

Adalet Sektöründe Çalışanların Çalışmaya Tutkunlukları Sürdürülebilir Kalite Algıları ile İş Performansları Arası İlişkide Rol Oynar Mı?

Bilal ÇANKIR¹

Öz

Bu çalışmada adalet sektöründe çalışanların iş performans algılarını yordayan etmenler olarak çalışmaya tutkunlukları ve sürdürülebilir kalite algıları incelenmiştir. Bu çalışmaya adalet sektöründe çalışan 137'i kadın (% 32,1), 290'ı erkek (% 67,9) 427 kişi katılmıştır. Çalışanlara çevrimiçi anket uygulanmıştır. Adalet sektöründe çalışanlarda, sürdürülebilir kalite algısı ile algılanan iş performansı arası ilişkide çalışmaya tutkunluk deneyimlerinin aracı rolü iş tatmin düzeyi kontrol edilerek test edilmiştir. Bootstrapping yöntemi ile yapılan yapısal eşitlik modellemesi sonuçlarına göre sürdürülebilir kalite ile algılanan iş performansı arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun kısmi aracı etkisi vardır. Adalet sektöründe sürdürülebilir kalite algısı, çalışanların yüksek çalışmaya tutkunluğunu yordamakta ve bu da yüksek iş performansı algısını yordamaktadır. Kısmi aracılık ise sürdürülebilir kalite algısı yüksek olduğunda algılanan iş performansının doğrudan daha yüksek algılanabileceğini göstermektedir. Çalışmaya tutkunlukları tam aracı rol oynamaktadır. Adalet sektöründeki iş tatminleri yüksek olan çalışanların çalışmaya tutkunlukları daha yüksek olmakta ve bu da yüksek iş performans algılarını yordamaktadır. Cinsiyetin düzenleyici etkisine bakıldığı çoklu gruplu aracı analizlerinde ise, tüm bu etkiler erkek çalışanlarda görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Çalışmaya Tutkunluk, İş Tatmini, İş Performansı, Sürdürülebilir Kalite Algısı, Adalet Sektörü

Does Work Engagement Play Role in the Relationship between Sustainable Quality Perceptions and Job Performance in the Justice Sector?

Abstract

This study aims to investigate job engagement and perceived sustainable quality of women and men working in the justice sector as the factors that predict their job performance perceptions. Participants consist of 137 women (32.1%) and 290 men (67.9%), 427 people in total, working in the justice sector. Employees took online survey. We tested the mediating role of job engagement on the relationship between sustainable quality perception and job performance in the justice sector. Structural equation modeling with the bootstrapping method revealed a partial mediating effect of work engagement in the relationship between sustainable quality and perceived performance. The perception of sustainable quality in the justice sector predicts the employees' work engagement, which predicts high work performance. Partial mediation shows that perceived performance can be directly influenced by when the perception of sustainable quality is high. Those with a high work engagement fully mediates the relationship between satisfaction and performance. Employees with high job satisfaction in the justice sector have a higher level of work engagement, which predicts high perceptions of job performance. In multi-group analysis of the mediation model, in which the moderating effect of gender was examined, we observed all these effects for male employees.

Key Words: Work Engagement, Job Satisfaction, Job Performance, Sustainability Quality Perception, Justice Sector


Atf İçin / Please Cite As:

Çankır, B. (2021). Adalet Sektöründe Çalışanların Çalışmaya Tutkunlukları Sürdürülebilir Kalite Algıları ile İş Performansları Arası İlişkide Rol Oynar Mı?. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(3), 1785-1795.

Geliş Tarihi / Received Date: 03.18.2020

Kabul Tarihi / Accepted Date: 05.04.2021

¹ Doç. Dr. - İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, bilal.cankir@medeniyet.edu.tr

 ORCID: 0000-0001-5126-8769

Giriş

Bu çalışmada adalet sektöründe çalışanların iş performans algılarını yordayan etmenler olarak çalışmaya tutkunlukları ve iş tatminleri ele alınmaktadır. Adalet sektöründe çalışanların kronik olarak yoğun iş stresiyle başa çıkmak zorunda kaldıkları ve dolayısıyla iş performanslarında düşüş yaşayabildikleri bilinmektedir (Brough vd., 2015, s. 103). Adalet sektörü çalışanlarının sürdürülebilir kalite algıları ile iş tatminleri, çalışanların çalışmaya tutkunluklarını şekillendirerek algıladıkları iş performansını etkileyen önemli bir etmen olabileceği düşüncesi bu çalışmanın temel motivasyonunu oluşturmaktadır.

Performans ve iş performansı özellikle sanayi devrimi sonrasında çok incelenmiş bir konudur (Fitts ve Posner, 1967, s. 25; Turner ve Schechner, 1988, s. 48; Schechner, 2017, s. 5). Çalışanların etkin ve verimli çalışmalarının sağlanması için çeşitli araştırmalar yapılmıştır (Thomas ve Bretz, 1994, s. 33; Nickerson ve Silverman, 2003, s. 445; Malik vd., 2011, s. 13230). Algılanan iş performansı, çalışanın görev ve sorumluluklarını yerine getirirken ne yapması gerektiği ile gerçekte ne yaptığı arasındaki ilişkiye ait algılamaları içerir (Arıkan ve Çankır, 2019, s. 466). İş performansı, örgüt çalışmalarında yer alan en önemli değişkenlerinden biridir. Birçok araştırmanın amacı, kişisel performansı yansıtan en iyi kıstasları saptamak ve bir kişinin örgütün hedeflerine toplam katkısının göstergesi olan kıstasları bulmaktır (Campbell ve Wierbik, 2015, s. 56). Son dönemde yapılan araştırmalar neticesinde iş performansının süreç boyutu (davranışsal) ve sonuç boyutu olduğu tespit edilmiştir (Borman ve Motowidlo, 1993, s. 215; Chamberlin vd., 2018, s. 1301). Davranışsal boyutu, kişilerin işyerinde ne yaptıklarına yani hareketin kendisine vurgu yapmaktadır (Campbell vd., 1990, s. 354). İş performansının sonuç boyutu ise kişinin davranışının sonucuna atıfta bulunur. Ancak bu boyut dışsal faktörlerden etkilenmeye oldukça açıktır. Buna örnek olarak bir satış görevlisinin müşteriye ne kadar başarılı yaklaşımı olsa da satışı müşterinin kendi sebeplerinden olayı yapamaması gösterilebilir.

İş performansının tüm bu boyutlarına dair algılar çalışanların gerçek yaşamdaki performanslarını belirlediği için algılanan performansın öncüllerini incelemek önemlidir. Çalışılan kurumun kalite süreçlerinin sürdürülebilirliğine dair algılar, çalışanların kendi performanslarına dair algılarını belirleyen etmenlerden biri olabilir. Sürdürülebilir kalite algısı da bu çerçevede çalışanların, örgütlerin sürdürülebilir kalite faaliyetlerinin ve bu faaliyetlerin etkililiklerinin ne derecede olduğunu algılamalarını belirtmektedir (Çankır, 2019, s. 110). Bir diğer ifadeyle sürdürülebilir kalite algısı, örgütlerin ne derecede sürdürülebilirlik süreçlerini yürüttüğüne, bu süreçlere ne kadar önem atfettiklerine ve çalışanlarını bu süreçlere ne kadar aktif katılımlarını sağladıklarına odaklandığına dair çalışan algılarını yansıtır (Çankır ve Eti, 2017, s. 102). Örgütlerin kalite yönetimini ne kadar sürdürülebildiğine dair algılama düzeyiyle ilintilidir. Algılanan sürdürülebilir kalite arttıkça çalışanın performans algısının da yüksek olduğu literatürde yapılan araştırma sonuçlarında ortaya konulmuştur (Çankır, 2019, s. 113; Şahin ve Çankır, 2019, s.206).

Klasik yönetim anlayışını aksine neoklasik yönetim anlayış çalışanların bir makine olmadığını, onların beklenti, istek ve ihtiyaçlarının olduğunu vurgulamıştır. Bu çerçevede filizlenen örgütsel davranış alanının konularından biri de çalışmaya tutkunluk olmuştur. Çalışanların performans algılarını yordayan etmenlerden biri de çalışmaya tutkunluk düzeyleridir. Çalışmaya tutkunluk kavramı Schaufeli ve arkadaşları (2002, s. 86) tarafından işle ilgili pozitif ve tatmin verici olan zihinsel faaliyet durumu olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın esenliği ile oldukça ilgilidir. Duygulanım ve bilişsel öğeleri olan bu süreç anlık veya gelip geçici değildir (Schaufeli vd., 2006, s. 83). Geniş bir zamana yayılır ve süreklilik gösterir. Bir kişiye, nesneye veya olaya yönelik değildir. Bu zihinsel durumun canlılık, adanmışlık ve çalışmaya odaklanma özellikleri bulunur (Schaufeli ve Bakker, 2003, s. 41). Canlılık, işte enerjik, kararlı ve tutarlı olmayı içerir (Schaufeli vd., 2002, s. 87). Adanmışlık, işine ilgi duyma, işini önemseme ve hevesli yapmakla ilgilidir. Çalışmaya odaklanma veya yoğunlaşma ise çalışırken kendini çevresel uyaranlardan soyutlayabilme, işine odaklanmanın sürdürülebilmesi (yüksek konsantrasyon) ve işte zamanın su gibi akıp geçme hissi ile bağlantılıdır. Çalışmaya tutkunluğun tüm bu öğeleri arttıkça algılanan performans düzeyinin yüksek olması beklenir. Çalışmaya tutkunluk literatüre yaklaşık 15 yıl önce kazandırılmış ve o tarihten itibaren farklı ülkelerden araştırmacılar bu kavramı araştırmışlardır (Hakanen vd., 2006; Bakker ve Albrecht, 2018; Karatepe vd., 2020).

İş tatmini de çalışan performansına dair algıları belirleyen etmenlerden biridir. İş tatmini, işin ve çalışanların istek ve beklentilerinin bir diğerine uyum gösterdiği vakit gerçekleşen, çalışanların işlerinden hissettikleri hoşnutluk olarak ifade edilmektedir (Locke, 1976, s. 145; Muchinsky, 2000, s. 478, Fritzsche ve Parrish, 2005, s. 589; Turunç ve Çelik, 2012, s. 185). İş tatminini etkileyen unsurlar işe ve çalışılan ortama göre farklılaşmakla beraber özünde birbirleriyle benzer karakteristik özellikleri taşırlar. Bu unsurlar temelde

iş çevresi ve kişisel değişkenler olarak iki temel ayırmda araştırılmaktadır. İş çevresi olarak çalışma ortamı ve iklimi, işin özelliği, iletişim, terfi, ücret, özerklik ve kararlara katılma gibi unsurlar sayılırken, kişisel faktörler yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni hal, mesai saatleri ve bireysel özelliklerdir (Jansen vd., 1996, s. 198; Kula vd., 2015, s. 365). İş tatmini literatürde uzun süredir bulunan bir kavram olması sebebiyle bu kavram adalet sektöründe pek çok araştırmacı tarafından incelenmiştir (Mikyuck ve Cleary, 2016; Isgör ve Haşpolat, 2016; Wolfe ve Lawson, 2020). Daha önceden yapılan pek çok çalışmada iş tatmini ile performans arasındaki ilişki ortaya konulmuştur (Pincus, 1986; Judge vd., 2001; Hassan, 2020).

Yöntem

Araştırma çevrimiçi anket hazırlanarak kolayda örneklem yöntemi ile İstanbul'da adalet sektöründe görev yapanlara (sorulan anket sorusunda adalet sektöründe çalıştığını ifade edenlere) uygulanmıştır. Adalet sektöründe çalışanların kronik olarak yoğun iş stresiyle başa çıkmak zorunda kaldıkları ve dolayısıyla iş performanslarında düşüş yaşayabildikleri yukarıda da bir kısmı belirtilen çalışmalarda görölmektedir. Araştırmanın adalet sektöründe çalışanlar üzerinde yapılmış olmasının başlıca sebebi bu olmakla birlikte, bu sektörde çalışanlarla ilgili yeterli çalışma yapılmamış olması da örneklem tercihinin neden olmuştur. Bu çalışma ile öncelikle sürdürülebilir kalite algısının çalışmaya tutkunluk ve iş tatmini üzerindeki etkisi ve çalışmaya tutkunluğun iş performansı üzerindeki etkisi test edilmiştir. Ardından, sürdürülebilir kalite algısının iş performansı üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracılık etkisi test edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Algılanan İş Performansı. Çalışanların algıladıkları iş performanslarını değerlendirmek için Kirkman ve Rosen'in (1999) geliştirdiği iş performansı algısı ölçeği kullanılmıştır. Altı maddeden oluşan ölçeğin dört maddesi Çöl (2011) tarafından Türkçeye çevrilmiştir (Cronbach alfa = 0,83). Ölçeğe ilişkin örnek maddeler şöyledir: "Görevlerimi tam zamanında tamamlarım." ve "İş hedeflerime fazlasıyla ulaşırım." Katılımcılar her bir ifadeyi 7'li Likert ölçeğinde 1 = "Hiç katılmıyorum.", 7 = "Tamamen katılıyorum." değerlendirmiştir. Yüksek puanlar yüksek iş performans algısını göstermektedir.

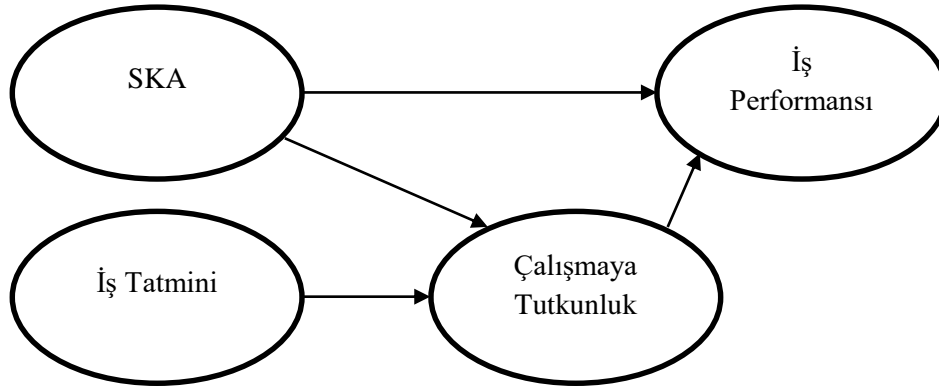
Çalışmaya Tutkunluk. Çalışanların çalışmaya tutkunlukları, Utrecht Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale 3, UWES-3) ile ölçölmüştür. Orijinalinde dokuz madde olan UWES (Schaufeli vd., 2002, s. 486), Schaufeli ve arkadaşları (2017, s. 265) tarafından üç maddeye indirgenmiştir. Bu çalışmada ölçeğin Çankır ve şahin (2018, s. 339) tarafından Türkçeye uyarlanan üç maddelik hali kullanılmıştır (Cronbach alfa = 0,85). Ölçeğe ilişkin örnek madde şöyledir: "Çalışırken kendimi işime kaptırırım". Her madde 5'li Likert tipi ölçekleme ile değerlendirilmiştir (1 = "Hiç katılmıyorum.", 5 = "Tamamen katılıyorum."). Yüksek puanlar yüksek düzeyde çalışmaya tutkunluğu göstermektedir.

İş Tatmini. Çalışanların iş tatmini eğilimleri ise Brayfield ve Rothe'un (1951, s. 310) beş ifadeli ölçeği ile değerlendirilmiştir. Bilgin (1995, s. 109) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin ifadelerine bir örnek şöyledir: "İşimi çoğu zaman severek yaparım." Her ifade 5'li Likert tip ölçekleme (1 = "Hiç katılmıyorum.", 5 = "Kesinlikle katılıyorum." ile değerlendirilmiştir (Cronbach alfa = 0,85). Yüksek ölçek puanı yüksek düzeyde iş tatminini gösterir.

Sürdürülebilir kalite algısı. Çankır ve Eti (2017, s. 347) tarafından yükseköğretim kurumları örnekleminde geliştirilen sürdürülebilir kalite algısı ölçeği (SKA-Ö) kullanılmıştır. On üç maddelik bu ölçeğin her bir maddesi 5'li Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir (1 = "Hiç katılmıyorum." ile 5 = "Kesinlikle katılıyorum." (Cronbach alfa = 0,84). Yüksek puanlar yüksek sürdürülebilir kalite algısını gösterir.

Araştırma Modeli

Yukarıda verilen bilgiler ışığında oluşturulan araştırma modeli aşağdaki şekilde görölmektedir (SKA-Sürdürülebilir Kalite Algısı):



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, çalışanın performans algılarına ait tüm bu etmenler düşünüldüğünde sürdürülebilir kalite algısının (H1) ve iş tatminin çalışmaya tutkunluğu pozitif yönde yordayacağı (H2) ve çalışmaya tutkunluğun da algılanan yüksek iş performansını yordayacağı (H3) tahmin edilmektedir. Bu anlamda çalışmaya tutkunluğun, sürdürülebilir kalite algısı ve iş tatmin ile algılanan performans arasında aracı bir etmen olduğu (H4) öne sürülmektedir. Ancak tüm bu etkiler kadın ve erkek çalışanlarda farklılaşabilecektir. Bu nedenle çalışanların cinsiyetinin aracı değişken ilişkisindeki düzenleyici etkisi (H5) de incelenmektedir.

Evren-Örneklem

Bu çalışmaya adalet sektöründe çalışan 137'i kadın (%32,1), 290'ı erkek (%67,9) 427 kişi katılmıştır. Kolayda örneklem yöntemi kullanılarak 2017 yılında İstanbul'da adalet sektöründe görev yapanlara çevrimiçi anket gönderilmiştir ve çalışmaya gönüllü katılanların hepsi araştırmaya dahil edilmiştir. Burada katılımcılara hangi sektörde çalıştıkları gibi genel soru sorulmuş ve adalet sektöründe çalıştığını ifade edenler değerlendirmeye alınmıştır. Dolayısıyla Türk yargı sistemi içinde çalışanlar örneklemini oluşturmuştur. Katılımcılara ait sosyo-demografik bilgiler Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Erkek	290	67,9
	Kadın	137	32,1
Pozisyon	Amir	160	37,5
	Memur	267	62,5
Kıdem	1 yıldan az	121	28,3
	1-2 yıl	80	18,7
	3-4 yıl	88	20,6
	5-10 yıl	73	17,1
Yaş	10 yıl ve üzeri	65	15,3
	18-24	130	30,4
	25-32	172	40,3
Medeni Durum	33-39	69	16,2
	40 ve üstü	56	13,1
	Evli	199	46,6
Eğitim Durumu	Bekâr	228	53,4
	Lise ve dengi	94	22,0
	Lisans	277	64,9
	Lisansüstü	56	13,1

Katılımcıların 160'ı yönetici pozisyonunda (%37,5), 267'si memur pozisyonundadır (%62,5). Katılımcıların yaklaşık üçte ikisi 33 yaş altındadır (n = 302, %70,7) ve memurdur (n = 267, %62,5). Çoğunluk lisans veya lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir (n = 333, %78). Katılımcıların yarıya yakını ise bekar (n = 228, %53,4). Kıdem ise bir yıldan azdan (n = 121, %28,3) başlayarak 10 yıl ve üzeri grubuna (n = 65, %15,3) kadar dengeli bir dağılım göstermektedir.

Verilerin Analizi

Tüm analizler Mplus 7.11 (Muthen ve Muthen, 1998-2013) programı ile yapılmıştır. Öncelikle ölçeklerin geçerliği doğrulamalı faktör analizi ile test edilmiştir. Cinsiyet grupları arası fark analizi için varyans analizi, araştırmadaki değişkenler arası ilişkileri saptamak için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi yapılmıştır. Aracı ilişki hipotezini test etmek için en büyük olabilirlik kestirimi ile yapısal eşitlik modeli (YEM) analizi yapılmıştır.

Aracı değişkenleri test etmek için kullanılan YEM analizinin, regresyon modellerine göre ölçüm hatasını modelleme gibi avantajları olduğu bildirilmektedir (Cheung ve Lau, 2008). Aracı değişkenin doğru ve dolaylı etkileri Mplus'da anlamlı olup olmadığı Sobel testinden daha fazla önerilen bootstrapping yöntemiyle test edilmiş ve güven aralığı verilmiştir (Hayes ve Preacher, 2010, s. 651) Bunun için Hayes'in PROCESS modelinin Mplus versiyonu temel alınmıştır (Stride, ve diğ., 2015, s. 10). Pozisyonun model üzerindeki etkisine çoklu gruplu YEM modeli ile bakılmıştır. Modeller arası karşılaştırmalar için ki-kare fark testi uygulanmıştır. Modelin verilerle uyumu ki-kare, CFI (>.95), TLI (>.95) ve RMSEA (<.06, %90 güven aralığı) göstergeleri ile bakılmıştır. CFI ve TLI için 0,95 <iyi uyumu, 0,90 <kabul edilebilir uyumu; RMSEA için ise 0,06> iyi uyum, 0,08> kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2015).

Bulgular

Hipotezleri test etmeden önce ölçüm geçerliğini test etmek öncelikle doğrulamalı faktör analizleri yapılmıştır. Dört ayrı ölçeğe ait dört-örtük faktörlü ölçüm modeli ile sadece tutkunluk-tatmin ölçeklerinin bir arada yer aldığı üç-faktörlü model, performans ve diğer ölçek maddelerinin ayrı olarak bakıldığı iki-örtük faktörlü model ve tüm ölçek maddelerinin tek faktörde bakıldığı tek-örtük faktörlü ölçüm modeli karşılaştırılmıştır. Tablo 2'de doğrulamalı faktör analizlerin uyum istatistikleri ve model karşılaştırmaları verilmektedir. Ki-kare fark testi dört-faktörlü modeli ve dolayısıyla performans, sürdürülebilir kalite algısı, çalışmaya tutkunluk ve iş tatmini değişkenlerinin ayrıştığını desteklemektedir.

Tablo 2. Doğrulamalı Faktör Analizlerinin Uyum İstatistikleri ve Model Karşılaştırmaları (n = 427)

Model	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	Δdf	CFI	TLI	RMSEA (%90 Güven aralığı)
Tek-faktörlü model	2282,61	230	-	-	0,66	0,63	0,14 (0,13-0,14)
İki-faktörlü model	1631,00	229	651,61	1	0,77	0,75	0,12 (0,11-0,12)
Üç-faktörlü model	631,08	227	999,92	2	0,93	0,93	0,06 (0,06-0,07)
Dört-faktörlü model	554,85	224	76,23	3	0,95	0,94	0,06 (0,05-0,06)

Araştırmadaki değişkenler arası ilişkiyi incelemek için yapılan korelasyon analiz sonuçları ile katılımcıların her ölçekten elde ettikleri puan ortalamaları ve standart sapma Tablo 3'te gösterilmektedir. Korelasyon analizine göre iş performansı ile diğer değişkenler arasında anlamlı pozitif ilişki vardır (çalışmaya tutkunluk, $r = 0,68$, $p < .01$; iş tatmini, $r = 0,38$, $p < .01$; sürdürülebilir kalite algısı, $r = 0,49$, $p < .01$). Çalışmaya Tutkunluk ile de iş tatmini arasında ($r = 0,57$, $p < .01$) ve sürdürülebilir kalite algısı arasında ($r = 0,43$, $p < .01$) pozitif yönde anlamlı ilişki vardır. İş tatmini yükseldikçe sürdürülebilir kalite algısı da anlamlı düzeyde yükselmektedir ($r = 0,23$, $p < .01$).

Tablo 3. Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları ile Katılımcıların Her Ölçekten Elde Ettikleri Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları (n = 427)

	Ort.	Std. Sapma	İş Performansı	Çalışmaya Tutkunluk	İş Tatmini	Sürdürülebilir Kalite Algısı
İş Performansı	1,96	0,77	(0,88)	0,68**	0,38**	0,49**
Çalışmaya Tutkunluk	2,15	0,91		(0,87)	0,57**	0,43**
İş Tatmini	2,11	0,83			(0,82)	0,23**
Sürdürülebilir Kalite Algısı	1,80	0,71				(0,94)

($\chi^2 = 586,56$, $df = 246$, $TLI = 0,94$, $CFI = 0,95$, $RMSEA = 0,06$ (%90 güven aralığı 0,05-0,06))

** $p < .01$

Cinsiyete göre gruplar arası varyans analizinde erkek çalışanların iş tatmini düzeyleri (Ortalama = 2,18, S = 0,84) kadın çalışanlara (Ortalama = 1,97, S = 0,79) göre anlamlı düzeyde daha yüksektir ($F(1, 425) = 5,79$, $p < .05$). Benzer şekilde erkek çalışanların çalışmaya tutkunluk düzeyleri (Ortalama = 2,23, S =

0,96) kadın çalışanlara (Ortalama = 1,97, S = 0,78) göre anlamlı düzeyde daha yüksektir (F (1, 425) = 7,50, p < .01). İş performansı ve sürdürülebilir kalite algısı yönünden cinsiyetler arasında anlamlı düzeyde fark görülmemiştir. Diğer sosyo-demografik özelliklerine göre araştırma değişkenlerinde benzer şekilde anlamlı bir fark görülmemiştir.

Araştırma modelini test etmek için YEM analizi yapılmıştır. Araştırma modeli ile verinin uyumu kabul edilebilir düzeydedir. Katsayılar ve standart hatalar Tablo 4'te ve Şekil 1'de gösterilmektedir.

Tablo 4. Tüm Katılımcılar İçin YEM Analizi Bulguları

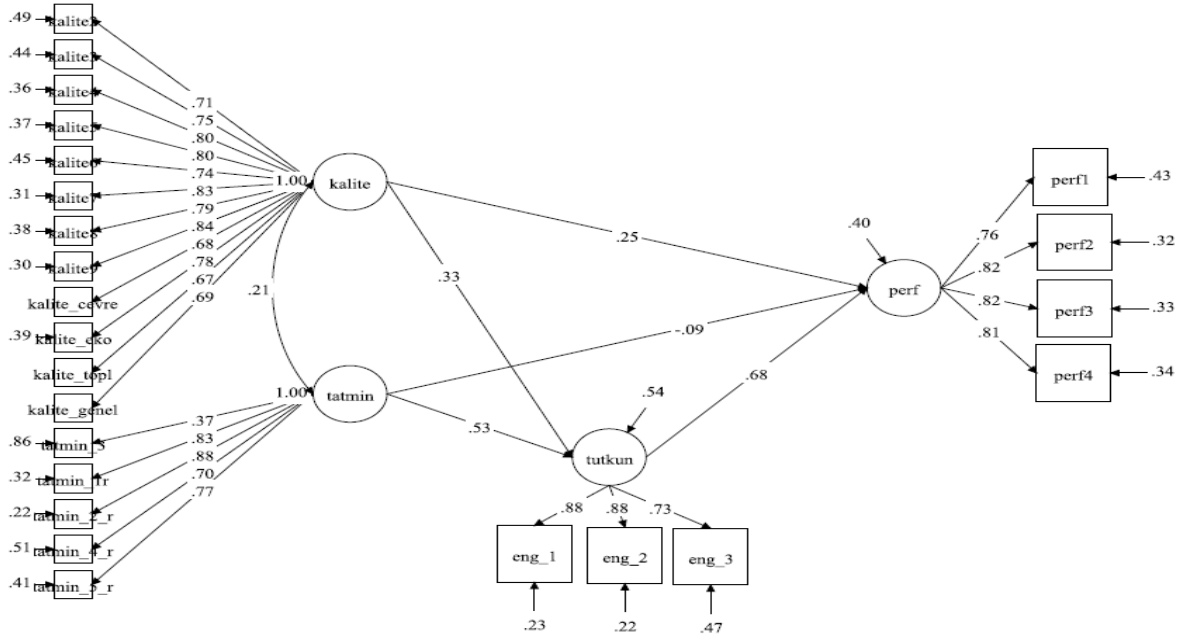
Değişkenler		Std. olmayan katsayı	Std. hata	Std. katsayı
Sür. Kalite	→ İş Performansı (Doğrudan Etki)	0,27	0,06	0,25 ***
Sür. Kalite	→ Çal. Tutkunluk	0,46	0,10	0,33***
Sür. Kalite	→ Çal. Tutkunluk → İş Perf. (Dolaylı Etki)	0,24	0,06	0,22***
İş Tatmini	→ İş Performansı (Doğrudan Etki)	0,15	0,11	0,09
İş Tatmini	→ Çal. Tutkunluk	1,18	0,16	0,53***
İş Tatmini	→ Çal. Tutkunluk → İş Perf. (Dolaylı Etki)	0,61	0,12	0,36***
Çal. Tutkunluk	→ İş Performansı	0,52	0,07	0,68***

***p<.001

Yapılan yapısal eşitlik modellemesine göre çalışmaya tutkunluk iş performansını pozitif yönde yordamaktadır ($\beta = 0,68$, $p < .001$). Sürdürülebilir kalite algısı, iş performansını ($\beta = 0,25$, $p < .001$) ve çalışmaya tutkunluk düzeyini anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır ($\beta = 0,33$, $p < .001$: H1: Kabul). Sürdürülebilir kalite algısının iş performansı üzerindeki dolaylı etkisi de pozitif ve anlamlıdır ($\beta = 0,22$, $p < .001$). Bootstrapping testine göre bu dolaylı etkinin %95 güven aralığı 0,08 ile 0,37 arasındadır. Aralık 0 içermediğinden dolayı bu etki anlamlı düzeydedir. Doğrudan etkinin anlamlı olması nedeniyle sürdürülebilir kalite algısının iş performansı ilişkisinde çalışmaya tutkunluk düzeyinin kısmi aracılık gösterdiği görülmektedir.

İş tatmini ise çalışmaya tutkunluğu pozitif ve anlamlı yönde yordamakta ($\beta = 0,53$, $p < .001$, H2: Kabul), iş performansını anlamlı düzeyde doğrudan yordamamaktadır ($\beta = 0,09$, $p > .05$). Ancak iş tatmini iş performansını çalışmaya tutkunluk üzerinden dolaylı olarak anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır ($\beta = 0,36$, $p < .001$: H3: Kabul). Bootstrapping testine göre bu dolaylı etkinin %95 güven aralığı 0,23 ile 0,48 arasındadır. Aralık 0 içermediğinden dolayı bu etki anlamlı düzeydedir. Doğrudan etkinin anlamlı olmaması nedeniyle iş tatminiyle iş performansı ilişkisinde çalışmaya tutkunluk düzeyinin tam aracılık gösterdiği görülmektedir. İş tatminiyle sürdürülebilir kalite algısı arası kovaryans ise pozitif ve anlamlıdır ($cov = 0,21$, $p < .001$: H4: Kabul).

Cinsiyete göre çoklu grup YEM analizi yapılmıştır. Araştırma modeli ile verinin uyumunun desteklendiği görülmektedir ($\chi^2 = 982,22$, $df = 512$, $TLI = 0,93$, $CFI = 0,93$, $RMSA = 0,06$, %90 güven aralığı 0,05-0,07). Kadın ve erkek gruplarına ait bulgular Tablo 5'te verilmiştir. Her iki cinsiyet grubunda da çalışmaya tutkunluk iş performansını pozitif yönde yordamaktadır (Kadın: $\beta = 0,56$, $p < .01$; Erkek: $\beta = 0,71$, $p < .001$). Erkek grubunda sürdürülebilir kalite algısı, iş performansını ($\beta = 0,27$, $p < .01$) ve çalışmaya tutkunluk düzeyini anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır ($\beta = 0,35$, $p < .001$). Sürdürülebilir kalite algısının iş performansı üzerindeki dolaylı etkisi de pozitif ve anlamlıdır ($\beta = 0,25$, $p < .01$). Bootstrapping testine göre bu dolaylı etkinin %95 güven aralığı 0,08 ile 0,37 arasındadır. Aralık 0 içermediğinden dolayı bu etki anlamlı düzeydedir. Doğrudan etkinin anlamlı olması nedeniyle sürdürülebilir kalite algısının iş performansı ilişkisinde çalışmaya tutkunluk düzeyinin kısmi aracılık gösterdiği görülmektedir.



Şekil 2. Yapısal Eşitlik Analizi

Kadın grubunda ise sürdürülebilir kalite algısı ne iş performansını ($\beta = 0,17, p > .05$) ne de çalışmaya tutkunluk düzeyini ($\beta = 0,26, p > .05$) anlamlı düzeyde yordamaktadır. Dolayısıyla dolaylı etki de anlamlı düzeyde beklenmemektedir. İş tatmini ise her iki cinsiyet grubunda çalışmaya tutkunluğu pozitif ve anlamlı yönde yordamaktadır (Kadın: $\beta = 0,56, p < .001$; Erkek: $\beta = 0,50, p < .001$). İş tatmini iş performansını ise anlamlı düzeyde doğrudan yordamamaktadır (Kadın: $\beta = 0,06, p > .05$; Erkek: $\beta = 0,13, p > .05$).

Tablo 5. Cinsiyete Göre Çoklu Grup Yapısal Eşitlik Modellemesi

Değişkenler		Std. olmayan katsayı	Std. hata	Std. katsayı
<i>Kadın Çalışan Grubu (n=137)</i>				
Sür. Kalite	→ İş Performansı (Doğrudan Etki)	0,21	0,14	0,17
Sür. Kalite	→ Çal. Tutkunluk	0,37	0,23	0,26
Sür. Kalite	→ Çal. Tutkunluk → İş Performansı (Dolaylı Etki)	0,17	0,10	0,15
İş Tatmini	→ İş Performansı (Doğrudan Etki)	0,09	0,21	0,06
İş Tatmini	→ Çal. Tutkunluk	1,06	0,30	0,56***
İş Tatmini	→ Çal. Tutkunluk → İş Perf. (Dolaylı Etki)	0,49	0,18	0,32***
Çal. Tutkunluk	→ İş Performansı	0,46	0,15	0,56**
<i>Erkek Çalışan Grubu (n = 290)</i>				
Sür. Kalite	→ İş Performansı (Doğrudan Etki)	0,29	0,08	0,27**
Sür. Kalite	→ Çal. Tutkunluk	0,49	0,12	0,35***
Sür. Kalite	→ Çal. Tutkunluk → İş Performansı (Dolaylı Etki)	0,27	0,08	0,25**
İş Tatmini	→ İş Performansı	0,24	0,16	0,13
İş Tatmini	→ Çal. Tutkunluk	1,20	0,30	0,50***
İş Tatmini	→ Çal. Tutkunluk → İş Perf. (Dolaylı Etki)	0,66	0,19	0,36***
Çal. Tutkunluk	→ İş Performansı	0,54	0,08	0,71***

$\chi^2 = 982,22, df = 512, TLI = 0,93, CFI = 0,93, RMSA = 0,06, \% 90$ güven aralığı 0,05-0,07

p<.01; *p<.001.

Ancak iş tatmini iş performansını çalışmaya tutkunluk üzerinden dolaylı olarak anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır (kadın: $\beta = 0,32, p < .001$; erkek: $\beta = 0,36, p < .001$). Bootstrapping testine göre bu dolaylı etkinin %95 güven aralığı kadınlar için 0,08 ile 0,56 arasında, erkekler için 0,19 ile 0,53 arasındadır. Aralıklar 0 içermediğinden iş tatmininin iş performansı üzerindeki dolaylı etkisi hem kadınlar hem erkekler için anlamlı düzeydedir. Doğrudan etkinin anlamlı olmaması nedeniyle iş tatminiyle iş performansı ilişkisinde çalışmaya tutkunluk düzeyinin her iki cinsiyet grubunda da tam aracılık gösterdiği görülmektedir.

Buna göre araştırmanın üçüncü hipotezi de kabul edilmiştir. İş tatminiyle sürdürülebilir kalite algısı arası kovaryans ise her iki grupta da pozitif ve anlamlıdır (Kadın: $cov = 0,21$, $p < .001$; Erkek: $cov = 0,21$, $p < .001$).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma ile İstanbul'da Adalet sektöründe çalışanlarda, sürdürülebilir kalite algısı ile algılanan iş performansı arası ilişkide çalışmaya tutkunluk deneyimlerinin aracı rolü incelenmiştir. Sürdürülebilir kalite ile algılanan iş performansı arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun kısmi aracı etkisi Bootstrapping yöntemi ile yapılan yapısal eşitlik modellemesi sonuçlarına göre ortaya konulmuştur. Bu sektörde çalışanlarda sürdürülebilir kalite algısı, çalışanların çalışmaya tutkunluğunu yüksek oranda yordamakta ve bu da yüksek iş performansı algısını yordamaktadır. Kısmi aracılık ise sürdürülebilir kalite algısı yüksek olduğunda algılanan iş performansının doğrudan daha yüksek algılanabileceğini göstermektedir. Adalet sektörü çalışanlarının iş tatmini ise doğrudan algıladıkları iş performanslarını anlamlı düzeyde yordamamaktadır. Çalışmaya tutkunları tam aracı rol oynamaktadır. Adalet sektöründeki iş tatminleri yüksek olan çalışanların çalışmaya tutkunlukları daha yüksek olmakta ve bu da yüksek iş performans algılarını yordamaktadır.

Araştırmanın en önemli sonuçlarından olan sürdürülebilir kalite algısının çalışmaya tutkunluğa ve iş performansına olan anlamlı ve pozitif yordadığının ortaya çıkmasıdır. Buna göre işgörenler çalıştıkları kurumun sürdürülebilir kalite çabalarının ne kadar iyi olduğunu düşünürlerse bu onların çalışmaya tutkunlukları ve iş performanslarına olumlu etki edecektir. Araştırma sonuçları çalışanların iş performanslarını ortaya koyarken işletmelerinden algıladıkları sürdürülebilirlik çabalarından ve iş tatmininden etkilendiklerini ortaya koymuştur. İşletmelerin sürdürülebilirlik ve kalite yönetimi çabalarını arttırarak devam ettirmesi, çalışanların gözündeki itibar ve imajın artmasına neden olacaktır. Bu durumun da örgütün menfaatine olacağı sonucu ortaya çıkmıştır. Örgütlerin gün geçtikçe farkındalığı ve önemi artan sürdürülebilirlik faaliyetlerine önem verme gerekliliği bu çalışma sonucunda tekrar ortaya çıkmıştır. Bunun başlıca sebebi yukarıda da zikredildiği üzere çalışanların bu çabaları yakından izlemeleri ve bu çabalar sonucunda onların iş performansının da artacağı sonucunun çıkmış olmasıdır. Elde edilen sonuç literatürdeki diğer araştırmalarla uyumlu çıkmıştır. Bu çalışmalardan ilki Şahin ve Çankır, (2018, s. 399) tarafından satış ve pazarlama sektöründe çalışanlar üzerinde yapılmış ve söz konusu değişkenlerin performans üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir araştırma Arıkan ve Çankır (2019, s. 466) tarafından gıda ve finans sektöründe çalışanlarla yapılmış ve bu çalışmada da performansı yordayan unsurlar arasında sürdürülebilir kalite algısı ve çalışmaya tutkunluk değişkenleri yer almıştır. Akademisyenler üzerine yapılan başka bir araştırma da (Çankır, 2019, s. 120) sürdürülebilir kalite algısının iş performansı üzerindeki etkisi ortaya konulmuştur.

Elde edilen diğer sonuç da cinsiyet farklılığının incelenen değişkenler üzerinde bir etkisinin olduğu neticesidir. Her iki cinsiyet grubunda da çalışmaya tutkunluk iş performansını pozitif yönde yordamaktadır. Erkek grubunda sürdürülebilir kalite algısı, iş performansını ve çalışmaya tutkunluk düzeyini anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır. Kadın grubunda ise sürdürülebilir kalite algısı ne iş performansını ne de çalışmaya tutkunluk düzeyini anlamlı düzeyde yordamamaktadır. Sürdürülebilir kalite algısının cinsiyet perspektifi ile farklılaşması üzerine literatürde kısıtlı araştırılan bu kavram için daha önceden elde edildiği belirlenememiş bu sonuç vasıtasıyla yeni bir bulguya ulaşılmıştır.

Araştırma sadece İstanbul'da ve belli bir zaman aralığında yapılmış olması nedeniyle yer ve zaman kısıtlılığına sahiptir. Ayrıca araştırma örnekleminin çoğunluğunun erkek katılımcılardan oluşması da sektörel bir kısıtlılık oluşturmaktadır. Gelecekte bu konu üzerinde farklı örneklem grubu ve mekânda yapılacak araştırmalar da alana katkı oluşturacaktır. Özellikle sürdürülebilir kalite algısı üzerine çalışacak olanların cinsiyet farklılığının olup olmaması hususuna eğilmeleri de bu araştırmanın bir diğer önerisidir.

Etik Beyan

2017-2019 yılları arasında yapılan anket çalışmasından şekillenen "Adalet Sektöründe- Çalışanların Çalışmaya Tutkunlukları Sürdürülebilir Kalite Algıları ile İş Performansları Arası İlişkide Rol Oynar Mı? Bir Düzenlenen Aracı Etki Modeli Testi" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir". Bu araştırmanın verileri 01.01.2020 tarihinden önce toplandığı ve makalenin süreci 2020 yılında başladığından etik kurul kararı zorunluluğu taşımamaktadır.

Kaynakça

- Arıkan, S., ve ankır, B. (2019). Gıda ve finans sektöründe çalışan performansı hangi faktörlerden etkileniyor? Sürdürülebilir kalite algısı, psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk değişkenlerinin rolü. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12, 462-483. doi: 10.26466/opus.583821
- Bakker, A.B. & Albrecht, S. (2018), Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11. doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal psikolojide yöntem ve pratik çalışmalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt ve W. C. Borman (Eds.). *Personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brayfield, A. H. ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311. doi.org/10.1037/h0055617
- Brown, J. M., Brough, P. ve Biggs, A. (2015). *Improving criminal justice workplaces: Translating theory and research into evidence-based practice*. London: Routledge.
- Campbell, J. P. ve Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74. doi:10.1146/ANNUREV-ORGPSYCH-032414-111427.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H. ve Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt ve W. C. Borman (Eds.). *Personnel selection in organizations* (pp. 35-70). San Francisco: Jossey-Bass.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J. ve Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-575. https://onlinelibrary.wiley.com/journal/17446570
- Chamberlin, M., Newton, D. W. ve LePine, J. A. (2018). A meta-analysis of empowerment and voice as transmitters of high-performance managerial practices to job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1296-1313. doi: 10.1002/job.2295
- Çankır, B. (2016). Çalışmaya tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(47), 766-771. www.sosyalarastirmalar.com
- Çankır, B. (2019). Akademisyenlerin sürdürülebilir kalite algısının performans üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık etkisi üzerine bir araştırma. *Çukurova Araştırmaları*, 5(1), 108-122. Doi: 10.18560/cukurova.1134.
- Çankır, B. ve Eti, S. (2017). Üniversitelerde sürdürülebilirlik ve kalite: Sürdürülebilir kalite algısı ölçeği (SKA-Ö)'nin geliştirilmesi, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *II. Uluslararası Yükseköğretim Çalışmaları Konferansı*, 12-14 Ekim, Antalya.
- Çankır, B., ve Şahin, S. (2018). Medya-kültür ve sanat alanında çalışanların psikolojik iyi-oluşları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü. *Uluslararası İdari ve İktisadi İncelemeler Dergisi*, 17(Uik Özel Sayısı), 333-346. doi: 10.18092/ulikidince.430654.
- Çöl, G. (2011). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46. http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj.
- Fitts, P. M. ve Posner, M. I. (1967). *Human performance*. Cole, Belmont: CA.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513. doi: 10.1016/j.jsp.2005.11.001.
- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Adil, I. H. ve Gillani, S. H. M. (2020). Impact of job satisfaction, job stress and motivation on job performance: a case from private universities of karachi. *Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review*, 9(2), 31-41. www.arabianjbm.com
- Hayes, A. F. ve Preacher, K. J. (2010). Quantifying and testing indirect effects in simple mediation models when the constituent paths are nonlinear. *Multivariate Behavioral Research*, 45(4), 627-660. doi: 10.1080/00273171.2010.498290
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55. doi: 10.1080/10705519909540118
- Işgör, I. Y. ve Haspolat, N. K. (2016). Investigating the psychological well-being and job satisfaction levels in different occupations. *International Education Studies*, 9(12), 194-205. doi: 10.5539/ies.v9n12p194
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. ve Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376-407. doi: 10.1037//0033-2909.127.3.376
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H. ve Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102472. doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102472.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74. https://www.jstor.org/stable/256874
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Ed. by M. D. Dunnette. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior* (3. Ed). New York: Mc. Graw Hill Publishing.

- Malik, M. I., Ahmad, A., Gomez, S. F. ve Ali, M. (2011). A study of work environment and employees performance in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(34), 13227-13232. Doi: 10.5897/AJBM11.1502
- McIntosh, C. ve Turnbull, J. (2005). *Oxford advanced learner's dictionary: international student's edition*. Ed. by. Sally Wehmeier. Oxford: Oxford University Press.
- Mikyttuck, A. M. ve Cleary, H. M. (2016). Factors associated with turnover decision making among juvenile justice employees: Comparing correctional and non-correctional staff. *Journal of Juvenile Justice*, 5(2), 50. www.journalofjuvjustice.org
- Murphy, K. R. (1989). Is the relationship between cognitive ability and job performance stable over time? *Human Performance*, 2(3), 183-200. https://www.tandfonline.com/toc/hhup20/current
- Nickerson, J. A. ve Silverman, B. S. (2003). Why firms want to organize efficiently and what keeps them from doing so: Inappropriate governance, performance, and adaptation in a deregulated industry. *Administrative science quarterly*, 48(3), 433-465. https://www.jstor.org/stable/3556680
- Pincus, J. D. (1986). Communication satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Human Communication Research*, 12(3), 395-419. doi: 10.1111/j.1468-2958.1986.tb00084.x
- Poon, J. M. (2013). Relationships among perceived career support, affective commitment, and work engagement. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1148-1155. doi: 10.1080/00207594.2013.768768
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. ve De Witte, H. (2017). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577-591. Doi: 10.1027/1015-5759/a000430.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2003). *Utrecht work engagement scale*. Utrecht: Occupational health psychology unit Utrecht University.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006), The Measurement of Work Engagement with A Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716. doi: 10.1177/0013164405282471.
- Schechner, R. (2017). *Performance studies: An introduction*. London: Routledge.
- Stride, C.B., Gardner, S., Catley, N. ve Thomas, F.(2015). Mplus code for the mediation, moderation, and moderated mediation model templates from Andrew Hayes' PROCESS analysis examples. http://www.offbeat.group.shef.ac.uk/FIO/mplusmedmod.htm
- Şahin, S. ve Çankır, B. (2019). Sürdürülebilir kalite algısı ve iş performansı: çalışmaya tutkunluğun aracı rolü. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28(3), 196-211. doi: 10.35379/cusosbil.578560
- Şahin, S., ve Çankır, B. (2018). İş tatmininin iş performansına etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü: Satış ve pazarlama sektöründe bir araştırma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 17, 389-402. doi: 10.18092/ulikidince.431440
- Thomas, S. L. ve Bretz Jr, R. D. (1994). Research and practice in performance appraisal: Evaluating employee performance in America's largest companies. *SAM Advanced Management Journal*, 59(2), 28.
- Turgut, T. (2010). Çalışmaya tutkunluk. Ed. by. Güler İslamoğlu. *Kurumlarda iyilik de var*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Turner, V. W. ve Schechner, R. (1988). *The anthropology of performance*. New York: PAJ Publications.
- Wolfe, S. E. ve Lawson, S. G. (2020). The organizational justice effect among criminal justice employees: A meta-analysis. *Criminology*, 58(4), 619-644. doi: 10.1111/1745-9125.12251.
- Yumuşak, S., Özafşarlıoğlu, Ö. G. S., ve Yıldız, H. (2013). İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Uşak tekstil sektöründe bir uygulama. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 56-79. doi: 10.18354/esam.81724.

EXTENDED ABSTRACT

In this study, the motivation and job satisfaction of women and men working in the justice sector as the factors that predict their job performance perceptions are discussed. It is known that workers in the justice sector are chronically forced to cope with intense work stress and thus may experience a decrease in their job performance (Brough, Brown, & Biggs, 2015). Justice sector employees' perceptions of sustainable quality and job satisfaction can be an important factor affecting the job performance that employees perceive by shaping their passion for work. In this research, it is tested whether the tendency to work is the relationship between the perception of quality and job satisfaction variables perceived job performance.

Perceived job performance includes perceptions about the relationship between what the employee should do while performing his duties and responsibilities and what he does (Arıkan, & Çankır, 2019). Business performance is one of the most important variables in organizational work. The aim of many studies was to identify the best criteria that reflect personal performance and to find criteria that indicate the total contribution of a person to the organization's goals (Campbell, & Wierbik, 2015). As a result of

recent research, it has been determined that job performance is the process dimension (behavioral) and the result dimension (Borman, & Motowidlo, 1993). Its behavioral dimension emphasizes what people do at work, namely the movement itself (Campbell, McHenry, & Wise, 1990). The result dimension of work performance refers to the result of the person's behavior. However, this dimension is quite open to being affected by external factors. An example of this is the successful approach of a salesperson to the customer, but the inability of the customer to make the event for his own reasons.

It is important to examine the premises of perceived performance, as perceptions of all these aspects of business performance determine employees' real-life performance. Perceptions about the sustainability of the quality processes of the institution studied can be one of the factors that determine the perceptions of the employees about their own performance. Sustainable quality perception reflects employee perceptions about the extent to which organizations carry out their sustainability processes, how much they attach importance to these processes and how active they are to participate in these processes (Çankır, & Eti, 2017). It is related to the level of perception of how long organizations can maintain quality management. It is thought that as perceived sustainable quality increases, employee perception of performance will be high.

One of the factors that predict employees' perceptions of performance is their level of passion for work. The concept of passion for work is defined by Schaufeli, Salanova, González-Romá and Bakker (2002) as a state of mental activity that is positive and satisfying about work. It is highly related to the well-being of the employee. This process, which has affective and cognitive elements, is not instantaneous or transient (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). It spreads over a wide time and shows continuity. It is not intended for a person, object, or event. This mental state has features of vitality, dedication and focus on work (Schaufeli, & Bakker, 2003). Vitality involves being energetic, determined, and consistent at work (Schaufeli et al., 2002). Devotion is about taking care of your job, caring about your job and making you enthusiastic. Focusing or concentrating on work is related to the ability to isolate itself from environmental stimuli while working, to maintain focus on work (high concentration) and to feel like time is running off. As all these elements of passion for work increase, the perceived performance level is expected to be high.

Job satisfaction is also one of the factors that determine perceptions about employee performance. Job satisfaction is expressed as the satisfaction that employees feel from their jobs when the job and the demands and expectations of the employees adapt to each other (Locke, 1976; Muchinsky, 2000, Fritzsche, & Parrish, 2005; Turunç, & Çelik, 2012). Although the factors affecting job satisfaction differ according to the job and the working environment, they have essentially similar characteristics. These elements are mainly researched in two basic distinctions as business environment and personal variables. As the business environment, factors such as work environment and climate, feature of work, communication, promotion, wages, autonomy, and participation in decisions are considered, personal factors are age, gender, education level, marital status, working hours and individual characteristics (Jansen, Kerkstra, Abusaad, & Der Zee, 1996; Kula, Taşdöven, & Dönmez, 2015).

In this study, it is aimed to examine the enthusiasm and sustainable quality perceptions of women and men working in the justice sector as factors that predict their job performance perceptions. 137 women (32.1%) and 290 men (67.9%), 427 people working in the justice sector participated in this study. Employees were surveyed online. In the justice sector, the mediating role of those who are passionate about working in the relationship between perception of sustainable quality and perceived work performance was tested by controlling the level of job satisfaction. According to the results of structural equation modeling with the bootstrapping method, the passion for working has a partial mediator effect on the relationship between sustainable quality and perceived business performance. The perception of sustainable quality in the justice sector predicts the employees' willingness to work high, which predicts the perception of high work performance. Partial mediation shows that perceived business performance can be directly perceived when the perception of sustainable quality is high. The job satisfaction of the employees of the justice sector does not significantly predict the job performance they perceive. Those who are passionate about work play a full intermediary role. Employees with high job satisfaction in the justice sector have a higher level of passion for work, which predicts high perceptions of job performance. On the other hand, multi-group intermediary analyzes, in which the regulatory effect of gender was looked at, were observed that all these effects were seen in male employees and the perception of sustainability quality in female employees did not predict perceived job performance.