



Muhasebe Meslek Mensuplarının İşin Anlamına Yönelik Alguları ile Görev Performansları Arasındaki İlişkide Demografik Değişkenlerin Düzenleyici Etkisi

The Moderating Role of Demographic Variables on the Relationship Between Accounting Professionals' Perceptions of the Meaning of Work and Task Performance

DOI: 10.38155/ksbd.1472085

Araştırma Makalesi /
Research Article

Makale Geliş Tarihi /
Article Arrival Date
22/04/2024

Makale Kabul Tarihi /
Article Accepted Date
09/09/2024

Makale Yayın Tarihi /
Article Publication Date
31/12/2024

KARADENİZ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Doç. Dr. Neşegül PARLAK
Ordu Üniversitesi
Fatsa Meslek Yüksekokulu
Muhasebe ve Vergi Bölümü
nparlak@odu.edu.tr

ORCID: 0000-0002-1669-7389

Doç. Dr. Didem ÖZTÜRK ÇİFTÇİ
Ordu Üniversitesi
Fatsa Meslek Yüksekokulu
Muhasebe ve Vergi Bölümü
dciftci@odu.edu.tr

ORCID: 0000-0003-0358-2731

Etik Kurul Beyanı: Bu araştırmanın yapılması için Ordu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 01.06.2023 tarihli ve 2023/103 sayılı Etik Kurul Kararı izin alınmıştır.

Öz

Bu çalışmada, işin anlamına ilişkin algının görev performansı üzerindeki etkisinin tespiti ve bu etkide farklı demografik değişkenlerin düzenleyici rolü olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, oluşturulan modelden ve hipotezlerden yola çıkarak öncelikle bağımlı değişkenin bağımsız değişken üzerindeki etkisi, daha sonra ise bu etkide farklı demografik değişkenlerin düzenleyici etkisi Hayes Process Makro kullanılarak analiz edilmiştir. Ordu ilinde serbest ya da bir şirkete veya mali müşavirlik ofisine bağlı olarak faaliyet göstermekte olan Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler (SMMM), araştırma evrenini oluşturmaktadır. Elde edilen bulgular, işe ilişkin anlam algısı ile görev performansı arasında pozitif yönlü, anlamlı ancak zayıf bir ilişki olduğunu, ayrıca görev performansının %4,5'lik bir oranda işin anlamlı bulunmasının etkisi ile açıklanabileceğini ortaya koymuştur. Bunun yanında demografik değişkenler arasında ise, yalnızca cinsiyet ve yaş değişkenlerinin bu etkide düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir. Araştırma, bir çalışanın işine yüklediği anlamın olumlu çıktılarında birisi olarak görev performansı artışını ortaya koymasının yanında, anlamlı bir işin bu olumlu etkisinin kadınlarda daha fazla olduğunu ve yaş ilerledikçe azaldığını da göstermesi bakımından da önemlidir.

Anahtar Kelimeler: İşin Anlamı, Görev Performansı, Muhasebe Profesyonelleri

Abstract

In this study, the aim is to determine the effect of the perception of the meaning of work on job performance and whether different demographic variables play a moderating role in this effect. In this context, based on the model and hypotheses developed, the effect of the independent variable on the dependent variable was first analyzed, and then the moderating effects of various demographic variables on this relationship were examined using Hayes Process Macro. Certified Public Accountants and Financial Advisors operating independently or affiliated with a company or financial consultancy office in Ordu province constitute the study population. The research findings indicate a positive but weak relationship between the perception of meaning in work and task performance, suggesting that 4.5 % of the variance in task performance can be explained by the perception of meaning in work. Among the demographic variables, only gender and age were found to have a moderating role in this impact. The research results are important not only in demonstrating that an employee's perception of meaning in their work leads to an increase in task performance as one of the positive outcomes but also in showing that the positive effect of meaningful work is greater in women and decreases as age progresses from younger to older.

Keywords: Meaning of Work, Task Performance, Accounting Professionals

Giriş

İş görenlerin üretkenliği, verimliliği ve performansları ile bunları etkileyen faktörler, gerek akademik yazında gerekse çalışma yaşamında ilgi görmekte olan konular arasında yer almaktadır. Son yıllarda insan odaklı yönetim yaklaşımlarının ve pozitif psikolojinin örgütsel davranış alanında öne çıkması ile performans gibi somut beklentilerin, bu yaklaşım çerçevesinde değerlendirilmesi söz konusu olmuştur. Bunun sonucu olarak da iş görenlerin duygu durumları ve işleri ile olan ilişkileri öne çıkan hususlar arasında yer almaya başlamıştır. Bu bakış açısı ile yapılan araştırmalar, işin anlamlı bulunmasının, çalışanların yalnızca kişisel hedeflerini değil aynı zamanda çalıştıkları kurumun hedeflerini de gerçekleştirme konusunda motivasyonlarını olumlu etkileyecek bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır (Zeglat ve Janbeik, 2019: 859). Bir başka ifadeyle, anlamlı bir işi deneyimlemek derin bir kişisel duyguyu yansıtanın yanında, çalışanı işinin normal gerekliliklerinin üstüne ve ötesine geçmeye motive eden önemli bir etmendir (Van Wingerden ve Van der Stoep, 2018: 1).

Yapılan araştırmalar, insanların varoluşlarıyla ilgili değerlere uygun eylemlerde bulduklarında ve yaptıkları işin neden yapılmaya değer bulduklarını fark ettiklerinde deneyimlerini anlamlı olarak nitelendirdiklerini göstermektedir (Allan vd., 2014: 544). Bu durum, iş görenin yaptığı işe ekonomik gelir elde edici bir faaliyet olmanın ötesinde bir değer atfetmesine de olanak sağlamaktadır. İnsan doğası gereği değer atfettiği olguları önceleyerek davranış tercihlerini bu yönde geliştirmektedir (Ponizovskiy vd., 2019: 3). Buradan hareketle, iş görenin anlamlı bulduğu işi yaparken bir görev yerine getirmekten öte bir bakış açısına sahip olması ve bunun sonucunda işe ilişkin çıktılarının olumlu etkilenmesi beklenmektedir (Frankl, 1963; Aktaran, Steger, 2012: 381).

Muhasebe profesyonelleri açısından değerlendirildiğinde, çoğunlukla rutin, belirlenmiş sürelerle yapılan tekrarlardan oluşan ve belgeler ile rakamlara dayanan çalışma biçiminin yapılan işe anlam yükleme konusunda zorlayıcı faktörler olduğu ifade edilebilir (Akçakanat ve Kılınç, 2021: 672). Diğer taraftan muhasebe mesleğindeki çoğunlukla yasal prosedürlerle ve bürokratik işlemlerle bağlanmış belirli süreli faaliyetler işin anlamı bakımından zorlayıcı olmasının yanında görev performansını oldukça önemli hale getirmektedir. Bunun yanında çağımızın en değerli kaynağı olan “Bilgi”, muhasebe mesleğinin temelini oluşturmaktadır (Snavly, 1967; Mock, 1971). Bu bağlamda, muhasebe profesyonellerinin, rutin işlemlerinin çıktısı olan bilgi ile analiz, değerlendirme ve nihayetinde yorumlama faaliyetlerini gerçekleştirmesinin ise içerdiği kişiye özgü unsurlara bağlı olarak işi anlamlı hale getirmeye katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İşin anlamlı kılması beklenen ve muhasebe profesyonelinin

Muhasebe Meslek Mensuplarının İşin Anlamına Yönelik Algıları ile Görev Performansları Arasındaki İlişkide Demografik Değişkenlerin Düzenleyici Etkisi

özel katkısını da içeren söz konusu faaliyetlerin (analiz, değerlendirme, yorumlama), aynı zamanda göreve dayalı performansın da daha üst seviyeye taşınmasına yardımcı olacağı da öngörülebilir.

Muhasebe sisteminin ürettiği veriye dayalı, tarafsız, doğru analiz edilmiş bilginin pek çok farklı tarafı ilgilendirdiği düşünüldüğünde (Zhai ve Wang, 2016; Aysan, 2007), muhasebe profesyonellerinin sergileyeceği görev performansının finansal sistem açısından öneminin yadsınamayacağı ifade edilebilir. Dolayısıyla muhasebe profesyonellerinin görev performanslarının üzerinde etkisi olması beklenen unsurların belirlenmesi ve incelenmesinin araştırılmaya değer bir konu olduğu düşünülmektedir. Bu değerlendirmelerin ışığında, bu araştırmanın amacı mali müşavir unvanı ile çalışmakta olan muhasebe profesyonellerinin işlerine yükledikleri anlamın düzeyi ile görev performansları arasındaki ilişkinin yönünün ve şiddetinin belirlenmesidir. Araştırmada ayrıca, söz konusu ilişkide katılımcıların yaş, tecrübe, eğitim düzeyi, cinsiyet gibi demografik özelliklerini düzenleyici rolü olup olmadığının belirlenmesi de amaçlanmaktadır. Bu bağlamda, öncelikle değişkenlere ilişkin teorik alt yapı ele alınmış, daha sonra ise aralarındaki ilişkilerin kavramsal temeli ve bu temele dayanan hipotezler oluşturulmuştur. Sonraki bölümde hipotezler test edilmiş ve son olarak bulgular tartışma bölümünde değerlendirilmiştir.

Kavramsal Çerçeve

İşin Anlamı

Kahn'a göre anlam, kişinin kendine yaptığı yatırımların karşılığında fiziksel, bilişsel ya da duygusal enerjiden kaynaklanan bir getiri elde ettiği duygusudur (Kahn, 1990: 692). Pratt ve Ashforth (2003: 313)'a göre ise anlam, bir şeyi anlamanın veya ona anlam yüklemenin sonucudur ve bireysel olarak; kişinin kendi algılarından, sosyal olarak; normlardan veya paylaşılan algılardan veya her ikisinden de oluşabilir (Pratt ve Ashforth, 2003: 313). Fletcher ve Schofield (2021), anlamlılığın, bireyin öz değerini ve kişisel eylemliliğini güçlendiren bir psikolojik ihtiyaç olduğunu ileri sürmüştür (Fletcher ve Schofield, 2021: 2975).

Bireyin yaşamına ilişkin anlam arayışı, o yaşamın önemli bir bölümünü kapsayan iş yaşamında da kendini göstermektedir. Yetişkin bir birey, tüm yaşamı boyunca uyanık kaldığı sürelerin yaklaşık yarısını, gelir elde ettiği bir iş yaparak geçirmektedir (Albrecht, Green ve Marty, 2021:1; Michaelson vd., 2014; Tudor-Locke et al., 2011: 5). Dolayısıyla, anlamlı deneyimler içeren bir iş sahibi olmanın, bütüncül yaşamsal anlamın önemli bir bölümünü de oluşturduğu söylenebilir.

İşin anlamı, yapılan işin amacını, önemini, hayatta hizmet ettiği işlevi ve işin sonunda neyin başarılacağına ilişkin anlayışı ve inancı ifade etmektedir (Wrzesniewski, Dutton ve Debebe, 2003: 99). İşe ilişkin anlam algısı, çalışanların işleri ile ilgili olarak edindikleri deneyimleri ne şekilde yorumladıkları ve bu yorumlamanın neticesinde vardıkları pozitif, negatif veya nötr kanılardan oluşmaktadır (Allan vd., 2019: 501). Çalışanların yaptıkları işte ne kadar önemli olduklarına ve organizasyonda oynadıkları role ilişkin anlayışları da söz konusu deneyimlerin değerlendirilmesinde etkili olan unsurlardır.

İşi anlamlı bulma, hangi çağrışımların olumlu hangilerinin olumsuz olduğuna ilişkin objektif bir kriter olmaması nedeniyle, subjektif bir algı olarak değerlendirilmektedir. Bir iş deneyimi bir çalışan için yüksek düzeyde anlam ifade edilebilirken, diğer bir çalışan için benzer düzeyde anlamlı olmayabilmektedir (Keleş, 2017: 155). Çalışanlar işlerini anlamlı olarak değerlendirdiklerinde, ilişkili olabilecek pozitif kavramlarla, örneğin iş çıktıları ile veya çalışırken yaşadıkları hislerle ilişkilendirebilmektedir (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010: 96).

Görev Performansı

Görev performansı, bir bireyin belirli bir sistemin kullanımını içeren görevleri etkili ve verimli bir şekilde yerine getirmesi ve elde ettiği çıktının görev amaçlarını karşılama derecesi olarak tanımlanmaktadır (Barbeitos ve Oliveira, 2022: 837). Kavram, diğer bir tanımlamada ise, işgörenlerin, doğrudan ya da dolaylı olarak, işletmenin ana hedefine katkıda bulunan faaliyetleri gerçekleştirme etkinliği şeklinde ifade edilmiştir (Borman ve Motowidlo, 1997: 99). Genellikle yapılan işin sonucunda oluşan çıktı ile doğrudan bağlantılı bir performans göstergesi olan görev performansı kavramı, bir işe özgü olarak tanımlı görevlerin içerdiği tüm faaliyetleri ve bu faaliyetlere ilişkin sorumlulukları içermektedir (Tunca vd., 2018: 328; Çetinceli ve Acar, 2023: 73). Dolayısıyla, görevin niteliği ve içeriği performansın değerlendirme biçimini de etkilemektedir.

Değişkenler Arası İlişkiler ve Hipotezlerin Oluşturulması

İşin Anlamının Görev Performansı Üzerindeki Etkisi

Anlamlı çalışmanın yüksek görev performansı ile ilişkilendirilmesine yönelik teorik alt yapı, Fredricson (1998) tarafından oluşturulan “Genişlet ve Oluştur Teorisi (Broaden and Build Theory)” ile desteklenebilir. Bu teori, işe ilişkin olumlu algıların, benliğin iş rolüne uygulanmasını destekleyen hem duygusal hem de bilişsel süreçleri genişletmesi sürecine açıklık getirmektedir. Fredrickson (2000) teoride, pozitif duyguların önemine işaret ederek,

Muhasebe Meslek Mensuplarının İşin Anlamına Yönelik Algıları ile Görev Performansları Arasındaki İlişkide Demografik Değişkenlerin Düzenleyici Etkisi

minnettarlık, sakinlik, ilgi, gurur, eğlence, ilham, hayranlık gibi duyguların çalışanların iş yaşamındaki gelişimlerine ve dolayısıyla performanslarına katkı sağladığını ileri sürmektedir. Bir çalışanın işi ile ilgili olarak sözü edilen pozitif duygular, aynı zamanda işin algılanan anlamlılığının potansiyel birer bileşenidir (Soane, vd. 2013: 443). Buradan hareketle, işe ilişkin olumlu duyguların yarattığı anlam hissinin, aynı olumlu duygularla artan görev performansı ile ilişkili olduğu ileri sürülebilir.

Kahn (1990), işin anlamlı olduğu algısını, işi yapmaya değer ve önem katacak kadar anlamlı bir iş olduğuna yönelik bir deneyim olarak tanımlamaktadır. Yazara göre, anlamlı bir iş olduğunu düşünen çalışanlar, işlerine ilişkin rollerinin değerleriyle uyumlu ve önemli olduğunu hissedip buna inandığında işiyle daha çok bütünleşerek daha yüksek performans sergileyebildiğini ileri sürmektedir.

Yazında işgören tarafından anlamlı olarak algılanan bir işin, görev performansını olumlu etkilediği önermesini destekleyecek araştırmalar bulunmaktadır. Yıldırım ve Kaplan (2022), eğitim yöneticileri ile gerçekleştirdikleri araştırmada işini anlamlı bulmanın, işgörenlerin görev performanslarının olumlu bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşımlardır. Sigler ve Pearson (2000), ABD’de tekstil sektörü çalışanları ile gerçekleştirdikleri araştırmada, işe ilişkin anlam algısının performans üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Polatçı ve Sobacı (2021), tıp doktorları örnekleminde gerçekleştirdikleri çalışmada anlamlı iş algısının görev performansını arttırdığını doğrulayan bulgular elde etmişlerdir. Van Wingerden ve Stoep (2018), sağlık alanında faaliyet gösteren bir organizasyonda çalışan 459 profesyonel ile bir çalışma gerçekleştirmiş ve işin anlamlı bulunmasının çalışan adanmışlığı aracılığıyla performansı olumlu etkilediğini belirlemişlerdir.

Yukarıda belirtilen teorik araştırma bulgularından hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur;

H1: İşe ilişkin anlam algısı, görev performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Düzenleyici değişken, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönünü veya boyutunu etkileyen değişken olarak tanımlanmaktadır (Bayram, 2013: 7)

Yapılan araştırmalar, bir görevin gereklilikleri ile çalışanın sahip olduğu değer, inanç, bakış açısı ve davranış biçimleri gibi unsurlar uyum içinde olduğunda işe ilişkin anlam düzeyinin arttığını ortaya koymaktadır (Spreitzer, 1995; Rosso vd., 2010). Dolayısıyla, kişisel deneyim ve yaşamsal perspektifin, anlam kavramının algılanış biçimi üzerindeki etkisi, aynı

zamanda bireysel farklılıkların işe ilişkin anlamın görev performansı üzerindeki etki gücünün düzenleyici bir değişken olarak değerlendirilebileceğine işaret etmektedir.

Buradan hareketle, katılımcıların cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, yaş, deneyim ve çalışma biçimlerinin bağımsız (İşin anlamı) ve bağımlı (Görev performansı) değişken arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğu varsayımının sınanması amacıyla aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur;

H2: Demografik özellikler, işin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinde düzenleyici etkiye sahiptir.

Metodoloji

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, işe ilişkin anlam algısının ya da diğer bir ifadeyle anlamlı bir işe sahip olmanın görev performansı üzerindeki etkisini ve bu etkide işe demografik değişkenlerden cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, yaş, deneyim ve çalışma biçiminin düzenleyici rolü olup olmadığının belirlenmesidir.

Muhasebe profesyonellerinin mesleki yükümlülüklerinin ve görev tanımlarının önemli bir bölümü genellikle rutin, resmi prosedürlerle belirlenmiş, süre sınırlamasına sahip iş ve işlemlerden oluşmaktadır. Söz konusu özellikler, işin yapılmasına ilişkin teknik işlemlerin etkili bir şekilde yerine getirilmesini ifade eden görev performansının önemini ortaya koymaktadır. Görev performansı yüksek olan muhasebe profesyoneli, belirtilen iş ve işlemleri etkin şekilde gerçekleştirebilecektir. Buradan hareketle, görev performansı üzerinde olumlu etki yaratabilecek örgütsel ve bireysel değişkenlerin belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca, yazında işin anlamı ve görev performansı ilişkisinin, demografik özelliklerin düzenleyici değişken olarak yer aldığı bir model ile ele alındığı bir araştırmanın yer almaması da araştırmanın özgün değer açısından önemini ortaya koymaktadır.

Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırma evreni, Ordu ilinde faaliyet gösteren SMMM'ler olarak belirlenmiştir. Ordu SMMM Odasından edinilen bilgiye göre Ordu ilinde faaliyet gösteren meslek mensubu sayısı toplam 410'dur. Veri toplama aşamasında, araştırma evreninin tümüne ulaşmak amaçlanmıştır. Bu nedenle, hazırlanan anket formları dijital ortamda, araştırma evreninde yer alan potansiyel katılımcıların tümüne gönderilmiştir. Araştırma evrenindeki birey sayısının bilindiği

Muhasebe Meslek Mensuplarının İşin Anlamına Yönelik Algıları ile Görev Performansları Arasındaki İlişkide Demografik Değişkenlerin Düzenleyici Etkisi

durumlarda örneklem büyüklüğü hesaplama formülü (Krejcie ve Morgan, 1970: 607) ile ($\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde; $p=0,50$; $q;0,50$ olmak üzere) gerekli örneklem büyüklüğü 199 olarak hesaplanmıştır. Veri toplama aşaması neticesinde, araştırmaya katılmayı kabul ederek formu dolduran ve geçerli sayılan katılımcı sayısı 218 olarak gerçekleşmiştir. Veriler, Ordu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 01.06.2023 tarih ve 2023\103 sayılı kararı ile 2023 yılı Haziran-Ağustos ayları arasında toplanmıştır.

Veri Toplama Araçları

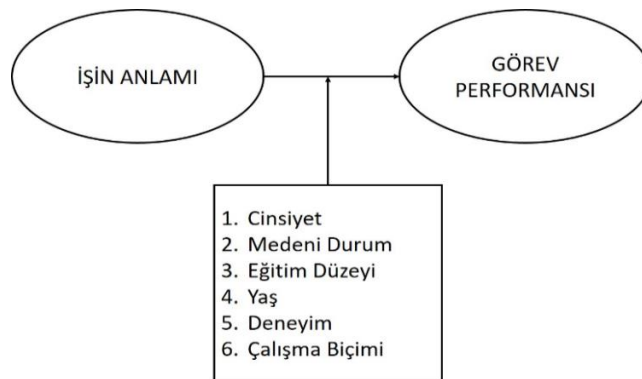
Araştırma analizlerinde kullanılan veri seti, yazına dayanarak oluşturulan anket formu aracılığıyla elde edilmiştir. Anket formu, demografik bilgileri içeren ifadelerin yer aldığı ilk bölüm ve katılımcıların işe ilişkin anlam algıları ile görev performanslarını ölçmek amacıyla kullanılan ölçeklere ilişkin ifadelerin yer aldığı ikinci bölümden oluşmaktadır.

İşin anlamı değişkenini ölçmek amacıyla, Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen 10 maddelik “İşin Anlamı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama ve geçerlik güvenirlik çalışması, Fındıklı, Keleş ve Afacan (2017) tarafından yapılmıştır.

Görev performansı değişkenini ölçmek amacıyla, Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenirliği gerçekleştirilen analizlerle gösterilen 4 maddelik “Görev performansı Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırma Modeli

Araştırma modeli, işin anlamı ile görev performansı arasında bir ilişkinin var olduğu ve bu ilişkide seçilen demografik değişkenlerin düzenleyici rolü olduğu varsayımı ile oluşturulmuştur. Modelde işin anlamı bağımsız değişken, görev performansı bağımlı değişken, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, cinsiyet, deneyim ve çalışma biçimi ise birer düzenleyici değişken olarak yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bulgular

Araştırma Örneklemine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)	Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	39	17,9	Evli	185	84,9
Erkek	179	82,1	Bekâr	33	15,1
Toplam	218	100	Toplam	218	100

Yaş	Frekans	Yüzde (%)	Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
35 yaş altı	39	17,9	Ön Lisans	26	11,9
36-45 yaş arası	51	23,3	Lisans	181	83,0
46-55 yaş arası	122	56	Lisansüstü	11	5,1
56 yaş ve üzeri	6	2,8			
Toplam	218	100	Toplam	218	100

Tecrübe	Frekans	Yüzde (%)	Çalışma Biçimi	Frekans	Yüzde (%)
0-5 yıl	33	15,1	Bağımsız	157	72
6-10 yıl arası	28	12,8	Şirkete bağlı	40	18,4
11 -15 yıl arası	120	55,1	Mali müşavirlik ofisine bağlı olarak çalışan	21	9,6
16 yıl ve üzeri	37	17,0			
Toplam	218	100	Toplam	218	100

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların yüzde 82 gibi büyük bir çoğunluğunun erkek olduğu ayrıca yüzde 83'lük bölümünün lisans, yüzde 5'lik bölümünün ise lisansüstü eğitim aldığı görülmektedir. Katılımcıların yaş aralıkları ise, çoğunluğu (yüzde 56) 46-55 yaş arası olmak üzere, sırayla 36-45 yaş (yüzde 23), 35 yaş altı (yüzde 17,9) ve 56 yaş üzeri (yüzde 2,8) şeklinde sıralanmaktadır. Herhangi bir büro ya da şirkete bağlı olmaksızın kendi ofisinde faaliyet gösteren muhasebe profesyonelleri, katılımcıların büyük bölümünü (yüzde 72) oluşturmaktadır. Bu oranı yüzde 18,3 ile şirkete bağlı çalışan katılımcıları, yüzde 9,6 ile bir mali müşavirlik ofisine bağlı olarak çalışan katılımcılar izlemektedir.

Geçerlilik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan işin anlamı ve görev performansı ölçeklerinin geçerliği, doğrulayıcı faktör analizi ile yapılmış, güvenilirlikleri ise Cronbac'h Alpha analizi ile değerlendirilmiştir.

Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Bulguları

Ölçeklerin Cronbac'h Alpha katsayılarına ilişkin bulgular Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Cronbac'h Alpha Katsayıları

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbac'h Alpha
İşin Anlamı Ölçeği	6	0,866
Görev Performansı Ölçeği	4	0,730

Cronbac'h Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında bir değer almakta ve 0,70'in üzerinde bir değer alması ölçek güvenilirliğinin sağlandığı şeklinde yorumlanmaktadır (Özdemir, 2013). Tablo 2 incelendiğinde işin anlamı ölçeğinin 0,866; görev performansı ölçeğinin ise 0,730 Cronbac'h Alpha katsayısına sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda, her iki ölçek için güvenilirliğin sağlandığı ifade edilebilir.

Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Araştırmada kullanılan işin anlamı ve görev performansı ölçekleri, Türkçe geçerlik ve güvenilirlikleri yapıldıktan sonra Türkiye'de de de birçok kez farklı araştırmalarda kullanılmış olduklarından, yapısal geçerliliklerinin test edilmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılması uygun görülmüştür.

Yazında DFA örneklem yeterliliği için farklı değerlendirmeler bulunmaktadır. Bu yaklaşımlarda örneklem büyüklüğünün, madde sayısının 5 katı (Child, 2006) ya da 10 katı olması gerektiği (Kline, 2005; Andrew, Pedersen ve McEvoy, 2011) yönünde farklı değerlendirmeler yapılmıştır. Genel kanı ise örneklem büyüklüğünün bu koşulların yanında ayrıca 200'ün altında olmaması gerektiği yönündedir (Kline, 2005; Doğan vd., 2017). Bu değerlendirmeler ışığında araştırmada kullanılan veri seti örneklem büyüklüğünün (N:218), DFA için yeterli olduğu görülmektedir.

İşin anlamı ölçeğinin, orijinal formu olan 10 ifade ve tek faktörlü yapısının geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla DFA yapılmıştır. Uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlara ulaşması için programın önerdiği modifikasyonlar çerçevesinde ölçekte yer alan 3,7,8

ve 10. ifadeler analiz dışında tutulmuş, 1-2 ve 4-5 maddeler arasında da kovaryans bağlantıları oluşturulmuştur.

Ölçekten ifade çıkartıldığı için açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve 6 ifadenin yer aldığı ölçeğin tek boyutlu bir yapı oluşturduğu görülmüştür. (Açıklayıcı faktör analizi için gerekli örneklem yeterliliği tespiti amacıyla KMO and Barlett's Testi yapılmış ve KMO değeri 0,815, anlamlılık ise 0.00 olduğu görülmüştür). Açıklayıcı faktör analizi sonucunda oluşan tek faktörlü yapıda yer alan ifadelere ait faktör yükleri Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3: İşin Anlamı Ölçeği Madde Faktör Yükleri

İfade	Faktör
1 Kariyerim benim.....	0.659
2 İşim kişisel gelişimime.....	0.831
4 İşimin hayatımın anlamına.....	0.725
5 İşimin anlamlı olduğuna.....	0.902
6 İşimin hizmet verdiğim.....	0.740
9 İşimin tatmin edici.....	0.922

Tablo 3 incelendiğinde açıklayıcı faktör analizi ile oluşan tek boyutlu yapıda yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0.659 ile 0.922 arasında değiştiği görülmektedir.

Oluşan tek boyutlu yapı için uygulanan DFA ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 4'de yer almaktadır. Tabloda yer alan uyum iyiliği değerleri, ölçeğin 6 ifade ve tek faktörlü yapısının geçerli olduğunu göstermektedir. Bu nedenle analizlerde ölçek bu formu ile kullanılmıştır.

Görev performansı ölçeğinin orijinal formu olan 4 ifadeden oluşan tek faktörlü yapısının geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla DFA yapılmıştır. Analiz neticesinde, uyum iyiliği değerleri Tablo 4'de yer almaktadır. Tabloda yer alan uyum iyiliği değerleri ölçeğin 4 ifade ve tek faktörlü yapısının geçerli olduğunu göstermektedir. Bu nedenle analizlerde ölçek bu formu ile kullanılmıştır.

Tablo 4: Ölçeklere İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	$\Delta\chi^2/df$	GFI	CFI	RMSA
İşin Anlamı Ölçeği (İAN)	2,104	0,975	0,990	0,075
Görev Performansı (GP)	0,072	1,000	1,00	0,000

Muhasebe Meslek Mensuplarının İşin Anlamına Yönelik Algıları ile Görev Performansları Arasındaki İlişkide Demografik Değişkenlerin Düzenleyici Etkisi

Tablo 4 incelendiğinde ölçek uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum ve kabul edilebilir uyum sınırlarında olduğu, dolayısıyla ölçeklerin yapısal geçerliliklerinin sağlandığı görülmektedir.

Görev performansı ölçeğinde yer alan ifadelere ait faktör yükleri Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5: Görev Performansı Ölçeği Madde Faktör Yükleri

İfade	Faktör
1 Görevlerimi tam.....	0.773
2 İş hedeflerim.....	0.411
3 Sunduğum hizmet.....	0.973
4 Bir problem.....	0.672

Tablo 5 incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0.411 ile 0.973 arasında değiştiği görülmektedir.

Değişkenler Arası İlişkinin Belirlenmesine İlişkin Korelasyon Analiz Bulguları

Araştırma değişkenleri olan işin anlamı ve görev performansı arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Analizi ile belirlenmiştir. Korelasyon analizi bulguları Tablo 6'da yer almaktadır. Tablo 6'da ayrıca değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri de görülmektedir.

Tablo 6: İşin Anlamı ve Görev Performansı Korelasyon Analizi, Ortalama ve Standart Sapma Bulguları

Değişkenler	\bar{x}	Ss	İşin Anlamı	Görev Performansı
İşin Anlamı	4,63	,6032	1	0,213**
Görev Performansı	4,00	,5772	0,213**	1

**p<0,01 düzeyinde anlamlı

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların işe ilişkin anlam ve görev performans düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Tablo 6'da ayrıca işin anlamı ve görev performansı değişkenleri arasında pozitif yönlü, anlamlı ancak zayıf bir ilişki olduğu da görülmektedir (p<0,01).

Hipotez Testleri

H1: İşe ilişkin anlam algısı, görev performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Araştırmanın ilk hipotezi olan “İşe ilişkin anlam algısı, görev performansını pozitif yönde etkilemektedir.”, test etmek amacıyla gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi bulguları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7: İşin Anlamının Görev Performansı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Değişken	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar		
	β	Sh	β	t	p
Sabit	3,063	0,297		10,304	,000
<i>İşin Anlamı</i>	0,204	0,064	,213	3,204	,002

Bağımlı Değişken: Görev Performansı; R= .213, R²= .045, F= 10,267, p=.002

Bulgular, işin anlamlı oluşunun görev performansını üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($p < 0,05$). Bir başka ifadeyle, görev performansının yüzde 4,5 (R²=0,045)’luk bir oranda işin anlamlı bulunmasının etkisi ile açıklanabileceği söylenebilir. Görece düşük bir etki de olsa, işini anlamlı bulan çalışanların görev performanslarının olumlu etkilendiği ifade edilebilir.

Araştırmanın ikinci hipotezi (H2) katılımcıların işlerine ilişkin anlam algılarının görev performansı üzerindeki etkisinde demografik değişkenlerin düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik olarak oluşturulmuştur. Düzenleyici değişken analizleri SPSS Hayes Process uygulaması kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

H2: Demografik özellikler, işin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinde düzenleyici etkiye sahiptir. İşin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinde demografik değişkenlerin düzenleyici etkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik analiz sonucu elde edilen bulgular; cinsiyet değişkeni için Tablo 8’de, medeni durum değişkeni için Tablo 9’da, eğitim düzeyi değişkeni için Tablo 10’da, yaş değişkeni için Tablo 11’de, deneyim değişkeni için Tablo 12’de, çalışma biçimi değişkeni için Tablo 13’de yer almaktadır.

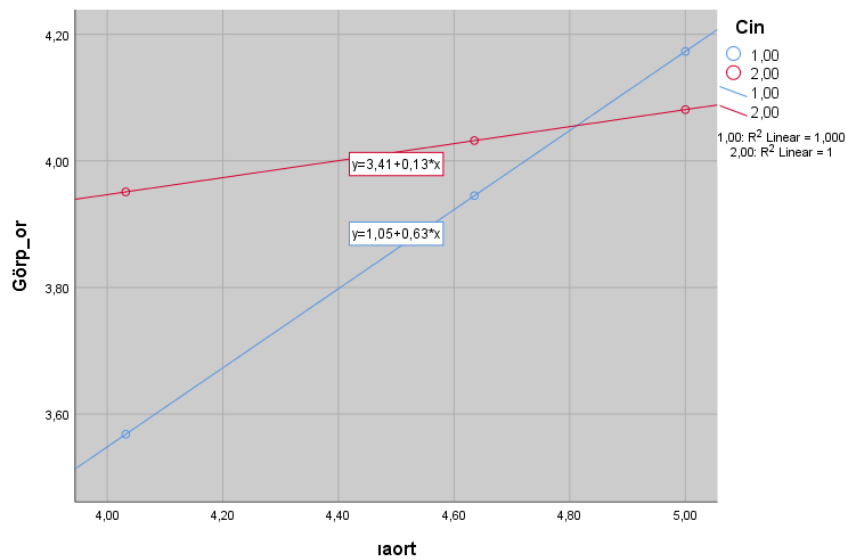
Muhasebe Meslek Mensuplarının İşin Anlamına Yönelik Algıları ile Görev Performansları Arasındaki İlişkide Demografik Değişkenlerin Düzenleyici Etkisi

Tablo 8: İşin Anlamının Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde Cinsiyetin Düzenleyici Rolü

Bağımlı Değişken: Görev Performansı						
	β	SH	t	p	EDGA(%95)	EYGA (%95)
Sabit	-1,308	1,633	-0,801	0,424	-4,528	1,911
İşin Anlamı	1,115	0,357	3,120	0,002	0,410	1,819
Cinsiyet	2,358	0,861	2,737	0,007	0,660	4,056
İşin Anlamı x Cinsiyet	-0,490	0,188	-2,607	0,010	-0,860	-0,120
Düzenleyici Değişken: Cinsiyet						
R ² de değişim: 0,029 p: 0,01						

EDGA: En düşük güven aralığı, **EYGA:** En yüksek güven aralığı,

Tablo 8 incelendiğinde cinsiyetin düzenleyici değişken olduğu araştırma modelinden elde edilen sonuca göre işin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolünün anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = -0,490$ $t = -2,607$ $p < 0,05$). Cinsiyetin modele dâhil edilmesiyle R² 'deki değişim 0.029 olarak gerçekleşmiştir ($p < 0,05$). Ayrıca EDGA (-0,860) ve EYGA (-0,120) değer aralıklarının "0" içermemesi de düzenleyici etkinin anlamlı olduğu varsayımın desteklemektedir.



Şekil 2. İşin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü

Şekil 2 incelendiğinde, kadın katılımcıların görev performanslarının işlerin ilişkin anlam algısından olumlu etkilene düzeyinin daha belirgin (Effect; 0,63) olduğu; diğer taraftan erkek katılımcıların ise işe ilişkin anlam algılarındaki değişimin görev performansı üzerindeki etkisinin görece daha düşük (Effect; 0,13) olduğu görülmektedir.

İşin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinde medeni durumun düzenleyici etkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 9’da görülmektedir.

Tablo 9: İşin Anlamının Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde Medeni Durumun Düzenleyici Rolü

Bağımlı Değişken: Görev Performansı						
	β	SH	t	p	EDGA(%95)	EYGA (%95)
Sabit	3,842	0,145	26,484	0,000	3,556	4,128
İşin Anlamı	0,114	0,129	0,879	0,381	-0,141	0,369
Medeni Durum	0,146	0,125	1,164	0,246	-0,101	0,393
İşin Anlamı x Medeni durum	0,021	0,104	0,198	0,843	-0,184	0,225
Düzenleyici Değişken: Medeni Durum						
R ² de değişim: 0,000 p: 0,843						

Tablo 9 incelendiğinde medeni durumun düzenleyici değişken olduğu araştırma modelinden elde edilen sonuca göre işin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinde medeni durumun düzenleyici rolünün istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($\beta=0,021$ $t=0,198$ $p>0,05$). Medeni durum değişkeninin modele dâhil edilmesiyle R²’deki bir değişim gerçekleşmediği de görülmektedir ($p>0,05$). Ayrıca EDGA (-0,184) ve EYGA (0,225) değer aralıklarının “0” içermesi de düzenleyici etkinin olduğu varsayımının anlamlı olmadığını göstermektedir.

İşin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinde eğitim düzeyinin düzenleyici etkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 10’da görülmektedir.

Muhasebe Meslek Mensuplarının İşin Anlamına Yönelik Algıları ile Görev Performansları Arasındaki İlişkide Demografik Değişkenlerin Düzenleyici Etkisi

Tablo 10: İşin Anlamının Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Rolü

Bağımlı Değişken: Görev Performansı						
	β	SH	t	p	EDGA(%95)	EYGA (%95)
Sabit	4,012	0,035	119,879	0,000	3,943	4,081
İşin Anlamı	-0,081	0,038	2,105	0,036	0,005	0,157
Eğitim Düzeyi	-0,234	0,035	-6,648	0,000	-0,304	-0,165
İşin Anlamı x Eğitim Düzeyi	0,037	0,032	1,149	0,252	-0,026	0,100
Düzenleyici Değişken: Eğitim Düzeyi						
R ² de değişim: 0,005; p: 0,252						

Tablo 10 incelendiğinde eğitim düzeyinin düzenleyici değişken olduğu araştırma modelinden elde edilen sonuca göre işin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinde eğitim düzeyinin düzenleyici rolünün anlamlı olmadığı görülmektedir ($\beta= 0,037$ $t= 1,149$ $p>0.05$). Ayrıca bulgular, eğitim düzeyi değişkeninin modele dâhil edilmesiyle R² 'deki değişimin oldukça düşük olduğunu (0.005) ve bu etkinin de anlamlı olmadığını göstermektedir ($p<0.05$). EDGA (-0,026) ve EYGA (0,100) değer aralıklarının “0” içermesi de düzenleyici etkinin olduğu varsayımının anlamlı olmadığına işaret etmektedir.

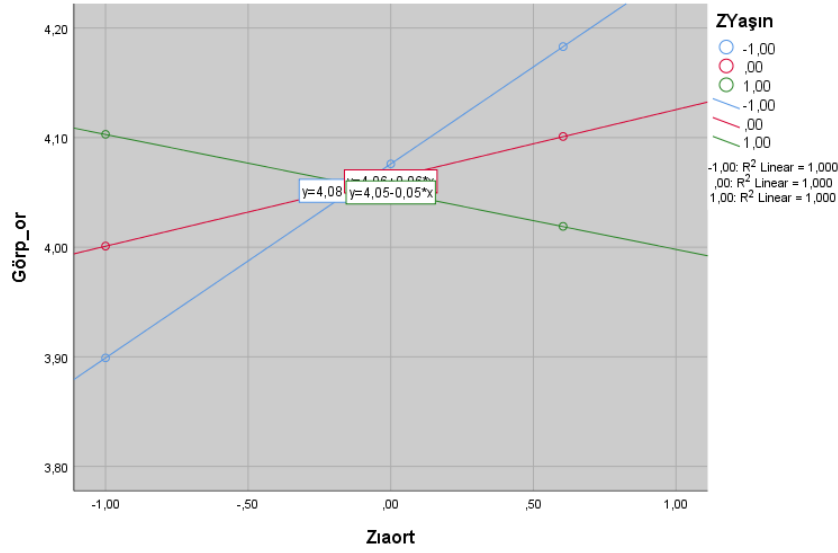
İşin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinde yaşın düzenleyici etkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 11’de görülmektedir.

Tablo 11: İşin Anlamının Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde Yaşın Düzenleyici Rolü

Bağımlı Değişken: Görev Performansı						
	β	SH	t	p	EDGA(%95)	EYGA (%95)
Sabit	4,063	0,042	97,797	0,000	3,981	4,145
İşin Anlamı	0,062	0,047	1,325	0,187	-0,030	0,155
Yaş	-0,013	0,043	-0,296	0,767	-0,098	0,072
İşin Anlamı x Yaş	-0,115	0,037	-3,121	0,002	-0,187	-0,042

Düzenleyici Değişken: YaşR²’de değişim: 0,042 p: 0,00

Tablo 11 incelendiğinde yaşı düzenleyici değişken olduğu araştırma modelinden elde edilen sonuca göre işin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinde yaşı düzenleyici rolünün anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = -0,115$ $t = -3,121$ $p < 0,05$). Yaş değişkeninin modele dâhil edilmesiyle R²’deki değişim 0.042 olarak gerçekleşmiştir ($p < 0,05$). Ayrıca EDGA (-0,187) ve EYGA (-0,042) değer aralıklarının “0” içermemesi de düzenleyici etkinin olduğu varsayımının anlamlılığını desteklemektedir.



Şekil 3. İşin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinde yaşı düzenleyici rolü

Şekil 3 incelendiğinde düşük yaş grubunda yer alan katılımcıların görev performanslarının işlerine ilişkin anlam algısından etkilenme düzeyinin daha belirgin (Effect; 0,17) olduğu; diğer taraftan yaş arttıkça ise işe ilişkin anlam algılarındaki değişimin görev performansı üzerindeki etkisinin görece daha düşük (Effect (0); 0,06; Effect (1); 0,05) olduğu görülmektedir.

İşin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinde deneyimin düzenleyici etkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 12’de görülmektedir.

Muhasebe Meslek Mensuplarının İşin Anlamına Yönelik Algıları ile Görev Performansları Arasındaki İlişkide Demografik Değişkenlerin Düzenleyici Etkisi

Tablo 12: İşin Anlamının Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde Deneyimin Düzenleyici Rolü

Bağımlı Değişken: Görev Performansı						
	β	SH	t	p	EDGA(%95)	EYGA (%95)
Sabit	4,036	0,041	98,084	0,000	3,955	4,117
İşin Anlamı	-0,046	0,036	-1,292	0,198	-0,116	0,024
Deneyim	0,105	0,048	2,173	0,031	0,010	0,199
İşin Anlamı x Deneyim	0,012	0,020	0,617	0,538	-0,027	0,052
Düzenleyici Değişken: Deneyim						
R ² de değişim: 0,002 p: 0,538						

Tablo 12 incelendiğinde yaşın düzenleyici değişken olduğu araştırma modelinden elde edilen sonuca göre işin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinde deneyimin düzenleyici rolünün istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($\beta= 0,012$ $t= 0,617$ $p>0.05$). Deneyim değişkeninin modele dâhil edilmesiyle R² 'deki değişim 0.061 olarak gerçekleşmiştir ($p<0.05$). Ayrıca EDGA (-0,027) ve EYGA (0,052) değer aralıklarının “0” içermesi de düzenleyici etkinin olduğu varsayımının doğrulanmadığını göstermektedir.

İşin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinde deneyimin düzenleyici etkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 13’de görülmektedir.

Tablo 13: İşin Anlamının Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışma Biçiminin Düzenleyici Rolü

Bağımlı Değişken: Görev Performansı						
	β	SH	t	p	EDGA(%95)	EYGA (%95)
Sabit	3,985	0,043	92,341	0,000	3,900	4,070
İşin Anlamı	0,283	0,059	4,833	0,000	0,168	0,399
Çalışma Biçimi	0,182	0,050	3,617	0,000	0,083	0,281
İşin Anlamı x Çalışma	-0,036	0,034	-1,046	0,297	-0,103	0,032

Biçimi						
Düzenleyici Değişken: Çalışma Biçimi						
R ² ’de değişim: 0,005 p: 0,297						

Tablo 13 incelendiğinde çalışma biçiminin düzenleyici değişken olduğu araştırma modelinden elde edilen sonuca göre işin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinde çalışma biçiminin düzenleyici rolünün anlamlı olmadığı görülmektedir ($\beta = -0,036$ $t = 92,341$ $p > 0,05$). Ayrıca bulgular, çalışma biçimi değişkeninin modele dâhil edilmesiyle R²’deki değişimin oldukça düşük olduğunu (0.005) ve bu etkinin de anlamlı olmadığını göstermektedir ($p < 0,05$). EDGA (-0,103) ve EYGA (0,032) değer aralıklarının “0” içermesi de düzenleyici etkinin olduğu varsayımının anlamlı olmadığını işaret etmektedir.

Tartışma ve Sonuç

Muhasebe mesleğini icra eden profesyonellerin yaptıkları işi ne kadar anlamlı buldukları ve işe ilişkin bu anlam algılarının görev performansları üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan çalışmada işin anlamının görev performansı üzerinde etkisi olduğu varsayımıyla, katılımcıların demografik özelliklerinin bu etkide düzenleyici değişken rolü olup olmadığı da test edilmiştir.

Muhasebe mesleği açısından görev performansının, yapılan işin genellikle yasal prosedürlerle belirlenmiş süreler, resmi ilişkiler ve yapılan işlemlere ilişkin sonuçların parasal yükümlülükleri içermesi gibi özellikler nedeniyle oldukça önemli olduğu söylenebilir. Aynı nedenlerden yola çıkarak, mesleği icra eden profesyonellerin görev performanslarını etkileyen unsurların belirlenmesi de aynı derecede önem arz ettiği düşünülmektedir.

Araştırmanın kabul edilen H1 hipotezi, işe ilişkin anlamın, özellikle içsel motivasyonu arttırarak çalışanları işleri için ekstra zaman ve çaba harcamaya daha istekli hale getirdiğini ortaya koyan araştırmalara dayanarak açıklanabilir (Lysova, vd., 2019; Allan, 2017).

Yazında araştırma sonuçları ile örtüşen, farklı örneklem ve yaklaşımlarla gerçekleştirilmiş araştırmalar bulunmaktadır. Yıldırım ve Kaplan (2022: 1738), kamu okullarında görev yapan öğretmenler ile gerçekleştirdikleri araştırmada işini anlamlı bulan öğretmenlerin görev performanslarının olumlu etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde, Polatçı ve Sobacı (2021: 198), akademisyenlerden oluşan örneklemde gerçekleştirdikleri araştırmada, işin anlamına ilişkin algıda gerçekleşen artışın görev

Muhasebe Meslek Mensuplarının İşin Anlamına Yönelik Algıları ile Görev Performansları Arasındaki İlişkide Demografik Değişkenlerin Düzenleyici Etkisi

performansını arttırdığını tespit etmişlerdir. Özkan (2017:112), farklı alanlarda çalışan 408 katılımcı ile bir araştırma yapmış ve araştırmada işin anlamının görev performansı üzerindeki pozitif yönlü etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca yazında, Tong vd., (2017), Van Wingerden ve Van Der Stoep (2018) ve Zeglat ve Janbeik (2019) gibi farklı örneklerde bu araştırmanın bulgularına paralel sonuçlar veren çalışmalar bulunmaktadır.

Araştırmada, farklı demografik değişkenlerin işin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinde düzenleyici rol üstlendiği varsayımına dayalı bir model de geliştirilmiştir.

Araştırma modelinden yola çıkarak yapılan analizlerde, cinsiyet değişkeninin işin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinde düzenleyici rol üstlendiği belirlenmiştir. Söz konusu bulgu, katılımcıların cinsiyetinin işin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinin yönü veya boyutunu değiştirdiği şeklinde ifade edilebilir. Bulgulara göre bu değişim, kadın katılımcıların işe ilişkin anlam algılarının görev performansları üzerindeki etkisinin daha yüksek, erkek katılımcıların ise daha düşük olması şeklinde gerçekleşmektedir.

Her ne kadar yılar içerisinde cinsiyet kaynaklı farklılıkların toplumsal farkındalığın artmasıyla giderek azaldığı görüle de bugün itibariyle farklılıkların tamamen ortadan kaybolduğu bir toplumsal düzenden bahsetmek mümkün görülmemektedir. Vatandaş (2007: 30), toplumsal düzen tarafından kadın ve erkek için birbirinden bütünüyle farklı iki ayrı davranış, düşünüş ve algı dünyası öngörüldüğünü ifade etmektedir. Cinsiyet farklılıklarının, genellikle kadınların ve erkeklerin doğasından, bir başka ifadeyle fiziksel ve psikolojik özelliklerinden kaynaklandığı yaygın olarak kabul görmüş bir bakış açıdır (Yoder ve Kahn, 2003: 281). Dolayısıyla bu farklılıkların iş yaşamına yansması ve işle ilgili duygu, tutum ve davranışlarını etkilemesi beklenebilir.

Yazında yer alan benzer araştırmalar incelendiğinde; Burbano vd. (2022: 28), işi anlamlı bulma bakımından kadınlar ve erkekler arasında farklılık olduğunu vurguladığı görülmektedir. Yener (2018: 52) ise, kadın ve erkeklerin cinsiyet normlarından kaynaklanan farklılıklara nedeniyle işlerini değerlendirme biçimlerinin ve buna bağlı olarak işe ilişkin anlam algılarının farklılaştığını ifade etmektedir.

Araştırma bulgularına dayanarak işin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinde yaşın düzenleyici değişken olduğu görülmüştür. Bir başka ifadeyle, araştırma bulguları katılımcıların yaşlarının işin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinin yönü veya boyutunu değiştirdiğini göstermektedir. Bulgulara göre bu değişim, işin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinin düşük yaş grubundan yüksek yaş grubuna doğru gittikçe

azalması şeklinde gerçekleşmektedir. Söz konusu etkiyi yaş gruplarının içinde buldukları yaşam evreleri, deneyimleri, sosyal pozisyonları arasındaki farklılıkların işlerine ilişkin bakış açılarını da farklılaştırması ile açıklamak mümkündür.

Yazında yer alan benzer araştırmalar incelendiğinde; Hoole ve Bonnema (2015:7), finans kuruluşlarında çalışan katılımcılarla gerçekleştirdikleri araştırmada farklı jenerasyonlardan katılımcıların işe ilişkin anlam düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edildiği görülmektedir. Benzer şekilde, Özkan (2017: 106) gerçekleştirdiği araştırmada işe ilişkin anlam algısının yaş grupları arasında anlamlı şekilde farklılaştığını; Sobacı (2021:141) da hem işe ilişkin anlam hem de görev performanslarının yaş grupları arasında anlamlı şekilde farklılaştığını belirlemişlerdir. Çetin Aydın ve Başol (2014:9-10) ise bu araştırmadan farklı olarak işe ilişkin anlamın katılımcıların jenerasyonlarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırma bulgularından, katılımcıların medeni durumlarının, eğitim düzeylerinin, deneyimlerinin ve çalışma biçimlerinin (Bağımsız, şirkete bağlı, mali müşavirlik ofisine bağlı) işin anlamının görev performansı üzerindeki etkisinin yönü veya boyutunu değiştirici bir etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır.

Araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, işini anlamlı bulmanın görev performansı üzerinde olumlu etkisinin olduğu, bu etkinin düşük yaş grubunda yer alan katılımcıdan yüksek yaş grubuna geçtikçe azaldığı, ayrıca erkek katılımcılar açısından söz konusu etkinin kadın katılımcılara göre daha sınırlı olduğu söylenebilir.

Bu bağlamda, işi daha anlamlı hale getirecek her bir unsurun görev performansına olumlu katkı sağlayacağı ifade edilebilir. Performans kavramı, işletmeler açısından sürekliliği sağlamanın önemli gerekliliklerinden birisi olmanın yanında bireysel çalışanlar açısından da iş yaşamında potansiyel gelişim olanakları bakımından son derece önemlidir. Bu bakımdan anlam-performans ilişkisini etkileyecek demografik değişkenler dışında örgütsel, psikolojik birçok faktör söz konusu olabilir. İleride yapılacak araştırmalar ile iki değişken arasındaki ilişkide düzenleyici ya da aracı etkisi olabilecek farklı değişkenlerin değerlendirilmesinin örgütsel davranış alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yazar Katkıları: Metnin tamamı iki yazarın ortak ve eşit katkılarıyla oluşturulmuştur.

Çıkar Beyanı: Bu çalışmada çıkar çatışması bulunmamaktadır. Tüm yazarlar iş birliği içerisinde bu çalışmayı hazırlamıştır.

Kaynaklar

- Akçakanat, Ö., ve Kılınc, Z. (2021). Muhasebe meslek mensupları mutlu mu? İşin anlamı ve yaşamın anlamının mutluluk üzerine etkisi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 14 (2), 665-693.
- Allan, B. A., Autin, K. L. ve Duffy, R. D. (2014). Examining social class and work meaning within the psychology of working framework. *Journal of Career Assessment*, 22, 543–61
- Allan, B. A. (2017). Task significance and meaningful work: A longitudinal study, *Journal of Vocational Behavior*, 102, 174-182.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., ve Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528.
- Albrecht, S.L., Green, C.R.ve Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability*, 13, 4045. <https://doi.org/10.3390/su13074045>.
- Andrew DPS, Pedersen PM ve McEvoy CD. (2011). Research Methods in Sport Management. *Champaign: Human Kinetics*, p.203-7.
- Aysan, M. A. (2007). Muhasebe ve kurumsal yönetim. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (35), 17-24.
- Barbeitos, I., ve Oliveira, T. (2022). Understanding hosts' task performance antecedents in e-rentals. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 13(5), 835-854.
- Bayram, N. (2013). Yapısal eşitlik modellemesine giriş, AMOS uygulamaları, Ezgi Kitabevi, İstanbul.
- Borman, W. C., ve Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Burbano, V., Folke, O., Meier, S., ve Rickne, J. (2022). *The gender gap in meaningful work: explanations and implications*. Centre for Economic Policy Research.
- Çetin Aydın, G. ve Başol, O. (2014). X ve Y Kuşağı: Çalışmanın anlamında bir değişme var mı? *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4), 1-15.
- Çetinceli, K., ve Acar, Ö. F. (2023). İş yerinde sosyal medya bağımlılığı, gelişmeleri kaçırma korkusu ve görev performansı arasındaki ilişki: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(2), 70-82.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Doğan, N., Soysal, S. ve Karaman H. (2017). Aynı örnekleme açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanabilir mi? Küreselleşen dünyada eğitim. (Demirel, Ö. ve Dinçer, S., Ed.) Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Fındıklı, M, A., Keleş, H, N. ve Afacan, C. (2017). İşin anlamı kavramı ve tercüme bir ölçeğin Türkçe'de geçerlik ve güvenirlik analizi, *KAÜİİBFD* 8(16), 395-413.
- Fletcher, L. ve Schofield, K. (2021). Facilitating meaningfulness in the workplace: A field intervention study. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(14), 2975–3003.

- Frankl, V. E. (1963). Man's search for meaning: An introduction to logotherapy. New York, NY: Washington Square Press
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? Review of General Psychology, 2, 300-319.
- Fredrickson, B. L. (2000). Cultivating positive emotions to optimize health and well-being, *Prevention and Treatment*, 3(1), 1-25.
- Hoole, C., ve Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1),
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Keleş, H. N. (2017). Anlamli iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi. *The Journal of Happiness ve Well-Being*, 5(1), 154-167.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-71.
- Kline RB. (2005). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. New York: Guilford Press; 2005. p.154-186
- Krejcie, R. V., ve Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., ve Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389.
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., ve Dunn, C. P. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics*, 121, 77-90.
- Mock, T. J. (1971). Concepts of information value and accounting. *The Accounting Review*, 46(4), 765-778.
- Özkan, C. (2017). *İşin anlamlılığının iş performansı ve sapma davranışına etkisi: Mersin ilinde yapılan bir araştırma*. (Doktora Tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Polatçı, S., ve Sobacı, F. (2021). Covid-19 küresel salgınında iş performansı için aranan kaynak olarak işin anlamı: Doktorlar üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 185-207.
- Ponizovskiy V, Grigoryan L, Kühnen U ve Boehnke K (2019). Social construction of the value-behavior relation. *Frontiers in Psychology*. 10:934. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00934
- Pratt, M. G. ve Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. Cameron, J. Dutton, and R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 309-327). San Francisco: Berrett-Kohler.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., ve Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.
- Sigler, T. H., ve Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of quality management*, 5(1), 27-52.

Muhasebe Meslek Mensuplarının İşin Anlamına Yönelik Algıları ile Görev Performansları Arasındaki İlişkide Demografik Değişkenlerin Düzenleyici Etkisi

- Snavely, H. J. (1967). Accounting information criteria. *The Accounting Review*, 42(2), 223-232.
- Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C., ve Gatenby, M. (2013). The association of meaningfulness, well-being, and engagement with absenteeism: A moderated mediation model. *Human resource management*, 52(3), 441-456.
- Sobacı, F. (2021). *İşin anlamının performans üzerindeki etkisinde işte mutluluk ve psikolojik dayanıklılığın rolü: Doktorlar üzerine bir araştırma*, Doktora Tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tokat.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Steger, M. F., Dik, B. J., ve Duffy, R. D. (2012). Steger, M. F. (2012). Making meaning in life. *Psychological Inquiry*, 23(4), 381-385.
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(2), e12620.
- Tudor-Locke, C., Leonardi, C., Johnson, W. D., ve Katzmarzyk, P. T. (2011). Time spent in physical activity and sedentary behaviors on the working day: The American time use survey. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(12), 1382-1387. <http://www.jstor.org/stable/45009920>
- Tunca, S., Elçi, M. ve Murat, G. (2018). Proaktif kişilik yapısının ve yenilikçi davranışın görev performansına etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 325-335.
- Van Wingerden, J. ve Van der Stoep . (2017). The role of meaningful work in employees' work-related and general well-being. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(4), 23-37.
- Van Wingerden, J. ve Van der Stoep J (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS ONE* 13(6): e0197599. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, (35), 29-56.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., ve Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135.
- Yener, S. (2018). Kadın çalışanların kadınsı cinsiyet normları ve işin anlamlılığı arasındaki etkileşimde cinsiyet rol stresinin aracı rolü. *İş'te Davranış Dergisi*, 3(1), 42-56. <https://doi.org/10.25203/idd.331875>
- Yıldırım, A., ve Kaplan, N. (2022). İşin anlamının iş performansına etkisi: Eğitim yöneticileri üzerine bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (3), 1730-1740.
- Yoder, J. D., ve Kahn, A. S. (2003). Making gender comparisons more meaningful: A call for more attention to social context. *Psychology of Women Quarterly*, 27(4), 281-290.
- Zhai, J., ve Wang, Y. (2016). Accounting information quality, governance efficiency and capital investment choice. *China Journal of Accounting Research*, 9(4), 251-266.
- Zeglat, D., ve Janbeik, S. (2019). Meaningful work and organizational outcomes: The mediating role of individual work performance. *Management Research Review*, 42(7), 859-878.