



YAŞAM DOYUMU VE PERFORMANS İLİŞKİSİ: ADIYAMAN ÜNİVERSİTESİ AKADEMİK PERSONELİ UYGULAMASI *

The Relation Between Life Satisfaction And The Performance: A Case Study On Adıyaman University Academic Staff

Okutman Emine KARAKAPLAN ÖZER
Adıyaman Üniversitesi Yabancı Diller Bölümü, Adıyaman/Türkiye
Okutman Edip DOĞAN
Adıyaman Üniversitesi Kahta MYO, Adıyaman/Türkiye

Karakaplan Özer, E. ve Doğan, E. (2017). “Yaşam Doyumu ve Performans İlişkisi: Adıyaman Üniversitesi Akademik Personeli Uygulaması”, Vol:3, Issue:13; pp:307-315 (ISSN:2149-8598)

ARTICLE INFO

Article History

Makale Geliş Tarihi

Article Arrival Date

30/07/2017

Makale Yayın Kabul Tarihi

The Published Rel. Date

21/08/2017

Anahtar Kelimeler

Yaşam doyumu,
performans, örgüt.

Keywords

Life satisfaction,
performance, organization

ÖZ

Örgütlerin varlığını devam ettirebilmesi, verimliliğini ve etkinliğini artırabilmesi için tüm kaynaklarından maksimum düzeyde yararlanabilmesi gerekmektedir. Bu kaynaklar içerisinde önemli yeri olan insan kaynaklarını örgüt içindeki diğer kaynaklardan ayıran çok büyük özellikler vardır; çünkü insan kaynağı örgütlere sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayarak varlıklarını idame etmelerinde inovasyon ve yenilik gibi alanlarda başat bir rol oynamaktadır. Örgütlerdeki başarının baş faktörlerinden biri olan insan kaynağının, yaşam doyum düzeyinin belirlenmesi ve artırılma çabaları bu sebeple çok önemlidir. Bu bağlamdan yola çıkan mevcut çalışmanın amacı örgütlerde çalışanların yaşam doyum ve iş performansı ilişkisini incelemektir. Çalışmada öncelikle yaşam doyum ve performans kavramları üzerinde durularak, kuramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonra her iki değişkenin demografik bileşenlerle ilişkisi incelenmiştir. Son olarak da yaşam doyum ve iş performansı ilişkisi ele alınmıştır. Araştırma Adıyaman Üniversitesi'nde görev yapmakta olan 104 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre demografik değişkenler ile yaşam doyum arasında herhangi bir istatistiksel ilişkiye rastlanamamıştır. Ancak yaşam doyum ve performans arasında anlamlı pozitif bir ilişki gözlenmiştir.

ABSTRACT

It is essential for an organization to benefit from all its resources in order to exist and increase its efficiency and productivity. The human resource which distinguishes from other resources has many great characteristics when compared with the others. Because human resources play an important role in areas such as innovation for an organization in terms of providing it with sustainable competitive superiority. For this reason it is vital for an organization to determine the life satisfaction level of the employees and try to increase it. Within this context the aim of this study is to examine the relation between the life satisfaction and performance of employees in organizations. Firstly, the concepts of life satisfaction and performance are cleared. Then, the relationship between life satisfaction and performance with the demographic variables has been analyzed. Lastly, the relationship between life satisfaction and the performance has been examined. The study has been carried out with the 104 academicians at Adıyaman University. Considering the findings of the study there is not a relationship between demographic variables and life satisfaction. However, a positive relationship between life satisfaction and the work performance has been observed.

1. GİRİŞ

Bireylerin, örgütlerin ve toplumların hızla değişen dünya koşullarına uyum sağlayabilmesi için gösterdikleri çabalara yön verecek temel etkenlerden biri insandır. Günümüzde özellikle büyük yerleşim birimlerinde teknolojik değişimlerin getirmiş olduğu yenilikleri yaşayan insanlar, bu değişimlerden kaynaklı olumsuz etkiler karşısında zorlanmaktadırlar (Yiğit, Dilmaç, & Deniz, 2011). Özellikle alanında gerçekleşen yenilikleri yakinen takip etmek ve hatta çoğu zaman uygulamak sorumluluğunu omuzlarında taşıyan akademisyenlerin bu değişim döngüsü içerisinde hayata dair tatmin düzeylerinin hangi boyutta olduğu merak uyandırmaktadır.

*Bu çalışma 18-20 Mayıs 2017 tarihleri arasında Alanya Alaattin Keykubad Üniversitesi evsahipliğinde düzenlenen II. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu'nda sunulmuştur.

Yaşam doyumu, genel olarak kişinin tüm yaşamını ve bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını içerir. Yaşam doyumu denildiğinde, belirli bir duruma ilişkin doyum değil, genel olarak tüm yaşantılardaki doyum anlaşılır (Özer & Karabulut, 2003). Danoven ve Halpern'e göre (2002), kişiler mutluyken daha açık zihinli ve yaratıcı olmaktadır. Eğer mutsuz, stresli ve tatminsiz bir yaşam sürüyorlarsa dar ve katı bir bakış açısı sergilerler (Toker, 2012). Açık bir zihne, yaratıcılığa, geniş bir perspektife ve esnek bir yaklaşıma sahip olması işi gereği gerekli olan akademisyenlerin mutlu olması yani yaşamdan doyum alabilmesi işteki performanslarının da bu durumdan pozitif olarak etkilenmesi anlamına gelebilir.

Bu çalışmada öncelikle kuramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonra, Adıyaman Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademisyenlerin kişisel bilgileriyle beraber, yaşam doyum düzeyleri ve performans öz değerlendirme sonuçları incelenmiştir. Son olarak ise, elde edilen verilerle yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki ilişki yorumlanmıştır.

2. YAŞAM DOYUMU KAVRAMI

Yaşam doyumu kavramı, alan yazında çoğunlukla "öznel iyi olma hali" yapısının altındaki bilişsel bileşen olarak incelenmektedir. (Şimşek, 2011). Öznel iyi olma, bilişsel düzeyde kişinin işinden, evliliğinden ve diğer alanlardan yani tüm yaşamından genel anlamda doyum alması durumudur. Yüksek düzeyde öznel iyi oluş duygusu yaşayan bireyler olaylara pozitif bir bakış açısı sergilediklerinden tatminkâr duygular taşırlar ancak düşük düzeyde öznel iyi olma duygusuna sahip kişiler yaşam şartlarından memnun olmayan, kaygı, depresyon ve öfke gibi duyguları yaşamaktadırlar (Myers & Diener, 1995). Öznel iyi olma üç kategoride ele alınan bir yapıdır. Bunların ilki duygusal tepkiler (haz, iyimserlik, üzüntü, öfke), ikincisi alansal tatminler (iş memnuniyeti, ilişkisel anlamda doyum) ve son olarak daha geniş çaplı olan yaşam doyumudur (Deiner, Suh, Lucas, & Smith, 1999).

Diener ve Lucas'a (1999) göre, yaşam doyumu hali hazır yaşamdan doyum, yaşamı değiştirme isteği, geçmişten doyum, gelecekte doyum ve kişinin yakınlarının o kişinin yaşamı hakkındaki görüşlerini kapsamaktadır. Doyum alanları ise iş, aile, serbest zaman, sağlık, para, benlik ve kişinin yakın çevresi olabilmektedir (Akt:Dost, 2007).

Yaşam doyumu kişinin kendi yaşamının kavramsal bir değerlendirmesi ya da yargısını gösterir. Bu açıdan değerlendirildiğinde de yaşam doyumu bir tutum olarak görülebilir. Kişinin kendi hayatının hoşlandığı ya da hoşlanmadığı yönlerinin özet bir değerlendirmesidir (Saldamlı, 2008). Yaşam doyumu, olumlu psikoloji içerisinde de önemli bir yapı taşıdır (Gillman & Huebner, 2003). Çünkü güçlü yönlerin üzerinde odaklanan ve bu yönlerin geliştirilmesiyle ilgilenen bu alan psikopatolojik durumların gelişimine karşı tampon görevi yapmaktadır (Veenhoven, 1988).

2.1. Yaşam Doyumunu Etkileyen Bazı Unsurlar

Yaşam doyumunu etkileyen unsurların neler olduğuna dair çeşitli çalışmalar yapılmış ve farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bu çalışmaların bazılarının sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Veenhoven'ın (1991) 32 farklı ülkede yaptığı 245 çalışmanın sonuçlarına göre, özgürlük ve demokrasinin önemsendiği zengin ülkelerde yaşayan, politik istikrar, azınlığın değil de çoğunluğun bir parçası olan, sosyal düzey olarak üst seviyelerde olan, evli olan, arkadaşlarıyla ve ailesiyle iyi ilişkilere sahip olan, zihinsel ve fiziksel olarak sağlıklı olan, açık fikirli ve aktif olan, kendi yaşamını kontrol edebilen, politik muhafazakârlık veya ekonomik temelli düşünmek yerine, sosyal ve ahlaki boyutta düşünen kişiler yaşamdan daha fazla doyum almaktadır.

Kerce (1992) tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre bazı öğelerin yaşam doyumunun yüksek olması üzerinde çok daha fazla etkili olduğu sonucu ortaya koyulmuştur. Bu öğeler ele alındığında, kişinin öz tatmini en başta gelirken, aile yaşamına dair ve yaşam standardına dair tatmin onu izlemektedir. Arkadaş ve iş tatmininin yanı sıra evlilikten duyulan tatmin de önemli bir yere sahiptir. Genel yaşam doyumu ele alındığında eğitimin ve şaşırtıcı bir şekilde sağlığın düşük bir önem taşıdığı sonucuna rastlanmıştır (Kerce, 1992). İnsanlar iyi bir yaşam için sağlığın çok önemli bir yere sahip olduğunu düşünürler ancak çoğu insan sağlıklı olduğundan yaşam doyumlarındaki etkenlerden bahsederken sağlıktan çok az bahsederler (Cambell, 1981).

Myers ve Diener (1995) tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçları da sağlık, gelir düzeyi ve fiziksel çekiciliğin yaşam doyumu üzerindeki etkisinin küçük oranda olduğunu ancak kişilerdeki adaptasyon

kapasitesinin, kültürel bakış açısının ve kişisel amaçların yaşam doyumuna büyük bir etkisi olduğunu savunmaktadır. Para, sosyal beceriler ve zekâ eğer kişinin amaçları içerisinde yer alıyorsa doyumunu arttırır.

Bireyin yaşam doyumunu etkileyen unsurlar Baykoçak (2002) tarafından ise günlük yaşamdan mutluluk duymak, yaşamı anlamlı bulmak, amaçlara ulaşma konusunda uyum, pozitif bireysel kimlik, fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi, ekonomik güvenlik ve sosyal ilişkiler olarak ele alınmıştır.

3. PERFORMANS KAVRAMI

Performans, belirli amaçlara yönelik planlı etkinlikler sonucu nicel ya da nitel olarak değer kazanmış kavramlardır. Bir işletmenin performansı; stratejik, taktiksel ve operasyonel amaçlarının gerçekleştirilmesinde, çalışanların işin nitelik ve gereklerini yerine getirmek için gösterdikleri tüm çabaların değerlendirilmesi olarak tanımlanabilir (Eraslan & Algün , 2005).

Performans, belirlenmiş olan bir hedefe ulaşım seviyesinin ölçümüdür. Bu sonuç mutlak ya da nispi olarak değerlendirilebilir. Performans seviyesinin belirlenebilmesi için, gerçekleştirilen etkinliğin sonucunun bir şekilde değerlendirilmesi gereklidir. Değerlendirmeye esas alınan ölçünün anlaşılabilir, anlatılabilir, somut ve objektif olması gerekir (Özer , 2009).

Geçmişte çoğu örgüt çalışanların bir iş tanımlamasında listelenen işleri ne kadar iyi yerine getirdiğini değerlendirirdi, ancak bugünün daha az hiyerarşik ve daha fazla hizmet odaklı örgütleri, daha fazlasına ihtiyaç duymaktadır. Araştırmacılar günümüzde performansı oluşturan üç tür davranış olduğunu savunmaktadırlar. Bunlar (Robbins & Judge, 2013) :

- *Görev Performansı*: Bir iş tanımındaki görevlerin birçoğunu kapsar.
- *Vatandaşlık*: Yardımlaşma, saygılı olma, pozitif yaklaşım gibi davranışlarla örgütün psikolojik çevresine katkıda bulunan eylemlerdir.
- *Örgüte Zarar Verici*: Çalma, şirket malına zarar verme, saldırgan davranışlar ve devamsızlık gibi olumsuz davranışları içerir.

3.1. Performans Ölçümü

Performans ölçümü kuruluşun, bireyin veya grubun hedefine yaklaşp yaklaşmadığını anlayabilmesi için yolun neresinde olduğunu bilmesi, yani ne kadar yol aldığını ölçmesi anlamına gelmektedir (Akın, 2006).

Performans ölçümü hizmetlerin ve programların sonuçlarının ve verimliliğin düzenli bir şekilde ölçülmesi anlamına gelmektedir. Eğer doğru şeyler ölçülmezse veya doğru bir şekilde ölçülemezse elde edilen veriler yanıltır ve yanlış kararların verilmesine sebebiyet oluşturur (Hatry, 2006) .

Etkili bir ölçüme örgütlerdeki kadar ihtiyaç duyulabilecek başka alanlar yoktur. Örgütler içerisinde binlerce, hatta milyonlarca bileşeni bulunduran karmaşık yapılardır. Bir kamu kuruluşu veya büyük bir işletmede olduğu kadar başka hiçbir yerde o derece hareketli alanlar yoktur. Kilit nokta bu kadar hareketli alanı stratejik bir şekilde, sinerji ortamında, en uygun iş birliğini oluşturarak, eş zamanlı olarak, arzu edilen sonuçlara yöneltmektir. Bu tür bir koordinasyonun ve işbirliğinin oluşturulması çok iyi bir performans ölçümü olmadan imkânsızdır (Spitzer, 2007).

3.2. Performans Değerlendirmenin Önemi ve Amaçları

Performans değerlendirmesi, kişilerin, birimlerin ya da kurumların performanslarının önceden belirlenmiş bazı kriterlere göre ya da "benzer diğerlerinin performansları" temelinde "ölçme işlemi" de içeren bir süreçtir (Yelboğa, 2006) .

Değerlendirme sayesinde kurum; çalışanlar ile yaptığı is anlaşmasının koşullarının ne oranda gerçekleştiğini, çalışanın ilgi ve yeteneklerinin ise ne düzeyde yansıdığını, çalışanın is başarısını, görev tanımındaki standartlara ulaşp ulaşmadığını, kariyer planlamasının ne düzeyde olacağını performans değerlendirme ile belirlemiş olacaktır. Değerlendirme, işgören açısından da önemlidir. İşgören, her şeyden önce çalışmasının karşılığını görmek ister. Bu nedenle, bir örgütte çalışanla çalışmayan, başarılı olanla başarılı olmayan arasında bir ayırım gözetilmesini bekler. Öte yandan başarı derecesi hakkında bilgi sahibi olan kişi, kendisini düzeltmek ve geliştirmek olanağı da bulur (Akbal, 2010).

3.3. Performans Değerlendirme Yapacak Tarafların Belirlenmesi

Performans değerlendirme süreci genellikle çalışanı daha fazla gözlemleme ve tanıma olanağı olan ilk üst tarafından yapılmaktadır. Ancak bu süreç farklı taraflar tarafından da sürdürülebilmektedir. Bu taraflardan biri çalışanın astları olabilmektedir ki bu bir üst kademedeki olan çalışanın rahatsız edebilmektedir. Bazı durumlarda çalışanın kendi kendini değerlendirmesi de istenebilir. Bu durumda kişi en başta belirlenen hedeflere ulaşmada veya işine dair sorumlulukları yerine getirmede kendi kendini değerlendirir. Bazı işletmeler ise çalışanları arkadaşlarının değerlendirmesi yolunu tercih edebilmektedir. Müşteri değerlendirmeleri de tercih edilebilen başka bir yöntem olabilmektedir. Ayrıca geri besleme sürecinin etkili olduğu ve kişinin kendi kendini değerlendirmesinin yanında astları, üstlerin, müşterilerin veya eşitlerin de değerlendirme sürecine katıldığı 360 derece geri besleme modeli kullanılabilir.

4. YAŞAM DOYUMU VE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİ

Günümüz koşullarında kişiler zamanlarının büyük bir bölümünü iş yerlerinde işin niteliğine göre ya zihinsel olarak ya da fiziksel olarak aktif bir şekilde geçirmektedir. Bu aktif halin işletmeler için verimliliğe dönüşmesi kişilerin performanslarının değerlendirilmesiyle gerçekleştirilebilir. Üniversitelerde hem fiziksel hem de zihinsel olarak faaliyet gösteren akademisyenlerin iş performansı kendi biriminin kalkınmasından başlayarak ülke kalkınmasına kadar etkili olan önemli bir konudur. Akademisyenler bir yandan aydın, alanında uzman öğrenciler yetiştirmeye çalışırken, diğer yandan bilime katkı sunma çabası içerisindedirler. Dünyada gerçekleşen alanına dair her yeniliği, her gelişmeyi yakından takip etmek, bunu yeni nesillere aktarabilmek, aynı zamanda kendi çalışmalarıyla bütünleştirmek, sürekli aktif bir zihin ve beden gerektirmektedir.

Akademisyenlerin bu tür araştırma ve öğretim yükümlülüklerini yerine getirirken evrensel kalite düzeyine ulaşabilmeleri için her bir görevin kendi hedef ve içeriğine uygun performans değerlendirme sistemlerine gereksinim vardır (Kalaycı, 2009). Bu sistemler işletilirken kişinin iş yaşamı ve diğer yaşam alanlarındaki doyum düzeyinin iş performansını ne derecede etkilediği de büyük önem taşımaktadır. Çünkü hayatının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirse de, kişilerin diğer yaşam alanları da onlar üzerinde büyük etkiler yaratabilmektedir. İnsanların yaşama bakışları, yaşama dair beklentileri ve bunun karşılama düzeylerinin neden olduğu psikolojik bir özellik olan yaşam doyumunun, çalışanların örgütsel yaşamına etkileri bulunmaktadır. Bireylerin mutlu ve sağlıklı olabilmeleri için kendi yaşamlarındaki etkili olma halini arttırmak, değişim ve gelişimin kendileri dışındaki durumlardan değil, kendilerinden başladığını fark edip, bunu yaşamlarında uygulamalarını sağlamak onların bu farklı yaşam alanlarından aldıkları doyum veya doyumsuzluğun farkına varmaları ile başlayabilir (Tümlü, 2013). Bu çalışmada akademisyenlerin yaşam doyumunu ve iş performansı arasındaki ilişki bu çerçevede incelenmektedir.

Literatür incelemelerinde yaşam doyumunu ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Ancak, yaşam doyumunu ve iş tatmini üzerine birçok çalışma incelenmiştir (Kuzulu, Kurtuldu, & Vural Özkan; Yiğit, Dilmaç, & Deniz, 2011; Zhao, Qu, & Ghiselli, 2011; Akgündüz, 2013).

5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

5.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı Adıyaman Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademik personelin yaşam doyumunu ve iş performansı ilişkisinin incelenmesidir.

5.2. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmanın hipotezleri;

H1: Demografik faktörler ile çalışanların yaşam doyum düzeyleri arasında ilişki vardır.

H2: Demografik faktörler ile çalışanların iş performansı arasında ilişki vardır.

H3: Yaşam doyumunu ve iş performansı arasında ilişki vardır.

5.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini Adıyaman Üniversitesinde görev yapmakta olan 733 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise çeşitli fakülte ve yüksekokullarından seçilen 104 akademisyen oluşturmaktadır.

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket toplam 26 sorudan oluşmaktadır. Bu 26 sorunun ilk 6 sorusu kişisel bilgileri içermekte, sonraki 10 sorunun il 5 sorusu Diener ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilen Yaşam Doyum ölçeği sorularıdır, diğer 5 soru ise araştırmacıların kendileri tarafından eklenmiştir. Son kısımda ise yine araştırmacılar tarafından hazırlanan 10 soruluk bir performans öz değerlendirme ölçeği yer almaktadır. Anket formunda kullanılan ölçek soruları 7'li Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Uygulanan anketinin güvenilirlik testleri yapılmış ve cronbach's alpha sayısı 0. 80 olarak gözlenmiştir.

5.4. Verilerin Analizi

Araştırmada katılımcılara ilişkin veriler SPSS 22.00 Paket Programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları T-Testi, One Way Anova ve Pearson Korelasyon analizleri ile değerlendirilmiştir.

6. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmada incelenen değişkenlerle ilgili olarak toplanan verilerin istatistiksel analizleri sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir

6.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı

Araştırmanın örneklemini oluşturan Adıyaman Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademisyenlere dair demografik bilgiler aşağıda Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı

Değişken İsmi	Değişken Kategorileri	Frekans	Oran
Cinsiyet	Kadın	39	% 37,5
	Erkek	65	% 62,5
Yaş	20-29	22	% 21,2
	30-39	63	% 60,6
	40-49	18	% 17,3
Medeni Durum	50 ve üzeri	1	% 1,0
	Evli	71	% 68,3
	Bekâr	33	% 31,7
Hizmet süresi	1-9	60	% 57,7
	10-19	37	% 35,6
	20-29	6	% 5,8
Eğitim Durumu	30 ve üstü	1	% 1,0
	Lisans	7	% 6,7
	Yüksek Lisans	39	% 37,5
	Doktora	56	% 53,8
Akademik Unvan	Profesör	2	% 1,9
	Doçent	6	% 5,8
	Yardımcı Doçent	36	% 34,6
	Araştırma Görevlisi	20	% 19,2
	Okutman	20	% 19,2
	Öğretim Görevlisi	20	% 19,2

Tablo 1'deki demografik değişkenler incelendiğinde araştırmanın gerçekleştirildiği örneklem içerisinde yer alan erkek sayısı kadınlara oranla daha fazladır. Bu durum genel itibariyle kurum içerisinde çalışan personellerin cinsiyetleri ile karşılaştırıldığında da aynı sonuca rastlanmaktadır. Adıyaman Üniversitesi toplam personel sayısı 733 dür ve bu sayının 519 kişisi erkek iken 214 kişisi kadındır. Yani çalışanların büyük bir çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Demografik değişkenler içerisinde dikkat çeken bir diğer nokta ise hizmet süresi 1-9 yıl arasında olan çalışanların sayısının diğer seçeneklere oranla oldukça yüksek olmasıdır. Bu sonucun sebebi henüz çok uzun bir geçmişe sahip olmayan Adıyaman Üniversitesi çalışanlarının da genç bir yapıya sahip olmasıdır. Aynı durum akademik unvanlar incelendiğinde de göze çarpmaktadır.

6.2. Demografik Değişkenlerin Yaşam Doyumu ile İlişkisi

Araştırmaya katkıda bulunan katılımcıların yaşam doyum düzeylerinin demografik değişkenlerle ilişkisi One Way Anova ve Bağımsız Örneklem T- testi kullanılarak incelenmiştir. Bu analizin sonuçları Tablo 2'de belirtilmektedir.

Tablo 2. Demografik Değişkenlerin Yaşam Doyumu ile İlişkisi

	F	p
Yaşam Doyumu- Cinsiyet İlişkisi	0,049	0,826
Yaşam Doyumu- Yaş İlişkisi	4,520	0,788
Yaşam Doyumu- Medeni Durum İlişkisi	0,187	0,666
Yaşam doyumunu- Hizmet Süresi İlişkisi	0,437	0,727
Yaşam doyumunu- Eğitim Durumu İlişkisi	0,000	1,000
Yaşam Doyumu- Akademik Unvan İlişkisi	0,686	0,635

Tablo 2'deki sonuçlar ele alındığında Adıyaman Üniversitesinde görev yapmakta olan akademik personelin yaşam doyum düzeylerinin demografik değişkenlerle herhangi bir ilişkisi olduğuna rastlanmamıştır. Tüm değişkenlerin p sayıları incelendiğinde görülmektedir ki $p > 0,05$. Bu çalışmanın sonuçlarına göre yaşam doyumunu ile cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet süresi, eğitim durumu ve akademik unvan arasında önemli bir istatistiksel ilişki yoktur.

6.3. Demografik Değişkenler ile Performans İlişkisi

Araştırmaya katkıda bulunan Adıyaman Üniversitesi akademik personelinin performans öz değerlendirme sonuçları ve demografik değişkenleri arasındaki ilişki yine One Way Anova ve Bağımsız Örneklem T- testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Tablo 3 bu değerlendirmenin sonuçlarını somutlaştırmaktadır.

Tablo 3. Demografik Değişkenlerin Performans ile İlişkisi

	F	p
Performans- Cinsiyet İlişkisi	0,244	0,622
Performans - Yaş İlişkisi	0,854	0,468
Performans - Medeni Durum İlişkisi	0,011	0,916
Performans - Hizmet Süresi İlişkisi	0,685	0,563
Performans - Eğitim Durumu İlişkisi	0,160	0,852
Performans - Akademik Unvan İlişkisi	0,686	0,685

Tablo 3'de görüldüğü üzere katılımcıların performans düzeylerini değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar ile demografik değişkenler arasında bir ilişki gözlenmemiştir ($p > 0,05$).

6.4. Performans ve Yaşam Doyumu İlişkisi

Araştırmaya katkıda bulunan katılımcıların yaşam doyum düzeyleri ile performanslarını değerlendirme düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin var olup olmadığına dair yapılan analizlerin sonuçları aşağıda Tablo 4'de belirtilmiştir. Bu analiz Pearson Korelasyon Testi kullanılarak yapılmıştır.

Tablo 4. Yaşam Doyumu Performans İlişkisi

		Yaşam Doyumu	Performans
Yaşam Doyumu	Pearson Correlation	1	0,354**
	Sig. (2- tailed)		0,000
	N	104	104
Performans	Pearson Correlation	0,354**	1
	Sig. (2- tailed)	0,000	
	N	104	104

Tablo 4'de görüldüğü üzere Yaşam doyumunu ve Performans değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır ($p > 0,05$). Bu ilişki pozitif bir ilişkidir ve bu sonuçlara göre katılımcılarda yaşam doyum düzeyi arttıkça performansın da arttığı ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle, yaşam doyum düzeyi azaldıkça kişilerin performans düzeylerinde de azalış görüleceği söylenebilir.

Tablodaki "354" değeri ise Yaşam doyumunu ve performans arasında orta düzeyde pozitif doğrusal bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı Adıyaman Üniversitesinde görev yapmakta olan akademik personelin yaşam doyum düzeyleri ile performans öz değerlendirmeleri arasında her hangi bir ilişkinin var olup olmadığının incelenmesidir. Araştırmanın demografik değişkenleri ile akademisyenlerin yaşam doyum düzeyleri ve performans değerlendirmeleri sonuçları arasındaki ilişki de incelenmiştir.

Sonuçlar ele alındığında demografik değişkenler ile yaşam doyumunu ve performans arasında istatistiksel bir ilişkiye rastlanamamıştır. Ancak yaşam doyumunu ve performans öz değerlendirme sonuçları arasında anlamlı bir istatistiksel pozitif ilişki görülmüştür. Kişilerin yaşam doyumunun yüksek olması performanslarının da yüksek olması anlamını taşıırken yaşam doyumunun düşük düzeylerde olması performanslarının da düşük düzeyde değerlendirmeleri sonucu bize bu iki değişkenin birbiriyile bağlantılı olduğunu göstermiştir.

Bu sonuçlar dinamik bir yapıya sahip olan üniversitelerdeki akademik çalışanların yaşamdan aldığı tatmin düzeyinin artırılmasıyla performans düzeyinin de arttırılabileceğini-demografik değişkenlerden bağımsız olarak- göstermiştir. Yani iş hayatını sosyal yaşamdan veya çalışanların duygusal durumlarından tamamıyla ayrı tutmak yöneticileri büyük yanlışlara sürükleyerek, kişilerin yaşam doyumunu arttırmaya yönelik çalışmalara verecekleri önemin derecesini kestirememelerine yol açar. Bu durumda yaşamdan her anlamda doyum alabilen çalışanların daha başarılı çalışanlar olduğunu bilmek, yöneticiler için yaşam doyumunu düşük olan çalışanlar için gerekli hassasiyetin gösterilmesi ve destek sağlanması anlamına gelebilir.

Bu çalışma sadece üniversite akademik personelleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ancak yaşam doyumunu ve performans ilişkisinin farklı sektörlerde, farklı çalışanlar üzerinde de araştırılması literatüre büyük katkılar sağlayarak yöneticilere yol gösterecektir.

KAYNAKÇA

- Akbal, B. (2010). "Bankalarda Uygulanan Performans Değerlendirme Kriterlerinin Çalışanların İş Tatminleri Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik bir Araştırma", Ankara İli Özel ve Kamu Bankaları Karşılaştırması, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akgündüz, Y. (2013). "Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi", Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, s. 180-204.
- Akın, O. (2006). "Kamu Sermayeli Şirketlerde Performans Ölçümü ve Türkiye Uygulaması Üzerine Bir İnceleme", Uzmanlık Tezi, Kamu İktisadi Teşebbüsleri Genel Müdürlüğü Hazine Müsteşarlığı, Ankara.
- Barutçugil, İ. (2002). Performans Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Baykoçak, C. (2002). "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları Ve Tükenmişlik Düzeyleri (Bursa İli Uygulaması)", Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Bulut, Z. A. (2004). "İşletmelerde Performans Değerlendirme Çalışmaları ve Uygulanan Yöntemler", Mevzuat Dergisi.
- Cambell, A. (1981). "The Sense of Well Being in America:Recent Patterns and Trends",New York: McGraw Hill.
- Celep, H. (2010). "Kamu Sektöründe Performans Yönetimi ve Ölçümü. Mesleki Yeterlilik Tezi", T. C. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Bakanlığı, Ankara.
- Çetin, C., & Dinç Özcan, E. (2013). "İnsan Kaynakları Yönetimi",Beta Basım A.Ş, İstanbul.
- Deiner, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. (1999). "Subjective well-being three decades of progress" Psychological Bulletin, 276-302.
- Diener, E. (1984). "Subjective Well-being", Psychological Bulletin, 542-575.
- Dost, M. T. (2007). "Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, s. 132-143.

- Dündar, İ. (2005). "Otomotiv Sektöründe KuramsalL Karne Uygulamasına Dayalı Performans Yönetim Sistemi Kurulması Ve Değerlendirilmesi", Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Eraslan, E., & Algün , O. (2005). "İdeal Performans Değerlendirme Formu Tasarımında Analitik Hiyerarşi Yöntemi Yaklaşımı" Gazi Üniversitesi Mimarlar Mühendisler Dergisi, s. 95-106.
- Gillman, H., & Huebner, E. S. (2003). "A Review of Life Satisfaction Research with Cchildren and Adolescents", School Psychology Quarterly, 192-205.
- Hatry, H. P. (2006). "Performance Measurement : Getting Results", The Urban Institute Press, Washington.
- Helvacı, A. (2002). "Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi", Ankara Üniversitesi eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, s. 155-169.
- Helvacı, M. A. (2002). "Performans yönetimi sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 156-169.
- Kalaycı, N. (2009). "Yükseköğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Öğretim Performansını Değerlendirme Sürecinde Kullanılan Yöntemler", Educational Administration: Theory and Practice, 625-656.
- Kerce, E. W. (1992). "Quality of Life: Meaning, Measurement and Models", Navy Personnel Research Arid Development Center, California.
- Kuzulu, E., Kurtuldu, S., & Vural Özkan, G. (tarih yok). "İş Yaşam Dengesi ile Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", Sakarya İktisat Dergisi.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). "Who is Happy?", Psychological Science, 10-19.
- Oyman, S. (2009). "Stratejik Yönetim Sürecinde Performans Ölçümü ve Dengeli Sonuç Kart Uygulaması: Türkiye Merkez Bankası İçin Bir Değerlendirme", Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Muhasebe Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Örkün, Ü. (2011). "Tekstil Sektörü Mavi Yaka Çalışanlarının Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Tarafından Yordanması", Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özer, A. (2009). "Performans Yönetimi Uygulamalarında Performansın Ölçümü ve Değerlendirilmesi", Sayıştay Dergisi, s. 3-29.
- Özer, M., & Özsoy Karabulut, Ö. (2003). "Yaşlılarda Yaşam Doyumu", Turkish Journal of Geriatrics, 72-74.
- Özgen, F. (2012). "Çanakkale OnSekiz Mart Üniversitesi Beden eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Öğrencilerinin Yaşam doyumunu düzeylerinin İncelenmesi", Mezuniyet Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Parker, C. (2000). "Performance Measurement", Work Study, 63-66.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). "Örgütsel Davranış", (İ. Erdem, Çev.), Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık, Ankara.
- Sadullah, Ö. (2013). "İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş: İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Önemi ve Çevresel Faktörler", İnsan Kaynakları Yönetimi (s. 11) içinde, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Saldamlı, A. (2008). "Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş ve Yaşam Tatminini Belirlemeye Yönelik bir alan Araştırması", Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 693-719.
- Spitzer, D. R. (2007). "Transforming Performance Measurement: Rethinking The Way We Measure and Drive Organizational Success., Amacom, New York.
- Şimşek, E. (2011, Nisan). "Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri", Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Toker, B. (2012). "Life Satisfaction Among Academicians: An Empirical Study On The Universities Of Turkey", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, s. 190-195.
- Tümlü, G. Ü. (2013, Aralık). "Üniversite akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu arasındaki İlişki", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, s. 205-213.
- Uyargil, C. (2013). "Performans Değerlendirme", Ö. Sadullah, C. Uyargil, A. Acar, G. Özçelik, İ. D. Ataay, Z. Adal, et al. içinde, *İnsan Kaynakları Yönetimi* (s. 211-266), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, İstanbul.
- Veenhoven, R. (1988). "The Utility of Happiness", *Social Indicators Research*, 333-354.
- Veenhoven, R. (1991). "Questions on Happiness: Classical Topics, Modern Answers, Blind Spots, Pergamon Press, Great Britain.
- Wilson, W. (1967). "Corralates of Avowed Happiness", *Psychological Bulletin*, 294-306.
- Yelboğa, A. (2006, Haziran). "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı arasındaki İlişkinin İncelenmesi, "İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, s. 196-211.
- Yetim, Ü. (1991). "Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu", Doktora Tezi,Ege Üniversitesi,İzmir.
- Yetim, Ü. (2001). "Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri", Bağlam Yayınları, İstanbul.
- Yiğit, R., Dilmaç, B., & Deniz, M. E. (2011). "İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan araştırması", *Polis Bilimleri Dergisi*, s. 1-18.
- Yörüker, S., Karabeyli, L., Kaya, S., & Özeren, B. (2003). "Sayıştayın Performans Ölçümüne İlişkin Ön Araştırma Raporu", T.C. Sayıştay Başkanlığı, Ankara.
- Zhao, X., Qu, H., & Ghiselli, R. (2011). "Examining the relationship of work–family conflict to job and life satisfaction:A case of hotel sales managers", *International Journal of Hospitality Management*, s. 46-54.