

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI MUTLU MU? İŞİN ANLAMI VE YAŞAMIN ANLAMININ MUTLULUK ÜZERİNE ETKİSİ*

Dr. Öğr. Üyesi Özen AKÇAKANAT^a
Zehra KILINÇ^b

Ampirik Araştırma
(Empirical Research)

*Muhasebe ve Vergi
Uygulamaları Dergisi*
Temmuz 2021; 14 (2): 665-693

ÖZ

Mutluluk, belki de binlerce yıldır filozoflar ve bilim insanları tarafından araştırılan bir olgudur. İnsanların nasıl mutlu olabileceklerine kafa yoran bu araştırmalar neticesinde, mutluluğun çeşitli kaynakları ortaya koyulmuştur. Bu çalışmada, muhasebe meslek mensupları örnekleminde mutluluğun belirleyicileri olabileceği düşünülen, işin anlamı ve yaşamın anlamı değişkenleri ele alınmıştır. Örneklem Antalya, Isparta ve Burdur illerinde çalışan muhasebe meslek mensuplarından oluşmaktadır. Bu kapsamda 250 çalışana ulaşılmıştır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Toplam 21 maddeden oluşan 3 farklı ölçek aracılığıyla veriler toplanmıştır. Toplanan veriler yapısal eşitlik modeli ile analiz edilerek hipotezler test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, muhasebe meslek mensuplarının mutluluk düzeyleri orta noktanın hayli üzerinde gerçekleşmiştir. Ayrıca muhasebe meslek mensuplarının, işlerini ve yaşamlarını orta noktanın biraz üzerinde anlamlı buldukları da çalışmada tespit edilmiştir. Son olarak ise yaşamın anlamının alt boyutlarından olan var olan anlam ile birlikte işin anlamının, muhasebe meslek mensuplarının mutlulukları üzerine pozitif ve anlamlı etkiler yaptıkları da bu çalışmada ortaya konulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Mutluluk, İşin Anlamı, Yaşamın Anlamı, Muhasebe Meslek Mensupları, Yapısal Eşitlik Modeli.

JEL Kodları: M41, M10.

APA Stili Kaynak Gösterimi:

Akçakanat, Ö., Kılınç, Z. (2021). Muhasebe Meslek Mensupları Mutlu Mu? İşin Anlamı ve Yaşamın Anlamının Mutluluk Üzerine Etkisi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*. 14 (2), 665-693.

* Makalenin gönderim tarihi: 14.12.2020; Kabul tarihi: 03.02.2021, iThenticate benzerlik oranı %15

^a Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ozenakcakanat@sdu.edu.tr
ORCID: [0000-0002-7223-3028](https://orcid.org/0000-0002-7223-3028).

^b Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, zehra88@outlook.com
ORCID: [0000-0002-8442-7882](https://orcid.org/0000-0002-8442-7882).

ARE ACCOUNTING PROFESSIONALS HAPPY? THE EFFECT OF WORK MEANING AND MEANING IN LIFE ON HAPPINESS

ABSTRACT

Perhaps, happiness is a phenomenon that has been researched by philosophers and scientists for thousands of years. As a result of these studies, which think over on how people can be happy, various sources of happiness have been proved. In this study, the variables of meaning of work and meaning of life, which are thought to be determinants of happiness in the sample of accounting professionals, have been discussed. The sample consists of professional accountants working in Antalya, Isparta and Burdur provinces. In this context, the research has been carried out with 250 employees. The survey method was used as a data collection technique in the research. Data were collected via 3 different scales consisting of 21 items in total. The collected data were analyzed with the structural equation model and the hypotheses were tested. According to the results of the analysis, the happiness level of the accounting professionals was well above the midpoint. In addition, it has been determined in the study that accounting professionals find their works and lives meaningful just above the midpoint. Finally, this study reveals that the meaning of the work together with the presence of meaning, which is one of the sub-dimensions of the meaning of life, has also positive and significant effects on the happiness of the accounting professionals.

Keywords: Happiness, The Work Meaning, The Meaning in Life, Accounting Professional, Structural Equation Model.

JEL Codes: M41, M10.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Recently, there is a growing interest in positive psychology among scientists. This seems quite understandable from an organizational point of view. In the working life, people continue their activities under high performance pressure. Of course, the way to achieve high performance depends on some variables that fall under the scope of positive psychology. Among these variables, the prominent ones especially for working life; It can be evaluated as “happiness”, “the work meaning” and “the meaning in life”. These three concepts actually appear as the basic concepts of positive psychology.

The main purpose of this study is to determine the happiness levels of accounting professionals. When it is considered from a different aspect the accounting profession can be boring and difficult. Accountants are people who must constantly improve and renew themselves. Although it is thought that the accounting profession, which is a profession where it is necessary to follow laws, guide lines and regulations, it is thought to sit at a desk for hours and struggle with accounts, but this profession is actually a type of profession that needs to be kept open to the mind and does not tolerate any mistakes. Of course, the level of happiness of the professional accountants

who perform such a stressful job is of vital importance to them. It may be possible for professional accountants who feel happy to obtain many positive outcomes for both themselves, their employees and their customers.

In the study, it is also aimed to reveal the variables that have an effect on the happiness levels of accounting professionals. Although there are many studies on the happiness variable on other professional groups, the fact that there are very few studies addressing the happiness levels of accounting professionals has been effective in directing researchers to this sample. Another contribution of the study to the national literature is that it includes the variables of the work meaning and the meaning in life, which are considered to have an effect on the happiness levels of accounting professionals. There is no study in the national literature that examines these three variables together in a sample of accounting professionals.

Literature on Research

Happiness can be expressed as a state of emotion that almost all people pursue and try to reach. One of the most basic and most prominent goals of people in their lives is to be happy (Gilman et al., 2000: 135). In terms of psychology, happiness is defined as enjoying life, doing what you want and avoiding events that will cause pain or unhappiness. (Ryan and Deci, 2001: 141). In Turkish Dictionary happiness is defined as, “ the state of pleasure, happiness, prosperity, bliss, felicity, good fortune, holiness which people reach all passions completely and continuously [TLA (Turkish Language Association), 2011]. Happiness is also considered as a mood that has a positive effect on people's creativity, improvement in body resistance, prolonged life span and feeling energetic and live (Lyubomirsky et al., 2005: 822).

The work meaning considered as the determinant of happiness in this study; It has been expressed as people finding their job valuable, giving their job a meaning other than earning money (Hackman and Oldham, 1976: 162). When people find meaning in what they do, it makes them feel better psychologically. When this situation is evaluated in terms of businesses, it reveals a desired employee profile. In the researches conducted, it is stated that people who find meaning in their jobs see their jobs more important, add more value to their jobs and have higher job satisfaction (Steger et al., 2012: 323).

Another determinant of happiness in terms of this study is the meaning in life. The meaning in life has been defined by many researchers in the field of psychology. According to Steger (2012), one of the pioneers in this field, the meaning in life is defined as an effort to have a goal, an inclusive life purpose that enables the individual to make sense of his life, to shape or strengthen the goals of their lives. Whether or not individuals have the meaning in life has a significant impact on their attitudes towards life.

People who find meaning in life become stronger psychologically and can easily overcome difficult processes such as illness, death or depression. Naturally, this situation has a positive effect upon their happiness level. People have always been in a search to make life meaningful. The more quality he/she spends his/her time, the more he/she makes an effort to improve himself/herself, and the more he/she does research, the more he/she makes his/her life meaningful and happy. Many studies have established that individuals who state that there is meaning in their lives are more satisfied with life, feel more positive emotions, have more optimistic thoughts and feel physically healthier (Dogra et al., 2011; Park et al., 2010). In addition, to have a meaningful life has also positive effects upon peoples' emotional health (Konkoly Thege et al., 2010), psychological and subjective well-being (Zika and Chamberlain, 1992; Steger and Kashdan, 2007).

Method of The Research

In this study, a relational scanning model was used to determine the variables that explain the happiness levels of accounting professionals. Relational survey models are research models that aim to determine the co-change between two or more variables and the degree of this change (Karasar, 2000).

The research was carried out on a sample of accounting professionals working in Antalya, Isparta and Burdur. The research has been carried out with 250 accounting professionals by using Convenience Sampling Method.

Research data were collected using questionnaire technique. Within the scope of the research, a personal information form consisting of 6 items and 3 different scales with 21 items were used. The first of these scales is the "The Meaning in Life Questionnaire (MLQ)" scale developed by Steger et al. (2006) to measure the meaning in life. The scale consists of 10 items and two sub-dimensions. The second scale is the "The Work and Meaning Inventory (WAMI)" scale developed by Steger et al. (2012) in order to determine the work meaningfulness of the job. The scale consists of 10 items and three sub-dimensions. The last scale is the "The Self-Rating of Happiness Questionnaire" scale developed by Abdel-Khalek (2006). With this scale, the happiness level of the participants is measured with a single item like this; "Do you generally feel happy?".

Findings of The Research

Before analyzing the data, the questionnaire forms were examined and 5 forms were excluded from the analysis because they were not filled properly. Then, the data obtained through the survey application were transferred to the computer environment in order to perform statistical analysis. The data transferred to the SPSS 22 package program which were firstly entered incorrectly were corrected. Then, the extreme value

examination stage proceeded. For this, univariate extreme value analysis was performed. As a result of this study, it was determined that there was no data which showed univariate outlier in the data set. In order to determine whether each variable used in the study shows normal distribution or not, a histogram chart with normal distribution curve was formed. In addition, the skewness and kurtosis values for the variables were also calculated. As a result of these analyzes, it was understood that the data showed a normal distribution in the histogram graphics.

Also, the two multi-item scales used in the study were structurally validated. In this context, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was carried out. In the Work Meaning Scale, it was found that second-level CFA showed better goodness of fit values. A reverse scored item of the scale was excluded from the analysis due to low factor load (.28). In this study, the Meaning in Life Scale was verified by its first-level two-dimensional structure. A reverse scored item from this scale was excluded from the analysis due to its low factor load (.23). After the structural validity of the scales was tested, their reliability was examined. For this purpose, internal consistency coefficients were examined. The Work Meaning Scale has .87, the presence of meaning from the Meaning in Life Scale dimensions .79, and the search for meaning to be found has .85 value of reliability.

When the results of the Pearson correlation analysis performed to reveal the relationships between variables are examined, the work meaning variable and the presence of meaning ($r = .351, p < .01$) and happiness ($r = .271, p < .01$) variables show positive and meaningful relationships. No meaningful relationship was found between the work meaning and the search for meaning to be found ($r = .121, p > .05$). The relationship between the presence of meaning dimension and happiness is also meaningful ($r = .403, p < .01$). Finally, there was no meaningful relationship between the search for meaning dimension and happiness ($r = .052, p > .05$).

In order to test the hypotheses of the research, a path analysis was carried out by establishing a structural model. In this context, the effect of two dimensions of the meaning in life and the work meaning upon happiness is tried to be tested with this model. As a result of the analysis, it is seen that the presence of meaning ($\beta = .40, p < .001$) and the work meaning ($\beta = .15, p < .05$) explain the happiness levels of accounting professionals positively and meaningfully. The search for meaning ($\beta = -.07, p > .05$) affects the happiness levels of the participants negatively and the effect is not meaningful. In this regard, while the H_{1a} and H_2 hypotheses of the study were supported, the H_{1b} hypothesis was not supported. In the model that includes the results of the path analysis, it was also determined that the independent variables explain the happiness level of accounting professionals at a level of 17% ($R^2 = .17$).

Conclusion

In this study, it has been determined that the happiness level of accounting professionals is 7.15 on a 10 point scale, which is well above the middle level. In this sense, the high level of happiness of those who do the accounting profession with a boring desk job image in the public is striking. In this study, the meaningfulness level of the job of accounting professionals was realized above the medium level, just like their happiness level. Again, of professional accountants, it is seen that the level of meaning in life, which consists of two dimensions, is above the middle level. When considered in terms of dimensions, it has been determined that the presence of meaning levels of accounting professionals are higher, and the search for meaning levels are relatively low. In the light of these findings, it can be stated that, specific to the sample of the study, accounting professionals are happy, they find their job meaningful, and even if not completely, there is a presence of meaning in their lives.

When the findings obtained as a result of the hypothesis tests of the study were evaluated, it was seen that the two hypotheses was supported and the one was not supported. Accordingly, a meaningful determinant of the happiness of accounting professionals is that they find their jobs meaningful. Professionals who find their job meaningful feel better and their level of happiness increases. In addition, it was determined that the happiness levels of the members of the profession who found meaning in life were positively affected and this effect was also meaningful. In the only unsupported hypothesis, it was seen that the happiness levels of the members of the profession who were in search for meaning in life were negatively affected by this search. The hypothesis was not supported because this effect was not found to be meaningful.

1. GİRİŞ

Günümüzde bilim insanları arasında, pozitif psikolojiye giderek artan bir ilgi bulunmaktadır. Örgütsel açıdan bakıldığında bu gayet anlaşılır görülmektedir. Çalışma yaşamında insanlar yüksek performans baskısı altında faaliyetlerini sürdürmektedir. Pek tabii ki yüksek performansa ulaşmanın yolu da pozitif psikolojinin kapsamına giren bazı değişkenlere bağlıdır. Bu değişkenler arasında özellikle iş yaşamı için öne çıkanları; “mutluluk”, “işin anlamı” ve “yaşamın anlamı” olarak değerlendirilebilir. Bu üç kavram aslında pozitif psikolojinin temel kavramları olarak karşımıza çıkmaktadır.

İnsanların hayatlarında en önemli olarak değerlendirdiği duygulardan birisinin mutluluk olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde, insanların en çok istedikleri şeyin “mutluluk” olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Diener, 2000: 34). İnsanoğlu hep bir şeyleri elde ettiği zaman mutlu olacağına inanır. İsteddiği işe girerse, istediği arabayı alırsa ya da istediği kişi ile evlenirse gibi liste daha da uzatabilir. Gerçek mutluluk kişinin kendisindedir. İç dünyasında mutlu olan insanlar dış dünyadaki mutsuzluklardan çok fazla etkilenmez ve dış dünyanın onlara sağladığı mutluluklara bağımlı olmazlar. Fakat maalesef ki genel olarak birçok kişi dışarıdaki etmenlerden fazlasıyla etkilenmektedir. Özellikle iş hayatında mutsuz olan kişiler aile ve sosyal hayatlarına da mutsuzluklarını ve gerginliklerini yansıtırlar. Para kazanmak bir araç ve işi sevmek, sahiplenmek daha doğrusu severek çalışmak bir amaç olduğu zaman kişi mutluluğu yakalar ve yaşamı anlamlı kılar.

Bu çalışmada mutluluğun belirleyicisi olarak ele alınan işin anlamı; insanların işini değerli bulması, işine para kazanmanın dışında bir anlam yüklemesi olarak ifade edilmiştir (Hackman ve Oldham, 1976: 162). İnsanların yaptıkları işte anlam bulmaları, onları psikolojik açıdan daha iyi hissettirmektedir. Bu durum işletmeler açısından değerlendirildiğinde ise arzu edilen bir çalışan profilini ortaya çıkarmaktadır. Yapılan araştırmalarda, işinde anlam bulan insanların, işlerini daha önemli gördükleri, işlerine daha fazla değer yükledikleri ve iş tatminlerinin de daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Steger vd., 2012:323).

Bu çalışma açısından mutluluğun belirleyicilerinden bir diğeri yaşamın anlamıdır. Yaşamın anlamı, psikoloji alanında birçok araştırmacı tarafından tanımlanmıştır. Bu alanda öncül isimlerden olan Steger (2012)’e göre yaşamın anlamı; bireyin yaşamını anlamlandırmasını sağlayan bir hedefe, kapsayıcı bir yaşam amacına sahip olma, hayatlarının amaçlarını şekillendirme ya da güçlendirme çabası şeklinde tanımlanmıştır. Bireylerin, yaşamın anlamına sahip olup olmaması, hayata karşı tutumları üzerinde oldukça önemli etkiler yapmaktadır. Yaşamda anlamı bulan kişiler, psikolojik olarak daha güçlü olmakta ve hastalık, ölüm ya da depresyon gibi

zorlu süreçleri de kolaylıkla atlatabilmektedirler. Doğal olarak bu durum onların mutluluk seviyeleri üzerinde de olumlu etki yapmaktadır. Yaşamı anlamlı kılabilmek için insanlar her zaman bir arayış içinde olmuştur. Zamanı ne kadar kaliteli geçirirse ne kadar kendini geliştirmek için çaba sarf eder ve araştırma yaparsa bununla ilişkili olarak yaşamını anlamlı ve mutlu kılar.

Muhasebe mesleğine dışarıdan bakıldığında, sıkıcı ve zor bir meslek olduğu düşünülmektedir. Muhasebeciler, kendini sürekli geliştirmek ve yenilemek zorunda olan insanlardır. Kanun, yönetmelik ve düzenlemeleri takip etmenin gerekli olduğu bir meslek olan muhasebe mesleğinde, saatlerce masa başında oturup hesaplarla boğuşulduğu düşünülse de bu meslek aslında zihnin de sürekli açık tutulması gereken ve hatayı kaldırmayan bir meslek türüdür. Tabi ki böyle stresli bir mesleği icra eden muhasebe meslek mensuplarının mutluluk düzeyleri onlar açısından hayati öneme sahiptir. Kendini mutlu hisseden muhasebe meslek mensuplarının hem kendisine hem çalışanlarına hem de müşterilerine yönelik pek çok olumlu çıktı elde etmesi mümkün olabilir.

Tüm bu görüşler doğrultusunda bu çalışmanın temel amacı, muhasebe meslek mensuplarının mutluluk düzeylerinin belirlenmesidir. Çalışmada ayrıca muhasebe meslek mensuplarının mutluluk düzeyleri üzerinde etkisi olan değişkenlerin de açığa çıkarılması hedeflenmiştir. Ulusal literatür incelendiğinde, muhasebe meslek mensupları örnekleminde iş stresi, iş performansı, iş tatmini, yaşam tatmini, işe yabancılaşma, iş-aile dengesi, tükenmişlik gibi değişkenlerin sıklıkla ele alındığı tespit edilmiştir. Buna karşın muhasebe meslek mensuplarının mutluluk düzeylerini ele alan sadece iki çalışmaya rastlanmıştır (Özmen ve Apalı, 2018; Akın ve Aktar, 2019). Diğer meslek grupları üzerinde mutluluk değişkenini ele alan çok sayıda çalışma yapılmış olmasına rağmen, muhasebe meslek mensuplarının mutluluk düzeylerini ele alan çok az çalışmanın bulunması, araştırmacıları bu örnekleme yönlendirmede etkili olmuştur. Çalışmanın ulusal literatüre bir diğer katkısı, muhasebe meslek mensuplarının mutluluk düzeyleri üzerinde etkisi olabileceği değerlendirilen işin anlamı ve yaşamın anlamı değişkenlerini de içermesidir. Muhasebe meslek mensupları örnekleminde bu üç değişkeni bir arada ele alıp inceleyen bir çalışmaya ulusal literatürde rastlanmamıştır. Bahsi geçen bu sebeplerden dolayı çalışmanın ulusal literatür başta olmak üzere yazına ve uygulamaya katkı vereceği beklenilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın değişkenlerini temsil eden mutluluk, muhasebe mesleği, işin ve yaşamın anlamı adlı başlıklar bu bölümde ele alınacaktır.

2.1. Mutluluk ve Muhasebe Mesleği

Mutluluk hemen hemen tüm insanların peşinden koştuğu ve ulaşmaya çalıştığı bir duygu durumu olarak ifade edilebilir. İnsanların yaşamları süresince en temel ve en önemli amaçlarından biri mutlu olabilmektir (Gilman vd., 2000:135). Mutluluk, belli bir uğraş sonucunda zafere ulaşmanın hazzıdır. İnsanların demografik özellikleri yaş, cinsiyet gibi bunun yanı sıra eğitim durumu, kişilik yapısı gibi özellikleri mutlu olma düzeyini etkilemektedir. Mutluluk elde etme yeteneğini değil, eldesini sağladıklarımızla ne ölçüde mutlu olmayı öğrendiğimizdir (Kırık ve Sönmez, 2017: 16).

Psikoloji açısından mutluluk, hayattan zevk alma, istediğini gerçekleştirme ve acıdan ya da mutsuzluğa sebep olacak olaylardan kaçınma şeklinde tanımlanmaktadır (Ryan ve Deci, 2001: 141). Türkçe Sözlükte ise mutluluk, “bütün özlemlere, eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu, mut, ongunluk, kut, saadet, bahtiyarlık, saadetlik” olarak ifade edilmektedir (TDK, 2011). Mutluluk ayrıca, kişilerin yaratıcılıklarında artış, vücut direncinde iyileşme, yaşam sürelerinde uzama, kendilerini enerjik ve zinde hissetme gibi bazı olumlu etkilere yol açan bir ruh hali olarak da ele alınmaktadır (Lyubomirsky vd., 2005: 822).

Mutluluğa ulaşmak birçok toplumda önemli ve değerli bir hedef olarak görülmektedir. Mutluluk, herhangi bir kültür veya toplum için özel bir durum değildir. Aslında her bir birey yaşamında mutluluğu aradığı için tüm kültürlerde evrensel bir değer olarak görülmektedir. Mutluluk, insanların yaşam kalitesini bir bütün olarak ele almakta, pozitif duyguların daha çok yoğun, negatif duyguların ise daha az yoğun yaşandığı duygular bütünü şeklinde de ifade edilebilmektedir (Turan, 2018: 174-175). Mutluluğun temel kaynağı 3 boyutta toplanır. Yaşamın anlamının keşfi, yaşamaktan haz alma ve yaşamışlığa yönelip bağlanma ve ona yoğunlaşmadan oluşur (Alver vd., 2010: 13-14).

Çalışanların, çalışma ortamındaki iş arkadaşları ve müşterilerle olan ilişkileri, işverenlerinin tutumları, iş ortamında yaşadıkları olay ve olgular da dahil olmak üzere yaşanan olumlu ve olumsuz duygu ve düşünceler mesleğe karşı olan tutumlarında önemli bir rol oynar. Bu yüzden, kişinin iş yerindeki mutluluğu, yaptığı işin kişiye kattığı ve işten beklentisinin karşılandığı noktadır (Akın ve Aktar, 2019:6). Çalışanlarda verimliliğin ve performansın olumsuz yönde etkilenmemesi için işte mutluluk çok önemli bir etkidir. İş yaşamında huzursuzluklar yaşayan kişilerin sosyal hayatları ve iş hayatları arasında denge kuramadıkları görülür. Bu tür insanların iş arkadaşlarıyla çatışmalar yaşadıkları, iş tatmin ve motivasyonlarının düştüğü zamanla mutluluktan hızla uzaklaştığı tespit edilmiştir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 3).

Muhasebe mesleği, karmaşık bilgi yapısını gerektiren bir meslek olup, hem toplum hem de işletmeler açısından büyük önem taşıyan bir meslek grubudur (Kurtcebe, 2008:25).

Muhasebe mesleği, gelişen teknoloji ve dünyadaki ekonomik değişimlere karşılık değişmekte, bilgilerinin üzerine bilgi katmakta ve niteliğini arttırmaktadır. Muhasebecilerin hazırlayıp sunduğu veriler doğrudan ya da dolaylı şekilde toplumun hemen hemen her kesimini ilgilendirmekte olup, bu sebeple de toplumun ekonomik refahını bizzat etkilemektedir. Bu mesleği icra eden meslek mensuplarının bu nedenledir ki aranan nitelik ve sorumlulukları fazladır. Toplumun beklentileri arasında, muhasebecilerin, genel kabul görmüş ilkelere ve yasalara uygun işlem yapması gerekir. Toplumun değer yargılarını önemsemek, şeffaf, dürüst, güvenilir ve kendi çıkarları değil toplumun çıkarlarını gözetmek meslek mensuplarının temel sorumlulukları gereğidir (Yıldız, 2010: 156). Muhasebe mesleği, değişen kanunları takip etme zorunluluğu olan, kanunun ve mükelleflerin yararına yasal yükümlülükleri yerine getirme hususunda azami dikkat edilmesi gereken ve hata kaldırmayan bir meslektir (Ardahan, 2010: 136). Muhasebe mesleği titizlik, özen ve dikkat gerektirdiği için stresli bir meslektir. Çok fazla iş yükü ve esnek olmayan çalışma süreleri muhasebecileri olumsuz etkilemekte ve mesleklerini icra ederken baskı hissetmektedirler (Yıldırım vd., 2004: 12).

2.2. İşin ve Yaşamın Anlamı

İşin ve yaşamın anlamı değişkenlerini açıklamadan önce anlam kavramının ne ifade ettiğini ortaya koymak yerinde olabilir. Anlam, bir bireyin hayatında aradığı şeyi bulduğunda, kendisini anlamlı ve amaca yönelik hissettiren bir şeyi bulduğunda ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanmıştır (Park, 2010: 257). Sosik, (2000) ve Isaksen (2000) ise anlamı, bir kişinin varlığındaki düzenin, önemin, bağlılığın, değer ve amacın benimsenmesi şeklinde ifade etmişlerdir.

İşin anlamı kavramı birden fazla bakış açısıyla yorumlanmaktadır. Nedeni ise, iş ile anlam arasındaki ilişkilerden kaynaklıdır. İşin anlamı, kişinin ideallerine ve standartlarına göre bir işe yüklediği değer, amaç ve o işin dışsal sonuçlarından daha iyi bir amaca ulaşma olarak tanımlanabilir (May vd., 2004: 14; Arnold vd., 2007: 195). İşin anlamı, çalışan ile işletme arasında bağlılık, sadakat ve adanma yönünde gelişen ilişki olarak da tanımlanmaktadır (Chalofsky, 2010: 152). Bir başka tanımda işin anlamı, çalışanın işine pozitif anlam yüklemesidir (Rosso vd., 2010: 95).

İşin anlamı, para kazanmanın yanı sıra çalışan kişinin işini değerli bulup sahiplenmesi demektir. İşin emek veren tarafından anlam taşınması, çalışan kişinin değerleri, inançları ve davranış biçimi ile işinde uyum sağlaması hatta ve hatta benimsemesi işin anlam ve önemini ortaya koyar. İşin anlamı, kişinin genel olarak en fazla çalışma hayatında geçirdiği süre olduğundan,

hayatının amacı ve anlamı ile bir bütün olarak ifade edilmektedir (Dinç vd., 2018: 352).

Çalışanların yaptıkları işte anlam bulmaları için tabii ki bazı unsurların varlığı gereklidir. Bu unsurların başında ise işin kendisi gelmektedir. İşinde bazı özelliklerin varlığı çalışanlarda işin anlamlı bulunmasını kolaylaştırmaktadır. İş Özellikleri Modeli'ne göre, çalışanların işlerini anlamlı bulabilmesi için beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geribildirim gibi iş özelliklerinin çalışan tarafından anlamlı ve yeterli görülmesi gerekmektedir (Hackman ve Oldham, 1975). Yine Holbeche ve Springett (2004)'ta örgütsel düzlemde nelerin işi anlamlı yaptığını incelemiş ve şu sonuçlara ulaşmıştır: Başkalarıyla ilişki kurma, kişisel amacın varlığı, insan olmanın gereklerine önem verme, diğerkâmlık, topluluk bilinci, müşteri odaklılık, kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyum, etik iklimin varlığı, duyguların açıkça ifade edilebileceği ortam bulunması, iş-yaşam dengesi, kişisel gelişim imkânının bulunması ve paylaşılan manevi iklim, çalışanların işi anlamlı bulmasında ön plana çıkan unsurlardır.

İş ahlakı ve etiği açısından, işgörenin işini anlamlı bulması hem kendisi hem de işletmeler açısından fayda sağlar (Michaelson, 2005: 18). İşgörenin yaptığı işi anlamlı bulması hem kendi psikolojisi açısından hem de işletme de beğenilen, istenilen kişi profili taşıması açısından önem arz eder. İşten daha yüksek düzeyde tatmin olan kişiler, işlerini anlamlı bulmakta ve işlerine değer vermektedir (Steger vd., 2012: 323). Çalışanların yaptıkları işleri anlamlı bulması, örgütsel çıktılar açısından çok değerli sonuçlara ulaşmayı kolaylaştırmaktadır. İşlerini anlamlı bulan kişiler, iş ortamında kendilerini daha iyi ve rahat hissetmekte, bu durum ise örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş değerleri, iş motivasyonu ve iş kimliği gibi değişkenler üzerinde olumlu etkiler yapmaktadır. Ayrıca işini anlamlı bulan çalışanlar, örgütsel performansın gelişimi ve etkin değişim yönetimi gibi hususlar açısından da işletme yöneticilerinin işini kolaylaştırmaktadır (Arnold vd., 2007; Neck ve Milliman, 1994; Nord vd., 1990; Hackman ve Oldham, 1980; Pratt vd., 2006). İşlerinde anlam bulamayan çalışanların doğal olarak örgüt yararına faaliyetler içinde olmaları da beklenen bir durum değildir. Nitekim Holbeche ve Springett (2004) işinde anlam varlığına ulaşamayan bireylerin sinizm, tükenmişlik ve tatminsizlik gibi olumsuz tutum ve davranışlara yönelebileceğini iddia etmiştir.

Mutluluk üzerinde etkisi olan değişkenlerden belki de en önemlisi yaşamın anlamıdır. İnsanoğlu doğuştan ölüncüye kadar yaşamındaki anlamı bulmaya odaklanan bir canlıdır. Yaşamın anlamı belki de bu sebeptendir ki pozitif psikolojinin üzerinde en fazla durduğu konulardan birisi haline gelmiştir.

Antik çağdan günümüze kadar yaşamın anlamı hakkında başta filozoflar ve bilim insanları olmak üzere teologlar ve sanatçılar görüşlerini ifade etmiştir.

Buna rağmen yaşamın anlamı hakkında tüm bilim insanlarının üzerinde görüş birliğine vardığı bir tanımlama henüz yapılamamıştır. Yaşamın anlamını öznel bir kavram olarak değerlendirilmekte olup, tüm insanlık için geçerli, genel, tüm toplum tarafından benimsenmiş bir anlam ifadesi geliştirilememiştir. Bunun tam tersi olarak yaşamın anlamı, kişiden kişiye farklılaşan, duruma ve zamana göre devamlı yenilenen bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Frankl, 2010). Frankl (2010) yaşamın anlamını, insanın doğuştan getirdiği bir güç olarak anlam arayışını içinde barındıran, yaşam amaçlarıyla birlikte ele alınan, insan yaşamının doğal ve sağlıklı temel güdüsü olarak tanımlamıştır. Bir başka bilim insanı tarafından yaşamın anlamı, yoğunluk, güç ve insanoğlunun anlam, önem ve hayatlarındaki arzuları gerçekleştirme ve şekillendirme ya da güçlendirme çabaları, istekleri olarak tanımlanmaktadır (Steger vd., 2008). Freud'a göre yaşamın anlamı üretmek ve sevmektir. Adler ise ne kadar insan varsa yaşama yüklenen anlam da o kadardır şeklinde yaşamın anlamını ifade etmiştir (akt. Aktürk, 2016).

Steger ve arkadaşları (2006) yaşamın anlamının iki boyutlu bir yapı ile ifade edilebileceğini belirtmişlerdir. Bunlar, Anlamın Varlığı (Presence of Meaning) ve Anlam Arayışı (Search for Meaning) şeklindedir. Bireyin her iki boyut için de motivasyona sahip olduğu varsayılmaktadır. Anlamın varlığı, kişilerin dünyadaki rollerinin, özgünlüklerinin farkına varmaları, amaçlarını netleştirmeleri ve bütünü bir parçası olduklarını kavramalarını da kapsayan bir tecrübe şeklinde tanımlanmaktadır. Anlam arayışı ise, bireylerin yaşamlarında anlam, önem, ülkü aramalarını ve araştırmalarını içeren bir tür arayış süreci olarak değerlendirilmektedir (Steger vd., 2009).

Nihayetinde, anlamlı bir yaşam mutlu bir yaşamın habercisidir. Pek çok çalışma, yaşamında anlam olduğunu belirten bireylerin yaşamdan daha fazla tatmin olduklarını, daha fazla olumlu duygular hissettiklerini, daha iyimser düşünceler içinde olduklarını ve fiziki açıdan daha sağlıklı hissettiklerini tespit etmiştir (Dogra vd., 2011; Park vd., 2010). Anlamlı bir yaşama sahip olmak ayrıca, insanların ruhsal sağlıkları (Konkoly Thege vd., 2010), psikolojik ve öznel iyi oluşları (Zika ve Chamberlain, 1992; Steger ve Kashdan, 2007) üzerinde de olumlu yönde etki yapmaktadır.

3. LİTERATÜR TARAMASI

Mutluluk, işin ve yaşamın anlamı ile ilgili konularda yapılan bazı çalışmalardan elde edilen sonuçlara aşağıda değinilmiştir.

Lamberton (2015) çalışmasında, Budizm'deki Dharma öğretileri ile iş mutluluğu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Mutluluğun insan çabasının birincil amacı olduğu varsayımı ile çalışmaya başlanmıştır. Çalışma, hem eleştirel muhasebeyi hem de Budizmi destekleyen eşdeğer felsefi

varsayımları belirleyerek, Budist eleştirisinin muhasebeyle olan ilişkisini doğrulamaktadır. Çalışmanın, mutluluğun neye benzeyebileceğine dair bir kavramsallaştırma sağlama niyeti yoktur ancak muhasebenin mutluluk gibi yüce bir hedefe katkıda bulunup bulunmadığına dair eleştiriye yanıt vermek için mutluluğu ölçme girişimlerinin kısa örnekleri verilmiştir. Bu çalışmada, eğer işin amacı insan mutluluğunun peşinde koşmaksa, muhasebe bu hedefe katkıda bulunabilir mi? sorusuna cevap aranmaktadır. Çalışmada muhasebenin eleştirisi, hakikat, zaman, düalizm, nesnellik, birbirine bağlılık, ahlak ve ölçülebilirlik gibi yedi tema üzerinden gerçekleştirilmektedir. Çalışma muhasebenin, varsayılan örgütsel hedef doğrultusunda performansı değerlendirmeyi mümkün kılan bir ölçüm bilimine dönüştüğünü savunmaktadır. Çalışmanın sonucunda, muhasebeciler ve muhasebe eğitimcilerinin rolünün, varlığın gerçek doğasını ve amacını daha iyi anlamak ve muhasebe mesleğinin ikisiyle de çatışmamasını sağlamak olduğu belirtilmektedir.

Kemakorn ve Orapin (2011) çalışmalarında, Tayland'da bulunan KOBİ'lerde çalışan 300 işçiye anket uygulamışlardır. Çalışan işçilerin mutluluğunu etkileyen faktörleri ve işteki mutluluk düzeylerini ölçmüşlerdir. İş yerinde, iş ilhamı, kuruluşun ortak değeri, ilişki, iş yaşam kalitesi ve liderlik ile iş mutluluğu arasındaki ilişkilere bakmışlardır. Sonuç olarak ise, KOBİ çalışanlarının mutluluk düzeyinin yüksek düzeyde olduğunu ve iş yerinde mutluluğu etkileyen beş faktöre yönelik görüş düzeyinin de yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymuşlardır.

Tadic vd. (2013) çalışmalarında, 132 öğretmene anket uygulamışlardır. Öğretmenlerin farklı görevler yaparken motivasyonlarının değişip değişmediğini ve bunun mutlulukla ilişkisini incelemişlerdir. Sonuç olarak ise, öğretmenlerin farklı görev yaparken iş mutluluklarının ve motivasyonlarının olumsuz etkilendiğini tespit etmişlerdir.

Vallina vd. (2018) çalışmalarında, iş mutluluğu boyutlarını teker teker ele alarak her boyutla ilgili literatür çalışmalarına değinmişlerdir. Sonuç olarak ise literatür karşılaştırılarak, iş yerinde mutluluk üzerine araştırma yapma niyeti olan gelecekteki araştırmacılar için önerilerde bulunmuşlardır.

Autenrieth (2014), muhasebe meslek mensuplarının mutlu olabilmesi için gerekli olan unsurları sıralamıştır. Buna göre; muhasebecilerin sosyal ve profesyonel ağ oluşturmaları, yaptıkları işi sevmeleri ve işte akış yaşamaları, dengeli beslenip, spor yapmaları, çalışma ofislerini, odalarını ya da masalarını iyi organize etmeleri, iş dışında dengeli bir yaşam sürmeleri, ibadet gibi manevi uygulamalara yönelmeleri, zorluklarla başa çıkma stratejilerini başarıyla uygulamaları onları mutluluğa götürecektir.

Molina-Sánchez vd. (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının öznel iyi oluşu üzerinde etkili olan değişkenler araştırılmıştır. Bu kapsamda Avrupa genelinde 739 muhasebeciden oluşan

geniş bir örneklem ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda, nicel ve nitel iş taleplerinin muhasebe meslek mensuplarının öznel iyi oluşları üzerinde negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma bulgularına göre, görev kontrolü ve sosyal destekten oluşan iş kaynaklarının, muhasebe meslek mensuplarının öznel iyi oluşları üzerinde pozitif yönlü bir etki oluşturduğu da görülmüştür.

Özmen ve Apalı (2018) çalışmalarında, muhasebe elemanlarının duygusal emek davranışları ile işyeri mutlulukları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmayı Burdur’da mesleğini icra eden 156 muhasebe meslek mensubu üzerinde, nicel araştırma yöntemi uygulayarak yapmışlardır. Sonuç olarak ise, muhasebe elemanlarının yüzeysel davranış düzeyleri düşük, duyguların bastırılması düzeyleri orta ve derin davranış düzeyleri ile işyeri mutluluk düzeyleri ise yüksek çıkmıştır. Duyguların bastırılması ve derin davranış ile işyeri mutluluğu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Mert ve Balcı (2019) çalışmalarında, ilişkiisel tarama modeli ve rastlantısal örneklem metodu kullanmışlardır. İstanbul’un Esenyurt ve Arnavutköy ilçelerinde görev yapan öğretmenlere anketi uygulamışlardır. Kullandıkları ölçeklerde öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları ile iş yaşamının anlam ve amacı algısını ölçmüşlerdir. Sonuç olarak ise “iş yaşamının anlam ve amacı” ile “öz motivasyon” arasında istatistiki yönden anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca “iş amacının var olması” ile “psikolojik dayanıklılık” arasında da istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Akın ve Aktar (2019) çalışmalarında, Burdur ilinde muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine ne ölçüde yabancılaştıklarını tespit etmek, mesleki yabancılaşmaya yol açan etmenleri saptamak ve işyeri mutluluğunun mesleki yabancılaşma olgusundan etkilenip etkilenmediğini ölçmek için bir anket uygulanmışlardır. Sonuç olarak ise, işyeri mutluluğu düzeyindeki değişimlerin %20,6’sının mesleki yabancılaşmaya bağlı olarak ortaya çıktığını tespit etmişlerdir.

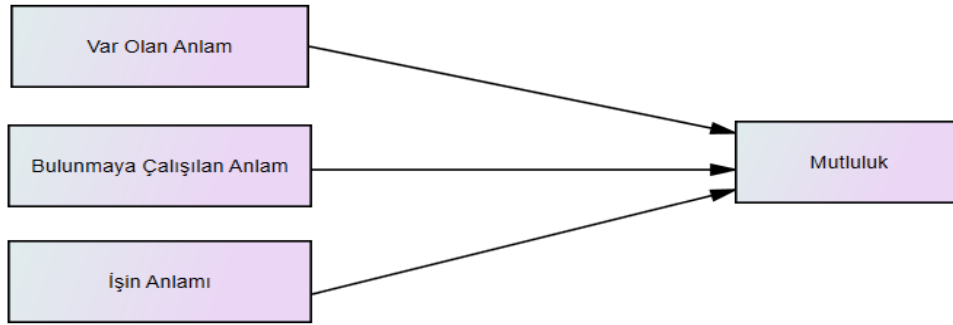
Vallina vd. (2020) çalışmalarında, İtalyan ve İspanyol bankalarında çalışan 389 banka çalışanına anket uygulamışlardır. Çalışanların takipçi ve ilham verici liderlik özellikleri ile işteki mutlulukları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuç olarak ise, ilham verici liderlik özelliğiyle mutluluk arasında anlamlı bir ilişki olduğunu öne sürmüşlerdir.

Tang vd. (2020) çalışmalarında, Asya ülkelerinde bulunan havayolu şirketlerinde çalışan 142 uçuş görevlisine anket uygulamışlardır. Uçuş görevlilerinin aile ilişkileriyle, iş mutluluğu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuç olarak ise iletişim, refah sistemleri ve yönetim desteğinin çalışanların mutluluğunu arttırdığını, aile çatışması yaşayanların mutsuz olduğunu tespit etmişlerdir.

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

4.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının mutluluk düzeylerini açıklayan değişkenleri tespit etmek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha çok değişken arasındaki birlikte değişimi ve bu değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2000). Bu kapsamda çalışmada, Şekil 1’de gösterilen model esas alınarak analizler gerçekleştirilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Şekil 1’de görülen model uyarınca çalışmada şu hipotezlerin test edilmesine çalışılmıştır.

H_{1a}: Yaşamın anlamı boyutlarından var olan anlam, muhasebe meslek mensuplarının mutluluk seviyelerini pozitif olarak etkiler.

H_{1b}: Yaşamın anlamı boyutlarından bulunmaya çalışılan anlam, muhasebe meslek mensuplarının mutluluk seviyelerini pozitif olarak etkiler.

H₂: İşin anlamı, muhasebe meslek mensuplarının mutluluk seviyelerini pozitif olarak etkiler.

4.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma Antalya, Isparta ve Burdur’da görev yapan muhasebe meslek mensupları örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Kolayda örnekleme metodu kullanılarak 250 muhasebe meslek mensubuna ulaşılmıştır. Katılımcıların Sosyo-Demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Sosyo-Demografik Özelliklere İlişkin Frekans Dağılımı

Değişkenler	Gruplar	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	94	37.6
	Erkek	156	62.4
Medeni Durum	Evli	160	64.0
	Bekar	90	36.0
Eğitim Durumu	Lise	33	13.2
	Önlisans	38	15.2
	Lisans	158	63.2
	Yüksek Lisans	21	8.4
Unvan	Serbest Muhasebeci	64	25.6
	Serbest Muhasebeci Mali Müşavir	177	70.8
	Yeminli Mali Müşavir	9	3.6
TOPLAM		250	100.0

Tablo 1’den anlaşılacağı gibi katılımcıların önemli bir kısmı erkeklerden oluşmaktadır. Buna göre 156 (%62.4) katılımcı erkek iken 94 (%37.6) katılımcı ise kadındır. Yine katılımcıların 160’ı (%64) evli, 90’ı (%36) ise bekardır. Eğitim durumu değişkeni açısından Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların 158 (%63.2) gibi önemli bir çoğunluğunun lisans mezunu olduğu göze çarpmaktadır. Lisans mezunlarını sırasıyla 38 (%15.2) ile önlisans, 33 (%13.2) ile lise ve 21 (%8.4) ile yüksek lisans mezunları takip etmektedir. Unvan bazında Tablo 1 analiz edildiğinde, serbest muhasebeci mali müşavir olanların 177 (%70.8) kişi ile en büyük çoğunluğu oluşturdukları görülmektedir. Onları 64 (%25.6) kişi ile serbest muhasebeciler ve 9 (%3.6) kişi ile yeminli mali müşavirler izlemektedir.

Son olarak katılımcıların yaş ve mesleki kıdem süreleri ortalamalarına bakıldığında, ortalama yaşlarının 34.9 (SS= 9.953) olduğu ve mesleki kıdem seviyelerinin ise 11.6 (SS= 9.350) yıl olarak gerçekleştiği tespit edilmiştir. Katılımcıların yaşlarının dağılımı 22 ile 71 aralığındadır. Mesleki kıdem seviyeleri ise 1 ile 50 yıl arasında değişmektedir.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında kişisel bilgi formu kapsamında, katılımcıların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik 6 adet soruya yer verilmiştir. Ayrıca çalışmada toplam 21 maddeden oluşan 3 farklı ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerin tanıtımına ilişkin ayrıntılı bilgilere aşağıdan ulaşılabilir.

Yaşamın Anlamı Ölçeği

Bu çalışmada katılımcıların yaşam anlamı seviyelerini değerlendirmek amacıyla Steger ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen “The Meaning in Life Questionnaire (MLQ)” ölçeği kullanılmıştır. MLQ ölçeğinin Türkçeye uyarlanması Demirdağ ve Kalafat (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe karşılığı “Yaşamın Anlamı Ölçeği (YAÖ)”dir. Ölçek 10 madde ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Her iki boyutta 5’er maddeden meydana gelmiştir. Ölçeğin boyutları, “Var Olan Anlam (1., 4., 5., 6. ve 9. maddeler) ve “Bulunmaya Çalışılan Anlam” (2., 3., 7., 8. ve 10. maddeler) şeklinde isimlendirilmiştir. Ölçeğin maddelerinden var olan anlam boyutundaki 9. madde ters puanlanmış bir maddedir. Ölçekte yer alan ifadeler 7’li Likert tarzında ölçeklendirilmiştir. Buna göre, ölçekte 1 “Kesinlikle Yanlış”, 7 ise “Kesinlikle Doğru” anlamına gelmektedir. Steger ve arkadaşları (2006), MLQ’nun iç tutarlılık güvenilirlik katsayısını var olan anlam boyutu için .82, bulunmaya çalışılan anlam boyutu için ise .87 olarak tespit etmişlerdir. Uyarlama çalışmasında ise Demirdağ ve Kalafat (2015) YAÖ’nün iç tutarlılık güvenilirlik katsayısını var olan anlam boyutu için .81, bulunmaya çalışılan anlam boyutu için ise .85 olarak bulmuşlardır. Ölçeğin maddelerine var olan anlam boyutu için “yaşamımı neyin anlamlı hale getireceğine ilişkin bir öngörüye sahibim”, bulunmaya çalışılan anlam boyutu için ise “her zaman yaşamımı anlamlı hissettirecek bir şeyler araştırıyorum” örnek olarak verilebilir.

İşin Anlamı Ölçeği

Katılımcıların işin anlamlılığına ilişkin görüşleri Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen “The Work and Meaning Inventory (WAMI)” ölçeğiyle değerlendirilmiştir. Ölçek Akın ve arkadaşları (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin Türkçe karşılığı “İşin Anlamı Ölçeği (İAÖ)”dir. Ölçek 10 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. “Pozitif Anlam”, “İşin Kattığı Anlam” ve “Yüksek Motivasyon” bu boyutların isimleridir. Pozitif anlam boyutu 4 madde (1., 4., 5. ve 8. maddeler), işin kattığı anlam boyutu 3 madde (2., 7. ve 9. maddeler) ve yüksek motivasyon 3 maddeden (3., 6. ve 10. maddeler) meydana gelmiştir. Ölçek 5’li Likert şeklinde derecelendirilmiştir. Buna göre 1 “Kesinlikle Katılmıyorum”, 5 ise “Kesinlikle Katılıyorum” anlamına gelmektedir. Ölçekte yüksek motivasyon boyutundaki 3 numaralı madde ters puanlanmış maddedir. Diğer tüm maddeler katılımcılara olumlu yönde sorulmuştur. Steger ve arkadaşları (2012), WAMI’nin iç tutarlılık güvenilirlik katsayısını ölçeğin bütünü için .93, pozitif anlam için .89, işin kattığı anlam için .82, yüksek motivasyon için .83 olarak tespit etmişlerdir. Akın ve arkadaşları (2013) ise ölçeğin bütünü için .86, pozitif anlam için .68, işin kattığı anlam için .64, yüksek motivasyon için .73 olarak iç tutarlılık güvenilirlik katsayılarını bulmuşlardır. Ölçekte yer alan maddelere sırasıyla “iyi bir kariyere

sahibim”, “*işimin kendi kişisel gelişimime katkısını görürüm*” ve “*işim altında dünyaya bir fark katmaz*” örnek olarak verilebilir.

Mutluluk Ölçeği

Katılımcıların mutluluk düzeyleri tek maddeli bir ölçüm aracı ile ölçülmüştür. Abdel-Khalek (2006) tarafından geliştirilen “The Self-Rating of Happiness Questionnaire” “*genelde mutlu hisseder misiniz?*” şeklinde tek bir maddeden oluşmaktadır. Ölçek 11’li Likert formatındadır. 0 “Düşük”, 10 ise “Yüksek” mutluluk seviyesini göstermektedir. Ölçekten alınan puanların artışı mutluluk seviyesinin yükseldiğini ifade etmektedir. Abdel-Khalek tarafından ölçeğin güvenilirliği test-tekrar test yöntemine göre hesaplanmıştır. Buna göre elde edilen güvenilirlik katsayısı .86’dır.

4.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri bizzat araştırmacılar tarafından, Antalya, Isparta ve Burdur il merkezlerinde çalışan 250 muhasebe meslek mensubundan toplanmıştır. Veri toplama işlemi, araştırmaya katılmayı kabul eden muhasebe meslek mensupları ile kendi işyerlerinde yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Anketi cevaplamaya başlamadan önce katılımcılara, araştırmanın ne amaçla yapıldığı ifade edilmiş ve ölçme araçları hakkında ayrıntılı bilgiler verilmiştir. Veri toplama süreci, 1 Temmuz 2020 – 31 Ağustos 2020 tarihleri arasında kapsamaktadır. Bu çalışma kapsamında, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun 30.06.2020 tarihli ve 93/4 sayılı kararı ile etik kurul onayı da alınmıştır.

Verileri analize geçmeden önce anket formları incelenmiş ve 5 adet form uygun şekilde doldurulmadığından dolayı analiz dışı bırakılmıştır. Ardından anket uygulaması ile elde edilen veriler, istatistiksel analizleri gerçekleştirmek amacıyla bilgisayar ortamına aktarılmıştır. SPSS 22 paket programına aktarılan verilerin öncelikle hatalı girilenleri düzeltilmiştir. Daha sonra uç değer incelenmesine geçilmiştir. Bunun için tek değişkenli uç değer analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analizi yapmak amacıyla önce araştırmada kullanılan üç ölçeğin maddelerine verilen yanıtlar Z puanlarına dönüştürülmüştür. Z puanları incelendiğinde, tüm puanların +3 ve -3 aralığında olduğu görülmüştür. Bu çalışma sonucunda, veri setinde tek değişkenli uç değer gösteren verinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada kullanılan her bir değişkenin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için normal dağılım eğrisine sahip histogram grafiği oluşturulmuştur. Ayrıca değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri de hesaplanmıştır. Bu analizler neticesinde histogram grafiklerinde verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır. Yine çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde de benzer durum ortaya çıkmıştır. Buna göre ulaşılan çarpıklık ve basıklık katsayıları aşağıda Tablo 2’de verilmiştir. Tablo 2’de görülebileceği gibi, hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayılarının +1 ile -1 arasında değerler aldığı tespit edilmiştir. Buna göre

değişkenlerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir (Morgan vd., 2004: 49).

Uç değer analizi gerçekleştirilip normallik varsayımları da sağlandıktan sonra veriler analize tabi tutulmuştur. Bu kapsamda öncelikle ölçeklerin yapı geçerliliğini sağlayıp sağlamadıklarını tespit etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Ardından betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Sonrasında değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak adına korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Son olarak ise oluşturulan yapısal model AMOS 21 paket programı aracılığıyla teste tabi tutulmuştur.

Tablo 2: Değişkenlerin Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

Değişkenler	Çarpıklık		Basıklık	
	Katsayı	Standart Hata	Katsayı	Standart Hata
Pozitif Anlam	-,493	,154	,041	,307
İşin Kattığı Anlam	-,551	,154	-,332	,307
Yüksek Motivasyon	-,482	,154	-,322	,307
İşin Anlamı	-,484	,154	-,100	,307
Var Olan Anlam	-,805	,154	,381	,307
Bulunmaya Çalışılan Anlam	-,633	,154	,108	,307
Mutluluk	-,844	,154	,519	,307

4.4.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal olarak geçerli ölçekler olup olmadıklarını tespit etmek amacıyla DFA uygulanmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan uyum iyiliği değerleri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Değişkenlere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	X^2	df	X^2/df	GFI	AGFI	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
İşin Anlamı (1. Düzey)	73,185	23	3,182	.94	.88	.92	.95	.91	.95	.094
İşin Anlamı (2. Düzey)	53,784	23	2,338	.95	.91	.94	.96	.94	.96	.073
Yaşamın Anlamı (1. Düzey)	61,122	22	2,778	.95	.90	.94	.96	.93	.96	.085

Tablo 3 incelendiğinde görülebileceği üzere araştırmada kullanılan iki ölçek de yapısal açıdan doğrulanmıştır. İşin anlamı ölçeği 3 boyutlu birinci düzey yapısıyla kullanıldığı gibi tek boyutlu ikinci düzey yapısıyla da kullanılabilen bir ölçektir. Bu kapsamda gerçekleştirilen birinci ve ikinci düzey DFA sonuçlarına bakıldığında, ikinci düzey DFA'nın daha iyi uyum iyiliği değerleri gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sebeple çalışmada ölçeğin ikinci düzey yapısı ile kullanılmasına karar verilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde elde edilen uyum iyiliği değerleri iyi uyum sınırları içerisinde (Meydan ve Şeşen, 2015: 37). Ölçeğin ters puanlanmış olan bir maddesi düşük faktör yükü (.28) sebebiyle analiz dışı bırakılmıştır. Ayrıca bir madde çifti arasında da hata birleştirmesi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin madde faktör yükleri .51 ile .78 aralığında değişmektedir.

Yaşamın anlamı ölçeği ise bu çalışmada birinci düzey iki boyutlu yapısıyla doğrulanmıştır. Uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir hatta iyi uyum seviyesinde değerlere sahiptir. Bu ölçekten de ters puanlanmış olan bir madde düşük faktör yükü (.23) sebebi ile analiz dışında bırakılmıştır. Ayrıca dört madde çifti arasında da hata birleştirmesi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin var olan anlam boyutunda madde faktör yükleri .68 ile .78; bulunmaya çalışılan anlam boyutunda ise .53 ile .84 aralığında değişmektedir.

Ölçeklerin yapısal olarak geçerlilikleri sınılandıktan sonra güvenilirlikleri incelenmiştir. Bu amaçla iç tutarlılık katsayılarına bakılmıştır. İşin anlamı ölçeği .87, yaşamın anlamı ölçeği boyutlarından var olan anlam .79, bulunmaya çalışılan anlam ise .85 seviyesinde güvenilirlik değerlerine sahiptir. Bu değerler ise Nunnally (1978) tarafından belirtilen .70 eşik değerinden oldukça üstedir. Bu kapsamda ölçeklerin güvenilir ölçekler oldukları düşünülmektedir.

Görüldüğü üzere araştırmada kullanılan iki ölçek geçerli ve güvenilir olarak bulgulanmıştır. Bu çalışmada mutluluk ölçeği tek maddeden oluştuğu için geçerlilik ve güvenilirlik analizine tabi tutulmamıştır.

4.4.2. Hipotez Testlerine Yönelik Bulgular

Çalışmanın hipotezleri test edilmeden önce, çalışmada ele alınan değişkenler arası ilişkiler ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir. Tablo 4'te ayrıca değişkenlerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri de bulunmaktadır.

Tablo 4: Değişkenler Arası İlişkiler

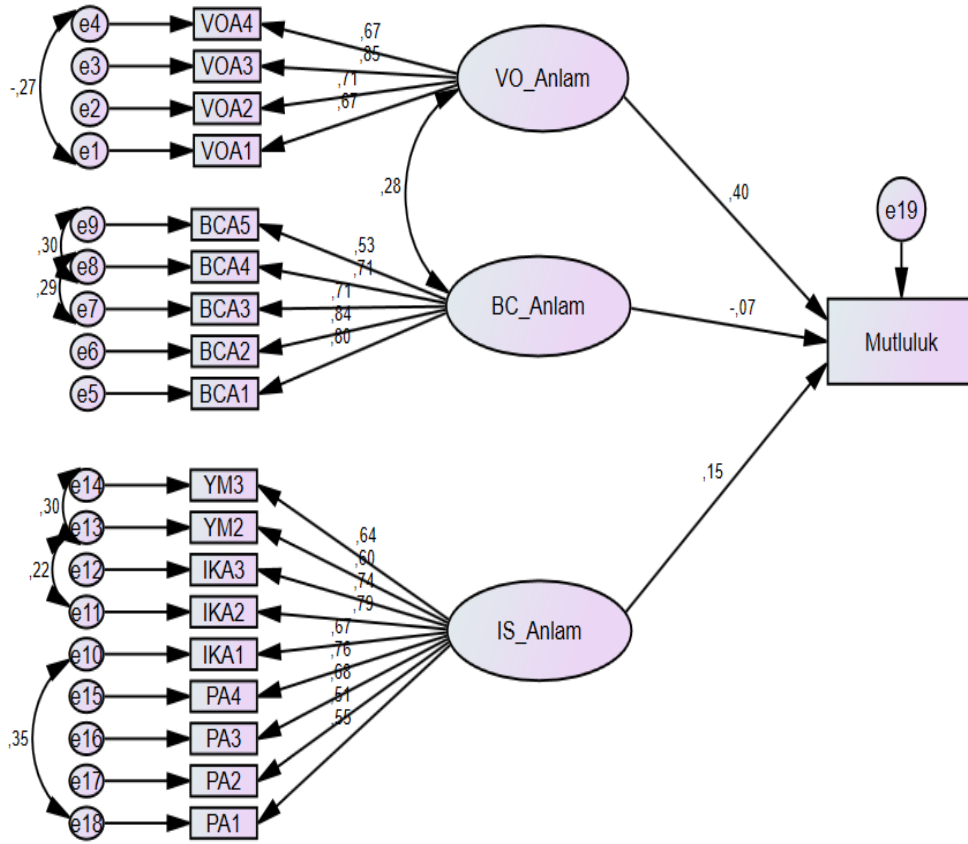
Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4
1. İşin Anlamı	3.62	.734	(.87)			
2. Var Olan Anlam	5.41	1.079	.351**	(.79)		
3. Bulunmaya Çalışılan Anlam	4.75	1.336	.121	.218**	(.85)	
4. Mutluluk	7.15	2.142	.271**	.403**	.052	---

** p < .01; Parantez içerisindeki değerler iç tutarlılık katsayılarını göstermektedir.

Tablo 4’de yer alan değişkenlere ilişkin ortalamalara bakıldığında, muhasebe meslek mensuplarının işlerini nispeten anlamlı buldukları görülmektedir ($3.62 \pm .734$). 5’li Likert tarzında ölçeklendirilen işin anlamı ölçeğinden elde edilen puanların 5’e yaklaşması kişilerin işlerini anlamlı bulduklarını göstermektedir. Bu çalışmada elde edilen değer de bu kapsamda değerlendirilmiş ve muhasebe meslek mensuplarının işlerini anlamlı buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada kullanılan diğer bir değişken olan yaşamın anlamı ölçeğinin boyut ortalamalarına bakıldığında, var olan anlam boyutu (5.41 ± 1.079), bulunmaya çalışılan anlam boyutu ise (4.75 ± 1.336) aritmetik ortalama elde etmişlerdir. Bu ortalamaların 7’li Likert tarzında ölçeklendirilen bir ölçek için nispeten yüksek ortalamalar olduğu söylenebilir. Özellikle, çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının, yaşamlarında anlam varlığına ulaştıkları görülmektedir. Mutluluk değişkeni açısından Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların 10 üzerinden elde ettikleri ortalama (7.15 ± 2.142) yüksek sayılabilecek bir seviyeyi işaret etmektedir. Bu doğrultuda katılımcıların genel olarak kendilerini mutlu hissettikleri ifade edilebilir.

Yine Tablo 4’ten görülebileceği gibi araştırmanın tüm değişkenleri arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre, işin anlamı değişkeni ile var olan anlam ($r=.351$, $p< .01$) ve mutluluk ($r=.271$, $p< .01$) değişkenleri pozitif ve anlamlı ilişkiler sergilemektedir. İşin anlamı ile bulunmaya çalışılan anlam arasında ($r=.121$, $p> .05$) ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Tablo 4’e tekrar bakıldığında var olan anlam boyutunun, mutluluk ile ilişkisi de anlamlıdır ($r=.403$, $p< .01$). Son olarak tablo incelendiğinde, bulunmaya çalışılan anlam boyutu ile mutluluk arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($r=.052$, $p> .05$).

Araştırmanın hipotezlerini test etmek maksadı ile yapısal bir model kurularak yol analizi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda yaşamın anlamının iki boyutunun ve işin anlamının, mutluluk üzerine etkisi bu model ile test edilmeye çalışılmıştır. Oluşturulan yapısal modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; χ^2/df değerinin 2,369, GFI değerinin .88, AGFI değerinin .85, NFI değerinin .85, IFI değerinin .91, TLI değerinin .90, CFI değerinin .91 ve RMSEA değerinin .074 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre NFI değerinin biraz düşük kaldığı ancak diğer uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri yakaladığı görülmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 37). Yol analizi neticesinde elde edilen ekran görüntüsü Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2: Yol Analizi Sonuçları

Şekil 2 incelendiğinde, var olan anlam ($\beta = .40$, $p < .001$) ve işin anlamının ($\beta = .15$, $p < .05$) muhasebe meslek mensuplarının mutluluk seviyelerini pozitif yönlü ve anlamlı olarak açıkladığı görülmektedir. Bulunmaya çalışılan anlam ($\beta = -.07$, $p > .05$) ise katılımcıların mutluluk seviyelerini negatif yönlü etkilemekte olup etki anlamlı değildir. Bu doğrultuda çalışmanın H_{1a} ve H_2 hipotezleri desteklenirken H_{1b} hipotezi desteklenmemiştir. Yol analizi sonuçlarını içeren modelde bağımsız değişkenlerin, muhasebe meslek mensuplarının mutluluk seviyesini %17 ($R^2 = .17$) düzeyinde açıkladığı da tespit edilmiştir. Hipotez test sonuçları toplu olarak Tablo 5'te özetlenmiştir.

Tablo 5: Hipotez Testi Sonuçları

	Yol	β	S.E.	C.R.	Hipotez	Sonuç
Var Olan Anlam	→ Mutluluk	.400***	.188	5.397	H_{1a}	Desteklendi
Bulunmaya Çalışılan Anlam	→ Mutluluk	-.071	.112	1.062	H_{1b}	Desteklenmedi
İşin Anlamı	→ Mutluluk	.151*	.197	2.370	H_2	Desteklendi

*** $p < .001$, * $p < .05$; Beta katsayıları standardize edilmiş değerlerdir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının mutluluk seviyelerinin 10 üzerinden 7.15 ile orta seviyenin oldukça üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Kamuoyunda, sıkıcı bir masa başı iş imajı bulunan muhasebe mesleğini yapan kişilerin mutluluk seviyelerinin yüksekliği bu anlamda dikkat çekicidir. Özmen ve Apalı (2018)'nin çalışmasında da muhasebe mesleğini icra eden meslek mensuplarının mutluluk seviyelerinin yine orta seviyenin üzerinde olduğu görülmektedir. Akın ve Aktar (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise muhasebe meslek elemanlarının mutluluk seviyelerine ilişkin bir bulgu verilmediği için karşılaştırma yapılamamıştır. Yurtdışında da muhasebe meslek elemanlarının mutlulukları üzerine yapılmış bazı araştırmalar bulunmaktadır. CareerExplorer adlı insan kaynakları sitesinin kullanıcıları ile gerçekleştirdiği anket çalışması neticesinde, muhasebecilerin mutluluk seviyeleri 5 yıldız üzerinden 2.6 olarak değerlendirilmiştir (www.careerexplorer.com). Bu değer muhasebecilerin yine orta noktaya yakın bir mutluluk seviyesine sahip olduklarını göstermektedir. Forbes dergisinde 2012'de yayınlanan bir makalede Amerika'nın en mutlu işleri sıralanmıştır. Yüz binden fazla kişinin katıldığı çalışma sonuçlarına göre, muhasebecilik mesleği Amerika'daki en mutlu 8. meslek olarak tespit edilmiştir (www.forbes.com).

Muhasebe meslek mensupları örnekleminde işin ve yaşamın anlamı değişkenleri üzerine yapılmış bir çalışmaya ulusal yazında rastlanmamıştır. Aslında araştırma bu açıdan yazına önemli katkılar sunmaktadır. Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının işin anlamlılığı seviyeleri aynı mutluluk seviyelerinde olduğu gibi orta seviyenin üzerinde gerçekleşmiştir. Yine muhasebe meslek mensuplarının, iki boyuttan oluşan yaşamın anlamı seviyelerinin de orta seviyenin üzerinde olduğu görülmektedir. Boyutlar açısından bakıldığında muhasebe meslek mensuplarının var olan anlam seviyelerinin daha yüksek olduğu, bulunmaya çalışılan anlam seviyelerinin ise nispeten daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Bu bulguların ışığında, çalışmanın örneklemini özelinde, muhasebe meslek mensuplarının mutlu oldukları, işlerini anlamlı buldukları ve tamamen olmasa bile yaşamlarında bir anlam varlığının bulunduğu ifade edilebilir. Kısmen de olsa muhasebe meslek mensuplarının, yaşamlarında anlam arayışı içerisinde oldukları da bu çalışmadan çıkarılabilecek bir diğer sonuçtur.

Çalışmanın hipotez testleri sonucunda ulaşılan bulgular değerlendirildiğinde, iki hipotezin desteklendiği bir hipotezin ise desteklenmediği görülmüştür. Buna göre, muhasebe meslek mensuplarının mutluluklarının anlamlı bir belirleyicisi işlerini anlamlı bulmalarıdır. İşini anlamlı bulan meslek mensupları, kendilerini daha iyi hissetmekte ve

mutluluk seviyeleri artmaktadır. Ayrıca yaşamda anlam bulan meslek mensuplarının da mutluluk seviyelerinin pozitif şekilde etkilendiği ve bu etkinin de anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Tek desteklenmeyen hipotezde ise yaşamda anlam arayışında olan meslek mensuplarının mutluluk seviyelerinin bu arayıştan negatif şekilde etkilendiği görülmüştür. Bu etki anlamlı bulunmadığı için hipotez desteklenmemiştir.

Çalışmanın teorik açıdan yazına önemli katkılar sunduğu düşünülmektedir. Öncelikle muhasebe meslek mensuplarının mutluluk seviyelerini belirleme noktasında yazında bir boşluk bulunmaktadır. Bu konu üzerinde yazılmış iki ulusal makale tespit edilmiştir. Bu çalışma, tespit edilen bu boşluğu doldurarak ulusal yazına katkı sunmaktadır. Yine bu çalışma ulusal yazında daha önceden kurgulanmayan bir araştırma üzerinden yürütülmüş ve muhasebe meslek mensuplarında işin anlamı ile yaşamın anlamının, mutluluk üzerindeki etkisini test etmiştir.

Çalışma bazı sınırlılıklara sahiptir. Bunlardan ilki, çalışmanın 3 ildeki 250 muhasebe meslek mensubunu kapsamıdır. Çalışma sonuçlarının genellenebilmesi açısından bu durum bir kısıt oluşturmaktadır. Bu yüzden, gelecekte muhasebe meslek mensuplarının mutluluk seviyelerinin belirlenmesine yönelik olarak yapılacak çalışmaların, Türkiye’deki muhasebe çalışanlarını tam olarak temsil kabiliyetine sahip bir örneklem ile gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Çalışmanın ikinci sınırlılığı, kesitsel bir araştırma tasarımı benimsenmiş olmasıdır. Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının çalışma kapsamında ele alınan 3 değişkene dair algıları tek bir zaman diliminde ölçülmüştür. Bu ise çalışma tasarımından kaynaklı olarak ölçüm hatalarına sebebiyet verebilir. Bu sebeple ileriki çalışmalarda araştırmacılar, boylamsal araştırma tasarımı gerçekleştirerek daha sağlıklı verilere ulaşabilir. Bunun için aynı katılımcılardan farklı zaman dilimlerinde verilerin toplanması önerilmektedir.

Bu çalışmada sadece pozitif psikoloji ile ilgili faktörlerin muhasebe meslek mensuplarının mutluluğu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Mutluluğun, kişilik, motivasyonel faktörler veya çalışma ortamıyla ilgili faktörlerle sınırlı olmayan çok yönlü bir fenomen olduğu akılda tutulduğunda, gelecekteki araştırma çalışmaları, kişisel ve mesleki gelişim, takdir gibi işyerinde mutluluk için eşit derecede önemli olan diğer faktörleri de hesaba katabilir. Ayrıca para, iş-yaşam dengesi, duygusal bağlılık, affedicilik, psikolojik sağlamlık gibi çeşitli bireysel ve örgütsel faktörler de gelecek çalışmalarda ele alınabilir. Yine, bu çalışmayı nitel bir yaklaşımla derinleştirmek, çok yönlü mutluluk olgusunun parçası olan boyutları daha iyi anlamak, gelecekteki araştırmalarla mümkün olabilir. Öte yandan cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim seviyesi, gelir düzeyi gibi sosyodemografik faktörleri de dikkate alarak bu olguyu incelemek sonraki araştırmacılar için önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdel-Khalek, A. M. (2006). Measuring happiness with a single-item scale. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 34(2), 139-150.
- Akın, A., Hamedoğlu, M. A., Kaya, Ç., & Sarıçam, H. (2013). Turkish version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and reliability study. *The Journal of European Education*, 3(2), 11-16.
- Akın, O., & Aktar, A. (2019). Muhasebe Meslek mensuplarında mesleki yabancılaşmanın işyeri mutluluğu üzerine etkisi: Burdur ili ve Bucak ilçesinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(2), 1-24.
- Aktürk, Ü. (2016). *Kemoterapi alan hastalara Watson insan bakım modeline göre verilen bakımın yaşamın anlamı ve semptom yönetimine etkisi*. Doktora tezi, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Alver, B., Dilekmen, M., & Ada, S. (2010). Üniversite öğrencilerinin bazı öznel algılamalarına göre psikolojik belirtileri. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal*, 4(33), 13-23.
- Ardahan, F. (2010). Hizmet üretiminde serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin mesleki problemleri, mesleği algılama biçimleri ve iş tatmin düzeyleri: Antalya örneği. *Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 101-138.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & Mc Kee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203.
- Autenrieth (2014). Ten things happy CPAs do differently. *Accounting Today*, 28(02), 15. <https://link.gale.com/apps/doc/A357437619/AONE?u=sdu&sid=AONE&xid=78b39f84>.
- Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Chalofsky, N.E. (2010). *Meaningful workplaces: Reframing how and where we work*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Demirdağ, S., & Kalafat, S. (2015). Yaşamın Anlamı Ölçeği (YAÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 83-95.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34.

Dinç, M., Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2019). Örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 349-369.

Dogra, A. K., Basu, S., & Das, S. (2011). Impact of meaning in life and reasons for living to hope and suicidal ideation: A study among college students. *SIS Journal of Projective Psychology and Mental Health*, 18(1), 89-102.

Frankl, V. E. (2010). *İnsanın anlam arayışı*. S. Budak. (Çev.). İstanbul: Okuyan Us Yayınları.

Hackman J. R., & Oldham G. R. (1980). *Work redesign*. MA: Addison-Wesley.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.

Holbeche, L., & Springett, N. (2004). *In search of meaning in the workplace*. New York: Roffey Park Institute Limited.

<https://www.forbes.com/sites/jacquelynsmith/2012/03/23/the-happiest-jobs-in-america/#4d1336a779e2> (Erişim Tarihi: 20.09.2020).

<https://www.careerexplorer.com/careers/accountant/satisfaction/> (Erişim Tarihi: 20.09.2020).

Isaksen, J. (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, 40(3), 84-107.

Karasar, N. (2000). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kemakorn, C., & Orapin S. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, *Thailand, Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 189-200.

Kırık, A. M., & Sönmez, M. (2017). İletişim ve mutluluk ilişkisinin incelenmesi. *İNİF E-Dergi*, 2(1), 15-26.

Konkoly Thege, B., Stauder, A., & Kopp, M.bS. (2010). Relationship between meaning in life and intensity of smoking: Do gender differences exist? *Psychology and Health*, 25(5), 589-599.

Kurtcebe, E., (2008). *21. yüzyılda muhasebe mesleği'nin vizyonu*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Lamberton, G., (2015). Accounting and happiness. *Critical Perspectives on Accounting*, 29, 16-30.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.

- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- Mert, G., & Balcı O. (2019). Çalışanların iş yaşamlarının anlam algısı ve psikolojik dayanıklılık durumlarının tespiti: Eğitim sektöründe bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(65), 650-656.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*, İkinci Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Michaelson, C. (2005). I want your shower time!: Drowning in work and the erosion of life. *Business and Professional Ethics Journal*, 24(4), 7–26.
- Molina-Sánchez, H., Ariza-Montes, A., Ortiz-Gómez, M., & Leal-Rodríguez, A. (2019). The subjective well-being challenge in the accounting profession: The role of job resources. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(17), 3073.
- Morgan. G. A., Leech. N. L., Gloeckner. G. W., & Barret. K. C. (2004). *SPSS for introductory statistics: Use and interpretation, Second Edition*. London: Lawrance Erlbaum Associates Publishers.
- Neck, C. P., & Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9-10.
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1990). Studying meanings of work: The case of work values. İçinde A. P. Brief & W. R. Nord (Eds.), *Issues in organization and management series. Meanings of occupational work: A collection of essays* (p. 21–64). USA: Lexington Books.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory, Second Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Özmen, M., & Apalı, A. (2018). Muhasebe meslek elemanlarında duygusal emek ve işyeri mutluluğu ilişkisi: Burdur örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 21(2), 274-283.
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: An integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological Bulletin*, 136(2), 257-301.
- Park, N., Park, M., & Peterson, C. (2010). When is the search for meaning related to life satisfaction. *Applied Psychology Health and Well-being*, 2(1), 1-13.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. İçinde Cameron, K. S., Dutton, J. E. & Quinn, R. E. (Eds),

Positive organizational scholarship, foundations of a new discipline (p. 309-327). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.

Sosik, J. J. (2000). The role of personal meaning in charismatic leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 7(2), 60-74.

Steger, M. F., Kashdan, T. B., Sullivan, B. A., & Lorentz, D. (2008). Understanding the search for meaning in life: Personality, cognitive style and the dynamic between seeking and experiencing meaning. *Journal of Personality* 76(2), 199-228.

Steger, M. F. (2012). Making meaning in life. *Psychol Inquiry*, 23, 381-385.

Steger, M. F., Dik, J. B., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.

Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80-93.

Steger, M. F., & Kashdan, T. B. (2007). Stability and specificity of meaning in life and life satisfaction over one year. *Journal of Happiness Studies*, 8(2), 161-179.

Steger, M. F., Oishi, S., & Kashdan, T. B. (2009). Meaning in life across the life span: Levels and correlates of meaning in life from emerging adulthood to older adulthood. *The Journal of Positive Psychology*, 4(1), 43-52.

Tadic, M., Bakker, B. A., & Oerlemans, W. G. M., (2013). Work happiness among teachers: A day reconstruction study on the role of self-concordance. *Journal of School Psychology*, 51, 735-750.

Tang, A. D., Chang, M. L., & Lai C. H. (2020). How to create genuine happiness for flight attendants: Effects of internal marketing and work-family interface. *Journal of Air Transport Management*, 87, 1-9.

Turan, N. (2018). Çalışma mutluluğu: Kavram ve kapsam. *B.U.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37(1), 169-212.

Vallina, A. S., Alegre, J., & Guerrero, R. F. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda, *European Research on Management and Business Economics*, 24(3), 149-159.

Vallina, A. S., Simone, C., & Guerrero, R. F. (2018). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*, 107, 162-171.

Yıldırım, O., Tektüfekçi, F., & Çukacı, Y. (2004). Modern toplum hastalığı: Stres ve muhasebe meslek elemanı üzerindeki etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 1-20.

Yıldız, G. (2010). Muhasebe mesleğinde meslek etiği ve Kayseri il merkezinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36, 155-178.

Zika, S., & Chamberlain, K. (1992). On the relation between meaning in life and psychological well-being. *British Journal of Psychology*, 83, 133-145.

