

PAPER DETAILS

TITLE: Modern Toplum Hastaligi: Stres Ve Muhasebe Meslek Elemani Üzerindeki Etkileri

AUTHORS: Oya YILDIRIM,Fatma TEKTÜFEKÇİ,Yusuf Cahit ÇUKACI

PAGES: 0-0

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/194955>

Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Y.2004, C.9, S.2 s.1-20.

MODERN TOPLUM HASTALIĞI: STRES VE MUHASEBE MESLEK ELEMANI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

DISEASE OF THE MODERN SOCIETY: STRESS AND ITS EFFECTS ON ACCOUNTANTS

Prof.Dr.Oya YILDIRIM*
Arş.Gör.Dr.Fatma TEKTÜFEKÇİ**
Arş.Gör.Dr.Yusuf Cahit ÇUKACI***

ÖZET

Çalışmada, “modern toplum hastalığı” şeklinde ifade edilen stres; kuramsal açıdan kavram, oluşumu, aşamaları, kaynakları (bireysel, örgütsel, çevresel), sonuçları, yönetimi ve mücadele teknikleri olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca bu çalışmada, muhasebecilik mesleğinde stres konusu ana hatlarıyla ele alındıktan sonra stresin muhasebe meslek elemanı üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma yapılmış, araştırmanın bulguları ve sonuçlarına yönelik değerlendirmelere yer verilmiştir.

ABSTRACT

In this study, stress which is defined as “disease of the modern society” is tried to be explained as concept, formation, stages, sources (individual, organisational, environmental) outcomes, management of stress and the techniques used at fighting with stress; from theoretical aspect. Furthermore occupation of accountancy is handled mainly, then a research is handled to determine the effects of stress on accountants and assessments about findings and results of this research are brought about.

1. GİRİŞ

Günümüzde yaşanan toplumsal, teknolojik değişimler ve küreselleşme olgusu, topluma bir yandan yeni olanaklar sunarken, diğer

* Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Muhasebe ve Finansman Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

** Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Muhasebe ve Finansman Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Yardımcısı

*** İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Muhasebe ve Finansman Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Yardımcısı

yandan da önemli ruhsal sorunları beraberinde getirmektedir. Bu durum normal yaşantının dışında travmalar oluşturmakta ve stres yaratmaktadır. Hangi meslek grubunda olunursa olunsun stresten etkilenmemek mümkün değildir.

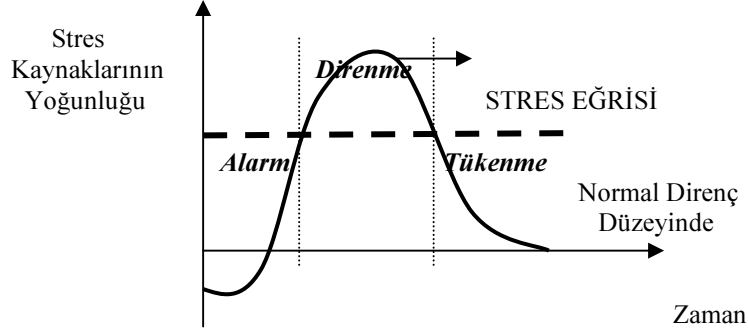
Muhasebenin fonksiyonlarının çeşitliliği ve ilgi çevresinin genişliği dikkate alındığında, muhasebecilik mesleğinin özelliği gereği; düşünsel bir faaliyete dayalı olması, devamlı dikkat gerektirmesi vb. nedenler onun stresli meslekler arasında yer almasına neden olmuştur. Bu durum muhasebe meslek elemanı açısından irdelendiğinde; özellikle çalışma ortamında yaşanan stres düzeyinin muhasebeciler üzerinde yoğun bir etki bıraktığı bilinen bir gerçektir.

2. STRES KAVRAMI, OLUŞUMU VE AŞAMALARI

Stres kavramı, 1936'da Hans Selye tarafından gerçekleştirilen araştırmalar yoluyla yazına kazandırılmıştır. Selye'ye göre; *"stres, bireye yapılan etkilere spesifik olmayan tepkidir"* (Akat vd.,1997:354 içinde Selye,1974:29). Bireyin içinde bulunduğu ortam ve iş koşullarının onu etkilemesi sonucunda vücudunda özel biyo-kimyasal salgıların oluşarak söz konusu koşullara uyum için düşünsel ve bedensel olarak harekete geçmesi durumu **"stres"** diğer bir ifadeyle **"gerilim"** olarak adlandırılmaktadır (Eren,1998:224;Albrecht,1988:55). Günümüzde psikoloji ve tıp alanlarında kullanılan stres kavramı, fizik kökenli olup herhangi bir nesne veya sisteme dışarıdan uygulanan bir güç olarak tanımlanabilir ve çevreden bireye yöneltilen, onda kaçınılmaz denebilecek bir gerilim yaratan olaylar bütünüdür (Özer,2000:2).

Her ne kadar sözcük olumsuz bir çerçevede algılansa da, olumlu bir anlam içerdiğini de göz ardı etmemek gerekir. Çünkü normal diyebileceğimiz bir düzeyde stres, vücudu canlandırarak tepki gösterme yeteneğini artırır ve insanların görevlerini daha iyi ve daha çabuk yerine getirmelerini sağlar. Oysa aşırı stres, elde edilemeyecek istek ve kısıtlamalara neden olacağından, iş başarısını da düşürür (Can,1999:296;301).

Genelde bazı durumlardan etkilenmeyi ve memnuniyetsizliği ifade etmek amacıyla kullanılan stres, çeşitli aşamalardan geçerek oluşmaktadır. Selye'nin bu konuya ilişkin stres kuramı, organizmanın tepki mekanizmalarını kapsamakta ve **"Genel Uyum Sendromu"** olarak bilinmektedir. Bu kurama göre, organizmanın tepkisi; alarm, direnme ve tükenme olmak üzere üç aşamada gelişir (Sabuncuoğlu ve Tüz,1998:187).



Şekil 1: Stres Oluşumunun Aşamaları (Kaynak: Eren,1998:234).

Şekil 1'den de görülebileceği gibi stres oluşumunda, stres kaynaklarının yoğunluk derecesi ve zaman büyük rol oynamaktadır.

Stres kaynaklarının etkisi ile bireyin zaman içinde alarma geçtiği, stresin etkisine belirli bir süre direndiği, ancak zaman içinde bu direncinin kırılarak tükendiği göze çarpmaktadır. Stresi yaratan kaynakların yoğunluğu arttıkça, stres eğrisi; hızla normal direnç düzeyinin üzerine çıkarak, davranıştan sapmanın ilk işaretlerini vermeye başlar. Bu duruma strete **alarm aşaması** denilmektedir. Daha sonra birey strese karşı koyabilmek amacıyla, elinden gelen tüm çabaları sarfederek direnme gösterir. Bu nedenle söz konusu aşama, **direnme aşaması** olarak bilinmektedir. Stres kaynaklarının yoğunluk derecesi arttıkça bireyin aşırı gayreti kırılarak, davranışlarında ciddi derecede sapmalar ve hayal kırıklıkları yaşanır. Bu aşama da **tükenme aşamasıdır**. Tükenme aşamasının sonlarında birey, davranışsal bozuklukların yanında bedensel bozukluklar da gösterebileceğinden tıbbi ve psikolojik tedaviye gereksinim duyabilecektir (Eren,1998:234).

3. STRES KAYNAKLARI

Strese neden olan faktörler **stresör** olarak adlandırılmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz,1998:189). Stresörler üç grupta sınıflandırılabilir:

✓ **Bireysel Faktörler**

Stres, bireyden bireye farklılıklar gösterebilir. Yüksek başarı güdüsü olan biri için işle ilgili gerilimler onun başarısını kamçılarken, bir başkası bu durumla başa çıkabilme yetersizliğinden stres duyabilir. Kısaca stres duymada, kişisel farklılıklar önemli bir olgudur (Aytaç, <http://www.isguc.org>, 19.3.2003;13:30). Kişilik; bir insanın bütün ilgilerini, duygularını, tavırlarını, görünüş ve düşünüş tarzını, davranışlarını ve çevresine özgü uyum biçimini, hatta dış gösterişi gibi çeşitli özelliklerini

kapsar. Kısaca kişilik, bir insanı başkalarından ayıran duyuş, düşünüş ve davranış biçimlerinin tümünden oluşur (Baymur,1994:268). Kişilik analizi ve stres ilişkisinde ilk ciddi çalışma iki kardiyolog olan, Ray Roseman ve Meyer Friedman tarafından, 1974 yılında (bazı kaynaklarda 1950’li yıllar olarak belirtilmiştir) ortaya konmuştur. Bu çalışmada kişilikler, A ve B tipi olarak belirlenmiştir.

Tablo 1: A ve B Tipi Kişilik Özellikleri

A Tipi Kişilik Özellikleri	B Tipi Kişilik Özellikleri
• Yükselme ve Başarı Hırsı, Atılgınlık • Güçlü Bir Motivasyon • Yüksek Sorumluluk Bilinci • Kendine Aşırı Güven • Heyecanlılık, Duygusalılık • Acelecilik, Sabırsızlık • Saldırganlık, Çabuk Öfkelenme • Zaman ve Başkalarıyla Yarışma • Mükemmeliyetçilik • İşe Aşırı Bağlılık • Yanındakilerin Yeterince Çalışmadığından Yakınma • İnsan İlişkilerinde Zayıf Olma • Yeni Ortam ve Kişilerden Korkarak Çekingence Duyuma • Kişisel ve Sosyal Yaşantıya Yeterince Zaman Ayıramama • Kuyrukta Beklemekten Sıkılma • Hızlı Hareket Etme ve Konuşma • Başkalarının Sözlerini Kesme • Rakamlara Boğulmuş ve Başarıyı Kazandıklarının Ne Kadar Olduğu İle Ölçmeye Çalışma	• İş Konusunda Rahat Davranma • Zamanı önemsememe • İşte Kalite Arayışı • Başkalarıyla Yarışmama • Kendisine Boş Zaman Yaratma • Sakin Konuşma • Her şeyi Olduğu Gibi Kabul Etme • Herkesle Dostluk İçinde Olma • Sosyal Yaşamı Sevme • Takım Çalışmasına Yatkın Olma • Karar Vermede Aceleci Olmama • Özel Hayat İle İş Hayatı Arasına Kolayca Sınır Koyabilme

Kaynak: Sabuncuoğlu ve Tüz,1998:192; Eren,1998:226; Akat vd.,1997:361; Can,1999:299-300

Kısaca Friedman ve Roseman A tipi kişilik özelliklerini, kronik duruma gelmiş, zamanla yarışma, başarılı olma ve rekabetçilik olarak özetlemektedirler (Albrecht,1988:122). Bu tür özelliklere sahip olan kişilerin, kalp hastalıkları, ruhsal depresyonlar, psikolojik kökenli uykusuzluk vb hastalıklara yakalanma olasılıkları B tipi kişilik özelliklerine sahip olanlara göre çok daha yüksektir.

Kişilik faktörünün yanı sıra; algılama farklılıkları, geçmiş deneyimler, aile düzeninin bozuk oluşu, yaşam biçimi ve yaş faktörleri de bireysel stres kaynakları arasında sayılabilir.

✓ **Örgütsel Faktörler**

Bireyin iş çevresinin yarattığı en önemli stres kaynakları;

- Çalışma koşulları,
- İşyeri organizasyonunun bozukluğu,
- Organizasyon yapısında rol, görev ve sorumlulukların dağılımındaki bozukluklar,
- İşyeri uzaklığı,
- Ücret yetersizliği,
- Küresel iş ortamında yaşanan rekabet düzeyi,
- Çalışılan iş ya da yapılan görevin çok fazla örgüt içi ve dışı ilişkiler gerektirmesi,

olarak sıralanabilir (Eren,1998:227-228).

Örgütsel stres faktörlerinden en yaygın olanı **aşırı iş yükü** olup; belirli bir zaman limiti içinde işi bitirme zorunluluğu, çalışanın işin niteliklerine göre yetersiz olması veya işin standardının yüksek olması anlamındadır. İki veya daha çok kişinin, çalışandan aynı anda zıt isteklerde bulunması **rol çatışmasına** neden olurken; öte yandan çalışanın rolü, iş amaçları ve sorumluluklarının açık olmaması da **rol belirsizliği** yaratır (Sabuncuoğlu ve Tüz,1998:190-191). Çatışmanın birey üzerinde çeşitli davranış bozukluklarına ve sorunlara neden olduğu da bilinmektedir (Koçel,1999:489).

Kişinin iş yaşamında belli bir hedefe ulaşmak, güç, saygınlık ve para elde etmek, kariyer gelişimini sağlamak yönündeki istek ve gereksiniminin örgüt tarafından karşılanamaması ve çeşitli biçimlerde engellenmesi çalışanda strese yol açabilir(Aytaç,<http://www.isguc.org>, 19.3.2003;13:30). Örgütsel faktörler arasında sosyal stresörlerin (bireylerarası ilişkilerin zayıflığı, sosyal destek eksikliği vb) önemli bir yeri bulunur.

İşyerinin fiziksel koşulları; ısı, gürültü, ışık, titreşim, kirlilik vb faktörler birey açısından olumsuz düzeyde ise stres kaynağı olacaktır. Gürültünün insanda yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda psikolojik rahatsızlıklara da neden olduğu bilinmektedir (Akat vd., 1997:359). Kötü ışıklandırma; sıkıntılı bir çalışma ortamı yaratır, göz sinirlerini yıpratır, zayıflatır, geçici veya daimi körlüklere yol açabilir. Normalin dışındaki sıcaklık düzeyleri de sinirlilik durumu, verimlilik düşüklüğü, çabuk yorulma, kaza, baş ağrısı ve tatminsizlik yaratır (Sabuncuoğlu ve Tüz,1998:190).

✓ **Çevresel Faktörler**

Stres yaratan genel çevre faktörleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Eren,1998:230-233)

- Ülke ve dünya ekonomisindeki bozukluklar,
- Politik hayatın belirsizlikleri,
- Çalışılan kentin çevresel ve ulaşım sorunları,
- Teknolojik değişmelerin yaşam biçimini ve alışkanlıklarını değiştirmesi,
- Sosyal ve kültürel değişmelerin hızlanmasıyla, kuşaklararası farklılıkların artması.

Ekonomik belirsizlikler iş yaşamındaki değişiklikler sonucu ortaya çıkar ve ekonomik dalgalanmalar nedeniyle işsizlik doğar. İktidar değişikliği, politik sisteme karşı güvensizlik doğal olarak stres yaratır (Can,1999:297). Teknolojik alanda yaşanan gelişmeler, insanın beceri ve deneyimini gölgeleyerek görünüşte önemsiz bir duruma getirmesi açısından bir stres kaynağıdır.

Görüldüğü gibi çalışan kişinin içinde bulunduğu sosyal çevre, aile ilişkileri, çalışılan kurumun örgüt yapısı, işin kendisi, çalışma arkadaşları, amirleri, astları, toplumdaki yaşam biçimi, sıcaklık, aydınlatma, gürültü, amaçlara ulaşamama, karar verememe vb birçok stres faktörünün yanında başarılı olma, ödül kazanma vb olumlu koşullar bile strese neden olabilmektedir. Kısaca toplum içinde yaşamak, yaşamı paylaşmak kendi başına birçok kişi için birer stres kaynağıdır (Aktaş,:27) denilebilir.

4. STRESİN BİREYSEL, ÖRGÜTSEL VE ÇEVRESEL SONUÇLARI

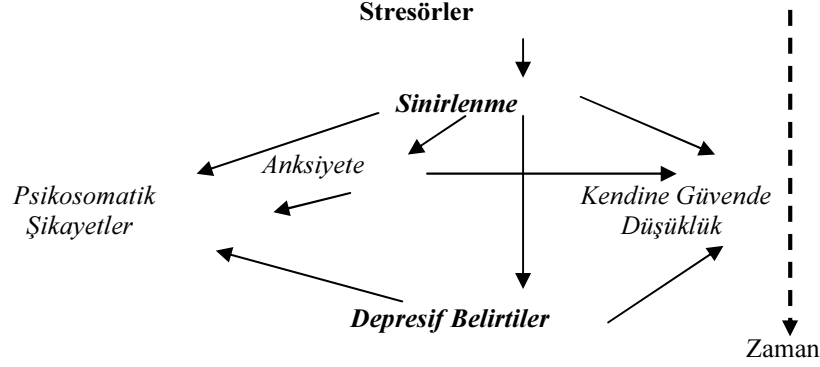
Stres kaynaklarının (bireysel, örgütsel ve çevresel) neler olduğu, bireysel değişkenlerin etkisi ve stresin yarattığı tüm bu sonuçlar ile arasındaki ilişki ayrıntılı bir biçimde şematize edilebilir (Bkz: Ek1).

Stresin bireysel sonuçları; fizyolojik, psikolojik veya davranışsal nitelikte olabilmektedir.

Stresin *fizyolojik* sonuçları; kalp-damar hastalıkları, sinir gerginliği, sindirim sistemindeki bozukluklar biçiminde kendini gösterebilir.

Stresin *psikolojik* belirtileri; kaygı, depresyon, yorgunluk, uykusuzluk ve tükenme biçiminde kendini göstermektedir. Psikomatik olduğu düşünülen hastalıklar içinde astım, damarsal kalp hastalıkları, nedeni belli olmayan tansiyon yükseklikleri, mide ve onikiparmak bağırsağı ülserleri, ülseratif kolit (ülserli kalınbağırsak iltihabı), şişmanlık, spastik kolon (kalınbağırsak kasılması), romatoid artrit (bir çeşit eklem romatizması), migren, boyun kaslarının kasılmasına bağlı baş ağrısı, diabetes mellitus (şeker hastalığı), adet öncesi ruhsal bozukluğu, ürtiker (kurdeşen), psoriasis

(sedef hastalığı) vb sayılabilir (Alper vd.,2001:243). Bu psikolojik şikayetlerin gelişimi şekil 2'deki gibi şematize edilebilir.



Şekil 2: Psikolojik Şikayetlerin Gelişimi (Kaynak: Dormann ve Zapf,2002:34).

Anksiyete her zaman ve her koşulda görülebilen, sıklıkla fizyolojik belirtilerin eşlik ettiği tedirginlik, kaygı, bunalıtı biçiminde hissedilmektedir (Güleç,1999:10). Bu durum ılımlı düzeyken, kişi için uyumlandırıcı nitelikte olmasına karşın, aşırı düzeylerde olduğunda tedaviyi gerektiren bir bozukluğa dönüşebilir (Alper vd.,2001:169).

Hayatı çekilmez olarak görme duygusu ise **tükenme belirtisidir**. Tükenmişlik; fiziksel, duygusal, zihinsel bitkinlik olarak tanımlanır. Bu olumsuz tepki

- duygusal tükenme,
- duyarsızlaşma
- kişisel başarıda

düşme olmak üzere üç boyutludur.

Duygusal tükenme, bireyin enerji eksikliği ve duygusal yorgunluğu sonucu ortaya çıkar. Bireyin etkileşimde bulunduğu kişilere umursamaz, alaycı bir tavır takınması, başkalarından kötülük geleceğini sanarak uzaklaşması da **duyarsızlaşmanın** göstergesidir. **Kişisel başarıda düşme** ise; bireylerin kendileriyle ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması biçiminde belirir. Birey, işinde ilerleme kaydetmediğini, hatta gerilediğini düşünerek suçluluk duygularına kapılabilir (Aytaç,1997:240-241). Tükenme belirtileri; uykusuzluk, canlılığı kaybetme, baş ağrısı, göğüs ağrısı, ani öfke sonucu patlama, sürekli kızgınlık, yardımsızlık, yalnızlık, çaresizlik, engellenmişlik, şüphencilik, cesaretsizlik ve can sıkıntısı biçimindedir. Çoğunlukla tükenme belirtisi, profesyonel kadrolarda bulunan kişilerde görülür (Sabuncuoğlu ve Tüz,1998:196). Bu kişiler, genellikle

başarılı olmak için yoğun ve dolu bir programla çalışarak her çalışmada, kendi üzerine düşenden fazlasını yaparlar ve sınırlarını aşarlar (Baltaş ve Baltaş,1999:77).

Stresin *davranışsal* sonuçlarından en çok görüleni ise alkol alma eğilimidir. Sorun yarattığı bilinen, bırakılmak istendiği halde bırakılamayan maddeye; alkol içeren tüm içeceklerle ilişkin bir bağımlılık türüdür (Alper vd.,2001:313). Günlük sorunlardan kurtulmak için başvuru alkol, zamanla alışkanlık şeklini alarak dozajı arttırılmaktadır. Aynı durum sigara, uyuşturucu ve aşırı yemek yeme alışkanlıkları için de söz konusudur.

Stresin *örgütsel* açıdan doğrudan ve dolaylı olarak sonuçları görülebilir. *Doğrudan* sonuçlar; özellikle bireyin verimliliği üzerinde kendini gösterir. Her bireyin optimum düzeyde strese gereksinme duyduğu unutulmamalıdır. *Dolaylı* sonuçlar ise; işe devamsızlık, işe geç gelme, işgören devir hızı yükselmesi, saldırganlık, dikkatsizlik, kaza yapma eğiliminin artması, hastalık nedeniyle kaybedilen işgününün artışı biçiminde ortaya çıkar (Akat vd.,1997:364).

Hackman ve Oldham, işgörenlerin psikolojik açıdan işten etkilenmelerini;

- işgörenin işini önemli bulması,
- işin sonuçlarına ilişkin sorumluluk duygusu taşıması,
- sonuçların neler olabileceğini farkında olması

olmak üzere üç boyutta ele almışlardır. Ayrıca bu sonuçların çalışanların motivasyon düzeyini belirlediği; işgören devri, devamsızlık ve iş doyumunu ile yakın ilişki içinde olduğu ifade edilmektedir (Aktaş,:33). İşgören devir hızının yüksekliği, çalışanların stres altında olduklarının bir belirtisi olabilir. Bir örgütte sürekli olarak stres altında çalışmak, kişilerin örgütle bütünleşmesini ve iş doyumunu engeller.

5. STRES YÖNETİMİ VE STRESLE BAŞA ÇIKABİLME TEKNİKLERİ

İş yaşamında önemli olan, gerilimi yok etmek değildir. Yaşamak, gerilim ile sürekli karşı karşıya gelmek ve savaşmak olduğuna göre, onu belirli bir düzeyde tutmak gerekmektedir (Aldemir vd.,2001:228). Çünkü belirli bir düzeyde stres, yaşamak için önemlidir. Bu nedenle, stres kaynakları azaltılmalıdır (Finn,1997:12).

Günlük yaşamda olduğu gibi, iş yaşamında da stresli bir ortamda bulunan insanların stres oluşturan unsurları bilmeleri ve bunlarla baş edebilmeleri birey açısından önemli olduğu kadar organizasyon yönetimi açısından da büyük önem taşır. Stres kaynakları ve yönetimi, bireye ve organizasyona göre farklılık gösterebilir (Karadal,2001:82).

Genel olarak stresle mücadelede, bireysel ve örgütsel stratejilerden yararlanılır.

Bireysel stratejiler, mevcut stresle mücadeleye yöneliktir. Bu stratejilerden bazıları insanın strese karşı olan direncini artırırken, bazıları da stresörlerin yarattığı belirtileri bir anda hafifletebilir. Bazıları ise, stresi önleyici olarak kullanılır(Akat vd.,1997:368). Stres kaynaklarının çoğunun etkisi ile boyun, omuz ve sırt kaslarında oluşan gerginlik, baş ağrısına neden olmaktadır. Boyun tutulması çok sık rastlanan bir stres belirtisidir.

Bireysel stratejilerden biri olan *egzersiz*, kasların güçlü bir şekilde kullanılması ve derin soluk alıp vermenin sağlanması açısından tüm vücudu canlandıran bir tekniktir (Sabuncuoğlu ve Tüz,1998:198-1999). Ayrıca aerobik, jogging vb tekniklerle kişinin kalp kapasitesi gelişir ve iş baskılarından uzaklaşması sağlanabilir (Can,1999:302).

Gevşeme teknikleri, kişinin vücut işlevlerini isteyerek terk etmesi esasına dayanır. Belleği, bir mesaj veya bir imge üzerinde yoğunlaştırarak sessizlik içinde 15-20 dakika kalanlar, kendilerini oldukça enerjik hissederler. Gevşeme teknikleri; yavaş gevşeme, hipnoz, meditasyon vb biçimlerde bir uzman yönlendirmesiyle birlikte uygulanabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz,1998:199).

Gevşeme tekniklerinden biri olan biyolojik geribildirim, stres altındaki bireylerde kalp atışlarının artması, terleme, kas gerilmesi, öfke ve sinirlilik hali, para veya başka bir şeyi şakırdatma ve iç geçirme gibi davranışsal göstergeler biçimindedir. Biyolojik geribildirim bir anlamda, kişilerin kendi bedenlerinde ve davranışlarında gözlemledikleri stres göstergelerinden kurtulabilme yöntemidir (Can,1999:302).

Stresi azaltmak için kendi davranışlarını düzenlemenin yanında strese neden olabilecek; kafein içeren maddelerden uzak durmak, şekerli gıdaları, alkol ve ilaç kullanımını azaltmak vb durumlardan kaçınmak da bir stratejidir. Kısaca, günlük yaşamdaki stresi kontrol altına alarak sağlıklı ve düzenli bir yaşamı sürdürebilmek için; en başta günde en az 7 saat uyumak, dengeli beslenmek, yürüyüş yapmak gerekir (<http://www.indiana.edu/health/stres.html>,24.3.2003; 13:30).

Örgütsel stratejiler ise; örgütteki stres kaynaklarını ortadan kaldırmayı veya sosyal destek sistemleri ile stresin etkisini azaltmayı hedefler (Sabuncuoğlu ve Tüz,1998:200-202). Bu kapsamda;

- Fiziksel çalışma koşullarının (gürültü, aydınlatma, renk düzeni ve hava koşulları vb) iyileştirilmesi,
- Çalışma ortamında sosyal destek sistemleri yardımıyla çalışanlara destek olunarak onların stresten etkilenme düzeylerinin azaltılması,

- Kişilerin kendi başına çözümleyemedikleri stresli olayların profesyonel danışmanlar yardımıyla çözülmesi,
- Monotonluğun verdiği iş stresini ve can sıkıntısını da ortadan kaldıracak amacıyla, rol belirsizliği, rol çatışması ve kötü ilişkiler gibi gerilim kaynaklarının ortadan kaldırılmasına yönelik olarak; iş basitleştirme yöntemleri yerine iş rotasyonu, iş genişletme, iş zenginleştirme vb (Eren,1998:242) örgütsel psikoloji yöntemlerinin uygulanması

ele alınabilir.

Stres içinde olan kişi, bireysel stratejilerle çözemediği sorunları danışacak, onları anlatıp yardım isteyecek profesyonel bir yardımcıya gereksinim duyabilir. Strese ilişkin konularda, uzman bir psikologun kişilere yol göstermesi son derece başarılı sonuçlar yaratmaktadır (Sabuncuoğlu, 2000:16).

6. MUHASEBE MESLEĞİNDE STRES

Muhasebe bilgi sisteminin açık bir sistem olması nedeniyle üretilen bilgiler işletme içi (yöneticiler, çalışanlar, işletme sahipleri ve ortakları) ve işletme dışı (alıcılar, satıcılar, vergileme otoriteleri, kredi-yatırım-finance kuruluşları, kamu, potansiyel ortaklar vb) bilgi kullanıcılarına sunulur. Doğal olarak bu gereksinimin derecesi, ilgi gruplarının beklenti ve niteliklerine bağlıdır (Özal vd.,2001:3). Muhasebe, işletme ile ilgili gruplara gereksinim duyulan bilgiyi sağladığından aynı zamanda “İşletme Lisansı” olarak da tanımlanmaktadır (Yalkın,1995:4). Bu nedenle, işletmelerin faaliyetlerini yerine getirebilmeleri ve gelişmeleri öncelikle muhasebe ve hatta muhasebeciye bağlıdır.

Ekonominin temel unsuru olan işletmelerin verimli çalışabilmeleri ve gelişebilmeleri için, iyi işleyen bir hesap ve denetim sistemine sahip olmaları gerekir. İşletmelerde bu görevi yerine getiren kişi de muhasebecidir. Bu kapsamda, muhasebe mesleği toplumun ekonomik ve mali yapısının işleyişinde önemli bir görevi üstlenmiş bulunduğundan işletmeler, devlet ve toplum açısından çok önemli bir meslek konumundadır. Muhasebe mesleği; nitelikli bilgiyi, uzun ve özverili bir deneyimi, sorumluluk ve sır saklamayı gerektirir. Tek bir yanlışlık veya ilgisizlik bile yapılan işlerin tümünün hatalı olmasına neden olup, maddi zarara yol açacağından muhasebecilik yanlışlığı ve ilgisizliği kabul edemez. Muhasebeci, hesap işleri ile işletmenin tüm faaliyetlerini, miktar ve değer olarak izler ve belirler. Ekonomik, mali ve sosyal nedenlerle, işletmelerin yönetim ve denetiminin tek aracı olan hesap işleri çeşitli yasalar tarafından düzenlenmiş ve işletmelere birçok vergi mükellefiyeti ve sorumluluğu yüklemiştir. Muhasebeci, hesap işlerini ilgili yasalara göre yürütmek ve mali yükümlülükleri yerine getirmek zorunda olan kişidir. Ayrıca karar almaya yönelik olarak yürütülen faaliyetlerin değerlendirilmesi ve bilgi olarak sunulması görevlerini de üstlenir.

Muhasebecilik mesleği düşünsel faaliyete dayanan, devamlı dikkati gerektiren ve enerji kaybına yol açan çok yorucu ve kişiyi çabuk yıpratıcı bir meslektir (Ertaş,2002:118-121). Bu yönüyle muhasebecilik mesleği, stresli bir meslek görünümündedir.

Muhasebecinin optimum bir stresle yaşamını sürdürmesi kaçınılmaz olup buna basit bir örnek verilebilir. “Bir muhasebeci uykusuzluk nedeniyle doktoruna başvurmuş ve ‘*doktor, ben geceleri uyuyamıyorum*’ şeklinde bir şikayette bulunmuş. Bunun üzerine doktor, uyuyabilmek için koyunları saymasını önermiş. Bu önerinin üzerine muhasebeci gergin bir şekilde; ‘*benim de size anlatmak istediğim zaten bu. Tam koyunları sayarken bir hata yapıyorum ve bu hatamı bulmaya çalışırken bir bakıyorum ki sabah olmuş*’ (MÖDAV Bülteni,2000:12’den uyarlanmıştır). İşte stres, günlük yaşamda uyanık olduğumuz zamanlarda ve hatta bazen uyurken bile daima bizimle beraberdir (Epstein, 2002:225).

Hangi mesleğin daha stresli olduğunu belirlemek amacıyla 250 iş, stresörler göz önünde bulundurularak değerlendirildiğinde; muhasebecilik mesleğinin, en stresli işler arasında 173. sırada ve stres oranı da %31,1 olarak yer aldığı görülmüştür (Robbins,1998:653). Günümüz koşulları dikkate alındığında, böylesi bir çalışmanın yapılması durumunda, aynı sonucun alınamayacağı açıktır. Özellikle ülkemizin stratejik konumu, yaşanan ekonomik ve politik belirsizlikler vb koşullar göz önünde bulundurulursa, muhasebecilerin daha yüksek stres oranına sahip oldukları ortaya çıkabilir.

Muhasebeciler, aşırı iş yükü nedeniyle gerek işin beklenen kalitede olmaması açısından, gerekse esnek olmayan zaman planlamalarından dolayı stres yaşamaktadırlar. Yaşam kalitesi ile mesleki stresi dengelemek amacıyla, CPA firmalarında çalışan 1.000 meslektaş üzerinde yapılan araştırmaya göre bireylerin; kişisel yaşamları ile profesyonel yaşamlarının stresini dengelemekte güçlük çektikleri ortaya çıkmıştır. Aynı araştırmada muhasebecilerin %70’inin aşırı iş yükü nedeniyle stres içinde oldukları da belirlenmiştir (Devine,1992:1). İş yükünün bu kadar fazla olması, ev ve iş yaşamları arasında çatışma yaşanmasına neden olmaktadır. Cinsiyetler açısından oluşan farklılıklar ise, genellikle yaş olarak genç ve daha az deneyime sahip olan kadınların işteki sorunlarını bırakmalarının daha güç olduğu yönündedir (Collins;1993:30-31). Kadın muhasebecilerin, çalışmalarını daha yoğunlukla işyerinde, ev dışında tam gün olarak sürdürdükleri göz önünde bulundurulduğunda (Almer ve Kaplan,2002:10) ev ve iş yaşamları arasında zamanlama açısından baskı doğacağı açıktır. Aynı zamanda hem anne hem de ev kadını olması beklenen bir iş kadının rollerinin çatışması söz konusudur. Birey, sınırlı bir zaman diliminde kendisinden beklenen rollerden hangisine öncelik vereceğini bilemeyebilir (Aldemir vd.,2001:230). Kadınlar, tüm bu rollerini eş zamanlı bir biçimde yürütmek isteseler de, ağır iş yükü ve zaman baskısı altındadırlar.

Kadının “annelik mi, kariyer mi, yoksa gelir elde edebilmek için iş mi daha önce gelecektir?” sorusuna cevap arayabilmek için bazı kararlar alması gerekecektir. Kariyerle, aile sorumluluğu, çocuk bakımı arasında karar verme konusunda zıt duygular yaşayan kadın, zaman içerisinde aile ile iş hayatı arasındaki seçim gücünü ve kararsızlığı yaşayacak, bu da onu karamsarlığa sürükleyebilecek (Aytaç,1997:224) buna bağlı olarak stres düzeyi de artacaktır.

Bazı dönemlerde muhasebecileri uzun çalışma saatleri beklemektedir. Bir süre sonra, fiili çalışma günü giderek uzayan muhasebeci, ister istemez işini evine de taşımaya başlar. İşini eve taşıyan bireyi ise; özel hayatında da (etrafındaki insanlara, özel işlerine zaman ayıramamaktan doğan) yeni gerilim kaynakları bekleyecektir. Bu kısır döngüyü kırmada umutsuzluğa kapılan kişi, giderek sağlığını da yitirecektir (Aldemir vd.,2001:229). Zamanın uzunluğu, boş vakit faaliyetlerini sınırlar ve aşırı stresle sonuçlanabilir. Yeterli boş vakit için zaman yokluğundan çatışma da doğar (Collins ve Killough,1989:92-93). Bu nedenle çoğu işletme, çalışanın iş ve aileye ilişkin gereksinimlerini karşılamaya, iş tatminini sağlamaya yardımcı olmak amacıyla, esnek çalışma düzenlemeleri getirmişlerdir (Collins,1993:36). CPA’nın esnek çalışma düzenlemeleri raporunun sonuçlarına göre; bu tür bir düzenleme ile çalışanların yüksek iş tatmini sağladıkları ve devir hızı oranlarının düşük olduğu görülmüştür (Almer ve Kaplan,2002:1).

Mükellefler, genellikle işlerini hep son güne bırakmayı tercih ettiklerinden muhasebeciler, en yoğun çalışma dönemlerinde bürolarında sabahlara kadar çalışmak zorunda kalabilmektedirler. Yine böyle bir gün, muhasebeci Ahmet Aslan, beyanname verme süresinin son gününde iş yoğunluğu nedeniyle hatta yemek yemeye bile zaman bulamamış, düzenlemesi gereken en son beyannameyi de doldurduktan sonra, iş yerinden ayrılmıştır. İşyerinden ayrıldıktan sonra “*ne kadar yoğun bir gündü, kafam karmakarışık oldu, bunca zahmete karşın bu beyannameyi tam zamanında yetiştiremezsem ne olacak*” diye düşünürken, bir bakmış ki arabası sürekli park ettiği yerde yok. Başlamış arabasını aramaya, ama hiçbir yerde yokmuş. Artık iyice gerilmiş bir durumdayken birden “*arabam çalınmış olmalı*” diye aklından geçirmiş. Ancak saat ilerlemekte ve mutlaka o gün gönderilmesi gereken beyannameleri de hala elinde tutmaktadır. Stres içinde sanki bu iş, arabasının çalınmasından daha önemliymiş gibi, arabasını aramaktan vazgeçerek, bir taksiye binip yola koyulmuş, sonunda elindeki beyannameleri tam vaktinden birkaç dakika önce teslim edebilmiştir. İş bitirdikten birkaç dakika sonra o gün işe arabasıyla gelmediğini hatırlamış (Ertaş,2002:100’den uyarlanmıştır).

Örnek olaydan da görülebileceği gibi son günde yetiştirilmesi gereken bir beyanname nedeniyle stres içindeki muhasebecinin stresini azaltmak amacıyla, oluşturulması gereken bir düzen kurulamamış ve hemen hemen hiçbirşey yapılamamıştır.

İşletmeler, muhasebecilerin dönem sonunda çıkartılacak raporlar nedeniyle kendilerini baskı altında hissetmeleri vb durumlarda, strese ilişkin tüm faktörleri tamamıyla elimine edemezler (Collins ve Killiough,1989:96). Bu nedenle söz konusu dönemlerde, stresi azaltabilmek amacıyla gerekli önlemlerin alınması açısından, sorumluluğun büyük bir kısmı muhasebecinin kendisine düşmektedir.

Friedman ve Rosenman ABD’de muhasebeciler üzerinde; özellikle muhasebecilerin işlerinin en yoğun olduğu dönemlerde yaşadıkları stresi ve hangi kişilik özelliklerine sahip olduklarını araştırmışlardır. Bu araştırmanın bulguları arasında, muhasebecilerin çoğunlukla A tipi kişilik özelliklerine sahip oldukları gerçeği yer almaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1999:145-146).

7. STRESİN MUHASEBE MESLEK ELEMANI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

7.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı; muhasebe meslek elemanları üzerinde stres kaynaklarından hangisinin daha etkin olduğunu belirlemek ve kişilik özelliklerinin hangi stres kaynaklarından daha çok etkilendiğini ortaya koymaya çalışmaktır.

Bu amaçla hazırlanan anket formu beş bölüm olarak düzenlenmiştir:

- Birinci bölümde; ankete katılan kişilerin bireysel özelliklerini ortaya koyabilmek için demografik nitelikli sorular,
- İkinci bölümde; stres kaynaklı hastalıkların ankete katılanlarda görülüp görülmediği,
- Üçüncü bölümde; stres kaynaklarının (bireysel, örgütsel ve çevresel) meslek elemanı üzerinde etkisi,
- Dördüncü bölümde; ankete katılanların daha önce belirtilen nitelikler doğrultusunda kişiliklerinin belirlenmesi,
- Beşinci ve son bölümde ise, belirlenen stres kaynaklarından kişilere göre önceliğinin ortaya konulabilmesi

için derecelendirme sorularına yer verilmiştir.

Anket formu; İzmir İli Organize Sanayi Bölgesi’nde faaliyette bulunan işyerlerinde muhasebe departmanında çalışan kişilerin bir kısmına elektronik posta yoluyla gönderilmiş, bir kısmı ile ise özellikle yüzyüze görüşme yoluyla formların doldurulmasına çalışılmıştır.

7.2. Araştırmanın Bulguları

Ankete alınan cevapların güvenilirliği için yapılan Alpha Testinde; üçüncü bölüme (stres kaynaklarına ilişkin değişkenler) verilen cevapların güvenilirliği 0,7430, üçüncü ve dördüncü bölümün (kişilik ve stres kaynaklarına ilişkin sorular) birlikte güvenilirliği ise, 0,7127 şeklinde bir değer olarak bulunmuştur.

Ankete katılanlara ilişkin demografik sonuçlar :

Tablo 2: Ankete Katılanların Cinsiyeti

	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Erkek	18	56,3	56,3
Kadın	14	43,8	100,0
Toplam	32	100,0	

Ankete katılanların % 56'sı erkek, % 44'ü ise kadındır.

Tablo 3: Ankete Katılanların Yaşı

	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
20-30 arası	21	65,6	65,6
31-40 Arası	10	31,3	96,9
41-50 Arası	1	3,1	100,0
Toplam	32	100,0	

Muhasebe departmanında çalışan kişilerin % 66 gibi büyük bir çoğunluğu 30 ve aşağı yaş grubunda, % 31'inin ise 31-40 yaş grubunda olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Ankete Katılanların İş Deneyimi

	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
1-5 Yıl	15	46,9	46,9
6-10 Yıl	7	21,9	68,8
11-15 yıl	7	21,9	90,6
16-20 yıl	3	9,4	100,0
Toplam	32	100,0	

Ankete katılanların iş deneyimine bakıldığında ise; % 47'sinin 5 yıl ve daha az bir deneyime, %22'lik dilimlerin ise 6 yılı aşan ve 15 yıla kadar bir deneyime sahip oldukları saptanmıştır.

Tablo 5: Ankete Katılanların Eğitim Düzeyi

	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Lise	4	12,5	12,5
Meslek Yüksek Okulu	3	9,4	21,9
Üniversite	21	65,6	87,5
Lisansüstü	4	12,5	100,0
Toplam	32	100,0	

Ankete katılanların; % 13'ü lise mezunu, % 9'u meslek yüksek okulu mezunu, % 66'sı üniversite mezunu ve % 13' ü ise Lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir.

Tablo 6: Ankete Katılanların Karşılaştıkları Stres Kaynaklı Hastalıklar

	Hayır		Evet	
	Frekans	%	Frekans	%
Adale geriliminde artış	18	56,3	14	43,8
Endişe	24	75	8	25
Uyku Bozuklukları	24	75	8	25
Unutkanlık	20	62,5	12	37,5
İştahsızlık	26	81,3	6	18,8
Ülser	26	81,3	6	18,8
Yüksek Tansiyon	32	100	0	0
Kalp ve Damar Rahatsızlığı	30	93,8	2	6,3
Baş Ağrısı	11	34,4	21	65,6
Depresyon	27	84,4	5	15,6

Ankete katılanların % 66'sı baş ağrısı çektiğini belirtmiştir. Tablolardan da görüldüğü gibi yaş faktörü dikkate alındığında ve % 78'lik bir çoğunluğun üniversite ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip olması ile iş deneyiminin az olmasının bir sonucu olarak stres kaynaklı hastalıklara çok fazla rastlanmamıştır.

Tablo 7: Ankete Katılanların Stres Kaynağı Öncelikleri

	1. Öncelikli		2. Öncelikli		3. Öncelikli		4. Öncelikli		5. Öncelikli	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Aile ile ilgili sorunlar	8	25	4	13	2	6	2	6	7	22
Kişilerarası ilişkiler	8	25	9	28	1	3	7	22	5	16
Zaman baskısı	4	13	4	13	10	31	2	6	5	16
Ekonomik ve politik belirsizlik	6	19	-	-	4	13	-	-	4	13
Yaşam biçimi	-	-	2	6	10	31	4	13	-	-
İşyerinin fiziksel koşulları	-	-	2	6	-	-	7	22	2	6
Ekonomik sorunlar	6	19	11	34	2	6	2	6	7	22
Teknolojik gelişim	-	-	-	-	2	6	6	19	-	-
Sosyal ve kültürel değişimler	-	-	-	-	1	3	4	13	2	6

Tablo 7 incelendiğinde “Kişilerarası İlişkiler” başlıklı stres tetikleyicisinin ankete katılan otuz kişi tarafından değişik önceliklerle

işaretlendiği görülmektedir. Birinci ve ikinci önceliğe bakıldığında; % 53 gibi bir oranla karşı karşıya gelinmektedir. Birinci ve ikinci öncelikli işaretleme esas alındığında; ekonomik sorunlar, aile ile ilgili sorunlar, zaman baskısı, ekonomik ve politik belirsizlik, yaşam biçimi, işyerinin fiziksel koşulları, sosyal ve kültürel değişimler ve teknolojik gelişim faktörlerini sıralamak mümkün olacaktır.

Tablo 8: Stres Kaynaklarının Kişilere Etkisi

	Bireysel		Örgütsel		Çevresel	
	N	%	N	%	N	%
Kesinlikle Katılıyorum	1	3,1	-	-	3	9,4
Katılıyorum	9	28,1	4	12,5	22	68,8
Fikrim Yok	22	68,8	22	68,8	5	15,6
Katılmıyorum	-	-	6	18,8	2	6,3
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-	-	-	-	-

Ankete katılan kişilerin, Tablo 8’den de görüldüğü gibi, en çok çevresel faktörlerden etkilendiği saptanmıştır. “Örgütsel etkilerden az etkileniyor” sonucu iki gerçeği ortaya çıkarmıştır. Birincisi; örgütsel etkilerin muhasebe departmanındaki kişileri olumsuz etkilememesi; ikincisi ise; bağımlı çalışan muhasebeci olmaları nedeniyle, gerçekleri yansıtan cevapların alınamamış olmasıdır.

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Muhasebe meslek elemanlarının yaptıkları işin özelliği gereği, zamanla yarıştıklarından ve sürekli rakamlara boğularak çalıştıklarından stresörlerden yoğun olarak etkilennemeleri de doğaldır. Çalışma ortamında yaşanan stresin olumlu ve olumsuz yönleri olmasına karşın, daha çok olumsuz yönleri ön planda hissedilmektedir. Ancak stresin olumsuz yönlerini olabildiğince azaltabilmek için aşağıdaki öneriler getirilebilir:

- Aynı nitelikteki işlerin bir arada yapılabilecek biçimde önem sırasına göre gruplanması ve hızla tamamlanarak zamanın etkin kullanılması,
- Hedeflerin, önceliklerin ve iş ile ilgili görevlerin; iş ortamına uygun olarak belirlenmesi,
- Plan ve programlar yapılırken tolerans payının bırakılması,
- Geç zamana kadar büroda çalışmak zorunda kalındığı dönemlerde bile zaman zaman işin dışında hobi ve diğer sosyal faaliyetlere zaman ayrılması,
- Çevreden kaynaklanan olumsuz etkilerin olabildiğince azaltılması,

- Birlikte çalışılan kişilerle uyumlu ve etkin bir ilişkinin geliştirilmesi,
- vb

Rekabetin yoğun olduğu günümüz iş yaşamında paylaşmayı ve ekip çalışmasını gerçekleştirebilmek, aşırı beklentilerden vazgeçerek gereksiz hayal kırıklıklarını engellemek, daha iyiyi isterken mevcut olanla da yetinebilmek aslında, stresle başa çıkabilmenin en doğru davranış biçimi olacaktır.

KAYNAKÇA

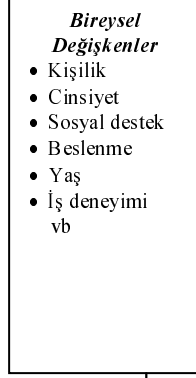
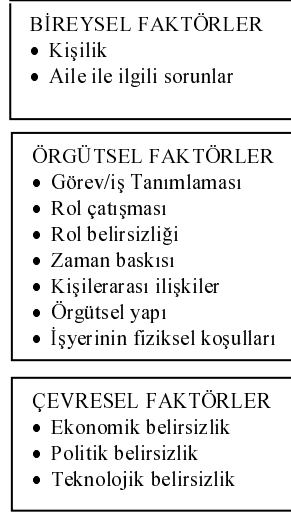
1. **AKAT,İlter.BUDAK,Gönül ve BUDAK,Gülay.**(1997), *İşletme Yönetimi*, (İzmir).
2. **AKTAŞ,Aliye M.**, “Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56/4:26-42.
3. **ALBRECH,Karl.**(1988),*Gerilim ve Yönetici*, (İstanbul:İşletme Fakültesi Yayın No:197).
4. **ALDEMİR,Ceyhan M.,ATAOL,Alpay ve BUDAK,Gönül.** (2001), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, (İzmir:Barış Yayınları,Fakülteler Kitabevi,IV.Baskı).
5. **ALMER,Elizabeth D. ve KAPLAN,Steven E.**(2002), “The Effects of Flexible Work Arrangements on Stressors,Burnout and Behavioral Job Outcomes in Public Accounting”, *Behavioral Research in Accounting*, 2002/14:1-34.
6. **ALPER,Yusuf. BAYRAKTAR,Erhan ve KARAÇAM,Özgür.** (2001), *Herkes için Psikiyatri*, (İstanbul:Gendaş Kültür Yayınları, Genişletilmiş 1.Baskı).
7. **AYTAÇ,Serpil.** “Kronik Stres Kaynakları”, www.isguc.org/saytac3.htm,19.03.2003,13:30.
8. **AYTAÇ,Serpil.**(1997), *Çalışma Yaşamında Kariyer:Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*, (İstanbul:Epsilon Yayıncılık,1.Baskı).
9. **BALTAŞ, Acar. BALTAŞ, Zuhale.** (1999), *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, (Remzi Kitabevi).

10. **BAYMUR,Feriha.**(1994), *Genel Psikoloji*,(İstanbul:İnkilap Kitabevi,11.Baskı).
11. **CAN,Halil.**(1999), *Organizasyon ve Yönetim*, (Ankara:Siyasal Kitabevi, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 5.Baskı).
12. **COLLINS,Karen M. ve KILLOUGH,Larry N.**(1989), “Managing Stress in Public Accounting”, *Journal of Accountancy*, May:92-98.
13. **COLLINS,Karen M.**(1993), “Stress and Departures from the Public Accounting Profession: A Study of Gender Differences”, *American Accounting Associatin Accounting Horizons*, 7/1:29-38.
14. **DEVINE,Nancy E.**(1992), “CPAs and the future:what’s in the cards?”, *Outlook*, 59/4:6-13.
15. **DORMANN,Christian. ve ZAPF,Dieter.**(2002), “Social Stressors at work, irritation and depressive symptoms:Accounting for unmeasured third variables in a multi-wave study”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75:33-58.
16. **EPSTEIN,Gerald.**(2002), *Düşüncenin İyileştirici Gücü*, (İzmir:Ege Meta Yayınları), (Çev.:Semra Tuna).
17. **EREN,Erol.**(1998), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, (İstanbul:Beta Basım Yayım, Yenilenmiş 5.Baskı).
18. **ERTAŞ,Fatih.**(2002), *İşletmelerde Muhasebe Organizasyonu ve Muhasebe Mesleği*, (Ankara:Seçkin Yayıncılık,1.Baskı).
19. **FINN,Peter.**(1997), “Reducing Stress”, *Enforcement Bulletin*, 66/8:20-26.
20. **GÜLEÇ, Cengiz.**(1999), *Psikiyatrinin ABC’si*, (İstanbul:Gendaş Kültür Yayınları, 1.Basım).
21. **KARADAL,Himmet.**(2001), “İş Stresi Düzeyi ile İş Tatmini İlişkisinin Analizi:Bolu Emniyet Müdürlüğü’nde Bir Araştırma, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2/3:82-97.
22. **KOÇEL,Tamer.**(1999), *İşletme Yöneticiliği*, (İstanbul:Beta Basım Yayım,Gözden Geçirilmiş 7.Baskı).
23. **MÖDAV.**(2000), (Muhasebe Öğretim Üyeleri Bilim ve Dayanışma Vakfı Bülteni, Sayı:16).

24. **ÖZAL,Özcan.YILDIRIM,Oya ve TEK,Nergis.** (2001), *Muhasebe: İlkeler ve Tekdüzen Muhasebe Sistemi Uygulamaları*, (İzmir:İlkem Ofset,11.Baskı).
25. **ÖZER,Kadir.**(2000), “*Ben” Değeri Tiryakiliği:Duygusal Gerilimle Baş Edebilme*, (İstanbul:Sistem Yayıncılık,2.Baskı).
26. **ROBBINS,Stephan P.**(1998), *International Edition Organizational Behavior:Concepts, Controversies, Applications*, (Upper Saddle River, New Jersey:Prentice-Hall International, Eight Edition).
27. **SABUNCUOĞLU,Zeyyat ve TÜZ,Melek.**(1998), *Örgütsel Psikoloji*, (Bursa:Alfa Basım Yayım, 3.Baskı).
28. **SABUNCUOĞLU,Zeyyat.**(2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, (Bursa:Ezgi Kitabevi).
29. **YALKIN,Yüksel Koç.**(1995), *Genel Muhasebe:İlkeleri, Uygulaması ve Tekdüzen Muhasebe Sistemi Uygulamaları*, (Ankara: Turhan Kitabevi, Genişletilmiş 9.Baskı).
30. <http://www.indiana.edu/health/stres.html>,24.03.2003,13:30.

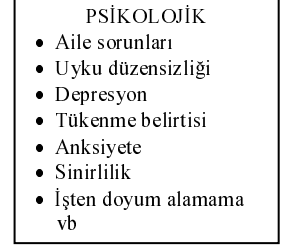
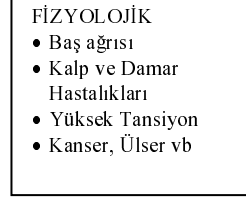
EK 1

STRES KAYNAKLARI

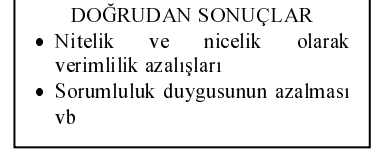


STRES

STRESİN BİLİMSEL SONUÇLARI



ÖRGÜTSEL SONUÇLAR



Şekil 3 : Stres Kaynakları, Bireysel Değişkenler ve Stresin Yarattığı Sonuçlar Arasındaki İlişki

Kaynak: Robbins,1998;655 ve Sabuncuoğlu ve Tüz;1998;194-195 ile Akat vd.,1999;351'den uyarlanmıştır.