

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**REHBERLİK ve PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN İŞLE BÜTÜNLEŞME DÜZEYLERİNİN BEŞ  
FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, İŞ DOYUMU ve ÖZNEL İYİ  
OLUŞLA İLİŞKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Zeynep BAŞ ATİK**

**TRABZON**  
**Haziran, 2018**

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**REHBERLİK ve PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN İŞLE BÜTÜNLEŞME DÜZEYLERİNİN BEŞ  
FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, İŞ DOYUMU ve ÖZNEL İYİ  
OLUŞLA İLİŞKİSİ**

**Zeynep BAŞ ATİK**

**Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nce Yüksek Lisans  
Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

**Tezin Danışmanı**  
**Dr. Öğr. Üyesi Serpil REİSOĞLU**

**TRABZON**  
**Haziran, 2018**

**KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne**

**Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 28/06/2018**

**Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Serpil REİSOĞLU .....**

**Üye : Doç. Dr. Fikret GÜLAÇTI .....**

**Üye : Dr. Öğr. Üyesi Fatma ALTUN .....**

**Onay**

**Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.**

**Prof. Dr. Nevzat YİĞİT  
Enstitü Müdür V.**

## ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Karadeniz Teknik Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

Zeynep BAŞ ATİK

28/06/2018

## ÖN SÖZ

Pozitif psikolojinin bir kavramı olan işle bütünleşme çalışan davranışlarına yönelik yeni bir yaklaşımdır. Günümüze kadar çalışan davranışlarına yönelik yapılan çalışmalarda genellikle çalışanların olumsuz tutum ve davranışlarına odaklanılmış, işe ve çalışmaya dönük olumlu tutum ve davranışların gelişmesine katkı sağlayan çalışmalar ihmal edilmiştir. Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarının etkisiyle ortaya çıkan işle bütünleşme kavramının bu ihmalin telafisine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırmada öğretmenlerin işle bütünleşme durumları çeşitli demografik değişkenlere, kişilik özelliklerine, iş doyumu seviyelerine ve öznel iyi oluş düzeylerine göre incelenmiş ve bu değişkenler arasındaki bağ ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmanın tamamlanması sürecinde emeği olan hocalarım Prof. Dr. Hikmet YAZICI, Prof. Dr. Mustafa ŞAHİN, Prof. Dr. Hatice ODACI ve tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Serpil REİSOĞLU'na, tez izleme sürecinde verdikleri dönütlerle çalışmamın tamamlanmasına katkı sağlayan Arş. Gör. Ayşe KALYON ve Arş. Gör. Cansu TOSUN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Aynı zamanda verilerin toplanması aşamasında yardımcı olan tüm öğretmen ve yöneticilere ve ismini sayamadığım tüm hocalarıma ve dostlarıma teşekkür ederim. Son olarak, sevgili eşim Alper ATİK, annem Fatma BAŞ, babam Tayyip BAŞ, kardeşlerim Sevgi BAŞ, Hamide Sevde BAŞ ve İkra Zarife BAŞ'a ettikleri dualar, gösterdikleri sabır ve sonsuz destekleri için teşekkür ederim.

Zeynep BAŞ ATİK

## İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
ÖZET .....	x
ABSTRACT .....	xiii
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvi
<b>1. GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
1. 1. Araştırmanın Amaçları .....	5
1. 2. Araştırmanın Hipotezleri .....	6
1. 3. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi.....	7
1. 4. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	8
1. 5. Araştırmanın Varsayımları .....	8
1. 6. Tanımlar .....	8
<b>2. LİTERATÜR TARAMASI.....</b>	<b>10</b>
2. 1. İşle Bütünleşme.....	10
2. 1. 1. William A. Kahn.....	12
2. 1. 2. Maslach ve Leiter.....	14
2. 1. 3. Schaufeli ve Arkadaşları .....	15
2. 1. 4. İşle Bütünleşmenin Alt Boyutları.....	16
2. 1. 5. İşle Bütünleşmenin Diğer Kavramlarla İlişkisi .....	17
2. 1. 6. İşle Bütünleşme İle İlgili Yapılan Çalışmalar .....	20
2. 2. Beş Faktör Kişilik.....	33
2. 2. 1. Kişiliğin Tanımı.....	33
2. 2. 2. Kişilik Kuramları .....	34
2. 2. 2. 1. Psikanalitik Kuram.....	35
2. 2. 2. 2. Biyolojik Kuram.....	36
2. 2. 2. 3. Hümanistik Yaklaşım .....	36
2. 2. 2. 4. Davranışçı ve Sosyal Öğrenme Kuramı.....	37
2. 2. 2. 5. Bilişsel Kuram.....	37

2. 2. 2. 6. Ayırıcı Özellik Yaklaşımı .....	38
2. 2. 2. 7. Beş Faktör Kişilik Kuramı.....	39
2. 2. 3. İşle Bütünleşme ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İlgili Yapılan Araştırmalar .....	42
2. 3. İş Doyumu .....	44
2. 3. 1. İş Doyumu Teorileri.....	45
2. 3. 1. 1. Kapsam (İçerik) Teorileri.....	45
2. 3. 1. 2. Süreç Teorileri .....	47
2. 3. 2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	50
2. 3. 2. 1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler .....	50
2. 3. 2. 2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	52
2. 3. 3. İşle Bütünleşme ve İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar .....	54
2. 4. Öznel İyi Oluş .....	55
2. 4. 1. Öznel İyi Oluş Kuramları .....	56
2. 4. 2. İşle Bütünleşme ve Öznel İyi Oluşla İle İlgili Yapılan Araştırmalar .....	61
2. 5. Literatür Taramasının Sonucu .....	62
<b>3. YÖNTEM .....</b>	<b>66</b>
3. 1. Araştırmanın Modeli .....	66
3. 2. Araştırma Grubu.....	66
3. 3. Verilerin Toplanması.....	68
3. 3. 1. Veri Toplama Araçları .....	68
3. 3. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu.....	68
3. 3. 1. 2. Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği Türkçe Formu (UWES-TR).....	68
3. 3. 1. 3. Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi .....	70
3. 3. 1. 4. İş Doyumu Ölçeği .....	70
3. 3. 1. 5. Öznel İyi Oluş Ölçekleri .....	71
3. 3. 2. Veri Toplama Süreci .....	72
3. 4. Verilerin Analizi.....	72
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>73</b>
4. 1. Öğretmenlerin Beş Faktör Kişilik Özellikleri, İş Doyumu, Öznel İyi Oluş Puanları (Olumlu olumsuz duygulanım) ile İşle Bütünleşme Puanları Arasındaki İlişkiler .....	74
4. 2. Cinsiyetler Arasındaki İşle Bütünleşme Puan Farklılıkları .....	77

4. 3. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Puanlarının Mezun Olunan Okul Türüne Göre Farklılıkları .....	78
4. 4. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarının İdari Bir Görev Yapmış Olma Durumuna Göre Farklılıkları .....	78
4. 5. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarında Sağlık Durumlarına Göre Farklılıklar .....	79
4. 6. Öğretmenlerin Mesleği Tercih Etme Durumlarına Göre İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılıklar .....	79
4. 7. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarında Ücretten Memnuniyet Durumuna Göre Farklılıklar.....	80
4. 8. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarında Çocuk Sayısına Göre Farklılıklar.....	81
4. 9. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Puanlarının Branşlarına Göre Farklılıkları.....	82
4. 10. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Hizmet Yılları ile İlişkisi.....	83
4. 11. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Puanlarının Okul Yerleşim Yeriine Göre Farklılıkları .....	84
4. 12. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Puanlarının Okul Türüne Göre Farklılıkları.....	85
4. 13. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Puanlarının Yaşam Olayı Deneyimlemeye Göre Farklılıkları .....	86
4. 14. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları.....	86
<b>5. TARTIŞMA .....</b>	<b>88</b>
<b>6. SONUÇLAR ve ÖNERİLER .....</b>	<b>99</b>
6. 1. Sonuçlar .....	99
6. 2. Öneriler .....	100
6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler.....	100
6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler.....	100
<b>7. KAYNAKLAR .....</b>	<b>102</b>
<b>8. EKLER .....</b>	<b>125</b>



9. ÖZ GEÇMİŞ ve İLETİŞİM BİLGİLERİ .....	133
--	-----



## ÖZET

### **Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri, İş Doyumunu ve Öznel İyi Oluşla İlişkisi**

Öğretmenlerin işle bütünleşme durumlarına etki eden çeşitli kişisel, psikolojik değişkenler ve yaşamsal olaylar vardır. Bu çalışmada öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile beş faktör kişilik özellikleri, iş doyumları ve öznel iyi oluşları arasındaki ilişkileri incelemek amaçlanmıştır. Çalışmada ayrıca cinsiyet, medeni durum, kıdem, idarecilik deneyimi, mezun olunan okul türü, sağlık durumu, mesleği isteyerek seçip-seçmeme durumu, alınan ücretten memnuniyet, sahip olunan çocuk sayısı, branş, okulun bulunduğu yerleşim yeri, resmi-özel kurumda çalışma durumu gibi çeşitli demografik ve sosyal değişkenler ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Araştırma grubu, 2016-2017 eğitim öğretim yılında, Trabzon ilinde devlet kurumlarında ve özel kurumlarda (anaokulu-ilkokul-ortaokul-lise) çalışan okul öncesi, sınıf ve branş öğretmenleri olmak üzere toplam 516 öğretmenden oluşmaktadır. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği Türkçe Formu (UWES-TR), Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi, İş Doyumu Ölçeği (Batıgün ve Şahin, 2006), Yaşam Doyumu ve Pozitif-Negatif Duygulanım Ölçeği (PANAS) kullanılmıştır. Veri analizleri için SPSS 20.0 paket programından yararlanılmıştır. Örneklem grubuna ve farklı araştırma değişkenlerine ait bulgular tanımlayıcı istatistik teknikleri ile elde edilmiştir. Diğer analiz işlemlerinde Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı, çoklu doğrusal regresyon analizi, bağımsız t testi, tek yönlü ANOVA teknikleri kullanılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre işle bütünleşmeyi açıklaması bakımından ele alınan değişkenler önem sırasına göre öznel iyi oluş, olumlu duygulanım, hizmet yılı, olumsuz duygulanım, iş doyumunu, sorumluluk ve nevrotizmdir. Söz konusu değişkenler öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerini anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Buna karşın dışadönüklük, yumuşak başlılık, deneyime açıklık ve cinsiyet değişkenlerinin işle bütünleşmeyi yordamada anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet, branş, aldıkları ücret, resmi ya da özel kurumda çalışma, sağlık durumu ve idari görev deneyimi özellikleri ile işle bütünleşmeleri arasında anlamlı farklılığa ulaşılmamıştır. Bununla birlikte medeni durum, mezun olunan okul türü, mesleği isteyerek seçme durumu, sahip olunan çocuk sayısı ve okulun yerleşim yeri değişkenleri ile işle bütünleşme arasındaki ilişkilerde anlamlı farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular ilgili alan yazın ile karşılaştırılarak tartışılmış ve ulaşılan bulgular doğrultusunda çıkarımlarda bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, İşle Bütünleşme, Beş Faktör Kişilik, İş Doyumu, Öznel İyi Oluş



## **ABSTRACT**

### **The Relation of Teachers' Work Engagement Levels with Five Factor Personality Traits, Job Satisfaction and Subjective Well-being**

Several individual and psychological variables and various vital concepts that affect teachers' work engagement exist. This study aims to examine the relation between teachers' work engagement levels and five factor personality traits, job satisfaction and subjective well-being. The study also examines the relation between work engagement and various demographic and social variables such as sex, marital status, seniority, administrator experience, type of the graduated school, health status, choice of profession, satisfaction with salary, number of children, branch, settlement of the school, working for a government agency or private corporation. Findings obtained from this part of the research have been discussed by comparing with relevant literature and made inferences in line with the findings.

In terms of accessibility in 2016-2017 academic year, research sample were composed of preschool, classroom and branch teachers working for government agencies and private corporations (pre-school-primary school-secondary school-high school) in Trabzon. Research data were gathered through Personal Information Form, Utrecht Work Engagement Scale Turkish Form (UWES-TR) to measure the work engagement, Adjective Based Personality Test to identify the five factor personality traits, Job Satisfaction Scale developed by Batıgun and Şahin (2006) to measure job satisfaction and Satisfaction with Life Scale and the Positive-Negative Affect Schedule to measure subjective well-being. For data analyses, it was benefited from SPSS 20.0 package. Information related to the sample group and different research variables were made with descriptive statistical techniques. Pearson product-moment correlation coefficient, Multiple Linear Regression Analysis, Unpaired t Test and One-way ANOVA technique were used as data analysis techniques.

According to the findings, the variables discussed in terms of explaining work engagement are subjective well-being, positive affect, period of service, negative affect, job satisfaction, responsibility and neuroticism in order of priorities. The said variables meaningfully clarify teachers' work engagement level. Nevertheless, it has been found out that the variables such as extroversion, tender-mindedness, openness to experience and sex are not meaningful to predict work engagement. There is no meaningful difference between work engagement and the characteristics of teachers such as sex, branch, salary, working for a government agency or private corporation, health status and

administrator experience. However, it is observed that there are meaningful differences on relations between work engagement and variables such as marital status, type of the graduated school, choice of profession, number of children and settlement of the school. The findings have corresponded to some research findings. The research findings have been discussed with literature findings.

**Keywords:** Teacher, Work Engagement, Five Factor Personality, Job Satisfaction, Subjective Well-being



## TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Araştırma Grubuna İlişkin Bazı Tanımlayıcı Bilgiler .....	67
2.	Değişkenlerin Basıklık-Çarpıklık Katsayıları .....	73
3.	İşle Bütünleşme ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler .....	75
4.	Çoklu Regresyon Modeli Özeti .....	76
5.	Çoklu Regresyon Modelinde İşle Bütünleşmeyi Açıklayan Katsayılar .....	77
6.	Cinsiyetler Arasındaki İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puan Farklılıkları.....	77
7.	İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Puanlarının Mezun Olunan Okul Türüne Göre Farklılıkları.....	78
8.	Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarında İdari Bir Görev Yapmış Olma Durumuna Göre Farklılıklar .....	79
9.	Sağlık Durumuna Göre İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılıklar.....	79
10.	Öğretmenlerin Mesleği İsteyerek Tercih Etme Durumuna Göre İşle Bütünleşme Toplam ve Alt boyut Puanları Arasındaki Farklılıklar.....	80
11.	Ücretten Memnun Olup Olmama Durumuna Göre Toplam İşle Bütünleşme ve Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılıklar .....	81
12.	Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarında Çocuk Sayısına Göre Farklılıkları .....	82
13.	Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarında Branşlarına Göre Farklılıklar.....	83
14.	Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Hizmet Yılları ile İlişkisi.....	84
15.	Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Puanlarının Okul Yerleşim Yerine Göre Farklılıkları .....	85
16.	Okul Türüne Göre İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılıklar .....	85
17.	Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Puanlarının Yaşam Olayı Deneyimlemeye Göre Farklılıkları .....	86

18.	Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları.....	87
-----	--	----



## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>AÇSAP</b>	: Anne Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Merkezi
<b>APA</b>	: Amerikan Psikoloji Derneği (American Psychological Association)
<b>ÇKŞM</b>	: Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü
<b>ERG</b>	: Existence-Relatedness-Growth Theory
<b>MEB</b>	: Milli Eğitim Bakanlığı
<b>SGB</b>	: Sağlık Grup Başkanlığı
<b>TEMŞM</b>	: Terörler Mücadele Şube Müdürlüğü
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>UWES</b>	: Utrecht Work Engagement Scale
<b>VSP</b>	: Verem Savaş Dispanseri



## 1. GİRİŞ

Gelişmiş bir ülke olmanın önemli unsurlarından biri eğitimidir. Bu alanda hizmet veren öğretmenlerin işleriyle bütünleşme düzeylerinin performansları üzerindeki etkisi gerek bireysel gerekse toplumsal açıdan oldukça önemlidir. Yetiştirilen genç neslin eğitim kalitesinde öğretmenlerin işle ilgili tutumları büyük önem arz etmektedir. Öğrenci başarısını etkileyen değişkenler üzerine yapılan araştırmalardan yola çıkan Hattie (2003) başarı üzerinde öğretmenlerin en büyük etkiye sahip değişken olduğunu dile getirmektedir. Bir başka araştırmada ise öğretmenlerin öğrenci başarısı üzerinde %40'lara varan bir fark oluşturarak okula bağlı diğer değişkenleri geride bıraktığı vurgulanmıştır (Scheerens, Vermeulen ve Pelgrum, 1989). Goldhaber (2002) öğretmenlerin öğrenci başarısı üzerindeki etkisini araştırmış demografik özelliklerden ziyade öğretmenin işine duyduğu istek ve arzuyu yansıtan değişkenlerin başarı üzerinde daha belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. Hattie (2003) etkili bir öğretmenin işine bir profesyonel olarak yaklaştığını ve yaptığı işe tutkuyla bağlandığını belirtmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin çalışma hayatındaki tutum ve davranışlarını olumsuz bakış açılarından ziyade olumlu bir çerçeve ile incelemek gerekmektedir.

Amerikan Psikoloji Derneği (APA)'nin 1998 yılındaki yıllık raporuna yazdığı yazıda Seligman (1999) psikoloji biliminin durumu hakkındaki düşüncelerini dile getirmiş ve psikolojinin ihmal ettiği araştırma alanını "pozitif psikoloji" olarak adlandırarak başkanlığı sırasında dikkatlerin bu yeni akıma çekilmesine çalıştığını belirtmiştir. Yazar bu yazısında pozitif psikolojiyi, bireylerin en olumlu özelliklerini anlamayı ve inşa etmeyi vurgulayan yeni bir bilimsel yönelim olarak tanımlamıştır. Bu yönelim ile psikoloji biliminin uzaklaştığı köklerine geri dönerek ve insanların hayatlarını daha tatmin edici kılarak daha üretken bir yaşam oluşturmaya hizmet etme amacının yeniden önem kazanacağına olan inancını ifade etmiştir. Pozitif psikolojinin temelinde insanların güçlü yanlarını vurgulamak, yanlış olan ve olumsuz sonuçlar doğuran olaylardan daha çok; işe yarayan, hayatı olumlu yönde geliştiren olay ve olgulara odaklanmak yatmaktadır. Bu açıdan, pozitif psikolojinin insanların hayatı yaşamaya değer kılan güçlü yanlarına ve olumlu özelliklerine yeterli önemin verilmemesine bir tepki olarak ortaya çıktığı söylenebilir (Luthans, 2002b). 2000'li yıllardan sonra pozitif örgütsel davranış akımlarının gelişmesiyle çalışanların zayıf ve olumsuz yönlerinden ziyade olumlu ve güçlü yanları birçok çalışmada yer almaya başlamıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış akımlarıyla amaçlanan, dikkatlerin olumsuz olandan olumlu olana doğru

kaydırılmasıdır (Hoy ve Tarter, 2011). Bu yaklaşımdan yola çıkarak ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir olumlu psikolojik ve fizyolojik kaynakları içeren olumlu örgütsel davranışların değerlendirmeye alındığı araştırmalara ihtiyaç duyulmuştur (Luthans, 2002a). Eğitimi çağdaş bir seviyeye taşıma çabalarında işine bağlı, çalışmaya istekli, kendini işine verebilen, enerjik, adanmış ve işi ile bütünleşmiş öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple pozitif psikoloji kavramlarından biri olan işle bütünleşme oldukça önemli bir araştırma alanını oluşturmaktadır.

İşle bütünleşmenin ilk olarak işletme sektöründe kullanıldığı görülmektedir. İş yerinde bütünleşmeye ilişkin kavramsal olarak ilk çalışmaları ise William A. Kahn yapmıştır. Kahn (1992) yirminci yüzyılın sonlarında yaptığı değerlendirmelerinde örgütsel davranış araştırmalarının iş motivasyonuna giderek daha fazla önem vermeye başladığını ileri sürmüştür. Kahn (1990), bu değerlendirmeleri sırasında teorik temellerini attığı bütünleşmeyi “örgüt üyesinin kendini iş rolüne harmanlaması” olarak betimlemiştir. Yazara göre işiyle bütünleşmiş bireylerin özellikleri arasında fiziksel, zihinsel, ruhsal, duygusal olarak kendini işine verme vardır. İşletme ve danışmanlık alanında son zamanlarda çok gündemde olan kavram, kapsamı daha geniş olan “çalışan bütünleşmesi” (employee engagement) şeklinde daha sık kullanılırken akademik alanda “işle bütünleşme” (work engagement) kavramı daha fazla tercih edilmektedir (Schaufeli ve Salanova, 2011).

Maslach ve Leiter (1997), bütünleşmenin tükenmişliğin zıt ucu olduğunu iddia etmişlerdir. Yazarlar işle bütünleşmenin, tükenmişliğin bileşenleri olan bitkinlik, sinizm ve başarısızlık hissini tam tersi olan enerji, katılım ve yeterlilikten oluştuğunu ifade etmişlerdir. Bu durumda tükenmişliğin alt boyutlarından alınan puanların tersine çevrilmesinin bütünleşme düzeyini ortaya çıkaracağı düşünülmüştür. Bu sebeple iki değişkenin aynı ölçek ile ölçülebileceği söylenmiştir. Bu yaklaşım, bütünleşme kavramının kendi başına ve bağımsız bir kavram olmadığı düşüncesini oluşturmuştur (Leiter ve Maslach, 2004; Maslach ve Leiter, 1997). Fakat Schaufeli ve diğerleri (2002) bu görüşe katılmamış ve işle bütünleşme kavramının teorik olarak tükenmişliğin antitezi olmasına rağmen, yapısının ve ölçülmesinin tükenmişlikten farklı olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Tükenmişlik üzerine yaptıkları araştırmalar sırasında ağır çalışma şartları ile uzun çalışma saatlerine rağmen üstün bir çaba göstererek işlerini yapmaya devam eden insanlarla karşılaştıklarını ifade eden Schaufeli ve diğerleri (2001), bütünleşmiş olarak tanımlanabilecek olan bireylerin var olduğunu ve işle bütünleşmenin tükenmişlik ve işkoliklikten ayrı ve kendine has özellikleri olduğunu belirtmişlerdir. Farkları olmasına rağmen birbirine bağlı bu iki yaklaşım (Maslach ve Leiter, 1997; Schaufeli vd., 2002) işle bütünleşme kavramının içeriği ve tanımı üzerine yapılan tartışmaların temelini oluşturmuştur (Bakker, 2009; Bakker vd., 2008).

Tükenmişlik ve işle bütünleşmenin alt boyutlarının birbirinin zıt kutbu olup olmadığı ve iki değişkeni ölçmek için tek bir ölçeğin yeterli olup olmadığı soruları farklı araştırmalarda irdelemiştir (Schaufeli ve Salanova, 2011; Smolak, 2012; Sonentag, 2011). Demerouti, Mostert ve Barker (2010), her iki kavramın alt boyutlarının birbirinin zıt ucu kabul edilmesi durumunda tükenmişlik ölçeği puanlarının tersine çevrilmesi ile bütünleşme düzeylerinin elde edileceği düşüncesine şüphe ile yaklaşmışlardır. Bu şüphedeki hareket noktası tükenmişlik ölçeğinde yer alan ifadelerin negatif yönlü olmasıdır. Bir çalışanın yorgun veya bitkin olmadığını belirtmesi enerjiyle dolu olduğu anlamına gelmeyeceği için bitkinlik ve sinizmden alınan düşük puanlar bütünleşmenin boyutları olan zindelik ve adanmanın göstergesi olarak kabul edilemeyebilir. Bununla birlikte aynı araştırmanın bulguları yabancılaşma ve adanmışlığın iki kutuplu tek bir yapı olduğuna işaret ederken bitkinlik ve zindelik boyutlarının birbirinden ayrı fakat yüksek düzeyde ilişkili yapılar olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer sonuçlara ulaşan Smolak'ın (2012) yanı sıra Schaufeli ve Salanova (2011) ile Sonentag (2011) da bütünleşme düzeyini ortaya koymaya çalışan bir ölçeğe tükenmişlik maddelerinin eklenmesinin hem kuramsal hem de ampirik anlamda uygun olmayacağını dile getirmişlerdir. Gonzalez-Roma ve diğerleri (2006) ise zindelik ve bitkinlik maddelerinin enerji alt boyutu, yabancılaşma ve adanma maddelerinin ise özdeşleşme alt boyutu altında toplanarak tükenmişliğin ve bütünleşmenin çift kutuplu iki temel boyut ile ölçülebileceğini öne sürmüşlerdir.

Tükenmişlikle ilişkisine yönelik tartışmalarda bağımsız ve kendine has bir kavram olarak kabul edilen işle bütünleşme için ayrı bir ölçek geliştirme ihtiyacı dile getirilirken bu durum iki noktada özetlenmektedir. İlk olarak, tükenmişlik yaşamayan bir çalışanın işi ile bütünleşmiş olduğunu söylemenin mümkün olmadığı vurgulanmaktadır. Benzer şekilde, işle bütünleşme durumunda olmayan bir çalışanın tükenmişlik yaşadığını iddia etmek de pek mümkün görünmemektedir. İkinci olarak ise, bu iki yapının aynı ölçekten alınan puanlar ile ölçülmesi yapılar arasındaki ilişkilerin ampirik olarak incelenmesini de imkansız hale getirmektedir. Bu nedenle, işle bütünleşme ayrı bir yapı olarak kabul edilmiş ve ayrı bir işle bütünleşme ölçeği geliştirilmiştir (Schaufeli ve Bakker, 2004b).

İşle bütünleşme kavramı özetle, kişinin işini zindellikle yapması ve işine tamamiyle bağlanması anlamına gelmektedir (Hallberg ve Schaufeli, 2006). Başka bir anlatımla, işle bütünleşme, bireyin işini yaparken sürekli olarak ve pozitif duygusal bir motivasyonla dolması durumudur. Tüm bunlarla birlikte bu kavram bireyin işiyle ilgili güçlü seviyede bir zindelik ve memnuniyet halidir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Ulusal alan yazın incelendiğinde İngilizce yazındaki "work engagement" kavramının farklı şekillerde tercüme edildiği, bu konuda henüz bir uzlaşma oluşmadığı görülmektedir. Bazı çalışmalarda kavramın Türkçesi olarak işle bütünleşme karşılığının tercih edildiği

görülmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009; Arı, 2011; Öncel, 2007). Turgut (2011) ise kavramın temsil ettiği enerji, çaba, coşku, gurur, ilham, yoğunlaşma gibi özelliklerin bir tutku haline işaret ettiğini kabul ederek kavramın Türkçe karşılığı olarak “çalışmaya tutkunluk” ifadesini kullanmıştır. Bununla birlikte, kavram için işe cezbolma (Dalay, 2007), işe angaje olma (Güneşer, 2007), işe gönülden adanma (Bal, 2008), işe kapılma (Öner, 2008) gibi karşılıkların da kullanılmakta olduğu görülmektedir. Bu araştırmada ise kavramın karşılığı olarak uzman görüşün alınması ve ulusal alan yazında tercih edilen bir karşılık olması nedeniyle en uygun ifadenin “işle bütünleşme” olduğuna karar verilmiş ve çalışma içinde kavram için bu karşılık kullanılmıştır.

Pozitif psikoloji kavramlarından işle bütünleşmenin eğitim araştırmalarında daha sık yer bulmasıyla eğitim sistemini olumlu etkileyen faktörlerin daha net ortaya konulacağı düşünülmektedir. Yapılan çalışmalarda öğretmenlerin işle bütünleşmesinin bazı demografik değişkenlerle (Kong, 2009; Simbula, Guglielmi ve Schaufeli, 2011), meslektaş desteği (Kirkpatrick, 2009; Simbula vd., 2011), özerklik ve yönetici desteği (Bakker ve Bal, 2010; Hakanen vd., 2006; Konermann, 2011; Simbula vd., 2011), öz yeterlik (Basikin, 2008; Høigaard vd., 2012; Simbula vd., 2011), öğrenci davranış problemleri (Hakanen vd., 2006), örgütsel bağlılık (Hakanen vd., 2006), işten ayrılma niyeti (Høigaard vd., 2012) ve örgütsel vatandaşlık (Konermann, 2011) ile ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Fakat ulusal alan yazında özellikle eğitim kurumlarında çalışanların işle bütünleşmeleri üzerine gerçekleştirilen araştırma sayısı sınırlıdır (Kavgacı, 2014; Öncel, 2007; Sezen, 2014; Sönmez, 2014). Türkiye’de işle bütünleşme ile ilgili yapılan araştırmaların bir çoğununun işletme alanında yapıldığı görülmektedir (Arı, 2011; Bal, 2008; Dalay, 2007; Güneşer, 2007; Öncel, 2007; Öner, 2008; Turgut, 2011).

Eğitim sisteminin temel yapılarından biri olan öğretmenlerin (Hattie, 2003) işleri ile bütünleşme düzeyleri eğitimin kalitesi ve geleceği için çok önemlidir. Schaufeli, Bakker, ve Salanova (2006) işleriyle bütünleşmiş olan çalışanların daha enerjik olacaklarını ve işe dönük daha olumlu bir bakış açısı geliştireceklerini söylemektedir. Bu nedenle, daha kaliteli bir öğretmen kadrosu için öğretmenlerin işleriyle ilgili olumlu bir tavır ve anlayış içinde olmalarını sağlamak gerekmektedir (Kirkpatrick, 2009). Timms, Brough ve Graham’a (2012) göre, okul müdürlerinin çalışanlara ilişkin yürüttüğü insan kaynağı yönetiminde karşılaştığı en büyük sorunlardan biri, zorlayıcı çalışma şartları altında öğretmenlerin motivasyonlarını korumak ve sürdürülebilmek için en uygun stratejik müdahalenin ne olduğuna karar vermektir. Bu çerçevede öğretmenlerin işle bütünleşme seviyelerini etkileyen etmenlerin okul yönetiminde görev alan müdürlere de çok faydalı veriler sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın konusunu belirlerken ulusal yazın incelenerek eğitim çalışanlarının işle bütünleşme düzeylerine etki edebilecek kişilik özellikleri, iş doyumunu seviyesi ve öznel iyi oluş değişkenleri ele alınarak inceleme yapılmıştır. Türk eğitim sistemini geliştirmeye dönük yapılan girişimlerin bir türlü istenilen sonucu yaratamaması, paydaşların hepsini içerecek bütüncül bir yaklaşımdan uzak olunması ve eğitim sisteminde devam eden nitelik sorunu çeşitli raporlarca ortaya konmuştur (Gür ve Çelik, 2009; URL-1, 2014). Milli Eğitim Bakanlığı (2017) 2016-2017 istatistiklerine göre Türkiye'deki resmi ve özel eğitim kurumlarında 993.794 öğretmen görev yapmaktadır. Eğitim sisteminin nitel kapasitesini geliştirmek amacıyla uygulanmak istenen her bir politikada, öğretmen kadrosununun motivasyonları ile mesleklerine ve çalışmalarına dönük algıları ve tutumları hesaba katılmaması, hedeflenen sonuçlara ulaşılamamasına sebep olabilecektir. Bu nedenle öğretmenlerin işlerine yönelik olumlu tutumları hakkında bilgi sunan yeni yaklaşım ve kavramların incelenmesi daha fazla önem kazanmaktadır.

Bu çerçevede öğretmenler iş yerinde yaşanan tükenmişlik, çatışma, iş tatminsizliği gibi olumsuzluklardan çok; insanın ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir güçlü yanları ile psikolojik kapasitesi üzerine odaklanma yolunda pozitif psikoloji kapsamında işle bütünleşme kavramı ele alınmıştır. Araştırmamızın temel amacı ise öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi olmuştur. Yaptığımız çalışmayla öncelikle araştırmanın amacı, önemi, kapsamı ve kısıtları açıklanmıştır. Konuyla ilgili yazın taraması ve konuyla ilgili bilgiler detaylı bir şekilde ifade edilmiş kavramlar açık bir şekilde ortaya konmuştur. Araştırmada uygulanan yöntem, hipotezler, veri toplama araçları, gerçekleştirilen uygulama çalışmaları ve istatistiki analizler anlatılmıştır. Son bölümde ise uygulama sonuçlarına yer verilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik analizleri ile tanımlayıcı ve sonuç çıkarıcı analizlerin sonuçları ve yorumları aktarılmıştır.

## **1. 1. Araştırmanın Amaçları**

Bu araştırmanın temel amacı; beş faktör kişilik özellikleri, iş doyumunu, öznel iyi oluş, cinsiyet ve hizmet yılı değişkenlerinin öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri üzerindeki etkisini açıklamaktır.

Araştırmanın alt amaçları;

1. Kadın ve erkek öğretmenlerin işle bütünleşme puanları arasındaki farklılıkları incelemek.
2. Öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre işle bütünleşme puanları arasındaki farklılıkları incelemek.
3. Öğretmenlerin idari görev deneyimi ve işle bütünleşme puanları arasındaki farklılıkları incelemek.

4. Öğretmenlerin sağlık durumları ve işle bütünleşme puanları arasındaki farklılıkları incelemek.
5. Öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme değişkeni ile işle bütünleşme puanları arasındaki farklılıkları incelemek.
6. Öğretmenlerin aldıkları ücretlerden memnuniyet durumları ile işle bütünleşme puanları arasındaki farklılıkları incelemek.
7. Öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısı ile işle bütünleşme puanları arasındaki farklılıkları incelemek.
8. Öğretmenlerin branş değişkeni ile işle bütünleşme puanları arasındaki farklılıkları incelemek.
9. Öğretmenlerin hizmet yılı ve işle bütünleşme puanları arasındaki farklılıkları incelemek.
10. Öğretmenlerin çalıştığı okulun yerleşim yeri ve işle bütünleşme puanları arasındaki farklılıkları incelemek.
11. Öğretmenlerin resmi veya özel kurumda çalışma değişkeni ile işle bütünleşme puanları arasındaki farklılıkları incelemek.
12. Öğretmenlerin önemli yaşam olayı deneyimleme değişkeni ile işle bütünleşme puanları arasındaki farklılıkları incelemek.
13. Öğretmenlerin medeni durumları ve işle bütünleşme puanları arasındaki farklılıkları incelemek.

## **1. 2. Araştırmanın Hipotezleri**

1. Beş faktör kişilik özellikleri, iş doyumu, öznel iyi oluş, cinsiyet ve hizmet yılı öğretmenlerin işle bütünleşmelerini anlamlı düzeyde açıklar.
2. Kadın ve erkek öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.
3. Öğretmenlerin mezun oldukları okul türü ile işle bütünleşme puanları arasında anlamlı fark vardır.
4. Öğretmenlerin idari görev deneyimi ile işle bütünleşme puanları arasında anlamlı fark vardır.
5. Öğretmenlerin sağlık durumları ile işle bütünleşme puanları arasında anlamlı fark vardır.
6. Öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme değişkeni ile işle bütünleşme puanları arasında anlamlı fark vardır.
7. Öğretmenlerin aldıkları ücretlerden memnuniyet durumları ile işle bütünleşme puanları arasında anlamlı fark vardır.

8. Öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısı ile işle bütünleşme puanları arasında anlamlı fark vardır.
9. Öğretmenlerin branşları ile işle bütünleşme puanları arasında anlamlı fark vardır.
10. Öğretmenlerin hizmet yılı ile işle bütünleşme puanları arasında anlamlı fark vardır.
11. Öğretmenlerin çalıştığı okulun yerleşim yeri ile işle bütünleşme puanları arasında anlamlı fark vardır.
12. Öğretmenlerin resmi veya özel kurumda çalışma değişkeni ile işle bütünleşme puanları arasında anlamlı fark vardır.
13. Öğretmenlerin önemli yaşam olayı deneyimleme değişkeni ile işle bütünleşme puanları arasında anlamlı fark vardır.
14. Öğretmenlerin medeni durumları ile işle bütünleşme puanları arasında anlamlı fark vardır.

### **1. 3. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi**

Eğitim problemlerinin temelinde yatan nedenlerden birinin eğitim-öğretim etkinliklerinin uygulayıcısı konumundaki öğretmenlerin motivasyon sorunu olduğu söylenebilir. Dolayısıyla öğretmenleri işlerine daha olumlu bakmaya iten, onların motivasyonlarını artıran, yaptıkları işi seyerek ve gönülden yapmalarını sağlayan unsurların ortaya konması gerekmektedir. Bu bakımdan, ilgili çalışma kapsamında işle bütünleşme kavramına yönelik gerçekleştirilen çözümlemenin uygulayıcılara ve politika yapıcılara önemli veriler sunması beklenmektedir.

İşle bütünleşme halinin çalışanların hem kendilerine hem de kurumlarına birçok olumlu etkisi olduğu alan yazında sıklıkla yer almaktadır (Demerouti, Bakker, Janssen, De Jonge and Schaufeli 2001; Hakanen vd., 2006; Hakanen ve Schaufeli, 2012; Schaufeli ve Bakker, 2004a). Ayrıca öğretmenlerin işlerine bağlılıkları ve çalışırken duydukları isteğin her geçen gün daha fazla önem kazandığı söylenebilir. Etkili bir öğretmen kadrosunun öğretmenler arasında işe dönük olumlu bir bakış açısının yaygınlaşmasıyla mümkün olabileceği düşünülmektedir (Kirkpatrick, 2009).

Bu çalışmada öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin yordayıcıları olarak çalıştıkları kurumun koşulları, çalıştıkları eğitim seviyesi, yaş, kıdem, cinsiyet, medeni durum, kişilik özellikleri, işten aldıkları doyum istatistiksel olarak karşılaştırılarak araştırma sonunda öğretmenlerin işle bütünleşmelerini anlamaya dönük daha kapsamlı bir analiz ortaya konmaya çalışılmıştır.

Araştırma sonuçlarından yola çıkılarak daha olumlu okul iklimlerinin oluşturulabileceği, eğitim sisteminin kalitesini artırma yönündeki çalışmalara veri sağlanabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin işlerine daha iyi odaklanmalarına, eğitim adına daha yaratıcı uygulamalarda bulunmalarına, ideal çalışma ortamlarından beklentilerine olumlu bir bakış açısıyla daha şeffaf bir şekilde odaklanılmasına hizmet etmesi amaçlanmaktadır. İşle bütünleşme kavramı üzerine yapılan çalışmaların sayısı arttıkça, iş yerindeki olumlu psikolojik süreçlere ilişkin daha gelişmiş modeller geliştirilebilmesi ve konuya ilişkin daha derinlemesine veri elde edilebilmesi mümkün görünmektedir (Hallberg ve Schaufeli, 2006).

#### **1. 4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu çalışma, Trabzon ilinde görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.

#### **1. 5. Araştırmanın Varsayımları**

Öğretmenlerin ölçme araçlarını içtenlikle cevapladıkları varsayılmaktadır.

#### **1. 6. Tanımlar**

**İşle Bütünleşme (Work Engagement):** İşle bütünleşmenin teorik temellerini atan William A. Kahn'a (1990) göre işle bütünleşme "örgüt üyesinin kendini iş rolüne harmanlamasıdır." Kısa süreli ve geçici olmayan bu zihinsel/ruhsal durum aynı zamanda herhangi bir nesneye, olaya, kişiye veya davranışa odaklı değildir ve zihni sürekli kuşatan bir özelliğe sahiptir (Schaufeli, Salanova, González-Romà ve Bakker 2002; Schaufeli ve Bakker, 2004b). Bu kapsamda mevcut araştırmada işle bütünleşme kavramı öğretmenlerin işlerini yaparken kendilerini ne kadar zinde, yoğunlaşmış ve adanmış hissettiklerini yansıtan motivasyonel bir kavram olarak ele alınmıştır.

**Beş Faktör Kişilik (Five Factor Personality):** Kişiliği Güney (2000) "bireyin davranış ve düşünme biçimlerinin, ilgilerinin, ruhsal durumlarının, yeteneklerinin organize olmuş bir bütünleşmesi" olarak tanımlamaktadır. Ayırıcı özellik kuramları çerçevesinde değerlendirilen beş faktör kişilik modeli, beş nitelikte kişilik özelliklerini organize eden ve kişilik farklılıklarını tanımlayan bir kuramdır. Bu beş faktör; "dışadönüklük (extroversion), yumuşak başlılık (agreeableness), sorumluluk (conscientiousness), nevroitiklik (neuroticism) ve deneyime açıklıktır (opennesstoexperience)" (McCrae, Costa ve Dye, 1991).



İş Doyumu (Job Satisfaction): Locke ve Henne (1986) iş doyumunu “bir kişinin işyerindeki işe ilişkin deneyimleri ve işe atfettiği değerlerinin yarattığı duygusal hoşnutluk durumudur” biçiminde tanımlamaktadır. İş doyumunu, bireyin işiyle ilgili nasıl hissettiğini anlatan bir kavramdır. Bireyin işle ve işin çeşitli yönleriyle alakalı sahip olduğu fikirleri ve işle alakalı genel duyguları iş tatmini olarak adlandırılır (Spector, 1997).

Öznel İyi Oluş (Subjective Well-being): Diener'a (1994) göre öznel iyi oluş “bireyin yaşamıyla ilgili bilişsel değerlendirmesiyle olumlu duygulanımların varlığı ve olumsuz duygulanımların yokluğu” olarak tanımlanmaktadır.



## 2. LİTERATÜR TARAMASI

### 2. 1. İşle Bütünleşme

2000'li yıllarda yeni ekonomik şartlarla birlikte çalışanların işleriyle kurdukları psikolojik bağlar da önem kazanmıştır. 21. yüzyılda çalışanların yetenekli olmasının yanında ayrıca işle ilgili ilham verici ve tüm kapasitelerini işe yansıtılabilmelerine olanak sağlayıcı koşulların gereği üzerinde durulmaktadır (Bakker, Albrecht ve Leiter, 2011). Bu noktada, pozitif bakış açısı ile birlikte kişilerin güçlü yönlerine odaklanan yaklaşımların etkisiyle son yıllarda araştırmalara sıkça konu olan işle bütünleşme kavramı ortaya çıkmaktadır. İşle bütünleşme, yabancı yazında yeni bir kavram olmasına rağmen sıklıkla ele alınmaktadır. Bu kavram yerli yazın için daha da yeni bir kavramdır. Kavramın ölçümüne ve kapsamına ilişkin tartışmalar halen sürmekte, çeşitli kuramlar ve buna bağlı olarak ölçüm araçları geliştirilmektedir (Öncel, 2007).

Ulusal alanyazın incelendiğinde İngilizce yazındaki "work engagement" kavramının farklı şekillerde tercüme edildiği, bu konuda henüz bir uzlaşma oluşmadığı görülmektedir. Bazı çalışmalarda kavramın Türkçesi olarak işle bütünleşme karşılığının tercih edildiği görülmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009; Arı, 2011; Öncel, 2007). Turgut (2011) ise kavramın temsil ettiği enerji, çaba, coşku, gurur, ilham, yoğunlaşma gibi özelliklerin bir tutku haline işaret ettiğini kabul edip kavramın Türkçe karşılığı olarak "çalışmaya tutkunluk" ifadesini kullanmıştır. Bununla birlikte, kavram için işe cezbolma (Dalay, 2007), işe angaje olma (Güneşer, 2007), işe gönülden adanma (Bal, 2008), işe kapılma (Öner, 2008), işe bağlılık (Eryılmaz ve Doğan, 2012) gibi karşılıkların da kullanılmakta olduğu görülmektedir. Bu araştırmada ise kavramın karşılığı olarak uzman görüşün alınması ve ulusal alanyazında tercih edilen bir karşılık olması nedeniyle en uygun ifadenin "işle bütünleşme" olduğuna karar verilmiş ve çalışma içinde kavram için bu karşılık kullanılmıştır.

İşle bütünleşme kavramı öz bir ifadeyle, kişinin işine yönelik olarak enerjiyle dolu olması ve işine bütünüyle bağlanması anlamını taşır (Hallberg ve Schaufeli, 2006). Başka bir anlatımla, işle bütünleşme, bireyin sürekli olarak ve olumlu duygusal bir motivasyonla işini yerine getirmesi durumudur. Ayrıca tüm bunlarla birlikte kişinin işiyle ilgili yüksek düzeyde bir canlılık ve memnuniyet halini yansıtmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

May, Gilson ve Harter (2004) işle bütünleşmeyi, işini yaparken zihinsel yeteneklerini, duygularını ve davranışlarını içeren bir biçimde çalışanın tüm benliğiyle işini yapması durumu olarak tanımlamıştır. Asıl olarak bu kavram kişinin yaptığı işi nasıl algıladığıyla

ilgilidir. Kişi yaptığı işi, ilham ve enerji veren, gönülden bir istek ve çabayla ilgilenebileceği; önemli, anlamlı, merak uyandıran ve üzerinde yoğunlaşmasını sağlayan bir uğraş olarak görüyorsa işi ile bütünleşmiş bir çalışan olarak tanımlanabilir (Bakker vd., 2008).

Christian ve diğerleri (2011), Kahn'ın (1990) bütünleşmeye ilişkin tanımlamasından yola çıkarak işle bütünleşme kavramının tanımında iki önemli nokta olduğunu ifade etmektedirler. Yazarlara göre işle bütünleşme, örgütün veya mesleğin belli özelliklerine dönük bir tutumdan ziyade bireyin belli bir işe ilişkin psikolojik bağlılığını içermelidir. İkinci olarak ise işle bütünleşme, bir işin yapılması sırasında bireyin kişisel kaynaklarını işe koşmasıyla ilişkilidir.

Güdüsel bir kavram olan işle bütünleşme, olumlu duyuşsal bir boyuta sahip olmasının yanı sıra enerji ve hareketliliği içeren fiziksel bir boyut ile özdeşleşme ve katılımı içeren bilişsel bir boyutu da kapsar (Schmitt, 2012). Diğer bir ifadeyle, işle bütünleşmiş bireyler işlerini yaparken fiziksel, bilişsel ve duyuşsal kaynaklarını birlikte kullanırlar (Rich vd., 2010; Schaufeli vd., 2002).

İşle bütünleşmeye dönük tartışmalardan biri de kavramın daha durağan olan ve bireyleri birbirinden ayıran bir kişilik özelliği mi yoksa kişiden kişiye değişmekle kalmayıp bireyin farklı zamanlarda farklı düzeylerde yaşadığı değişken ve dinamik bir özellik mi olup olmadığı yönündedir (Dalal, Brumell, Wee ve Thomas, 2008). Bu konuda kesin bir yargıya varılamamış olup kavramın tıpkı diğer birçok örgütsel davranış kavramında olduğu gibi hem bireyler arası hem de bireyin kendi içinde farklılık gösteren bir değişken olduğuna inanılmaktadır (Christina vd., 2011; Dalal vd., 2008).

İşle bütünleşmiş bireylerin, yaşamlarını etkileyen olayları kontrol edebilen, canlı, hareketli, enerji dolu ve öz yeterlikleri yüksek bireyler olduğu ifade edilmektedir (Schaufeli vd., 2001). Ayrıca hayata dönük olumlu tutumları sayesinde bütünleşmiş bireylerin takdir edilme ve tanınma açısından kendi geri bildirimlerini kendilerinin ürettiği belirtilmektedir. İşleriyle olan yoğun ilişkilerinden dolayı yorucu bir gün geçirseler bile işiyle bütünleşme durumunu yaşayan bireyler, pozitif bir yaşantı ile ilişkilendirdiği için yorgunluklarını tatlı bir yorgunluk olarak değerlendirirler. İşle bütünleşmiş bireylerin işe dönük bu derece yoğun bağlılıkları, işkoliklerdeki gibi karşı konulamaz bir çalışma dürtüsünden farklıdır. Aksine işle bütünleşmiş bireyler çalışmayı bir neşe kaynağı olarak görürler (Gorgievski, Bakker ve Schaufeli, 2010).

Bakker ve diğerleri (2011) bütünleşmiş çalışanların yaptıkları işin doğasına yönelik oldukça aktif bir yaklaşım içinde olduklarını savunurlar. Araştırmacılar bu tip bireylerin yaptıkları işin yapısını, kapsamını, işe dair algılarını değiştirerek ya da iş yerindeki sosyal ilişkilerini akıllıca yöneterek işlerini kendileri için daha cazip hale getirip performanslarını en üst düzeyde tutacaklarını ileri sürerler. Bu şekilde işiyle bütünleşmiş çalışanlar işlerini

keyif verici hale getirirken aynı zamanda işlerini bir mücadele, bir uğraş olarak tanımlayıp işle bütünleşme duygularını sürdürmeye çalışırlar. Bir başka ifadeyle, bütünleşmiş bireylerin işleri ile oldukça canlı bir ilişkileri vardır. Hakanen, Perhomeini ve Topinen-Tammer (2008) tarafından yapılan bir çalışma bütünleşme ile bireysel girişimcilik ve yenilikçilik arasındaki ilişkiyi açık bir biçimde ortaya koymaktadır. Çalışmaya göre işiyle bütünleşme yaşayan dışçiler müşterilerinden sürekli geri bildirim almaya çalışmakta, yaptığı işi geliştirmek ve yenilikler yapabilmek için onların fikirlerinden yararlanmayı denemektedirler.

Aşağıda işle bütünleşme ile ilgili kuramcıların görüşlerine yer verilecektir.

### **2. 1. 1. William A. Kahn**

İşle bütünleşme ile ilgili kavramsal ilk çalışmalar William A. Kahn tarafından yapılmıştır. Kahn (1992) yirminci yüzyılın sonlarında yaptığı değerlendirmelerinde örgütsel davranış araştırmalarının iş motivasyonuna giderek daha fazla önem vermeye başladığını ileri sürmektedir. Ayrıca Kahn, insanların atıl bir şekilde muhafaza ettikleri enerjilerini harekete geçirecek bireysel ve sistemsel öğelerin araştırılmasına dönük çalışmalardaki artışa dikkat çekmektedir.

Kahn (1990), Goffman'ın (1961a) çalışmasının kısa süreli yüz yüze temaslar sonucu şekillenen bağlılık ya da ayrılış kavramı üzerinde durduğunu; ancak örgütsel yaşamı düzenlemek için bir süreç olarak ele alınan, duygusal öğelerin eklendiği ve psikolojik karmaşaları açıklayan yeni bir yapıya ihtiyaç olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda, Kahn ile birlikte çalışanların kendilerini işe katmalarının yalnızca belirli bir ana özel olmayıp, kişiliğin de işe koşulması ile daha sürekli hale geleceği söylenebilir. Kahn, Goffman'ın görüşlerinden yola çıkarak, rol içindeki benlik (self-in-role) kavramından söz etmiştir (Callero, 1992). Rol içindeki benlik kavramı, kişinin işi gereği rolünü gerçekleştirirken kendi kişiliğini ne kadar rolüne kattığını ifade eder. Çeşitli psikologlar, sosyologlar ve grup teorisyenlerinin farklı zamanlarda gerçekleştirdikleri çalışmalara bakıldığında şu sonuca ulaşılmaktadır: İnsanlar yapı itibarıyla mevcut bir gruba ya da sisteme dâhil/üye olma konusunda birbirleriyle çelişen iki yönlülüğe sahiptir. İnsan hem kendisini üyelikten geri çekerek grup içerisinde eriyip kaybolmaktan hem de üyeliğe doğru yaklaşarak, diğerlerinden soyutlanmaktan kendisini korur. İnsanın rol içindeki kimliğinin kalibrasyon ayarları şeklinde ortaya çıkan bu itiş ve çekişler, kişiyi içsel iki yönlülükten ve dışsal şartlardan korur (Kahn, 1990). Kişi bu sayede hem doğuştan sahip olduğu bir gruba üye olma ve üyelikten kaçınma iki yönlülüğünü dengeleyecek, hem de bu çelişkiler sonucu ortaya çıkacak olan grup içinde kaybolma veya izole edilme olgularından korunma sağlayacaktır (Demirbaş, 2008).

Kahn (1990) kişisel bütünleşmeyi “örgüt üyelerinin iş rollerinde kendi özlerini kullanmaları” olarak tanımlamıştır. Kişilik bütünleşmesi, çalışanın iş davranışları esnasında eş zamanlı olarak hem yaptığı işi sürdürerek işin gereğince hizmet vermesi hem de işi ile diğer çalışanlar arasındaki ilişkiyi destekleyecek şekilde tercih ettiği benliğini ifade etmesidir. Bu sebeple, Kahn “bütünleşme içinde olan çalışanların rol performansları süresince kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak meşgul ettiklerini ve ifade ettiklerini” dile getirmiş ve kişisel kopma yaşamayı “iş rollerinden kendilerini ayırmaları” olarak tanımlamıştır (akt., Kim, Shin ve Swanger, 2009, s. 97). Bütünleşmiş çalışanlar, işleri ile özdeşleştikleri için işlerinde daha fazla çaba ortaya koyarlar (A. Demir, 2011). Kişisel kopma içinde olan çalışanlar ise iş performansları boyunca kendilerini iş rollerinden fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak geri çekerler (Kim, Shin ve Swanger, 2009). Bu sebeple Kahn’a (1990) göre, fiziksel, duygusal ve ruhsal enerjisini iş rolü için kullanan ve iş rolü ile kendi benliğini ifade edebilen çalışanın işi ile dinamik ve mantıklı bir ilişkisi mevcuttur (akt., Bakker, Schaufeli, Lieter ve Taris, 2008, s. 189).

Katz ve Kahn’a (1966) göre, çalışanın örgütünün taleplerini kabul edebilmesi için işle bütünleşme bir ön şarttır. İşle bütünleşenler örgütün hedeflerini içselleştirir ve doyum ile performans arasındaki ilişki işle bütünleşenler için daha kuvvetlidir (akt., Ceylan, 2010, s. 47). Bu noktada, işle bütünleşme çalışanlar tarafından yapılan bir seçimdir. Diğer bir deyişle, örgütler çalışanları işle bütünleşmeleri için zorlayamazlar; ancak işle bütünleşmiş çalışanları ortaya çıkaracak çalışma ortamları, imkânları ve süreçleri yöneterek bu özelliği geliştirebilirler. Bu sebeple Kahn, işle bütünleşmeyi önemli motivasyonel kavramlardan biri olarak görmektedir. Kanfer’a (1990) göre, bu kavramın motivasyonel bir kavram olarak ele alınmasının nedeni, bireylerin kişisel kaynaklarını ne kadar yoğun ve kararlı bir şekilde rol performanslarını gerçekleştirmeye ayırdıkları ile ilgili olmasıdır (akt., Rich, LePine ve Crawford, 2010, s. 629). Kanfer (1990), ayrılan bu bilişsel ve fiziksel gücün yanında, bireyin tanımlanan rol görevlerine kendisini gelecekte daha derin vereceğini belirtmektedir. Başka bir deyişle işle bütünleşme, bireyin rol gereklerine bilişsel, fiziksel ve duygusal olarak bağlanmasının yanı sıra, bunları parçalanmış bir biçimden ziyade bir bütün ve eş zamanlı olarak devamlılığını sağlamasıdır. Bu nedenle, bu yaklaşımla ele alınan işle bütünleşme, çok boyutlu motivasyonel bir kavram olarak kabul edilebilir (akt., Kurtpınar, 2011, s. 10). Kahn’ın işle bütünleşme kavramı ile bahsettiği psikolojik olarak varlık göstermenin üstündedir. Bu sebeple Kahn (1992) işle bütünleşme kavramını psikolojik var olmanın göstergesi gibi hissettirebilecek özel bir zihinsel durum olarak açıklamıştır (akt., Bakker vd., 2008, s. 189).

Kahn (1990) bu değerlendirmeleri sırasında teorik temellerini attığı bütünleşmeyi “örgüt üyesinin kendini iş rolüne harmanlaması” olarak betimlemiştir. Yazara göre, işiyle

bütünleşmiş bir çalışan iş yerindeki rolünü yerine getirirken kendini fiziksel, bilişsel, duygusal ve zihinsel olarak işine vermekte ve işinde kendini ifade etmektedir. Böylece çalışan ile işi arasında dinamik ve diyalektik bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Çalışan kişisel enerjisini işine verirken aynı zamanda yaptığı iş de çalışanın kendini ifade etmesini sağlamaktadır. Bir başka ifadeyle, Kahn'a (1992) göre birey iş yerinde psikolojik bir var oluş yaşamaktadır. Psikolojik var oluşu daha fazla tecrübe eden çalışan yaptığı işte daha fazla anlam bulabilir ve kişisel olarak daha çok çaba ve zahmet gerektiren işlere olan talebi artabilir. Sonuç olarak, çalışanın hem iş performansının artması hem de kişisel gelişim yolunda önemli bir adım atması mümkün olabilir.

### 2. 1. 2. Maslach ve Leiter

Çalışanın iş yerinde psikolojik olarak var olmasına ilişkin kapsamlı bir kavramsal model oluşturmasına rağmen Kahn (1992) bu yapının nasıl işleneceğine, nasıl araştırılıp kullanılacağına dönük çok fazla bilgi sunmamıştır (Schaufeli, Salanova, Gonzàlez-Romà ve Bakker 2002). Bu konuda bir adım atan Maslach ve Leiter (1997), bütünleşmenin tükenmişliğin zıt ucu olduğunu iddia etmiştir. Yazarlar işle bütünleşmenin tükenmişliğin bileşenleri olan bitkinlik, sinizm ve başarısızlık hissini tam tersi olan enerji, katılım ve yeterlilikten oluştuğunu ifade etmişlerdir. Bu durumda, tükenmişliğin alt boyutlarından alınan puanların tersine çevrilmesinin bütünleşme düzeyini ortaya çıkaracağı düşünülmüştür. Bu yaklaşımda bireylerin işleri ile kurdukları ilişki aynı doğrunun ters uçlarında yer alan tükenmişlik ve zıddı olan bütünleşme tarafından temsil edilen negatif ve pozitif iki kutup arasında değişmektedir (Leiter ve Maslach, 2004). Bu sebeple, iki değişkenin aynı ölçek ile ölçülebileceği söylenmiştir. Bu yaklaşım, bütünleşme kavramının kendi başına ve bağımsız bir kavram olmadığı düşüncesini oluşturmuştur (Leiter ve Maslach, 2004; Maslach ve Leiter, 1997).

Maslach ve Leiter'in "çalışma hayatı alanları modeli" ne göre tükenmişlik duygusu, "iş özellikleri ile işi yapan bireylerin gereksinimleri arasında temel bir uyumsuzluktan ortaya çıkan ve zamanla gelişen bir süreç" tir. Bu modele göre tükenmişlik sendromunun artı ve eksi uçları vardır. İşin gerekleri ile işi yapan bireylerin gereksinimleri arasındaki fark ne kadar büyükse, başka bir deyişle kişi ile işi arasındaki uyumsuzluk ne kadar fazla ise, tükenmişlik duygusu o kadar artar. Aksi halde uyum ne kadar fazla ise, işle bütünleşme olasılığı o kadar fazla olacaktır (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Kahn (1990) ve Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001) modelleri ile işle bütünleşmeyi etkileyen psikolojik koşul ya da öncülleri belirtmiş olmalarına rağmen, bireylerin bu öncüllere neden farklı işle bütünleşme seviyeleri ile karşılık verdiklerini açıklamakta yetersiz kalmışlardır (Saks, 2006).

### 2. 1. 3. Schaufeli ve Arkadaşları

Schaufeli ve diğerleri (2002) işle bütünleşme kavramının teorik olarak tükenmişliğin antitezi olmasına rağmen, yapısının ve ölçülmesinin tükenmişlikten farklı olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Tükenmişlik üzerine yaptıkları araştırmalar sırasında ağır çalışma şartları ile uzun çalışma saatlerine rağmen üstün bir çaba göstererek işlerini yapmaya devam eden insanlarla karşılaştıklarını ifade eden Schaufeli ve diğerleri (2001), işiyle bütünleşmiş olarak tanımlanabilecek olan bireylerin var olduğunu ve işle bütünleşmenin tükenmişlik ve işkoliklikten ayrı ve kendine has özellikleri olduğunu belirtmişlerdir. Farkları olmasına rağmen birbirine bağlı bu iki yaklaşım (Maslach ve Leiter, 1997; Schaufeli vd., 2002) işle bütünleşme kavramının içeriği ve tanımı üzerine yapılan tartışmaların temelini oluşturmuştur (Bakker, 2009; Bakker vd., 2008).

Schaufeli ve Bakker'a göre tükenmişliği ve bütünleşmeyi aynı ölçek ile ölçmek en az iki önemli negatif sonuç doğurmaktadır. Bunlardan ilki, her iki kavramın da mükemmel bir negatif ilişkiye sahip olması makul değildir. Yani bir çalışan tükenmişlik yaşamadığında bu durum o kişinin muhakkak işi ile bütünleşmiş olduğunu göstermez. İkincisi, her iki yapı aynı ölçekle ölçüldüğü zaman bu yapılar arasındaki ilişki deneysel olarak çalışılmaz. Bu sebeple, iki ayrı kavram olan tükenmişlik ve bütünleşme bağımsız olarak değerlendirilmelidir (Schaufeli ve Bakker, 2003).

Tükenmişlikle ilişkisine yönelik tartışmalarda bağımsız ve kendine has bir kavram olarak kabul edilen işle bütünleşme için ayrı bir ölçek geliştirme ihtiyacı dile getirilirken bu durum iki noktada özetlenmektedir. İlk olarak, tükenmişlik yaşamayan bir çalışanın işi ile bütünleşmiş olduğunu söylemenin mümkün olmadığı vurgulanmaktadır. Benzer şekilde, işle bütünleşme durumunda olmayan bir çalışanın tükenmişlik yaşadığını iddia etmek de pek mümkün görünmemektedir. İkincisi, bu iki yapının aynı ölçekten alınan puanlar ile ölçülmesi yapılar arasındaki ilişkilerin ampirik olarak incelenmesini de imkansız hale getirmektedir. Bu nedenle, işle bütünleşme ayrı bir yapı olarak kabul edilmiş ve ayrı bir işle bütünleşme ölçeği geliştirilmiştir (Schaufeli ve Bakker, 2004b).

Maslach ve Leiter, bütünleşmeyi tükenmişliğin tam karşıtı olarak gördüğü enerji, katılım ve etkililik kavramları ile karakterize ederken, Schaufeli ve arkadaşlarına göre bu şekilde tükenmişliğin tam karşıtı olarak görmek bütünleşmeyi açıklamada yetersiz kalmaktadır (Schaufeli vd., 2002). Bu sebeple Schaufeli ve Bakker (2003) Utrecht İşle Bütünleşme (UWES) Ölçeği'ni geliştirmişlerdir. Bu ölçekle Schaufeli ve Bakker daha önceki çalışmalarını da temel alarak işle ilgili olumlu, tatmin edici bir durum olarak tanımladıkları bütünleşmeyi zindelik (vigor), adanma (dedication) ve yoğunlaşma (absorption) boyutları ile karakterize etmişlerdir (Schaufeli ve Bakker, 2003).

Schaufeli ve arkadaşlarının başka bir tanımına göre işle bütünleşme, zindelik (vigor), adanma (dedication) ve yoğunlaşma (absorption) boyutları tarafından şekillendirilen olumlu, doyum verici ve işe dönük bir ruh halidir (Schaufeli vd., 2002). Stabil ve durağan olan bu zihinsel/ ruhsal durum aynı zamanda herhangi bir nesneye, olaya, kişiye veya davranışa odaklı değildir ve zihni sürekli kuşatan bir özelliğe sahiptir. Bu araştırmada işle bütünleşme bu tanım kapsamında incelenmiştir. Christian ve diğerleri (2011) işle bütünleşmeye dönük bu tanımda yer alan yaklaşımın ve bu bağlamda geliştirilen ölçeğin alan yazında en çok kabul gören yaklaşım ve ölçek olduğunu vurgulamaktadır.

#### 2. 1. 4. İşle Bütünleşmenin Alt Boyutları

a. Zindelik (Vigor): Zindelik, çalışırken enerji dolu olma ve zihin dayanıklılığının yüksek olması; bireyin işi için gayret sarf etme isteği, kolay yorulmama ve zorunluluk anında dahi sebat ile karakterize edilmekte ve değerlendirilmektedir (Schaufeli vd., 2002). İşleri söz konusu olduğunda, zindelik düzeyi yüksek olanlar çalışırken genellikle fazla enerji, haz ve dayanma gücüne sahipken; zindelik düzeyi düşük olanlar daha az enerji, haz ve dayanma gücü hissederler. Geliştirilen UWES (Utrecht Work Engagement Scale) ölçeğinde zindelik boyutu iş yaşamında enerji dolu olma, güçlü ve zinde hissetme, işe gitme konusunda isteklilik, tek seferde uzun süre işe devam etme, zihinsel olarak dayanıklı hissetme ve işler kötü gittiğinde dahi sebat etme gibi maddelerle ölçülmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2003).

b. Adanma (Dedication): Adanma anlamlılık, coşku, ilham, gurur ve mücadele hissi ile karakterize edilmektedir (Schaufeli vd., 2002). Geliştirilen UWES (Utrecht Work Engagement Scale) ölçeğinde adanma boyutu "iş anlam ve amaç dolu bulma, işi için coşkulu, ilham dolu olma, yaptığı işten gurur duyma ve işini mücadeleye değer görme" gibi maddelerle ölçülmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2003).

İşle bütünleşmenin adanma alt boyutu, işe katılım (job involvement) kavramından farklı bir kavramdır. Bu sebeple katılım yerine (involvement), adanma (dedication) teriminin kullanımı tercih edilmektedir. Kanungo (1982), Lawler ve Hall'e (1970) göre, adanma gibi katılım kavramı da bireyin işi ya da mesleğine ilişkin psikolojik kimlik açısından tanımlansa da, adanma hem nitelik hem de nicelik açısından bir adım daha ileri gitmektedir (akt., Schaufeli vd., 2002, s. 74). Adanma, olağan kimlik seviyesinden bir adım önde olan, özellikle güçlü bir katılıma ilişkindir. Ayrıca, adanma hem belirli bir bilişsel durumu hem de duygusal boyutu ele alan daha geniş bir bakış açısına sahiptir (Yaldıran, 2010).



c. Yoğunlaşma (Absorption): İşle bütünleşmenin son boyutu olan yoğunlaşma, bireyin işine tam anlamıyla odaklanması ve işine kendini kaptırması, işinde zamanın çabuk geçmesi ve bireyin kendini işten ayırma noktasında zorluk çekmesi ile tanımlanır (Schaufeli vd., 2002). Bireyin işine tamamen kendini vermesi “akış” olarak adlandırılan kavramla yakından ilgilidir. Csikszentmihalyi’ye (1990) göre akış odaklanmış dikkat, açık bir zihin, beden ve zihin bütünlüğü, zahmetsiz konsantrasyon, tam kontrol, özbing kayı, zaman bozulması ve içsel keyifle adlandırılan optimum deneyim durumudur. Ancak, genellikle akış bütünleşmede olduğu gibi daha yaygın ve kalıcı bir zihin durumu yerine; oldukça özel, kısa vadeli “zirve” deneyimlerine ilişkin daha karmaşık kavramdır (akt., Schaufeli vd., 2002, s. 75). Diğer bir deyişle akış belli bir anda, kısa süreliğine yaşanan doruk deneyimleri ele alırken; bütünleşme uzun vadeli, yayılımı kolay ve kalıcı zihinsel durumları ifade etmektedir. Geliştirilen UWES (Utrecht Work Engagement Scale) ölçeğinde yoğunlaşma boyutu çalışırken zamanın uçup gitmesi, etraftaki her şeyi unutmak, yoğun çalışırken bile mutlu hissetmek, işe kendini kaptırmak ve işten kendini ayıramamak gibi maddelerle ölçülmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2003).

Yukarıdaki tanımlarda da görüleceği gibi, tükenmişliğin direkt karşıtı olan mesleki yetersizlik (Professional inefficacy), bütünleşme kavramına dâhil edilmemiştir. Bunun iki nedeni vardır. Bunlardan ilki, bitkinlik ve sinisizm tükenmişliğin merkezini oluşturmasına rağmen; mesleki yetersizlikle daha az önemli bir rol oynadığına ilişkin birikmiş ampirik kanıtlar mevcuttur (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). İkinci olarak ise, çalışanlar ve denetçiler ile yapılan görüşmeler ve tartışmalardan çıkan sonuçlar bütünleşmenin etkililikten ziyade, yoğunlaşma olarak adlandırılan bir durum olan işe dalma ve kendini kaptırma ile karakterize edilmesidir (Schaufeli vd., 2002). Ayrıca zindelik ve adanmışlığın, tükenmişliğin sinisizm ve bitkinlik boyutlarının zıttı olarak önerilirken; tükenmişliğin üçüncü boyutu (personal accomplishment Self-Efficacy; düşük kişisel başarı hissi) tam olarak zıt bir kavrama sahip değildir (Schaufeli ve Bakker, 2003).

### **2. 1. 5. İşle Bütünleşmenin Diğer Kavramlarla İlişkisi**

Kavramın içeriğine dönük tartışmalar başlangıçta kavramın örgütsel davranış alanında daha önce çokça kullanılan örgütsel bağlılık, vatandaşlık, memnuniyet veya işe katılım gibi kavramlar ile karşılaştırılmasına sebep olmuştur (Schaufeli, 2012). Fakat işle bütünleşmenin, bu kavramlardan ayrıştığı farklı çalışmalarda ortaya konmuştur (Christian vd., 2011; Hallberg ve Schaufeli, 2006; Leiter ve Maslach, 2004; Macey ve Schneider, 2008; Maslach vd., 2001). Aşağıda bu kavramlar arasındaki farklar ele alınacaktır.

Örgütsel bağlılık, kişinin çalıştığı örgüte olan bağlılığı ve sadakati olarak değerlendirilirken, işle bütünleşme işin kendisine yönelik olumlu bir tutumu ifade

etmektedir (Maslach vd., 2001). Ayrıca, kişinin paylaşılan değer ve çıkarlar sonucu işine duygusal olarak bağlanması işle bütünleşmenin sadece bir bölümünü yansıtabilmekte ve bütünleşme için duygusal bağlılık yeterli olmamaktadır (Macey ve Schneider, 2008). Bununla birlikte, çalışmalar işle bütünleşmenin örgütsel bağlılığı ortaya çıkardığını, bir başka deyişle işle bütünleşmenin örgütsel bağlılık için bir öncül olabileceğini göstermektedir (Christian ve Slaughter, 2007; Simons ve Buitendach, 2013).

İşle bütünleşme ile karıştırılan bir başka kavram iş memnuniyetidir. İş memnuniyeti ile işle bütünleşme arasındaki temel fark birincisinin bir doyum halini, ikincisinin ise canlılığı akla getirmesidir (Macey ve Schneider, 2008). İş memnuniyeti yapılan işin çalışanın ihtiyaçlarını karşılama düzeyini yansıtmakta veya işin çalışanı sıkıntı ve zorluklardan kurtarmada ne kadar etkili bir araç olduğunu ifade etmektedir. Çalışanın işiyle olan bağına dönük pek bir bilgi sunmamaktadır (Leiter ve Maslach, 2004).

İşe bağlılık ve katılım veya işi benimseme ve özümseme olarak ifade edilebilen "job involvement" kavramı örgütsel alan yazında işle bütünleşme ile karıştırılan bir diğer kavramdır. Bahsedilen kavram işin kişinin ihtiyaçlarını karşılama noktasındaki önemiyle ilişkili olup bilişsel bir değerlendirmenin sonucu olarak tanımlanmaktadır. İşle bütünleşme ise daha çok çalışanın işini yaparken ortaya koyduğu performans ile bağlantılıdır ve kişinin çalışırken duygularını, davranışlarını ve bilişsel süreçlerini etkin bir şekilde kullanmasını ifade etmektedir. Ayrıca, işe bağlılık bütünleşmede yer alan enerji ve yoğunlaşma boyutlarını kapsamamaktadır. Bu açıdan işle bütünleşme kişinin işiyle olan ilişkisine dönük daha kapsamlı ve ayrıntılı bir bakış açısı ortaya koymaktadır (Leiter ve Maslach, 2004).

Fazladan çalışma istekliliğini yansıtması bakımından işle bütünleşme ile karıştırılan bir diğer kavram işkolikliklerdir. İşkoliklik 'ara vermeksizin çalışmak için duyulan karşı konulamayan bir istek ve baskı' dır. İşkolikler gereğinden ve istenilenden fazla çalıştıkları gibi iş dışında da iş hakkında düşünürler ve konuşurlar. İşkoliklerin işte ve iş dışında işle ilgili harcadıkları süre düşünüldüğünde bu sürenin bireylerin başka aktivitelerini kısıtlayacak oranda bir süre olduğu açıktır (Mudrack, 2006). Snir ve Harpaz (2004) yaptıkları işkoliklik tanımlarında işkoliklerin işleriyle ilgili aktivite ve düşüncelere ayırdıkları bu hatırı sayılır zamanı dışsal herhangi bir zorunluluk olmadan ayırdıklarını vurgularlar. Yapılan çalışmalarda kavram çoğunlukla istenmeyen olumsuz sonuçlara neden olan kötü bir bağımlılık olarak ele alınırken bazı araştırmacılar tarafından işkolikliğin olumlu bir kavram olarak da ele alındığı görülmektedir. Onlara göre işkolik olmak olumlu bir özellik olmakla birlikte aynı zamanda işkolikler de işlerinden zevk alan ve çok çalışkan kişilerdir (Peiperl ve Jones, 2001). İşkoliklik olumlu bir kavram olarak ele alınırsa iş görenin çalışırken işini büyük bir istekle yaptığı ve çalışırken kendini oldukça enerjik hissettiği düşünülmektedir ki bu da işkoliklik kavramının işle bütünleşme kavramına benzemesine

neden olmaktadır. Bu yüzden işkoliklik olumlu bir kavram olarak ele alınmamalı yerine işle bütünleşme kullanılmalıdır (Mudrack, 2006). Çünkü işkolikler işle bütünleşen bireylerden farklı olarak işleri için gereğinden fazla zaman harcarlar ve sağlıklarını tehdit edecek mutluluklarını azaltacak ve sosyal yaşamdaki fonksiyonlarını olumsuz yönde etkileyecek ölçüde fazla çalışırlar (Gorgievski, Bakker ve Schaufeli, 2010). Öte yandan, işle bütünleşmiş bireyler iş dışı hayatlarında yaptıkları aktivitelerden zevk alırlar ve kendilerini zorunda hissettikleri için ya da dışsal bir zorunluktan dolayı çalışmazlar, diğer bir deyişle onlar için çalışmak eğlencedir (Bakker vd., 2011). Bu boyutlarıyla bakıldığında işkoliklerin, işle bütünleşmenin bireye sağladığı eğlenceden veya olumlu duygusal bileşenlerden yoksun kaldıkları söylenebilir (Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008).

Schaufeli, Taris ve Van Rhenen (2008) çalışanların iyi oluşlarına (well-being) yönelik geliştirdikleri modellerinde işkoliklik, işle bütünleşme ve tükenmişlik değişkenlerinin bir bütün olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini analiz etmişlerdir. Araştırma sonuçları bu üç değişkenin amiripik olarak birbirinden ayrıştığını ve çalışanların iyi oluşunu yansıtan üç farklı boyut olarak ele alınabileceğini göstermiştir. Ayrıca, araştırmacılar işkoliklik ile işle bütünleşmenin farklı değişkenlerle farklı düzeylerde ilişkili olduğunu öngörmektedir. Hallberg ve Schaufeli (2006) işle bütünleşme kavramının tükenmişlik ve işkoliklik gibi kavramlardan farklı olduğunu gösteren bulguların var olduğunu, fakat işe ve çalışmaya ilişkin olumlu davranış ve tutumları tanımlayan işi benimseme veya işe bağlılık gibi kavramlardan ne kadar farklılaştığının yeterince test edilmediğini ifade etmişlerdir.

Çalışmalarında bu kavramlar arasındaki farkı ortaya koyan bulgular elde eden araştırmacılar işe bağlılık ve işle bütünleşme kavramlarının birbirlerine teorik olarak referans görevi gördüklerini de belirtmektedirler. Bu yapıların birbiriyle ilişkili olmasına rağmen, yazarlara göre aynı şeyi açıklamamaktadır.

İşle bütünleşme ile ilişkili bir diğer kavram olan akış (flow), kişinin her hangi bir işi yaparken kendini çevreden tamamen soyutlaması, kendini tamamen işine kaptırması ve zihnini yalnızca belli bir uyaran ile sınırlaması anlamına gelmektedir. Kişi akış halindeyken benliğini yaptığı işin içinde kaybeder. Akış durumunda yapılan eylemi gerçekleştirmek için bilinçli bir kontrole pek gerek duyulmaz. İşin yapılması için bir ödüle de ihtiyaç yoktur (Csikszentmihalyi, 1991). Bununla birlikte, akış durumu işle kısa süreli ve en üst düzeyde bir bütünleşmeyi, işle bütünleşme ise daha sabit ve uzun süreli bir durumu ifade etmektedir (Hallberg ve Schaufeli, 2006). Ayrıca akış durumu işe sadece bilişsel olarak katılımı ifade ederken bütünleşmede kişi kendini bilişsel, fiziksel ve duygusal olarak işe vermektedir (May vd., 2004; Rich vd., 2010).

İşle bütünleşme ile karıştırılan bir diğer kavram olarak iş doyumunu, bireyin işiyle ilgili nasıl hissettiğini anlatan bir kavramdır. Bireyin işle ve işin çeşitli yönleriyle alakalı sahip

olduğu fikirleri ve işle alakalı genel duyguları iş doyumunu olarak adlandırılır (Spector, 1997). Herzberg, Mausner, Peterson ve Capwell'e (1957) göre iş doyumunu işe ait faaliyetlere, işin yapıldığı yerdeki çalışma koşullarına, işi yapmaktan dolayı elde edilen prestije, işin iş görene hissettirdiği güvenlik duygusuna ve karşılığında alınan ücrete göre iş görenin doyumunu içeren çok boyutlu bir tutumdur. Porter ve Lawler (1968) iş doyumunun içsel ve dışsal faktörlerden oluştuğunu belirtmişlerdir. İçsel faktörler işin kendisiyle alakalıdır. Bireyin işin kendisinden dolayı doyum alabileceği bağımsızlık, başarı, zafer, kontrol duygusu gibi duygular içsel faktörleri oluştururken iş arkadaşları ile geliştirilen iyi ilişkiler, alınan yüksek ücret, işe yarama duygusu gibi faktörler işin dışında direkt işle ilgili olmayan dışsal faktörleri oluşturur (Porter ve Lawler, 1968'den akt., Doğan, 2009, s. 424). Erickson (2005) iş doyumunu ve işle bütünleşmenin birbirinden farklı kavramlar olduğunu, işle bütünleşmenin iş doyumundan daha geniş bir kavram olduğunu vurgular. İşle bütünleşme hırs ve bağlılıkla ilgili ve harekete geçme anlamı içerirken iş doyumunu doyunluk anlatır. Ayrıca kişinin işinden doyum sağlamasının işinde yapabileceğinin en iyisini yapmak için çabalaması ya da işe gitmek için sabırsızlanması anlamına gelebileceğini söylerken Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001) iş görenin işinden memnun ve mutlu olmasının, yaptığı işle ihtiyaçlarını karşılayabilmesinin birebir iş gören ve iş arasındaki ilişkiye karşılık gelmediğini belirtmektedir.

### **2. 1. 6. İşle Bütünleşme İle İlgili Yapılan Çalışmalar**

Yurtiçinde yapılan çalışmalar tarandığında “work engagement” kavramının Türkçeye pek çok farklı ifadelerle uyarlandığı görülmektedir. Bu uyarlamalar “işe bağlanma” (Açıkgöz, 2009; Agin, 2010), “işle bütünleşme” (Arı, 2011; A. Demir, 2011; Öncel, 2007), “işe gönülden adanma” (Bal, 2008; Çakıl, 2011, Yaldıran, 2010;), “çalışmaya tutkunluk” (Batuk, 2011; Özgür, 2011;), “işe tutkunluk” (Çağlar, 2011), “iş bütünleşmesi” (Demirbaş, 2008), “işe/örgüte cezbolma” (Ertemli, 2011; Esen, 2011), “işe angaje olma” (Güneşer, 2007), “işe adanma” (Kurtpınar, 2011), “iş tutulması” (Metin, 2010) ve “işe bağlılık” (Tuna, 2009) şeklinde gerçekleştirilmiştir.

Yabancı kelimeler, anadile çevrilirken o kelimenin tam karşılığı verilmeye veya eğer anadilde bir karşılığı yoksa kelimeyi anlatacak en yakın uyarlama bulunmaya çalışılır. Bu süreçte yapılan çeviriler veya uyarlamalar, orijinal dile sadık kalınmadan yapıldığında kavramlar farklı anlamlara bürünebilmekte; bu sebeple yanılgılara yol açabilmektedir. Bunlardan birisi de “engagement” kavramıdır. 17. Yüzyılda “yasal veya ahlaki yükümlülük” (URL-2, 2016) anlamında kullanılan “engagement” kelimesi zaman içinde “sözleşme, nişan, bağlantı (URL-3, 2016)” gibi kavramları tanımlamak için kullanılmıştır. Bu noktada Türkçeye uyarlama konusunda çoğunlukla “engagement” ve “involvement” kelimeleri

birbirleriyle aynı anlama sahipmiş gibi kullanılmaktadır. Oysa “involve” kelimesi “paketlemek veya zarflamak (URL-4, 2016)” anlamında katmak, dahil etmek anlamına gelirken; “engage” kelimesi “bir araya getirmek ve birbirine bağlamak (URL-4, 2016)” anlamında bütünleştirme anlamını taşır. Bu hususta “work engagement” kavramının, hem kelimenin orijinal anlamı hem de sahip olduğu içerik gereği Türkçeye işi ile bütünleşme manasını taşıyan bir kavram şeklinde uyarlanması daha doğrudur. Bu sebeple bu çalışmada uyarlama olarak “işle bütünleşme” kavramı kullanılmıştır.

İşle bütünleşme ile ilgili yapılan çalışmaların demografik değişkenler açısından değerlendirildiğinde ulaşılan sonuçlarına başlıklar halinde aşağıda yer verilecektir.

a. Cinsiyet: İşle bütünleşme ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde genel olarak cinsiyet değişkeni açısından alınan puanlar arasında anlamlı bir farklılığa ulaşılmadığı görülmüştür. Öncel (2007) öğretmenler ile yaptığı çalışmasında kadın ve erkek öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Sonuçlara göre kadın ve erkek öğretmenlerin bütünleşme düzeyleri aynı çıkmıştır. Aynı şekilde Açıkgöz (2009), Arı (2011), Batuk (2011), Ertemli (2011), Bayram-Sarıkaya (2016), Yaldıran (2010), işle bütünleşme ile ilgili çeşitli sektörlerde yaptıkları çalışmalarında cinsiyet değişkeni ile işle bütünleşme düzeyi arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşmamıştır. Yılmaz (2009) işle bütünleşmeyi iş motivasyonu düzeyinin bir alt boyutu olarak ele aldığı çalışmasında işle bütünleşme düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa ulaşmamıştır. Ülger (2015) ortaokul öğretmenleri ile yaptığı çalışmasında, Yeke (2015) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmasında benzer sonuçlara ulaşmış ve işle bütünleşme düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa ulaşmamıştır.

Agin (2010) yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeni ile işle bütünleşme eğilimleri arasında yaptığı analizlerde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha yüksek eğilim göstermiştir fakat istatistiksel olarak anlamlı bir farka ulaşmamıştır. Öğretmeler ile yaptığı çalışmasında Kavgacı (2014) benzer sonuçlara ulaşmış, cinsiyet faktörünün öğretmenlerin işle bütünleşmeleri üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmadığını fakat bununla birlikte erkek öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine öğretmenler ile yapılan bir başka araştırmada Sezen (2014) öğretmenlerin cinsiyet değişkenine bağlı işle bütünleşme seviyelerini tüm alt boyutlarıyla incelemiş ve kadın ile erkek öğretmenler arasında işle bütünleşme seviyesinde ve tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa ulaşmamıştır. Fakat Sezen (2014) araştırmasındaki bulguların aritmetik ortalamalarını incelediğinde kadın katılımcıların algılarının, erkek katılımcıların algılarından daha yüksek olduğunu dile getirmektedir. Katılımcıların zindelik

alt boyutuna ilişkin görüşleri incelendiğinde, erkek katılımcıların algılarının, kadın katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarına ilişkin görüşleri incelendiğinde, kadın katılımcıların algılarının, erkek katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Literatürde işle bütünleşme toplam puanı ve alt boyutlarının puanları ayrı ayrı değerlendirildiğinde anlamlı farklılığa ulaşan araştırmalar da bulunmaktadır. Tan (2015) ve Karakaya (2015) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmalarına göre işle bütünleşmenin zindelik alt boyutundan erkeklerin aldığı puanlar daha yüksek olmakta ve istatistiki olarak anlamlı bir fark oluşturmaktadır. İşle bütünleşmenin adanma ve yoğunlaşma alt boyutlarında ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığa ulaşılamamıştır.

Başibüyük (2012) ise yine öğretmenler ile yaptığı araştırmasında erkek öğretmenlerin işle bütünleşme ortalamasının kadın öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çakıl (2011) hemşire ve asistanlar üzerinde yaptığı çalışmasında işle bütünleşmenin alt boyutları ile demografik değişkenlerin (cinsiyet, medeni durum, kadro durumu, çalıştıkları bölüm, yaş, eğitim durumu, çalışma yılı, haftalık çalışma saati, aylık net gelir) arasındaki ilişkiyi incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

b. Medeni Durum: İlgili literatür incelendiğinde işle bütünleşme toplam puanına ve alt boyut puanlarına medeni durum değişkeni açısından bakıldığında, yapılan çalışmalarda değişik sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Kimi araştırmalarda medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılığa ulaşılamazken, anlamlı farklılığa ulaşılan çalışmalarda genel olarak evli olanlar lehine sonuçlara ulaşılmıştır.

Medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılığa ulaşamayan çalışmalar arasında Yeke'nin (2015) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışması, Açıkgöz'ün (2009) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışması, Batuk'un (2011) çeşitli sektör çalışanlarından oluşan örneklem grubu ile yaptığı çalışması, Bayram-Sarıkaya'nın (2016) otizmli çocukların öğretmenleri ile yaptığı çalışması, Çakıl'ın (2011) hemşire ve asistanlar ile yaptığı çalışması vardır.

Bu araştırmaların yanında öğretmenler ile yapılan çalışmalarda Başibüyük (2012) ve Ülger (2015) araştırmalarında medeni durum değişkeni ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Sınıf öğretmenleri ile yaptığı çalışmasında Karakaya (2015), medeni durum ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir ilişki bulamamış fakat işle bütünleşmenin zindelik alt boyutunda, evli bireylerin bekâr bireylere oranla kendilerini daha zinde hissettiği sonucuna ulaşmıştır.

Medeni durum değişkeni açısından evli olan bireyler lehine anlamlı bir farklılığa ulaşan çalışmalar da vardır. Arı (2011), Bal (2008), Çağlar (2011), A. Demir (2011) evli ve bekâr bireylerin işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu ve evli olan bireylerin daha yüksek seviyede işle bütünleşme gösterdikleri sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenler ile gerçekleştirdiğı çalışmasında Tan (2015) işle bütünleşme puanları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmış ve evli olan bireylerin bekâr olanlara göre daha yüksek işle bütünleşme puanlarına sahip olduğunu dile getirmiştir.

Ertemli (2011) hizmet sektöründe çalışanlar ile yaptığı çalışmasında, en yüksek işle bütünleşme seviyesine boşanmış ve dul olanlar sahipken evli ve bekâr olanların işle bütünleşme düzeyleri birbirine oldukça yakın çıkmıştır. Yaldıran (2010) çalışmasında işle bütünleşmenin adanma ve yoğunlaşma alt boyutlarında medeni durum açısından anlamlı bir ilişkiye ulaşmamasına rağmen zindelik alt boyutunda bekâr olanların evli olanlara göre işlerini yaparken daha fazla zinde hissettikleri sonucuna ulaşmıştır.

Sezen (2014) öğretmenlerle ilgili yaptığı araştırmasında öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile medeni durumları açısından yaptığı istatistiksel analizde anlamlı bir farklılığa ulaşmıştır. Bu sonuca göre aritmetik ortalamalar incelendiğinde evli katılımcıların işle bütünleşmeye ilişkin algılarının, bekâr katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların görüşleri işle bütünleşmenin alt boyutları açısından değerlendirildiğinde ise zindelik alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bununla birlikte veriler incelendiğinde, kadın katılımcıların algılarının, erkek katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların adanma alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde, kadın katılımcıların adanmalarının, erkek katılımcıların adanmalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yoğunlaşma alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık mevcuttur. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde evli katılımcıların işle bütünleşmeye ilişkin görüşlerinin, bekâr katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

c. Yaş: İşle bütünleşme ile yaş değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ilgili alanyazında oldukça farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

Bal (2008) çalışmasında yaş ve işle bütünleşme arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve yaşça büyük olan bireylerin işleriyle bütünleşme seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Zindelik ve adanma alt boyutları ile yaş arasında düşük bir düzeyde

de olsa ilişkiye rastlanırken yoğunlaşma boyutu ile yaş değişkeni arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Aynı şekilde A. Demir (2011) polisler üzerinde yaptığı araştırmasında işle bütünleşme düzeyinin yaşla pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yaş arttıkça polis memurlarının işle bütünleşme düzeyleri de artmaktadır. Öncel (2007) öğretmenler ile yaptığı çalışmasında işle bütünleşme düzeyi yüksek olan bireylerin yaşlarının fazla olduğunu belirtmiştir. Demirbaş (2008) İstanbul Deniz Otobüsleri çalışanları ile yaptığı araştırmasında çalışanların yaşları arttıkça işle bütünleşme seviyelerinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır. Ertemli (2011) hizmet sektöründe yaptığı çalışmasını örneklemi çeşitli yaş gruplarına ayırdığı şekliyle çalışanların işle bütünleşme düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşmış ve en yüksek işle bütünleşme düzeyine 50 ve üzeri yaştaki çalışanlar sahipken bunu 42-49 yaş grubu çalışanların takip ettiğini, 34-41 yaş aralığındaki çalışanların ise en düşük düzeyde işle bütünleşmeye sahip olduğunu dile getirmiştir. Ertemli'nin (2011) ulaştığı bu bulgulara göre de yaş ilerledikçe işle bütünleşme düzeyinin arttığı yorumu yapılabilir. Tan (2015) öğretmenler ile gerçekleştirdiği çalışmasında 41 yaş ve üstü öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin daha yüksek ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşmış ve 30-40 yaş grubunun ortalaması da 20-30 yaş grubundan yüksek çıkmıştır. Buna göre 41 ve üstü yaşlarda bulunan öğretmenler diğerlerine göre, 31-40 yaş grubunda bulunanlar 20-30 yaş grubuna göre işleriyle daha bütünleşmiştir. Kısaca Tan'a (2015) göre de yaş arttıkça işle bütünleşme artmaktadır.

Ulaşılan bu sonuçların aksine Başibüyük (2012) öğretmenler ile yaptığı araştırmasında öğretmenlerin yaş değişkenine göre işle bütünleşme ölçeği toplam puan ortalamaları farklılık göstermiştir. Farklı yaş grubundaki öğretmenler, birbirlerinden farklı düzeylerde işle bütünleşme özelliği göstermişlerdir. 51 yaş ve üstü öğretmenlerin işle bütünleşme özellikleri; diğer tüm yaş grubu öğretmenlerden istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde daha düşüktür. Yine 41-50 yaş grubu öğretmenlerin işle bütünleşme özellikleri; 20-30 ve 31-40 yaş grubu öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha düşüktür. 20-30 ve 31-40 yaş grupları arasında işle bütünleşme açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğretmenlerin yaş düzeyleri yükseldikçe, işle bütünleşme özellikleri düşüş göstermiştir.

Sezen (2014) araştırmasında öğretmenlerin işle bütünleşme puanları ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuca göre 20-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin görüşleri; 41-50 yaş arası ve 51 yaş üstü öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın 51 yaş ve üstü öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar işle bütünleşmenin alt boyutları açısından incelendiğinde, katılımcıların yaşlarına göre zindelik boyutuna ilişkin görüşleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. 20-30 yaş arası öğretmenlerin;



41-50 yaş arası ve 51 yaş üstü öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın 51 yaş ve üstü öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Aynı zamanda 31-40 yaş arası öğretmenlerin görüşleri; 41-50 yaş arası öğretmenlerin görüşlerinden farklı olduğu görülmektedir. Bu farklılık ise 41-50 yaş arası öğretmenlerin lehinedir. Katılımcıların yaşlarına göre adanma boyutuna ilişkin görüşleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu durumda, öğretmenlerin adanmışlığa ilişkin görüşlerinin yaşlarına göre değişmekte olduğu söylenebilir. 20-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin görüşleri; 41-50 yaş arası ve 51 yaş üstü öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın 51 yaş ve üstü öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşlarına göre yoğunlaşma boyutuna ilişkin görüşleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu durumda, öğretmenlerin yoğunlaşmaya ilişkin görüşlerinin yaşlarına göre değişmekte olduğu söylenebilir. 20-30 yaş arası öğretmenlerin görüşleri; 41-50 yaş arası ve 51 yaş üstü öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın yine 51 yaş ve üstü öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir.

Ülger (2015) ortaokul öğretmenleri ile yaptığı çalışmasında yaş değişkeni ile işle bütünleşme düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiş ve her üç alt boyutla öğretmenin yaşının istatistiki olarak anlamlı ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna göre işle bütünleşmenin adanma alt boyutuna en çok 30-39 ve 50 ve üstü yaş gruplarındaki öğretmenlerin sahip olduğu, en az işinden memnuniyet ve gurur duyma ise 40-49 yaş ve 29 yaş ve altı yaş gruplarındaki öğretmenler için geçerli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Zindelik alt boyutunda ise benzer sonuçlara ulaşılmış ve bu alt boyutta en sık olumlu görüşe sahip olanlar 50 yaş ve üstü öğretmenler ve sonrasında orta yaş grubu öğretmenlerdir. En az sıklıkta bu boyuta dair görüşe sahip olanlar ise 40-49 yaş grubu öğretmenlerdir. Diğer bir alt boyut olan adanma alt boyutunda da benzer bulgulara ulaşılmış ve yüksek sıklıkta bu alt boyuta dair olumlu görüşe sahip olanlar 30-39 yaş ve sonrasında 50 yaş ve üstü öğretmenler olduğu görülmüştür. Ancak en düşük sıklıkta işi bırakamama, tam konsantrasyon gösterebilen öğretmenler 40-49 yaş grubundadır.

Yeke (2015) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmasında işle bütünleşme düzeyi ve işle bütünleşme boyutlarından zindelik - adanma - yoğunlaşma boyutlarında ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. 41-45 yaş aralığındaki katılımcıların 30 yaşının altındaki katılımcılara göre daha fazla zinde ve adanmış olduğu görülmektedir. 41-45 yaş aralığındaki katılımcılar 46-50 yaş aralığındaki katılımcılara göre daha fazla zinde ve adanmış olabilmektedir. 36-40 yaş aralığındaki katılımcılar 46-50 yaş aralığındaki katılımcılara göre daha fazla işinde yoğunlaşmaktadır. 41-45 yaş aralığındaki katılımcılar ise 46-50 yaş aralığındaki katılımcılara göre daha fazla işinde

yoğunlaşmaktadır. Son olarak 41-45 yaş aralığındaki katılımcılar 30 yaşın altındaki katılımcılara ve 46-50 yaş aralığındaki katılımcılara göre göre daha fazla işle bütünleşmeye sahiptir.

Yaldıran (2010) yaş değişkeni açısından işle bütünleşme seviyesinde anlamlı bir farklılığa ulaşmış ve 35 yaş ve altı çalışanların işle bütünleşme seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ters olarak Çağlar (2011) çalışmasında 36 yaş ve üstü bireylerin işle bütünleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Açıkgöz (2009), Agin (2010), Arı (2011), Batuk (2011) yaptıkları çalışmalarda yaşa bağlı olarak yapılan analizlerde işle bütünleşme ölçeğinden alınan puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulamamışlardır. Yılmaz (2009) işle bütünleşmeyi iş motivasyonu düzeyinin bir alt boyutu olarak ele aldığı çalışmasında işle bütünleşme düzeyi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa ulaşmamıştır.

Çakıl (2011) hemşire ve asistanlar üzerinde yaptığı çalışmasında işle bütünleşmenin alt boyutları ile demografik değişkenlerin (cinsiyet, medeni durum, kadro durumu, çalıştıkları bölüm, yaş, eğitim durumu, çalışma yılı, haftalık çalışma saati, aylık net gelir) arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

d. Gelir: İlgili alanyazında elde edilen gelir ile işle bütünleşme seviyesi arasındaki ilişkiye bakıldığında bu iki değişken arasında genel olarak anlamlı bir farklılığa ulaşılmadığı görülmektedir.

Basikin (2007) Endonezya'da çalışan İngilizce öğretmenleri ile yaptığı çalışmasında öğretmenlerin az bir gelire sahip olmasına rağmen bu durumun öğretmenlerin işle bütünleşmelerini etkilemediği ve öğretmenlerin yüksek düzeyde işle bütünleşme gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanında Açıkgöz (2009) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında aylık hane gelirine ve iş gelirine bağlı olarak yaptığı analizlerde işle bütünleşme ölçeğinden alınan puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulamamıştır. Aynı çalışmada işle bütünleşmenin alt boyutları ile gelir değişkeni arasında yapılan değerlendirmede zindelik ve adanma alt boyutlarında anlamlı farklılığa ulaşılamamasına rağmen yoğunlaşma alt grubundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılığa ulaşmıştır.

Çakıl (2011) hemşire ve asistanlar üzerinde yaptığı çalışmasında işle bütünleşmenin alt boyutları ile demografik değişkenlerin (cinsiyet, medeni durum, kadro durumu, çalıştıkları bölüm, yaş, eğitim durumu, çalışma yılı, haftalık çalışma saati, aylık net gelir) arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Bayram-Sarıkaya (2016) yaptığı çalışmasında otizmli çocuklarla çalışan öğretmenlerde işe adanmışlık ile alınan ücretten memnuniyet derecesi arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin aldıkları ücretlerden memnuniyetleri arttıkça işle bütünleşme düzeyleri de aynı oranda artış göstermektedir.

e. Eğitim: Eğitim seviyesi ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiye bakıldığında Açıköz (2009), Agin (2010), Arı (2011), Çakıl (2011), Ertemli (2011) çalışmalarında öğrenim durumuna bağlı olarak yaptığı analizlerde işle bütünleşme ölçeğinden alınan puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulamamıştır. Yılmaz (2009) işle bütünleşmeyi iş motivasyonu düzeyinin bir alt boyutu olarak ele aldığı çalışmasında işle bütünleşme düzeyi ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa ulaşmamıştır.

Batuk (2011) çeşitli sektör çalışanları ile yaptığı çalışmada üniversite mezunları ve yüksek lisans/doktora mezunları arasındaki işle bütünleşme seviyesi farkını araştırmış ve üniversite mezunlarının yüksek lisans/doktora mezunlarına göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kavgacı (2014) yaptığı çalışmada öğretmenlerin toplam işle bütünleşme, zindelik, adanma ve yoğunlaşma düzeyleri arasında eğitim durumu bakımından anlamlı bir farklılığın var olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuca göre yükseköğretim mezunu olan öğretmenler lisans ve lisansüstü eğitime sahip öğretmenlere göre işleriyle daha fazla bütünleşme yaşamakta, kendilerini işlerinde daha fazla zinde hissedip daha yüksek bir adanma ve yoğunlaşma ile çalışmaktadırlar.

Öncel (2007) öğretmenler ile yaptığı çalışmada eğitim fakültesi mezunları ve diğer fakülte mezunları şeklinde iki ayrı gruba ayrılan öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri arasında yapılan analiz istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerin işle bütünleşme seviyeleri daha yüksek çıkmıştır. Bu araştırmanın aksine Başbüyük (2012) öğretmenler ile yaptığı çalışmada işle bütünleşme düzeyi ile eğitim durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu ve eğitim fakültesi/eğitim enstitüsü mezunlarının işle bütünleşme puanlarının diğer fakültelerden mezun olanlara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yeke (2015) akademisyenler ile çalışmış ve doçentlerin araştırma görevlilerine, araştırma görevlisi doktora ve yardımcı doçentlere göre daha zinde ve adanmışlıklarının yüksek olduğunu söylemiştir. Doçentlerin araştırma görevlilerine, araştırma görevlisi doktora ve yardımcı doçentlere göre işle bütünleşmelerinin daha yüksek oldukları söylenebilmektedir.

Bayram-Sarıkaya (2016) yaptığı çalışmasının sonunda otizmlili çocuklarla çalışan öğretmenlerde işe adanmışlık ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir

ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlara göre ön lisan mezunları işleriyle en fazla bütünleşmiş öğretmenler olurken, en düşük işle bütünleşme seviyesi lisans mezunu öğretmenlerde görülmektedir. Yüksek lisans mezunu öğretmenler ise lisan mezunu öğretmenlere göre daha yüksek işle bütünleşme göstermektedirler.

f. Branş: Yeke (2015) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmasında işle bütünleşme düzeyi ile çalışılan bölüm (işletme fakültesi ve mühendislik fakültesi) değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Batuk (2011) otomotiv sektörü başta olmak üzere, ilaç sektörü ve eğitim sektörü çalışanları ile yaptığı çalışmasında işle bütünleşme düzeyi ile çalışılan sektör arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını araştırmış ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa ulaşmamıştır. Çakıl (2011) hemşire ve asistanlar üzerinde yaptığı çalışmasında işle bütünleşmenin alt boyutları ile demografik değişkenlerin (cinsiyet, medeni durum, kadro durumu, çalıştıkları bölüm, yaş, eğitim durumu, çalışma yılı, haftalık çalışma saati, aylık net gelir) arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Kavgacı (2014) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında öğretmenlerin işle bütünleşme ve işle bütünleşmenin alt boyutları olan zindelik, adanma, yoğunlaşma düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuca göre aritmetik ortalamalar incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeyleri branş öğretmenlerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu durum işle bütünleşmenin tüm alt boyutları için aynıdır. Sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre işleriyle daha fazla bütünleşip daha büyük bir zindelik, adanmışlık ve yoğunlaşma ile çalışmaktadırlar. Bu araştırmanın sonuçlarıyla aynı olarak Sezen (2014) öğretmenler ile yaptığı çalışmasında katılımcıların işle bütünleşmeye ilişkin görüşleri arasında branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa ulaşmıştır. Bu sonuca göre aritmetik ortalamalar incelendiğinde sınıf ve okul öncesi öğretmeni olan katılımcıların işle bütünleşmeye ilişkin görüşlerinin, diğer branş öğretmeni olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların zindelik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarına ilişkin görüşleri arasında branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık mevcuttur. Her üç alt boyutta da okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine kıyasla daha yüksek işle bütünleşme puanlarına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu verilerin tam aksi bir sonuca ulaşan Başibüyük (2012) öğretmenler ile yaptığı araştırmasında işle bütünleşme düzeyi ile branş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu farklılığın nedeni ise sınıf öğretmenlerinin işle bütünleşme özellikleri; diğer tüm branş grubu öğretmenlerden istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde daha düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer

branş grupları arasında işle bütünleşme özelliği açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Ülger (2015) ortaokul öğretmenleri ile yaptığı çalışmasında branş değişkeni ile işle bütünleşme arasındaki ilişkide anlamlı bir farklılığa ulaşılmış ve işle bütünleşme alt boyutları içerisinde yoğunlaşma alt boyutu ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Özellikle en yüksek sıklıkta bu görüşlere İngilizce, Rehberlik ve Tasarım branşlarındaki öğretmenlerin sahip olduğu Sosyal, Fen ve Bilişim branşlarındaki öğretmenlerin ise en düşük sıklıkta öğretmenlik mesleğini tam konsantrasyonla icra ettiklerini göstermektedir.

Bayram-Sarıkaya (2016) yaptığı çalışmasının sonunda otizmlilerle çalışan öğretmenlerde işe adanmışlık ile mezun olunan bölüm arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Otizmlilerle çalışan psikoloji, sınıf öğretmenliği, çocuk gelişimi, okul öncesi öğretmenliği, özel eğitim ve beden eğitimi öğretmenliği branşlarındaki öğretmenlerden çocuk gelişimi mezunu olan öğretmenler en yüksek işle bütünleşme düzeyine sahipken, sınıf öğretmenliği mezunu olan öğretmenler en düşük işle bütünleşme düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

g. Çalışılan Yer: Açıkgöz (2009) sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmasında işe bağlanma ölçeğinin tamamından alınan puanlar incelendiğinde en yüksek puan ortalaması AÇSAP (Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Merkezi) çalışanlarının en düşük puan ortalamasının ise VSD (Verem Savaş Dispanseri) çalışanlarına ait olduğu sonucuna ulaştı. Aynı çalışmada ölçeğin zindelik kısmından alınan puanlarda en yüksek puanı AÇSAP çalışanları, en düşük puanı ise SGB (Sağlık Grup Başkanlığı) çalışanları almıştır. Adanma kısmında en yüksek puan ortalamasını AÇSAP çalışanları, en düşük puan ortalamasını SGB çalışanları almıştır. Yoğunlaşma alt boyutunda ise en yüksek puanı AÇSAP çalışanları, en düşük puanı ise SGB çalışanlarının aldığı görülmüştür. Çalışılan yere göre değerlendirildiğinde AÇSAP çalışanlarının ortalama puanları daha yüksekti fakat aralarında anlamlı bir farklılık yoktu.

A. Demir (2011) polisler üzerinde yaptığı araştırmasında ÇKŞM'de (Çelik Kuvvet Şube Müdürlüğü) çalışan polis memurlarının işle bütünleşme düzeyi TEMŞM'de (Terörle Mücadele Şube Müdürlüğü) çalışan polis memurlarından anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur.

Bayram-Sarıkaya (2016) otizmlilerle çalışan öğretmenler ile yaptığı çalışmasında çalışılan birime göre (okul/rehabilitasyon merkezi) işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

h. Kıdem ve Çalışma Süresi: İlgili alanyazında işle bütünleşme ile kıdem ve çalışma süresi arasındaki ilişkide anlamlı bir farka ulaşmayan sonuçlar vardır (Açıkgöz, 2009; Agin, 2010; Arı, 2011; Batuk, 2011; Çakıl, 2011; Ertemli, 2011; Ülger, 2015). Yılmaz (2009) işle bütünleşmeyi iş motivasyonu düzeyinin bir alt boyutu olarak ele aldığı çalışmasında işle bütünleşme düzeyi ile kıdem ve okuldaki görev süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa ulaşmamıştır.

Bu çalışmaların yanında işle bütünleşme ile kıdem ve çalışma süresi arasındaki ilişkide anlamlı bir farka ulaşılan araştırmalar da vardır.

Çağlar (2011) çalışmasında 5 yıl üstü çalışanların işle bütünleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. A. Demir (2011) polisler üzerinde yaptığı araştırmasında işle bütünleşme düzeyinin meslekteki çalışma süresi ile pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır ve mesleki kıdem arttıkça polis memurlarının işle bütünleşme düzeyleri de artmıştır. Demirbaş (2008), İstanbul Deniz Otobüsleri çalışanları ile yaptığı araştırmasında kıdemli çalışanların işle bütünleşmelerinin tecrübesizlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği dile getirmiş ve tecrübeli çalışanların (11-16 yıl) işle bütünleşme düzeylerinin tecrübesiz (1 yıldan az) çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kavgacı (2014) öğretmenler ile yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin işle bütünleşmeleri ile işlerini yaparken hissettikleri zindelik, adanma ve yoğunlaşma düzeyleri, mesleki kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri mesleki kıdemi ile doğru orantılı olarak artmaktadır. Sonuç olarak, öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça işleri ile daha fazla bütünleşme yaşadıklarını, işlerinde kendilerini daha zinde hissedip daha yüksek bir adanmışlık ve yoğunlaşma ile çalıştıklarını göstermektedir.

Sezen (2014) öğretmenlerin işle bütünleşme seviyeleri ile bulunulan kurumdaki çalışma yılını karşılaştırdığı araştırma sonuçlarına göre şu verileri elde etmiştir: katılımcıların buldukları kurumda çalışma yıllarına göre işle bütünleşmeye ilişkin görüşleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. 2 yıldan az çalışan öğretmenler ve 2-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin görüşleri; 5 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın 5 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Katılımcıların buldukları kurumda çalışma yıllarına göre zindelik boyutuna ilişkin görüşleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. 2 yıldan az çalışan öğretmenler ve 2-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin görüşleri; 5 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın 5 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Adanmışlık boyutuna ilişkin, katılımcıların görüşleri arasında kurumlarındaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Katılımcıların buldukları kurumda çalışma yıllarına göre

yoğunlaşma boyutuna ilişkin görüşleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. 2 yıldan az çalışan öğretmenler ve 2-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin görüşleri; 5 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın 5 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir.

Yeke (2015) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmasında işle bütünleşme değişkeninde ve işle bütünleşme boyutlarından zindelik, adanmışlık alt boyutunda anlamlı bir farklılık çıktığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuca göre Doçentlerin zindelik, adanmışlık ortalaması araştırma görevlileri, araştırma görevlisi doktorlara ve yardımcı doçentlere göre daha yüksek çıkmıştır. Dolayısıyla doçentlerin araştırma görevlilerine, araştırma görevlisi doktorlara ve yardımcı doçentlere göre daha zinde ve adanmışlıklarının yüksek oldukları söylenebilmektedir. Son olarak doçentlerin işle bütünleşme ortalaması araştırma görevlileri, araştırma görevlisi doktorlara ve yardımcı doçentlere göre daha yüksek çıkmıştır. Dolayısıyla doçentlerin araştırma görevlilerine, araştırma görevlisi doktorlara ve yardımcı doçentlere göre iş tutkunluklarının daha yüksek oldukları söylenebilmektedir.

Başıbüyük (2012) öğretmenler ile yaptığı araştırmasında işle bütünleşme düzeyi ile kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşmıştır. 6-10 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin işle bütünleşme özellikleri en yüksek düzeydedir Kıdemi 21 yıl ve daha fazla olan öğretmenlerin ise işle bütünleşme özellikleri en düşük düzeyde bulunmuştur. Kıdem değişkeni; öğretmenlerin işle bütünleşme özelliğini % 8,4 oranında etkilemektedir. Kıdemi 21 yıl ve üstü öğretmenlerin işle bütünleşme özellikleri; kıdemi 5 yıl ve daha az, 6-10 ve 11-15 yıl olanlardan anlamlı düzeyde daha düşük düzeydedir. Bunların dışındaki ikili karşılaştırmalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

i. Çocuk Sahibi Olma: Literatürde çocuk sahibi olma ile işle bütünleşme seviyesi arasında anlamlı farklılıklara ulaşılamamıştır.

Açıkgöz (2009) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında çocuk sahibi olma durumuna bağlı olarak yaptığı analizlerde işle bütünleşme ölçeğinden alınan puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulamamıştır. Benzer şekilde Ertemli (2011) araştırmasında işle bütünleşme düzeyi ile çocuk sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa ulaşmamıştır.

Bayram-Sarıkaya (2016) otizmlili çocuklar ile çalışan öğretmenler ile yaptığı araştırmasında çocuk sahibi olma durumuna göre öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa ulaşamamıştır.

j. İdarecilik Deneyimi: İlgili literatürde öğretmenlerin idarecilik deneyimlerine göre işle bütünleşme düzeylerini araştıran Tan'ın (2015) çalışmasına göre işle bütünleşme puanları idarecilik deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında müdür yardımcılarının ortalamaları öğretmenlere göre daha yüksektir.

Farklı sektörlerde gerçekleştirdiği çalışmasında Bal (2008) da benzer sonuçlara ulaşmış ve işle bütünleşme seviyesi olarak idarecilik görevi olanlar ile olmayanların arasında anlamlı bir farklılığın bulunduğunu ve idareci olarak çalışanların işleriyle daha bütünleşmiş bireyler olduğunu bulgularında belirtmiştir.

Bu çalışmaların aksine idarecilik deneyimi olmayanların daha çok işle bütünleşme gösterdikleri bulgusuna ulaşan araştırmacılar da vardır. Açıkgöz (2009) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmasında hizmet biriminde çalışanların idari birimlerde çalışanlara oranla daha yüksek işle bütünleşme puanları aldıklarını saptadı. Aynı şekilde Yaldıran (2010) otomotiv üretim firmalarının birinin çalışanları ile yaptığı çalışmasında pozisyon açısından değerlendirildiğinde, işle bütünleşmenin tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğunu bulmuştur. Ortalamalar incelendiğinde, çalışanların işle bütünleşme düzeylerinin idarecilerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Arı (2011) ise çalışmasında, çalışanların işle bütünleşme düzeyinin iş yerindeki pozisyona göre (Yönetim görevi içermeyen-Yönetim görevi içeren) anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

k. Mesleği İsteyerek Seçme: Bayram-Sarıkaya (2016) yaptığı çalışmasının sonunda otizmli çocuklarla çalışan öğretmenlerde işe adanmışlık ile mesleği isteyerek seçme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre mesleği isteyerek seçen öğretmenler istemeyerek seçen öğretmenlere göre daha yüksek işle bütünleşme göstermişlerdir.

Literatürde mesleği isteyerek seçme değişkenine göre yapılan diğer çalışma hayatı kavramları arasındaki ilişki araştırmaları bulunmaktadır. Genel olarak sağlık çalışanları ile yapılan araştırmalarda iş doyumunu ve mesleği isteyerek seçme değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve mesleği isteyerek seçenlerin iş doyumunu istemeyerek seçen ve kısmen isteyerek seçen kişilerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kanbay, 2010; Tekmen, 2010). Taşkiran'ın (2013) gerçekleştirdiği çalışmada ulaştığı sonuçlara göre mesleği isteyerek seçenler, istemeyerek seçenlere göre daha az tükenme durumu göstermişlerdir. Mesleğini isteyerek seçmeyenlerin duygusal tükenme puanları hemşire ve ebelerde isteyerek seçenlere göre anlamlı düzeyde farklılık oluşturmuştur (Yıldırım, 2009). Mesleği isteyerek seçen hemşirelerin işlerine karşı tutumları istemeyerek seçenlere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Altuntaş, 2004). Mesleğe bağlılık ile mesleğini



isteyerek seçen ve seçmeyen hemşirelerin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu söylenebilir (Er, 2015).

H. Demir (2017) ve Aymaz (2014) çalışmalarında, çalışanların yaşadıkları örgütün yapısı, politikaları ve iklimi ile ilgili stres kaynakları, örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı mesleği isteyerek seçme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

I. Kurumun Türü: Bayram-Sarıkaya (2016) otizmi çocuklar ile çalışan öğretmenler ile yaptığı çalışmada çalışılan kuruma göre (özel/kamu) işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

## **2. 2. Beş Faktör Kişilik**

### **2. 2. 1. Kişiliğin Tanımı**

Kişilik kelimesi etimolojik olarak incelendiğinde, İngilizcede 'personality', klasik Latince de ise 'persona' olarak ifade edilmektedir (Gümüş, 2009). Persona, antik çağda klasik Roma tiyatrosunda, oyuncuların yüzlerine taktıkları maske anlamına gelmektedir (Nelson, 2011). Kişilik; bireylerin kalıtsal yolla gelen özellikleri ile ailesinden, arkadaşlarından, kültüründen sosyalleştiği bütün çevresinden oluşup, özetle doğuştan gelen özellikler ile sonradan elde ettiği özelliklerinin toplamıdır (E. Eren, 2004).

Birçok ruh bilimci, kişiliği, bir kişinin eşsiz ve göreceli olarak kalıcı davranış kalıpları olarak tanımlar. Diğer bir deyişle, kişilik, kişinin içinde bulunduğu ve bulunacağı uyuma atıfta bulunmaktadır. Aynı zamanda, bir insanı eşsiz kılan yeteneklerin, tutumların, değerlerin ve alışkanlıkların her birine dayanmaktadır (Coon, 1997). Kısacası kişilik, insanın her türlü özelliğini içeren geniş bir kavramdır da denebilir. Karakter, mizaç, benlik ve kimlik gibi kavramlar da kişilikle ilgili tanımlamalarda kullanılmaktadır (Kulaksızoğlu, 1999). Aydın (2002) ve Öztabağ'a (1970) göre bireyin kişiliğini, kalıtsal etkiler, yetenekler, çevresel etkenler ve öğrenme ile gerçekleşen duygu, düşünce ve davranış biçimleri oluşturmaktadır.

Bireyi diğer bireylerden ayıran, tutarlılık ve süreklilik gösteren, bireye özgü özellikler kişiliği oluşturur (Başaran, 2008; Cüceloğlu, 2002; Yeşilyaprak, 2007).

İnsan kişiliği, ruh ya da aklı ve vücudu oluşturan bireyselliğin tamamını; başka bir deyişle, rasyonel psikofizyolojik organizmayı kapsamaktadır. Ruh bilimcilerin bakışına göre, kişilik sadece onu kapsayan toplam niteliklerin özeti değil, bütünü parçası veya tamamıdır. Dahası kişilik, bireyselliğin yönetiminde ve özellikle de bir insanı akranlarından ayırt etme özelliği olan davranış kalıplarında açıkça dışa vurulmaktadır (Harmon, 1955).

Bir başka deyişle de, bireyi diğerlerinden farklı kılan tutum, yetenek, konuşma tarzı, dış görünüş ve çevresine uyum sağlama biçimidir (Baymur, 1994; Sayar, 2008; Senemoğlu, 2005). Güney'e (2000) göre de kişilik, insanın hissetme, düşünme, konuşma, olaylara, durumlara ve insanlara bakış açılarıyla, doğuştan gelen ve sonradan kazanılan ayırt edici özelliklerin oluşturduğu bir bütündür.

Güney (2000) de, sosyal bilimcilerin tanımlama yaparken kişiliğin bazı özelliklerini göz önünde bulundurduklarını tespit etmiştir. Kişiliğin birden çok özelliği vardır ve bunlardan bazıları da aşağıdaki gibidir. Kişilik;"

- Doğuştan getirilen ve çevrenin etkileşimiyle şekillenen özelliklerden oluşur.
- Sosyal ortam içerisinde sergilenen davranışların toplamıdır.
- Planlı bir şekilde oluşan çevrenin ortaya çıkardığı bir olgudur.
- Davranışlara yön verir ve idare eder.
- Bireysel dengenin oluşturduğu bir bütündür.
- Doğuştan getirilen bir mizaca sahiptir ve bu mizaç kişiliğin vazgeçilmez bir özelliğidir."

## 2. 2. 2. Kişilik Kuramları

Birçok yaklaşım, kişiliğin şekillenmesinde ortaya çıkan unsurları ve bu unsurların bireye özgü davranışları nasıl ortaya çıkardığını anlamak ve açıklamak için farklı görüşler ortaya atmışlardır (Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009). Çoğunlukla birbirleriyle bağlantılı olan kişilik yaklaşımları, kişiliğin farklı boyutlarıyla ilgilenmişlerdir (O. Özdemir, P.G. Özdemir, Kadak ve Nasıroğlu, 2012). Bu yaklaşımlar; Psikanalitik, Biyolojik, İnsancıl, Davranışsal ve Sosyal Öğrenme, Bilişsel ve Ayırıcı Özellik Yaklaşımları olarak sınıflandırılabilir.

Psikanalitik yaklaşım, bireyler arasında görülen davranış farklılıklarını bu davranışların altında yatan bilinçaltı süreçlerle açıklarken, biyolojik yaklaşım davranışlardaki farklılık için daha çok kalıtsal özelliklere ve fizyolojik süreçlere dikkat çeker. İnsancıl yaklaşım, farklılıkların daha çok kendini onaylama ve kişisel sorumluluk duygusundan ileri geldiğini, davranışçı ve sosyal öğrenme yaklaşımı, bireyler arasındaki farklılıkların çeşitli koşulların ve beklentilerin sonucu ortaya çıktığını ifade eder. Bilişsel kuramcılar, davranışlardaki bu farklılıkları, bilgi işleme sürecindeki farklılıklarla açıklarken, ayırıcı özellik yaklaşımı ise, ayırıcı özellik yelpazesinde tanımlanan bir takım kişilik özelliklerine farklı derecelerde sahip olma ile kişiler arası farklılıkları açıklar (Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009; Burger, 2006).

### 2. 2. 2. 1. Psikanalitik Kuram

Bu kurama göre kişilik id, ego ve süperegö olmak üzere üç ana birimden oluşmaktadır (Cüceloğlu, 2002). İd, bireydeki içgüdüsel istekleri temsil etmektedir. İd, yalnızca kişisel isteklerimizi tatmin etmeye çalışan bencil yanımızdır. İd'in genel yapısı, fiziksel ve toplumsal sınırlamayı dikkate almadan, sadece kişisel tatmini sağlayacak şeylerle ilgilenmektedir. Ego ise, hayata karşı gerçekçi gözlerle bakmayı ön plana alan örgütlenmiş kişiliği, bir diğer ifade ile bilinçliliği temsil etmektedir. Buna karşın, süperegö ise ahlaki değerleri kapsamakta, içgüdüleri hoş görülebilir kanallara yöneltmektedir. Süperegö, insanın içinde yaşadığı toplumdan ve kültürden edindiği değer yargıları tarafından belirlenmektedir (Cömert, 2009). Psikanalitik kurama göre insan kişiliği, göreli olarak sabittir. Kişiliklerimiz temelde dürtülerle ve yaşamın ilk beş yılındaki çevresel olaylarla belirlenir (Atkinson, Smith, Nolen-Hoeksema, Fredrickson, Bem ve Maren, 1999). Psikanalitik kurama göre, erken çocukluk yaşantılarının yetişkin kişiliğinin biçimlenmesinde önemli bir rolü vardır ve kişilik, yaşamın ilk altı yılında şekillenir. Freud'a göre her birey, oral dönem, anal dönem, fallik dönem, gizil dönem ve genital dönemden geçer. Bu dönemlerin her birinin yetişkin kişiliğine etkisi olduğu için bu dönemlere psikoseksüel gelişim dönemleri adı verilir (Burger, 2006). Bu dönemleri sorunsuz bir şekilde tamamlayan birey, olgun bir kişilik kazanır. Olgun bir kişilik, idin isteklerini ve süperegönün beklentilerini gelişmiş bir ego ile dengeler (Ertuğrul, 2009).

Carl Gustav Jung' a (1983) göre kişilik, birbiriyle etkileşimde bulunan ego, kişisel bilinç dışı ve kollektif bilinç dışı olmak üzere üç alt sistemden oluşur. Kişiliğin bilinçli bölümü olan ego, bilinçli algılar, düşünceler, anılar ve duygulardan oluşur. Kişisel bilinç dışı, egoya ulaşmayan veya egoya ulaştığı halde kişide rahatsızlık yarattığı için geri çevrilmiş düşüncelerin, yaşantıların ve duyguların depolandığı sistemdir. Kollektif bilinç dışı ise, toplumun veya ırkın kalıtım özelliklerinin bireylere aktarıldığı sistemdir. Bir başka deyişle, kişinin daha önceki insanlığın korkularının, kaygılarının ve duygularının saklandığı bilinçaltı sistemdir (akt., Fordham, 1997, s. 33).

Alfred Adler, kişiliği üstünlük arzusu ve aşağılık duygusu kavramları ile açıklamıştır. Bireylerin davranışlarının temelinde aşağılık duygusu vardır. Çevreden gelen baskılar, kişinin mükemmelliğe ve üstünlüğe ulaşma isteği ile uyuşmadığı takdirde kişilik çatışması yaşanır ve bu çatışma aşağılık duygusu ile sonuçlanır. Birey yaşam tarzını bu duygudan kurtulmak için değiştirir ve ona göre şekillendirir. Adler'e göre yaşamın temel amacı, çocukken elde edilen aşağılık duygusundan kurtulup benliği mükemmel ve üstün duruma getirmektir. Çünkü her insanda üstün olma içgüdüğü vardır ve insan kişiliğini, mükemmel ve üstün kılan yaptığı davranışlardır (Adler, 2008).

Erik Erikson (1950, 1963), kişilik gelişimini yaşam boyu devam eden bir süreç olarak ifade eder. Bütün insanların sekiz evreden geçtiğini ve bu evrelerin kişilik gelişiminde yaşamsal önem arz ettiğini belirtir. Bu evreler yaşanırken zaman zaman bunalımlar yaşanabileceğini ve bunalımların aşılma biçimi kişilik gelişiminin yönünü ve ileride yaşanabilecek bunalımları aşma biçimini etkilediğini ifade eder (akt., Burger, 2006, s. 164).

### **2. 2. 2. 2. Biyolojik Kuram**

Biyolojik kuram, sadece fiziksel özelliklerimizin kalıtımla belirlenmediğini aynı zamanda kalıtımın kişiliğimizi de etkilediğini savunan yaklaşımdır. Kişilikteki bireysel farklılıklarının biyolojik farklılıklardan kaynaklandığını öne süren Eysenck, kişilik gelişimindeki farklılıklarının üçte ikisinin biyolojik etmenlere bağlanabileceğini ifade eder (Burger, 2006). Eysenck, kişiliğin, dışadönüklük-içedönüklük, nevrotiklik ve psikotiklik olmak üzere üç boyutunun olduğunu belirtmiştir. Dışadönük insanların, iyimser, gülmeyi ve eğlenmeyi seven, insancıl ve cana yakın özellikler gösterdiğini, içedönük insanların, sessiz, içine kapanık ve karamsar özellikler gösterdiğini ifade eder. Nevrotiklerin, alıngan, kolay ve çabuk tepki veren ve sürekli tedirginlik yaşayan insanlar olduğunu belirtir. Psikotiklerin ise kendine güvenen, düzenli ve dengeli insanlar olduğunu belirtir (Seeman vd., 2001).

### **2. 2. 2. 3. Hümanistik Yaklaşım**

Yaklaşımın öncüsü olan Carl Rogers kişiliği, insancıl bir bakış açısıyla ele almıştır. Rogers'a göre insan doğası gereği mutluluğu arar ve potansiyelini geliştirmek için gayret gösterir. Çünkü insanoğlunun doğası özgürce ve kendi akışına göre işlendiğinde yapıcı ve güvenilirdir (Feist ve Feist, 2002; Murdock, 2013). Rogers, benlik bilincine önem vermiş ve benliğin iki altı sistemden oluştuğunu belirtmiştir. Bu sistemler benlik kavramı ve ideal benlik sistemleridir. Benlik kavramı, bir kimsenin kendisiyle ilgili algılarını, düşüncelerini ve kanaatlerini ifade eder. İdeal benlik ise, bir kimsenin kendisini görmeyi arzuladığı ve olmak istediği benliktir. Kişinin benliği ile ideal benliği arasındaki farkın fazla olması, uyumsuzluğun belirtisidir. Sağlıklı insanlar kendi benlikleri ile ideal benlikleri arasındaki farkı en az hisseden kişilerdir (Ryckman, 2000). Rogers'a (1959) göre bireyin sağlıklı kişilik geliştirmesi, koşulsuz olumlu saygı ortamı içinde yetişmesine bağlıdır. Koşulsuz olumlu saygı, bireyin her durumda sevgi ve saygıya layık olduğu düşüncesidir. Çünkü koşulsuz olumlu saygı, bireyin olumsuz özelliklerini daha kolay kabul etmesine ve benlik

algısının olumlu yönde gelişmesine fırsat verir (akt., Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2014, s. 295).

İnsancıl kuramın bir diğer temsilcisi Abraham Maslow, her bireyin tatmin edilmesi gereken ihtiyaçları olduğunu, bir ihtiyacın belli miktarda doyurulmasıyla başka bir ihtiyacın ortaya çıktığını ve bu ihtiyaçların bir hiyerarşik düzen içinde oluştuğunu ifade eder. Her kültürde aynı olan bu ihtiyaçlar, fizyolojik, güvenlik, ait olma ve sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır. Kişi bu ihtiyaçlarını sırasıyla doyurup kendini gerçekleştirme ihtiyacına ulaşmaya çalışır (Aşan ve Aydın, 2006; Cloninger, 2004; Hodgetts, 1999).

#### **2. 2. 2. 4. Davranışçı ve Sosyal Öğrenme Kuramı**

Davranışçı kuramın temeli Thorndike tarafından atılmıştır. Pavlov'un görüşleri ile yeni bir kimlik kazanmış, Watson'ın yaklaşımıyla nesnel bir alana yönelmiş, Skinner'in edimsel koşullanma görüşü ile yeni bir döneme girmiştir. Bandura'nın gözlem yoluyla öğrenme yaklaşımıyla bilişsel kurama yaklaşmıştır (Ataman, 2004). Davranışçı kurama göre kişilik, bir davranış örüntüsüdür. Bireyin kişiliğini, çocukluktan itibaren çevresel uyarıcılar yoluyla öğrenilen davranışlar oluşturmaktadır. Bireyler fizyolojik ihtiyaçlarını doyumak için davranışta bulunurlar. Eğer bir davranış ihtiyacı giderirse, benzer durumlarda aynı davranışın yapılma olasılığı yüksek olacaktır (Cloninger, 2004).

Albert Bandura, davranışların sadece pekiştirme yoluyla öğrenilmeyeceğini, zihinsel ve çevresel faktörlerin de davranışların öğrenme sürecinde etkili olduğunu ifade eder. Çünkü birçok davranış başkaları model alınarak, taklit edilerek ve gözlem yapılarak öğrenilir. Buna da gözlem yoluyla öğrenme adı verilir (Bacanlı, 2002).

#### **2. 2. 2. 5. Bilişsel Kuram**

Bilişsel kuram, kişilik farklılıklarını, insanların bilgi işleme süreçlerindeki farklılıklara bağlar. Tutarlı davranış kalıplarını, insanların bilgi işleme yollarıyla açıklar. Kişisel yapı kuramıyla bu alanın öncülerinden olan George Kelly (1955), insanoğlunu benzersiz olduğunu savunur ve kişilik farklılıklarının büyük oranda insanların dünyayı yapılandırma şekillerindeki farklılıklardan kaynaklandığını belirtir. Kelly, olayları yorumlamak ve tahmin etmek için kullandığımız bilişsel yapıları kişisel yapılar olarak ifade eder. Hiçbir insanın kişisel yapısı başka bir insaninkine benzemez ve hiçbir insanın zihnindeki yapılar da birbirine benzer şekilde düzenlenmez (akt., Burger, 2006, s. 609).

## 2. 2. 2. 6. Ayırıcı Özellik Yaklaşımı

Ayırıcı özellik yaklaşımını ilk ortaya atan kişi olmasa da, ayırıcı özellikler üzerine bilinen ilk çalışmayı yapan ve ayırıcı özellikleri kişilik psikolojisinde kullanmaya başlayan ilk kişi Gordon Allport'tur (Burger, 2006; Nicholson, 1997). Allport, 1937 yılında yayınladığı "Kişilik: Psikolojik Bir Yorum" (Personality: A Psychological Interpretation) isimli kitabında kişilik ile ilgili 49 farklı tanımına yer vermiş ve kendisi de kişiliği, bireyin içinde var olan ve sergilediği davranışların arkasında yatan güç olduğunu belirtmiştir (akt., Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2014, s. 247). Allport (1961) kişiliği, "Bireyin kendine özgü düşünce ve davranışlarını belirleyen psikofiziksel sistemlerin dinamik örgütlenmesi" olarak tanımlamıştır (akt., Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2014, s. 247). Ayırıcı özellik, kişilerin belirli kişilik özelliklerine ne derece gösterdiğine göre bireyleri sınıflandıran bir yaklaşımdır ve iki önemli varsayıma dayanır: İlki, kişilik özelliklerinin zaman içinde değişmediği, ikincisi, kişilik özelliklerinin durumlara göre tutarlılık ve kararlılık göstermesidir. Ayırıcı özellik araştırmacıları, bir süreklilik üzerinde belli noktalarda olan kişilerin nasıl davranacaklarını tahmin etmek isterler ve davranışların arkasındaki süreçleri açıklarken, insanların belli bir özelliğe ne derece sahip olduklarına bakarlar (Burger, 2006). Allport, kişilik ölçümünde, kişilik araştırmalarında ve kişiliğin tanımlanmasında, grup normlarına göre inceleme ve kendi içinde inceleme olmak üzere iki yaklaşım öne sürmüştür. Grup normlarına göre inceleme yaklaşımı, bütün insanların tek bir boyut üzerinde tanımlanabileceğini varsayar. Bu yaklaşımda, bireyin belli bir özellikten aldığı sonuç diğer bireylerin sonuçlarıyla karşılaştırılır. Herkese uygulanabileceği kabul edilen bu özelliklere, Allport ortak (genel) ayırıcı özellikler adını vermiştir. Bireyi kendi içinde inceleme yaklaşımına göre ise, bireyler arasında tek bir özellik açısından karşılaştırma yapmak yerine, tek bir bireyin kişiliğini oluşturan özelliklerinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Her bireyin kendine özgü temel kişilik özelliklerine sahip olduğunu belirtmiş ve bu bireysel ayırt edici özelliklere kişisel eğilimler adını vermiştir. Kişisel eğilimlerin sayısı kişiye göre farklılık gösterse de, bireylerin kişiliğini en iyi tanımlayan 5-10 arası kişisel eğilime sahip olduklarını belirtmiştir (Burger, 2006; Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2014).

Ayırıcı özellik yaklaşımı temel alan bir diğer kuram Hans Eysenck'in biyoloji temelli faktör analitik ayırıcı özellik kuramıdır. Bu kurama göre, kişilik özellikleri hiyerarşik olarak bölümlere ayrılabilir. Bu hiyerarşinin en alt birimi, kişiye özgü olan veya olmayan tepkiler ya da düşüncelerdir. İkinci düzeyde, benzer koşullarda ortaya çıkan alışkanlık tepkileri, üçüncü düzeyde, alışkanlık tepkilerinden oluşan ayırıcı özellikler yer alır. Hiyerarşinin en üst düzeyinde ise üstün ayırıcı özellikler (tipler) yer alır. Birbirleriyle ilişkisi olan ayırt edici özellikler, üstün ayırıcı özellikleri oluşturmaktadır ve üstün ayırıcı özelliklerin davranış üzerinde büyük etkisi vardır (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2014). Eysenck (1990) faktör

analizi ile elde ettiği, kişiliğin üç boyutunu dışadönüklük, nevrozizm ve psikotizm olarak ifade etmektedir. Bu üç boyuttaki temel kişilik özellikleri, büyük ölçüde genetik olarak belirlenmektedir. Kişilikteki farklılıkların %75'ini kalıtımla, %25'i ise çevresel faktörlerle açıklamıştır. Kişiliğin bu üç boyutu birbirinden tamamen bağımsız değildir. Bireyler tamamen nevrozik ya da tamamen dışadönük olarak adlandırılmaz. Üç boyutun özellikleri de her bireyde, belli miktarda bulunabilir (Burger, 2006; Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2014).

Ayrırcı özellik yaklaşımında öne çıkan bir diğer isim de Raymond Cattell'dir (Burger, 2006). Cattell, birbirleriyle ilişkisi olan özellikleri sınıflandırarak ve birbirlerinden bağımsız olanları ayırt ederek kişiliğin temel yapısını belirleyebileceğini ifade etmektedir. Bu yapıyı oluşturmak için, faktör analizi isimli istatistiksel yöntemi kullanmıştır (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2014). Cattell (1950) ayrırcı özellikleri, yüzeysel ayrırcı özellikler ve kaynak ayrırcı özellikler olarak iki gruba ayırmıştır. Yüzeysel ayrırcı özellikler, birbirleriyle ilişkisi olan ve bir arada gruplanmış gibi görünen ama kaynak ayrırcı özellik tarafından kontrol edilen gözlenebilir davranışlardır. Kaynak ayrırcı özellikler ise, kişiliğin daha derininde yer alan ancak faktör analizi metoduyla ortaya çıkarılabilen ve kişiliğin yapısını oluşturan temel özelliklerdir. Cattell, faktör analizi yöntemiyle yaptığı çalışmalar sonucunda 16 kaynak ayrırcı özellik bulunduğunu ifade etmiş ve 1949 yılında, 16 faktörlü kişilik testini yayınlamıştır (akt., Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2014 s. 261).

Allport'la başlayan, Eysenck ve Cattell'in çalışmalarıyla devam eden ayrırcı özellik çalışmaları ve kişiliğin temel boyutlarını belirleme çabaları 1970'lerin sonunda ve 1980'lerin başında Robert McCrea ve Paul Costa'nın çalışmaları ile yeni bir noktaya ulaşmıştır. Kişiliğin yapısını incelemek amacıyla faktör analizi kullanan McCrea ve Costa, kişiliğin dışadönüklük ve nevrozizm boyutları üzerine odaklanmışlardır. Ancak kısa bir süre sonra deneyime açıklık boyutu da bulmuşlardır. 1985 yılına kadar üç faktörlü kişilik modelini savunan bu iki araştırmacı 1983-1985 yılları arasında yaptıkları çalışmalar sonucunda kişiliğin beş temel boyutu olduğunu keşfetmişlerdir (Feist ve Feist, 2002).

Bu araştırmada, kişilik ile ilgili geliştirilen kuramlardan ayrırcı özellik yaklaşımına, bu yaklaşımın içinde yer alan ve kişilik özelliklerini ölçen beş faktör kişilik modeline yer verilmiştir.

### **2. 2. 2. 7. Beş Faktör Kişilik Kuramı**

Beş faktör kişilik modeli, beş boyutta isimlendirilmektedir. Bunlar, Dışadönüklük, Nevrozizm, Yumuşak Başlılık (Uyumluluk), Sorumluluk (Özdisiplin) ve Deneyime Açıklıktır (McCrea ve Costa, 2003). Aşağıda beş faktör kişilik modelinin alt boyutları açıklanmaktadır.

a. Dışadönüklük: Bu boyutun bir ucunda aşırı dışadönükler, diğer ucunda ise içedönükler yer alır (Costa ve McCrae, 1992). Hayat dolu, neşeli, heyecanlı, konuşkan, sosyal olma dışadönüklüğü ifade eder. Bununla birlikte, sosyallik, insanlarla beraber zaman geçirme, liderlik, eğlenceden hoşlanma ve arkadaşça davranma gibi özellikler dışadönüklük boyutunu temsil etmektedir (Somer, Korkmaz ve Tartar, 2002). Dışadönükler, oldukça sosyal kişilerdir, aynı zamanda enerjik, sıcakkanlı, iyimser ve girişkendirler (Burger, 2006). Motivasyon kaynakları, ödül kazanmak ve üstün olmaktır. Dışadönükler, psikolojik yardım almaya daha az ihtiyaç duyarlar (Kahveci, 2001). Bu boyutun diğer ucunda yer alan içedönüklük; çekingenlik, edilgenlik, temkinlilik olarak ifade edilebilir. İçedönükler, sessiz, içe kapanık, çok fazla arkadaşı olmayan, genellikle yakın arkadaşları dışında yalnız kalmayı tercih eden bireylerdir (Eysenck ve Eysenck, 1969). İçedönükler, dışadönüklerin özelliklerine sahip değiller fakat bu, içedönüklerin enerjisi olmayan asosyal kişiler olduğu anlamına gelmez. İçedönükler soğuk değil çekingen, seyirci değil bağımsız, uyuşuk değil ağır adımlı kişilerdir (McCrae ve Costa, 2003).

b. Nevrotiklik (Duygusal Dengesizlik): Nevrotiklik düzeyi düşük olan bireyler, genellikle sakin, uysal, olumlu duygular yaşamaya eğilimli, duygusal iniş çıkışları yoğun olmayan, kendine güvenleri ve yaşam doyumları yüksek bireyler olarak nitelenebilir (Costa ve McCrae, 1992). Nevrotiklik düzeyi düşük bireyler, belirli bir duygusal kararlılık gösterirler, beklenmedik tepkiler vermezler, çok fazla duygusal iniş çıkışlar yaşamazlar (Eysenck ve Eysenck, 1969). Bu faktörde düşük puan alan bireyler, aşırı ve uyumsuz duygusal tepkiler vermeyen, rahat, sakin ve uyumlu kimselerdir (McCrae ve Costa, 2003). Nevrotiklik faktöründen yüksek puan alan kişiler, karmaşık duygular yaşadıkları için takıntılı düşüncelere ve düşmanca tepkilere başvurabilirler (Somer, Korkmaz ve Tartar, 2002). Nevrotizm boyutunda yüksek puan alan kişiler, güvensiz, kaygılı, kendine acıyan ve stresle alakalı psikolojik rahatsızlıklar yaşamaya daha yatkın kişilerdir (McCrae ve Costa, 2003).

c. Yumuşak Başlılık (Uyumluluk): Uyumlu bireyler dostça, sıcakkanlı, işbirlikçi ve güvenilir ilişkiler kurarlar. Ayrıca bu kişiler, alçak gönüllü, esnek, destekleyici ve diğer insanlarla duygusal yakınlık kurabilen kişilerdir (McCrae ve John, 1992). Bu faktörden yüksek puan alan bireyler, güvenilir, sadık, cömert, kabul edici, şefkatli, iyi huylu ve yardımseverdir ve rekabetten çok işbirliği yapmaya isteklidir (Burger, 2006; McCrae ve Costa, 2003). Uyumluluk faktörünün olumsuz ucunda, şüpheli, cimri, eleştirici, çabuk kızan, kavgacı ve soğuk gibi kaba özellikler yer almaktadır. Bu kişiler, kıskançlık, benmerkezci ve kinci duyguları sıklıkla yaşarlar. Başkalarına karşı düşmanca davranma



ve kayıtsız kalma eğilimleri vardır (Digman, 1990). Uyumluluğu düşük bireyler, kuşkulu ve düşmanca özellikler gösterebilirler. Bu kişiler inançları ve değerleri için kavgayı bile göze alabilirler (Burger, 2006).

d. Sorumluluk (Özdisiplin): Sorumluluk sahibi kişiler; disiplinli, dikkatli, düzenli, kararlı, organize ve başarma duygusu yüksek bireylerdir (McCrea ve Costa, 2003). Bu faktörden yüksek puan alan bireyler, düzenli, planlı yaşayan, kararlı bireyler olarak nitelendirilirken aynı zamanda işlerine daha iyi motive oldukları ve yaptıkları işten daha çok doyum sağladıkları ifade edilmiştir (Burger, 2006; Saymaz, 2003). Sorumluluk düzeyi düşük kişiler, kolaylıkla dikkati dağılan, düzensiz ve tembel bireyler olarak değerlendirilmektedir (Robbins ve Judge, 2007). Bu boyuttan düşük puan alan bireyler dikkatsiz ve dikkati kolay dağılan, dağınık, ihmalkâr, amaçsız, güvenilmez ve işten kaçan kişiler olarak nitelendirilmektedir (Burger, 2006; McCrea ve Costa, 2003).

e. Deneyime Açıklık: Sürekli olarak farklı ve çeşitli deneyimler arayışında olan kişiler, deneyime açıklık boyutunda yüksek puan alan kişilerdir. Bu kişiler, gelenek dışı ve bağımsız düşüncelere sahip ve geleneksel değerleri sorgulama eğilimindedirler. Deneyime açık kişiler, hayal gücü geniş, yaratıcı, meraklı ve özgürlükçü kişilerdir. Buna göre, bilim adamları ve yaratıcı sanatçılar için açıklık boyutu puanları yüksektir denilebilir (Burger, 2006; McCrea ve Costa, 2003). Açıklık boyutunda düşük puan olan bireyler, gelenekseldir ve yeni şeylerdence eski ve bilenen olanı tercih ederler (Burger, 2006). Deneyime açık olmayanlar gelenekçi, sıradan ve bildikleriyle mutlu olan, yenilikten hoşlanmayan, gelenekselliği ve durağanlığı tercih eden, kurallara katı biçimde bağlı olan, yaratıcı olmayan, maceradan hoşlanmayan ve otoriteye boyun eğen kimselerdir (Robbins ve Judge, 2007; Saymaz, 2003).

McCrae ve Costa (1997) yapmış oldukları çalışmada beş kişilik faktörü aracılığıyla İngilizce konuşan bireylerin kişilik özelliklerini incelemiştir. Amerika'da yaşayan Alman, Portekiz, Yahudi, Çinli ve Koreli bireylerden oluşan örneklem 7134 kişiden oluşmaktadır. Çalışma sonuçları incelendiğinde beş kişilik faktörüne göre bireylerin benzer yapılar sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma sonuçlarına göre beş kişilik faktörü farklı diller konuşan farklı yapılarda insanlar da olsa bireylerin kişiliklerinin birbirine benzer sonuçlar verdiği görülmektedir. Dolayısıyla beş kişilik faktörünün evrensel olduğu ifade edilebilir.

### 2. 2. 3. İşle Bütünleşme ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Barrick ve Mount (1991) beş meslek grubu (profesyoneller, polis, yönetici, satış danışmanı ve usta-çırak) kişilik özellikleri ve gösterdikleri performans ilişkisini ele aldığı araştırmasında sorumluluk sahibi kişilerin her meslekte daha iyi performans gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Yönetici ve satış danışmanlarında dışadönük kişilik özelliğinin performansı olumlu yönde etkilediği sonuçlarına ulaşmıştır. Diğer kişilik boyutları ile mesleki performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka ulaşamamıştır.

A. Demir (2011), "Polisin işle bütünleşme düzeyinin temel kişilik özellikleri ve amire duyulan güvenle ilişkisi" adlı araştırmasını İstanbul Emniyet Müdürlüğü bünyesinde görev yapan 360 polis memuru üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada işle bütünleşmenin alt boyutlarının özellikle nevroitiklik, dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özellikleri ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Oluşturulan regresyon modelinde işle bütünleşmeyi anlamlı düzeyde tahmin edebilen tek kişilik özelliğinin sorumluluk kişilik özelliği olduğunu saptamıştır. Bununla birlikte işle bütünleşmenin alt boyutlarının amire güvenin alt boyutları olan destekleyici, yetkin-çalışan odaklı ve gerginlik oluşturmeyen boyutları ile ilişkili olduğu, regresyon modelinde ise sadece destekleyici boyutunun işle bütünleşmeyi anlamlı düzeyde tahmin edebildiğini saptamıştır. Ayrıca kişilik ve amire güven faktörlerinden amire güvenin destekleyici amir boyutunun kişiliğinin sorumluluk alt boyutundan daha fazla işle bütünleşme üzerinde etkili olduğunu saptamıştır.

Kurtpınar (2011) iki farklı banka genel merkezinde çalışan ve orta düzey yöneticilerin oluşturduğu 291 kişilik örneklem üzerinde çalışmıştır. Yapılan analizler neticesinde bütünleyici ve tamamlayıcı birey-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı, performans değişkenleri arasındaki ilişkilerde işle bütünleşme değişkeninin tümüyle bir ara değişken olduğu sonucuna varmıştır. Bunun yanında birey-örgüt uyumunun işle bütünleşme üzerindeki etkisinde deneyime açıklık kişilik özelliğinin düzenleyici rolü olduğu bulunmuştur. Dışadönüklük kişilik özelliğinin bu değişkenlerle ilişkisi ise anlamlı bulunmamıştır.

Öngöre (2015), kamu ve özel sektörde doktor, öğretmen ve bankacı ile çalışmış nevroitiklik, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin işle bütünleşmeyi yordayan önemli değişkenler oldukları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca deneyime açıklık ile işle bütünleşme arasındaki ilişkide, işkolikliğe ve olumlu duygulanıma tam aracı bir değişken olarak katkı sağlar. Bankacılar nevroitiklik açısından diğer meslek gruplarıyla karşılaştırıldığında en yüksek puana ulaşmışlardır. Doktorlar ise sadece olumsuz duygulanım açısından diğer meslek gruplarına göre en yüksek puana sahip olmuştur.

Uysal (2015), Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin işlerine verdikleri değer üzerindeki etkisini incelemek amacıyla çalışmış ve öğretmenlerin dışadönüklüğü arttıkça işin anlamlılığının ve yararlılığının da arttığı sonucuna ulaşmıştır. Sorumluluk ile işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, özerklik ve genel iş değeri düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Deneyime açıklık arttıkça işin anlamlılığı ve yararlılığı artmaktadır.

Yeke (2015), akademisyenler ile gerçekleştirdiği çalışmasında ulaştığı sonuçlara göre akademisyenlerin oldukça duygusal davrandıkları, dışa dönük davranışlar sergiledikleri, diğer insanlarla uyumlu oldukları ve sorumluluklarının farkına varabildikleri söylenebilir. Akademisyenlerin genel olarak zinde ve işleriyle bütünleşmiş oldukları ve işine oldukça fazla yoğunlaştıkları da ulaşılan sonuçlardandır. Dolayısıyla akademisyenlerin işleriyle bütünleşmiş çalışanlar oldukları söylenebilir. Sorumluluk ve dışa dönüklük kişilik özellikleri ile işle bütünleşme arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır. Kadın akademisyenlerin nevrotilik kişilik özelliği erkeklerden daha yüksek çıkmıştır. İşletme Fakültesinde çalışan akademisyenlerin Mühendislik Fakültesinde çalışan akademisyenlere göre daha nevrotilik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 30 yaşının altındaki katılımcıların 31-35 yaş aralığındaki katılımcılara göre daha fazla dışa dönük olduğu söylenebilmektedir. 41-45 yaş aralığındaki katılımcıların 30 yaşının altındaki katılımcılara göre daha fazla zinde ve adanmış olduğu görülmektedir. 41-45 yaş aralığındaki katılımcılar 46-50 yaş aralığındaki katılımcılara göre daha fazla zinde ve adanmış olabilmektedir. 36-40 yaş aralığındaki katılımcılar 46-50 yaş aralığındaki katılımcılara göre daha fazla işinde yoğunlaşmaktadır. 41-45 yaş aralığındaki katılımcılar ise 46-50 yaş aralığındaki katılımcılara göre daha fazla işinde yoğunlaşmaktadır. Son olarak 41-45 yaş aralığındaki katılımcılar 30 yaşın altındaki katılımcılara ve 46-50 yaş aralığındaki katılımcılara göre daha fazla işle bütünleşmeye sahiptir. Doçentlerin araştırma görevlileri ve yardımcı doçentlere göre daha fazla sorumluluk sahibi oldukları söylenebilmektedir. Doçentlerin araştırma görevlilerine, araştırma görevlisi doktorlara ve yardımcı doçentlere göre daha zinde ve adanmışlıklarının yüksek oldukları söylenebilmektedir. Doçentlerin araştırma görevlilerine, araştırma görevlisi doktorlara ve yardımcı doçentlere göre işle bütünleşmelerinin daha yüksek oldukları söylenebilmektedir. Doçentlerin araştırma görevlisi doktorlar ve yardımcı doçentlere göre daha dışa dönük oldukları söylenebilmektedir. Yapılan farklılık analizleri sonucunda kişilik özellikleri cinsiyete, çalışılan fakülteye, yaşa ve unvana göre farklılık göstermektedir. İşle bütünleşme değişkeni ve boyutları yaşa ve unvana göre farklılık göstermektedir.

### 2. 3. İş Doyumu

İş doyumu araştırmalarının tarihi, F. Roethlisberger ve Elton Mayo tarafından Hawthorne elektrik fabrikasında çalışma ortamıyla üretkenlik arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaya yönelik yapılan Hawthorne araştırmalarına dayanmaktadır (Koçel, 2010). 1924 yılında başlayan çalışma iş doyumu kavramının üretkenliği artırdığını ortaya çıkartmıştır.

İş doyumu çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik durumudur. İş doyumu, işin özellikleri ile çalışanların beklentilerinin birbirine uyum gösterdiği oranda gerçekleşir; kişinin işten bekleyişleri ile işin sağladığı ödüller karşılaştırılır (Güney 2000). Spector'a (1997) göre iş doyumu bireyin işini sevme derecesini ve işi hakkında ne hissettiğini ifade eden tutumdur. Başka tanımlamalarda ise iş doyumu kişinin işe dair kişisel değerdendirmeleri ve kişinin mesleki başarılarından dolayı takdir edilmesi neticesinde ortaya çıkan olumlu duygusal durumudur (Kılıç ve Gümüşeli, 2010). Bir başka deyişle iş doyumu, psikolojik, fizyolojik ve çevresel faktörlerin bir bileşimi olarak bunların bireyi mutlu kılma durumudur. Kısaca iş doyumu, bireyin işinden duyduğu hoşnutluğu, işini ve çalışma şartlarını ne ölçüde benimsediğini ifade etmektedir (Şişman ve Turan, 2004).

İş doyumu ile bağlantılı olan dört terim vardır. Bunlar; güdülenme, işi çekici bulma, işle özdeşleşme ve gönül gücüdür. Güdülenme, bir amaca ulaşmak için çaba harcamayı ve bu çabayı sürdürmeyi ifade ederken, iş doyumu işle ilgili olumlu duygulara sahip olmayı anlatır. İş doyumu ile güdülenme farklı anlamlar taşır. Güdülenme iş doyumuna göre daha geniş kapsamlı bir terimdir. İş doyumu bireyin yalnızca işinden duyduğu olumlu duyguları ifade ederken, güdülenme iş ve iş dışındaki yaşamla elde edilen tüm olumlu duyguları içerir. İş çekici bulma, çalışanın işe duyduğu ilgiye bağlı bir kavram olmakla birlikte işin yapılmasıyla doyuracağı ihtiyaçlarıdır. Yapılacak iş, çalışanın ihtiyaçlarını ne kadar doyuracak gibi görünüyorsa işin çekiciliği o denli artar. Oysa iş doyumu, gelecekle ilgili olmaktan çok, çalışanın mevcut iş yaşamıyla ilgilidir. Çalışanın kopamayacak kadar işine bağlı olmasını ifade eden bir kavramdır. alışan, işinden doyum sağlamasa bile ayrılamayacak kadar işe bağlanmış olabilir. Özdeşleşme, olumlu ya da olumsuz bir duyguyla işe bağlanmayı, iş doyumu ise işten haz duymayı ya da işe karşı olumlu duygular beslemeyi ifade eder. Gönülgücü, sağlık kavramı gibi çalışanın örgüt içinde, olumlu duygularının genel anlatımı olan bir kavramdır. İş doyumu, çalışanın gönülgücüne olumlu etkide bulunabilir (Başaran, 2008).

İş doyumu dinamik bir olgu olarak kabul edilmektedir dolayısıyla değişkendir. Bu sebeple yöneticilerin sürekli bir gözlem ve değerdendirmesi söz konusu olmalıdır. Uzun süreliğine ilgilenilmediği ve kontrol edilmediğinde oldukça değişmiş olması ve yaşanan

farklılaşmalardan doğrudan etkilenmeye başlaması muhtemeldir. Belirli faktörlere bağlı olarak oldukça hızlı bir şekilde sağlanabildiği gibi, oldukça hızlı bir şekilde kaybının yaşanması da söz konusu olabilir. İş doyumunun düşük olması, bireylerin içerisinde buldukları örgütten kopmaları ve uzaklaşmaları ile ilişkili düşünülmektedir. Bu uzaklaşma sadece fiziksel ayrılığı ifade etmemekte, aynı zaman psikolojik/ruhsal ayrılık da söz konusu olabilmektedir. Böyle durumlarda, işten soğuyan personelin motivasyonu düşecek ve verimlilik azalacaktır. Bir örgütte şartların olumsuz manada değiştiğini gösteren en önemli bulgu, iş doyumunun düşük olmasıdır (Akıncı, 2002).

### **2. 3. 1. İş Doyumu Teorileri**

İş doyumuna, bireylerdeki doyum ve doyumsuzluk sebeplerine değişik yönlerden açıklık getiren kuramlar bulunmaktadır. Bu kuramlar kapsam teorileri ve süreç teorileri olmak üzere iki ana başlıktan oluşmaktadır. Kapsam (İçerik) teorileri çalışanların davranışlarını motive eden unsurların neler olduğuna açıklık getirmektedir. Çalışan davranışlarının nasıl motive edildiğine açıklık getiren kuramlar ise süreç teorileridir. Bu teoriler birbirlerini tamamlar özelliktedir. Kapsam teorileri iş doyumunu ve efor ile süreç teorileri ise efor ve performans sonuçları ile ilişkilidir (Oksay, 2005).

#### **2. 3. 1. 1. Kapsam (İçerik) Teorileri**

a. İhtiyaç Giderme Teorisi: İnsanın var olması için gereken temel ihtiyaçları Maslow, fiziksel ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ve aitlik ihtiyacı, saygı görme ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak 5 basamakta ele almıştır. Bir basamaktaki ihtiyacı gideremeyen birey bir sonraki basamağa geçememektedir. Maslow bu ihtiyaçların her bir basamağına ulaşma sürecinin bireyi yaşama tutunması anlamında güdülediğini ileri sürmektedir. Birey bu ihtiyaçları gidermek için çoğu zaman çalışmak zorundadır. Birey bu basamaklardan birisine ulaştığında doyum duyar fakat bir sonraki basamağa ulaşma isteği yeni bir doyumsuzluğa neden olur böylece her bir basamak birey için teşvik edici ve doyuma ulaştırıcı bir basamak halini almaktadır (Sat, 2011).

Maslow'un bu görüşleri iş doyumunu bağlamında yeniden ele alınırsa, fiziksel ihtiyaçlar, çalışanın yaşamını devam ettirebilmesi için kazanması gereken maaş veya ücret; çalışanın güvenlik ihtiyaçları, iş güvenliği, sendikal haklar veya sigortalar; sevgi ve aitlik ihtiyaçları, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, sendikalar, çalışma ortamı, sinerji; saygı görme ihtiyacı, rütbe veya terfi alma, toplumsal saygı, mesleğe verilen değer; kendini gerçekleştirme ihtiyacı, yeni projeler üretme, yaratıcılığı kullanarak bir şeyler ortaya koyma, icat etme olarak düşünülebilmektedir (Sun, 2002).

b. Herzberg Çift Faktör Teorisi: Herzberg ve arkadaşlarının işyerlerinde doyuma ve doyumsuzluğa yol açan etmenleri bulmak için yaptıkları bir araştırmanın sonucunda ortaya çıkan kuramdır. Çalışanlardan işlerine ilişkin olumlu ve olumsuz duygular oluşturan olayları anlatmalarını istemişler ve bu olaylara dayanarak bireyde doyuma ve doyumsuzluğa sebep olan etkenleri sıralamaya çalışmışlardır (Türk, 2007). Araştırmanın sonuçlarına göre çalışanlar, örgütsel ortamda olumlu duygular yaşadıkları olayları anlatırken, işin kendisi ile doğrudan ilgili olan; iş, başarı, sorumluluk gibi kavramları kullanmışlardır. Olumsuz duygular yaşadıkları olayları anlatırken ise işin kendisi ile dolaylı yoldan ilgili olan; ücret, çalışma koşulları, nezaket gibi kavramları kullanmışlardır (Bolat vd., 2009). İş ile ilgili bazı şartlar veya faktörlerin bulunmaması halinde, çalışanlar doyumsuzluk yaşamaktadır. Bu faktörlerin bulunması halinde ise çalışanın iş doyum düzeyinin yüksek olacağı konusunda bir yargıda bulunmak mümkün değildir. Bu faktörlere hijyenik faktörler denilmektedir (Eroğlu, 2011). Hijyenik faktörler, örgüt içinde çalışanın sağlıklı çalışması için gerekli olduğundan bunlara sağlık faktörleri de denir. Hijyenik faktörlerin örgütçe sağlanması, çalışanda iş doyumunu sağlamaz ancak bunları yokluğu ya da az karşılanması iş doyumunu azaltır. Çünkü bu faktörler örgütün bir üyesi çalışanın üyelik hakkıdır. Bunlar sağlandığında yönetim görevini yapmış olur, sağlanamadığıdaysa çalışanda doyumsuzluk yaratır. Bu faktörler çalışanı dıştan etkilediği için dışsal faktörlerdir (Başaran, 2008). Çalışana iş doyumunu sağlayan faktörler motive edici faktörlerdir. Bunlar; başarı, tanınma, ilginç ve savaşım isteyen görev, sorumluluk yüklenme ve gelişme olanağı verme gibi faktörlerdir. Bu faktörler içsel faktörlerdir (Başaran, 2008). Bu faktörlerin bulunması bireylerin çalışmaya dair istek ve arzularını artırırken, olmaması halinde bireylerin çalışma istek ve arzuları azalabilir. Bu nedenle motive edici faktörler çalışanı mutlu kılan, örgüte bağlı kılan ve doyum sağlayıcı faktörlerdir (Yılmaz ve Eroğlu, 2012). Motive edici faktörler, güdüleyici faktörler olarak, hijyenik faktörler ise çalışanın doyumsuzluk yaşammasını engelleyici faktörler olarak düşünülebilir. Doyumsuzluğu engellenemeyen bireyin, motive edici faktörler ile güdülenmesi söz konusu olamaz. Herzberg'in iki faktörlü kuramında hijyenik faktörler doyumsuzluğu engelleyerek, motive edici faktörlerin çalışanları güdülemesi ve doyuma ulaştırması için bir alt yapı oluşturmaktadır (Eroğlu, 2011).

"Bireyin motivasyonunun sağlanması için öncelikle hijyen faktörler karşılanmalıdır. Daha sonra güdüleyici faktörler bireyin gerçekten motive olmalarını sağlayacaktır" (Kurt, 2005).

c. Alderfer'in ERG (Existence-Relatedness-Growth Theory) Teorisi: Alderfer teorisini Maslow'un İhtiyaçlar Teorisi'ne dayandırmaktadır. Fakat daha ziyade İhtiyaçlar Teorisi'ni

modern zamanlara uygulamaya çalışmıştır. Alderfer ihtiyaçları üçe ayırmaktadır (Sat, 2011):

1. Varoluş ihtiyaçları: Fiziksel ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı
2. Aidiyet İhtiyaçları: Bir gruba ait olma, toplumsallaşma ihtiyacı
3. Gelişme ihtiyaçları: Potansiyelini ve yeteneklerini geliştirme ve üst seviyeye yükseltme ihtiyacı Alfred'in ERG teorisi, Maslow'un teorisinden farklı olarak, ihtiyaçlar basamağının bir hiyerarşi izlemediği, bir ihtiyacın diğerine bağlı olmadan veya diğeri giderilmeden de elde edilebileceği iddiasındadır (Sat, 2011).

d. McClelland'ın Başarı-Güç Kuramı: 1959 yılında geliştirilen McClelland'ın kuramının temelini başarma, güç ve bağlılık ihtiyacı oluşturmaktadır. Başarma ihtiyacı kişinin doyuma ulaşmasını sağlayan önemli unsurlardan birisidir. Çünkü başarı amaçlara ulaşmayı, ilerlemeyi, statü kazanmayı, ücret artışını sağlayacaktır. Fakat bazen başarma duygusunun kendisi kişi için tüm bu sayılanlardan daha önemli olabilmektedir. Çünkü bir şeyi başarmış olmanın verdiği özgüven, bilinmeyeni keşfetme, başarmak için uğraşma arzusu veya yapılacak işin en iyisini yapma hırsı başarma duygusunun içinde olan unsurlardır. Güç ihtiyacı kişinin iş ortamında çevresindekilere üstünlük sağlamak, iyi olanı elde etmek, daha üst pozisyonlara gelmek için ihtiyaç duydukları bir unsurdur. Kişi kendisini güçlü hissettiğinde, işini daha çok sahiplenmekte ve iş doyumunu daha fazla yaşamaktadır. Fakat güç ihtiyacı bazen çatışmalara ve entrikalara sebep olmakta ve örgütü yıpratmaktadır. Bu nedenle frenlenmesi ve kontrol edilmesi gereken bir ihtiyaçtır (A.T. Eren, 2008). Bağlılık ihtiyacı ise bir örgütün var olabilmesi için en gerekli unsurlardan birisidir. Aslında bu unsur temelinde insanın var olması için vazgeçilmez bir unsurdur. İnsan sosyal bir varlıktır. Diğer insanlarla sosyalleşmek hatta bağ kurmak ister. Bu sayede kendisini topluma ait, güvende ve güçlü hisseder (Sat, 2011).

### **2. 3. 1. 2. Süreç Teorileri**

a. Vroom'un Beklenti Teorisi: Bu kuram 1964 yılında Victor Vroom tarafından geliştirilmiştir.

Vroom'un motivasyonu oluşturduğunu öne sürdüğü faktörler şunlardır (Sat, 2011):

- Değer (Valence): Bireyin iş sonunda elde edeceği ödüllere atfettiği değeri ifade eder.
- Araçsallık (Instrumentality): Birey yapacağı işin niteliğini ve kapsamını öğrendiğinde işin sonunda ödül alacağına dair inanç duymasıdır.
- Beklenti (Expectancy): Bireyin yapacağı işi tamamlayacağına olan inancıdır.

Çalışanın doyuma ulaşması için sadece ihtiyaçları yeterli olmamaktadır. Çalışanın işle ilgili beklentileri de doyumunu etkilemektedir. Çalışanın iş sonunda elde edeceğine inandığı ödül, bu ödüle atfettiği değer ve işi tamamladığında alacağı haz da iş doyumunu veya doyumsuzluğunu oluşturan önemli faktörlerdir (S. Kuşlivan ve Z. Kuşlivan, 2005).

b. Locke'un Değer (Amaç) Kuramı: 1968'de Locke tarafından geliştirilen Amaç modeli, davranışın temel nedeninin kişilerin bilinçli amaç ve niyetlerinde olduğunu iddia eder. Yazara göre kişi işe veya herhangi bir şeye başladığında amacına ulaşana kadar çalışır. Amaç modelinde niyetler özel bir öneme sahiptir ve davranışı güdüleyen şeyin bilinçli amaçlar olduğu vurgusu yapılır (Can ve Kavuncubaşı, 2005). Bu teoriye göre, bireylerin amaçları, onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen birey, elde edilmesi kolay olan amaçlar belirleyen bir bireye oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır (Koçel, 2010). Edwin Locke'a göre bir amaç belirlemede üç temel özellik bulunur: Amaçların açıklığı, amaçların güçlüğü ve amaçların yoğunluğu (Efil, 2006' dan akt., Yıldırım, 2007, s. 21). Locke'a göre çalışanların motivasyonel belirleyicileri onların amaç ve niyetleridir. Amaçlar insanların davranışlarına yön vermekte, düşünce ve eylemlerine kılavuzluk etmektedirler. Bireyler bu amaçlarına ulaşmasalar bile, amaçlar doğrultusunda hareket etmekte ve performans göstermektedirler (Pekel, 2001).

c. Adams'ın Eşitlik Kuramı: 1965 yılında geliştirilen kuram doyum ve doyumsuzluğun üzerinde durur. Stacy Adams tarafından geliştirilmiş bir motivasyon kuramıdır. İş doyumunu belirleyen unsurun bireyin farkına varabildiği girdi-çıkıtı dengesi olduğunu düşünmektedir. Bireyin çabası ve elde ettiği sonucu iş arkadaşlarının çabası ve sonucu ile karşılaştırmaktadır (Toker, 2007). Çalışanın algıladığı girdi-çıkıtı oranı ve yapılan karşılaştırma arasındaki farkın çokluğu, eşitsizlik algısını da o derecede çoğaltmaktadır (Saylan, 2008). Ancak verilen ödüllerde adalet sağlanırsa çalışanın motivasyonu kötü yönde etkilenmemektedir. Eğer adalet sağlanamazsa ve durum çalışanın lehine değilse ödülleri çoğaltmak için çabalar. Çabaları sonuç vermezse çalıştığı kuruma olan hizmetinde azaltma yapar. Bunun yanı sıra dedikodu yapmak gibi yıpratıcı birtakım davranışlarla diğer çalışanların ödülleri azaltmak için uğraşmaktadır. Bireyin tatmin olabilmesi için kendisi ile diğer çalışanlar arasında eşitlik ve dengenin var olduğuna inanması gerekmektedir. Eğer bunların var olduğuna inanmazsa karşı çıkar. Bu durum da kurumdaki ilişkileri kötü bir biçimde etkiler. Sonuçta birey yalnızlaşır veya kurumdan ayrılır (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004).



d. Porter ve Lawler'ın Geliştirilmiş Beklenti Kuramı: Lawler ve Porter bazı örgütsel şartları ve gerçekleri ekleme yaparak Vroom'un ümit kuramını geliştirmişlerdir. Başka bir ifadeyle kuramı güçlendirici bazı katkılar yapmışlardır. Bu katkılardan ilki çalışanın başarısını değerlendirmesine bağlı ortaya çıkan ve onun nihai doyumunu etkileyen ödüllendirme adaletine ilişkindir. İkinci katkı ise, örgütlerde işgörenin beklenen davranış gücünü azaltan rol çatışmalarının olduğunu bunu da çaba ve başarıları olumsuz biçimde etkilediğini ileri sürmektedirler (A.T. Eren, 2008). Pekel'e (2001) göre, bireyler gösterdikleri çaba sonucunda kendilerine verilen ödülleri diğer bireylerle karşılaştırmakta ve başarısına uygun olmayan bir değerlendirmeye maruz kaldıklarını hissettikleri zaman bu durum doyumluluklarını önemli ölçüde olumsuz yönde etkilenmektedir (akt., Yıldırım, 2007, s. 19). Bu yüzden motivasyon uygulamalarında ödüllerin adaletli dağılımına özen gösterilmesi gerekmektedir. "Bu kuramda yüksek başarının yüksek doyumluluk verebilmesi için işgörenlerin bekleyişleri ile ödül arasında bir dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir" (A.T. Eren, 2008).

e. Skinner Sonuçsal Şartlandırma Kuramı: Skinner tarafından geliştirilen etki kanununa göre, bireyler kendilerine haz veren davranışları tekrarlarlarken, acı veren davranışları tekrarlamaktan kaçınırlar. Bu durumda çalışan yaptığı bir davranışın karşısında maddi ya da manevi bir ödül gibi haz verici bir sonuçla karşılaşır, bu davranışı daha sonra da tekrarlar. Fakat çalışan davranışının sonucunda kendisine acı verecek bir ceza ile karşılaşır, bu davranışı bir daha tekrar etmemeye özen gösterir (A.T. Eren, 2008). Sonuçsal şartlandırma kuramına göre, istedik bir davranışı çalışanına tekrarlatmaya çalışan bir yönetici bu davranış karşısında çalışanı ödüllendirebilir ya da istenmedik bir davranışın tekrarlanmamasını isteyen bir yönetici çalışanını cezalandırabilir. Yapılan çalışmalar ödüllendirmenin davranışları değiştirmede cezalandırmadan daha etkili olduğunu gösterdiğinden, yöneticiler çalışanlarının davranışlarını değiştirmede cezadan çok ödüle ağırlık vermelidirler (Koçel, 2010). Sonuçsal şartlandırma kuramını örgütlerinde daha etkin kullanmak isteyen yöneticiler çalışma ortamında ödül ya da ceza ile değerlendirilecek tüm davranışları açık ve net bir şekilde belirlemeli, tüm çalışanlara duyurmalı ve cezadan çok ödül vermeye odaklanmalıdırlar. Ayrıca, araya giren zaman davranışın etkisini azaltacağından yöneticiler çalışanların davranışlarına en kısa sürede ödül yahut ceza şeklinde cevap vermelidirler (Kumaş, 2008).

### 2. 3. 2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel faktörler (cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, medeni durum, branş) ve örgütsel faktörler (örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm, örgütsel iletişim, gelişme ve yükselme imkanları) olarak ikiye ayrılmaktadır.

#### 2. 3. 2. 1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Aynı işyerinde çalışan ve aynı koşullara maruz kalan çalışanlar, doğuştan sahip oldukları çeşitli özellikler ve yaşamları boyunca elde ettikleri farklı deneyimler nedeniyle birbirinden farklı iş doyumuna düzeylerine sahip olmaktadır. Tamamen çalışanların kendileri ile ilgili olan bu faktörler bireysel faktörlerdir. Cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, mesleki pozisyon, mesleki kıdem, karakter, zekâ, hizmet yılı, medeni durum ve buna benzer faktörler, iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerdendir (Tengilimoğlu, 2005).

a. Cinsiyet: Kadın ya da erkek tüm çalışanlar için ücret, ünvan, iş güvencesi, öğrenme ve kendini geliştirme olanakları, prestij, özerklik iş doyumunun önemli belirleyicilerindedir. Fakat toplumun kadına ve erkeğe yüklemiş olduğu farklı sorumluluklardan dolayı kadın ve erkek çalışanlar işleri ile ilgili farklı duygu ve düşüncelere sahiptirler. Erkek evin geçimini sağlamak için elde edeceği ücrete daha çok önem verirken, kadın ise ev işleri, annelik rolü ve ailesine karşı sorumluluklarını düşünerek daha az sorumluluk üstleneceği, daha rahat işlerde çalışmak istemektedir. Bu tarz işlerde kadın sahip olduğu yetenek ve becerileri tamamıyla kullanma olanağı bulamaz ve bu da kadın çalışanların iş doyumuna düzeylerinin erkek çalışanların iş doyumuna düzeylerinden daha düşük olmasına neden olabilir (Çimen ve Şahin, 2005). Örneğin; ABD'de yapılan değişik meslek gruplarında çalışan kadın ve erkeklerin iş doyumlarını inceleyen bir araştırmada, kadın ve erkek öğretmenlerin de iş doyumuna düzeyleri karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda kadın öğretmenlerin iş doyumuna seviyelerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre ev geçindirme konusundaki ekonomik kaygılarının daha az olmasına, dolayısıyla da onların iş hayatı ile ilgili beklentilerinin erkek öğretmenlere göre daha az olmasına bağlanabilir (Canbay, 2007). Çalışanların iş doyumuna düzeyleri, cinsiyet değişkeni açısından kimi araştırmalarda değişmekte, kimi araştırmalarda ise farklılık gözlenmemektedir. Sat (2011) yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeninin iş doyumuna için anlamlı bir fark oluşturmadığını bulgularken, Çarıkçı'nın (2000) yaptığı araştırmada ise iş doyumunu etkileyen en önemli değişkenlerden birisinin iş doyumuna olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, iş doyumunun sağlanmasında kadın ve erkek arasındaki farklılıkların nedeni her iki cinsin iş hayatından beklentilerinin birbirinden farklı olması olabilir.

b. Yaş: Yapılan birçok araştırma göstermektedir ki, iş doyumunu ile yaş değişkeni arasında U döngüsü olarak bilinen bir döngü ilişkisi bulunmaktadır. Yani işe yeni başlayan gençlerde iş doyumunu düzeyi genel olarak yüksekken, sonraki yıllarda azaltmakta ve yine tecrübe ve yaş arttıkça bu doyum düzeyi artmaktadır. Özellikle 45 yaş üstü dönemlerde gençlik yıllarındaki doyum düzeyini de aşan bir seviyeye ulaşmakta olduğu görülmektedir (Sat, 2011). Genç çalışanların iş doyumunu düzeylerinin kendileri ile aynı işi yapan yaşlı çalışanların iş doyumunu düzeylerine göre daha düşük olmasının birçok farklı nedeni olabilir. Bu nedenlerden biri, genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre işten beklentilerinin daha yüksek olması ve bu yüksek beklentilerin karşılanamaması olabilir. Ayrıca yaşlı çalışanların yıllar içerisinde kazandıkları iş deneyimi sayesinde genç çalışanlara göre işlerine daha fazla uyum sağlamış olmaları da yaşlı çalışanların iş doyumunu düzeylerinin genç çalışanların iş doyumunu düzeylerinden daha yüksek olmasının bir nedeni olabilir. Bunun yanında yaşlı çalışanlar çalıştıkları örgütte daha fazla imkana, sorumluluğa ve maaşa sahipken, genç çalışanlara daha az imkan, sorumluluk ve maaş verilmesi de genç çalışanların iş doyumunu düzeylerini azaltıyor olabilir. Ayrıca genç çalışanlar yaşlarından ötürü eğlenmeye, hobilerine daha çok vakit ayırabilmektedirler. Bu da genç çalışanların çalışma alışkanlıklarını ve işle bütünleşmelerini olumsuz yönde etkileyerek genç çalışanların iş doyumunu düzeylerinin azalmasına neden olabilir (Çarıkçı, 2000).

c. Kıdem: Kıdem, bir çalışanın işinde ne zamandır çalışmakta olduğunu ifade eden bir kavramdır. İş hayatına yeni atılan bir çalışanın ilk başta iş doyumunu oldukça yüksek iken iş koşulları, terfi, yükselme ve zam gibi konulardaki aşırı beklentileri karşılanmadığı takdirde çalışanın örgüte bağlılığı azalabilmekte ve bu da iş doyumunda bir düşüşe neden olabilmektedir (Davis, 1984).

d. Eğitim Düzeyi: Eğitim genellikle iş doyumunu etkileyen önemli değişkenlerden birisidir. Eğitim sonucu bireyin bilgi birikimi, hayata bakışı, beklentileri, çalışma ahlakı önemli ölçüde değişmektedir. Bu durum eğitilmiş bireyin işten beklediği olanaklar, alacağı ücret, statü, ayrıcalıklar gibi faktörlerin sağlanma düzeyine göre iş doyumlarını da etkileyecektir. Yapılan bazı araştırmalarda yükseköğretim mezunu bireylerin iş doyumunu düzeyleri daha alt kademe eğitim düzeyinden mezun olan bireylere göre daha düşük çıkmaktadır. Bu düşük doyum düzeyi eğitilmiş bireyin yüksek ücret veya statü beklentisinin karşılanmamasından ortaya çıkmaktadır. Bazı araştırmalarda ise yükseköğretim mezunu

bireylerin doyum düzeyi daha alt kademe eğitim düzeyinden mezun olan bireylere göre daha yüksek çıkmaktadır. Bunun ise belirtilen yüksek ücret, statü gibi ihtiyaçların karşılanması dolayısıyla olduğu belirtilmektedir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001).

e. Medeni Durum: Evlilik yaşamı ile birlikte bireylerin yaşamlarında ev geçindirme başta olmak üzere artan sorumluluklar, bireylerin işlerine dört elle sarılmalarına neden olmaktadır. Yapılan araştırmalar evli çalışanların iş yaşamlarında daha düzenli olduklarını, işe zamanında gelip gittiklerini, işten ayrılma eğilimlerinin daha az olduğunu ve evli olmayan çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna düzeyine sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Aynı zamanda bekâr çalışanların evlendikleri zaman iş hayatlarındaki düzenlerinin olumlu yönde değiştiği de saptanmıştır (Cerit, 2006). Bunların yanı sıra evli çalışanların iş hayatlarındaki düzenin ve iş doyumuna düzeylerinin bekâr çalışanlara göre daha yüksek olmasının asıl nedeninin medeni durum değil de evlilik doyumuna olduğunu ortaya atan araştırmalar da mevcuttur. Bu araştırmaların sonucuna göre eşler arasında yaşanan çatışmalar ve olumsuzluklar bireylerin iş yaşamlarını olumsuz yönde etkilerken, evlerinde eşleri ile doyumuna ulaşmış bireylerin iş doyumlarının da olumlu yönde etkilendiği saptanmıştır (Akçamete vd., 2001). Bekâr iş görenlerin evli iş görenlerden daha yüksek iş doyumuna düzeyine sahip olduğunu gösteren araştırmalar da mevcuttur. Toplumun kadın ve erkeğe yüzyıllardır farklı görevler yüklemesi, kadın ve erkeğin iş yaşamına da farklı pencerelerden bakmalarına neden olmaktadır. Evli ve çalışan bir kadından genellikle iş hayatının gerekliliklerinin yanı sıra ev işleri, yemek, temizlik, çocuk bakımı gibi aile ile ilgili işlerle de meşgul olması beklenirken, erkeğin ana sorumluluğu ise çalışarak evin geçimini sağlamak olarak belirlenmiştir. Kadın ve erkek aynı işi yapıyor olsa bile kadının üzerine fazladan yüklenen aile ile ilgili görevler evli kadınların iş doyumuna düzeyini olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Izgar, 2003). Sarpkaya (2000), Kılıç ve Gümüseli (2010) ise yaptıkları araştırmalar sonucunda medeni durumun iş doyumunu etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır.

f. Branş: Yapılan araştırmalar da öğretmenlerin iş doyumuna düzeyleri ile branşları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir (Ceylan, 2001).

### **2. 3. 2. 2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler**

Gününün büyük bir kısmını çalışma ortamında geçiren çalışanın iş doyumunun sağlanmasında örgüt ile ilgili olarak işin niteliği, yönetim ve denetim tarzı, örgüt iklimi, örgütsel iletişim, rekabet, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma koşulları, sosyal görünüş ve benzeri etkenler önemli bir yer tutmaktadır (Tengilimoğlu, 2005).

a. Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm: Örgüt iklimini oluşturan yönetim tarzı, çalışma koşulları, sosyal görünüm gibi faktörler çalışanların iş doyumları ile yakından ilişkilidirler. Örgütte demokratik bir havanın egemen olması, çalışanların kendilerine adil ve eşit davranıldığını düşünmeleri, örgütün toplum gözünde iyi bir imaja sahip olması, çalışanına güven vermesi ve örgüt içinde olumlu bir sosyal ortamın oluşması örgütte çatışmaları en düşük seviyeye indirgeyerek çalışanların örgütleriyle ilgili olumlu duygular geliştirmesini sağlamak ve böylece iş doyumunu artırmaktadır (Demirkol, 2006). Çalışanların iş doyumlarını ve iş verimliliğini, çalışma ortamının sıcaklığı, havalandırması, ışık ve ses şiddeti, çalışma saatleri, dinlenme süreleri, evin iş yerine olan mesafesi, iş yerinin temizliği ve güvenliği, çalışırken kullanılan aletlerin kalitesi gibi fiziksel çalışma şartları da etkilemektedir. Ödemiş'e (2008) göre uygun çalışma şartları çalışanın performansını olumlu yönde etkilemekte ve motivasyonunu arttırmaktadır. Çalışana ne kadar sağlıklı ve uygun bir ortam sağlanırsa çalışanın iş doymu doğru orantılı olarak artış göstermektedir. Örgütün sosyal görünümü, örgüt içindeki sosyal ilişkiler ve çalışanın içinde bulunduğu çalışma grubu, çalışanların iş doyumunu etkileyen önemli örgütsel faktörlerdendir. Her örgütte formal ve informal gruplar bulunmaktadır. İnsan sosyal bir varlık olduğundan doğası gereği iş yaşamında beraber çalıştığı diğer çalışanlar ile sosyalleşmek ister. Çalışanın başarılı olduğu düşünülen bir grupta kendi yaşam felsefesine uygun diğer çalışanlarla çalışması onun iş doyumunu artırıcı bir etki yapmaktadır. Çünkü çalışanların yaptıkları iş karşılığında elde etmeyi umdukları tek başarı para değildir. Çalışanlar psikolojik ihtiyaçlarının da karşılanmasını, bir gruba ait olmayı ve o grubun desteğini arkasında hissetmeyi de umarlar (Erdoğan, 1999).

b. Örgütsel İletişim: Çalışanların iş arkadaşlarına, astlarına ya da üstlerine duygu ve düşüncelerini ifade edebilmeleri, önerilerini sunabilmeleri, konuşabilmeleri ve tartışabilmeleri onların iş doyum düzeylerini arttırmaktadır. İyi bir iletişim ağı, iş ile ilgili bilginin kısa sürede yayılarak zamanında ve etkin kararlar alınmasına da olanak sağlar. Fakat iletişim kimi zaman yapıcı olduğu gibi kimi zaman da yıkıcı olabilmektedir. Çalışanlar arasındaki bu etkin iletişim ağı iş dışı konularda kurulursa örgüt içinde bazı dedikodular ortaya çıkabilir. Bu gibi durumlarda da iyi bir iletişim iş doymsuzluğuna neden olabilir (Tortop, 1999).

c. Gelişme ve Yükselme İmkanları: Yükselme, her çalışan için farklı bir anlam taşıyabilir. Bir çalışana göre yükselme daha fazla ücret almak demekken, bir diğeri yükselmeyi sosyal statüsünün artması olarak değerlendirebilir. Her çalışan yükselmeye

farklı bir anlam yüklediği için, yükselme karşısında yaşayacağı doyum düzeyi de farklılıklar gösterebilir. Fakat yaşayacağı doyum düzeyi her ne olursa olsun yükselme çalışanı yaptığı başarılı işlerden ötürü verilen bir ödül olduğundan, yükseldikçe kendini gerçekleştirme şansı bulan, takdir edilen ve saygı duyulan çalışanın öz güveni ve iş doyumunu düzeyi artmaktadır (Başaran, 2008).

### 2. 3. 3. İşle Bütünleşme ve İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Yüksel (2003), araştırmasında çalışma yaşamının önemli değişkenleri olan iş doyum ve işle bütünleşme arasında istatistiksel yönden anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Araştırmada, iş doyum ile işle bütünleşme arasındaki korelasyon pozitif yönlü bulunmuştur. Araştırmanın bu sonucu da yazındaki çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermiştir (Batlis, 1980; Gechman ve Wiener, 1975; Kanungo, 1982; Mathieu ve Farr, 1991). Bu çalışmanın ve yazında yer alan çalışmaların sonuçları, iş doyum düzeyinin artması durumunda işle bütünleşmede de artma olacağını, ya da iş doyumunun azalması durumunda işle bütünleşmede de azalma gerçekleşeceğini göstermektedir. Örgütsel başarıları için önemli olan iş doyum ve işle bütünleşme tutumlarının aynı yönlü bir değişim göstermesi örgüt açısından önemlidir. Bir değişimdeki azalış ya da artış diğer değişimde de görülebilecektir. İş doyum ve işle bütünleşmede olabilecek olumsuz değişimin sonuçları örgütsel performansı etkileyebilecektir.

Güneş (2007) hemşireler ile çalışmış ve hemşirelerin işle bütünleşme ve iş doyum ölçekleri arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Klassen ve Chiu (2010) tarafından yapılan çalışmaya göre cinsiyetler arasında iş yükü ve strese sahip olma konusunda bir farklılığa ulaşılmıştır. Bu sonuca göre kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha fazla iş yüküne ve strese sahiptirler. Ayrıca öğretmenlerin mesleklerini yaptıkları süre ile öğretim teknikleri ve sınıf yönetimleri arasında dolaylı bir ilişkinin varlığı görülmüştür. İş yükü ve stres seviyelerinin fazla olduğu öğretmenler sınıf yönetiminde daha başarılı olurken, bununla ters orantılı olarak aynı öğretmenlerin iş doyumlarının seviyesinde düşüş görülmektedir. İş doyum seviyesinin daha yüksek olduğu öğretmenlere bakıldığında derslerinde farklı eğitim teknikleri kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Emeksiz'in (2015) yaptığı araştırmaya göre; iş doyum, işle bütünleşme ve çok boyutlu örgütsel kimliklenme arasındaki değişkenler incelendiğinde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında en güçlü ilişkinin ise iş doyum ile işle bütünleşme arasında olduğu sonucuna varılmıştır. Okutmanlar üzerinde yapılan bu araştırmada iş doyum, işle bütünleşme ve örgütsel kimliklenme seviyelerinin ortalama değerinde ya da ortalama değer üzerinde olduğu görülmüştür. Ayrıca iş doyum ve çok

boyutlu örgütsel kimliklenme arasında işle bütünleşmenin kısmi aracı rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

## 2. 4. Öznel İyi Oluş

Öznel iyi oluş kavramı olumlu duygular ile olumsuz duygular arasındaki fark olarak tanımlanmaktadır. Literatüre ilk kez Bradburn (1969) tarafından ortaya atılmıştır (akt., Diener, Oishi ve Lucas, 2003, s. 404). Diener'a (1984) göre öznel iyi oluşun üç boyutu vardır. Öznel iyi oluş kişiseldir yani kişinin kendi değerlendirmelerine dayanır. İkincisi, öznel iyi oluş sadece olumsuz faktörlerin yokluğu değildir, psikolojik sağlıktan daha fazlasıdır. Üçüncüsü öznel iyi oluş ölçümleri tipik olarak bireyin yaşamının iş, aile ve arkadaşlık gibi tüm yönlerinin genel bir değerlendirmesidir. Öznel iyi oluşun üç ana bileşeni bulunmaktadır. Bunlar; olumlu duygulanım ve duygu durum, olumsuz duygulanım ve duygu durum ve memnuniyet algısıdır. Yetim'e (2001) göre ise öznel iyi oluş, bireyin kendi yaşamını değerlendirerek bir yargıda bulunması olarak tanımlanmaktadır. İyi olduğunu söyleyen bir kişinin yaşadığı duygu iyi oluştur. Öznel iyi oluş, depresyon, yaşam doyumu, olumlu duygu durumları gibi pek çok değişkeni kapsamaktadır. Günümüzde iyi oluşla ilgili çeşitli araştırmalarda, iyi oluş kavramının yanısıra öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş, yaşam doyumu, yaşam kalitesi, iyilik hali (wellness), mutluluk ve olumlu duygulanım gibi türlü kavramlar yer almaktadır. Bu kavramlar içerdikleri anlamlar bakımından birbir aynı olmamakla birlikte büyük oranda ilişkilidirler; çünkü bu kavramlar kişinin olumlu işlevde bulunmasını ve mutluluğu getiren şartlarla ilgilidir (Tuzgöl-Dost, 2005).

Diener (1984) öznel iyi oluşun öznel değerlendirmeye dayanan duygusal ve bilişsel olmak üzere iki boyuttan oluştuğunu dile getirmiştir. Bu bilişsel ve duygusal değerlendirme birbiriyle ilişkili olmasına rağmen birbirlerinden bağımsız iki boyuttur.

Duygusal boyut; duygusal iyi oluş ya da mutluluk olarak tanımlanıp pozitif ve negatif duyguyu içerirken, bilişsel boyut ise yaşam doyumu olarak tanımlanmakta ve bireyin kendi yaşamını, aldığı doyum açısından değerlendirmesine dayanmaktadır (Diener, 1984; Diener ve Lucas, 2000; Diener, Suh ve Oishi, 1997).

Öznel iyi oluş ve mutluluk çağımızın pozitif psikoloji kavramlarından. Öznel iyi oluş ile ilgili tanımlamalar ve değerlendirmeler göz önünde bulundurulduğunda dört boyut ortaya çıkmaktadır.

1. Öznel iyi oluş en taban en önemli özelliği olarak kişiye özgüdür; yani öznel (Diener, 2009; Kahneman, 1999).

2. Sağlık, para, refah ya da diğer değerler insanın öznel iyi oluşuyla ne ölçüde ilişkili bulunursa bulunsun, öznel iyi oluşun zorunlu şartları ya da boyutları değildir (Diener, 2009; Diener, Scollon ve Lucas, 2009).

3. Öznel iyi oluş kavramı pozitif bir psikolojik yapıyı tanımlar. Öznel iyi oluş ölçümlerinde olumsuz duygulanım ölçülse de, bu çalışmalarda daha çok bireyin olumlu psikolojik durumlarına yönelik değerlendirmeler yapıldığı söylenebilir (Larsen, McGraw ve Cacioppo, 2001).

4. Öznel iyi oluş duygulanım boyutlarını içerse de asıl olarak bireyin hayata bakış açısı, bireyin hayatının tüm yönlerini ele alarak hayatından ne ölçüde memnun olduğunun bir anlatımıdır. Bu bakımdan kavram hem çok boyutludur hem de insan yaşamının tamamını kapsamaktadır (Ryff, Magee, Kling ve Wing, 1999).

### 2. 4. 1. Öznel İyi Oluş Kuramları

Öznel iyi oluş hazcılık ve psikolojik işlevsellik olarak iki temel anlayışa dayanır. Hazcılık bakımından iyi oluş, olumsuz etkileşimin yokluğuna karşılık olumlu etkileşimin varlığı olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik işlevsellik açısından bakıldığında iyi oluş, işlevsel olarak ele alınır ve hayatı tam ve derin bir doyumla yaşamaya odaklanır. Bu tanımla psikolojik işlevsellik açısından iyi oluş 'psikolojik iyi oluş' kavramı ile aynı olarak ele alınır (Deci ve Ryan; 2008).

a. Ere (Telic) Kuramı: Bu kuram, 1960'lı yıllarda Wilson tarafından ortaya atılmış ve kuramsal olarak "ihtiyaçların doyurulması mutluluğa ve doyuma neden olur, aksi durumda ise mutsuzluk yaratır" görüşü vardır (akt., Köker, 1991, s. 13). Bireyler değerlerine uygun amaçlara ulaşma konusunda teşebbüste bulunurlarsa öznel iyi oluşlarını da aynı oranda arttıracaklardır (Diener ve Biswas-Diener, 2000). Bu kuramda araştırmacılar şu sorulara cevap aramaktadır: "Amaç ve isteklerin en önemlileri hangileridir?, Ne tür amaçları gerçekleştirmek insanı mutlu eder?, Mutluluk amaca ulaşmak mıdır yoksa amaca ulaşma sürecindeki çabadan mı ibarttır?, İnsanların kendilerine uygun ulaşılabilir bir amaç belirleyememeleri mutsuzluğa sebep olur mu?, Herhangi bir amaca ulaşmak insanlarda kısa veya uzun süreli bir duygu mudur yoksa öznel iyi oluş mudur?" (Diener vd., 1999).

b. Etkinlik (Activity) Kuramı: Bireyleri amaç belirlemekten çok amaçlarına ulaşma yolunda yapılan eylemleri doyuma götürmektedir. Bu kurama göre, kişinin becerilerine uygun amaçlar belirlemesi ve bu amaçlara ulaşmak için etkinlik içinde bulunması bireye doyum sağlamaktadır (Tuzgöl-Dost, 2004).

Ere ve etkinlik kuramları farklı öznel iyi oluş kaynaklarına dayandırılmaktadır. Ere kuramına göre istenilen son durumda mutluluk hissedilirken, etkinlik kuramında bu etkinlikler ve deneyimler sürecinde mutluluk hissedilir. Bu kuramların birbirinden farklı olmadıkları için birleştirilebileceği savunulmaktadır (Diener, 1984).



Diener'e (1984) göre hedef kuramları mutluluğu bir sonuca ulaşılmasına bağlarken, etkinlik kuramları mutluluğun bireyin davranışlarının yan mahsulü olduğunu savunur.

Bu kurama göre, kişiler önemli amaçlar üzerine motive olmalıdır. Mutluluk da bu süreçte elde edilecektir. Örnek olarak dağa tırmanma etkinliği zirveye ulaşmaktan daha çok mutluluk verebilir.

Etkinlik kuramına göre kişinin yetenekleri yeterli seviyedeysen yapılan faaliyetler bu faaliyet esnasında ortaya çıkan olumlu ve olumsuz etkenlerin süreç içerisindeki akışı kişiyi doyuma ulaştıracak ve kişiyi mutlu edecektir. Etkinlik kişinin yeteneklerine nazaran basitse ve engeller kolay ise etkinlik can sıkıcı olacaktır. Ters olarak etkinlik kişinin becerilerini aşıyorsa bu durumda da etkinlik stres yaratıcı olacaktır. İşin zorluğu kişinin yetenekleri ile dengeli seviyede ise ve kişi için çaba gerektiriyorsa süreç içerisinde etkinliğin başarıyla sonuçlanması da mutluluğun üst üste akışını getirecektir (Yetim, 2001). Bu kurama göre bireyin becerileri yeterliyse, etkinlik ve eylemlerin süreç içindeki akışı bireye haz verecektir.

c. Aşağıdan-Yukarı (Bottom-Up) ve Yukarıdan-Aşağıya (Top-Down) Kuramları: Bu kurama göre, kişiler mutlu olup olmadıklarını değerlendirirken süre gelen olumlu ve olumsuz yaşantılarını değerlendirir. Kurama göre, doyum ve haz yaratan yaşantıların sürekliliği önemlidir. Mutluluk, insanların yaşadıkları olumlu ve olumsuz yaşantı ve zamanların bütününden oluşmaktadır. Mutlu bireyler daha çok mutlu anlara ya da deneyimlere sahip olduğu için bu hisle kendilerini değerlendirirler (Diener, 1984). Bu kurama göre, insanın genel anlamda mutluluğunun belirleyicisi olarak yaşam şartları kriterine öncelik verilir (Feist, Bodner, Jacobs, Miles ve Tan, 1995). Fakat çalışmalar, yaşam koşullarının, demografik özelliklerin ve çevresel faktörlerin mutluluğu açıklamadaki etkisinin oldukça az olduğunu göstermektedir (Diener ve Suh, 1997). Aşağıdan yukarıya teorisine göre yaşam doyumu, insanın aile hayatı, evlilik, gelir durumu, yerleşim gibi çeşitli yaşam alanlarından aldığı doyumun tamamıdır (Diener, 1984). Yukarıdan aşağıya teorisine göre ise, insanın kişilik özellikleri öznel iyi oluşta en önemli faktör olarak kabul edilmektedir. Bireyler olaylara veya durumlara tepki verirken kişilik özelliklerinin etkisi altındadır. Dolayısıyla kişilik özellikleri insanların öznel iyi oluşlarını da etkilemektedir. Bu kurama göre mutluluk bireyin kişilik özelliğidir. Kişinin olaylara ve durumlara karşı gösterdiği tepki bu kişilik özelliğine göre değişkenlik göstermektedir. Mutluluğun kaynağı dış olaylar değil, kişilik gibi içsel unsurlardır (İşleroğlu, 2012).

d. Uyum (Adaptation) Kuramı: Öznel iyi oluşun modern kuramı olan uyum kuramının ana yapısı değişen yaşam koşullarına uyum gösterme veya alışmadır. Uyum kavramı,

kişilerin yeni ve alışılmadık olaylara en başta farklı ve fazla tepki göstereceklerini fakat zamanla bu duruma alışacaklarını ve normal düzeylerine geri döneceklerini belirtir (Yetim, 2001). İnsanlar iyi oluşlarını etkileyecek bir yaşamsal olayla karşılaşır fakat zaman geçtikçe bu iyi olma hali alışkanlık haline gelir ve etkisi azalır (Diener vd., 1997). İnsanların hayatlarında devamlı olarak değişim gösteren durum ve olaylar vardır, uyum kuramı insanların bu değişikliklere adapte olabilecek güç ve kaynaklarının olduğunu savunmaktadır. İnsanlar bu güç ve kaynakları ellerinde bulundurdukları için olumsuz durumlardan sonra uzun zamanlı olarak mutsuz olamadıklarını, olumlu durumlarda da uzun süreli mutlu kalamadıklarını anlatmaktadır (Tuzgöl-Dost, 2004). Buss'a (2000) göre insanların öznel iyi oluşu kısa süren bir durumdur. Mutluluk ve mutsuzluk veren faaliyetler tekrarlandıkça, kişi içinde bulunduğu duruma uyum sağlayacak ve yapılan faaliyet süreç içerisinde mutlu ya da mutsuz etmeyecektir (Eryılmaz, 2009).

e. Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı (Multiple Discrepancy Theory): Michalos (1985) tarafından geliştirilen kurama göre insanlar mutluluklarını türlü kriterlere göre karşılaştırmalar yaparak değerlendirmektedirler. İnsanlar istek, ihtiyaç, amaç, geçmiş hayat koşulları, başkalarının hayat koşulları gibi çeşitli standartları göz önünde bulundurarak mukayese yapar. İnsanların içerisinde bulunduğu şartlar ile hedef standartlar arasındaki fark yüksek ise öznel iyi oluş düşük, fark düşük ise öznel iyi oluş yüksek olmaktadır (akt., İşleroğlu, 2012, s. 27).

Sosyal karşılaştırma kuramı uyumsuzluk kuramlarından biridir. Bu kurama göre birey çevresinde bulunan diğer bireyleri kendine ölçüt olarak almaktadır. Kurama göre kişi kendini diğerleriyle kıyaslar ve kendi koşullarının diğerlerinin koşullarından iyi ya da kötü olma durumuna göre mutlu ya da mutsuz hisseder (Diener, 1984).

f. Sabit Nokta-Denge Kuramı: Sabit nokta-denge kuramı, Headey ve Wearing (1989) tarafından ortaya atılan öznel iyi oluş kuramlarından biridir. Bu kuram bireyin öznel iyi oluş düzeyinin kişilik ve mizacının etkisiyle belli bir düzeyde seyrettiğini belirtir. Bu kurama göre, normal yaşam olayları bireyin öznel iyi oluşunu etkilememekte, sadece normalden sapan yaşam olayları öznel iyi oluş düzeyinde değişime sebep olmaktadır. Birey normalin dışında olumlu ya da olumsuz bir olay ya da durumla karşılaştığında öznel iyi oluşu bu olaydan etkilenmekte fakat bir süre sonra önceki sabit seviyesine ulaşmaktadır.

g. Haz ve Acı (Mutluluk ve Mutsuzluk) Kuramı: Bu kuramdaki temel düşünce, yoksunluk veya eksikliğin amaçlara ulaştıktan sonra daha fazla haz elde etmeyi sağlayacağıdır (Diener, 1984). Bu kurama göre eğer bireyin gereksinimleri ve amaçları

karsılanmışsa büyük bir mutluluğa ya da doyuma ulaşmak mümkün değildir. Biyolojik ihtiyaçlar ise birey bir amaca ulaştığında yenisini oluşturarak kendisini yineleyebilmektedir. Acı ve haz birbiriyle bağlantılıdır ve haz acıyı izler (Diener, 1984).

Solomon (1980) kişinin iyi bir şeyi yitirdiğinde mutsuz, kötü bir şeyi yitirdiğinde ise mutlu olacağını savunur. Ancak Sandvik ve Diener'in (1983) bu konuda yaptığı çalışma bu iddiayı desteklememektedir (akt., Diener, 1984, s. 564).

h. İlişkilendirici (Bağ) kuramları (Associationistic Theories): Bu kuram bireyin mutlu olmayı sağlayan özelliklere nasıl sahip olduklarını açıklamaya yönelik modellerden oluşur (Diener, 1984). Bu kuramların çoğu bağ modellerinin genel kuralları altında hafıza, şartlanma veya bilişsel ilkeler üzerine temellenmektedir (Diener, 1984).

Bilişsel yaklaşımlardan biri, bireylerin kendilerinin mutluluğunu ilgilendiren olaylara yönelik atıfları ile ilgilidir (Schwarz ve Clore, 1983' ten akt., Diener, 1984, s. 566). Bower (1981) insanların o andaki duygusal durumlarına göre anılarını hatırladıklarını ve yorumladıklarını belirlemiştir.

Bağ kuramları kapsamındaki bir başka modele göre duygunun ortaya çıkması klasik koşullanmayla açıklanır. Nitekim Fordyce (1977) olumsuz düşünceleri azaltma yönündeki etkilerin mutluluğu arttırdığını, Kammann (1982) ise sabahları olumlu sözler söylemenin mutlu bir güne başlamayı sağlayabileceğini belirtmişlerdir.

Bazı bireyler yaşamında Polyanna yaklaşımı olarak nitelendirilen bir bağ kurmuş ve yaşamını olumlu ilişkiler üzerine yapılandırmıştır (Matlin ve Stang, 1978). Nitekim bazı çalışmalar (Dember ve Penwell, 1980) mutluluk, olumlu ilişkilere yönelik bilişsel eğilim ve yüksek Polyanna kişilik özelliği arasında ilişki belirlemişlerdir.

i. Yargı Kuramları (Judgment Theories): Yargı kuramlarının temelinde belli standartlar oluşturma ve bu standartlara göre mevcut durum ile ilgili karşılaştırmalarda bulunulup bir yargıya ulaşmak vardır. Yargı kuramları ne gibi olayların olumlu veya olumsuz olduğunu önceden bildirmezken, oluşacak olan duygunun derecesini önceden bildirmektedir (Diener, 1984).

Bireyin kendine çeşitli yaşantı ve etkenler ile standart oluşturabilir. Sosyal karşılaştırma kuramına göre eğer bir kişi kendini diğerlerinden daha iyi görüyorsa daha doyumlu ve mutlu olabilir (Emmons vd., 1983; F.M. Carp ve A. Carp, 1982; Michalous, 1980'dan akt., Diener, 1984, s. 566-567). Uyum (Brickman, Coates ve Janoff-Bulman, 1978) ve ranj-sıklık yaklaşımı (Parducci, 1968, 1982) kişinin geçmiş yaşamını standart olarak aldığı ve kişi geçmiş yaşamına göre daha iyi standartlara sahip olduğu yargısında mutlu olduğunu dile getirir (akt., Diener, 1984, s. 567). Yargı kuramları

yaklaşımlarından bir diğeri “dilek düzeyi” yaklaşımıdır (Diener, 1984). Bu kuram bireyin mevcut standartları ile dilekleri arasındaki yargıyı ele alır (F. M. Carp ve A. Carp, 1982’den akt., Diener, 1984, s. 568). Dilek düzeyi kuramına göre, yüksek istekler mutluluğu kötü koşullar kadar tehdit eder. Örneğin dilediği kadar paraya ulaşamayan kişi kendini mutsuz hisseder (Diener, 1984).

j. Sosyal Karşılaştırma Kuramı: Bu yaklaşıma göre çevresindekilerin durumu kendisinininkinden daha kötü olan birey mutlu, daha iyi olan birey mutsuz olmaktadır. Wood (1996), sosyal karşılaştırmanın “kişinin ilişki içinde olduğu bireylerin özellikleri hakkında düşünme süreci” olduğunu ifade etmektedir. Sosyal karşılaştırma; sosyal bilgi edinme, sosyal bilgi hakkında düşünme ve sosyal karşılaştırmaya tepki verme olmak üzere üç temel süreçten oluşur. Sosyal karşılaştırma süreci bireyin sosyal çevresi ile kendisi arasındaki benzerlik ve farklılıkları içerir (akt., Diener vd., 1999, s. 582). Lyubomirsky ve Ross (1997), mutlu bireylerin kendilerinden kötü durumdakilerle karşılaştırma yapmaya, mutsuz bireylerin ise kendilerinden kötü durumda olanlar kadar iyi durumda olanlarla da karşılaştırma yapmaya eğilimli olduklarını ortaya koymuşlardır (akt., Diener vd., 1999, s. 582-583). Bu kurama göre mutluluk bir kişilik özelliğidir ve kişinin mutluluk derecesi sosyal karşılaştırmalarda kullandığı standardı etkiler.

k. Sosyal Üretim İşlev (Social Production Function) Kuramı: Bu kuram Lindenberg tarafından ileri sürülmüş ve bireylerin evrensel hedeflere ulaşmaya çalışarak kendi iyi oluşlarını üretecekleri anlayışına dayandırılmıştır (Ormel vd., 1999). Sosyal üretim işlev kuramında hedefleri gerçekleştirme ile iyi oluş arasındaki ilişki, evrensel amaçlar (tüm insanlar için aynı olan amaçlar) ve araçsal hedeflerin (evrensel hedeflere ulaşılmasını sağlayan araçlara yönelik bireysel tercihler) açık tanımları ve en uygun değerlendirmelere göre amaçsal değil araçsal hedefleri birbirinin yerine koyma temel bileşenlerinden oluşur (Ormel vd., 1999). Sosyal üretim işlev kuramında fiziksel iyi oluş (uyarım ve konfor) ve sosyal iyi oluş (statü, davranışsal onay ve sevecenlik) olmak üzere iki evrensel amaç tanımlanmaktadır. Uyarım; fiziksel çaba ve rekabetçi sporları içeren genel uyarılmışlık halini üretmek, konfor; susuzluk, yorgunluk, korku, belirsizlik ve benzeri uyarıcıların olmamasına dayanan sinir sistemi ile ilgili ve psikolojik bir durumu, statü; diğer insanlarla karşılaştırılan görel bir mevki, davranışsal onay; doğrudan pekiştirmenin olmadığı durumlarda bile kişinin diğer kişilerin gözlerinden okuduğu mesajlarla hissettiği “doğru şeyi yaptım” duygusu, sevecenlik ise çok yakın arkadaşlık, aile, dostluk gibi karşıdaki kişiye önem verilen ilişkileri kapsayan kavramlar olarak ele alınmaktadır (Ormel vd., 1999).

I. Nörolojik Kuram: Nörolojik kuram “mutluluk nedir?” sorusunu, beynin sol ön beyin kabuğunda aramaktadır. Bu kurama göre, beynin sol ön beyin kabuğu mutluluğun temel konumunu belirlemektedir ve bazı bireylerin genetik olarak ön korteksleri sayesinde mutlu olmaya eğilimli olduğunu savunmaktadır (Gülaçtı, 2009).

Lemonick (2005) bir yaşından küçük bebeklerdeki sol ön beyin aktivitesini ölçtüğü araştırmasının sonucunda, anneleri tarafından kısa bir süre için yalnız bırakılan bebeklerden ağlamayanların daha yüksek sol ön beyin aktiviteleri olduğu bulgusuna ulaşmıştır (Lemonick, 2005’ ten akt., Özen, 2005, s. 27). Nörolojik kuram mutluluğu, mutluluğa dönük bir sol ön beyin kabuğu ile dönük olmayan arasındaki farkı bir nörondan diğerine sinyaller taşıyan nöro-iletkenlerle açıklamaktadır. Lemonick’e (2005) göre dopamin hormonu beynin sol ön kısmı ile duygusal merkezler arasında pozitif duyguların ilişkilerine ait sinyallerin geçişini sağlamaktadır (Lemonick, 2005’ ten akt., Özen, 2005, s. 27).

#### **2. 4. 2. İşle Bütünleşme ve Öznel İyi Oluşla İle İlgili Yapılan Araştırmalar**

İlgili literatür araştırıldığında öznel iyi oluş ile işle bütünleşme ilişkisi arasında bir araştırmaya rastlanamamıştır. Bunun yanında aşağıda benzer çalışmalar ve sonuçlarına yer verilmiştir.

Özdevecioğlu ve Aktaş (2007), çalışmalarında; bireylerin mesleklerine, kariyerlerine ve örgütlerine bağlı olmalarının onların yaşam doyumlarını nasıl etkilediğini ve bu etkileşimde iş-aile çatışmasının aracılık rolünü incelemişlerdir. Üç bağlılık türü ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde bir ilişki ortaya konmuştur. Aynı zamanda üç bağlılık türünün yaşam doyumu üzerindeki dolaylı etkilerinin doğrudan etkilerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yani, iş-aile çatışmasının etkileri daha da pozitifleştirici, anlamlı bir aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında, iş-aile çatışmasının yaşam doyumu ile negatif yönde bir ilişki gösterdiği ortaya konmuştur.

Eryılmaz ve Doğan (2012), akademisyenlerde işle ilgili temel ihtiyaç doyumu ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında; işle ilgili temel ihtiyaç doyumunun alt boyutlarını oluşturan özerklik, yeterlik ve ilişki ihtiyacının öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde açıkladığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlara göre ilgili değişkenlerin öznel iyi oluş ile ilgili varyansın %48’ini açıkladığı sonucuna varılmıştır.

Recepoğlu (2013), öğretmen adayları üzerinde yaptığı çalışmada, yaşam doyum ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutum arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Yaşam doyumu öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumu anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Aynı zamanda öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumla ilgili olarak toplam varyansın %23’ünün yaşam doyumu ile açıklandığı söylenebilir. Çalışmanın sonuçlarına

göre, öğretmen adaylarının yaşam doyumları yaş, öğrenim türü, öğrenim gördüğü bölüm ve ailede öğretmen olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Fakat cinsiyete ve üniversiteye yerleşme sırasına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Öngöre (2015) doktor, öğretmen ve bankacılar ile gerçekleştirdiği araştırmasında karşılaştırmaya dayalı analiz sonuçlarına göre öğretmenler işle bütünleşme ve olumlu duygulanım açısından diğer meslek gruplarıyla karşılaştırıldığında en yüksek puanları almışlardır. Doktorlar ise olumsuz duygulanım boyutunda diğer meslek gruplarına göre en yüksek puanı almışlardır.

## 2. 5. Literatür Taramasının Sonucu

İşle bütünleşme, bireyin sürekli olarak ve olumlu duygusal bir motivasyonla işini yerine getirmesi durumudur. Ayrıca tüm bunlarla birlikte kişinin işiyle ilgili yüksek düzeyde bir canlılık ve memnuniyet halini yansıtmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Kişi yaptığı işi, ilham ve enerji veren, gönülden bir istek ve çabayla ilgilenebileceği; önemli, anlamlı, merak uyandıran ve üzerinde yoğunlaşmasını sağlayan bir uğraş olarak görüyorsa işi ile bütünleşmiş bir çalışan olarak tanımlanabilir (Bakker vd., 2008). Öğretmenlerin işle bütünleşmelerine etki eden birçok değişken vardır. Kişilik özellikleri, iş doyumunu, öznel iyi oluş, cinsiyet, mezun olunan okul türü, idari görev deneyimi, sağlık durumu, mesleği isteyerek seçme değişkeni, alınan ücretten duyulan memnuniyet, sahip olunan çocuk sayısı, medeni durum, branş, çalışılan okulun bulunduğu yerleşim yeri, resmi/özel kurumda çalışma durumu gibi değişkenler işle bütünleşmeyi etkilemektedir. Barrick ve Mount (1991) kişilik özellikleri ve gösterdikleri performans ilişkisini ele aldığı araştırmasında sorumluluk sahibi kişilerin her meslekte daha iyi performans gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. A. Demir (2011), işle bütünleşmenin alt boyutlarının özellikle nevrozizm, dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özellikleri ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Kurtpınar (2011), birey-örgüt uyumunun işle bütünleşme üzerindeki etkisinde deneyime açıklık kişilik özelliğinin düzenleyici rolü olduğunu bulmuştur. Dışadönüklük kişilik özelliğinin bu değişkenlerle ilişkisi ise anlamlı bulunmamıştır. Öngöre (2015), nevrozizm, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin işle bütünleşmeyi yordayan önemli değişkenler oldukları sonucuna ulaşmıştır. Uysal'ın (2015) araştırmasında öğretmenlerin dışadönüklüğü arttıkça işin anlamlılığı ve yararlılığının arttığı sonucu ifade edilmiş bunun yanında deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleri işe verilen değeri etkilememiştir. Yeke (2015), akademisyenlerin sorumluluk ve dışa dönüklük kişilik özellikleri ile işle bütünleşme arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu dile getirmiştir.

İş doyumunu, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik durumudur. İş doyumunu, işin özellikleri ile çalışanların beklentilerinin birbirine uyum

gösterdiği oranda gerçekleşir; kişinin işten beklentileri ile işin sağladığı ödüller karşılaştırılır (Güney, 2000). İş doyumuna, bireylerdeki doyum ve doyumsuzluk sebeplerine değişik yönlerden açıklık getiren kuramlar bulunmaktadır. Bu kuramlar kapsam teorileri ve süreç teorileri olmak üzere iki ana başlıktan oluşmaktadır. Kapsam (İçerik) teorileri çalışanların davranışlarını motive eden unsurların neler olduğuna açıklık getirmektedir. Çalışan davranışlarının nasıl motive edildiğine açıklık getiren kuramlar ise süreç teorileridir. Bu teoriler birbirlerini tamamlar özelliktedir. Kapsam teorileri iş doyumunu ve efor ile süreç teorileri ise efor ve performans sonuçları ile ilişkilidir (Oksay, 2005). İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel faktörler (cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, medeni durum, branş) ve örgütsel faktörler (örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm, örgütsel iletişim, gelişme ve yükselme imkanları) olarak ikiye ayrılmaktadır. İş doyumunu ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik araştırmalar bulunmaktadır. Yazında yer alan çalışmaların sonuçları, iş doyum düzeyinin artması durumunda işle bütünleşmede de artma olacağını, ya da iş doyumunun azalması durumunda işle bütünleşmede de azalma gerçekleşeceğini göstermektedir (Batlis, 1980; Gechman ve Wiener, 1975; Hammer vd., 1981; Kanungo, 1982; Mathieu ve Farr, 1991; Yüksel, 2003). Emeksiz (2015), iş doyumunu ile işle bütünleşme arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir.

Öznel iyi oluş ile işle bütünleşme arasındaki ilişki öznel iyi oluşun duygusal alt boyutu olan olumlu-olumsuz duygulanım ve bilişsel alt boyutu olan yaşam doyumunu ele alınarak incelenmiştir. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007), bireylerin mesleklerine, kariyerlerine ve örgütlerine bağlı olmalarının yaşam doyumlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır. Eryılmaz ve Doğan (2012), işle ilgili temel ihtiyaç doyumunun alt boyutlarını oluşturan özerklik, yeterlik ve ilişki ihtiyacının öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde açıkladığı sonucuna ulaşmıştır. Recepoğlu (2013), öğretmen adayları üzerinde yaptığı çalışmada, yaşam doyum ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutum arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Yaşam doyumunu öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumu anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Öngöre'nin (2015) doktor, öğretmen ve bankacılar ile gerçekleştirdiği araştırmasında öğretmenler işle bütünleşme ve olumlu duygulanım açısından diğer meslek gruplarıyla karşılaştırıldığında en yüksek puanları almışlardır.

Demografik özellikler ve işle bütünleşme arasındaki ilişkileri ortaya koyan araştırmalar farklı sonuçlara işaret etmektedir. Cinsiyet ve iyi oluş ilişkisini inceleyen çalışmalarda, anlamlı fark olmadığını belirten çalışmalar (Arı, 2011; Bal, 2008; Basikin, 2008; Batuk, 2011; Betoret, 2013; Çağlar 2011; Çakıl, 2011; Ertemli, 2011; Gill, 2007; Hakanen vd., 2006; Kavgacı, 2014; Koyuncu vd., 2006; Ouweneel vd., 2013; Öncel,

2007; Sezen, 2014; Timms vd., 2007; Tims vd., 2011; Yaldıran, 2010), erkekler lehine (Liao-Holbrook, 2012; Schaufeli ve Bakker, 2004b) ve kadınlar lehine (Özgür, 2011) bulgulara ulaşan çalışmalar vardır. Mezun olunan okul türü ile işle bütünleşme arasındaki ilişkilere bakıldığında eğitim düzeyi düşük olan çalışanların işle bütünleşme seviyelerinin daha yüksek olduğunu bulgusuna ulaşan araştırmalar bulunmaktadır (Arı, 2011; Dalay, 2007; Jackson, 2004; Kavgacı, 2014). Bunun yanında işle bütünleşme ile mezun olunan okul türü arasındaki ilişkilerde anlamlı farklılığa ulaşmayan çalışmalar (A. Demir, 2011; Ertemli, 2011; Koyuncu vd., 2006) da vardır. İdari görev deneyimi ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiler ele alındığında idareciler lehine (Bal, 2008; Tan, 2015) ve idarecilik deneyimi olmayanlar lehine (Açıkgöz, 2009; Yaldıran, 2010) bulgular yer almaktadır. İdarecilik deneyimi ile işle bütünleşme arasında Arı (2011) ise anlamlı farklılığa ulaşmamıştır. Bayram-Sarıkaya (2016), mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin istemeyerek seçen öğretmenlere göre daha yüksek işle bütünleşme gösterdikleri sonucunu ifade etmiştir. Açıkgöz (2009) ve Basikin (2007) alınan ücretten memnuniyet durumunun işle bütünleşmeyi etkilemediğini, Bayram-Sarıkaya (2016) alınan ücret arttıkça işle bütünleşmenin de arttığını dile getirmiştir. İşle bütünleşme puanları sahip olunan çocuk sayısı değişkenine göre incelendiğinde, çocuk sahibi olma ile işle bütünleşme puanları arasında anlamlı bir farklılığa ulaşılmadığı görülmüştür (Açıkgöz, 2009; Bayram-Sarıkaya, 2016; Ertemli, 2011). Medeni durum değişkeni açısından işle bütünleşme puanlarına bakıldığında bazı araştırmalarda evli olan öğretmenlerin bekâr olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek puanlar aldıkları görülmüştür (A. Demir, 2011; Arı, 2011; Bal, 2008; Çağlar, 2011; Sezen, 2014; Tan, 2015). Bazı araştırmalar ise medeni durum değişkeni ile işle bütünleşme arasında anlamlı farklılık olmadığı bulgusuna ulaşmıştır (Açıkgöz, 2009; Başibüyük, 2012; Batuk, 2011; Bayram-Sarıkaya, 2016; Çakıl, 2011; Karakaya, 2015; Ülger, 2015; Yaldıran, 2010; Yeke, 2015). Ertemli (2011) ise çalışmasında, en yüksek işle bütünleşme seviyesine boşanmış ve dul olanların sahip olduğunu, evli ve bekâr olanların işle bütünleşme düzeylerinin birbirine oldukça yakın olduğunu dile getirmiştir. Kavgacı (2014) ve Sezen (2014) branş değişkeni açısından öğretmenlerin işle bütünleşme puanlarını incelemiş ve sınıf öğretmenlerinin diğer branşlardaki öğretmenlere göre daha yüksek işle bütünleşme düzeyine sahip öğretmenler olduğunu belirtmiştir. Bu bulguların aksine Başibüyük (2012) anlamlı farklılığa ulaşmış fakat bu anlamlı farklılığın branş öğretmenleri lehine gerçekleştiğini ifade etmiştir. Ülger (2015) ortaokul öğretmenleri ile çalışmış ve yoğunlaşma alt boyutunda İngilizce, rehberlik ve tasarım branşlarındaki öğretmenlerin sosyal, fen ve bilişim branşlarındaki öğretmenlere göre anlamlı düzeyde düşük bir yoğunlaşma ile çalıştıkları sonucuna ulaşmıştır. Bayram-Sarıkaya (2016) otizmlili çocuklar ile çalışan psikoloji, sınıf öğretmenliği, çocuk gelişimi,



okul öncesi öğretmenliği, özel eğitim ve beden eğitimi öğretmenliği branşlarındaki öğretmenlerden çocuk gelişimi mezunu olan öğretmenler en yüksek işle bütünleşme düzeyine sahipken, sınıf öğretmenliği mezunu olan öğretmenler en düşük işle bütünleşme düzeyine sahip olduğu bulgusunu dile getirmiştir. Aynı araştırmaya göre çalışılan kuruma göre (özel/kamu) ve çalışılan birime göre (okul/rehabilitasyon merkezi) işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa ulaşılmamıştır.



### **3. YÖNTEM**

#### **3. 1. Araştırmanın Modeli**

Öğretmenlerin işle bütünleşmelerinin beş faktör kişilik özellikleri, iş doyumunu düzeyleri ve öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiler incelendiği bu araştırma, ilişkisel modelde planlanmış nicel bir çalışmadır. İlişkisel Model iki ya da daha çok değişken arasında nasıl bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin ne derecede olduğunu belirlemede kullanılan modeldir (Karasar, 2009). Deneysel araştırmaların tersine ilişkisel araştırmalarda değişkenlerin manüpülasyonu söz konusu değildir. Dolayısıyla ilişkisel araştırmalarda kullanılan farklı ve karmaşık yöntemlerle bir neden-sonuç ilişkisinin olup olmadığından bahsetmek zor olsa da değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisine dair çıkarımlar yapılabilir. İlişkisel araştırmalar sonucunda elde edilen bulgular neden sonuç ilişkisini gerçek anlamda test edecek olan bir deneysel araştırma için kaynak teşkil edebilmektedir (Fraenkel ve Wallen, 2009).

#### **3. 2. Araştırma Grubu**

Bu araştırmanın evrenini 2016-2017 eğitim-öğretim yılında farklı okul türlerinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma grubunu ise 2016-2017 eğitim öğretim yılında ulaşılabilir olması bakımından, Trabzon ilinde devlet kurumlarında ve özel kurumlarda (anaokulu-ilkokul-ortaokul-lise) çalışan 516 ilkokul ve branş öğretmenlerinden oluşmuştur. Örneklem belirlenmesinde Uygun Örnekleme (Convenience Sampling) Tekniği kullanılmıştır. Uygun örneklem araştırmacıya araştırma yaptığı sırada incelemeyi düşündüğü hedef kitlede ulaşabileceği katılımcıya ulaşarak araştırmasına dâhil etmesine dayanmaktadır (Cohen, Manion ve Morrison, 2007). Bu örneklem kaza sonucu oluşan ya da bulunabilir örneklem de denir. Uygun örneklem, araştırmacının örneklem tasarlaması ve ulaşması çok zor olduğu durumlarda kullanılan popüler bir örneklem ve evren elemanlarının hepsini belirlemek imkansız olduğunda kullanılır (Özen ve Gül, 2007). Uygun örneklem, özellikle insana yardım araştırmalarında kullanılan oldukça yaygın bir örneklem tekniğidir. Pratik ve ekonomik olması açısından tercih edilir (Monette, Sullivan ve De Jong, 2008).

Tablo 1. Araştırma Grubuna İlişkin Bazı Tanımlayıcı Bilgiler

Faktör	Değişken	n	%
Cinsiyet	Kadın	309	39,9
	Erkek	206	59,9
Mezun olunan okul türü	Yüksekokul	22	4,3
	Üniversite	451	87,4
	Yüksek lisans	43	8,3
İdari görev deneyimi	Yapmış	142	27,5
	Yapmamış	372	72,1
Sağlık durumu	Sağlık sorunu var	33	6,4
	Sağlık sorunu yok	481	93,2
Mesleği tercih etme durumu	Evet	331	64,1
	Hayır	30	5,8
	Kısmen	152	29,5
Ücret memnuniyeti	Çok memnun	189	36,6
	Memnun	65	12,6
	Karasız	261	50,6
Çocuk sayısı	Yok	202	39,1
	1	96	18,6
	2	153	29,7
	3 ve üzeri	63	12,2
Branş	Okul öncesi	35	6,8
	Sınıf	130	25,2
	Sosyal grubu	173	33,5
	Fen grubu	106	20,5
	Uygulamalı dersler	53	10,3
	Meslek dersi	18	3,5
Okul yerleşim yeri	Köy	92	17,8
	İlçe	180	34,9
	Şehir merkezi	240	46,5
Okul türü	Resmi	487	94,4
	Özel	23	4,5
Yaşam olayı deneyimleme	Var	114	22,1
	Yok	402	77,9
Medeni durum	Evli	366	70,9
	Bekâr	150	29,1

### 3. 3. Verilerin Toplanması

#### 3. 3. 1. Veri Toplama Araçları

##### 3. 3. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bazı demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Bu formda, yaş, cinsiyet, medeni durum, görev yapılan okul, hizmet yılı, okul türü, branş, idari görev yapma durumu, önemli bir sağlık sorununun bulunması durumu, mesleği isteyerek seçme durumu, kazanılan ücretten memnuniyet durumu, çocuk sayısı, son 6 ay içinde yaşanan önemli bir yaşam olayı ile ilgili 14 tane kapalı uçlu soru bulunmaktadır.

##### 3. 3. 1. 2. Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği Türkçe Formu (UWES-TR)

Araştırmada bağımlı değişkeni olan öğretmenlerin işle bütünleşme seviyelerini belirlemek için Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale [UWES]) (Schaufeli vd., 2002) kullanılmıştır. Ölçeğin, iş görenlerin; iş yerinde iyi oluşlarını ve işe yönelik tutumlarını yansıtan işle bütünleşmeyi ölçen en kullanışlı ölçek olduğu ifade edilmektedir (Freeney ve Tiernan, 2006). Ölçek 17 madde ve zindelik (vigor), adanma (dedication) ve yoğunlaşma (absorption) alt boyutlarından oluşmaktadır. Altı maddeden oluşan zindelik boyutundaki ifadeler “İşimde kendimi enerji dolu hissedirim”, beş maddeden oluşan adanma boyutundaki ifadeler “Yaptığım işi anlam yüklü bulurum”, altı maddeden oluşan yoğunlaşma boyutundaki ifadeler ise “Çalışırken kendimi işime kaptırırım” şeklindedir. 7’li likert tipi ölçeğin her bir maddesinde yer alan ifadeler “hiç uygun değil, uygun değil, biraz uygun, uygun, tamamen uygun” seçenekleriyle değerlendirilmektedir.

Flemenkçe olarak geliştirilen ölçek birçok farklı dile çevrilmiş ve ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği Avustralya, Kanada, Güney Afrika gibi 10’a yakın farklı ülkede ve farklı meslek grupları ile test edilmiştir. Bu ülkelerde yapılan çalışmalarda ölçeğin iç tutarlık katsayıları zindelik boyutu için .66-.87, adanma boyutu için .83-.92, yoğunlaşma boyutu için .79-.88, ölçeğin toplam puanı için ise .88-.95 arasında değerler almıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları genel olarak üç boyutlu yapının tek bir faktörden oluşan işle bütünleşme ölçeğine göre daha iyi sonuçlar verdiğini göstermektedir. Bununla birlikte, ölçeğin alt boyutları arasındaki korelasyonlar yüksek çıkmaktadır. Bu sebeple, alt boyutlarına ilişkin değerlerin önemli olmadığı ve bir bütün olarak işle bütünleşme kavramına yönelik yapılan araştırmalarda işle bütünleşmenin toplam puanın alınarak tek bir faktör olarak kullanılmasının daha uygun olacağı vurgulanmaktadır (Schaufeli vd., 2004b). Ayrıca, beş

farklı meslek grubunda 10,000 kişilik bir örnekleme yapılan bir başka çalışmada ise DFA sonuçları ölçeğin üç faktörlü ve tek faktörlü yapısının uyum indekslerinin verilerle birbirine yakın düzeyde ve iyi bir uyum gösterdiğini ortaya koymuştur (Seppala vd., 2009). Bunun yanı sıra açımlayıcı faktör analizi (AFA) sonrası üç faktörlü yapıya ulaşamayıp toplam puan üzerinden ölçeği değerlendiren çalışmalar da bulunmaktadır (Mullenburg-Trevino, 2009; Sonnentag, 2003).

Ölçek, Türkçe alanyazında farklı araştırmalarda farklı meslek gruplarından oluşan örneklemlerle uyarlanarak kullanılmıştır (Bal, 2008; Dalay, 2007; Eryılmaz ve Doğan, 2012; Güneşer, 2007; Öner, 2008; Özgür, 2011; Turgut, 2011). Bu çalışmalardan bazılarında ölçeğin üç faktörlü yapısı aynen korunurken (Eryılmaz ve Doğan, 2012; Turgut, 2011) bazılarında ise belli maddeler ölçeğin özgün yapısındaki boyutlardan farklı boyutlara kaymış, belirli maddeler binişiklik veya düşük faktör yükü sebebiyle ölçekten çıkarılmış ya da özgün yapısındaki faktör sayısından farklı sayıda faktör ortaya çıkmıştır (Bal, 2008; Dalay, 2007; Güneşer, 2007; Öner, 2008; Özgür, 2011). Bu çalışmada Eryılmaz ve Doğan (2012) uyarlaması kullanılacak olup geçerlik güvenirlik çalışması hakkındaki bilgiler şu şekildedir; UWES-TR'nin yapı geçerliği Doğrulayıcı Faktör Analizi ile incelenmiştir. Bu amaçla UWES-TR'nin üç faktörlü ve tek faktörlü yapısının Türk çalışanlardan oluşan örnekleme doğrulanıp doğrulanmayacağını belirlemek üzere birinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi'nde modelin uygunluğu öncelikle ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranıyla incelenmiştir. Buna göre ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranının 5'ten küçük olması gerekmektedir (Sümer 2000). Bu çalışmada ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı, üç faktörlü model için  $\chi^2/sd$  (380.95/110)=3.46 olarak, tek faktörlü model için ise  $\chi^2/sd$  (838.19/119)=7.04 olarak bulunmuştur. Doğrulayıcı Faktör Analizi'nde modelin uyum yeterliğini ortaya koymak üzere birçok uyum indeksi kullanılmaktadır. Uyum indekslerinden GFI, CFI, NFI, RFI, IFI ve AGFI için kabul edilebilir uyum değeri 0.90 ve mükemmel uyum değeri 0.95 olarak kabul edilmektedir (Şimşek 2008). RMSEA için ise 0.08 kabul edilebilir uyum ve 0.05 mükemmel uyum değeri olarak kabul edilmiştir (Browne ve Cudeck 1993). UWES-TR'nin güvenirliği iç tutarlık ve test tekrar test yöntemleriyle incelenmiştir. İncelemeden elde edilen sonuçlara göre ölçeğin tamamı için hesaplanan Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .94'tür. Alt boyutlar için ulaşılan güvenirlik katsayıları ise "zindelik" alt boyutu için .87, "adanma" alt boyutu için .87 ve "yoğunlaşma" alt boyutu için .84 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin test tekrar test güvenirliğini araştırmak adına ölçek, 31 çalışana 1 ay arayla iki kere uygulanmıştır. Uygulamanın sonucunda ölçeğin tümü için test tekrar test güvenirlik katsayısı .85, "zindelik" alt boyutu için .89, "adanma" alt boyutu için .80 ve "yoğunlaşma" alt boyutu için ise .69 olarak tespit edilmiştir.

### 3. 3. 1. 3. Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi

Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi; Bacanlı, İlhan ve Aslan (2007) tarafından geliştirilmiştir. Bacanlı ve diğ. (2007) bu ölçeğin hazırlama aşamasında, yapı geçerliğine dair yapılan etmen analizinde beş farklı kişilik boyutunu ölçebilecek nitelikte etmen yükü 0,37 ile 0,86 arasında değişen 40 sıfat çifti belirlemiştir. Ulaşılan boyutlar Beş Etmen Kişiliğe ait varyansın %52,6'ını açıklamıştır. Araştırmacılar geliştirilen ölçeğin dış geçerliğini sınamak için Sosyotropi Ölçeği, Çatışma Çözme Ölçeği, Negatif-Pozitif Duygu Ölçeği, Sürekli Kaygı Envanteri kullanmıştır. Araştırmacıların bu değerlendirmelerinde olumlu sonuçlar elde edilmiş ve ölçeğin geçerli olduğu kanıtlanmıştır. Güvenirlik analizi için her bir boyutun iç tutarlık katsayılarına (0,78-0,84) bakılmıştır. Ölçek iki hafta ara ile test tekrarı yöntemine tabii tutulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre alt boyutlar arasındaki ilgi katsayıları 0,71 ile 0,86 arasında değer almaktadır.

Ölçek, beş faktör kişilik kuramında yer alan nevrozizm, dışadönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçekte karışıklardan oluşan 40 sıfat çifti bulunmaktadır. Ölçeğin yanıtlanmasında yedili likert derecelemesi yer almaktadır. Öncelikle bireylerden iki uçta bulunan sıfatlardan hangisinin kendisini daha iyi ifade ettiğini belirlemesi istenmektedir. Sonrasında ise kendisine ne derecede uyduğunu belirtmesi istenmektedir. Test 1-7 puan arasında değişen sağ sütundan sol sütuna doğru çok uygun, oldukça uygun, biraz uygun, ne uygun ne uygun değil, biraz uygun, oldukça uygun, çok uygun gibi yedi farklı seviye içermektedir. Her bir sıfat farklı bir kişilik boyutunu temsil etmektedir. Örneğin deneyime açıklık kişilik boyutunun seviyesi 7 olan bir bireyin deneyime açıklık düzeyinin üst düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Deneyime açıklık düzeyi 1 olan birey ise deneyime açıklık kişilik özelliği çok az gösterirken geleneksel kişilik özelliğinin üst seviyede olduğu yorumu yapılır. Deneyime açıklık boyutu için 4 derecesini seçen bir birey ise ne deneyime açık ne de geleneksel olarak değerlendirilemez.

### 3. 3. 1. 4. İş Doymu Ölçeği

Batıgün ve Şahin (2006) tarafından geliştirilen ve 32 maddeden oluşan bu ölçek işten alınan doymu ölçmektedir. İş yaşamına ilişkin maddelerden oluşan bu ölçekte, katılımcılar % 0 ile % 100 aralığında bulunan % 0, % 25, % 50, % 75, % 100 değerlerdeki tatmin derecesine göre beşli likert tipinde madde madde kendilerini değerlendirmeleri istenmektedir. Ölçek 0 ile 5 puan arasında değişen değerlerde oluşmaktadır. Toplam puan 1 ile 160 arasında değer almaktadır. Toplam puan arttıkça iş doymu da artmaktadır. Ölçekte toplam puan üzerinden işlem yapılabilirdiği gibi alt ölçek puanları üzerinde de işlem

yapılabilir. Ölçek altı faktörlü bir yapıda olup, açıkladığı toplam varyans % 63.1'dir. I. örnekleme "İşletme politikaları" alt ölçeği için bulunan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha=.94$  (madde sayısı 15), "Bireysel faktörler" alt ölçeği için  $\alpha=.87$  (madde sayısı 5), "Fiziksel koşullar" alt ölçeği için  $\alpha=.74$  (madde sayısı 4), "Kontrol/Otonomi" alt ölçeği için  $\alpha=.76$  (madde sayısı 3), "Ücret" alt ölçeği için  $\alpha=.64$  (madde sayısı 2), "Kişilerarası ilişkiler" alt ölçeği için  $\alpha=.60$  (madde sayısı 3)'tır. Bu değerler II. örneklem için ise sırasıyla .93, .85, .63, .74, .71 ve .53 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin tamamı için hesaplanan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı, I. örneklem için  $\alpha=.94$ , II. örneklem için  $\alpha=.96$ 'dır. Ayrıca, ölçeğin tek ve çift maddelerinden oluşturulan yarıya bölme güvenilirlik katsayısı da  $r=.94$  ( $p<.001$ ) (I. örneklem) ve  $r=.90$  ( $p<.001$ ) (II. örneklem) olarak hesaplanmıştır.

### 3. 3. 1. 5. Öznel İyi Oluş Ölçekleri

Öznel İyi Oluş ölçümlerinde öz bildirim dayalı ölçekler olan yaşam doyum ölçeği (satisfaction with life scale), pozitif ve negatif duygulanım ölçekleri (Positive and Negative Affect Schedule) kullanılmaktadır (Garcia, 2011; Oğuz-Duran ve Tan, 2013). Araştırma grubunun Öznel İyi Oluş puanları, olumlu duygulanım ve yaşam doyum puanları toplamından olumsuz duygulanım puanları çıkartılarak elde edilmiştir (Diener, 1984).

a. Yaşam Doyumu Ölçeği: Yaşam Doyumu Ölçeği, yaşamdan alınan doyum seviyesini belirleyebilmek amacıyla Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek beş maddeden oluşmaktadır ve her bir maddenin 1-7 arasında puan değeri alabildiği likert tipi bir ölçektir. Bu ölçekte toplam puan madde değerlerinin toplanmasıyla hesaplanmakta ve puan genişliği 1-35 arasında bir değer almaktadır. Elde edilen puan arttıkça yaşam doyumunu da doğru orantılı olarak artış göstermektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasını Şenol-Durak ve Gençöz (2010) yapmıştır. Üç hafta ara ile iki kez uygulanan ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik katsayısı,  $r=.85$  olarak hesaplanmıştır. Madde analizlerinde ölçeğin toplam puanı ile 1. madde  $r=.73$ , 2. madde  $r=.73$ , 3. madde  $r=.76$ , 4. madde  $r=.75$  ve 5. madde  $r=.90$  düzeyinde ilişkili bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları ilk çalışmada  $\alpha=.76$  ikincisinde ise  $\alpha=.82$ 'dir. Ölçme aracının pozitif duygulanımla  $r=.26$  ( $p<.01$ ), negatif duygulanımla  $r=-.29$  ( $p<.01$ ), iş stresiyle  $r=-.34$  ( $p<.01$ ), tükenmişlikle  $r=-.39$  ( $p<.01$ ) ve depresyonla ilişkisi  $r=-.30$  ( $p<.01$ ) olarak bulunmuştur (Durak vd., 2010).

b. Olumlu-Olumsuz Duygulanım Ölçeği: 1988 yılında öznel iyi oluşun duygulanım boyutunu ölçmek amacıyla Watson, Clark ve Telegen tarafından Pozitif-Negatif duygulanım ölçeği (PANAS) geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasını Gençöz (2000) yapmıştır. Ölçek 10 olumlu, 10 olumsuz duygu ifadesini içermektedir. 1-7 arası puanlanan

Likert tipli bir ölçektir. Üniversite öğrencilerine uygulanarak yapılan çalışmalarda iç tutarlılığı pozitif duygulanım için  $\alpha=.88$  ve negatif duygulanım için  $\alpha=.87$  olarak hesaplanmıştır. Ayrıca iki alt ölçek arasında negatif yönde korelasyon vardır (Watson, Clark ve Telegen, 1988). Gerçekleştirilen çalışmada iki faktör bulunmuştur ve toplam varyansın %44'ünü açıklamaktadır. Pozitif ve negatif duygulanım için sırasıyla Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları;  $\alpha=.83$  ve  $\alpha=.86$  olarak hesaplanmıştır.

### **3. 3. 2. Veri Toplama Süreci**

Gerekli izinler Trabzon Valiliği Makamı'ndan alındıktan sonra ölçme araçları araştırmacı tarafından çoğaltılarak, katılımcılara ilçe milli eğitim müdürlüklerinin yönlendirmesi ile araştırmacı tarafından bizzat uygulanmıştır. Uygulamalar tek oturumda her bir okulda gönüllülük ve gizlilik esasına dayalı olarak yapılmıştır.

### **3. 4. Verilerin Analizi**

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS 20.0 paket programından yararlanılmıştır. Örneklem grubuna ve farklı araştırma değişkenlerine ait bilgiler tanımlayıcı istatistik teknikleri ile analiz edilmiştir. Ayrıca Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı, çoklu doğrusal regresyon analizi, bağımsız t testi, tek yönlü ANOVA teknikleri de kullanılmıştır.



#### 4. BULGULAR

Beş faktörlü kişilik özellikleri, iş doyumu, öznel iyi oluş, cinsiyet ve hizmet yılı değişkenlerinin öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan bu çalışmanın verilerinin analizi sonucunda elde edilen bulgular bu başlık altında sunulmuştur. Tablo 2’de işle bütünleşme, beş faktör kişilik, iş doyumu ve öznel iyi oluş ölçeklerinden elde edilen verilerin normal dağılım değerleri verilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlerin Basıklık-Çarpıklık Katsayıları

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Zindelik	,094	516	,000	,973	516	,000
Adanma	,114	516	,000	,928	516	,000
Yoğunlaşma	,099	516	,000	,970	516	,000
Toplam İşle Bütünleşme	,063	516	,000	,976	516	,000
Yaşam Doyumu- Pozitif Duygulanım Toplam	,056	516	,001	,985	516	,000
Negatif Duygulanım Toplam	,139	516	,000	,905	516	,000
Pozitif Duygulanım Toplam	,068	516	,000	,975	516	,000
Toplam Yaşam Doyumu	,109	516	,000	,955	516	,000
Öznel İyi Oluş	,074	516	,000	,969	516	,000
Toplam İş Doyumu	,059	516	,000	,989	516	,001
İşletme Politikaları	,068	516	,000	,986	516	,000
Bireysel Faktörler	,124	516	,000	,946	516	,000
Fiziksel Koşullar	,100	516	,000	,979	516	,000
Kontrol	,137	516	,000	,946	516	,000
Ücret	,177	516	,000	,941	516	,000
Beş Faktör Kişilik	,127	516	,000	,955	516	,000
Dışadönüklük	,065	516	,000	,976	516	,000
Yumuşakbaşlılık	,106	516	,000	,932	516	,000
Deneyime Açıklık	,093	516	,000	,953	516	,000
Nevrotizm	,091	516	,000	,974	516	,000
Sorumluluk	,119	516	,000	,941	516	,000

Tablo 2 incelendiğinde ölçeklerden elde edilen verilerin normal dağılım analizi sonucunda, alt boyutlarının tamamının p değerleri .05’ten küçük olduğu tespit edilmiştir. Buna göre ölçeklerden elde edilen veriler normal dağılamamaktadır. Dolayısıyla bu ölçeklerin analizinde nonparametrik testlerden yararlanılmıştır.

#### **4. 1. Öğretmenlerin Beş Faktör Kişilik Özellikleri, İş Doyumu, Öznel İyi Oluş Puanları (Olumlu-Olumsuz Duygulanım) ile İşle Bütünleşme Puanları Arasındaki İlişkiler**

Beş faktör kişilik özellikleri, iş doyumu, öznel iyi oluş, olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım boyutları ve hizmet yılının bağımlı değişken olarak seçilen işle bütünleşmeyi nasıl açıkladıklarını belirlemek için, çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Kurulan regresyon modelinde bağımsız değişken olarak sürekli, sıralı ya da sadece iki kategorili değişkenler katılabildiği için beş faktör kişilik özellikleri, iş doyumu, öznel iyi oluş, olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım boyutları ve hizmet yılı ile birlikte cinsiyet değişkeni modele sokulmuştur. Bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler incelenerek, çoklu bağlantı (Multi colinearity) problemi olup olmadığı tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 3'te gösterilmiştir. Çoklu bağlantı, bağımsız değişkenler arasında yüksek düzeyde ilişkilerin olmasıdır. Çoklu bağlantı problemi, bir bağımsız değişkenin diğer bağımsız değişkenlerle olan ilişkisinin miktarı arttıkça bağımsız değişkenin, tahmin gücünün azalmasıdır (Kalaycı, 2005). Değişkenler arasındaki en yüksek .70 olması kurduğumuz modelde çoklu bağlantı probleminin olmadığını göstermektedir (Büyüköztürk vd., 2017).

Tablo 3. İşle Bütünleşme ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Ort	SS
1. İŞB	1												66,37	10,59
2. İŞD	.35**	1											110,95	20,19
3. ÖİO	.50**	.38**	1										42,00	13,79
4. ND	-.20**	-.20**	-.70**	1									17,39	6,41
5. PD	.53**	.22**	.70**	-.21**	1								36,85	6,92
6. D	.29**	.06	.35**	-.20**	.35**	1							47,01	8,79
7. N	-.24**	-.13**	-.40**	.40**	-.22**	-.13**	1						22,20	6,99
8. YB	.28**	.22**	.28**	-.26**	.16**	.41**	-.26**	1					52,61	7,58
9. DA	.29**	.06	.31**	-.21**	.36**	.68**	-.18**	.53**	1				44,09	7,07
10. S	.36**	.16**	.32**	-.14**	.35**	.52**	-.13**	.51**	.53**	1			39,68	6,19
11. HY	.27**	.14**	.13**	-.16**	.12**	.00	-.09*	.16**	.9*	.11**	1		12,06	9,20
12. Y	.23**	.11*	.10*	-.15	.10*	-.01	-.05	.14**	.10*	.09*	.87**	1	35,78	9,06

\*p<.05, \*\*p<.01 İŞB= İşle Bütünleşme, D= Dışadönüklük, N=Nevrotiklik, S=Sorumluluk, DA=Deneyime Açıklık, YB=Yumuşak Başlılık, İŞD=İş Doyum, ÖİO=Öznel İyi Oluş, PD=Olumlu Duygulanım, ND= Olumsuz Duygulanım, HY=Hizmet Yılı, Y=Yaş

Analizde ayrıca Durbin Watson testi ile oto korelasyon durumu incelenmiş ve ortaya çıkan değer, beklenen değerlerin (1.5-2.5) sınırları arasında yer aldığı (Kalaycı, 2010) saptanmıştır. Enter yöntemi kullanılarak yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi, kurulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir ( $F_{(11, 516)}=32.817$ ,  $p<.001$ ). Yordayıcı değişkenler olarak seçilen beş faktör kişilik özellikleri, iş doyumu, öznel iyi oluş, olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım, hizmet yılı ve cinsiyetin ölçüt değişkeni olarak seçilen işle bütünleşme ile ilgili açıkladığı varyans %42 ( $R^2=0.418$ )'dir. Kurulan modelin bağımlı değişkene ilişkin açıkladığı varyans ise %41'dir ( $\Delta R^2=.405$ ). Tablo 4'te model özetlenmektedir.

Tablo 4. Çoklu Regresyon Modeli Özeti

MODEL	R	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	TSH	Değişim İstatistikleri				
					$\Delta R^2$	$\Delta F$	df1	df2	p
1	.646	.418	.405	8.106	.418	32.817	11	503	.000

$p<.001$  TSH= Tahmini standart hata

Tablo 5'te görüldüğü gibi standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin işle bütünleşme üzerindeki görece önem sırası, öznel iyi oluş ( $\beta=.277$ ,  $p<.01$ ), olumlu duygulanım ( $\beta=.238$ ,  $p<.001$ ), hizmet yılı ( $\beta=.195$ ,  $p<.001$ ), olumsuz duygulanım ( $\beta=.183$ ,  $p<.01$ ), iş doyumu ( $\beta=.166$ ,  $p<.001$ ), sorumluluk ( $\beta=.103$ ,  $p<.05$ ), nevrozizm ( $\beta=-.087$ ,  $p<.05$ ) dir. Söz konusu değişkenler öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerini anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Buna karşın dışadönüklük ( $\beta=.058$ ,  $p>.05$ ), yumuşak başlılık ( $\beta=.040$ ,  $p>.05$ ), deneyime açıklık ( $\beta=-.009$ ,  $p>.05$ ) ve cinsiyet ( $\beta=.051$ ,  $p>.05$ ) değişkenlerinin modele özgün katkılarının anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 5. Çoklu Regresyon Modelinde İşle Bütünleşmeyi Açıklayan Katsayılar

		SEK		SK	<i>t</i>	<i>p</i>
		<i>B</i>	SH	$\beta$		
Model 1	Sabit	16.27	4.40		3.69**	.000
	Dışadönüklük	.069	.059	.058	1.17	.239
	Yumuşak başlılık	.056	.062	.040	.898	.370
	Sorumluluk	.176	.076	.103	2.30*	.022
	Nevrotizm	-.131	.058	-.087	-2.26*	.024
	Deneyime açıklık	-.013	.077	-.009	-.167	.867
	İş doyumunu	.086	.020	.166	4.30**	.000
	Öznel iyi oluş	.212	.066	.277	3.21*	.001
	Olumlu duygulanım	.361	.094	.238	3.83**	.000
	Olumsuz duygulanım	.299	.099	.183	3.02*	.003
	Hizmet yılı	.222	.042	.195	5.33**	.000
	Cinsiyet	1.090	.769	.051	1.418	.157

\* $p < .05$ , \*\* $p < .001$ ,

SEK: Standardize edilmiş katsayılar, SK: Standart katsayılar, SH: Standart hata

#### 4. 2. Cinsiyetler Arasındaki İşle Bütünleşme Puan Farklılıkları

Kadın ve erkek öğretmenlerin işle bütünleşme puan farklılıklarını belirlemek üzere yapılan bağımsız *t* testi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir. Analiz sonucunda toplam işle bütünleşme, adanma ve yoğunlaşma puanlarında cinsiyete göre anlamlı fark bulunmazken ( $t=1.29$ ,  $sd=513$ ,  $p>.05$ ,  $d=1,11$ ,  $t=.16$ ,  $sd=513$ ,  $p>.05$ ,  $d=0,01$ ,  $t=.96$ ,  $sd=513$ ,  $p>.05$ ,  $d=0,08$ ) sadece zindelik alt boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur ( $t=2.45$ ,  $sd=513$ ,  $p<.05$ ,  $d=0,22$ ). Bu fark erkek öğretmenlerin zindelik alt boyut puanlarının (Ort=23.33  $\pm$  4.10), kadın öğretmenlerin puanlarından (Ort=22.43  $\pm$  4.01) anlamlı düzeyde yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 6. Cinsiyetler Arasındaki İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puan Farklılıkları

Faktör	Cinsiyet	n	Ort.	Ss	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>Cohens'd</i>
Toplam işle bütünleşme	Kadın	309	65,95	10,31	1,29	,19	1,11
	Erkek	206	67,17	10,77			
Adanma	Kadın	309	21,03	3,10	,16	,87	0,01
	Erkek	206	20,98	3,28			
Yoğunlaşma	Kadın	309	22,48	4,14	,96	,33	0,08
	Erkek	206	22,85	4,43			
Zindelik	Kadın	309	22,43	4,03	2,45	,01	0,22
	Erkek	206	23,33	4,10			

### 4. 3. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Puanlarının Mezun Olunan Okul Türüne Göre Farklılıkları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin üç kategoride değerlendirilen mezun olunan okul türüne bağlı olarak işle bütünleşme toplam ve alt boyut puanlarında farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere non-parametrik istatistik tekniklerinden Kruskal Wallis testi yapılmış ve sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir. Analiz sonucunda, öğretmenlerin toplam işle bütünleşme puanı ve yoğunlaşma, zindelik alt boyut puanlarında anlamlı fark olduğu görülmüştür ( $\chi^2_{(2)}= 7.514$ ,  $p<.05$ ), ( $\chi^2_{(2)}= 7.499$ ,  $p<.05$ ), ( $\chi^2_{(2)}= 8.631$ ,  $p<.05$ ). Adanma alt boyut puanlarında ise anlamlı fark olmadığı görülmüştür ( $\chi^2_{(2)}= 2.413$ ,  $p>.05$ ).

Tablo 7. İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Puanlarının Mezun Olunan Okul Türüne Göre Farklılıkları

	Mezuniyet	n	Sıra ort.	Sd	$\chi^2$	p	Anlamlı fark
Toplam İşle Bütünleşme	Yüksekokul	22	324,45	2	7,514	,023	var
	Üniversite	451	251,97				
	Yüksek Lisans	43	293,23				
Adanma	Yüksekokul	22	295,57	2	2,413	299	yok
	Üniversite	451	254,81				
	Yüksek Lisans	43	278,19				
Yoğunlaşma	Yüksekokul	22	322,91	2	7,499	24	var
	Üniversite	451	251,54				
	Yüksek Lisans	43	294,31				
Zindelik	Yüksekokul	22	328,89	2	8,631	13	var
	Üniversite	451	251,51				
	Yüksek Lisans	43	295,77				

### 4. 4. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarının İdari Bir Görev Yapmış Olma Durumuna Göre Farklılıkları

Öğretmenlerin idari görev yapmış ve yapmamış olma durumları ile işle bütünleşme toplam puan farklılıklarını belirlemek üzere yapılan bağımsız  $t$  testi sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir. Analiz sonucunda toplam işle bütünleşme, zindelik, adanma ve yoğunlaşma alt boyut puanlarında idari bir görev yapmış olup olmama durumuna göre anlamlı fark bulunmamıştır ( $t=.86$ ,  $sd=512$ ,  $p>.05$ ,  $d=0,08$ ,  $t=1.74$ ,  $sd=512$ ,  $p>.05$ ,  $d=0,17$ ,  $t=.65$ ,  $sd=512$ ,  $p>.05$ ,  $d=0,06$ ,  $t=.97$ ,  $sd=512$ ,  $p>.05$ ,  $d=0,09$ ).

Tablo 8. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarında İdari Bir Görev Yapmış Olma Durumuna Göre Farklılıklar

Faktör	İdari Görev	n	Ort.	Ss	t	p	Cohens'd
Toplam işle bütünleşme	Yapan	142	61,024	10,72	,86	,38	0,08
	Yapmayan	372	66,118	10,56			
Zindelik	Yapan	142	23,285	4,00	1,74	,08	0,17
	Yapmayan	372	22,583	4,12			
Adanma	Yapan	142	20,845	3,26	,65	,51	0,06
	Yapmayan	372	21,051	3,16			
Yoğunlaşma	Yapan	142	22,893	4,50	,97	,33	0,09
	Yapmayan	372	22,483	4,23			

#### 4. 5. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarında Sağlık Durumlarına Göre Farklılıklar

Önemli bir sağlık sorunu olan ve sağlık sorunu olmayan öğretmenlerin işle bütünleşme puan düzeylerindeki farklılıkları belirlemek üzere, gruptaki kişi sayıları dikkate alınarak non-parametrik istatistik tekniklerinden Mann Whitney U testi yapılmış ve sonuçları Tablo 9'da gösterilmiştir. Analiz sonucunda toplam işle bütünleşme ve alt boyut puanlarında sağlıklı olup olmamaya göre anlamlı bir fark bulunmamıştır (U=7782,50,  $p>.05$ , U=6952,50,  $p>.05$ , U= 7093,50,  $p>.05$ , U=7732,  $p>.05$ ).

Tablo 9. Sağlık Durumuna Göre İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılıklar

	Sağlık sorunu	n	Sıra ort.	Sıra toplamı	U	p
Toplam işle bütünleşme	var	33	262,17	8651,50	7882,50	,852
	yok	481	257,18	123703,50		
Adanma	var	33	227,68	7513,50	6952,50	,230
	yok	481	259,55	124841,50		
Yoğunlaşma	var	33	283,05	9340,50	7093,50	,306
	yok	481	255,75	123014,50		
Zindelik	var	33	263,70	8702	7732	,804
	yok	481	257,07	123653		

#### 4. 6. Öğretmenlerin Mesleği Tercih Etme Durumlarına Göre İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılıklar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin üç kategoride değerlendirilen mesleği isteyerek tercih etme, kısmen tercih etme ya da etmeme durumuna bağlı olarak işle bütünleşme toplam ve alt boyut puanlarında farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 10'da gösterilmiştir. Analiz sonucunda,

öğretmenlerin toplam işle bütünleşme ve alt boyutlardan “adanma”, “yoğunlaşma” ve “zindelik” puanlarında anlamlı fark olduğu görülmüştür. ( $F_{(2,510)} = 24,285$ ,  $p < .01$ ,  $n^2 = 0,08$ ,  $F_{(2,510)} = 27,861$ ,  $p < .01$ ,  $n^2 = 0,09$ ,  $F_{(2,510)} = 15,437$ ,  $p < .01$ ,  $n^2 = 0,05$ ,  $F_{(2,510)} = 24,285$ ,  $p < .01$ ,  $n^2 = 0,07$ ). Farkın kaynağını tespit etmek için yapılan Tukey testi sonucuna göre, mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin toplam işle bütünleşme, yoğunlaşma ve zindelik puan ortalamaları (Ort=68,66, Ort=23,35, Ort=23,56), mesleği kısmen isteyerek seçtiğini belirten öğretmenlerin puan ortalamalarından (Ort=61,80, Ort=21,09, Ort=21,11) yüksek düzeyde bulunmasından kaynaklanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin adanma alt boyut puanlarında mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin ortalamaları (Ort=21,74), mesleği kısmen seçmiş ve isteyerek seçmemiş öğretmenlerin puan ortalamalarından (Ort=19,59, Ort=19,93) daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 10. Öğretmenlerin Mesleği İsteyerek Tercih Etme Durumuna Göre İşle Bütünleşme Toplam ve Alt boyut Puanları Arasındaki Farklılıklar

Kaynak	Faktör	KT	Sd	KO	F	<i>p</i>	<i>Cohens'd</i>
Toplam işle bütünleşme	Gruplar arası	5010,653	2	2505,327	24,285	,000	0,08
	Grup içi	52613,777	510	103,164			
	Toplam	57624,43	512				
Adanma	Gruplar arası	513,958	2	256,979	27,861	,000	0,09
	Grup içi	4704,042	510	9,224			
	Toplam	5218	512				
Yoğunlaşma	Gruplar arası	543,608	2	271,804	15,437	,000	0,05
	Grup içi	8979,823	510	17,607			
	Toplam	9523,432	512				
Zindelik	Gruplar arası	626,455	2	313,228	20,045	,000	0,07
	Grup içi	7969,549	510	15,627			
	Toplam	8596,004	512				

#### 4. 7. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarında Ücretten Memnuniyet Durumuna Göre Farklılıklar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin üç kategoride değerlendirilen “aldıkları ücretten memnuniyetlerine” bağlı olarak toplam işle bütünleşme ve alt boyut puanlarında farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 11’de gösterilmiştir. Analiz sonucunda, öğretmenlerin işle bütünleşme toplam ve alt boyut puanlarında anlamlı fark olmadığı görülmüştür ( $F_{(2,512)} = 1,153$ ,  $p > .05$ ,  $F_{(2,512)} = ,353$ ,  $p > .05$ ,  $F_{(2,512)} = ,707$ ,  $p > .05$ ,  $F_{(2,512)} = 2,064$ ,  $p > .05$ ).



Tablo 11. Ücretten Memnun Olup Olmama Durumuna Göre Toplam İşle Bütünleşme ve Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılıklar

Kaynak	Faktör	KT	Sd	KO	F	p
Toplam işle bütünleşme	Gruplar arası	258,877	2	129,438	1,153	,317
	Grup içi	57494,312	512	112,294		
	Toplam	57753,189	514			
Adanma	Gruplar arası	7,208	2	3,604	,353	,703
	Grup içi	5226,792	512	10,209		
	Toplam	5234	514			
Yoğunlaşma	Gruplar arası	26,255	2	13,127	,707	,494
	Grup içi	9509,918	512	18,574		
	Toplam	9536,173	514			
Zindelik	Gruplar arası	68,927	2	35,462	2,064	,128
	Grup içi	8548,080	512	16,695		
	Toplam	8617,004	514			

#### 4. 8. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarında Çocuk Sayısına Göre Farklılıklar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dört kategoride değerlendirilen sahip olunan çocuk sayısına bağlı olarak toplam işle bütünleşme ve alt boyut puanlarında farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 12'de gösterilmiştir. Analiz sonucunda, öğretmenlerin işle bütünleşme toplam ve alt boyut puanlarında sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı farklar olduğu görülmüştür ( $F_{(3,510)}=10,602$ ,  $p<,001$ ,  $d=0,05$ ,  $F_{(3,510)}=5,392$ ,  $p<,001$ ,  $d=0,03$ ,  $F_{(3,510)}=8,583$ ,  $p<,001$ ,  $d=0,04$ ,  $F_{(3,510)}=13,008$ ,  $p<,001$ ,  $d=0,07$ ). Farkın kaynağını tespit etmek için yapılan Tukey testi sonucuna göre, çocuğu olmayan öğretmenlerin toplam işle bütünleşme puanları ortalaması (Ort=64,17), iki çocuğu, üç ve üzeri sayıda çocuğa sahip olan öğretmenlerin puan ortalamalarından (Ort=67,36, Ort=72,23) düşük düzeyde olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca üç ve üzeri sayıda çocuğa sahip öğretmenlerin toplam işle bütünleşme puan ortalaması (Ort=72,23), çocuğu olmayan, bir çocuğu olan ve iki çocuğa sahip olan öğretmenlerin puan ortalamalarından (Ort=64,17, Ort=65,55, Ort=67,36) anlamlı düzeyde yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Adanma boyutunda fark, üç ve üzeri sayıda çocuğa sahip öğretmenlerin puan ortalamalarının (Ort=22,38), çocuğu olmayan, bir çocuğu olan ve iki çocuğa sahip olanların ortalamalarından (Ort=20,60, Ort=20,72, Ort=21,11) anlamlı düzeyde yüksek bulunmasından kaynaklanmıştır.

Yoğunlaşma alt boyutunda fark, çocuğu olmayan öğretmenlerin puan ortalamasının (Ort=21,80), iki çocuğa sahip olanların puan ortalamalarından (Ort=23,13) anlamlı düzeyde yüksek çıkmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca üç ve üzeri sayıda çocuğa sahip öğretmenlerin yoğunlaşma puan ortalaması (Ort=24,62), çocuğu olmayan, bir çocuğu olan ve iki çocuğa sahip öğretmenlerin puan ortalamalarından (Ort=21,80, Ort=22,11, Ort=23,13) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Zindelik alt boyutunda fark, iki çocuğu olan öğretmenlerin puan ortalamasının (Ort=23,12), çocuğu olmayan öğretmenlerin puan ortalamasından (Ort=21,76) anlamlı düzeyde yüksek bulunmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca üç ve üzeri sayıda çocuğa sahip öğretmenlerin zindelik puan ortalamaları (Ort=25,23), çocuğu olmayan, bir çocuğu olan ve iki çocuğu olan öğretmenlerin puan ortalamalarından (Ort=21,72, Ort=22,70, Ort=23,12) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 12. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarında Çocuk Sayısına Göre Farklılıkları

Kaynak	Faktör	KT	Sd	KO	F	p	Cohens'd
Toplam işle bütünleşme	Gruplar arası	3362,12	3	1120,71	10,602	,000	0,05
	Grup içi	53912,96	510	105,71			
	Toplam	57275,09	513				
Adanma	Gruplar arası	159,96	3	53,32	5,392	,001	0,03
	Grup içi	5043,03	510	9,88			
	Toplam	5202,99	513				
Yoğunlaşma	Gruplar arası	451,51	3	150,50	8,528	,000	0,04
	Grup içi	9001,12	510	17,64			
	Toplam	9452,64	513				
Zindelik	Gruplar arası	608,77	3	202,92	13,008	,000	0,07
	Grup içi	8564,60	510	15,60			
	Toplam	8617,00	513				

#### 4. 9. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Puanlarının Branşlarına Göre Farklılıkları

Branşlarına göre öğretmenlerin işle bütünleşme puan düzeylerindeki farklılıkları belirlemek üzere non-parametrik istatistik tekniklerinden Kruskal Wallis H-testi yapılmış ve sonuçları Tablo 13'de gösterilmiştir. Analiz sonucunda toplam işle bütünleşme ve alt boyut puanlarında branşlara göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $\chi^2=6,16$ ,  $p>.05$ ,  $\chi^2= 6,17$ ,  $p>.05$ ,  $\chi^2= 5,82$ ,  $p>.05$ ,  $\chi^2= 6,79$ ,  $p>.05$ ).

Tablo 13. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarında Branşlarına Göre Farklılıklar

	Branşlar	n	Sıra ort.	Sd	$\chi^2$	p	Anlamli fark
Toplam İşle Bütünleşme	Okul Öncesi	35	216,23	5	6,16	,290	yok
	Sınıf	130	274,34				
	Sosyal Grubu	173	252,81				
	Fen Grubu	106	250,10				
	Uygulama Dersleri	53	281,06				
	Meslek Dersleri	18	249,69				
Adanma	Okul Öncesi	35	227,49	5	6,17	,290	yok
	Sınıf	130	278,13				
	Sosyal Grubu	173	255,38				
	Fen Grubu	106	242,88				
	Uygulama Dersleri	53	275,09				
	Meslek Dersleri	18	232,86				
Yoğunlaşma	Okul Öncesi	35	218,44	5	5,82	,323	yok
	Sınıf	130	273,24				
	Sosyal Grubu	173	255,35				
	Fen Grubu	106	249,21				
	Uygulama Dersleri	53	280,14				
	Meslek Dersleri	18	236,86				
Zindelik	Okul Öncesi	35	205,36	5	6,79	,237	yok
	Sınıf	130	270,64				
	Sosyal Grubu	173	252,20				
	Fen Grubu	106	256,66				
	Uygulama Dersleri	53	278,03				
	Meslek Dersleri	18	273,75				

#### 4. 10. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Hizmet Yılları ile İlişkisi

Hizmet yılına göre öğretmenlerin toplam işle bütünleşme ve alt boyut puanları arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 14'te gösterilmiştir. Hizmet yılı ile en yüksek ilişki zindelik boyutunda ( $r=,28$ ,  $p<,01$ ), en düşük ilişki ise adanma boyutunda ( $r=,18$ ,  $p<,01$ ) bulunmuştur.

Tablo 14. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Hizmet Yılları ile İlişkisi

	1	2	3	4	5	Ort	SS
1. HYILI	1					12,06	9,20
2. TİŞB	,266**	1				66,37	10,59
3. ADA	,175**	,885**	1			20,99	3,18
4. YOĞ	,261**	,916**	,698**	1		22,60	4,30
5. ZİN	,278**	,935**	,777**	,776**	1	22,77	4,09

\*p<.05, \*\*p<.01

HYILI=Hizmet Yılı, TİŞB= Toplam İşle Bütünleşme, ADA= Adanma, YOĞ=Yoğunlaşma, ZİN= Zindelik

#### 4. 11. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Puanlarının Okul Yerleşim Yerine Göre Farklılıkları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin üç kategoride değerlendirilen çalıştıkları okul yerleşim yerlerine bağlı olarak toplam işle bütünleşme ve alt boyut puanlarında farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 15'te gösterilmiştir. Analiz sonucunda, öğretmenlerin işle bütünleşme toplam ve alt boyut puanlarında; adanma, zindelik anlamlı fark olduğu, ( $F_{(3,509)}= 4,716$ ,  $p<.05$ ,  $F_{(2,509)}=4,159$ ,  $p<.05$ ,  $F_{(2,509)}= 6,337$ ,  $p<.05$ ), yoğunlaşma alt boyutunda anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ( $F_{(3,509)}= 2,096$ ,  $p>.05$ ). Farkın kaynağını tespit etmek için yapılan Tukey testi sonucuna göre, köyde çalışan öğretmenlerin toplam işle bütünleşme, adanma ve zindelik puan ortalamaları (Ort=63,83, Ort=20,23, Ort=21,91), şehir merkezinde çalışan öğretmenlerin ortalamalarından (Ort=67,67, Ort=21,34, Ort=23,37) anlamlı düzeyde düşük çıkmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Tablo 15. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Puanlarının Okul Yerleşim Yerine Göre Farklılıkları

Kaynak	Faktör	KT	Sd	KO	F	<i>p</i>	<i>Cohens'd</i>
Toplam İşle Bütünleşme	Gruplar arası	1046,26	2	523,13	4,716	0,009	0,01
	Grup içi	56458	506	110,91			
	Toplam	57504	511				
Adanma	Gruplar arası	83,569	2	41,78	40159	0,016	0,01
	Grup içi	5113,27	506	40,04			
	Toplam	5196,84	511				
Yoğunlaşma	Gruplar arası	77,73	2	38,86	2,096	0,124	0,008
	Grup içi	9440,78	506	18,54			
	Toplam	9518,52	511				
Zindelik	Gruplar arası	208,31	2	104,15	6,337	0,002	0,02
	Grup içi	8366,84	506	16,43			
	Toplam	8575,15	511				

#### 4. 12. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Puanlarının Okul Türüne Göre Farklılıkları

Resmi ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin işle bütünleşme puan düzeylerindeki farklılıkları belirlemek üzere, gruplar arasında varyans homojenliği olmadığı için non-parametrik istatistik tekniklerinden Mann Whitney U testi yapılmış ve sonuçları Tablo 16'da gösterilmiştir. Analiz sonucunda toplam işle bütünleşme ve alt boyut puanlarında okul türüne göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $U=5542,50$ ,  $p>,05$ ,  $U=4860,50$ ,  $p>,05$ ,  $U= 5160,50$ ,  $p>,05$ ,  $U=5534$ ,  $p>,05$ ).

Tablo 16. Okul Türüne Göre İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılıklar

	Okul türü	n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	<i>p</i>
Toplam işle bütünleşme	Resmi	487	255,38	124370,50	5542,50	0,933
	Özel	23	258,02	5934,50		
Adanma	Resmi	487	253,98	123688,50	4860,50	0,281
	Özel	23	287,67	6616,50		
Yoğunlaşma	Resmi	487	256,40	124868,50	5160,50	0,523
	Özel	23	236,37	5436,50		
Zindelik	Resmi	487	255,36	12462	5534	0,923
	Özel	23	258,39	5943		

#### 4. 13. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Puanlarının Yaşam Olayı Deneyimlemeye Göre Farklılıkları

Önemli bir yaşam olayı deneyimlemiş olup olmamalarına göre öğretmenlerin işle bütünleşme toplam ve alt boyut puan farklılıklarını belirlemek üzere yapılan bağımsız *t* testi sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir. Analiz sonucunda toplam işle bütünleşme, adanma, yoğunlaşma ve zindelik puanlarında önemli bir yaşam olayı deneyimlemiş olup olmamalarına göre anlamlı fark bulunmamıştır ( $t=,980$ ,  $sd=514$ ,  $p>,05$ ,  $d=0,10$ ,  $t=,810$ ,  $sd=514$ ,  $p>,05$ ,  $d=0,02$ ,  $t=,126$ ,  $sd=514$ ,  $p>,05$ ,  $d=0,16$ ,  $t=,460$ ,  $sd=514$ ,  $p>,05$ ,  $d=0,07$ ).

Tablo 17. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Puanlarının Yaşam Olayı Deneyimlemeye Göre Farklılıkları

Faktör	Yaşam Olayı	n	Ort.	Ss	t	p	Cohens'd																																
Toplam İşle Bütünleşme	Var	114	67,23	10,71	0,98	0,327	0,10																																
	Yok	402	66,13	10,55				Adanma	Var	114	21,06	3,2	0,24	0,81	0,02	Yok	402	20,98	3,18	Yoğunlaşma	Var	114	23,14	4,09	1,153	0,126	0,16	Yok	402	22,45	4,35	Zindelik	Var	114	23,02	4,45	0,74	0,46	0,07
Adanma	Var	114	21,06	3,2	0,24	0,81	0,02																																
	Yok	402	20,98	3,18				Yoğunlaşma	Var	114	23,14	4,09	1,153	0,126	0,16	Yok	402	22,45	4,35	Zindelik	Var	114	23,02	4,45	0,74	0,46	0,07	Yok	402	22,7	3,98								
Yoğunlaşma	Var	114	23,14	4,09	1,153	0,126	0,16																																
	Yok	402	22,45	4,35				Zindelik	Var	114	23,02	4,45	0,74	0,46	0,07	Yok	402	22,7	3,98																				
Zindelik	Var	114	23,02	4,45	0,74	0,46	0,07																																
	Yok	402	22,7	3,98																																			

#### 4. 14. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları

Evli ve bekâr öğretmenlerin toplam işle bütünleşme ve alt boyut puan farklılıklarını belirlemek üzere yapılan bağımsız *t* testi sonuçları Tablo 18’de gösterilmiştir. Analiz sonucunda toplam işle bütünleşme ve adanma, yoğunlaşma, zindelik alt boyut puanlarında medeni duruma göre anlamlı farklar bulunmuştur ( $t=3,55$ ,  $sd=514$ ,  $p<.05$ ,  $d=0,33$ ,  $t=2,93$ ,  $sd=514$ ,  $p<.05$ ,  $d=0,27$ ,  $t=2,92$ ,  $sd=514$ ,  $p<.05$ ,  $d=0,28$ ,  $t=3,82$ ,  $sd=514$ ,  $d=0,36$ ). Bu farklar tüm boyutlarda evli öğretmenlerin puan ortalamalarının ( $Ort=67,42\pm 10,25$ ,  $Ort=21,25\pm 3,11$ ,  $Ort=22,95\pm 4,25$ ,  $Ort=23,21\pm 3,93$ ), bekâr öğretmenlerin puan ortalamalarından ( $Ort=63,82\pm 10,97$ ,  $Ort=20,36\pm 3,28$ ,  $Ort=21,74\pm 4,31$ ,  $Ort=21,71\pm 4,27$ ) anlamlı düzeyde yüksek bulunmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 18. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları

Faktör	Medeni Durum	n	Ort.	Ss	t	p	Cohens'd																																
Toplam işle bütünleşme	Evli	366	67,42	10,25	3,55	,000	0,33																																
	Bekâr	150	63,82	10,97				Adanma	Evli	366	21,25	3,11	2,93	,004	0,27	Bekâr	150	20,36	3,28	Yoğunlaşma	Evli	366	22,95	4,25	2,92	,004	0,28	Bekâr	150	21,74	4,31	Zindelik	Evli	366	23,21	3,93	3,82	,000	0,36
Adanma	Evli	366	21,25	3,11	2,93	,004	0,27																																
	Bekâr	150	20,36	3,28				Yoğunlaşma	Evli	366	22,95	4,25	2,92	,004	0,28	Bekâr	150	21,74	4,31	Zindelik	Evli	366	23,21	3,93	3,82	,000	0,36	Bekâr	150	21,71	4,27								
Yoğunlaşma	Evli	366	22,95	4,25	2,92	,004	0,28																																
	Bekâr	150	21,74	4,31				Zindelik	Evli	366	23,21	3,93	3,82	,000	0,36	Bekâr	150	21,71	4,27																				
Zindelik	Evli	366	23,21	3,93	3,82	,000	0,36																																
	Bekâr	150	21,71	4,27																																			

## 5. TARTIŞMA

Bu araştırmanın temel amacı; öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile beş faktör kişilik özellikleri, iş doyumları, öznel iyi oluşları, cinsiyet ve hizmet yılı değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemektir. İkinci olarak çeşitli demografik değişkenler ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın bu bölümünde elde edilen bulgular ilgili yazın ile karşılaştırılarak tartışılmış ve bulgular doğrultusunda çıkarımlarda bulunulmuştur.

Araştırmada ilk olarak öğretmenlerin beş faktör kişilik özellikleri, iş doyumunu, öznel iyi oluş puanları ile işle bütünleşme puanları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İşle bütünleşmeyi açıklaması bakımından ele alınan değişkenler önem sırasına göre öznel iyi oluş, olumlu duygulanım, hizmet yılı, olumsuz duygulanım, iş doyumunu, sorumluluk ve nevrozizmdir. Söz konusu değişkenler öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerini anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Buna karşın dışadönüklük, yumuşak başlılık, deneyime açıklık ve cinsiyet değişkenlerinin işle bütünleşmeyi yordamada anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmada işle bütünleşmeyi açıklayan en önemli faktör öznel iyi oluş olmuştur. Literatürde işle bütünleşme ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışma karşımıza çıkmamaktadır. Fakat iş yaşamındaki kavramlardan iş doyumunu ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkileri konu alan ya da öznel iyi oluşun bilişsel boyutu olan yaşam doyumunu ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi konu alan çeşitli araştırmalar vardır. 1989 yılında ilk kez Tait, Padgett ve Baldwin, 34 çalışmadan derledikleri sonuçları kullanarak yaşam memnuniyeti ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkinin varlığını kanıtlamışlardır. Türkiye'nin farklı üniversitelerinden 242 akademik personelin işle bütünleşme ile öznel iyi oluşlarının incelendiği Doğan, Eryılmaz ve Ercan (2014) tarafından yapılan çalışmada; işle bütünleşmenin alt boyutlarının öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya göre, işle bütünleşmenin zindelik ve adanma boyutları öznel iyi oluşu olumlu yönde etkilemekte, yoğunlaşma ise öznel iyi oluşu olumsuz yönde etkilemektedir. Kişinin zindeliğinin ve adanmasının öznel iyi oluş düzeyini artırdığını, işe yoğunlaşmanın çok fazla olması kişilerin öznel iyi oluş düzeylerini düşürdüğünü söylemek mümkün olmaktadır. Recepoğlu (2013), öğretmen adayları üzerinde yaptığı çalışmada, yaşam doyum ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutum arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Yaşam doyumunu öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumu anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007), mesleklerine bağlı olma ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönde bir ilişki ortaya koymuştur. Arslan ve Acar (2013), yaptığı araştırmada yaşam doyumunu ile iş tatmini karşılaştırılmış olup, yüksek yaşam doyumuna sahip olan akademik personelin iş tatmininin



yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eryılmaz ve Doğan (2012), akademisyenlerde işle ilgili temel ihtiyaç doyumu ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında; işle ilgili temel ihtiyaç doyumunun alt boyutlarını oluşturan özerklik, yeterlik ve ilişki ihtiyacının öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Çetinkaya (2017) araştırmasında yaşam doyumunun motivasyon sürecini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Buna göre, ruhsal ve fiziksel özellikleri ile kendisini sağlıklı ve iyi hisseden, amaçlarına ulaşabilen, günlük hayatın zorluklarıyla başa çıkmaya dair öz yeteneği olduğuna inanan ve tatminkar sosyal ilişkilere sahip olan bireylerin örgütsel amaçlara ve hedeflere uygun davranışlar göstermesi beklenmektedir. Dolayısıyla iş motivasyonunun önemli bir belirleyicisinin örgüt üyesi bireylerin yaşam doyumu düzeyleri olduğu yorumu yapılmaktadır. Araştırmanın sonuçları ile literatürde ulaşılan sonuçlar benzerlik göstermektedir. Diener'e (1984) göre öznel iyi oluş kavramı, kişiye özgü bir kavram olup kişinin tüm yaşam alanlarından etkilenebilmektedir. Kişinin günlük yaşantısının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirdiği düşünüldüğünde, kişilerin öznel iyi oluşlarının iş hayatına katkısının ve etkisinin incelenmesi büyük önem arz etmektedir. Bu açıdan bakıldığında öznel iyi oluşun kişilerin, işe yönelik zindelik, adanma ve yoğunlaşma gibi duygularının oluşmasına yardım ederek iş verimliliğinin ve motivasyonunun artmasını destekleyeceği öngörülebilir. Araştırmalar, öznel iyi oluş düzeyi yüksek olan bireylerin yalnızca kendilerini iyi hissetmekle kalmayıp, kişilerarası ilişkilerinde daha başarılı olduklarını (Diener ve Seligman, 2002), yaşam enerjisi ve yaratıcılıklarının arttığını, bağışıklık sistemlerinin güçlendiğini, iş yaşamında daha verimli olduklarını ve yaşam sürelerinin uzadığını (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005) göstermektedir. Tüm bu nedenlerden dolayı öznel iyi oluş düzeyleri yüksek olan öğretmenler, kendilerini daha işleriyle bütünleşmiş kişiler olarak tanımlıyor olabilir.

Araştırmanın bulgularına göre olumlu- olumsuz duygulanım, işle bütünleşmeyi açılıyan değişkenlerdendir. İlgili alan yazında işle bütünleşme ile olumlu-olumsuz duygulanım arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışma bulunmamaktadır. Bunun yanından olumlu-olumsuz duygulanım ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmalar bulunmaktadır. Çetinkaya (2017) iş motivasyonu ile olumlu-olumsuz duygulanım arasındaki ilişkiyi araştırmış ve bireylerin olumlu duygulanım düzeylerinin motivasyonları üzerinde etkili olduğu, olumlu duygulanım düzeyinde görülen artışın motivasyonu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Ayçiçek (2012) aynı konuda yaptığı araştırmasında benzer sonuçlara ulaşmış ve olumlu duygular ile çalışanların motivasyonu aralarında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Buna göre olumlu duygularla işini yapan bir çalışanın motivasyonun da yüksek seviyede olduğu belirtilmiştir. Olumsuz duygular ile motivasyon arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Olumsuz duygular içerisinde bulunan bir çalışanın motivasyon sorunları da yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. İşle bütünleşmenin alt boyutlarından

yoğunlaşmanın tanımında bireyin işine tam anlamıyla odaklanması ve işine kendini kaptırması, işinde zamanın çabuk geçmesi ve bireyin kendini işten ayırma noktasında zorluk çekmesi ifadeleri yer alır (Schaufeli vd., 2002). Bu durum motivasyon olarak değerlendirildiğinde ulaşılan sonuçlar ile literatürdeki sonuçlar benzerlik göstermektedir. Eğitimde sağlanacak başarı öğretmenlerin işlerine yoğunlaşabilmeleri ile çok yakından ilişkilidir. Öğretmenler işlerine yoğunlaşabildikleri miktarda verimlilikleri de artacaktır. Olumlu-olumsuz duygulanım açısından bakıldığında, duygular motive etme güçleri bakımından çok önemlidirler. İş hayatındaki motivasyon eksiklikleri, birçok olumsuz tutum ve davranışlar hatta isyanlar, kişinin tatmin edilemeyen duygusal ihtiyaçlardan ileri gelmektedir (Can ve Tecer, 1978). Olumlu duygular içerisinde işe gelen veya işini yaparken olumlu duygular ile donanan bir öğretmenin işine yoğunlaşmasının artacağı, işiyle bütünleşmesinin sağlanacağı düşünülebilir. Tersi olarak olumsuz duygular ile işe gelen veya işini yaparken olumsuz duygular yaşayan bir öğretmen yoğunlaşma sıkıntısı çekecek ve işle bütünleşme sorunları yaşaması söz konusu olabilecektir.

Araştırma bulgularında işle bütünleşmeyi yordayan önemli değişkenler arasında hizmet yılı bulunmaktadır. Ulaşılan bulgulara göre hizmet yılı arttıkça işle bütünleşme artmaktadır. Hizmet yılı ile en yüksek ilişki zindelik alt boyutunda, en düşük ilişki ise adanma alt boyutu arasında olmuştur. İlgili alanyazında işle bütünleşme ile hizmet yılı değişkeni arasında benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar bulunmaktadır (A. Demir, 2011; Demirbaş, 2008; Kavgacı, 2014; Sezen, 2014). Çağlar (2011) çalışmasında 5 yıl üstü çalışanların işle bütünleşme düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bunların yanında hizmet yılı ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşmayan çalışmalar da bulunmaktadır (Açıkgöz, 2009; Agin, 2010; Arı, 2011; Batuk, 2011; Çakıl, 2011; Ertemli, 2011; Ülger, 2015). Hizmet yılı ile işle bütünleşme ilişkisi açısından farklı sonuçlara ulaşan araştırmalar da vardır. Örneğin Başıbüyük (2012) kıdemi 21 yıl ve üstü öğretmenlerin işle bütünleşme özellikleri; kıdemi 5 yıl ve daha az, 6-10 ve 11-15 yıl olanlardan anlamlı düzeyde daha düşük düzeyde olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin hizmet yılı arttıkça işleriyle daha yüksek bütünleşme yaşamalarının, öğretmenlerin meslekte daha uzun süre kaldıkça yaptıkları işle bütünleşmelerinin ve mesleğe verdikleri değer artması şeklinde yorumlanabilir. Meslekte geçen her yılın öğretmenlerin işleri ile daha sıkı bir bağ kurmalarına ve kendilerini meslekleri ile tanımlamalarına yol açtığı düşünülebilir. Bu açıdan, öğretmenler meslekte daha uzun süre kaldıkça bir birey olarak kendilerini mesleklerini icra ederken ifade etme imkânını daha fazla elde etmekte ve dolayısıyla da mesleklerini daha anlamlı ve yaşamsal bir alan olarak görmeye başlamaktadırlar. Ayrıca öğretmenlerin mesleğe yeni başladıklarında çalışma hayatına ve temposuna ayak uyduramamaları ve mesleğin zorlukları karşısında tam olarak ne yapacaklarını bilmemelerinden ötürü enerjilerini tüketmelerinin işleriyle daha düşük

düzeyde bir bütünleşme yaşamalarına sebep olduğu da söylenebilir. Mesleki tecrübenin artmasıyla öğretmenler daha gerçekçi beklentilere sahip olmakta, iş hayatında yaşadıkları sorunların çözümü konusunda uzmanlaşmakta ve sonuç olarak da her hangi bir sorunla karşılaştıklarında çözüm için adımlar atıp motivasyon ve enerjilerini korumayı başarmaktadırlar. Aynı zamanda öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süre arttıkça işle bütünleşmelerine ve yaptıkları işi sevmelerine yardımcı olacak yeni bireysel ve örgütsel kaynaklar geliştirdikleri düşünülebilir.

Araştırmada işle bütünleşmeyi açıklamada iş doyumunun işle bütünleşmeyi yordayan değişkenler arasında olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Literatürde işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu çalışmaların sonuçları, iş doyum düzeyinin artması durumunda işle bütünleşmede de artma olacağını, ya da iş doyumunun azalması durumunda işle bütünleşmede de azalma gerçekleşeceğini göstermektedir (Batlis, 1980; Emeksiz, 2015; Gechman ve Wiener, 1975; Hammer vd., 1981, Kanungo, 1982; Mathieu ve Farr, 1991; Yüksel, 2003). İş doyumunu işle bütünleşme kavramına göre daha yüzeysel ve anlık değişimlerden etkilenen bir kavram olmasına rağmen işlerinden çeşitli sebeplerle uzun süreli doyum sağlayamayan öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinde de düşüş yaşamaları olası bir sonuç olarak karşımıza çıkabilir. Öğretmenlerin işi ile ilgili beklentilerinin karşılanmaması ya da işinin çeşitli kişisel ve fizyolojik ihtiyaçlarına cevap vermemesi durumunda iş doyumlarının düşmeye başlaması muhtemeldir. Bu durumun uzun süreli etkilerinde, öğretmenlerin işiyle bütünleşmesinin olumsuz etkileneceği yorumu yapılabilir. Ters bir durum olarak iş doyumunu etkileyen ihtiyacı karşılama, olumsuzluklara çabuk müdahale, pozitif bir okul ikliminin oluşturulması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, yükselme imkânlarının sağlanması gibi değişkenler öğretmenlerde iş doyumunu artırırken (Tengilimoğlu, 2005) bu durumun uzun süreli etkilerinde de öğretmenlerin işle bütünleşmelerinin olumlu yönde etkilenmesi muhtemeldir.

Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin işle bütünleşmelerini anlamlı olarak etkileyen beş faktör kişilik özellikleri sorumluluk ve nevrotikliktir. Bunun yanında dışadönüklük, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin işle bütünleşmeyi anlamlı olarak açıklamadığı sonucuna ulaşılmıştır. İlgili alan yazında A. Demir (2011) işle bütünleşmenin adanma alt boyutunun temel kişilik özelliklerinin tamamı ile (nevrotiklik, dışa dönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk) ilişkisinin olduğunu saptanmıştır. Nevrotiklik azaldıkça ve dışa dönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk, yumuşak başlılık arttıkça adanmanın arttığı sonucuna ulaşmıştır. Adanma ile kişilik boyutları arasında en yüksek ilişkiye sorumluluk, daha sonra ise nevrotiklik sahiptir. Sırası ile bunu dışa dönüklük, deneyime açıklık ve yumuşak başlılık izlemektedir. Aynı araştırmada yoğunlaşma alt

boyutuna bakıldığında ise nevroitiklik azaldıkça ve dışa dönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk arttıkça yoğunlaşmanın da arttığı bulgusuna yer verilmiştir. Yoğunlaşma alt boyutu ile en yüksek ilişkiye sahip olan kişilik özelliğinin sorumluluk olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan adanmada sorumluluk ve nevroitikliğin, yoğunlaşmada sorumluluğun en yüksek ilişkiyi açıklaması araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Barrick ve Mount (1991) beş meslek grubu ile çalışmış ve sorumluluk sahibi kişilerin her meslekte daha iyi performans gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Aynı çalışmada diğer kişilik boyutları ile mesleki performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka ulaşılamamıştır. Bu çalışmada sorumluluk kişilik özelliğinin anlamlı bir fark oluşturması bakımından bizim bulgularımızla benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Öngöre (2015), kamu ve özel sektörde doktor, öğretmen ve bankacı ile çalışmış nevroitiklik, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin işle bütünleşmeyi yordayan önemli değişkenler olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sorumluluk sahibi kişiler; disiplinli, dikkatli, düzenli, kararlı, organize ve başarıya duygusu yüksek bireylerdir (McCrea ve Costa, 2003). Bu faktörden yüksek puan alan bireyler, düzenli, planlı yaşayan, kararlı bireyler olarak nitelendirilirken aynı zamanda işlerine daha iyi motive oldukları ve yaptıkları işten daha çok doyum sağladıkları ifade edilmiştir (Burger, 2006; Saymaz, 2003). Tüm bu özellikler göz önünde bulundurulduğunda sorumluluk kişilik özelliğinin işle bütünleşmeyi yordaması sonucu beklenen bir sonuçtur. Nevrotiklik kişilik özelliği ise aşırı ve uyumsuz tepkiler veren, agresif, kendine güvenleri ve yaşam doyumları düşük özellikler ile karakterize edilmektedir. Bu durum kişinin iş yaşamını da aynı olumsuzluklarla değerlendirmesine sebep olabilmektedir. Bu durum zindelikleri düşük, yoğunlaşmada sıkıntı yaşayan öğretmen profili oluşturmakta ve işle bütünleşmelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca araştırmanın sonucuna göre yaşam doyumunu işle bütünleşmeyi etkileyen en önemli değişkendir. Nevrotik bireylerin ise yaşam doyumları düşüktür. Dolayısıyla nevroitiklik azaldıkça işle bütünleşmenin de ters orantılı olarak artacağı yorumu yapılabilir.

Araştırmada dışa dönüklük, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılmamıştır. Hayat dolu, neşeli, heyecanlı, konuşkan, sosyallik, insanlarla beraber zaman geçirme, liderlik, eğlenceden hoşlanma ve arkadaşça davranma gibi özellikler dışadönüklük boyutunu temsil etmektedir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002). Bu durum öğretmenler açısından değerlendirildiğinde daha çok okul ortamının özelliklerinin dışa dönük kişiliğe sahip öğretmenlere hitap etmesi ile ilgilidir. Okul ortamı ile ilgili değişkenlerin çeşitliliğinden dolayı dışadönüklük ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir farklılığa ulaşılmamış olabilir. Yumuşak başlı bireyler dostça, sıcakkanlı, işbirlikçi ve güvenilir ilişkiler kurarlar. Ayrıca bu kişiler, alçak gönüllü, esnek, destekleyici ve diğer insanlarla duygusal yakınlık kurabilen kişilerdir (McCrea ve John, 1992). İş yaşamı ile

ilgili çok sivri özellikler barındırmayan bu kişilik özellikleri işle bütünleşme ile bu sebepten ilişkili bulunmamış olabilir. Deneyime açık bireyler ise hayal gücü geniş, yaratıcı, meraklı ve özgürlükçü kişilerdir (Burger, 2006; McCrea ve Costa, 2003). Daha çok sanatsal ve estetik değerlere yatkın olan bu kişilik (Burger, 2006; McCrea ve Costa, 2003) uygulama dersleri branşlarındaki öğretmenleri akla getirmektedir. Araştırmada uygulama dersleri öğretmenleri (53) azınlık oluşturduğundan, deneyime açıklık ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir farklılığa ulaşılamamış olabilir.

Araştırmada işle bütünleşme ile çeşitli demografik değişkenler arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Demografik özelliklerden cinsiyetin öğretmenlerin işle bütünleşmeleri ile anlamlı oranda fark gösterip göstermediğine bakılmıştır. Araştırmada toplam işle bütünleşme puanında cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yalnızca zindelik alt boyutunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek puan aldıkları görülmüştür. Öğretmenlerin cinsiyeti ile işle bütünleşmeleri seviyeleri arasında ulaşılan bu bulguların ilgili alan yazınla paralellik gösterdiği görülmektedir. Farklı çalışan gruplarıyla yapılan birçok çalışma cinsiyetin işle bütünleşme ile anlamlı bir ilişkisi bulunmadığını göstermektedir (Arı, 2011; Bal, 2008; Basikin, 2008; Batuk, 2011; Betoret, 2013; Çağlar 2011; Çakıl, 2011; Ertemli, 2011; Gill, 2007; Hakanen vd., 2006; Kavgacı, 2014; Koyuncu vd., 2006; Ouweneel vd., 2013; Öncel, 2007; Sezen, 2014; Timms vd., 2007; Tims vd., 2011; Yaldıran, 2010). Cinsiyet değişkeni ile işle bütünleşme arasında anlamlı farklılıklara ulaşan çalışmalar da vardır. Schaufeli ve Bakker (2004b) işle bütünleşme ölçeğini farklı kültürlerde uygulamış ve genel olarak erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha yüksek işle bütünleşme gösterdikleri sonucuna ulaşmıştır. Fakat araştırmacılar kadın ve erkek çalışanlar arasındaki anlamlı farkın oluşmasında düşük düzeyde ortalamaların etkin olduğunu belirterek bunun uygulamada bir farklılık yaratmayacağını belirtmişlerdir. Bu da sonuç olarak araştırmamız ile benzerlik göstermektedir. Liao-Holbrook (2012) ise Çin’de yaptıkları araştırmada erkek olmanın işle bütünleşmeyi anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşmıştır. Özgür (2011) kadınların işle bütünleşme düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu saptamıştır. Araştırmanın bulgularında öğretmenlerin cinsiyetlerinin işle bütünleşme düzeylerinde anlamlı bir farka yol açmaması öğretmenlik mesleğinde cinsiyet rollerinin belirleyici olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlik mesleği, meslekte yaşanan işle bütünleşme açısından cinsiyetten bağımsız olarak hareket etmekte, mesleki roller ile cinsiyet rolleri birbirinden ayrılmaktadır. Bu açıdan öğretmenlerin mesleklerine yönelik algı ve tutumlarında cinsiyetin her hangi bir ayrımcılık ya da dezavantaj unsuru olmadığını düşündükleri söylenebilir. Zindelik boyutunda erkeklerin kadınlardan anlamlı düzeyde yüksek puan almasının nedeni ise Türk kültüründe kadınların ev işi ve çocuk bakımı gibi

sorumluluklara katlanmak zorunda kalmalarının işteki zindeliklerini olumsuz yönde etkileyebileceği yorumu yapılabilir.

Araştırmada demografik değişkenlerden mezun olunan okul türüne göre öğretmenlerin işle bütünleşme durumlarının değişip değişmediğine bakılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre mezun olunan okul türü ile işle bütünleşme toplam puanı, yoğunlaşma ve zindelik alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa ulaşılmış fakat adanma alt boyutunda anlamlı bir farklılığa ulaşılmamıştır. Bu farklılığın kaynağına bakıldığında toplam işle bütünleşme puanında ve yoğunlaşma, zindelik alt boyutlarının puanlarında, yüksekokul mezunu öğretmenlerin en fazla işle bütünleşme düzeyine sahip oldukları bunu sırasıyla yüksek lisan mezunu ve lisans mezunu öğretmenlerin takip ettiği görülmektedir. Mezun olunan okul türüne göre öğretmenler arasındaki işle bütünleşme puanlarına bakıldığında anlamlı bir farka ulaşılmıştır. Jackson (2004) eğitim düzeyi düşük olan öğretmenlerin işle bütünleşme seviyelerinin daha yüksek olduğunu bulgusuna ulaşmıştır. Aynı şekilde Arı (2011) sanayi sektöründe çalışanlar ile gerçekleştirdiği çalışmasında da benzer sonuçlara ulaşmış; yüksek lisans ve doktora mezunlarının, ön lisans ve lisans mezunlarından daha düşük işle bütünleşmeye sahip olduklarını bulgulamıştır. Dalay (2007) farklı meslek grupları ile çalışmış ve işle bütünleşmenin alt boyutlarından zindelikte lisans mezunlarının lise mezunlarına göre daha düşük puanlar aldığı sonucuna ulaşmıştır. Kavgacı (2014) öğretmenler ile yaptığı çalışmasında alınan eğitim düzeyinin yükselmesiyle işle bütünleşme seviyesinin düştüğü sonucuna ulaşmıştır. Buna karşın Koyuncu ve diğerleri (2006) banka çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmalarında mezun olunan okul türünün (eğitim durumunun) işle bütünleşmeyi yordamadığı sonucuna ulaşmıştır. Ertemli (2011) hizmet sektörü çalışanları ile yaptığı araştırmasından mezun olunan okul ile işle bütünleşme arasında herhangi bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Aynı şekilde A. Demir (2011) polisler ile yaptığı çalışmasında eğitim düzeyi ile işle bütünleşme arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Mezun olunan okul türü ile işle bütünleşme arasındaki anlamlı farklılığın nedenleri düşünüldüğünde yüksekokul mezunu öğretmenlerin en yüksek işle bütünleşme düzeyine sahip olmalarında mesleklerindeki kıdemlerinin ve yaşlarının etkisi olabileceği düşünülmektedir. Lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenler yüksekokul mezunu öğretmenlere göre daha genç ve tecrübesiz öğretmenler olabilmektedir. Bu yüzden işle bütünleşme düzeyleri düşük çıkmış olabilir. Yüksek lisan mezunu ile lisans mezunu öğretmenler arasındaki sonuçlara bakıldığında eğitim seviyesi arttıkça işle bütünleşme düzeyinin de arttığı yorumu yapılabilir. Bu bulgu ilgili literatürle uyum göstermemektedir. Nitekim bu sonucun yüksek lisans mezunu öğretmenlerin kıdemlerinin lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olmasından kaynaklanması söz konusu olabilir. Bunun yanında eğitim seviyesi yükseldikçe mesleği ile ilgili daha donanımlı

hale gelen öğretmenlerin, üretkenlik ve verimliliklerinin de artması ile işle bütünleşme seviyelerinde artış olmuş olabilir.

Araştırma kapsamında idari görev deneyimi ile işle bütünleşme puanları arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılmamıştır. İlgili alanyazın incelendiğinde Arı da (2011) çalışmasında çalışanların işle bütünleşme düzeyinin iş yerindeki pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte literatürde farklı sonuçlara ulaşan araştırmalar da mevcuttur. Örneğin Tan (2015) ve Bal (2008) idarecilik deneyimi ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ve bu farklılığın idareciler lehine olduğunu söylerken, Açıkgöz (2009) ve Yaldıran (2010) bir farklılığın olduğunu fakat bu farklılığın idarecilik deneyimi olmayanlar lehine olduğunu dile getirir.

Demografik değişkenlerden sağlık durumu değişkeninin işle bütünleşme puanları arasındaki fark sağlık durumu ile ilgili bir sorun olduğunu belirten ve sağlık sorunu yaşamadığını belirten öğretmenler ile çalışılmış ve sağlık sorununun işle bütünleşme puanları arasında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık değişkeni ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma bulunmamaktadır. Bunun yanında diğer mesleki terimlerle sağlık durumu değişkeni incelendiğinde duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve toplam tükenmişlik düzeylerinin sağlık sorunu olup olmamasına göre anlamlı ölçüde farklılaşmadığı görülmüştür (Keskin Sürücüoğlu, 2011). Diğer bir çalışmaya göre işe devamsızlık ile sağlık durumları arasında fark olup olmadığına bakılmış hem genel sağlık hem de ruh sağlığına göre aralarında anlamlı fark bulunmamakla birlikte hem genel hem de ruh sağlığını mükemmel olarak değerlendirenlerin daha fazla çalıştıkları görülmüştür (Coşkun, 2012). Tekin (2009), sağlık düzeyi orta olanların duygusal tükenme puanlarını sağlık durumu çok iyi olanlardan anlamlı düzeyde yüksek olarak saptamıştır.

Araştırma bulguları öğretmenlik mesleğini isteyerek tercih etme, kısmen tercih etme, isteyerek tercih etmeme durumunun işle bütünleşme toplam puanında ve adanma, yoğunlaşma, zindelik alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa sebep olduğunu göstermektedir. Bu anlamlı farklılığa göre mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin toplam işle bütünleşme, yoğunlaşma ve zindelik alt boyutlarından aldıkları puanlar mesleği kısmen isteyerek seçtiğini belirten öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun yanında mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin, mesleği kısmen seçmiş ve isteyerek seçmemiş öğretmenlere göre daha yüksek adanma alt boyut puanlarına sahip olduğu görülmüştür. İlgili alanyazına bakıldığında Bayram-Sarıkaya'nın (2016) da öğretmenler ile gerçekleştirdiği çalışmasında benzer sonuçlara ulaştığı görülmüştür. Adanma ile mesleği isteyerek seçme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ve mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin istemeyerek seçen öğretmenlere göre daha yüksek işle bütünleşme gösterdikleri sonucunu

ifade etmiştir. Bu sonuç beklenen bir sonuçtur. Çünkü öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen öğretmenler, mesleğin zorluk ve çalışma şartlarını, örgüt koşullarını, sağladığı statüyü bilerek ve isteyerek kabul etmiş, beklentilerini bu yönde geliştirmiştir ve bu da işle bütünleşmesinin yüksek olması sonucunu doğurmuş olabilir.

Araştırmada öğretmenlerin aldıkları ücretlerden memnuniyet durumlarının işle bütünleşme puanlarını etkilemediği bulgusuna ulaşılmıştır. Literatüde benzer sonuçlara ulaşan araştırmalar bulunmaktadır (Açıkgöz, 2009; Basikin, 2007). Fakat farklı olarak işten alınan ücretin işle bütünleşmeyi aynı oranda etkilediği ve alınan ücret arttıkça işle bütünleşme düzeyinin de arttığı sonucunu ortaya koyan araştırmada bulunmaktadır (Bayram-Sarikaya, 2016).

Öğretmenlerin işle bütünleşme toplam ve alt boyut puanlarında sahip oldukları çocuk sayısının anlamlı farklar oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın kaynağına bakıldığında üç ve üzeri çocuğa sahip olan öğretmenlerin toplam işle bütünleşme puanında ve zindelik, adanma, yoğunlaşma alt boyutlarında en yüksek puanları aldığı görülmüştür. Yoğunlaşma alt boyutunda çocuğu olmayan öğretmenlerin iki çocuğu olan öğretmenlerden daha yüksek puan aldıkları yani daha iyi yoğunlaşma gösterdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. İşle bütünleşmenin zindelik alt boyutundan alınan puanlara bakıldığında ise yoğunlaşma alt boyutunda ulaşılan sonuçların aksine iki çocuğu olan öğretmenler, çocuğu olmayan öğretmenlere göre daha yüksek puanlar almışlar yani işlerini yaparken kendilerini daha zinde hissettiklerini dile getirmişlerdir. Elde edilen bu bulgular literatürdeki araştırmalarla paralellik göstermemektedir. İlgili araştırmalara bakıldığında çocuk sahibi olma ile işle bütünleşme puanları arasında anlamlı bir farklılığa ulaşılmadığı görülmüştür (Açıkgöz, 2009; Bayram-Sarikaya, 2016; Ertemli, 2011). Ulaşılan bu bulgularda çocuk sahibi olmak doğru orantılı olarak çocuk sevgisini artırmış olabilir. Çocuk sevgisinin artışı öğretmenlerin çocuğa uyumunu maksimum seviyeye çıkararak işle bütünleşmelerinin artmasına vesile olmuş olabilir. Ayrıca çocuk sahibi olmanın yaşama sağladığı düzen ve yön veriş, işle bütünleşme düzeyini olumlu yönde etkilemiş olabilir.

Araştırmada medeni durum değişkeni ile işle bütünleşme puanları arasındaki ilişkide anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Bu farklılığın kaynağına bakıldığında toplam işle bütünleşme puanı ve zindelik, adanma, yoğunlaşma alt boyut puanlarında evli olan öğretmenlerin bekâr olan öğretmenlere nazaran anlamlı düzeyde daha yüksek puanlar aldıkları görülmüştür. Medeni durum değişkeni ile işle bütünleşme arasındaki ilişkileri inceleyen diğer araştırmalara bakıldığında bu araştırma ile aynı sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür (A. Demir, 2011; Arı, 2011; Bal, 2008; Çağlar, 2011; Sezen, 2014; Tan, 2015). Fakat medeni durum değişkeni ile işle bütünleşme arasında anlamlı farklılığa ulaşmayan araştırmalar da vardır (Açıkgöz, 2009; Başbüyük, 2012; Batuk, 2011; Bayram-Sarikaya, 2016; Çakıl, 2011; Karakaya, 2015; Ülger,



2015; Yaldıran, 2010; Yeke, 2015). Ertemli (2011) ise çalışmasında, en yüksek işle bütünleşme seviyesine boşanmış ve dul olanların sahip olduğunu, evli ve bekâr olanların işle bütünleşme düzeylerinin birbirine oldukça yakın olduğunu dile getirmiştir. Evlilik insanın hayatına bir yön veriş, bir düzen oturtma eylemi olarak yorumlandığında özel yaşamında bu düzeni kuran bireylerin iş yaşamında da bir düzen oluşturacağı ve bu dengeyi sağladıklarında enerjilerini hem özel alanına hem de iş alanına uygun bir şekilde yansıtabilecekleri düşünülebilir. Bekâr bireylerin ise iş ve özel yaşam alanlarında rol ve zamanları birbirinden ayrı olarak yaşamadığından zindelik, adanma ve yoğunlaşmada sıkıntı yaşamaları söz konusu olabilir. Frederic W. Taylor (1997) Bilimsel Yönetimin İlkeleri adlı kitabında bütünü parçalara bölerek çalışmanın ve bunu bir düzene oturtmanın verimliliği artırdığına vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde evli bireylerin özel yaşamında ve iş yaşamında gerçekleştirdiği faaliyetleri bir düzen içerisinde belirli parçalara bölerek yaşamasının zindelik, adanma ve yoğunlaşma süreçlerine olumlu etki edecektir. Dolayısıyla bu durum evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha yüksek işle bütünleşme göstermesinin nedenini açıklar niteliktedir.

Araştırma kapsamında okul öncesi öğretmenleri, sınıf öğretmenleri, sosyal grup öğretmenleri, fen grubu öğretmenleri, uygulama dersi öğretmenleri ve meslek dersi öğretmenleri ile çalışılmıştır. İşle bütünleşme ölçeğinden alınan puanlar branş değişkenine göre incelendiğinde, branş ile işle bütünleşme arasındaki ilişkide anlamlı farklılıklara ulaşılmamıştır. İlgili literatürdeki araştırmalara bakıldığında bu anlamda sınıf öğretmenleri ile diğer branş öğretmenleri iki kategori altında toplanarak çalışılmış ve anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Bu araştırmaların ulaştığı sonuçlara bakıldığında sınıf öğretmenlerinin diğer branşlardaki öğretmenlere göre daha yüksek işle bütünleşme düzeyine sahip öğretmenler olduğu görülmüştür (Kavgacı, 2014; Sezen, 2014). Bu sonuçların aksine Başbüyük (2012) anlamlı farklılığa ulaşmış fakat bu anlamlı farklılığın branş öğretmenleri lehine gerçekleştiğini ifade etmiştir. Ülger (2015) ortaokul öğretmenleri ile çalışmış ve yoğunlaşma alt boyutunda anlamlı farklılıklara ulaşmıştır. Bu farklılıklara göre İngilizce, rehberlik ve tasarım öğretmenleri yüksek bir yoğunlaşma ile çalışırken; sosyal, fen ve bilişim branşlarındaki öğretmenlerin düşük bir yoğunlaşma ile çalıştıkları sonucuna ulaşmıştır. Bayram-Sarıkaya (2016) otizmlilerle çalışan psikoloji, sınıf öğretmenliği, çocuk gelişimi, okul öncesi öğretmenliği, özel eğitim ve beden eğitimi öğretmenliği branşlarındaki öğretmenlerden çocuk gelişimi mezunu olan öğretmenler en yüksek işle bütünleşme düzeyine sahipken, sınıf öğretmenliği mezunu olan öğretmenler en düşük işle bütünleşme düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Demografik değişkenlerden okulun bulunduğu yerleşim yerinin işle bütünleşme üzerine etkisine bakıldığında köyde çalışan öğretmenlerin işle bütünleşme toplam puanında, adanma ve zindelik alt boyutlarında daha düşük puanlar aldıkları sonucuna ulaşılmıştır. İşe

yoğunlaşma alt boyutu ise bu değişkenden etkilenmemiştir. Bu duruma köyde çalışan öğretmenlerin daha yeni göreve başlamış, iş tecrübesi kısa süreli olan ve hizmet yılı az öğretmenler olması açısından bakıldığında bu farklılık beklenen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca köyde olan okullardaki ulaşım, çevresel faktörler, okulun temizliği, okuldaki personel yetersizlikleri gibi fiziki şartlar da bu durum üzerinde etkili olmuş olabilir.

Araştırmada resmi kurum ve özel kurumlarda görev yapan öğretmenler ile çalışılmış ve okul türüne göre işle bütünleşme puanları arasında anlamlı bir farklılığa ulaşılmamıştır. Aynı şekilde önemli yaşam olayı deneyimleme açısından önemli yaşam olayı deneyimlemiş ve önemli yaşam olayı deneyimlememiş öğretmen ile çalışılmış ve bu değişken ile de işle bütünleşme arasında anlamlı bir farklılığa ulaşılmamıştır. Resmi ve özel kurum değişkeninin işle bütünleşmeyi yordaması konusunda ilgili literatürde Bayram-Sarıkaya (2016) çalışmış ve ulaştığı sonuçlara göre çalışılan kuruma göre (özel/kamu) ve çalışılan birime göre (okul/rehabilitasyon merkezi) işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir.

## 6. SONUÇLAR ve ÖNERİLER

### 6. 1. Sonuçlar

1. İşle bütünleşmeyi açıklaması bakımından ele alınan değişkenler önem sırasına göre; öznel iyi oluş, olumlu duygulanım, hizmet yılı, olumsuz duygulanım, iş doyumu, sorumluluk ve nevrotizmdir. Söz konusu değişkenler öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerini anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Buna karşın; dışadönüklük, yumuşak başlılık, deneyime açıklık, cinsiyet değişkenlerinin işle bütünleşmeyi yordamada anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

2. Cinsiyet değişkeni ile işle bütünleşme arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

3. Mezun olunan okul türüne göre işle bütünleşme arasında anlamlı farka ulaşılmıştır. En yüksek işle bütünleşmeyi yüksekokul mezunları gösterirken bunu sırasıyla yüksek lisans mezunları ve son sırada lisans mezunları takip etmiştir.

4. İdari görev deneyiminde bulunmuş olma değişkeni ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir farklılığa ulaşılmamıştır.

5. Sağlık durumu değişkeni öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark oluşturmamıştır.

6. Mesleği isteyerek seçme değişkeni işle bütünleşme puanları arasında anlamlı bir fark oluşturmuştur. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenler, istemeyerek seçen ya da kısmen isteyerek seçen öğretmenlerden daha yüksek işle bütünleşme göstermişlerdir.

7. Öğretmenlerin aldıkları ücretlerden memnuniyet durumları ile işle bütünleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

8. Sahip oldukları çocuk sayısı ile öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Üç ve daha fazla çocuğa sahip olan öğretmenler daha fazla işle bütünleşme göstermişlerdir. 2 çocuğu ile 3 ve üzeri çocuğu olan öğretmenler, çocuğu olmayan öğretmenlere göre daha yüksek işle bütünleşme göstermişlerdir. Zindelik, adanma, yoğunlaşma altboyutlarında 3 ve üzeri çocuğa sahip öğretmenler en yüksek işle bütünleşme göstermişlerdir. Yoğunlaşma altboyutunda çocuğu olmayan öğretmenler, 2 çocuğu olanlardan anlamlı düzeyde yüksek puanlar almışlardır. Zindelik altboyutunda ise 2 çocuğu olan öğretmenler, çocuğu olmayan öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek puanlar almışlardır.

9. Branş değişkeni ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

10. Hizmet yılı değişkeni ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir farklılık vardır. Öğretmenlerin hizmet yılı arttıkça işle bütünleşme puanları da artış göstermektedir.

11. İşle bütünleşme ile okulun bulunduğu yerleşim yeri arasında anlamlı farklılıklar vardır. Köyde çalışan öğretmenlerin merkezde çalışan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha düşük işle bütünleşmeye sahip oldukları görülmüştür.

12. Resmi veya özel kurumda çalışma değişkeni ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur.

13. Öğretmenlerin önemli yaşam olayı deneyimleme değişkeni ile işle bütünleşme puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

14. Medeni durum değişkeni işle bütünleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır. Evli öğretmenler bekâr öğretmenlerden daha yüksek işle bütünleşme göstermişlerdir.

## **6. 2. Öneriler**

### **6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler**

1. Bu araştırma Karadeniz bölgesi Trabzon ilinde çeşitli okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarını genellenebilirliğini sağlamak için araştırma grubu, farklı bölge ve illerde görev yapan öğretmenler ile oluşturulabilir.

2. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin işle bütünleşmelerine engel olabilecek ya da işle bütünleşme düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilecek zorluk ve engeller karşısında yeterliliklerini geliştirebilmeleri adına ne gibi değişim ve desteğe ihtiyaç duydukları nitel bir çalışma ile araştırılabilir.

3. Araştırmada öznel iyi oluş kavramı ele aldığından araştırma grubunun psikolojik semptomları olup olmadığı tespit edilebilir ve kontrol altına alınabilir.

4. Öğretmenlerin bu mesleği seçmelerinde hangi faktörlerin etkili olduğu incelenebilir.

5. Öğretmenlerin kişilikleri ile ilgili daha derinlemesine araştırmalar yapılarak kişiliklerini işlerine ne oranda yansıttıkları veya yansıtabildikleri ayrıca öğretmen-yönetici-veli iletişimlerini ile kişilikleri arasındaki değişkenler incelenebilir.

### **6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler**

1. Elde edilen bulguların desteklenmesi ve işle bütünleşmeye yönelik model geliştirilmesi için ileriki araştırmalarda farklı örgütsel ve bireysel değişkenlerin eklenmesi faydalı olabilir.

2. Aynı okulda bulunan öğretmenler arası iletişim ve etkileşimin ya da okul dışı değişkenlerin öğretmenlerin işle bütünleşmesi ile nasıl bir ilişkisi olduğu incelenebilir.

3. Araştırmalar farklı eğitim bölgeleri ve kademelerinde nitel olarak tekrarlanarak daha derinlemesine araştırılabilir.

4. Genç ve orta yaş grubunda olan öğretmenlerin işlerine olan olumlu tutum ve davranışlarını ne tür değişkenlerin etkilediği ve bu güçlükler nasıl müdahale edilmesi gerektiği nitel araştırmalar ile derinlemesine çalışılabilir.

5. Okul yönetiminden sorumlu olarak müdürlerin yada il-ilçe milli eğitim müdürlüklerinin davranış ve yönetim algıları ile öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyi üzerindeki etkisi araştırılabilir.

6. Öğretmenlerin milli eğitim mevzuatı ile ilgili düşünceleri alınarak, işle bütünleşmelerini etkileyecek faktörler ve işlerini yaparken daha özerk davranabilmeleri, uzmanlık bilgilerini daha etkin kullanabilmeleri için yapılmasını istedikleri değişiklik ve yenilikler araştırılabilir.



## 7. KAYNAKLAR

- Açıkgöz, B. (2009). *Zonguldak il merkezi 1. basamak sağlık kuruluşlarında örgüt kültürü tipinin işe bağlanma stresi ve iş stresi ilişkisi ile sağlık etkilerinin değerlendirilmesi* (Tıpta uzmanlık tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Zonguldak.
- Adler, A. (2002). *Sosyal duygunun gelişiminde bireysel psikoloji* (H. Özgü, Çev.) İstanbul: Hayat Yayınları.
- Agin, Ö. (2010). *İş bağlanma düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Agrawal, N., Frederick, M. J., Pickering, C. R., Bettegowda, C., Chang, K., Li, R. J., ... Zhang, N. (2011). Exome sequencing of head and neck squamous cell carcinoma reveals inactivating mutations in NOTCH1. *Science*, 6046,1154- 1157.
- Akbulut, B. (2011). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, 1-25.
- Altuntaş, S. (2004). *Hemşirelerin işlerine karşı tutumlarının belirlenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Annak, B. B. (2005). *Sosyal destek, sosyal ağ, yaşam kalitesi ve yaşam doyumunu: Duygu durum ve anksiyete bozukluğu tanısı alan kişiler ve düzenli hemodiyaliz tedavisi gören hastalar açısından bir karşılaştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Aras, A. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiler* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arı, S. (2011). *Örgüt ikliminin işle bütünleşme üzerine etkisi ve bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arıkanlı, A. ve Ulubaş, B. (2004). *Yönetim fonksiyonları ve yönetici davranışları*. <http://www.tarimpersonel.gov.tr/organizasyon/yayinlar/bekirulubaskitap.doc> adresinden 08.03.2016 tarihinde erişilmiştir.

- Arslan, R. ve Acar, B. N. (2013). Yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik kavramlarına yönelik akademisyenler üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 281-298.
- Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Ataman, A. (2004). *Gelişim ve öğrenme* (2. Baskı). Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Atkinson, R. L., Smith, E. E., Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B., Bem, D. J. and Maren, S. (2012). *Psikolojiye giriş*. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Ayçiçek, G. (2012). *Olumlu ve olumsuz duyguların işgören motivasyonu üzerindeki etkileri ve bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Aydın, B., Şirin, A., Yayıcı, M., Otrar, M. ve Yayıcı, L. (2002). *Gelişim psikolojisi*. Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Polis Akademisi Başkanlığı.
- Aydın, K. B. (2005). *Akış kuramına dayalı stresle başa çıkma grup programının ergenlerin stresle başa çıkma stratejilerine etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aymaz, D. (2014). *Hemşirelerde liderlik davranışı, örgütsel bağlılık ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ayyash-Abdo, H. and Alamuddin, R. (2007). Predictors of subjective well-being among college youth in Lebanon. *The Journal of Social Psychology*, 147(3), 265–284.
- Bacanlı, H. (2002). *Gelişim ve öğrenme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bacanlı, H., İlhan, T. ve Aslan, S. (2009). Beş faktör kuramına dayalı bir kişilik ölçeğinin geliştirilmesi: Sıfatlara dayalı kişilik testi (SDKT), *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 261-279.
- Bakker, A. B. (2009). The crossover of burnout and its relation to partner health. *Stress and Health*, 25(4), 343-353.
- Bakker, A. B. and Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189–206.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L. and Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. and Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187-200.
- Bal, E. (2008). *Self-efficacy, contextual factors and well-being: The impact of work engagement* (Yayınlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Barrick, M. R. and Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26.

- Basikin, B. (2007, November). *Vigor, dedication and absorption: Work engagement among secondary school English teachers in Indonesia*. Paper presented at the Australian Association for Research in Education (AARE) International Conference, University of Notre Dame, Fremantle, Perth, Australia.
- Basikin, B. (2008). *Self-efficacy beliefs of junior secondary English teachers in Yogyakarta province of Indonesia* (Unpublished master's thesis). Monash University, Melbourne.
- Başaran, İ. E (2008). *Örgütsel davranış ve insanın üretim gücü*. Ankara: Siyasal Basım Yayım Dağıtım.
- Başıbüyük, K. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe bağlılıkları ile moral durumları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Batıgün, A. D. ve Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi* 17(1), 32-25.
- Batlis, N. C. (1980). The effect of organizational climate on job satisfaction, anxiety and propensity to leave. *The Journal of Psychology*, 104, 233-240.
- Batuk, S. (2011). *The relationships between structural empowerment, work engagement, self-rated performance and the moderating effect of preferred level of empowerment* (Unpublished doctoral dissertation). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baymur, F. (1994). *Genel psikoloji* (11. baskı). İstanbul: İnkılap Yayınları.
- Bayram-Sarıkaya, B. (2016). *Otizmlili çocuklarla çalışan öğretmenlerin işe adanmışlık, çocuk sevmeye ve empati eğilimleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bermejo, L., Hernández-Franco, V. and Prieto-Ursúa, M. (2013). Teacher well-being: Personal and job resources and demands. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 84, 1321-1325.
- Betoret, F. D. (2013). Teacher psychological needs, locus of control and engagement. *Spanish Journal of Psychology*, 16(e29), 1-13.
- Birimoğlu, B. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Kadıköy ilçesi örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Biswas-Diener, R., Diener, E. and Tamir, M. (2004). The psychology of subjective well-being. *Daedalus*, 133(2), 18-25.
- Bolat, T., Seymen, O. A., Bolat, O. İ. ve Erdem, B. (2009). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bower, G. H. (1981). Mood and memory. *American psychologist*, 36(2), 129-148.
- Boysan, M. (2012). *Üniversite öğrencilerinde erken dönem uyumsuz şemalar, başa çıkma stilleri ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilere yönelik bir model sınaması* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.



- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Oxford, England: Aldine.
- Browne, M. W. and Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods and Research*, 21(2), 230-258.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Buss, D. M. (2000). The evolution of happiness. *American psychologist*, 55(1), 15-23.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Callero, P. L. (1992). The meaning of self-in-role: A modified measure of role-identity. *Social Forces*, 71(2), 485-501.
- Can, H. ve Kavuncubaşı, Ş. (2005). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H. ve Tecer, M. (1978). *İşletme yönetimi*. Ankara: Doğan Basımevi.
- Canbay, H. (2010). *Lise öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile sosyal beceri düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve denetim odağı ilişkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Canetti, L., Bachar, E., Galili-Weisstub, E., De-Nour, A. K. and Shalev, A. Y. (1997). Parental bonding and mental health in adolescence. *Adolescence*, 32(126), 380-394.
- Cengiz, F. (2015). *Okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cerit, Y. (2006). Eğitim fakültesi öğrencilerinin üniversitenin örgütsel imaj düzeyine ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 12(3), 343-365.
- Ceylan, D. (2001). *Öğretmenlik mesleğinde iş güçlüğü ve iş tatminsizliği*. <http://www.mufettisler.net/makale/is%20guclugu%20ve%20is%20tatminsizligi.doc> adresinden 28.03 2017 tarihinde erişilmiştir.
- Ceylan, S. (2010). *Yurttaşlık performansı: Yapı geçerliği ve öncülleri* (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Christian, M. S., Garza, A. S. and Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Christian, M. S. and Slaughter, J. E. (2007). Work engagement: A meta-analytic review and directions for research in an emerging area. In G. Atinc (Ed.), *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2007, No. 1, pp. 1-6). New York: Academy of Management.

- Cloninger, S. (2004). *Theories of personality*. London: Pearson Prentice Hall.
- Cohen, L., Manion, L. and Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. London: Routledge.
- Coon, D. (1997). *Essentials of psychology*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Costa, P. T. and McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO personality inventory. *Psychological assessment*, 4(1), 5-13.
- Coşkun, Ö. (2012). *İki işyerinde işe devamsızlık ve kendini işe verememede etkili faktörlerin değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Cömert, M., (2009). *Okul yöneticilerinin ertelemeçilik davranışları, iş yükleri ve kişilik özelliklerine ilişkin algıları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Csikszentmihályi, M. (1990). The domain of creativity. In M. A. Runco and R. S. Albert (Eds.), *Sage focus editions* (Vol. 115, pp. 190-212). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Csikszentmihalyi, M. (1991). *Flow and the psychology of discovery and invention*. New York: Harper Perennial.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *Akış-mutluluk bilimi*. (S. Kunt, Çev.) Ankara: Hyb Yayıncılık.
- Cüceloğlu, D. (2015). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çağlar, E. S. (2011). *The impact of empowerment on work engagement mediated through psychological empowerment: Moderating roles of leadership styles and work goals* (Unpublished doctoral dissertation). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakıl, E. (2011). *Üniversite hastanesinde çalışan hemşire ve asistanlarda mobbingin işe gönülden adanma üzerine etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Çarıkçı, İ. H. (2000). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler: Süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 155-168.
- Çetinkaya, B. (2017). Çalışanların pozitif duygulanım, başkalarına duyduğu güven ve yaşam doyumu düzeylerinin iş motivasyonuna etkileri: Beklenti kuramı yaklaşımı (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çimen, M. ve Şahin, İ. (2005). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyumunun belirlenmesi. *Sabem Elektronik Dergisi*, 9, 181-184.
- Dalal, R. S., Brummel, B. J., Wee, S. and Thomas, L. L. (2008). Defining employee engagement for productive research and practice. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 52-55.

- 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.
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde insan davranışı* (K. Tosun, Çev.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Deci, E. L. and Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(1), 14-23.
- Dember, W. N. and Penwell, L. (1980). Happiness, depression and the Pollyanna principle. *Bulletin of the Psychonomic Society*, 15(5), 321-323.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Janssen, P. P., De Jonge, J. and Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian journal of work, environment and health*, 27(4), 279-286.
- Demerouti, E., Mosters, K. and Bakker, A. (2010). *Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs*. Retrieved August 1, 2017 from <https://www.slideshare.net/arnoldbakker/demerouti-mostert-bakker-2010>
- Demir, A. (2011). *Polisin işle bütünleşme düzeyinin temel kişilik özellikleri ve amire duyulan güvenle ilişkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, H. (2017). *Sosyal güvenlik alanında çalışan kamu personellerinin örgütsel stres kaynaklarının incelenmesi Bitlis ve Siirt Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirbaş, H. T. (2008). *İş özellikleri algısının iş bütünleşmesi üzerindeki etkisi (İDO A.Ş.'de bir uygulama)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirkol, İ. (2006). *Avukatlarda iş doyumunu, tükenmişlik ve denetim odağının bazı demografik değişkenler bağlamında incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- DeNeve, K. M. and Cooper, H. (1998). The happy personality a meta analysis of personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197-229.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social indicators research*, 31(2), 103-157.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E. (2006). *Frequently asked questions (faq's), about subjective well-being (Happiness and life satisfaction)*. Retrieved August 1, 2017 from <http://s.psych.uiuc.edu/~ediener/faq.html>

- Diener, E. (Ed.). (2009). *The science of well-being: The collected works*. USA: Springer Science and Business Media.
- Diener, E. and Biswas-Diener, R. (2000). New directions in subjective well-being research: The cutting edge. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 27(1), 21-33.
- Diener, E. and Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective wellbeing? A literature review and guide to needed research. *Social Indicators Research*, 57, 119-169.
- Diener, E. and Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 653-663.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. and Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E. and Eunkook Suh, M. (1997). Subjective well-being and age: An international analysis. *Annualreview of Gerontology and Geriatrics*, 17, 304-324.
- Diener, E., Gohm, C. L, Suh, E. and Oishi, S. (2000). Similarity of the relations between marital status and subjective well-being across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31(4), 419-437.
- Diener, E., Oishi, S. and Lucas, R. E.(2003). Personality, culture, and subjective wellbeing: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Diener, E., Scollon, C. N. and Lucas, R. E. (2009). *The evolving concept of subjective well-being: The multi faceted nature of happiness*. Dordrecht: Springer Nature BV.
- Diener, E. and Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological science*, 13(1), 81-84.
- Diener, E. and Seligman, M. E. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science In The Public Interest*, 5(1), 1-31.
- Diener, E. and Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social and subjective indicators. *Social indicators research*, 40(1-2), 189-216.
- Diener, E., Suh, E. and Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. E. V. and Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diener, E., Tay, L. and Oishi, S. (2013). Rising income and the subjective well-being of nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(2), 267-276.
- Diener, E. V. and Lucas, R. E. (2000). Subjective emotional well-being. In M. Lewis & J. M. Haviland (Eds.), *Hand book of emotions* (2nd ed., pp. 325-337). New York: Guilford.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.

- Doğan, H. (2009). A comparative study for employee job satisfaction in Aydın municipality and Nazillimunicipality. *Ege Academic Review*, 9(2), 423-433.
- Doğan, T. (2006). Üniversite öğrencilerinin iyilik halinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 120-129.
- Doğan, T., Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2014). İşe bağlılığın öznel iyi oluş üzerindeki yordayıcı rolü: Akademisyenler üzerine bir çalışma. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 48-57.
- Durak, M., Şenol-Durak, E. ve Gençöz, T. (2010). Psychometric properties of the satisfaction with lifescale among Turkish university students, correctional officers and elderly adults. *Social indicators research*, 99(3), 413-429.
- Easterlin, R. A. (2003). Explaining happiness. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 100(19), 11176-11183.
- Eğri, M. (2015). *Okulların bürokratikleşme düzeyi ile öğretmenlerin iş doyum düzeyi arasındaki ilişki (Ankara ili Yenimahalle ilçesi örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Emeksiz, E. (2015). *İş doyumunun yordayıcısı olarak çok boyutlu örgütsel kimlikleme ve işle bütünleşmenin aracılık rolü* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Er, F. (2015). *Hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumu* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erbaş, M. M. (2012). *Öğretmen adaylarının mükemmellik düzeylerinin red duyarlılığı ve öznel iyi oluş düzeylerine göre incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, A. T. (2008). *Onkoloji hemşirelerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunun incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erickson, T. J. (2005). *Testimony submitted before the US senate committee on health education labor and pensions*. Retrieved February 8, 2017 from <https://www.help.senate.gov/>
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ertemli, H. B. (2011). *İş aile ve aile iş çatışmalarının işe cezbolma üzerindeki etkisine yönelik bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Ertuğrul, Ş. (2009). *İstanbul ili ilköğretim okulu müdürlerinin yönetim biçimleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki: Fatih ilçesi örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertürk, S. (1972). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: Yelkentepe Yayınları.
- Eryılmaz, A. (2009). *Başta çıkma stratejilerinin kişilik özellikleriyle ergen öznel iyi oluşu arasındaki aracı rolü* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 15, 49-55.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 139-151.
- Esen, E. (2011). Çalışanların örgüte cezbolması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 377- 390.
- Estes, C. and Henderson, K. (2003). *Enjoyment and the good life the less-advertised benefits of parks and recreation*. Retrieved May 3, 2014 from <http://www.nrpa.org/pdf/researchupdate203.pdf>.
- Eysenck, H. J. (1990). Genetic and environmental contributions to individual differences: The three major dimensions of personality. *Journal of Personality*, 58(1), 245-261.
- Eysenck, S. B. and Eysenck, H. J. (1969). Scores on three personality variables as a function of age, sex and social class. *British Journal of Clinical Psychology*, 8(1), 69-76.
- Feist, G. J., Bodner, T. E., Jacobs, J. F., Miles, M. and Tan, V. (1995). Integrating top-down and bottom-up structural models of subjective well-being: A longitudinal investigation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(1), 138-150.
- Feist, J. and Feist, G. J. (2002). *Theories of personality* (5th ed.). New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Fordham, F. (1997). *Jung Psikolojisi* (A. Yalçiner, Çev.) İstanbul: Say Dağıtım.
- Fraenkel, J. R. and Wallen, N. E. (2009). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Fordyce, M. W. (1977). Development of a program to increase personal happiness. *Journal of Counseling Psychology*, 24(6), 511-521.
- Freeney, Y. and Tiernan, J. (2006). Employee engagement: An overview of the literature on the proposed antithesis to burnout. *The Irish Journal of Psychology*, 27(3-4), 130-141.
- Fujita, F., Diener, E. and Sandvik, E. (1991). Gender differences in negative affect and wellbeing: The case for emotional intensity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 427-434.
- Garcia, O. (2011). *Bilingual education in the 21st century: A global perspective*. United Kingdom: John Wiley & Sons.

- Gechman, A. S. and Wiener, Y. (1975). Job involvement and satisfaction as related to mental health and personal time devoted to work. *Journal of Applied Psychology*, 60(4), 521-523.
- Gençöz, T. (2000). Pozitif negatif duygu ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46), 19-28.
- George, L. K. and Landerman, R. (1984). Health and SWB: A replicated secondary data analysis. *Journal of Aging and Human Development*, 19(2), 133-156.
- Gill, D. (2007). *Employee selection and work engagement: Do recruitment and selection practices influence work engagement* (Unpublished doctoral dissertation). Kansas State University, Manhattan.
- Goffman, E. (1961a). *Encounters: Two studies in the sociology of interaction*. Indianapolis: Bobbs-Merrill Co.
- Goldhaber, D. (2002). The mystery of good teaching. *Education Next*, 2(1), 50-55.
- Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. and Lloret, S. (2006). Burnout and engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165-174.
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B. and Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83-96.
- Gülaçtı, F. (2009). *Sosyal beceri eğitime yönelik programın üniversite öğrencilerinin, sosyal beceri, öznel ve psikolojik iyi olma düzeylerine etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gümüş, Ö. D. (2009). *Kültür, değerler, kişilik ve siyasal ideoloji arasındaki ilişkiler: Kültürler arası bir karşılaştırma (Türkiye-ABD)* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güneş, N. (2007). *Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen etmenlerin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Güneşer, A. B. (2007). *The effect of person-organization fit on organizational commitment and work engagement: The role of person-supervisor fit* (Unpublished doctoral dissertation). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri* (2. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gür, B. S. ve Çelik, Z. (2009). *Türkiye’de millî eğitim sistemi: Yapısal sorunlar ve öneriler*. <http://setav.org/tr> adresinden 19.10.2016 tarihinde erişilmiştir.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. and Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R. and Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78-91.

- Hakanen, J. J. and Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2-3), 415-424.
- Hallberg, U. E. and Schaufeli, W. B. (2006). "Samesame" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119-127.
- Hammer, T. R., Landaw, J. C. and Stern, R. N. (1981). Absenteeism when workers have a voice: The case of employee ownership. *Journal of Applied Psychology*, 66, 561-573.
- Harmon, L. F. (1955). *Principles of psychology*. Milwaukee: The Bruce Publishing Company.
- Hattie, J. (2003). *Teachers make a difference: What is the research evidence? Paper presented at the Australian council for educational research annual conference on building teacher quality, Melbourne*. Retrieved August 1, 2017 from [http://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1003&context=research\\_conference\\_2\\_003](http://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1003&context=research_conference_2_003).
- Headey, B. and Wearing, A. (1989). Personality, life events and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 731-739.
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R. and Capwell, D. (1957). *Job attitudes: Review of research and opinion*. Pittsburg: Psychological Service of Pittsburg.
- Hodgetts, R. M. (1999). *Yönetim: Teori, süreç ve uygulama* (C. Çetin & E. Can-Mutlu, Çev.). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Hoy, W. K. and Tarter, C. J. (2011). Positive psychology and educational administration: An optimistic research agenda. *Educational Administration Quarterly*, 47(3), 427-445.
- Høigaard, R., Giske, R. and Sundslı, 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.
- Izgar, H. (Ed.). (2003). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- İlhan, T. (2005). *Öznel iyi oluşa dayalı mizah tarzları modeli* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İşleroğlu, S. (2012). *Lise öğrencilerinde öznel iyi oluşun benlik saygısı, sosyal yetkinlik beklentisi ve duyguları ifade etme eğilimine göre yordanması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Jackson, R. (2004). Intercultural education and recent European pedagogies of religious education. *Intercultural Education*, 15(1), 3-14.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kahn, W. A. (1992). To be fullythere: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), 321-349.



- Kahneman, D. (1999). Objective happiness *well-being: The foundations of hedonic Psychology*, 3, 25.
- Kahveci, H. (2001). *Yardım arama davranışları ile fatalistik düşünce ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin araştırılması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Kalaycı, M. (2005). *Örneklerle Jump kullanımı ve tarımsal araştırma için varyans analiz modelleri*. Erzurum: Anadolu Tarımsal Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü Yayınları.
- Kalaycı, Ş. (Ed.). (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kammann, R. (1982). *Personal circumstances and life events as poor predictors of happiness*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 225 089).
- Kanbay, A. (2010). *Hemşirelerin iş doyumu ve örgütsel bağlılığı* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1(2), 75-130.
- Kanungo, R. N. (1982). *Work alienation: An integrative approach*. USA: Clio.
- Karakaya, H. (2015). *İşe tutkunluk ve okul iklimi arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Karakuş, M. (2015). *Lise öğretmenlerinin pedagojik okuryazarlık becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki düzeyleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi* (19. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Katz, D. and Kahn, R. L. (1966). *The psychology of organizations*. New York: HR Folks International.
- Kavgacı, H. (2014). *İlköğretim kurumu öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeylerinin bireysel ve örgütsel değişkenlerle ilişkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kelley, T. M. and Stack, S. A. (2000). Thought recognition, locus of control and adolescent well being. *Adolescence*, 35(139), 531-550.
- Keskin-Sürücüoğlu, H. (2011). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik: Kütahya il merkezi örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Kılıç, S. Z. ve Gümüşeli, A. İ. (2010). İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(2), 290-309.

- Kırtıl, S. (2009). *İlköğretim ikinci kademe öğrencilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Kim, H. J., Shin, K. H. and Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96-104.
- Kirkpatrick, C. L. (2009). *Engaging second-stage teachers in their work: The role of professional culture in schools* (Unpublished doctoral dissertation). Harvard University, Boston.
- Klassen, R. M. and Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği, yönetim ve organizasyonlarda davranış klasik-modern-çağdaş ve güncel yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Konermann, J. (2011). *Teachers' work engagement: A deeper understanding of the role of job and personal resources in relationship to work engagement, its antecedents, and its outcomes* (Unpublished doctoral dissertation). Retrieved August 1, 2017 from <http://purl.utwente.nl/publications/79200>.
- Kong, Y. (2009). A study on the relationships between job engagement of middle school teachers and its relative variables. *Asian Social Science*, 5(1), 105-108.
- Koo, J., Rie, J. and Park, K. (2004). Age and gender differences in affect and subjective well-being. *Geriatrics and Gerontology International*, 4, 268-270.
- Koyuncu, M., Burke, R. J. and Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299-310.
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeyinin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kulaksızoğlu, A. (2008). *Ergenlik psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kumaş, V. (2008). *Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurt, T. (2005). Herzberg'in çift faktörlü güdüleme kuramının öğretmenlerin motivasyonu açısından çözümlenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 285-299.
- Kurtpınar, M. (2011). *Birey-örgüt uyumunun bireysel performans üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri ve işe adanmışlığın rolü* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Harp Akademileri Komutanlığı, Stratejik Araştırmalar Enstitüsü, İstanbul.
- Kuşlivan, S. ve Kuşlivan, Z. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 183-203.

- Larsen, J. T., McGraw, A. P. and Cacioppo, J. T. (2001). Can people feel happy and sad at the same time? *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(4), 684-696.
- Lawler, E. and Hall, D. (1970) Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305-312.
- Lehtinen, T. A. (2013). *Quality of working life and engagement in an evolving hospitality subsector: The case of hostels* (Unpublished master's thesis). Instituto Universitario de Lisboa, Lisboa.
- Leiter, M. P. and Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. Perrewé and D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being* (Vol. 3, pp. 91-134). Oxford, UK: Elsevier.
- Liao-Holbrook, F. (2012). Integrating leader fairness and leader-member exchange in predicting work engagement: A contingency approach (Unpublished doctoral dissertation). Portland State University, Oregon.
- Locke, E. A. and Henne, D. (1986). Work motivation theories. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1-35.
- Lucas, R. E., Diener, E., Grob, A., Suh, E. M. and Shao, L. (2000). Cross-cultural evidence for the fundamental features of extraversion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(3), 452-468.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16(1), 57-75.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Lyubomirsky, S., King, L. A. and Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Macey, W. H. and Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Mahon, N. E., Yarcheski, A. and Yarcheski T. J. (2005). Happiness as related to gender and health in early adolescents. *Clinical Nursing Research*, 14(2), 175-190.
- Marrero-Quevedo, R. J. and Carballeira-Abella, M. (2011). Well-being and personality: Facet-level analyses. *Personality and Individual Differences*, 50(2), 206-211.
- Maslach, C. and Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. and Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Mathieu, J. E. and Farr, J. L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 127-133.

- Matlin, M. W. and Stang, D. J. (1978). *The Pollyanna principle: Selectivity in language, memory and thought*. Rochester: Schenkman Publishing Company.
- May, D. R., Gilson, R. L. and Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- McCrae, R. R. and John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.
- McCrae, R. R. and Costa Jr, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516.
- McCrae, R. R. and Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. New York: Guilford Press.
- McCrae, R. R., Costa Jr, P. T. and Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO personality inventory. *Personality and Individual Differences*, 12(9), 887-898.
- Metin, Ü. B. (2010). *The antecedents and consequences of burnout, work engagement and workaholism* (Unpublished master's thesis). Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Michalos, A. C. (1985). Multiple discrepancies theory (MDT). *Social Indicators Research*, 16(4), 347-413.
- Milli Eğitim Bakanlığı [MEB]. (2017). *Millî eğitim istatistikleri, örgün eğitim 2016-2017*. <http://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64> adresinden 03.04.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Monette, D. R., Sullivan, T. J. and De Jong, C. R. (2008). *Applied Social Research: A tool for the Human Services*. New York: Thomson Brooks.
- Mudrack, P. E. (2006). Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies. In J. B. Ronald (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 108-128). Edward Elgar Publishing: Massachusetts.
- Muilenburg-Trevino, E. M. (2009). *Psychometric study of work engagement in an American sample* (Unpublished doctoral dissertation). Oklahoma State University, Oklahoma.
- Murdock, N. L. (2013). *Psikolojik danışma ve psikoterapi kuramları* (F. Akkoyun, Çev.) Ankara: Nobel Yayın.
- Myers, S. A. and Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
- Nelson, K. W. (2011). *Motivation and personality: An examination of the big five personality trait factors and their relationship with sales performance in a non-cash incentive program* (Unpublished doctoral dissertation). Capella University, Minnesota.
- Nicholson, I. A. M. (1997). To 'correlate psychology and social ethics' Gordon Allport and the first course in American personality psychology. *Journal of Personality*, 65, 733-742.

- Oğuz-Duran, N. ve Tan, Ş. (2013). Minnettarlık ve yaşam amaçları yazma çalışmalarının öznel iyi oluşa etkisi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 5(40), 154-166.
- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda iş tatmini: Sağlık sektörü üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Okun, M. A., Stock, W. A., Haring, M. J. and Witter, R. A. (1984). Health and subjective well-being: A meta-analysis. *The International Journal of Aging and Human Development*, 19(2), 111-132.
- Ormel, J., Lindenberg, S., Steverink, N. and Verbrugge, L. M. (1999). Subjective well-being and social production functions. *Social Indicators Research*, 46(1), 61-90.
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. and Schaufeli, W. B. (2013). Do-it-yourself: An online positive psychology intervention to promote positive emotions, self-efficacy and engagement at work. *Career Development International*, 18, 173-195.
- Ödemiş, H. (2008). *İlköğretim öğretmenlerinin iş tatminleri ile evlilik uyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 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 sense of coherence and job complexity on the relationship between servant leadership and work engagement* (Unpublished doctoral dissertation). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öngöre, Ö. (2015). *Hizmet sektöründe çalışanların kişilik özelliklerine göre işle bütünleşme düzeylerine ilişkin bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, O., Özdemir, P. G., Kadak, M. T. ve Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 566-589.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. G. A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özen, Ö. (2005). *Ergenlerin öznel iyi oluş düzeyleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu/population-sampling issue on social and educational research studies. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.
- Özgür, E. (2011). *The intervening role of work values between the personal values and work engagement (Cross-Cultural Research: Abkhazia-Turkey)* (Unpublished doctoral dissertation). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Öztabağ, L. (1970). *Psikolojide ilk adım*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Öztürk, A. ve Güzelsoydan, Y. S. (2001). Büyük mağazalarda çalışan personelin iş doyumuna üzerine Çukurova bölgesinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15, 1-2.
- Peiperl, M. and Jones, B. (2001). Workaholics and overworkers: Productivity or pathology? *Group and Organization Management*, 26(3), 369-393.
- Pekel, H. N. (2001). *İşletmelerde motivasyon-verimlilik ilişkisi: Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı çalışanları arasında bir örnek olay araştırması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Porter, L. W. and Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood: Illinois.
- Recepoğlu, E. (2013). Öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(özel), 311-326.
- Reisoğlu, S. (2014). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşlarını yordamada beş faktör kişilik özellikleri, mizah tarzları ve duygusal zekânın rolü* (Yayınlanmamış doktora tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Rich, B. L., LePine, J. A. and Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior*. New Jersey: Person Education.
- Rogers, R. S. (1959). The emperor's displeasure-amicitiam renuntiare. *In Transactions and Proceedings of The American Philological Association*, 90, 224-237.
- Ryckman, R. M. (2000). *Theories of personality* (7th Ed.). Belmont: Lachina Publishing.
- Ryff, C. D., Magee, W. J., Kling, K. C. and Wing, E. H. (1999). In C. Ryff & V. W. Marshall (Eds.), *Forging macro-micro linkages in the study of psychological well-being* (pp. 247-278). New York: Springer Publishing Company.
- Saföz-Güven, İ. G. (2008). *Fen ve genel lise öğrencilerinin cinsiyet ve sosyometrik statülerine göre öznel iyi oluş düzeyleri, genel sağlık örüntüleri ve psikolojik belirti türleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumuna: Manisa ili örneği. *Amme İdaresi Dergisi*, 33(3), 111-124.
- Sat, S. (2011). *Örgütsel ve bireysel özellikler açısından iş doyumuna ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki: Alanya'da banka çalışanları üzerinde bir inceleme* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Sayar, K. (2008). *Psikolojiye giriş*. İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.
- Saylan, T. (2008). *Çalışanların iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Saymaz, İ. (2003). *Üniversite öğrencilerinin kişilerarası ilişkileri ve bağlanma stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University Utrecht*, 26, 44-52.
- Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2004b). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Retrieved March 20, 2017 from <http://www.schaufeli.com>.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. and 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., Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. and Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120-1141.
- Schaufeli, W. B. and Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romà, V. and Bakker, A. B. (2002). The measurement of burnout and engagement: A two sample confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. B. and De Jonge, J. (2001). Maaktarbeidgezond? Op zoek naar de bevlogenwerknemer [Does work make happy? In search of the engaged worker]. *De Psycholoog*, 36, 422-428.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. and van Beek, I. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 468-482.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. and 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(2), 173-203.

- Scheerens, J., Vermeulen, C. J. A. J. and Pelgrum, W. J. (1989). Generalizability of instructional and school effectiveness indicators across nations. *International Journal of Educational Research*, 13(7), 789-799.
- Schmitt, A. (2012). *Refinement of theoretical frameworks on antecedents of work engagement and of affective events theory: A dynamic approach* (Unpublished doctoral dissertation). Retrieved February 8, 2017 from <http://opus.uni-lueneburg.de>.
- Seeman, T. E., Lusignolo, T. M., Albert, M. and Berkman, L. (2001). Social relationships, social support and patterns of cognitive aging in healthy, high-functioning older adults: MacArthur studies of successful aging. *Health Psychology*, 20(4), 243-255.
- Seligman, M. E. P. (1999). The president's address. *American Psychologist*, 54(8), 559-562.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Gerçek mutluluk* (S. K. Akbaş, Çev.) Ankara: HYB Yayını.
- Seligman, M. E. P. and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Senemoğlu, N. (2005). *Gelişim ve öğrenme*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Seppala, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A. and Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht work engagement scale: Multi sample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10, 459-481.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Shmotkin, D. (1990). Subjective well-being as a function of age and gender: A multivariate look for differentiated trends. *Social Indicator Research*, 23, 201-230.
- Simbula, S., Guglielmi, D. and Schaufeli, W. B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy and work engagement among Italian school teachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 285-304.
- Simons, J. C. and Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organizational commitment amongst call centre employees in South Africa. *Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
- Smolak, T. C. (2012). Does work engagement burn out? The person-job fit and levels of burnout and engagement in work. *Polish Psychological Bulletin*, 43(2), 76-85.
- Snir, R. and Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 520-536.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-36.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement and proactive behavior: A newlook at the inter face between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528.
- Sonnentag, S. (2011). Research on work engagement is well and alive. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 29-38.



- Sönmez, B. (2014). *Okul müdürlerindeki hizmetkâr liderlik davranışlarının öğretmenlerin işe tutkunluğa etkisinde örgütsel adaletin aracılık etkisinin incelenmesi (Gaziantep Şehitkâmil İlçesi örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. London: SAGE Publications.
- Sun, H. Ö. (2002). *İş doyumunu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası banknot matbaası genel müdürlüğü* (Professional qualification thesis). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Sümer, N. (2000) Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3, 49-74.
- Şahin, G. N. (2011). *Üniversite öğrencilerinin kendini açma, öznel iyi oluş ve algıladıkları sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şentürk, Ö. (2017). *Sigorta sektöründe çalışanların yaşam memnuniyeti üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, O. F. (2008) *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumunu ve sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri (MEB şube müdür adayları üzerinde bir araştırma). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128.
- Tait, M., Padgett, M. Y. and Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the relationship and gender effects and a foundation of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 502-507.
- Tan, İ. H. (2015). *İlkokul ve ortaokul müdürlerinin ruhsal liderlik davranışları ile öğretmenlerin işe tutkunlukları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Taşkıran, F. (2013). *İbni Sina Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve motivasyonunu etkileyen faktörler* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Taylor, F. W. (1997). *Bilimsel yönetimin ilkeleri* (H. B. Akın, Çev.) Konya: Çizgi Kitabevi.
- Tekin, A. (2009). *Yönetici hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tekmen, Y. (2010). *Hekim ve hemşirelerin empatik eğilim düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(24), 23-45.

- Timms, C., Graham, D. and Cottrell, D. (2007). "I just want to teach": Queensland independent school teachers and their workload. *Journal of Educational Administration*, 45(5), 569-586.
- Timms, C., Brough, P. and Graham, D. (2012). Burnt-out but engaged: The co-existence of psychological burnout and engagement. *Journal of Educational Administration*, 50(3), 327-345.
- Tims, M., Bakker, A. B. and Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement? *The Leadership Quarterly*, 22(1), 121-131.
- Toker, B. (2007). Konaklama işletmelerinde iş doyumunu; demografik değişkenlerin iş doyumuna faktörlerine etkisi üzerine bir çalışma. *Journal of Yaşar University*, 2(6), 591-614.
- Toprak, H. (2014). *Ergenlerde mutluluk ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik sağlık ve psikolojik ihtiyaç doyumunu* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Tortop, N. (1999). *Mahalli idareler*. Ankara: Yargı Yayınları.
- Tuna, B. (2009). *Understanding the relationship between transformational, transactional leadership and affective commitment, work engagement* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Tuzgöl-Dost, M. (2004). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri* (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tuzgöl-Dost, M. (2005). Öznel iyi oluş ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 23(3), 103-109.
- Tuzgöl-Dost, M. (2010). Güney Afrika ve Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin bazı değişkenlere göre öznel iyi oluş ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(158), 75-89.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], (2005). *Yaşam memnuniyeti araştırması*. <http://www.tuik.gov.tr> adresinden 08.02.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Türkmen, M. (2011). *Öznel iyi oluşun yapısı ve ana-baba tutumları, özsaygı ve sosyal destekle ilişkisi: Bir model sınaması* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- URL-1, [http://www.egitimreformugirisimi.org/wp-content/uploads/2017/03/EIR2013\\_Basin-Bulteni.pdf](http://www.egitimreformugirisimi.org/wp-content/uploads/2017/03/EIR2013_Basin-Bulteni.pdf). 03 Nisan 2017.
- URL-2, <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/engagement>. İngilizce-Türkçe sözlük. 13 Ekim 2016.
- URL-3, <http://tureng.com/search/engagement>. İngilizce-Türkçe sözlük. 13 Ekim 2016.

- URL-4, <http://www.ascd.org/publications/educational-leadership/asp>. İngilizce-Türkçe sözlük. 13 Ekim 2016.
- Uysal, Y. (2015). *Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin iş değerleri üzerine etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Usta, I. (2016). *Liderlik davranışının çalışanların öznel iyi oluşları ve işe yabancılaşmaya etkisi: Bir alan araştırması* (Yayınlanmamış doktora tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Ülger, M. (2015). *Ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği algılarının, örgütsel vatandaşlık ve işe sarılma düzeyleriyle ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Ünal, A. Ö. (2011). *Lise öğrencilerinin yaşam doyumlarının bazı değişkenlere göre yordanması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Warshawski, N. E. (2011). *The influence of interpersonal relationships on nurse managers' work engagement and proactive work behavior* (Unpublished doctoral dissertation). University of North Carolina, Chapel Hill.
- Watson, D., Clark, L. A. and Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67, 294-306.
- Yaldıran, M. (2010). *Etik iklimin çalışanların gönülden adanmalarına etkisi üzerine bir çalışma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yavuz-Güler, Ç. ve İşmen-Gazioğlu, E. (2008). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğrencilerinde, öznel iyi olma hali, psikiyatrik belirtiler ve bazı kişilik özellikleri: Karşılaştırmalı bir çalışma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 107-114.
- Yazgan-İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2014). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yeke, S. (2015). *Çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tutkunluğu arasındaki ilişkiler: Bir alan araştırması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2007). *Eğitim psikolojisi: Gelişim-öğrenme-öğretim*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Yıldırım, N. (2009). *Erzurum ilinde 1. basamak sağlık hizmetlerinde görev yapan hemşire ve ebelerin tükenmişlik düzeyleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

- Yıldırım, S. (2007). *Motivasyon ve çalışma yaşamında motivasyonun önemi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Yıldız, A. (2014). *Ergenlerde anne-babaya bağlanma ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide duygu düzenleme ve baş etme yöntemlerinin çoklu aracılık rolü* (Yayınlanmamış doktora tezi). Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Yılmaz, F. (2009). *Eğitim örgütlerinde örgüt kültürünün öğretmenlerin iş motivasyonu üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kafkas Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Kars.
- Yılmaz, A. ve Eroğlu, C. (2012). *Davranış bilimleri ve örgütsel davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yüksel, İ. (2003). İş stresi, işe bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin analizi (Teknisyenlere yönelik bir uygulama). *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 213-224.



## **8. EKLER**

## KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu bölüm, öğretmenlerin “kişisel bilgileri” ile ilgili maddeleri içermektedir. Durumunuza uygun olan seçeneği, önündeki parantezin içerisine çarpı (x) koyarak yanıtlayınız.

**1. Cinsiyetiniz:** 1.( ) Kadın 2.( ) Erkek

**2. Yaşınız:.....**

**3. Medeni durumunuz:** 1.( ) Evli 2.( ) Bekar 3.( ) Boşanmış ya da eşi vefat etmiş

**4. En son mezun olduğunuz okul:**

1.( ) Yüksek Okul (Eğitim Enstitüsü, Yüksek Öğretmen Okulu vb.)

2.( ) Üniversite (Lisans) 3.( ) Yüksek Lisans 4.( ) Doktora 5. Diğer.....

**5. İdari Görev Deneyiminiz**

1. ( ) Daha Önce İdarecilik Yaptım 2. ( ) Halen İdareciyim

3.( ) İdarecilik Yapmadım

**6. Sağlık Durumu**

1. ( ) Önemli Bir Sağlık Sorunum Var 2. ( ) Önemli Bir Sağlık Sorunum Yok

**7. Bu mesleği isteyerek mi tercih ettiniz ?** 1. ( ) Evet 2. ( ) Hayır 3. ( ) Kısmen

**8. Kazandığınız ücretten memnun musunuz ?**

1. ( ) Çok Memnunum 2. ( ) Memnunum 3. ( ) Kararsızım

4. ( ) Az Memnunum 5. ( ) Memnun Değilim

**9. Varsa Çocuk Sayınız ?** 1.( ) Yok 2.( ) 1 3.( ) 2 4.( ) 3 ve Daha fazla

**10. Görev yaptığınız okul:** 1. ( ) Resmi 2. ( ) Özel

**11. Okulun Bulunduğu Yerleşim Birimi?**

1. ( ) Köy 2. ( ) Belde 3. ( ) İlçe 4. ( ) Şehir Merkezi

**12. Branşınız:**

1. ( ) Okul Öncesi Öğretmeni

2. ( ) Sınıf Öğretmeni

3. ( ) Sosyal Grubu Dersleri (Türkçe, Sosyal Bilgiler, İngilizce, Din Kültürü, Rehberlik)

4. ( ) Fen Grubu Dersleri (Matematik, Fen ve Teknoloji)

5. ( ) Uygulamalı Dersler (Görsel Sanatlar, Teknoloji Tasarım, Beden Eğitimi, Müzik, Bilişim Teknolojileri)

**13. Öğretmenlikteki hizmet yılınız: .....**

**14. Son 6 ay içinde başınızdan geçen önemli bir yaşam olayı var mı?**

1. ( ) Evet 2. ( ) Hayır



## İŞLE BÜTÜNLEŞME ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıda iş yaşamıyla ilgili ifadeler bulunmaktadır. Her ifadeyi size uygunluk derecesine göre işaretleyiniz.

1- Hiç Uygun Değil 2- Uygun Değil 3- Biraz Uygun 4- Uygun 5- Tamamen Uygun

		1	2	3	4	5
6	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.					
8	Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.					
15	İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissedirim.					
17	Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim.					



**OLUMLU-OLUMSUZ DUYGULANIM ÖLÇEĞİ**

Açıklama: Bu ölçek farklı duyguları tanımlayan bir takım sözcükler içermektedir. Son iki hafta nasıl hissettiğinizi düşünüp her maddeyi okuyun. Uygun cevabı her maddenin yanında ayrılan puanı işaretleyiniz. Cevaplarınızı verirken aşağıdaki puanları kullanın.

1- Çok az veya hiç    2- Biraz    3- Ortalama    4- Oldukça    5- Çok fazla

	1	2	3	4	5
3. Heyecanlı					
7. Ürkmüş					
13. Utanmış					
19. Aktif					

## İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıda iş yaşamına ilişkin olarak verilen maddelerden her birinin sizi ne kadar tatmin ettiğini (doyum verdiğini) %0 ile %100 arasında değerlendiriniz.

		%0	%25	%50	%75	%100
1	Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret					
11	İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımı					
16	İş yerimdeki ikramiye ya da prim olanakları					
21	İşimdeki çeşitlilik miktarı					
30	Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu					

## YAŞAM DOYUMU ÖLÇEĞİ

1- Kesinlikle Katılmıyorum    2- Katılmıyorum    3- Kısmen Katılıyorum  
4- Kararsızım    5- Kısmen Katılıyorum    6- Katılıyorum    7- Kesinlikle Katılıyorum

		1	2	3	4	5	6	7
2	Hayat şartlarım mükemmel							
3	Hayatımdan memnunum							
5	Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim							





T.C.  
TRABZON VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 82438636-604.02-E.381359  
Konu : Uygulama İzni (Zeynep BAŞ)

10/01/2017

VALİLİK MAKAMINA

Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Zeynep BAŞ'ın "Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri, İş Doyumu ve Öznel İyi Oluşla İlişkisi" konusundaki yüksek lisans tez önerisi ve ekleri komisyon tarafından incelenmiştir.

Söz konusu araştırma izni talebi kapsamında 15 Şubat-15 Mayıs 2017 tarihleri arasında ek 1'deki anket formunun ek 2'de belirtilen okullarda görev yapan öğretmenlere, her bir okulda bir ders saatini aşmamak şartıyla gönüllülük ve gizlilik esasına dayalı olarak uygulanması, uygulamalarda sadece yazımız ekindeki mühürlü ölçeklerin kullanılması komisyonumuzca uygun görülmüştür. Alınan izin doğrultusunda herhangi bir ses ve görüntü kaydı yapılmasına kesinlikle izin verilmeyecek olup, aynı zamanda elde edilen veriler araştırma kapsamı dışında kullanılmayacaktır. Bu çerçevede araştırmanın okul müdürünün de uygun göreceği zamanlarda uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Hızır AKTAŞ  
Millî Eğitim Müdürü

O L U R  
.../.../2017

Nusret ŞAHİN  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Trabzon Valiliği-İl Millî Eğitim Müdürlüğü  
Telefon : (0 462) 230 20 94  
Faks : (0 462) 230 43 74  
e-posta : istatistik61@meb.gov.tr

Bilgi İçin: Mesut KAŞ (Şube Müdürü)

İnt. Adresi : trabzon.meb.gov.tr

## 9. ÖZ GEÇMİŞ ve İLETİŞİM BİLGİLERİ

01.05.1990 tarihinde Trabzon'da doğdu. 2012 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Fatih Eğitim Fakültesi Okul Öncesi Öğretmenliği lisans programından mezun oldu. 2012 yılından beri Milli Eğitim okullarında görev yapmaktadır.

Zeynep BAŞ ATİK

zeynepbas0802@gmail.com

05464280896

