

T.C.  
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI

**KADIN MUHASEBE MESLEK  
MENSUPLARINDA STRES KAYNAKLARININ  
BELİRLENMESİ ÜZERİNE İZMİR İLİNDE BİR  
ARAŞTIRMA**

**Yüksek Lisans Tezi**

**SİNEM DUYGU KAPCI**

**İZMİR – 2017**

**T.C.**  
**İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**KADIN MUHASEBE MESLEK**  
**MENSUPLARINDA STRES KAYNAKLARININ**  
**BELİRLENMESİ ÜZERİNE İZMİR İLİNDE BİR**  
**ARAŞTIRMA**

**Yüksek Lisans Tezi**

**SİNEM DUYGU KAPCI**

**DANIŞMAN: PROF. DR. HAYRETTİN USUL**

**İZMİR – 2017**

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynaklarının Belirlenmesi Üzerine İzmir İlinde Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

../.. / 2017

Sinem Duygu KAPCI



T.C.  
**İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**TEZ/PROJE SINAVI TUTANAK FORMU**

GÖNDEREN : İşletme Ana Bilim Dalı Başkanlığı  
GÖNDERİLEN : Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Anabilim Dalımız Yüksek Lisans / Doktora Programı öğrencisi Sinem Duygu KAPÇI'nın ile ilgili Tez/Proje Sınav Tutanağı aşağıdadır.

Tarih:  
Sayı :

İşletme Ana Bilim Dalı Başkanı

İmza

**SINAV TUTANAĞI**

Tez/Proje Sınav Jürimiz tarafından incelenen "Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynaklarının Belirlenmesi Üzerine İzmir İlinde Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans / doktora tezi ile ilgili olarak jürimiz 27.11.2017 tarihinde toplanmış ve adı geçen öğrenciyi Tez/Proje Sınavına tabi tutmuştur. Sınav sonucunda adayın tezi hakkında OYÇOKLUĞU/OYBİRLİĞİ ile aşağıdaki karar verilmiştir.

KABUL

Kabul Edilen Yüksek Lisans / Doktora tezi:

- i) Bilime yenilik getirmiştir
- ii) Yeni bir bilimsel yöntem geliştirmiştir
- iii) Bilinen bir yöntemi yeni bir alana uygulamıştır
- iv) Uygulama yapmıştır (sadece Yüksek Lisans'ta geçerlidir)

RED

DÜZELTME \*

Tez Sınav Jürisi	Unvanı ve Adı Soyadı	İmza
Tez Danışmanı	Doç. Dr. Hayrettin Kılıç	
Üye	Doç. Dr. M. Zihni Tuzcu	
Üye	Yrd. Doç. Dr. Aygülen K. Kocak	
Üye		
Üye		

Eki : Tez Değerlendirme Formu (Her bir jüri için).

\* Tez sınavında düzeltme kararı verilmesi halinde jüri tarafından öngörülen düzeltmelere ilişkin bir jüri raporu eklenmelidir. Düzeltmeler için Ek süre her defasında en fazla yüksek lisans öğrencileri için 3 ay, doktora öğrencileri için 6 aydır.

# ÖZET

**Yüksek Lisans Tezi**

**KADIN MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA STRES  
KAYNAKLARININ BELİRLENMESİ ÜZERİNE İZMİR İLİNDE BİR  
ARAŞTIRMA**

**Sinem Duygu KAPCI**

**İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**İşletme Anabilim Dalı**

Stres günümüz koşullarında çalışanları ve iş dünyasını etkileyen en önemli sorunlardan biri haline gelmiştir. Çalışma hayatındaki bireyler; bireysel, örgütsel ve çevresel kaynaklar sebebi ile stresle karşı karşıya kalmaktadır. Bu doğrultuda, bireyde stres yaratan faktörler; kişilik yapısından, genel çevre unsurlarından ve çalışma hayatının niteliğinden kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte bazı meslek gruplarında diğerlerine göre daha fazla stres yaşanmaktadır. Muhasebe mesleği de, işin niteliği itibarıyla stres unsurunun çok fazla olduğu meslek gruplarından biridir. 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 adet kadın muhasebe meslek mensubuna yapılan anket ile 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. Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri frekans yöntemiyle çözümlenmiştir. Meslek mensuplarının stres kaynakları ile demografik özellikler arasındaki farklılıklar Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri uygulanarak ölçülmüştür. Araştırma sonucunda, muhasebe meslek mensuplarını etkilediği tespit edilen stres kaynakları sıralanmıştır. Muhasebe meslek mensuplarını etkileyen stres kaynakları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiye bakıldığında “eğitim düzeyi” ve “mesleki unvana” göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Kadın çalışanlara karşı mesleki açıdan negatif bir bakış açısı varlığı

sorgulandığında genel düşünce nin böyle bir durumun söz konusu olmadığı yönünde çıktığı görülmüştür.

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

# **ABSTRACT**

**Master's Thesis**

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

**Sinem Duygu KAPCI**

**İzmir Katip Çelebi University**

**Institute Of Social Sciences**

**Department Of Business**

Stress, has become one of the major problems which affects employees and business world. Individuals in the work life face with stress because of personal, organizational and environmental sources. Thus, factors that cause stress in an individual; originates from personality, general environment elements and quality of work life. Still, some profession groups experience stress more the others. 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 analyzed by frequency method. The differences between origins of stress and demographic features of the profession members were measured by applying Mann Whitney U and Kruskal Wallis test. As a result of the survey, the stress sources that were identified that they affect the profession members were put in an order. Examining the relation between stress sources affecting profession members and demographic variables, statistically meaningful differences based on "level of education" and "profession title" was found. When it is examined, if a negative attitude to female member existed, it came out that the general opinion is that is out of question.

**Key words:** Female Members of The Accountancy Profession, Stress, Stress Sources, Gender, Organization, Techno-Stress.

# İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	I
TEZ SINAV TUTANAK FORMU.....	II
ÖZET .....	III
ABSTRACT .....	V
TABLolar LİSTESİ.....	IX
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	1
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### STRESLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

1.1. STRES KAVRAMI.....	3
1.1.1. Stresin Temel Yapısı .....	6
1.2. STRES SEVİYELERİ.....	7
1.2.1. Akut Stres .....	7
1.2.2. Episodik Stres .....	9
1.2.3. Kronik Stres .....	9
1.3. STRESİN AŞAMALARI .....	10
1.3.1. Alarm Tepki Aşaması.....	11
1.3.2. Direnme Aşaması .....	11
1.3.3. Tükenme Aşaması .....	12
1.4. STRES KAYNAKLARI .....	13
1.4.1. Kişisel Stres Kaynakları .....	13
1.4.2. Örgütsel Stres Kaynakları.....	15



1.4.3. Grupsal Stres Kaynakları .....	16
1.4.4. Örgüt Dışı Stres Kaynakları.....	16
1.4.4.1. Tekno-stres (Techno-stres) Kavramı .....	16
1.4.4.2. Tekno-Stresin Ana Faktörleri.....	18
1.4.4.3. Bilgi ve İletişim Teknolojilerindeki Artış ve Tekno-Stres Üzerindeki Olası Etkileri .....	19
1.4.4.4. Tekno-stresin Bileşenleri ve Nedenleri: .....	20
1.5. STRESİN SONUÇLARI .....	21
1.5.1. Örgütsel Sonuçlar .....	22
1.5.1.1. Verimsizlik.....	23
1.5.1.2. İşte Hata Yapma ve İş Kazaları.....	24
1.5.1.3. Çalışan Devir Hızı .....	25
1.5.1.4. Devamsızlık ve İşe Geç Gelme .....	26
1.5.1.5. Yabancılaşma .....	26
1.5.2. Bireysel Sonuçlar .....	27
1.5.3. Stresin Demografik Sonuçları.....	28
1.5.4. Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres.....	29
1.5.5. Kadın ve Erkeklerde Stres Yönetimi.....	31
1.6. LİTERATÜR TARAMASI .....	34
1.6.1. Kadın Çalışanların Stres Kaynaklarına Yönelik Çalışmalar.....	34
1.6.2. Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Çalışmalar .....	38

## İKİNCİ BÖLÜM

### KADIN MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA STRES KAYNAKLARININ BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI .....	44
2.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE KAPSAMI .....	45
2.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI .....	47
2.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	47
2.5. VERİLERİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRMESİ.....	50
2.6. Araştırmanın Bulguları.....	51
2.6.1. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı .....	51
2.6.2. Katılımcıların Stres Kaynakları ve Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları.....	54
2.6.2.1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişisel Stres Puanlarının İstatistikî Dağılımları.....	54
2.6.2.2. Bağımsız Değişkenlere Göre Kişisel Stres Kaynakları Toplamları Farkları ya da Anlamlılıkları.....	55
2.6.2.3. Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Stres Kaynakları Puanlarının İstatistikî Dağılımları .....	63
2.6.2.4. Muhasebe Meslek Mensuplarının Çevresel Stres Puanları Toplamlarının İstatistikî Dağılımları.....	73
<b>SONUÇ.....</b>	<b>81</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>87</b>
<b>EK-1 ANKET FORMU .....</b>	<b>100</b>

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1.1:</b> Tarihsel Dönüşüm Esnasında Gerçekleşen Dijital Değişimler.....	17
<b>Tablo 1.2:</b> Stresin Örgütler Üzerindeki Olumsuz Etkileri .....	22
<b>Tablo 2.1:</b> Seçeneklere Göre Kodlanan Puan Aralığı.....	50
<b>Tablo 2.2:</b> Meslek Mensuplarının Unvana Göre Dağılımı.....	51
<b>Tablo 2.3:</b> Meslek Mensuplarının Medeni Duruma Göre Dağılımı .....	51
<b>Tablo 2.4:</b> Meslek Mensuplarının Yaşa Göre Dağılımı.....	52
<b>Tablo 2.5:</b> Meslek Mensuplarının Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı .....	52
<b>Tablo 2.6:</b> Meslek Mensuplarının Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı .....	52
<b>Tablo 2.7:</b> Meslek Mensuplarının Çalışma Şekillerine Göre Dağılımı .....	53
<b>Tablo 2.8:</b> Meslek Mensuplarının Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarına Karşı Mesleki Açından Negatif Bir Bakış Açısı Varlığı İle İlgili Düşüncelerinin Dağılımı .	53
<b>Tablo 2.9:</b> Meslek Mensuplarının Stres Düzeylerinin Dağılımı.....	53
<b>Tablo 2.10:</b> Meslek Mensuplarının Kişilik Yapısı Dağılımı.....	54
<b>Tablo 2.11:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişisel Stres Kaynağı Puanlarının Aritmetik Ortalamaları .....	54
<b>Tablo 2.12:</b> Meslek Mensuplarının Unvan Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri.....	55
<b>Tablo 2.13:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Unvan Durumuna Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı.....	55
<b>Tablo 2.14:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Medeni Hal Durumuna Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı .....	56
<b>Tablo 2.15:</b> Meslek Mensuplarının Yaş Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	56
<b>Tablo 2.16:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Yaş Durumuna Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı.....	56
<b>Tablo 2.17:</b> Meslek Mensuplarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri.....	57

<b>Tablo 2.18:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Öğrenim Durumuna Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı .....	57
<b>Tablo 2.19:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Öğrenim Durumuna Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı Mann Whitney U Testi Sonuçları .....	58
<b>Tablo 2.20:</b> Meslek Mensupları Lise ve Lisans Mezunu Olanların Karşılaştırma Değerleri .....	58
<b>Tablo 2.21:</b> Meslek Mensupları Lise ve Yüksek Lisans Mezunu Olanların Karşılaştırma Değerleri .....	59
<b>Tablo 2.22:</b> Meslek Mensupları Lisans ve Doktora Mezunu Olanların Karşılaştırma Değerleri .....	59
<b>Tablo 2.23:</b> Meslek Mensuplarının Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri.....	60
<b>Tablo 2.24:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Deneyim Durumuna Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı.....	60
<b>Tablo 2.25:</b> Meslek Mensuplarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	60
<b>Tablo 2.26:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Çalışma Şekli Durumuna Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı .....	61
<b>Tablo 2.27:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Kadın Çalışanlara Karşı Mesleki Açından Negatif Bir Bakış Açısı Bulunup Bulunmama Durumuna Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı.....	61
<b>Tablo 2.28:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Kendilerini Değerlendirdikleri Stres Durumuna Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı.....	62
<b>Tablo 2.29:</b> Meslek Mensuplarının Kişilik Yapısı Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	62
<b>Tablo 2.30:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Yapısı Durumuna Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı .....	62
<b>Tablo 2.31:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Stres Kaynağı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	63

<b>Tablo 2.32:</b> Meslek Mensuplarının Unvan Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri.....	64
<b>Tablo 2.33:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Unvan Durumuna Göre Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı.....	64
<b>Tablo 2.34:</b> Meslek Mensuplarının Unvan Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney U Testi Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	65
<b>Tablo 2.35:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Unvan Durumuna Göre SM ve SMMM İçin Yapılan Mann Whitney U Testi Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı...65	65
<b>Tablo 2.36:</b> Meslek Mensuplarının Unvan Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney U Testi Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	66
<b>Tablo 2.37:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Unvan Durumuna Göre SM ve Stajyerler İçin Yapılan Mann Whitney U Testi Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı 66	66
<b>Tablo 2.38:</b> Meslek Mensuplarının Unvan Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney U Testi Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	66
<b>Tablo 2.39:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Unvan Durumuna Göre SMMM ve Stajyerler İçin Yapılan Mann Whitney U Testi Örgütsel Stres Kaynak. Dağılımı67	67
<b>Tablo 2.40:</b> Meslek Mensuplarının Medeni Hal Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	67
<b>Tablo 2.41:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Medeni Hal Durumuna Göre Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı.....	67
<b>Tablo 2.42:</b> Meslek Mensuplarının Yaş Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	68
<b>Tablo 2.43:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Yaş Durumuna Göre Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı.....	68
<b>Tablo 2.44:</b> Meslek Mensuplarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri.....	68
<b>Tablo 2.45:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı.....	69
<b>Tablo 2.46:</b> Meslek Mensuplarının Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri.....	69

<b>Tablo 2.47:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Deneyim Durumuna Göre Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı .....	69
<b>Tablo 2.48:</b> Meslek Mensuplarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	70
<b>Tablo 2.49:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Çalışma Şekli Durumuna Göre Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı.....	70
<b>Tablo 2.50:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Kadın Çalışanlara Karşı Mesleki Açından Negatif Bir Bakış Açısı Bulunup Bulunmama Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	71
<b>Tablo 2.51:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Kadın Çalışanlara Karşı Mesleki Açından Negatif Bir Bakış Açısı Bulunup Bulunmama Durumuna Göre Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı.....	71
<b>Tablo 2.52:</b> Meslek Mensuplarının Stres Düzeyi Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	71
<b>Tablo 2.53:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Kendilerini Değerlendirdikleri Stres Durumuna Göre Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı .....	72
<b>Tablo 2.54:</b> Meslek Mensuplarının Kişilik Yapısı Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	72
<b>Tablo 2.55:</b> Meslek Mensuplarının Kişilik Yapısı Durumuna Göre Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı.....	72
<b>Tablo 2.56:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Çevresel Stres Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	73
<b>Tablo 2.57:</b> Meslek Mensuplarının Unvan Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri.....	74
<b>Tablo 2.58:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Unvan Durumuna Göre Çevresel Stres Kaynakları Dağılımı .....	74
<b>Tablo 2.59:</b> Meslek Mensuplarının Medeni Hal Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	75
<b>Tablo 2.60:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Medeni Durumuna Göre Çevresel Stres Kaynakları Dağılımı .....	75

<b>Tablo 2.61:</b> Meslek Mensuplarının Yaş Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	75
<b>Tablo 2.62:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Yaş Durumuna Göre Çevresel Stres Kaynakları Dağılımı .....	76
<b>Tablo 2.63:</b> Meslek Mensuplarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri.....	76
<b>Tablo 2.64:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Öğrenim Durumuna Göre Çevresel Stres Kaynakları Dağılımı .....	76
<b>Tablo 2.65:</b> Meslek Mensuplarının Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri.....	77
<b>Tablo 2.66:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Deneyim Durumuna Göre Çevresel Stres Kaynakları Dağılımı .....	77
<b>Tablo 2.67:</b> Meslek Mensuplarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	78
<b>Tablo 2.68:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Çalışma Şekli Durumuna Göre Çevresel Stres Kaynakları Dağılımı .....	78
<b>Tablo 2.69:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Kadın Çalışanlara Karşı Mesleki Açından Negatif Bir Bakış Açısı Bulunup Bulunmama Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	78
<b>Tablo 2.70:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Kadın Çalışanlara Karşı Mesleki Açından Negatif Bir Bakış Açısı Bulunup Bulunmama Durumuna Göre Çevresel Stres Kaynakları Dağılımı.....	79
<b>Tablo 2.71:</b> Meslek Mensuplarının Stres Düzeyi Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	79
<b>Tablo 2.72:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Kendilerini Değerlendirdikleri Stres Durumuna Göre Çevresel Stres Kaynakları Dağılımı.....	79
<b>Tablo 2.73:</b> Meslek Mensuplarının Kişilik Yapısı Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	80
<b>Tablo 2.74:</b> Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Yapısı Durumuna Göre Çevresel Stres Kaynakları Dağılımı .....	80

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Genel Adaptasyon Sendromunun Üç Dönemi .....	11
Şekil 1.2: Stres ve performans arasındaki ilişki verilmiştir (Büyükfırat, 2009: 70 aktaran Eğin, 2015: 39) .....	23



## GİRİŞ

Günümüzde her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da farklı beklentiler, menfaatler ve amaçlar doğrultusunda yoğun bir rekabet ortamı vardır. Farklı meslek gruplarında faaliyet gösteren ve çalışma hayatında aktif rol üstlenen bireyler bu rekabet ortamının merkezinde bulunmaktadır. Kişisel başarı, yüksek gelir, iş tatmini ve saygınlık gibi hedefler beraberinde, bu yoğun rekabet ortamının olumsuz durumları ile karşı karşıya kalınmasını zorunlu kılmaktadır. Stres de, yoğun rekabet ortamının ve farklı çıkar gruplarının isteklerinin çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkilerden biridir. Günümüz şartlarında kişiler, zorlama ve stresin yaygın olduğu bir dünya ile karşı karşıyadırlar. (Hacıhasanoğlu ve Karaca 2014: 154)

Bu zorlamalar, bireyin dengesini bozarak bireyi savunmasız bırakabilmektedir. Başlangıçta sahip oldukları isteklerini, yoğun stres ve başa çıkma yönünde yetersiz kalmaları sonucu kaybetmekte, negatif duygular geliştirmekte ve bu durum kişide stres yaratabilmektedir. Günümüzde yaşanan toplumsal, teknolojik değişimler ve küreselleşme olgusu, topluma bir yandan yeni olanaklar sunarken diğer yandan da önemli sorunları beraberinde getirmektedir. Bu durum normal yaşantının dışında travmalar oluşturmaktadır. Hangi meslek grubunda olunursa olunsun stresten etkilenmemek mümkün değildir. Yapılan işin kapsamı ve çeşitliliği nedeniyle yoğun stres altında gerçekleştirilen meslek dallarından biri de muhasebe mesleğidir. Muhasebenin fonksiyonlarının çeşitliliği ve ilgi çevresinin genişliği dikkate alındığında, muhasebecilik mesleğinin özelliği gereği; düşünsel bir faaliyete dayalı olması, devamlı dikkat gerektirmesi, onun stresli meslekler arasında yer almasına neden olmuştur. Bu durum muhasebe meslek elemanı açısından irdelendiğinde; özellikle çalışma ortamında yaşanan stres düzeyinin muhasebeciler üzerinde yoğun bir etki bıraktığı bilinen bir gerçektir. Muhasebe mesleğinde bazen birbiriyle çelişen çok çeşitli müşteri talepleri, birbirinden çok farklı alanlardaki müşterilere hizmet sunma zorunluluğu, muhasebeciler arasındaki haksız rekabet, etik dışı davranışlar, ücret, farklı çıkar gruplarının (devlet, müşteri vb.) çeşitli istekleri ve mesleğin imajıyla ilgili konularda yaşanan sorunlar muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin düzeyini ve stres düzeyini etkileyen faktörler olarak ortaya çıkmaktadır (Dağlar ve Tekşen 2014: 38).

Muhasebe meslek mensuplarının genel stres kaynaklarını irdelemenin yanı sıra iş hayatında kadın çalışan olmanın yarattığı stres üstünde duracak olursak bilindiği gibi günümüz insanı, yaşamın her alanında kendini hissettiren zorlamalarla dolu bir dünyayla karşı karşıyadır. Bu zorlu şartlarda kadınlar da çalışma yaşamına katılarak hem kendi ayakları üzerinde durmaktadırlar hem de ailelerinin geçimine katkı sağlamaktadırlar. Kadınların iş hayatında daha aktif rol oynaması evdeki sorumluluklarını değiştirmemiştir. Genellikle kadınlardan hem iş yaşamının, hem de aile yaşamının yükünü taşımaları hala beklenmektedir. Kadın meslek mensuplarının çalışmalarını çoğunlukla iş yerinde, ev dışında tam gün olarak sürdürdükleri göz önünde bulundurulduğunda ev ve iş yaşamları arasında zamanlama açısından baskı doğacağı açıktır.

Cam (2003) çalışan kadınların eve geldiklerinde başlayan ev işleriyle ilgili ikinci mesailerinin, onlara aşırı bir yük getirdiğini ve kadının rollerinin çatışması neticesinde streslerinin arttığını belirtmiştir. Birey, sınırlı bir zaman diliminde kendisinden beklenen rollerden hangisine öncelik vereceğini bilemeyeceği için kadınların tüm bu rollerini eş zamanlı olarak yürütmek isteseler de, ağır iş yükü ve zaman baskısı altında kalmaktadırlar. (aktaran Bayık vd.2006: 2,3)

Bu noktadan hareketle bu çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının genel stres kaynakları ve kadın meslek mensuplarının bu stres yaratan durumlardan ne derece etkilendikleri üzerinde durulmuştur.

Strese neden olan faktörler demografik özelliklerle ilişkilendirildiğinde çeşitli bulgulara ulaşmak mümkündür. Çalışmamızın bundan sonraki bölümünde stres kavramı ve kapsamı incelenmiş, stresle demografik özellikler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların literatür taraması yapılmış ve araştırma bölümünde ise İzmir ilinde faaliyet gösteren kadın muhasebe meslek mensupları üzerinde strese neden olan faktörlerle demografik özellikler arasındaki farklılık incelenmiştir. Sonuç bölümünde ise elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## 1. STRESLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

### 1.1. STRES KAVRAMI

“Hızla değişen hayat şartları altında, sosyal bir varlık olan insanın fiziksel ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesi karşısında verdiği tepkiler ile bu değişime uyum sağlama çabasına girmesi kaçınılmazdır. Günümüzde değişim çok hızlı yaşanmaktadır ve insanlar hangi sosyal ortamda olursa olsun ve hangi işi yaparsa yapsın yaşamının büyük bir bölümünü kendi sınırlarını zorlayarak sürdürmek zorunda kalmaktadır” (Aydın 2006: 49).

Aydın (2004) dolayısıyla insanların stresli bir ortamda yaşamak durumunda olduğunu ve insanların büyük bir bölümünün bu nedenle stres altında bulunduğunu belirtmiştir (aktaran Tetik 2014: 4). Günümüz dünyasında stres üzerine yapılan birçok araştırma vardır ve stresin günümüzde oldukça önemli ve dikkat çeken bir konu olduğu görülmektedir. Buna karşılık stres kavramı farklı anlamlar yüklenmiş olsa bile insanlığın var olduğu günden beri insan hayatında yer almaktadır (Bağ 2012: 5). “Stres” Latineden türemiştir ve Latince de “Estrictia” kelimesinden gelir. Kelime 17. yy’larda bela, musibet, keder gibi anlamlarda kullanılmıştır. 18 ve 19. yy’larda kavrama yüklenen anlam değişmiş ve güç, baskı, zorlama gibi anlamlarda kişiye, ruhsal yapıya yönelik kullanılmıştır (Baltaş ve Baltaş 1990: 266). Baltaş ve Baltaş (2002) stres kavramının bugünkü anlamıyla ilk olarak Fransız fizyolog Claude Bernard tarafından 19.yy’ın ikinci yarısında ele alındığını belirtmiştir (aktaran Dalkılıç 2014: 14). Bernard’dan 50 yıl sonra da ABD’li fizyolog Walter B. Cannon tarafından “kaçma ve savaşıma” reaksiyonlarının laboratuvar şartlarındaki incelenmesinde stres terimi kullanılmıştır. Cannon, insan bedeninin bir sistem olarak incelenmesinin önemini ilk olarak fark eden bilim adamlarındandır. Cannon 1930’larda “homeostasis” terimini kullanarak sistemin kendi iç dengesindeki sürekliliği koruma özelliğinden söz etmiştir; yaşamda gerekli olan dengeyi sürdürebilmek için kullanılan “geribildirim” süreçlerini belirlemiş ve incelemiştir (Şahin 1998: 19). Cannon organizmada sabit düzeni sağlamak üzere bir bütün

halinde çalışan bedensel mekanizmaların kurduğu düzeni “homeostasis” olarak adlandırmıştır. Eski Yunancadan gelen bu kelimelerden “homoias” aynı “stasis” de durum anlamına gelmektedir. Kavram “ aynı durumu koruyabilme yeteneği” olarak adlandırılabilir (Baltaş ve Baltaş 1990: 266).

Hans Selye stresin fizyolojisi üzerindeki çalışmalarıyla tanınan bir bilim insanıdır. Bu çalışmalarının temelinde Cannon ve diğer araştırmacıların bulguları olmasına karşın Selye stres araştırmalarının isim babası sayılmaktadır (Şahin 1998: 19). Selye (1950) biyolojik stres kavramının ilk bilimsel açıklamasını ortaya koyan kişidir (aktaran Szabo, Tache ve Somogyi, 2012: 473). Hans Selye (1977), stresi: “*organizmaya zarar veren uyaran*” (aktaran Pekgirgin 2014: 7) “*vücut üzerindeki herhangi bir talebin spesifik olmayan sonucu*” olarak tanımlamıştır (Hans Selye 1974: 27). Selye, vücudumuz üzerindeki her bir talebin spesifik olmayan ve benzersiz olduğunu belirtmiştir. Başka bir deyişle, insanlar aynı stresörlerle (stres kaynaklarıyla) yüzleştikleri zaman farklı tepkiler gösterirler. Selye’nin tanımını tam olarak anlamak için, spesifik olmayan (nonspesifik) kavramıyla ne kastedildiğini kavramak önemlidir. Soğuğa maruz kalındığında, insan vücudu daha fazla ısı üretmek için titrer ve vücudumuzdaki damarlar kasılır. Benzer şekilde, ısıya maruz kalındığında da, terleriz çünkü terleme sonucu vücudumuzda oluşan buharlaşma cildimizde soğutucu bir etki oluşturur. Bu taleplerin her ikisinin de ortak noktası yeni şartlara göre vücudumuzun uyum sağlamasını kolaylaştırmalarıdır. Bu talepler spesifik değildir, vücudumuzun adaptasyon sağlamasını gerektirir ve hangi özel durumun bu adaptasyonun ortaya çıkmasına neden olduğu da önemli değildir (C. Schultz ve T. Schultz 2004: 45, 46).

Selye (1977)’ye göre streskişide enerji tükenmesine yol açmaktadır, hücrelere zarar vererek bireyin vücudunda yıpranmaya ve yaşlanmaya neden olmaktadır (aktaran Pekgirgin 2014: 7). Stres, hareket, olay ve durum karşısında kişinin üzerinde oluşturduğu psikolojik ve fiziksel zorlanmaya verilen tepkidir. Bu tepkilere yol açan koşullar da psiko sosyal stres vericiler olarak ele alınmaktadır. Selye stres ve stresör kavramlarını ön plana çıkarmıştır. Bireyde tepki yaratan uyarıcıları “stresör” bu stresörlere verilen tepkiyi de stres olarak tanımlamıştır. Stresörler organizmanın dengesini bozabilecek etkenlerdir ve fiziksel (travma, sıcak, soğuk vb.), psikolojik (duygusal gerilimler, iç ve dış çatışmalar vb.) veya sosyal (çevresel, kültürel değişim

vb.) olabilir. Bu stresörler karşısında vücudun denge mekanizmasının bozulmasına ve fiziksel, psikolojik veya biyokimyasal açıdan verdiği tepkilere “destres” denmektedir (Aydın 2006: 51).

Literatürde birçok stres tanımı yapılmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır; Lazarus ve Folkman (1986)’a göre stres, ilişkisel bir kavram olarak kabul edilir, yani, stres, belirli bir dış uyarı türü ya da fizyolojik, davranışsal ya da öznel reaksiyonların spesifik bir biçimi olarak tanımlanmaz. Bunun yerine, stres, bireyler ve çevreleri arasındaki bir ilişki “alışveriş” olarak görülür (aktaran Gutenberg, 2002: 3). “*Stres, davranışsal olarak değişim gerektiren herhangi bir durum ya da şart neticesinde meydana gelir. İyi veya kötü olan herhangi bir değişiklik streslidir ve olumlu ya da olumsuz olması fark etmeden verilen fizyolojik tepki aynıdır*” (<https://extension.arizona.edu/sites/extension.arizona.edu/files/pubs/az1341g.pdf>, 04.04.2017). Bir başka tanımda Aytaç “*Bireye çevresinden gelen taleplerle, kendi değer, tutum, ihtiyaç, yetenek ve becerileri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan bedensel ve psiko-sosyal bir gerilimdir*” şeklinde ifade etmiştir (Aytaç 2009: 3). Dolayısıyla stres, bir duruma ya da kişinin üzerindeki psikolojik zorlanmaya karşı bir tepki olarak ortaya çıkan bir ruh halidir ve organizma için olumsuz ve sağlığını bozabilen bir durumdur.

Şimşek “*İnsanların mutluluğu ve huzuru için bir tehlike işareti veya bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen ve belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepkileri*” stres olarak açıklamıştır. Başka bir ifade ile stres, çevrenin potansiyel tehdit edici durumuna yönelik fiziksel ve duygusal reaksiyonlar olarak ortaya konabilir (Şimşek 2005: 311). Cüceloğlu stresi “*Bireyin fiziksel ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayret*” olarak tanımlamaktadır (Cüceloğlu 2016: 32). Basit bir anlatımla stres, bireyin kendisi veya çevresinden kaynaklanan ruhsal ve fiziksel gerilim, baskı, kaygı, özetle kişiye rahatsızlık veren bir durumdur. Özkaya (2008) stresi; insanların herhangi bir fiziksel veya psikolojik uyarıcı karşısında gereken uyumu sağlayabilmesi için bedensel ve ruhsal olarak harekete geçmesi, tepki göstermesi olarak tanımlamıştır (aktaran Tetik 2014: 4).

Şimşek (2003) stresi bireylerin üzerine etki yapan ve onların davranışlarını, iş verimini, başka insanlarla ilişkilerini, iş başarısını, gündelik yaşamlarını vb. etkileyen

günlük yaşamın bir parçası ve modern toplumun hastalığı olarak ifade etmektedir. Stresin oluşabilmesi için insanın bulunduğu, çalıştığı, hayatını sürdürdüğü çevrede bazı faktörlerin insanı etkilemesi gerekmektedir. Bulunulan ortamın insanı etkileme düzeyi ise bireyin kişilik özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Sağlıklı kalabilmek, başarılı olabilmek ve özellikle çalışma yaşamında iyi bir performans gösterebilmek için yaşamdaki stres düzeyinin belli sınırlar içinde (optimum düzeyde) tutulması gerekir (aktaran Kalay 2009: 42). Bazı durumlarda, özellikle iş ortamlarında bireyin becerisine ve iş görme gücüne yardımcı olan itici bir güç veya bir enerji şeklinde ifade edilebilir. Bazı uzmanlar, ılımlı stres altındaki işçilerin daha yüksek performansla çalıştıklarını savunmaktadırlar. Bu kişilere göre yararlı aktivitelerle yeni yöntemlerin kazanılmasında, bir miktar stres gerekli ve motive edici olabilmektedir (Şimşek 2005: 312). Armağan (2004) ılımlı düzeydeki stresin, bireyleri aktive ederek, canlı kılarak ve motivasyonlarını arttırarak, performansta ilerlemeye neden olduğunu, diğer yandan da, aşırı ve sürekli stresin bireyin fizyolojik ve psikolojik dengesini bozarak onu patolojiye sürüklediğini, buna bağlı olarak örgütlerde verimlilik ve etkinlik kayıpları yaşandığının, verilerle kanıtlandığını belirtmiştir (aktaran Kalay 2009: 42).

### **1.1.1. Stresin Temel Yapısı**

Stres yaşamın doğal bir parçasıdır ve bizim için olumlu veya olumsuz olması fark etmeden önemli değişiklikler yaşandığında ortaya çıkar. Negatif ve pozitif olmak üzere çift yönlü bir olgudur ancak stres, bireylerin başa çıkamayacağı miktarda yaşandığında hem zihinsel hem de fiziksel değişiklikler meydana gelmesine yol açar (Bickford 2005: 2). Stres, içinde bulunulan şartlara göre zararlı veya zararsız olabilir (Güney 2001: 513). Başka bir deyişle, stres bireyleri olumlu yönde etkiler ve onların hedeflerine ulaşmasına aracılık ederse olumlu, hastalık yapıcı etkileri ve zararlı yanları ön plana çıkarsa da olumsuz stres olarak adlandırılır (Mavili ve Aktaş, 2001: 8). Selye (1977)'ye göre stres iki kategoriye ayrılır bunlar: "Eustress" yapıcı stres ve "Distress" yıkıcı streştir. Eustress motive edebilir ve enerji üreten kısa vadeli stres olarak tanımlanabilir (aktaran Afza 2011: 32). Braham (2008) eustresse doğum, yarışma kazanmak, evlilik, yeni bir ev almak, iş yerinde terfi, yeni arkadaşlar edinmek örneklerini vermiştir. Bu pozitif güç kişiyi uyarır, zor durum ve görevlerde

verimli çalışmasını sağlar. Çoğu insan motive olabilmek için belli bir miktar strese ihtiyaç duymaktadır. Olumsuz stres, çok az veya çok fazla gerilim altında olunan durumlarda ortaya çıkarken olumlu stres ise yeterli derecede gerilim hissedip motive olunabilen durumlarda ortaya çıkmaktadır. Olumlu stres çalışanların en verimli şekilde çalışmasını sağlamaktadır (aktaran Toklu 2011: 3,4). Selye (1977) Distress'i etkili ve zamanında yönetilmemesi durumunda bireyin, üretkenliğini azaltarak aşağı yönlü ivme yapmasına neden olan olumsuz bir stres olarak tanımlamıştır (aktaran Afza 2011: 32). Rosenthal ve Pijnenburg (1991)'a göre distress olumsuz olarak kabul edilen stresörlere karşılık bir tepkidir. Birçok insan stresi düşündüğünde olumsuz, baskı altında yaptıklarını, feci olayların olduğu zamanları, her gün temas ettiği hayal kırıklığı yaratan stresörleri aklından geçirir. Stres, yapısı gereği bireyler tarafından olumsuz algılansa da her zaman negatif bir olgu olarak görülmemeli; bireylerin güçlerini açığa çıkaracak bir faktör olarak görülmeli ve olumlu bir biçimde algılanabilmelidir (aktaran Radbeh2014: 7).

Zimbardo (2003)'ya göre bireysel özellikler ve stres durumu arasındaki etkileşimin, bireylerin kognitif, duygusal, davranışsal ve psikolojik seviyede nasıl tepki vereceğini etkileyecektir. Bireylerin stresörlere adapte olacak kapasiteleri olmadığında etkileri uzun süreli duygusal, psikolojik, fiziksel karmaşıklıklar ve bazı öldürücü durumlar yaratabilir (aktaran Toklu 2011: 4).

## **1.2. STRES SEVİYELERİ**

Lazarus (1966)'a göre stres altında vücut kendini korumak için ekstra enerji yaratır ve bu durum da sistemde bir dengesizliğe neden olur. Bu enerjinin denge duygusuna kavuşması için tepki olarak yönlendirilmesi gerekmektedir (aktaran Stuart 2011: 1). 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).

### **1.2.1. Akut Stres**

Stres türlerinden olan ve ilk sırada yer alan akut stresin, ani, beklenmedik bir zamanda karşılaşılan bir olay sonucu meydana geldiği görülmektedir. Bir olay

sonucunda karşılaşılan ani ve hızlı bir şekilde ortaya çıkan ve korku yaratan durum akut strese örnek gösterilebilir (Canpolat 2006: 13). Stres çevremizdeki stresörlere karşı verilen uyumlayıcı yanıtlardır. Bedenlerimiz stresle baş etmek için bir dizi otomatik tepkilerle tasarlanmıştır. Bu sistem anlık bir tehlike ile karşı karşıya kaldığımızda ihtiyacımız olan kısa vadeli yaşanan “savaş veya kaç” durumunda çok etkilidir (Bickford 2005: 3).

Akut stres ile günlük hayatta ve rutin yaşamda sıkça karşılaşılmaktadır bu nedenle akut stres günlük yaşantıda önemli bir yerdedir (Canpolat 2006: 13). Optimum düzeyde akut stresin olumlu etkilerinin olduğunu söylemek mümkün iken, fazlasının olumsuz sonuçlar yaratabileceğini söylemek mümkündür. Sabahın erken vakitlerinde gerçekleştirilen bir eylemin olumlu etkisinin olabileceği gibi, bu işlem akşam vakitlerinde yapıldığında aynı etkiden söz etmek mümkün olmayabilir. Ayrıca, zararlı etkilerinin de olabileceğini düşünmek gerekir. Aynı şekilde, kısa-dönem yaşanan stresler daha fazla miktarda yaşandığında, psikolojik sorunlara ve gerilim tipi baş ağrılarına neden olduğu görülmektedir. Bu durum da stresin önemini bir kez daha göstermektedir (Sarıçam 2012: 25).

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). Talepler bireyin adaptasyon eşiğinin üzerindeki uyarılma seviyesindedir. Bu talepler; gerçekçi olmayan iş talepleri, işin tamamlanmasına engel olan ani veya önceden planlanmamış toplantılar vb.dir (Toklu 2011: 5).

#### **Akut Stres Belirtileri:**

- Duygusal sıkıntı: Endişe, öfke, sinirlilik, kaygı, hayal kırıklığı, sabırsızlık.
- Fiziksel problemler: Yorgunluk, baş ağrısı, sırt ağrısı, titreme, soğuk eller ve ayaklar ve çekilen kaslar, sinirler ve bağların yol açabileceği kas sertliği.
- Sindirim problemleri: Mide ekşimesi, mide asidi, diyare, kabızlık, gaz, hassas bağırsak sendromu.
- Vital-İşaret bozuklukları: Kan basıncında artış, hızlı kalp atışı, terli avuç içi, kalp çarpıntısı, baş dönmesi, nefes darlığı, göğüs ağrısı.
- Zihinsel bozukluklar: Kafa karışıklığı, konsantrasyon bozukluğu, kararsızlık, zihnin çok hızlı çalışması vb. (Stuart 2011: 2).



### 1.2.2. Episodik Stres

Lazarus (2000)'a göre akut stres için ölçüttür. Belirli bir dizi olumsuz olay yaşanması ile ortaya çıkan stres türüdür. Stres daha sık, sürekli ve birden fazla atakta yaşanır. Episodik stres yaşayan kişi agresiflik, düşük hoşgörü, sabırsızlık ve aciliyet duygusu ortaya koyacaktır (aktaran Toklu 2011: 5). 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. Bu noktadan sonra çalışma ortamları onlar için stresli ve dayanılmaz hale dönüşmeye başlar (Sarıçam 2012: 26).

#### **Episodik Stres Belirtileri:**

- Kalıcı baş ağrısı
- Yüksek tansiyon
- Astım
- Göğüs ağrısı
- Kalp hastalığı (Stuart 2011: 2)

### 1.2.3. Kronik Stres

Kalıcı hale gelmiş stres insanların her geçen gün daha fazla yük ve eziyet çekmesine neden olan bir stres türüdür. Akut stres genellikle heyecan verici veya insanı tetikleyen uyarıcı etkiler ortaya çıkarırken, kronik stres tamamen farklı özelliklere sahiptir. Kronik stres insanları bedensel ve duygusal olarak tüketir. Kronik stres nedeniyle meydana gelen uzun süreli yıpranmalar insana büyük zararlar verir. Colligan (2005) stresörlerin birikimi olarak tanımlamıştır. Kronik streste stresörler uzun süreli ve daimidir (aktaran Toklu 2011: 5). Stres meydana geldiğinde stresle baş edebilmenin ilk basamağını stresin kaynaklarını belirlemek oluşturmaktadır. Stres oluşumunu ortaya çıkaran stres kaynakları belirlendiği zaman stresi kontrol altına almak mümkündür. Ancak stres kontrol altına alınmadığında, zamanla kalıcı hale gelmektedir (Tokmak vd. 2011: 61). Yaşanan stres kalıcı hale gelmeden önce art arda birden çok stres yaşandığını bilinmektedir (Canpolat 2006:

13). 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).

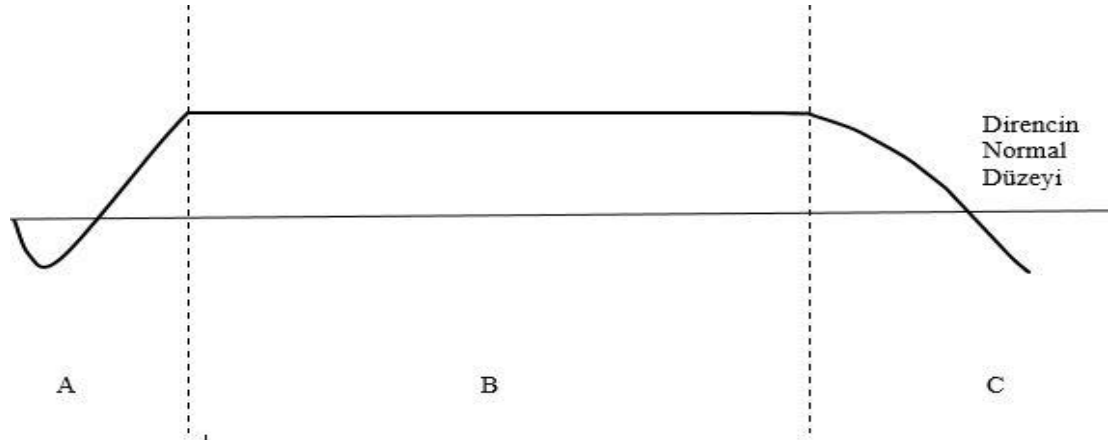
#### **Kronik Stres Belirtileri:**

- İştah kaybı veya aşırı yeme
- Güvensizlik ve yetersizlik hissi
- Zayıflamış bağışıklık sistemi
- Kalp hastalığı
- Eklem, sırt, çene veya omuzlarda kronik ağrı
- Karamsarlık
- Kızgınlık
- Aşırı veya kronik öfke
- Konsantre olamama
- Peptik ülserler
- Depresyon
- Kronik yorgunluk
- Migren baş ağrıları
- Sürekli endişe
- Anksiyete bozukluğu
- Düşük performans seviyeleri
- Sindirim Bozuklukları (Stuart 2011: 2)

### **1.3. STRESİN AŞAMALARI**

Yaşanan stresin her bir aşamasında bireylerde bir takım belirtiler görülmesi beklenir (Tetik 2014: 8). Stres tepkisinin aşamaları Hans Selye tarafından tanımlanmıştır. Selye (1977) çeşitli laboratuvar çalışmaları sürdürmüş ve çeşitli stres oluşturucu uyarıcıların laboratuvar hayvanları üzerindeki kısa ve uzun süreli etkilerini incelemiştir. Stres oluşturucu uyarıcılara maruz kalan hayvanların faktörler değişse de tepkilerinin aynı kaldığını gözlemlemiştir ve bu sürecin üç aşamadan

oluşturduğunu ifade ederek, buna “*Genel Adaptasyon Sendromu*” adını vermiştir. Bunu Şekil-1.1’deki gibi modellemiştir (Şahin 1998: 7).



**Şekil 1.1:** Genel Adaptasyon Sendromunun Üç Dönemi

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

Kronik stresin sonucunda oluşan genel uyum belirtilerinin üç basamağı vardır. A) Alarm Tepki Aşaması, B) Direnme Aşaması ve C) Tükenme Aşaması olarak tanımlanmıştır. (Baltaş ve Baltaş 1990: 26) Bu aşamalar aşağıda verilmiştir;

### 1.3.1. 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). Birey bir stres kaynağı ile karşılaştığında, sempatik sinir sisteminin etkin hale gelmesi nedeniyle beden “savaş ya da kaç tepkisi” gösterir. Savaş ya da kaç reaksiyonunun ortaya çıktığı aşama “alarm aşaması” olarak ifade edilir (Güçlü 2001: 94).

### 1.3.2. Direnme Aşaması

Direnme aşaması, strese karşı koyma aşamasıdır. Bu aşamada, yaşanan stresle birlikte uyuma elverişli bir durum meydana geldiğinde oluşan dirençtir (Aytaç 2009:

7). Stres verici koşullara rağmen uyuma elverişli bir durum ortaya çıkarsa direnç olur. Bu durumda organizmanın alarm tepkisi sırasındaki belirtileri ortadan kalkar. Direnç döneminde vücudun direnci normalin üzerindedir. Organizma dengeye kavuşunca uyum enerjisi biter, ardından tükenme ve bitkinlik dönemi başlar (Baltaş ve Baltaş 1990: 26). Stres kaynağına uyum sağlayamazsa birey direnme aşamasına girer ve strese karşı koymak için tüm gayretini ortaya koyar. Fiziksel aktivite ve direnç artmaya başlar ve bu artış bir süre devam eder. Beden bu savaşı kazanmak için gereğinden fazla kaynak harcayabilir ve bu durum zamanla direnç miktarında dşye neden olabilir, bunun sonucunda birey stres davranışları gösterir. Belirli bir zaman diliminde bireyin davranışlarında ve yaşantısında bu durum gözlenebilir. Stres sonucu oluşan direnme hali devam ettikçe kişinin beden savunması zayıflar ve bu durum çeşitli hastalıklara sebep olur (Güçlü 2001: 94). Kişi direnç aşamasında iken, stres kaynağı olan sorunları çözdüğü zaman, bedenin gösterdiği tepkiler ortadan kaybolur, beden alarm aşamasında meydana gelen zararları onarır ve normal durumuna tekrar döner. Fakat direnç aşamasının başarısız olduğu durumlarda beden kuvvetini kaybeder. Direnme aşamasında stres kaynaklarının veya stresin tamamının ortadan kalkmaması halinde beden tükenme aşamasına geçecektir (Aytaç 2009: 7).

### **1.3.3. 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 çıkılamaz ve uyum sağlanamaz ise, beden enerji rezervlerini tktir, fiziksel kaynaklar kullanılamaz ve tükenme aşamasına geçilir (Güçlü 2001: 94). Organizma stresi direnç aşamasında yenemezse zayıf düşmeye başlar. Bu durumda alarm safhasındaki tepkiler veya kronik stres belirtileri yeniden ortaya çıkar. Bunun sonucu olarak organizma her türlü hastalığa açık bir hale gelir. Bu aşamadan sonra organizmada geri dönüşü olmayan izler kalır. Bu nedenle stresin tükenme safhası, savunmanın azalarak vücut kapasitesinin tükenmesi ve hastalıkların başladığı dönem olarak karşımıza çıkmaktadır (Aytaç 2009: 7). Kişinin stres nedeniyle tükenme aşamasına gelmesi için yaşadığı stresin uzun bir sürece yayılması ve kişide ciddi zararlar meydana getirmesi gerekir (Canpolat 2006: 15).

## **1.4. STRES KAYNAKLARI**

Günümüzde strese neden olan birçok faktör bulunmaktadır. Strese neden olan faktörlere, stres kaynakları da denmektedir. İnsanların stres kaynakları, çoğu kez onların kişiliklerini ortaya çıkaran huyları, mizaçları, karakterleri ve yetenekleri olabilmektedir. Başka bir deyişle, stresin kaynağı bizzat bireyin kendi kişiliği olabilir (Gümüştekin ve Gültekin 2010: 4). Bekçi (2006)'ye göre bireyin hayatı ile ilgili bütün çevresel, kişisel ve ailesel faktörleri ve yaşadığı ilişkiler, işle ilgili olarak üstlenmiş olduğu roller birer stres kaynağı olabilmektedir (aktaran Koçyiğit vd. 2010: 256). Dubrin (1980)'e göre stres kaynakları sadece bireysel stres kaynaklarından ibaret değildir. Örgütsel stres kaynakları da mevcuttur. Örgütte çalışanlardan birinin yaşadığı stres diğer çalışanlara da zarar vermektedir (aktaran Zeytin 2011: 101). Bundan dolayıdır ki, örgütteki bir bireyde yaşanan stres, örgütün diğer bireylerinin de stres yaşamalarına neden olabilir (Aydın 2004: 71). 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. Bunlar (aktaran Koçyiğit vd. 2010: 256);

### **1.4.1. 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). Zekâ ve stres arasında iki yönlü bir ilişki bulunmaktadır. “İnsanın düşünme yeteneğinin bütünü” onun zekâsı olarak ele alınırsa stresten etkilenmek veya strese karşı koyabilmenin önemli ölçüde yüksek bir zekâ ile doğru orantılı olduğu düşünülebilir. Öte yandan yüksek stres insanların rahat ve doğru karar vermelerini, zihinsel potansiyellerini en üst düzeyde kullanmalarını engeller (Baltaş ve Baltaş 1990: 40).

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). İşgörenin otoriter tutum içinde olması, duygusal olarak içe veya dışa dönük olması, cinsiyeti, ilişkiler açısından duygusal, destekleyen, yarışmacı veya hassas tavır sergilemesi, olumsuz durumlar karşısında sergilediği tavırlar genellikle kişisel özelliklere bağlı stres kaynaklarıdır (Okutan ve Tengilimoğlu 2002: 21). Akat (1994)'a göre kişilik, stres üzerinde etkili olan faktörlerden biridir. 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" ve "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. "A tipi" kişilik sahibi bireylerde genellikle; sabırsızlık, çok hareketlilik, saldırganlık, devamlı yarış halinde olma, çok çeşitli faaliyetlerle uğraşma ve kendini yoğun baskı altında hisseden kişilik özellikleri gözlemlenmiştir (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.

Kişilik faktörlerinin yanı sıra diğer bazı stres kaynakları ailesel problemler, ekonomik sorunlar, kişilik, sağlık sorunları, fiziksel sorunlar, yeterli boş vakit bulamama, beslenme bozuklukları, aşırı kilo verme, hayatına yön verememe, rol çatışması, rol uyumsuzlukları, rol belirsizliği ve aşırı iş yükü de bireysel stres kaynakları arasında sayılabilir (Akhtar 2014: 5,6). Işıklı (2013) günümüzde insanların ekonomik durumları ve kişisel özelliklerinin de en önemli kişisel stres kaynaklarından birisi olduğunu belirtmiştir. İnsanların kendilerinin veya ailelerinin geçimlerini sağlamaya çalışması, beklenti ve hayallerini gerçekleştirmek için sürekli çalışması, bu nedenle dinlenme ve eğlenmeye ayıracak vaktin az veya kısıtlı olması gibi kişisel faktörler zamanla strese neden olmaktadır (Tetik 2014: 12).

## 1.4.2. Örgütsel Stres Kaynakları

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

Bireyin iş çevresinin yarattığı en önemli stres kaynakları;

- 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).
- Çalışma koşulları,
- İş yeri organizasyonunun bozukluğu,
- Organizasyon yapısında rol, görev ve sorumlulukların dağılımdaki bozukluklar,

- İş yerinin uzak olması,
- Ücret yetersizliği,
- Küresel iş ortamında yaşanan rekabet düzeyinin yüksek olması,
- Çalışılan işin ya da yapılan görevin çok fazla örgüt içi ve dışı ilişkiler gerektirmesi (Yıldırım vd. 2004: 5).

Sabuncuoğlu ve Tüz (1998)'e göre örgütsel stres kaynaklarından en yaygın olanı aşırı iş yükü olup; belirli bir zaman limiti içinde işi bitirme zorunluluğu, çalışanın işin niteliklerine göre yetersiz olması veya işin standardının yüksek olması anlamına gelir. İki veya daha çok kişinin çalışandan aynı anda zıt isteklerde bulunması rol çatışmasına neden olurken öte yandan çalışanın rolü, iş amaçları ve sorumluluklarının açık olmaması da rol belirsizliği yaratır. Koçel (1999) çatışmanın birey üzerinde çeşitli davranış bozukluklarına ve sorunlara neden olduğunu belirtmiştir (aktaran Yıldırım vd. 2004: 5). 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 çalışanda strese yol açabilir ([www.isguc.org](http://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.

### **1.4.3. 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, iş yerinde dedikodu yapılması olarak belirtmiştir (aktaran Koçyiğit vd. 2010: 257).

### **1.4.4. 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 kuruluştaki geçirilen olaylarla sınırlı olmadığı sonucunu vermektedir (H. Ekinci, S. Ekinci 2003: 110-111). Güney (2006)'e göre teknolojik ve toplumsal değişim, aile, yeni yerleşim, ekonomik koşullar, sosyal sınıf ve toplumsal şartlar örgütleri ve çalışanları etkilemektedir (aktaran Koçyiğit vd. 2010: 256).

Çalışanların günlük yaşantısında karşı karşıya kaldığı toplumsal ve teknolojik değişmelerin, yaşanılan kentin genel problemlerinin, ekonomik koşulların, politik gelişmeleri ve doğal felaketlerin birer örgüt dışı stres kaynağı olduğu açıktır (H.Ekinci, S.Ekinci 2003: 110-111).

#### **1.4.4.1. Tekno-stres (Techno-stres) Kavramı**

Hoffman, Novak ve Venkatesh (2004) son 20 yılda çeşitli bilgi ve iletişim teknolojileri televizyonlar, cep telefonları, uydu sistemleri ve temel bilgisayar teknolojileri günlük ve profesyonel hayatta olduğu gibi eğitim, sağlık, kültür, sanat, eğlence ve ekonomide değişmekte olduğunu belirtmişlerdir (aktaran Çoklar ve Şahin 2011: 171). Geçmişte bakıldığında teknolojik ürünlerdeki değişikliklerin insanların var olduğu günden itibaren meydana gelen bir süreç olduğu görülmektedir.



Tekerleğin icadı, matbaanın bulunması, elektriğin keşfi, lambanın icadı önceki çağ ve dönemlerden gelen teknolojik gelişme ve inovasyonlar olarak tasvir edilebilir. Bu nedenle, bugün teknolojik değişimin en çok göze çarpan durumu değişimin hızıdır.

**Tablo 1.1:** Tarihsel Dönüşüm Esnasında Gerçekleşen Dijital Değişimler

<b>Tarihsel Çağ</b>	<b>Zaman Aralığı</b>	<b>Etki Süresi</b>
Karanlık Çağlar	1390-1720	330 yıl
Endüstriyel Evrim	1720-1870	150 yıl
Modernizm Çağı	1870-1950	80 yıl
Kitle İletişim Devri	1950-1990	40 yıl
Kişiselleşen Otomasyon	1990-1994	4 yıl
Bilgi Çağı	1994-1996	2 yıl
Anında İletişim	2000- ...	Aylık

(Ahmed Al Shami, Technology Change Management Tricks and Tips, 2008: 5)

Hobbs (2002)'a göre Tablo 1.1'de görüldüğü gibi özellikle son 20 yılda değişimin hızına ayak uydurmak için insanları zorlayan hızlı bir değişim dönemi ortaya çıkmıştır. Yeni notebooklar, cep telefonları ve televizyonlara alışmadan önce daha yenisi ve gelişmiş modeli piyasaya çıkmaktadır. Bununla beraber yazılım alanında da hızlı tempoda gelişen teknolojik ürünler, teknolojik ürünlerdeki değişimin çok yönlü olmasını sağlamaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki bu değişiklikler, insan yaşamına kolaylık getirmiştir, günlük ve mesleki yaşamdaki çeşitli süreçleri zaman ve mekândan bağımsız olarak gerçekleştirme yeteneği sağlamıştır. Ancak durumun gereği olarak tüm bu avantajlara ek olarak belirli eleştiriler de vardır. Artan teknolojik gelişmeler neticesinde fiziksel, psikolojik sorunlar, eklem rahatsızlıklarında artış, göz rahatsızlıkları ve optik rahatsızlıklar, radyasyon, bilgisayar kaygısı ve panik atak gibi rahatsızlıklarda artış gözlemlenmiştir (aktaran Çoklar ve Şahin 2011: 172). Bununla birlikte bilgi ve iletişim teknolojileri alanında büyük önem taşıyan başka bir konu da tekno-stresdir. Bu hızlı teknolojik değişim belki de çağımızın en önemli psikolojik baskı nedenlerinden biri haline gelmiştir. Bu baskı, genel olarak tekno-stres olarak adlandırılmaktadır.

Stres bastırılmış fizyolojik ve psikolojik reaksiyonlar olarak tanımlanır, bu durumun yetersiz olarak ele alınması, insanların huzur ve mutluluğunu tehlikeye sokmaktadır (Çoklar ve Şahin 2011: 172).

Selye stresi insan vücudunun herhangi bir sisteme karşı spesifik olmayan bir tepki olarak tanımlamıştır (Hans Selye 1974: 27). Stres bireylerin, iş verimliliklerini ve diğer insanlarla olan ilişkilerini etkilemektedir. Aynı zamanda stres kişinin sağlığını, iş ve yaşam kalitesini etkileyen zihinsel ve fiziksel bir durum olarak da tanımlanabilir, işle ilgili stresin üzerinde duracak olursak, çalışanları iş tatmininden ve çalışma hayatındaki kaliteden yoksun bırakmakta olduğu görülmektedir. Günümüzde tekno-stres, stresin yerini alacak boyuta ulaşmıştır. Weiland ve Rosen (1997) tekno-stresi teknoloji kullanmanın insan davranışlarında, düşüncelerinde, tutumlarında ve psikolojisinde direkt veya endirekt negatif etkileri olarak tanımlamıştır (Çoklar ve Şahin 2011: 173). Champion (1988) hızla değişen teknolojinin günümüz ve gelecekte insan yaşamı üzerinde olumsuz etkilere sahip olacağını belirtmiştir ve tekno-stresi de bu gelişen teknolojilerin kullanım maliyeti olarak tanımlamıştır (aktaran Çoklar ve Şahin 2011: 173). Tekno-stres terimini literatüre kazandıran Brod (1982), tekno-stresi, organizasyonel veya bireysel olarak yeni teknolojilerin kullanılmasından kaynaklanan ve adaptasyon zorluğuyla sonuçlanan bir durum olarak tanımlamıştır ( aktaran Çoklar ve Şahin 2011: 173 ).

#### **1.4.4.2. Tekno-Stresin Ana Faktörleri**

Tekno-stresi etkileyen olası faktörler teknolojiyi kullanırken ki deneyim, yaş, denetimin baskısı ve çalışma ortamının genel havası olarak listelenmektedir Champion (1988)'a göre tekno-strese sebep olan ana faktörler;

##### **Çevresel Faktörler;**

Uygun olmayan çalışma koşulları ya da diğer çevresel koşullar, yetersiz ışıklandırma, yetersiz donanım ve güvenlik önlemleri, ekipmanla ilgili uyum sorunları, gürültülü ekipman, yetersiz ekipman, yazılım sınırlamaları, finansman eksikliği, elektrik sorunları, veri kaybı riski, yetersiz onarım bilgisi, yetersiz nitelikli/kıdemli personel, insanların teknolojiyle ilgili stres ve sıkıntı yaşamasına sebep olabilir.

##### **Sosyal Faktörler;**

Teknoloji kullanımından kaynaklanan çıkarların çatışması, güç savaşları, iş ve rol değişiklikleri, işini kaybetme korkusu, iş/görev parçalanması ve hiyerarşik

değişiklikler insanların teknolojiyle ilgili stres yaşamasına sebep olabilir. Örneğin, teknolojiyle ilgili kararları belirleyen bir yönetici işçileri teknoloji kullanmaya zorlayabilir.

#### **1.4.4.3. Bilgi ve İletişim Teknolojilerindeki Artış ve Tekno-Stres Üzerindeki Olası Etkileri**

21. yüzyılda, bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı her bireyin hayatında bir zorunluluk haline gelmiştir, bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilk etkileşim genellikle örgütlerle sınırlı kalmıştır. Fakat bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte bu etkileşim örgütsel ve kişisel alana yayılmıştır. Bu etkileşimler bireyleri bilgi ve iletişim teknolojileri kullanmaya ayak uydurmaya zorlamaktadır. Bu uyumun yayılması bilgi ve iletişim teknolojilerinin işyerleriyle bütünleşmesinden kaynaklanır ve hükmünü yitirme korkusu tekno-stres hadisesi olarak görülmektedir. Tekno-stresin ele alınması örgütler için çok önemli hale gelmiştir çünkü bu durum bireylerin sağlığını ve verimliliğini etkileyebilmektedir. Aynı zamanda tekno-stres, kişi teknolojiyle başa çıkarken yaşadığı kaygı hissi ile birlikte düşünce, davranış, tutum ve bedeninin bu durumdan negatif etkilenmesidir. Geçmişte araştırmacılar, eğitim, yaş, cinsiyet ve bilgisayar özgüveninin tekno-stres üzerine etkisini saptadılar ve alınan eğitimin yeterli olması durumunda tekno-stresin daha az yaşandığını buldular. Kullanıcıların daha eğitilmiş olduğunu farz edersek yeni bilgi ve iletişim teknolojilerini öğrenirken eğitimsiz bireylere göre daha az kaygı yaşayacağını ve daha hızlı öğreneceğini tahmin edebiliriz. Bu nedenle daha fazla eğitilmiş kullanıcı daha az stres yaşayacaktır.

Araştırmalar ayrıca teknoloji farkındalığı ve bilgisayar teknolojisindeki bireysel reaksiyonlar arasında güçlü bir bağ olduğunu göstermektedir. Yüksek bilgisayar teknolojisi farkındalığı bilgisayar ile ilgili kaygı ve bilgisayar fobisinin azalmasına yol açmaktadır. Bu nedenle, yukarıdaki tartışmadan, teknolojinin, demografik ve çevresel faktörler üzerinde bir etkiye sahip olduğunu açıkça göstermektedir. Tekno-stres iş alışkanlıklarının değişmesi ve işyerinde modern bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması konusundaki iş birliğinin sonucudur. Çalışanlar bilgi teknolojilerine adapte olmakta veya sorunsuz ve sağlıklı bir şekilde başa çıkmada yetersiz kaldıklarında tekno-stres yaşarlar. Aynı zamanda hızlı bilgi

akışından dolayı daha hızlı çalışmak zorunda hissederler, hızlı ve yaratıcı düşünce için çok az zamanları vardır (Jena ve Mahanti 2014: 1-3).

#### **1.4.4.4. Tekno-stresin Bileşenleri ve Nedenleri:**

Günümüzde çalışanların çoğu teknolojik gelişmelerden muzdariptir. Bilgisayar odaklı bilgi iletişim teknolojileri kullanma korkusu kaygı ve düşmanlık gibi psikolojik stres ve davranışsal direnç neden olur. Gelişen bilgi teknolojilerinin negatif etkilerinin yanında yararlarının olduğunu da belirtmek gerekmektedir. Örneğin; verimlilikte artış, etkinlik, kesinlik, angarya ve rutin işlerde bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak düşüş sağlamak gibi. Tekno-stresin bileşenleri ve yaratan nedenlerini açıklayacak olursak (Jenal ve Nagpur 2014: 1-3);

##### **Tekno-stresin Başlıca Nedenleri:**

- Hızlı teknolojik değişim
- Uygun eğitim ve farkındalık eksikliği
- Artan iş yükü
- Teknoloji standardizasyon eksikliği
- Güvenilirlik, uygun ve yeterli donanım ile yazılımın kullanılabilirliği

(Mahanti 2014: 1-3).

##### **Tekno-stresin Bileşenleri:**

- İş tatmininin azalması
- Aşırı tekno yük: Kullanıcıyı daha verimli olmaya zorlar
- Tekno karmaşa: Kullanıcı teknolojiyi kullanırken kendini beceriksiz

hisseder

- Tekno güvensizlik: Eskimiş ve hükümsüz olma korkusu
- Tekno belirsizlik: Kullanıcının iş alışkanlığını değiştirmek zorunda kalması.
- Tekno saldırı: Kullanıcı sürekli olarak hazır olmasının gerekmesi

##### **Önleyiciler:**

➤ İş tatmininin artması, örgütsel bağlılık ve işe düzenli devam konusunda bağlılık

- Okuma yazmayı kolaylaştırma: Bilgi paylaşmak için kullanıcıları teşvik

etmek

- Teknik destek sağlama: Teknik destek sağlanması
- Katılımı kolaylaştırma: Değişim sürecinde kullanıcıları dâhil etme

### **Öneriler:**

➤ Teknoloji yeteri kadar talepkârdır ve kişinin sürekli odaklanmasını gerektirir,

- Teknolojinin taleplerini

a) bir fırsat veya

b) bir tehdit olarak değerlendirilmesi başa çıkma stratejisini belirler.

➤ Değerlendirmelerin teknolojinin taleplerini yüksek veya düşük olarak kontrol edilip edilemediğine birincil değerlendirme aracılık eder.

➤ Problem odaklı başa çıkma stratejisi daha az tekno-strese neden olacaktır çünkü teknolojik talepler bunaltıcı olmayacaktır fakat duygu odaklı başa çıkma stratejisi daha çok tekno-strese neden olacaktır.

➤ Duygu odaklı başa çıkma yeniden değerlendirmeyi gerektirmektedir ve bu durum kişinin teknolojik uyarıcılara karşı tutumunu değiştirmektedir.

➤ Yüksek seviyelerdeki tekno-stres daha az iş tatmini ve örgütsel bağlılığa ve devamlılığa neden olmaktadır.

➤ Tekno-stres önleyiciler teknolojik taleplerle başa çıkmak için ilave yollar sunar ve duygusal odaklı başa çıkmadan ziyade problem odaklı başa çıkmaya odaklanılır.

➤ Tekno-stres önleyiciler tekno-stresle iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık edecektir.

➤ Tekno-stresin insanoğlu üzerinde çeşitli psikolojik olduğu kadar fiziksel etkileride vardır. Bunlar; iş tatminini, örgütsel bağlılık ve verimi azalmasını içermektedir (Connolly ve Bhattacharjee 2011: 1).

### **1.5. STRESİN SONUÇLARI**

Erdoğan (2009) stres durumunun kişilerin bedensel ve ruhsal yapıları üzerinde olumlu ve olumsuz sonuçlar ortaya çıkardığını belirtmiştir. (aktaran Tetik 2014: 12). İnsanlar edinmiş oldukları davranış biçimlerine ve zihinsel özelliklerine göre stres

yaşadıklarında psikolojik tepki olarak geri çekilme, kabullenme, karşı koyma veya korku, endişe depresyon gibi duygusal sorunlar geliştirebilirler (Bulut 2013: 62).

### 1.5.1. Örgütsel Sonuçlar

İş stresinin örgütsel ve bireysel açıdan negatif sonuçları bulunabilmektedir. Stresin örgütlerin etkinliklerini ve verimliliklerini azaltan ve önemli maddi kayıplara neden olan etkilerinin çok boyutu olduğu görülmektedir. Bu kapsamda örgütsel iklimin soğuklaşmasından, işgücü devrinin yükselmesine, mal ve hizmetlerin kalitesinin azalmasından, iş kazalarındaki artışa kadar çok geniş bir alana yayılan örgütsel stres sonuçlarından söz edebilmek mümkündür. Tablo 1.2’de stresin örgütler üzerindeki olumsuz etkileri listelenmiştir;

**Tablo 1.2:** Stresin Örgütler Üzerindeki Olumsuz Etkileri

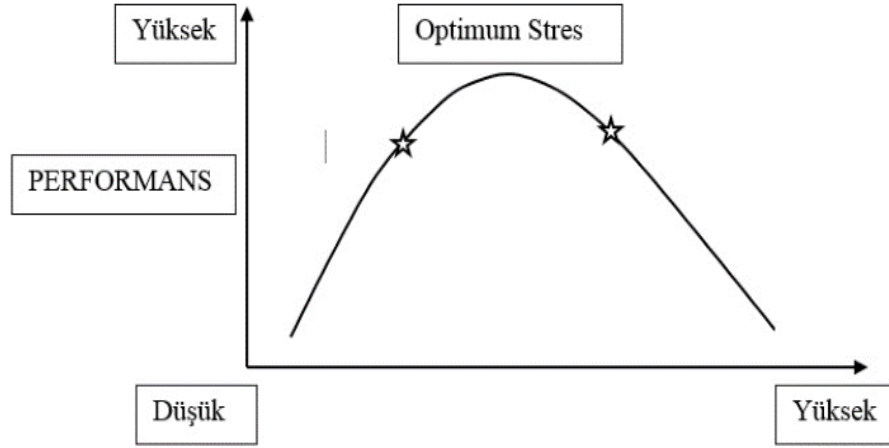
Örgüte bağlılığın azalması	İş kazaları
İşinden tatmin olamama	Uyarı ve cezalarda artış
Verimliliğin azalması	Sigorta ödemelerinin miktarında artış
İşgücü devrinin yükselmesi	Kariyer durgunluğu
Örgütsel iklimde soğukluk	İşe devamsızlıklarda artış
Sağlık maliyetlerinde aşırı yükselme	İş ilişkilerinde gerginlik
Personel şikâyet ve taleplerinin artması	Örgütsel iletişimin zayıflaması
Hile, sabotaj	Uzayan yemek ve çay molaları
Müşteri şikâyetlerinde artış	Hesapta olmayan zaman kayıpları
Bölümler arası işbirliğinin zayıflaması	Personele ödenen tazminatın artması

(Tim Hindle. Reducing Stress. London: Dorling Kindersley, 1998 aktaran Yılmaz ve Ekici 2003: 8)

Stresle ilgili yapılan araştırmalarda stresin fizyolojik boyutlarının yanı sıra psikolojik ve bunun neticesinde meydana gelen davranışsal sonuçları örgütsel stres araştırmalarında önem kazanmıştır. Aşırı stresin insanlar üzerindeki çeşitli fizyolojik ruhsal ve davranışsal zararları olabildiği gibi aşırı stres altındaki bir çalışan örgütsel açıdan da önemli zararlara neden olabilir (Bulut 2013: 63).

### 1.5.1.1. Verimsizlik

Stres ve performans düşüklüğü arasında yapılan ilk araştırmalar 1900'lü yıllara dayanmaktadır. Stresle performans arasındaki ilişki konusunda ilk kez 1908'de Yerkes ve Dadson araştırma yapmışlar ve stres ile performans ve verimlilik arasında belli bir noktaya kadar doğrusal bir ilişki bulmuşlardır. Bu durumda belli bir noktaya kadar yaşanan stresin performansı artırdığı görülmüştür fakat aşırı stres altında çalışan bireylerin performansının düşük olduğu ve olumsuz sonuçlara neden olduğu görülmüştür (Eğin 2015: 38). Stres, iş görenler üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler bırakmaktadır. Aşağıdaki şekilde stres ve performans arasındaki ilişkiye yer verilmiştir:



**şekil 1.2:** Stres ve performans arasındaki ilişki verilmiştir (Büyükfırat, 2009: 70 aktaran Eğin, 2015: 39)

Stresin performans ve verimlilik üzerindeki yıkıcı etkileri kişide, diğer çalışanlarla ve müşterilerle iletişim problemleri, iş motivasyonunda azalma, zaman yönetimi ve organize olma eksikliği, karar verme güçlüğü, işe odaklanmak da zorlanma, sorun çözmeye becerisinin azalması, öngörü eksikliği şeklinde kendini gösterirken, örgütsel düzeyde çalışan devir hızında artış, devamsızlıkların artması, hata yapma oranında artış, örgütsel bağın zayıflaması, takım ruhunun azalması, müşteri tatmininin azalması, verimliliğin düşmesi şeklinde olmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz 2005: 273).

Şekil 1.2’de görüldüğü üzere stres optimum sayılan seyrin üzerindeyse bireyin performansında düşüş olmaktadır. Yoğun stres bireylerin kaygı düzeylerini artırır, konsantrasyonlarını düşürür ve bu durumda bir takım hataları beraberinde getirir. Aynı şekilde stresin çok düşük düzeyde olması ya da bireyin hiç stres yaşamaması da performans düşüklüğü ve etkinsizliğe sebep olmaktadır. Bunun nedeni ise bireyin performansını artırmasına sebep olacak motivasyon ve gayretten yoksun olmasıdır (EğİN 2015: 39). Bazı durumlarda birey tarafından stresli olduğunun farkına varılması stres düzeyini yükseltmektedir. Aşırı stres kişide uyumsuzluk, yaratıcı ve verimli olamama ve benzeri durumları doğurmaktadır. Stresin miktarının artması ya da uzun sürmesi durumunda, bireyin organizmasında istenmeyen, bir takım olumsuz değişiklikler görülmekte ve verimsizlik ortaya çıkmaktadır. Stresin kaynağı üzerinde çözüm üretildiği takdirde stres ortadan kalkmaktadır. Bu doğrultuda her bireyde olması gereken ve düzeyi değişebilen, kabul edilebilir tarzdaki stres yakalanmaktadır. Stres düzeyi az ise de verimlilikte düşüşler meydana gelmektedir. Rahat olan bir iş görenin motivasyonu düşerek performans kaybı gerçekleşmekte ve buna bağlı olarak başarı ve verimliliği azalmaktadır. Stresin tamamen ortadan kaldırılmaması ve belirli bir düzeyde tutulması; başarıma duygusunun olması ve işin tekdüzeliğini engellemek için gerekmektedir. Başarı etkisi yaratacak olumlu stresin varlığı, iş görenin etkililiğini, performansını ve çalışma isteğini olumlu yönde etkilemektedir (Kurşun 2014: 47).

### **1.5.1.2. İşte Hata Yapma ve İş Kazaları**

İş yerinde yaşanan stres bireyin verimini düşürmekte ve dikkatinin dağılmasına neden olmaktadır. Bu durum da bireyin iş kazaları yaşamaması riskini arttırmaktadır. İş kazaları genellikle işyerinin fiziki koşullarından kaynaklı faktörler, çalışanların kendisinden kaynaklı faktörler, yönetim yapısından kaynaklanan faktörler ve işin yapısından kaynaklanan faktörlerden meydana gelmektedir. İş kazalarıyla ilgili olarak yapılan çalışmalara göre; iş kazalarının nedenlerini üç grupta toplamak mümkündür. Bunlar teknik, çevresel ve beşeri faktörlerdir. İş kazalarının büyük bir kısmı, kişisel ve ruhsal nedenlerden kaynaklanmaktadır. Kişisel etkenler ve ruhsal nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan kazalar da fertlerin bireysel olarak yaşadığı stresten kaynaklanmaktadır (Aksoy 2013: 55). İş kazaları ister teknik, ister çevresel



isterse de beşeri sebeplerden kaynaklansın hem birey hem de iş yeri açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkarır. İş yerinde stresin arttığı durumlarda beşeri nedenlerle yaşanan iş kazalarının artma olasılığı yükselmektedir. Stresin önemli etkilerinden biri, bireylerde dikkatsizlik ve konsantrasyon zayıflığı meydana getirmesidir (Gökgöz 2013: 37). Bireyin stres yüzünden işine karşı yeterince yoğunlaşamaması iş yerinde hata yapılması sonucunu doğurmaktadır.

### **1.5.1.3. Çalışan Devir Hızı**

Soysal (2008) çalışan devir hızının çok yüksek olmasının stresin örgütsel sonuçlarından biri olduğunu belirtmiştir. Zamanının büyük bir bölümünü işyerinde geçiren bireyler mutlu ve sağlıklı bir ortamda çalışmak istemektedirler. İşyeri bireylerin yaşam biçimi, dünya görüşü, kariyer planları ve beklentileri ile uyumlu olmadığına ise işten uzaklaşmalarına, iş doyumuna ulaşamamalarına, işini ve iş ortamını benimsememelerine neden olmaktadır. İş yerinde yükselme olanaklarının bulunmaması, üstlerle olan ilişkilerde yaşanan problemler, çalışanların yeteneklerini yeterli düzeyde gösterme imkânlarının bulunmaması da çalışanlar açısından birer stres kaynağı olmaktadır (Kurşun 2014: 49). İş yeri stresi nedeniyle baskı altında yaşayan birey kendisine yeni bir iş bulduğunda işinden ayrılır. Bu durum örgütün hem kalifiye bir iş görenini kaybetmesine hem de yeni bir iş gören bulana kadar maddi manevi zarara uğramasına neden olacaktır. Özen (2011)'e göre bir örgütte sürekli olarak stres altında çalışan iş görenlerin örgütle bütünleşmesi zayıflamakta ve iş doyumunu azalmaktadır. Özellikle otokratik yönetim anlayışının hâkim olduğu örgütlerde iş tatmini düşmekte, örgütler başlı başına birer stres faktörü olmakta ve iş gören kendisine yeni bir iş veya iş yeri bulmak için işletmeden ayrılmanın yollarını aramaktadır. Bu da işletmede işgören devir hızının yükselmesine yol açmaktadır. İş gören devri bir işletmenin kadrosundaki işgörenlerin istihdam edildikten sonra herhangi bir nedenle ayrılmalarını veya uzaklaştırılmalarını ifade etmektedir (aktaran Eğin 2015: 41). İşgören devir hızının yüksek olması sadece örgütsel stresle alakalı olmamakla beraber, kişinin yaşadığı stres ve tükenmişliğin örgütsel yansımalarından biridir. İşgücü devir hızını belirleyen önemli bir diğer etken de kişisel faktörler olabilmektedir. Yaş, cinsiyet, sosyo kültürel düzey, kişilik yapısı, iş yerinde çalışma süresi, ailevi nedenler, maddi imkânlar, çevre iş bırakımını etkileyen faktörlerdendir.

Yapılan iş sıkıcı ve zor, çalışma şartları ağır, ücreti tatmin edici düzeyde değil, tutum ve davranışlar beklentilerden farklı, iş ortamı stresli ise bu durumlarda iş gören devir hızı yüksek olmakta; işgörenler bu şartlarda çalışmak yerine iş bırakmayı tercih etmektedirler. Beklentileri karşılayabilmek günümüz şartlarında ne kadar mümkün olabilir ise de; isteklerin ve iyileştirilmelerin yapılması, çalışan memnuniyetinin artırılması gerekmektedir. Ancak bu şekilde iş gören devir hızının kabul edilebilir oranlarda verilere yansımaları mümkün olabilecektir (Kurşun 2014: 51).

#### **1.5.1.4. Devamsızlık ve İşe Geç Gelme**

Bireyin iş yeri stresinden uzak durmak için geliştirdiği yöntemlerden bir diğeri de devamsızlık yapmak ve işe geç gitmektir. Çalışanlar stresli durumlarla mücadele etmek için işe gelmeyerek uzaklaşmaya çalışırlar. İşe geç gitme, bireysel stres etkilerinden biri olan davranışsal etkiler arasında gösterilse de çalışanların örgüte doğrudan yansıttığı bir durum olarak kabul edilebilir (Bingöl 2013: 34). İş ortamında sürekli stres altında çalışan iş görenlerde, örgüte olan bağlılık ve iş tatmininde azalma meydana gelebilir. Bunun neticesinde iş görenler bağlı oldukları örgütten ve çalışma ortamından uzaklaşabilir ve devamsızlık ortaya çıkabilir (Güllüoğlu 2012: 83). Örgütsel iklimin verimli olduğu kurumlarda kişinin işine olan ilgisi artış gösterebilecektir. Devamsızlık gösteren iş görenlerin hangi hastalıklar sebebiyle devamsızlık yaptıkları araştırıldığında, bunların % 40'ının stres kaynaklı hastalıklar olduğu görülmüştür. İş devamsızlığın azaltılması, örgüt içinde bu hastalıklara sebep olan stres kaynaklarının bulunması ve iyileştirilmesiyle mümkün olur; aksi durumlarda örgütler işgörenlerin devamsızlıkları sonucunda ciddi zararlara uğrayabilirler (Tanşu 2009: 58). Sürekli olarak yoğun stres altında çalışmak, iş görenlerin iş doyumları üzerinde negatif etkiler bırakmaktadır. Bu etkiler bireyin örgütsel bağlılığını azaltmakta ve bireyde iş devamsızlık ve geç gelme davranışları gözlemlenmektedir.

#### **1.5.1.5. Yabancılaşma**

Öztürk (2009)'a göre birey iş yerinde yaşadığı stresle baş edemiyorsa bir süre sonra işine yabancılaşmaktadır. İşe yabancılaşma kavramını bireyin çalıştığı kuruma

ve işine gösterdiği reaksiyon olarak tanımlamak mümkündür. İşine yabancılaşan birey örgüt iklimine ve çalışma arkadaşlarına karşı ilgisizdir ve örgütsel ve çevresel sorunlara da duyarsızlaşmıştır. Yabancılaşmanın en önemli göstergeleri; amaçsızlık ve gelecekle ilgili çabaların yetersizliği, diğer insanlarla temastan kaçınma ve iletişim eksikliği, kendi kendine acıma ve çaresizlik, duyarsızlık ve can sıkıntısı, değişmelere direnme, sınırlı bir alternatif kullanma ile tercih ve kararlara yönelmedir (aktaran Eğin 2015: 42). Aynı zamanda işine yabancılaşan çalışan örgütsel hedeflere ulaşılması konusunda gerekli gayreti ve isteği gösterme konusunda direnç gösterir ve bir süre sonra da işini değiştirme yolları aramaya başlar.

### **1.5.2. Bireysel Sonuçlar**

Işıkhan (2004)'e göre organizma çeşitli nedenlerden dolayı normal dengesinin bozulması durumunda, savunma mekanizmalarını harekete geçirerek, tekrar denge halini sağlamaya çalışır. Birey zorlandığında, ruh ve beden sağlığı bakımından zarar verici olan stres kaynakları ile bunlara karşı kişinin gösterdiği tepkiler arasında bir dizi sonuç ortaya çıkar. Bütün bu sonuçları bireysel açıdan genel olarak fizyolojik, zihinsel ve duygusal ve davranışsal sonuçlar olarak üç ana kategoride toplamak mümkündür (aktaran Çevik 2011: 28). Griffin (1990) stresin insanların davranışları, duyguları ve biyolojik yapıları üzerindeki sonuçlarını şu şekilde sıralamıştır (aktaran Toklu 2011: 9);

**1.Fizyolojik sorunlar:** Kalp atışlarının artması, çarpıntı, ateş basması, nefes darlığı, boğazda yutkunma güçlüğü, titreme, baş ağrısı, mide ve kaslarda gerginlik, hazımsızlık, yorgunluk, göğüs ağrısı, migren, kronik baş ağrıları.

**2.Zihinsel ve ruhsal sorunlar:** Stres ve gerilim fazla enerji tüketmeye neden olduğu için bir süre sonra birey kendisini zayıf, güçsüz, sebepsiz kaygılar duyan, uykusuzluk çeken, agresif, çabuk heyecanlanan bir kişi durumunda hissedebilir. Odaklanmakta güçlük çekebilir, bellek sorunları yaşayabilir, öğrendiği konuları unuttuğu endişesine kapılabilir.

**3.Davranışsal sorunlar:** İçer kapanma, uykusuzluk, uyuma isteği, iştahsızlık, yemede artış, konuşma güçlükleri, bir maddeye (sigara, alkol vb.) aşırı düşkünlük, sakarlık, gevşeme güçlükleri.

Stres kişinin direncini aştığı zaman kişide huzursuzluk, gerginlik endişe, uyku ve yeme gibi işlevlerde bozulma, odaklanma bozuklukları, karar vermede bozukluklar, ani öfkelenme, baş ağrısı, çarpıntı, iş veriminde düşme gibi belirtiler görülebilir.

### 1.5.3. Stresin Demografik Sonuçları

İki ayrı cins olan kadın ve erkeğin, yapısal özellikleri ve toplumda yüklenmek zorunda oldukları cinsiyet rolleri açısından, çeşitli stresörler karşısında gösterecekleri, stres tepkileri farklı olabilir ve tabii stresle başa çıkma yolları da ister istemez farklı olacaktır.

Kadınlar, yaşam tarzları nedeniyle strese karşı daha savunmasızdır. Witkin-Lanoil (1986), “Erkeklerde Stres Sendromu” adlı kitabında, kadınlar da stres oluşumunda çifte risk olduğunu öne sürmektedir. “Kadınlar da stres belirtileri çifte bir risk oluşturur, çünkü stres yaratan ve stres etkilerine karşı savunmasız kalmalarına yol açan bir üreme sistemine sahiptirler” (aktaran C. Schultz, T. Schultz 2004: 46). Hovardaoğlu (1977) bedensel ve hormonal farkların da kadın ve erkeklerde stres oluşumu üzerinde etki yaptığını, kadınların stres belirtilerini daha çok gösterdiklerini ve sürekli kaygılarının da daha yüksek olduğunu belirtmiştir (aktaran Yıldırım vd. 2004: 10-12). Kadın ve erkekler de stresin farklı deneyimlendiği temel noktaları sıralarsak;

- Kadınlarda stresle birlikte ortaya çıkan, özgül fizyolojik tepkiler farklıdır.
- Kadın ve erkekler de stresle bağlantılı bozukluklar görülme oranında fark vardır.
- Kadın ve erkek farklı stresörlerle karşı karşıya kalırlar
- Kadın ve erkek aynı stresörlerle karşılaştığında da bu duruma yükledikleri anlam farklı olabilir.
- Kadın ve erkeğin stresle başa çıkma tarzları farklı olabilir. Kadın ve erkekler aynı stresli olayları yaşasalar da yükledikleri anlam ve etkileri farklı olabilir. Kişinin dış dünyaya yüklediği anlam, geçmiş yaşantısı, yetiştirildiği ortam, toplumsal değerlerle bağlantılıdır. Özellikle toplumsal cinsiyet rolleri burada büyük önem taşır. Örneğin anne ve baba ikisi de ebeveynidir ama anne ve babadan istenen beklentiler çok farklıdır. Bunun dışında, kadın ve erkek için farklı anlamlar taşıyan bu durumlar

arasında, bekâr olmak, çocuksuz olmak, hem ebeveyn hem iş sahibi olmak, tüm bu durumların kadın için daha yüksek bir stres kaynağı olduğu düşünülebilir.

#### **1.5.4. Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres**

Sanayi devrimi kadınların çalışma yaşamındaki konumunda köklü bir değişim yaratmıştır. Sanayi devrimi ile birlikte kadınlar çalışma hayatı içerisinde yer almaya ve ücret karşılığı çalışmaya başlamışlardır. Günümüzde ise küreselleşme sonrası yaşanan sosyal, ekonomik ve kültürel gelişmeler kadının artan bir biçimde iş yaşamına katılmasına neden olmuştur (Dursun ve İştâr 2014: 128-130).

Cinsiyetler açısından oluşan stres kaynaklarını inceleyecek olursak yaş olarak genç ve daha az deneyime sahip kadınların işteki sorunlarını bırakmalarının daha güç olduğu yönündedir. Kadın muhasebecilerin çalışmalarını daha çoğunlukla iş yerinde, ev dışında tam gün olarak sürdürdükleri göz önünde bulundurulduğunda ev ve iş yaşamları arasında zamanlama açısından baskı doğacağı açıktır. Aynı zamanda hem anne hem de ev kadını olması beklenen bir iş kadınının rollerinin çatışması söz konusudur. Birey, sınırlı bir zaman diliminde kendisinden beklenen rollerden hangisine öncelik vereceğini bilemeyebilir. Kadınlar tüm bu rollerini eş zamanlı olarak yürütmek isteseler de, ağır iş yükü ve zaman baskısı altındadırlar.

“Kadının annelik mi, kariyer mi, yoksa gelir elde edebilmek için iş mi daha önce gelecektir?” sorusuna cevap arayabilmek için bazı kararlar alması gerekecektir. Kariyerle aile sorumluluğu, çocuk bakımı arasında karar verme konusunda zıt duygular yaşayan kadın, zaman içerisinde aile ile iş hayatı arasındaki seçim güçlüğü ve kararsızlığı yaşayacak, bu da onu karamsarlığa sürükleyebilecek buna bağlı olarak stres düzeyi de artacaktır (Yıldırım vd. 2004: 10-12). İş ve evdeki rollerinin kadın için üç tür gerilim ve çatışmaya yol açtığı belirtilmektedir:

- 1.Zaman baskısına dayalı gerilim
- 2.Çatışan rollerin yarattığı gerilim
3. İki alanda birbirinden farklı davranış istenmesinin yarattığı, davranış tabanlı gerilim

Greenhaus (2006)’a göre zaman baskısına dayalı gerilim, bireyin bir rolünü yerine getirmesi için ayrılmış olan sürenin, diğer rolüne ilişkin talepleri kısıtlaması

halinde ortaya çıkmaktadır (aktaran Dursun ve İştar 2014: 128-129). Bu gerilim türü genelde evde küçük çocuk sahibi olma, kalabalık ailede olma; işte ise fazla ve düzensiz sürelerle çalışma durumunda meydana gelmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk 2009: 72). Knetcht (2011)'e göre çatışan rollerin yarattığı gerilim, bireyin bir yaşam alanındaki gerilme ve yorgunluk nedeniyle, diğer yaşam alanındaki performansının kısıtlandığı durumu açıklar (aktaran Dursun ve İştar 2014: 128-129). Gerilim, ev veya işte yaşanan yoğun stres nedeniyle meydana gelmektedir.

Davranış tabanlı gerilim ise, bireyin davranış kalıplarının, bir rolü ile uyumlu olurken, diğer rolünün gereksinimleri ile uyumsuz olduğu durumda ortaya çıkmaktadır. Bu gerilim türünün tespiti zor olduğundan, çoğu çalışmada gözden kaçmaktadır. Burada gerilim, bireyin evde işyerindeymiş gibi, işte ise evindeymiş gibi davranması halinde yaşanmaktadır.

Netemeyer (1996) iş aile yaşamı çatışmasının, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere iki yönlü bir özellik sergilediğini ve bunlardan birincisi olan aile-iş çatışmasının literatürde birden fazla tanımının yapıldığını belirtmiştir. Aile-iş çatışması, aile ilgili faaliyetlerin iş sorumlulukları ile karışması durumunda oluşmaktadır. Diğer bir ifadeyle, aile-iş çatışması bireyin ailevi sorumluluklarının işini engellemesi, böylece işyerindeki görev ve yükümlülüklerini başarıyla yerine getirememesi halini ifade etmektedir. Bu bakımdan, bireyin aile özellikleri, küçük yaştaki çocuk sayısı, bakımı altındaki yaşlı varlığı gibi faktörler aile iş çatışmasına neden olmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk 2009: 73-75). Dubrin (1997)'e göre iş-aile çatışması ise, bireyin aynı anda birden fazla rolünün birbiri ile çatışması sonucu ortaya çıkmaktadır, Greenhaus (2003) ise aile ve iş kaynaklı rollerin bazı yönleri itibari ile birbirine uyumsuz olması hali olarak tanımlanmaktadır. Netemeyer (1996) bu çatışmanın genellikle, işle ilgili faaliyetlerin ailevi sorumluluklar ile karışması durumunda oluştuğunu belirtmiştir (Dursun ve İştar 2014: 128-129).

İş-aile yaşam çatışmasına neden olan birden fazla faktör bulunmaktadır. Bunların başında cinsiyet faktörü gelmektedir. Yapılan birçok araştırma kadınların yaşadıkları iş aile çatışmasının erkeklere göre daha fazla olduğunu göstermiştir. Ayrıca bireyin medeni hali ve çocuk sayısı iş aile çatışmasını etkilemektedir. Bekâr bir çalışanın sadece işine odaklanması ve iş hayatında başarılı olması daha kolay olurken, evli ve çocuklu bir çalışanın, üzerine aile ile ilgili sorumluluklar da

eklendiğinden çatışmaya girmesi ve stres yaşaması daha muhtemel olmaktadır (Özmete ve Eker 2012: 18-19). Ayrıca bireyin yaşı, eşlerin birbirine destek olup olmaması gibi faktörler de iş aile çatışmasını etkilemektedir. Aile içi sorumluluklarını eşi ile paylaşan bir kadın çalışan, iş aile çatışması yaşamazken, ailevi sorumlulukları tek başına yüklenen kadın çatışma altında kalabilmektedir. İş aile yaşam çatışması bireyin iş ve yaşam doyumu üzerinde etkili olan bir olgudur. İlk defa 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılan “yaşam doyumu” kavramı, bireyin hayata karşı tutumunu, yaşamdan duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir. İş doyumu kavramı, çalışanların yaptıkları işe karşı olan hissiyatını göstermektedir (Sevimli ve İşcan 2005: 55-56). Luthans (1995)’a göre, kişinin işinden veya iş deneyiminden kaynaklanan olumlu duygusal durumu, iş doyumunu oluşturmaktadır ve yaşam doyumunun üç önemli yönü bulunmaktadır. Bunlar; duygusal yönü ağır basan bir kavram olması, beklentilerin ne derecede karşılandığını göstermesi ve beraberinde yönetim tarzı, ücret, terfi gibi birbiri ile ilgili tutumları da beraberinde getirmesidir (Sevimli ve İşcan 2005: 56). İş aile yaşam çatışması birçok bakımdan bireyi etkilemektedir. Bu konuda yapılan çalışmalara baktığımızda, iş aile yaşam çatışması, bireyin işten ayrılma niyeti, iş doyumu, yaşam doyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme; iş stresi, işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerinde etkili olmaktadır (Dursun ve İştar 2014: 130).

### **1.5.5. Kadın ve Erkeklerde Stres Yönetimi**

Kadın ve erkeklerin stresle başa çıkma stratejilerinin duygu odaklı ve sorun odaklı olarak sınıflandırıldığını görüyoruz. Duygu odaklı stratejiler, bireyin stresörün değiştirilemeyeceğine ve kabullenilmesi gerektiğine inandığında kullandığı bir stratejidir. Sorun odaklı stratejiler ise stresörün değiştirilmesine yönelik stratejilerdir. Yapılan araştırmalar kadınların daha çok duygu odaklı, erkeklerin ise sorun odaklı başa çıkma stratejilerini kullandığını göstermiştir. Sorun odaklı başa çıkma stratejisinin depresyona daha az zemin hazırlayacağı görülmüştür, bununla birlikte, değişmesi mümkün olmayan stresörlerin sorun odaklı yöntemle çözülmeye çalışılması yetersiz kalacaktır. Kadınların bazı durumları erkeklere oranla değişmez görmeleri, erkeklerin ise değiştirilebilir görmeleri toplumdaki cinsiyet rollerinin ve bakış açısının yarattığı bir durumdur

(<http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/stres.pdf> 15.12.2017).

Işıkhan (2004) günümüz koşullarında erkek ve kadınlar aynı rollerde olabilmelerine rağmen, cinsiyet ayrımı nedeniyle, kadın ve erkeklerden aynı işle ilgili farklı rol beklentileri olduğunu belirtmiştir. Özellikle rolün gereklerini yerine getirme güçlükleri, örgütteki diğer çalışanlarla çatışma, rollerle uzlaşmayan istekler, üstlenilmiş rollerin yeniden düzenlenmesi gibi sorunlar günümüz koşullarında cinsiyet kaynaklı rollerle ilgili yaşanan iş stresi faktörlerindedir (aktaran Erdal 2011: 55-57). Kirel (1994) bu faktörlerin, erkek egemenliğinin olduğu bir dünya da çalışan ve bazen de yönetici konumunda bulunan kadınlar için, erkek meslektaşlarına göre çok daha baskı ve stres verici olabileceğini belirtmiştir. Bunlara ev ve aileden kaynaklanan stres kaynakları, yetkilerini kullanamayan kadın rolünün getirdiği gerilimler, cinsel ön yargılar, genel örgüt kültürünün elverişsizliği de eklenince bu durum kadınların daha çok stres yaşamasına neden olabilmektedir (aktaran Erdal 2011: 55-57). Özdevecioğlu (2003) kadınların eskisinden daha hızlı ve daha kolay bir şekilde kariyer sahibi oldukları halde, yönetim kademelerinde yükselmeleri birçok nedenle gerçekleşemediğini belirtmiş ve bu nedenleri sıralamıştır;

- Cinsiyet ayrımı,
- Üstlerinin rehber ve destek olmayışı,
- Kariyer stratejilerinden yoksun olmaları,
- Yetiştirilme tarzları,
- Ailevi sorumluluklar,
- İsteksizlikleri,
- Kurumsal özellikler,
- Toplumsal değerler.

Cinsiyet ayrımının adil olmayan ücret ve performans değerlendirme politikalarıyla da varlığını gösterebileceğini ve kadınların serbestçe seçildiklerini hissedecekleri kariyer şartları istediklerini, eğer bu şartlar sağlanamazsa ayrılmayı tercih edebildiklerini belirtmiştir (aktaran Erdal 2011: 55-57). Yates (1989)'a göre her yönden baskı altında olan kadının değişen rolünden, daha belirgin bir role rastlamak olanaksız gibidir. Evdeki sorumluluklarının yanı sıra mesleğinde ilerleme gayretinde olan kadın, kendi isteklerine de vakit ayırmak için mesleğiyle kişisel isteklerini dengelemek zorundadır ve bu önemli bir stres kaynağıdır. Kadın iş



hayatının geleneksel eş ve anne rolünü bozmadığını kanıtlamak için, evde de kendini fazlasıyla zorlamak durumunda kalabilir. Markham (1998)'a göre uzun bir aradan sonra işlerine dönen kadınlar, belki çocuklarına bakmak amacıyla, evde oturmuş, ya da işten çıkarılmış olabilirler, sıra çalışanlar ordusuna katılmaya geldiğinde stresten büyük ölçüde etkilenme eğilimi gösterirler. Bu stresin özgüvenlerini iyice azaltmasına bağlı olarak, çoğu kez yeteneklerinin çok altında olan işler için başvuruda bulunurlar, tabii bu da kazanmaları gerekenden çok daha az para kazanmaları anlamına gelir.

Ertekin (1993)'e göre kadınlar, ev ve iş ortamında, erkeklere göre daha çok stres etmeniyle savaşmak zorunda kalmışlardır. İş yükü etmenine eklenen, diğer bir takım etmenlerde kadınların daha çok stresten etkilenmelerine sebep olmuştur. Bu ek etmenler de kadın-erkek farklılığı, ön yargılı olmak, rolle ilgili sorunlar, başkalarından uzaklaşmış olmak duygusudur. Özellikle ABD ve İngiltere'de yapılan çalışmalar, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre, kariyer ve aile sorunlarıyla ilgili stresten daha çok etkilendiklerini göstermiştir. Ayrıca kadın çalışanların psikolojik kökenli sorunlardan, tansiyon, yorgunluk ve sinir bozukluğundan daha çok yakındıkları saptanmıştır. Erkek çalışanların stres nedeniyle yakınlıklarının daha çok fiziksel temele dayanmasına karşın, kadın yöneticilerde daha duygusal bir nitelik kazandığı görülmüştür. Yapılan araştırmalarda çalışan kadın ve erkeklerin stres tepkilerinde bariz farklar olduğu ve bu farkların çocukluk döneminde daha açık olarak gözlemlendiğinin ortaya konulduğunu dile getiren uzmanlar, erkeklerin iş stresinden kaynaklanan sebeplerin varlığı halinde; agresif bir yapıya girdikleri ve daha çok saldırganlık gösterdikleri, bunu karşılık kadınların ise stres karşısında kaygı ve içe kapanma davranışları gösterdikleri tespit edilmiştir. Kadınların strese karşı, psikolojik tepkileri daha yoğun buna karşılık fizyolojik tepkileri ise erkeklerden daha zayıftır. Bu yüzden stresin meydana getirdiği fizyolojik aşınma kadınlarda çok daha azdır. Buna karşılık stresin oluşturduğu psikolojik bilanço ise kadınlarda daha ağırdır. Bu nedenle ortalama ömür olarak kadınlar daha çok yaşarken, erkekler ise kadınlara göre daha az depresyon ve diğer ruhsal bozukluklar yaşarlar. Şurası çok önemlidir ki; depresyon ve panik atak en çok çalışan kadınları etkilemektedir. Depresyon ve anksiyete bozuklukları, çalışan kadınlarda normale göre beş kat daha fazla görülmektedir (Erdal 2011 55-57).

## 1.6. LİTERATÜR TARAMASI

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma konusu ile ilgili yapılan ulusal ve uluslararası çalışmalar üzerinde durulmuştur. Literatürde kadın muhasebe meslek mensuplarının stres kaynakları üzerine yapılan çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle literatür incelemesi kadın çalışanların stres kaynakları ve muhasebe meslek mensuplarının stres kaynakları olarak incelenecektir. Ancak muhasebe meslek mensupları üzerinde ve stres kaynakları konusuna yakın çalışmalardan bazıları hakkında bilgiler verilecektir.

### 1.6.1. Kadın Çalışanların Stres Kaynaklarına Yönelik Çalışmalar

YAŞAR (2014) “Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres ve Başa Çıkma Yolları Bir Kamu Kurumu Örneği ”adlı tezinde çalışan kadınların örgütsel stres kaynaklarını ve bu stresle başa çıkma yöntemlerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmanın örneklemini Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nde çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Stres kaynağı ölçeği sonuçlarına göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığı test edilmiştir işle ilgili stres vericiler, sosyal stres vericiler, fiziksel stres vericiler, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres arasındaki fark anlamsız çıkmıştır stres kaynağı ölçeği sonuçlarına göre yaş grupları arasında anlamlı fark olup olmadığına bakıldığında 26-30 yaş grubunda olanların; 20-25 ve 31-35 yaş grupları ile arasında anlamlı bir fark bulunmazken 36-40, 41-45 ve 46 üstü yaş grupları ile arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Stres kaynağı ölçeği sonuçlarına göre sahip olunan görev grupları arasında anlamlı fark olup olmadığına bakıldığında sosyal stres vericiler ile görev grupları arasındaki fark ve fiziksel stres vericiler ile görev grupları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. İdareci grubunda olanların; genel memur grubu ile arasında anlamlı bir fark bulunmazken, meslek elemanı, kariyer meslek ve mütercim grupları ile arasındaki farkın anlamlı olduğu ve idareci grubunun sosyal stres vericiler puanının daha düşük olduğu görülmüştür. Meslek elemanlarının sosyal stres vericiler puanının ise en yüksek olduğu görülmüştür. Stres kaynağı ölçeği sonuçlarına göre meslek yılı grupları arasında anlamlı fark olup olmadığına bakıldığında sosyal stres vericiler ile meslek yılı arasındaki fark kendini yorumlama

biçiminden kaynaklanan stres vericiler ile meslek yılı arasındaki fark anlamlı çıkmıştır. Çalışma hayatının aile hayatını olumsuz etkileme durumu ile iş hayatındaki stres vericiler arasındaki fark, sosyal stres vericiler, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler ve çalışma hayatının aile hayatını olumsuz etkileme durumu ile stres kaynağı ölçeği arasındaki fark anlamlı çıkmıştır.

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. Örneklem grubundaki personel ile birebir görüşmeler yapılarak sorulara yanıt alınmıştır. Bu araştırma neticesinde kadın çalışanların stres sebepleri için toplumsal cinsiyet temelinde yapılan bir ayırmadan ziyade çalışma şartları, ücretler ve amirlerin davranışları olarak belirlemiştir. Tüm bu stresör (stres kaynağı) faktörlerin yanında çalışma hayatındaki stres faktörler, belirtilenlerle sınırlı olmadığı yapılan çalışmalar ve araştırmalar stresin sebeplerini tam olarak bir sınıf altında toplayamamakta olduğu görülmüştür. Çünkü iş yaşamında ya da özel yaşamdaki stres, bireyin içinde bulunduğu ortamdan, kişilik özelliklerinden, fiziksel özelliklerinden (yaş gibi) ve psikolojik durumundan kaynaklı olabildiği tespit edilmiştir.

KIREL (1991) “Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama Çalışması ” adlı tezinde zor çalışma koşulları altında çalışan kadınlarda stresin yaratabileceği bireysel ve örgütsel sonuçların neler olabileceğini ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırmanın örneklemini Eskişehir bölgesinde Tekstil ve Bankacılık sektöründe çalışan üç yüz elli kadın oluşturmaktadır. Anket yöntemi kullanılarak saha araştırması yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kadınların fiziksel rahatsızlıklara yakalanma oranı ile yaptıkları iş arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yapılan işin niteliğinden kaynaklanan stresin çalışan kadınlarda fiziksel rahatsızlıklara neden olduğu söylenebilir. Çalışanlarda en çok endişe konusunu, aşırı yorgunluk sonucu ileride rahatsızlanma ve ekonomik problemler oluşturmaktadır. Kadınların aile ve iş yerindeki sorumlulukları zaman zaman ağır geldiği ve psikolojik ve fiziksel olarak zorlandığı görülmüştür. Çalışan kadınların en büyük gerilim kaynaklarından birini de ailesiyle ilgili olumsuz ilişkiler oluşturmuştur.

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. Araştırma grubunda yer alan hemşirelerin 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. Bunun yanı sıra, rol belirsizliği, sorumluluk, iş yerinden ayrılamama, işle ilgili karar sürecine katılamama, gelecek belirsizliği, iş doyumunda eksiklik boyutunda ise erkeklerin ölçek skor puan ortalamasının kadınlardan daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. 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. Araştırmanın örneklemini Adana yöresinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan orta (rezervasyon müdürü, kat şefi gibi) ve üst kademe (genel müdür, muhasebe müdürü, insan kaynakları müdürü gibi) yöneticiler arasından seçilen 62 yöneticidir. 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 görülmüştür.

CEMALOĞLU ve ŞAHİN (2007) “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi” adlı makalelerinde ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini farklı demografik değişkenlere göre saptamayı amaçlamışlardır. Araştırmanın örneklemini Çankaya, Keçiören ve Yenimahalle ilçelerindeki

öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma, öğretmenlerin cinsiyetleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Öğretmenlerin kadın veya erkek olmaları tükenmişlik düzeylerini etkilememektedir. Bunun sebebinin öğretmenlik mesleğinde cinsiyet farkının çok fazla önem taşımaması, mesleki rollerin cinsiyete göre değişmemesi görüşleri paralelinde yorumlanabilir.

TÜRKGÜNGÖR ( 2009) “Örgütsel stres ve çözüm yollarında cinsiyet faktörü: Bir Örnek Olay” adlı yüksek lisans tezinde bankada çalışan kadın ve erkeklerin karşılaştıkları stres yaratıcı faktörleri ve baş etme yöntemlerini ortaya çıkarmayı ve bankanın çalışanlarının demografik özelliklerine göre stres yaratıcı faktörlerinin ve stresle baş etme yöntemlerinin değişip değişmediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın örneklemini çalışma kapsamında ele alınan özel bir banka oluşturmaktadır. Bankanın genel müdürlüğündeki dört departman ele alınmıştır. Çalışmada üzerinde durulan stres ve cinsiyet açısından yapılan analiz sonucunda cinsiyete göre çalışanlar arasında örgütsel stres faktörleri boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Bunun yanında cinsiyete göre çalışanlar arasında örgütsel stresin bireysel başa çıkma yolları boyutlarından bilişsel yeniden yapılanma açısından istatistiksel olarak farklılık bulunmaktadır. Kadınlar problemin kabul edilip, kendince bilişsel olarak yeni çözüm yollarının aranmasına daha çok yöneldiği görülmüştür.

AKIN ve BALOĞLU (2014) “Türkiye’deki Kadın Üniversite Yöneticilerinin Stres ve Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi” adlı makalede Türkiye’deki kadın üniversite yöneticilerinin iş ortamında yaşadıkları stres ve kaygının çeşitli yönlerden incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla kadın üniversite yöneticilerinin stres ve kaygı düzeyleri betimlenmiş, bu düzeylerin yöneticilik görevi, akademik unvan, medeni durum ve yaşa göre farklılaşma durumu sınanmıştır. Araştırmanın hedef evreni Türkiye’deki üniversitelerde çalışmakta olan kadın rektör, rektör yardımcısı, dekan, dekan yardımcısı, enstitü müdürü, yüksekokul müdürü, bölüm başkanı, bölüm başkan yardımcısı ve anabilim dalı başkanlarından oluşmaktadır. Katılımcıların stres ve kaygı düzeyleri ortalama ve standart sapma ile betimlenmiştir. Katılımcıların stres ve kaygı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı test edilmiştir. Kadın üniversite yöneticilerinin iş ortamında yaşadıkları stres arttıkça kaygıları da artış gösterdiği görülmüştür. 31–40 yaş arasındaki kadın yöneticiler, 51 ve üzeri

yaşlardaki kadın yöneticilerden anlamlı şekilde daha fazla stres yaşadığı görülmüştür. Katılımcıların stres ve kaygı düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığına bakıldığında kadın üniversite yöneticilerinin stres düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmadığı, öte yandan, evlilerin kaygı düzeyleri evli olmayanlardan anlamlı biçimde daha düşük olduğu görülmüştür. Araştırmanın bulguları kadın üniversite yöneticilerinin yaşadıkları iş stresinin orta, kaygının ise düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Üst düzey yönetim görevlerinde bulunmayan, akademik unvanı düşük olan ve genç kadın yöneticiler daha çok stres yaşarken, üst düzey yönetim görevlerinde bulunmayan ve evli olmayan genç kadın yöneticiler daha fazla kaygı duymaktadır. Kadın üniversite yöneticilerinin stres ve kaygı düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

### **1.6.2. Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Çalışmalar**

BOYAR (2011) “Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması” adlı doktora tezinde muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik durumları araştırılmış ve muhasebecilerde mesleki tükenmişliği etkileyen faktörlerin neler olduğu üzerinde durulmuştur. Araştırmanın evreni, Türkiye genelinde muhasebe mesleğini icra eden, muhasebe meslek mensuplarını kapsamaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Maslach tükenmişlik ölçeği, rol çatışması ve rol belirsizliği ölçeği, aşırı iş yükü ölçeği ile demografik ve kişisel özellik sorularından oluşan bir anket kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, muhasebecilerin tükenmişlik derecelerinin yüksek olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Muhasebecilerin iş ortamındaki en önemli stres kaynağı aşırı iş yüküdür. Aşırı iş yükü, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmaya yol açmaktadır. Rol stres kaynaklarının mesleki tükenmişliği olumsuz etkilediği ve aralarında pozitif yönlü ilişki olduğu hipotezlerle ortaya konmuştur. Aşırı iş yükü, mesleki tükenmişliğin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutuna en fazla etki ettiği görülmüştür. Muhasebecilerin iş ortamında yaşadıkları rol çatışmasının yol açtığı stres düzeyinin, onları duygusal açıdan canlı tutan bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Mesleğin ilk iki yılında, mesleki tükenmişlik düzeyi ve rol belirsizliği yüksektir. Rol stres kaynakları ve mesleki tükenmişlik açısından muhasebe meslek

mensuplarının cinsiyetlerine göre anlamlı ölçüde farklılaşmadığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre muhasebe meslek mensuplarının cinsiyetlerinin, rol stresi ve mesleki tükenmişlik üzerine etkisi olmadığı anlaşılmaktadır.

HACIHASANOĞLU ve KARACA (2014) “Bağımsız Çalışan Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Tatmini ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması” adlı makalede muhasebecilerin (muhasebe meslek mensubu ve muhasebe çalışanlarının) tükenmişlik, iş tatmini ve stres düzeylerinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Araştırmanın ana kütesini Yozgat il merkezinde çalışan bağımsız muhasebe meslek mensupları ve muhasebe çalışanları oluşturmaktadır. Bu kapsamda bağımsız çalışan Serbest Muhasebeci (SM) ve Serbest Muhasebesi Mali Müşavirler (SMMM) ve muhasebe bürolarında çalışan iş görenler (belge sahibi olmayan) araştırmanın ana kütesini oluşturmaktadır. Bağımsız muhasebe meslek mensuplarının, tükenmişlik düzeyinin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında orta, kişisel başarı boyutunda ise yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. İş tatmini düzeyi yüksek olmasına karşın, çalışanların aşırı stresli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Muhasebe meslek mensubu ile muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin, duyarsızlaşma boyutunda farklılaştığı tespit edilmiştir. Yaş, tecrübe ve ortalama gelir değişkenleri açısından da yine tükenme düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik boyutları, iş tatmini ve stres arasındaki ilişkinin ortaya konulması amacıyla yapılan analizde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında pozitif, duygusal tükenme boyutu ile stres arasında pozitif ve duygusal tükenme boyutu ile iş tatmini arasında ise negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

KAPLANOĞLU (2014) “Mesleki Stresin Temel Nedenleri ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM’ler Üzerine Bir Araştırma” adlı makalede muhasebe meslek mensuplarının mesleki stres nedenlerini belirlemek ve mesleki stresin sonuçlarıyla olan ilişkisini belirlemek amaçlanmıştır. Bu araştırmanın evrenini Manisa il sınırları içerisinde bulunan serbest çalışan muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Değişkenler arası çoklu ilişkiyi değerlendirmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki stres nedenlerinin

hesaplanan ortalamaları göz önüne alındığında en yüksek ortalamaya nitel aşırı rol yükünün sahip olduğu bulunmuştur. Nitel aşırı rol yükü stresi, yüklenen iş bireyin yetenek ve kabiliyetlerini aştığı zaman ortaya çıkmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının işle ilgili görevlerinin kendilerini zorladığı şeklinde de ifade edilebilir. Diğer mesleki stres nedenleri sırasıyla rol çatışması, kariyer gelişimiyle ilgili endişeler, nicel aşırı rol yükü ve rol belirsizliğidir. Mesleki stres nedenleri ortalamalara göre değerlendirildiğinde muhasebe meslek mensupları için nitel aşırı rol yükü, rol çatışması, kariyer gelişimiyle ilgili endişeler ve nicel aşırı rol yükü “bazen” bir stres kaynağıdır. Nitel aşırı rol yükü ile işe bağlı gerginlikler arasında diğer stres nedenlerine göre daha kuvvetli ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bunun anlamı muhasebe mesleğiyle ilgili görevlerin bazen meslek mensuplarının yetenek ve kabiliyetlerini aşması işe bağlı gerginliklere neden olmasıdır.

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 iş yerlerinde muhasebe departmanında çalışan muhasebe meslek elemanlarıdır. Anket uygulaması yapılarak çalışanlarla yüz yüze görüşülmüştür. Çıkan sonuçlara göre muhasebe meslek elemanlarının en çok çevresel faktörlerden etkilendiği saptanmıştır. Birinci ve ikinci örnekleme esas alındığında ekonomik sorunlar, aileyle ilgili sorunlar, zaman baskısı, ekonomik ve politik belirsizlik, yaşam biçimi, teknolojik gelişim ön plana çıkmıştır. 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. Bu araştırmanın evreni TURMOB ve TESMER işbirliğinde Sürekli Eğitimci Seminerine katılan toplam 310 muhasebe meslek mensubu ve muhasebe



eğitimi veren ğretim elamanlarını 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 ğretim elemanlarının stres puanları arasında fark olmadığı tespit edilmiştir. Yaş gruplarına göre birinci yaş grubundaki elemanların (20-29 yaş grubu) aritmetik stres ortalaması diğerlerinden yüksek görülmektedir. Daha sonra (50-59 yaş grubu) ortalama ile ikinci sıradadır. Buna göre 30-50 yaş grubundakilerin stres düzeyi ortalama ile diğerlerine nazaran düşük bulunmuştur.

ZEYTİN ve GÖKGÖZ (2011) “Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerin İncelenmesi: Yalova ve Bilecik İlleri rneği” adlı makalede muhasebe meslek mensuplarında strese neden olan faktörlerin ağırlık düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini, Yalova ve Bilecik illeri sınırları içerisinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu düzenlenmiştir. Anket sonuçları tek grup t-testi’ne tabi tutularak geliştirilen hipotezlerin doğruluğu incelenmiştir. Yalova ve Bilecik illerinde faaliyet gösteren 127 muhasebe meslek mensubu üzerinde 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. Araştırmanın evreni Isparta ve Burdur illerinde faaliyette bulunan SM (Serbest Muhasebeci), SMMM (Serbest Muhasebeci Mali Müşavir) ve YMM’lerden (Yeminli Mali Müşavir) oluşmaktadır. Veriler anket yöntemiyle elde edilmiştir. Friedman ift 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.

GÜNAYI, DEMİRALAY (2016) “Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin İş Stresi, Tükenmişlik Sendromu ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı makale muhasebe meslek çalışanlarının iş stresleri, tükenmişlik sendromu ve iş-aile yaşam dengeleri arasındaki nedensellik ilişkilerini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırmanın evrenini temsil edecek düzeyde Edirne, Çorlu, Kırklareli ve Tekirdağ Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Meslek Odalarına kayıtlı meslek mensupları araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışmada iş-aile yaşam dengesi ve tükenmişlik arasındaki nedensellik ilişkileri ve bu ilişkilerde iş stresinin aracılık etkisi serbest muhasebeci ve mali müşavirler üzerinde yapılan bir araştırmayla ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş-aile yaşam dengesinin işin aileye etkisi alt boyutunun, tükenmişliğin kişisel başarı ve duygusal tükenme alt boyutları üzerinde doğrudan etkili olduğu, bununla birlikte iş-aile yaşam dengesinin uyum alt boyutunun da yalnızca tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunun doğrudan etkilediği görülmüştür. İşin aileye etkisi arttıkça aile ile kaliteli bir zaman geçirilmesi, aile üyelerinin sorunları ile ilgilenilmesi ve aile içindeki sorumlulukların ihmal edilmesi söz konusu olmaktadır. Çalışma sürelerinin uzaması özellikle serbest muhasebesi ve mali müşavirlerin mükelleflerine karşı ağır sorumlulukları, yaptıkları işin süre kısıtının olması ve işle ilgili uygulama ile kanuni düzenlemelerin günü gününe takip edilmesi zorunluluğu aile ile geçirilen sürenin kışalmasına ve aile içi sorumluluklarda aksamalara yol açacaktır. Bu durum da bir süre sonra işteki enerjinin düşmesi, işe karşı negatif tutumlar sergilenmesi, işte kendisinden çok fazla beklenti içinde bulunduğu yönünde olumsuz bir düşünce halini ve beraberinde de duygusal bir yoksunluğu getirecektir.

TEPELİ, HEYBELİ, KAYIHAN (2014) “Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma: Muğla İli Örneği” adlı makalede muhasebe meslek mensuplarının yoğun iş ortamında karşılaştıkları stres kaynaklarının belirlenmesi ve bu stres kaynaklarının demografik

özellikler bakımından farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evreni Muğla il genelinde faaliyet gösteren Muğla, Bodrum, Fethiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavir odaları oluşturur. Araştırma sonuçlarına göre cinsiyet değişkenine göre stres yaratan durum ele alındığında kadınlarda beklenti ve rekabet faktörünün stres derecesi daha fazla çıkmıştır. Medeni durum değişkenine göre toplumsal algı faktörü bekâr meslek mensuplarında daha fazla stres yaratmaktadır. Eğitim durumu değişkenine göre değişim, teknoloji, etik, toplumsal algı faktörlerine göre değerlendirildiğinde doktora mezunlarında daha fazla stres yaratma eğilimi içinde olduğu görülmüştür. Çevresel etkenler faktörünün stres yaratma bakımından değişim göstermesi kamu/özel firmaya bağlı olarak çalışanlar grubunda daha fazla olmaktadır. Toplumsal algı faktörünün stres yaratma derecesi bakımında gösterdiği farklılıklar medeni durum, yaş, eğitim, mesleki tecrübe gruplarına ait değişkenlerden kaynaklanır. Mesleğin toplumsal algısının bekâr, doktora mezunu ve geliri 1000 TL'den az olan gruplarda stres yaratma derecesinin daha yüksek olmasıdır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. KADIN MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA STRES KAYNAKLARININ BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

Çalışmanın bu bölümünde, kadın muhasebe meslek mensupları üzerinde yapılan araştırma ile ilgili bilgilere yer verilmektedir. Bu çerçevede bir araştırma modeli geliştirilmiş daha sonra araştırmanın amacı, kapsamı, sınırlılıkları, veri toplama yöntemi ve verilerin analiz yöntemi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

#### 2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın temel amacı kadın muhasebe meslek mensuplarının yoğun iş ortamında karşılaştıkları stres kaynaklarının belirlenmesi ve bu stres kaynaklarının demografik özellikler bakımından incelenmesidir. Kadın çalışanlarında günümüz çalışma hayatında giderek artan yeri ve önemini ele alırsak hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; 2015 yılında, Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde kadınların işgücüne katılma oranı % 31,5, 2016 yılında % 33,1 ve 2017 yılında ise % 34,3 olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre kadınların aktif olarak iş yaşamına katılımlarının her geçen yıl artış gösterdiği görülmektedir (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16014>, 08.12.2017).

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.

## 2.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE KAPSAMI

1.Kütüphane ve internet kaynakları kullanılarak literatür taraması yapılmıştır.

2.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”<sup>1</sup>, “Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Stres Kaynaklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği”<sup>2</sup>, “Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep’te Bir Araştırma”<sup>3</sup>, “Çalışma Hayatında Stres Kaynakları Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”<sup>4</sup> 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, muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerini 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.

---

<sup>1</sup>Yusuf TEPELİ, Burhan HEYBELİ ve Burak KAYIHAN, “ Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma: Muğla İli Örneği” Cilt: 7 Sayı:35, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2014 syf: 752,753

<sup>2</sup>Seyhan ÇİL KOÇYİĞİT, Emine ÇINA BAL ve Veli ÖZTÜRK “Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Stres Kaynaklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği”Cilt: 11 Sayı:1, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,2010, syf: 253,275

<sup>3</sup>Abdullah SOYSAL, “Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep’te Bir Araştırma”, Cilt:14 Sayı: 2, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2009, syf: 333-359

<sup>4</sup>Ali AKSOY, Fahrettin KUTLUCA, “ Çalışma Hayatında Stres Kaynakları Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”, Sayı: 49,Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 2005, syf: 457-486.

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.

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 Mali Müşavirler 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. Temel kural evren ne kadar büyükse örnekleme o kadar büyük olmalıdır (Balcı 2001: 107). Karase (1984) örnekleme belli bir evrenin belli sayıda birimlerinin seçimiyle oluşan evrenin temsilcisi bir birim olarak ifade etmiştir. Araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği gerçek ya da hipotetik insan, olay ya da objelerin bütününe evren denir. Örneklemin seçildiği ve örneklem sonuçlarının genellenmek istendiği büyük küme “hedef evren” ya da “çalışma evreni” denir. Sonuç olarak örneklem hedef evrenden belli kurallara göre seçilen ve her bakımdan bu evreni temsil eden küçük bir kümedir. Evrenin tamamı üzerinde araştırma yapmak yerine örneklem almanın gerekçeleri arasında maliyet, kontrol, etik zorunluluklar, verilerin eskimesi gelir (aktaran Balcı 2001: 91,92).

Anketin güvenilirliği test edilmiştir. Güvenilirlik, bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesidir. Güvenilir bir test veya ölçek, benzeri şartlarda tekrar uygulandığında benzeri sonuçlar verir. Güvenilirliğin ölçümünde en yaygın kullanılan yöntem Cronbach Alfa olarak da bilinen alfa katsayısıdır. Alfa değeri olası tüm ikiye ayırma kombinasyonları sonucu ortaya çıkacak olan ikiye ayırma katsayılarının ortalamasını göstermektedir. Alfa değeri 0 ile 1 arası değerler alır ve kabul edilebilir bir değer en az 0,7 olması arzu edilir (Coşkun vd. 2015: 126).

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.

### **2.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI**

Araştırmanın yapılmasında geçerli olan sınırlılıklar aşağıda belirtilmiştir.

**a.** Araştırma, kadın çalışanların demografik bilgilerini ve stres kaynaklarını ortaya koymakla sınırlıdır.

**b.** Araştırma İzmir ilinde görev yapan kadın muhasebe meslek mensupları ile sınırlıdır.

### **2.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ**

Bir hipotez, ortaya çıkmış veya çıkacak belirli davranışlar, olgular veya olaylar hakkında varsayım niteliğindeki açıklamalardır. Hipotez, araştırmacının araştırma problemindeki değişkenler arasında ne tür bir ilişkinin olduğuna dair beklentilerini ve yargılarını ifade eder (Coşkun vd. 2015: 20). Burada hipotez daima yapılacak bir istatistik test sonucuna göre kabul veya reddedilecek şekilde formüle edilir.

Şüphesiz, yapılacak istatistik testin, hipotezi tam olarak kanıtlaması veya kanıtlayamaması gibi kesin bir durum söz konusu değildir. Burada esas olan testin, hipotezin ne derece güvenle kabul veya reddedileceğini göstermesidir. İstatistik test bir hipotezin geçerli olup olmadığını ortaya koyarken örnek istatistiğini değerlerini kullanarak neticeye varmaktadır. Bu nedenle, “istatistik test” veya “hipotez testi” şeklinde de adlandırılır.

Hipotez testinde amaç, hareket tarzları belli bir fiili yapmak veya yapmamak olduğuna göre, böyle bir karara varabilmesi için karar sürecinin belirlenmesi gerekir. Bunun için önce hipotezlerin ortaya konması gerekir. İstatistikte  $H_0$  ‘a sıfır hipotezi,  $H_1$ ’e de alternatif veya araştırma hipotezi denir (Görmüş 2013: 10). Bu çalışmada da, istatistiksel analizler sonucunda “kabul” ya da “red” edilen hipotezler alternatif

hipotezlerdir. Yukarıda belirtilen araştırmanın amaçları dâhilinde araştırmayla ilgili geliştirilen hipotezleri şu şekilde belirtmek mümkündür:

**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. Kolmogorov-Smirnov Testi iki kümülatif

dağılım fonksiyonunun incelenmesi temeline dayanır. Bunlardan birincisi sıfır hipotezinde belirtilen kümülatif dağılım fonksiyonudur. İkincisi örnekten elde edilen gözlenen kümülatif dağılım fonksiyonudur (Baştürk 2010: 225).

Kolmogorov-Smirnov test sonuçlarında anlamlılık değerlerinin 0,05'ten büyük olması durumunda ilgili değişkenin normal dağılıma sahip olduğu söylenebilir. Çalışma kapsamında dikkate alınan değişkenlerde bu koşul sağlanamadığından 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. Mann Whitney U testi yardımıyla bağımsız iki grubun aynı dağılıma sahip ana kitlelerden (popülasyondan) geldiği hipotezi test edilebilmektedir. Kruskal-Wallis testi uygulama olarak Mann Whitney U testine benzetilmektedir, ancak üç veya daha fazla grubun karşılaştırılmasında kullanılmaktadır” (Çoşkun vd. 2015: 206-212).

## 2.5. VERİLERİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRMESİ

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.

$$\text{Puan Aralığı} = (\text{En Yüksek Değer} - \text{En Düşük Değer}) / 5 = (5 - 1) / 5$$

=4/5= 0.79'dur. Böylece Tablo-1'de verilen aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı elde edilmiştir (Gülün vd. 2017: 460-478).

**Tablo 2.1:** 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

## 2.6. Araştırmanın Bulguları

### 2.6.1. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Araştırma kapsamında elde edilen betimsel ve istatistiki 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 tablolarda açıklamalarıyla beraber yer almaktadır:

**Tablo 2.2:** Meslek Mensuplarının Unvana Göre Dağılımı

Unvan	Meslek Mensubu Sayısı	Yüzde
SM	17	7,7
SMMM	142	64,5
Stajyer	61	27,7
<b>Toplam</b>	<b>220</b>	<b>100,0</b>

İzmir ilinde faaliyet gösteren ve araştırmaya katılan kadın muhasebe meslek mensuplarının % 7,7'sini SM'ler, % 64,5'ini SMMM'ler %27,7'sini de Stajyer'lerden oluşmaktadır.

**Tablo 2.3:** Meslek Mensuplarının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Hal	Meslek Mensubu Sayısı	Yüzde
Evli	101	45,9
Bekâr	119	54,1
<b>Toplam</b>	<b>220</b>	<b>100,0</b>

İzmir ilinde faaliyet gösteren ve araştırmaya katılan kadın muhasebe meslek mensuplarının % 45,9'u evli , % 54,1 ise bekârdır.

**Tablo 2.4:** Meslek Mensuplarının Yaş Göre Dağılımı

Yaş	Meslek Mensubu Sayısı	Yüzde
18-35	118	53,6
36-45	82	37,3
45>	20	9,1
<b>Toplam</b>	<b>220</b>	<b>100,0</b>

İzmir ilinde faaliyet gösteren ve araştırmaya katılan kadın muhasebe meslek mensuplarının % 53,6 gibi büyük çoğunluğunun 35 ve aşağı yaş grubunda, % 37,3'ünün 36-45 yaş grubunda % 9,1'inin ise 45 yaş üstü grupta olduğu görülmektedir.

**Tablo 2.5:** Meslek Mensuplarının Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	Meslek Mensubu Sayısı	Yüzde
Lise	9	4,1
Ön Lisans	10	4,5
Lisans	171	77,7
Yüksek Lisans	28	12,7
Doktora	2	,9
<b>Toplam</b>	<b>220</b>	<b>100,0</b>

İzmir ilinde faaliyet gösteren ve araştırmaya katılan kadın muhasebe meslek mensuplarının % 4,1'i Lise mezunu, % 4,5'i Ön Lisans mezunu, % 77,7'si Lisans mezunu, % 12,7'si Yüksek Lisans mezunu ve % 0,9'u Doktora mezunudur.

**Tablo 2.6:** Meslek Mensuplarının Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı

Deneyim	Meslek Mensubu Sayısı	Yüzde
1-10	128	58,2
11-20	65	29,5
20>	27	12,3
<b>Toplam</b>	<b>220</b>	<b>100,0</b>

İzmir ilinde faaliyet gösteren ve araştırmaya katılan kadın muhasebe meslek mensuplarının iş deneyimlerine bakıldığında % 58,2'sinin 10 yıl ve daha az bir

deneyime, % 29,5'inin 20 yıl ve daha az bir deneyime, % 12,3'ünün ise 20 yılı aşan bir deneyime sahip olduğu görülmüştür.

**Tablo 2.7:** Meslek Mensuplarının Çalışma Şekillerine Göre Dağılımı

<b>Çalışma Şekli</b>	<b>Meslek Mensubu Sayısı</b>	<b>Yüzde</b>
Bağımsız	74	33,6
İşletmeye bağlı	42	19,1
Muhasebe meslek mensubu yanında	104	47,3
<b>Toplam</b>	<b>220</b>	<b>100,0</b>

İzmir ilinde faaliyet gösteren ve araştırmaya katılan kadın muhasebe meslek mensuplarının % 33,6'sının bağımsız olarak çalışmakta, % 19,1'inin işletmeye bağlı çalışmakta ve % 47,3'ü gibi büyük çoğunluğu ise bir muhasebe meslek mensubunun yanında çalışmakta olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 2.8:** Meslek Mensuplarının Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarına Karşı Mesleki Açından Negatif Bir Bakış Açısı Varlığı İle İlgili Düşüncelerinin Dağılımı

<b>Bakış Açısı</b>	<b>Meslek Mensubu Sayısı</b>	<b>Yüzde</b>
Evet	69	31,4
Hayır	151	68,6
<b>Toplam</b>	<b>220</b>	<b>100,0</b>

İzmir ilinde faaliyet gösteren ve araştırmaya katılan kadın muhasebe meslek mensuplarının % 31,4'ü kadın meslek mensuplarına karşı negatif bir bakış açısı olduğunu düşünmektedir fakat % 68,6 gibi büyük bir çoğunluk ise negatif bir bakış açısının bulunmadığını belirtmiştir.

**Tablo 2.9:** Meslek Mensuplarının Stres Düzeylerinin Dağılımı

<b>Stres Düzeyi</b>	<b>Meslek Mensubu Sayısı</b>	<b>Yüzde</b>
Yüksek	136	61,8
Düşük	17	7,7
Orta	67	30,5
<b>Toplam</b>	<b>220</b>	<b>100,0</b>

İzmir ilinde faaliyet gösteren ve araştırmaya katılankadın muhasebe meslek mensuplarının % 61,8'i gibi yüksek bir oranı stres düzeylerinin yüksek olduğunu düşünmektedir,% 30,5'i orta düzeyde stres yaşadığını belirtirken % 7,7'lik kısmı ise stres düzeylerinin düşük olduğunu belirtmiştir.

**Tablo 2.10:** Meslek Mensuplarının Kişilik Yapısı Dağılımı

Kişilik Yapısı	Meslek Mensubu Sayısı	Yüzde
A Tipi	125	56,8
B Tipi	95	43,2
<b>Toplam</b>	<b>220</b>	<b>100,0</b>

İzmir ilinde faaliyet gösteren ve araştırmaya katılan kadın muhasebe meslek mensuplarının % 56,8'i A tipi (Aceleci, Kaygılı) bir kişiliğe sahip olduğunu düşünmektedir, % 43,2 ise B Tipi (Sakin ) bir kişiliğe sahip olduğunu belirtmiştir.

## 2.6.2. Katılımcıların Stres Kaynakları ve Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

### 2.6.2.1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişisel Stres Puanlarının İstatistikî Dağılımları

**Tablo 2.11:** Muhasebe 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 ve değerleri)	220	3,3409	1,298	Kararsız

Kadın muhasebe meslek mensuplarının kişisel stres kaynakları ile ilgili düşüncelerini genel olarak değerlendirdiğimizde Tablo 2.11'de de görüldüğü gibi;

Yapılan iş ile kişilik arasındaki uyumsuzluk (3,10), İş ve özel yaşam arasında denge sağlayamamak (3,27), İş yoğunluğunun özel yaşama yönelik problemler doğurması (3,65) ve Kişinin kültürel yapısı (doğup büyüdüğü yer,aldığı eğitim ve değerleri) (3,34) düşüncelerinin ön plana çıktığı görülmüştür. Bu düşüncelerden sonra ortalaması en düşük olan ve katılmıyorum şeklinde ifade edilen; “Mesleki yetersizlik” (2,90) düşüncesi ve “Deneyim yetersizliği” (2,93) düşüncesi yer almaktadır. Tablo 2.11.’de görülen verilerden hareketle; meslek mensuplarının çalışma koşullarının iş ve özel yaşam arasında denge kurmalarını zorlaştırdığı ve bunun da özel yaşamlarında sorunlara neden olduğu, yaptıkları mesleğin kişilik özellikleriyle tam olarak bütünleşmediği, kültürel yapının ve değerlerin meslek yaşamlarında kişisel stres kaynağı olarak görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır.

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

**Tablo 2.12:** Meslek Mensuplarının Unvan Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,2000	,93465	1,00	5,00
Muhasebe meslek mensubu olarak unvanınız	220	2,2000	,56212	1,00	3,00

**Tablo 2.13:** Muhasebe 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	<b>Red</b>
SMMM	142	106,48			P<,05	
Stajyer	61	114,38				
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo 2.13’de 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.

**Tablo 2.14:** Muhasebe 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	<b>Red</b>
Bekâr	119	113,10	13458,50		P<,05	
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo 2.14 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 belirlenememiştir.

**Tablo 2.15:** Meslek Mensuplarının Yaş Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,2000	,93465	1,00	5,00
Yaşınız	220	1,5545	,65635	1,00	3,00

**Tablo 2.16:** Muhasebe 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	<b>Red</b>
36-45	82	115,23			P<,05	
45>	20	102,85				
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					



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

Tablo 2.16 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 belirlenememiştir.

**Tablo 2.17:** Meslek Mensuplarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,2000	,93465	1,00	5,00
Öğrenim Durumunuz	220	3,0182	,61163	1,00	5,00

**Tablo 2.18:** Muhasebe 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	<b>Red</b>
Ön Lisans	10	89,05			P<,05	
Lisans	171	111,49				
Yüksek Lisans	28	97,61				
Doktora	2	118,50				
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo 2.18 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 belirlenememiştir. Diğer yandan bulunan anlamlılık değeri ,05 değerine yakın olduğu için Mann Whitney U testi yapılmıştır.

## Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları:

**Tablo 2.19:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Öğrenim Durumuna Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı Mann Whitney U Testi Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Mann Whitney u	Anlamlılık	Sonuç
Lise	9	12,78	115,00	20,000	,041	<b>Kabul</b>
Ön Lisans	10	7,50	75,00		P<,05	
<b>Toplam</b>	<b>19</b>					

Tablo 2.19’da gösterilen Mann Whitney U sonuçları incelendiğinde meslek mensuplarının öğrenim durumları ile kişisel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiş ve anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Anlamlılık derecesi ,041 değerinin ,05 değerinden küçük çıkması nedeniyle anlamlı bir farklılık vardır lise ve ön lisans basamakları için eğitim düzeyi arttıkça stres düzeyi azalmaktadır. Lise ve ön lisans mezunu muhasebe meslek mensuplarının sıra ortalamalarına bakıldığında lise mezunu meslek mensuplarının yaşadığı stresin Ön Lisans mezunlarından yüksek olduğunu söylenebilir.

**Tablo 2.20:** Meslek Mensupları Lise ve Lisans Mezunu Olanların Karşılaştırma Değerleri

Öğrenim Durumu	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Mann Whitney u	Anlamlılık	Sonuç
Lise	9	123,56	1112,00	472,000	,050	<b>Kabul</b>
Lisans	171	88,76	15178,00		P<,05	
<b>Toplam</b>	<b>180</b>					

Tablo 2.20’de gösterilen Mann Whitney U sonuçları incelendiğinde meslek mensuplarının öğrenim durumları ile kişisel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiş ve anlamlı bir fark olduğu anlaşılmıştır. Anlamlılık derecesi ,05 çıkması nedeniyle anlamlı bir farklılık vardır ve lise ve lisans basamakları için eğitim düzeyi arttıkça stres düzeyi azalmaktadır. Lise mezunu ve lisans mezunu olan muhasebe meslek mensupları karşılaştırıldığında, eğitim düzeyi arttıkça stres düzeyinin azaldığını söyleyebiliriz. Muhasebe meslek mensuplarının sıra ortalamalarına bakıldığında lise mezunu meslek mensuplarının yaşadığı stresin Lisans mezunlarından yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 2.21:** Meslek Mensupları Lise ve Yüksek Lisans Mezunu Olanların Karşılaştırma Değerleri

Öğrenim Durumu	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Mann Whitney u	Anlamlılık	Sonuç
Lise	9	26,11	235,00	62,000	,023	<b>Kabul</b>
Yüksek Lisans	28	16,71	468,00		P<,05	
<b>Toplam</b>	<b>37</b>					

Tablo 2.21’de gösterilen Mann Whitney U testi sonuçları incelendiğinde meslek mensuplarının öğrenim durumları ile kişisel stres kaynakları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiş ve anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Anlamlılık derecesine bakıldığı zaman ,023 değerinin ,05 değerinden küçük çıkması nedeniyle anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Lise mezunu ve yüksek lisans mezunu olan muhasebe meslek mensupları karşılaştırıldığında lise ve yüksek lisans düzeyinde eğitim düzeyi arttıkça stres düzeyinin azaldığı söylenebilir. Muhasebe meslek mensuplarının sıra ortalamalarına bakıldığında lise mezunu meslek mensuplarının yaşadığı stresin yüksek lisans mezunlarından yüksek olduğu görülmektedir ve eğitim düzeyi arttıkça stres düzeyinin azaldığını söylenebilir.

**Tablo 2.22:** Meslek Mensupları Lisans ve Doktora Mezunu Olanların Karşılaştırma Değerleri

Öğrenim Durumu	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Mann Whitney u	Anlamlılık	Sonuç
Lisans	171	86,93	14865,50	159,500	,870	<b>Red</b>
Doktora	2	92,75	185,50		P<,05	
<b>Toplam</b>	<b>173</b>					

Tablo 2.22 incelendiğinde meslek mensuplarının belli bir eğitim seviyesinden sonra kişisel stres kaynaklarının puanlamalarında anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmaktadır. Lisans mezunu ve doktora yapmış olan muhasebe meslek mensupları karşılaştırıldığında eğitim düzeyi arttıkça stres düzeyinde anlamlı bir fark çıkmamıştır.

**Tablo 2.23:** Meslek Mensuplarının Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,2000	,93465	1,00	5,00
Meslekteki Yılıınız	220	1,5409	,70430	1,00	3,00

**Tablo 2.24:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Deneyim Durumuna Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı

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

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

Tablo 2.24 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 belirlenememiştir.

**Tablo 2.25:** Meslek Mensuplarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,2000	,93465	1,00	5,00
Çalışma Şekliniz	220	2,1364	,89113	1,00	3,00

**Tablo 2.26:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Çalışma Şekli Durumuna 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	<b>Red</b>
İşletmeye bağlı	42	118,49			P<,05	
Muhasebe Meslek Mensubu yanında	104	115,17				
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo 2.26 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 belirlenememiştir.

**Tablo 2.27:** Muhasebe 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	Anlamlılık	Sonuç
Evet	69	119,04	8213,50	4620,500	,178	<b>Red</b>
Hayır	151	106,60	16096,50		P<,05	
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo 2.27’de 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 ve anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu elde edilmiştir.

**Tablo 2.28:** Muhasebe 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	<b>Red</b>
Düşük	17	108,00			P<,05	
Orta	67	105,60				
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo 2.28’de Kişisel stres puanlarının “Kendinizi ne düzeyde stresli değerlendiriyorsunuz” sorusuna “yüksek”, “düşük” ve “orta” düzeyde diye cevap veren gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşp farklılaşmadığı test edilmiştir ve anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir.

**Tablo 2.29:** Meslek Mensuplarının Kişilik Yapısı Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,2000	,93465	1,00	5,00
Kişilik Yapınız	220	1,4318	,49646	1,00	2,00

**Tablo 2.30:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Yapısı Durumuna 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>Red</b>
B Tipi	95	109,59	10411,50		P<,05	
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo 2.30’da gösterilen Mann Whitney U testi sonuçları incelendiğinde meslek mensuplarının stres kaynağının kişilik tipine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir.

### 2.6.2.3. Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Stres Kaynakları Puanlarının İstatistikî Dağılımları

**Tablo 2.31:** Muhasebe 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 2.31’de 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) ve “Meslek mensuplarının bilgi paylaşımına yanaşmaması” düşünceleri ön plana çıkmıştır. Bu düşüncelerden sonra ortalaması en düşük ve “Katılmıyorum” veya “Kararsızım” şeklinde ifade edilen; “İşyerinin fiziki koşullarının yetersizliği” (3,01) ve “Kullanılan araç-gereç ve donanım eksikliği” (2,80) düşünceleri yer almaktadır. Tablo 2.31’de 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 bununda 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, meslek mensuplarının kendi içinde bilgi paylaşımına yanaşmaması da meslek yaşamlarında örgütsel stres kaynağına sebep olan unsurlardan biridir.

### 2.6.2.3.1. Bağımsız Değişkenlere Göre Örgütsel Stres Kaynakları Toplamları Farkları ya da Anlamlılıkları

**Tablo 2.32:** Meslek Mensuplarının Unvan Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6205	,81737	1,00	5,00
Muhasebe meslek mensubu olarak unvanımız	220	2,2000	,56212	1,00	3,00

**Tablo 2.33:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Unvan Durumuna 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	<b>Red</b>
SMMM	142	108,90			P<,05	
Stajyer	61	104,86				
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					



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

Tablo 2.33’de SM, SMMM ve Stajyer çalışanların unvan değişkeniyle örgütsel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiştir ve tablodaki sonuçlara göre unvan ve örgütsel stres puanları arasında anlamlı bir fark belirlenememiştir. Anlamlılık değeri anlamlılık seviyesi olan 0,07 sayısının sınır değer olan 0,05 sayısına yakın olması nedeniyle Mann Whitney U testi yapılmıştır.

### Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

**Tablo 2.34:** Meslek Mensuplarının Unvan Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney U Testi Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6205	,81737	1,00	5,00
Muhasebe meslek mensubu olarak unvanınız	220	2,2000	,56212	1,00	3,00

**Tablo 2.35:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Unvan Durumuna Göre SM ve SMMM 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	1740,50	826,500	,034	<b>Kabul</b>
SMMM	142	77,32	10979,50		P<,05	
<b>Toplam</b>	<b>159</b>					

Tablo 2.53’de 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. Anlamlılık derecesini incelediğimizde ,034 değerinin ,05 değerinden küçük çıkması dolayısıyla muhasebe meslek mensupları açısından SM ve SMMM kategorilerindeki unvan farkının stres düzeyleri üzerinde anlamlı bir farka sebep olduğunu söylenebilir.

**Tablo 2.36:** Meslek Mensuplarının Unvan Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney U Testi Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6205	,81737	1,00	5,00
Muhasebe meslek mensubu olarak unvanınız	220	2,2000	,56212	1,00	3,00

**Tablo 2.37:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Unvan Durumuna Göre SM 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	50,74	862,50	327,500	,021	<b>Kabul</b>
Stajyer	61	36,37	2218,50		P<,05	
<b>Toplam</b>	<b>78</b>					

Tablo 2.37’de gösterilen Mann Whitney U testi sonuçları incelendiğinde SM ve Stajyerlerin mesleki unvan değişkeni örgütsel stres puanlamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu anlaşılmıştır. Tablo incelendiğinde Stajyerlerin ve SM’lerin yaşadığı örgütsel stres düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Anlamlılık derecesi incelendiğinde ,021 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.

**Tablo 2.38:** Meslek Mensuplarının Unvan Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney U Testi Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6205	,81737	1,00	5,00
Muhasebe mesleği mensubu olarak unvanınız	220	2,2000	,56212	1,00	3,00

**Tablo 2.39:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Unvan Durumuna Göre SMMM ve Stajyerler İçin Yapılan Mann Whitney U Testi Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı

Unvan	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Mann Whitney u	Anlamlılık	Sonuç
SMMM	142	103,08	14637,00	4178,000	,690	<b>Red</b>
Stajyer	61	99,49	6069,00		P<,05	
<b>Toplam</b>	<b>203</b>					

Tablo 2.39’da gösterilen Mann Whitney U testi sonuçları incelendiğinde 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 2.40:** Meslek Mensuplarının Medeni Hal Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6205	,81737	1,00	5,00
Medeni haliniz	220	1,5409	,49946	1,00	2,00

**Tablo 2.41:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Medeni Hal Durumuna 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	<b>Red</b>
Bekâr	119	110,67	13169,50		P<,05	
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo 2.41 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 belirlenememiştir.

**Tablo 2.42:** Meslek Mensuplarının Yaş Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6205	,81737	1,00	5,00
Yaşınız	220	1,5545	,65635	1,00	3,00

**Tablo 2.43:** Muhasebe 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	<b>Red</b>
36-45	82	120,63			P<,05	
45>	20	98,45				
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo 2.43 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 belirlenememiştir.

**Tablo 2.44:** Meslek Mensuplarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6205	,81737	1,00	5,00
Öğrenim Durumunuz	220	3,0182	,61163	1,00	5,00

**Tablo 2.45:** Muhasebe 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	<b>Red</b>
Ön Lisans	10	106,20			P<,05	
Lisans	171	110,01				
Yüksek Lisans	28	108,36				
Doktora	2	96,75				
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo2.45 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 belirlenememiştir.

**Tablo 2.46:** Meslek Mensuplarının Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6205	,81737	1,00	5,00
Meslekteki Yılıınız	220	1,5409	,70430	1,00	3,00

**Tablo 2.47:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Deneyim Durumuna Göre Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı

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

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

Tablo2.47 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 belirlenememiştir.

**Tablo 2.48:** Meslek Mensuplarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6205	,81737	1,00	5,00
Çalışma Şekliniz	220	2,1364	,89113	1,00	3,00

**Tablo 2.49:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Çalışma Şekli Durumuna 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	<b>Red</b>
İşletmeye bağlı	42	118,25		1,794	P<,05	
Muhasebe Meslek Mensubu yanında	104	112,74				
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo 2.49 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 belirlenememiştir.

**Tablo 2.50:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Kadın Çalışanlara Karşı Mesleki Açından Negatif Bir Bakış Açısı Bulunup Bulunmama Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6205	,81737	1,00	5,00
Kadın muhasebe meslek mensuplarına karşı mesleki açıdan negatif bir bakış açısı bulunmakta mıdır?	220	1,6864	,46503	1,00	2,00

**Tablo 2.51:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Kadın Çalışanlara Karşı Mesleki Açından 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	
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo 2.51’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 2.52:** Meslek Mensuplarının Stres Düzeyi Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6205	,81737	1,00	5,00
Kendinizi ne düzeyde stresli değerlendiriyorsunuz?	220	1,6864	,91001	1,00	3,00

**Tablo 2.53:** Muhasebe 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	<b>Red</b>
Düşük	17	99,56			P<,05	
Orta	67	109,28				
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo 2.53’de örgütsel stres puanlarının “Kendinizi ne düzeyde stresli değerlendiriyorsunuz” sorusuna “yüksek”, “düşük” ve “orta” düzeyde diye cevap veren gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşp farklılaşmadığı test edilmiştir ve anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir.

**Tablo 2.54:** Meslek Mensuplarının Kişilik Yapısı Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6205	,81737	1,00	5,00
Kişilik Yapınız	220	1,4318	,49646	1,00	2,00

**Tablo 2.55:** Meslek Mensuplarının Kişilik Yapısı Durumuna 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	<b>Red</b>
B Tipi	95	110,07	10457,00		P<,05	
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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



Tablo 2.55’de gösterilen Mann Whitney U testi sonuçları incelendiğinde mali müşavirlerin örgütsel stres kaynağının kişilik tipine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucu elde edilmiş.

#### 2.6.2.4. Muhasebe Meslek Mensuplarının Çevresel Stres Puanları Topamlarının İstatistikî Dağılımları

**Tablo 2.56:** Muhasebe 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 2.56’da da 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 2.56'da 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 2.57:** Meslek Mensuplarının Unvan Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6529	,79824	1,00	5,00
Muhasebe meslek mensubu olarak unvanınız	220	2,2000	,56212	1,00	3,00

**Tablo 2.58:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Unvan Durumuna 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	<b>Red</b>
SMMM	142	107,86			P<,05	
Stajyer	61	110,26				
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo 2.58 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 2.59:** Meslek Mensuplarının Medeni Hal Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6529	,79824	1,00	5,00
Medeni haliniz	220	1,5409	,49946	1,00	2,00

**Tablo 2.60:** Muhasebe 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	<b>Red</b>
Bekâr	119	110,93	13200,50		P<,05	
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo 2.60 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının medeni durum değişkenleri ile çevresel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiştir ve tablodaki sonuçlara göre medeni durum ve stres puanları arasında anlamlı bir fark belirlenememiştir.

**Tablo 2.61:** Meslek Mensuplarının Yaş Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6529	,79824	1,00	5,00
Yaşınız	220	1,5545	,65635	1,00	3,00

**Tablo 2.62:** Muhasebe 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	<b>Red</b>
36-45	82	117,21			P<,05	
45>	20	107,13				
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo 2.62 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının yaş değişkenleri ile çevresel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiş ve tablodaki sonuçlara göre yaş aralıkları ve çevresel stres puanları arasında anlamlı bir fark belirlenememiştir.

**Tablo 2.63:** Meslek Mensuplarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6529	,79824	1,00	5,00
Öğrenim Durumunuz	220	3,0182	,61163	1,00	5,00

**Tablo 2.64:** Muhasebe 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	<b>Red</b>
Ön Lisans	10	113,10			P<,05	
Lisans	171	110,99				
Yüksek Lisans	28	99,14				
Doktora	2	134,75				
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo 2.64 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının öğrenim durum değişkenleri ile çevresel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiş ve tablodaki sonuçlara göre öğrenim durumları ve çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark belirlenememiştir.

**Tablo 2.65:** Meslek Mensuplarının Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6529	,79824	1,00	5,00
Meslekteki Yılıınız	220	1,5409	,70430	1,00	3,00

**Tablo 2.66:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Deneyim Durumuna Göre Çevresel Stres Kaynakları Dağılımı

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

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

Tablo 2.66'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 belirlenememiştir.

**Tablo 2.67:** Meslek Mensuplarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6529	,79824	1,00	5,00
Çalışma Şekliniz	220	2,1364	,89113	1,00	3,00

**Tablo 2.68:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Çalışma Şekli Durumuna 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	<b>Red</b>
İşletmeye bağlı	42	118,31		1,104	P<,05	
Muhasebe Meslek Mensubu yanında	104	110,94				
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo 2.68’de, 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 belirlenememiştir.

**Tablo 2.69:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Kadın Çalışanlara Karşı Mesleki Açından Negatif Bir Bakış Açısı Bulunup Bulunmama Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6529	,79824	1,00	5,00
Kadın muhasebe meslek mensuplarına karşı mesleki açıdan negatif bir bakış açısı bulunmakta mıdır?	220	1,6864	,46503	1,00	2,00

**Tablo 2.70:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Kadın Çalışanlara Karşı Mesleki Açından 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	<b>Red</b>
Hayır	151	107,75	16271,00		P<,05	
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo 2.70’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 2.71:** Meslek Mensuplarının Stres Düzeyi Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6529	,79824	1,00	5,00
Kendinizi ne düzeyde stresli değerlendiriyorsunuz?	220	1,6864	,91001	1,00	3,00

**Tablo 2.72:** Muhasebe 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		,423	<b>Red</b>
Düşük	17	119,88		1,720	P<,05	
Orta	67	102,41				
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

**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 2.73:** Meslek Mensuplarının Kişilik Yapısı Değişkenine Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
TOPLAM	220	3,6529	,79824	1,00	5,00
Kişilik Yapınız	220	1,4318	,49646	1,00	2,00

**Tablo 2.74:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Yapısı Durumuna 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	<b>Red</b>
B Tipi	95	108,87	10342,50		P<,05	
<b>Toplam</b>	<b>220</b>					

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

Tablo 2.74’de gösterilen Mann Whitney U testi sonuçları incelendiğinde meslek mensuplarının çevresel stres kaynağının kişilik tipine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir.



## 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. İş stresi, bireyi normal fonksiyonlarından saptıran psikolojik veya fiziksel davranışlarını değiştiren, işle ilgili yaşanan sorunların sonucunda oluşan psikolojik bir durum veya işin gerekleri ile çalışanın yetenekleri ya da gereksinimleri arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan, zararlı fiziksel ve duygusal davranışlar olarak tanımlanabilir (Cam 2004: 3). 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).

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, stresörler, 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. Anket sonuçları değerlendirildiğinde, ankete katılan meslek mensuplarının demografik durumları ve meslekle ilgili düşüncelerine ilişkin bulgular aşağıdaki gibi özetlenebilir;

Ankete katılan kadın muhasebe meslek mensuplarının demografik bilgilerine göre çıkan sonuçları incelediğimizde; meslek mensuplarının ağırlığının;

➤ Lisans mezunu (% 77,7),

➤ Genç (18-35 yaş aralığında olan % 53,6)

➤ Bekâr (% 54,1)

➤ Mesleki tecrübe bakımından 1-10 yıl (% 58,2),

➤ Unvan olarak SMMM (% 64,5)

➤ Çalışma şekilleri bakımından da bir muhasebe meslek mensubunun yanında çalışan (% 47,3) olduğu görülmüştür.

➤ Katılımcıların kadın muhasebe meslek mensuplarına karşı mesleki açıdan negatif bir bakış açısı varlığı ile ilgili düşüncelerini tespit etmeye yönelik ifadelerle verdikleri cevaplara göre, Hayır cevabı (% 68,6) yüksek çıkmıştır, İzmir ilinde çalışan ve araştırmanın evrenini oluşturan meslek mensupları kadın oldukları için negatif bir tutumla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir.

➤ Stres düzeylerini değerlendirdiklerinde ise yüksek cevabı (% 61,8) vermişlerdir ve stresli bir meslek olduğunu belirtmişlerdir.

➤ Kişilik yapısı ile ilgili yöneltilen sorulara verilen cevaplarda Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarında A tipi aceleci, kaygılı kişilik yapısının B tipi sakin kişilik yapısına göre daha yüksek (% 56,8) olduğu tespit edilmiştir.

➤ Çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde kadın muhasebe meslek mensuplarının stresli ve kaygılı kişilik özelliklerini daha çok gösterdiği veya mesleğin çalışanları bu yönde etkilediği sonucuna varılabilir.

Muhasebe meslek mensuplarının yaşadığı stres kaynakları ve dereceleri ölçülmüş ve her faktör grubunda hissedilen stres derecesi ölçülmüştür. Kadın muhasebe meslek mensuplarının yaşadıkları stres kaynaklarının araştırmada ele alınan bağımsız değişkenlere unvan, medeni hal, yaş, öğrenim durumu, mesleki deneyim, çalışma şekli, kadın çalışana negatif bakış açısı olma algısı, kendi stres durum algıları ve kişilik yapılarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir;

➤ Muhasebe meslek mensuplarının öğrenim durumları ile kişisel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiş ve anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Kişisel stres kaynakları faktörlerinin stres yaratma dereceleri bakımından farklılık göstermesi, öğrenim durumu değişkenine ait gruplardan kaynaklanmaktadır. Bu gruplarda en dikkat çekici sonuç lise mezunu meslek mensuplarında eğitim durumu değişkeninin diğer gruplarla karşılaştırıldığında daha fazla stres yaratma derecesine sahip olmasıdır. Muhasebe meslek mensuplarının sıra ortalamalarına bakıldığında lise mezunu iş görenlerin eğitim düzeyi yüksek olan meslektaşlarına göre daha yoğun stres yaşadığı ve eğitim düzeyi arttıkça stres düzeyinin azaldığı görülmüştür. Mali müşavirlerin belli bir eğitim seviyesinden sonra kişisel stres puanlamalarında anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmaktadır. Lisans ve doktora mezunu olan muhasebe meslek mensupları karşılaştırıldığında eğitim düzeyi arttıkça stres düzeyinde anlamlı bir fark oluşmadığı görülmüştür.

➤ 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 çok önemli olduğunu görebiliriz. Eğitim düzeyi arttıkça ve unvanın da buna bağlı olarak değişmesiyle yaşanan kişisel ve örgütsel stres azalmaktadır. Bu açıdan meslek mensuplarının kendilerini iyi yetiştirmesi ve eğitim düzeylerini arttırması çok önemli bir faktördür.

➤ Kişisel başlığı altında yer alan stres faktörlerinin, kadın muhasebe meslek mensupları üzerindeki etkilerini ölçmek için oluşturulan diğer hipotezler incelendiğinde; unvan, medeni durum, yaş, mesleki deneyim, çalışma şekli, kadın çalışana negatif bakış açısı olma algısı, kendi stres durum algıları ve kişilik yapılarına değişkenleri üzerine kurulan hipotezlerin reddedilmesi neticesinde kişisel stres kaynaklarının bu değişkenlere göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

➤ Örgütsel başlığı altında yer alan stres faktörlerinin, kadın muhasebe meslek mensupları üzerindeki etkilerini ölçmek için oluşturulan hipotezler incelendiğinde, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, mesleki deneyim, çalışma şekli, kadın çalışana negatif bakış açısı olma algısı, kendi stres durum algıları ve kişilik yapılarına değişkenleri üzerine kurulan hipotezlerin reddedilmesi neticesinde örgütsel stres kaynaklarının bu değişkenlere göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

➤ Çevresel başlığı altında yer alan stres faktörlerinin, kadın muhasebe meslek mensupları üzerindeki etkilerini ölçmek için oluşturulan ilgili hipotezler incelendiğinde; unvan, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, mesleki deneyim, çalışma şekli, kadın çalışana negatif bakış açısı olma algısı, kendi stres durum algıları ve kişilik yapılarına değişkenleri üzerine kurulan hipotezlerin reddedilmesi neticesinde çevresel stres kaynaklarının bu değişkenlere göre farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir.

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

➤ Kadın muhasebe meslek mensuplarının kişisel stres kaynakları ile ilgili düşüncelerini genel olarak değerlendirildiğinde ise meslek mensuplarının Tablo 2.11’ de aritmetik ortalamaları incelendiğinde çalışma koşullarının özel yaşamlarında sorunlara neden olduğu (3,65), yaptıkları mesleğin kişilik özellikleriyle tam olarak bütünleşmediği (3,10), kültürel yapının ve değerlerin meslek yaşamlarında kişisel stres kaynağı olarak görüldüğü (3,34) sonucuna ulaşılmıştır.

➤ Kadın muhasebe meslek mensuplarının örgütsel stres puan ortalamalarını değerlendirildiğinde ise meslek mensuplarının Tablo 2.31’de aritmetik ortalamaları incelendiğinde iş yükünün fazla olduğu (4,16), yapılan iş ve yüklenen sorumlulukların ağır olduğu fakat gelirin meslek mensuplarını tatmin etmediği (4,02) yönündedir. Bununla birlikte işlerin kısa sürede yapılmasının beklenmesi (4,10) ve bununda uzun ve yorucu çalışma saatlerini beraberinde getirmesi (3,95), bürokratik işlemlerin yoğun olması ve sürekli değişime uğraması (4,06), meslek mensuplarının kendi içlerindeki rekabet sebebiyle mükellef kaybı yaşamaları (3,87) gibi olumsuzluklar nedeniyle iş kalitesinin düştüğü görüşü hâkimdir. Meslek mensuplarının kendi içinde bilgi paylaşımına yanaşmaması (3,37) da meslek yaşamlarında örgütsel strese sebep olan unsurlardan biridir.

➤ Kadın muhasebe meslek mensuplarının çevresel (dışsal) stres puan ortalamaları değerlendirildiğinde ise meslek mensuplarının Tablo 2.56’da aritmetik ortalamaları incelendiğinde; meslektaşların ucuza defter tutmaları (3,65), meslek sürekli yenilenen ve değişen kanun ve kurallara uyum sağlamayı gerektirirken meslek mensuplarının kendilerini yenilemekte ve gelişmelere adaptasyon sağlamakta geç kalmaları (3,63) gibi sebeplerden mesleğin her geçen gün geriye gittiği ve bununda ekonomik kaygılara yol açtığı (3,99) görüşü hâkimdir. Bununla birlikte meslek mensuplarının iş yoğunluğu olan dönemlerde resmi kurumların sistemlerinde aşırı yüklenme sebebiyle yaşanan arızalar (3,87) ve mesleğin etik kuralları ile mükelleflerin isteklerinin çatışması da (3,75) meslek yaşamlarında çevresel strese sebep olan unsurlardan biridir.

➤ Çalışmaya katılan kadın muhasebe meslek mensuplarına ilişkin kurulan hipotezler reddedildiğinden bu kişilerin stres kaynaklarına göre yargılarının ortaklaştığı sonucuna ulaşılabılır. 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. Bazı araştırmalarda kadın ve erkeklerin stres düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bazı araştırmalar kadınların, bazı araştırmalarda erkeklerin stresi daha yoğun yaşadığını göstermektedir. Cinsiyetle stres arasında ilişkinin olmadığını ifade eden araştırmalarda bulunmaktadır. 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

### Kitaplar:

Aytaç Serpil, İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi, Labour Ministry-CASGEM, 2009, s. 1-34

Balcı Ali, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem Teknik ve İlkeleri, Pegem A Yayınevi, 2001, s. 91-92

Baltaş Acar ve Baltaş Zuhâl, Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitabevi, 1990, 265-266

Baştürk Ramazan, Bütün Yönleriyle Spss Örneklî Nonparametrik İstatistiksel Yöntemler, Anı Yayıncılık, 2010, s. 225

Bozkurt T., Uluğ M., Turpoğlu A., Çelik, Z. Oktuğ, İçellioğlu S., Özden S., Soysal Ö., Stres, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, Kitap No: 122 2010, s. 18

Coşkun Recai, Altunışık Remzi, Bayraktaroğlu Serkan, Yıldırım Engin, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı, 2015, s. 206-212

Cüceloğlu Doğan, İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları Remzi Kitabevi, 2016, s. 321

Dalkılıç S. Olca, Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri, Nobel Akademik Yayıncılık, 2014, s.14

Keser Aşkın, Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla İş Stresi Kaynakları, Ekin Kitabevi, 2013, s.4

Selye Hans, Stres Without Distress J.B Lippincott Company, Newyork, 1974, s.27

Şahin Hisli Nesrin, Stresle Başa Çıkma Olumlu Bir Yaklaşım, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1998 s. 7-19

Şimşek Şerif, Yönetim ve Organizasyon, Günay Ofset, 2005, s. 311-312

### **Tezler:**

Aksoy Ersin Güray, *Çalışma Ortamında Stres (Denizli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2013, s. 55

Bağ Vildan, *Gazetecilerde İş Stresi: Balıkesir İli Yerel Basınında Çalışan Gazetecilerin İş Stresi Kaynaklarına İlişkin Bir Uygulama*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gazetecilik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2012, s. 5

Bingöl Gülsen, *Stres ve Stres Yönetimi Yaklaşımları Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2013, s. 34

Boyar Ender, *Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011, s. 112

Bulut Dilek, *Çalışma Yaşamında İş Stresi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, 2013, s. 62-64

Cam Erdem, *Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar*, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler



Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2004, s.3

Canpolat Özlem, *Çalışanların Stres Düzeylerini Etkileyen Faktörler ve İş Sağlığı Hemşiresinin Stres İle Baş Etmede Etkililiği*, Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisan Tezi, 2006, s.13-15

Çevik Meral, *İş Yerinde Oluşan Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri; Acil Servis Hizmetleri Kapsamında Bir Uygulama*, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2011, s. 28

Eğın Ayşe, *Çalışma Hayatında İş Stresi ve Tükenmişlik*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015, s. 38-42

Erdal Selda, *Örgütlerde Stres Yönetiminde Cinsiyet Faktörü*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2011, s. 55-57

Gökgöz Hakan, *Stresin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma*, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2013, s.37

İlgöz Murat, *Stres Kaynakları, Sonuçları ve Stresle Mücadele*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2014, s.6

Kalay Faruk, *Bilişim Teknolojilerinin İş Stresi ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri: Kuram ve Türk Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2009, s. 41,42

Kırel iğdem, *Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama Çalışması*, Anadolu Üniversitesi Doktora Tezi, 1991, s. 123-174

Kurşun Ali, *Çalışma Hayatında Stres ve Stresle Mücadele*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, 2014, s.47, 49, 51

Pekgirgin Işık, *Beyaz Yakalı Çalışanların Sahip Oldukları Denetim Odağı İle Algılanan Stres Ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2014, s.7,11

Radbeh Nooshin, *İş Hayatında Stresin Performansa Etkileri: Yalova Üniversitesi Örneği*, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014, s.7

Sarıçam Hanife, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hemşirelerin Karşılaştığı Risk ve Tehlikelerin İş Stresi Düzeyleri Üzerine Etkisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2012, s. 25-27

Tanşu Melek, *Örgütsel Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2009 s. 58

Tetik Fatma, *Çalışma Yaşamında İş Stresinin Verimlilik Üzerine Etkileri: Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Çalışan Hemşireler Üzerine Bir Uygulama*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2014, s.4, 8, 9, 12

Toklu T. Arzu, *İşyerinde Stres Oluşturan Faktörler: Özel Sektör Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2011, s. 3, 4, 5, 9, 10

Türkgüngör S. Pelin, *Örgütsel Stres ve Çözüm Yollarında Cinsiyet Faktörü: Bir Örnek Olay*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2009 s. 121-122

Yaşar Onur, *Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres ve Başa Çıkma Yolları Bir Kamu Kurumu Örneği*, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2014 s. 89-99

Yetişen Ece, *İş Stresinin İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisinde Sosyal Desteğin Biçimlendirici Rolü*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2010, s.8

#### **Dergiler ve İnternet Kaynakları:**

Afza Talat, “Stress Perceptions of Working Adult Pakistanis and Americans” International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 5; Special Issue -March 2011,s. 32-40

Ağca Ahmet, Yalçın Neriman, “Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmak Bir Sorun Teşkil Eder Mi?” Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 24 2009 s. 37-46

Shami Ahmed Al, Technology Change Managment Tricks and Tips, 2008: 5

[https://www.slideshare.net/alshami/technostress?src=related\\_normal&rel=%201312523%C3%82](https://www.slideshare.net/alshami/technostress?src=related_normal&rel=%201312523%C3%82). (05.10.2017)

Akhtar Mahr M. Saeed, “The Nature and Sources of Organizational Stress: Some Coping Strategies”, Journal of Elementary Education, Vol. 21, No. 2, 2005, s.1-14

Akın Uğur, Baloğlu Mustafa, Karlı D. Mehmet, “Türkiye’deki Kadın Üniversite Yöneticilerinin Stres ve Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi” Eğitim ve Bilim Dergisi, Cilt 39 Sayı 174 2014, 160-172

Aydın Şule, “Örgütsel Stres Yönetimi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 6 Sayı 3 2006, s.49-51

[www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt6.say3/6.3%20içindekiler.pdf](http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt6.say3/6.3%20içindekiler.pdf)(10.10.2017)

Bayık Ayla, Özsoy Süheyla, Ardahan Melek, Özkahraman Şükran, İz B. Fatma, “Kadınların Stres Verici Yaşam Olaylarıyla Karşılaşma Durumları”, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi Cilt 9 Sayı 2, 2006, s. 1-12

Bekçi İsmail, Ömürbek Vesile, Tekşen Ömer, “Muhasebe Meslek Mensuplarının Stres Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, 2007 Cilt 12 Sayı 1 s.145-161

Canadian Mental Health Association New Foundlandand Labrador Division Bickford Melanie, “Stress in the Workplace: A General Overview of the Causes, the Effects, and the Solutions”, 2005 s.1-44

<http://docplayer.net/111745-Stress-in-the-workplace-a-general-overview-of-the-causes-the-effects-and-the-solutions-melanie-bickford-canadian-mental-health-association.html>(11.11.2016)

Cemaloğlu Necati, Şahin E. Dilek, “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi Gazi Üniversitesi”, Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt 15 No 2, 2007 s. 465-484

Connolly J. Amy, Bhattacharjee Anol, “Coping With The Dynamic Process Of Technostress”, University of South Florida, 2011, s.1.

[https://www.researchgate.net/publication/220892886\\_Coping\\_with\\_the\\_Dynamic\\_Process\\_of\\_Technostress\\_Appraisal\\_and\\_Adaptation](https://www.researchgate.net/publication/220892886_Coping_with_the_Dynamic_Process_of_Technostress_Appraisal_and_Adaptation)(11.11.2016)

Çınar Orhan, “Eğitim ve Sağlık Alanı Çalışanlarının İş Stresi Düzeyleri” Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi Erzincan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 2010 Cilt:9 Sayı:33 s.101-121

<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/esosder/article/view/5000068333/5000063396>(11.11.2016)

Çoklar Naci, Şahin L. Yusuf, “Technostress Levels of Social Network Users Based on ICTs in Turkey” Turkey European Journal of Social Sciences, Volume 23, Number 2, 2011 s. 171-182

Dursun Salih, İştar Emel, “Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumunu Üzerine Etkisi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 28, Sayı: 3, 2014 s. 127-137

Ekinci Hasan, Süleyman Ekici, “İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma” C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 27 No 1, 2003 s. 109-120

<http://eskidergi.cumhuriyet.edu.tr/makale/84.pdf> (14.12.2017)

Gökalp Peykan , Stres, Anksiyete ve Kadın

<http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/stres.pdf> (15.12.2017)

Görmüş Şakir, “İstatistikte Tahmin ve Hipotez Testleri”, Sakarya Üniversitesi, 2013:  
10

[content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/68495/36742/10\\_hafta.docx](http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/68495/36742/10_hafta.docx)  
(10.10.2017)

Güçlü Nezahat, “Stres Yönetimi” G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt 21, Sayı 1,  
2001,s. 91-109

<http://gefad.gazi.edu.tr/article/view/5000078972> (14.12.2017)

Gülgün Cihan, Yılmaz Adem, Çağlar Atilla,“Fen Bilimleri Dersinde Uygulanan  
STEM Etkinliklerinde Bulunması Gereken Nitelikler Hakkında Öğretmen  
Görüşleri” Journal of Current Researches on Social Sciences Cilt 7 Sayı 1 2017  
s. 460-478

Güllüoğlu Özlem, “Yerel Televizyon Çalışanlarının Örgütsel Stres Faktörleri:  
Kayseri İlinde Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi,  
Cilt 2 Sayı 43, 2012, 77-104

<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuifd/article/view/1019020139/1019019013>  
(14.10.2017)

Gümüştekin Gülten Eren, Gültekin Fikret, “Stres Kaynakları İle Kariyer Yönetimi  
Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama” Akademik  
Bakış Dergisi Sayı 20, 2010 s. 1-21

<http://www.akademikbakis.org> ( 15.12.2017)

Gümüştekin Gülten Eren, Öztemiz A. Bircan, “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi” Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 14 Sayı 1, 2005 s. 271-288

<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/cusosbil/article/view/5000001036> (14.12.2017)

Günay Y. Gülsevrim, Demiralay Tülay, “Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin İş Stresi, Tükenmişlik Sendromu ve İş -Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 15 Sayı 58 2016, 917-935

[https://www.researchgate.net/publication/313829767\\_serbest\\_muhasebeci\\_ve\\_mali\\_musavirlerin\\_is\\_stresi\\_tukenmislik\\_sendromu\\_ve\\_is\\_aile\\_yasam\\_dengesi\\_1\\_arasindaki\\_iliskinin\\_incelenmesi](https://www.researchgate.net/publication/313829767_serbest_muhasebeci_ve_mali_musavirlerin_is_stresi_tukenmislik_sendromu_ve_is_aile_yasam_dengesi_1_arasindaki_iliskinin_incelenmesi)(10.10.2017)

Hacıhasanoğlu Tansel, Karaca Nevran, “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, Cilt 19, Sayı 4, 2014, s.153-170

İsmail Bekçi, Vesile Ömürbek, Ömer Tekşen, “Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 12 Sayı 1 2007, 145-161

Jena R. K., Mahanti P.K. “An Empirical Study of Techno Stres Among Indian Academicians” Institute of Management Technology, Nagpur, India,

University of New Brunswick, Canada International Journal of Education and Learning Vol.3, No.2, 2014, ISSN: 2234-8034 s. 1 10

[http://www.sersc.org/journals/IJEL/vol3\\_no2/1.pdf](http://www.sersc.org/journals/IJEL/vol3_no2/1.pdf)(10.10.2017)

Kaplanoğlu Emre, “Mesleki Stresin Temel Nedenleri ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM’ler Üzerine Bir Araştırma” Muhasebe ve Finansman Dergisi, 2014 s. 131- 147

Koçyiğit . Seyhan, Bal . Emine, Öztürk Veli, “Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Stres Kaynaklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Haziran 2010, Cilt 11, Sayı 1, s. 253-275

[http://sbd.ogu.edu.tr/makaleler/11\\_1\\_Makale\\_11.pdf](http://sbd.ogu.edu.tr/makaleler/11_1_Makale_11.pdf)(12.11.2016)

Krohnea H. W., Gutenberg Johannes, “Stress and Coping Theories” Universität Mainz Germany, 2002, s.3

[http://userpage.fu-berlin.de/schuez/folien/Krohne\\_Stress.pdf](http://userpage.fu-berlin.de/schuez/folien/Krohne_Stress.pdf) (6.10.2017)

Okutan Mustafa, Tengilimoğlu Dilaver, “İş Ortamında Stres ve Stresle Başa ıkma Yöntemleri”, G.Ü. İİBF Dergisi Sayı 3, 2002, 15-42

[www.iibfdergisi.gazi.edu.tr/index.php/iibfdergisi/article/download/364/354](http://www.iibfdergisi.gazi.edu.tr/index.php/iibfdergisi/article/download/364/354)(14.12.2017)

Özdevecioğlu Mahmut, Doruk akmak Nihal, “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş atışmalarının alışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, Erciyes Üniversitesi Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 33 ss.69, 2009 s. 70-99

<http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi33/5.k%FDs%FDm.pdf> (14.12.2017)



Özen Ö. Hasan, “Çalışanların Cinsiyetine Göre Örgütsel Stresten Etkilenme Düzeyleri: Zonguldak İlinde Görevli Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma” Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, Sayı: 8, 2013, s. 75-95

Özmete Emine, Eker Işıl, “İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme” Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt 3 Sayı 2, 2012 s. 1-23

[www.calismailiskileri.org/download\\_pdf.php?id=52&f=52\\_rev1.pdf](http://www.calismailiskileri.org/download_pdf.php?id=52&f=52_rev1.pdf)  
(14.12.2017)

Schultz C. Marian, Schultz T. James, “Gender and Stress: Does One’s Gender Affect Stress Levels During An Evaluation”, International Business & Economics Research Journal Volume 2, Number 5, 2004, s. 45-52

Sevimli Figen, İşcan Ömer Faruk, “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu” Ege Akademik Bakış, Sayı 1 Cilt 5, 2005 s.55-64

[www.onlinedergi.com/makaledosyalari/51/pdf2005\\_1\\_7.pdf](http://www.onlinedergi.com/makaledosyalari/51/pdf2005_1_7.pdf)(14.12.2017)

Shami Ahmad Al , “Technology Change Managment Tricks and Tips”, 2008 s.5

[\(5.10.2017\)](https://www.slideshare.net/alshami/technostress?src=related_normal&rel=(5.10.2017))

Soysal Abdullah, “İş Yaşamında Stres” Çimento İşveren Dergisi, Sayı 3 Cilt 23, 2009, s.18-40

Sökmen Alptekin, “Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana’da Ampirik Bir Araştırma” Başkent Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi 2005, s. 1-27

Stuart Marta, “Promoting th Health and Well-Being of Families During Difficult Times Stress Management After a Disaster”, The University of Arizona College of Agriculture and Life Sciences, Arizona 2004, s.1-4

<https://extension.arizona.edu/sites/extension.arizona.edu/files/pubs/az1341g.pdf> (04.04.2017)

Szabo Sandor, Tache Yvette, Somogy Arpad, “The Legacy Of Hans Selye and The Origins Of Stress Research: A Retrospective 75 Years After His Land Mark Brief “Letter” to the Editor of Nature” Informa Healthcare USA, 2012; 15 (5) s. 472–478

[https://www.academia.edu/21314915/The\\_legacy\\_of\\_Hans\\_Selye\\_and\\_the\\_origins\\_of\\_stress\\_research\\_A\\_retrospective\\_75\\_years\\_after\\_his\\_landmark\\_brief\\_Letter\\_to\\_the\\_Editor\\_of\\_Nature?auto=download](https://www.academia.edu/21314915/The_legacy_of_Hans_Selye_and_the_origins_of_stress_research_A_retrospective_75_years_after_his_landmark_brief_Letter_to_the_Editor_of_Nature?auto=download)(6.10.2017)

Tepeli Yusuf, Heybeli Burhan, Kayıhan Burak, “Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma: Muğla İli Örneği”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi Cilt: 7 Sayı: 35, 2014 s. 748-762

<http://www.sosyalarastirmalar.com/yeni/anasayfa.html>(08.11.2016)

Tokmak Cüneyt, Kaplan Çetin, Türkmen Fatih, “İş Koşullarının Sağlık Çalışanlarında Yol Açtığı Stres Üzerine Sivas’ta Bir Araştırma”, İşletme Araştırmaları Dergisi Cilt 1 Sayı 3, 2011, 49-68

[www.isarder.org/isardercom/2011vol3no1/c33.pdf](http://www.isarder.org/isardercom/2011vol3no1/c33.pdf) (14.12.2017)

Türkiye İstatistik Kurumu, “Hane halkı İşgücü İstatistikleri”, Sayı 16014, 2014-2017

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16014>(08.12.2017)

Yıldırım Oya, Tektüfekçi Fatma, Çukacı Cahit, “Modern Toplum Hastalığı Stres ve Muhasebe Meslek Elemanlar Üzerindeki Etkileri”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF, Cilt 9 Sayı 2, 2004, s.1-20

Yıldırım Suat, “Muhasebe Öğretim Elemanları ve Meslek Mensuplarının Mesleki Stres Düzeyi Üzerine Bir Araştırma” Erzincan Üniversitesi, MYO, 2008, s. 153-162

Yılmaz Abdullah, Ekici Süleyman, “Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma”, C.Ü. İİBF Dergisi, Cilt 10 Sayı 2, 2003, s. 1-19

[www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C10S22003/ayse.pdf](http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C10S22003/ayse.pdf)

(14.12.2017)

Zeytin Mustafa, Gökgöz Ahmet, “Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerin İncelenmesi: Yalova ve Bilecik İlleri Örneği” Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, Cilt 2 Sayı 3, 2011, s. 99-118

<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/gumussosbil/article/view/5000004278/5000004791> (6.10.2017)

## EK-1 ANKET FORMU

### İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Kadın Muhasebe Meslek Mensupları Stres Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Anket Formu

Sayın Muhasebe Meslek Mensubu;

Bu çalışma kadın muhasebe meslek mensuplarının stres kaynaklarının ölçülmesi amacıyla yapılmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen veriler, bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Anket bilgileri tamamen gizli tutulacaktır. Gösterdiğiniz duyarlılık ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

Prof. Dr. Hayrettin USUL

Sinem Duygu KAPCI

Danışman

Danışan

#### Demografik Bilgiler

Bu bölümde sizinle ilgili kişisel bilgiler bulunmaktadır. Lütfen durumunuza uygun seçenekleri işaretleyiniz

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)

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
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