



**İsmet Bağır**

<https://orcid.org/0009-0005-8382-2484>

Assistant Principal, Ali Kuşçu Primary School, Diyarbakır-Türkiye, ismetbag@hotmail.com

**Elif Karaşin**

<https://orcid.org/0000-0003-4066-8497>

Teacher, Şehit uzman çavuş Süleyman İyikul Secondary School, Diyarbakır-Türkiye, ebagci1985@hotmail.com

**Ramazan Özdemir**

<https://orcid.org/0009-0001-6712-218X>

Teacher, Koşuyolu Secondary School, Diyarbakır-Türkiye, demirkosuyolu@hotmail.com

**Mizgin Karadağ**

<https://orcid.org/0000-0002-8820-4539>

Principal, Nazime Tatlıcı School, Diyarbakır-Türkiye, mizginkaradag@gmail.com

**Mehmet Hanifi Bala**

<https://orcid.org/0009-0006-7921-9145>

Principal, Kaldırım Primary school, Diyarbakır-Türkiye, m.hbala@hotmail.com

**Metin Uğur**

<https://orcid.org/0009-0000-3838-8627>

Principal, Pirinçlik Primary School, Diyarbakır-Türkiye, metinugur21@gmail.com

**Atf Künyesi | Citation Info**

Bağır, İ., Karaşin, E., Özdemir, R., Karadağ, M., Bala, M., H. ve Uğur, M. (2023). Okul Müdürlerinin Yaşam Doyumunun İş Performansına Etkisi, *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 10 (2), 575-587.

**Okul Müdürlerinin Yaşam Doyumunun İş Performansına Etkisi**

**Öz**

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim kurumlarında çalışan okul müdürlerinin yaşam doyumu ile iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim öğretim yılında Diyarbakır ili Yenişehir ve Sur merkez ilçelerinde görev yapan 401 müdürden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise evrenden tesadüfi örnekleme yoluyla belirlenen 137 okul müdüründen oluşmaktadır. Araştırmanın veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; cinsiyet, mesleki yıl/kıdem ve görev yapılan okul türü sorularını içeren demografik bilgiler bölümüdür. İkinci bölüm 1999 yılında Kirkman ve Rosen tarafından geliştirilen, “İş Performans Ölçeği” ve son olarak üçüncü bölümde 1985 yılında Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve Köker tarafından 1991 yılında Türkçeye uyarlanmış olan “Yaşam Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma verilerinin

analizinde; aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde değerleri, t-testi ve ANOVA hesaplanmıştır. Ayrıca korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; okul müdürlerinin yaşam doyumu ile iş performansının cinsiyet, yaş ve kadro değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür. Aynı zamanda müdürlerin yaşam doyum ile öğretmen performansı arasında 0,02 seviyesinde pozitif yönlü (0,664) kuvvetli bir ilişki olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Okul, Yaşam Doyumu, Müdür, İş performansı, Ortaöğretim

## The Effect of School Principals' Life Satisfaction on Job Performance

### Abstract

The aim of this study is to determine the relationship between life satisfaction and job performance of school principals working in secondary education institutions. The population of the study consists of 401 principals working in the central districts of Yenisehir and Sur in Diyarbakir province in the 2021-2022 academic year. The sample of the study consists of 137 school principals determined by random sampling from the universe. The data collection tool of the study consists of three parts. The first part is the demographic information section which includes the questions of gender, professional years/seniority and type of school. The second part is the "Job Performance Scale" developed by Kirkman and Rosen in 1999 and the third part is the "Life Satisfaction Scale" developed by Diener et al. in 1985 and adapted into Turkish by Köker in 1991. In the analysis of the research data; arithmetic mean, standard deviation, frequency, percentage values, t-test and ANOVA were calculated. Correlation and regression analyses were also used. As a result of the analyses, it was seen that life satisfaction and job performance of school principals differed significantly according to gender, age and tenure variables. At the same time, it was found that there was a strong positive relationship (0,664) between principals' life satisfaction and teacher performance at 0,02 level.

**Keywords:** School, Life Satisfaction, Principal, Job Performance, Secondary Education

### Giriş

Türk Dil Kurumuna göre “Bir kültür içerisinde ve toplum halinde yaşayan, düşünme, konuşma yeteneği olan, evreni bütün olarak kavrayabilen, bulguları değiştirebilen ve bulguları biçimlendirebilen canlı” (TDK) şeklinde tanımlanan insanın sosyal bir varlık olması göz önüne alındığında toplu halde yaşamaya ihtiyaç duyan varlıktır. Toplumsal hayat önceleri barınma, beslenme ve savunma gibi temel ihtiyaçların karşılamak amacını gütmüştür. Ancak insan topluluklarının artması ve farklılaşması daha geniş ve amacına uygun *örgütsel yapılanmaları* bir ihtiyaç haline getirmiştir. Günümüzde küreselleşmenin bir sonucu olarak, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler nedeniyle toplumsal yaşamın hemen her evresinde önemli değişimler yaşanmaktadır. Bunun bir sonucu olarak toplum yaşamında örgütsel yapılar ve bu

yapılara etki eden faktörler de hızla değişim göstermektedir. Değişen dünya düzeni ve buna bağlı olarak eğitim sistemindeki yenilikler, okullaşma sayısından çok öğrenci başarısına odaklanmaktadır (Kılıç, 2006).

Girdisi insan olan eğitim sistemi, toplumsal dinamiklerden etkilenen döngüsel bir süreçtir (Çelik, 2019). Eğitim sisteminin sağlıklı toplumlar ve gelişmiş ülkeler üzerindeki etkisinin fark edilmesinde en önemli faktör öğretmenlerdir (Hatipoğlu ve Kavas, 2016). Eğitim örgütlerinin yapı taşı olan öğretmenlerin bilgi toplumunda meydana gelen bu ve benzeri çevredeki gelişmelere kayıtsız kalması söz konusu değildir. Örgütlerin varlığını devam ettirebilmesi, verimliliğini ve etkinliğini arttırabilmesi için tüm kaynaklarından maksimum düzeyde yararlanabilmesi gerekmektedir. Bu kaynaklar içerisinde önemli yeri olan insan kaynaklarını örgüt içindeki diğer kaynaklardan ayıran çok büyük özellikleri 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 arttırılma çabaları bu sebeple çok önemlidir (Aytaş, 2020).

Dolayısıyla kişilerin başarılı bir hayat sürdürmeleri ve yaşamlarının anlam kazanabilmesi için yaşam doyum kavramının önemi büyüktür (Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011). Kişilerin hayatlarında başarılı olabilmeleri ve hayatta başarılı bir performans sergileyebilmeleri için iş yaşamlarında belirli bir doyum düzeyine ulaşmaları gerekmektedir (Saldamlı, 2008). Kişilerin performans düzeylerinin artabilmesi için iş doyum düzeylerinin de aynı oranda artması gerekmektedir (Keser, 2005).

1920’li yıllarda tartışılmaya başlanan yaşam doyum kavramı, iş dışındaki yaşantıya etki etmesi sebebiyle çalışma performansını da etkileyen bir unsurdur (Koroğlu, 2012). Yaşam doyumunu yaşamın tamamından duyulan mutluluk ya da mutsuzluğu ifade etmektedir. Kişi belirli bir yaştan sonra hayatının büyük bir çoğunluğunu iş yerinde geçirmektedir. Çalışan bireylerin iş veriminin artmasını sağlamakta bu da yaşam doyumunu ile doğrudan yönde etki etmektedir (Uyguç, Arbak, Duygulu ve Çıraklar, 1998).

### **1.1. Yaşam Doyumu İle İş Performansı Arasındaki İlişki**

Yaşam doyumunu kavramı, alan yazında çoğunlukla “öznel iyi olma hali” yapısının altındaki bilişsel bileşen olarak incelenmektedir (Uludağ, 2019). 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 kimseler yaşam şartlarından memnun olmayan, kaygı, depresyon ve öfke gibi duyguları yaşamaktadırlar. 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 Suh'a (1997) göre, yaşam doyumunu 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. Yaşam doyumunu kişinin kendi yaşamının kavramsal bir değerlendirmesi ya da yargısını gösterir. Bu açıdan değerlendirildiğinde de yaşam doyumunu bir tutum olarak görülebilir. Kişinin kendi hayatının hoşlandığı ya da hoşlanmadığı yönlerinin özet bir değerlendirmesidir (Saldamlı, 2008). Yaşam doyumunu, olumlu psikoloji içerisinde de önemli bir yapı taşıdır (Izgar, 2008). Çünkü güçlü yönlerin üzerinde odaklanan ve bu yönlerin geliştirilmesiyle ilgilenen bu alan psikopatolojik durumların gelişimine karşı tampon görevi yapmaktadır (Dikmen, 1995).

Bir örgütün veya kurumun verimliliğini ve üretkenliğini artırmak amacı ile hedefe kitlenen süreç performans olarak tanımlanabilir (Harris, 2011). Bir başka tanıma göre ise; çalışanların nitelik ve nicelik açısından ana hatları net bir çalışma standardına uygun çalışmasıdır (Jayus, 2021). Eğitimciler çocuklara, aileye dolayısıyla tüm topluma hitap eden, gelişmeyi ve dinamizmi sağlayan en önemli insan gücü kaynağıdır. Bu nedenle eğitim kurumlarının ana hedefleri arasında yüksek nitelikli eğitimcilere sahip olmak gelmektedir. (Harris, 2011).

İnsanların yaşamlarında doyuma ulaşmaları oldukça önemlidir. Nitekim normal yaşamı içerisinde mutsuz, huzursuz, stres içerisindeki insanların herhangi bir işe konsantre olmalarının zor olacağı düşünülür. İşgörenlerin performansı üzerinde etki eden çok sayıda unsur bulunmaktadır. Turnalı (2013) bunları; kişisel faktörler, örgütsel faktörler, çevresel faktörler olarak üçe ayırmaktadır. Bu faktörler incelendiği zaman yaşam doyumunu kavramıyla bağlantılı olduğu görülmektedir. Özellikle kişisel faktörlerin yaşam doyumunu ile iç içe olduğu görülecektir. İnsanların bir işi yerine getirirken o anki ruh hali, stres düzeyi, zihninden atamadığı bir ailevi sorunu, huzursuzluğu ve mutsuz olması yaşam doyumunu etkileyen ve aynı zamanda performansı da etkileyen unsurlardır. Bu nedenle yaşam doyumunu ile işgören performansının belirli değişkenler doğrusunda birlikte artarak birlikte azalacağı düşünülebilir. İnsanlar duyguları doğrultusunda hareket eden ve duyguları tarafından harekete geçirilen

varlıklardır. Bireyin hayatının her alanındaki tatmini veya tatminsizliğinin alt yapısında duygular önemli bir yer oynamaktadır (Çınar ve Özyılmaz, 2019).

Bu doğrultuda İnsanların sahip oldukları duyguları itibariyle bir bütün olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle iş dışında karşılaşılan travmatik durumların işe yansıtılmaması oldukça zordur. Önemli olan bu durumların seviyesinin düşürülerek kişinin işine yansıtılmamasının sağlanmasıdır. Bu da yaşam doyumu ile ilgilidir. Tüm bunlardan hareketle bu araştırmanın amacı, ortaöğretim kurumlarında çalışan okul müdürlerin yaşam doyumu ile iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Bu amaçla yaşam doyumu ile iş performansı ile ilgili literatürde çalışmalar mevcuttur (Özkul ve Cömert, 2020; Özgenel 2019; Çelik ve Okçu ve 2019). Fakat ilgili literatürde ülkemizde okul müdürlerinin yaşam doyumu ile iş performansı üzerine yapılan çalışmanın olmaması bu çalışmayı gerekli ve önemli kılmıştır. Bu araştırmanın problem cümlesi “Okul müdürlerin yaşam doyumu ile performansları arasında ilişki var mıdır?” sorusu oluşturmaktadır. Araştırmanın alt problemleri;

- Müdürlerin yaşam doyum düzeylerinin; cinsiyet, yaş ve kadro durum değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

- Müdürlerin iş performans düzeylerinin; cinsiyet, yaş ve kadro durum değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

- Müdürlerin yaşam doyum düzeylerinin iş performans düzeyleri üzerinde bir etkisi var mıdır?

## **2. Yöntem**

### **2.1. Araştırmanın Deseni**

Ortaöğretim kurumlarında çalışan müdürlerin yaşam doyum ile iş performans arasındaki ilişkiyi ve her iki değişkenin sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada “İlişkisel Tarama Modeli” kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmanın konusu olan olaylar, bireyler veya nesnelere olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme veya etkileme çabası içine girilmez (Büyüköztürk, 2007).

### **2.2. Veri Toplama Araçları**

**a. Demografik Bilgiler Formu:** Müdürlere ait demografik bilgileri toplamaya yönelik olan bu formda; cinsiyet, yaş ve kadro durumu gibi özellikler yer almaktadır.

**b. Yaşam Doyumu Ölçeği:** 1985 yılında Diener ve Arkadaşları tarafından geliştirilen ve Köker tarafından 1991 yılında Türkçeye uyarlanmış olan yaşam doyumu ölçeği kullanılmıştır. Beş maddeden oluşan ölçek, likert tipidir ve 7'li değerlendirilmeden oluşmuştur. Köker tarafından yapılan araştırmalar sonucunda Test tekrar test tutarlılık katsayısı 0,85 olarak tespit edilmiş olup, maddelerin iç tutarlılığını gösteren Cronbach Alpha katsayısı ise 0,88 olarak hesaplanmıştır. Böylece elde edilen değer ölçeğin yüksek bir güvenilirlik katsayısına sahip olduğunu göstermektedir.

**c. İş Performansı Ölçeği:** Kirkman ve Rosen (1999) tarafından takım performansını ölçmek amacıyla geliştirilen ve Sigler ve Pearson (2000) tarafından iş performansını ölçmek için adapte edilen 8 maddelik ölçeğin 4 maddelik kısa versiyonundan yararlanılmıştır. Alanyazında ölçeğin kısa versiyonunu kullanan çalışmalara rastlanmaktadır. Ölçekte sorular “Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.” ve “Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.” şeklindedir. Çöl (2008) akademisyenler üzerinde kullandığı ölçeğin Cronbach alfa katsayısını .82 olarak tespit etmiştir.

### 2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim öğretim yılında Diyarbakır ili Yenişehir ve Sur merkez ilçelerinde görev yapan 401 müdürden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme, evrenden tesadüfî örnekleme yoluyla ile belirlenen 137 müdürden oluşmaktadır.

*Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgiler*

<i>Değişken</i>	<i>Gruplar</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	91	66,4
	Erkek	46	33,6
<b>Yaş</b>	20-34	83	60,6
	35-49	44	32,1
	50-65	10	07,3
<b>Kadro Durumu</b>	Kadro (657)	100	72,9
	Sözleşmeli	37	27,1

### 2.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri SPSS- 22.0 programına aktarıldıktan sonra verilerin normalliğine ilişkin analizler yapılmıştır. (George ve Mallery, 2010) Verilerin normal dağılım gösterdikleri kanaatine varılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde\_aritmetik ortalama, standart sapma,

frekans, yüzde değerleri, t-testi ve ANOVA hesaplanmıştır. Ayrıca korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır.

## **2. Yöntem**

### **2.1. Araştırmanın Yöntemi**

Bu çalışmada, “*Doküman İnceleme Yöntemi*” kullanılmıştır. Bu yöntem, araştırılması planlanan konular hakkında bilgi içeren yazılı ve sözlü materyallerin analizini kapsamaktadır. Doküman inceleme yöntemi ile yapılan bu çalışma, araştırılması planlanan konular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin incelenmesi ile gerçekleşmektedir.

### **2.2. Sınırlılıklar**

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar 2002-2022 yılları arasında yapılmış Yükseköğretim Kurulu tez merkezinde erişime açık lisansüstü tezlerle sınırlıdır. Araştırma tarama yapılırken kullanılan anahtar kelimelerle ve kullanılan arama motorlarıyla sınırlıdır.

### **2.3. Verilerin Toplanması**

Araştırmanın verileri okul yöneticilerin kültürel liderliği üzerine yapılan çalışmalar çerçevesinde 2002-2022 yılları arasında yayınlanan tezlerden alınarak oluşturulmuştur. Tezlerden tespitinde “Ulusal Tez Merkezi” veri tabanı üzerinde tespit edilmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda 106 lisansüstü teze ulaşılmıştır. Tezleri incelemek üzere araştırmacılar tarafından bir tezler ile ilgili bilgiler “*Tez Bilgileri Toplama Formu*” geliştirilmiştir. Daha sonra incelemeye dâhil edilen tezler 4 araştırmacıya paylaştırılmış ve her araştırmacı makaleyi inceledikten sonra elde ettiği bilgileri bu forma yazmıştır. Lisansüstü çalışmaların bilgilerini toplama işlemi tamamlandıktan sonra her araştırmacı diğer araştırmacıların yaptığı çalışmalarını da kontrol ederek olası hataların önüne geçilmiştir.

### **2.4. Geçerlik ve Güvenirlik**

Nitel araştırma literatüründe kullanılan inandırıcılık, aktarılabilirlik, güvenilirlik ve doğrulanabilirlik kavramları, nicel araştırmalarda kullanılan iç geçerlik, dış geçerlik, güvenilirlik ve nesnellik kavramlarına karşılık gelmektedir. Geçerlik sağlanmasında ve güvenilirlik hesaplamalarında değerlendirmeye alınan tezlerin araştırmacıların görüş birliğine dayalı olarak analiz edilmesine dikkat edilmiştir. Bu noktada eğitim bilimleri alanında doktora derecesine sahip bir alan uzmanından yardım alınmıştır. Araştırmacılar tarafından analiz edilen tezler; çalışmanın yıllarına, veri türlerine, araştırma yöntemlerine, örneklem türüne göre, okul yöneticilerin kültürel liderliği ile ilgili temalarında kategorilendirilmiştir. İşlemler sürecinde araştırmacılar inceledikleri tez ile ilgili genel bir değerlendirmede bulunmuştur. Daha sonra, tezlerin belirlenen kategorilerde dikkatli bir şekilde incelenerek veri girişi yapılmıştır. Tezler

araştırmaya uygun bir şekilde sınıflandırılıp temalar, alt temalara ayrılıp kodlanarak analiz edilmiştir. Nitel araştırmalarda araştırma sonuçlarının toplanan verilerle tutarlı olduğunu (güvenilirlik) ortaya çıkarmak için uzman analizi, araştırmacının konumu ve denetim stratejileri kullanılmaktadır.

### 3. Bulgular, Yorum ve Tartışma

Bu bölümde araştırmada sonucun elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Bu bölümde araştırmanın bulgularına yer verilmiştir.

*Tablo 2. Müdürlerin Yaşam Doyumun ve İş Performansının Cinsiyet Değişkenleri Bağımsız T-Testi*

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	t	sd	p
Yaşam Doyum Ölçeği	Kadın	91	3,18	,57	0,755	276	,002*
	Erkek	46	3,12	,70			
İş performansı Ölçeği	Kadın	91	4,38	,73	-,799	251	,003
	Erkek	46	4,35	,68			

Tablo 2 incelendiğinde bağımsız örneklem t testi, erkek ve kadın katılımcıların yaşam doyumu ile iş performansı düzeylerinin farklarını ortaya koyabilmek adına yapılmış olup, yaşam doyumu ile iş performansı düzeylerinin cinsiyet değişkeni ile arasındaki ilişkinin incelenmesi neticesinde, yaşam doyumu ile iş performansı düzeylerinin cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmekle birlikte kadın katılımcıların yaşam doyumu ile iş performansı ölçeği tutumlarının erkek katılımcılara oranla daha olumlu olduğu görülmüştür.

*Tablo 3. Müdürlerin Yaş Değişkenine Göre, Yaşam Doyumu İle İş Performansına İlişkin Anova Testi*

Boyutlar	Yaş	N	$\bar{X}$	ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	F	p	Anlamlı fark
Yaşam Doyum Ölçeği	A)20-34	83	3,22	,59	Gruplar arası	,628	2	,304	1,206	,032	---
	B)35-49	44	3,24	,54	Gruplar içi	91,455	367	,252			
	C)50-65	10	3,33	,58	Toplam	90,111	369				
İş performansı Ölçeği	A)20-34	83	3,20	,62	Gruplar arası	12,373	2	5,687	10,284	,002*	*B>A *A>C
	B)35-49	44	3,31	,62	Gruplar içi	202,920	367	,553			
	C)50-65	10	3,50	,60	Toplam	210,305	369				



Tablo 3 incelendiğinde yaşam doyumu ile iş performansı düzeylerinin, müdürlerin yaşına göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür. “Yaşam Doyum Ölçeği” ortalamalarının yaşları 34 yaş ve altı olan müdürlerin  $\bar{X}=3,22$ , 35-49 yaş arası olan müdürlerin  $\bar{X}=3,24$ , 50-65 yaş arası olan müdürlerin  $\bar{X}=3,33$  ortalamalarına karşılık geldiği belirlenmiştir. “İş performansı Ölçeği” nde ise 34 yaş ve altı olan yöneticilerin  $\bar{X}=3,20$ , 35-49 yaş arası olan müdürlerin  $\bar{X}=3,31$ , 50-65 yaş arası olan müdürlerin  $\bar{X}=3,50$  ortalamalarına karşılık geldiği belirlenmiştir.

**Tablo 4. Müdürlerin Yaşam Doyumu ile İş Performansının Kadro Durum Değişkenleri Bağımsız T-Testi**

Boyut	Kadro Durumu	N	$\bar{X}$	S	t	sd	p
Yaşam Doyum Ölçeği	Kadrolu (657)	100	3,25	,41	1,378	274	,162
	Sözleşmeli	37	3,18	,45			
İş performansı Ölçeği	Kadrolu (657)	100	3,24	,66	-3,211	289	,004*
	Sözleşmeli	37	3,19	,68			

Tablo 4 incelendiğinde yaşam doyumu ile iş performansı düzeylerinin, müdürlerin kadro durumuna göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür. “Yaşam Doyum Ölçeği” puan ortalamalarının kadrolu müdürlerin  $\bar{X}=3,25$ , sözleşmeli müdürlerin  $\bar{X}=3,18$  ortalamalarına karşılık geldiği belirlenmiştir. “İş performansı Ölçeği” nde ise kadrolu müdürlerin  $\bar{X}=3,24$ , sözleşmeli müdürlerin  $\bar{X}=3,19$  ortalamalarına karşılık geldiği görülmektedir.

**Tablo 5. Yaşam Doyumu ve İş Performansı Arasındaki Korelasyon Analizi**

Korelasyon Analizi		
	İş Tatmini Ölçeği	Yaşam Doyumu Ölçeği
Yaşam Doyum Ölçeği	Pearson Correlation	0,02
	Sig. (2-tailed)	,664**
	N	137
İş performansı Ölçeği	Pearson Correlation	,664**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	137

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 5’te görüldüğü üzere katılımcıların yaşam doyumu ile iş performansı düzeyleri arasında doğrusal bir ilişki görülmüştür. Yukarıdaki tabloda (5) görülebileceği üzere müdürlerin yaşam doyumu ile iş performansı arasında 0,02 seviyesinde pozitif yönlü (0,664) kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Farklı bir deyişle, müdürlerin yaşam doyumu seviyelerinde artış gerçekleştikçe iş performansları seviyelerinde de gözle görülür bir artış gerçekleşmektedir.

Araştırmada yaşam doyumu ölçeği ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

*Tablo 6. Yaşam Doyumu ve İş Performansı Arasındaki Regresyon Analizi*

Korelasyon Katsayısı (r)	Belirleme Katsayısı (R <sup>2</sup> )	Düzeltilmiş Belirleme Katsayısı (Adjusted R <sup>2</sup> )	Standart Sapma
0,664	0,343	0,340	1,06785

Tablo 6’da görüldüğü üzere yaşam doyumu ve iş performansı değişkenleri arasındaki ilişkinin fonksiyonel şekli açıklanmak istendiğinde regresyon analizi yapılması gerekmektedir. Farklı bir şekilde ifade edilmek istenirse, bağımsız bir değişkenin, bağımlı değişkeni hangi seviyede açıklayabileceğini istatistiksel yoldan ifade edilmesidir (Bayram, 2004).

Çalışma dikkate alındığında yaşam doyumu bağımlı değişkeni ile iş performansı değişkenleri regresyon analizi ile analiz edilmiş, yaşam doyumu değişkeninin iş performansı değişkenini etkileme düzeyi incelenmiştir. Yaşam doyumu iş performansı açıklama düzeyi (Düzeltilmiş R<sup>2</sup>=0,3540) olarak tespit edilmiştir.

### **Sonuç**

Bu araştırma, ortaöğretim kurumlarında çalışan müdürlerin yaşam doyumu ile iş performansı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya toplamda 137 kişi katılım göstermiştir. Araştırmada yaşam doyumu ile iş performansı düzeylerinin cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Aynı zamanda kadın katılımcıların yaşam doyumu ile iş performansı ölçeği tutumlarının erkek katılımcılara oranla daha pozitif olduğu görülmüştür.

Negiz vd. (2011) tarafından yapılan ve Isparta’da kamu ve özel sektör çalışanlarının yaşam doyumu düzeyleri analiz edilerek, cinsiyet değişkeninin yaşam doyumu üzerindeki etkileri araştırılmış olup, çalışma sonucunda da cinsiyetin genel anlamda bir farklılık oluşturduğu özel sektörde çalışan kadınların yaşam doyumu düzeylerinin erkek çalışanlardan fazla olduğu tespit edilmiştir. Keser (2005) tarafından yapılan ve Bursa’da hizmet sektöründe çalışanların iş tatmini düzeyleri ile yaşam doyumu düzeylerinin arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma sonucunda kadınların yaşam doyumu düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Georgellis ve Lange (2012); Tait, Padgett ve Baldwin ise (1989) yılında yaptıkları bir çalışmada yaşam doyumu ve iş performansı arasında bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin cinsiyete göre farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir.

Rathi ve Rastogi ise (2008) yılında iş memnuniyeti, psikolojik iyilik ve kişisel değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalıştıkları bir çalışmada iş performansı ve yaşam doyum değişkenlerinin cinsiyete göre farklılaştığı görülmüştür. Bu sonuçlar ise çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Araştırmada yaşam doyumu ile iş performansı düzeylerinin yaş ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür. 50-65 yaşına sahip okul müdürleri 20-34 yaş arası yaşa sahip okul müdürlerine göre yaşam doyum ile iş performansı ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Karaman (2018), tarafından yapılan ve Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesinde bulunan meslek yüksekokullarında görev yapan akademik ve idari personelin yaşam doyum düzeyleri araştırılmış olup çalışma sonucunda yaşam doyum düzeyinin yaş faktörüne göre farklılaştığı ve genç yaşta çalışanların yaşam doyum düzeylerinin orta ve yüksek yaş sınıfında yer alan çalışanların yaşam doyum düzeylerinden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ise çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Işık (2021), tarafından yapılan üniversitedeki idari personellerin yaşam doyumlarının incelendiği çalışma sonucunda personellerin yaşam doyum düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ise çalışmanın sonuçlarıyla farklılaşmaktadır. Katılımcı müdürlerin yaşam doyumu ve iş performansı düzeylerinin, kadro durumuna göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür. Kadrolu öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlere göre ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Müdürlerin yaşam doyumu ve iş performansı arasında 0,02 seviyesinde pozitif yönlü (0,664) kuvvetli bir ilişki olduğu görülmüştür.

Müdürlerin yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki anlamlı ilişkinin gerek örgüt gerekse çalışanlar açısından maddi ve manevi kazanımlar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu durum çalışma hayatında yaşam doyumu yüksek bireylerin iş performanslarının yüksek olduğu ifade edilebilir. Aynı zamanda çalışanların yaşam doyum düzeylerinin yüksekliği, çalışanların iş performans düzeylerini arttıracak bir unsur olduğunu da göstermektedir.

Bu sonuçlar dinamik bir yapıya sahip olan okulların müdür kadrosunda çalışan müdürlerin yaşamdan aldığı doyum 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 yanılgılara sürükleyerek, kişilerin yaşam doyumunu arttırmaya yönelik çalışmalara verecekleri önemin derecesini kestirememelerine yol açar.

Bu durumda yaşamdan her anlamda doyum alabilen müdürlerin daha başarılı çalışanlar olduğunu bilmek, müdürler için yaşam doyumu düşük olan çalışanlar için gerekli hassasiyetin gösterilmesi ve destek sağlanması anlamına gelebilir. Bu çalışma sadece okul müdürleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ancak yaşam doyumu ve performans ilişkisinin eğitim alanında, farklı çalışanlar üzerinde de araştırılması literatüre büyük katkılar sağlayarak yöneticilere yol gösterecektir.

### Kaynaklar

- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. 8. Baskı, Pegem.
- Diener, E. ve Suh, M. E. (1997). Focus on Emotion and Adult Development. K.Warner Schaie ve Powell Lawton (Edt.), *Subjective Well-Being and Age: An International Analysis, Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 17, 304-324.
- Diener, E., Suh, M. E., Lucas, E. R. ve Smith, H. (1999). “Subjective Well-Being: Three Decades of Progress”, *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276–302.
- Dikmen, A. A., (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3-4). 115-140.
- Izgar, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- Keser, A., (2005), İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 53-63.
- Kirkman, B. L. & Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.
- Saldamlı, A. (2008), Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş ve Yaşam Tatmini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXV(2), 693-719.
- Uludağ, G. (2019). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimlerde Akademik Çalışmalar*, (2), 216- 237.
- Uyguç, N., Y. Arbak, E. Duygulu ve N. H. Çıraklar. (1998). İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 13(II), 193-204.

Yiğit, R., B. Dilmaç ve M. E. Deniz. (2011). İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması. *Turkish Journal of Police Studies*, 13(3), 1-18.