



**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİ VE ÖĞRETMENLERİN İŞLE  
BÜTÜNLEŞME ALGILARI**

**Zeynep YILMAZ**

**Denizli - 2022**

**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİ VE ÖĞRETMENLERİN İŞLE  
BÜTÜNLEŞME ALGILARI**

**Zeynep YILMAZ**

**Danışman**

**Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU**



## TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında bilgisiyle, tecrübesiyle her türlü desteğini benden esirgemeyen çok kıymetli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Fatma OBANOęLU' na,

Akademik anlamda tecrübelerinden ve engin bilgilerinden faydalandığım enstitümüzün değerli hocalarına,

Tezsiz yüksek lisans eğitimim süresince çalıőmalarımızda birbirimize destek verdiğimiz, tecrübe ve bilgilerimizi birbirimizle paylaőtıęımız değerli sınıf ve dönem arkadaşlarıma,

Hayatım boyunca olduğu gibi bu çalıőmamın ortaya çıkmasında da ve tezsiz yüksek lisans eğitimim boyunca desteğini benden esirgemeyen, her zaman yanımda olduğunu bildiğim ve varlığından g aldığım çok değerli aileme sonsuz teşekkürler...

Zeynep YILMAZ

## ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Zeynep YILMAZ

## ÖZET

### Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Algıları

YILMAZ, Zeynep

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU

Haziran 2022, 50 sayfa

Okul yöneticisi ve öğretmenlerin algıladıkları işle bütünleşme düzeylerinin ne olduğunun ve bu algıların demografik özelliklere göre durumunun belirlendiği bu çalışma nicel ve tarama modelindedir. Seçkisiz örnekleme ile 106 okul yöneticisi ve 511 öğretmenin katılımıyla veriler toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “İşle Bütünleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Toplanan verilerin ışığında, okul yöneticisi ve öğretmenlerin algıladıkları işle bütünleşme düzeylerinin çok yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin algıladıkları işle bütünleşme düzeylerinin yaş, kıdem, medeni durum, ödül almaya göre benzerlik gösterdiği; ancak cinsiyet, öğrenim düzeyi, ceza alma ve ilçe değişkenine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin ise algıladıkları işle bütünleşme düzeylerinin cinsiyetlerine göre benzerlik gösterdiği ancak yaş, kıdem, eğitim düzeyi, ödül ve ceza alma ve çalıştığı ilçeye göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların yaşları ve kıdemleri arttıkça algılanan işle bütünleşme düzeylerinin azaldığı; bekârların ve lisans mezunlarının ise algıladıkları işle bütünleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca, ödül alan, ceza almayan öğretmenlerin ve Pamukkale ilçesinde çalışan öğretmenlerin algıladıkları işle bütünleşmeye düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: İşle bütünleşme, okul yöneticisi, öğretmen,

## İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI .....	iii
TEŞEKKÜR .....	iv
ETİK BEYANNAMESİ .....	v
ÖZET .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLolar DİZİNİ .....	ix
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.1.1. Problem Cümlesi .....	3
1.1.2. Alt Problemler .....	3
1.2. Araştırmanın Amacı .....	4
1.3. Araştırmanın Önemi .....	4
1.4. Varsayımlar .....	5
1.5. Sınırlılıklar .....	5
1.6. Tanımlar .....	5
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	6
2.1. Eğitim Örgütlerinde İş Yaşam Kalitesi ve İşle Bütünleşme .....	6
2.2. İşle Bütünleşme ve İş Yaşam Kalitesini Geliştiren Uygulamalar .....	8
2.2.1. İş Zenginleştirme .....	9
2.2.2. Kalite Çemberleri .....	9
2.2.3. Bağımsız Çalışma Grupları .....	10
2.2.4. Esnek Çalışma İmkanları .....	10
2.3. İlgili Araştırmalar .....	11
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM .....	13
3.1. Araştırmanın Modeli .....	13
3.2. Evren ve Örneklem .....	13
3.3. Veri Toplama Aracı .....	14
3.4. Verilerin Toplanması .....	15
3.5. Verilerin Analizi .....	16

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR VE YORUMLAR .....	18
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular .....	18
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	18
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	18
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	19
4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	22
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....	30
5.1. Tartışma ve Sonuç .....	30
5.2. Öneriler .....	31
KAYNAKÇA .....	32
EKLER .....	36
ÖZGEÇMİŞ .....	41



## TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Kişisel Özelliklere Göre Dağılım Analizi.....	14
Tablo 3.2. Ölçek Boyutları ve Maddeleri Dağılımı .....	15
Tablo 3.3. Ölçek ve Boyutlarının Basıklık ve Çarpıklık Analizi Bulguları.....	16
Tablo 3.4. Aralıklar ve Yorumlar .....	16
Tablo 4.1. İşle Bütünleşmeye Yönelik Okul Yöneticileri Algıları .....	18
Tablo 4.2. İşle Bütünleşme Alt Boyutlarına ilişkin Öğretmen Algıları.....	19
Tablo 4.3. İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Okul Yöneticileri Algılarının Cinsiyetlerine Göre Analizine İlişkin Bulgular.....	19
Tablo 4.4. İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Okul Yöneticileri Algılarının Yaşlarına Göre Analizine İlişkin Bulgular.....	20
Tablo 4.5. İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Okul Yöneticileri Algılarının Kıdemlerine Göre Analizine İlişkin Bulgular.....	21
Tablo 4.6. İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Okul Yöneticileri Algılarının Öğrenim Düzeyine Göre Analizine İlişkin Bulgular .....	22
Tablo 4.7. İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyete Göre Analizine İlişkin Bulgular .....	23
Tablo 4.8. İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Yaşlarına Göre Analizine İlişkin Bulgular .....	24
Tablo 4.9. İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Kıdemlerine Göre Analizine İlişkin Bulgular .....	25
Tablo 4.10. İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Medeni Durumlarına Göre Analizine İlişkin Bulgular.....	26
Tablo 4.11. İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Öğrenim Düzeyine Göre Analizine İlişkin Bulgular.....	27
Tablo 4.12. İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Ödül Almaya Göre Analizine İlişkin Bulgular.....	28
Tablo 4.13. İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen ve Öğretmen Algılarının Ceza Almaya Göre Analizine İlişkin Bulgular .....	28
Tablo 4.14. İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Görev Yaptıkları İlçeye Göre Analizine İlişkin Bulgular .....	29

## **BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ**

İşle bütünleşme, çalışanın kendine işine vermesi ve adeta işiyle hem hal olması demektir. Çalışan için olduğu gibi işveren açısından da işgörenin işiyle bütünleşmesi çok önemli katkılar sağlar. Çünkü işiyle bütünleşen çalışanın motivasyonu ve verimi yüksektir. Bu durum örgüte kalite, verimlilik ve üstün performans olarak yansır. İşle bütünleşmenin eğitim örgütlerinde yüksek olması eğitimde de kalite ve niteliğin artışı ve başarının yükselmesi ve memnuniyet artışı demektir. Bu nedenle, bu araştırmada okul yöneticileri ve öğretmenlerin işle bütünleşme algıları araştırılmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde, problem durumunu tanımlanmış, problem cümlesi ve alt problemlere yer verilmiştir. Ayrıca araştırmanın amacı, önemi, sayıltı, sınırlılık ve tanımlar başlıkları da bu bölümde yer almaktadır.

### **1.1. Problem Durumu**

İşle bütünleşme kavramı, iş ve işe karşı tutumlarla yakın ilişkili kavramlar olarak düşünülebilir. Her iki kavramın da çalışma yaşamında ve yönetime yönelik anlayışlardaki değişimlerle ilişkili olarak, kâr amacı gütsün veya gütmesin, örgütlerin tamamı açısından oldukça değerli olduğunu ifade etmek gerekir. İşletmeler tarafından sürekli ihmal edilen insan beklentileri, verimlilik düzeyini yükselten ve insanların arasındaki rekabeti artırıcı etki yapan en mühim unsurlar arasında yer almaktadır (Serbest, 2000). Çalışanların görev yaptıkları kurumlara bağlılıklarını engelleyen sebeplerin belirlenerek negatif unsurların bertaraf edilmesi işle bütünleşmede önemlidir. Çalışanların yüksek performans sergilemelerini engelleyen klasik kural ve anlayışlar ile standart düzenlerden vazgeçilmesi ve bunun ilke haline getirilmesi işle bütünleşmenin olmasında olumlu katkı sunmaktadır. Problemlerin ortaya çıkarılması ve çözümü iş doyumunun sağlanabilmesi için son derece gerekli ve önemlidir (Şişman ve Turan, 2001).

İş yaşam kalitesi, gerek örgütsel yapıların verimlilik seviyelerini yukarı çeken gerekse de örgüt çalışanlarının nitelik düzeylerini artırıp bu bireyleri doyuma ulaştırabilen bir çeşit teknik olarak ele alınmaktadır (Erginer, 2014). Söz konusu bu kavram tüm bunların yanı sıra bünyesi dahilinde endüstrileşme, teknoloji, kurum ve kuruluşların gelişim gösterip ilerlemeleri, güdülenme ve liderlik gibi son derece önemli konuları

barındırdığından dolayı bir hayli geniş bir alana sahip durumdadır (Memiş vd., 2015). Bu nedenlerden dolayı işle bütünleşme örgüt ve kişiler açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır. İşle bütünleşme objektif ve sübjektif kriterlere göre benzerlikler veya farklılıklar göstermektedir. Bundan dolayı işle bütünleşme örgütlerin amaçlarının gerçekleşmesi ve çalışanların doyumu, verimi ve performansı açısından önemlidir. Bu alanda literatürde bilgi oldukça sınırlıdır. Bu nedenle, bu konu seçilmiştir. Ayrıca eğitim örgütlerinde de işle bütünleşme önemlidir ve araştırılarak sonuçlarının değerlendirilmesi büyük önem arz etmektedir (Karaçam, 2019).

İşle bütünleşme, gerek örgüt çalışanları gerekse de örgütsel faaliyetlerin sonuçlarıyla bağlantılıdır (Saks ve Gruman, 2014; Akt. Kavgacı ve Çalık, 2017). İşle bütünleşmeyle alakalı örgütsel sonuçlar değerlendirildiğinde, çalışanların kişisel bağlamda bütünleşme seviyeleri, örgütsel yapılar ile alakalı kişisel sonuçlar şeklinde kendini göstermektedir (Schaufeli, 2013; akt. Yavan, 2016). İşle bütünleşme konularında yapılan araştırmaların sonucunda, işle bütünleşmenin performans düzeyleri üzerinde son derece pozitif etkisinin bulunduğu görülmüştür. İşle bütünleşme seviyeleri yüksek olan çalışanların, seviyeleri düşük olan iş arkadaşlarına göre daha fazla performans gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Reijseger, vd. 2017; Akt. Kavgacı ve Çalık, 2017). Bakker ve Bal (2010) çok daha yüksek performanslar sergilemenin yanında, işle bütünleşme seviyeleri yüksek olan çalışan kişilerin, diğerlerine daha çok daha yardım ettiklerini, inisiyatif aldıklarını ve yaratıcılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu dile getirmektedirler. Bunların içerisinde; akademik performanslar, ekip performansları, müşteri iletişimine yönelik çalışan bireylerin hizmet kaliteleri de bulunmaktadır (Salanova & Schaufeli, 2008, Akt. Kavgacı ve Çalık, 2017).

İşle bütünleşme olgusunun örgütsel sonuçları içerisinde örgüt bağlılık (Schaufeli & Bakker, 2004), ekstra rol davranışları, kişisel olarak sorumluluk yüklenme ve performansların bulunduğu bilinmektedir. Konuya yönelik olarak yürütülen çalışmaların artması, işle bütünleşme üzerinde etkisi bulunan unsurlara ve işle bütünleşmenin sonuçlarına ilişkin ilgi ve merak oluşturmaktadır. Gerek örgüt çalışanları gerekse de örgütsel yapılar bakımından pozitif sonuçlara bakıldığında, örgütsel yapıların değişimleri uygulayabilmesi için işle bütünleşmenin yüksek olması gerekmektedir. Günümüzde rekabetçi yapı içinde başarılı olabilme, sürekli gelişme ve süreç içinde dinamik kalabilmenin ön koşulu olan işle bütünleşme okul ve kurumlar için de çok önemlidir. Eğitim örgütlerinin fedakarlık temelinde yükseldiği düşünüldüğünde iş ve işe karşı tutum ile işle bütünleşmenin yüksek derecede olması beklenmektedir. Bundan dolayı okul

yöneticileri ve öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının ortaya çıkarılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

### 1.1.1. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “İşle bütünleşmeye yönelik okul yöneticileri ve öğretmenlerin algıları nedir?” şeklinde belirlenmiştir.

### 1.1.2. Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri şunlardır:

1. İşle bütünleşme ve alt boyutlarına yönelik okul yöneticilerinin algıları nedir?
2. İşle bütünleşme ve alt boyutlarına yönelik öğretmenlerin algıları nedir?
3. İşle bütünleşme ve alt boyutlarına yönelik okul yöneticilerinin algıları, yöneticilerin
  - a. Cinsiyet,
  - b. Yaş,
  - c. Kıdem,
  - d. Medeni durum,
  - e. Eğitim düzeyi,
  - f. Ödül alıp-alma durumu,
  - g. Ceza alıp-almama durumu,
  - h. Çalıştığı ilçeye göre farklılık göstermekte midir?
4. İşle bütünleşme ve alt boyutlarına yönelik öğretmenlerin algıları öğretmenlerin
  - a. Cinsiyet,
  - b) Yaş,
  - c) Kıdem,
  - d) Medeni durum,
  - e) Eğitim düzeyi,
  - f) Ödül alıp-alma durumu,
  - g) Ceza alıp-almama durumu,
  - h) Çalıştığı ilçeye göre farklılık göstermekte midir?

## 1.2. Araştırmanın Amacı

2021-2022 Eğitim yılında Denizli merkez ilçelerinde resmi okul ve kurumlarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin işle bütünleşme ve alt boyutlarına yönelik algılarının ne düzeyde olduğu ve bu algılarının yönetici ve öğretmenlerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip/göstermediğinin ortaya çıkarılması amacıyla bu araştırma yapılmıştır. Ayrıca ulaşılan sonuçlara göre önerilerde bulunulması ve varsa gereken tedbirlerin alınmasına katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

## 1.3. Araştırmanın Önemi

Çalışanların yaşamları boyunca gereksinimlerini karşılamak için çalışmak zorunda olmaları ve yaşamın büyük kısmının çalışma yaşamında geçirilmesi çalışanın işi ve işine karşı tutumunun önemini ön plana çıkarmaktadır. Konuya ilişkin olarak yürütülmüş olan çalışmalarda, iş görenlerin zamanının büyük bir bölümünü iş sahalarında geçirdikleri ve bu zamanın bireylerin yaşamlarındaki bir günün ortalama yaklaşık olarak %70'lik bir dilimine yaklaştığı anlaşılmıştır (Erdem ve Kaya, 2013). İş yerinde elde edilen başarılar, başarısızlık yaşama, etkili iletişim kurabilme ya da sosyal mecralardan dışlanma biçimindeki pozitif ya da negatif bütün durum ve olaylar bireylerin yaşamları üzerinde doğrudan etkisi bulunan unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Çevik ve Korkmaz, 2014). Vaktinin büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmekte olan insanlar için iş yerlerinde yaşayacakları mutluluklar, bu bireyleri çalışma yaşamının zaruri bir durum olduğu duygusundan koparacak, çalışma yaşamını doğal toplumsal ve bağımsız özellikler şeklinde hissettirebilecektir (Afşar, 2011). Konu özelindeki araştırmalar neticesinde de açık bir şekilde görmek mümkündür ki bireylerin işle bütünleşmelerinin önemsendiği bilinmektedir. İşle bütünleşme düzeyi yüksek çalışanların verimlilik ve motivasyon düzeylerinde ve işe devamda gözle görülebilir artışlar göze çarpmaktadır (İshak, vd., 2018).

Örgüt çalışanlarının örgütlerine yönelik olarak aidiyet duygusu taşımalarını teşvik edebilmek ve yer aldıkları pozisyonlarda yüksek verimle görev yapabilmelerini sağlamak, çalışanların güzel şartlarda çalıştıklarından emin olunmak suretiyle gerçekleştirilebilecektir (Aydın, 2006). İşle bütünleşme düzeyinin yüksek olması eğitim örgütleri açısından çok önemlidir. İşle bütünleşmesi yüksek olan öğretmen en yüksek

düzyde performans sergilemeye çalışırken aynı durum yöneticilerde ve diğler işğörenlerde de bu şekilde sonuçlar verebilir. Bundan dolayı okul yöneticileri ve öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin bilinmesi önemlidir. Düşük ise nedenlerinin ortaya çıkarılması, işle bütünleşme düzeylerini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılması için de bunun tespit edilmesi gerekmektedir. Bu konuda yürütölen çalışmaların sınırlı olması nedeniyle bu çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

#### 1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

- Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenler ölçme aracındaki soruları doğru ve kendilerine göre cevaplamışlardır.
- Yönetici ve öğretmenler işle bütünleşme konusunda bilgi sahibidirler.

#### 1.5. Sınırlılıklar

1. 2020-2021 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili merkez ilçelerindeki resmi okul ve kurumlarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
2. Araştırma, konu ile ilgili literatür taraması ve ölçme aracına verilen cevaplar ile sınırlıdır.

#### 1.6. Tanımlar

*Öğretmen:* Denizli ili merkez ilçelerinde resmi okul ve kurumlarda çalışan öğretmenlerdir.

*Okul Yöneticileri:* Denizli ili merkez ilçelerinde resmi okul ve kurumlarda çalışan okul müdür ve müdür yardımcılardır.

*İşle Bütünleşme:* Kurum ve örgütlerde çalışanların benliklerini ortaya koyarken aynı zamanda üstlendikleri rollerinin gerektirdiği gereksinimleri karşılayabilmeleridir.

## İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasında ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

### 2.1. Eğitim Örgütlerinde İşle Bütünleşme

Eğitim sahası, diğer sahaların tamamında olduğu üzere politik ve ekonomik bakımdan gelişme, değişme ve yeniliklerin etki alanına girmiş durumdadır. Bu bağlamda da eğitime yönelik pek çok önerinin öne sürüldüğü, eğitimde yenileşme ve değişimin önemsendiği, eğitime ilişkin bir hayli modelin uygulandığı görülmektedir. Eğitim hakkında gerçekleştirilen bu değişimlere insan faktörü ilave edilmediğinden dolayı ne yazık ki söz konusu değişimler başarıya ulaşamamıştır (Bursalıoğlu, 2019). Oysa eğitimde başarı elde edebilmek ve nitelik düzeyi yüksek bireyler yetiştirebilmek, yönetim katmanlarında işbirliği ile katılımın sağlandığı, insan faktörünü merkezde tutan anlayışlarla mümkün olabilmektedir (Aydın ve Şentürk, 2007).

Ünal ve Korkmaz (1998) eğitim örgütleri içerisinde *öğretmeni*; fiziksel ortamlar, öğrenciler, yöneticiler, teknoloji ve programlar ile beraber temel kalite göstergeleri arasında ele almaktadırlar. Bunun sebebi öğretmen bireylerin yalnızca öğretim etkinlikleri ile ilgilenen bireylerden ziyade öğrenciler, programlar, öğrenci velileri, okulların fiziksel yapıları ve topluluklar üstünde de sorumluluğu bulunan bireyler olmalarıdır. Öğretmenlerden beklenen bu rollerin bu bireylerde strese ve tükenmişliğe sebebiyet verebildiği göz ardı edilmemelidir.

Eğitime ilişkin hedeflerde öğrenciler kadar öğretmen bireylerin de kendilerini eğitim kurumlarında ve özel hayatlarında doyuma ulaşmış, güvende ve mutlu hissetmeleri beklenmektedir ve bu durumun sağlanması da eğitim kurumu yönetimleri ile yakından ilişkilidir (Sipahioğlu vd., 2020). Bunun sebebi örgütsel yapıların hedeflerini yakalayabilmelerindeki iki önemli unsurun yöneticiler ve çalışanlar olmasıdır. Yönetim süreçleri içindeki yönetici davranışları örgütlerin etkililik ve verimlilik düzeyleri üstünde önemli rol oynamaktadır (Yalçın ve Akan, 2016). Çünkü yönetici bireylerin yönetsel sorumlulukları ile beraber örgüt çalışanlarının verimlilik düzeylerini yükseltme gibi görevlerinin de bulunduğu ifade edilmektedir. Yönetim kapsamında bulunan emir kavramı,

katılımsız ve antidemokratik ortamların varlığı eğitim kurumlarındaki işleyişte ağırlaşmaya, iletişimin ve koordinasyonun negatif bir şekilde etkilenmesine sebebiyet vermektedir (Bursalıoğlu, 2020: 24). Bunun gibi durumlarda öğretmen bireylerin işle bütünleşmelerinin negatif etkilenme durumu söz konusu olabilmektedir. Oysa öğrenciler ve öğretmen bireyler, evlerinden sonra vakitlerinin çok büyük bir bölümünü eğitim kurumlarında geçirdiklerinden dolayı bu bireylerin eğitim kurumlarındaki hayatlarından hoşnut olmaları son derece önemlidir (Sipahioğlu vd., 2020).

Eğitim penceresinde işle bütünleşmenin öneme değinen Erdem (2008) şu ifadeleri kullanmaktadır: Eğitsel örgütlerin en işlevsel parçası konumunda bulunan okulların mekanizmalarında eğitim çalışanları son derece yüksek öneme sahip roller ve ödevlere sahip durumdadırlar. Okulları hedeflerine ulaştırma ve nitelik düzeyi yüksek okullar oluşturma noktasında eğitim kurumu yöneticilerine ve bu kurumlarda öğretmen pozisyonunda görev yapan bireylere oldukça önemli sorumluluklar düşmektedir. Eğitim faaliyetlerinin arzu edilen düzeyde gerçekleştirilmesi bağlamında öğretmenlerin ve eğitim kurumu yöneticilerinin öneminin yadsınması mümkün değildir. Bundan dolayıdır ki yöneticiler ve öğretmenler en mühim dişliler olarak sistemin içerisinde yer almaktadırlar. Eğitim kurumunda eğitim ve öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinden sorumlu olan paydaşların birbirlerine bağlı olmaları, işlerinden keyif almaları, her türden stres unsurundan uzak tutulmaları, çevrelerinde yer almakta olan bütün bireyler ile sağlıklı iletişim kurabilmeleri, kurumlardaki yardımcı personeller, öğrenciler, öğrenci velileri ve diğer bütün paydaşlar ile güzel etkileşimler kurmaları büyük bir önem arz etmektedir.

Öğretmen bireylerin okullarında başarılı olabilmeleri adına yaptıkları işten tatmin olmaları, tükenmişliğe kapılmamaları, mesai arkadaşları ve öğrenciler ile etkili diyaloglar kurabilmeleri ve mesleklerine tutku ile bağlı olmaları gerekmektedir (Taşdan ve Erdem, 2010). Eğitim kurumlarının misyonlarını gerçekleştirmeleri için kadroları içerisinde başarı düzeyi yüksek öğretmenlere yer verilmesi gerekmektedir. Eğitim kurumu olarak hizmet veren okullarda işle bütünleşme düzeyinin yüksek olmaması, öğretmenlerin motivasyon ve iş doyum seviyelerinin benzer oranlarda düşüş göstermesine sebep olabilmektedir (İsmetoğlu, 2017).

Okullardaki işle bütünleşme düzeyini yüksek noktalara çıkarabilmek diğer örgütlere nazaran çok daha zor olmaktadır. Eğitim kurumları bireylerin yaşamlarına yön verme ve yaşamlarını değiştirme gücüne sahiptir. Eğitim, meslek seçimlerinde ve bireylerin yaşamlarına yön tayin edilmesinde en etkili unsurların başında gelmektedir (Demir, 2016). Bu kadar büyük önem taşıyan kurumlarda öğrencilere sunulan eğitimin



kalitesi kadar, okullardaki yaşamın kalitesine de büyük önem verilmelidir (Sarı ve Cenkseven, 2008). Nitekim öğretmen bireylerin verimli çalışmalar yapmaları eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşabilmesi noktasında kilit role sahiptir. İş yaşam kalitesinin düşük olduğu eğitim kurumlarında, öğretmen bireylerin iş doyum ve motivasyon düzeyleri oldukça negatif etki görebilmektedir (İsmetoğlu, 2017). Yükseköğretim kurumlarındaki öğretim üyelerinin işle bütünleşmelerinin yüksek olması bu bireylerin kurumlarına yönelik bağlılıklarının yüksek olmasına neden olmaktadır (Arif & Alharbi, 2019).

İşle bütünleşmeyle alakalı olarak eğitim alanında yürütülmüş olan çalışmaların neticelerinde farklılıklar görülmekle beraber genel manada öğretmen bireylerin işle bütünleşme seviyelerinin yükseltme zorunluluğunun ortaya çıktığı rahatlıkla ifade edilebilir (Beğiş, 2019; Demir, 2019; İsmetoğlu, 2017; Karadaş, 2020; Yaman, 2019; Yılmaz, 2019). Benzer şekilde yurt dışında yapılmış olan araştırmalarda da hemen hemen aynı sonuçlara ulaşmak mümkündür (Arif, Iqbal & Deeba, 2020; akt. Karadaş, 2020).

## 2.2. İşle Bütünleşmeye Yönelik Uygulamalar

Örgütsel yapıların dinamik biçimde oluşturulmasında ve çalışanlardaki becerilerin geliştirilmesinde bu bireylere sunulan imkânlar bakımından işle bütünleşmeye yönelik programlar son derece önemli olmaktadır. Oluşturulması planlanan programların ne şekilde ve hangi ölçülerde olacağı ve etki alanlarının boyutları da büyük önem arz etmektedir. Söz konusu etki alanları araştırılırken programların uygulanması ile erişilebilecek imkan ve faydaları şu şekilde açıklamak mümkündür (Öntürk, 2019):

- Çalışma şartlarının geliştirilmesi, çalışan bireylerin mesleki gelişmelerini artırmalarına yardımcı olmaktadır.
- Çalışan personelin içinde yer aldıkları kurum ve kuruluşlarda hem kurum yönetimleri hem de personelin katılım sağlayabileceği özgür ortamların tesis edilmesi için gerekli şartları sağlamaktadır.
- Kurumlar içinde personellerin sadece kendi iş sahalarındaki sorumlulukları haricinde diğer sahalardaki işlere de katkıda bulunma imkânı sağlanarak farklı bakış açıları kazanabilmektedirler.
- Çalışan bireylerin mevcut hak ve kazanımlarının farkında olmaları sağlanarak, bu bireylere örgütler aracılığı ile verilen değer açığa çıkarılabilmektedir. Bu bağlamda

örgütsel yapıların içindeki verimlilik ve etkinlik seviyelerinin yükselmesine pozitif bir şekilde katkı sağlamaktadır.

- Örgütler içinde oluşturulacak programlar mali gelirlerle alakalı farklılıklar yaratabilirler.
- Oluşturulmuş olan programlar esnek çalışma koşulları ile ilgili etkinlikleri de ihtiva etmektedir. Bu sayede iş ve hayat arasında yer alan dengenin oluşturulabilmesine de katkıda bulunacaktır.

İşle bütünleşme ve işle bütünleşmenin arttırılmasında yapılabilecek uygulamalar aşağıda ve ilerleyen sayfalarda iş zenginleştirme, kalite çemberleri, bağımsız çalışma grupları ve esnek çalışma imkanları başlıkları altında verilmiş ve açıklanmıştır.

### **2.2.1. İş Zenginleştirme**

Bir örgüt içinde işlerini yeterli olarak görmeyen çalışanların işlerini yeterli duruma getirebilmek adına sarf ettiği çaba iş zenginleştirme olarak tanımlanmaktadır. Bu programlardaki amaç, çalışanların yaptıkları işleri istekli ve yüksek motivasyonla gerçekleştirmelerini sağlamaktan ibarettir (Eren, 2004). İş zenginleştirme, çalışan bireylerin etkinlik sahalarının bütününe aktif hale getirmelerine imkân tanır, personellerin bağımsızlık ve özgürlüklerini artırır, bunun yanı sıra kendi performanslarına yönelik gözlem ve değerlendirme yapabilmeleri adına geribildirim mekanizmaları sağlar. İş zenginleştirme seçenekleri arasında işlerin bağdaştırılması, doğal çalışma ortamlarının oluşturulması, müşteriler ile iletişim içerisinde bulunulması, dikey yönlü iş genişlemelerinin sağlanması ile geri dönüşüm ağlarının oluşturulması yer almaktadır (Robbins ve Judge, 2013).

### **2.2.2. Kalite Çemberleri**

Katılımcı yönetim araçları arasında yer alan kalite çemberlerinin ilk olarak 1960'lı yılların ilk bölümünde Japonya'da uygulandığı görülmektedir. 4 ile 10 kişi arasında değişmekte olan üye sayısı ile gönüllü olarak aynı ortamda buluşan bu bireyler, aynı bölümlerde görev yapan bireylerdir. Sorun çözme grupları şeklinde de adlandırılan bu grupların gene anlamda işlerin kalitesi, iş koşulları, problem çözme ve üretkenlik artışı şeklindeki hususlarda görüş alışverişinde bulunmak suretiyle değişik fikirler ileri sürülmektedirler. Yönetimlere fikir belirme olanağı tanınmakta olan bu çalışanlar, arzu ve gereksinimlerini de belirtmekle birlikte yönetimlerin bu hususları göz ardı etmeden

gerekenlerin yapılması neticesinde çalışan bireylerdeki performans ve verim düzeylerinde artışlar göze çarpmaktadır (Beğiş, 2019).

Hampton ve Summer kalite çemberlerini, asgari on birey arasında gerçekleşmekte olan bireysel uzmanlık ve gelişime yönelik olarak gerekli eğitimlerden faydalanan, bununla birlikte problem çözüme becerilerine sahip bireylerce verilmesi şeklinde ifade etmektedirler. Bu bireyler, üretkenlikle üretkenliğin kalitesiyle alakalı sorunların tartışmaya açılması ve analizlerinin yapılması adına düzenli bir şekilde toplanan kişilerden meydana gelmektedir (Ceylan, 2014). Kalite yönetimi kapsamında yer alan kalite çemberleri tavsiye edilirken, kararların alınması ve tatbik edilmesi basamakları da örgütlerdeki işle bütünleşme düzeyinin yükselmesine katkıda bulunmaktadır (Genç, 2005).

### **2.2.3. Bağımsız Çalışma Grupları**

Wellins ve diğerleri, bahsi geçen bu grupların çalışma ile tatil zamanlarının planlanmaları, örgütlerin personellerinin arasında sorumlulukların ve görev tanımlarının saptanması, örgütlerin üretim faaliyetleri adına kullanacakları araç ve aygıtlar ile örgütlerin bütçelerinin tespit edilerek işi bırakan personeller yerine yeni personellerin istihdam ettirilmesi gibi belli başlı görevlerden sorumludur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013). Bağımsız çalışma gruplarının amacı, ekipler kurarak; bu ekiplerin, görevlerin teknik ve kişisel ihtiyaçlarını analiz ederek tekrar şekillendirilmesi bağlamındaki çalışma ve faaliyetlerin gerçekleştirilmesidir. Bu doğrultuda düzenlenen görevlerin yüksek düzeyde birbirlerinden farklı ve kişisel gelişim ihtiyaçlarının yoğunlaştığı anlarda çok daha etkili olabilmektedir. Bu grupların kazanımları; üretken olmak, üretimde özgürlük, teknolojik içerikli değişimlere adaptasyon sağlama iş yerlerindeki istikrarsızlık ile işgücü devir hızlarının azaltılması ve iş yaşamındaki seviyelerin yukarı çıkarılmasıdır. Bağımsız çalışma gruplarına yönelik olarak literatürde yapılan incelemelerde yüksek düzeyde devamsızlıkla iş gücü devir hızı biçimindeki hususlarda kendisini yönetebilen örgütsel yapıların, daha yoğun başvurdukları ve başarılı oldukları sonucu elde edilmektedir (Asan ve Aydın, 2006).

### **2.2.4. Esnek Çalışma İmkanları**

Esneklik kavramı iş yaşamında, 1970'li yıllar itibarı ile ilk kez Avrupa'nın batısındaki ülkelerde kullanılmaya başlamıştır, 1980'li yıllar içerisinde globalleşme ve gittikçe artış gösteren uluslararası rekabetin bütün mecralarda neden olduğu değişimler, iş yaşamı üzerinde de etki etmekle beraber bu nedenden dolayı iş dünyasında bahsi geçen kavram günden güne çok daha popüler bir hal almaya başlamıştır. Uluslararası rekabette

çarpıcı bir şekilde artış görülen gündelik yaşamda ekonomi piyasaları, talepler ve ekonomi bağlamında ortaya çıkan inişli çıkışlı tablolardan dolayı değişime uğrayan koşullara uyum sağlanabilmesi adına çalışma yaşamını esnek olmaya zorlamaktadır. Globalleşme üretimde meydana gelen değişimlerin paralelinde, en eski esnek çalışma modelleri arasında yer alan evde çalışma, değişik işler ve özelliklerle donatılıp ciddi bir önem kazanmaya başlamıştır (Çarhoğlu, 2011). Esnek çalışma, çalışma hayatında, yeni çalışma metotlarının tatbik edilmesi ya da şekillerinin uygulanması veya mevcuttaki yöntemler üzerinde yenilikler yapılması şeklinde tanımlanabilir (Yalçınkaya, 2006).

Türkiye’de yaygın olarak başvuru modeller; vardiya usulü çalışma, fazla çalışma, hafta sonları çalışma, belli süreli iş sözleşmeleriyle çalışma olarak sıralanabilir. En seyrek kullanılan modellerse sırası ile şunlardır; evde çalışma, sıkıştırılmış iş haftası, yıllık çalışma saatleri sözleşmesi, iş paylaşımı, tele-çalışmadır (Aydınlı, 2007).

### 2.3. İlgili Araştırmalar

Yalçın ve Akan (2016) konuya yönelik yaptıkları araştırmada öğretmen bireylerin algıları doğrultusunda eğitim kurumu yöneticilerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin işle bütünleşmeyle örgütsel bağlılıklarının arasında yer alan olası ilişkilerin saptanması amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeline başvurulmuştur. Araştırma kapsamında 515 öğretmenin katılımı sağlanmıştır. Araştırmaya dair sonuçlar doğrultusunda eğitim kurumu yöneticilerinin genel manada dönüşümcü liderlik stilini benimsedikleri görülmüştür. Dönüşümcü liderlikle örgütsel bağlılık ve işle bütünleşme arasında olumlu yönlü anlamlı ilişkinin varlığı dikkat çekmiştir. Bununla beraber kurum yöneticilerinin liderlik stillerinin, öğretmen bireylerin örgütsel bağlılıklarına ve iş yaşam kalitelerine etkide bulunduğu da tespit edilmiştir.

Demir (2016) tarafından konu hakkında gerçekleştirilmiş olan araştırma kapsamında meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam ve işle bütünleşme algılarıyla örgütsel bağlılık düzeylerinin saptanıp, şayet varsa aralarında bulunan ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma örneklemini 307 öğretmenden oluşturulmuştur. Araştırmanın sonucunda meslek liseleri bünyesinde görev yapan öğretmen bireylerin işle bütünleşme ile örgütsel bağlılıkları arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Gün (2017) çalışmasında öğretmenlerin işle bütünleşme ve eğitime inanç seviyeleri ilişkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin işle bütünleşmeleriyle eğitime inançları arasında anlamlı ancak zayıf ilişki saptamıştır.

Akdeniz (2018) çalışmasında öğretmenlerin işle bütünleşme ve kişisel değişkenlere göre durumuyla örgütsel adalet algıları ve kişisel değişkenlere göre durumu ile işle bütünleşmeyle örgütsel adalet ilişkisini araştırmıştır. Araştırma sonunda öğretmenlerin işle bütünleşmeleriyle örgütsel adalet algıları arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki saptamıştır. Bununla birlikte örgütsel adaletin işle bütünleşmeyi yordadığı tespit edilmiştir.

Buluç ve Kart (2020) çalışmalarında araştırma görevlilerinin işle bütünleşme ile iş beceri seviyeleri ilişkisini ele almışlardır. Araştırma sonunda işle bütünleşmeyle iş beceri seviyeleri ilişkisinin anlamlı ve pozitif yönlü ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İnanır (2020) araştırmasında öğretmenlerin işle bütünleşmeyle okul iklimi ve öğretmen liderliği arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırma sonunda okul ikliminin işle bütünleşmeyi yordadığı tespit edilmiştir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesi yer almaktadır.

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma karşılaştırmalı tarama modelinde ve nicel bir çalışma olarak yapılmıştır. Karşılaştırmalı tarama modeli “var olan/ doğal olarak ortaya çıkmış bir durum ya da olayın olduğu gibi etki eden değişkenleri ya da bir etkinin sonuçlarını belirlemeye yönelik araştırmalar” (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2008, s.185) olarak ifade edilmektedir.

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim yılı 2. Döneminde Denizli ili merkez ilçelerinde resmi okullarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler oluşturmaktadır. Evrende yaklaşık 5800 öğretmen ve 700 okul yöneticisi bulunmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek okul yöneticileri öğretmenler arasından “eleman örnekleme” yöntemiyle seçilen 106 okul yöneticisi ve 511 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin kişisel bilgileri ve dağılımları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Kişisel Özelliklere Göre Dağılım Analizi

Değişken	Kategori	n	%
Unvan	Okul yöneticisi	106	17,2
	Öğretmen	511	82,8
Cinsiyet	Kadın	405	65,6
	Erkek	212	34,4
Yaş	24-30	132	21,4
	31-35	109	17,7
	36-40	204	33,1
	41-45	109	17,7
	46 ve üstü	63	10,2
Kıdem	1-5 yıl	125	20,3
	6-10 yıl	119	19,3
	11-15 yıl	179	29,0
	16-20 yıl	114	18,5
	21yıl ve üstü	80	13,0
Medeni Durum	Evli	483	78,3
	Bekar	134	21,7
Eğitim Düzeyi	Lisans	535	86,7
	Lisansüstü	82	13,3
Ödül	Var	458	74,2
	Yok	159	25,8
Ceza	Var	54	8,8
	Yok	563	91,2
İlçe	Pamukkale	513	83,1
	Merkezefendi	104	16,9

Tablo 3.1’de katılımcıların büyük bölümünün (%82,8) öğretmen ve kadın (%65,6) olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğu (%33,1) 36-40 yaş aralığındadır. Kıdem olarak ise 11-15 yıl kıdemli (%29,0) öğretmenlerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunun (%78,3) evli, lisans mezunu (%86,7), ödül almış (%74,2) ve ceza almamış (%91,2) olduğu görülmektedir. Son olarak, katılımcıların ilçe olarak büyük bölümü (%83,1) Pamukkale ilçesinde çalışmaktadır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci bölümünde okul yöneticileri ve öğretmenlere ait genel bilgiler (görev unvanı, cinsiyet, yaş, kıdem, e) Medeni durum, f) Eğitim düzeyi, g) Ödül alıp-alma durumu, h) Ceza alıp-almama durumu ve i) Çalıştığı ilçe) şeklinde 9 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde okul yöneticileri ve öğretmenlerin işle bütünleşme algılarını tespit etmek amacıyla “İşle Bütünleşme Ölçeği” kullanılmıştır. “İşle Bütünleşme Ölçeği”

Schaufeli ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirmiş, Atilla-Bal (2009) tarafından da Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 17 madde ve 3 boyuttan oluşmuştur. Ölçek ve boyutlarda yüksek puanlar işle bütünleşmenin artışı gösterirken düşük puanlar işle bütünleşmenin azalmasını göstermektedir. Likert tipi olan ölçek “1) Hiç Katılmıyorum, 2) Katılmıyorum, 3) Kararsızım, 4) Katılıyorum ve 5) Çok Katılıyorum” şeklinde seçeneklidir. Ölçekte ters kodlanan madde yoktur. Ölçek boyutları, maddeleri ve güvenirlik katsayıları aşağıda Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. *Ölçek ve Boyutlarının Cronbach’s Alpha Analizi Bulguları*

Ölçek ve Alt Boyutları	Maddeler	Ölçek orijinali Cronbach’s Alpha	Mevcut çalışma Cronbach’s Alpha
Dinçlik boyutu	1, 3, 4, 5, 6, 17	.811	.896
Adanmışlık boyutu	2, 8, 10, 12, 13	.787	.908
İçinde olma boyutu	7, 9, 11, 14, 15, 16	.838	.907
İşle bütünleşme genel	1-17	.914	.953

Tablo 3.3’te görüldüğü gibi Cronbach’s Alpha katsayılarının. 896 ile. 953 arasında değişkenlik gösterdiği ve buna göre güvenirlik düzeyinin çok yüksek olduğu görülmüştür. Bu yüksek olma durumu bütün boyutlar ve genel ortalama da orijinalinden daha yüksek güvenirlik düzeyinde veri elde edilmiştir.

### 3.4. Verilerin Toplaması

Milli Eğitim Bakanlığı’nın (MEB) bilimsel araştırmalar için zorunlu tuttuğu sistemden ([aysemeb.gov.tr](http://aysemeb.gov.tr) web adresinden) izin başvurusu yapılmış, başvuru çıktısı danışmana verilerek izin işlemleri başlatılmıştır. Bilimsel araştırma izninin verilmesinden sonra veri toplanacak okullara gidilmiş ve okul yöneticileriyle öğretmenlere gerekli açıklama yapılarak çalışmaya istekli olan ve katkı sunmak isteyenlere ölçekler dağıtılmıştır. Ölçekleri doldururken istenen bilgiler dışında bilgi yazmamaları ve ölçek maddeleri tam doldurmaları konusunda katılımcılar uyarılmıştır. Bu şekilde veriler yeterli sayıya ulaşmaya kadar okullardan toplanmıştır.



### 3.5. Verilerin Analizi

Toplanan veriler, istatistik programına kodlanarak aktarılmıştır. Öncelikle uç değerlere, güvenilirlik düzeylerine ve normal dağılım durumlarına bakılmıştır. Verilerin güvenilirlik testi için Cronbach's Alpha katsayılarına ilişkin bulgular Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3. Ölçek ve Boyutlarının Basıklık ve Çarpıklık Analizi Bulguları

Ölçek ve Alt Boyutları	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Dinçlik boyutu	1,857	-1,259
Adanmışlık boyutu	1,825	-1,531
İçinde olma boyutu	1,136	-1,091
İşle bütünleşme genel	1,088	-1,339

Tablo 3.3'te görüldüğü gibi ölçek ve alt boyutlarının Basıklık ve Çarpıklık değerleri -2,00 ile +2,00 aralığındadır. George ve Mallaery'e (2010) göre, -2,00 ile +2,00 arasındaki değerler normal dağılım için yeterli görülmektedir. Bu nedenle verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilerek parametrik testlerle analizler gerçekleştirilmiştir. Analizlerde anlamlılık değeri  $\alpha=.05$  kabul edilmiştir.

Alt problemlerin analizlerinde şu analizler yapılmıştır:

1. "İşle bütünleşme ve alt boyutlarına yönelik okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin algıları nedir?" alt problemlerinin çözümünde elde edilen verilerin frekans ve aritmetik ortalama değerleri hesaplanmış, yorumlamalarda ortalamalar göz önünde bulundurulmuştur. Yorumlamalarda aralıklar Tablo 3.4'te belirtildiği şekilde kabul edilmiştir.

Tablo 3.4. Aralıklar ve Yorumlar

Aralıklar	Yorumlar
1,00 – 1,80	Çok düşük
1,81 – 2,60	Düşük
2,61 – 3,40	Orta
3,41 – 4,20	Yüksek
4,21 – 5,00	Çok yüksek

2. İşle bütünleşme ve alt boyutlarına yönelik okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin algıları, kişisel özelliklerine (a) Branş, b) Cinsiyet, c) Yaş, d) Kıdem, e) Medeni durum, f) Eğitim düzeyi, g) Ödül alıp-alma durumu, h) Ceza alıp-almama durumu,

1) Çalıştığı ilçe) göre farklılık göstermekte midir? alt probleminin çözümünde cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, ödül, ceza durumları ve ilçeye göre analizlerde “Bağımsız Örneklem t testi” ile branş, yaş ve kıdeme göre analizlerde ise “tek yönlü varyans analizi (Anova)” analizleri yapılmıştır. Anova analizinde fark çıkması halinde Post Hoc (Tukey HSD) testi yapılmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde analizler sonunda elde edilen bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

### 4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “İşle bütünleşme ve alt boyutlarına yönelik okul yöneticilerinin algıları nedir?” şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin analiz sonuçları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *İşle Bütünleşmeye Yönelik Okul Yöneticileri Algıları*

Maddeler	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
Dinçlik boyutu	106	4.53	.53	Çok yüksek
Adanmışlık boyutu	106	4.48	.66	Çok yüksek
İçinde olma boyutu	106	4.38	.65	Çok yüksek
İşle bütünleşme genel	106	4.46	.57	Çok yüksek

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi işle bütünleşmeye yönelik okul yöneticileri algılarında en yüksek ortalama ( $\bar{X}=4.53$ ) “Çok yüksek” düzeyinde dinçlik boyutundadır. Bunu yine “Çok Yüksek” düzeylerinde ( $\bar{X}=4.48$ ) adanmışlık ve ( $\bar{X}=4.38$ ) içinde olma boyutları izlemiştir. İşle bütünleşmeye yönelik genel algının ise “Çok Yüksek” olduğu görülmektedir. Bulgular okul yöneticilerinin işe bütünleşme, dinçlik, adanmışlık ve içinde olma ile genel olarak yüksek düzeyde işle bütünleşme düzeyindedirler. Okul yöneticilerinin işleriyle bütünleşme seviyelerinin yüksek olmasıyla birlikte okulu sahiplenme, işe ve iş arkadaşlarına karşı yüksek bağlılık duyma, daha fazla performans sergileme gibi olumlu gelişmeler sağlayabilecektir.

### 4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “İşle bütünleşme ve alt boyutlarına yönelik öğretmenlerin algıları nedir?” şeklindedir. Alt probleme ilişkin analiz sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *İşle Bütünleşmeye Yönelik Öğretmen Alguları*

Maddeler	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	Düzeyi
Dinçlik boyutu	106	4.38	.55	Çok yüksek
Adanmışlık boyutu	106	4.40	.59	Çok yüksek
İçinde olma boyutu	106	4.26	.63	Çok yüksek
İşle bütünleşme genel	106	4.34	.56	Çok yüksek

Tablo 4.2’de görüldüğü gibi işle bütünleşmeye yönelik öğretmen algılarında en yüksek ortalamanın ( $\bar{X}=4.40$ ) “Çok yüksek” düzeyinde adanmışlık boyutundadır. Bunu yine “Çok Yüksek” düzeylerinde ( $\bar{X}=4.38$ ) dinçlik ve ( $\bar{X}=4.26$ ) içinde olma izlemektedir. İşle bütünleşme genel algının ise ( $\bar{X}=4.34$ ) ortalama ile çok yüksektir. Öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının bütün boyutlar ve genel olarak çok yüksek olup bunun da adanmışlık, dinçlik ve içinde olma şeklinde çok yüksek derecede kendini göstermektedir. Bu durumda öğretmenlerin daha fazla performans, daha fazla verim, daha yüksek aidiyet ve bağlılık, daha fazla iş doyumunu ve tabii olarak daha yüksek işle bütünleşme sonucunun doğması beklenebilir.

### 4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “İşle bütünleşme ve alt boyutlarına yönelik okul yöneticilerinin algıları kişisel özelliklerine (a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Eğitim düzeyi) göre farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Değişkenlere göre analiz sonuçları sırasıyla verilecektir.

#### 4.3.1.Cinsiyet değişkeni

İşle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticilerinin algılarının cinsiyetlerine göre analizine ilişkin bulgular Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. *Okul Yöneticilerinin İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması (t testi)*

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Dinçlik boyutu	Kadın	48	4.68	.38	104	2.61	.01*
	Erkek	58	4.41	.60			
Adanmışlık boyutu	Kadın	48	4.68	.54	104	2.92	.00*
	Erkek	58	4.31	.71			
İçinde olma boyutu	Kadın	48	4.57	.44	104	2.97	.00*
	Erkek	58	4.21	.74			
İşle bütünleşme genel	Kadın	48	4.64	.40	104	3.07	.00*
	Erkek	58	4.31	.64			

\*  $p < .05$

Tablo 4.3'te görüldüğü gibi işle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticileri algılarının cinsiyetlerine göre “dinçlik” alt boyutunda ( $t_{(104)}=2,61$ ;  $p<.05$ ), “adlanmışlık” alt boyutunda ( $t_{(104)}=2,92$ ;  $p<.05$ ), “içinde olma” alt boyutunda ( $t_{(104)}= 2,97$ ;  $p<.05$ ) ve işle bütünleşme genelinde ( $t_{(104)}=3,07$ ;  $p<.05$ ) anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde, kadın yöneticilerin bütün boyutlarda ve genel olarak erkeklerden daha yüksek ortalamaya sahip oldukları ve işle bütünleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu kadın yöneticilerin işlerine daha düşkün oldukları ve işleriyle özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

### 4.3.2. Yaş Değişkeni

İşle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticileri algılarının yaşlarına göre analizine ilişkin bulgular Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. *Okul Yöneticilerinin İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Yaşlarına Göre Karşılaştırılması (t testi)*

Ölçek ve Alt Boyutları	Yaş	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Dinçlik boyutu	40 ve altı	54	4.57	.53	104	.68	.49
	41 ve üstü	52	4.50	.53			
Adanmışlık boyutu	40 ve altı	54	4.55	.60	104	1.20	.23
	41 ve üstü	52	4.40	.71			
İçinde olma boyutu	40 ve altı	54	4.39	.61	104	.18	.85
	41 ve üstü	52	4.36	.69			
İşle bütünleşme genel	40 ve altı	54	4.50	.53	104	.71	.47
	41 ve üstü	52	4.42	.61			

\* $p<.05$

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi işle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticileri algılarının yaşa göre dinçlik boyutunda ( $t_{(104)}=.68$ ;  $p>.05$ ), adanmışlık boyutunda ( $t_{(104)}=1.20$ ;  $p>.05$ ), içinde olma boyutunda ( $t_{(104)}=.18$ ;  $p>.05$ ) ve işle bütünleşme genel olarak ( $t_{(104)}=.71$ ;  $p>.05$ ) farklılık göstermemektedir. Buna göre, okul yöneticilerinin yaşlarının 40 ve altında veya 41 ve üzerinde olanlara göre farklılık göstermemektedir. Okul yöneticilerinin genç veya yaşlı olmaya göre işle bütünleşme seviyelerinin değişmediği ve çok yüksek düzeyde işle bütünleşme derecelerine sahip oldukları söylenebilir.

### 4.3.3. Kıdem Değişkeni

İşle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticileri algılarının kıdemlerine göre analizine ilişkin bulgular Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. *Okul Yöneticilerinin İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması (t testi)*

Ölçek ve Alt Boyutları	Kıdem	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Dinçlik boyutu	15 yıl ve altı	46	4.55	.55	103	.30	.76
	16 yıl ve üzeri	59	4.52	.52			
Adanmışlık boyutu	15 yıl ve altı	46	4.56	.61	103	1.04	.29
	16 yıl ve üzeri	59	4.42	.70			
İçinde olma boyutu	15 yıl ve altı	46	4.39	.62	103	.24	.80
	16 yıl ve üzeri	59	4.36	.68			
İşle bütünleşme genel	15 yıl ve altı	46	4.50	.55	103	.55	.58
	16 yıl ve üzeri	59	4.43	.59			

\*p<.05

Tablo 4.5'te görüldüğü gibi işle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticileri algılarının kıdeme göre dinçlik boyutunda ( $t_{(103)}=.30$ ;  $p>.05$ ), adanmışlık boyutunda ( $t_{(103)}=1.04$ ;  $p>.05$ ), içinde olma boyutunda ( $t_{(103)}=.24$ ;  $p>.05$ ) ve işle bütünleşme genel olarak ( $t_{(103)}=.55$ ;  $p>.05$ ) farklılık göstermemektedir. Buna göre okul yöneticilerinin kıdemlerinin 15 yıl ve daha az ya da 16 yıl ve üzerinde olmasına göre farklılık göstermediği söylenebilir. Kıdeme göre okul yöneticilerinin işle bütünleşmelerinin farklı olmadığı ve kıdemi az ya da çok ne olursa olsun işle bütünleşme seviyelerinin çok yüksek olduğu söylenebilir.

### 4.3.4. Öğrenim Düzeyi Değişkeni

İşle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticileri algılarının öğrenim düzeyine göre analizine ilişkin bulgular Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Okul Yöneticilerinin İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Öğrenim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması (t testi)

Ölçek ve Alt Boyutları	Öğrenim düzeyi	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Dinçlik boyutu	Lisans	84	4.63	.38	104	3.84	.00*
	Lisansüstü	22	4.17	.80			
Adanmışlık boyutu	Lisans	84	4.62	.47	104	4.76	.00*
	Lisansüstü	22	3.93	.94			
İçinde olma boyutu	Lisans	84	4.50	.49	104	4.24	.00*
	Lisansüstü	22	3.89	.92			
İşle bütünleşme genel	Lisans	84	4.58	.38	104	4.65	.00*
	Lisansüstü	22	4.00	.86			

\*  $p < .05$

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi işle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticileri algılarının öğrenim düzeyine göre dinçlik boyutunda ( $t=3.84$ ;  $p < .05$ ), adanmışlık boyutunda ( $t=4.76$ ;  $p < .05$ ), içinde olma boyutunda ( $t=4.24$ ;  $p < .05$ ) ve işle bütünleşme genelinde ( $t=4.65$ ;  $p < .05$ ) farklılık göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde dinçlik, adanmışlık, içinde olma boyutlarıyla işle bütünleşme genel ortalamasının lisans mezunları lehine yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum lisans mezunlarının alt boyutlar ve genel olarak lisansüstü mezunlarından daha yüksek işle bütünleşme düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Lisans mezunlarının işle bütünleşmelerinin yüksek olmasının nedeni işlerine yönelik yüksek derecedeki kabullenme ve alternatif düşünceler taşımamalarından olabilir.

#### 4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “İşle bütünleşme ve alt boyutlarına yönelik öğretmen algıları kişisel özelliklerine (a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) Ödül alıp-alma durumu, g) Ceza alıp-almama durumu, h) Çalıştığı ilçe) göre farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

##### 4.4.1. Cinsiyet Değişkeni

İşle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının branşa göre analizine ilişkin bulgular Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. *İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması (t testi)*

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Dinçlik boyutu	Kadın	357	4.36	.51	509	-1.25	.21
	Erkek	154	4.43	.63			
Adanmışlık boyutu	Kadın	357	4.40	.54	509	-.04	.96
	Erkek	154	4.40	.70			
İçinde olma boyutu	Kadın	357	4.24	.61	509	-1.05	.29
	Erkek	154	4.30	.66			
İşle bütünleşme genel	Kadın	357	4.33	.52	509	-.86	.38
	Erkek	154	4.38	.63			

\*  $p < .05$

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi işle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının cinsiyetlerine göre dinçlik alt boyutunda ( $t_{(509)} = -1.251$ ;  $p > .05$ ), adanmışlık alt boyutunda ( $t_{(509)} = -.04$ ;  $p > .05$ ), içinde olma alt boyutunda ( $t_{(509)} = -1.05$ ;  $p > .05$ ) ve işle bütünleşme genel olarak ( $t_{(509)} = -.86$ ;  $p > .05$ ) farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının kadın ya da erkek olmaya göre farklılık göstermediği söylenebilir. Bu durum öğretmenlerin kadın ve erkek olmalarına göre işle bütünleşmelerinin değişiklik göstermediği ve çok yüksek işle bütünleşme düzeyinde işle bütünleşme algısı taşıdıkları söylenebilir.

#### 4.4.2. Yaş Değişkeni

İşle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının yaşlarına göre analizine ilişkin bulgular Tablo 4.8’de verilmiştir.



Tablo 4.8. *İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algularının Yaşlarına Göre Karşılaştırılması (Anova testi)*

Ölçek ve Alt Boyutları	Yaş	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Tukey HSD
Dinçlik boyutu	24-30	128	4.51	.52	4.00	.00*	1-4; 1-5
	31-35	99	4.42	.51			
	36-40	164	4.36	.50			
	41-45	82	4.30	.66			
	46 ve üzeri	38	4.16	.63			
Adanmışlık boyutu	24-30	128	4.49	.59	4.92	.00*	1-5; 2-5; 3-5
	31-35	99	4.48	.54			
	36-40	164	4.39	.48			
	41-45	82	4.36	.72			
	46 ve üzeri	38	4.04	.71			
İçinde olma boyutu	24-30	128	4.39	.60	4.17	.00*	1-5; 3-5
	31-35	99	4.25	.63			
	36-40	164	4.27	.58			
	41-45	82	4.17	.74			
	46 ve üzeri	38	3.94	.56			
İşle bütünleşme genel	24-30	128	4.46	.54	4.58	.00*	1-5; 2-5; 3-5
	31-35	99	4.38	.52			
	36-40	164	4.33	.49			
	41-45	82	4.27	.69			
	46 ve üzeri	38	4.05	.59			

\* $p < .05$

Tablo 4.8’de görüldüğü gibi işle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algularının yaşa göre “dinçlik” alt boyutunda ( $F_{(4:506)}=4.00$ ;  $p < .05$ ), “adanmışlık” alt boyutunda ( $F_{(4:506)}=4.92$ ;  $p < .05$ ), “içinde olma” alt boyutunda ( $F_{(4:506)}=4.17$ ;  $p < .05$ ) ve işle bütünleşme genel olarak ( $F_{(4:506)}=4.58$ ;  $p < .05$ ) farklılık göstermektedir.

Yapılan Post Hoc Tukey HSD analizi sonucunda “dinçlik” alt boyutunda 24-30 yaşlardaki öğretmenlerin, 41-45 yaş ve 46 ve üstü yaş öğretmenlerden daha yüksek işle bütünleşme algularına sahip oldukları görülmüştür. “Adanmışlık” boyutunda 24-30 yaşlardaki öğretmenlerin, 46 ve üstü yaştakilerden; 31-35 yaştakilerin 46 ve üstü yaştakilerden ve 36-40 yaştakilerin 46 ve üstü yaştaki öğretmenlerden daha yüksek işle bütünleşme algularına sahip oldukları görülmüştür. “İçinde olma” alt boyutunda 24-30 yaşlardaki öğretmenlerin 46 ve üstü yaştakilerden, 36-40 yaştakilerin 46 ve üstü yaştaki öğretmenlerden daha yüksek işle bütünleşme algularına sahip oldukları görülmüştür. İşle bütünleşme genel olarak ise 24-30 yaşlardaki öğretmenlerin 46 ve üstü yaştakilerden, 31-

35 yaştakilerin 46 ve üstü yaştakilerden, 36-40 yaştakilerin 46 ve üstü yaştaki öğretmenlerden daha yüksek işle bütünleşme algılarına sahip oldukları görülmüştür. Bütün boyutlarda ve genel olarak yaş arttıkça işle bütünleşme algısının düştüğü görülmüştür.

#### 4.4.3. Kıdem Değişkeni

İşle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının kıdemlerine göre analizine ilişkin bulgular Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. *İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması (Anova testi)*

Ölçek ve Alt Boyutları	Kıdem	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Tukey HSD
Dinçlik boyutu	1-5 yıl	122	4.54	.44	6.59	.00*	1-4; 1-5
	6-10 yıl	109	4.36	.58			
	11-15 yıl	146	4.43	.46			
	16-20 yıl	84	4.26	.68			
	21 yıl ve üstü	50	4.13	.65			
Adanmışlık boyutu	1-5 yıl	122	4.57	.49	6.32	.00*	1-4; 1-5; 2-5; 3-5
	6-10 yıl	109	4.42	.57			
	11-15 yıl	146	4.41	.51			
	16-20 yıl	84	4.25	.73			
	21 yıl ve üstü	50	4.15	.70			
İçinde olma boyutu	1-5 yıl	122	4.40	.54	4.97	.00*	1-4; 1-5; 3-5
	6-10 yıl	109	4.25	.64			
	11-15 yıl	146	4.31	.57			
	16-20 yıl	84	4.10	.76			
	21 yıl ve üstü	50	4.02	.62			
İşle bütünleşme genel	1-5 yıl	122	4.50	.45	6.50	.00*	1-4; 1-5; 3-5;
	6-10 yıl	109	4.34	.56			
	11-15 yıl	146	4.38	.48			
	16-20 yıl	84	4.20	.71			
	21 yıl ve üstü	50	4.10	.61			

\* $p < .05$

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi işle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının kıdeme göre dinçlik alt boyutunda ( $F_{(4:506)}=6.59$ ;  $p < .05$ ), adanmışlık alt boyutunda ( $F_{(4:506)}=6.32$ ;  $p < .05$ ), içinde olma alt boyutunda ( $F_{(4:506)}=4.97$ ;  $p < .05$ ) ve işle bütünleşme genel olarak ( $F_{(4:506)}=6.50$ ;  $p < .05$ ) farklılık göstermektedir. Yapılan Post Hoc Tukey HSD analizi sonunda dinçlik alt boyutunda 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerin 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdemi olanlardan işle bütünleşme algıları daha yüksektir. Adanmışlık boyutunda 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerin 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdemi öğretmenlerden daha yüksek, 6-10 yıl kıdemlilerin 21 yıl ve üstündekilerden daha

yüksek ve 11-15 yıl kıdemlilerin 21 yıl ve üstü kıdemlilerden daha yüksek işle bütünleşme algısına sahiptirler. İçinde olma alt boyutunda 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerin 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdemli öğretmenlerden daha yüksek ve 11-15 yıl kıdemlilerin 21 yıl ve üstü kıdemlilerden daha yüksek işle bütünleşme algısına sahiptirler. Genel işle bütünleşmede ise 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerin 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdemli öğretmenlerden daha yüksek ve 11-15 yıl kıdemlilerin 21 yıl ve üstü kıdemlilerden daha yüksek işle bütünleşme algısına sahiptirler. Bulgular kıdem süresi arttıkça işle bütünleşme algısının düştüğünü göstermektedir.

#### 4.4.4. Medeni Durum Değişkeni

İşle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının medeni durumlarına göre analizine ilişkin bulgular Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10. *İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algularının Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması (t testi)*

Ölçek ve Alt Boyutları	Medeni durum	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Dinçlik boyutu	Evli	386	4.34	.56	-3.44	.00*
	Bekar	125	4.53	.52		
Adanmışlık boyutu	Evli	386	4.34	.60	-3.65	.00*
	Bekar	125	4.57	.55		
İçinde olma boyutu	Evli	386	4.19	.63	-4.14	.00*
	Bekar	125	4.46	.58		
İşle bütünleşme genel	Evli	386	4.29	.56	-3.99	.00*
	Bekar	125	4.52	.52		

\*  $p < 0.05$

Tablo 4.10'da görüldüğü gibi işle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının medeni duruma göre dinçlik alt boyutunda ( $t_{(509)} = -3,44; p < .05$ ), adanmışlık alt boyutunda ( $t_{(509)} = -3,65; p < .05$ ), içinde olma alt boyutunda ( $t_{(509)} = -4,14; p < .05$ ) ve işle bütünleşme genel olarak ( $t_{(509)} = -3,99; p < .05$ ) farklılık göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde, bekarların işle bütünleşme algılarının evlilerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

#### 4.4.5. Öğrenim Düzeyi Değişkeni

İşle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının öğrenim düzeyine göre analizine ilişkin bulgular Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. *İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılması (t testi)*

Ölçek ve Alt Boyutları	Öğrenim düzeyi	n	$\bar{X}$	S	t	p
Dinçlik boyutu	Lisans	451	4.41	.51	2.54	.04*
	Lisansüstü	60	4.21	.77		
Adanmışlık boyutu	Lisans	451	4.42	.56	2.17	.03*
	Lisansüstü	60	4.24	.79		
İçinde olma boyutu	Lisans	451	4.27	.59	1.72	.08
	Lisansüstü	60	4.12	.88		
İşle bütünleşme genel	Lisans	451	4.36	.52	2.25	.02*
	Lisansüstü	60	4.19	.79		

\*  $p < .05$

Tablo 4.11’de görüldüğü gibi işle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının öğrenim düzeyine göre içinde olma alt boyutunda ( $t_{(509)}=1.72$ ;  $p > .05$ ) farklılık göstermez iken dinçlik alt boyutunda ( $t_{(509)}=2.54$ ;  $p < .05$ ), adanmışlık alt boyutunda ( $t_{(509)}=2.17$ ;  $p < .05$ ) ve işle bütünleşme genel olarak ( $t_{(509)}=2.25$ ;  $p < .05$ ) farklılık göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde, dinçlik ve adanmışlık boyutlarıyla işle bütünleşme genel ortalamasının lisans mezunları lehine yükseklik gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durum lisans mezunlarının lisansüstü mezunlarından daha yüksek işle bütünleşme düzeyine sahip olduklarını göstermektedir.

#### 4.4.6. Ödül Değişkeni

İşle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının ödül almaya göre analizine ilişkin bulgular Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. *İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Ödül Almaya Göre Karşılaştırılması (t testi)*

Ölçek ve Alt Boyutları	Ödül alma	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Dinçlik boyutu	Aldım	359	4.51	.53	6.51	.00*
	Almadım	152	4.08	.49		
Adanmışlık boyutu	Aldım	359	4.49	.57	5.77	.00*
	Almadım	152	4.17	.59		
İçinde olma boyutu	Aldım	359	4.42	.58	6.77	.00*
	Almadım	152	3.87	.55		
İşle bütünleşme genel	Aldım	359	4.47	.53	6.52	.00*
	Almadım	152	4.03	.50		

\*  $p < .05$

Tablo 4.12’de görüldüğü gibi işle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının ödül almaya göre dinçlik alt boyutunda ( $t_{(509)}=6.51$ ;  $p < .05$ ), adanmışlık alt boyutunda ( $t_{(509)}=5.77$ ;  $p < .05$ ), içinde olma alt boyutunda ( $t_{(509)}=6.77$ ;  $p < .05$ ) ve işle bütünleşme genel olarak ( $t_{(509)}=6.52$ ;  $p < .05$ ) farklılık göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde, bütün boyutlar ve genel olarak ödül alanların ödül almayanlardan daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

#### 4.4.7. Ceza Değişkeni

İşle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının ceza almaya göre analizine ilişkin bulgular Tablo 4.13’te verilmiştir.

Tablo 4.13. *İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Ceza Almaya Göre Karşılaştırılması (t testi)*

Ölçek ve Alt Boyutları	Ceza alma	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Dinçlik boyutu	Aldım	44	4.11	.78	-3.45	.00*
	Almadım	467	4.41	.52		
Adanmışlık boyutu	Aldım	44	4.05	.72	-4.12	.00*
	Almadım	467	4.43	.57		
İçinde olma boyutu	Aldım	44	3.91	.80	-3.38	.00*
	Almadım	467	4.29	.60		
İşle bütünleşme genel	Aldım	44	4.02	.74	-4.00	.00*
	Almadım	467	4.37	.53		

\*  $p < .05$

Tablo 4.13’te görüldüğü gibi işle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının ceza almaya göre dinçlik alt boyutunda ( $t_{(509)}=-3.45$ ;  $p < .05$ ), adanmışlık alt boyutunda ( $t_{(509)}=-4.12$ ;  $p < .05$ ) içinde olma alt boyutunda ( $t_{(509)}=-3.38$ ;  $p < .05$ ) ve işle

bütünleşme genel olarak ( $t_{(509)}=-4,00$ ;  $p<.05$ ) farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında ceza almayanların işle bütünleşme düzeyleri daha yüksektir.

#### 4.4.8. İlçe Değişkeni

İşle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının görev yaptıkları ilçeye göre analizine ilişkin bulgular Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14. *İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Görev Yaptıkları İlçeye Göre Karşılaştırılması (t testi)*

Ölçek ve Alt Boyutları	İlçe	n	$\bar{X}$	S	t	p
Dinçlik boyutu	Pamukkale	422	4.42	.55	2.92	.00*
	Merkezefendi	89	4.23	.52		
Adanmışlık boyutu	Pamukkale	422	4.43	.58	2.69	.00*
	Merkezefendi	89	4.24	.61		
İçinde olma boyutu	Pamukkale	422	4.30	.63	3.31	.00*
	Merkezefendi	89	4.05	.56		
İşle bütünleşme genel	Pamukkale	422	4.38	.56	3.17	.00*
	Merkezefendi	89	4.17	.52		

\*  $p<.05$

Tablo 4.14'te görüldüğü gibi işle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen ve öğretmen algılarının ilçeye göre dinçlik alt boyutunda ( $t_{(509)}=2.92$ ;  $p<.05$ ), adanmışlık alt boyutunda ( $t_{(509)}=2.69$ ;  $p<.05$ ), içinde olma alt boyutunda ( $t_{(509)}= 3.31$ ;  $p<.05$ ) ve işle bütünleşme genel olarak ( $t_{(509)}=3.17$ ;  $p<.05$ ) farklılık göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde Pamukkale ilçesinde çalışan öğretmenlerin işle bütünleşme algıları daha yüksektir. Bu durum Pamukkale ilçesinde çalışanların alt boyutlar ve genel olarak Merkezefendi ilçesinde çalışanlardan daha yüksek işle bütünleşme düzeyine sahip olduklarını göstermektedir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

### 5.1. Sonuç ve Tartışma

İşle bütünleşme ve alt boyutlarına yönelik okul yöneticileri ve öğretmenlerin algı düzeylerinin ne olduğu ve bu algılarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespitine yönelik bu çalışmada aşağıda verilen sonuçlara ulaşılmıştır:

Okul yöneticisi ve öğretmenleri işle bütünleşme düzeylerinin çok yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularının Gün (2017) ve Akdeniz'in (2018) araştırmalarında olduğu gibi yüksek çıkması öğretmenlerin işle bütünleşme oranlarının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Fedakârlık mesleği olan öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin işleriyle bütünleşmelerinin çok yüksek olması son derece memnuniyet verici bir gelişme olarak görülmelidir.

Okul yöneticilerinin işle bütünleşme algılarının yaş, kıdem, medeni durum, ödül almaya göre benzer olduğu; ancak cinsiyet, öğrenim düzeyi, ceza alma ve ilçe değişkenlerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha yüksek işle bütünleşme algısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, lisans mezunu yöneticilerin lisansüstü mezunlardan daha yüksek işle bütünleşme düzeyine sahip oldukları saptanmıştır. Araştırma bulgularına göre cinsiyet ve öğrenim durumuna göre farklılık görülmesi Buluç ve Kart (2020) çalışmasının ileri sürdüğü işle bütünleşmenin cinsiyet ve öğrenime göre farklılık gösterdiği bulgusuyla benzerlik göstermektedir.

Mevcut çalışmada işle bütünleşmenin “adanmışlık” boyutunda ceza almayanların alanlara göre işle bütünleşme düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pamukkale ilçesinde çalışanların Merkezefendi ilçesinde çalışanlara göre daha yüksek işle bütünleşme düzeyine sahip oldukları saptanmıştır. Kişisel değişkenlere göre işle bütünleşmenin farklılaşabileceği Demir'in (2016) çalışmasında vurgulanarak bunun katılımcıların tercihlerinin sonucu olabileceği gibi örgütsel nedenlerin de etkisinin olabileceği ileri sürülmektedir. Bu çalışmada kadın yöneticilerin erkek yöneticilerden daha yüksek, lisans mezunlarının lisansüstü mezunlarından daha yüksek, ceza almayanların ve Pamukkale ilçesinde çalışanların daha yüksek işle bütünleşme algısına sahip olmalarının bireysel ve örgütsel nedenleri olduğunu göstermektedir. Bu konuda İnandır'ın (2020)

çalışmasında ileri sürdüğü işle bütünleşme üzerinde okul iklimi ve öğretmen liderliğinin etkili olduğu ve belirleyiciliği dikkate alınmalıdır.

Öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının cinsiyete göre farklılık göstermemiş ancak yaş, kıdem, eğitim düzeyi, ödül ve ceza alma ve çalıştığı ilçeye göre farklılık göstermiştir. Bütün boyutlar ve genel işle bütünleşmede yaş ve kıdem arttıkça işle bütünleşmenin azaldığı tespit edilmiştir. Bekarların işle bütünleşme algılarının evlilerden daha yüksek ve lisans mezunlarının lisansüstü mezunlarından işle bütünleşme algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bütün boyutlar ve genel olarak işle bütünleşmeye yönelik öğretmen algılarının ödül alanların ödül almayanlardan daha yüksek ve ceza almayanların ceza alanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Pamukkale ilçesinde çalışan öğretmenlerin işle bütünleşme algıları boyutlar ve genel olarak daha yüksektir. Bu durum Pamukkale ilçesinde çalışan öğretmenlerin Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerden daha yüksek işle bütünleşme düzeyine sahip olduklarını göstermiştir. Bu sonucu göre, yukarıda yöneticilerde de benzer grup farklılıklarının olmasından dolayı örgütsel ve çevresel etkilerin daha belirgin ilişkili olduğu düşünülmektedir.

## 5.2. Öneriler

- ❖ Yaş ve kıdem ilerledikçe işle bütünleşmenin düşme nedenleri araştırılabilir.
- ❖ Yaş ve kıdem ilerledikçe işle bütünleşmenin düşmemesi için iş zenginleştirme, bağımsız çalışma grupları ve esnek çalışma imkanları sunma gibi uygulamalar yapılabilir.
- ❖ Evlilerin bekarlara göre işle bütünleşmelerinin düşük olmasının nedenleri araştırılabilir.
- ❖ Ödül alanların ve ceza almayanların işle bütünleşme düzeyleri yüksek çıkmıştır. Ödül sistemi daha sistematik biçimde uygulanarak işle bütünleşme artırılabilir.
- ❖ Pamukkale ilçesinde çalışanların işle bütünleşme düzeylerinin yüksekliği ve Merkezefendi ilçesinde çalışanların işle bütünleşmelerinin daha düşük olmasının nedenleri araştırılarak literatüre katkı sağlanabilir.
- ❖ Pamukkale ilçesinde işle bütünleşmenin alana yansması ve çalışanlar üzerindeki etkileri araştırılabilir.
- ❖ İşle bütünleşme üzerindeki okul iklimi ve kültürün yansımaları konusunda daha derinlemesine çalışmalar yapılabilir.



## KAYNAKÇA

- Afşar, S. T. (2011). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma* (Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı.
- Akdeniz, A. (2018). *Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile işle bütünleşme algıları arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Arif, S. & Alharbi, E. (2019). "Leadership, Governance and Faculty Engagement in Universities of Kingdom of Saudia Arabia". *The 2nd World Conference on Education*, Sri Lanka: Institute of Academic Researchers.
- Asan, Ö. ve Aydın, M. (2006). *Örgütsel Davranış*. Arıkan Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Atilla-Bal, E. (2009). *Self-efficacy, Contextual Factors and Well-being: the Impact of Work Engagement*. Yayınlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, A. ve Şentürk, İ. (2007). "Eğitimde Toplam Kalite Yönetiminin Uygulanması (İlköğretim Okulları Örneği)". *Manas Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17): 1-19.
- Aydın, Z. D. (2006). Toplum ve birey için sağlıklı yaşlanma: Yaşam biçiminin rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 13(4), 43-48.
- Aydınlı, F. (2007). "Türkiye ve Almanya'daki İşletmelerde Esnek Çalışma Modellerine İlişkin Karşılaştırmalı Bir Araştırma". *Yönetim Dergisi*, 18 (57): 67-90.
- Beğiş, G. B. (2019). *Tükenmişlik Sendromu ve İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.
- Buluç, B. ve Kart, M. E. (2020). Araştırma görevlilerinde iş becerikliliği ve işle bütünleşme arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40 (2), 591-620.
- Bursalıoğlu, Z. (2019). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (2020). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (14. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları
- Ceylan, A. (2014). *Yönetimde İnsan ve Davranış*. Marka ve Ötesi Yayınları, İstanbul.

- Çarhoğlu, E. (2011). *Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma ve Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu, İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Başkanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı. Ankara
- Çevik, K. N. ve Korkmaz, O. (2014). “Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1): 126-145.
- Demir, T. (2016). *Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı.
- Erdem, M. (2008). *Öğretmenlere Göre Kamu ve Özel Liselerde İş Yaşamı Kalitesi Ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdem, B. ve Kaya İ. (2013). “Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörlerin İş Görenler Tarafından Algılanması: Otel çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35: 135-149.
- Eren E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul.
- Erginer, A. (2014). “İş Yaşamının Niteliği”. Elma, C. ve Demir, K. (Ed.), *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar: Uygulamalar ve Sorunlar* (s. 215-234) içinde. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Genç, N. (2005). *Yönetim ve Organizasyon*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- George, D. ve M. Mallery. 2010. *SPSS For Windows Step By Step: A Simple Guide And Reference, 17.0 Update (10a Ed.)* Boston: Pearson.)
- Gün, F. (2017). Öğretmenlerin eğitime inanma ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 10 (4), 408-431.
- Ishak, S. I. D., Razak, N. A., Hussin, H. & Fhiri, N. S. (2018). “A Literature Review on Quality Teacher’s Working Life”. *Article in MATEC Web of Conferences*, 150, 05094, Web: <https://doi.org/10.1051/mateconf/201815005094> adresinden 09.05.2022 tarihinde erişildi.
- İnanır, B. (2020). *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile okul iklimi ve öğretmen liderliği arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.

- İsmetoğlu, M. (2017). *Branş Öğretmenlerinin Çok Kültürlü Yeterlik Düzeyleri ve İş Yaşam Kalitesine Yönelik Alguları* (Yüksek Lisans Tezi). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.
- Karaçam, S. (2019). *Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri İle İş Yaşamında Öznel İyi Oluş Ve İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı.
- Karadaş, Y. S. (2020). *İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Alguları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki (Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Programı.
- Kavgacı, H., & Çalık, T. (2017). Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Örgütsel ve Bireysel Değişkenlerle İlişkisi: Bir Çoklu Aracılık Modeli.
- Memiş, K., Hoşgör H., Boz, C., Gün, İ. ve Gündüz Hoşgör, D. (2015). “İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Metin Sabancı Baltalimanı Kemik Hastalıkları Hastanesi Örneği”. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*: 5(4): 220-230.
- Ngcamu, B. S. (2017). “Quality of Work Life Dimensions in Universities: A Systematic Review”, *Global Journal of Health Science*, 9(10): 118-126.
- Öntürk, Y. (2019). “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Davranışları ile İş Yaşam Kalitesi İlişkisinin İncelenmesi”. *Turkish Studies Social Sciences*, 14(6): 3321-3340.
- Özgen H, Öztürk A ve Yalçın A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Kitapevi.
- Robbins, S., ve Judge, T. (2015). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2013). *Örgütsel Davranış*. Aktüel Yayınları Alfa Akademi, Bursa.
- Sarı, M. ve Cenkseven, F. (2008). “İlköğretim Öğrencilerinde Okul Yaşam Kalitesi ve Benlik Kavramı”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 5(2): 1-16.
- Serbest, F. (2000), “İş Yaşamı Niteliği”, *Verimlilik Dergisi*, 2: 27-40.
- Sipahioğlu, M., Toprak, E., Coşkun, B. ve Güçlü, M. (2020). “Okul Yönetiminde Algılanan Okul Yaşam Kalitesinin Sınıflanması Üzerine Bir Araştırma”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(70): 822-834.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2001). *Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Taşdan, M. ve Erdem, M. (2010). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi İle Örgütsel Değer Alguları Arasındaki İlişki Düzeyi”. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2): 92-113.

- Ünal, S. ve Korkmaz, T. (1998). “Yönetici Davranışlarının Öğretmenler Üzerindeki Etkileri [Bildiri]”. 7. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, 9-11 Eylül 1988, Konya: Alaattin Keykubat Kampüsü.
- Yalçın, S., ve Akan, D. (2016). “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59): 1138-1156.
- Yalçınkaya, N. (2006). *Kısmi Çalışma: Ankara-Çankaya Bölgesi'nde Bir Uygulama Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yaman, Z. B. (2019), *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Beceri Düzeyleri ile İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretimi Bilim Dalı.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 278-296. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/pausbed/issue/34751/384348>
- Yılmaz, A. (2019). “Büyük Selçuklu Devleti Döneminde Eğitim”, Kılınç, M. ve Kurt, S. K. (Ed.), *Türk Eğitim Tarihi* (s. 41-62) içinde. Ankara: Pegem Akdemi Yayıncılık.

## EKLER

## Ek 1: Denizli il Milli Eğitim Müdürlüğü Veri Toplama İzin Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 24.02.2022-175232



T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-44253937  
Konu : Anket Uygulama İzni

23/02/2022

## VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'nün 10.02.2022 tarihli ve 167491 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Zeynep YILMAZ'ın Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Algıları" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Ohurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
23/02/2022  
Hakkı ÜNAL  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

## PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Ek:  
1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1  
Merkezefendi/DENİZLİ  
İnternet Adresi : <http://denizli.meb.gov.tr>  
E-Posta : [sh20@meb.gov.tr](mailto:sh20@meb.gov.tr)  
Kep Adresi : [meb@sh01.kep.tr](mailto:meb@sh01.kep.tr)

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ehys>  
Bilgi için: Hüseyn ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Şef  
Telefon No : 0 (258) 234 20 95  
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakorgu.meb.gov.tr/adresin-den-73a3-3ccf-3f3d-a2bc-919d> kodu ile teyit edilebilir.

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.  
Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5256&eD=BSLNT0JZFH&eS=175232> adresinden yapılabilir.

## Ek 2: Veri Toplama Araçları (Ölçekler)

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.02.2022-E.166868

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Algıları" adıyla, Zeynep YILMAZ tarafından 2021-2022 Eğitim ve Öğretim Bahar Dönemi tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Okul yöneticileri ve öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının neler olduğu ve bu algılarının onların kişilik özelliklerine göre farklılık gösterip/göstermediğinin tespit edilerek ortaya çıkarılmasını sağlamak.

Araştırmanın Nedeni: Tezsiz Yüksek Lisans Projesi

Araştırmanın Yapılacağı Yerler: Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale İlçeleri

Araştırma Uygulaması: Anket 10.201.1.58

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılımınızla tamamen gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamen gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak katılım sırasında sorulardan yada herhangi bir başka nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak, soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Zeynep YILMAZ  
İletişim Bilgileri:05545896522  
zeynepakca2005@hotmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmayı katılmayı kabul ediyorum.

İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :  
Telefon Numarası :



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.02.2022-E.166888

### Değerli Yönetici ve Öğretmen Arkadaşlarım

Siz değerli yönetici ve öğretmenlerimizin görüşlerine bilimsel çalışmamda yararlanmak için ihtiyaç duymaktayım. Veriler bilimsel çalışmada kullanılacak olup başka 3. şahıslarla paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği lütfen işaretleyiniz.

Araştırmaya yapmış olduğunuz kişilerden dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

3236  
9.02.2022

Zeynep YILMAZ  
Yüksek Lisans Öğrencisi

### I. BÖLÜM: Demografik Özellikler

- A) Unvanı: Öğretmen ( ) Müdür yardımcısı ( ) Okul müdürü ( )  
 B) Cinsiyetiniz: Kadın ( ) Erkek ( )  
 C) Yaş: .....  
 D) Kıdem: .....  
 E) Medeni durum: Evli ( ) Bekâr ( )  
 F) Eğitim düzeyi: .....  
 G) Ödül alıp/almama durumu: Ödül Aldım ( ) Ödül almadım ( )  
 H) Ceza alıp/almama durumu: Ceza Aldım ( ) Ceza almadım ( )  
 I) Çalıştığı ilçe: Pamukkale ( ) Merkezefendi ( )



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.02.2022-E.166666

## II. BÖLÜM: İşle Bütünleşme Ölçeği

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.	1	2	3	4	5
2. Yaptığım işin amaç ve anlamı <i>10.301.1.58</i>	1	2	3	4	5
3. Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini fark etmem.	1	2	3	4	5
4. İşimde kendimi canlı ve güçlü hissediyordum <i>19.05.2022</i>	1	2	3	4	5
5. İşim bana heyecan verir.	1	2	3	4	5
6. Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	1	2	3	4	5
7. İşim bana ilham verir.	1	2	3	4	5
8. Sabah kalktığımda işe gitmeye istekli olurum.	1	2	3	4	5
9. Yoğun tempoda çalıştığımda kendimi mutlu hissedirim.	1	2	3	4	5
10. Yaptığım işle gurur duyarım.	1	2	3	4	5
11. Çalışırken adeta işime gömülürüm.	1	2	3	4	5
12. Çok uzun süre çalışmaya devam edebilirim.	1	2	3	4	5
13. İşim benim için gelişim fırsatlarıyla doludur.	1	2	3	4	5
14. Çalışırken kendimi işime kaptırırım.	1	2	3	4	5
15. İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım	1	2	3	4	5
16. Kendimi işe çok kaptırdığım için işten kopmakta zorlanırım.	1	2	3	4	5
17. İşler yolunda gitmediği zamanlarda bile kararlı davranışımı sürdürürüm.	1	2	3	4	5



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



**Ek 3: Ölçek Kullanım İzni**

Merhaba Zeynep Hanım,

Ölçeği kullanmanız uygundur, yalnız ölçeği ben geliştirmedim, Schaufeli ve arkadaşlarının geliştirdiği (2002) ölçeği Türkçe'ye çevirerek çalışmamda kullanmıştım.

Bilginize, iyi çalışmalar dilerim,

Esra Bal

---

**Gönderen:** Zeynep Akca  
<zeynepakca2005@hotmail.com>  
**Gönderildi:** 5 Aralık 2021 Pazar 23:40:51  
**Kime:** Esra BAL  
**Konu:** ÖLÇEK KULLANIM İZNİ

Esra Hocam merhabalar. Pamukkale Üniversitesinde Eğitim bilimleri Enstitüsünde yüksek lisans yapıyorum. Bilimsel çalışmamda veri toplamak amacıyla "Self-efficacy, Contextual Factors and Well-being: the Impact of Work Engagement. " adlı doktora çalışmanızda geliştirdiğiniz "İşle bütünleşme ölçeği" adlı ölçeğinizi kullanmak için iznimize ihtiyaç duymaktayım. İzin verirseniz çok sevinirim. Dönütünüzü bekliyorum.

İlginiz için teşekkürler.



## ÖZGEÇMİŞ