

**T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI VE
ÇALIŞANLARININ İŞ STRESİ, İŞ TATMİNİ VE İŞ
PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE
ERZİNCAN İLİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Eylem BARLAS**

**Danışman
Prof. Dr. Selami GÜNEY**

Şubat 2023, ERZİNCAN

**T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI VE
ÇALIŞANLARININ İŞ STRESİ, İŞ TATMİNİ VE İŞ
PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE
ERZİNCAN İLİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Eylem BARLAS**

**Danışman
Prof. Dr. Selami GÜNEY**

Şubat 2023, ERZİNCAN

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Eylem BARLAS

İmza



T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Anabilim Dalı : İşletme Anabilim Dalı

Program Adı : Tezli Yüksek Lisans

Tez Başlığı : Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Erzincan İlinde Bir Araştırma

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının a) Giriş, b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan (Kapak, Ön söz, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) toplam 74 sayfalık kısmına ilişkin 24/01/2023 tarihinde **IThenticate/Turnitin** intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezin benzerlik oranı: %24'tür.

Filtrelemeye alıntılar ve kaynakça dâhil edilmiştir. Filtrelemede 7 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç tutulmuştur.

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez İntihal Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmasının herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edilmesi durumunda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 16/02/2023

Danışman: Prof. Dr. Selami GÜNEY

Öğrenci: Eylem BARLAS

İmza

İmza

KILAVUZA UYGUNLUK

“Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Erzincan İlinde Bir Araştırma” başlıklı Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmıştır.

Hazırlayan

Eylem BARLAS

İmza

Danışman

Prof. Dr. Selami GÜNEY

İmza

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Prof. Dr. Selami GÜNEY danışmanlığında **Eylem BARLAS** tarafından hazırlanan “**Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Erzincan İlinde Bir Araştırma**” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **İşletme Anabilim Dalı**’nda **Yüksek Lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

16/02/2023

JÜRİ:

Danışman	: Prof. Dr. Selami GÜNEY	İmza
Üye	: Prof. Dr. Suat YILDIRIM	İmza
Üye	: Prof. Dr. Şakir DIZMAN	İmza

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun /.../..... tarih ve.....sayılı kararı ile onaylanmıştır.

..... /...../

Prof. Dr. Necdet TOZLU

Enstitü Müdürü

ÖN SÖZ

Tez yazım süresince; her türlü yardımı, bilgiyi ve desteği benden esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Selami GÜNEY ve her zaman manevi desteğiyle yanımda olan aileme teşekkürü bir borç bilirim.

Eylem BARLAS, Erzincan, 2023

İmza



**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI VE ÇALIŞANLARININ İŞ STRESİ, İŞ
TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE
ERZİNCAN İLİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Eylem BARLAS

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi,

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi, Şubat 2023

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Selami GÜNEY

ÖZET

Muhasebe meslek mensupları ve onlara bağlı çalışanların pek çok etmenin etkisi altında kalmakla birlikte özellikle iş stresini yoğun olarak yaşamaktadırlar. Literatürde yer alan pek çok çalışmada iş stresinin iş performansı ve iş tatmin düzeylerini etkileyen önemli bir değişken olduğu görülmüştür. İş tatmin düzeyleri yüksek olan çalışanların iş performansının yüksek olacağı aşîkardır. Bu çalışma muhasebe mesleğinin geleceğî açısından gerekli tespitlerin ve iyileştirmelerin yapılması için iş tatmini, iş performansı ve iş stresi arasındaki ilişkilerin araştırılmasını hedeflemektedir. Araştırmanın ana kütlesini Erzincan’da görev yapan 202 muhasebe meslek mensubu ve çalışanı oluşturmaktadır. 202 adet anket formu değerlendirmeye alınmıştır.SPSS 21 ve AMOS 24 istatistiki paket programları aracılığıyla yapılan analizler sonucunda iş stresi ve iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönde, iş tatmini ve iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Fakat iş stresi ve iş performansı arasında bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca değişkenler açısından cinsiyet, eğitim, durumu, yaş ve çalışma sürelerinde farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, İş Performansı, İş Stresi, İş Tatmini, Muhasebe Mesleğî.

**A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS, JOB
SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE OF ACCOUNTING
PROFESSIONALS AND EMPLOYEES IN ERZİNCAN PROVINCE**

Eylem BARLAS

Erzincan Binali Yıldırım University,

Graduate School of Social Sciences

Master's Thesis, February 2023

Supervisor: Prof. Dr. Selami GÜNEY

ABSTRACT

Accountants and their subordinates are under the influence of many factors, but they experience intense job stress. In many studies in the literature, it has been observed that job stress is an important variable affecting job performance and job satisfaction levels. It is obvious that employees with high job satisfaction levels will have high job performance. This study aims to investigate the relationships between job satisfaction, job performance and job stress in order to make necessary determinations and improvements for the future of the accounting profession. The main body of the research consists of 202 professional accountants and employees working in Erzincan. 202 questionnaire forms were evaluated. As a result of the analyzes made through SPSS 21 and AMOS 24 statistical package programs, it was concluded that there is a significant and negative relationship between job stress and job satisfaction, and a significant and positive relationship between job satisfaction and job performance. However, it has been determined that there is no relationship between job stress and job performance. In addition, it was determined that there were differences in terms of variables in terms of gender, education, status, age and working time.

Keywords: Accounting, Job Performance, Job Stress, Job Satisfaction, Accounting Profession.

İÇİNDEKİLER

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI VE ÇALIŞANLARININ İŞ STRESİ, İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE ERZİNCAN İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

BİLİMSSEL ETİĞE UYGUNLUK	i
TEZ ÖZGÜNLÜK SAYFASI.....	ii
KILAVUZA UYGUNLUK	iii
KABUL VE ONAY TUTANAĞI	iv
ÖN SÖZ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ	xii
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI VE ÇALIŞANLARI

1.1. Muhasebe Kavramı.....	3
1.2. Meslek Kavramı ve Muhasebe Mesleği Kavramı	4
1.2.1. Muhasebe Mesleğinin Tarihsel Gelişimi	5
1.2.1.1. Dünyada Muhasebe Mesleği	5
1.2.1.2. Türkiye Bağlamında Muhasebe Mesleği	5
1.2.2. Muhasebe Mesleğinin Önemi	7
1.2.3. Muhasebe Mesleğinin Özellikleri.....	7
1.2.4. Muhasebe Meslek Mensuplarının Görev ve Sorumlulukları.....	8
1.2.5. Muhasebe Mesleğinin Getirdiği Sorunlar ve Meslek Mensuplarının Beklentileri	8

1.3. Özel Kuruluşlarda Muhasebe Mesleği Pozisyonları	9
1.3.1. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir	9
1.3.2. Yeminli Mali Müşavir	10

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ STRESİ

2.1. İş Stresi Kavramı	11
2.1.1. İş Stresinin Nedenleri	12
2.1.1.1. Bireysel Nedenler.....	12
2.1.1.2. Örgütsel Nedenler	13
2.1.1.3. Çevresel Nedenler	15
2.2. İş Stresinin Belirtileri.....	15
2.3. İş Stresinin Sonuçları.....	16
2.3.1. İş Stresinin Kişisel Sonuçları.....	16
2.3.2. İş Stresinin Örgütsel Sonuçları	17
2.4. İş Stresini Yönetmek	18

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

3.1. İş Tatmini Kavramı ve Önemi	21
3.2. İş Tatminini Etkileyen Unsurlar	23
3.2.1. Bireysel Unsurlar	23
3.2.2. İşle İlgili Unsurlar.....	24
3.2.3. Çevresel Unsurlar	25
3.3. İş Tatmininin Sonuçları	25

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ PERFORMANSI

4.1. İş Performansı Kavramı.....	28
----------------------------------	----

4.2. İş Performansının Temel Unsurları	29
4.3. İş Performansına Etki Eden Unsurlar	30
4.3.1. Kişisel Unsurlar	31
4.3.2. Örgütsel Unsurlar.....	32
4.3.3. Çevresel Unsurlar	33
4.4. Performans Yönetimi ve Önemi	34

BEŞİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI VE ÇALIŞANLARININ İŞ STRESİ, İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE ERZİNCAN İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	35
5.2. Araştırmanın Modeli, Kuramsal Çerçeve ve Hipotezlerin Geliştirilmesi	35
5.3. Araştırmanın Yöntemi	40
5.3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem.....	40
5.3.2. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması.....	41
5.3.2.1. İş Stresi Ölçeği	41
5.3.2.2. İş Tatmini Ölçeği	41
5.3.2.3. İş Performansı Ölçeği.....	42
5.3.3. Analiz Yöntemleri	42
5.4. Araştırmanın Bulguları ve Analiz.....	44
5.4.1. Normallik Analizi	44
5.4.2. Demografik Özelliklere İlişkin Analizler	45
5.4.3. İş Stresi Ölçeği Analizleri.....	45
5.4.3.1. İş Stresi Ölçeği Güvenirlilik Analizi.....	45
5.4.3.2. İş Stresi Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi	46
5.4.3.3. İş Stresi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	47

5.4.3.4. İş Stresi Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler	49
5.4.4. İş Tatmini Ölçeği Analizleri	49
5.4.4.1. İş Tatmini Ölçeği Güvenirlilik Analizi	49
5.4.4.2. İş Tatmini Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi	50
5.4.4.3. İş Tatmini Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi	51
5.4.4.4. İş Tatmini Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler	52
5.4.5. İş Performansı Ölçeği Analizleri	53
5.4.5.1. İş Performansı Ölçeği Güvenirlilik Analizi	53
5.4.5.2. İş Performansı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi.....	54
5.4.5.3. İş Performansı Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi	54
5.4.5.4. İş Performansı Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler	56
5.5. Hipotezlerin Test Edilmesi	57
5.5.1. Yapısal Eşitlik Modelinin Analizi	58
5.6. Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırmalar	61
5.6.1. İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Cinsiyete Göre Karşılaştırma.....	61
5.6.2. İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Medeni Duruma Göre Karşılaştırma.....	62
5.6.3. İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Yaşa Göre Karşılaştırma	63
5.6.4. İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırma ..	65
5.6.5. İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Çalışma Süresine Göre Karşılaştırma ...	67
SONUÇ VE ÖNERİLER	69
KAYNAKÇA.....	76
ETİK KURUL ONAYI	93
EKLER	94
ÖZ GEÇMİŞ	97

SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ

AGFI	: Adjustment Goodness of Fit Index
CFI	: Comparative Fit Index
CR	: Kritik Oran
CMIN/DF (χ^2)	: Chi-square
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
df	: Degrees of Freedom
İS	: İş Stresi
İT	: İş Tatmini
İP	: İş Performansı
KMO	: Kaise-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
N	: Frekans
RMSEA	: Root-Mean-SquareError of Approximation
SE	: Standart Hata
SMMM	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
SRMR	: Standardized Root Mean Square Residual
SS	: Standart Sapma
TLI	: Tucker-Lewis index
Vb	: Ve benzeri
Vd	: Ve diğerleri
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli
Yy	: Yüzyıl
β_1	: Standart Katsayılar
β_2	: Standart Olmayan Katsayılar

$\bar{X}$: Ortalama

% : Yüzde



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 5.1: DFA Uyum İyiliği Değerleri	43
Tablo 5.2: İş Tatmini, İş Performansı ve İş Stresi Normallik Analizi Sonuçları.....	44
Tablo 5.3: Demografik Bilgiler	45
Tablo 5.4: İş Stresi Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	46
Tablo 5.5: İş Stresi Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	47
Tablo 5.6: İş Stresi Ölçeği DFA Sonuçları	48
Tablo 5.7: İş Stresi Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler	49
Tablo 5.8: İş Tatmini Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları	50
Tablo 5.9: İş Tatmini Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	51
Tablo 5.10: İş Tatmini Ölçeği DFA Sonuçları	52
Tablo 5.11: İş Tatmini Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler	52
Tablo 5.12: İş Performansı Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları	53
Tablo 5.13: İş Performansı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	54
Tablo 5.14: İş Performansı Ölçeği DFA Sonuçları	56
Tablo 5.15: İş Performansı Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler	56
Tablo 5.16: İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Korelasyon Analizi Sonuçları.....	57
Tablo 5.17: İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Değişkenleri Yapısal Modelin Uyum İyiliği Değerleri	59
Tablo 5.18: İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişkiler Araştırma Modeli YEM Sonuçları (N=202).....	60
Tablo 5.19: İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	61
Tablo 5.20: İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Medeni Duruma Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları	62
Tablo 5.21: İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans	

Analizi (ANOVA) Sonuçları	63
Tablo 5.22: İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Eğitim Duruma Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	66
Tablo 5.23: İş Tatmini, İş Performansı ve İş Stresi Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	67



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 5.1: Araştırmanın Modeli.....	40
Şekil 5.2: İş Stresi Ölçeği DFA ve Uyum İndeksleri	48
Şekil 5.4: İş Performansı Ölçeği DFA ve Uyum İndeksleri.....	55
Şekil 5.5: İş Tatmini, İş Performansı ve İş Stresi Değişkenleri Standardize Edilmiş Kestirim Sonuçlarının Yapısal Model Üzerinde Gösterilmesi	60



GİRİŞ

Muhasebe mesleği insanlarla etkileşim ve iletişim içinde olunulan ve yoğun strese maruz kalınan aynı zamanda yasal ve teknolojik yeniliklerin etkisi altında olan bir meslektir (Öz ve Çeviren, 2017, s. 42). Bu sebeple mesleği icra eden kişiler yasal düzenlemeleri takip etmeli ve teknolojik gelişmelere göre yenilikçi bakış açısında gerekli uyumu sağlamalıdır (Ayboğa, 2003, s. 330).

Ülkemizde muhasebe mesleği 1981 yılında yürürlüğe giren Sermaye Piyasası Kanunları ile gelişmeye başlamış, 1989 yılında Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik kanunları ile yasal zemine oturtulmuştur (Dursun, 2019, s. 388). Muhasebe mesleği globalleşme ile birlikte mükelleflerin artan beklentileri ve yoğun rekabetin olduğu ve bir sektöre dönüşmüştür. Bu dönüşümler stres unsurlarının da artışı anlamına gelmektedir (Dızman ve Güney, 2015, s. 98). Mesleğin devamlılığı ve yararlılığı açısından çalışan performansı ve tatmin düzeyleri önemli bir unsurdur (Aslan Çetin ve Öztürk, 2020, s. 201; Barutcu, 2011, s. 1). Muhasebe mesleği zihinsel bir meslektir. Mesleğin maddi ve manevi risklerinin olması ve insanlarla sürekli etkileşim hali stres unsuru olmasına sebep olmaktadır (Öz ve Çeviren, 2017, s. 42; Tekin B. ve Deniz, 2019, s. 87). Muhasebe meslek mensupları ve çalışanlarının yaptıkları işler sonucunda verimli olabilmesi iş performansının ve tatmininin yüksek düzeyde olmasına bağlıdır. İş stresinin bu anlamda iş tatmini ve iş performansına olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır (Koca ve Yıldız, 2018; Tekin B. ve Deniz, 2019). Bu çalışmanın Erzincan'da muhasebecilik mesleğini icra eden aktif çalışanlar ve meslek mensuplarına uygulanması ön görülmüştür. Bu çalışmayla muhasebe meslek mensupları ve çalışanlarının iş stresi, iş tatmin düzeyi ve iş performansları arasındaki ilişkilerin ortaya konması amaçlanmıştır. Literatürde yapılan taramalarda daha önce muhasebe alanında bu kadar kapsamlı ve psikolojik unsurların ele alındığı bir çalışmaya rastanmamıştır. Bu sebeple çalışmanın sektörel ve akademik anlamda literatüre katkısı olacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde muhasebe meslek mensupları ve çalışanları, ikinci bölümünde iş stresi, üçüncü bölümünde iş tatmini, dördüncü bölümünde iş performansıyla ilgili teorik bilgiler paylaşılmıştır. Son bölümde ise muhasebe meslek mensupları ve çalışanlarından yüz yüze anket uygulaması sonucu elde edilen araştırma

verileri, SPSS 21 ve AMOS 24 paket programları yardımıyla verilerin analizleri, analiz sonuçları ve yorumları yer almıştır.

Çalışma sonucunda iş stresi ve iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönde, iş tatmini ve iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş stresi ve iş performansı arasındaysa bir ilişki olmadığı gözlenmiştir. Değişkenler açısından cinsiyet, eğitim, durumu, yaş ve çalışma sürelerinde farklılıklar olduğu da bulgular arasındadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI VE ÇALIŞANLARI

Muhasebe meslek mensupları ve çalışanları yoğun tempoda çalışılan bir meslek grubunda yer almaktadır. Devlete, çalışılan kuruma ve mükelleflere karşı sorumlulukları vardır (Tekin B. ve Deniz, 2019, s. 66).

1.1. Muhasebe Kavramı

Muhasebe kavramı hakkında literatürde çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Bazı kaynaklarda muhasebe bilim dalı olarak bazı kaynaklarsa işletmenin bir alt dalı olarak tanımlanmıştır.

Muhasebe; işletmenin varlıklarında ve kaynaklarında değişim meydana getiren mali nitelikteki işlemlerin kaydedilmesi, sınıflandırılması, özetlenmesi ve analiz edilmesi ve yorumlanarak raporlanmasına dayanan sistemli bir bilimdir (Acar ve Tetik, 2015; Kurtcebe, 2008, s. 5). Barutcu'ya göre muhasebe; finansal işlemler ile ilgili bilgilerin ilgililere raporlanarak sunulmasına dayanan bir bilimdir (Barutcu, 2011, s. 1). Fındık'a göre muhasebe; işletmenin finansal olaylarını kayıt altına alarak yasal bir dayanak oluşturan bir bilimdir (Fındık, 2022, s. 16). Muhasebe bilimi sistemli olması ve profesyonellik gerektirmesi yönüyle bir sanat niteliğinde de tanımlanmıştır (Sevilengül, 2005, s. 10). Sevilengül'e göre; muhasebe, örgüt kaynaklarının oluşması, kaynakların kullanılması, mali işlemler sonucu kaynaklardaki artış ve azalışlar, mali işlemler yönüyle değerlendirmeler yaparak elde edilen bilgilerin ilgili kişi ve kurumlarla paylaşılmasıdır (Sevilengül, 2005, s. 9).

Bazı kaynaklarda ise daha spesifik tanımlamalara yer verilmiştir. Ataman'a göre; muhasebe; firmaların cari ve gelecekteki finansal olaylarının kaydedilmesi ve geleceğe yönelik finansal planlamasının yapılmasıdır (Ataman, 2009). Burak ve Öztaş'a

göre; muhasebe; ekonomik anlam ifade eden bilgilerin karar alıcılara sunulmasıdır (Burak ve Öztaş, 2015, s. 8). Gündoğmuş'a göre; muhasebe; parayla ifade edilen olayların özetlenip yorumlanarak rapor edilmesidir (Gündoğmuş, 2017, s. 3). Yakut'a göre; muhasebe; finansal nitelikteki olayları yorumlayarak fayda maliyet analizinin yapılmasını sağlayan bir bilgi sistemidir. İşletmenin varlıkları ve sermayesi, finansal nitelikteki işlemleri ve bilgileridir (Yakut, 2020).

Yapılan tanımlamalar incelendiğinde genel anlamda muhasebenin finansal olayları temel alarak mali gelişmeleri kaydettiği, ilgililere raporladığı ve bu bilgilerin ilgililerin karar almasına yardımcı olduğu görülmektedir.

1.2. Meslek Kavramı ve Muhasebe Mesleği Kavramı

Meslek, bilgi birikimi ve eğitim alınarak yaşamın sürdürülebilmesi için icra edilen ve bireylerin aktif yaşam içerisinde doyumunu sağlayan uğraşılardır (Barutcu, 2011, s. 4). Meslek, bireylerin hayatını idame ettirebilmeleri için tercihleri sonucu eğitim alarak görev yaptıkları iş alanıdır (TDK, 1988, ss. 566-752). Muhasebe mesleği ise teknik bilgi, etik kurallar ve sosyal sorumluluk bilincini içerisine alarak muhasebeciliğin gerektirdiği eğitim ve donanımlarla yürütülen bir meslek dalıdır (Karaman, 2015, s. 105). Muhasebe mesleği belirli ilke ve kurallara bağlı kalınarak muhasebenin gerektirdiği kayıt ve işlemlerin yapıldığı bir meslek dalıdır (Düzmen, 2003, s. 6). Her ülkenin kendine özgü eğitim sistemleri mevcuttur. Ülkemizde de muhasebe mesleği alanında görev yapabilmek için farklı eğitim süreçleri uygulanmaktadır. Ülkemizde Ticaret Liseleri, Maliye Liseleri, ön lisans programları ve fakültelerde muhasebe eğitimi sunulmaktadır. Zorunlu staj sürelerini dolduran ve sınavlarda başarılı olan bireyler muhasebe meslek mensubu olarak çeşitli kademelerde görev yapabilmektedirler (Kirik, 2007, s. 12).

Muhasebe mesleği genel anlamda serbest muhasebeci mali müşavir, yeminli mali müşavir, vergi uzmanı, muhasebe eğitmeni gibi geniş dallara ayrılmaktadır (Güredin, 2014, s. 35).

Muhasebe meslek mensuplarının ticaret liseleri ya da 3568 Sayılı Meslek Yasası gereği işletme, muhasebe, maliye, bankacılık, hukuk, iktisat, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan mezun olmaları gerekmektedir (Barutcu, 2011, ss. 4-5).

1.2.1. Muhasebe Mesleğinin Tarihsel Gelişimi

Muhasebe mesleği; muhasebe kayıtlarına, bilgilere, incelemelerin nizami bir şekilde yapılması gerekliliğine ihtiyaç duyulması sonucu önem kazanmıştır (Arıkan ve Güvemli, 2013, s. 37). Ekonomik faaliyetlerdeki değişim ve gelişim sonucu muhasebe mesleği vücut bulmuştur (Hamamcı, 2020, s. 7). Muhasebe mesleği Dünya’da ilk olarak İngiltere’de gelişmeye başlamıştır (Sökücü, 2022, s. 41).

1.2.1.1. Dünyada Muhasebe Mesleği

Tarihi kayıtlara göre milattan önce Mısırlılar, Finikeliler, Yunanlılar, Hintliler, Türkler, Romalılar ve Çinliler muhasebe hakkında bilgi sahibiydiler. O zamanlarda yapılan ticaret sonucu kayıt, bilgi toplama, vergi gibi uygulamalar için muhasebe kullanılmıştır. Eski mısır papirüsleri, Babil İmparatorluğu kil tabletleri ve Eski Yunan’da tapınak ve banka kayıtları bu çıkarımı desteklemektedir (Kurtcebe, 2008, s. 15).

13. yy’da ihracattaki artış, farklı ülkelerde kurulan şubeler sonucu karmaşık muhasebe kayıtlarının gerekli olmasıyla birlikte muhasebe kayıtlarının daha profesyonel yapılmasına olan ihtiyacı doğurmuştur. Sonuç olarak bu dönemlerde çift kayıt sistemi gelişmeye başlamıştır (Kurtcebe, 2008, s. 16).

1856 yılında İngiliz ticari işletmelerin mali düzenlemelerinde yasal dayanak teşkil edecek Şirketler Yasası gündeme gelmiştir. Sonrasında muhasebecilik mesleği 19. yy’da önem kazanmıştır. 1870 yılında kurulan muhasebe uzmanları kuruluştur “Institute of Chartered Accountants” (Ruhsatlı Muhasebeciler Enstitüsü) günümüzde hala faaliyetlerine devam etmektedir. 1880 yılında ise “Royal Charter” (Kraliyet Ruhsatı) ile yasal zemine oturtulmuştur. 1881 yılında Fransa, 1886 yılında ABD, 1895 yılında Hollanda, 1899 yılında Almanya bu anlamda adımlar atan ülkelerdendir (Yücel, 1982, ss. 122-124).

1904 yılında ABD’de gerçekleştirilen Dünya Muhasebe Kongresi’nde muhasebe mesleği gündeme gelmiş ve mesleğin öneminden bahsedilmiştir (Sanlı, 2014, s. 14).

1.2.1.2. Türkiye Bağlamında Muhasebe Mesleği

Ülkemizde muhasebe mesleği düşüncesi ve örgütlenmesi ilk olarak Osmanlı devlet muhasebesinde gelişmeye başlamıştır. 19. yy Tanzimat dönemi sonrası

batılılaşmanın da etkisiyle çift yanlı kayıt sistemi ülkemizde uygulanmaya başlanmıştır. Sanayi devriminin de etkisiyle kurulan sanayi işletmeleri muhasebe mesleğine adapte olmaya başlamıştır. Cumhuriyet dönemiyle birlikte uygulanan vergiler vergiye dayalı muhasebe mesleğinin gelişimine zemin hazırlamıştır (Arıkan ve Güvemli, 2013, ss. 33-38). Ülkemizde 20. yy öncelerine kadar muhasebe mesleğinin önemi ve gerekliliği tartışılan bir konu olmuştur (Yalkın, 1995, s. 259).

İşletmelerde muhasebe mesleğinin öneminin artmasıyla birlikte eğitim kurumlarında da muhasebe mesleği ve meslek mensuplarının gelişimi için adımlar atılmaya başlanmıştır (Arıkan ve Güvemli, 2013, s. 47).

Ülkemizde muhasebe defterleri ve kayıt işlemleri ilk olarak Türk Ticaret Kanunu'nda yer almıştır. 1932 yılında muhasebe mesleği Ticaret Bakanlığı'nın hazırladığı yasa ile kurumsal anlam kazanmıştır. 1942 yılındaysa Türkiye Eksper Muhasipleri ve İşletme Organizatörleri Derneği kurulmuştur (Sevilengül, 2003, ss. 12-15). 1960 yıllarına kadar ülkemizde sıradan bir muhasebe sistemi uygulanmaktaydı (Yücel, 1982, ss. 122-124). 1960'lı yıllarda çalışmaların hızlanmasıyla birlikte bağımsız muhasebeci olarak hizmet veren muhasebe büroları sayısal yönden artış göstermiştir. Günümüzde muhasebe meslek mensupları Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir olarak görev yapmaktadırlar (Arıkan ve Güvemli, 2013, ss. 48-49).

Maliye bakanlığı muhasebe mesleğinin 1950 yıllarından başlayarak gündeme almaya çalışmıştır (Arıkan ve Güvemli, 2013, s. 34). Muhasebe mesleği 1981 yılında Sermaye Piyasası Kanunları ile gündeme gelmiştir. Yasal olarak ise 1989 yılında 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'nda yer almıştır (Dursun, 2009, s. 388). 1990 yılında ise ülkemizin en büyük odası İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası kurulmuştur (Arıkan ve Güvemli, 2013, s. 34).

Ülkemizde muhasebe meslek mensubu olabilmek için; TC. vatandaşı olmak, kamu haklarından mahrum olmamak, medeni hakları kullanma ehliyetinin bulunması, adli sicil kaydının temiz olması, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, vergi kaçakçılığı gibi suçların bulunmama, mesleğin şeref ve haysiyetini zedeleyecek durumların bulunmama,

ceza ve disiplin soruşturmaları sonucu memuriyetten atılmış olmama şartlarını sağlamak zorunludur (Kirik, 2007, s. 14).

1.2.2. Muhasebe Mesleğinin Önemi

Muhasebe mesleği finansal durumu yansıtması sebebiyle ilgililer açısından önemlidir. İlgililer muhasebe mesleği sonucu elde edilen finansal bilgilerden yararlanan taraflardır. İlgililer kavramı ile işletme sahipleri, işletme ortakları, hissedarlar, üst yönetim, yöneticiler, çalışanlar, kredi kurum ve kuruluşları, sendikalar, meslek kuruluşları, devlet kurumları, alıcılar ve satıcılar, rakip kurum ve kuruluşlar, halk, tüketiciler, kamuoyu, potansiyel ortaklar, para ve sermaye piyasaları ifade edilmektedir (Kurtcebe, 2008, s. 12). Elde edilen bilgiler;

- Firmalarda karar alıcıların kararlarına dayanak olarak bilgi sağlamaktadır,
- Ülkelerin kalkınması, vergi gelirlerinin artırılması ve ekonomilerin işleyişini sağlamaktadır,
- Üretim ve karı artıracak adımlara öncülük sağlamaktadır,
- Kamunun aydınlatılmasına olanak sağlamaktadır,
- Giderlerin ve maliyetlerin kontrolü kolaylaşmaktadır,
- Yönetim biriminin verimliliğinde artışı sağlamaktadır,
- Firmaların mali durumları hakkında ilgililere bilgi vermektedir (Hamamcı, 2020, s. 6; Kurtcebe, 2008, s. 27; Özyürek, 2012, s. 139; Taysı, 2012, s. 12).

1.2.3. Muhasebe Mesleğinin Özellikleri

Muhasebe mesleği diğer tüm meslekler gibi yapısı gereği bazı özelliklere sahiptir. Bunlar;

- Yeterli düzeyde bilgi, beceri (iletişim, entelektüel vb.), teknik bilgi ve donanımına sahip olunmalıdır,
- Mesleki eğitim alınmış olunmalıdır,
- Mesleki etik bilincine sahip olunmalıdır,
- İşletme, iktisat, finans v.b alanlarda da bilgi sahibi olunmalıdır,

- Yapısı gereği sorumluluk bilincinde olunması gereklidir (Aydın, 2022, s. 8; Kurtcebe, 2008, ss. 93-95; Ulağ, 2009, s. 6).

1.2.4. Muhasebe Meslek Mensuplarının Görev ve Sorumlulukları

Muhasebe meslek mensuplarının temel görevi mali işlemlerin gerekli yasal ve muhasebe politikalarına uygun olarak yapılması, verilerin toplanması, ilgililerin yararlanacağı şekilde bilgiye dönüştürülmesi ve raporlanmasıdır (Dursun, 2019, s. 388). Muhasebe meslek mensubu ilgililere doğru bilgileri aktarmak, toplumun güvenini sağlamak, kanunlara uymak, ahlaka ve etik ilkelere uygun davranmakla yükümlüdür (Civelek ve Durukan, 1997, s. 131). Muhasebe mesleği mensupları doğru ve güvenilir bilgileri zamanında ilgililerin bilgilerine sunma sorumluluğundadır (Kirik, 2007, s. 11). Meslek mensupları sahip oldukları unvan dışında başka bir unvan kullanmamalı ve mesleğin gerektirdiği şekilde davranmalıdır. Görevlerini dürüst, tarafsız, güvenilir, yasalara ve yönetmeliklere uygun bir şekilde ifa etmelidirler. Ayrıca mesleki faaliyet süreleri dolduğunda elde ettikleri bilgileri saklama yükümlülükleri bulunmaktadır. Fakat gerekli olduğu takdirde meslektaşlarıyla elde ettikleri bilgileri paylaşmalıdırlar (Kirik, 2007, ss. 27-28).

1.2.5. Muhasebe Mesleğinin Getirdiği Sorunlar ve Meslek Mensuplarının Beklentileri

Muhasebecilik mesleğini icra eden muhasebe meslek mensuplarının meslekleriyle ilgili özen gösterilmesi gereken bazı hususlar vardır. Bunlar;

- Mesleğe önem verilmesi ve itibar edilmesi,
- Mesleki gelişim açısından kurumlarda gerekli eğitim desteklerinin sağlanması,
- Eğitim verilen kurumlarda müfredatın günümüze uyarlanması,
- Türkiye Muhasebe Standartlarının geliştirilmesi,
- Etik kural ihlallerinin önüne geçecek önlemler alınması,
- İlgililerin iletişimini, bilgi alışverişini ve etkileşimini kolaylaştıracak platformların geliştirilmesi,
- Kayıtdışı ekonomiye karşı önlemlerin geliştirilmesi,

- Bürokratik işlemlerin azaltılması,
- Vergi yargıları hususunda karar sürecinin hızlı işlemesi ve çalışmalarının etkin olması,
- Vergi sisteminin sistematikleştirilmesi,
- Yetkin kurumlarca sınavlar için muhasebe hazırlık kurs programlarının uygulanması,
- Resmî kurumlarla yaşanan problemlerde meslek odalarının aktif rol alması,
- Vergi mevzuatı değişiklik kararlarında muhasebe meslek mensuplarının da aktif olması,
- Denetçilerin vergi incelemeleri hususuna ön yargılı tavır sergilememeleri,
- Haksız rekabeti engelleyecek önlemler alınmasıdır (Aydın, 2022, s. 9; Dızman ve Güney, 2015; Fırat H., 2001, s. 99; Köse ve Yılmaz, 2004, ss. 50-54).

1.3. Özel Kuruluşlarda Muhasebe Mesleği Pozisyonları

Muhasebe mesleği mensupları yasalar ışığında görevlerini ifa etmektedir (Sökücü, 2022, s. 44). Özel kuruluşlarda muhasebe müdürleri, malî işler yöneticileri, finans yöneticileri ve muhasebe bölümlerinde görev yapanlar çalışmaktadır (Güredin, 2014, s. 35). Özel kuruluşlarda muhasebe mesleği pozisyonları beraberinde bazı şartları sağlamayı gerektirmektedir.

1.3.1. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir

Serbest muhasebeci mali müşavirler gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin; muhasebe kayıtlarını tutmakta ve belgelerini düzenlemektedir. İşletmelerin muhasebe sistemlerini kurmakta, geliştirmekte bu vb. konularda müşavirlik yapmaktadırlar. Ayrıca belgeleri incelemek, denetim yapmak, yazılı görüş bildirmek ve raporlama yapmak da görevli arasındadır (Kurtcebe, 2008, s. 37). Serbest muhasebeci mali müşavirlik mesleğini icra edenler;

- İşletme, muhasebe, maliye, bankacılık, hukuk, iktisat, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan ya da bu allanlarda lisansüstü mezuniyetleri bulunan,

- Minimum 3 yıl sataj eğitimini tamamlamış olan,
- Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik sınavında başarı sağlamış olan,
- Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ruhsatına sahip olan bireylerdir (Barutcu, 2011, s. 23).

1.3.2. Yeminli Mali Müşavir

Yeminli mali müşavirler serbest muhasebeciler gibi kayıt tutmazlar. Muhasebe bürosu açmak ya da muhasebe bürolarına ortak olmak görevlerinin dışındadır. Bunlar dışında Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin diğer görevlerini yapmaktadır. Bu görevin yanında tasdik işlerini de ifa etmektedirler (Kurtcebe, 2008, s. 37). Yeminli mali müşavirlik mesleğini icra edenler;

- Minimum 10 yıl serbest muhasebeci mali müşavirlik mesleğini icra eden,
- Yeminli Mali Müşavirlik sınavında başarı sağlamış olan,
- Yeminli Mali Müşavirlik ruhsatına sahip olan bireylerdir (Barutcu, 2011, s. 26).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ STRESİ

Bireyler iş yaşamları boyunca insanlarla iletişim halindedirler. İnsanlarla kurulan bu iletişim bazı mesleklerde yoğun olabilmektedir. İşlerde yaşanan aksaklıklar, kurulan iletişimlerin sağlıklı oluşu, günlük hayattaki istenmeyen durumların bireyleri etkilemesi gibi sebeplere bağlı olarak iş stresi daha yoğun olarak hissedilebilmektedir. Bu bölümde iş stresi, iş stresi sebepleri, belirtileri, unsurları, sonuçları ve iş stresinin yönetebilmek için yapılması gerekenler hakkında bilgiler sunulacaktır.

2.1. İş Stresi Kavramı

Stres, kişiden kişiye değişen tanımlamaları bulunan bir kavramdır (Stranks, 2005, ss. 1-2). Stresin kişiye bağlı tanımları olmakla birlikte bu çalışmada iş stresi esas alınacak ve bu temelde açıklamalar yapılacaktır.

Bireylerin yaşadığı günlük problemlerle birlikte iş ortamında yaşanan sorunlar bireylerde iş stresine sebep olmaktadır. Stres birçok hastalığın da ana sebebidir (Bayar ve Öztürk, 2017, ss. 526-529; Karakuş, 2019, s. 93). İş stresi kavramı hakkında literatürde çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Kimi yazarlara göre iş stresi bir duygu durumu olarak açıklanmıştır. Altınok'a göre iş stresi; çalışanların örgüt hedeflerine ulaşamadıkları durumda yaşadıkları olumsuz duygu durumudur (Altınok, 2009, s. 517). Ceylan ve Ulutürk'e göre iş stresi; çalışanlara doğrudan etki eden ve davranışlarında, performanslarında, diğer çalışanlarla ve örgütle ilişkilerinde olumsuz yönde değişme meydana getiren bir duygu durumudur (Ceylan ve Ulutürk, 2006, ss. 48-58). Gökçeri'ye göre iş stresi; fiziki ya da psikolojik sebeplerle çalışanlarda oluşan korku ve gerilim durumudur (Gökçeri, 2014, s. 21).

Kimi yazarlar ise iş stresini kısa ve anlaşılır şekilde tanımlamışlardır. Ayaz'a göre iş stresi; iş ortamında oluşan streştir (Ayaz, 2019, s. 1).

Literatürde yapılan bazı iş stresi tanımlarında iş stresinin iş ile ilişkilendirildiği gözlenmiştir. Bağ'a göre iş stresi; işin yapısı gereği çalışanlar üzerinde oluşan baskı durumudur (Bağ, 2012, s. 121). Beehr ve Newman'a göre iş stresi; iş ve örgütsel yapı kaynaklı olarak oluşan psikolojik ve fiziki tepkilerdir (Beehr ve Newman, 1978, ss. 669-670). Chuang ve Lei'ye göre iş stresi; çalışanların iş ortamında sezindikleri tehditlere karşı geliştirdikleri tepkilerdir (Chuang ve Lei, 2011, s. 551). Lindholm ise iş stresini işin gerekleriyle çalışanların yetenek ve becerilerinin ters olması durumunda ortaya çıkan tepkime olarak ifade etmiştir (Lindholm, 2006, s. 302).

Yapılan bazı tanımlamalar ise çalışanların baskı durumunda iş stresi yaşadıklarını ifade etmektedir. İş stresi; ekonomik, psikolojik, kültürel ve sosyal baskılar sonucu çalışanlar üzerindeki tepkisel değişiktir (Jex, 1998, s. 12; Sarıçam, 2012, s. 25). İş stresi; çalışanların bilgi ve yeteneklerini aşan talep ve baskılara verdiği tepkilerdir (Leka vd., 2003; Rickard vd., 2012, s. 211; Sarıışık, 2008, s. 152).

İş stresi genel anlamda çalışanları işle alakalı zorlayan durumlarda görülmektedir (Stranks, 2005, s. 2).

2.1.1. İş Stresinin Nedenleri

İş stresleri genellikle organizasyonların kendi hedeflerini çalışanların taleplerinden daha öncelikli görmeleri sonucunda oluşmaktadır. Çalışanlardan beklenen talepler doğrultusunda kaynakların bu taleplere uygun olması gerekmektedir (Koslowsky, 1998, s. 39). Bireyler yaşam şartları, değişen teknoloji ve zamana uyum sağlayabilmek için sınırlarını zorlamak durumundadır. Bu da bireylerde strese sebep olabilmektedir (Deveci, 2017, ss. 39-40).

2.1.1.1. Bireysel Nedenler

İş stresinin bireysel sebepleri bireyin kişisel yaşamı kaynaklı sebeplerden oluşmaktadır (Güler vd., 2001, ss. 18-21). İş stresinin oluşmasına etki eden bireysel sebepler;

- **Kişilik;** Bireyler olay ve durumları kişilik özellikleri gereği farklı algılayabilir ve yorumlayabilirler (Yılmaz, 2006, s. 12; Yüksel, 2014, s. 120).

- **Yaş;** Bireyler farklı yaşlarda olay ve durumlara farklı tepkiler verebilmektedir. Algılayış biçimleri yaşa göre değişkenlik göstermektedir (Atasoy ve Yorgun, 2013, s. 83; Ekinci ve Ekici, 2003, s. 100).

- **Kontrol Duygusu;** Bireyin olaylar ve durumlar karşısında kontrolün kendisinde olduğunu hissetme ihtiyacı olabilir. Kontrol duygusunu hissedemediği durumlar ise strese sebep olabilmektedir (Troup ve Dewe, 2002, s. 342).

- **Cinsiyet;** Özellikle kadın çalışanların ev sorumluluklarının fazla olması iş ve ev arasında tempolarının yüksek olmasına sebep olmaktadır (Kırel, 1993, s. 553; Lean ve Tam, 2014, s. 41).

- Mesleki statü,
- Aile hayatı ve evlilik ilişkileri,
- Yaşam Tarzı,
- Öz güven eksikliği,
- Algılanan stres,
- Ciddi ya da ölümcül sonuçlar doğurabilecek hastalıklar,
- Ekonomik problemler (borç vb.),
- Gelecekteki belirsizlikler,
- Ailevi problemler (Koslowsky, 1998, s. 33; Ross, 1997, s. 41; Soysal, 2009, s. 335; Stranks, 2005, ss. 1-20; Yüksel, 2014, s. 120)'dir.

2.1.1.2. Örgütsel Nedenler

İş stresinin oluşumunda her örgütte ortak olarak bulunabilecek sebeplerin yanında her örgütün yapısına bağlı ve kendisine özgü sebepler de bulunabilmektedir (Ertekin, 1993, s. 7). İş stresinin örgütsel sebepleri genel anlamda örgüt yapısı içerisinde oluşabilecek sebeplerdir (Güler vd., 2001, ss. 18-21). İş stresinin oluşmasında etkiye sahip olan örgütsel sebepler;

- Maddi ve manevi tatminsizlik,
- Örgüt kültürü,

- Terfi imkanlarının yetersizliği,
- Mesai saatlerinin fazlalığı,
- Aşırı (Ercan vd., 2019) ya da az iş yükü,
- Yönetimin problemli oluşu,
- Yetki ve sorumlulukların dengesiz oluşu,
- Çalışma arkadaşlarıyla uyumsuzluk ve kötü iletişim,
- İş ortamındaki tehlike ve riskler,
- Örgüt yapısı (iş yerindeki rekabet, örgüt içi karmaşık sistem, ast-üst ilişkisi vb.),
- Çalışma ortamındaki fiziki çevre yapısı,
- Departmanlar arası koordinasyonun yetersiz olması,
- Kariyer gelişimiyle ilgili problemler,
- Rol belirsizlikleri,
- Cinsiyet ayrımı ve ırkçılık yapılması,
- İş taleplerindeki uyumsuzluk,
- Mobbing,
- Şiddet ve taciz gibi istenmeyen durumların varlığı,
- İş ortamında algılanan düşmanca tavırlar,
- Çalışanlara fazla sorumluluk yükleme,
- Örgüt içi eğitimin yetersizliği,
- Teknik ekipman yetersizliği ya da eski olması,
- İş yapısı gereği karşılaşılan problemler (Bağ, 2012, ss. 19-55; Bickford, 2005; Ekinci ve Ekici, 2003, s. 97; Eroğlu, 2000, s. 325; Güney, 2019, s. 319; Koç, 2009, s. 8; Koslowsky, 1998, ss. 33-44; Özkalp ve Kirel, 2003, s. 188; Soysal, 2009, s. 335; Stranks, 2005, ss. 1-19; Tutar, 2000, s. 238; Yumuşak, 2007, s. 105)'dir.

2.1.1.3. Çevresel Nedenler

Bu etmenler müdehale olanağı daha az olan etmenlerdendir. Çevresel nedenler;

- Hava kirliliği,
- Sıcaklık,
- Nem,
- Yetersiz aydınlatma,
- Gürültü,
- Evlilik hayatı,
- Ev ve aile içindeki çatışmalar'dır (Koslowsky, 1998, ss. 49-54; Stranks, 2005, ss. 4-17).

2.2. İş Stresinin Belirtileri

İş stresinin bireylerde belirtileri çeşitlilik göstermekle birlikte çalışanların fiziksel ve psikolojik yıpranmalarına göre değişebilmektedir (Tutar, 2007, s. 203).

İş stresi yaşayan bireyler olaylara daha kolay sinirlenmekte ve en ufak olayda dahi sert tepkiler vermektedir. Bu kişilerde uyku düzenleri bulunmamakta. Sigara ve alkol gibi zararlı alışkanlıklarda artışın yanı sıra yeme bozuklukları, tırnak yeme, diş gıcırdatma, vücut tikleri (Greenberg, 2006, s. 9; Stranks, 2005, s. 22), aşırı terleme, yorgun ve huzursuz tavırlar gözlenmektedir (Aksoy ve Kutluca, 2005, s. 462; Jex, 1998, s. 15). Strese maruz kalan çalışanlarda güven düşüklüğü, karışık olay ve durumlara karşı agresif tavırlar görülmektedir. Ayrıca problemlere aşırı duygusal tepkiler vermekte, karar almayı gerektiren durumlarda pasif olma, örgütsel dayanışmanın olmaması ve iş kazaları da iş stresinin kişilerdeki belirtilerindendir (Bağ, 2012, s. 34; Gökgez, 2013, s. 37).

İş stresinin en hafif düzeyde görüldüğü durumlarda çalışanlarda; can sıkıntısı, kaygı duyma, depresyon gibi duygu durumları ortaya çıkmaktadır. 6-18 ay içerisinde çalışanlarda; soğuk algınlıkları, kas ve baş ağrıları, depresyonun yoğun olması, diğer insanlarla iletişim ve temastan kaçınma, sinirlilik hali, fiziksel ve zihinsel yorgunlukta artış gözlenmektedir. Bu belirtilere dikkat edilmediği durumlarda stres daha ileri seviyelere ulaşır. Çalışanlarda huzursuzluk, ülser, evliliklerin tehlikeye girmesi ve aile

hayatına yansımalar, duygusal dışa vurma (ağlama), katı ve sert tavırlar görülebilmektedir. 5-10 yıl süren stres sonrası ise çalışanlarda şiddetli depresyon hali, astım, kalp rahatsızlıkları, öz güven ve öz saygının yitirilmesi, yaşamdan zevk alamama, intihara meyilli olma, yoğun kas ağrıları görülmektedir (Chatly, 2014).

2.3. İş Stresinin Sonuçları

Bireyin iş yaşamı içerisinde yaşadığı negatif ve pozitif durumlar yaşam kalitesine ve gelecek planlarına etki etmektedir (Bayar ve Öztürk, 2017, s. 526). İş stresi her bireyde aynı tepkime ve sonuca sebep olmamaktadır (Stranks, 2005, ss. 2-12).

Stres, bireylerde belirli ölçülerde görüldüğünde olumlu yönde motive edici etkiye sahiptir (Gök, 2009, s. 431; Kinman ve Jones, 2005, s. 101). Belirli ölçüleri aşmış bireyde olumsuz etki yaratan stres ise bireyin sorun olarak gördüğü olguları aşılamayacak bir durum olarak algılamasına, fiziki ve psikolojik sorunlara sebep olmaktadır (Altıntaş, 2003, s. 10; Kinman ve Jones, 2005, s. 101). Yapılan iş ekip çalışması gerektiği durumlarda ekip üyelerinden birisinin işe geç gelmesi veya devamsızlığı sonucu diğer ekip üyelerinin işlerindeki aksaklıklar sonucu stresten dolayı olarak etkilenmektedirler (Koslowsky, 1998, 99).

2.3.1. İş Stresinin Kişisel Sonuçları

İş stresi bireyde olumsuz fiziki ve psikolojik değişikliklere sebep olabilmektedir. İş stresi sonucunda;

- Uykusuzluk,
- Kişisel motivasyon eksikliği,
- Yorgunluk,
- Konsantrasyon bozuklukları,
- Kalp ve damar hastalıkları,
- Karar almada problemler,
- Tansiyon problemleri,
- Mide, cilt ve sindirim sistemi rahatsızlıkları,
- Öfke sorunları,

- Madde bağımlılıkları,
- Baş ağrıları, migren ve boyun ağrısı,
- Allerjik rahatsızlıklar,
- İştahsızlık ya da aşırı yeme,
- Ani kilo alımı ya da kilo kaybı,
- Kanser hastalıkları ve diyabet,
- Depresyon,
- Moral bozukluğu,
- Boşanmalar,
- Psikolojik hastalıklar,
- İntihar eğilimi ve dikkatsizlik sonucu trafik kazaları,
- Tükenmişlik,
- Değersiz hissetme,
- Kaygı,
- Şiddet,

• Aile ve sosyal yaşantıda problemler (Anthony vd., 1993, ss. 528-529; Ayaz, 2019, s. 1; Baltacı A., 2018, s. 1517; Chatly, 2014, s. 379; Fırat, 2018, ss. 160-161; Gillespie vd., 2001, s. 58; Hang-Yue vd., 2005, s. 2137; King vd., 2002, s. 255; Koslowsky, 1998, ss. 99-100; Stranks, 2005, ss. 12-42; Yüksel, 2014, s. 127) oluşmaktadır.

2.3.2. İş Stresinin Örgütsel Sonuçları

İş stresi sonucunda örgütsel etkilere sahiptir. Bunlar;

- Çalışanın performansının düşmesi ve işin verimliliğine olumsuz etki,
- Bahaneler ya da stresten kaynaklanan fiziki sebeplerden ötürü işe gitmeme ve işe gitmede isteksizlik ya da işe geç kalma,
- İşten ayrılma niyeti,

- Artan iş kazaları,
- İş tatmin oranlarının düşmesi,
- Örgüte bağlılığın azalması,
- Örgütsel çatışmalar,
- Gerilim ve tartışma ortamı oluşumu,
- Kuşku ve güven problemleri,
- Ödül sistemlerinin yetersizliğinden kaynaklanan motivasyon eksikliği,
- Hata oranında artış,
- Örgütsel kar oranlarının düşmesi,
- Müşterilerden alınan şikâyetler,

• Psikolojik uzaklaşma (Akgündüz, 2006, ss. 16-58; Baltacı A., 2018, s. 1512; Bickford, 2015, s. 6; Campbell, 1995, s. 22; Chatly, 2014, s. 379; Çivilidağ, 2017, s. 359; Hang-Yue vd., 2005, s. 2137; Koslowsky, 1998, s. 99; Stranks, 2005, ss. 3-13; Şimşek vd., 2006, 575)'dır.

Çalışanlar tüm bu sonuçlar ışığında yeni iş bulma arayışına girebilmektedir (Koslowsky, 1998, s. 99).

2.4. İş Stresini Yönetmek

İnsan yaşamını olumsuz etkilemesiyle birlikte insanın gerek iş gerekse aile yaşantısında sıkıntılara sebebiyet veren iş stresi ile mücadele ve stresi iyi yönetmek gerekmektedir. Bu sebeple aşağıdaki hususlara dikkat etmek gerekir.

• **Stres Bilinci:** Stresin süreci ve sonucundaki etkiler belirlenmelidir. Strese sebep olan etmenler tespit edilmelidir. Stres yaşanacak dönemler hakkında tahminler yürütülerek stratejiler geliştirilmelidir. Stres dönemlerinden kaynaklı fırsatlar belirlenmelidir. Yetersiz ya da fazla stres etkileşimi olumsuz bir durumdur. Bu sebeple optimal stres düzeyi belirlenmelidir,

• **Sorunların Çözümünde Sistemik Davranış:** Sorunlar spesifik bölümlere ayrılmalıdır. Problemler hakkında yeterli bilgi edinilmelidir. Sorunun sebepleri

araştırılmalıdır. Mevcut ya da potansiyel problemlere yönelik deneyimler incelenmelidir. Alternatif çözüm yöntemleri geliştirilmelidir,

- **Duygularla Yüzleşme:** Düşünce ve duygular arasında sınırlar çizilmelidir. Var olan duygular kabul edilmeli, bastırılmamalı, dile getirilmelidir. Esnek ve uyumlu davranılmalıdır,

- **Davranış Becerilerini Etkili Yönde Geliştirme:** Verilen kararlarla uyumlu davranılmalıdır. Boş zamanlar verimli bir şekilde değerlendirilmelidir. Çekimser tavırlardan uzak durmak ve çatışmaları yönetebilmek gereklidir. Sorunlar karşısında başkaları suçlanmamalı, çözüm için erteleme yoluna gidilmemelidir. Olumlu tavır ve tutumlar içinde ilişkiler yönetilmelidir. Gerekli durumlarda “Hayır” kelimesinden kaçınılmamalıdır. Beklentiler ve güncel durumlar değerlendirilmelidir,

- **Güçlü İlişkiler Geliştirme ve Sürdürme:** Gerektiğinde doğrudan yardım istenilmeli ve yardım talepleri geri çevrilmemelidir. Empati duygusu geliştirilmelidir. Zarar verici ilişkiler kurmaktan kaçınılmalıdır,

- **Yaşam Tarzını Strese Karşı Geliştirme:** Düzenli egzersiz ve sporlar yapılmalıdır. Madde bağımlılığı azaltılmalı ya da tamamen bırakılmalıdır. Yeterli uyku düzeni ve dinlenme sağlanmalıdır. Beslenme düzeni dengeli olmalıdır. Kafein tüketimi azaltılmalıdır. Zaman planlaması yapılmalıdır,

- **Ruhsal Yönden Pozitif Gelişim:** Problemlerin çözülemeyecek kadar büyük olduğu düşünülmemelidir. Düzenli olarak meditasyon yapılmalıdır (Stranks, 2005, ss. 67-69).

İş stresinin yönetilememesi işe yönelik çalışanlarda oluşan düşük motivasyon, artan devamsızlık oranları, üretkenlik ve yaratıcılığın azalması, hatalı karar verme, endüstriyel ilişkilerin zayıf olması ve verimliliğin düşmesi vb. kalıcı olumsuz sonuçlar doğurabilir (Stranks, 2005, s. 13).

Hem bireysel hem de örgütsel olarak stres unsurları ve stresten korunma yolları tespit edilerek egzersizler, meditasyon, gevşeme teknikleri ya da tıbbi ve psikolojik müdahaleler iş stresini yönetebilmenin unsurlarındandır (Klink vd., 2001, s. 270). Bireysel olarak çalışanlar beslenmelerine dikkat etmeli, düzenli egzersiz, bölgesel

masaj, gereksiz sorunlardan uzak durmalı ve meditasyon yapmalıdır (Çınar O., 2011, s. 118).

Kurumlarda iş stresine sebep olan faktörler belirlenerek gerekli önlemler alınmalıdır (Serinikli, 2019, ss. 924-925; Tutar, 2007, s. 243). Zira iş stresi sonucunda oluşan kişisel ve örgütsel problemleri önlemek hem bireysel hem de örgüt açısından istenmeyen durumlarla sonuçlanacağından önem arz etmektedir (Viswesvaran vd., 1999, s. 314; Yüksel, 2003, s. 57).

Çalışanların iş koşulları, aldıkları maaşların tatmin edici düzeyde olması, iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi gereklidir (Çınar O., 2011, s. 118; Öztürk ve Aygün, 2020, s. 212). İşler ve görev paylaşımları incelenmeli, gerekli durumlarda yetki devri ve iş rotasyonu yapılmalı, ödül sistemleri oluşturulmalı, yeni iş gücü ihtiyacı doğrultusunda personel alımı yapılmalıdır (Güler vd.,2001, s. 27; Stranks, 2005, ss. 3-4). Kurum içi terapi birimleri oluşturulmalı, kurumsal rolleri belirleyerek çatışmalar azaltılmalı, fiziki çalışma koşulları uygun hale getirilmelidir (Çınar O., 2011, s. 118). Çalışanların duyguları hakkında konuşulabilmeli ve kendilerini ifade edebilecekleri bir alan yaratılmalıdır. Düzenli olarak yapılan aktiviteler değiştirilmelidir. İş stresi konusunda danışmanlıklar yarar sağlayabilir. Gerekli hallerde psikoloji ve tıp uzmanlarından yardım alınmalıdır. Örgüt iklimi tümü ile destekçi olmalıdır. Kariyer planlaması ve ekip çalışmalarına önem verilmelidir. Çalışanların sağlıkları konusunda bilgiler temin edilmelidir (Chatly, 2014; Çınar O., 2011, s. 118). Alınacak önlemler çalışanların verimliliği üzerinde olumlu sonuçlar doğuracaktır (Bağ, 2012, s. 2).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

Bir firmanın, işletmenin veya kurumun hedeflerine ulaşması yönünde emek harcayan ve beklenen hedeflere ulaşmasında en önemli etken şüphesiz ki çalışanlardır. Çalışanların hedefler doğrultusunda hareket etmesi için işlerini severek yapmaları ve tatmin seviyesinin yüksek olması gereklidir. Bu sebeple iş tatmini üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir konudur. Bu bölümde iş tatmini kavramı ve önemi, iş tatminine etki eden faktörler, iş tatmininin faydaları ve sonuçları hakkında bilgilere yer verilmiştir.

3.1. İş Tatmini Kavramı ve Önemi

Tatmin, istenen herhangi bir şeyin elde edilmesini ifade etmektedir (Halsey, 1979, s. 884).

İş tatmini kavramı ise 1920 yılından itibaren incelenmeye başlanmış ve literatürde ele alınmıştır. Araştırmacılar iş tatmini kavramı için birbirinden farklı pek çok tanımlamada bulunmuştur. Ancak iş tatmini pek çok faktörden etkilenebileceği için tanımlamaların kesin sınırları bulunmamaktadır (Robbins ve Judge, 2012, s. 81). İş tatmini, çalışanların işiyle olan duygusal ilişkisi sonucu ortaya çıkan bir duygu olarak ifade edilebilir (Çınar ve Özyılmaz, 2019, s. 535). Yapılan iş, çalışanların beklentilerini karşıladığı takdirde çalışanlarda iş tatmini oluşmaktadır (Başaran, 2003, s. 8).

İş tatmini, Adams ve Bond'a göre; yapılan işle ilgili olumlu duyguların seviyeleri, yapılan iş ve işin niteliklerine yönelik duyguları (Aşan ve Özyer, 2008, s. 135), Bilgiç'e göre; iş ile alakalı bireylerde oluşan tepkileri (Bilgiç, 2017, s. 34), Chen C-F.'ye göre; işle alakalı tutum ve davranışlar bütünü (Chen C-F, 2006, s. 274), Eğinli'ye göre; çalışanların işle ilgili duygusal tepkilerini (Eğinli, 2009, ss. 35-36),

Ugboro ve Kofi'ye göre; çalışanların iş ve kendisinin uyumu sonucu oluşan olumlu duyguları (Ugboro ve Kofi, 2000, ss. 247-250), Jessen'e göre; işe karşı şahsi ve duygusal tepkileri (Jessen, 2010, s. 3) ifade etmektedir. Bu tanımlamalar iş tatmini kavramını spesifik olarak tanımlamada yetersizdir. Bireylerde oluşan ne tür tepkilerin iş tatmini olarak algılanması gerektiği ifade edilmemiştir.

Eren 'e göre iş tatmini, çalışanların yaptıkları üretimden memnun olması, örgüt üyeleriyle çalışmaktan zevk alması ve maddi kazançlarından duydukları memnuniyet olarak tanımlanabilir (Eren, 1993, s. 202). Yapılan bu tanımlama çalışanların iş tatmini düzeylerinin ne şekilde yüksek seviyelerde olabileceğini ve bireylerde iş tatmini üzerine oluşabilecek tepkileri de belirtmektedir. Silah'a göre iş tatmini; işin çalışanların beklenti, istek ve değerleriyle uyumu olarak da ifade edilmiştir (Silah, 2005, s. 108). Çalışanların beklentileri ve işin kendilerinde oluşturduğu duygular arasındaki fark ne kadar düşükse iş tatmini düzeyleri de o denli yüksektir (Bilgiç, 2017, s. 45). İş tatmini seviyesi örgütün başarısının bir ölçütü olarak da nitelendirilmektedir (Eren, 2014, s. 280).

Felmand ve Arnold'a göre iş tatmini daha spesifik anlamıyla; çalışanların işe karşı beslediği olumlu duygular ve verdiği olumlu tepkilerdir (Feldman ve Arnold, 1983, s. 192). Çalışanların iş ile alakalı olumlu ve olumsuz duygularının bütünüdür (Pekel, 2001, s. 87).

İş tatmini; çalışanların işlerinden memnuniyetleri sonucunda oluşan duygu durumu olarak ifade edilebilir.

- İş hakkında hissedilen duygular bireyin kendi hisleri olması ve beklentileri yönünden çalışanların iş tatmini düzeyleri önem arz etmektedir (Bilgiç, 2017, s. 44).

- İş tatmini seviyeleri çalışanların ruhsal, psikolojik ve fiziki sağlıkları üzerinde etkiye sahiptir (Baltacı, 2014, s. 65).

- Yöneticilerin çalışanların performansları ve üretim üzerindeki etkilerinden sorumlu olması sebepleri ile iş tatmini seviyeleri yüksek tutulması yönünde çalışmalar yapılmalıdır (Bilgiç, 2017, s. 44). Zira iş tatmini seviyelerinin düşük olması işletmenin kötü gidişatını belirtmektedir (Baltacı, 2014, s. 65).

- Rekabetin yoğun olduğu global pazarlarda firmaların devamlılığını sürdürebilmeleri ancak müşteri memnuniyeti ile mümkündür. Bu sebeple insan

kaynağına yatırım ve iş tatmini düzeyleri önem arz etmektedir (Erdirençelebi ve Ertürk, 2018, s. 614; Eren F. ve Yalçıntaş, 2017, s. 854).

- Müşteri memnuniyet düzeyinde ve işletmenin karlılığındaki düşüşler iş tatmini seviyelerinin düşük olması ile ilgilidir. Bu durumlar işletmenin geleceği açısından tehlike teşkil etmesi sebebi ile iş tatmini düzeyleri önem taşımaktadır (Tütüncü, 2000, s. 108).

3.2. İş Tatminini Etkileyen Unsurlar

İş tatmin düzeyleri tek bir unsur sonucu etkilenme göstermeyebilir. Unsurlar birden fazla olduğunda etki alanı büyümektedir (Akıncı, 2002, s. 4). Bu unsurlar kendi içinde 3'e ayrılmaktadır. Bunlar;

1. Bireysel Unsurlar
2. İşle İlgili Unsurlar
3. Çevresel Unsurlar'dır.

3.2.1. Bireysel Unsurlar

İş tatminine etki eden bireysel unsurlar bir çalışanı diğer çalışandan ayırt eden unsurlardır (Örücü ve Esenkal, 2005, s. 147). Bunlar;

- Duygusal tepkiler,
- Motivasyon düzeyi,
- Kişilik,
- Cinsiyet,
- Aile yapısı,
- Kültür,
- Eğitim durumu,
- İş tecrübesi,
- Statü ve hizmet süresi,
- Yaş,

- Zeka, yetenek ve beceri,
- Medeni durum,
- Çocuk sayısı,
- İstekler, amaçlar, inanç, değer ve tutumlar,
- Ruh hali,
- Başarma içgüdüğü,
- Sosyo-kültürel durum,

• Sosyal çevre'dir (Akıncı, 2002, s. 6; Başaran, 2003, ss. 41-45; Çınar ve Özyılmaz, 2019, ss. 536-537; İlies ve Judge, 2004, s. 367; Mullins, 1980, ss. 337-338; Özsoy, 2015, s. 105).

3.2.2. İşle İlgili Unsurlar

Çalışanların iş tatmini düzeyini etkileyen ve işin yapısı ile alakalı olan unsurlar iş tatmini üzerinde en önemli etkiye sahiptir (Çarıkçı, 2000, s. 157). Bunlar;

- İş yerinde yaşanan ve işle alakalı olan negatif/pozitif olay ve durumlar,
- Örgüt kültürü ve politikaları,
- Örgüt tarafından işin kalitesine ve iş tatmini düzeylerine verilen önem,
- İşin getirdiği sorumluluklar,
- Organizasyon yapısının etkinliği,
- İşin yapısı gereği özel hayata etkisinin bulunup bulunmama durumu,
- Başarı sonrası örgüt tarafından takdir edilme ve ödül sistemi,
- İşin çekiciliği,
- İletişim,
- Rol belirsizliğinin olmaması,
- Çalışma şartları,
- Adalet sistemi,

- İşle bütünleşme,
- Statü ve sağladığı yeterlilikler,
- Yapılan işe duyulan sevgi,
- Yöneticilerle ilişkiler,
- Yönetim anlayışı,
- Örgüt içindeki iletişim,
- Ücret ve terfi,
- Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler,
- İşin özellikleri,
- Karar alma sürecine katılım düzeyleri,
- İş stresinin varlığı'dır (Alan, 2006, s. 74; Baran ve Çelik, 2017, s. 66; Başaran, 2003, ss. 45-67; Çarıkçı, 2000, s. 157; Çınar ve Özyılmaz, 2009, ss. 536-537; Erdirençelebi ve Ertürk, 2018, s. 614; Özsoy, 2005, s. 105; Reitz, 1987, s. 212).

3.2.3. Çevresel Unsurlar

Çalışanların iş tatmini düzeyleri çevresel etmenlerin de etkisi altındadır. Bu çevresel etmenler;

- Ülkenin ekonomik yapısı,
- Toplum baskısı,
- Devlet düzenlemeleri ve mevzuat değişiklikleri,
- Teknik yeterlilikler,
- Algılanan iş alternatiflerinin varlığı 'dır (Başaran, 2003, ss. 67-68; Çınar ve Özyılmaz, 2019, s. 537; Mullins, 1989, ss. 337-338).

3.3. İş Tatmininin Sonuçları

İş tatmin düzeyleri hem çalışanı hem örgütü hem de çevreyi etkileyecek sonuçlar doğurmaktadır. İş tatmini seviyesinin yüksek olması;

- Çalışanların kurum, firma veya işletmede daha uzun süreler çalışma arzularına destek olmaktadır (Samad, 2006, s. 2). Aynı zamanda işletmeler de çalışanla daha uzun sürelerde ilişkisini korumaktadır (Puri vd., 2017, ss. 402-403).

- Çalışanların performansında iyileşmeler olur (Başaran, 2003, ss. 71-74; Yıldız, 2015, s. 78), bu da müşteri memnuniyetine dolaylı yönde etkide bulunmaktadır.

- Çalışanların yaratıcı ve üretken yönü artmaktadır (Akıncı, 2002, s. 6; Steijn, 2004, s. 294).

- Çalışanlarda; işgören devir hızının düşük olması, sağlıklı ve mutlu çalışanların varlığı, örgütsel vatandaşlık, organizasyona bağlılık gibi davranışlarla sonuçlanmaktadır (Akıncı, 2002, s. 6; Başaran, 2003, ss. 74-83).

Düşük seviyede iş tatmini düzeyleri ise;

- Çalışanlarda yüksek personel devri, mesleki ve örgüte bağlılığın negatif yönde etkilenmesine sebep olmaktadır (Bilgiç, 2017, s. 47; Tekin ve Görgülü, 2018, s. 1559).

- Örgüte maddi yönden zararlara uğratabilecek etki gösterebilir (Tanç, 2016, s. 44).

- Çalışanlarda; tükenmişlik, performans düşüklüğü, işten ayrılma niyeti, devamsızlık, işe geç gelme gibi davranışlara sebep olmaktadır (Başaran, 2003, ss. 68-88; Tütüncü, 2000, s. 108).

- Çalışanların fiziksel sağlıklarında bozulmalar, işe ve örgüte yabancılaşma, toplum huzurunun negatif yönde etkilenmesi, ekonomik gerileme gibi durumlarla karşılaşmaktadır (Akıncı, 2002, s. 6; Erdoğan, 1997, s. 378).

- İşe yabancılaşma ve ilgisiz kalma iş kazalarına zemin hazırlamaktadır (Arnold ve Feldman, 1986, s. 98).

- Çalışanların psikolojik sağlıklarına olumsuz etki etmektedir (Locke, 1976, s. 389).

- Çalışanlarda iştahsızlık, ruhsal bunalım, uykusuzluk, hayal kırıklığı gibi durumlara sebebiyet vermektedir (Miner, 1992, s. 119).

İş tatmininin düşük seviyelerde olması bir işletmede çalışanlar açısından ters giden durumların olduğunun bir göstergesidir (Roodt vd., 2002, s. 24).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ PERFORMANSI

Firmaların hedef ve politikalarını gerçekleştirmesi üzerinde çalışanların etkisi azımsanamayacak derecede fazladır. Bu anlamda firmalar açısından çalışan performansı önem arz etmektedir. Çalışanların performans seviyeleri firmaların verimliliği, kalite düzeyi ve zamanı verimli kullanma durumlarına etki etmektedir (Aktaş, 2010, s. 1). Bu bölümde iş performansı kavramı ve önemi, iş performansının temel unsurları, iş performansına etki eden faktörler ve sonuçları üzerinde durulmuştur.

4.1. İş Performansı Kavramı

İş performansı literatürde farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Chiu'ye göre iş performansı, belirli bir işin tamamlanması (Chiu, 2004, s. 82), Banerjee'ye göre ise çalışanların görevlerini yerine getirme durumları (Banerjee vd., 2016, s. 46) şeklinde ifade edilmiştir. Bu tanımlamalarda sadece işin tamamlanması ve görevlerin ifasına odaklanarak daha kısıtlayıcı bir perspektiften iş performansına değinilmiştir.

Bayram'a göre iş performansı; çalışanların yapmaları gerekli işle alakalı görevleri ile fiilen yaptıkları eylemler arasındaki ilişkidir (Bayram, 2006, s. 47). Belirli bir işin çalışan tarafından tamamlanması iş performansı için yeterli değildir. Yapılan işin fiilen yapılma nitelikleri de önem arz etmektedir. Bu anlamda Smith ve Goddard'a göre iş performansı; bir ürünün niteliği, maliyeti, zamanı ve miktarını baz alarak işin ifa edilmesidir (Smith ve Goddard, 2002, s. 250).

İş performansı; işletme hedeflerine ulaşma adına çalışanın gösterdiği çaba (Sonnentag ve Frese, 2001, s. 3; Özkanlı, 1995, s. 1), çalışanların önceden belirlenmiş gerçekleştirilebilir ve önemli hedeflere ulaşma derecesi (Yılmaz A., 2016, s. 40),

organizasyonun hedefleriyle ilgili davranış ve tutumlarıdır (Tuncer, 2019, s. 19). Tanımlamalardan görüldüğü üzere iş performansı örgütün hedeflerine odaklanmaktadır.

Akpan'a göre iş performansı; çalışanları iş tanımları gereği görevlerini yerine getirme düzeyi olarak ifade edilmiştir (Akpan, 2014, s. 261). İş performansının işletmelerdeki ölçütü çalışan işe alınırken belirtilen iş tanımlarıdır.

Yapılan tanımlamalara göre en genel anlamıyla iş performansı; çalışanların görev tanımlarında bulunan ve örgüt hedeflerine katkı sağlayan davranışlardır (Rotundo ve Sackett, 2002, s. 66).

- İş performansı organizasyonun hedeflerine ulaşması, sağlıklı çalışan ve müşteri ilişkileri, kaliteli hizmet sunumu, örgütün performansı açısından önem arz etmektedir (Motowildo vd., 1997, s. 74; Yıldız, 2015, s. 76).

- İşletmeler beklentileri ile çalışanların bu beklentileri karşılama derecesini belirleyebilmek amacındadırlar (Çalık, 2003, s. 16).

- İşletmeler hedeflerine ne derece ulaşıldığı ve bu noktada hangi çalışanın ne kadar etkisi olduğunu belirleyebilmektedir (Ludeman, 2000, s. 46).

- Rakiplerle mücadeleyi sağlayabilecek en önemli unsur insan gücüdür. Burada belirleyici olan unsur ise iş performansıdır (Özdemir vd., 2016, s. 65).

- İş performansı doğrudan bireyi ve işletmeyi etkilerken dolaylı olarak da yakın çevreyi (rakip işletmeler, yatırımcılar vb.) etkilemektedir (Helvacı, 2002, s. 157).

- İş performansı işletmeler için önem arz ettiği kadar çalışanlar içinde önemlidir. Bu yönüyle karşılıklı bir etkileşim ve çıkar mevcuttur. Çalışanlar için iş performansı; ödüller, terfiler gibi motive edici yönüyle bir başarı unsurudur (Elitaş ve Ağca, 2006, s. 347).

4.2. İş Performansının Temel Unsurları

İş performansı firmalarca insan kaynakları birimi vasıtasıyla belirli dönemlerde sistematik olarak ölçülmektedir (Akdemir, 2009, s. 487). Performans değerlendirmeleri saptanmış belirli ölçütlere göre çalışanların performanslarının değerlendirilmesi sürecini ifade etmektedir (Palmer ve Winters, 1993, s. 9). Bu değerlendirme sonuçları yüksek performanslı çalışanların ödüllendirilmesi ve düşük performanslı çalışanlara ise gelişim

olanağı sağlamaktadır (Tunçer, 2013, s. 88). İş performansının oluşumunun bazı temel unsurları bulunmaktadır. Bu unsurlar genel anlamda iş performansının hem nedeni hem de sonucunu oluşturmaktadır. İşletmeler tarafından ve çalışanlar tarafından karşılıklı beklentiler içinde oluşan bu unsurlar aşağıda sıralanmıştır;

- Verimlilik; iş performansı sonucu hedeflere ulaşabilmeyi ifade etmektedir (Kesik, 2010, s. 15).

- Kalite; çalışanların tam performans gösterebilmesi için çalışma ortamında gerekli olan unsurları ve yüksek performans için gerekli olan kaynakları ifade etmektedir (İhsanoğlu, 2010, s. 82),

- Sürdürülebilirlik; performansın devamlılığını ifade etmektedir. Önemli olan yüksek performansın sürdürülebilir olmasıdır (Celep, 2010, s. 11),

- Etkililik; performansın geliştirilebilmesi ve devamlılığını ifade etmektedir (Kesik, 2010, ss. 16-17),

- Karlılık; yüksek performans sonucu çalışan ve işverenin kazanımlarını ifade eden unsurlardır (Celep, 2010, ss. 14-15). Bu kazanımlar yalnızca maddi kazanımlar değil aynı zamanda takdir edilme, nitelikli iş gücü vb. kazanımları da ifade etmektedir.

4.3. İş Performansına Etki Eden Unsurlar

Çalışanların iş performansı seviyelerindeki değişime etki eden unsurları belirlemeye yönelik yapılan pek çok çalışma ortak bazı unsurların etkinliğini ortaya koymuştur.

Çalışanların iş performansı seviyelerindeki değişime etki eden unsurlar 3'e ayrılmaktadır. Bunlar;

1. Kişisel Unsurlar

2. Örgütsel Unsurlar

3. Çevresel Unsurlar'dır (Yener H., 2007, ss. 3-49; Yüksekbilgili ve Küçüközkan, 2017, s. 37).

4.3.1. Kişisel Unsurlar

Çalışanların iş tatmini düzeylerine etki eden kişisel unsurlar kişilik durum ve özelliklerinden oluşmaktadır (Akdemir, 2004, s. 16; Aşkun, vd., 2020, s. 32). İş performansı kişiden kişiye ya da aynı kişi üzerinde zaman zaman farklılıklar göstermektedir (Keleş, 2021, s. 31). İş performansına etki eden kişisel unsurlar;

- Motivasyon,
- Kişilik yapısı,
- Fiziksel sağlık durumu,
- Öğrenme,
- Bilgi, beceri ve yetenek,
- Değerler ve tutumlar,
- Kişisel enerji,
- Yetiştirilme tarzı,
- Deneyim,
- Eğitim ve bilgi düzeyi,
- Yapılan işle alakalı tatmin olmama duygusu,
- Kültür,
- Yaş,
- Statü ve toplumda değer kazanma duygusu,
- Yapılan işe yönelik tükenmişlik duygusu oluşumu,
- Başarı ve takdir edilme isteği,
- Cinsiyet,
- Rekabet,
- Duygu durumları,
- İşe bağlılık,

- İletişim becerileri,
- Adalet duygusu,
- Psikolojik sermaye (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık),
- Sanal kaytarma davranışı (Akbar vd., 2012, s. 132; Aşkun vd., 2020, s. 32; Blanchard ve Henle, 2008, s. 1068; Erdem, 2020; Keleş, 2021, s. 31; Özmutaf, 2007, s. 44; Robbins ve Judge, 2013, ss. 111-112; Tanç, 2016, s. 44; Tutar ve Altınöz, 2010, s. 202; Uğur, 2017; Yener, 2018, s. 86; Yıldız, 2015, s. 75; Yusuf vd., 2012, s. 24)'dır.

4.3.2. Örgütsel Unsurlar

Çalışanların iş tatmini düzeylerine etki eden örgütsel unsurlar iç unsurlar (faktörler) olarak da literatürde yer almaktadır. Örgütsel unsurlar; örgüt tarafından değiştirilebilen, denetlenen ve örgütün alt sistemlerini de içine alan etmenlerdir (Yüksekbilgili ve Küçüközkan, 2017, s. 37). İş performansına etki eden örgütsel unsurlar şunlardır;

- Çalışanların iş tatmin seviyeleri,
- Örgüt kültürü,
- Ücret,
- Performans değerlendirme sistemi,
- Kurum içi eğitim,
- Çalışma şartları,
- Ödül ve ceza anlayışları,
- İletişim,
- Terfi imkânları,
- İşletme politikaları,
- Düşünceleri rahatlıkla ifade etme,
- Liderlik anlayışı,
- Örgüt iklimi algısı,

- Belirlenen iş değerleri,
- Kullanılan teknolojik kaynaklar,
- Örgüt içi strese maruz kalma (iş stresi),
- Örgütsel güven algısı,
- Örgütsel bağlılık,
- Örgütsel vatandaşlık,
- Örgütsel adalet,
- Algılanan örgütsel destek,
- İş yükü ve sorumluluk dağılımı,
- Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler,
- Ekip çalışmaları ve iş birliği,
- Örgüt içi ilişkiler,

• Örgüt stratejileri ve politikaları (Atılmış, 2016, ss. 34-35; Barutçugil, 2002, s. 29; Boz vd., 2021; Chen, 2021, ss. 51-58; Çelik ve Turunç, 2010, s. 20; Eren E., 2004, s. 515; Govindarajulu ve Daily, 2004, s. 368; Keleş, 2021, s. 32; Mercanlıoğlu, 2012, s. 42; Özmutaf, 2007, s. 44; Saygı, 2022; Sevinç Altaş, 2019; Tanç, 2016, s. 44; Tutar ve Altınöz, 2010, s. 202; Türkoğlu ve Yurdakul, 2017; Uğur, 2017; Uygur, 2007, s. 74; Yıldız, 2015, s. 75; Yılmaz A. ve Tanrıverdi, 2017; Yılmazer, 2012, s. 320; Yorulmaz ve Karabacak, 2020; Yusuf vd., 2012, s. 24; Yüksekbilgili ve Küçüközkan, 2017).

4.3.3. Çevresel Unsurlar

Çalışanların iş tatmini düzeylerini etkileyen çevresel unsurlar dış unsurlar (faktörler) olarak da literatürde yer almaktadır. Çevresel unsurlar; ekonomik sistem ve sosyo-kültürel yapının etkisi altında olan faktörlerdir (Yüksekbilgili ve Küçüközkan, 2017, s. 37). Çevresel unsurlar çalışanlardan bağımsız gelişmektedir (Keleş, 2021, s. 32). İş performansına en fazla etki eden faktör çevresel unsurlardır (İlbasan, 2019, s. 60). İş performansına etki eden çevresel unsurlar;

- Aşırı ve uzun süreli stres,

- Sosyal grupların etkisi,
- Sosyo-ekonomik krizler,
- Sosyal toplum,
- Yasal Düzenlemeler,
- Çalışma ortamının fiziki yapısıdır (Chen, 2021, s. 55; Dizer, 2019; Keleş, 2021, ss. 32-33; Tanç, 2016, s. 44; Yılmaz, 2012, s. 320; Yusuf vd., 2012, s. 24).

İş performansı seviyesi düşük olan çalışanlar işten ayrılma düşüncesine sahip olabilirler (Sevinç Altaş, 2019). İş performansı seviyesinin yüksek olması verimliliğe olumlu yönde etki sağlamaktadır (Murphy ve Cleveland, 1995, s. 16).

4.4. Performans Yönetimi ve Önemi

Performans yönetimi küresel boyutta yoğun rekabetin olduğu günümüzde işletmelerin varlıklarını sürdürebilmesi açısından çok önemlidir. Performans yönetimi yeterli kaynak, nitelikli iş gücü ve iş gücünün yönetilebilmesiyle anlam kazanmaktadır. Performansın yönetilebilmesi çalışanların özgüven ve başarıya duygusu edinmesine de yardımcı olmaktadır (Aydoğdu, 2008, ss. 123-125). Performans yönetiminde çalışanlar ekibin üyeleri olarak görülür ve sorumlulukları geliştirilir. Bu aşama periyodik aralıklardan ziyade devamlı olduğu sürece etkinlik elde edilmektedir (Armstrong, 1996, s. 261).

Performans yönetiminde en önemli unsur çalışanların motivasyonudur (Akbar vd., 2012, s. 329; Çita ve Keçecioğlu, 2015, ss. 22-23). Performans değerlendirmeleri sonucu yüksek performans gösteren çalışanların ödüllendirilmesi ve takdir edilmesi, düşük performans gösteren çalışanların ise yapıcı tavırlarla eleştirilerek performansları iyileştirilmeye çalışılır. Böylece iş gücü verimliliği artırılabilir (Altındağ ve Akgün, 2015, ss. 285-286). Ayrıca belirli bir ödül sisteminin uygulanması çalışanların çabalarının işletmeler için ne kadar değerli olduğunu da hissettirmektedir (Üzüm ve Uçkun, 2018, ss. 255-256).

BEŞİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI VE ÇALIŞANLARININ İŞ STRESİ, İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE ERZİNCAN İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın temelleri, uygulama aşamaları, toplanan veriler, yapılan analizler, sonuçlar ve yorumlamalar bulunmaktadır.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Muhasebe mesleği insanlarla sürekli etkileşim içinde olmayı gerektirdiği için stres unsurlarının yoğun olduğu ve bu yüzden iş performansının önem arz ettiği mesleklerden biridir. Bu çalışmanın Erzincan’da muhasebecilik mesleğini icra eden aktif çalışanlar ve meslek mensuplarına uygulanması ön görülmüştür. Bu çalışmayla muhasebe meslek mensupları ve çalışanlarının iş stresi, iş tatmin düzeyi ve iş performansları arasındaki ilişkilerin ortaya konması hedeflenmiştir. Literatür taraması sonucu bu üç değişkenin muhasebe meslek mensupları ve çalışanları açısından bir arada incelendiği çalışmalar bulunamamıştır.

5.2. Araştırmanın Modeli, Kuramsal Çerçeve ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Araştırmanın modeli oluşturulurken muhasebe meslek mensupları ve çalışanları bağlamında iş stresi, iş tatmini ve iş performansı değişkenleri hakkında yapılan çalışmalar incelenmiştir. “Muhasebe meslek mensupları ve çalışanları kapsamında iş stresi, iş tatmini ve iş performansı arasında nasıl bir ilişki vardır?” sorusu üzerine Şekil 5.1’deki araştırma modeli oluşturulmuştur.

Araştırma konusunu oluşturan değişkenler (iş stresi, iş tatmini ve iş performansı) arasındaki ilişkiler göz önüne alınarak yapılan literatür incelemeleri sonucunda hipotezler kurulmuştur.

İş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkiler doğrultusunda birçok çalışma bulunmaktadır. Bunlar aşağıda belirtilmiştir.

- Gül vd. (2008) yaptıkları bir çalışma sonucunda; iş stresi ve iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

- Bayar ve Öztürk tarafından (2017) yapılan bir çalışma sonucunda; iş stresi ile iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

- Ünal tarafından (2017) yapılan bir çalışma sonucunda; iş stresi ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

- Baltacı A. tarafından (2018) yapılan bir çalışma sonucunda; iş stresi ve iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

- Fırat tarafından (2018) yapılan bir çalışma neticesinde; iş stresinin iş tatminini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

- Karakaş ve Gökmen (2018) tarafından Konya’da yapılan bir araştırma sonucunda iş stresi ile iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

- Koca ve Yıldız tarafında (2018) Muğla ve Giresun illerinde yapılan bir çalışma sonucunda; iş stresinin iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkisinin bulunduğu belirtilmiştir.

- Söyler tarafından (2018) yapılan bir meta-analiz sonucunda; iş stresi ile iş tatmini arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

- Turhan vd., tarafından (2018) 390 ortaöğretim öğretmenleri ile yapılan bir çalışma sonucunda; iş stresinin iş tatminini negatif yönde etkilediğini belirtilmişlerdir.

- Acar (2019)’ın yaptığı bir çalışma sonucunda iş stresi ile iş tatmini arasından yüksek derecede anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapılan karşılaştırma analizleri sonucundaysa iş stresi ve iş tatmini açısından cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, kıdem, yaş değişkenlerine göre bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir.

- Ercan vd. (2019) çalışmalarında iş stresinin iş tatminini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

- Karakuş (2019) tarafından Medipol Mega Üniversitesi Hastanesi hemşireleri üzerinde yapılan bir çalışma sonucunda; iş stresi ve iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu ifade edilmiştir.

- Tamer (2019) yaptığı bir çalışmayla iş stresi ile iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Karşılaştırma analizleri sonucundaysa; iş stresi değişkeni için katılımcıların yaş ve çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Buna karşılık iş stresi değişkeni için katılımcıların cinsiyet açısından farklılıklar gösterdiği görülmüştür.

- Demir (2020) tarafından adli sosyal hizmet alanında çalışan 180 katılımcıyla yapılan bir çalışma sonucunda; iş stresi ile iş tatmini arasında orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- Talak (2020) yaptığı bir çalışmada cinsiyet ve yaş açısından iş tatmini düzeylerinde farklılıklar olduğu sonucuna ulaşmıştır.

- Yıldırım (2008) muhasebe meslek mensupları ve öğretim üyeleri üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada iş stresinin erkeklere oranla kadınlarda daha fazla gözlemlendiğini tespit etmiştir. Ayrıca 20-29 yaş grubu çalışanlarda daha ileriki yaşlara göre stres düzeylerinin fazla olduğu gözlenmiştir.

- Karadilek (2021) 550 öğretmen ile yaptığı bir çalışma sonucunda; iş stresinin iş tatmini ile arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunduğunu ifade etmiştir.

Literatür incelemeleri sonucunda muhasebe alanında çalışan meslek mensuplarının iş stresleri ve iş tatminleri ilişkilerinin incelenmediği görülmüştür. Literatürdeki bu boşluğu doldurmak için **H₁** hipotezi oluşturulmuştur.

H₁. İş stresi ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki vardır.

İş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalar aşağıda verilmiştir.

- Gül vd. (2008) yaptıkları bir çalışma sonucunda; iş tatmininin iş performansını pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

- Korkut (2017) tarafından meta-analiz yöntemiyle bir çalışma yapılmıştır. Çalışma sonucunda; iş tatmini ve iş performansı arasında yüksek derecede anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunduğu ifade edilmiştir.

- Türkoğlu ve Yurdakul (2017) 362 katılımcı ile yaptıkları bir çalışma sonucunda; iş tatmini ile iş performansı arasında güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmada yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve kıdem gibi demografik özelliklere göre iş tatmini ve iş performanslarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna karşılık medeni duruma göre anlamlı bir fark görülmemiştir.

- Şahin ve Çankır (2018) tarafından İstanbul'da 344 katılımcı ile yapılan bir çalışma sonucunda; iş tatmininin iş performansı üzerinde pozitif yönde etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir.

- Tepe Küçükoglu (2018) 900 akademisyenle yaptığı bir çalışma sonucunda; iş tatmininin iş performansına anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

- Bozer ve Yanık (2020) iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif yönde bir ilişki gözlemlemişlerdir. Katılımcıların iş tatmin seviyelerine göre; yaş, eğitim ve mesleki deneyim açısından anlamlı farklılıklar olduğu ifade edilmiştir. Buna karşılık iş tatmini seviyelerine göre cinsiyet ve medeni durum açısından farklılık görülmemiştir. Katılımcıların iş performansı seviyelerine göre; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim ve mesleki deneyimleri açısından farklılıklar gözlenmiştir.

- Öztürk ve Aygün tarafında (2020) 220 katılımcı ile yapılan bir çalışma sonucunda; iş tatmininin iş performansı üzerinde etkisinin bulunduğu ifade edilmiştir. Yapılan karşılaştırma analizleri sonucunda iş stresi, iş tatmini ve iş performansı değişkenleri için yaş, cinsiyet, çalışma süresi açısından farklılık bulunmamıştır. Eğitim durumuna göreyse iş tatmini değişkeni açısından farklılık görülmezken, iş performansı ve iş stresi açısından anlamlı farklılıklar gözlenmiştir.

Literatür incelemeleri sonucunda muhasebe alanında çalışan meslek mensuplarının iş tatminleri ve iş performansları ilişkilerinin incelenmediği görülmüştür. Literatürdeki bu boşluğu doldurmak için **H₂** hipotezi oluşturulmuştur.

H₂. İş tatmini ve iş performansı arasında pozitif bir ilişki vardır.

İş stresi ve iş performansı arasındaki ilişkilerin ele alındığı çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

- Özmutaf ve Mizrahi (2017) tarafından smmm ve diğer muhasebe çalışanı toplam 103 katılımcıyla yapılan bir çalışma sonucunda iş stresinin iş performansına olumsuz etkisinin olduğu belirlenmiştir.

- Koca ve Yıldız tarafında (2018) Muğla ve Giresun illerinde yapılan bir çalışma sonucunda; iş stresinin iş performansı üzerinde olumsuz bir etkisinin bulunduğu görülmüştür.

- Dizer (2019) tarafından 200 katılımcıyla yapılan bir çalışma sonucunda; iş stresinin iş performansı üzerinde olumsuz bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir.

- Tortumlu ve Taş (2019) İstanbul Avrupa Yakası ilçe belediyelerinde 200 personele uyguladıkları bir çalışma sonucunda; iş stresi ile iş performansı arasında herhangi bir ilişki saptayamamışlardır.

- Ülbeği vd. (2019) tarafından Adana ilindeki özel ve kamu hastanelerinde çalışan toplam 367 hemşirenin katılımıyla yaptıkları bir çalışma sonucunda iş stresinin iş performansı üzerinde negatif yönde etkisinin bulunduğunu ifade etmişlerdir.

- Kırpık ve Doğan (2020) literatür taraması yöntemiyle eczacılık sektöründe yaptıkları bir çalışmayla iş stresinin iş performansı üzerinde negatif yönde etkisi olduğunu gözlemlemişlerdir.

- Sayıldı (2020) tarafından Karabük üniversitesindeki 302 idari personel ile yaptıkları bir çalışma sonucunda; iş stresinin iş performansını azaltıcı etkisinin bulunduğunu gözlemlemişlerdir.

- Yılmaz G. ve Yumuk Günay (2020) tarafından Trakya bölgesindeki bir tekstil firması çalışanları üzerinde yapılan bir çalışma sonucunda; iş stresinin iş performansı üzerinde olumsuz bir etkisinin bulunduğu gözlenmiştir.

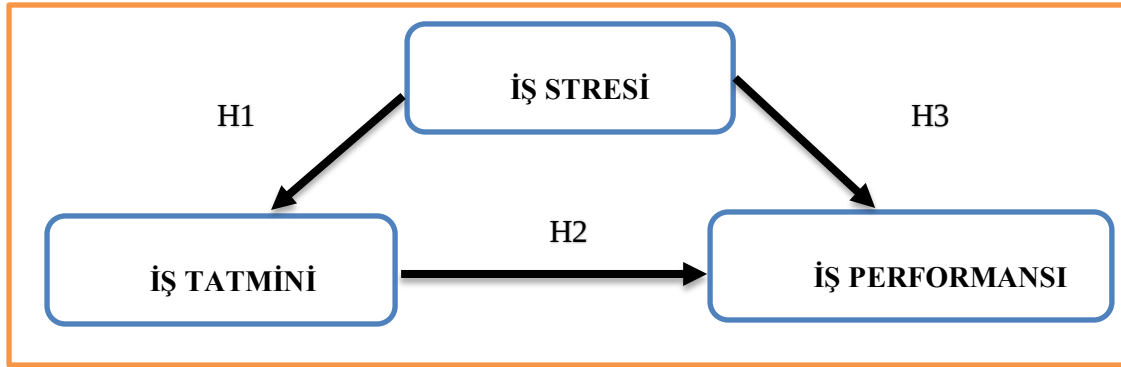
- Chen (2021) tarafından yapılan bir çalışma sonucunda iş stresi ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

• Keleş (2021) tarafından 275 katılımcıyla yapılan bir çalışma sonucunda; iş stresinin iş performansı üzerinde negatif etkisinin olduğu ifade edilmiştir.

Yapılan literatür incelemelerine göre iş stresi ile iş performansı arasındaki ilişki üzerine muhasebe meslek mensupları ve çalışanları açısından kısıtlı bir inceleme olduğu görülmektedir. Literatürdeki bu boşluğu doldurmak adına **H₃** hipotezi oluşturulmuştur.

H₃. İş stresi ve iş performansı arasında negatif bir ilişki vardır.

Şekil 5.1: Araştırmanın Modeli



5.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişki arayıcı araştırma yöntemi kullanılmıştır.

5.3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırma evrenini “Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Çalışanları” oluşturmaktadır. Araştırma örnekleminin ise “Erzincan’daki Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Çalışanlarının bulundukları kurumlar ve ofisler” olmasına karar verilmiştir. Erzincan Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası’ndan (ERZİNCAN SMMO) alınan bilgiler doğrultusunda araştırmanın örneklemi 202 (iki yüz iki) çalışandan oluşmaktadır. Çalışma evreni basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir.

Araştırmada yüz yüze anket uygulanmış ve uygulama içerisinde gerekli bilgilendirmeler katılımcılara yapılmıştır. 202 adet anket formu üzerinde incelemeler yapılmıştır.

5.3.2. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Araştırma nicel bir araştırmadır. Araştırmanın verilerinin toplanmasında yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Anket soruları çalışanların iş stresi, iş tatmini ve iş performanslarını ölçmeye için yapılan literatür taramaları sonucunda oluşturulmuştur. Belirlenen yabancı dildeki ölçekler Türkçeye çevrilerek uzman kontrolünden geçirilmiş ve anlam bozuklukları giderilmiştir. Anket soruları 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik bilgilere dair sorular; ikinci bölümde iş stresi düzeylerini, üçüncü bölümde iş tatmini düzeylerini, dördüncü bölümde ise iş performansı düzeylerini ölçmek için anket soruları bulunmaktadır.

5.3.2.1. İş Stresi Ölçeği

Bu çalışmada, çalışanların iş stresi düzeylerini ölçmek amacıyla Parasuraman (1992) tarafından geliştirilen, Sosik ve Goldshalk (2000) ve Erdilek Karabay (2015) tarafından da kullanılan 6 sorudan oluşan iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek orijinal dillerinden Türkçeye çevrilerek uzman kişiler tarafından incelenmiştir. Sosik ve Goldshalk tarafından çalışmalarında kullanılan ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,80; Erdilek Karabay tarafından ise 0,91 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler 5’li likert ölçeği kullanılarak (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum) cevaplandırılmaktadır. Bu maddeler çalışanların iş stresi düzeylerini ölçmektedir.

5.3.2.2. İş Tatmini Ölçeği

Bu çalışmada, çalışanların iş tatmini düzeylerini ölçmek için Schwepker (2001) tarafından geliştirilen ve Erdilek Karabay (2015) tarafından da kullanılan 3 sorudan oluşan iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Ölçek orijinal dillerinden Türkçeye çevrilerek uzman kişiler tarafından incelenmiştir. Schwepker tarafından oluşturulan ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,91 olarak bulunmuştur. Erdilek Karabay tarafından kullanılan ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,84 olarak belirlenmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler 5’li likert ölçeği kullanılarak (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum) cevaplandırılmaktadır. Bu maddeler çalışanların iş tatmini düzeylerini belirlemeye yöneliktir.

5.3.2.3. İş Performansı Ölçeği

Bu çalışmada, çalışanların iş performansı düzeylerini belirlemek amacıyla Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Gürbüz vd. (2010) tarafından da kullanılan 4 sorudan oluşan iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek orijinal dillerinden Türkçeye çevrilerek uzman kişiler tarafından incelenmiştir. Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ölçeğin Cronbach Alfa katsayısının 0,96 olduğu belirlenmiştir. Gürbüz vd. (2010) tarafından kullanılan ölçeğin Cronbach Alfa katsayısının ise 0,89 olduğu gözlenmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler 5'li likert ölçeği kullanılarak (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum) cevaplandırılmaktadır. Bu maddeler çalışanların iş performansı seviyelerini belirlemektedir.

5.3.3. Analiz Yöntemleri

Araştırmada elde edilen verilerin analizi için SPSS 21 ve AMOS 24 paket programları kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ayrı ayrı geçerlilik ve güvenirlik analizleri uygulanmıştır. Geçerlilik, araştırmanın konusunu oluşturan sorunun cevabının neyi ne derece iyi ölçtüğünü tespit etmektedir. Güvenirlik ise ölçme aracıyla elde edilen verilerin rastgele hatayı kontrol etme derecesini ifade etmektedir (Mohajan, 2017, s. 58). Ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek için farklı yöntemler kullanılabilmektedir. Fakat sıklıkla kullanılan iç tutarlılık testi Cronbach Alfa güvenirlik ölçütü yöntemidir (Sürücü ve Maslakçı, 2020, s. 2707). Cronbach Alfa güvenirlik ölçütü yönteminde 0-1 arasında değişen bir değer ile güvenilirliği ifade etmektedir. Değer 1'e yakın bir ifade ise iç tutarlılığı yüksektir (Sürücü ve Maslakçı, 2020, s. 2714). Cronbach Alfa katsayısı değerleri (George ve Mallery, 2003; Usta ve Memiş, 2009, s. 99; Karagöz, 2016, s. 879);

$0.00 \leq a < 0.40$ ölçek güvenilir değil,

$0.40 \leq a < 0.60$ ölçek düşük güvenilir,

$0.60 \leq a < 0.80$ ölçek oldukça güvenilir,

$0.80 \leq a < 1$ ölçek yüksek derecede güvenilir şeklinde ifade edilmektedir.

Araştırmadaki her değişken için kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenirliklerini belirlemek için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri

uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi, SPSS pragramlarında uygulanan ve veri setinin tanımlanması amacıyla değişkenlerin faktör yüklerinin belirlendiği bir analizdir (Samuels, 2017, s.1).

Çalışmada elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunun tespiti amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme yeterliliği ölçümü ve Bartlett'in Küresellik testi uygulanmıştır. KMO değeri 0-1 arasında bir değeri ifade etmektedir. KMO değeri;

0,50'den büyükse veriler faktör analizi için uygundur (Goni vd., 2020, s. 3),

0,50-0,60 arası veriler faktör analizi için yetersiz,

0,61-0,70 arası veriler faktör analizi için zayıf yeterlilikte,

0,71-0,80 arası veriler faktör analizi için orta yeterlilikte,

0,81-0,90 arası veriler faktör analizi için iyi yeterlilikte,

0,90'dan büyükse veriler faktör analizi için mükemmel yeterliliktedir (Çokluk vd., 2010 (Aktaran: Yaşar, 2014, s. 66); Eroğlu A., 2009).

Elde edilen Bartlett'in Küresellik testi değeri anlamlı ($p \leq 0,05$) olmalıdır (Koçak, 2017, s. 90).

Tablo 5.1: DFA Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüsü	İdeal Uyum İndeksi	Kabul edilebilir Uyum İndeksi
p	$>0,05$	-
SRMR	$<0,05$	$<0,08$
CMIN/DF (X^2)	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 < X^2/sd \leq 5$
CFI	$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$
AGFI	$0.95 \leq AGFI$	$0.90 \leq AGFI$
TLI	$0.95 \leq TLI$	$0.90 \leq TLI$

Kaynak: “A Beginner’s Guide to Structural Equation Modeling”, Schumacker ve Lomax, 2004, s. 82; “Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives”, Hu ve Bentler, 1999; “Dönüşümcü Liderliği Bireysel Yenilikçilik Üzerine Etkisinde Örgütsel Öğrenme İkliminin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma”, Ali, 2022, s. 149; “Measurement in Nursing and Health Research, Fourth Edition”, Waltz vd., 2010, s. 178; “Türkiye’deki Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri İle Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi”, Taşdan, 2010, s. 134.

Açımlayıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktörlerin uyumluluğunun tespiti için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. DFA sonucu modelin uyumunu belirleyen bir takım değerler elde edilir. Bu değerlere ait ideal ve kabul edilebilir uyum değerleri Tablo 5.1’de belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş stresi, iş tatmini ve iş performansı düzeylerine ait ortalamaların değerlendirilmesinde (Koçak, 2017, s.91):

1,00-1,80 çok düşük,

1,81-2,60 düşük,

2,61-3,40 orta,

3,41-4,20 yüksek,

4,21-5,00 çok yüksek aralıkları dikkate alınmıştır.

5.4. Araştırmanın Bulguları ve Analiz

Araştırmanın bu kısmında verilerin özellikleri, demografik veriler, iş stresi, iş tatmini ve iş performansı ölçeklerinin güvenilirlik, geçerlilik ve tanımlayıcı istatistik analizleri yapılarak yorumlanmıştır.

5.4.1. Normallik Analizi

Öncelikle ölçekteki değişkenlerin ortalamaları SPSS analizine uygun olarak saptanmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığının kontrolü için sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda ilk olarak basıklık ve çarpıklık katsayı değerleri tespit edilmektedir. Hair vd. (2013b)’ne göre bu değerlerin -1 ve +1 arasında bir değerde olması verilerin normal dağılım gösterdiğinin kanıtıdır (Hair vd., 2013b).

Tablo 5.2: İş Tatmini, İş Performansı ve İş Stresi Normallik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık
	İstatistik	İstatistik
İS	0,443	-0,476
İT	-0,982	0,171
İP	-0,644	-0,254

İS: İş Stresi İT: İş Tatmini İP: İş Performansı

Değişkenlere ait basıklık ve çarpıklık katsayı değerleri -1 ve +1 arasında bir değer olduğundan veriler normal dağılım göstermektedir. Bu sebeple verilerin analizlerinde parametrik testler uygulanmıştır.

5.4.2. Demografik Özelliklere İlişkin Analizler

Araştırmaya katılan katılımcılara ait cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve çalışma süreleri SPSS 21 analiz programı ile incelenmiş ve Tablo 5.3'te verilmiştir.

Tablo 5.3: Demografik Bilgiler

Özellikler	Kategoriler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	80	39,6
	Erkek	122	60,4
Medeni Durumu	Bekâr	118	58,4
	Evli	84	41,6
Yaş	18-28	95	47
	29-39	55	27,2
	40-50	28	13,9
	51 ve üzeri	24	11,9
Eğitim Durumu	İlköğretim	7	3,5
	Lise	45	22,3
	Ön Lisans	50	24,8
	Lisans	68	33,7
	Lisansüstü	32	15,8
Çalışma Süresi	1-5 Yıl	95	47
	6-10 Yıl	47	23,3
	11-20 Yıl	47	23,3
	21 Yıl ve üzeri	13	6,4
Toplam		202	100

Tablodaki değerler incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun erkek (%60,4) olduğu; medeni durumlarının bekâr (%58,4) olduğu; yaş aralığının 18-28 (%47) olduğu; eğitim durumunun lisans (%33,7) olduğu; çalışma sürelerinin 1-5 yıl (%47) olduğu gözlenmektedir. Demografik veriler bu özelliklerde yoğunlaşmaktadır.

5.4.3. İş Stresi Ölçeği Analizleri

Çalışanların iş stresi düzeylerini belirlemek için sırasıyla güvenirlik analizi, geçerlilik analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve tanımlayıcı istatistik analizi yapılmıştır.

5.4.3.1. İş Stresi Ölçeği Güvenirlik Analizi

İş stresi ölçeği 6 ifadeden oluşmaktadır. İfadelerin içsel tutarlılığı ve homojenliğini incelemek için Cronbach Alfa katsayısı SPSS 21 paket programı ile hesaplanmış ve ifadeler numaralandırılarak Tablo 5.4'te ifade edilmiştir.

Tablo 5.4: İş Stresi Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Madde	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
İS1	2,20	1,251	12,85	29,643	0,795	0,891
İS2	2,04	1,180	13,01	30,876	0,745	0,898
İS3	2,77	1,353	12,28	28,612	0,801	0,889
İS4	3,13	1,422	11,92	28,849	0,731	0,901
İS5	2,77	1,403	12,28	28,579	0,766	0,895
İS6	2,14	1,142	12,91	31,674	0,705	0,904
GENEL	Aritmetik Ortalama 15,05	Standart Sapma 6,484		Varyans 42,037		Cronbach Alfa 0,912

Sonuçlar incelendiğinde İS4 (Yaptığım iş bende strese neden olmaktadır.) maddesi ölçekte en fazla kesinlikle katılıyorum yanıtı verilen maddedir. Düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonu incelendiğinde 0.20-0.30'dan düşük bir değer görülmemiştir. İfadelerin silinmesi durumunda Cronbach Alfa katsayılarında toplam değerler üzerine çıkabilecek bir ifade olmaması sebebiyle ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. İş stresi ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısının 0,912 değerinde olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (George ve Mallery, 2003; Usta ve Memiş, 2009, s. 99; Karagöz, 2016, s. 879).

5.4.3.2. İş Stresi Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

İş stresi ölçeğinin geçerliliğini tespit etmek için SPSS 21 paket programında ifadelerin orijinal ölçekde tek faktörde olması ve birbiriyle ilişkili olması sebebiyle direct oblimin rotasyonlu açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5.5'te verilmiştir.

Sonuçlar incelendiğinde orijinal ölçekteki gibi tek faktör olduğu ve faktör yüklerinin 0,40'tan büyük olduğu belirlenmiştir. Ölçekte bulunan 6 ifade toplam varyansın %64'ünü açıklamaktadır. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling A

dequacy) değeri 0,830 olduğundan veriler faktör analizi için iyi yeterliliktedir (Çokluk v-

Tablo 5.5: İş Stresi Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans
İş Performansı				
İS1	0,892			
İS2	0,815			
İS3	0,786			
İS4	0,671	4,194	63,993	63,993
İS5	0,742			
İS6	0,772			
KMO= ,830				
Küresellik Derecesi (Barlett's)= 886,286				

d., 2010 (Aktaran: Yaşar, 2014, s. 66); Eroğlu A., 2009).Barlett küresellik testi (886,286; p=0,000) anlamlıdır (Koçak, 2017, s. 90). Faktör yükleri incelendiğinde 0,671-0,892 aralığında değerler almaktadır. Böylece ifadeler faktörü nitelemektedir.

5.4.3.3. İş Stresi Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi

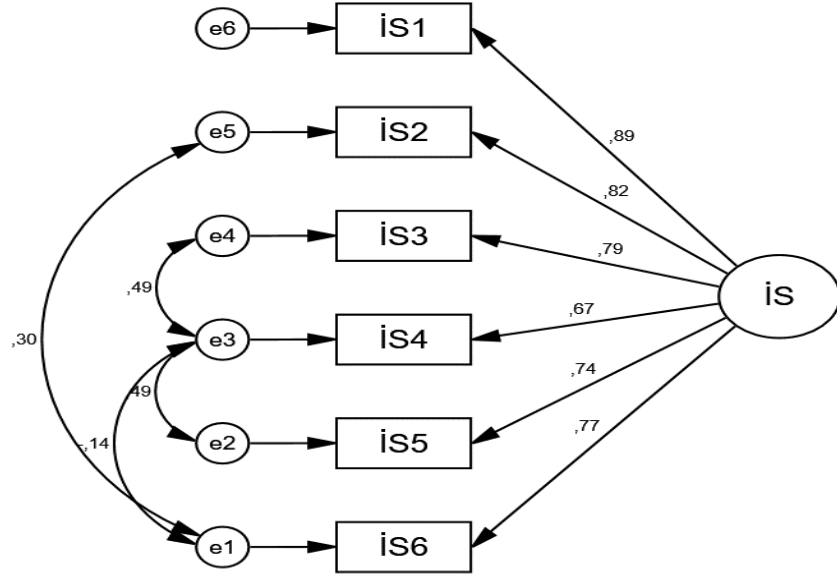
İş stresi ölçeği için uygulanan faktör analizi sonucunda oluşan faktör yapısının uyumunun tespiti amacıyla AMOS 24 paket programında doğrulamalı faktör analizi uygulanmıştır. Uygulanan DFA sonucu Şekil 5.2 ve Tablo 5.6'da görülmektedir.

Modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde İS2-İS6, İS3-İS4, İS4-İS5 ve İS4-İS6 aralarında modifikasyon yapılması sonucunda uyum iyiliği değerlerinin daha iyi bir hal aldığı belirlenmiştir.

- CMIN/DF ideal, (CMIN 9,57/ DF 5)
- CFI ideal,
- RMSEA kabul edilebilir,
- GFI ideal,
- AGFI ideal,
- TLI ideal,

- P ideal,

Şekil 5.2: İş Stresi Ölçeği DFA ve Uyum İndeksleri



CMIN/DF=1,915; CMIN=9,573; DF=5; CFI=,995; p=,088; RMSEA=,067; GFI=,984; AGFI=,931; TLI=,984

- SRMR ideal uyum indekslerinde değerler almışlardır.

Tablo 5.6: İş Stresi Ölçeği DFA Sonuçları

	$\beta 1$	$\beta 2$	S.E.	C.R.	P
İs--->İs1	0,892	1,265	0,097	12,98	<0,001
İs--->İs2	0,815	1,091	0,075	14,557	<0,001
İs--->İs3	0,786	1,206	0,105	11,457	<0,001
İs--->İs4	0,671	1,061	0,118	8,977	<0,001
İs--->İs5	0,742	1,18	0,11	10,734	<0,001
İs--->İs6	0,772	1			

$\beta 1$ Standart Katsayılar $\beta 2$: Standart Olmayan Katsayılar S.E.: Standart Hata C.R.: Kritik Oran ($\beta/S.E.$):

Tablo 5.6 incelendiğinde; açımlayıcı faktör analiziyle uyumlu değerler olduğu görülmektedir. İş stresi üzerinde en fazla etkiye sahip ifade İS1 (Yaptığım iş beni üzgün biri yapmaktadır. ($\beta_1:0,892$)) ifadesidir. β_1 ve P değerleri ($p<0,001$; $\beta_1>0,70$) incelendiğinde kabul edilebilirliği sağlamaktadır. Bu sebeple herhangi bir ifadenin ölçekten çıkarılmasına gerek yoktur. (Hair, 2013a, s. 618).

5.4.3.4. İş Stresi Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışanların iş stresi düzeylerini belirleyen ifadelerin ortalamaları Tablo 5.7’de görülmektedir.

Tablo 5.7: İş Stresi Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler

İfadeler	$\bar{X}$	SS	Değerlendirme
İS1	2,20	1,251	Düşük
İS2	2,04	1,180	Düşük
İS3	2,77	1,353	Orta
İS4	3,13	1,422	Orta
İS5	2,77	1,403	Orta
İS6	2,14	1,142	Düşük
İş Stresi	2,51	1,081	Düşük

$\bar{X}$: Ortalama **SS**: Standart Sapma

Sonuçlar incelendiğinde iş stresi seviyesinin düşük (2,51) olduğu görülmektedir. İş stresine katılımın 2,04-3,13 arasında değerler alarak düşük ve orta seviyelerde olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların İS4 “Yaptığım iş bende strese neden olmaktadır.” (3,13) ifadesine katılımlarının en yüksek katsayıda ve orta seviyede olduğu görülmektedir.

5.4.4. İş Tatmini Ölçeği Analizleri

İş tatmini ölçeği analizlerinde sırasıyla güvenirlik analizi, geçerlilik analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve tanımlayıcı istatistiki analizler uygulanmıştır.

5.4.4.1. İş Tatmini Ölçeği Güvenirlik Analizi

Araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeği 3 ifadeden oluşmaktadır. İfadelerin içsel tutarlılığı ve homojenliğini incelemek için Cronbach Alfa katsayısı SPSS 21 paket programı ile hesaplanmış ve maddeler numaralandırılarak Tablo 5.8’de verilmiştir.

Tablo 5.8'deki sonuçlara göre İT1 (İşim bana başarıma duygusu veriyor.) maddesi ölçekte yoğunlukla kesinlikle katılıyorum yanıtı verilen maddedir.

Tablo 5.8: İş Tatmini Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Madde	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
İT1	4,02	1,115	7,81	4,326	0,740	0,829
İT2	3,80	1,155	8,02	4,094	0,764	0,807
İT3	4,00	1,095	7,82	4,356	0,754	0,817
GENEL	Aritmetik Ortalama 11,83	Standart Sapma 3,000		Varyans 9,000		Cronbach Alfa 0,871

Düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonlarına bakıldığında; bu değerlerin 0.20-0.30'dan düşük olması bu ifadelerin ölçekte çok iyi bir korelasyona sahip olmadığını göstermektedir. Tabloda bu ifadeyi doğrulayan bir değer bulunmamaktadır. İfadelerin silinmesi halinde Cronbach Alfa katsayılarında toplam değerlerin üzerine çıkabilecek bir ifade bulunmamaktadır. Bu sebeple ölçekten herhangi bir ifade çıkarılmamıştır. İş tatmini ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısının 0,871 değerinde olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu ifade etmektedir (George ve Mallery, 2003; Usta ve Memiş, 2009, s. 99; Karagöz, 2016, s. 879).

5.4.4.2. İş Tatmini Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

İş tatmini ölçeğinin geçerliliğini tespit etmek için SPSS 21 paket programında, ifadelerin orijinal ölçekte tek faktörde olması ve birbiriyle ilişkili olması sebebiyle direct oblmin rotasyonlu açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5.9'da verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre orijinal ölçekteki gibi tek faktör olduğu ve faktör yüklerinin 0,40'tan büyük olduğu görülmektedir. Ölçekte bulunan 3 madde toplam varyansın %69'unu açıklamaktadır. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri 0,740'dır. Buna göre veriler faktör analizi için orta yeterliliktedir ((Çokluk vd., 2010 (Aktaran: Yaşar, 2014, s. 66); Eroğlu A., 2009). Barlett küresellik

testi (296,868; $p=0,000$) anlamlıdır (Koçak, 2017, s.90). Faktör yükleri 0,812-0,851 aralı ğında değerler almaktadır. Analiz sonucu maddeler faktörü ifade etmede yeterlidir.

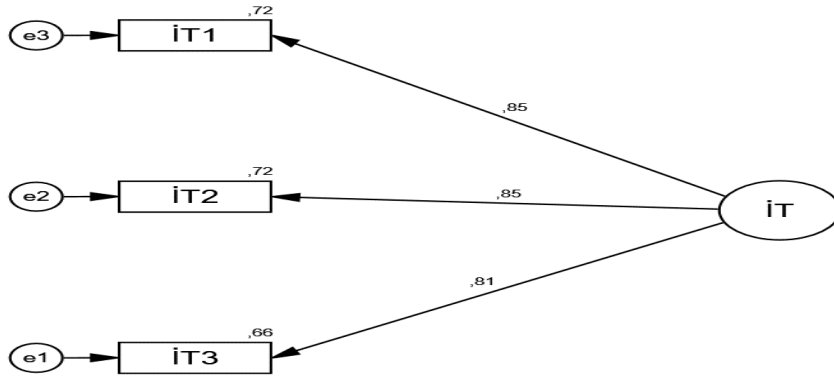
Tablo 5.9: İş Tatmini Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans
İş Tatmini				
İT1	0,846			
İT2	0,851	2,384	69,237	69,237
İT3	0,812			
KMO= ,740				
Küresellik Derecesi (Barlett's)= 296,868				

5.4.4.3. İş Tatmini Ölçeği Doğrulatoryı Faktör Analizi

İş tatmini ölçeği için uygulanan faktör analizi sonucunda oluşan faktör yapısının uyumunun belirlenmesi için AMOS 24 paket programı ile doğrulatoryı faktör analizi uygulanmıştır. Uygulanan DFA sonucu şekil 5.3'te; uyum iyiliği değerleri ise Tablo 5.10'da ifade edilmiştir.

şekil 5.3: İş Tatmini Ölçeği DFA ve Uyum İndeksleri



CMIN=,000; DF=0; CFI=1,000; GFI=1,000

Şekil 5.3'teki model incelendiğinde model sıfır serbestlik derecesine sahiptir ($\chi^2=0.000$, d.f=0). Sonuç olarak ki-kare istatistiğine herhangi bir olasılık düzeyi atanamaz.

Model test edilemez. İndeksler model uyumu için yeterlidir (Haque vd., 2010, s. 36). . CFI=1,000, GFI=1,000 olarak elde edilmiştir.

Tablo 5.10: İş Tatmini Ölçeği DFA Sonuçları

	$\beta 1$	$\beta 2$	S.E.	C.R.	P
İT--->İT1	0,846	0,976	0,075	13,039	<0,001
İT--->İT2	0,851	1			
İT--->İT3	0,812	0,919	0,073	12,644	<0,001

$\beta 1$: Standart Katsayılar $\beta 2$: Standart Olmayan Katsayılar S.E.: Standart Hata C.R.: Kritik Oran ($\beta/S.E.$)

Tablo 5.10 incelendiğinde; açımlayıcı faktör analiziyle uyumlu değerler olduğu gözlenmektedir. İş tatmini üzerinde en fazla etkiye sahip ifade İT2 (İşim tatmin edicidir. ($\beta 1:0,851$)) ifadesidir. $\beta 1$ ve P değerleri ($p<0,001$; $\beta 1>0,70$) incelendiğinde herhangi bir ifadenin ölçekten çıkarılmasına gerek duyulmamıştır (Hair, 2013a, s. 618).

5.4.4.4. İş Tatmini Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların iş tatmin düzeylerini belirleyen ifadelerin ortalamaları Tablo 5.11'de belirtilmiştir.

Tablo 5.11: İş Tatmini Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler

İfadeler	$\bar{X}$	SS	Değerlendirme
İT1	4,02	1,152	Yüksek
İT2	3,80	1,175	Yüksek
İT3	4,00	1,131	Yüksek
İş Tatmini	3,91	1,031	Yüksek

$\bar{X}$: Ortalama SS: Standart Sapma

Elde edilen değerler incelendiğinde iş tatmini değişkeni seviyesinin yüksek (3,91) olduğu görülmektedir. İş tatminine katılımın 3,80-4,02 arasında değerler alarak yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Katılımcıların İT1 “İşim bana başarıma duygusu veriyor.” (4,02) ifadesine katılımlarının yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

Tüm ifadelerle ait ortalamalar incelendiğinde (3,91) katılımcıların yaptıkları işten tatmin oldukları, başarıma duygusu hissettikleri ve işlerini çalışmaya değer bir meslek olarak gördükleri söylenebilir.

5.4.5. İş Performansı Ölçeği Analizleri

İş performansı ölçeği analizlerinde sırasıyla güvenirlik analizi, geçerlilik analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve tanımlayıcı istatistiki analizleri yapılmıştır.

5.4.5.1. İş Performansı Ölçeği Güvenirlik Analizi

Araştırmada kullanılan iş performansı ölçeği 4 ifadeden oluşmaktadır. İfadelerin içsel tutarlılığı ve homojenliğini incelemek için Cronbach Alfa katsayısı SPSS 21 paket programı ile hesaplanmış ve maddeler numaralandırılarak Tablo 5.12’de ifade edilmiştir.

Tablo 5.12: İş Performansı Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Madde	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
İP1	4,49	0,678	12,91	4,077	0,662	0,815
İP2	4,32	0,810	13,09	3,495	0,728	0,784
İP3	4,29	0,827	13,12	3,538	0,685	0,805
İP4	4,31	0,724	13,09	3,916	0,667	0,811
GENEL	Aritmetik Ortalama 17,41	Standart Sapma 2,520		Varyans 6,352		Cronbach Alfa 0,846

Sonuçlar incelendiğinde İP1 (Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.) maddesi ölçekte en fazla kesinlikle katılıyorum yanıtı verilen maddedir. Düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonu incelendiğinde 0.20-0.30’dan düşük ifade bulunmamaktadır. İfadelerin silinmesi durumunda Cronbach Alfa katsayılarında toplam değerın üzerine çıkabilecek bir ifade olmadığından ölçekten herhangi bir ifade çıkarılmamıştır. İş performansı ölçeğinin Cronbach Alfa katsayı değeri 0,846 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (George ve Mallery, 2003; Usta ve Memiş, 2009, s. 99; Karagöz, 2016, s. 879).

5.4.5.2. İş Performansı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

İş performansı ölçeğinin geçerliliğini tespit etmek için SPSS 21 paket programında ifadelerin orijinal ölçekde tek faktörde olması ve birbiriyle ilişkili olması sebebiyle direct oblimin rotasyonlu açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5.13’de belirtilmiştir.

Tablo 5.13: İş Performansı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans
İş Performansı				
İP1	0,757			
İP2	0,858	2,744	58,275	58,275
İP3	0,705			
İP4	0,677			
KMO= ,803				
Küresellik Derecesi (Barlett's)= 329,517				

Bulgular incelendiğinde orijinal ölçekteki gibi tek faktör olduğu ve faktör yüklerinin 0,40’tan büyük olduğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan 4 ifade toplam varyansın %58’ini açıklamaktadır. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri 0,803 olduğundan veriler faktör analizi için orta yeterliliktedir ((Çokluk vd., 2010 (Aktaran: Yaşar, 2014, s. 66); Eroğlu A., 2009). Barlett küresellik testi (329,517; p=0,000) anlamlıdır (Koçak, 2017, s. 90) Faktör yükleri 0,677-0,858 aralığında değerler almaktadır. Analiz sonucu ifadeler faktörü nitelemektedir.

5.4.5.3. İş Performansı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

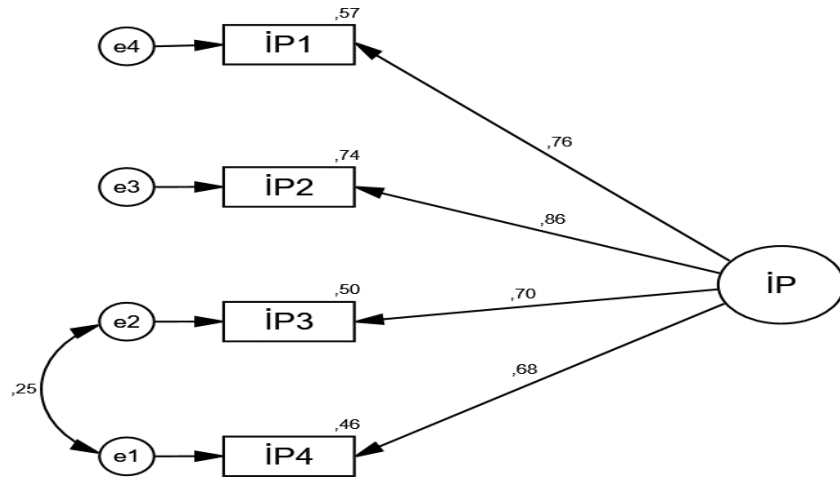
İş performansı ölçeği için uygulanan faktör analizi sonucunda oluşan faktör yapısının uyumunun tespiti için AMOS 24 paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Uygulanan DFA sonucu Şekil 5.4 ve Tablo 5.10’da verilmiştir.

Modele ait uyum iyiliği değerleri incelendiğinde İP3-İP4 aralarında modifikasyon yapılması sonucunda model yeniden çözümlendiğinde uyum iyiliği değerlerinin daha iyi olduğu gözlenmiştir.

- CMIN/DF ideal, (CMIN 0,09/ DF 1)
- CFI ideal,

- RMSEA ideal,
- GFI ideal,
- AGFI değeri ideal,
- TLI değeri ideal,

Şekil 5.4: İş Performansı Ölçeği DFA ve Uyum İndeksleri



CMIN/DF=,093; CMIN=,093; DF=1; CFI=1,000; p=,761; RMSEA=,000; GFI=1,000; AGFI=,998; TLI=1,017

- P ideal,
- SRMR ideal uyum indekslerinde değerler almışlardır.

Tablo 5.14: İş Performansı Ölçeği DFA Sonuçları

	$\beta 1$	$\beta 2$	S.E.	C.R.	P
$\dot{IP} \rightarrow \dot{IP1}$	0,677	1			
$\dot{IP} \rightarrow \dot{IP2}$	0,705	1,188	0,12	9,887	<0,001
$\dot{IP} \rightarrow \dot{IP3}$	0,858	1,416	0,156	9,079	<0,001
$\dot{IP} \rightarrow \dot{IP4}$	0,757	1,047	0,118	8,857	<0,001

$\beta 1$: Standart Katsayılar **$\beta 2$:** Standart Olmayan Katsayılar **S.E.:** Standart Hata **C.R.:** Kritik Oran ($\beta/S.E.$)

Tablo 5.14 incelendiğinde; açımlayıcı faktör analiziyle uyumlu değerler olduğu gözlenmektedir. İş performansı üzerinde en fazla etkiye sahip ifade İP2 (İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum. ($\beta 1:0,858$)) ifadesidir. $\beta 1$ ve P değerleri ($p<0,001$; $\beta 1>0,70$) incelendiğinde; İP4 ifadesi $\beta 1=0,677$ olarak tespit edilse de p değerleri kabul edilebilirliği sağlamaktadır. Bu sebeple herhangi bir ifadenin ölçekten çıkarılmasına gerek duyulmamıştır. (Hair, 2013a, s. 618).

5.4.5.4. İş Performansı Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların iş performansı düzeyleri ortalamaları Tablo 5.15’de belirtilmiştir.

Tablo 5.15: İş Performansı Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler

İfadeler	$\bar{X}$	SS	Değerlendirme
$\dot{IP1}$	4,49	0,678	Çok Yüksek
$\dot{IP2}$	4,32	0,810	Çok Yüksek
$\dot{IP3}$	4,29	0,827	Çok Yüksek
$\dot{IP4}$	4,31	0,724	Çok Yüksek
İş Performansı	4,35	0,63	Çok Yüksek

$\bar{X}$: Ortalama **SS:** Standart Sapma

Sonuçlar incelendiğinde; iş performansı seviyesinin çok yüksek (4,35) olduğu görülmektedir. İş performansına katılımın 4,29-4,49 arasında değerler olarak çok yüksek seviyelerde olduğu görülmektedir. Çalışanların İP1 “Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.” (4,49) ifadesine katılımlarının çok yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

Tüm ifadelere ait ortalamalar incelendiğinde (4,35) çalışanların; görevlerini zamanında tamamladıkları, iş hedeflerine ulaşabildikleri, sunduğu hizmet kalitesinden

memnun oldukları ve sorunlar karşısında hızlı bir şekilde çözüm yolları aradıkları söylenebilir.

5.5. Hipotezlerin Test Edilmesi

İş tatmini, iş performansı ve iş stresi değişkenleri arasında nasıl bir ilişki olduğunu tespit etmek amacıyla SPSS 21 paket programında korelasyon analizi yapılmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiğinden korelasyon analizinde Pearson Analiz yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5.16’da görülmektedir.

Korelasyon analizi, minimum iki değişken arasındaki ilişkinin derecesini ölçmeye yarayan bir tekniktir. Değişkenler arasındaki ilişki korelasyon katsayısı (r) ile ifade edilir. Bu değer +1 ve -1 arasında değişmektedir (Tekin B. ve Deniz, 2019, s. 83).

+1 mükemmel pozitif ilişki, -1 mükemmel negatif ilişki, 0 ilişki yok, 0,00-0,30: düşük seviyede ilişki, 0,30-0,70: orta seviyede ilişki, 0,70-1: yüksek seviyede ilişki anlamlarına gelmektedir (Öztürk ve Aygün, 2020, s. 218; Yurtseven vd., 2013, s. 54).

Tablo 5.16: İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	İş Tatmini	İş Performansı	İş Stresi
İş Tatmini	1		
İş Performansı	,319** (p=0,000)	1	
İş Stresi	,-455** (p=0,000)	,-218** (p=0,002)	1

**** p< 0.05 anlamlılık düzeyinde**

Tablo 5.16’da yer alan korelasyon değerleri incelendiğinde iş stresi ve iş tatmini arasında negatif, iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif, iş stresi ve iş performansı arasında negatif ilişki olduğu belirlenmiştir.

İş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde aralarında (%95 güven seviyesinde) negatif yönlü orta seviyede anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (r=-0,455; p=0,000). Bu durum çalışanların iş stresi düzeylerinin arttığı sürece iş tatmin seviyelerinin düşeceği şeklinde yorumlanabilir.

İş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişki incelendiğinde aralarında (%95 güven seviyesinde) pozitif yönlü orta seviyede anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,319$; $p=0,000$). Bu durum çalışanların iş tatmini düzeylerinin arttığı sürece iş performansı seviyelerinin de artacağı şeklinde ifade edilebilir.

İş stresi ve iş performansı arasındaki ilişki incelendiğinde aralarında (%95 güven seviyesinde) negatif yönlü düşük seviyede anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=-0,218$; $p=0,002$). Bu durum çalışanların iş stresi düzeylerinin arttığı sürece iş performansı seviyelerinin düşeceği şeklinde yorumlanabilir.

5.5.1. Yapısal Eşitlik Modelinin Analizi

Araştırma değişkenleri arasında anlamlı ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek için AMOS 24 programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli testi uygulanmıştır. Veriler normal dağıldığından Maximum Likelihood hesaplama tekniğiyle kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Modelin geçerliliğinin belirlenmesi için uyum iyiliği değerleri ve hipotezler incelenmiştir.

Araştırmanın model ve kestirim sonuçları Şekil 5.5'te sunulmuştur. Modeldeki değişkenler ;

- İT: İş Tatmini,
- İP: İş Performansı,
- İS: İş Stresi'dir.

Modeldeki oklar araştırma modeline ve hipotezlere uyumludur. Bu oklar bir değişkenin başka bir değişkenle ilişkisini ifade etmektedir. Çift yönlü oklar ise değişkenler arasındaki modifiyasyonları ifade etmektedir (Albez, 2022, s. 114).

Kurulan modelin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine ulaşmak için İP1-İP2, İS1-İS6, İS3-İS4, İS3-İS5 ve İS4-İS5 aralarında modifikasyonlar yapılmıştır. Modifikasyonlar sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 5.17'de verilmiştir.

Tablo 5.17: İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Değişkenleri Yapısal Modelin Uyum İyiliği Değerleri

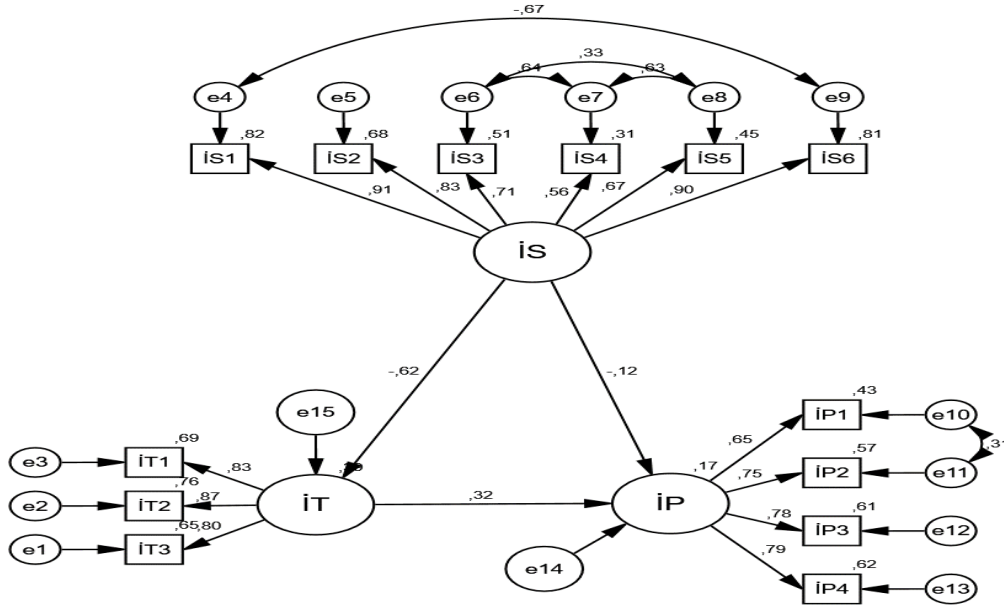
Uyum Ölçüsü	İdeal Uyum İndeksi	Kabul edilebilir Uyum İndeksi	Faktör Uyum Değeri
p	>0,05	-	0,06
SRMR	<0,05	<0,08	0,06
CMIN/DF (X^2)	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 < X^2/sd \leq 5$	1,91
CFI	$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$	0,96
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$	0,06
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$	0,92
AGFI	$0.95 \leq AGFI$	$0.90 \leq AGFI$	0,90
TLI	$0.95 \leq TLI$	$0.90 \leq TLI$	0,96

SRMR: Standardize Edilmiş Artık Ortalamaların Karekökü **CMIN/DF:** Ki-kare/Serbestlik Derecesi **CFI:** Karşılaştırmalı Uyum İndeksi **RMSEA:** Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü **GFI:** Uyum İyiliği İndeksi **AGFI:** Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi **TLI:** Tucker-Lewis İndeksi

- CMIN/DF (1,91) değeri ideal, (CMIN 109,070/ DF 57)
- CFI (0,96) değeri ideal,
- RMSEA (0,06) değeri kabul edilebilir,
- GFI (0,92) değeri kabul edilebilir,
- AGFI (0,90) değeri kabul edilebilir,
- TLI (0,96) değeri ideal,
- $p > 0,05$ (0,06) ideal,
- SRMR (0,06) kabul edilebilir uyum indekslerinde değerler almışlardır.

Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde verilerin kurulan modelle uyumlu olduğu söylenebilir.

Şekil 5.5: İş Tatmini, İş Performansı ve İş Stresi Değişkenleri Standardize Edilmiş Kestirim Sonuçlarının Yapısal Model Üzerinde Gösterilmesi



Tablo 5.18: İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişkiler Araştırma Modeli YEM Sonuçları (N=202)

Yapısal İlişkiler	$\beta 1$	$\beta 2$	S.E.	C.R.	P	Hipotezler	Hipotez Sonuçları
İS ---> İT	-0,621	-0,71	0,11	-6,465	***	H ₁	Desteklendi
İT ---> İP	0,323	0,217	0,072	3,023	0,002	H ₂	Desteklendi
İS ---> İP	-0,119	-0,091	0,077	-1,19	0,234	H ₃	Desteklenmedi

*** p< 0.05 düzeyde anlamlı kabul edilmektedir.

$\beta 1$: Standart Katsayılar **$\beta 2$:** Standart Olmayan Katsayılar **S.E.:** Standart Hata **C.R.:** Kritik Oran ($\beta/S.E.$)

Sonuçlar incelendiğinde; çalışanların iş stresi düzeylerinin iş tatmini düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ve negatif yönlü etkilediği tespit edilmiştir ($\beta=-0,621$; $p<0,05$). İş stresi ve iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu belirlenerek H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların iş tatmini düzeylerinin iş performansı düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü etkilediği görülmektedir ($\beta=0,323$; $p<0,05$). İş tatmini ve iş performansı arasında anlamlı ve

pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilerek H₂ hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların iş stresi düzeylerinin iş performansı düzeylerine bir etkisi olmadığı gözlenmiştir ($\beta=-0,119$; $p=0,234$). İş stresi ve iş performansı arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmadığından H₃ hipotezi reddedilmiştir.

5.6. Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırmalar

Araştırmada cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi demografik verilerine göre iş tatmini, iş stresi ve iş performansı seviyeleri açısından aralarında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı karşılaştırma analizleri ile test edilmiştir.

Veriler normal dağılım gösterdiği için SPSS 21 istatistiki programında uygun teknikler kullanılarak analizler yapılmıştır.

5.6.1. İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Cinsiyete Göre Karşılaştırma

Cinsiyete göre çalışanların iş tatmini, iş stresi ve iş performansı düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları Tablo 5.19’da sunulmuştur.

Tablo 5.19: İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

N=202	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	df	t	p
İş Stresi	Kadın	80	2,72	1,080	200	2,311	0,022
	Erkek	122	2,37	1,062			
İş Tatmini	Kadın	80	3,87	0,986	200	-0,493	0,623
	Erkek	122	3,94	1,062			
İş Performansı	Kadın	80	4,30	0,634	200	-0,883	0,378
	Erkek	122	4,38	0,628			
p<0,05 ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.							

Sonuçlar incelendiğinde p değerlerine göre iş tatmini ve iş performansı değişkenleri için cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). İş stresi değişkeni için ise cinsiyet açısından anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu durumda çalışanların iş tatmini ve iş performansı seviyeleri birbirine çok yakındır.

İş stresi seviyeleri için kadınların (Ort.=2,72; Std Sapma=1.08) iyi hal puanlarının erkeklere (Ort.=2,37; Std Sapma=1.06) göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t(200)=2.31$, $p<0,05$). Bu sonuca göre kadınlar iş stresini daha

yoğun hissetmektedir. Kadınların iş yaşamında hissettikleri ve aktif olarak maruz kaldıkları baskıların bu sonuca yol açtığı ifade edilebilir.

5.6.2. İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Medeni Duruma Göre Karşılaştırma

Medeni duruma göre çalışanların iş tatmini, iş performansı ve iş stresi düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları Tablo 5.20’de belirtilmiştir.

Tablo 5.20: İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Medeni Duruma Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

N=202	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	df	t	p
İş Stresi	Bekâr	118	2,65	1,125	191,46	2,323	0,021
	Evli	84	2,31	0,986			
İş Tatmini	Bekâr	118	3,75	1,017	200	-2,724	0,007
	Evli	84	4,14	1,010			
İş Performansı	Bekâr	118	4,17	0,636	200	-5,236	0,000
	Evli	84	4,61	0,524			
p<0,05 ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.							

Sonuçlar incelendiğinde p değerlerine göre iş tatmini, iş stresi ve iş performansı değişkenleri için medeni durum açısından anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05).

İş stresi seviyeleri için bekâr çalışanların (Ort.=2,65; Std Sapma=1.13) iyi hal puanlarının evli çalışanlara (Ort.=2,31; Std Sapma=.99) göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t(191)=2.32$, $p<0,05$). Meslek stres unsuru olabilecek bir meslek olmasına rağmen evli bireylerin iş stresinden çok maddi streslerinin daha yoğun olabileceğinden bu sonucun ortaya çıktığı ifade edilebilir.

İş tatmini seviyeleri için evli çalışanların (Ort.=4,14; Std Sapma=1.01) iyi hal puanlarının bekâr çalışanlara (Ort.=3,75; Std Sapma=1.02) göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($t(200)=-2.72$, $p<0,05$). İşinden memnun çalışanlarda tatmin seviyeleri yüksek olmaktadır. İş stresini hisseden bekâr çalışanların iş tatmin seviyelerinin yüksek olması beklenemez.

İş performansı seviyeleri için evli çalışanların (Ort.=4,61; Std Sapma=.52) iyi hal puanlarının bekâr çalışanlara (Ort.=4,17; Std Sapma=.64) göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur ($t(200)=-5.27$, $p<0,05$). Evli çalışanların maddi problemler

ve sorumluluklarının performanslarında etkin rol oynaması sonucu iş performanslarının yüksek olduğu ifade edilebilir.

5.6.3. İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Yaşa Göre Karşılaştırma

Yaşa göre çalışanların iş tatmini, iş stresi ve iş performansı düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 5.21’de görülmektedir.

Tablo 5.21: İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

N=202	Yaş	N	$\bar{X}$	Std. Sapma	p	18-28	29-39	40-50	51 ve Üzeri
İş Stresi	18-28	95	2,72	1,155	0,031		0,278	0,402	0,655
	29-39	55	2,44	1,079		0,278		0,124	0,376
	40-50	28	2,32	0,966		0,402	0,124		0,253
	51 ve Üzeri	24	2,06	0,689		0,655	0,377	0,253	
	(Games Howell)	Toplam	202	2,51	1,081				
İş Tatmini	18-28	95	3,67	1,023	0,000		0,126	0,553	1,062
	29-39	55	3,80	1,084		0,126		0,426	0,936
	40-50	28	4,23	0,870		0,553	0,426		0,510
	51 ve Üzeri	24	4,74	0,511		1,062	0,936	0,509	
	(Tukey)	Toplam	202	3,91	1,031				
İş Performansı	18-28	95	4,13	0,664	0,000		0,298	0,464	0,605
	29-39	55	4,43	0,539		0,298		0,166	0,308
	40-50	28	4,60	0,529		0,464	0,166		0,141
	51 ve Üzeri	24	4,74	0,463		0,605	0,308	0,141	
	(Games Howell)	Toplam	202	4,35	0,630				
p<0,05 ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.									

Sonuçlar incelendiğinde significant (sig.) değerlerine göre iş tatmini ve iş stresi değişkenlerinin homojen dağılmadığı gözlenmiştir (sig.<0,05). Bu sebeple Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)’nde Games-Howell çoklu test yöntemi, iş performansı değişkeni ise homojen dağılım gösterdiğinden Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)’nde Tukey test yöntemi uygulanmıştır.

Yapılan test sonucunda;

- Games Howell yöntemine göre, 18-28 yaş aralığındaki çalışanların (Ort.=2,72) iş stresi düzeylerinin 51 ve üzeri yaştaki çalışanların (Ort.=2,06) iş stresi düzeylerine

göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p=0.031$). 18-28 yaş aralığındaki bireyler çalışma hayatına yeni atılan ya da iş hayatının ilk yıllarında, deneyimsiz çalışanlardır. Bu durum daha tecrübeli çalışanlara göre iş stresini yoğun hissetmelerine sebep olmaktadır.

- Tukey yöntemine göre, 40-50 yaş aralığındaki çalışanların (Ort.=4,23) iş tatmini seviyelerinin 18-28 yaş aralığındaki çalışanların (Ort.=3,67) iş tatmini seviyelerine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p=0.000$).

- Tukey yöntemine göre, 51 ve üzeri yaş aralığındaki çalışanların (Ort.=4,74) iş tatmini seviyelerinin 18-28 yaş aralığındaki çalışanların (Ort.=3,67) iş tatmini seviyelerine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p=0.000$).

- Tukey yöntemine göre, 51 ve üzeri yaş aralığındaki çalışanların (Ort.=4,74) iş tatmini seviyelerinin 29-39 yaş aralığındaki çalışanların (Ort.=3,80) iş tatmini seviyelerine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p=0.000$). Sonuçlar incelendiğinde çalışanların yaşı arttıkça tatmin seviyelerinin yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu durumda iş yaşamında kazanılan deneyimin etkisi olduğu ifade edilebilir.

- Games Howell yöntemine göre, 29-39 yaş aralığındaki çalışanların (Ort.=4,43) iş performansı seviyelerinin 18-28 yaş aralığındaki çalışanların (Ort.=4,13) iş performansı seviyelerine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p=0.000$).

- Games Howell yöntemine göre, 40-50 yaş aralığındaki çalışanların (Ort.=4,60) iş performansı düzeylerinin 18-28 yaş aralığındaki çalışanların (Ort.=4,13) iş performansı düzeylerine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p=0.000$).

- Games Howell yöntemine göre, 51 ve üzeri yaştaki çalışanların (Ort.=4,74) iş performansı seviyelerinin 18-28 yaş aralığındaki çalışanların (Ort.=4,13) iş performansı seviyelerine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir ($p=0.000$). Analizler sonucunda çalışanlarının yaşları arttıkça performanslarının arttığı gözlenmiştir. Bu durum edinilen mesleki bilgi ve birikimden kaynaklanmaktadır.

5.6.4. İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırma

Eğitim durumuna göre çalışanların iş tatmini, iş performansı ve iş stresi düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 5.22’de belirtilmiştir.

Sonuçlar incelendiğinde significant (sig.) değerlerine göre değişkenlerin homojen dağılmadığı görülmüştür (sig.<0,05). Bu sebeple Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)’nde Games-Howell çoklu test yöntemi uygulanmıştır.

Uygulanan test sonucunda;

- Games Howell yöntemine göre, Lisansüstü eğitim durumundaki çalışanların (Ort.=4,57) iş performansı seviyelerinin lisans eğitim durumundaki çalışanların (Ort.=4,19) iş performansı seviyelerine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmektedir (p=0.042). Eğitim seviyesinin artması performans düzeylerinde bir farklılık yaratmıştır. Alınan yüksek lisans eğitimi alanının da bu duruma etkisi bulunabilmektedir. Edinilen akademik bilgiler iş performansında artışa sebep olmaktadır.

- İş stresi ve iş tatmini değişkenleri için ise eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Bu durumda çalışanların iş stresi ve iş tatmini seviyeleri birbirine çok yakındır.

Tablo 5.22: İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Eğitim Duruma Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

N=202	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	Std. Sapma	p	İlköğretim	Lise	Ön Lisans	Lisans	Lisansüstü
İş Stresi (Games Howell)	İlköğretim	7	2,98	0,884	0,567		0,572	0,583	0,361	0,471
	Lise	45	2,4	1,033		0,572		0,01	0,211	0,102
	Ön Lisans	50	2,39	1,213		0,583	0,01		0,222	0,112
	Lisans	68	2,62	1,026		0,361	0,211	0,222		0,11
	Lisansüstü	32	2,51	1,091		0,471	0,102	0,112	0,11	
	Toplam	202	2,51	1,081						
İş Tatmini (Games Howell)	İlköğretim	7	3,67	0,882	0,069		0,289	0,287	0,02	0,646
	Lise	45	3,96	1,031		0,289		0,002	0,269	0,357
	Ön Lisans	50	3,95	0,933		0,287	0,002		0,267	0,359
	Lisans	68	3,69	1,13		0,02	0,269	0,267		0,626
	Lisansüstü	32	4,31	0,892		0,645	0,357	0,359	0,626	
	Toplam	202	3,91	1,031						
İş Performansı (Games Howell)	İlköğretim	7	4,25	0,408	0,042		0,078	0,21	0,055	0,32
	Lise	45	4,33	0,68		0,078		0,132	0,133	0,243
	Ön Lisans	50	4,46	0,628		0,21	0,132		0,265	0,11
	Lisans	68	4,19	0,63		0,055	0,133	0,265		0,375
	Lisansüstü	32	4,57	0,528		0,32	0,243	0,11	0,375	
	Toplam	202	4,35	0,63						
p<0,05 ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.										

5.6.5. İş Stresi, İş Tatmini ve İş Performansı Çalışma Süresine Göre Karşılaştırma

Çalışma süresine göre çalışanların iş tatmini, iş performansı ve iş stresi düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 5.23’de sunulmuştur.

Tablo 5.23: İş Tatmini, İş Performansı ve İş Stresi Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

N=202	Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	Std. Sapma	P	1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-20 Yıl	21 Yıl +
İş Stresi (Games Howell)	1-5 Yıl	95	2,74	1,149	0,039		0,388	0,466	0,495
	6-10 Yıl	47	2,35	0,939		0,388		0,078	0,107
	11-20 Yıl	47	2,27	1,078		0,466	0,078		0,029
	21 Yıl +	13	2,24	0,763		0,495	0,107	0,029	
	Toplam	202	2,51	1,081					
İş Tatmini (Games Howell)	1-5 Yıl	95	3,67	1,031	0,001		0,199	0,575	0,89
	6-10 Yıl	47	3,87	1,091		0,199		0,376	0,692
	11-20 Yıl	47	4,25	0,905		0,575	0,376		0,316
	21 Yıl +	13	4,56	0,629		0,89	0,69	0,316	
	Toplam	202	3,91	1,031					
İş Performansı (Games Howell)	1-5 Yıl	95	4,17	0,646	0,001		0,262	0,401	0,447
	6-10 Yıl	47	4,43	0,594		0,262		0,138	0,185
	11-20 Yıl	47	4,57	0,533		0,401	0,138		0,046
	21 Yıl +	13	4,62	0,626		0,447	0,185	0,046	
	Toplam	202	4,35	0,63					
p<0,05 ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.									

Sonuçlar incelendiğinde sig. değerlerine göre tüm değişkenlerin homojen dağılmadığı tespit edilmiştir (sig.<0,05). Bu sebeple değişkenler için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)’nde Games-Howell çoklu testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda;

- Games Howell yöntemine göre, 11-20 yıl çalışma süresi bulunan çalışanların (Ort.=4,25) iş tatmini düzeylerinin 1-5 yıl çalışma süresi bulunan çalışanların (Ort.=3,67) iş tatmin düzeylerine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (p=0,001).

- Games Howell yöntemine göre, 21 yıl+ çalışma süresi bulunan çalışanların (Ort.=4,56) iş tatmini düzeylerinin 1-5 yıl çalışma süresi bulunan çalışanların (Ort.=3,67) iş tatmin düzeylerine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir (p=0,001).

- Games Howell yöntemine göre, 21 yıl+ çalışma süresi bulunan çalışanların (Ort.=4,56) iş tatmini düzeylerinin 6-10 yıl çalışma süresi bulunan çalışanların (Ort.=3,87) iş tatmin düzeylerine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir (p=0,001). Analizler sonucunda deneyim süresi arttıkça iş tatmin seviyelerinin de arttığı gözlenmektedir. Bu durumun deneyim ve işin benimsenmesinden kaynaklandığı ifade edilebilir.

- Games Howell yöntemine göre, 11-20 yıl çalışma süresi bulunan çalışanların (Ort.=4,57) iş performansı düzeylerinin 1-5 yıl çalışma süresi bulunan çalışanların (Ort.=4,17) iş performansı düzeylerine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir (p=0,001). İş yaşamının ilk yıllarında çalışanlar deneyimsiz olduğundan iş performanslarının daha düşük olduğu ifade edilebilir.

- İş stresi değişkeni için çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda iş stresi seviyeleri birbirine çok yakındır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Muhasebe mesleği diğer meslekler gibi tatmin düzeyinin yüksek olmasıyla birlikte iş performansının yüksek olması gereken ve iş stresinin de fazlaca yoğun olduğu mesleklerdendir. Muhasebe meslek mensupları ve çalışanları değişen yenilikler yönünde kendilerini geliştirmek ve sürekli öğrenme sürecinde aktif olmak zorundadır. Bu sebeple iş stresi, iş tatmini ve iş performansı da değişen koşullar altında gözlenmek ve müdahaleler yapılması gereken unsurlardır.

Muhasebe meslek mensupları ve çalışanlarının iş tatmini, iş stresi ve iş performansı arasındaki ilişkilerinin tespiti için yapılan bu çalışmada öncelikle kavramsal çerçeve oluşturularak ERZİNCAN SMMO'ndan 202 katılımcıdan elde edilen veriler analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Katılımcılara cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve çalışma süreleri (demografik veriler) SPSS 21 analiz programı ile incelenmiştir. Sonuç olarak örneklemin 18-28 yaş aralığında, erkek, lisans mezunu, 1-5 yıl deneyime sahip bekâr çalışanlar üzerinde yoğunlaştığı gözlenmiştir.

İş tatmini ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısının 0,871 değerinde yüksek derecede güvenilir (Benzer: Erdilek Karabay, 2015, s. 121; Schwepker, 2001, s. 44), iş performansı ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısının 0,846 değerinde yüksek derecede güvenilir, iş stresi ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısının 0,912 değerinde yüksek derecede güvenilir olduğu gözlenmiştir.

Açımlayıcı faktör analizleri sonucunda iş tatmini, iş performansı ve iş stresi ölçekleri orjinalindeki hali ile tek faktörden oluşmaktadır. İş tatmini ve iş performansı ölçek verilerinin faktör analizi için orta yeterlilikte olduğu gözlenmiştir. İş stresi ölçeği verilerinin ise faktör analizi için iyi yeterlilikte olduğu saptanmıştır. Analizler sonucu ifadelerin faktörleri tanımladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizleri sonucu; iş tatmini modeline ait uyum iyiliği değerleri incelendiğinde model sıfır serbestlik derecesine sahiptir ($\chi^2=.000$, d.f=0). İndeksler model uyumu için yeterli bulunmuştur (Haque vd., 2010, s. 36). CFI ve GFI ideal olarak tespit edilmiştir. İş performansı modeline ait uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; CMIN/DF, CFI, RMSEA, GFI, AGFI, TLI, p, SRMR değerleri ideal

uyum indekslerinde oldukları tespit edilmiştir. İş stresi modeline ait uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; CMIN/DF, CFI, GFI, AGFI, TLI, p, SRMR değerlerinin ideal RMSEA değerinin ise kabul edilebilir ideal uyum indekslerinde olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak açıklayıcı faktör analizi sonucu oluşan modellerin geçerliliği doğrulanmıştır.

Tanımlayıcı istatistik analizleri sonucunda; çalışanların iş tatmini, iş performansı ve iş stresi ortalamaları incelenmiştir. Çalışanların çoğunun iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların işlerini çalışmaya değer buldukları, işlerinden tatmin elde ettikleri ve işlerinden başarı duygusu elde ettikleri görülmüştür. Çalışanların çoğunun iş performansı düzeylerinin çok yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu durumda çalışanların görevlerini zamanında tamamladıkları ifade edilebilir. Muhasebe meslek mensupları ve çalışanları görevleri gereği belirli zaman sınırları içerisinde yapılması gereken işleri yapmak durumundadır. Dolayısıyla bu sonuç beklenmedik bir durum değildir. Çalışanlar sunduğu hizmet kalitesinde standartlara ulaştığını düşünmekte, belirledikleri iş hedeflerine ulaşmakta ve bir problem karşısında hızla çözüm üretebilmektedir. Çalışanların çoğunun iş stres seviyelerinin ise düşük ve orta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş tatmini, iş performansı ve iş stresi değişkenleri arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla SPSS 21 paket programı aracılığıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiğinden korelasyon analizinde Pearson Analiz tekniği kullanılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda; iş stresi yaşayan çalışanların iş tatminlerinin düşük seviyelerde olacağı belirlenmiştir. İş stresi çalışanlarda olumsuz yönde oluşan duygulardandır. İş tatmini ise memnuniyet ve işe bağlılıkla eş değerde olumlu bir duygu durumudur. Bu durumda iş stresi yaşayan çalışanların yaptıkları işten tatmin olmaları beklenemeyeceği söylenebilir.

İş tatmin düzeyleri yüksek olan çalışanların iş performanslarının artacağı gözlenmiştir. İş tatmininin yüksek olması çalışanların işinden memnun, işini seven bireyler olmasına zemin oluşturmaktadır. Böylelikle çalışanların işlerini benimseyerek yüksek performans gösterebilecekleri ifade edilebilir.

İş stresi altında olan bireylerin iş performanslarının düşük olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanlar iş stresi altındayken baskı hissetmektedir. Bu da istemsiz olarak

aşırıya kaçtığından iş performansında olumsuz bir etki yaratmaktadır. Her ne kadar stresin belirli düzeye kadar çalışanlar üzerinde olumlu etkisi bulunsa da belirli düzeylerden sonra performansta olumsuz etkiler gözlenebilir.

Hipotezleri test etmek için AMOS 24 paket programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli testi uygulanmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiği için Maximum Likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Modelin geçerliliğinin tespiti için uyum iyiliği değerleri kontrol edilmiştir. Modele ait uyum iyiliği değerleri; CMIN/DF, CFI, TLI ve p değerleri ideal, RMSEA, GFI, AGFI ve SRMR değerleri kabul edilebilir uyum indekslerinde değerler almışlardır. Sonuç olarak veriler araştırma modelini açıklamada yeterlidir.

Yapısal eşitlik modeli üzerinde hipotezler test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde; iş stresi ve iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda iş stresi yaşayan çalışanların iş tatminlerinin olumsuz olarak etkilendiği belirlenmiştir. Bu sonuç literatürde yapılan pek çok çalışmayı destekler niteliktedir. Fakat daha önce literatürde muhasebe meslek mensupları ve çalışanlarının iş stresi ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmemiştir. Muhasebe mesleği iş stresinin yoğun olarak yaşandığı mesleklerdendir. Dolayısıyla bu sonuç literatürdeki bu boşluğu dolduracaktır.

İş tatmini ve iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Bu durumda iş tatmini yaşayan çalışanların iş performanslarının olumlu yönde etkilendiği görülmektedir.

Çalışanların iş stresi düzeylerinin iş performansı düzeylerine bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İş stresi ve iş performansı arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmadığından H_3 hipotezi reddedilmiştir. Özmutaf ve Mirzahi (2017) SMMM ve diğer muhasebe çalışanları üzerinde yaptıkları çalışma sonuçlarındaysa iş stresi ve iş performansı arasında negatif yönde bir ilişki saptamışlardır. Fakat muhasebe meslek mensupları üzerinde yapılan incelemenin literatürde kısıtlı olması sebebiyle çalışmamızda oluşturulan hipotez sağlanamamıştır.

Araştırmada cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi demografik verilerine göre iş tatmini, iş performansı ve iş stresi seviyeleri açısından aralarında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı karşılaştırma analizleri ile test edilmiştir.

Elde edilen veriler normal dağılım gösterdiğinden SPSS 21 istatistiki paket programında uygun yöntemlerle analizler yapılmıştır. Cinsiyet açısından çalışanların iş tatmini, iş performansı ve iş stresi seviyelerinin farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonucunda cinsiyet açısından iş stresi düzeylerinde anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. İş tatmini ve iş performansı düzeylerinde ise bir farklılık tespit edilmemiştir. Kadınların erkeklere oranla iş stresi düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Stres başlı başına bir duygusal durumdur. Kadınlar erkeklere göre daha duygusal yapıya sahiptir. Yapısal olarak iş stresinden daha fazla etkilendikleri söylenebilir. İş stresi çalışanları daha kırılgan, daha gergin ve daha içe kapanık hale getirmektedir. Kadınların bu durumdan daha fazla etkilendiği gözlenmektedir. Kadınlar iş yaşamında bu tür baskıları daha yoğun hissetmektedir. Ayrıca kadınların mobbing ve taciz gibi psikolojik etkenler sonucu iş stresini daha yoğun hissettikleri söylenebilir.

Medeni duruma göre çalışanların iş tatmini, iş performansı ve iş stresi seviyelerinin farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonucunda iş tatmini, iş stresi ve iş performansı açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Evli çalışanların bekâr çalışanlara göre iş tatmini ve iş performansı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Evli çalışanlar için belirli bir işte uyum sağlamak, daha fazla çaba göstermek bir zorunluluk olabilmektedir. İfa edilen meslek evli çalışanlar için her şeyden önce bir geçim kaynağıdır. Dolayısıyla bekâr çalışanlar için pek çok durumda meslek alanı veya iş değişikliği daha kolay yapılabilir. İş stresi düzeyleri ise bekâr çalışanların evli çalışanlara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Stres unsurları incelenecek olursa evli çalışanların kendi ve ailelerinin hayatlarını maddi yönden idame ettirmesi gerekmektedir. Bu durum da bir stres kaynağıdır. Sonuç olarak meslekte yaşanan veya yaşanabilecek iş stresi durumları evli çalışanlar için önemini kaybetmektedir.

Yaş açısında çalışanların iş tatmini, iş performansı ve iş stresi seviyelerinin farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) analizlerinde iş tatmini ve iş stresi değişkenlerinin homojen dağılmadığı görülmüştür. Bu değişkenler için Games-Howell çoklu test yöntemi uygulanmıştır. Homojen dağıldığı tespit edilen iş performansı değişkeni içinse Tukey test yöntemi kullanılmıştır. Analizler sonucunda iş tatmini, iş stresi ve iş performansı açısından

anlamli farklılıklar görülmüştür. 40 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların iş tatmini düzeylerinin 18-28 yaş aralığındaki çalışanların iş tatmini düzeylerine göre anlamli olarak daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu yaş grubu çalışanlar tecrübe edinmiş, mesleklerini daha fazla benimsemiş çalışanlardır. Aynı durum 51 ve üzeri yaş aralığındaki çalışanlar ve 29-39 yaş aralığındaki çalışanlar arasında da tespit edilmiştir. Çalışanların yaşı arttıkça tatmin seviyelerinin yüksek olmasının sebebi deneyim, adaptasyon ve işte aidiyet duygusu hissetmelerinden kaynaklandığı söylenebilir. 29 ve üzeri yaş aralığındaki çalışanların iş performansı seviyelerinin 18-28 yaş aralığındaki çalışanların iş performansı seviyelerine göre anlamli olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu yaş grubundaki çalışanlar görevlerine ve hedeflerine daha fazla bağlı, tecrübeleri doğrultusunda karşılaşılan problemlerin çözümüne daha fazla duyarlı çalışanlardır. 18-28 yaş aralığındaki çalışanların iş stresi düzeylerinin 51 ve üzeri yaştaki çalışanların iş stresi düzeylerine göre anlamli olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu yaş aralığındaki çalışanlar yaptıkları işte daha fazla stres altında, gergin, üzgün ve baskı altında hissetmektedirler. Bu durum bu yaş grubundaki çalışanların tecrübelerinin az olması ya da meslek seçimlerinin yanlış olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Eğitim durumuna göre çalışanların iş tatmini, iş performansı ve iş stresi seviyelerinin farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için uygulanan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) analizlerinde değişkenlerin homojen dağılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple uygulanan Games-Howell çoklu test yöntemi sonucunda iş performansı açısından anlamli bir farklılık gözlenmiştir. İş stresi ve iş tatmini açısından ise anlamli bir farklılık bulunmamaktadır. Lisansüstü mezun çalışanların iş performansı seviyelerinin lisans mezunu çalışanların iş performansı seviyelerine göre anlamli olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Lisansüstü mezunları meslek ifalarında daha yüksek performans göstermektedir. Eğitim durumu performansı etkilemektedir. Bilgi açısından donanımın artmasının çalışanların performansında artış yarattığı söylenebilir. Bu çalışanlar görevlerine ve iş hedeflerine daha fazla bağlı, problemler karşısında hızla çözüm odaklıdır.

Çalışma süreleri açısından göre çalışanların iş tatmini, iş performansı ve iş stresi seviyelerinin farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) analizlerinde değişkenlerin homojen dağılmadığı

belirlenmiştir. Bu sebeple Games-Howell çoklu test yöntemi uygulanmıştır. Analizler sonucunda iş tatmini ve iş performansı düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. İş stresi açısından bir farklılık gözlenmemiştir. 11 yıl ve üzeri çalışma süresi bulunan çalışanların iş tatmini düzeylerinin 1-5 yıl çalışma süresi bulunan çalışanların iş tatmin düzeylerine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir. 11 yıl ve üzeri çalışma süresi bulunan çalışanların yaptıkları işten daha fazla memnuniyet duymakta, mesleklerini çalışmaya değer bir iş olarak görmektedirler. Bu durum iş tecrübesinden kaynaklanabilmektedir. Aynı şekilde 21 yıl+ çalışma süresi bulunan çalışanların iş tatmini düzeyleri 6-10 yıl çalışma süresi bulunan çalışanların iş tatmin düzeylerine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 11-20 yıl çalışma süresi bulunan çalışanların iş performansı düzeylerinin 1-5 yıl çalışma süresi bulunan çalışanların iş performansı düzeylerine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışanlar görevlerine ve iş hedeflerine daha fazla bağlı, problemler karşısında hızla çözüm odaklıdır. Tecrübeleri karşılaştıkları problemlere daha hızlı çözüm üretebilmelerini sağlamaktadır.

Sonuçlar değerlendirildiğinde muhasebe meslek mensupları, çalışanları, devlet kurumları ve işverenlerine şu önerilerde bulunulabilir;

- İş stresine sebep olan unsurlar belirlenerek iş stresi yaşayan çalışanların iş tatmin seviyeleri azaldığından iş stres düzeyleri tamamiyle elimine edilmemekle birlikte iş stresini düşürecek önlemler alınmalıdır. Böylelikle yaptığı işten memnun, psikolojik durumu işine engel olmayan çalışanlar işlerine tam performans yansıtabilirler.
- İş stresi yaşayan çalışanların iş stres düzeyleri tespit edilmeli, bu problemlerin çözülmesi yönünde psikolojik danışmanlık ve sağlık hizmetleri sunulmalıdır.
- Çalışanların iş tatminini artıracak stratejiler geliştirilmelidir. İşverenler çalışanların iş tatmin seviyelerini artırmak için ikramiye vb. ödül sistemleri oluşturabilirler. Böylelikle çalışanlar işverenlerinden yaptıkları işin sonucunda takdir, tebrik vb. olumlu dönütler aldıkça işe bağlılıkları ve memnuniyet düzeyleri artabilir. Artan tatmin sonucu işverenler çalışanlardan yüksek performans sağlayabilirler.
- Kadın çalışanları iş stresine itecek, çalışılan ortamdaki tavır ve davranışlardan uzak durulmalıdır. Bu yönde verilecek seminerler yarar sağlayabilir.

- 18-39 yaş grubundaki çalışanların iş tatmini konusundaki beklentileri incelenmeli ve bu konuda iyileştirici stratejiler geliştirilmelidir. Özellikle bu yaş aralığındaki çalışanlara kariyer planlaması ve meslek seçimleri konusunda seminerler ve danışmanlık hizmetleri verilmelidir. Böylelikle bu yaş grubu çalışanlar doğru kariyer planlaması ve meslek seçimi sonucunda daha tatminkar olabilir, daha yüksek performans gösterebilir ve işlerinden dolayı daha az stres yaşayabilirler.

- Çalışanların iş performansı seviyelerinin artması için gerekli görülen durumlarda eğitim olanakları sağlanmalıdır. Devlet ve işverenler tarafından gelişen günümüze uygun eğitim programları düzenlenmelidir.

- Ofis ve kurumlarda daha fazla iş tecrübesi bulunan çalışanlar diğer çalışanlara bilimsel ve teknik hususlarda destek sağlamalı ve bu anlayış işverenler tarafından da çalışanlara empoze edilmelidir.

Bu çalışma 202 katılımcıdan elde edilen yüz yüze anket verilerinin analiz sonuçlarını yansıtmaktadır. Elde edilen bilgilerin muhasebe meslek mensupları ve çalışanlarına, muhasebe mesleğine, kurumlara ve işverenlere iş hedef ve politikaları doğrultusunda faydalı olması beklenmektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalar için; moderatör ve aracı değişkenler dahil edilerek, değişkenlerin alt sebepleri araştırılarak sonuçlarının gözlenmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, D., & Tetik, N. (2015). Genel Muhasebe. Detay Yayıncılık.
- Adams, A., & Bond, S. (2000). Hospital Nurses' Job Satisfaction, Individual and Organizational Characteristics. *Journal of Advanced Nursing*, 32(3), 536-543. DOI: 10.1046/j.1365-2648.2000.01513.x
- Akbar, A., Maira, A., & Jahanzaib, H. (2012). Impact of Motivation on The Working Performance of Employees- A Case Study of Pakistan. *Asian Journal of Research in Business Economics and Management*, 1(4), 126- 133.
- Akdemir, A. (2004). İşletmeciliğin Temel Bilgileri. Biga İ.İ.B.F. Yayını.
- Akdemir, A. (2009). İşletmeciliğin Temel Bilgileri. Ekin Yayınları.
- Akgündüz, S. (2006). Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4), 1-25. (2022, Aralık 6), Erişim Adresi: <https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/1389/>
- Akpan, C. P. (2014). ICT Competence and Lecturers' Job Efficacy in Universities in Cross River State, Nigeria. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(10), 259-266. (2022, Aralık 8), Erişim Adresi: https://www.ijhssnet.com/journals/Vol_4_No_10_August_2014/31.pdf
- Aksoy, A. & Kutluca, F. (2005). Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 457- 486.
- Aktaş, E. (2010). Performans Değerlendirme Sistemlerinin Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alan, U. (2006). Motivasyon Teorileri ve Motivasyonun İş Hayatı Üzerindeki Etkileri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (2022, Kasım 18). Erişim Adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Albez, B. (2022). Ağızdan Ağıza İletişim ve Satın Alma Tarzları Arasındaki İlişkide Sosyal Medyanın Aracılık Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ali, E. I. A. (2022). Dönüşümcü Liderliğin Bireysel Yenilikçilik Üzerine Etkisinde Örgütsel Öğrenme İkliminin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Altındağ, E., & Akgün, B. (2015). Örgütlerde Ödüllendirmenin İşgören Motivasyonu Ve Performansı Üzerindeki Etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(20), 281-297.
- Altınok, V. (2009). İş Stresinin Ortaöğretim Öğretmenleri Üzerindeki Etkisi. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 513-532.
- Altıntaş, E. (2003). Stres Yönetimi. Alfa Basım Yayın.

- Anthony, W. P., Perrewe, P. L., & Kacmar, K. M. (1993) Strategic Human Resource Management. Fort Worth, TX: Dryden. . (2022, Ocak 9). Library Genesis (libgen.is), Erişim adresi: <http://www.libgen.is/>.
- Arikan, Y., & Güvemli, B. (2013). Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi ve İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*. (5), 33-67. (2022, Temmuz 11). Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/muftad/issue/30124/325025b>
- Aemstrong, M. (1996). Employee Reward. London: Institute of Personnel and Development (IPD) House. (2022, Ocak 11). Library Genesis (libgen.is), Erişim adresi: <http://www.libgen.is/>.
- Arnold, J. H., & Fedman, C. D. (1986). Organizational Behaviour. McGraw Hill Book Co.
- Aslan Çetin, F., & Öztürk, S. (2020). Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlar Açısından Haksız Rekabet. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergisi*, (46), 199-219. ISSN: 1308-6200 DOI: 10.17498/kdeniz.689191
- Aşan, Ö., & Özyer, K. (2008). Duygusal Bağlılık ile İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 129-151.
- Aşkun, V., Çizel, R., & Ajanovic, E. (2020). Comparative Analysis of Factors Affecting Employee Performance According to Job Performance Measurement Method: The Case of Performing Artists. *Ege Akademik Bakış*, 21(1), 29-45. DOI:10.21121/eab.874012
- Ataman, . (2009). Muhasebede Dönem Sonu İşlemleri. Türkmen Kitabevi. 16. Baskı. Cilt: 2.
- Atasoy, A., & Yorgun, S. (2013). Sağlık Çalışanlarında İş Gerilimi ve İş Stres Düzeyinin Değerlendirilmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 6, 71 - 88.
- Atılımlış, T. (2016). İşletmelerde Kontrol Odağı ve Lider-ye Etkileşiminin İş Tatmini zerindeki Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayaz, N. (2019). Work Stress and Coping with Work Stress: A Study on Tourist Guides. (Doctoral Thesis). Republic of Turkey İzmir Katip Çelebi University Graduate School of Social Sciences.
- Ayboğa, H. (2003). Globalleşme Sürecinde lkemizde Muhasebe Mesleği ve Meslek Mensuplarının Eğitimi. *Marmara Üniversitesi I.I.B.F. Dergisi*, XVIII, (1).
- Aydın, R. (2022). Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Tespit Edilmesine Yönelik Bir Uygulama: Gümüşhane-Bayburt İl rneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bayburt Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Aydoğdu, M. (2008). Performans Olgusu ve Performansın lçm. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Yayını.
- Bağ, V. (2012). Gazetecilerde İş Stresi: Balıkesir İli Yerel Basınında Çalışan Gazetecilerin İş Stresi Kaynaklarına İlişkin Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Baltacı, A. (2018). Din Görevlilerinin İş Doyumu, İş Stresi, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: Çok Örneklemli Bir Çalışma. *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi*, 22(3), 1509-1536.
- Baltacı, F., Kavacık, M., Şentürk, F. K., & Kurar, İ. (2014). Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Alanya’da Bulunan 4 ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 59-85.
- Banerjee, S., & Payal, M. (2016). Determining The Antecedents of Job Stress and Their Impact on Job Performance: A Study Among Faculty Members. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 7-24.
- Baran, M., & Çelik, Y. (2017). The Relationship Between Employee Perceptions of Corporate Social Responsibility and Job Satisfaction. *İş’te Davranış Dergisi, Journal of Behavior at Work*, 2(1), 63-79.
- Barutcu, M. (2011). Kamu Kuruluşlarında Muhasebe Çalışanlarının İş Tatminine Etki Eden Faktörler: Kumluca Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), TC. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Barutçugil, İ. (2002). Performans Yönetimi. Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, H. (2003). Çalışanların İş Tatminine Yol Açan Faktörler ve İş Tatmininin Sonuçlarına İlişkin Olarak K.K.K. Kara Havacılık Sınıfında Yapılan Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayar, H. T., & Öztürk, M. (2017). İş Stresinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 525-546.
- Bayram, L. (2006). Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemlerine Yeni Bir Alternatif: 360 Derece Performans Değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*, (62), 47-65.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, And Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, And Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.
- Bickford, M. (2005). Stress in The Workplace: A General Overview of The Causes, Effects and Solution. Canada: Canadian Mental Health Association Newfoundland.
- Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel Bağlılık - İş Tatmini İlişkisi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(3), 34-49.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084. DOI:10.1016/j.chb.2007.03.008
- Boz, D., Duran, C., & Uğurlu, E. (2021). Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 345-355.
- Bozer, A., & Yanık, A. (2020). Üniversite Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişki. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 9(1), 125-143. (ISSN: 2146-3417)

- Burak, E., & Öztaş, S. (2015). Kurumsal Yönetim İlkelerinin Muhasebenin Temel Kavramları Açısından Değerlendirilmesi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 1-17. (ISSN: 2146-3417)
- Campbell, I. (1995). Stress Litigation and Training. *Management Development Review*, 8(4), 21-22. DOI:10.1108/09622519510771915
- Celep, H. (2010). Kamu Sektöründe Performans Yönetimi ve Ölçümü. (Mesleki Yeterlilik Tezi), Ankara: Strateji Geliştirme Başkanlığı. (2022, Aralık 9), Erişim Adresi: <https://docplayer.biz.tr/6051495-Kamu-sektorunde-performans-yonetimi-ve-olcumu-mesleki-yeterlilik-tezi-hazirlayan-hatice-celep-maliye-uzman-yardimcisi.html>
- Ceylan, A., & Ulutürk, Y. H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Chatly, P. (2014). Workplace Stress: How to Overcome It?. *Journal of International Academic Research for Multidisciplinary*, May, 2(4), 377-385.
- Chen, C-F. (2006). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Flight Attendants Turnover Intentions: A Note. *Journal of Air Transport Management*, 12, 274-276. DOI: 10.1016/j.jairtraman.2006.05.001
- Chen, Y. H. (2021). Kişilik Tipi, İş Stresi Düzeyi ve İşgören Performansı İlişkisi: Turizm İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Chiu, S-K. (2004). The Linkage of Job Performance to Goal Setting, Work Motivation, Team Building, and Organizational Commitment in the High-Tech Industry in Taiwan. H. Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University, Doctor of Business Administration. (2022, Aralık 7), Erişim Adresi: <https://www.proquest.com/openview/251faf6f5fa1a7627a15c6605442fec3/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Chuang, N-K., & Lei, S. A. (2011). Job Stress Among Casino Hotel Chefs in A Top-Tier Tourism City. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 20(5), 551-574.
- Civelek, M., & Durukan, B. (1997). Günümüz Koşullarında Muhasebe Mesleği ve Meslek Ahlakı. 3. Türkiye Muhasebe Denetim Sempozyumu Bildiri Kitabı, İSMMO Yayınları. (2022, Ekim 20). Erişim Adresi: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Farchive.ismmmo.org.tr%2Fdocs%2FSEMPOZYUMLAR%2FSEMPOZYUM_03%2F1GUN3OTURUM%2F02-MehmeTCIVELEK.doc%3Fdl%3D1&wdOrigin=BROWSELINK
- Çalık, T. (2003). Performans Yönetimi: Tanımlar Kavramlar İlkeler. Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Çarıkçı, İ. (2000). Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler: Süper Market Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 155-168.
- Çelik, M., & Turunç, Ö. (2010). Lider Desteğinin Çalışanların İş-aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(1), Haziran, 19-41.

- Çınar, O. (2011). Eğitim ve Sağlık Alanı Çalışanlarının İş Stresi Düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 101-121.
- Çınar, Ö., & Özyılmaz, F. Z. (2019). İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Bayburt Üniversitesinde Bir Uygulama. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (17), Ocak, 533-556.
- Çıta, K., & Keçecioğlu, T. (2015). Çalışanların Performans Yönetimi Sistemini Algılamaları Üzerine Bir Araştırma. *EUL Journal of Social Sciences*, 6(2), 19-36.
- Çivilidağ, A. (2017). İş Yaşamında Sanal Kaytarmanın İş Stresi ve İş Doyumu İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, (59), Ocak-Şubat, 355-373.
- Demir, B. (2020). Adli Alanda Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarında İş Stresi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), T.C. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Deveci, B. (2017). İş Stresi ve Turizm İşletmelerinde Yapılan Araştırmalara İlişkin Bir Değerlendirme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), Eylül, 39-53.
- Dızman, Ş., & Güney, S. (2015). Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları Kamu'da Karşılaşılan Olumsuzluklar ve Beklentiler (Erzincan İli Uygulaması). *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (16), Eylül, 97-110.
- Dizer, Y. (2019). Effects of Job Stress and Emotional Intelligence on Job Performance of Employees. (Master's Thesis), T.C. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dursun, G. D. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarının Almış Oldukları Disiplin Cezalarının Cinsiyet ve Mesleki Ünvan Açısından Analizi: 2008-2017 Dönemi. *Maliye Finans Yazıları*, 111, 387-402. (2022, Haziran 7). Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/mfy/issue/45009/489547>
- Düzmen, S. (2003). Muhasebe Mesleğinde Etik. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ekinci, H., & Ekici, S. (2003). Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 93-111.
- Elitaş, C., & Ağca, V. (2006). Firmalarda Çok Boyutlu Performans Değerleme Yaklaşımları: Kavramsal Bir Çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 343-370.
- Ercan, A., Kazançoğlu, İ., & Küçükaltan, B. (2019). İş Stresi, İş Tatmini, Örgütsel Kıvanç ve İşten Ayrılma Niyeti Etkileşiminin İş Performansı ile İlişkisi. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, (14)(Special Issue), 101-114.
- Erdem, A. T. (2020). Sanal Kaytarma Davranışının İş Performansına Etkisinde İşe Bağlılığın Aracı Rolüne Yönelik Bilişim Sektöründe Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 3843-3858 DOI:10.20491/isarder.2020.1076
- Erdilek Karabay, M. (2015). Sağlık Personelinin İş Stresi, İş- Aile Çatışması Ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki

- Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134. (2022, Temmuz 4). Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/325402465_Saglik_Personelinin_Is_Str esi_Is- Aile_Catismasi_Ve_Is-Aile-Hayat_Tatminlerine_Yonelik_Algilarinin_Isten_Ayirilma_Niyeti_Uzerindeki_Etki lerinin_Belirlenmesi_Uzerine_Bir_Arastirma/link/5f8ec8b9299bf1b53e349a8f/download
- Erdirençelebi, M., & Ertürk, E. (2018). Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(2), 603-618.
- Erdoğan, İ. (1997). İşletmelerde Davranış. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Yayın No: 272.
- Eren, E. (2004). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Genişletilmiş Sekizinci Baskı, Beta Basım Yayın.
- Eren, F., & Yalçıntaş, M. (2017). Hizmetkar Liderlik ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Havayolu Şirketi Örneği. *UIİİD-IJEAS*, (16. UİK Özel Sayısı), 851-864. (ISSN 1307-9832) DOI: 10.18092/ulikidince.323535.
- Eren, M. Ş., & Titizoğlu, Ö. Ç. (2014). Dönüşümcü ve Etilişimci Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14 (27), 275-303.
- Eroğlu, A. (2009). Faktör a-Analizi. Kalaycı, Ş. (Ed). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (pp.321–331). Asil Yayın Dağıtım.
- Eroğlu, F. (2000). Davranış Bilimleri. Beta Yayınları.
- Ertekin, Y. (1993). Stres ve Yönetim. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Yayınları No:253, (ISBN:9789757669333).
- Feldman, D., & Arnold, H. (1983). Managing and Group Behaviour In Organizations. Auckland: McGraw Hill Int, Book Company. (2022, Kasım 18). Erişim Adresi: <https://archive.org/details/managingindividu00feld/page/n13/mode/2up>
- Fındık, M. (2022). Muhasebe Meslek Mensuplarının Finansal Tutum ve Davranışlarının Belirlenmesi: Bartın İli Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Fırat, H. (2001). Meslek Mensupları Açısından Muhasebe Mesleğinin Misyonu ve Vizyonu.” V.Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu – 21. Yüzyılda Türk Muhasebe Mesleğinin Vizyonu ve Misyonu. İstanbul: TÜRMOB Yayınları.
- Fırat, Z. M. (2018). Mesleki Doyum, İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışmasının Algılanan İş Stresi Üzerindeki Etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi /Journal of Administrative Sciences*, 16(32), 157-176.
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference. 11.0 update (Fourth Edition). Boston: Allyn & Bacon. (2023, Ocak 5), Erişim Adresi: <http://www.libgen.is/>. ISBN: 0073529621,9780073529622.
- Gillespie, N., Walsh, M., Winefield, A., & Stough, C. (2001). Occupational Stress in Universities: Staff Perceptions of the Causes, Consequences and Moderators of Stress. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 15(1), 53-72.

- Goni, M. D., Naing, N. N., Hasan, H., Wan-Arfah, N., Deris, Z. Z., Arifin, W. N., Arshad, M. R. (2020). Development and validation of knowledge, attitude and practice questionnaire for prevention of respiratory tract infections among Malaysian Hajj pilgrims. *BMC Public Health*, 20(1). DOI:10.1186/s12889-020-8269-9.
- Govindarajulu , N., & Daily, B. F. (2004). Motivating Employees for Environmental Improvement. *Industrial Management & Data Systems*, 104(3), 364-372. DOI:10.1108/02635570410530775
- Göçeri, F. (2014). Sorumlu Hemşirelerin İş Stresinin İş Doyumu Üzerine Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Gök, S. (2009). Çalışanlar İçin Verimlilik Anahtarı: Stres Yönetimi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 27(2), 429-448.
- Gökgöz, H. (2013). Stresin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (2022, Ağustos 8), Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/353573015_STRESIN_CALISANLARI_N_PERFORMANSI_UZERINE_ETKISI_OGRETIM_ELEMANLARI_UZERIN_E_BIR_ARASTIRMA/link/6103d877169a1a0103c7f660/download
- Greenberg, J. S. (2006). Comprehensive Stress Management. NewYork: Mc. Grow Hill. (2022, Eylül 5), Erişim Adresi: <http://www.libgen.is/>. (ISBN: 0073529621,9780073529622).
- Gül, H., Oktay, E., & Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, (15), Ekim, 1-11.
- Güler, Z., Başpınar, N. Ö., & Gürbüz, H. (2001). İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerinde Bir Uygulama. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları; No.1322 Eskişehir Meslek Yüksekokulu Yayınları; No.10, Eskişehir. (2022, Ekim 2). Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/289976693_Is_yasaminda_Stres_Ve_Kamu_Kurumlarindaki_Sekreterler_Uzerinde_Bir_Uygulama
- Gündoğmuş, F. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yaşam Dengesinin Meslek Etiğine ve İşe Bağlılığa Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güney, S., (2011). Örgütsel Davranış. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güredin, E. (2014). Denetim ve Güvence Hizmetleri. İstanbul: Türkman Kitabevi, 14.baskı. (2022, Haziran 29), Erişim Adresi: <https://b-ok.as/book/3717569/81a3a6>
- Gürbüz, S., Erkuş, A., & Sıgır, Ü. (2010). İş Tatmini ve İş Performansının Yeni Öncülü: Temel Benlik Değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 69-76.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013a). Pearson New International Edition. Multivariate Data Analysis. Seventh Edition. (2022, Ocak 4). Library Genesis (libgen.is), Erişim adresi: <http://www.libgen.is/>.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013b). Multivariate Data Analysis: Pearson Education Limited. (2022, Aralık 30). Library Genesis (libgen.is), Erişim adresi: <http://www.libgen.is/>.

- Haque, A., Rahman, S., & Khatibi, A. (2010). Factors Influencing Consumer Ethical Decision Making of Purchasing Pirated Software: Structural Equation Modeling on Malaysian Consumer. *Journal of International Business Ethics*, 3(1), 30-40.
- Halsey, W. (1979). Macmillan contemporary dictionary. İstanbul: Macmillan Pub Co. (2023, Ocak 9). [Library Genesis \(libgen.li\)](https://libgen.li/), Erişim Adresi: <https://libgen.li/>
- Hamamcı, R. A. M. (2020). Irak Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi (Kerkük Örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hang-Yue, N., Foley, S., & Loi, I. R. (2005). Work Role Stressors and Turnover Intentions: A Study of Professional Clergy in Hong Kong. *Int. J. of Human Resource Management*, 16(11), 2133–2146.
- Helvacı, M. A. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1- 2), 155-169.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999) Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2004). An Experience-sampling Measure of Job Satisfaction and Its Relationships with Affectivity, Mood at Work, Job Beliefs, and General Job Satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(3), 367–389. DOI:10.1080/13594320444000137
- İhsanoğlu, S. (2010). Performans Yönetimi. Eskişehir: İlke Yayınevi.
- İlbasan, D. (2019). The Relationship Between Organizational Trusts Social Capital and Job Performance: A Field Study in It Sector. (Master Thesis), Marmara University, Institute of Social Sciences.
- Jessen, J. T. (2010). Job Satisfaction and Social Rewards in The Social Services. *Journal of Comparative Social Work*, 2010/1, 1-18.
- Jex, S. M. (1998). Stress and Job Performance: Theory, Research, And Implications For Managerial Practice. New York: Sage.
- Karadilek, G. (2021). Öğretmenlerde İş Stresi ve Mesleki Tükenmişliğin İş Tatmini ve Mesleki Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 10(1), Mart, 101-122. DOI:10.30703/cije.692020
- Karagöz, Y. (2016). Spss ve Amos 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karakaş, A. & Gökmen, G. (2018). Kamu Çalışanlarında İş Tatmini, Duygusal Emek ve İş Stresi: Konya’da Bir Araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(3), 99-127.
- Karakuş, Ç. (2019). Çalışma Hayatında İş Tatmini ve İş Stresi: Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (AEUIİBFD)*, 3(1), Haziran, 92-104.
- Karaman, E. S. (2015). Muhasebe Meslek Etiği ve Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Kurallara Bakışı (Balıkesir İli Örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Keleş, G. (2021). Sağlık Kurumlarında İş Stresi, Çalışan Performansı ve Mobbing Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Ampirik Araştırma.

(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), T.C. Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kesik, A. (2010). Türkiye’de Yeni Bütçeleme Süreci. Dış Denetim, (Temmuz-Ağustos-Eylül), 27-36.
- Kirel, Ç. (1993). Örgütsel Stres Kaynakları ve Çalışan Kadınlarda Etkileri, Dünya ve Türkiye’de Güncel Sosyolojik Gelişmeler. I. Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiri Kitabı, 159-173.
- Kırpık, G., & Doğan, M. A. (2020). Çalışanın Stres Düzeyi ile İş Performansı Arasında Bir İlişki Var mı? Eczacılık Mesleğine Yönelik Bir Literatür Taraması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi-International Journal of Society Researches*, 16(27), Temmuz, 721-743. DOI: 10.26466/opus.753945
- King, R., Lloyd, C., & Chenoweth, L. (2002). Social Work, Stress and Burnout A Review. *Journal of Mental Health*, 11(3), 255-265. DOI: 10.1080/09638230020023642
- Kinman, G., & Jones, F. (2005). Lay Representations of Workplace Stress: What Do People Really Mean When They Say They Are Stressed?. *Work & Stress*, 19(2), 101-120. DOI: 10.1080/02678370500144831
- Kirik, Z. (2007). Muhasebe Hata ve Hileleri ile Muhasebe Mesleğinde Etik: Afyonkarahisar’da Muhasebeciler Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond Self-management: Antecedents and Consequences of team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Klink, J. J. L., Roland, M. S., Blonk, W. B., Schene, A. H., & Dijk, F. J. (2001). The Benefits of Interventions for Work-Related Stress. *American Journal of Public Health*, 91/2, 270-276.
- Koca, S., & Yıldız, S. M. (2018). Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin İncelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 195-207.
- Koç, Ş. R. (2009). Sağlık Çalışanlarında İş Stresi Acil Servis Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), T.C. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçak, D. (2017). Lider Üye Etkileşimi ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. (Doktora Tezi). T.C. Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkut, C. C. (2017). A Meta-Analysis on The Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance. (Master’s Thesis), İstanbul Bilgi University, Institute of Social Sciences.
- Koslowsky, M. (1998). Modeling The Stress–Strain Relationship in Work Settings. London and New York. (2023, Ocak 9), [Library Genesis \(libgen.is\)](http://www.libgen.is/), Erişim Adresi: <http://www.libgen.is/>.
- Köse, A. K., & Yılmaz, F. (2004). Globalleşmenin Muhasebe Mesleği Üzerine Etkileri ve Toplum Çıkarlarının Korunması. VI. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu. İstanbul: ISMMMO Yayınları. (2022, Ağustos 2), Erişim Adresi: <https://ismmmo.org.tr/Yayinlar/Muhasebe-Denetimi-Sempozyumu-Bildirileri/sayi-6/--2298>

- Kurtcebe, E. (2008). 21. Yüzyılda Muhasebe Mesleği'nin Vizyonu. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). Work Organization and Stress. Switzerland: World Health Organization. (2022, Haziran 9), Erişim Adresi: https://www.wascorporation.it/docs/OMS_Work_organization_and_stress.pdf
- Lian, S., & Tam, C. L. (2014). Work Stress, Coping Strategies and Resilience: A Study Among Working Females. *Asian Social Science*, 10(12), 41-52.
- Lindholm, M. (2006). Working Conditions, Psychosocial Resources and Work Stress in Nurses and Physicians in Chief Managers' Positions. *Journal of Nursing Management*, 14(4), 300-309. DOI: 10.1111/j.1365-2934.2006.00636.x
- Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In Dunette M.D. (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology. (2022, Ocak 10), [Library Genesis \(libgen.is\)](http://www.libgen.is/), Erişim Adresi: <http://www.libgen.is/>.
- Ludeman, K. (2000). How to Conduct Self Directed 360. *Training & Development*, 54(7), 44-47.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2012). Örgütlerde Performans Yönetimi ile İşğörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-52. (ISSN: 1309 -8039 (Online)).
- Miner, J. B. (1992). Industrial-Organizational Psychology, Singapore: Mcgraw-Hill Inc. (2022, Ekim 7), [Library Genesis \(libgen.is\)](http://www.libgen.is/), Erişim Adresi: <http://www.libgen.is/>.
- Mohajan, H. K. (2017). Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability. *Annals of Spiru Haret University*, 17(3), 58-82. (2022, Aralık 30). Erişim adresi: https://mpira.ub.uni-muenchen.de/83458/1/MPRA_paper_83458.pdf
- Motowildo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.
- Mullins, J. L. (1989). Management and Organisational Behaviour, Second Edition, Pitman. (2022, Eylül 6), [Library Genesis \(libgen.is\)](http://www.libgen.is/), Erişim Adresi: <http://www.libgen.is/>.
- Murphy, K. R., & Cleveland, J. N. (1995). Understanding Performance Appraisal. Sage Publications. (2022, Haziran 4), Erişim Adresi: [https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=CnpuE09Vit0C&oi=fnd&pg=PP15&dq=Murphy,+K.+R.,+%26+Cleveland,+J.+N.+\(1995\).+Understanding+Performance+Appraisal.+Sage+Publications.&ots=mevdx-Img-&sig=2dw2ty3IomMO5SXOaVsAZH4w_nM&redir_esc=y#v=onepage&q=Murphy%2C%20K.%20R.%2C%20%26%20Cleveland%2C%20J.%20N.%20\(1995\).%20Understanding%20Performance%20Appraisal.%20Sage%20Publications.&f=false](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=CnpuE09Vit0C&oi=fnd&pg=PP15&dq=Murphy,+K.+R.,+%26+Cleveland,+J.+N.+(1995).+Understanding+Performance+Appraisal.+Sage+Publications.&ots=mevdx-Img-&sig=2dw2ty3IomMO5SXOaVsAZH4w_nM&redir_esc=y#v=onepage&q=Murphy%2C%20K.%20R.%2C%20%26%20Cleveland%2C%20J.%20N.%20(1995).%20Understanding%20Performance%20Appraisal.%20Sage%20Publications.&f=false)
- Örücü, E., & Esenkal, F. (2005). Konaklama İşletmelerinde İşğören Tatminini Etkileyen Faktörler. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(14), 141-166.
- Öz, B., & Çeviren, S. M. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu: Mersin Örneği. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3), 41-59. (ISSN: 2564-6931), DOI: 10.25287/ohuiibf.309785.

- Özdemir, L., Erdem, H., & Kalkın, G. (2016). Kamu Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 15(7), 59-69.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2003). Örgütsel Davranış. Eskişehir: A.Ü. Açık Öğretim Yayınları.
- Özkanlı, Ö. (1995). Personel Politikalarının Belirlenmesinde Performans Değerlemenin Yeri ve Ülkemiz Büyük Sanayi İşletmelerindeki Uygulama. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde Bireysel Performansı Unsurları ve Çatışma. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 8(2), 41-60. (2022, Aralık 8), Erişim Adresi: <https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php?pdf=0004293&lng=0>
- Özmutaf, N. M., & Mirzahi, R. (2017). SMMM ve Diğer Muhasebe Çalışanları Kapsamında, İş Stresinin İş Performansına Etkisi: İzmir İlinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 18, 1-12. DOI:10.21076/vizyoner.292507
- Özsoy, E. (2015). Türkiye’de İş Tatmini Araştırmalarının Genel Görünümü, İçinde Öze. (Ed: Kutanis, R.). Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları, 103-128, Ankara: Gazi Yayınları.
- Öztürk, A. T., & Aygün, İ. D. (2020). İş Tatmini ve İşgören Performansı Arasındaki İlişki Üzerinde İş Stresinin Aracılık Rolünün Belirlenmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(3), 210-234.
- Özyürek, H. (2012). Muhasebe Meslek Mensuplarının Taşınması Gereken Nitelikler. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 139-148. (ISSN: 2146-0817 (Online)).
- Palmer, M., & Winters, K. T. (1993). İnsan Kaynakları. (Çev: Doğan Şahiner). İstanbul: Rota Yayınları.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role Stressors, Social Support, and Well-being Among Two-career Couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 339-356. DOI:10.1002/job.4030130403
- Pekel, H. N. (2001). İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. (2022, Kasım 18). Erişim Adresi: <https://docplayer.biz.tr/1683611-Isletmelerde-motivasyon-verimlilik-iliskisi-devlet-hava-meydanlari-isletmesi-antalya-havalimani-calisanlari-arasinda-bir-ornek-olay-arastirmasi.html>
- Puri Palupi, D. A., Patmo Cahjono, M., & Satyawati, E. (2017). Effect of Leadership on The Job Satisfaction With Organizational Commitment and Trust in Leader as Mediators. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(4), 400-408.
- Reitz, H.J. (1987). Behaviour in Organizations. Third Edition. U.S.A: Richard D. Irwin. Inc.
- Rickard, G., Lenthall, S., Dollard, M., Opie, T., Knight, S., Dunn, S., & Brewster-Webb, D. (2012). Organisational Intervention to Reduce Occupational Stress and

- Turnover in Hospital Nurses in The Northern Territory. *Australia. Collegian*, 19(4), 211–221. DOI:10.1016/j.colegn.2012.07.001
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). Tutumlar ve İş Tatmini. Örgütsel Davranış (ss. 71-97), İnci Erdem (Ed.), 14. Baskı, İstanbul: Nobel Yayınları.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A., (2013). Örgütsel Davranış. İnci Erdem (Ed.), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Roodt, G., Rieger, H. S., & Sempene, M. E. (2002). Job Satisfaction in Relation to Organizational Kulture. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(2), 23-30. DOI: 10.10520/EJC88907
- Ross, G. F. (1997). Career Stress Responses Among Hospitality Employees. *Annals Of Tourism Research*, 24/1, 41-51. DOI:10.1016/S0160-7383(96)00032-1
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80. DOI:10.1037//0021-9010.87.1.66
- Samad, S. (2006). The Contribution of Demographic Variables: Job Characteristics and Job Satisfaction on Turnover Intentions. *Journal of International Management Studies*, 1(1), 12-20.
- Samuels, P. (2017). Advice on Exploratory Factor Analysis. Centre for Academic Success, Birmingham City University, 1-7. (2022, Aralık 30). Erişim adresi: http://bcu-test.eprints-hosting.org/6076/1/_staff_shares_storage%20500mb_Library_ID112668_Stats%20Advisory_New%20Statistics%20Workshops_18ExploratoryFactorAnalysis_ExploratoryFactorAnalysis4.pdf
- Sanlı, N. (2014). Geçmiş Deneyimler Işığında Geleceğin Tasarlanması: Meslekte Yeni Ufuk ve Açılımlar. (XIX Türkiye Muhasebe Kongresi), Eylül, Ankara: 20. (2022, Temmuz 10), Erişim Adresi: <https://docplayer.biz.tr/3026509-Xix-turkiye-muhasebe-kongresi.html>
- Sarıçam, H. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hemşirelerin Karşılaştığı Risk ve Tehlikelerin İş Stresi Düzeyleri Üzerine Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Sarıışık, M. (2008). Turizm İşletmelerinde Çağdaş Yönetim Teknikleri. (Ed.Okumuş, F. ve Avcı, U.), “Turizm İşletmelerinde Stres Yönetimi”. (ss. 149-174). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Saygı, A. A. (2022). Research on The Moderator Role of The Workplace on The Impact of Motivation and Organizational Commitment on Work Performance. (Master’s Thesis), Bahçeşehir University, Graduate School of Social Sciences.
- Sayıldı, H. (2020). İş-Aile Çatışması ve İş Stresinin İşgören Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004) A Beginner’s Guide to Structural Equation Modeling. 2nd Edition, Mahwah, NJ Lawrence Erlbaum Associates Inc. (2023, Ocak 5), [Library Genesis \(libgen.is\)](http://www.libgen.is/), Erişim Adresi: <http://www.libgen.is/>.

- Scwepker, C. H. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in The Salesforce. *Journal of Business Research*, (54), 39-52.
- Serinikli, N. (2019). İş Stresinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(4), 915-928. DOI: 10.20409/berj.2019.210
- Sevilengül, O. (2003). Genel Muhasebe. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Sevilengül, O. (2005). Genel Muhasebe. Ankara: Gazi Yayınevi.
- Sevinç Altaş, S. (2019). İş Değerleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinin Bireysel İş Performansı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1927-1944. DOI:10.20491/isarder.2019.715
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in The Salesforce. *Journal of Business Research*, 54, 39 – 52.
- Silah, M. (2005). Endüstride Çalışma Psikolojisi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Smith, P. C., & Goddard, M. (2002). Performance management and Operational Research: a marriage made in heaven?. *Journal of the Operational Research Society*, 53(3), 247–255. DOI:10.1057/palgrave.jors.2601279
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2001). Performance Concepts and Performance Theory. Psychological Management of Individual Performance: A Handbook in the Psychology of Management in Organizations, Der. Sabine Sonnentag, Wiley, Chichester, 3-26.
- Sosik, J. J., & Godshalk, V. M. (2000). Leadership Styles, Mentoring Functions Received, and Job-related Stress: A Conceptual Model and Preliminary Study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 365-390. DOI:10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<365::AID-JOB14>3.0.CO;2-H
- Soysal, A. (2009). Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 333-359.
- Sökücü, K. (2022). Muhasebe Meslek Mensuplarının Vergi Bilinci ve Farkındalığı. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sürücü, L., & Maslakçı, A. (2020). Validity And Reliability In Quantitative Research. *BMIJ*, 8(3), 2694-2726. DOI: 10.15295/bmij.v8i3.1540.
- Steijn, B. (2004). Human Resource Management and Job Satisfaction in The Dutch Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 24(4), 291-303. DOI: 10.1177/0734371X04269187
- Stranks, J. (2005). Stress at Work. Management and Prevention. Elsevier Butterworth-Heinemann, (2023, Ocak 9), [Library Genesis \(libgen.is\)](http://www.libgen.is/), Erişim Adresi: <http://www.libgen.is/>.
- Şahin, S., & Çankır, B. (2018). İş Tatmininin İş Performansına Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolü: Satış ve Pazarlama Sektöründe Bir Araştırma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, (17. ÜİK Özel Sayısı), 389-402. (ISSN 1307-9832). DOI: 10.18092/ulikidince.431440

- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahlioğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569- 587. (2022, Ağustos 11), Erişim Adresi: <https://docplayer.biz.tr/10195246-Orgutlerde-yabancilasmanin-yonetimi-arastirmasi.html>
- Talak, K. (2020). İş Stresi, İş Tatmini ve Sosyal Desteğin Biçimleyici Rolü. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(106), Temmuz, 136-156. (ISSN: 2148-2489). DOI:10.29228/ASOS.43736
- Tamer, G. (2019). Sağlık Çalışanlarında Çalışma Stresinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bakırköy İlçesinde Bir Araştırma. *International European Journal of Managerial Research Dergisi*, 3(5), 162 – 186.
- Tanç, A. (2016). Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Tatmini Üzerinde Kontrol Odağı Etkisini Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma. *Muhasebe Finansman Dergisi*, (69), 83-98.
- Taşdan, M. (2010). Türkiye’deki Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri İle Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(1), 113-148.
- Taysı, K. (2012). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Kırklareli İlinde Bir Araştırma. (Yayın No: 342281). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TDK (Türk Dil Kurumu), (1988). Türkçe Sözlük. Ankara: TDK Yayınları.
- Tekin, B., & Deniz, B. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Stresi, İş Performansı ve İş Tatmini Düzeyleri Üzerinde Kontrol Odağı Etkili Bir Faktör Mü?. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 84, Ekim, 65-94. (ISSN: 2146-3042). DOI: 10.25095/mufad.625730.
- Tekin, G., & Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer’in ERG Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini. *Social Sciences Studies Journal*, 4(17), 1559-1566. (ISSN:2587-1587).
- Tepe Küçükoğlu, M. (2018). Psikolojik Güçlendirme, İş Tatmini ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiler: Türkiye’deki Üniversiteler Genelinde Bir Araştırma. *Verimlilik Dergisi*, (3), 143-164. (2022, Aralık 28). Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/verimlilik/issue/37982/438669>
- Tortumlu, M., & Taş, M. A. (2019). Örgüt İklimi, İş Stresi ve Çalışan Performansı İlişkisi: İstanbul Avrupa Yakası İlçe Belediyelerinde Bir Uygulama. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 349 – 367, Haziran.
- Troup, C., & Dewe, P., (2002). Exploring the Nature of Control and its Role in The Appraisal of Workplace Stress. *Work & Stres*, 16(4), 335-355. DOI:10.1080/0267837021000056913
- Tuncer, H. B. (2019). The Impact of HRM Practices on Employee Wellbeing, Job Satisfaction and Individual Word Performance. (Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi), Yeditepe University, Department of Business Administration.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, (88), Ocak-Mart, 87-108.
- Turhan, M., Erol, Y. C., Demirkol, M., & Özdemir, T. Y. (2018). Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresi Arasındaki İlişki. *Turkish Studies*, 13/27, 1491-1507.

- Tutar, H. (2000). Kriz ve Stres Ortamında Yönetim. İstanbul: Hayat Yayınları. (ISBN:9789758243945)
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 97-120.
- Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: OSTİM İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 196-218.
- Türkoğlu, T., & Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya Endüstrisinde Çalışanların İş Doyumu ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18(1), 88-97. (ISSN:2146-1880, e-ISSN: 2146-698X). DOI: 10.17474/artvinofd.270325
- Tütüncü, Ö. (2000). Karayolu Ulaştırma Hizmetlerinde İşten Ayrılma Eğiliminin Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(4), 106-120.
- Ugboro, I., & Kofi, O. (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, And Customer Satisfaction In Total Quality Management Organizations: An Empirical Study. *Journal Of Quality Management*, 5(2), 247-272.
- Uğur, D. (2017). Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Adaletin İş Performansı Üzerindeki Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), T.C. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulağ, S. Ö. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromunun İncelenmesi: Elazığ ve Tunceli Örneği. (Yayın No:570095), (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Munzur Üniversitesi.
- Usta, R., & Memiş, S. (2009). Hizmet Kalitesi ve Marka Bağlılığı Arasındaki İlişki Üzerine Müşteri Tatmininin Aracılık Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), 87-108. (2022, Aralık 30). Erişim adresi: <https://docplayer.biz.tr/12325684-Hizmet-kalitesi-ve-marka-baglilik-arasindaki-iliski-uzerine-musteri-tatmininin-aracilik-etkisi.html>
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 71-80.
- Ülbeği, İ. D., İplik, E., & Yalçın, A. (2019). Sosyal Baltalama ve Çalışan Performansı İlişkisinde İş Stresi ve Duygusal Tükenmişliğin Rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (41), 1-15.
- Ünal, C. B. (2017). The Relationships Among Locus of Control, Job Stress, and Job Satisfaction: The Case of Information Technology Professionals in Turkey. (Master's Thesis), The Republic of Turkey Bahçeşehir University, The Graduate School of Social Sciences.
- Üzüm, B., & Uçkun, S. (2018). Performans Değerlendirme Yöntemleri Üzerine Nitel Bir Araştırma: Kocaeli İli Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 254-275. DOI:10.20491/isarder.2018.429

- Viswesvaran, C., Sanchez, J., & Fisher, J. (1999). The Role of Social Support in The Process of Work Stress. A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 314-334.
- Waltz, C. F., Strickland, O. L., & Lenz, E. R. (2010). Measurement in Nursing and Health Research, Fourth Edition. Fourth Edition. (2023, Ocak 5), [Library Genesis \(libgen.is\)](http://www.libgen.is/), Erişim Adresi: <http://www.libgen.is/>.
- Yakut, M. ř. (2020). Muhasebe Bilgi Sisteminin; İşletme Kararlarına, İşletme Yönetiminin Etkinliğine ve Muhasebe Çalışanlarının Performansına Etkisi. (Doktora Tezi), İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Yalkın, Y. K. (1995). Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu (TMUDESK) ve Ulusal Standartların Geliştirilmesi. *Anakara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(01), 259-270.
- Yaşar, M. (2014). İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (36) (Temmuz 2014/II), 59-75. (2022, Aralık 30). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/398666>
- Yener, H. (2007). Personel Performansına Etki Eden Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ile İncelenmesi ve Bir Uygulama. (Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Yener, S. (2018). Teknostresin İş Performansı Üzerindeki Etkisi; Tükenmişliğin Aracı Rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), Eylül, 85-101.
- Yıldırım, S. (2008). Muhasebe Öğretim Elemanları ve Meslek Mensuplarının Mesleki Stres Düzeyi Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe Finansman Dergisi*, (38) , 153-162.
- Yıldız, S. M. (2015). Lider-üye Etkileşimi, İşyerinde Mobbing ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisi. Ankara: Detay Yayınevi.
- Yılmaz, A. (2016). Algılanan Örgütsel Destek Ortamında İş Stresi ve İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinin Araştırılması: İstanbul'da Bulunan Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma. (Doktora Tezi), T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. No: 451639.
- Yılmaz, A., & Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların Örgütsel Destek Algısının İş Performansı Üzerine Etkisinde İş Ortamı Niteliğinin Aracılık Rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(3), 32-52. DOI: 10.21325/jotags.2017.82
- Yılmaz, G., & Yumuk Günay, G. (2020). Presenteeism ve İş Stresinin Çalışan Performansına Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Social Sciences Research Journal*, 9(1), 91-106.
- Yılmaz, O. (2006). Stresin Performans Üzerine Etkisi: 40ıncı Piyade Eğitim Alay Komutanlığı Lider Personeli Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, A. (2012). Yerel Yönetimlerde Kurumsal Bağlılığın Bireysel Performansa Etkisine İlişkin Bir Araştırma: Sakarya Büyükşehir Belediyesi Örneği. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 7(1), 313-336.
- Yumuşak, S. (2007). İşgörende İş Stresini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 101-112.

- Yurtseven, R., Erkul, H., Morkoç, D. K. (2013). Örneklerle Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem ve Teknikleri, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yusuf, R. M., Hamid, N., Eliyana, A., Bahri, S., & Sudarisman, A. (2012). The Antecedents of Employee's Performance: Case Study of Nickel Mining's Company, Indonesia. *Journal of Business and Management*, 2(2), 22-28. (ISSN: 2278-487X).
- Yücel, G. (1982). Muhasebenin Çağlar Boyunca Gelişimi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 11, (2), 116-128. (2022, Eylül 11), Erişim Adresi: <https://cdn.istanbul.edu.tr/statics/muhasebe.istanbul.edu.tr/wp-content/uploads/2013/03/MuhasebeninCaglaBoyuncaGokselYucel1982.28.pdf>
- Yüksekbilgili, Z., & Küçüközkan, Y. (2017). Sağlık Kurumlarında Örgüt İklimi İle Çalışanların İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(17), 34-46. DOI:10.21076/vizyoner.283317
- Yüksel, İ. (2003). İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi. Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 213-224.
- Yüksel, H. (2014). Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 109 - 131. (ISSN: 1624-7215).

ETİK KURUL ONAYI

Bu çalışma için etik kurul onayı Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun (Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu) 24/10/2022 tarihli ve 10/09 numaralı kararı ile alınmıştır.



EKLER

Ek-1: Anket Formu

Mevcut çalışma bilimsel bir çalışmada kullanılmak üzere gerçekleştirilmektedir. Çalışmanın güvenilirliği açısından lütfen **isminizi belirtmeyiniz**. Önemli olan vereceğiniz yanıtların sizin duygu, düşünce ve davranışlarınızı yansıtmasıdır. Lütfen aşağıdaki soruları size en uygun yanıtı göre cevaplayınız. Ankete vereceğiniz cevaplar yapılan bilimsel çalışmaların titizliği ve gizliliği prensibi çerçevesinde gizli tutulacaktır. Vereceğiniz her bir yanıt, ancak tüm soruları eksik bırakmadan tamamladığınız takdirde değerli olacağından, lütfen bütün soru ve ifadeleri yanıtlayınız ve **hiçbirini boş bırakmayınız**. Katkılarınız ve soruları yanıtlamada göstereceğiniz içtenlik için teşekkür ederiz.

Eylem BARLAS – Prof. Dr. Selami GÜNEY

1. **Cinsiyetiniz:** Kadın () Erkek ()
2. **Medeni Durumunuz:** Bekâr () Evli ()
3. **Yaşınız:** 18-28 () 29-39 () 40-50() 51ve üzeri()
4. **Eğitim Durumunuz:** İlköğretim () Lise() Ön Lisans() Lisans() Lisansüstü ()
5. **Çalışma süreniz:** 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-20 yıl() 21 yıl + ()

[1] : Kesinlikle Katılmıyorum [2] :Katılmıyorum [3] :Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum [4] :Katılıyorum [5] :Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İş Tatmini Ölçeği					
1. İşim bana başarma duygusu veriyor	1	2	3	4	5
2. İşim tatmin edicidir.	1	2	3	4	5
3. İşimde çalışmaya değer bir şey yapıyorum.	1	2	3	4	5
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İş Gören Performansı Ölçeği					
4.Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	1	2	3	4	5
5.İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
6.Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	1	2	3	4	5
7.Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	1	2	3	4	5
İş Stresi Ölçeği					

8. Yaptığım iş beni üzgün biri yapmaktadır.	1	2	3	4	5
9. Yaptığım iş beni ürkek ve tedirgin biri yapmaktadır.	1	2	3	4	5
10. Yaptığım iş beni gergin biri yapmaktadır.	1	2	3	4	5
11. Yaptığım iş bende strese neden olmaktadır.	1	2	3	4	5
12.Yaptığım iş beni çok fazla baskı altına koymaktadır.	1	2	3	4	5
13. Yaptığım iş beni hayal kırıklığına uğratmaktadır.	1	2	3	4	5



ÖZ GEÇMİŞ

Ad Soyad: Eylem BARLAS	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
Fakülte	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Bölümü	İşletme
Yüksek Lisans	
Üniversite	
Enstitü Adı	
Anabilim Dalı	
Programı	
Makale ve Bildiriler (Varsa)	