



ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 29, Ağustos 2016, s. 384-393

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date
29.06.2016

Yayınlanma Tarihi / The Published Date
17.08.2016

Ar. Gör. Aydın PEKEL

Gelişim Üniversitesi, Beden Eğitimi Spor Yüksekokulu
apekel@gelisim.edu.tr

Ar. Gör. Barış KARAOğLU

Erciyes Üniversitesi Beden Eğitimi Spor Yüksekokulu

Öğrt.Gör. Özdemir ATAR

Gelişim Üniversitesi, Beden Eğitimi Spor Yüksekokulu
oatar@gelisim.edu.tr

ÜNİVERSİTE YÖNETİCİLERİNİN YAşAM TATMİNİ İLE ÇALIşMA PERFORMANSLARININ BAZI DEğİşKENLERE GÖRE İNCELENMESİ (ERCİYES ÜNİVERSİTESİ ÖRNEğİ)

Öz

Bu araştırmanın amacı, Erciyes Üniversitesi'nin yüksekokul ve fakültelerinde görev yapan yöneticilerin yaşam tatmin düzeyleri ile çalışma performanslarının bazı değişkenlere göre incelenmesidir.

Araştırmanın evreni Erciyes Üniversitesinde görev yapan idareci ve yöneticiler, örneklemini ise, tesadüfü yöntemle seçilmiş 85 gönüllü katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak; yaşam tatmini ölçeği, çalışma performansı ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel bilgi formu, yaşam tatmini ölçeği ve çalışma performansı ölçeğinden elde edilen veriler IBM SPSS20.0paketprogramı ile istatistiksel analizleri yapılmıştır. Adaylara ilişkin kişisel bilgiler ve ölçek toplam puanları ve faktör puanları frekans (f) ve yüzde (%) değerleri tespit edilerek verilmiştir.

Ölçeklerden elde edilen puanların arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre karşılaştırmalarda Mann-Whitney U test istatistiği kullanılır iken, yaşlarına ve gelir durumlarına göre karşılaştırmalarda ise Kruskal Wallis test istatistiğinden faydalanılmıştır.

Sonuç olarak yaşam tatmininin yaş ve gelir durumunu, çalışma performansının ise gelir durumu ile ilişkili olduğu istatistiksel olarak tespit edilmiştir. Bu durumun bireylerin yaşantısında maddi kazancın önemli olması; bireylerin kazandıkça

Verimli olacaklarını düşünmeleri ve kazanılan gelire göre performans sergilemelerinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Anahtar kelimeler: Yaşam Tatmini, Çalışma Performansı, Üniversite, Yönetici

EXAMINING THE LIFE SATISFACTION AND WORK PERFORMANCE OF UNIVERSITY ADMINISTRATORS ACCORDING TO SOME VARIABLES (SAMPLE OF ERCIYES UNIVERSITY)

Abstract

The objective of this study is to examine the life satisfaction and work performance of administrators working in high schools and faculties of Erciyes University according to some variables.

While the target population of the study consists of administrators working at Erciyes University; the sample consists of 85 voluntary participants that were selected via random sampling method. In the study, Life Satisfaction Scale, Work Performance Scale and Personal Information Form, which was prepared by the researcher, were used as data collection tools. The data acquired from the Personal Information Form, Life Satisfaction Scale and Work Performance Scale were statistically analyzed in the IBM SPSS20.0 package software. Personal information about the applicants, total scores of the scales and factor scores were given by determining the frequency (f) and percentage (%) values.

The relationship between the scores obtained from the scales was revealed by using the statistics of Mann-Whitney U test in comparisons according to their gender and marital status, and the statistics of Kruskal Wallis test in comparisons according to their age and income status.

As a consequence, it was statistically determined that life satisfaction was related with age and income status; whereas work performance was related with income status, which might be associated with the fact that financial gain is important in the life of individuals, they think that they will be more productive as they earn more and display performance according to their income.

Keywords: Life Satisfaction, Work Performance, University, Administra

GİRİŞ ve AMAÇ

Yaşam kişinin işte ve iş dışında geçirdiği zamandır (Dikmen, 1995, s.125). Her bireyin yaşam tatmini ise, kişinin bir bütün olarak kendi hayatının genel kalitesini pozitif olarak değerlendirmesinin derecesidir. Yaşam tatmini, yaşam hakkındaki genel duyguları da yansıtmakta ve duygusal mutluluğun bir ölçüsü olarak da görülmektedir (Asan, Erenler, 2008, s. 203-216). Eğer yaşamımızda yeteri kadar bizi enerjik tutacak tatil, uyku gibi etkinliklere zaman ayırmaz isek iş performansımızda o oranda düşebileceğini ve buda beraberinde iş/yaşam dengesinin bozulmasına neden olacağı vurgulanmaktadır. İş/yaşam dengesini sağladığımızda; daha enerjik, olaylara karşı daha net ve kesin, daha yaratıcı ve daha motivasyonlu olabileceğimiz belirtilmektedir. Çalışmak için yaşamak yerine yaşamak için çalışmak' kuralını benimseyebiliriz (Tüzel Akal, 2006, s.325). Örgütler insanlarla doğar, gelişir ve ortadan kalkar. Bu nedenle örgütler ne kadar teknoloji ile donatılmış olursa olsun temel olarak insana dayalıdır. Gelişen dünyada her geçen gün yeni teknolojiler geliştirilmekte ve sürekli olarak da daha mükemmeline ulaşmaya çalışılmaktadır. Teknolojik gelişmeye harcanan çaba kadar bu teknolojiyi kullanan ve yöneten insan unsuru üzerinde de yoğunlaşılması ve insanların istek, beklenti ve ihtiyaçlarının da dikkate alınması gerektiği anlaşılmıştır. Çünkü istek, beklenti ve ihtiyaçları dikkate alınmayan insan gücünün örgüt amaçları doğrultusunda harekete geçirilebilmesi ve istenilen performansa ulaşılması çok güçtür (Yıldırım, Demirel, 2015, s. 133-154). Performans, genel anlamda amaçlı ve planlanmış bir etkinlik sonucunda elde edileni nicel ya da nitel olarak belirleyen bir kavramdır (Şimşek, 2004, s.289). İnsan gücünün örgüt amaçlarına ulaşma doğrultusunda motive edilmesi, insanın kendini hem fiziksel hem de psikolojik olarak örgüt içinde sağlıklı ve mutlu hissetmesi ile mümkündür (Yıldırım, Demirel, 2015, s. 133-154). İş gören, idareci ve yöneticilerin yapmış oldukları işteki başarısı, pek çok nedene bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Kişilerin yaşam düzeyi, yetenek, beceri, başarıma güdüsü gibi kişisel faktörlere ek olarak, çalışma koşulları, aile ve arkadaş gibi toplumsal faktörler, ekonomik faktörler ve çalışanların yaşantısıyla ilgili yaşamsal faktörler performans düzeyine etki eden unsurlardır.

Literatür incelendiğinde yaşam tatmini ve çalışma performansı ile ilgili ayrı ayrı çalışmalara rastlanılırken (Dikmen, 1995, s.125, Ünal, Karlıdağ, Yoloğlu, 2001, s.118, Erdoğan, 2011, s. 117, Öneği, 2014, s. 109) yöneticilerin yaşam tatmini ile çalışma performansları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Bu araştırmanın amacı, Erciyes Üniversitesi'nin yüksekokul ve fakültelerinde görev yapan yöneticilerin yaşam tatmin düzeyleri ile çalışma performanslarının bazı değişkenlere göre incelenmesidir.

MATERYAL-METOD

Gönüllü gurubunun oluşturulması:

Araştırmanın evreni Erciyes Üniversitesinde görev yapan idareci ve yöneticiler, örneklemini ise, tesadüfî yöntemle seçilmiş 85 gönüllü katılımcı oluşturmaktadır.

Veri toplama Araçları:

Sosyo-demografik bilgi formu:

Araştırmacı tarafından oluşturulan bu form cinsiyet, yaş, medeni durum ve gelir durumu olmak üzere 4 sorudan oluşmaktadır.

Yaşam Tatmini Ölçeği:

Diener, Emmons, Larsen ve Griffin tarafından geliştirilen “Yaşam Doyumu Ölçeği” Köker ve Yetim tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, yaşam doyumuna ilişkin beş maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek likert tipinde 5’li derecelendirmeden oluşan kendini değerlendirme ölçeğidir. Her bir madde 7’li derecelendirilmiş cevaplama sistemine (1: hiç uygun değil – 7: çok uygun) göre değerlendirilmektedir. Köker ölçeğin üç hafta arayla uygulanan test tekrar test tutarlılık katsayısının ,85 olduğunu saptamıştır. Yetim (1991) ise düzeltilmiş split-half değerini ,75 ve Kuder Richardson-20 değerini ise ,79 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma için ölçeğin güvenilirlik katsayısı ,79 olarak bulunmuştur (Recepoglu, 2013, s. 311-326).

Çalışma Performansı Ölçeği

Çalışmaya katılan gönüllülerden Rahman ve Bullock tarafından geliştirilen, Erdoğan tarafından Türkçe’ ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış çalışma performansı anketini uygulamaları istenmiştir (Erdoğan, 2011, s. 117). Bu anket 6 sorudan oluşmaktadır. Anket soruları 5’li likert tipi ölçekte 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Orta Düzeyde Katılıyorum, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum’ u ifade etmektedir. Performans ölçeği için, croanbach $\alpha=0,80$ değeri bulunmuş, $0,80 \leq 0,81 \leq 1,00$ aralığında yer aldığı için yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir (Öneği, 2014, s. 109).

İstatistiksel Analiz:

Kişisel bilgi formu, yaşam tatmini ölçeği ve çalışma performansı ölçeğinden elde edilen veriler IBM SPSS20,0paketprogramı ile istatistiksel analizleri yapılmıştır. Adaylara ilişkin kişisel bilgiler ve envanter toplam puanları ve faktör puanları frekans (f) ve yüzde (%) değerleri tespit edilerek verilmiştir. Ölçeklerden elde edilen puanların arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre karşılaştırmalarda Mann-Whitney U test istatistiği kullanılmıştır. Yaşlarına ve gelir durumlarına göre karşılaştırmalarda ise Kruskal Wallis test istatistiğinden faydalanılmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo Demografik Özellikleri

Değişken		n	%
Cinsiyet	Bay	50	58,8
	Bayan	35	41,2
Yaş	25-30	15	17,6
	31-36	15	17,6
	37-42	23	27,1
	43 ve üstü	32	37,6
Medeni Durum	Bekâr	21	24,7
	Evli	64	75,3
Gelir Durumu	1500-2500	18	21,2
	2501-3500	12	14,1
	3501 ve üstü	55	64,7

Tablo 1 incelendiğinde, çalışmaya katılan gönüllülerin %58,8’inin bay, %41,2’sinin bayan olduğu, %17,6’sının 25-30, %17,6’sının 31-36, %27,1’inin 37-42 ve %37,6’sının 43 ve üstü yaş aralığında olduğu, %24,7’sinin bekar, %75,3’ünün evli olduğu, %21,2’sinin 1500-2500, %14,1’inin 2501-3500, %64,7’sininde 3501 ve üstü gelir durumunun olduğu tespit edilmiştir.

BULGULAR

Tablo 2. Katılımcıların Ankete Verdiği Cevapların Betimsel İstatistiği

	N	Min	Max	X±SS
Yaşam Tatmini	85	5,00	33,00	18,70±5,16
Çalışma Performansı	85	15,00	35,00	28,72±4,26

Tablo 2 incelendiğinde; çalışmaya katılan gönüllülerin yaşam tatmini skorlarının 18,70±5,16, çalışma performansı skorlarının ise 28,72±4,26 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Yaşam Tatmini ve Çalışma Performanslarının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

	Cinsiyet	n	Ortanca	min	max	Z	P
Yaşam Tatmini	Bay	50	19,00	5,00	33,00	-,492	,622
	Bayan	35	19,00	5,00	30,00		
Çalışma Performansı	Bay	50	29,00	15,00	35,00	-,296	,767
	Bayan	35	28,00	16,00	35,00		

Tablo 3 incelendiğinde; katılımcıların cinsiyetlerine göre yaşam tatmini ve çalışma performansı skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Tablo 4. Katılımcıların Yaşam Tatmini ve Çalışma Performanslarının Yaşlara Göre Değerlendirilmesi

	Yaş	N	ortanca	min	max	X ²	P	Fark
Yaşam Tatmini	25-30 ¹	15	16,00	7,00	22,00	10.316	.016	1-3
	31-36 ²	15	19,00	5,00	29,00			
	37-42 ³	23	21,00	6,00	30,00			
	43 ve üstü ⁴	32	19,00	5,00	33,00			
Çalışma Performansı	25-30 ¹	15	29,00	16,00	34,00	4,576	.206	-
	31-36 ²	15	27,00	15,00	34,00			
	37-42 ³	23	30,00	21,00	35,00			
	43 ve üstü ⁴	32	30,00	21,00	35,00			

Katılımcıların yaşlarına göre yaşam tatmini ve çalışma performansı skorlarının karşılaştırılması Tablo 4’de görülmektedir. Sunulan bu çalışmada katılımcıların yaşlarına göre yaşam tatmini skorunda 25-30 ile 37-42 ve 25-30- 43 ve üzeri yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Çalışma performansı skorunda ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Tablo 5. Katılımcıların Yaşam Tatmini ve Çalışma Performanslarının Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

	Medeni Durum	n	ortanca	min	max	Z	P
Yaşam Tatmini	Bekar	21	20,00	7,00	26,00	-,337	,736

	Evli	64	18,50	5,00	33,00		
Çalışma Performansı	Bekar	21	29,00	21,00	35,00		
	Evli	64	29,00	15,00	35,00	-, 240	, 810

Katılımcıların medeni durumlarına göre yaşam tatmini ve çalışma performansı skorlarının karşılaştırılması Tablo 5’de görülmektedir. Sunulan bu çalışmada katılımcıların medeni durumlarına göre yaşam tatmini ve çalışma performansı skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Tablo 6. Katılımcıların Yaşam Tatmini ve Çalışma Performanslarının Gelir Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

	Gelir Durumu	N	ortanca	min	max	X ²	P	Fark
Yaşam Tatmini	1500-2500 ¹	18	16,00	7,00	22,00			
	2501-3500 ²	12	18,50	5,00	29,00	12,042	.002	1-3
	3501 ve üstü ³	55	20,00	5,00	33,00			
Çalışma Performansı	1500-2500 ¹	18	28,00	16,00	34,00			
	2501-3500 ²	12	24,50	21,00	33,00	10,324	.011	2-3
	3501 ve üstü ³	55	30,00	15,00	35,00			

Katılımcıların gelir durumlarına göre yaşam tatmini ve çalışma performansı skorlarının karşılaştırılması Tablo 6’da görülmektedir. Katılımcıların gelir durumlarına göre yaşam tatmini skoru arasında istatistiksel olarak 1500-2500- 3501 ve üstü, çalışma performansı arasında ise 2501-3500- 3501 ve üstü arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$).

TARTIŞMA-SONUÇ

Bireylerin işteki başarısı, pek çok faktörün sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Yetenek, beceri, yaşam kalitesi ve başarıma güdüsü gibi kişisel faktörlere, ekonomik faktörler, eğitim, dini inançlar ve değerler gibi kültürel faktörler performans düzeyine etki eden unsurlardır (Eke, 1988, s.108-147). Sunulan bu çalışmada çalışmaya katılan gönüllülerin yaşam tatmini toplam skorlarının $18,70\pm 5,16$ olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2). Yaşam doyumu ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 35, en düşük puan ise 5’tir. Ölçekten alınan puanın düşük olması yaşam doyumunun düşük olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir (Özgen, 2012, s. 44). Bu durum göz önünde bulundurulduğunda çalışmamıza katılan gönüllülerin yaşam tatmini seviyelerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Literatürde bizim çalışmamızı destekleyen çalışmaların varlığı kadar (Telef, 2011, s. 91-108, Çelik, 2012, s. 223-238) yüksek yaşam tatmini skorlarının tespit edildiği çalışmalarda mevcuttur. Telef’ in (Telef, 2011, s. 91-108) sınıf ve branş öğretmenleri üzerine yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerin yaşam tatminlerini sırasıyla $19,41\pm 6,59$ ve $20,30\pm 7,37$ olarak tespit etmiştir. Bir başka çalışmada ise, Çelik ve Tümkaya (13) akademisyenlerin yaşam tatmini toplam skorlarını araştırma görevlilerini $23,25\pm 5,76$, Öğretim görevlilerini $25,03\pm 4,73$, yardımcı doçentlerin $24,56\pm 5,62$, doçentlerin $25,22\pm 5,87$ ve profesörlerin ise, $28,68\pm 3,27$ olduğunu tespit etmişlerdir. Sunulan bu bilgiler

doğrultusunda, ortaya çıkan farklı düzeyde yaşam tatmini skorlarının, bireyin çalıştığı kuruma göre kazanmış olduğu maddi ve manevi kazanımlardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre yaşam tatmini skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$) (Tablo 3). Öcal (Öcal, 2008, s.90) tarafından yapılan çalışmada yaşam tatmin düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Receptoğlu (Receptoğlu, 2013, s. 311-326) da öğretmen adaylarına yapmış olduğu çalışmada yaşam doyum düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Bu çalışmalar bulgularımızla paralellik göstermemektedir.

Bu durumun erkek ve bayan yöneticilerin çalışma koşullarının benzer olması ayrıca eğitim düzeylerinin aynı düzeyde olması nedeniyle yaşama bakış açıları, paylaşılan sosyal çevre ve yaşam standartlarının farklılık göstermemesinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Katılımcıların yaşlarına göre yaşam tatmini skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Tablo 4) ($p<0.05$). Sunulan bu çalışmada katılımcıların yaşlarına göre yaşam tatmini skoru ile 25-30 ile 37-42 ve 25-30 ile 43 ve üzeri yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde; Receptoğlu (Receptoğlu, 2013, s. 311-326) öğretmen adaylarına yapmış olduğu çalışmada yaşam doyum düzeylerinde yaşlara göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Yıldırım ve arkadaşlarının (Yıldırım, Öner, Yenihan, 2014, s. 1-18) yapmış olduğu başka bir çalışmada ise hemşirelerin yaş farklılığı ile yaşam tatmini algıları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu çalışma bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir. Bu durumun genç yöneticilerin hayattan beklentilerinin yetişkin yöneticilere göre yüksek olması ve genç yöneticilerin yetişkinlere göre yeterli düzeyde tatmin olmamalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre yaşam tatmini skorları karşılaştırılması Tablo 5'te görülmektedir ($p>0.05$). Sunulan bu çalışmada katılımcıların medeni durumlarına göre yaşam tatmini skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemesine rağmen bekâr katılımcıların yaşam tatmini skorlarının evlilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde Yıldırım ve arkadaşları (Yıldırım, Öner, Yenihan, 2014, s. 1-18) hemşireler üzerine yapmış olduğu çalışmada hemşirelerin medeni durum farklılığı ile yaşam tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Öcal (Öcal, 2008, s.90) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise yaşam tatmin düzeylerinin, medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu çalışma elde edilen bulgularla aynı doğrultudadır. Bu durumun evli olan yöneticilerin yaşam ve iş sorumluluklarının (aile, iş ve diğer vb. gibi) bekâr olan yöneticilerden fazla ve farklı olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Katılımcıların gelir durumlarına göre yaşam tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Sunulan bu çalışmada 1500-2500 ile 3501 ve üstü arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca 3501 ve üstü gelir durumu olan yöneticilerin skorları 1500-2500 arasında olan yöneticilere göre daha yüksek olduğu sunulmuştur ($p<0.05$) (Tablo 6). Literatür incelendiğinde Çakmak Doruk (Çakmak Doruk, 2008, s.253) tarafından yapılan çalışmada yaşam tatmini ile gelir durumları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ücret tatmininin yaşam tatmininin belirleyicisi olduğu (Yıldırım, Demirel, 2015, s. 133-154) düşünüldüğünde; ortaya çıkan bu durumun yönetici ve idarecilerin maaş, ikramiye ve diğer

kazançlara göre yaşamlarını yönlendirmeleri ve gelir durumuna bağlı yaşam profili oluşturmalarından kaynaklandığı düşünülebilir.

Sunulan bu çalışmada çalışmaya katılan gönüllülerin çalışma performansı toplam skorlarının $28,72 \pm 4,26$ olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2). Çalışma Performansı ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 30, en düşük puan ise 6 olarak değerlendirilmektedir. Elde edilen bulgularda yöneticilerin performanslarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde çalışma performansı toplam skorlarını inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu durumun yöneticilerin yapmış oldukları işin önemini bilmeleri, özümsemeleri ve almış oldukları görevleri gerçekleştirmek istediklerinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre çalışma performansı skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 3) ($p > 0.05$). Literatür incelendiğinde Öneği (Öneği, 2014, s. 109) otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin iş tatmini ve çalışma performansına etkisi konulu çalışmada; cinsiyete göre çalışma performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Öneği'nin yaptığı çalışmayla elde edilen bu bulgular paralellik göstermektedir. Bu durumun yönetici ve idarecilerin genellikle masa başı işler yapmaları, yaşam standartlarının benzer olması, eğitim seviyelerin aynı düzeyde olması yönetim kademesindeki iş ve çalışma yoğunluğunun fiziki bir güç gerektirmemesinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Katılımcıların yaşlarına göre çalışma performansı skorların karşılaştırılması Tablo 4'de görülmektedir. Sunulan bu çalışmada katılımcıların yaşlarına göre çalışma performansı skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmemesine rağmen ($p > 0.05$), en yüksek çalışma performansı skorun 37-42 yaş ile 43 ve üstü yaş grubuna ait olduğu görülmektedir. Öneği (Öneği, 2014, s. 109) otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin iş tatmini ve çalışma performansına etkisi konulu çalışmada; performans düzeyleri yaşlara göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Bu durumun yöneticilerin uzun yıllar aynı görevi icra etmeleri, hayat tecrübeleri ve mesleki deneyimlerinin çalışma performanslarını olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre çalışma performansı skorlarının karşılaştırılması Tablo 5'te görülmektedir ($p > 0.05$). Sunulan bu çalışmada katılımcıların medeni durumlarına göre çalışma performansı skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde Öneği (Öneği, 2014, s. 109) çalışma performansı düzeyi ile ilgili yapmış olduğu çalışmada medeni duruma göre performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu çalışma bulgularımızla örtüşmektedir. Bu durumun yapılan işlerin eğitim, tecrübe ve bilgi ile gerçekleştirildiğinden, yönetici ve idarecilerin eğitim seviyelerin aynı düzeyde olması yürütülen işlerin alt kademedeki çalışanlar tarafından yapılmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Katılımcıların gelir durumlarına göre çalışma performansı skorlarının karşılaştırılması Tablo 6'da görülmektedir. Katılımcıların gelir durumlarına göre çalışma performansı arasında 2501-3500- 3501 ve üstü arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Literatürde çalışma performansı ile ilgili çalışmalara bakıldığında; Öneği (Öneği, 2014, s. 109) tarafından yapılan çalışmada gelir durumlarına göre çalışanların performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yine Çakmak Doruk (Çakmak Doruk, 2008, s.253) tarafından yapılan başka bir çalışmada gelir durumu ile çalışma performansı

seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu çalışmalar elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir. Bu durumun yönetici ve idarecilerin maddi gelire dönük performans sergilemelerinden ve ne kadar çok kazanç o kadar çok performans mantığıyla hareket etmelerinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Sonuç olarak yaşam tatmininin yaş ve gelir durumu, çalışma performansının ise gelir durumu ile ilişkili olduğu istatistiksel olarak tespit edilmiştir. Bu durumun bireylerin yaşantısında maddi kazancın önemli olması; bireylerin kazandıkça verimli olacaklarını düşünmeleri ve kazanılan gelire göre performans sergilemelerinden kaynaklandığı düşünülebilir.

KAYNAKLAR

- Asan, Ö, Erenler, E, (2008), ‘‘İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisi’’, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Y.13, S.2, S. 203-216.
- Çakmak, Doruk, N, (2008), Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş Ve Yaşam Tatmininin Rolü, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Çelik, M, (2012), ‘‘Tümkiye S. Öğretim Elemanlarının Evlilik Uyum Ve Yaşam Doyumlarının İş Değişkeni İle İlişkisi’’, Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (Kefad), Y.13, S. 1, S.223-238
- Dikmen , A A, (1995), Kamu Çalışanlarında İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu, Yayınlanmış Yüksel Lisans Tezi, A.O, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Ve Siyaset Bilimi (Yönetim Bilimi) Anabilim Dalı, İstanbul.
- Eke, A.E, (1988), ‘‘Başarı Değerleme Ve Kit’ler İçin Öngörülen Yöntem’’, Mpm Dergisi, S.108-147.
- Erdoğan, E, (2011), Etkili Liderlik, Örgütsel Sessizlik Ve Performans İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, S.117, Kocaeli.
- Öcal, Ö, (2008), İş-Aile Çatışması, İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Akdeniz Üniversitesi. Antalya.
- Öneği, M, (2014), Otel İşletmelerinde Çalışan İş Bgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin İş Tatmini Ve Çalışma Performansına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Ana Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi, S.109, Ankara.
- Özgen, F, (2012), Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi, Lisans Tezi, Spor Yöneticiliği Bölümü, On Sekiz Mart Üniversitesi Çanakkale.
- Morgenstern, Julia, (2004), İş Hayatında Verimlilik Ve Tatmin: İki Bir Arada (Çev., Özlem Tüzel Akal), (2006), Birinci Basım. Optimist Yayınları., Ankara.
- Recepoglu, E, (2013), ‘‘Öğretmen Adaylarının Yaşam Doyumları İle Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’’, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal Of Education), S.1, S.311-326.

- Şimşek, M, (2004), Toplam Kalite Yönetimi, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- Telef, B, B, “The Study Of Teachers Self-Efficacy, Job Satisfaction, Life Satisfaction And Burn-Out”, Elementary Education Online, Y.10, S.1, S.91-108.
- Ünal, S, Karlıdağ, R, Yoloğlu, S, (2001), “Hekimlerde Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleriyle İlişkisi”, Klinik Psikiyatri, Y. 41, S.13, S.118.
- Yıldırım, A, Demirel, T, (), “Ücret Tatmininin Yaşam Tatminini Belirleyici Etkisi Var Mı? Elazığ Banka Çalışanları Örneği”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Fırat University Journal Of Social Science, Y. 25, S. 2, S. 127-136.
- Yıldırım, S, Öner, M, Yenihan, B, (2014), “Hemşirelerin İş-Aile Çatışması Ve Yaşam Tatmini Düzeyleri: Demografik Özellikler Açısından Bir Değerlendirme”, Siyaset, Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Y.2, S.3, S. 213-219.