



İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Algısının İşle Bütünleşmeleri Üzerindeki Etkisi¹

The Effect of the Perception of Primary School Teachers' Quality of Work Life on Work Engagement

Yener AKMAN, Milli Eğitim Bakanlığı Kutalmışbey Ortaokulu, yenerakman26@gmail.com
Gülşah İMAMOĞLU AKMAN, Milli Eğitim Bakanlığı Ahiler Ortaokulu, ankaragulsah@gmail.com

ÖZ. Bu araştırmanın amacı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve işle bütünleşme algı düzeylerinin ve değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışma grubunu 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Ankara ili Altındağ ilçesinde görev yapmakta olan 262 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri "İş Yaşam Kalitesi" ve "İşle Bütünleşme Ölçeği" ile toplanmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde, korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı görece orta düzeyde ve işle bütünleşme algıları da görece yüksek düzeyde olarak saptanmıştır. Değişkenlerin boyutları arasında ise çoğunlukla düşük ve orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca iş ortamında stres yaşamama, iş arkadaşlarıyla ilişkiler ve iş doyumunu ve teşvik etme boyutları dinçlik, adanmışlık ve içinde olma boyutlarının anlamlı yordayıcıları olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına dayalı olarak iş ortamında sosyal desteği geliştirici faaliyetlerin uygulanması ve öğretmen ücretlerinin iyileştirilmesinin iş yaşam kalitesini ve işle bütünleşmeyi artıracakları düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: İlköğretim, İş Yaşam Kalitesi, İşle Bütünleşme

ABSTRACT. The aim of this research was to investigate the perceptions of work quality life and work engagement of teachers who work in primary schools and the relationship between variables. The relational model is used in the research. The study group consists of 262 teachers who work in Altındağ district in Ankara province in during 2014-2015 academic year. The research datas collected with "Quality of Work Life Scale" and "Work Engagement Scale". In the analysis of datas, standard deviation, percent, correlation analysis and multiple linear regression analysis was performed. At research, it has been identified that the perception of the quality of work life is relatively moderate and the work engagement is relatively high. There was found mostly significant lower and moderate level relations between the dimensions of variables. In addition not to experience stress in the work environment, relationships with colleagues and job satisfaction and encourage have been found to be significant predictors of vigor, dedication and absorption. According to research findings, it is thought to increase the quality of work life and work engagement to apply social support activities in the work place and to improve the teachers' salaries.

Keywords. Primary School, Quality of Work Life and Work Engagement

SUMMARY

Purpose and Significance: Work has an important place in our life and take a significant period of our lives. So that, the employees engagement into the jobs seems important for quality of service and efficiency. In this regard, there is a constant change in our society and the identification of elements that satisfied employees at work is vital. In particular, the interaction between working conditions and individual characteristics should be examined in order to understand the work engagement. In literature, mostly of the researches about quality of work life and work engagement are related to business. However, the teachers' perceptions towards these concepts have not been studied enough. Therefore, the teachers' opinions about the concept is considered very important to ensure the efficiency of the education process. In this respect, the purpose of the study is to examine the quality of work life and work engagement levels of teachers and to determine the relationship between the variables.

Methodology: In this research, the relational model is used because of examining the relationship with two variables. The study group is consist of 262 teachers who work in Altındağ district in Ankara province at 2014-2015 academic year. The teachers are selected from eleven primary school. The

¹ Bu çalışma, 14 Mayıs 2015 tarihinde Sakarya'da düzenlenen VII. Ulusal Lisansüstü Eğitim Sempozyumu'nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

datas were gathered with “Quality of Work Life Scale” and “Work Engagement Scale”. SPSS 22.0 and Lisrel 8.8 programmes were used for analysing. Firstly, confirmatory factor analysis (CFA) was conducted for determining the validity of the scales structure. Then, percentage, frequencies, standart deviation, correlation and multiple linear regression analysis was used.

Results: According to the findings, it is identified that the perceptions of teachers about quality of work life level is moderate and the level of work engagement level is high. The relationship with colleagues and dedication dimensions have the highest mean and costs and additional income and vigor dimensions have the lowest mean in research. Also, there were found significant low and moderate relationships between the quality of work life and work engagement. In addition, non-work-related stress, relationships with colleagues and job satisfaction describes % 30 of the total variance of vigor and % 33 of the dedication. Finally, relationship with colleagues and job satisfaction describes % 21 of the total variance of absorption.

Discussion and Conclusions: As a result, there is considered that the perception of teachers about quality of work life isn't adequate. In particular, salaries and additional incomes and job satisfaction reduce the quality of work life. It has also been observed that teachers have sufficient level of work engagement. Non-work-related stress, relationship with colleagues and job satisfaction are significant predictors of the work engagement. Because of the emotional aspects of the teaching profession. In particular, it is suggested that to develop the financial opportunities and social activities for increasing perceptions of teachers' about the quality of work life and work engagement.

GİRİŞ

İnsanların çalışma uğraşı içerisinde olmaları hayatlarında önemli bir rol oynamaktadır. Günümüzde gelişmiş ülkelerde aktif yetişkinler yaklaşık olarak 1900 saat çalışmaktadırlar (Stairs ve Galpin, 2010). Çalışanların işle bütünleşmelerinin hangi şartlar altında daha etkili olduğu belirlenebilirse kaliteli hizmet ve verimlilik için büyük bir fırsat yaratılması sağlanabilir. Bu doğrultuda, sürekli bir değişimin yaşandığı toplumumuzda çalışanları iş yaşamında memnun eden bir diğer deyişle iş yaşam kalitesini etkileyen unsurların belirlenmesi hayati önem taşımaktadır. Macey ve Schneider'e (2008) göre, işle bütünleşmeyi anlayabilmek için iş koşulları ve bireysel özellikler arasındaki etkileşim incelenmelidir. Çalışanlara iyi kalitede bir iş yaşamının sağlanması görev performansını, örgütsel etkililiği ve örgütsel bağlılığı artırıp, iş devamsızlığı ve işten ayrılma niyetini azalttığından dolayı oldukça önemli görülmektedir (Sirgy, Efraty, Siegel ve Lee, 2001). Rongen, Robroek, Schaufeli ve Burdorf'a (2014) göre işle bütünleşme, işle ilgili özelliklerin ötesinde iş yeteneğine katkıda bulunmaktadır. İş ile ilgili özelliklerle bağlantılı olan bir kavram da iş yaşam kalitesi (İYK) olarak belirtilebilir.

İYK hakkındaki ilk çalışmalar New York'ta 1972 yılında “İnsani Çalışma Yaşamı” koşullarının nasıl oluşturulacağına yönelik bir teori ve uygulama saptamak için toplanan uluslararası bir kongrede gerçekleştirilmiştir (Bindu ve Yashika, 2014; Ryan, 1995). Kongreden sonra İYK, araştırmacılar ve uygulayıcılar arasında önemli bir ilgi ve önem kazanmıştır (Rathi, 2009). Ardından 1980 yılında da Kanada'da İYK konulu bir uluslararası kongre düzenlenmiştir. Kongrenin sonucunda İYK'nın örgütlerde geliştirilmesi gereken önemli bir etken olduğu vurgulanmıştır (Yousuf, 1995).

İYK, çalışanların fiziksel ve zihinsel iyi oluşlarına yönelik algıları açısından tanımlanır (Casio, 1992; Sirgy vd., 2001). Bu durum İYK'nın dinamik çoklu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Destekler nitelikte, Hannif, Burgess ve Connell (2008) de, İYK alan yazınının, iş doyumu, öznel iyi oluş hali ve iyi oluş halini çevreleyen dinamik, çok boyutlu bir yapı olarak üç ana yaklaşım çerçevesinde incelenebileceğini belirtmiştir. Bundan dolayı araştırmacılar evrensel bir tanım üzerinde hemfikir olamamışlardır (Kandasamy ve Ancheri, 2009). Newstrom ve Davis'e (2002) göre, çalışanların bakış açısından İYK, iş ortamındaki memnuniyet ya da memnuniyetsizlik olarak düşünülmektedir. Araştırmalara göre İYK'ni en iyi tanımlayan unsurları belirlemek oldukça zordur. Tarihsel süreç içerisinde İYK tanımlamaları üzerinde farklı kavramlar vurgulanmıştır. 1980'li yıllarda Mirvis ve Lawler (1984), örgüt ile çalışanları arasındaki sosyal, ekonomik ve psikolojik bir ilişki olarak belirtmektedir. Bu tanıma göre, örgütler, güvenli bir çalışma ortamı, adil tazminat, eşit istihdam, iş hareketliliği ve ilerleme için fırsatlar sağlamak zorundadır. Ayrıca denetim, değerlendirme,

motivasyon ve çalışan gelişimi için ödüller oldukça önemli görülmekteydi. 1990'lı yıllardan itibaren iş-aile çabaları destekleyici kültür ve etkin çalışma uygulamaları oluşturmaya odaklandı (Friedman, Rinsky ve Johnson, 1996). Süreç içerisinde örgüt performansına ve çalışanların iş doyumunu algılarına doğru bir yönelim gelişti (Akdere, 2006). Günümüzde ise İYK üzerinde daha psiko-sosyal bir yaklaşım benimsenmektedir. Artık İYK'nın sadece iş yaşamında çalışanın memnuniyetini değil aile hayatından sosyal aktivitelerine kadar her şeyi etkilediği düşünülmektedir (Zhao, Sun, Cao, Li, Duan, Fan ve Liu, 2012).

Araştırmalar incelendiğinde İYK'nın unsurları; çalışan katılımı, insan kaynaklarını kullanma ve geliştirme fırsatları, çatışma çözümü politikaları, sosyal uyum ve ilgi, iletişim, iş güvenliği, yasal yönetim, yeterli ve eşit tazminat, güvenli ve sağlıklı iş koşulları ve işe yönelik onur duygusu olarak belirtilebilir (Casio, 1992; May, Lau ve Johnson, 1999; Rethinam ve Ismail, 2008). Che Rose, Beh, Uli ve Idris (2006) ise daha genel bir yaklaşımla İYK'nın görevler, fiziki çalışma ortamı, örgütün sosyal çevresi, yönetim sistemi ve iş-yaşam dengesi gibi unsurlardan etkilendiğini ifade etmiştir. Alan yazında İYK'nın sınıflandırılmasında en çok tercih edilen yaklaşım ise Walton'un (1975) sekiz kavramsal kategorisi olarak belirtilebilir. Bunlar; (1) yeterli ve adil ücret, (2) güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, (3) insan kapasitesini kullanmak ve geliştirmek için fırsat, (4) sürekli büyüme ve güvenlik için fırsat, (5) örgütte sosyal bütünleşme, (6) örgütte yasalara uyma, (7) iş ve toplam yaşam alanı sağlanması, (8) iş hayatının sosyal uygunluğu. Bu kategoriler incelendiğinde insani değerler ve toplumsal sorumluluğun altının çizildiği düşünülebilir. Ayrıca, İYK, işe yönelik olumlu duyguları artırabilir ve işin daha uygun psikolojik ve dengeli bir işbirliği altında yapılmasını sağlayabilir. Bu duygular sadece kişisel ihtiyaçları karşılamaz, ayrıca kişisel ve örgütsel amaçları destekler ve sadakati, örgütsel etkililiği, verimliliği, fiziksel ve ruhsal sağlığı da artırır (Mirkamali, 2003). Kösterelioğlu (2011) da İYK'nın; yönetici desteği, iş ile ilgili stres yaşamama, ücret ve ek gelirler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, iletişim, iş doyumunu ve teşvik etme ve iş yerinde sorumluluk ve görev alma olarak yedi boyutta sınıflandırılabilirliğini ifade etmiştir.

Alan yazında İYK ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişki üzerine akademisyenler, yöneticiler, öğretmenler, otel ve havaalanı çalışanları, hemşireler gibi farklı örneklerde gerçekleştirilen çalışmalarla karşılaşmıştır. Bu çalışmalarda İYK'nın; duygusal zekâ (Farahbakhsh, 2012), iş performansı (May vd., 1999), profesyonellik (Mirkamali, 2003), iyi oluş hali (Rathi, 2009), bağlılık (Erdem, 2010; Louis, 1998; Zhao, 2012), işe yabancılaşma (Kösterelioğlu, 2011) işten ayrılma niyeti (Zhao, 2012), örgütsel vatandaşlık (Papi ve Nuralizadeh, 2014), etkililik (Louis, 1998), işte kalma niyeti (Demir, 2011) ve cinsiyet eşitliği (Moen, 2015) gibi kavramlarla ilişkisi incelenmiştir. Ancak işle bütünleşme kavramı ile olan ilişkisi üzerine yeterince çalışma olmadığı görülmektedir.

İşle bütünleşme olarak anılan kavramla ilgili gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde ortak bir Türkçe isimlendirme üzerinde karar kılınmadığı görülmektedir. Çeşitli araştırmalarda kavram; işe cezbolma, işe kapılma, işe angaje olma, işe gönülden bağlanma gibi çeşitli kavramlarla isimlendirilmiştir (Bal, 2008; Bostancı ve Ekiyor, 2015; Dalay, 2007; Güneşer, 2007; Öner, 2008). Değinilen kavram bu çalışmada *işle bütünleşme* olarak ele alınacaktır. Tarihsel süreç içerisinde işle bütünleşme kavramı farklı araştırmacılar tarafından farklı açılardan incelenmiştir. Kahn (1990), işle bütünleşmeyi, örgüt üyelerinin iş rollerine bürünmeleri olarak açıklamaktadır. İnsanların işleriyle bütünleşirken, fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak rol performanslarını benimsediklerini belirtmektedir. Bu durumda bütünleşmiş insanlar işleri için büyük bir çaba harcarlar çünkü işleri bir bakıma kendilerini tanımlamaktadır. Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001) ise, mesleki tükenmişlik kavramının zıttı olduğunu ifade ederken, Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma ve Bakker (2002) de bu görüşe karşı çıkarak, tam tersinin işle bütünleşmeyi yansıtamayacağını savunmuşlardır.

Araştırmalara göre işle bütünleşmeyi etkileyen unsurlar durumsal (iş yükü, iş özerkliği vb.) ve bireysel faktörler (öz-yeterlik) olarak ikiye ayrılmaktadır. Halbesleben (2010) ve Schaufeli ve Bakker'e (2004) göre, iş kaynakları işle bütünleşmenin en önemli belirleyicileridir. İş hedeflerine ulaşmak ve bireysel gelişimi teşvik etmek için meslektaş sosyal desteği ve performans dönüt uygulamaları iş kaynaklarına örnek gösterilebilir. Christian, Garza ve Slaughter'a (2011) göre de görev çeşitliliği, görevin önemi, özerklik, geri bildirim, meslektaş sosyal desteği, danışmanlarla etkili ilişki ve dönüşümsel liderlik yaklaşımı işle bütünleşmeyi belirleyen unsurlar olarak ifade edilebilir. Özellikle sosyal destek ve özerkliğin uzun sürede ortaya çıkacak olumlu etkiler sağladığına yönelik meta-analitik kanıtlar saptanmıştır. Bakker, Hakanen, Demerouti ve Xanthopoulou'nun (2007),

öğretmenler üzerine gerçekleştirdiği bir çalışmada yönetici desteği, yenilikçilik, takdir edilme ve örgüt ikliminin öğretmen ve öğrenci arasındaki sıkıntılı etkileşimlerle başa çıkmakta yardımcı olduğunu aktarmaktadır. Halbesleben (2010), iyimserlik ve öz-yeterliliğin; Christian vd. (2011) ise sorumluluk ve proaktif kişiliğin işle bütünleşmeyle olumlu yönde ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Schaufeli ve Van Rhenen (2006), bütünleşmiş yöneticilerin daha enerjik, neşeli ve hevesli olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca, Bakker ve Xanthopoulou (2013) ve Fredrickson (2001) da, bütünleşmiş çalışanların yeni deneyimlere daha açık olarak yaratıcı bir kişiliğe sahip olduklarını aktarmışlardır. Bakker (2011), bütünleşmiş çalışanların bazı özelliklerinden dolayı daha yüksek performans gösterdiklerini düşünmektedir. Bu özellikler; yeni fikirler bulmak ve kaynaklar oluşturmak için olumlu duygulara sahip olma, daha sağlıklı olarak ve tüm enerjilerini işlerine verebilme, yeni kaynaklar yaratmak için geri bildirim ve destek arama ve takım performansını artırmak için meslektaşlarına kendi bütünleşmelerini aktaracak yeteneğe sahip olmaları olarak belirtilebilir.

En verimli ve fonksiyonel örgütler işleriyle fiziksel, zihinsel ve duygusal yönden bütünleşmiş çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların işleriyle bütünleşmesini sağlamak için örgütler, destekleyici bir çalışma ortamı ve motivasyona odaklanmak zorundadır. Örgütler düzenli bir çalışma ortamında yüksek kalitede liderlik sunarak, çalışan bütünleşmesini istenilen düzeyde artırabilir (Strom, Sears ve Kelly, 2014). Son yıllarda işle bütünleşme kavramı, akademik çevrelerde daha yoğun olarak çalışılan bir noktaya gelmiştir. Ayrıca, örgütsel ve finansal başarı üzerine etkilerinden dolayı dikkatleri üzerine çekmektedir (Saks, 2006). Araştırmalara göre işle bütünleşme; bağlılık, sağlık, iş performansı, düşük devamsızlık, motivasyon ve iş doyumunu gibi kavramlarla ilişkili görülmektedir (Bakker, Demerouti ve Sanz-Vergel, 2014; Christian vd., 2011; Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006; Halbesleben, 2010; Hallberg ve Schaufeli, 2006; Saks, 2006; Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008).

Bütünleşmiş çalışanlar iş faaliyetleriyle enerjik ve etkin bir bağlılık duygusuna sahiptir. Bütünleşme, herhangi bir nesne, olay, birey ya da davranışa odaklı olmayan dinçlik, adanmışlık ve içinde olma boyutlarını içeren motivasyonal-psikolojik bir durumu ifade etmektedir. Dinçlik, çalışanın işinde karşılaştığı sorunlarla mücadele ederken sergilediği azim, kararlılık ve yüksek düzeyde enerji ve zihinsel esneklik olarak tanımlanabilir. Adanmışlık, çalışanın işine güçlü biçimde dâhil olması ve işinde önem, coşku, ilham ve gurur gibi duyguları hissetmesi olarak ifade edilebilir. İçinde olma ise tamamen işine odaklanması ve mutluluk duygusuyla işine kendisini vermesi olarak görülebilir (Schaufeli, Bakker ve Salanova, 2006).

Öğretmenlik mesleği; aşırı iş yükü, uygunsuz öğrenci davranışları, meslektaşlarla zayıf ilişkiler, yetersiz kaynaklar, meslek içinde sürekli değişim ve velilerle zayıf etkileşimlerde dolayı zorlu bir meslek olarak belirtilebilir. Ancak çeşitli değişkenlerin kalitesi ve ulaşılabilirliği öğretmen bütünleşmesini olumlu etkileyebilir. Çeşitli araştırmalarda saptanan öğrenme fırsatlarının oluşturulması (Pitt-Catsoupes ve Matz-Costa, 2008), rolün belirli olması (Somech ve Drach-Zahavy, 2000), sorumluluk (Laueremann, 2014), adalet (Saks, 2006), iş değerleri (Maslach ve Leiter, 2008) ve meslektaş desteği (Hildebrandt ve Eom, 2011) gibi kavramların öğretmenlerin işleriyle bütünleşmelerini sağladığı ifade edilebilir.

Öğretmenlerin işle bütünleşmeleri, öğretim sürecinde çaba göstermeyi etkilemektedir. Bu nedenle iş performansı ile yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir. Öğretmen bütünleşmesi öğretime yönelik psikolojik bir göstergedir ve mesleği sürdürmek için güçlü bir istek ve arzu içerir (Bakker, 2005). Öğretmenlerin enerji ve coşkusunu devam ettirir ve eğitim kurumlarının uzun dönemli başarılarından önemli bir unsur olarak belirtilebilir (Ajzen, 2001). Dünya genelinde öğretmenlerin mesleklerini devam ettirme oranı düşük görülmektedir. OECD'nin (2005), Japonya, Kanada ve Hollanda gibi ülkeleri de kapsayan küresel bir araştırmasında bu durumun sebebi olarak öğretmen verimliliğini ve iş doyumlarını olumsuz etkileyen aşırı iş yükü, stres ve yetersiz çalışma ortamı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin maaşlarının görece azaldığı da belirtilmiştir. Öğretmenlerin performansları ve iş doyumları üzerinde olumsuz etkilerde bulunan unsurlar bir bakıma İYK'nin de görece düzeyini ortaya çıkarmaktadır. Kösterelioğlu'nun (2011) İYK sınıflandırmasında değindiği boyutlar da öğretmenlerin işle bütünleşmesini olumsuz etkileyen unsurlarla bağlantılı görülmektedir. Bu doğrultuda öğretmenlerin işle bütünleşme ve İYK düzeylerinin belirlenmesi ve kavramlar arasındaki ilişkilerin saptanması eğitimin en temel unsurlarından birisi olan öğretmenlerin daha etkili ve verimli eğitim-öğretim hizmeti sağlamalarını

kolaylaştıracağı düşünülebilir. Bu bağlamda araştırmanın amacı kamu ilköğretim okulu öğretmenlerinin işle bütünleşme ve İYK düzeylerini görece tespit etmek ve kavramlar arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işle bütünleşme ve İYK algıları görece hangi düzeydedir?
2. Kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işle bütünleşme ve İYK algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin İYK algıları işle bütünleşmenin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada iki değişken arasındaki ilişki incelendiğinde ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Karasar' a (1994) göre, ilişkisel tarama modelleri, "iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir". Araştırmada öğretmenlerin İYK algıları bağımsız değişken ve işle bütünleşme algıları da bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Evren ve Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Ankara Altındağ ilçesinde 56 kamu ilkokulu ve 42 kamu ortaokulda görev yapan 2610 öğretmen oluşturmaktadır (MEB, 2015). Araştırmada örneklem belirlenmesine gidilmemiş, araştırma çalışma grubu üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubu ise 11 kamu ilkokul ve ortaokulda görev yapan 262 öğretmenden meydana gelmektedir. Araştırma sürecinde çoğaltılan 300 ölçek tesadüfi olarak belirlenen öğretmenlerden istekli olanlara dağıtılmıştır. Dağıtılan ölçeklerin bazıları eksik veri içerdiğinden ya da geri toplanamadığından süreç sonunda veri işlemeye uygun 262 ölçeğe ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 150'si kadın (%57,3), 112'si erkek (%42,7); 189'u evli (%72,1), 73'ü bekârdır (%27,9). Ayrıca katılımcıların 97'si ilkokulda (%37), 165'i ortaokulda (%63) görev yapmaktadır. Diğer yandan katılımcıların 219'u lisans (%83,6), 43'ü lisansüstü (%16,4) eğitim mezunu; 86'sı sınıf (%32,8) ve 176'sı de branş (%67,2) öğretmenidir. Araştırmaya katılanların 67'sinin öğretmenlikteki hizmet süresinin 5 yıl ve daha az (%25,6), 81'inin 6-10 yıl arasında (%30,9), 55'inin 11-15 yıl arasında (%21), 35'inin 16-20 yıl arasında (%13,4) ve 24'ünün 21 yıl ve üzerinde (%9,2) olduğu tespit edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanması amacıyla İşle Bütünleşme (Bal, 2008) ve İş Yaşam Kalitesi (İYK) (Kösterelioğlu, 2011) ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerle ilgili istatistiksel bilgiler aşağıda verilmiştir.

İşle Bütünleşme Ölçeği: Çalışanların işle bütünleşme düzeyleri Schaufeli ve arkadaşlarının (2006) geliştirdiği ve Bal (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UWES) ile ölçülmüştür. Bu ölçek 17 sorudan ve dinçlik, adanmışlık ve içinde olma üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Beşli likert tipinde hazırlanan bu form *hiç katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve tamamen katılıyorum (5)* seçeneklerinden oluşmaktadır. Bal (2008) işle bütünleşme ölçeğini Türkçeye uyarladığı çalışmasında üç alt boyutun iç tutarlılık katsayısını sırasıyla .878 (dinçlik), .754 (adanmışlık) ve .819 (içinde olma) olarak bulmuştur. Araştırma verileri doğrultusunda ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri tekrarlanmıştır. Üç faktörlü bir yapıya sahip olan işle bütünleşme ölçeğinin geçerliği, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile incelenmiştir. İşle bütünleşme ölçeğinin üç faktörlü yapısına yönelik uyum iyiliği sonuçları ilk analizde, $\chi^2 = 457.58$; $df = 116$ ($p < .0001$); $\chi^2/sd = 3.94$; AGFI = .77; GFI = .83; NFI = .95; CFI = .97; IFI = .97; RMR = .06 ve RMSEA = .10 olarak hesaplanmıştır. Modifikasyon değerleri incelendiğinde bazı maddelerin hata puanları arasında korelasyon yapılması gerektiği görülmüştür. S1-S4, S2-S10, S15-S16 ve S15-S17 maddeleri arasında modifikasyon yapıldığında uyum değerlerinin yükseleceği belirlenmiştir. Bu doğrultuda modifikasyondan sonra uyum indekslerinin biraz iyileştiği

görülmüştür. Maddelerin hata varyansları arasında yapılan dört korelasyondan sonra $\chi^2 = 338.36$; $df = 112$ ($p < .0001$); $\chi^2/sd = 3.02$; AGFI = .82; GFI = .87; NFI = .96; CFI = .98; IFI = .98; RMR = .05 ve RMSEA = .08 uyum iyiliği sonuçları elde edilmiştir. Model bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işle bütünleşme ölçeğinin üç faktörlü yapısının bu araştırmada kullanılabileceği görülmüştür. Mevcut araştırmada maddelerin güvenilirlik katsayılarının .55-.80 arasında olduğu görülmüştür. Dinçlik alt boyutu .86, adanmışlık .86 ve içinde olma .88 olarak hesaplanmıştır. Genel Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise .94 olarak saptanmıştır. Ayrıca, işle bütünleşme ölçeğinin araştırma kapsamında kullanılması için Bal'dan gerekli izinler alınmıştır.

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği: Öğretmenlerin İKY'ne yönelik görüşlerini belirlemek üzere McDonald (2001) tarafından geliştirilen Kösterelioğlu (2011) tarafından uyarlanan "İş Yaşam Kalitesi Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali 53 maddeden oluşmaktadır ve beşli likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ,94 olarak hesaplanmıştır. Kösterelioğlu (2011) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının ardından ölçek 40 madde ve yedi alt boyut (yönetici desteği, iş ile ilgili stres yaşamama, ücret ve ek gelirler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, iletişim, iş doyumunu ve teşvik etme, sorumluluk ve görev alma) olarak düzenlenmiştir. Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının ise ,90 olduğu görülmektedir. Beşli likert tipinde hazırlanan bu form *kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılıyorum (5)* seçeneklerinden oluşmaktadır.

Araştırma verileri doğrultusunda ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri tekrarlanmıştır. Yedi faktörlü bir yapıya sahip olan İYK ölçeğinin geçerliği, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile incelenmiştir. Ölçekte on, otuz ve otuz ikinci madde t-testi değerlerine göre anlamsız çıktığından dolayı veri kümesinden çıkartılmıştır. İş yaşam kalitesi ölçeğinin yedi faktörlü yapısına yönelik uyum iyiliği sonuçları ilk analizde, $\chi^2 = 1694.39$; $df = 719$ ($p < .0001$); $\chi^2/sd = 2.35$; AGFI = .79; GFI = .82; NFI = .88; CFI = .91; IFI = .91; RMR = .09 ve RMSEA = .07 olarak hesaplanmıştır. Maddelerin analiz kümesinden çıkarılmasıyla iş yerinde sorumluluk ve görev alma boyutu iki maddeye düşmüştür. Bundan dolayı bu boyut araştırmada göz ardı edilmiştir. Ayrıca, bu uyum indekslerine göre GFI ve AGFI değerinin biraz düşük olduğu düşünülmektedir. Modifikasyon değerleri incelendiğinde bazı maddelerin hata puanları arasında korelasyon yapılması gerektiği görülmüştür. S8-S21, S17-S24, S15-S18 ve S15-S21 maddeleri arasında korelasyon oluşturulmuştur. Korelasyon oluşturulduktan sonra uyum indekslerinin biraz iyileştiği görülmüştür. Maddelerin hata varyansları arasında yapılan dört korelasyondan sonra $\chi^2 = 1232.25$; $df = 715$ ($p < .0001$); $\chi^2/sd = 1.72$; AGFI = .83; GFI = .87; NFI = .93; CFI = .95; IFI = .95; RMR = .07 ve RMSEA = .06 uyum iyiliği sonuçları elde edilmiştir. Model bir bütün olarak değerlendirildiğinde, İYK ölçeğinin altı faktörlü yapısının bu araştırmada kullanılabileceği görülmüştür. Mevcut araştırmada yönetici desteği alt boyutu .87, stres yaşamama .75, ücret .80, iş arkadaşlarıyla ilişkiler .75, iletişim .77 ve iş doyumunu ve teşvik .79 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı tekrar hesaplanmış ve katsayı .85 olarak saptanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısının .70 ve üzeri bir değer alması güvenilirlik yönünden yeterli olarak belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2002). Ayrıca, işle bütünleşme ölçeğinin araştırma kapsamında kullanılması için Kösterelioğlu'dan gerekli izinler alınmıştır.

Verilerin Analizi

Kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işle bütünleşme ve İYK algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırmada SPSS 22.0 ve Lisrel 8.8 istatistik programları kullanılmıştır. Öncelikli olarak ölçeklerin yapı geçerliliğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Ardından yüzde, frekans, standart sapma gibi betimsel istatistikler, kavramlar arasındaki ilişki için korelasyon katsayısı ve etkiyi belirlemek için de çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Kavramların yorumlanmasında; 1.00-1.80 aralığı "çok düşük", 1.81-2.60 aralığı "düşük", 2.61-3.40 aralığı "orta", 3.41-4.20 aralığı "yüksek" ve 4.21-5.00 aralığı ise "çok yüksek" olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Öğretmenlerin işle bütünleşme ve İYK algılarının görece düzeyine ilişkin bulgular Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin işle bütünleşme ve İYK algılarına ilişkin betimleyici bulgular

Değişkenler	N	\bar{X}	Ss
Dinçlik		3.71	.80
Adanmışlık		3.90	.80
İçinde olma		3.73	.80
İşle bütünleşme toplam		3.77	.74
Yönetici desteği		3.18	1.00
İş ile ilgili stres yaşamama	262	3.42	.69
Ücret ve ek gelirler		1.82	.76
İletişim		3.12	.58
İş arkadaşlarıyla ilişkiler		3.81	.77
İş doyumunu ve teşvik etme		2.97	.57
İş yaşam kalitesi toplam		3.08	.50

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenlerin işle bütünleşme (\bar{X} =3.77) düzeyi görece yüksek düzeyde ve İYK (\bar{X} =3.08) düzeyi de görece orta olarak saptanmıştır. Ayrıca değişkenlerin boyutları göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin ücret ve ek gelirler boyutuna yönelik görece algıları (\bar{X} =1.82) düşük olarak yorumlanarak dikkatleri çekmektedir.

İşle Bütünleşme ve İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin işle bütünleşme ve İYK'ne yönelik korelasyon bulguları Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2. İşle Bütünleşme ve İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.DNÇ	-	.78**	.77**	.31**	.48**	-.02	.24**	.36**	.44**
2.ADN			.72**	.29**	.47**	.01	.22**	.39**	.49**
3.İO				.25**	.31**	-.02	.20**	.30**	.41**
4.YD					.47**	.17**	.30**	.43**	.41**
5.STR						.09	.38**	.46**	.62**
6.ÜCR							-.04	.12*	.09**
7.İLT								.23**	.29**
8.İAİ									.31**
9.İD									-

**p<.01 *p<.05

DNÇ: Dinçlik

YD: Yönetici desteği

İLT: İletişim

ADN: Adanmışlık

STR: İş ile ilgili stres yaşamama

İD: İş doyumunu ve teşvik etme

İO: İçinde olma

ÜCR: Ücret ve ek gelirler

İAİ: İş arkadaşlarıyla ilişkiler

Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde, araştırmanın bağımsız değişkeni olan İYK'nin alt boyutlarının neredeyse tamamının, işle bütünleşmenin alt boyutları ile pozitif yönde anlamlı ilişkiler içerisinde olduğu görülmektedir. Özellikle, en güçlü ilişkiler dinçlik ile iş ile ilgili stres yaşamama (r =.48, p <.01), dinçlik ile iş doyumunu ve teşvik etme (r =.44, p <.01), adanmışlık ile iş ile ilgili stres yaşamama (r =.47, p <.01), adanmışlık ile iş doyumunu ve teşvik etme (r =.49, p <.01), içinde olma ile iş ile ilgili stres yaşamama (r =.31, p <.01) ve içinde olma ile iş doyumunu ve stres yaşamama (r =.41, p <.01) arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü olarak gerçekleşmiştir.

İş Yaşam Kalitesinin Dinçlik Alt Boyutunu Yordaması

İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşama kalitesi algılarının dinçlik alt boyutu yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Dinçlik alt boyutunun yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata B	β	t	p*
Sabit	1.12	.31		3.53	.00*
Yönetici desteği	.03	.05	.04	.68	.49
İş ile ilgili stres yaşamama	.29	.08	.25	3.36	.00*
Ücret ve ek gelirler	-.10	.05	-.10	-1.86	.06
İletişim	.02	.08	.02	.36	.71
İş arkadaşlarıyla ilişkiler	.17	.06	.17	2.80	.00*
İş doyumunu ve teşvik etme	.30	.09	.21	3.15	.00*

R=.51 R²=.30, F(6-255)=18.363, p<.05

Tablo 6 incelendiğinde, iş ile ilgili stres yaşamama, iş arkadaşlarıyla ilişkiler ve iş doyumunu ve teşvik etme değişkenlerinin dinçlik alt boyutu ile anlamlı bir ilişki verdiği görülmektedir (R=.51, p<.05). Bu yordayıcı değişkenler, öğretmenlerin dinçlik alt boyutuna ilişkin algılarındaki toplam varyansın % 30'unu açıklamaktadır. İş ile ilgili stres yaşamama (β =.25, p<.05), iş arkadaşlarıyla ilişkiler (β =.17, p<.05) ve iş doyumunu ve teşvik etme (β =.21, p<.05) dinçlik alt boyutunun anlamlı bir yordacısıdır. Diğer değişkenler ise önemli bir etkiye sahip değildir.

İş Yaşam Kalitesinin Adanmışlık Alt Boyutunu Yordaması

İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşama kalitesi algılarının adanmışlık alt boyutu yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Adanmışlık alt boyutunun yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata B	β	t	p*
Sabit	1.05	.31		3.40	.00*
Yönetici desteği	-.00	.05	-.00	.14	.88
İş ile ilgili stres yaşamama	.21	.08	.18	2.49	.01*
Ücret ve ek gelirler	-.05	.05	-.05	-1.05	.29
İletişim	.01	.07	.01	.22	.82
İş arkadaşlarıyla ilişkiler	.22	.06	.21	3.59	.00*
İş doyumunu ve teşvik etme	.45	.09	.32	4.80	.00*

R=.57 R²=.33, F(6-255)=21.004, p<.05

Tablo 4 incelendiğinde, iş ile ilgili stres yaşamama, iş arkadaşlarıyla ilişkiler ve iş doyumunu ve teşvik etme değişkenlerinin adanmışlık alt boyutu ile anlamlı bir ilişki verdiği görülmektedir (R=.57, p<.05). Bu yordayıcı değişkenler, öğretmenlerin adanmışlık alt boyutuna ilişkin algılarındaki toplam varyansın % 33'ünü açıklamaktadır. İş ile ilgili stres yaşamama (β =.18, p<.05), iş arkadaşlarıyla ilişkiler (β =.21, p<.05) ve iş doyumunu ve teşvik etme (β =.32, p<.05) adanmışlık alt boyutunun anlamlı bir yordacısıdır. Diğer değişkenler ise önemli bir etkiye sahip değildir.

İş Yaşam Kalitesinin İçinde Olma Alt Boyutunu Yordaması

İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşama kalitesi algılarının içinde olma alt boyutu yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. İçinde olma alt boyutunun yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata B	β	t	p*
Sabit	1.44	.34		4.21	.00*
Yönetici desteği	.03	.05	.04	.67	.50
İş ile ilgili stres yaşamama	-.01	.09	-.01	-.14	.88
Ücret ve ek gelirler	-.09	.06	-.08	-1.53	.12
İletişim	.06	.08	.04	.71	.47
İş arkadaşlarıyla ilişkiler	.19	.06	.17	2.74	.00*
İş doyumunu ve teşvik etme	.49	.10	.34	4.75	.00*

$R=.46$ $R^2=.21$, $F(6-255)=11.680$, $p<.05$

Tablo 5 incelendiğinde, iş arkadaşlarıyla ilişkiler ve iş doyumunu ve teşvik etme değişkenlerinin içinde olma alt boyutu ile anlamlı bir ilişki verdiği görülmektedir ($R=.46$, $p<.05$). Bu yordayıcı değişkenler, öğretmenlerin içinde olma alt boyutuna ilişkin algılarındaki toplam varyansın % 21'ini açıklamaktadır. İş arkadaşlarıyla ilişkiler ($\beta=.17$, $p<.05$) ve iş doyumunu ve teşvik etme ($\beta=.34$, $p<.05$) içinde olma alt boyutunun anlamlı bir yordacısıdır. Diğer değişkenler ise önemli bir etkiye sahip değildir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin İYK ve işle bütünleşme algılarının incelendiği bu çalışmada; öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyi ($\bar{X}=3.77$) görece yüksek ve İYK düzeyi ($\bar{X}=3.08$) ise görece orta düzeyde olarak saptanmıştır. İşle bütünleşme üzerine araştırma bulguları Akman (2015), Arıç Tibet (2015), Emeksiz (2015), Guglielmi, Bruni, Simbula, Fraccaroli ve Depolo (2014), Han, Yin ve Wang (2016), Kavgacı (2014), Öncel (2007) ve Sezen (2014)'in öğretmenler örneğinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında tespit edilen bulgularla desteklenmektedir. Bu bulgular öğretmenlerin mesleklerinde kendilerini enerji dolu hissettikleri, işlerini önemstedikleri ve işlerinden ilham duydukları biçiminde yorumlanabilir. İYK ile ilgili araştırmalar incelendiğinde ise; Baleghizadeh ve Gordani (2012), Demir (2016), İlğan, Ata, Zepeda ve Özü-Cengiz (2014) ve Kösterelioğlu'nun (2011) araştırmalarının bulgularının mevcut araştırma bulgularıyla örtüştüğü belirtilebilir. Bir diğer ifadeyle ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenler okullarındaki yaşam kalitesini görece orta düzeyde algılamaktadır. Araştırma bulguları göz önünde bulundurulduğunda, İYK'nin orta düzeyde çıkması üzerinde en fazla ücret ve ek gelirler ile iş doyumunu ve teşvik boyutlarının etkisinin olduğu görülmektedir. Özellikle alan yazında öğretmenlerin yaşadıkları maddi sıkıntılara (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005; Doğan, 2005) ve bireysel ve örgütsel açıdan neden olabileceği sorunlara sıklıkla değinilmektedir.

Araştırma bulguları değişken boyutları açısından incelendiğinde; işle bütünleşmenin boyutu olan adanmışlık ($\bar{X}=3.90$) ve İYK boyutu olan iş arkadaşlarıyla ilişkiler ($\bar{X}=3.81$) en yüksek ve İYK boyutu olan ücret ve ek gelirler ($\bar{X}=1.82$) en düşük aritmetik ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlerin adanmışlık ve içinde olma boyutuna yönelik algıları dinçlik boyutu ortalamalarına göre daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgu, Kavgacı (2014) ve Timms, Graham ve Cottrell'in (2007) araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Bu araştırmalarda işle bütünleşme dinçlik ve adanma-yoğunlaşma boyutları altında sınıflandırılmıştır. Ancak, adanma-yoğunlaşma boyutu maddeleri incelendiğinde mevcut araştırmadaki adanmışlık ve içinde olma boyutları maddeleri ile benzer olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin adanmışlık ve içinde olma algılarının dinçlik algılarından görece daha yüksek çıkmasının sebebi olarak tüm gün boyunca öğrencilerle ilgilenmenin öğretmenleri fiziki açıdan oldukça yorması ve daha az enerjik hissetmeleri olabilir. Ayrıca, öğretmenlik mesleğinin anlamı ve hazzı da adanmışlık ve içinde olma algılarını olumlu etkiliyor biçiminde değerlendirilebilir. Ek olarak toplum tarafından öğretmenlik mesleğinin fedakârlıkla eş görülmesi, öğrencilerle beraber çalışılması, onların başarısında pay sahibi olunup geleceklerinin inşa edilmesi gibi unsurların öğretmenlerin adanmışlık düzeyini yükselttiği düşünülebilir. Ya da bu durum sadece öğretmenlerin kişisel özelliklerinden kaynaklı da olabilir. Kösterelioğlu'nun (2011)

araştırmasında da iş arkadaşlarıyla ilişkiler en yüksek düzeyde iken ücret ve ek gelirler en düşük seviyede olup mevcut araştırma bulguları ile uyumlu gözükmektedir. Bu durumda öğretmenlerin iş ortamında arkadaşlarıyla olan ilişkileri olumlu olarak yorumlanabilir. Ayrıca Hargreaves (2001) ve Erdem (2008) de öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla samimi ilişkiler kurduklarını ve işbirliği içerisinde bulduklarını saptamışlardır. Ücret ve ek gelirler boyutuna yönelik olumsuz algı ise Demirtaş ve Ersözlü (2010), Emadzadeh, Khorasani ve Nematizadeh (2012), Erdem (2008), İlhan ve diğ. (2014) ve Taşdan ve Erdem'in (2010) çalışmalarıyla da desteklenmektedir. Araştırmalar öğretmenlerin ücretlerinin yetersiz olduğunu, adil bir ücret sisteminin olmadığını ve bu durumun sosyal statülerini olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Araştırmada işle bütünleşme ve İYK arasındaki ilişkiler ve yordama düzeyi incelendiğinde işle bütünleşmenin dinçlik, adanmışlık ve içinde olma boyutlarının neredeyse tamamı üzerinde İYK'nin iş ile ilgili stres yaşamama, iş arkadaşlarıyla ilişkiler ve iş doyumunu ve teşvik etme boyutlarının anlamlı bir yordayıcı değişken oldukları ifade edilebilir. İYK boyutlarının tümü birlikte, işle bütünleşmenin dinçlik boyutunun % 30'unu, adanmışlık boyutunun % 33'ünü ve içinde olma boyutunun % 21'ini açıklamaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş ortamında stres altında olmamaları, iş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler yaşamaları ve işlerinden memnun olarak teşvik edilmeleri, öğretmenlik mesleğiyle bağdaşmalarını ve bütünleşmelerini sağlamaktadır biçiminde düşünülebilir. Çalışma ortamında İYK'ni artırmaya yönelik uygulamaların çalışanların işlerine bağlılığını, tatminini ve işleriyle bütünleşmelerini olumlu etkilediğine ilişkin bulgular saptanmıştır (Abdeen, 2002). Zaten Newstrom'un (1997), İYK'ni açıklarken değindiği, çalışanların fiziksel ve zihinsel dinçliği ile iş ortamındaki iş doyumunu ve motivasyon kavramları araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Solmuş'a (2000) göre İYK anlayışının temel amaçlarından birisi çalışanların işlerine bağlılıkları artırmak ve işlerinden uzaklaşmalarını engellemektir. Örgüt içerisinde çalışanlar arasındaki bireysel ilişkiler sosyal bütünleşmeyi olumlu etkilerken çalışanların sosyal destek ihtiyacını da karşılamaktadır (Erginer, 2003). Sosyal yönden yalnızlık hissetmeyen ve kendisini örgütün bir parçası olarak kabul eden çalışanların ise işlerine daha bağlı olarak çalışabilecekleri düşünülebilir. Ayrıca Barutçugil'e (2004) göre, sağlıklı insan ilişkileri, çalışanların fiziksel, zihinsel ve duygusal açıdan daha iyi hissetmelerini sağlamaktadır.

Diener, Suh, Lucas ve Smith (1999) çalışan sağlığı ve iyi oluşu üzerine yapılan mesleki ve örgütsel psikoloji çalışmalarında işle bütünleşmenin anahtar bir değişken olarak görüldüğünü ifade etmektedir. Bilgin'e (1995) göre de İYK, çalışanın hem iş hem de iş dışındaki hayatıyla bütünleşmesini sağlayan bir iyi oluş durumudur. Zaten İYK çalışmalarının temelinde çalışanların öznel iyi oluş haline vurgu yapılmaktadır. Ayrıca işle bütünleşmenin iş-yaşam dengesi ile yakından ilişkili olduğu da tespit edilmiştir (Matuska, 2010). Tarhan (2013) ve Aydın'ın (2012) araştırmalarında iş ortamında aşırı stres yaşayan çalışanlarda depresyon ve tükenmişlik yaşandığı saptanmıştır. Akman'ın (2015) çalışmasında da depresif okul algısının işle bütünleşme ile negatif ilişki içerisinde olduğu belirtilebilir. Destekler nitelikte Baltas ve Baltas (1998) da, İYK'yı etkileyen olumsuz iş koşullarının stresi artırarak depresyona yol açan örgütsel bir değişken olduğunu aktarmaktadır. Bu durum, yetersiz İYK içerisinde çalışan öğretmenlerin stres sonucunda gelişen depresyon yaşayarak işleriyle bütünleşmelerini engelleyebileceği şekilde yorumlanabilir. Maslach vd. (2001), mesleki tükenmişliği işle bütünleşmenin zıddı olarak yorumlamaktadırlar. Duyarsızlaşma ve tükenme, mesleki tükenmişliğini merkezinde yer alırken stres ile yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir. Schaufeli ve Bakker (2004) ise, işle bütünleşmenin merkezinde adanma ve dinçlik olduğunu ifade etmektedir. Bu bulgulara göre, İYK boyutlarından iş yerinde stres yaşamamanın işle bütünleşme üzerindeki etkisini desteklediğini söyleyebiliriz. Mevcut araştırma bulgularından bir diğeri de, iş doyumunu ve teşvik edilme algısının işle bütünleşme üzerinde olumlu etki göstermesidir. Hackman ve Oldham'a (1976) göre, İYK'nin yüksek olması çalışanların iş doyumunu pozitif yönde etkilemekte ve işe gelme isteklerini canlandırarak adanmışlıklarını artırmaktadır. Høigaarda, Giskeb ve Sundslı'nın (2012) araştırması da çalışanların iş doyum algılarının yüksekliğinin işleriyle bütünleşmelerini sağladığını belirtmektedir. Zaten işleriyle bütünleşmiş çalışanların işlerinden memnun oldukları düşünülebilir. Bu doğrultuda Schermerhorn, Hunt ve Osborn'un (1994), iş doyumunu, çalışanların işleriyle ilgili memnun olup olmama derecesi biçimindeki tanımlaması da mevcut araştırma bulgularını desteklemektedir.

Son söz olarak, öğretmenlerin mesleklerini icra ettikleri okul ortamında karşılaştıkları çeşitli fiziki, psikolojik ve sosyal unsurların öğretmenlerin işleriyle bütünleşmeleri üzerinde anlamlı bir etki oluşturduğu belirtilebilir. Özellikle stres yaşamama, iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler ve iş doyumu öğretmenlerin meslekleriyle bağdaşmalarında anlamlı farklılıklar yaratmıştır. Bu doğrultuda okul ortamının öğretmenleri daha memnun edecek unsurlarla desteklenmesi önemli görülmektedir. Öğretmenlerin iş ortamında kendilerini mutlu hissetmesi, arkadaşlarıyla sıcak ve samimi ilişkiler içerisinde olup sosyal destek sağlaması, maddi yönden güçlü olmaları öğretmenlerin iş doyumlarını ve sonucunda da işleriyle bütünleşmelerine imkân sağlayacaktır. Bu sayede öğretmenlerin işlerine sıkı sıkıya bağlanmaları eğitim-öğretim sürecinin verimliliğini artırırken öğrencilere de daha kaliteli bir hizmet verilmesinin önünü açacaktır. Bu bağlamda alan yazında öğretmenlerin işleriyle bütünleşme konusu hakkında az çalışma ile karşılaşıldığından, farklı okul türleri ve kademeleri arasında daha derinlemesine saptamalarda bulunabilmek için nitel ya da karma yaklaşımlarla yeni araştırmaların yapılması önerilebilir. Ayrıca çalışma ortamında fiziki iyileştirmelerin yapılabilmesi amacıyla kaynak aktarımı ve kişiler arası ilişkilerin geliştirilmesi doğrultusunda okul içi ve dışı sosyal çalışmalara daha fazla yer verilmesi önemli görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdeen, T. H. (2002). Company performance: Does quality of work life really matter?. *Management Research News*, 25(8), 8-11.
- Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual Review of Psychology*, 52, 27-58.
- Akdere, M. (2006). Improving quality of work-life: Implications for human resources. *The Business Review*, 6(1), 173-177.
- Akman, Y. (2015). *Örgütsel depresyonun, iş motivasyonu ve işle bütünleşmeyle ilişkisi* [Bildiri]. VII. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi Bildiri Kitabı. 28-31 Mayıs 2015, (ss. 453-469). Muğla. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover between peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 26-44.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269.
- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity and charisma among female leaders: The role of resources and work engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 24, 2760-2779.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 1, 389-411.
- Bal, E. A. (2008). *Self-Efficacy, Contextual Factors And Well-Being: The Impact Of Work Engagement*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baleghizadeh, S., & Gordani, Y. (2012). Motivation and quality of work life among secondary school EFL teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(7), 30-42.
- Baltaş, Z., & Baltas, A. (1998). *Stres ve başa çıkma yolları*. Remzi Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal psikolojide yöntem ve pratik çalışmalar*. İstanbul. Sistem Yayıncılık.
- Bindu, J., & Yashika, S. (2014). Quality work life with special reference to academic sector. *Research Journal of Management Science*, 3(1), 14-17.
- Bostancı, H., & Ekiyor, A. (2015). Çalışanların işe adanmasının örgüt içi girişimciliğe etkisinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 37-51.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32, 470-483.
- Casio, W. F. (1992). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife, Profits*. 3rd ed., McGraw-Hill, New York.
- Che Rose, R., Beh, L.S., Uli, J., & Idris, K. (2006). An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *American Journal of Applied Sciences*, 3(12), 2151-2159.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J.E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personal Psychology*, 64, 89-136.
- Çelikten, M., Şanal, M., & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.

- Dalay, G. (2007). *The Relationship Between The Variables Of Organizational Trust, Job Engagement, Organizational Commitment And Job Involvement*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, M. (2011). İş görenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(3), 453-464.
- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirtas, Z., & Ersözlü, A. (2010). Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 5(1), Article Number: 1C0124.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Doğan, C. (2005). Türkiye’de sınıf öğretmeni yetiştirme politikaları ve sorunları. *Bilgi*, 35, 133-149.
- Emadzadeh, M. K., Khorasani, M., & Nematizadeh, F. (2012). Assessing the quality of work life of primary school teachers in Isfahan city. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 438-448.
- Emeksiz, E. (2015). *İş doyumunun yordayıcısı olarak çok boyutlu örgütsel kimliklenme: işle bütünleşmenin aracılık rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erdem, M. (2008). *Öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 511-536.
- Erginer, A. (2003). *İş Yaşamının Niteliği. Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*, der. Elma, C. ve Demir, K.. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Farahbakhsh, S. (2012). The role of emotional intelligence in increasing quality of work life in school principals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 31-35.
- Fredrickson, B. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychological*, 56, 218-226.
- Guglielmi, D., Bruni, I., Simbula, S., Fraccaroli, F., & Depolo, M. (2014). What drives teacher engagement: A study of different age cohorts. *European Journal of Psychology of Education*, 31, 323-340.
- Güneşer, A. B. (2007). *The Effect Of Person-Organization Fit On Organizational Commitment And Work Engagement: The Role Of Person supervisor Fit*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hackman, J. R., & Oldman, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a teory. *Organisational Behaviour and Human Performance*, 6(2), 250-279.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). *A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences*. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 118-131). New York, NY: Psychology Press.
- Hallberg, U., & Schaufeli, W. B. (2006). “Same same” but different: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Journal of Psychology*, 11, 119-127.
- Han, J., Yin, H., & Wang, W. (2016). The effect of tertiary teachers’ goal orientations for teaching on their commitment: the mediating role of teacher engagement. *Educational Psychology*, 36(3), 526-547.
- Hannif, Z., Burgess, J., & Connell, J. (2008). Call centres and the quality of work life: Towards a research agenda. *Journal of Industrial Relations*, 50(2), 171-284.
- Hargreaves, A. (2001). *The emotional geographies of teachers’ relations with colleagues*. Paper presented at the Spencer Foundation Funded Invitational Conference on Social Geographies of Educational Change: Context, Networks and Generalizability. Barcelona, Spain March 10-14, 2001.
- Hildebrandt, S. A., & Eom, M. (2011). Teacher. Professionalization: Motivational Factors and the Influence of Age. *Teaching and Teacher Education*. doi:10.1016/j.tate.2010.09.011.
- Høigaard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2012). Newly qualified teachers’ work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347-357.
- İlhan, A., Ata, A., Zepeda, S. J., & Özü-Cengiz, Ö. (2014). Validity and reliability study of Quality of School Work Life (QSWL) scale. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 114-137.
- Kandasamy, I., & Ancheri, S. (2009). Hotel employees’ expectations of QWL: A qualitative study. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 328-337.

- Karasar, N. (1994). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 6. Basım. Ankara.
- Kavgacı, H. (2014). *İlköğretim kurumu öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeylerinin bireysel ve örgütsel değişkenlerle ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kösterelioğlu, M. A. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Lauermann, F. (2014). Teacher responsibility from the teachers perspective. *International Journal of Educational Research*. doi:10.1016/j.ijer.2013.09.005.
- Louis, K. S. (1998). Effects of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. *School effectiveness and school improvement*, 9(1), 1-27.
- Macey, W. H. & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- Maslach, C., Schaufeli W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.
- Matuska, K. M. (2010). Workaholism, life balance, and well-being: A comparative analysis. *Journal of Occupational Science*, 17, 104-111.
- May, B., Lau, R., & Johnson, S. K. (1999). A longitudinal study of quality of work life and business performance. *South Dakota Business Review*, 58(2), 1-7.
- McDonald, S. A. (2001). *User's Guide Quality of Work Life*. Published by the NFERNELSON Publishing Company Ltd. Darville House, UK.
- MEB (2015). Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü 2014-2015 Yılı Eğitim İstatistikleri. E.T: 18.07.2016. <http://ankara.meb.gov.tr/www/egitim-istatistikleri/icerik/24>.
- Mirkamali, M. (2003). Increasing job satisfaction by get meaning to teacher profession. *Quarterly of Management in Education*, 3(24), 37-40.
- Mirvis, P. H., & Lawler, E. E. (1984). Accounting for the quality of work life. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 197-212.
- Moen, P. (2015). An institutional/organizational turn: Getting to work-life Quality and gender equality. *Work and Occupations*, 42(2) 174-182.
- Newstrom, W., & Davis, K. (2002). *Organizational behavior: human behavior at work*. 11th Editions. New York: Mc Graw Hill.
- Öncel, L. (2007). *Öğretmenlerin işleriyle bütünleşme düzeylerinin performansları ve iş yerlerinden ayrılma niyetleriyle ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öner, Z. H. (2008). *The Mediating Effect Of Organizational Justice: Moderating Roles Of Coherence And Job Complexity On The Relationship Between Servant Leadership And Work Engagement*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Papi, A., & Nuralizadeh, R. (2014). Investigating the relationship between the Quality of Work Life and the emergence of organizational citizenship behavior among primary school teachers in Andimeshk. *International Journal On New Trends In Education And Literature*, 1(4), 32-42.
- Pitt-Catsoupes, M., & Matz-Costa, C. D. (2008). *The multi-generational workforce: findings from the age & generations study*. Issue brief No. 20. Chestnut Hill: Sloan Center on Aging & Work at Boston College. https://www.bc.edu/content/dam/files/research_sites/agingandwork/pdf/publications/IB20_Engagement.pdf.
- Rathi, N. (2009). Relationship of quality of work life with employees' psychological well-being. *Journal of Business Insights & Transformation*, 54(2), 53-60.
- Rethinam, G. S., & Ismail, M. (2008). Constructs of Quality of Work Life: A perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Science*, 7(1), 58-70.
- Rongen, A., Robroek, S. J. W., Schaufeli, W. B. & Burdorf, A. (2014). The contribution of work engagement to perceived health, work ability, and sickness absence beyond health behaviors and work-related factors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 892-897.
- Ryan, G. M. (1995). *Theoretical basis for the QWL concept (esprit Project 8162)*. Working Paper. University of Siena.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organisational Behaviour*, 25, 293-315.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*, 701-716.
- Schaufeli, W.B., & Van Rhenen, W. (2006). About the role of positive and negative emotions in managers' well-being: A study using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS). *Gedrag Organ. 19*, 323-344.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review, 57*, 173-203.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1994). *Managing organization behavior* (5 ed.). NY: John. Willey & Sons, Inc.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Sirgy, M., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of working life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research, 55*(3), 241-302.
- Solmuş, T. (2000). İş yaşamında kalite ve kaliteyi arttırmaya yönelik programlar. *Türk Psikoloji Bülteni, 18*, 37-42.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: the relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers'extra-role behaviour. *Teaching and Teacher Education, 16*(5), 649-659.
- Stairs, M. & Galpin, M. (2010). Positive engagement: from employee engagement to workplace happiness. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work*. New York: Oxford University Press.
- Strom, D. L., Sears, K. L., & Kelly, K. M. (2014). Work engagement: The roles of organizational justice and leadership style in predicting engagement among employees. *Journal of Leadership & Organizational Studies 21*(1), 71-82.
- Tarhan, N. (2013). *Stresten depresyona*. E.T: 16.07.2016. <http://www.nevzattarhan.com/stresten-depresyona.html>.
- Taşdan, M., & Erdem, M. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 7*(2), 92-113.
- Timms, C., Graham, D., & Cottrell, D. (2007). "I just want to teach": Queensland independent school teachers and their workload. *Journal of Educational Administration, 45*(5), 569-586.
- Walton, R.E. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In Davis, L.E., Cherns, A.B. and Associates (Eds.) *The Quality of Working Life*, The Free Press, New York, NY, 1: 91-104.
- Yousuf, S. M. A. (1995). *Quality of working life as a function of socio-technical system*. New Delhi. Mittal publications.
- Zhao, X. W., Sun, T., QiuRu, C., Li, C., WiaoJian, D., Fan, L., & Liu, Y. (2012). The impact of quality of worklife on job embeddedness and affective commitment and their coeffect on turnover intention of nurses. *Journal of Clinical Nursing, 22*, 780-788.