

Adil Dünya İnancı ile İş Performansı Arasındaki Etkileşim: Aracı Değişken Olarak Yaşam Tatmini¹

Sema POLATCI²

Elif BAYGIN³

Fatih SOBACI⁴

Öz

Bu çalışmada adil dünya inancının iş performansı üzerindeki etkisinde yaşam tatmininin aracılık rolünün olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmada veriler, Trabzon'daki bir çağrı merkezinde çalışan 167 müşteri temsilcisinden kolayda örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Elde edilen veriler, araştırmanın amacı kapsamında oluşturulan yapısal modeli test etmek için aracılık analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonuçlarına göre yaşam tatmininin, adil dünya inancı ve performans etkileşiminde "tam aracılık rolü" üstlendiği tespit edilmiştir. Mevcut bulgular yazın ışığında tartışılmış ve gelecek araştırmalar için öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Adil Dünya İnancı, İş Performansı, Yaşam Tatmini.

The Interaction Between Belief in a Just World and Job Performance: Life Satisfaction as a Mediating Variable

Abstract

This study was conducted to determine the effect of belief in a just world on job performance and whether life satisfaction is a mediating role in this interaction. The data were collected from 167 customer representatives at a private GSM operator company in Trabzon by convenience sampling method. The data obtained were subjected to mediation analysis to test the structural model created within the scope of the research. According to the results of the analysis, it has been determined that life satisfaction plays a "full mediating role" in belief in a just world and job performance interaction. Current findings are discussed in the light of literature and suggestions for future study are developed.

Keywords: Belief in a Just World, Job Performance, Life Satisfaction.

¹ Bu çalışma, 28. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulmak üzere kabul edilen "Adil Dünya İnancının İş Performansı Üzerine Etkisi: Yaşam Tatmininin Aracılık Rolü" başlıklı bildiri genişletilerek hazırlanmıştır.

² Doç. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, sema.polatci@gop.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-4671-1356>

³ Psikolog, Yüksek Lisans Öğrencisi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, elif008@windowslive.com, <https://orcid.org/0000-0001-8037-5811>

⁴ Öğr. Gör., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Niksar Meslek Yüksekokulu, fatih.sobaci@gop.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-2261-5079>

Giriş

Maslow, Motivasyon Teorisi'nde insanların belirli gereksinimlerini hiyerarşik bir sıra ile karşılama noktasında motive olduklarını öne sürmektedir. Ona göre güvenlik ihtiyacı, karşılanması gereken temel motivasyonel ihtiyaçlar arasında yer almaktadır. Bu kapsamda bireyler öngörülebilir ve düzenli bir dünyada, korkularından arınmış bir şekilde yaşamak istemektedir (Maslow, 1943: 374). Benzer şekilde mevcut çalışmanın amacı kapsamında incelenen Adil Dünya İnancı Teorisi (Lerner, 1975) de, bireylerin kendilerini güvende hissetmelerinin önemine vurgu yapmaktadır. Teoriye göre birey olası fiziksel, düşünsel tehditlerle baş edebilmek ve geleceğe ön görülebilir şekilde bakabilmek için dünyanın adil bir yer olduğuna yönelik inancını sürdürmektedir (Kılınç & Torun, 2011: 1).

Buraya kadar ifade edilenler bağlamında bireyin doğrudan ya da dolaylı olarak maruz kaldığı olaylara adil dünya inancıyla yaklaşmasının bir sonucu olarak kendini daha güvende hissetmesiyle birlikte, yaşamdan duyacağı memnuniyetin de artacağı düşünülmektedir. Öte yandan günümüzde hızlı bir dönüşüm içinde olan dünyada yaşanan gelişmeler sosyal bir canlı olan örgütleri etkilerken, örgütlerin varlıklarını koruyabilmeleri, gelişimlerini sürdürebilmeleri için insan kaynağının sergilediği performansı da ön plana çıkarmaktadır. Bu kapsamda adil bir dünyaya yönelik inancının sonucu kendini güvende hisseden, yaşamdan duyduğu tatmini artan bir bireyin, daha etkili iş performansı sergileyebileceği ve örgütsel sürdürülebilirliği destekleyebileceği öngörülmektedir.

Çalışmanın amacı, bireylerin adil dünya inancının, iş performansları üzerindeki etkisinde yaşam tatminlerinin aracı bir rol üstlenip üstlenmeyeceğini belirlemektir. Yazına yönelik yapılan incelemede, söz konusu üç değişkeni birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olmasının, araştırmayı özgün kıldığı düşünülmektedir. Ayrıca araştırma, örgütler için kritik bir öneme sahip olan iş performansındaki değişimin, neden ve nasıl meydana geldiğinin anlaşılmasına yardımcı olması bakımından da önem taşımaktadır. Buna ek olarak adil dünya inancı, yaşam tatmini ve iş performansı yüksek bir çalışanın örgütü için yapabileceği muhtemel kazanımlar, mevcut çalışmanın örgütlere insan kaynağı uygulamalarının kapsamını belirlemek ve genişletmek adına kısmen referans oluşturabileceğini düşündürmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın gerek yazına gerekse uygulayıcılara katkı sağlaması hedeflenmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Adil Dünya İnancı

Lerner'in Adil Dünya İnancı Teorisi'ne göre (1965 ve 1975) insanlar genellikle herkesin hak ettiğini elde ettiği, iyilerin ödüllendirilip kötülerin cezalandırıldığı adil bir dünyada yaşadığına inanma ihtiyacındadır. Bu inancın bir sonucu olarak insanlar, neyi hak ediyorsa onu elde ettiğine ya da elde ettiği her ne ise onu hak ettiğine inandıkları "adil bir dünyada" yaşadıklarını varsaymaktadır. Lerner, bu inancın bireylerin çevrelerini adil, yordanabilir ve kontrol edilebilir görmelerini kolaylaştırdığını ve -bir yanılsama olsa dahi- kendilerini güvende hissetmesi için önemli olduğunu vurgulamaktadır. Böylece bireyler geleceğe güvenle bakabilmekte ve uzun vadeli amaçlarına ulaşmak için çabalayabilmektedir (Montada & Lerner, 1998: 9; Akgün, 2019: 2227). Çünkü herkesin hak ettiğini aldığı adil bir dünyada yaşadıklarına inanmak, bireylerin amaçlarına ulaşma çabalarını anlamlı kılacak ve bu güven içinde geleceklerine yatırım yapmaları daha mümkün olabilecektir (Öcel & Aydın, 2010: 74).

Dünyanın adil olduğuna ilişkin inancı koruma ihtiyacı, oluşturduğu olumlu etkilerin yanı sıra ortada bir adaletsizliğin olduğunu reddetmeye, adaletsizliğe uğrayan bireye (kurbana) karşı olumsuz tutumlara, kurbanı suçlamaya ve statükoyu desteklemeye yol açabilen toplumsal çıktılara da neden olabilmektedir (Akgün, 2019: 2241). Bu tür bir adil dünya inancının kaçınmacı ve teslimiyetçi bir yaklaşımdan beslendiği, rasyonel bir adaleti temsil etmediği; aksine bazen adaletsizliği perdelediği söylenebilir. Buna karşı rasyonel adil dünya inancı ise, yaşananların olduğu gibi değerlendirilmesine ve bu sayede dünyanın gerçekçi bir biçimde adil olarak algılanmasına ilişkin inanç olarak nitelenebilir.

Adil dünya inancının iki boyutu bulunmaktadır. Bunlardan ilki olan kişisel adil dünya inancı, kişilerin "bireysel olarak" hak ettikleri şeye sahip olduklarına inanma derecesini ifade etmektedir. Genel adil dünya inancında ise birey, genel anlamda insanların hak ettikleri durumların karşılıklarını aldıklarına yönelik inanç geliştirmektedir (Alves ve Correia, 2010: 222).

1.2. Adil Dünya İnancı ile İş Performansı İlişkisi

Performans, geçmişten itibaren tanımına ilişkin kolaylıkla uzlaşa sağlanamayan, çok yönlü ve gelişen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Thomas, 2006: 19). Bu durum ise, yazında kavrama ilişkin farklı tanımlamaların bulunmasına zemin hazırlamıştır. Örneğin, Bingöl (2003: 273) performansı "belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi

veya çalışanın davranış biçimi” olarak tanımlamaktadır. İlgili kavram bir başka tanımda ise bir işi yapan bireyin, grubun ya da örgütün o işe yönelik hedeflediklerine ne ölçüde ulaşabildiğini nicel ve nitel açılardan belirten bir özellik olarak ifade edilmektedir (Benligiray, 2004: 141).

Yazında pek çok açıdan (işgören, yönetim ve örgüt gibi) farklı anlamlar yüklenebildiği görülen performans (Demir, 2015: 60) kavramı, mevcut çalışmada “iş performansı” kapsamında ele alınmıştır. İş performansı, Viswesvaran ve Ones’e (2000: 216) göre çalışanların örgütsel amaçlara katkı sağlamak için sergiledikleri ölçülebilir davranışlarla ve bu bağlamda ortaya çıkardıkları sonuçlarla ilgilenmektedir. Başka bir ifadeyle iş performansı, çalışanların hedeflerine yönelik sarf ettikleri çabaların ve yaptıkları eylemlerin neticeye ulaşma derecesini içermektedir (Çekmecelioğlu, 2014: 25). Bununla birlikte kavram, örgütsel hedeflere doğrudan ve dolaylı yoldan katkı sağlayan (Rich vd., 2010: 619); belirli bir zaman dilimi içinde sergilenen ve kurumsal açıdan beklenen bir değer olma özelliği taşıyan çoklu, ayrık davranışlar şeklinde de ele alınmaktadır. Burada iş performansının, örgütler için beklenen niteliğe atıfta bulunan bir davranış özelliği olarak değerlendirilmesi dikkat çekmektedir (Motowidlo & Kell, 2012: 92).

Genel anlamda örgütsel verimliliği, etkililiği arttırmak ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilmek için çalışanların iş performansını yükseltmek, gittikçe önemi artan bir konu haline gelmektedir (Johari & Yahya, 2009: 145; Çelik & Turunç, 2010: 23). Öte yandan iş performansı, örgütler kadar bireylerin gelişimi açısından da değer taşımaktadır. Çalışanların görevlerini yerine getirmeleri ve üst düzey iş performansı sergilemeleri; yetkinlik, gurur ve memnuniyet gibi bireysel anlamda istedik duygular hissetmelerine olanak vermektedir. Bu durum da çalışanın işinden daha fazla tatmin olmasının, kariyer gelişimi sağlamanın ve işgücü piyasasında itibar kazanmasının önünü açmaktadır (Sonnentag & Frese, 2002: 4).

Yapılan yazın incelemesinde adil dünya inancı ve iş performansı kavramlarını birlikte inceleyen az sayıda araştırmaya rastlanmıştır. İlgili çalışmalar, adil dünya inancının performansı pozitif yönde etkilediğine işaret etmektedir (Ball vd., 1994; Otto & Schmidt, 2007). Diğer bir ifadeyle adil dünya inancı yüksek olan çalışanlar, daha yüksek seviyede performans sergileyebilmektedir. Bilgiler ışığında araştırmanın kurulan ilk hipotezi şu şekildedir:

H₁: Adil dünya inancı iş performansını pozitif yönde etkilemektedir.

1.3. Aracı Değişken Olarak Yaşam Tatmini

Bireyin işte ve iş dışında geçirdiği zamanın tamamını ifade eden “yaşam”la (Polatçı, 2015: 30) ilgili memnuniyetini içeren ve bu anlamda geniş bir içeriğe sahip olan yaşam tatmini kavramının yazındaki temelleri 1961 yılına (Life Satisfaction Index, Neugarten vd.) kadar uzanmaktadır (Diener vd., 1985: 71). Eski bir kavram olmakla birlikte yaşam tatmininin ‘yaşamın içinden’ bir kavram olarak önemini halen koruduğu söylenebilir.

Yaşam kavramının derinliği ve karmaşıklığı, yaşam tatminine ilişkin tanımlama yapmayı ve onu etkileyen etmenleri net olarak ortaya koymayı güçleştirmektedir. Bireyin genel anlamda yaşamdan duyduğu memnuniyeti ifade eden yaşam tatmini, duygusal temele dayanan (Polatçı, 2015: 30) ve bireyin kendi yaşam kalitesini kendi kıstaslarına göre değerlendirdiği yargısal bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Mert & Bekmezci, 2016: 50). Yaşamda elde ettikleri ile yaşamdan beklentileri arasındaki uyum düzeyi arttıkça, bireyin yaşam tatmininin de artacağı beklenmektedir. Bu değerlendirmeler ışığında yaşam tatmini, yaşamdan beklenenler ile yaşamın getirdikleri arasındaki paralellik sonucu ortaya çıkan pozitif duygulanım durumu şeklinde açıklanabilir.

Adil bir dünyaya yönelik inancının da etkisiyle kendisini daha güvende hissedebilen bireyin, yaşamla ilgili duyacağı memnuniyetin de artacağı düşünülmektedir. Nitekim yazında, adil dünya inancının yaşam tatminini pozitif yönde etkilediğini (Correia vd., 2009; Keller & Siegrist, 2010; Ceyhan & Gürses, 2016) gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H₂: Adil dünya inancı yaşam tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

Yaşam kalitesini kendi açısından pozitif şekilde değerlendiren; iş ve iş dışındaki yaşamından genel olarak memnun olan bireylerin, yüksek düzeyde iş performansı sergilemeleri de beklenmektedir. Bu bağlamda yazına yönelik yapılan incelemede, yaşam tatmininin performans üzerinde pozitif bir etkisi (Jones, 2006; Kale, 2015; Çınar & Özyılmaz, 2018) olduğu görülmektedir. Bilgiler doğrultusunda tasarlanan hipotez aşağıdaki gibidir:

H₃: Yaşam tatmini iş performansını pozitif yönde etkilemektedir.

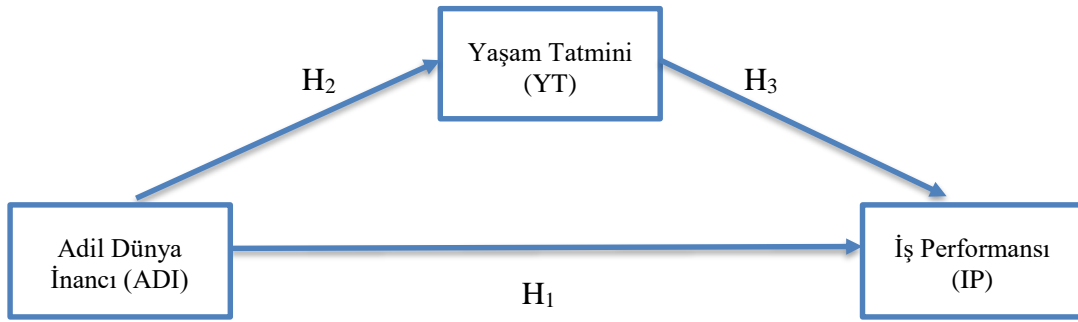
Önceki araştırmalar adil dünya inancı yüksek olan bireylerin yüksek performans sergilediklerine (Ball vd., 1994; Otto & Schmidt, 2007) işaret ederken; bu çalışma ile söz konusu etkileşimin “nasıl ve neden” (Gürbüz ve Şahin, 2018: 79) meydana geldiğini yaşam

tatmininin aracılığıyla daha iyi açıklayabilmek hedeflenmiştir. Bu kapsamda yapılan yazın incelemesinde, söz konusu üç değişkeni birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bunun yanı sıra yukarıda verilen araştırma sonuçları, adil dünya inancının iş performansı üzerindeki etkisinde yaşam tatmininin muhtemel aracı rolünü incelemeye değer kılmaktadır. Bulgular ve araştırmanın amacı ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H4: Adil dünya inancının iş performansı üzerindeki etkisinde yaşam tatmini aracılık rolü üstlenmektedir.

Yukarıda kurulan hipotezler doğrultusunda araştırmanın tahmini modeli Şekil 1'deki gibi oluşturulmuştur.

Şekil 1: Araştırmanın Tahmini Modeli



2. Araştırmanın Yöntemi

2.1. Araştırmanın Ana kütlesi ve Örneklemi

Araştırmanın ana kütlesini Trabzon'daki bir çağrı merkezinde çalışan yaklaşık 300 müşteri temsilcisi oluşturmaktadır. Araştırmada zaman ve maliyet kısıtlılıkları nedeniyle kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Çalışma kapsamında elektronik ortamda 210 müşteri temsilcisine anket ulaştırılmış, 181 tanesinden geri dönüş sağlanmıştır. Eksik ve hatalı olan 14 anketin çıkarılmasıyla birlikte toplamda 167 çalışana ilişkin veri analizlere tabi tutulmuştur. Gürbüz ve Şahin'e (2018: 130) göre evreni %95 güven aralığında temsil etme yeteneğine sahip örneklem sayısına ulaşılmıştır.

Araştırmada verileri analiz edilen 167 müşteri temsilcisinin demografik özelliklerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde, yaşlarının 19 ila 28 arasında değiştiği ve yaş ortalamalarının 23 olduğu görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların %64'ünü (n = 107) kadınlar, %53'ünü (n = 88) ön lisans mezunları ve %45'ini (n = 75) bir yıllık iş tecrübesine sahip bireyler oluşturmaktadır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri anket tekniğiyle toplanmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk üç bölüm değişkenlere (adil dünya inancı, iş performansı, yaşam tatmini) ilişkin ölçekleri; dördüncü bölüm ise katılımcıların demografik özelliklerine yönelik soruları içermektedir. Örneklemden, ölçeklerdeki ifadelere katılım düzeylerini belirlemek amacıyla 5'li Likert derecesine (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum) göre cevap vermeleri istenmiştir.

Adil Dünya İnancı Ölçeği: Çalışanların adil bir dünyaya ilişkin inançlarının ölçümünde, Dalbert (1999: 84) tarafından geliştirilen 6 ifadeli Genel ADI Ölçeği ile 7 ifadeli Kişisel ADI Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerde ters ifade bulunmamaktadır. Ölçekler “Bana karşı genellikle adil davranılmıştır”, “Dünyanın aslında adil bir yer olduğunu düşünürüm” gibi ifadelerden oluşmaktadır. Orijinal ölçekler için Cronbach Alfa değerleri sırasıyla .78 ve .86 şeklindedir. Ölçeklerin Türkiye örnekleminde geçerliliği Göregenli (2003) tarafından yapılmıştır (Çakır & Şen, 2012: 63; Uğur & Akgün, 2015: 107).

İş Performansı Ölçeği: Katılımcıların iş performanslarının ölçülmesinde, önce Kirkman ve Rosen (1999: 66) ardından Sigler ve Pearson (2000: 34) tarafından kullanılan dört maddelik İş Performansı Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Orijinal ölçekte ters ifade bulunmamaktadır. Ölçekte “Görevlerimi zamanında tamamlarım”, “İşimle ilgili hedeflerime ulaşırım ya da hedeflerimi aşarım” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı, her iki çalışma için de .70'in üzerinde sonuç vermiştir. Ölçeğin Türkçe geçerleme çalışması Çöl (2008: 42) tarafından yapılmıştır.

Yaşam Tatmini Ölçeği: Çalışanların yaşam tatmini düzeylerini ölçümlemek amacıyla Diener ve diğerleri (1985: 72) tarafından geliştirilen beş maddeli Yaşam Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte ters ifade bulunmamaktadır. Ölçek “Birçok açıdan hayatım ideallerimle yakındır”, “Hayat şartlarımın mükemmel olduğuna inanırım” gibi ifadeler içermektedir. Orijinal ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı .87 şeklinde belirlenmiştir. Ölçeğe ilişkin Türkçe geçerleme çalışması Köker (1991: 42) tarafından yapılmıştır.

Kontrol Değişkenleri: Örnekleme karakterize edecek olan demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve iş tecrübesi) araştırmaya kontrol değişkeni olarak dâhil edilmiştir. Kontrol değişkenleri; cinsiyet için kadın (1), erkek (2) ve eğitim düzeyi için lise

(1), ön lisans (2), lisans (3) şeklinde kodlanmıştır. Yaş ve iş yerindeki tecrübe süresine ilişkin bilgi katılımcılardan açık uçlu olarak ve yıl şeklinde istenmiştir.

2.3. Araştırmada Kullanılan İstatistikî Yöntemler

Araştırma verileri, SPSS ve LISREL programları aracılığıyla Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılarak analizlere tabi tutulmuştur. Bu yöntemler kullanılmadan önce elde edilen verilerde, uç değer ve kayıp verilerin temizlenmesi işlemleri gerçekleştirilmiş, sonrasında verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu tespit edebilmek amacıyla çarpıklık ile basıklık değerleri incelenmiş ve ilgili değerlerin -2 ile +2 arasında değişim göstermesine dikkat edilmiştir (Tabachnick ve Linda, 2001: 73). Analizler sonucunda elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri sırasıyla ADI için -.457, -.138; YT için -.471, -.507 ve IP için -.482, -.333 şeklindedir. Buradan hareketle verilerin normal dağılım gösterdiğini ifade etmek mümkündür. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test edebilmek amacıyla ölçeğin iç tutarlılığını gösteren Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı'ndan yararlanılmıştır (Tablo 1). Elde edilen değerler yeterli güvenilirlik düzeyine ($.60 < \alpha < .80$) sahiptir (İslamoğlu, 2011: 139).

3. Bulgular

3.1. Betimsel Bulgular

Analiz sürecinde öncelikle değişkenlerle ilgili ortalama, standart sapma ve korelasyon değerlerine bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur. Korelasyon analizinden elde edilen katsayılara göre ADI, YT ile orta ($r = .379$; $p < 0.01$) ve IP ile düşük düzeyde ($r = .207$; $p < 0.01$) pozitif bir ilişkiye sahiptir. Ayrıca IP ile YT arasında pozitif ve yüksek düzeyde ($r = .763$; $p < 0.01$) bir ilişki bulunmaktadır. Kontrol değişkenlerinden yalnızca cinsiyet ile IP arasında bir korelasyona rastlanmıştır. Cinsiyetin diğer değişkenlerle ilişkisi bulunmadığı için, ilgili sonuç hipotez testlerine taşınmamıştır.

Tablo 1: Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayısı Değerleri

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7
1.Adil Dünya İnancı (ADI)	4.02	.47	(.70)						
2.Yaşam Tatmini (YT)	4.13	.61	.379**	(.65)					
3.İş Performansı (IP)	4.20	.58	.207**	.763**	(.67)				
4.Cinsiyet	1.35	.48	-.122	-.128	-.194*	1			
5.Yaş	22.95	2.30	-.054	-.029	-.001	-.077	1		
6.Eğitim düzeyi	1.91	.68	.005	.054	.034	.044	.146	1	
7.İş tecrübesi	1.97	1.09	.046	-.033	-.021	-.098	.117	.126	1

**p<0.01, *p<0.05 (Parantez içerisindeki değerler, ölçeklere ait Cronbach Alfa değerleridir).

Bu aşamada araştırma değişkenleri arasında çoklu eş doğrusallık problemi olup olmadığına da bakılmış ve böyle bir problem olmadığı (Tolerans> .1; VIF<10) tespit edilmiştir.

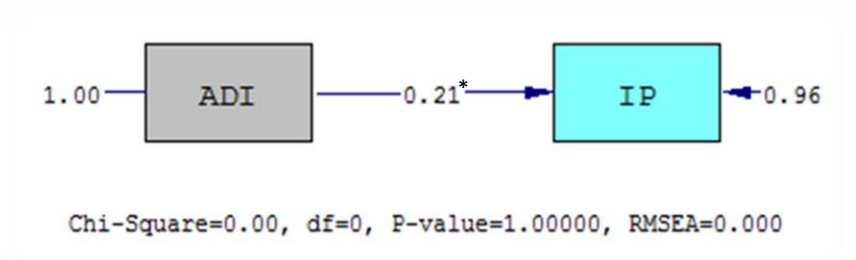
3.2. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın yapısal modelini test etmek amacıyla Baron ve Kenny (1986: 1176) tarafından önerilen dört basamaklı aracılık etkisi yaklaşımı benimsenmiştir. Bu kapsamda öncelikle bağımsız değişken (ADI) ile bağımlı değişken (IP) arasındaki etkileşim test edilmiştir (Şekil 2). Daha sonra bağımsız değişkenin (ADI), aracılık etkisine sahip olduğu öngörülen değişken (YT) üzerindeki etkisine ve aracı değişkenin (YT) bağımlı değişken (IP) üzerindeki etkisine bakılmıştır. Bu analizler neticesinde, bir aracılık etkisinden bahsedebilmek için üç değişken bir arada analize tabi tutulmuş ve aracı değişkenin (YT) analize dâhil edilmesiyle bağımsız değişkenin (ADI) bağımlı değişken (IP) üzerindeki etkisinin tamamen ortadan kalkıp kalkmadığına veya etki düzeyinde bir değişim olup olmadığına bakılmıştır (Şekil 3 ve Tablo 3).

Baron ve Kenny (1986: 1176) tarafından önerilen ve yukarıda açıklanan dört koşulu test etmek için YEM’de yol analizi yöntemi uygulanmıştır. Bu amaçla ilk olarak değişkenler arası yollar (path) oluşturulmuş ve bunların anlamlılığına bakılmıştır (anlamli yollara beta değerleri üzerinde * işareti ile dikkat çekilmiştir). Bunun için yollara ilişkin t-değerleri (t-values) incelenmiş ve LISREL tarafından (.5 anlamlılık düzeyinde 1.96’nın altında değere sahip olduğu için) kırmızı olarak gösterilen yol olmamasına dikkat edilmiştir (Şimşek, 2007:

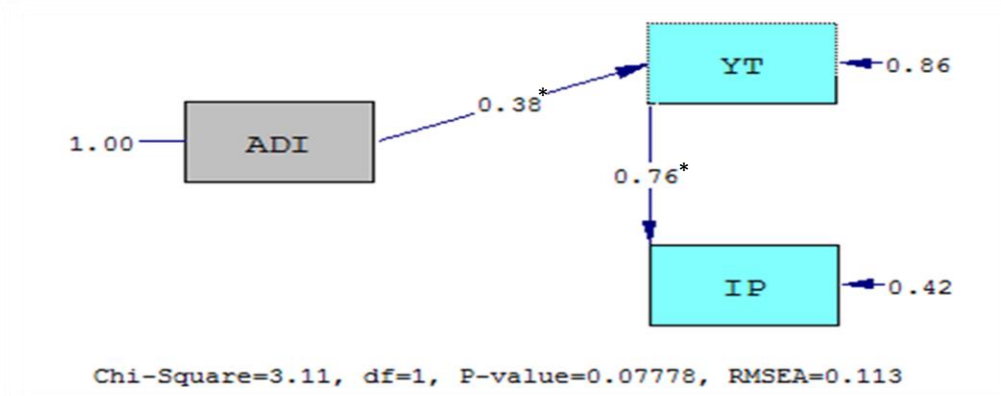
86). Ayrıca ilgili dosyadan (OUT) modellerin gerekli uyum iyiliği değerlerini sağladığı ve hiçbir uyarının (Warning!) olmadığı (Şimşek, 2007: 86) görülmüştür. Bu kapsamda gerçekleştirilen aracılık analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Şekil 2: Adil Dünya İnancının İş Performansı Üzerine Etkisi



Aracılık analizinin ilk basamağında, bağımsız değişkenin (ADI) bağımlı değişken (IP) üzerindeki etkisine bakılmıştır. Bu amaçla kurulan ilk model, ADI'nın IP üzerindeki pozitif etkisini ortaya koymuştur ($\beta = 0.21$; $p = 1.00$). Uyum iyiliği değerleri ($\chi^2/df = 0$; $P = 1.00$; $RMSEA = 0.00$) “mükemmel uyum” olarak ortaya çıkmış, bu sonuçlara göre H_1 desteklenmiştir (Şekil 2).

Şekil 3: Aracılık Analizi Sonuçları ve Nihai Model



Şekil 3'te sunulan model ve Tablo 3'te sunulan değerlerden hareketle, ADI'nın YT üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($\beta = 0.38$; $p = 1.00$). Bu sonuçlara göre H_2 desteklenmiştir. Aynı veriler ışığında YT'nin IP üzerindeki etkisi, çalışmadaki en yüksek etki olarak dikkat çekmektedir ($\beta = 0.76$; $p = 1.00$). Bu sonuca göre H_3 de desteklenmiştir.

Modele ilişkin ilk üç hipotezin desteklenmesi ve bu anlamda belirlenen yolların çalışması, yol analizinin son basamağına geçilmesine ve aracılık etkisinin (H_4) testine imkân

sağlamıştır. Bu amaçla aracı değişkenin (YT) analize dâhil edilmesiyle birlikte bağımsız değişkenin (ADI) bağımlı değişken (IP) üzerindeki etkisinin tamamen ortadan kalkıp kalkmadığına veya etki düzeyinde bir değişim olup olmadığına bakılmıştır. Bunun için ilk olarak, üç değişkenli durumda ADI'dan IP'ye giden yolun anlamlı kalıp kalmayacağına bakılmıştır. Yola ilişkin t değerinin (-1.78) 1.96'nın altında olması nedeniyle bu yolun istatistiksel olarak anlamsız (Şimşek, 2007) olduğu görülmüştür. Bu nedenle bağımsız değişkenden bağımlı değişkene giden yol (ADI-IP yolu) modelden çıkartılmış ve bu haliyle model yeniden test edilmiştir (Şekil 3). Son durumda bütün yolların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Bu sonuç (üç değişken birlikte analize dâhil edildiğinde) ADI'nın IP üzerindeki doğrudan etkisinin ortadan kalktığını göstermektedir.

Tablo 2: Nihai Modele İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüleri	Ölçüm Modeli	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum
Kikare/df	3.11	≤ 5	≤ 2
GFI	0.99	$\geq .90$	$\geq .95$
NFI	0.98	$\geq .90$	$\geq .95$
CFI	0.98	$\geq .90$	$\geq .95$
RMSEA	0.113	$\leq .10$ ($\leq .08$)	$\leq .05$

Uyum değerlerine ilişkin kaynaklar: Şimşek, 2007: 14, 48; Çokluk, vd., 2010: 271-272.

Nihai modelin uyum iyiliği değerleri $\chi^2/df = 3.11/1$; RMSEA= 0.113; GFI= 0.99; NFI= 0.98; CFI= 0.98 olarak belirlenmiştir. Bu değerler, Tablo 2'de verilmiş olan referans değerler ışığında, modelin gerekli uyum iyiliği değerlerini karşıladığını göstermektedir.

Tablo 3: Hipotez Testlerine İlişkin Sonuçlar

Hipotezler	Standardize Edilmiş β Değerleri	t-Değeri	p-Değeri	Hipotez Durumu
ADI \rightarrow IP	.21	2.72	< 0,01	Kabul
ADI \rightarrow YT	.38	5.26	< 0,01	Kabul
YT \rightarrow IP	.76	14.85	< 0,01	Kabul
ADI \rightarrow YT \rightarrow IP	-.10	-1.78	> 0,01	Kabul

Tüm bu analizlerde ulaşılan sonuçlar ışığında ADI'nın IP üzerindeki etkisinde YT'nin "tam aracı rol"e sahip olduğu görülmüş ve H₄ desteklenmiştir. Ayrıca yapılan Sobel testi neticesinde aracılık analizinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (z= 3.96; p<0.001).

4. Sonuç ve Öneriler

Adalet, başta temel bir erdem ve politika olmak üzere farklı boyutları ile ön plana çıkarak dikkatleri üzerine çekmiş ve insanlık tarihinde her zaman önemini korumuştur. Bununla birlikte adalet konusunun günümüzde, insanların kendilerini güvende hissetmeleri açısından üstlendiği rol nedeniyle her zamankinden daha önemli bir hal aldığı söylenebilir. Bu önemin, örgütsel davranış açısından değerlendirilmesi gereken ve bu alanda nispeten az işlenmiş bir konu olduğu düşünülmektedir. Çünkü insan hayatını şekillendiren en önemli unsurlardan biri iş hayatıdır. İnsanların geleceğine yatırım yaptıkları en önemli alanlardan biri de yine iş hayatıdır. Adil dünya inancı ve bunun yaratabileceği olumlu etkiler sayesinde çalışanların örgütlerine ve kendilerine daha büyük kazanımlar sunması beklenmektedir. Bu kazanımlar arasında birey için yaşam tatmini ve örgüt için iş performansı düzeylerinde muhtemel artışın ön plana alınabileceği düşünülmektedir. Araştırma söz konusu kazanımlara katkı sunma çabasından beslenmektedir.

Araştırma sürecinde yapılan korelasyon analizinde, adil dünya inancının iş performansı ve yaşam tatmini ile; ayrıca yaşam tatmininin iş performansı ile pozitif ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Ulaşılan sonuçlar yapılan regresyon analizleri ile değerlendirilmeye çalışılmış ve bu kapsamda araştırmanın yapısal modelini test etmek amacıyla Baron ve Kenny (1986: 1176) tarafından önerilen dört aşamalı aracılık analizi yaklaşımı benimsenmiştir. Analizler sonucunda elde edilen beta katsayıları adil dünya inancı ile iş performansı (H_1) ve yaşam tatmini (H_2); ayrıca yaşam tatmini ile iş performansı (H_3) arasında pozitif bir etkiyi ortaya koymuştur. Bu sonuçlar yazındaki bazı araştırma sonuçları ile (Ball vd., 1994; Jones, 2006; Otto & Schmidt, 2007; Correia vd., 2009; Keller & Siegrist, 2010; Kale, 2015; Ceyhan & Gürses, 2016; Çınar & Özyılmaz, 2018) paralellik göstermektedir. Ulaşılan diğer analiz sonucuna göre adil dünya inancının iş performansı üzerindeki etkisinde yaşam tatmini tam aracılık rolü (H_4) üstlenmektedir. Bu sonucun, daha önce üç değişkeni bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanmadığı için, yazın açısından özgünlük gösterdiği ve yazına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bulgular ışığında araştırmanın dört hipotezi de desteklenmiştir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre çalışanların adil dünya inançları, öncelikle yaşam tatminlerini yükseltmekte; yaşam tatmini ise çalışanların daha yüksek iş performansı sergilemelerine yol açmaktadır. Başka bir ifadeyle araştırma, çalışanların adil bir dünyada yaşadıklarına inanarak yaşamdan daha fazla memnuniyet duyabileceklerini ve bu sayede

işlerinde daha yüksek performans sergileyebileceklerini göstermektedir. Genel anlamda tüm otoritelerin ve özelde örgütlerin, sorumlulukları altında bulunanlara adil bir dünyada yaşadıklarını hissedebilecekleri bir ortam sunmalarının gerekliliği bu çalışma sonuçlarına da yansıyan malumun ilanı olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte dünyanın içinde bulunduğu durum, ulaşılan bu sonucun halen hak ettiği pratik önemi göremediğini göstermektedir. Bu anlamda araştırma sonuçları, hem istenilen hem de uğrunda evrensel anlamda rasyonel bir çaba sergilenmeyen paradoksal bir gerçekliğe de dikkat çekmektedir. Bu gerçekliğin ve araştırmanın sonuçları ışığında örgütlere, çalışanlarına adalet duygusu yaşayabilecekleri iş hayatı sağlamaları önerilebilir. Adil dünya inancı ve yaşam tatmininin etkisiyle iş performansında yaşanacak artışın diğer bazı motivatör kaynakların aksine tümüyle maddi unsurları içermediği ve adaletle muamele gördüğüne inanan çalışanların örgütleriyle kuracağı bağın ve sonucunda elde edilecek çıktının çok daha uzun vadeli olacağı düşünülmektedir. Örgütlerin bu gibi avantajlarını düşünerek uygulamada zor olduğu (mevcut durumlarla) görülen adaleti tesis etmeleri son derece önemlidir. Çünkü Immanuel Kant'ın da söylediği gibi "Adalet dünyadan kalkarsa, insan hayatına değer verecek bir şey kalmaz."

Örgütsel davranış disiplininde, örgütsel adalet üzerinden çok çalışılan adalet kavramının adil dünya inancı üzerinden de tartışılmasının (kavrama farklı boyutlardan bakılmasının önünü açabileceği görüşünden hareketle) alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu konuda, diğer alanların aksine, işletme alanında sınırlı sayıda (Scopus veri tabanında yalnızca 18 adet) çalışma olmasının araştırmayı daha anlamlı kıldığı söylenebilir.

Araştırma, çalışanların adil dünya inancının da etkisiyle kendilerini güvende hissettiklerinde örgüte sunabilecekleri kazanımlar arasında iş performansına odaklanmıştır. Bireyin kendisini güvende hissetmesi, iş birliği ve dayanışma gibi örgütler açısından arzu edilen pek çok faktörü de ortaya çıkarabilir. Buna ek olarak bireylerin karşılaşması muhtemel tehditlerle savunmacı stratejiler yerine rasyonel bir inançla başa çıkması da önem taşımaktadır. Çünkü rasyonel bir adil dünya inancı, bireyin olayları değerlendirmede birtakım bilişsel çarpıtmalar yapmasının önüne geçebilmektedir. Fakat mevcut çalışmada, bireylerin adil dünyaya yönelik inançlarını korumak için kullandıkları stratejilerden hangisini önceliklediklerine ilişkin bir değerlendirme yapılmamıştır. Dolayısıyla kavramın dâhil edileceği yeni çalışmalarda, bireylerin adil dünya inançları adına kullandıkları farklı

stratejilerin oluşturabileceği etkilerin de incelenmesi önerilebilir. Ayrıca araştırmada elde edilen bulgular, katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplarla kısıtlıdır ve veri toplamış şekli nedeniyle (tek form ve zaman) sonuçların ortak yöntem varyansından etkilenmiş olabileceği düşünülmektedir. Son olarak verilerin bir işletmeden toplanmış olması, sonuçlarla ilgili genelleme yapma imkânı vermemektedir. Bu kapsamda örneklem, değişken ve içerik bazlı kısıtların azaltıldığı farklı çalışmaların, daha genellenebilir ve örgütler açısından daha işlevsel sonuçlar ortaya çıkarabileceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akgün, S. (2019). Adil dünya inancı ve toplumsal sonuçları. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 2227-2247.
- Alves, H. & Correia, I. (2010). Personal and general belief in a just world as judgement norms. *International Journal of Psychology*, 45(3), 221-231.
- Ball, G. A., Trevino, L. K. & Sims Jr, H. P. (1994). Just and unjust punishment: Influences on subordinate performance and citizenship. *Academy of Management Journal*, 37(2), 299-322.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Benligiray, S. (2004). Performans değerlemesi. R. Geylan (Ed.), *İnsan kaynakları yönetimi* (ss. 140-161). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi* 5. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ceyhan, U. & Gürses, B. G. (2016). Yaşam doyumunun cinsiyete bağlı sistemi meşrulaştırma üzerindeki etkisinin adil dünya inancı aracı değişkeni bağlamında incelenmesi. *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Psikoloji Kongresi*, 25-27 Nisan 2016, Ankara.
- Correia, I., Batista, M. T. & Lima, M. L. (2009). Does the belief in a just world bring happiness? Causal relationships among belief in a just world, life satisfaction and mood. *Australian Journal of Psychology*, 61(4), 220-227.
- Çakır, K. & Şen, E. (2012). Psikolojik doğum sırasına göre adil dünya inancı. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(32), 57-69.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (28), 21-34.
- Çelik, M. & Turunç, Ö. (2010). Lider desteğinin çalışanların iş-aile yaşam çatışması ve iş performansına etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 19-41.
- Çınar, Ö. & Özyılmaz, F. Z. (2018). Duygusal zeka, yaşam tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde ve Bayburt Üniversitesinde çalışan akademisyenler üzerinde bir uygulama. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(16), 131-149.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*, Ankara: Pegem Akademi.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46.
- Dalbert, C. (1999). The world is more just for me than generally: About the personal belief in a just world scale's validity. *Social Justice Research*, 12(2), 79-98.
- Demir, M. (2015). Konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 57-71.

- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- İslamoğlu, A. H. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri 2*. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Johari, J. & Yahya, K. K. (2009). Linking organizational structure, job characteristics, and job performance construct: A proposed framework. *International Journal of Business and Management*, 4(3), 145-152.
- Jones, M. D. (2006). Which is a better predictor of job performance: Job satisfaction or life satisfaction? *Journal of Behavioral & Applied Management*, 8(1), 20-42.
- Kale, E. (2015). Lider desteği ve iş arkadaşları desteğinin iş performansı üzerine etkileri: İş tatmini ve yaşam tatmininin aracı rolü. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 7(14), 103-119.
- Keller, C. & Siegrist, M. (2010). Psychological resources and attitudes toward people with physical disabilities. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(2), 389-401.
- Kılınç, S. & Torun, F. (2011). Adil dünya inancı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(1), 1-14.
- Kirkman, B. L. & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). A.Ü. S.B. Enstitüsü, Ankara.
- Lerner, M. J. (1965). Evaluation of performances as a function of performer's reward and attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(4), 355-360.
- Lerner, M. J. (1975). The justice motive in social behavior: Introduction. *Journal of Social Issues*, 31(3), 1-20
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370- 396.
- Mert, İ. S. & Bekmezci, M. (2016). İki kariyerli aile çalışanlarında iş ve yaşam tatmini. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 43-53.
- Montada, L. & Lerner, M. J. (1998). Responses to victimizations and belief in a just world. Springer Science & Business Media.
- Motowidlo, S. J. & Kell, H. J. (2012). Job performance. *Handbook of psychology* (ss. 91-130). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Otto, K. & Schmidt, S. (2007). Dealing with stress in the workplace: Compensatory effects of belief in a just world. *European Psychologist*, 12(4), 272-282.
- Öcel, H. & Aydın, O. (2010). Adil dünya inancı ve cinsiyetin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25(66), 73-83.
- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 25-44.
- Rich, B. L., Lepine, J. A. & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Sigler, T. H. & 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.
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological Management of Individual Performance*, 23(1), 3-25.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş (Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları)*. Ankara: Ekinoks.
- Tabachnick B. G. & Linda S. F. (2001) *Using Multivariate Statistic*. Fourth Edition, Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

- Thomas, P. G. (2006). *Performance measurement, reporting, obstacles and accountability: Recent trends and future directions*. Australia: ANU E Press.
- Uğur, D. & Akgün, S. (2015). Bireysel ve genel adil dünya inancının depresyon ile ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 103-116.
- Viswesvaran, C. & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.