

Yeniçağa ve Dörtdivan İlçelerindeki Okullarda Örgütsel İletişim ve İşe Angaje Olma Davranışı: Öğretmen Görüşlerine Dayalı İlişkisel Bir Analiz¹

Ramazan ERTÜRK²

Doç. Dr. Bahri AYDIN³

Geliş Tarihi: 05.07.2018

Kabul Tarihi: 13.12.2018

Yayın tarihi: 31.12.2018

Özet

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algılarını belirlemek ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin öğretmenlerin cinsiyet, branş, yaş, kıdem ve okuldaki çalışma süresi gibi demografik özellikler açısından değişip değişmediğini saptamak amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim yılı Bolu ili Yeniçağa ve Dörtdivan ilçelerindeki ilkököl, ortaokul ve liselerde görevli 169 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma evreni üzerinde yürütülüp, örneklem alınmamıştır. Verilerin toplanmasında Örgütsel İletişim ve İşe Angaje Olma Ölçekleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde nonparametrik testler kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algıları yüksek düzeydedir. Cinsiyet, kıdem ve okuldaki çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algılarında farklılık oluşturmazken, branş değişkenine göre anlamlı fark saptanmıştır. Yaş değişkeni öğretmenlerin örgütsel iletişim algılarında fark oluşturmazken; işe angaje olma algılarında anlamlı farklılık oluşturmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algıları arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel İletişim, İşe Angaje Olma, Öğretmen

Organizational Communication and Work Engagement Behavior at Work in Schools in Yeniçağa and Dörtdivan Districts: A Relational Analysis Based on Teachers' Opinions

Abstract

In this study, it was aimed to determine whether teachers' perceptions of organizational communication and job engagement and the relationship between these two variables have changed in terms of demographic characteristics such as gender, branch, age, seniority and working time in school. The research population consisted of 169 teachers working in primary, secondary and high schools in Yeniçağa and Dörtdivan districts of Bolu province in 2017-2018 academic year. The research was carried out on the universe and no sample was taken. Organizational Communication and Work Engagement Scales were used for data collection. Nonparametric tests were used to analyze the data. According to the research results, teachers' perceptions of organizational communication and engagement are high. According to gender, seniority and working time variable, there was no significant difference between teachers' perceptions of organizational communication and employment. Age variable does not make a difference in the perceptions of teachers in organizational communication; Significant differences in perceptions of being engaged in work. There was a positive and low significant relationship between teachers' perceptions of organizational communication and work engagement.

Keywords: Organizational Communication, Work Engagement, Teacher

¹ 13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, koroglu522@hotmail.com

³ Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, bahriaydin@hotmail.com

GİRİŞ

Örgütlerde amaçların gerçekleştirilmesi, çalışanların sağlıklı bir iletişim kurmaları ile mümkün olabilir. Bütün örgütlerde iletişim vardır. Çalışanlar arasında iletişim olmadan örgüt işleyişini sürdüremez. Okullar da iletişimin önemli olduğu örgütlerden biridir. Öğretmenler arasındaki iletişim, çevreyle olan iletişim, yöneticilerle olan iletişim, okulun işleyişini ve öğretmenleri etkileyebilir. İnsanlar amaçlarına ulaşmak için iletişim kurmak zorundadırlar. İnsanın çevresini etkileme isteğinden ortaya çıkan iletişim ihtiyacı, bilgi aktarmak, bu bilgiyi yaymak, eğitim vermek, konuşma maçı yapılmaktadır. Ancak iletişimin temel amacı bilgi aktarma ve etkilemedir (Tutar, 2003). Sosyalleşme, irtibat kurmak ve kendini gerçekleştirmek iletişimin öncelikli amacıdır (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008).

İletişim, en basit ve sade şekliyle bilgi aktarımı olarak tanımlanmaktadır (Ekinci, 2006). Örgütsel iletişim, iki veya daha fazla bireyin ortak bir amaç için toplanmalarını sağlayan, bireylerin bu amacı gerçekleştirmek için yerine getirdikleri her türlü insan etkinliğinin paylaşılmasıdır (Vural-Akıncı, 2005). Bir örgütün farklı bölümleri/birimleri ve çalışanları arasındaki bilgi ve veri aktarımında kullanılan iletişim kanalları örgütsel iletişimdir (Yeniçeri, 2006).

Kaynak, mesaj, kodlama, kod açma, kanal, alıcı ve geribildirim öğelerinden oluşan iletişim süreci mesajın kaynak tarafından kodlanarak alıcıya aktarılmasıyla başlamaktadır (Gökçe, 1998). Kaynak, iletişim sürecini başlatan, mesajın çıkış noktası olarak tanımlanabilir (Demir, 2014). Kaynak tarafından kodlanan duygu, düşünce ve bilginin görsel, sözel, işitsel işaretlere dönüştürülmüş biçimi mesajdır. İletişimin etkili olması için mesajın alıcının bilgi ve tecrübesine, hedeflerine, değerlerine, düşüncesine uygun olması gerekmektedir (Güney, 2000). Duygu ve düşüncelerin alıcının anlayabileceği şekilde kaynak tarafından mesaja dönüştürülmesi süreci kodlama olarak adlandırılmaktadır. Alıcı tarafından yorumlanan mesajın anlamlı hale gelmesi süreci kod açma, mesajın kaynaktan alıcıya aktarıldığı yol veya göndericiden alıcıya gönderildiği araç, kanal olarak adlandırılır (Tutar, 2003). Kaynak tarafından gönderilen mesajı alan kişi veya grup alıcıdır (Kartepe, 2005). Geri bildirim, kaynak tarafından gönderilen mesajın alıcı tarafından tam ve doğru olarak algılanıp algılanmadığının ortaya çıkması veya alıcıya bildirilmesidir.

Yapısal açıdan sözlü, sözsüz ve yazılı iletişim olarak üç tür iletişim türünden söz edilebilir. Sözlü iletişim biçimi sözlü ve yüz yüze olması sebebiyle oldukça etkili bir iletişim biçimidir. Bu, alıcının kaynağı duyması ve kaynağın duygu ve niyetini, jest ve mimiklerini görebilmesiyle ilgilidir. Anlaşılmayan yerlerin rahatlıkla sorulduğu sözlü ve yüz yüze iletişimde pozitif ve negatif geri bildirimlere kısa zamanda ulaşılabilir (Can, 1997). Duygu ve düşüncelerin aktarılmasında temel teşkil eden sözlü iletişimin insanların duygu ve heyecanlarını aktarmada yetersiz kaldığı zamanlarda jest ve mimiklerin kullanımı iletişimin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesini sağlamaktadır (Gürgen, 1997). Devlet organları arasındaki işleyişi, genelge, emir ve kanunları etkin kılmak için yazı dili kullanılmaktadır. Sözlü iletişimin etkisini korumak, belgelendirmek için yazılı iletişim kullanılır. (Tutar ve Yılmaz, 2002).

Scott ve Mitchell (1976), iletişimin örgütlerdeki görevini denetim, motivasyon, duyguların açığa çıkarılması ve bilgi aktarımı olarak dört başlık altında toplamıştır (Akt: Elma ve Demir, 2000). Bilgi sağlama, ikna etme ve etkileme, emredicilik, öğreticilik ve birleştiricilik gibi işlevleri olan örgütsel iletişimin bir görevi de örgütün ve yönetim yapısının düzenli işleyişini sağlamaktır (Gürgen, 1997).

İletişim ile ilgili literatür incelendiğinde birçok çalışma olduğu görülmektedir. Demirel, Seçkin ve Özçınar (2011), araştırmalarında örgütün hedeflerine ulaşması için çalışanların sağlıklı bir iletişimle işbirliği içinde olmaları gerekmekte olduğunu, iletişim etkinliğinin ve yönünün örgütlerin üretkenliklerini ve verimliliklerini etkilediğini vurgulamışlardır. Çeliker (1986) araştırmasında yukarı doğru, biçimsel, yazılı iletişimin üst kademelerde oldukça iyi sağlandığını ve alt düzeylere inildikçe aksaklıklar olduğunu saptamıştır.

Öksüz (1997) çalışmasında, öğretmenlerin müdürlerin iletişim yeterlikleri ile müdürlerin kendilerinin iletişim yeterlik algıları arasında yüksek düzeylerde anlamlılık olduğunu ve müdürlerin iletişim yeterliği boyutunda kendilerini değerlendirirken mükemmel veya mükemmel yakın kişiler oldukları sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenler müdürleri değerlendirirken onların mükemmel değil, ancak ortalama iletişim yeteneğine sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Çubukçu ve Dünder (2003) araştırmalarında okul yöneticilerinin öğretmenleri ve diğer çalışanları ikinci plana aldığı, iletişim etkinliklerinde kendilerine güvendikleri, sözlü ve yazılı anlatımda dili iyi kullandıkları, öğretmenleri doğrudan ilgilendiren konuları ilgililere zamanında iletme konusunda dikkatli davranmadıkları, informal iletişim kanallarından etkilenmedikleri, cezalandırma eğiliminde olmadıkları, kararlı oldukları, yapılacak çalışmayı mutlak tamamlama eğiliminde oldukları sonucuna varmışlardır.

Özbek (1998) araştırmasında okul müdürlerinin okul ile çevre arasında iletişim sistemi kurmadıklarını, örgütün hedeflerine ulaşmada iletişimi bir araç olarak görmediklerini, informal iletişim yerine, formal iletişim ağı ve hiyerarşik iletişime önem verdikleri sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin etkili bir iletişimde, formal iletişimin yanı sıra, informal iletişim ağının da olmasını istediklerini, aşağıdan yukarıya doğru bir iletişime de yer verilmesini, çalışanların özelliklerinin dikkate alınmasını ve iyi bir dinleyici ve iletici olunması gerektiğini belirtmişlerdir. Değer (1998) çalışmasında, ilköğretim okulu müdürlerinin iletişim sürecinde, iletişim kaynağı olarak amaç belirleme, kanal seçme ve kullanmada mesleki kıdemin okul müdürleri ve öğretmenlerin arasında farklılıklar oluşturduğunu saptamıştır.

Örgütsel iletişim, yapılacak işlerin zamanının ve kimler tarafından nasıl yapılacağıın bilinmesi sürecinde bilgi akışının sağlanması ve örgütlerin amaçlarına ulaşması açısından önemlidir (Eren, 2007). Yöneticilerin çalışana iş yaptırabilmek için kullandığı temel yönetim araçlarından biri olan örgütsel iletişim, yöneticinin örgüt içinde çalışanla iletişim kurmasıyla birlikte başlar (Atak, 2005). Örgütsel iletişim sağlıklı işlediğinde çalışanların örgüte karşı aidiyet duygusunun oluşması ve gelişmesine katkı sağlar ve hizmet kalitesini artırarak çalışanlardaki iş tatminini ve iş yeri performansını artırır (Ergeneli ve Eryiğit, 2001). Örgüt içinde yöneticileriyle iletişimleri iyi olan çalışanların motivasyonları artabilir. Örgütsel iletişim iş doyumunu, örgüte duyulan bağlılık, işten ayrılma niyetinin azalması gibi konularda çalışanların davranışlarında olumlu etki yaratır (Kıraç, 2012: 37). Bu etki çalışanların işe angaje olma durumunu da etkileyebilir. Bu çalışmada işe angaje olma olarak kullanılan kavram, farklı çalışmalarda cezbolma (Dalay, 2007), gönülden işe bağlanma (Bal, 2008), işe tutulma (Öner, 2008), çalışma tutkunluğu (Turgut, 2011) gibi kavramlarla ifade edilmiştir (Akt: Ardıç ve Polatçı, 2009). Ölçeği oluşturan maddeler daha çok okul örgütü ve öğretmenlerle ilgili olduğu için literatür okumalarında bu kavramın kullanılması tercih edilmiştir.

İşe angaje olma, bireyin fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendini işe vermesi, işine sarılmasıdır (Kahn, 1990). Çalışanın işine tutkuyla bağlılığını, işinden memnuniyetini ve coşkusunu belirten işe angaje olma çalışanın örgütüne hissettiği derin bağı anlatmaktadır (Özer, Saygılı ve Uğurluoğlu, 2015). İşe angaje olma, işle ilgili olumlu zihin durumu, olumlu düşünceye sahip olma, işe kendini vermedir (Roozeboom ve Schelvis, 2015; Akt: Köse, 2015).

Bireyin işini ne kadar içselleştirdiği, kendini işine ne kadar verdiği, işi ve iş arkadaşları ile ilişkisinin niteliği işe angaje olma açısından önem taşımaktadır (Kahn, 1990). İşe angaje olma davranışı işyeri kültürü, kurumsal iletişim, güven ve saygı üzerine yönetim, liderlik ve örgüt itibarı gibi birçok unsurdan etkilenmektedir (Lockword Sphr ve Gphr, 2007). Bireyin yaptığı işin sonucu hakkında geri bildirim alması, destekleyici bir danışmanlık bireyin başarılı olmasını ve amaçlarına ulaşmasını arttırabilir (Bakker, Albrecht ve Leiter, 2011; Akt: Özkalp ve Meydan, 2015). Geribildirim de iletişim öğelerinden birisidir. Bu bakımdan bireylerin işe angaje olmalarında iletişimin önemli olduğunu söyleyebiliriz.

Angaje olarak çalışanların psikolojik sermayeleri yüksek, kendi kaynaklarını yaratan, daha iyi performans gösteren ve mutlu çalışanlar oldukları gözlenmiştir (Bakker, Albrecht, Leiter, 2011; Akt: Özkalp ve Meydan, 2015). Pozitif duygulara sahip olan bireyler, kendi kaynaklarını oluşturarak angaje

olma duygularını diğerlerine de yansıtmaları ve kendi bilgi ve yeteneklerine güvenmeleri sayesinde iş performansları angaje olmayan çalışanlara kıyasla performansları daha yüksektir ve örgüte diğer çalışanlara göre daha fazla katkı yaparlar (Seijts ve Crim, 2006).

Okulların amaçlarının gerçekleşmesinde önemli bir role sahip olan öğretmenlerin işlerine angaje olmalarında, işlerini gönülden ve heyecanla yapmaları ve tüm benliklerini ortaya koymaları etkili olmaktadır. Örgütsel etkililik ve verimliliğe ulaşmak, çalışma ortamlarının kalitesini ve yaşam standartlarını artırmak, çalışanların işlerini önemsemeleri ve işleriyle bütünleşmeleriyle mümkündür (Ardıç ve Polatçı, 2009). Okulların amaçlarını gerçekleştirmede öğretmenlerin işlerine angaje olmalarının önemli bir yeri olduğu düşünülebilir. Örgütler için önemli bir yeri olan işe angaje olma davranışı örgütün yapısından, çevreden, işin kendisinden, paydaşlardan, yönetimden etkilenebilmektedir. Bu bakımdan bunların yönetim tarafından bilinmesi önemli görülebilir. İşine angaje olmuş bireylerin örgüt açısından doğuracakları olumlu sonuçlar sadece örgütsel amaçlara ulaşma ve çalışandan istenen performansın elde edilmesi ile sınırlı değildir. Çalışanlar arasında iletişim sorunlarının en aza indirilmesi de bu bağlamda ön plana çıkmaktadır (Köse, 2015). İşine bağlı çalışanlar etkili iletişim kurmalarının yanı sıra hem enerji doludurlar hem de insanlara karşı gösterdikleri olumlu bakış açılarıyla ön planda olurlar (Schaufeli, 2015; Akt: Arslan ve Demir, 2017). Bu bağlamda okullardaki iletişim sistemi öğretmenlerin işe angaje olmalarını etkileyebilir.

Örgütsel iletişim, ortak amaçların gerçekleştirilmesinde önemli bir yere sahiptir. Okulda öğretmenler, yöneticiler ve diğer çalışanlar arasındaki bilgi alışverişini örgütsel iletişim sağlamaktadır. Okulda yönetici ve öğretmenlerin ilişkilerinde, işbirliği içerisinde çalışmalarında, okullarını ve işlerini sevmelerinde, işlerini severek yapmalarında örgütsel iletişimin önemli olduğu söylenebilir. Örgütsel iletişimin iyi olduğu okullarda öğretmenlerin işlerini daha özverili yapmaları ve işlerini sahiplenmeleri beklenmektedir. Bundan dolayı bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algıları arasındaki ilişkiyi belirlenmesi, öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algılarının okul yöneticileri tarafından bilinmesi ve bu kapsamda okullarındaki örgütsel iletişimi sağlıklı ve olumlu hale getirmeleri bakımından önem taşımaktadır. Ayrıca literatürde örgütsel iletişim ve işe angaje olma arasındaki ilişkiye dayalı bir çalışmaya rastlanmadığından literatüre ve araştırmacılara sağlayacağı katkı açısından da menli kabul edilebilir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algılarını belirlemek ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin öğretmenlerin cinsiyet, branş, yaş, kıdem ve okuldaki çalışma süresi gibi demografik özellikler açısından değişip değişmediğini saptamak amaçlanmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin cinsiyet, branş, yaş, kıdem ve okuldaki çalışma süreleri örgütsel iletişim ve işe angaje olma algılarında anlamlı fark oluşturmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Araştırma iki ya da daha fazla değişken arasındaki değişimin varlığını veya derecesini belirten ilişkisel tarama modelinde (Karasar, 2005) gerçekleştirilmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim yılı Bolu ili Yeniçağa ilçesindeki 3 ilkokulda görev yapan 27, 2 ortaokulda görevli 37, 2 lisede görev yapan 37 öğretmen ve Dörtdivan ilçesindeki 2 ilkokulda görevli 18, 2 ortaokulda görevli 32, 1 lisede görev yapan 17, toplam 169 öğretmen oluşturmaktadır. Yeniçağa ve Dörtdivan ilçeleri kolay ulaşılabilir olduğu için bu ilçelerde görev yapan öğretmenlerin tamamına ulaşılmıştır. Araştırma evren üzerinde yürütülüp, örneklem alınmamıştır. Dağıtılan 169 ölçeğin 168 tanesi geri dönmüş ve değerlendirmeye alınmıştır. Ölçeklerin okullara

dağıtımını ve toplanması araştırmacı tarafından yapılmıştır. Öğretmenlere ölçekleri doldurmaları için bir haftalık bir süre verilmiştir. Verilen süre sonunda ölçekler toplanmış ve numaralandırılarak analize hazır hale getirilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet, branş, yaş, kıdem ve okuldaki çalışma sürelerini incelediğimizde; katılımcı öğretmenlerin 103'ü kadın (% 61,3), 65'i erkek (% 38,7); 45'i sınıf (% 26,8), 123'ü branş öğretmeni (% 73,2); 50'si 20-30 yaş aralığında (% 29,8), 90'ı 31-40 yaş aralığında (% 53,6), 20'si 41-50 yaş aralığında (% 11,9), 8 tanesi 50 yaş ve üstünde (% 4,8) yer almaktadır. 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 47 (% 28), 6-10 kıdeme sahip öğretmenlerin 41 (% 24), 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler 47 (% 28), 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler 33 (% 20) kişidir. Okulunda çalışma süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin sayısı 109 (% 64,9), 6-10 yıl olan öğretmenlerin sayısı 41 (% 24,4), 11-15 yıl olan öğretmenlerin sayısı 10 (% 5,9), 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin sayısı 8'dir (% 5,8).

Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında iki bölümden oluşan ölçek kullanılmış olup, ölçeğin ilk bölümünde öğretmenlerin cinsiyet, branş, yaş, kıdem ve okuldaki çalışma süresi gibi demografik özellikleriyle ilgili 5 soru bulunurken, ikinci bölümde Örgütsel İletişim ve İşe Angaje Olma Ölçekleri yer almaktadır.

Örgütsel İletişim Ölçeği

Tuna'nın (2008) geliştirdiği 20 madde ve tek boyutlu Örgütsel İletişim Ölçeği, (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenen beşli likert tarzda oluşturulmuştur. Ölçek 1.00-1.80 Çok Düşük; 1.81-2.60 Düşük; 2.61-3.40 Orta; 3.41- 4.20 Yüksek; 4.21-5.00 Çok Yüksek, şeklinde değerlendirilmektedir. Tuna (2008) tarafından 0.90 olarak hesaplanan ölçeğin güvenilirlik katsayısı bu araştırmada 0.89 olarak saptanmıştır. "Çalışanlar arasında yüz yüze iletişim imkanları fazladır", "Herhangi bir probleminiz olduğunda fark edilir ve yardım edilir", "Kişilerin kendilerini ilgilendiren konularda fikri almır", "Yapılması gereken işler ilgili kişilere yazılı olarak iletilir" ölçek maddelerinden bazılarıdır.

İşe Angaje Olma Ölçeği

Schaufeli, Salanova, Gonzalez ve Bakker'ın (2002) geliştirdiği 17 madde ve tek boyuttan oluşan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması Köse (2016) tarafından yapılmıştır. Ölçek (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde beşli likert tarzda düzenlenmiş ve 1.00-1.80 Çok Düşük; 1.81-2.60 Düşük; 2.61-3.40 Orta; 3.41- 4.20 Yüksek; 4.21-5.00 Çok Yüksek, şeklinde değerlendirilmiştir. Bu araştırmada 0.91 olarak hesaplanan güvenilirlik katsayısı Köse (2016) tarafından .90 olarak hesaplanmıştır. "Çalışırken kendimi çok enerjik hissediyorum", "Yaptığım işi amaçlı ve anlamlı buluyorum", "Çalışırken zaman hızla akıp geçiyor, "İşteyken kendimi güçlü ve zinde hissediyorum, "İşime coşkuyla bağlıyım" ölçek maddelerinden bazılarıdır.

Verilerin Analizi

Araştırmada veriler analiz edilmeden önce Kolmogorov-Smirnov testi ile değişkenlerin dağılımlarının normalliği incelenmiş, test sonucuna göre bütün değişkenlerin ($p < .05$) normal dağılmadığı belirlenmiş ve analizlerde nonparametrik testler yapılmıştır. Kolmogorov-Smirnov testi sonucuna göre; öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algı düzeylerini belirlemede ortalama, öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algılarının cinsiyet ve branş değişkenlerine göre incelenmesine yönelik Mann-Whitney U testi, yaş, kıdem ve okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi, öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algıları arasındaki ilişkiye yönelik Spearman korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

BULGULAR ve YORUM

Yapılan analizler sonucunda alt problemlere yönelik bulgular tablolaştırılmış olup, tablolara ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Tablo 1'de öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algıları gösterilmektedir.

Tablo 1. Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algıları

Ölçek	N	\bar{X}	SS
Örgütsel İletişim	168	3.48	0.47
İşe Angaje Olma	168	3.87	0.71

Öğretmenlerin örgütsel iletişime yönelik algıları ($\bar{X} = 3.48$) ile işe angaje olma algılarının ($\bar{X} = 3.87$) yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin okullarındaki örgütsel iletişim algılarının yüksek düzeyde olduğu ve işlerine yüksek düzeyde angaje oldukları söylenebilir.

Tablo 2 'de cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algılarının incelenmesine yönelik yapılan Mann-Whitney U sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 2. Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algılarının cinsiyet değişkenine göre incelenmesine yönelik Mann-Whitney U sonuçları

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	Sıra Toplamı	U	p
Örgütsel İletişim	Kadın	103	87.46	9008.00	3043.000	.321
	Erkek	65	79.82	5188.00		
İşe Angaje Olma	Kadın	103	85.79	8836.50	3214.500	.665
	Erkek	65	82.45	5359.50		

Tablo 2 incelendiğinde cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algılarında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır ($p > .05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algılarının cinsiyetlerine göre değişmediği söylenebilir.

Tablo 3'te branş değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algı düzeylerinin incelenmesine yönelik yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 3. Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve angaje olma algılarının branş değişkenine göre incelenmesine yönelik Mann-Whitney U sonuçları

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	Sıra Toplamı	U	p
Örgütsel İletişim	Sınıf Öğretmeni	41	98.37	4033.00	2035.000	.036
	Branş Öğretmeni	127	80.02	10163.00		
İşe Angaje Olma	Sınıf Öğretmeni	41	98.13	4073.50	2044.500	.039
	Branş Öğretmeni	127	80.10	10172.50		

Tablo 3 incelendiğinde branş değişkenine göre öğretmenlerin hem örgütsel iletişim hem de işe angaje olma algılarında anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu gözlenmiştir ($p < .05$). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel iletişim algılarının ($\bar{X} = 98.37$) branş öğretmenlerinin örgütsel iletişim algılarından ($\bar{X} = 80.02$) daha yüksek olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin işe angaje olma algılarında da sınıf öğretmenlerinin işe angaje olma algılarının ($\bar{X} = 98.13$) branş öğretmenlerinin işe angaje olma algılarından ($\bar{X} = 80.10$) daha yüksek olduğu saptanmıştır. Başka bir ifadeyle sınıf öğretmenlerinin hem örgütsel iletişim, hem de işe angaje olma algıları branş öğretmenlerinden daha yüksektir.

Tablo 4'te yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algı düzeylerinin incelenmesine yönelik yapılan Kruskal-Wallis sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4. Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algılarının yaş değişkenine göre incelemesine yönelik Kruskal-Wallis sonuçları

Ölçek	Yaş	N	Sıra Top.	sd	χ^2	p	Anlamlı fark
Örgütsel İletişim	A.20-30 yaş	50	93.22	3	5.144	.162	-
	B.31-40 yaş	90	84.91				
	C.41-50 yaş	20	65.38				
	D.50 yaş ve üzeri	8	73.25				
İşe Angaje Olma	A.20-30 yaş	50	90.80	3	10.680	.014	A-D B-D C-D
	B.31-40 yaş	90	77.35				
	C.41-50 yaş	20	81.70				
	D.50 yaş ve üzeri	8	132.56				

Tablo 4'e göre yaş değişkeni göre öğretmenlerin örgütsel iletişim algılarında anlamlı düzeyde bir farklılık oluşturmazken ($p>.05$); işe angaje olma algılarında anlamlı düzeyde bir farklılık oluşturduğu gözlenmiştir ($p<.05$).

Hangi yaş grupları arasındaki öğretmenlerin işe angaje olma algılarının farklı olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U Test sonucuna göre anlamlı farkın; 20-30 yaş, 31-40 yaş ve 41-50 yaş aralıklarındaki öğretmenlerle 50 yaş ve üstü öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. 50 yaş ve üstü öğretmenlerin işe angaje olma algılarının 20-30 yaş, 31-40 yaş ve 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin algılarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5' te öğretmenlerin Örgütsel İletişim ve İşe Angaje Olma algılarının kıdem değişkenine göre incelemesine yönelik Kruskal-Wallis sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 5. Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algılarının kıdem değişkenine göre incelemesine yönelik Kruskal-Wallis sonuçları

Ölçek	Kıdem	N	Sıra top.	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Örgütsel İletişim	A.1-5 yıl	47	78.76	3	5.228	.156	-
	B.6-10 yıl	41	98.10				
	C.11-15 yıl	48	83.23				
	D.16 yıl ve üstü	32	74.77				
İşe Angaje Olma	A.1-5 yıl	47	93.81	3	5.314	.150	-
	B.6-10 yıl	41	78.57				
	C.11-15 yıl	48	73.82				
	D.16 yıl ve üstü	32	91.50				

Tablo 5 incelendiğinde kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algılarında anlamlı düzeyde bir farklılık oluşmadığı gözlenmiştir ($p>.05$). Bu bulguya göre kıdemi farklı olan öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algıları benzer özellik göstermektedir.

Tablo 6' da öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algılarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre incelemesine yönelik yapılan Kruskal-Wallis sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 6. Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algılarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre incelemesine yönelik Kruskal-Wallis sonuçları

Ölçek	Kıdem	N	Sıra top.	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Örgütsel	A.1-5 yıl	109	84.96				

İletişim	B.6-10 yıl	41	80.87	3	3.649	.302	-
	C.11-15 yıl	10	71.70				
	D.16 yıl ve üstü	8	112.81				
İşe Angaje Olma	A.1-5 yıl	109	84.62	3	5.910	.116	-
	B.6-10 yıl	41	75.12				
	C.11-15 yıl	10	94.15				
	D.16 yıl ve üstü	8	118.81				

Tablo 6' ya göre okuldaki çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algılarında anlamlı düzeyde bir farklılık oluşmadığı gözlenmiştir ($p > .05$). Başka bir deyişle öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algıları, okuldaki çalışma sürelerine göre birbirine benzer özelliktedir.

Tablo 7' de öğretmenlerin örgütsel iletişim algıları ile işe angaje olma algıları arasındaki ilişkilere yönelik yapılan Korelasyon Analizi gösterilmektedir.

Tablo 7. Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algıları arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon tablosu

Değişken	Örgütsel İletişim	İşe Angaje Olma
Örgütsel İletişim	-	0.20**
İşe Angaje Olma	0.20**	-

* $p < .05$ **. Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruklu).

Tablo 7'de, öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algıları arasındaki ilişkinin varlığı, yönü ve derecesi görülmektedir. Korelasyon katsayısının mutlak değerinin 0.70-1.00 arasında olması, yüksek; 0.69-0.30 arasında olması, orta; 0.29-0.00 arasında olması ise, düşük düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2011).

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel iletişim ve işe angaje olma algıları arasında ($r = .20$, $p < .05$), pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel iletişim algıları yüksektir. Öğretmenler okullarındaki örgütsel iletişimin yüksek düzeyde olumlu olduğunu algılamaktadırlar. Ekici (2015) araştırmasında öğretmenlerin okullarında örgütsel iletişime yönelik algılarının olumlu yönde olduğunu saptamıştır. Karaköse ve Kocabaş (2006) ile Demir (2014) çalışmalarında örgütsel iletişimin iyi bir düzeyde olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Ateş (1991) öğretmenlerle yaptığı çalışmada, okullarda örgütsel ve yönetsel etkili iletişimin, verimlilikte ve başarıyı artırmada önemini vurgulamıştır (Akt: Bulut Bozkurt, 2004). Alanyazındaki bu araştırma sonuçları araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Brophy ve Alleman (1991) iyi ve etkili öğretmenlerin sürekli olarak meslektaşlarıyla iletişime girerek fikir alışverişinde bulduklarını belirtmektedirler. Bu bağlamda öğretmenlerin işleri ile bütünleşip kendilerini işlerine adanmalarında örgütsel iletişimin önemli olduğu söylenebilir. Kayıkcı (1997) çalışmada yönetici ve öğretmenlerin iletişim algıları arasında fark saptamış ve bu durumun öğretmenlerin moral ve çalışma isteğine sahip olmadıkları kuşkusunu doğurduğunu saptamıştır. Bundan dolayı morale ve çalışma isteğine sahip olmayan bir öğretmenin işi ile bütünleşmesi, işine kendini adanması zor olabilir. Bulut Bozkurt (2004) öğretmenlerin mesleki verimliliklerine yönelik algılarına göre iletişim becerileri toplam puan ortalaması ile empati, eşitlik, etkililik ve yeterlilik alt boyut puanlarının ortalamaları arasında fark saptamıştır.

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel iletişim algılarında cinsiyet değişkeni farklılık oluşturmamıştır. Kurt (2014), Gültekin (2003), Yıldız (1996), Oktay (1996), Demir (2014) ile Çubukçu ve Dündar (2003) araştırmalarında cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel iletişim algılarında farklılık oluşturmadığını saptamışlardır. Bu araştırmalar araştırmanın sonucunu desteklemektedir. Bulut Bozkurt (2004) cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin iletişim becerileri

algılarında farklılık oluşturmadığını, etkililik ve yeterlilik boyutlarında kadın öğretmenlerin algılarının erkek öğretmenlerden yüksek olduğunu belirtmiştir. Güven ve Akyüz (2001), Saracaloğlu, Özkütük ve Silkü (2001) tarafından yapılan çalışmalarda da kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre örgütsel iletişim algılarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Halis (2000) cinsiyet değişkeninin, örgütsel iletişim açısından önemli bir değişken olduğunu saptamıştır. Kadın öğretmenler, küçüklüğünden başlayarak meslek sahibi olana kadar birçok zorlukla karşılaşmakta ve meslek edinebilmek için erkek öğretmenlere göre daha fazla çaba harcamaktadırlar (Akdemir, 1999). Bu araştırmalarda farklı sonuçların ortaya çıkması, araştırmaların örneklem farklılıklarından veya kadınların başkalarıyla iyi ilişkiler kurma ve sorunlara duyarlı olma gibi rollerle ilgili toplum beklentilerinden ve öğretmenlik mesleğinin kadın öğretmenler tarafından benimsenmiş olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Branş değişkeni öğretmenlerin örgütsel iletişim algılarında anlamlı farklılık oluşturmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre örgütsel iletişim algıları daha yüksektir. Sınıf öğretmenleri bütün hafta okulda bulunmaları sonucu yönetici ve diğer öğretmenlerle daha fazla zaman geçirebilmekte, dolayısıyla daha fazla iletişim kurma fırsatı veya ihtiyaçları doğmaktadır. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin okulda bulunma sürelerinin daha fazla olmasında dolayı okuldaki faaliyetleri planlama, bu faaliyetleri yürütme gibi görev ve sorumluluklarının da daha fazla olması örgütsel iletişim algılarının daha yüksek olmasına sebep olmuş olabilir. Branş öğretmenlerinin derslerinin haftanın farklı gün ve saatlerinde olması sonucunda okula daha az gelmelerine, öğretmen ve yöneticilerle daha az iletişim kurmalarına sebep olabilmektedir. Çubukçu ve Dündar (2003) çalışmalarında sınıf ve branş öğretmenlerinin algı düzeyleri arasında farklılık olduğunu saptamışlar ve sınıf öğretmenlerinin algılarının branş öğretmenlerinden düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmasının sebebi, araştırmaların örneklem farklılığından kaynaklanıyor olabilir.

Bu araştırmanın sonucuna göre yaş değişkeni öğretmenlerin örgütsel iletişim algılarında farklılık oluşturmamıştır. Farklı yaş gruplarındaki öğretmenlerin örgütsel iletişim algıları birbirine benzemektedir. Kurt (2014), Gültekin (2003), Yıldız (1996), Oktay (1996), Demir (2014) ve Erarslan (2008) araştırmalarında yaş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel iletişim algılarında farklılık oluşturmadığını saptamışlardır. Bu araştırmalarda ulaşılan sonuçlar bu araştırmada ulaşılan sonuçlara benzemektedir.

Araştırma sonuçlarına göre farklı kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel iletişim algılarında anlamlı fark yoktur. Demir (2014), Erarslan (2008) ile Çubukçu ve Dündar (2003) araştırmalarında kıdem değişkeninin katılımcıların örgütsel iletişim algısında farklılık oluşturmadığını saptamışlardır. Bu araştırmalarda ulaşılan sonuçlar araştırmanın sonucunu desteklemektedir. Ancak farklı sonuçlar içeren çalışmalar da bulunmaktadır. Halis (2000) ve Ekici (2015) çalışmalarında örgütsel iletişim algılarının kıdeme göre farklılık gösterdiğini saptamıştır. Doğan ve Koçak (2014) da araştırmalarında 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler yöneticilerin öğretmenleri motive etme konusunda iletişim becerilerinin bu kıdem aralıklarında olmayan öğretmenlere göre yüksek algıladıklarını tespit etmişlerdir. Araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmasının sebebi örneklemdeki yaş gruplarındaki dağılımlardan kaynaklanıyor olabilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin okuldaki çalışma süreleri örgütsel iletişim algılarında farklılık oluşturmamıştır. Çubukçu ve Dündar (2003) okul yöneticilerinin iletişim becerilerine ilişkin öğretmenlerin beklentilerinin öğretmenlerin okuldaki çalışma sürelerine göre farklılık oluşturmadığını saptamışlardır. Belirtilen araştırmalar araştırmanın sonucunu desteklemektedir. Özler ve Koparan (2006) takım çalışmalarında severek yer alan çalışanların motivasyonlarının arttığını ve bu çalışanların takım içersinde iyi ilişkiler kurmak ve bu ilişkileri geliştirmek için daha çok çaba gösterdiklerini belirtmişlerdir. Bunu sağlamak ise sağlıklı bir örgütsel iletişim ile olabilir.

Araştırmada öğretmenlerin işe angaje olma algıları yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Arslan ve Demir (2017) de araştırmalarında katılımcıların işe angaje olma düzeylerinin yüksek olduğunu saptamışlar ve adanma boyutunun yüksek, enerjik olma ile özdeşleşme boyutlarının ise orta düzeyde olduğu tespit etmişlerdir. Gün (2017), Timms, Graham ve Cottrell (2007) çalışmalarında

öğretmenlerin, Çankır (2016), akademik personelin işle bütünleşme algılarının orta seviyenin üzerinde olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Basikin (2007), Kavgacı (2014) ve Hakeem ve Gulzar (2015) ise çalışmalarında katılımcıların işle bütünleşme düzeylerinin yüksek olduğu saptanmışlardır. Hem araştırmada ulaşılan sonuç hem de literatürdeki araştırmalar çalışanların işe angaje olma algılarının orta veya yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmada cinsiyet değişkeni öğretmenlerin işe angaje olma algılarında farklılık oluşturmamıştır. Köse (2015) cinsiyet değişkeninin katılımcıların işe angaje olma algılarında, Sezen (2014) ve Gün (2017) ise çalışanların işle bütünleşme algılarında farklılık oluşturmadığını saptamışlardır. Belirtilen araştırmalar, bu araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Arslan ve Demir (2017), Ugwu (2013) çalışmalarında cinsiyet değişkeninin işe angaje olma algısında farklılık oluşturduğunu ve erkeklerin işe angaje olma algılarının kadınlardan daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kular, Gatenby, Rees, Soane, ve Truss (2008) tarafından yapılan araştırmada ise kadın katılımcıların işe angaje olma algılarının erkek katılımcılarına yüksek olduğu ve kadınların işlerinden daha fazla memnun oldukları saptanmıştır. Özer, Saygılı ve Uğurluoğlu (2015) da sağlık çalışanlarıyla yaptığı araştırmalarında cinsiyet değişkeninin çalışanların işe angaje olma algılarında farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmaların sonuçlarının farklı olması farklı hizmet alanlarında yapılmış olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Branş değişkeni bu araştırmada öğretmenlerin işe angaje olma algılarında anlamlı farklılık oluşturmuştur. Sınıf öğretmenlerinin işe angaje olma algıları branş öğretmenlerinden daha yüksek düzeydedir. Özer (2015) tarafından yapılan araştırmada branş değişkeni öğretmenlerin işe angaje olma algılarında farklılık göstermiş olup, sınıf öğretmenlerinin işe olma algıları branş öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde saptanmıştır. Timms, Brough ve Graham (2007) çalışmalarında ilkökul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine göre daha fazla işle bütünleşme yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmaların sonuçları birbirini desteklemektedir. İşe angaje olma algısının sınıf öğretmenlerinde daha yüksek olması sınıf öğretmenlerinin okulda bulunma sürelerinin daha fazla olması veya aynı sınıfta okutmalarından kaynaklanıyor olabilir. Branş öğretmenlerinin ise günün büyük bir kısmını farklı öğrenci profiliyle geçirmelerinden ve bundan dolayı psikolojik ve fizyolojik açıdan öğretmenlerin kendilerini dinç hissetmemelerinden dolayı işe angaje olma algıları düşük düzeyde olabilir.

Araştırmada ulaşılan sonuca göre yaş değişkenine göre öğretmenlerin işe angaje olma algılarında anlamlı farklılık vardır. 50 yaş ve üstü öğretmenlerin işe angaje olma algılarının 20-30 yaş, 31-40 yaş ve 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin algılarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 50 yaş ve üstü öğretmenlerin işe angaje olma algılarının diğer yaş aralığındaki öğretmenlerden yüksek olması, 50 yaş ve üstü öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin anlam ve değerini hissetmeleri ve bu pozitif duygular ile öğretmenliğin önemini farkına varmış ve bundan gurur duyuyor olmalarından kaynaklanıyor olabilir. 50 yaş ve üstü dışındaki öğretmenlerin yüksek düzeyde işe angaje olmalarını daha genç olmalarından dolayı gezi, seyahat ve tatile daha çok zaman ayırıyor olmaları ve bu nedenle işlerine odaklanamamalarından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca belirtilen yaşlardaki öğretmenlerin aile kurma, çocuk büyüme gibi yaşamsal faaliyetlere ayırdıkları zaman 50 yaş ve üstü öğretmenlere göre daha fazla olduğu için işe angaje olmaları düşük olabilir. Yaş ile birlikte kıdem de arttığı için, Özer (2016) ve Kavgacı (2014) kıdem artması sonucu işe angaje olma algısının da arttığını belirtmişlerdir. Köse (2015) işe angaje olma ölçeğini iki boyutlu kullandığı çalışmada öğretmenlerin işe angaje olma algılarının yaş değişkenine göre farklılık gösterdiğini saptamıştır. Özer (2016) işe angaje olma ölçeğini tek boyutlu olarak ele aldığı çalışmada ise, yaş değişkeninin işe olma algısında farklılık oluşturmadığını saptamıştır. Ugwu (2013) ile Malekiha ve Abedi (2014) tarafından yapılan araştırmalarda da yaş değişkeninin işe angaje olma algılarında farklılık oluşturmadığı ortaya çıkmıştır. Hakeem ve Gulzar (2015) öğretim üyelerinin işle bütünleşme algılarının yaşa göre farklılık göstermediğini saptamıştır. Arslan ve Demir (2017) tarafından yapılan araştırmada işe angaje olmanın işe devam ve özdeşleşme boyutlarında yaşa göre farklılaşma olduğu saptanmış, katılımcıların işe angaje olma, enerjik olma ve adanma konularındaki görüşlerinin yaş değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmada kıdem değişkeni öğretmenlerin işe angaje olma algılarında farklılık oluşturmaz iken, Özer (2015), Özer (2016) ve Kavgacı (2014) çalışmalarında öğretmenlerin işe angaje olma algılarının kıdem değişkenine göre farklılaştığını saptamışlardır. Özer (2016) ve Kavgacı (2014) kıdem artması sonucu işe angaje olma algısının da yükseldiğini belirtmişlerdir. Arslan ve Demir (2017), araştırmalarında katılımcıların işe angaje olma algılarının özdeşleşme boyutunda farklılaştığını ve kıdemi yüksek olan katılımcı algılarının daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Kular, Gatenby, Rees, Soane, ve Truss (2008) tarafından yapılan araştırmada ise kıdemi düşük olan çalışanların işe angaje olma algılarının yüksek olduğu saptanmıştır. Agyemang ve Ofei (2013) kıdem değişkeninin katılımcıların adanmışlık algılarında, Gün (2017) ise katılımcıların işle bütünleşme algılarında farklılık oluşturmadığını saptamıştır. Konermann (2011) öğretmenlerle yaptığı araştırmasında farklı kıdemlerde olan öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının adanma alt boyutundaki ilişkinin olumsuz yönde olduğunu saptamıştır. Hakeem ve Gulzar (2015) kıdemli öğretim üyelerinin işle bütünleşme algılarının daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Araştırmalarda farklı bulgulara ulaşılması yapılan çalışmaların farklı hizmet alanlarında yapılmış olmasından kaynaklanıyor olabilir. Okuldaki çalışma süresi de öğretmenlerin işe angaje olma algılarında farklılık oluşturmamıştır. Okuldaki çalışma süreleri farklılık gösteren öğretmenlerin işe angaje olma algıları birbirine benzerlik göstermektedir.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel iletişim algıları ile işe angaje olma davranışları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır. Bu ilişkiden dolayı okullardaki örgütsel iletişimin olumlu olması öğretmenlerin işlerine angaje olmalarına katkı sunabileceği söylenebilir. Arslan ve Demir (2017) iş tatmini ve işe angaje olma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel iletişimleri yüksek düzeyde ve olumlu, işlerine de yüksek düzeyde angaje olduklarından Yeniçağa ve Dörtdivan ilçelerindeki okullarda başarı oranının yüksek olması beklenebilir. Ayrıca okullarda çatışma düzeyinin düşük, işbirliğinin ve takım çalışmalarının yüksek olması beklenmektedir.

ÖNERİLER

1. Branş öğretmenlerinin işe angaje olma algılarının yükseltilmesi için okullarında proje, gibi daha fazla etkinlik yapmalarına daha çok fırsat verilebilir.
2. Örgütsel iletişim ve işe angaje olma arasındaki pozitif ilişkiden dolayı okul ortamındaki iletişimin olumlu olmasına dikkat edilebilir.

KAYNAKLAR

- Agyemang, C. B. ve Ofei, S. B. (2013). Employee work engagement and organizational commitment: a comparative study of private and public sector organizations in Ghana. *European Journal Of Business And Innovation Research*, 1(4), 20-33.
- Akdemir, S. (1999). *Kadına özgü yönüyle kısmi çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arslan, E. T. ve Demir, H. (2017). İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 371-389.
- Atak, M. (2005). Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 2(2), 59-67.
- Basikin, B. (2007). Vigor, dedication and absorption: Work engagement among secondary school English teachers in Indonesia. AARE Annual Conference Fremantle full conference paper. Fremantle, Australia.

- Bulut Bozkurt, N. (2004). İlköğretim sınıf öğretmenlerinin iletişim becerisine yönelik algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 443-452.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (14. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Brophy, J. E. ve Alleman, J. (1991). Activities as instructional tools: a framework for analysis and evaluation. *Educational Researcher*, 20(4).
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve yönetim* (4. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çankır, B. (2016). Çalışmaya tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(47), 776-781.
- Çeliker, M. (1986). *Ankara eğitim örgütlerinde iletişim*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ankara.
- Çubukçu Z. ve DüNDAR, İ. (2003). Okul yöneticilerinin iletişim becerilerine ilişkin öğretmenlerin algı ve beklentileri. *Milli Eğitim Dergisi*, 157, 226-236.
- Demir, S. (2014). *Eskişehir ilindeki temel eğitim okulu öğretmenlerinin işbirlikli sorun çözme yaklaşımlarının örgütsel iletişim ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirel, Y., Seçkin, Y. ve Özçınar, M. F. (2011). Örgütsel iletişim ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 33-48.
- Değer, M. (1998). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerle kurdukları iletişim yeterlikleri ve iletişime engel teşkil eden davranışları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Doğan, S. ve Koçak, O. (2014). Okul yöneticilerinin sosyal iletişim becerileri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(2), 191-216.
- Ekici, R. (2015). *İlkokullardaki stratejik planlama uygulamaları ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Ekinci, K. (2006). *Örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Elma, C. ve Demir, K. (2000). *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar uygulamalar ve sorunlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (11. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erarslan, İ. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlerle iletişim tarzlarının belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ergeneli, A. ve Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankara'da devlet ve özel üniversite karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 168.
- Gökçe, O. (1998). *İletişim bilimine giriş* (6. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Gültekin, M. (2003). *İlköğretim okullarında yönetici öğretmen iletişimi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gün, F. (2017). Öğretmenlerin eğitime inanma ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 10(4), 408-431.

- Güney, S. (2000). *Yönetim ve organizasyon el kitabı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde iletişim kalitesi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Güven, A. ve Akyüz, M. Y. (2001). Öğretmen adaylarının iletişim ve problem çözme becerilerine ilişkin görüşleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(1), 13-22.
- Hakeem, I. A. ve Gulzar, S. (2015). Employee engagement: an empirical study of higher education sector in kashmir. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management ve Techonology*, 4(4), 20-26.
- Halis, M. (2000). Örgütsel iletişim ve iletişim tatminine ilişkin bir araştırma. *Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 218-230.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 2(1), 3-14.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi, ilkeler, teknikler*. İstanbul: Nobel Yayınları.
- Kartepe, S. (2005). *Örgütlerde iletişim-güdüleme ilişkisi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Kavgacı, H. (2014). *İlköğretim kurumu öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeylerinin bireysel ve örgütsel değişkenlerle ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kayıkçı, K. (1997). *Genel liselerde yönetici öğretmen iletişim engellerine ilişkin yönetici-öğretmenlerin algı ve beklentileri*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kıraç, E. (2012). *Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık algılaması üzerindeki etkileri ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- 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). Universiteit Twente, Belgium.
- Köse, A. (2015). *İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki*, Doktora Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Köse, A. (2016). Öğretmenlerin işe angaje olmalarında demografik özelliklerinin rolü. *Turkish Journal of Education*, 5(4), 255-264.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E. ve Truss, K. (2008). Employee engagement: a literature review. *Kingston University Working Paper Series*, 19.
- Kurt, F. (2014). *Ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin kurum içi iletişim algularının kurumsal itibar alguları üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lockwood, N.R. ve Sphr Gphr, M. A. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role. *Society for Human Resource Management*, 5-12.
- Malekiha, M. ve Abedi, M. R. (2014). The relationship between work engagement and happiness among nurses in İnan. *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*, 40(1), 809-816.
- Oktay, M. (1996). *İletişimciler için davranış bilimine giriş*. İstanbul: Der Yayınları.

- Öksüz, C. (1997). *İlköğretim okulları müdürlerinin öğretmenlerle iletişim sürecindeki yeterlikleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Özbek, S. (1998). *İlköğretim öğretmenlerinin okul müdürlerinin iletişim ve motivasyon becerilerine ilişkin algı ve beklentileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özer, Ö., Saygılı, M. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. *Business and Management Studies: An International Journal*, 3(3), 261-272.
- Özkalp, M. Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 4-19.
- Özler, D. E. ve Koparan, E. (2006). Takım performansına etki eden takım çalışmasına ilişkin faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Akademik Bakış*, 8, 1-29.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Gümüş, M. (2008). *Örgütlerde iletişim*. İstanbul: Arıkan Yayıncılık.
- Saracaloğlu, A. S., Özkütük, N. ve Silkü, A. (2001). Üniversite öğrencilerinin iletişim becerileri. X. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-79.
- Seijts, G. H. ve Crim, D. (2006). What engages employees the most or the ten c’s of employee engagement. *Ivey Business Journal*, 1, 1-2.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Timms, C., Graham, D. ve Cottrell, D. (2007). I just want to teach: Queensland independent school teachers and their workload. *Journal of Educational Administration*, 45(5), 569-586.
- Tuna, Y. (2008). *Örgütsel iletişim sürecinde yöneticilerin duygusal zekâ yeterlilikleri*. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Tutar, H. (2003). *Örgütsel iletişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H. ve Yılmaz, M. K. (2002). *Genel iletişim kavramlar ve modeller*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ugwu, F. O. (2013). Work engagement in Nigeria: Adaptation of the utrecht work engagement scale for Nigerian samples. *International Journal of Multidisciplinary Academic Research*, 1(3), 16-26.
- Vural-Akıncı, B. Z. (2005). *Kurum kültürü ve örgütsel iletişim*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yeniçeri, Ö. (2006). *Yönetimde yeni yaklaşımlar; yönetim süreçlerinin etkinleştirilmesinde açık yönetim anlayışının rolü*. İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- Yıldız, K. (1996). *Bolu ilköğretim okullarında yönetici-öğretmen iletişimi*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.