

Araştırma Makalesi

Gönderilme Tarihi: 05 Eylül 2019; Revize Edilmiş Hali: 30 Ekim 2019; Kabul Tarihi: 19 Kasım 2019

Çevrimiçi Yayın Tarihi: 17 Ocak 2020

DAVRANIŞSAL MUHASEBE ÇERÇEVESİNDE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA İŞ STRESİ (ERZURUM İLİNDE BİR ARAŞTIRMA)¹

SELAMİ GÜNEY²

İLKNUR KAYIŞYAPAR³

ÖZ

Bu çalışmada Erzurum illindeki muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeylerinin tespiti amaçlanmıştır. Bu amaçla katılımcılara Haynes iş stresi anketi uygulanmıştır. 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 kullanılmıştır. Bu bağlamda yapılan araştırma sonucunda iş stresi düzeyi demografik değişkenlere göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırmaya katılanların iş stresi düzeyi tehlikeli boyuttadır. Bireyler stres seviyelerini yüksek ve tehlikeli boyutta yaşamaktadırlar.

Anahtar Kelimeler: Davranışsal Muhasebe, İş Stresi, Muhasebe, Meslek

Jel Kodları: M41, G40

JOB STRESS IN ACCOUNTING PROFESSIONALS IN THE FRAMEWORK OF BEHAVIORAL ACCOUNTING (A RESEARCH IN THE ERZURUM)

ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine the job stress levels of professional accountants in Erzurum. For this purpose, Haynes job stress questionnaire was applied to the participants. While Kruskal Wallis test was used in the comparisons between the groups, the Mann Whitney U test and Spearman Correlation of Coefficients were used to compare the relationship between the variables. When the level of job stress is examined according to demographic variables, no significant difference was found. The level of job stress of the participants is dangerous. Individuals live in high and dangerous stress levels.

Keywords: Behavioral Accounting, Job Stress, Accounting, Job

JEL Codes: M41, G40

¹ Bu çalışma İlknur KAYIŞYAPAR'ın yüksek lisans tezinden hazırlanmıştır.

² Prof. Dr., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, sguney@erzincan.edu.tr, ORCID NO: 0000-0001-6361-1907

³ Yüksek Lisans, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, ilknur.kayisyapar@gmail.com, ORCID NO: 0000-0002-3410-7311

GİRİŞ

Davranışsal muhasebe ile iş stresi son yıllarda sıklıkla karşılaşılan iki kavramdır. Özellikle geleneksel muhasebenin göz ardı ettiği birey davranışlarını şekillendiren değerler; duygu, düşünce, kişilik ve kültür yapısı oldukça önemlidir. Davranışsal muhasebe tam bu aşamada devreye girerek elde bulunan verilerin karar alıcılar tarafından hangi ortamda ne şekilde alındığını ölçmeye çalışır. Günümüzde ekonomik, sosyal ve teknolojik çevrede meydana gelen hızlı değişimlerle beraber rekabet eden işletmeler ve işletme yönetimleri gelecek programları için muhasebe verilerine ihtiyaç duymaktadırlar. Bu veriler ne kadar gerçek ve güvenilir olursa alınacak kararlarda o kadar yanılmaz olur. Ancak kararları bireyler aldığından bireyin o anki pozisyonu karar almada baskın rol yüklenecektir. Bu bağlamda davranışsal muhasebenin önemi ortaya çıkmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının iş ortamında stres yaşamaları doğal olarak kaçınılmazdır. Meslek mensuplarının karşı karşıya kaldığı stres olayı ise karar almada oldukça etkilidir. Gerek ailevi gerekse iş çevresinden kaynaklanan aşırı baskıya karşı birey farklı tepkiler göstermektedir. Stres birey ve örgütte olumlu ya da olumsuz etkiler oluşturabilir.

Gerek birey kaynaklı gerekse örgüt kaynaklı stresin ilk olarak çalışanı daha sonra örgütü olumsuz olarak etkilediği düşünüldüğünde, çalışanlar stres ve stresle başa çıkma konusunda, örgütler de stres kaynaklarını doğru bir şekilde belirleyerek, giderilmesi ya da kontrol altına alınması için gerekli önlemleri öğrenmek ve uygulamaya koymak konusunda çalışmalıdırlar. Stresin azaltılması hem bireye hem de örgüte katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmada Erzurum ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının iş stresi yaşayıp yaşamadıklarının tespit edilmesi ve yaşıyorlarsa iş stresi düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak için kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak Erzurum ilinde faaliyet gösteren, muhasebe meslek mensuplarına yönelik ankete dayalı bir araştırma yapılmıştır. Elde edilen veriler, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H Testi ve Spearman Sıra Katsayı Korelasyonu aracılığıyla analiz edilmiş ve çalışmanın hipotezleri test edilmiştir.

1. DAVRANIŞSAL MUHASEBE

İnsanların bir muhasebe olayı ile karşılaştığında yapmak istedikleri tutum ve davranışlarını inceleyen davranışsal muhasebe, insanların karar alma pozisyonunda gerçekleştirmek isteyecekleri tutum ve üsluplarını belirli kılar (Usul, 2007: 3). Üçüncü kişilerin şirketle ilgili fikir ya da kararlarına sadece geleneksel muhasebenin takdim ettiği raporların neden olmadığı bellidir. Davranışsal muhasebe tamda burada konuya müdahale ederek, muhasebeyle bağlantılı kişi ve kurumlara tesir ederek muhasebe dışı etmenleri incelemektedir (Aslantaş Ateş, Çivi ve Öz, 2016: 26). Nicel verilerin yanında nitel değerler ile de uğraşan davranışsal muhasebe, insanların bilgi ve deneyimi, teknolojiyi kullanma yeteneği, grup çalışmalarına eğilimi ve kültürel yapıları gibi çeşitli öğelerin etkilerini anlamak için yakından ilgilenir (Usul, 2007: 11).

Davranışsal muhasebe, geleneksel muhasebenin noksan kaldığı yerleri doldurarak geleneksel muhasebe ile iş birliği içerisine girmektedir. Geleneksel muhasebe, ekonomi bilimini çok iyi bilirken davranışsal muhasebe, psikolojiyi ve sosyoloji bilimini çok iyi bilir. Bundan dolayı insanların muhasebe bilgilerinden etkilenme ve bu bilgileri faal bir şekilde kullanma evresinde gösterdikleri reaksiyonların değerlendirilmesinde birlikte hareket ederler (Yiğit, 2010: 5).

Muhasebe bilgi sistemi ile bilgi alıcısı arasındaki iletişim sürecinde muhasebe bilgiyi gönderir, finansal raporun okuyucusu ise bilgiyi alıcıdır. Fakat bilgiyi alan bütün alıcıların aynı ölçüde bilgiyi aldığı söylenemez. Araştırmalardan da görüleceğe üzere aynı bilgi bütün alıcılar tarafından farklı şekillerde algılanmış, kazançlar ve maliyetler bakımından değişikliklerin olduğu saptanmıştır. Bu gerçeklikler ışığında davranış biliminin muhasebe bilimi için ne kadar gerekli olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin amortisman ve diğer yönetim politikalarının değişiklikler göstermesi farklı alıcıların aynı simge grubundan farklı ölçüde ve türde bilgi elde etmelerine sebep olmaktadır (Gönen ve Rasgen, 2017: 191).

2. İŞ STRESİ

17. Yüzyılda bela, felaket gibi olumsuz durumları ifade eden stres kavramı eski Fransızca “estrece”, Latince “estrica” kelimelerinden doğmaktadır. 18. ve 19. Yüzyıllarda stres kavramı güç, zor, sıkıntı ve baskı gibi anlamlar kazanmıştır (Koçer, 2015: 47). Genel olarak stresi tanımlayacak olursak stres; bireyin kendisi, ailesi, çevresi ve işi gibi durumlardan kaynaklanan, ruhsal ve fiziksel yönden pozitif veya negatif sonuçlar doğuran, bireyin kendisini, toplum ve iş yaşamını direkt ya da indirekt olarak etkileyen her türlü durum şeklinde ifade edebiliriz (Haktanır, 2016: 5).

Pozitif stres ve negatif stres olarak stres iki şekilde tanımlanır. Pozitif stres yeteri kadar gerilim duyduktan sonra harekete geçiren durumlarda ortaya çıkar bu sayede bireyde verimli çalışmaya destek olur. Negatif stres ise bireyin kendinde çok az veya çok fazla gerilim duymasından kaynaklanır. Bu iki stres arasındaki limit, bireyin kişisel gelişiminin olduğu raddedir (Karadal, 2001: 83).

İş stresi, fiziki stres kaynakları ile verimli olmayan mücadele beraberinde zihni ve fiziki hastalık sonucu ile neticelenen istenmeyen bir durumdur (Baklacı, 2013: 12). İş stresi günlük yaşantımızın bir gerçeğidir. Çalışma hayatı, bireyin zaman zaman stresli olduğu ortamlardır. Kişinin çalıştığı işin hususiyetine göre kişinin stres derecesi de değişmektedir. Stresli bireyler de sağlıklı, düşük motivasyon, daha az üretkenlik ve kendilerini daha az güvenilir olma gibi belirtiler gerçekleşir (Park, 2007: 1).

Stres bireyin kendine has bir durumdur. Her bireyin bu duruma gösterdiği reaksiyon ve metanet farklılık gösterir. Zira amaçlar, hedefler, ihtiyaçlar ve umutların farklı olmasıyla beraber görüşler, tecrübeler ve kaidelerde bireyden bireye değişmektedir. Mesela benzer bir olay karşısında C kişisi reaksiyon gösterirken, B kişisi hiç reaksiyon göstermemektedir (Oktay, 2005: 115).

Bireyler günlük ve iş yaşamlarında strese sebep olan durumları bilmeleri ve başa çıkma yollarını bulmalıdır. Karabağ'a (1999) göre müzik dinlemek, bir hayvan beslemek, yürüyüş yapmak, bir arkadaşla konuşmak, yeni bir hobi edinmek, masaj yaptırmak ve bir aktivite planlamak gibi durumları stresten kurtulmanın yolları olarak ifade etmiştir (Yıldırım, 2008: 155). Stres iyi yönetildiğinde daha mutlu, daha hoş, daha kaliteli ve daha verimli bir yaşamımız olur.

3. LİTERATÜR

Davranışsal muhasebe alanıyla ilgili yapılan çalışmalardan bazıları aşağıda yer almaktadır:

Dearman ve Shields (2005), bireylerin, ürün fiyatlarına, ürün üretim hacmine ve rekabet düzeyini belirten bir piyasa endeksine dayanarak ürün fiyatlandırma kararları verdiği bir ortam üzerinde çalışmışlardır. Çalışmada katılımcılara iki ayrı ürün maliyet sistemi tarafından ürün maliyeti hazırlanmış ve fiyatlandırma kararı almaları istenmiştir. Ürün maliyeti benzer olmasına karşın katılımcılar farklı yollarla gelen maliyetler için ayrı fiyatlar ortaya koymuşlardır. Muhasebecilerin farklı karar almaları uyumsuz davranış olarak gözlemlenmiştir.

Kim ve Waller (2005), çalışmalarında denetçilerin vergi uyumu ile ilgili bir rapor elde etmişlerdir. Rapor sonuçlarına göre belirli rasyonaliteye sahip olan denetçiler, vergi mükelleflerinin raporlama dışı gelirlerini daima yükselttiklerini ve mükelleflerin stratejileri hakkında bir görüşe sahip oldukları fikrine varmışlardır.

Arnold ve diğ. (2006), Avrupa Birliği'nin gittikçe artan bağımsızlığını ve firmaların operasyonel dağılımını dikkate alarak, bir ülkenin kültürünün bir başka ülkedeki davranış kurallarına uyumunu incelemek için 8 Avrupa ülkesinden 294 kişi katılımı ile yapmış oldukları araştırma sonucu bireylerin güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma gibi kültürel yapılarının istihdam düzeyini belirlediği saptanmıştır. Ahlaki algılamadaki kültürel farklılıkların muhasebe firmasına yapılan başvurularda etkili olduğu belirlenmiştir.

Chung ve diğ. (2008), 102 denetim çalışanı ile yapılan deneyde farklı bilişsel niteliklerin stok değerlendirme kararlarına etkisi üzerine araştırma yapmışlardır. Ulaşılan sonuçlara göre belirsiz bir görev için gerekeni yaparken farklı bilişsel duyguların farklı mesleki yargılara neden olduğu ve düşük duyguduruma sahip denetçilerin sınırlı yargıları elde ettiği ve en düşük stok değerlemesini yaptığı saptanmıştır.

Aslantaş Ateş ve diğ. (2016), muhasebe sürecinde rakamlarla sürekli çalışan muhasebe meslek mensuplarının davranışsal ve duygusal durumlarının dikkate alınması gerektiğini savunarak, demografik özelliklerin duygusal zekâ üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. 235 kişiye uygulanan anket neticesinde meslek mensuplarının mükelleflerle yaşanan problemler esnasında duygularını kontrol edebilmelerinin önemi belirlenmiş ve kendi duygularını değerlendirmede yüksek puan aldıkları saptanmıştır.

Muhasebe meslek mensuplarının stres durumları ilgili yapılan çalışmalardan bazıları aşağıda yer almaktadır:

Collins'in (1993) yaptığı çalışmaya göre, muhasebe meslek mensuplarının işyerindeki yoğunluk ve yaşamış oldukları stres aile yaşantılarını olumsuz biçimde etkilemektedir. Yaşı genç ve daha az deneyimli bireylerin işteki yaşamış oldukları problemleri aile yaşantılarına yansıtılmaları daha fazladır.

Anderson ve diğerlerinin (1994) yaptığı çalışmaya göre, erkek muhasebeciler kadın muhasebecilerden iş konusunda daha iyi performans göstermektedirler. Kadın muhasebecilerin mesleğinde başarı gösterememesinin ana sebebi stres olarak ortaya çıkmaktadır.

Robbins (1998), meslekler arasında hangi mesleğin daha stresli olduğunu belirlemek için 250 meslek, mesleği yapanları dikkate alarak yaptığı çalışmada, muhasebe mesleğinin 173. sırada ve stres oranının da %31,1 olarak tespit etmiştir.

Yıldırım ve diğerlerinin (2004) yaptığı çalışmaya göre, muhasebe meslek mensuplarının çalıştıkları iş gereği zamanla rekabet ederek sürekli rakamlarla savaştıkları için stresörlerden etkilenmeleri tabiidir. Çalışılan ortamda oluşan stersin olumlu ve olumsuz yönleri olmasına karşın olumsuz yönler daha ön planda olmaktadır. Fakat stresin bu yönünü azaltmak için şu öneriler dikkate alınabilir;

- Aynı tür işlerin birlikte bir arada yapılabilecek şekilde gruplara ayrılması ve hızlı bir şekilde tamamlanarak zamanı verimli bir şekilde kullanılması,
- Plan ve program yapılırken hoşgörü payının bırakılması,
- İş ile ilgili görevlerin, önceliklerin ve gayelerin; iş ortamına mutabık olarak belirlenmesi,
- İş yoğunluğundan dolayı geç saatlere kadar çalışılsa bile kişi hobi ve sosyal aktivitelerde zaman ayırmalı,
- Birlikte çalıştığı iş arkadaşları ile etkili ve uyumlu ilişkinin geliştirilmesi,
- Çevreden gelen olumsuz etkilerin azaltılması vb.

Rekabetin çok olduğu günümüz iş ortamında ekip ruhuyla çalışmak, gereksiz üzüntüleri engellemek, mevcut olan ile yetinebilmek esasen stresle mücadele etmenin en makul davranım şekli olacaktır.

Venkataraman ve diğ. (2005), muhasebecilik mesleğinden ayrılıp, başka bir işte çalışan kadınlar üzerinde yapılan bir araştırmaya göre kadınların mesleği bırakmalarının nedeni stres olarak belirlenmiştir. Araştırmaya göre kadın muhasebecileri stres altında bırakan faktörlerin kendilerini yeterince izah edememeleri, kabiliyetlerini yükseltmemeleri veya gösterememeleri ve örgüt yapısından kaynaklanan faktörler olarak açıklanmıştır.

Bekçi ve diğ. (2007), Burdur ve Isparta illerinde faaliyette bulunan 118 meslek mensubunun katılımıyla muhasebe meslek mensuplarının stresle ilgili düşüncelerini belirlemek için anket çalışması yapmışlardır. Çalışma sonucunda katılımcıların stres altında oldukları ve stres kaynağının ise genellikle işten ve iş yüklerinin fazla olmasından kaynaklandığını belirlemişlerdir. Ayrıca stresin katılımcıların

performanslarını negatif şekilde etkilediği ve stres düzeyi arttıkça performans düzeyinin de azalacağı tespit edilmiştir.

Yıldırım (2008), 25 muhasebe öğretim elemanı ve 48 muhasebe meslek mensubu ile yapmış olduğu araştırma sonucu iş stresinin yüksek boyutta olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca ankete katılanlardan elde edilen verilere göre cinsiyet değişkeni bakımından kadınların erkeklere göre stres düzeyinin yüksek olduğu, unvan değişkenine göre stres düzeyinin değişmediği ve yaş grupları bakımından 20-29 yaş grubu stres ortalamasının diğer yaş gruplarına göre yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Koçyiğit ve diğ. (2010), Ankara’da faaliyet gösteren 462 muhasebe meslek mensuplarının katılımı ile stres kaynaklarının belirlenmesi ve stres kaynaklarının demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği amaçlanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda muhasebe meslek mensuplarını etkilediği belirlenen stres kaynaklarının; çalışma saatinin uzunluğu, mükelleflerin muhasebe ücretlerini zamanında ödememesi, mevzuatın karışık olması, iş yükünün ağır olması ve odanın belirlediği ücretlerin yetersizliği şeklinde oluşmuştur. “Yaş”, “çalışma süresi” ve “son işyerinde çalışma süresi” istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuşken, “eğitim düzeyi”, “mesleki unvan” ve “cinsiyet” e göre açısından anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir.

Ay ve Avşaroğlu (2010), 1494 muhasebe meslek mensupları ile yapmış oldukları araştırma sonucunda muhasebe meslek mensuplarının çalışma şekillerine göre ücretli ve ortak çalışanlara nazaran kendi ofisini işleten meslek mensubunun tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmişlerdir.

4. İŞ STRESİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMA

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada Erzurum ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeylerinin tespiti amaçlanmıştır. Bu araştırma çerçevesinde katılımcıların meslekleri ile ilgili olarak düşüncelerinin belirlenmesi, katılımcıların iş stresi düzeyleri ile demografik özellikleri arasında bir ilişkinin olup olmadığının tespiti amaçlanmıştır.

4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu araştırma Erzurum ilinde yer alan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası’na kayıtlı olan muhasebe meslek mensuplarını kapsamaktadır. Araştırmanın yapıldığı ilin SMMMO ile yapılan görüşmeler neticesinde 165’i Erzurum SMMMO’ da faal, 135’i gayri faal olmak üzere mesleği icra eden toplam 300 muhasebe meslek mensubunun olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda çalışmada 103 kişiden elde edilen veriler doğrultusunda analiz yapılmıştır. Bu veriler doğrultusunda örneklemin evreni temsil etme gücüne sahip olduğu söylenebilmektedir (Coşkun vd., 2015: 137). Anket kapsamına dâhil olan Erzurum ilinde daha önce benzer bir çalışmanın yapılmamış olması bu araştırmanın yapılma sebeplerinden biridir. Araştırmanın kapsamı Erzurum ili ile sınırlı tutulmuştur.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma kapsamında uygulanan 25 soruluk anketten elde edilen verilerin analizinde SPSS Statistics 21 paket programı kullanılmıştır. Demografik özelliklerin dağılımını ve meslekle ilgili görüşlerini tespit edebilmek amacıyla frekans ve yüzde gibi tanımlayıcı istatistik değerler hesaplanmıştır. Değişkenlerin normal dağılım sınaması Kolmogorov Smirnov testi ile yapılmış ve değişkenlerin normal dağılım sergilememesi nedeniyle iki grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi, ikiden fazla grup karşılaştırmalarında ise Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını, bu ilişkinin derecesini ve yönünü saptamak amacıyla Spearman'ın Sıra Korelasyonu Katsayısı hesaplanmıştır. Tüm analizler %95 güven düzeyinde test edilmiştir. (Kolmogorov Smirnov, Mann Whitney U, Kruskal Wallis H) sonuçları %5 ($p < 0,05$) anlamlılık düzeyinde, Spearman'ın Sıra Korelasyonu Katsayısı sonuçları ise %1 ($p < 0,01$) ve %5 ($p < 0,05$) anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Bu araştırma, meslek mensuplarının iş stresi düzeylerini belirlemek için veri toplama aracı olarak Suzanne G. Haynes tarafından geliştirilen, Türkiye'deki uygulaması ise Aktaş (2001: 26-42) tarafından yapılan "İş Stresi Ölçeği" ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin Chronbach Alpha katsayısı Aktaş tarafından 0.88 olarak bulunmuştur.

- Toplam puan 12'den küçükse; kişi, işteki sıkıntı ve baskılara karşı iyi bir şekilde baş edebilmektedir.

- Toplam puan 12-30 arasında ise; kişide fiziksel ve ruhsal stres göstergeleri bulunmaktadır.

- Toplam puan 30'dan daha yüksek ise; kişideki iş stresi tehlikeli bir durumdur.

Ankete katılan katılımcıların iş stresi düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterebileceği sebebiyle, Taysı (2012) tarafından uygulanan anket formunun kişisel bilgi formu ile katılımcıların meslek ile ilgili düşüncelerinin belirlenmesine yönelik form kullanılmıştır.

4.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına yönelik olarak 2 adet ana ve 6 alt olmak üzere toplam 8 adet hipotez geliştirilmiştir.

H₁: Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile demografik faktörler arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H_{1.1}: Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{1.2}: Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile yaş arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{1.3}: Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{1.4}: Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{1.5}: Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile tecrübe süresi arasında anlamlı farklılık vardır.

H₂: Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ve meslek ile ilgili düşünce düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2.1}: Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile iş stresi düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

5. BULGULAR

5.1. Demografik Özelliklerin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının demografik özellikleri ile ilgili bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo-1: Demografik Özellikler Tablosu

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)
Erkek	95	92,2
Kadın	8	7,8
Toplam	103	100
Yaş		
25 ve altı	9	8,7
26-35	24	23,3
36-45	57	55,3
46-55	5	4,9
56 ve üstü	8	7,8
Toplam	103	100
Eğitim		
Lise	10	9,7
Ön lisans	11	10,7
Lisans	51	49,5
Yüksek Lisans	31	30,1
Toplam	103	100
Meslekte		
1-5 yıl	43	41,7
6-10 yıl	19	18,4
11 yıl ve üzeri	41	39,8
Toplam	103	100

Medeni Durum		
Bekâr	23	22,3
Evli	80	77,7
Toplam	103	100

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının % 92,2'si erkek, % 7,8'i kadındır. Katılımcıların % 23,3'ü 26-35 yaş aralığında iken, % 55,3'ü 36-45 yaş aralığındadır. Buna göre muhasebe meslek mensuplarının % 78,6 gibi önemli bir oranının genç yaşta olduğu söylenebilir. Katılımcıların % 77,7'si evli, % 41,7'sinin meslekte tecrübe süresi 1-5 yıl arasındadır. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında lise mezunlarının % 9,7 oranında olduğu, % 90,3 oranında katılımcının ise farklı seviyelerde üniversite eğitimi aldığı, üniversite eğitimi alanlar içinde en büyük oranı da (% 49,5) fakülte mezunları oluşturmaktadır.

5.2. Meslekle İlgili Görüşlerin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının meslekle ilgili görüşleri ile ilgili bilgiler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo-2: Mesleki Tespit ve Görüşler Tablosu

	Kesinlikle Katılmıyorum (1)		Katılmıyorum (2)		Emin Değilim (3)		Katılıyorum (4)		Kesinlikle Katılıyorum (5)		Ortalama
	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %	
1.Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim.	10	9,7	5	4,9	9	8,7	57	55,3		21,4	3,73
2.Mesleği severek yapıyorum.	8	7,8	7	6,8	38	36,9	32	31,1	18	17,5	3,43
3.Mesleği kendime uygun buluyorum.	8	7,8	5	4,9	45	43,7	27	26,2	18	17,5	3,40
4.Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yeredir.	14	13,6	47	45,6	24	23,3	12	11,7	6	5,8	2,50
5.Daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldım ve almak isterim.	6	5,8	11	10,7	43	41,7	28	27,2	15	14,6	3,34
6.Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor.	8	7,8	39	37,9	11	10,7	31	30,1	14	13,6	3,03
7.Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor.	14	13,6	14	13,6	16	15,5	18	17,5	41	39,8	3,56
8.Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor.	6	5,8	21	20,4	24	23,3	12	11,7	40	38,8	3,57
9.Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir.	7	6,8	43	41,7	21	20,4		18,4	13	12,6	2,88
10.Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir.	8	7,8	54	52,4	21	20,4	16	15,5		3,9	2,55

Tablo 2'ye göre katılımcıların % 76,7'si mesleği isteyerek seçtiğini, % 48,6'sı mesleği severek yaptığını ve "mesleği kendime uygun buluyorum" ifadesi için %43,7'si emin olmadığını, %26,2'si katıldığını, %17,5'i ise kesinlikle katıldığını belirterek ifadede eşitlik göstermiştir. Meslekle ilgili olumlu düşüncelerin olması, mesleğin geleceği açısından umut vermektedir.

Bununla beraber ankete katılanların % 59,2'si muhasebe mesleğinin hak ettiği noktada olmadığını, %45,7'si mesleklerinin kişisel gelişimlerine katkıda bulunmadığını, %48,5'i meslek mensupları arasında bir destek olmadığını, %60,2'si meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısının yeterli düzeyde olmadığını belirtmektedir. %41,8'i hizmet içi eğitimin alınması gerektiğini, %57,3'ü mükelleflerinin mesleklerine değer verdiğini, %50,5'i müşteri memnuniyetinin yakalandığını belirtmektedir.

5.3. İş Stresi Ölçeği Sonuçlarının Değerlendirilmesi

İş stresi düzeyi ile ilgili ortalama Tablo-3'te verilmektedir.

Tablo-3: Meslek Mensuplarının Stres Puanları

Stres Puanı	Sayı	Yüzde	Ortalama
12'den az	0	0	
12-30	44	42,7	30,67
30+	59	57,3	
Toplam	103	100,0	

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının hepsi için iş stresi düzeyi 30.67 olarak tespit edilmiştir. Bu değer iş stresinin tehlikeli bir boyutta olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılan meslek mensuplarının %42,7'sinde fiziksel ve ruhsal iş stresi göstergeleri bulunurken %57,3'ünde ise iş stresi düzeyinin tehlikeli bir boyutta olduğu görülmektedir.

Tablo-4: Normal Dağılım Sınaması

	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	Serbestlik Derecesi	P
İş Stresi	0,378	103	0,000

Değişkenimizin normal dağılım sergileyip sergilemediğini tespit edebilmek için yapılan Kolmogorov Smirnov analizi sonucunda değişkenlerimizin normal dağılım sergilemediği tespit edilmiştir (0,000)- ($p < .05$).

Tablo-5: Cinsiyet Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi Mann-Whitney U Testi

Ölçek	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Test İstatistiği	p
İş Stresi	Erkek	95	52,27	4965,50	354,500	0,751
	Kadın	8	48,81	390,50		
	Toplam	103				

Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U testi sonucu incelendiğinde ise, iş stresi düzeyinin cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p=0,751 > 0,05$). Yani meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri kadın ya da erkek olmaları bakımından farklılık göstermemektedir.

Dolayısıyla iş stresi düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık yoktur ve $H_{1.1}$ hipotezi reddedilir.

Tablo-6: Yaş Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi Kruskal-Wallis H Testi

Ölçek	Yaş	N	Sıra Ortalaması	X^2	Serbestlik Derecesi	p
İş Stresi	25 ve altı	9	39,11	3,832	4	0,429
	26-35	24	55,13			
	36-45	57	54,08			
	46-55	5	56,70			
	56 ve üstü	8	39,38			
	Toplam	103				

Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonucuna göre meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri yaşa göre ($p=0,429>0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla iş stresi düzeyi ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır şeklinde ifade edilen $H_{1.2}$ hipotezi reddedilir.

Tablo-7: Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi Kruskal-Wallis H Testi

Ölçek	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	X^2	Serbestlik Derecesi	p
İş Stresi	Lise	10	67,65	3,236	3	0,357
	Ön Lisans	11	50,45			
	Lisans	51	51,26			
	Y. Lisans	31	48,71			
	Toplam	103				

Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonucuna göre meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri eğitim durumlarına göre ($p=0,357>0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla iş stresi düzeyi ile eğitim durumu değişkeni arasında farklılık vardır şeklinde ifade edilen $H_{1.3}$ hipotezi reddedilir.

Tablo-8: Medeni Durumu Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi Mann-Whitney U Testi

Ölçek	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Test İstatistiği	p
İş Stresi	Bekâr	23	54,09	1244,00	872,000	0,701
	Evli	80	51,40	4112,00		
	Toplam	103				

Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyinin medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U testi sonucu incelendiğinde ise, iş stresi düzeyinin medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p=0,701>0,05$). Yani meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri bekâr ya da evli olmaları bakımından farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla iş stresi düzeyi ile medeni durum değişkeni arasında farklılık vardır şeklinde ifade edilen $H_{1,4}$ hipotezi reddedilir.

Tablo-9: Tecrübe Süresi Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi Kruskal-Wallis H Testi

Ölçek	Kaç yıldır meslek mensubusunuz	N	Sıra Ortalaması	X ²	Serbestlik Derecesi	p
İş Stresi	1-5 yıl	43	46,62	2,479	2	0,290
	6-10 yıl	19	56,97			
	11 yıl ve üstü	41	55,34			
	Toplam	103				

Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyinin tecrübe süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonucuna göre meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri tecrübe süresine göre ($p=0,290>0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla iş stresi düzeyi ile tecrübe süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır şeklinde ifade edilen $H_{1,5}$ hipotezi reddedilir.

Tablo-10: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Matrisi

Spearman's rho	İş Stresi	Mesleki Düşünce
İş Stresi	1	-0,212*
Mesleki Düşünce	-0,212*	1

*p<0,05

Tablo 10' da yer alan korelasyon sonucuna göre, muhasebe meslek mensuplarında, iş stresi ile mesleki düşünce ($\rho = -0,212$), ($*p < 0,05$) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri arttıkça mesleki düşünce düzeylerinin azaldığı ya da iş stresi düzeyleri azaldıkça mesleki düşünce düzeylerinin arttığı görülmektedir. Buna göre $H_{2.1}$ hipotezi kabul edilir.

Tablo-11: Hipotezler ile İlgili Bulgular

Sıra No	Hipotezler	p	Karar
H_{1.1}	Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık vardır.	0,751	Red
H_{1.2}	Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile yaş arasında anlamlı farklılık vardır.	0,429	Red
H_{1.3}	Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı farklılık vardır.	0,357	Red
H_{1.4}	Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık vardır.	0,701	Red
H_{1.5}	Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile tecrübe süresi arasında anlamlı farklılık vardır.	0,290	Red
H_{2.1}	Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile iş stresi düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	-0,212	Kabul

SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeylerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda anket verileri değerlendirildiğinde ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının % 92,2'sinin erkek, % 78,6'sının 26-45 yaş aralığında (genç yaş), % 49,5'nin lisans mezunu, % 77,7'sinin evli, % 41,7'sinin 1-5 yıl mesleki tecrübe süresine sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili görüşlerine bakıldığında % 76,7'si mesleği isteyerek seçtiğini, % 48,6'sı mesleği severek yaptığını ve %43,7'si emin olmadığını, %26,2'si katıldığını, %17,5'i ise kesinlikle katıldığını belirterek "Mesleği kendime uygun buluyorum" ifadesinde eşitlik göstermiştir. Bununla birlikte katılımcıların % 59,2'si muhasebe mesleğinin hak ettiği noktada olmadığını, %45,7'si mesleklerinin kişisel gelişimlerine katkıda bulunmadığını, %48,5'i

meslek mensupları arasında bir destek olmadığını, %60,2'si meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısının yeterli düzeyde olmadığını belirtmektedir. %41,8'i hizmet içi eğitimin alınması gerektiğini, %57,3'ü mükelleflerinin mesleklerine değer verdiğini, %50,5'i müşteri memnuniyetinin yakalandığını belirtmektedir.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri % 30.67 olarak tespit edilmiştir. Bu değer iş stresinin tehlikeli bir durumda olduğunu göstermektedir. Yıldırım (2008) çalışması, araştırmaya katılan muhasebe öğretim elamanları ile muhasebe meslek mensuplarında oluşan iş stresi düzeyinin %30.41 olarak tehlikeli boyutta olması sonucu desteklemektedir. Araştırmaya katılanların % 42,7'sinde fiziksel ve ruhsal iş stresi göstergeleri görülürken, % 57,3'ünde ise iş stresi düzeyinin tehlikeli bir durumda olduğu görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda, muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri ile iş stresi düzeyleri arasında bir fark bulunmamıştır. Yani stres seviyesi cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum ve tecrübe süresi fark etmeksizin her birey için stres durumu yoğun bir şekilde oluşmakta ve tehlikeli boyutta kazanmaktadır.

Değişkenler arasındaki ilişkiler belirlemek amacıyla yapılan korelasyon matrisi sonucunda meslekle ilgili düşünce düzeyleri ile iş stresi ile arasında negatif yönlü ilişki ortaya çıkmıştır.

Günümüzde çalışanlar ve yöneticiler çok rekabetli ve belirsizliklerin yaşandığı iş ortamlarında çalışmaktadırlar. Özellikle stres oluşturan faktörler, yönetici ve çalışanların denetim altına almayacakları çevre koşullarından kaynaklanmakta ise, yönetici ve çalışanlar bu ortamlara adapte olmakta zorlanmaktadırlar.

Stresli bir çalışanın, moral ve verimin azalması, davranışlarına yansiyarak hem kendi hem de çalıştığı örgüt üzerinde zararlı bir etki oluşturacaktır. Sürekli endişe dönemleri, yarış düşünceleri veya kafada aynı şeyleri tekrar tekrar yaşamak davranışlarda değişikliklere sebep olur. Öfkeyi daha kolay kaybedip, irrasyonel davranabilir ya da sözel veya fiziksel olarak agresif hale gelinebilir. Bu da arzu edilen bir durum değildir.

Yapılacak işlerin belirli bir sistematik içerisinde adım adım yapılması gerekir. Meslek mensupları ayrıntıya odaklı olma eğiliminde oldukları için büyük resmi düşünmeden kendi sağlıklarına bilmeden zarar verebilirler. Bu nedenle yapılacak işlerin ne zaman yapılacağını belirlenmesi ve bireyin günlük çalışma ritmine göre düzenlenmesi faydalı olacaktır. İş yükünün fiziksel ve zihinsel olarak bireyi zorlamasına izin verilmemeli, sorumlulukların daha küçük parçalara ayrılarak ve odaklanarak çözülmesi ciddi bir kolaylık sağlayacaktır. Dikkat dağıtıcı şeylerin çalışma ortamından kaldırılması için çalışma zamanınızdan vakit ayrılmalıdır. Bu işlev çalışma performansından en iyi sonuçları almaya yardımcı olacaktır. Bugün veya gelecek birkaç saat içinde başarmak için yapılacaklara odaklanılmalı ve gelecekte yapılması gerekenler için endişelenmekten kaçınılmalıdır.

Stresle etkili bir biçimde baş etmede herkes için iyi olan yöntem yoktur. Her bireyin sürekli olarak stresle karşılaştığı durumda açık veren zayıf bir tarafı vardır. Bu nedenle, birey kendi hayat biçimi ve kişilik yapısıyla orantılı olan yolları keşfedip denemelidir. Diğer bir ifadeyle birey stresinin yönetimini ele almalıdır. Stres yönetimini ele alabilen birey bu durumu davranışlarına yansıtarak

gelecek herhangi bir muhasebe olayı karşısında daha sağlıklı karar verip hem kendi hem de örgütü için yararlı bir etki oluşturacaktır.

Bu çalışma sadece Erzurum ilindeki meslek mensuplarına uygulanan anket verilerine dayanmaktadır. Sonuçların daha genellenebilir olması açısından farklı bölgeler ve illerde daha geniş katılımlı araştırmaların yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda, gelecekte yapılacak araştırmalar iş yaşamında daha huzurlu, davranış kontrolü sağlayan, rasyonel karar veren ve stres seviyesi düşük bireylerin ortaya çıkmasına küçüğe olsa bir katkı sağlayabileceği dikkate alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aktaş, A. M. (2001). Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56 (4), 26-42.
- Anderson, J. C., Johnson, E. N., & Reckers, P. M. J. (1994). Perceived Effects of Gender, Family Structure, and Physical Appearance on Career Progression in Public Accounting: A Research Note. *Accounting Organizations and Society*, 19 (6), 483-491.
- Arnold, F. D., Richard A. B., Neidermeyer P. E., & Schmee J. (2007). The Effect of Country and Culture on Perceptions of Appropriate Ethical Actions Prescribed by Codes of Conduct: A Western European Perspective Among Accountants. *Journal of Business Ethics*, 70, 327-340.
- Aslantaş A., B., Çivi, G., ve Öz, M. (2016). Davranışsal Muhasebe Bağlamında Muhasebe Meslek Mensuplarında Duygusal Zeka. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 17 (31), 24-55.
- Ay, M., ve Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, 1- Mesleki Tükenmişlik Düzeyler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 1170-1189.
- Baklacı, E. (2013). *İş Stresi ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi.
- Bekçi, İ., Ömürbek, V., ve Tekşen, Ö. (2007). Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 12 (1), 145 161.
- Chung J. O. Y., Cohen, J. R., & Monroe G. S. (2008). The Effect of Moods on Auditors' Inventory Valuation Decisions. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 27(2), 137-159.
- Collins, K. M. (1993). Stres and Departures From The Public Accounting Profession: A Study of Gender Differences. *American Accounting Association Accounting Horizons*, 7(1), 29-38.
- Coşkun, R., Bayraktaroglu, S., Yıldırım, E., ve Altunışık, R. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Spss Uygulamalı: Sakarya Yayıncılık*.
- Çil Koçyiğit, S., Çına Bal, E., ve 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.
- Dearman, T. D., & Shields, M. D. (2005). Avoiding Accounting Fixation: Determinants of Cognitive Adaptation to Differences in Accounting Method. *Contemporary Accounting Research*, 22(2), 351-384.
- Gönen, S., ve Rasgen, M. (2017). Davranışsal Muhasebe Alanını İçeren Araştırmalar Yönelik Literatür Taraması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6 (6), 189-198.
- Haktanır, M. (2016). *İş Stresi Yaratan Faktörler ve Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi.
- Karabağ, A. (1999). *Sekreterin Kılavuzu*. İstanbul: Akba Yayıncılık.
- Karadal, H. (2001). İş Stresi Düzeyi ile İş Tahmini İlişkinin Analizi: Bolu Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (2), 83-97.
- Kim, K. C., & Waller, W. S. (2005). A Behavioral Accounting Study of Strategic Interaction in a Tax Compliance Game. *Experimental Business Research*, 3,35-56.
- Koçer, C. (2015). *Kariyer Yönetimi-İş Stresi İlişkisi ve İmalat Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Oktay, M. (2005). Çalışma Yaşamında İş Yeri Stres, Medikal Açından Stres ve Çareleri. *Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Sempozyum Dizisi* 47, 111-116.
- Park, J. (2007). Work Stress and Job Performance. *Perspectives Statistics, Canada*. 5-17.

Robbins, S. P. (1998). *International Edition Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. (Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall International, Eight Edition), 653.

Taysı, K. (2012). *Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Kırklareli İlinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Uşul, H. (2007). *Davranışsal Muhasebe*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Venkataraman, M. I., Raghunandan, K., & Dasaratha, V. R. (2005). Gender Differences in Perceptions of Accounting Firm Alumni. *Managerial Auditing Journal*, 20 (5), 449-459.

Yıldırım, O., Tektüfekçi F., ve Çukacı, Y., C. (2004). Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerindeki Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 1-20.

Yıldırım, S. (2008). Muhasebe Öğretim Elemanları ve Meslek Mensuplarının Mesleki Stres Düzeyi Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe Finansman*, 38, 153-162.

Yiğit, F. (2010). *Bütçesel Kaulım İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Rol Belirsizliğinin Ara Değişken Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.