

## KİŞİLİK - İŞ UYUMUNUN DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK İLE İŞ VE YAŞAM DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

Salih DURSUN<sup>1</sup>  
Uğur KAYA<sup>2</sup>  
Emel İŞTAR<sup>3</sup>

### ÖZ

Bu çalışmanın amacı, kişilik-iş uyumunun, iş ve yaşam doyumu ve duygusal tükenmişlik düzeyi üzerine etkisini incelemektir. Çalışmada muhasebeci olarak çalışan 154 kişi üzerinde bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde, frekans dağılımı, korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, kişilikleri ile yapmış oldukları meslekleri uyumlu olan bireylerin iş ve yaşam doyumlarının yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca kişilikleri ile meslekleri uyumlu olan bireylerin daha az duygusal tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda, bireylerin kişiliklerine uygun iş veya meslek seçmelerinin yaşam kalitesini ve yapmış olduğu meslekteki başarısını etkileyeceği söylenebilir.

*Anahtar Kelimeler:* Kişilik-İş Uyumu, İş Doymu, Yaşam Doymu, Duygusal Tükenmişlik, Muhasebe Mesleği

## THE EFFECTS of FIT of PERSONALITY- JOB OVER EMOTIONAL EXHAUSTION and JOB-LIFE SATISFACTION: AN APPLICATION on ACCOUNTING PROFESSIONALS

### ABSTRACT

The aim of this study is to determine the relationship between personality job fit, job and life satisfaction and emotional exhaustion. In this study; a survey was done over 154 accounting professionals. The data analysis includes frequency distribution, correlation and regression. According to the study, the persons who have a fit between their job and personality, own high job and life satisfaction. Besides, they also have less emotional exhaustion. According to this results it can be said that choosing a proper job for proper personality can affect life quality and job success.

*Keywords:* Personality-Job Fit, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Emotional Exhaustion, Accounting Profession.

*Makale Geliş Tarihi:* 07.05.2015

*Makale Kabul Tarihi:* 10.06.2015

<sup>1</sup> Y.Doç.Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sdursun@ktu.edu.tr

<sup>2</sup> Prof.Dr., KTÜ, İİBF, İşletme Bölümü, ukaya@ktu.edu.tr

<sup>3</sup> Y.Doç.Dr., Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

## GİRİŞ

Muhasebecilik, özverili çalışmaya dayanan, yapılacak ufak bir hatanın büyük sorunlara yol açabileceği ve sorumluluk gerektiren bir meslektir. Ayrıca, muhasebecilik mesleği, yoğun zihinsel faaliyet içermesi, stresli ve yıpratıcı çalışmayı gerektirmesi sebebiyle, duygusal tükenmişliğin, iş ve yaşam doyumsuzluğunun en fazla görüldüğü mesleklerden birisidir.

Türkiye’de serbest muhasebeci ve mali müşavirlik mesleği üzerine yapılmış pek çok akademik çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar, muhasebe meslek mensuplarını, duygusal tükenmişlik ve iş doyumunu açısından incelemiştir. Doğan ve Nazlıoğlu (2010), Kayseri ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları arasında yaptığı çalışmalarında, muhasebecilerin farklı seviyelerde tükenmişlik yaşadığını ortaya koymuşlardır. Öztürk vd. (2011: 96-97) Ankara’da faaliyet sürdüren meslek mensuplarının mesleki tükenmişlikten etkilendiğini, tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılıkları arasında negatif yönlü ilişki olduğunu saptamışlardır. Ay ve Avşaroğlu (2010: 1183) ise ülke genelinde yaptığı çalışmalarında, bu meslekteki tükenmişlik düzeyinin, çalışılan bölgeye göre değişiklik gösterdiğini; Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi, Karadeniz Bölgesi ve İç Anadolu Bölgesinde çalışan muhasebe meslek mensuplarının, Ege Bölgesi’nde çalışanlara oranla daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Uyar ve Erdinç (2011: 213), Antalya ilinde çalışan muhasebe personelinin orta düzeyde tükenmişlik yaşadığını, ancak buna rağmen iş tatmini düzeyinin yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Akın’ın (2007: 149) çalışmasında ise Kırıkkale ilindeki muhasebe meslek mensuplarının iş tatminsizliğine dayalı çeşitli sorunlar yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmada ise, muhasebe meslek mensuplarının kişilik-iş uyumlarının, duygusal tükenmişlik ve iş-yaşam doyumunu üzerindeki etkisi, Holland’ın (1973) mesleki tercih modeli açısından incelenmektedir.

### 1. MESLEKİ TERCİH MODELİ VE KİŞİLİK-İŞ UYUMU

Bireyin sahip olduğu meslek, hayatının tüm aşamalarını etkileyen en önemli unsurdur. Meslek/iş ile kişiliğin uyumlu olması, bireyin yaşam kalitesini ve çalışma yaşamındaki başarısını etkileyecektir. Bu husus özellikle John Holland’ın mesleki tercih modeli ile dikkat çekmiştir. Holland’ın; gerçekçi tip, araştırmacı tip, sosyal tip, geleneksel tip, girişimci tip ve artistik (sanatçı) tip olmak üzere altı temel kişilik tipinin ve mesleki eğilimin olduğunu belirttiği model, tarihte en çok araştırılan ve yaygın olarak kullanılan kariyer kuramlarından biri olmuştur (Swanson ve Gore, 2000: 234). Anket soruları vasıtasıyla kişilik profillerinin çıkarıldığı modele göre, bireyin yaptığı meslek/iş ile kişiliği arasında uyum varsa tatmin düzeyi yüksek, iş bırakma eğilimi düşük olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2011: 97).

Bireyin yaptığı işin kişiliği ile uyuşmaması, mesleğini icra ederken zorluk çekmesine ve çevresini olumsuz etkilemesine sebebiyet vermektedir. Bu bağlamda Holland’ın

teorisi, kariyer geliştirme, değerlendirme ve uygulama ile ilgili temel bir veri sunmuş ve danışmanlık psikolojisi alanında önemli katkıları olmuştur (Nauta, 2010: 11).

Mesleki tercih modeline göre, her bir kişiliğin içerdiği beceri ve yetenekler şöyle belirlenmiştir (bkz. Tablo 1):

**Tablo 1:** Temel Kişilik Tipleri

Kişilik Tipi	Özellikler	Meslekler
Gerçekçi Tip	Makine ve aletlerle çalışmayı tercih ederler. Eğitim ve sosyal aktivitelerden hoşlanmazlar. İşlerinde pratik ve inatçıdırlar.	Mühendis, Teknisyen.
Araştırmacı Tip	Araştırma, anlayış ve tahmin içeren aktiviteleri tercih ederler. İkna etme ve satış yapma gibi eylemlerden kaçınırlar. Zeki, şüpheli ve eleştirecidirler ancak kişilerarası ilişkileri yeterince başarılı değildir.	Fizikçi, kimyacı.
Artistik Tip	Sanat, edebiyat ve müzikle ilgili aktiviteleri tercih ederler. Kuralları olan işlerden hoşlanmazlar. Duygusal, hassas ve yaratıcı bireylerdir. Büro işlerini yürütme hususunda yetersizdirler.	Müzişyen, ressam.
Sosyal Tip	Başkalarıyla ilişki içinde olmak, eğitim vermek ve yardım etmekten hoşlanırlar. Teknik beceri gerektiren işlerden sakınırlar. Empatik, yardımsever ve anlayışlı bireylerdir.	Öğretmen, psikolog.
Girişimci Tip	Bireysel ve örgütsel hedeflerine ulaşmak için başkalarını ikna etme ve onları yönlendirme konusunda beceriklidirler. Bilimsel ve entelektüel konulardan kaçınırlar. Kendine güvenen, sosyal ve lider kişilik özellikleri gösterirler. Politik ve ekonomik başarılarla değer verirler.	Pazarlamacı, politikacı.
Geleneksel Tip	Bireysel ve örgütsel hedeflerine ulaşmak için emirlerin ve sürekli, rutin bir çalışma sisteminin gerekliliğine inanırlar. Bu bireyler belirsiz ve önceden planlanmamış eylemlerden sakınırlar. Maddi ya da finansal başarılarla değer verirler ve bu başarıyı uyumlu-düzenli olmaya dayandırırlar.	Bankacı, muhasebeci.

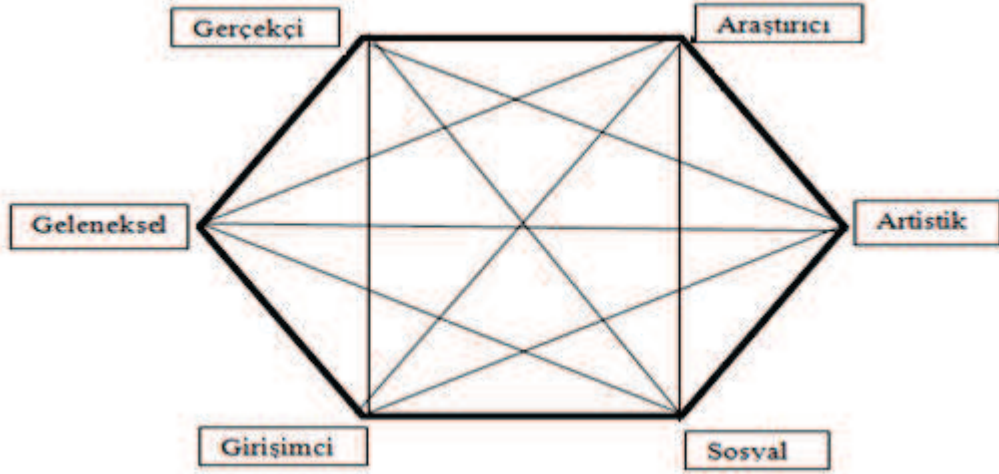
**Kaynak:** Pike, 2006: 802-803

Holland mesleki tercih modeline göre tanımladığı kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi bir altıgen üzerinde ifade etmektedir (bkz. Şekil 1).

Şekil 1'deki alanların birbirine yakınlığı, kişilik tiplerinin birbirine olan uygunluğunu göstermektedir. Zıt yönde olan kişilikler birbiri ile uyum sağlamazken, bitişik veya birbirine yakın kişilik tipleri aralarında benzerlik göstermektedir (Aytaç, 1997: 94; Robbins ve Judge, 2012: 151). Teorideki her bir kişilik tipi, biyolojik özellikler, aile, sosyal sınıf, kültür ve fiziksel ortam gibi bireysel ve çevresel etkenler etrafında şekillenmektedir. Birey önce, bazı aktiviteler arasında seçim yapmaktadır. Zamanla bu aktiviteler onun özel ilgi alanlarını ve yeteneklerini oluşturmaktadır ve daha sonra bu ilgi ve yetenekler bireyin kişiliği haline gelmektedir (Özcan, 2010: 65-66). Holland'ın teorisi,

bireylerin iş ve meslek seçimi ile kişilikleri arasında uyuma ilişkin önemli bir katkı sağlamakla beraber, kişilerin iş veya meslek seçimlerinde kişiliğ in dışında diğ er pek çok faktöründe etkili olabileceğ i unutulmamalıdır (Gürbüz, 2013: 180).

Ş ekil 1: Mesleki Tercih Altıgeni



Kaynak: Holland, 1973'den akt. Latack, 1981: 93

## 2. KİŞİLİK-İŞ UYUMU VE TÜKENMİŞ LİK

Tükenmiş lik kavramını, bireylerde fiziksel ve zihinsel enerjinin bitmesi olarak tanımlamak mümkündür. Bu kavram ilk kez Freudenberger'in (1974) çalışmasında kullanılmış tır. Burada tükenmiş lik, bireyin iş inde zorlanması, yıpranması ve başarısızlığ a uğ raması halinde iç kaynaklarında yaşad ığı tükenme hali olarak ifade edilmiştir (Freudenberger, 1974: 159). Diğ er taraftan, araşt ırmalar tükenme halinin yoğun stres sonrasında ortaya çıkt ığını göstermektedir (Singh vd., 1994; Kaçmaz, 2005; Cordes ve Daugherty,1993; Torun, 1997).

Tükenmiş lik üzerine ilgili yazın incelendiğ inde, yapılan çalış malar, tükenmiş liğ in sebeplerinin bireyin kendisinden veya iş inden kaynakland ığını ortaya koymuştur. Tükenmiş liğ i arttıran bireysel sebepleri; genç yaş ta olma (Ç imen, 2000; Alacacıoğ lu vd., 2009; Maslach vd., 2001; Buğ dayıcı vd., 2005; Erol vd, 2007; Ç imen vd., 2009), uzun çalışma saatleri (Erol vd., 2007), cinsiyet (kadınlarda tükenmiş lik daha fazla) (Ç imen vd., 2012; Budak ve Sürgevil, 2005, Maslach vd., 2001; Ç imen, 2000), eğitim seviyesinin yüksekliğ i (Ç imen, 2000; Maslach, vd., 2001), bekar yahut çocuk sahibi olmayan evli birey olmak (Cordes ve Dougherty,1993; Maslach vd., 2001; Ç imen, 2000) olarak saymak mümkündür. Tükenmiş liğ i arttıran iş kaynaklı sebepler ise, fazla iş yükü, ödüllendirmenin yetersizliğ i veya adil olmayış ı yahut kişi-örgüt değ erleri arasındaki

uyumsuzluk olarak sıralanabilir (Budak ve Sürgevil, 2005; Maslach vd., 2001; Cordes ve Dougherty,1993).

Tükenmişlik, Maslach'ın modeline göre duyarsızlaşma, kişisel başarı ve duygusal tükenmişlik olarak üç boyutta incelenmektedir (Maslach vd., 2001) Çalışmada, bu boyutlardan tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu ele alınmıştır. Tükenmişliğin anahtar bir bileşeni olan duygusal tükenme (Hwa, 2012: 118), bireyin yaptığı işten dolayı duygusal kaynaklarındaki azalma ve yılgın halde gelme durumu olarak ifade edilebilmektedir. Bu durum, kronik koşullar altında kişinin aşırı düzeyde ve yoğun bir şekilde duygusal uyarılması sonucu oluşmaktadır (Wright ve Douglas, 1997: 492-493). Duygusal tükenme genellikle aşırı iş yükü sebebiyle oluşmakta ve bireyi işinden uzaklaştırmaktadır.

Duygusal tükenmişliği etkileyen faktörlerden biri olarak hem birey hem de örgüt kaynaklı bir unsur, kişilik-iş uyumu veya uyumsuzluğudur. İşin gerektirdikleri, bireyin sahip olduğu niteliklerin üzerinde veya çok altında ise, bu durum bireyin iş yükü altında ezilmesine veya bilgi ve tecrübelerini işine yansıtamama duygusuna sebep olmakta ve bu durumda tükenmişlik hali yaşamasına sebep olabilmektedir. Literatür incelendiğinde kişiliğin tükenmişliği etkilediği (Kutlay, 2011) ve kişilik-iş uyumsuzluğunun tükenmişliğe neden olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Lee ve Ashforth, 1993; Fogarty vd., 2000; Sweeney ve Summers, 2002).

### 3. KİŞİLİK-İŞ UYUMU VE İŞ VE YAŞAM DOYUMU

Literatürde iş doyumunu (tatmini) birçok şekilde tanımlanmıştır. Silah'a (2005: 18) göre iş doyumunu, ihtiyaçların karşılanması durumunda duyulan memnuniyeti ifade etmektedir. Kılıç vd.'ne (2008) göre, bir çalışanın işinden kaynaklanan mutlu ruhsal durumu ile işinden sağladığı haz ve beklentiler arasındaki uyumu ve işine karşı tutumu iş tatminini oluşturmaktadır. Bu açıdan, bireyin iş tatmin düzeyi onun beklentilerinin ne ölçüde karşılandığının bir göstergesidir. İş tatmininin artışı, bireyin işyerindeki performansını ve iş kalitesini arttırmaktayken, iş tatmininin azalması işe geç gelmelere, devamsızlığa ve örgüte olan bağlılığının giderek azalmasına sebep olmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 76). Bazı araştırmalarda iş tatminini etkileyen faktörler üç ana gruba ayrılmıştır. Bu faktörler; bireyin işyerindeki terfi olanakları, aldığı ücreti, çalışma koşulları gibi örgütsel nedenler; iş arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkiler (grupsal etkenler) ve bireyin kendi ihtiyaç ve beklentilerini içeren bireysel etkenlerdir (Silah, 2005: 119). Bireyin iş tatmini yüksek ise işi hakkında olumlu duyguya sahip olduğunu, düşük ise olumsuz duyguya sahip olduğunu söylemek mümkündür (Robbins ve Judge, 2012: 76).

Yaşam doyumunu (tatmini) ise, bireyin yaşamı hakkındaki duygularını, hayatından duymuş olduğu memnuniyeti ifade etmektedir (Keser, 2005b: 55). Haybron ise yaşam tatminini, bireyin yaşamını beğenmesi ve mevcut hayat şartlarına olumlu gözlerle bakması olarak tanımlamaktadır (Haybron, 2007: 101-102). İş tatmini ve yaşam tatmini

birbiri üzerinde etkili olan kavramlardır. Literatür incelendiğinde iş ve yaşam doyumu arasında pozitif yönlü ve orta şiddette bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 211; Keser, 2005a: 92; Avşaroğlu vd., 2005; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 88; Judge ve Watanabe, 1993, akt. Judge vd., 1993: 29). Dolayısıyla kişiliklerine uygun işlerde çalışan bireylerin yapmış oldukları işte daha mutlu olduklarını, bu durumun ise yaşam doyumlarında pozitif yönde etki oluşturduğunu söylemek mümkündür. Bireylerin çalışma hayatında, iş doyumu sağlayamadığı ve tükenmişlik yaşadığı durumda, yaşam doyumunun da etkilenmesi olağan bir durumdur. Yapılan akademik çalışmalar da yaşam doyumu ile duygusal tükenmişlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Avşaroğlu vd.,2005; Afyon ve Işıkdemir, 2013; Ünal vd., 2001).

Bu çalışmada Trabzon'da faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının, kişilik-iş uyumlarının, duygusal tükenmişlik ile iş ve yaşam doyumları üzerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırmada şu sorulara yanıt aranmıştır.

1. Muhasebe meslek mensuplarının kişilik-iş uyumlarının duygusal tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi nedir?
2. Muhasebe meslek mensuplarının kişilik-iş uyumlarının iş doyumu düzeyleri üzerine etkisi nedir?
3. Muhasebe meslek mensuplarının kişilik-iş uyumlarının yaşam doyumları üzerine etkisi nedir?

#### 4. YÖNTEM

##### 4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Trabzon'da bağımsız olarak faaliyet gösteren ve 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanun'unca verilen meslek unvanlarına sahip (Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir) kişiler oluşturmaktadır. Trabzon ilinde bu kapsamda, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği'ne kayıtlı toplam 549 üye bulunmaktadır (TÜRMOB, 2014). Çalışmanın örneklemini ise, 154 muhasebecilik mesleği mensubu oluşturmaktadır. Holland'ın Mesleki Tercih Modeline gören muhasebecilik mesleği yapan kişilerin baskın kişiliğinin geleneksel tip özelliği sergilemeleri beklenmektedir (Aranya ve Wheeler, 1986; Aytaç, 2004: 291; Kamaşak ve Bulutlar, 2010). Tablo 1'den de görüldüğü üzere bu kişilik tipinin temel özelliğine sahip bireyler, *bireysel ve örgütsel hedeflerine ulaşmak için emirlerin ve sürekli, rutin bir çalışma sisteminin gerekliliğine inanırlar. Bu bireyler belirsiz ve önceden planlanmamış eylemlerden sakınırlar. Maddi ya da finansal başarılarına değer verirler ve bu başarıyı uyumlu-düzenli olmaya dayandırırılar.*

Anket formları, gönüllü katılımcılar tarafından doldurulmuştur. Dağıtılan toplam 165 anketten 154'ü geri dönmüştür (geri dönüş oranı, %94). 13 anket ise eksik veri içerdiği için değerlendirme dışında bırakılmış ve analizler 141 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

#### 4.2. Veri Toplama Araçları

*Kariyer Seçme Envanteri:* Çalışmada katılımcıların kariyer seçimleri ile kişilik tiplerini tespit etmek için, Pilavcı (2007) tarafından, Holland'ın Kariyer Seçme Envanteri ve Hsieh (2006) çalışmasına dayanarak hazırlanmış olan sorular kullanılmıştır. Bu sorular gerçekçi, araştırmacı, sosyal, sanatçı, girişimci ve geleneksel olmak üzere Holland'ın Meslek Tercih Teorisindeki 6 kariyer seçimini belirlemeye yöneliktir. Toplam 42 sorudan oluşan ölçekte yer alan maddeler “5=Çok severim”, “4=Severim”, “3=Kararsızım”, “2=Sevmem”, “1=Hiç sevmem” arasında değişen beşli likert tipindedir.

*Duygusal Tükenmişlik Envanteri:* Çalışmada katılımcıların duygusal tükenme düzeyini ölçmek için, Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkiye'de geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış olan Maslach Tükenmişlik Envanterinin 9 maddeden oluşan duygusal tükenme maddeleri kullanılmıştır. Envanterde yer alan maddeler “hiçbir zaman” ile “her zaman” arasında değişen beşli likert tipindedir. Envanterden elde edilen verilerin değerlendirilmesi toplam üzerinden yapılmakta olup, elde edilecek olan değerler 5 ile 45 puan arasında değişmektedir. Elde edilen değerlerin 5'e yakın olması düşük duygusal tükenmeyi yansıtırken, 45'e yakın değerler ise, yüksek duygusal tükenmeyi yansıtmaktadır.

*İş Doyumu Ölçeği:* Çalışmada, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ve Bilgin (1995) tarafından dilimize uyarlanarak güvenirliği saptanmış olan “İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte yer alan maddeler “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” arasında değişen beşli likert tipindedir. Ölçekten elde edilen verilerin değerlendirilmesi toplam üzerinden yapılmakta olup, elde edilecek olan değerler 5 ile 25 puan arasında değişmektedir. Elde edilen değerlerin 5'e yakın olması düşük iş tatminini yansıtırken, 25'e yakın değerler ise yüksek iş tatminini yansıtmaktadır.

*Yaşam Doyumu Ölçeği:* Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Köker (1991) tarafından yapılmıştır. Ölçekte yer alan maddeler “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” arasında değişen yedili likert tipindedir. Ölçeğin değerlendirilmesinde verilen cevaplar toplanmakta ve ölçekten elde edilecek değerler “7” ile “35” arasında değişmektedir. Verilerden elde edilecek değerlerin 7'ye yaklaşması yaşam doyumunun düşük olduğunu göstermekte iken, 35'e yaklaşan değerler yaşam doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir.



### 4.3. Verilerin Analizi

Araştırma verileri, bilgisayarda SPSS 16.0 programında değerlendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde, frekans dağılımları, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır.

### 5. BULGULAR

Tanımlayıcı istatistiklere göre, katılımcıların %90,8'i serbest muhasebeci mali müşavir, %6,9'u serbest muhasebeci ve %2,3'ü yeminli mali müşavirlerden oluşmaktadır. Ayrıca, katılımcıların, %90,5'i erkek, %9,5'i kadın; %81,8'i evli ve %18,2'si bekârdır. Katılımcıların ortalama yaşı 43,67±1,00 (ortalama yaş ± standart sapma) ve mesleklerinde ortalama çalışma yılı 20,01±1,02'dir.

Çalışmada kullanılan değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçları ise Tablo 2'de görüldüğü üzere.

**Tablo 2.** Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort.- s.sapma	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Geleneksel Tip	27,87±4,80								
2.Girişimci Tip	20,73±3,79	,278**							
3.Sosyal Tip	24,26±3,37	,527**	,179*						
4.Araştırmacı Tip	23,38±5,65	,096	,129	,092					
5.Gerçekçi Tip	11,35±3,58	,074	,040	,151	,312**				
6.Sanatçı Tip	17,94±4,58	,046	,135	,215*	,431**	,265**			
7.Duygusal Tükenme	25,37±7,00	-,369**	-,268**	-,147	,023	,159	-,079		
8.İş Doymu	17,51±4,02	,446**	,246**	,287**	-,015	-,013	,083	-,595**	
9.Yaşam Doymu	22,10±6,40	,373**	,196*	,132	-,072	-,113	,036	-,484**	,432**

\*p<0,05; \*\*p<0,01

Tablo 2'ye bakıldığında, duygusal tükenme ile geleneksel tip ( $r=-0.36$ ;  $p<0.01$ ) ve girişimci tip ( $r=-0.26$ ;  $p<0.01$ ) değişkenleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer kişilik tipleri ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ( $p>0.05$ ). Ayrıca, iş doymu ile geleneksel tip ( $r=0.44$ ;  $p<0.01$ ), girişimci tip ( $r=0.24$ ;  $p<0.01$ ) ve sosyal tip ( $r=0.28$ ;  $p<0.01$ ) değişkenleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer taraftan, yaşam doymu ile geleneksel tip ( $r=0.37$ ;  $p<0.01$ ) ve girişimci tip ( $r=0.19$ ;  $p<0.05$ ) değişkenleri arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Ayrıca, çalışmada iş doymu ile yaşam doymu arasında pozitif yönlü bir anlamlı bir ilişki ( $r=0.43$ ;  $p<0.01$ ) tespit edilmiştir. Duygusal tükenme ile iş doymu ( $r=-0.59$ ;



$p < 0.01$ ) ve yaşam doyumu ( $r = -0.48$ ;  $p < 0.01$ ) arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Çalışmada, duygusal tükenmişlik değişkenini, kişilik tipi değişkenlerinden hangilerinin açıkladığını belirlemek amacıyla *aşamalı çoklu regresyon analizi* yapılmıştır. Bu analizler *duygusal tükenmişlik* bağımlı değişken olmak üzere diğer tüm bağımsız değişkenler (kişilik tipleri) modele sırayla eklenerek yapılmıştır.

**Tablo 3.** Duygusal Tükenmişlik İçin Aşamalı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Aşama	Bağımsız Değişkenler	Beta	t	p	F	R <sup>2</sup>
1	Geleneksel Tip	-,369	-4,678	,000	21,881	,136
2	Geleneksel Tip	-,305	-3,879	,000	14,494	,161
	Girişimci Tip	-,180	-2,291	,023		
3	Geleneksel Tip	-,317	-4,077	,000	11,844	,192
	Girişimci Tip	-,186	-2,404	,017		
	Gerçekçi Tip	,175	2,377	,019		

Tablo 3'e göre, *duygusal tükenmişlik* değişkenini *geleneksel tip*, *girişimci tip* ve *gerçekçi tip* değişkenlerinin anlamlı bir şekilde açıkladığı tespit edilmiştir. Bu değişkenlerin varyansı açıklamaya toplam katkısı ise, yaklaşık olarak %19 olarak bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, duygusal tükenmişlik değişkenindeki toplam değişimin %19'unun bu üç değişken tarafından açıklandığı görülmektedir. Üçüncü aşamada elde edilen modelde *Beta* değerlerine bakıldığında, duygusal tükenmişliği açıklamada sırasıyla geleneksel tip ( $\beta = -,317$ ,  $p < ,05$ ), girişimci tip ( $\beta = -,186$ ,  $p < ,05$ ) ve gerçekçi tip ( $\beta = ,175$ ,  $p < ,05$ ), değişkenlerinin görece öneme sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4 kişilik tiplerinin iş doyumu değişkeni üzerine etkisiyle ilgili regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

**Tablo 4.** İş Doyumu İçin Aşamalı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Aşama	Bağımsız Değişkenler	Beta	t	p	F	R <sup>2</sup>
1	Geleneksel Tip	,425	5,781	33,421	21,881	,180

**Tablo 5.** Yaşam Doyumu İçin Aşamalı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Aşama	Bağımsız Değişkenler	Beta	t	p	F	R <sup>2</sup>
1	Geleneksel Tip	,350	4,600	,000	21,161	,122
2	Geleneksel Tip	,362	4,814	,000	13,315	,150
	Gerçekçi	-1,67	-2,219	,028		

Tablo 4'e bakıldığında, *iş doyumu* değişkenini *geleneksel tip* değişkeninin anlamlı bir şekilde açıkladığı tespit edilmiştir. Bu değişkenin varyansı açıklamaya toplam katkısı ise, yaklaşık olarak %18 olarak bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, *iş doyumu* değişkenindeki toplam değişimin %18'inin bu değişken tarafından açıklandığı görülmektedir. Diğer değişkenlerin *iş doyumu* üzerine etkisi ise istatistiksel anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Kişilik tiplerinin yaşam doyumu üzerine etkisi ile ilgili analiz sonuçları ise Tablo 5'de görülmektedir. Tablo 5'e göre, *yaşam doyumu* değişkenini *geleneksel tip ve gerçekçi tip* değişkenlerinin anlamlı bir şekilde açıkladığı görülmektedir. Bu değişkenlerin varyansı açıklamaya toplam katkısı ise, yaklaşık olarak %15 olarak bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, yaşam doyumu değişkenindeki toplam değişimin %15'inin bu iki değişken tarafından açıklandığı görülmektedir. Diğer değişkenlerin yaşam doyumu üzerine etkisi ise istatistiksel anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

#### SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Bireyin sahip olduğu meslek, hayatının tüm aşamalarını etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Bu açıdan bireyin yapmış olduğu meslek ile kişiliğinin uyumlu olması önem arz etmektedir. Bu husus özellikle John Holland'ın mesleki tercih modeli ile dikkat çekmiştir. Holland'ın mesleki tercih kuramına göre, bireylerin yapmış oldukları iş/meslekleri ile kişilikleri arasındaki uyum veya uyumsuzluk birey üzerinde olumlu veya olumsuz etkilerde bulunabilmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının kişilik ile iş uyumunun *iş doyumu*, yaşam doyumu ve duygusal tükenme üzerine etkisini ele alan bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, kişilikleri ile yapmış oldukları meslek uyumlu olan bireylerin iş ve yaşam doyumlarının da yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Elde edilen bu sonuçların kişilik özelliklerinin *iş doyumu*, yaşam doyumu ve tükenmişlik üzerine etkisini ele alan literatürdeki çalışmalarla benzerlik gösterdiği görülmektedir (Aydoğmuş, 2011; Kutlay, 2011; Chang vd., 2010; Yıldız, 2001; Uyan, 2002; Kristof-Brown vd., 2005). Ayrıca mesleği ile kişiliği uyumlu olan kişilerin iş yaşamında daha az duygusal tükenme yaşadıkları bulgusu araştırmadan elde edilen dikkate değer bir diğer sonuçtur. Literatürdeki çalışmalar (Lee ve Ashforth, 1993; Forgarty vd. 2000; Sweeney ve Summers, 2002) bu sonucu doğrular niteliktedir.

Diğer taraftan, çalışmada *iş doyumu* ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $p<,05$ ). Elde edilen bu sonuç literatürdeki diğer araştırmalarla (Aşan ve Erenler, 2008: 211; Keser, 2005a: 92; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 88) benzerlik göstermektedir. Duygusal tükenme ile *iş doyumu* ve yaşam doyumu arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $p<,05$ ). Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda (Ünal vd., 2001; Avşaroğlu vd., 2005; Afyon ve Işıkdemir, 2013) da benzer bulgular dikkati çekmektedir.

Sonuç olarak, bireyin yapmış olduğu iş veya meslekte mutlu olması ve duygusal sorunlar yaşamaması için, kişiliğine uygun bir meslek seçmesi önem taşımaktadır. Bu açıdan iş veya meslek seçimi aşamasında, bireyin kişilik özelliklerinin farkında olması (kendini tanıması) ve kişiliğine uygun bir işe veya mesleğe yönelmesi gerekmektedir. Bu da ancak etkin bir bireysel kariyer planlama ile mümkün olacaktır.

#### KAYNAKÇA

Afyon, Y. A. & Işıkdemir, E. (2013). Futbol Antrenörlerinin İletişim Becerileri, Tükenmişlik Düzeyleri ve Yaşam Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *International Journal of Human Sciences*, 10 (1), 1705-1716.

Akın, A. (2007). Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Tatmini ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 34, 144-151.

Alacacıoğlu, A., Yavuzsen, T., Diriöz, M., Öztop, İ. & Yılmaz, U. (2009). Burnout in Nurses and Physicians Working At An Oncology Department, *Psycho-Oncology*, 18, 543-548.

Aşan, Ö. & Erenler, E., (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 203-216.

Avşaroğlu, S., Deniz, E.M. & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.

Ay, M. & Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi 1-Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1170-1189.

Aydoğmuş, C. (2011). *Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacette Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.

Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*, İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Aytaç, S. (2004). *İnsanı Anlama Çabası*, 2.Bs., Bursa: Ezgi Kitabevi.

Bilgin, Nuri (1995). *Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Brayfield, A.H. & Rothe, H.F. (1951). An Index of Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.

Budak, G.V. & Süregevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 20 (2), 95-108.

Buğdaycı, R., Kurt, Ö., Şaşmaz, T. & Öner, S. (2005). Mersin İlinde Görev Yapan Pratisyen ve Uzman Hekimlerde Ruhsal Tükenmişlik Durumu ve Etkileyen Faktörler, *Sağlık ve Toplum*, 15(2), 25-32.

Chang, Y. H., Li, H.H., Wu, C.M. & Wang, P.C. (2010). The Influence of Personality Traits On Nurses' Job Satisfaction in Taiwan, *International Nursing Review*, 57, 4, [Http://www.Ncbi.Nlm.Nih.Gov/Pubmed/21050200](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21050200), 01.10.2014.

Cordes, C. L. & Dougherty, T. W. (1993). A Review and in Integration of Research On Job Burnout, *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.

Çimen, M. (2000). *Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, T. C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı.

Çimen, M. & Ergin, C. (2001). Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Gülhane Tıp Dergisi*, 43 (2), 169-176.

Çimen, M., Şahin, B., Akbolat, M. & Işık, O. (2012). Özel Bakım Merkezinde Çalışan Personelin Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeylerine Yönelik Bir Çalışma, *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3 (1), 21-31.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale, *Journal of Personality Assessment*, 49( 1), 71-75.

Doğan, Z. & Nazlıoğlu, E.H. (2010). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12 (3), <http://www.isguc.org/?P=Articleveid=422vecilt=12vesayi=3veyil>, 17.11.2013.

Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi*, 22-25 Eylül 1992, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Erol, A., Sarıççek, A. & Gülseren, Ş. (2007). Asistan Hekimlerde Tükenmişlik: İş Doyumu ve Depresyonla İlişkisi, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 8, 241-247.

Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K. & Moore, R. K. (2000). Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model, *Behavioral Research in Accounting*, 12, 32-67.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out, *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.

Gürbüz, S (2013). Kişi-Çevre Uyumu, Örgütsel Sosyalizasyon ve İş Dizaynı Uygulamaları, *Örgütsel Davranış*, (Ed.Ünal Sığı ve Sait Gürbüz), 1.Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.

Haybron, D. (2007). Life Satisfaction Ethical Reflection and the Science of Happiness, *Journal of Happiness Studies*, 8, 99-138.

Holland, J. (1973). *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Hwa, M.A.C. (2012). Emotional Labor and Emotional Exhaustion Does Co-Worker Support Matter?, *Journal of Management Research*, 12(3), 115-127.

Judge, T.A., Boudreau, J. W. & Bretz Jr., R.D. (1993). Job and Life Attitudes of Male Executives. *Cahrs Working Paper Series*, Cornell University Ilr School, [Http://Digitalcommons.ilr.cornell.edu/Cgi/Viewcontent.Cgi?Article=1267vecontext=Cahrswp02.10.2013](http://Digitalcommons.ilr.cornell.edu/Cgi/Viewcontent.Cgi?Article=1267vecontext=Cahrswp02.10.2013).

Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu, *İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.

Keser, A. (2005a). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 7(7), 77-95.

Keser, A. (2005b). The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa Turkey, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), Haziran, 52-63.

Kılıç, K. C., Efeoğlu, İ. E., Mimaroglu, H. & Özgen, H. (2008). Adana İli'ndeki Özel Sağlık Merkezlerinde Çalışan Personelin İş-Aile Yaşam Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (2), 241-254.

Köker, S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analyses of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit, *Personnel Psychology*, 58, 281-305.

Kutlay, M. (2011). *İşgören Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini ve Tükenmişlik Üzerine Etkileri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Niğde.

Latack, L.J. (1981). Person/Role Conflict: Holland's Model Extended To Role – Stress Research, Stress Management, and Career Development, *Academy of Management Review*, 6(1), 89-103.

Lee, R. T. & Ashforth, B. E. (1993). A Further Examination of Managerial Burnout: Toward An Integrated Model, *Journal of Organizational Behavior*, 14 (1), 3-20.

Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.

Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, 52, 397- 422.

Nauta, M. M. (2010). The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology, *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 11-22.

Özcan, E. D. (2010). *Algılanan Örgüt Yapısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Rolü ve Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.

Özdevecioğlu, M. & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33 (Temmuz-Aralık), 69-99.

Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*, 5.Bs., Bursa: Ekin Yayınevi.

Öztürk, V., Koçyiğit S. Ç. & Bal, E. Ç. (2011). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 84-98.

Pike, G.R. (2006). Students'Personality Types, Intended Majors, and College Expectations: Further Evidence Concerning Psychological and Sociological Interpretations of Holland's Theory, *Research in Higher Education*, 47(7), 801-822.

Pilavcı, D. (2007). *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış*, 14. Bs., (Çev. İnci Erdem), Ankara: Nobel Yayıncılık.

Singh, J., Goolsby, J. R. & Rhoads, G. R. (1994). Behavioral and Psychological Consequences of Boundary Spanning Burnout for Customer Service Representatives, *Journal of Marketing Research*, 31, November, 558-569.

Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, 2.Bs., Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Somer, O. (1998). Türkçe'de Kişilik Özelliğini Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli, *Türk Psikoloji Dergisi*, 13 (42) 17-32.

Swanson, J. L. & Gore, P. A. (2000). Advances in Vocational Psychology Theory and Research. S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology*, 3rd Ed., New York, Ny: Wiley, 233-269.

Sweeney, J. T. & Summers, S. L. (2002). The Effect of the Busy Seasonworkload On Public Accountants' Job Burnout, *Behavioral Research in Accounting*, 14, 223-245.

Torun, A. (1997). Stres ve Tükenmişlik, *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, (Ed.) Suna Tevrüz, 2.Bs., İstanbul: Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayını, 43-53.

Türmob - Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (2014). Meslek Mensubu Dağılım Tablosu SM ve SMMM [Http://Www.Turmobil.Org.Tr/Turmobilweb/Attachment.aspx?Param=Tdlpfwtfdm1e8dlv7fnooh6uk4kikiu9mrfmeskcp6o606xtobzmow0sm81//Gowkqvdp7xhutiz1lrjy74w==](http://www.turmobil.org.tr/turmobilweb/Attachment.aspx?Param=Tdlpfwtfdm1e8dlv7fnooh6uk4kikiu9mrfmeskcp6o606xtobzmow0sm81//Gowkqvdp7xhutiz1lrjy74w==), 27.06.2014.

Uyan, G. (2002). *Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'e Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Uyar, S. & Erdinç S. B. (2011). Muhasebe Personelinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi, *Möдав Dergisi*, 1, 213-232.

Ünal, S., Karlıdag, R. & Yologlu S., (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi, *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 4, 113-11.

Wright, A. T. & Douglas, G. B. (1997). The Contribution of Burnout To Work Performance, *Journal of Organizational Behavior*, 18, 491-499.

Yıldız, S. (2001). *Kişilik ve Meslek Seçimi Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



