



## Relationship between teacher's work engagement and effectiveness of school

## Öğretmenlerin işe angaje olmaları ile okul etkililiği arasındaki ilişki

Serdar Koçak<sup>1</sup>  
Şenay Sezgin Nartgün<sup>2</sup>

### Abstract

In this study, it is aimed to determine whether there is a relationship between the perceptions of teachers about engagement to work and their perceptions about the effectiveness of the schools. In addition, according to the personal characteristics of teachers, it is important to determine whether there is a statistically significant relationship between teachers' perceptions about engagement of work and school effectiveness. Quantitative research was conducted in correlational research type. The study population consisted of teachers working in high schools in the central district of Bolu in the academic year 2018-2019. The scale of engagement to work and the effective school scale were used in the study. Frequency, percentage, mean, standard deviation, Mann Whitney U test, Kruskal Wallis and Spearman Rho correlation analysis were used to analyze the data. According to the results of the research, I agree with the level of attitudes of teachers regarding their engagement to work, and the effectiveness of schools, I agree with the dimensions of manager, teacher and school environment education process but they are undecided about the effectiveness of students and parents. Significant differences were found

### Özet

Bu çalışmada öğretmenlerin işe angaje olma durumlarına ilişkin algıları ile okulların etkililiğine yönelik algıları arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre öğretmenlerin okulların etkililiğine ve işe angaje olmalarına yönelik algıları arasında istatistik olarak anlamlı ilişkiler olup olmadığı da saptanmıştır. Çalışma nicel bir araştırma olup ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma çalışma evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Bolu ili Merkez ilçede bulunan ortaöğretim kurumlarında çalışan 276 öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmada ölçme aracı olarak işe angaje olma (Köse, 2015) ve etkili okul ölçeği (Uğurlu ve Abdurrezzak, 2015) kullanılmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis ve Spearman Rho korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin işe angaje olma durumlarına ilişkin görüşleri katılıyorum düzeyinde, okulların etkililiğine ilişkin görüşleri ise yönetici, öğretmen ile okul ortamı ve eğitim-öğretim süreci boyutlarında katılıyorum fakat öğrenci ile okul çevresi ve veliler boyutlarına yönelik kararsızım düzeyindedir. Kişisel

<sup>1</sup> M.A., [kocaserdar71@gmail.com](mailto:kocaserdar71@gmail.com)  Orcid ID: [0000-0003-0806-3690](https://orcid.org/0000-0003-0806-3690)

<sup>2</sup> Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, [nartgun\\_s@ibu.edu.tr](mailto:nartgun_s@ibu.edu.tr)

 Orcid ID: [0000-0002-5404-1655](https://orcid.org/0000-0002-5404-1655)



between personal variables in terms of gender, age, seniority, type of school, and there was a positive and moderate significant relationship between teachers' engagement with the job and their opinions about the effectiveness of schools.

değişkenlerden cinsiyet, yaş, kıdem, okul türü açısından anlamlı farklılıklar bulunmuş olup, öğretmenlerin işe angaje olma ile okulların etkililiğine yönelik görüşleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur.

**Keywords:** Work engagement, effective school, teachers.

**Anahtar Kelimeler:** İşe angaje olma, etkili okul, öğretmenler.

[\(Extended English summary is at the end of this document\)](#)

## 1. Giriş

Eğitim, insanlık tarihi boyunca bireysel ve toplumsal açıdan var olmanın en temel koşullarından biri olarak görülmüştür. Bilhassa bilgi ve teknoloji çağı gibi çeşitli argümanlarla nitelendirilen bu çağda; eğitimin değeri ve vazgeçilmezliği git gide daha fazla önem kazanmakla birlikte çağdaş dünyada var olabilmenin, bireysel ve toplumsal yönden arzu edilen güce sahip olabilmenin en etkili yolu, nitelikli eğitim sürecinden geçmiş olmakla mümkündür (Gürsoy, 1994). Eğitim ve öğretimin üretildiği ve gerçekleştirildiği yerler olan okullar eğitim sisteminin temel unsurlarıdır. Bu nedenle eğitim sisteminin temelini oluşturan okullar etkili ve verimli olmak zorundadırlar (Başaran, 1996). Okulların etkili ve verimli olabilmesi çağın gerekleri olan değişime ayak uydurması ve toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilmesi ile mümkün olacaktır. Toplumları dinamik tutan temel öğeler olarak okulların üzerlerine düşen görevleri aksatmadan yerine getirmesi sorumluluğu, bu kurumların omuzlarındaki ağır yükün göstergesidir. Bu nedenle okulların sürekli olarak geliştirilmesi ve güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla okulların geliştirilmesi etkili okul kavramını da beraberinde getirmiştir (Cafoğlu, 1995). Etkili okul, öğrencilerin normal koşullar altında göstermesi gereken gelişimin daha fazlasını gösterebilmesini sağlayan, başka bir deyişle öğrencilerin çıktıklarına katma değer ekleyebilen okuldur (Balcı, 2007). Etkili okullarda, üretimin, yaratıcı bir kültür ve iklimin olduğu, öğrenme becerilerini merkez alan, uygun izleme yöntemleri olan, uygulamalı olarak personel gelişiminin sağlandığı, mesleki liderliğin olduğu, veli katılımının sağlandığı, etkili öğretimsel düzenlemelerin ve hedeflerini üst seviyede gerçekleştirildiği kurumlar olarak görülmektedir (Sammons, 2006; Scheerens ve Bosker, 1997).

Etkili okul Klopff ve diğerlerine (1982) göre, "öğrencilerin bilişsel, duyuşsal, psikomotor, sosyal ve estetik gelişmelerinin en uygun sağlandığı optimum bir öğrenme çevresinin yaratıldığı okul" dur (Akt. Balcı, 1988). Etkili okulun oluşturulması, yönetimi ve işleyişi sürecinde okul yöneticilerinin de dolaylı olarak da öğretmenlerin önemli bir yeri vardır. Okul ve öğretmen eğitim-öğretim etkinliklerinin gerçekleştirilmesini sağlayan en önemli vazgeçilmez iki öğedir. Etkili bir okulun yapısında birbirine bağlı olma, işbirliği yapma ve bireyler arasında yüksek moral düzeyi bulunur. Bu tutum ve davranışlar öğretmen ile yönetici arasında gerçekleşen yoğun mesleki ve sosyal etkileşimler ile kurum içerisindeki açık iletişim ağının bir ispatıdır (Balcı, 2007). Öğretmen, eğitim-öğretim süreçlerinin temel ögesidir ayrıca insan davranışının oluşturulmasında güç ve karmaşık olağanüstü bir görevi üstlenmiş olan bir uzman, bir teknisyendir (Aklan,1979; Varış, 1973). Etkili okulla ilgili yapılan çalışmaların ortak bulgularından bir tanesi de etkili okullarda etkili öğretimin vurgulanmasıdır. Okulda etkili öğretmen öğrencilerin yüksek seviyede başarılı olmasını amaçlayan ve sağlayan kişilerdir (Şişman, 2002). Etkili öğretiminin gerçekleşmesini sağlayan faktörlerin basında öğretmen boyutu gelmektedir (Balcı, 2007). Etkili bir okul, görev yapan öğretmenlerin gelişmeye açık olduğu ve bilinçli bir yapıya sahip olduğu, üretkenliğin teşvik edildiği bir ortamdır (Çalışkan, 2014). Görülüyor ki, etkili öğretmenler gelişmeye ve yeniliğe açık olan, kendisini devamlı yenileyen, mesleğini severek yapan bireylerdir (Kaya, 2015).

Çağdaş örgütler iş görenlerinin görevle ilgili gelişimlerini sağlamaları ve örgüt performansında kaliteli olarak bir artışı gerçekleştirebilmeleri için sorumluluk sahibi olmalarını, proaktif davranış sergilemelerini ve girişimci olmalarını beklemektedir. Bu nedenle bu kurumlar mesleklerine kendini adanmış, kendini enerjik hissedene, yaptığı görev ile kendini bağlılık içerisinde hissedebilen, görevi ile kendini özdeşleştiren çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Çalışma hayatında yaşanan bu gereksinim temelinde örgüte yarar amacı taşımaktadır. Çalışma hayatının kaliteli olması ve çalışanın refah seviyesinin yüksek olması da yalnız işe angaje olma ile mümkün olabilmekte, aksi takdirde olumsuzlukları ve çalışan tükenmişliğini beraberinde getirmektedir (Atcıoğlu, 2018; Ardaç ve Polatçı, 2009; Bakker ve Lieter, 2010; Maslach ve Goldberg, 1998).

Bugünün örgütlerinin gelişiminde pozitif özelliklere ve uygulamalara yer veren pozitif örgütsel davranış alanının ortaya çıkardığı terimlerden biri olan angaje olma (engagement) kavramı, yönetim alanyazınında 'işe angaje olma' (job/work/employee engagement) şeklinde kullanılmaktadır. Kahn'a (1990; akt. Özkalp ve Meydan, 2015) göre işe angaje olma 'Kişinin fiziksel, bilişsel ve duygusal boyutlarda kendini işine vermesi, işine sarılması' şeklinde ifade edilmektedir. Bireyin işini ne derece özümlediği, kendisini işine ne ölçüde verebildiği, işi ve iş arkadaşları ile ilişkisinin niteliği, işe angaje olma yönünden öneme sahiptir. İşgörenin mesleğine tutulması ve ona angaje olması kavramı Robbins ve Judge (2013) tarafından 'İşe angaje olma çalışanın işine tutkun olması yaptığı işe bağlılık göstermesi, işinden memnun olması ve işi için yaşadığı coşku' olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda çalışanların örgütlerine ve örgütün değerlerine karşı oluşturdukları tutumlar olarak da tanımlanabilir (Bilginioğlu ve Yozgat, 2019).

Çalışanlara ihtiyaç duyduğu kaynakların bulunabilirliğini, yeni beceriler öğrenme fırsatlarının olup olmadığını, işlerinin kendilerince anlamlı ve önemli olduğunu hissedip hissetmediklerini, iş arkadaşları ve yöneticileri ile etkileşimlerinin faydalı olup olmadığını sorgulanmalıdır. İşine çok fazla tutulmuş (angaje olmuş) çalışanlar işleri için çok güçlü bir tutkuya sahiptirler ve kurumlarına yönelik derin bir bağ hissederler. İşine tutunmayanlar (angaje olmayan) esasında işten kopmuş olanlardır. İşlerine zaman ayırmıyorlardır ancak enerji ya da dikkatlerinin vermiyorlardır. Örgütlerde işe angaje olmuş bireylerin pozitif duygu, tutum ve davranışlara sahip oldukları, kaynak sıkıntısı çekmelerine rağmen kendi kaynaklarını kendilerinin sağlayabildikleri, kendi angaje olma duygularını başkalarına da yansıtabildikleri, sahip oldukları bilgi, tecrübe ve yeteneklerine güvendiklerinden dolayı iş performanslarının işlerine angaje olmayan işgörene nazaran göstermiş oldukları başarı düzeylerinin daha fazla olması ve kuruma diğer çalışanlara kıyasla daha çok katkı sağlamaları beklenmektedir. Bu beklentinin karşılama bilmesi amacıyla kurumlar gelişimleri ve amaçlarını etkili bir şekilde gerçekleştirebilme adına bireylerin işlerine angaje olma durumlarına önem vermektedirler. Çalışma yaşamında işe angaje olan iş görenlerin işlerini sahiplenmeleri ve işlerinden gurur duyarak, motivasyon ve moral düzeyleri yüksek bir şekilde çalışmalarını açısından işe angaje olan çalışanların istihdamının oldukça önemli hale geldiği görülmektedir. Sonuç olarak örgüt veya organizasyonlar işe angaje olma davranışı gösteren bireyler ile çalışmaya ihtiyaç duymaktadırlar. İşe angaje olan bireyler ile çalışan kurumlar birçok olumlu sonuç ile karşılaşmaktadırlar. Bu olumlu sonuçların başında örgütte yüksek performans ve kalite artışı gelmektedir (Esen, 2011; Erim, 2009; akt. Atcıoğlu, 2018). Seijts ve Crim, (2006) göre çalışanların çalıştıkları kuruma angaje olmaları ile bilgi beceri ve yeteneklerini okullarını geliştirmek performanslarını artırmak için kullanacaklardır. İşe angaje olmanın hem bireye hem örgüte olumlu katkılarından dolayı işe angaje olma kavramı üzerinde önemle durulması gereken bir olgudur.

Etkili bir okul, görev yapan öğretmenlerin gelişmeye açık olduğu ve bilinçli bir yapıya sahip olduğu, üretkenliğin teşvik edildiği bir ortamdır (Çalışkan, 2014). İşe angaje olmuş öğretmenler gelişmeye ve yeniliğe açık olan, kendisini devamlı yenileyen, mesleğini severek yapan bireylerdir (Kaya, 2015). Özellikle devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin maaş, iş güvenliği, özerklik gibi çalışma koşullarının olması öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri ve işe angaje olmalarını etkilemektedir. Bu etkinin olumlu olması da okulların başarısını dolayısıyla etkililiğini artırabilmektedir.

Okul etkililiği konusunda uzun seneler süren çalışmalar sonucunda okulun etkililiğini sağlamak için etkililiği sorgulanması gereken kişiler ve süreçler belirlenmiştir. Okullardaki bu kişilerin ve süreçlerin etkililik durumları okul etkililiğinin boyutlarını meydana getirir. Bu boyutlara genel olarak okul müdürünün davranışları ve yönetim biçimi, öğretmenler, öğrenciler, veliler, okul iklimi ve kültürü, okulun çevresi, okulun fiziki durumu ve eğitim teknolojileri vs gibi önemli faktörlerin yanı sıra eğitim-öğretim süreci ve ortamı da çok önemli etkililik boyutları içerisinde yer almaktadır (Şişman, 1996: 96). Bu etkililik boyutlarından en önemli olanı öğretmenlerdir denilebilir.

Çünkü eğitim-öğretim faaliyetlerinin amacına ulaşabilmesinde ise en büyük sorumluluk bu hizmetlerin üretilmesi ve yürütülmesinde görevli olan okullara, okulların en önemli aktörlerinden olan öğretmenlere düşmektedir. Öğretmenin işe angaje olmasının, mesleğe yönelik düşük motivasyonu etkenlerinden biri olan durağanlığı ortadan kaldırması, sürekli öğrenen ve öğrendiği yeni bilgilerini aktarması ve davranışlarıyla rol model olması hem kendisini yetiştirip geliştirilmesine hem de doğrudan öğrencilere aynı zamanda okula dolaylı olarak da topluma olumlu katkı sağlaması beklenmektedir (Koçak ve Argon, 2019).

Bu bağlamda bir okulun etkili olabilmesi ve verimli olarak misyonunu gerçekleştirebilmesi işine angaje olmuş ve mesleğinin severek yapan öğretmenler aracılığıyla gerçekleştirilebileceği söylenebilir. Belirtilen gerekçeler doğrultusunda öğretmenlerin işe angaje olma durumları ve okulların etkililiği konularının birlikte ele alınarak araştırılması önemli görülmektedir.

## 2. Araştırmanın Amacı

Öğretmenlerin işe angaje olma düzeyleri ile okulların etkililik düzeylerine yönelik görüşlerini tespit ederek, aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bu doğrultuda araştırmada şu alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin işe angaje olma durumlarına ve okulların etkililiğine ilişkin görüşleri ne düzeydedir?
2. İşe angaje olma ve okulların etkililiğine yönelik algı düzeyleri; cinsiyet, eğitim, yaş, kıdemlerine ve okul türüne göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin işe angaje olma durumları ile okulların etkililik düzeylerine ilişkin algıları arasında anlamlı ilişki var mıdır?

## 3. Yöntem

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiş betimsel bir çalışmadır. İlişkisel çalışmalarda birden fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığı ya da ilişki düzeyinin belirlenmesi amaçlanmaktadır (Karasar, 2012).

### 3.2. Araştırma Evreni

Araştırmanın evrenini 2018-19 eğitim-öğretim yılında Bolu merkez ilçe 16 devlet ortaöğretim okullarında görevli 604 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem seçilmemiş olup evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış olup 295 öğretmenden dönüş gerçekleşmiştir. Bu ölçeklerin 19'u eksik doldurulduğu için, 276 ölçek üzerinde çalışma sürdürülmüştür. Krejcie ve Morgan (1970)' a göre geri dönen ölçek sayısının evreni temsil eder olduğu belirlenmiş dolayısıyla bu çalışmada elde edilen örneklem sayısının uygun olduğuna karar verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişiler bilgileri incelendiğinde; %57,2'sinin kadın, %42,8'nin erkek olduğu, yaş değişkenine göre %18,5'nin 21-30 yaş, %26,8'nin 31-40 yaş, %38'inin 41-50 yaş aralığında olup, %16,7'si ise 50 yaş ve üzerindedir. Bir diğer değişken olan öğrenim durumuna göre ise öğretmenlerin %74,6'sı lisans, %25,4'ü ise lisansüstü mezunudur. Alan değişkenine göre öğretmenlerin %79'u branş, %21'i meslek dersi öğretmenidir. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin %15,2'si 0-5 yıl arasın da, %11,2'si 6-10 yıl arasında, %16,3'ü 11-15 yıl arasında, %26,1'i 16-20 yıl arasında, %22,1'i 20-25 yıl arasında ve %9,1'i 25 yıl üzerinde kıdeme sahiptir. Son değişken olan okul türü değişkenine göre öğretmenlerin %34,1'i

Anadolu Lisesinde, %42,8'i Mesleki ve Teknik Anadolu lisesinde, %10,5'i İmam Hatip Lisesinde, %6,9'u Fen Lisesinde, %5,8'i Sosyal Bilimler Lisesinde çalışmaktadır.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, öğretmenlerin işe angaje olma algılarını belirleyebilmek için "İşe Angaje Olma Ölçeği", öğretmenlerin okulların etkililiğine yönelik tutumlarını belirleyebilmek için "Etkili Okul Ölçeği" kullanılmıştır. İşe angaje olma ölçeği Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilmiş Köse (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 17 madde ve 2 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek toplam güvenirliği (Cronbach Alpha) 0,94 çıkmıştır. Ölçek boyutlarına ilişkin güvenirliklerinin ise işe bakış boyutunun 0,94 ve işe devam boyutu'nun 0,73 olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmada ise ölçek toplamı iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach's Alpha değeri 0.93, işe bakış boyutu 0.93, işe devam boyutu 0.63 olarak hesaplanmıştır. Kalaycı (2008), ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı  $0.80 \leq \alpha < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda ölçeğin güvenirliğinin yüksek olduğu söylenebilir. Ölçek beşli likert tipi şeklinde olup; 1-"Kesinlikle Katılmıyorum" (1,00-1,80), 2-"Katılmıyorum" (1,81-2,60), 3-"Kararsızım" (2,61-3,40), 4-"Katılıyorum" (3,41-4,20), 5-"Kesinlikle Katılıyorum" (4,21-5,00) biçiminde görüş içeren beş kategoride verilmiştir.

Etkili okul ölçeği Uğurlu ve Abdurrezzak (2015) tarafından geliştirilmiş, 31 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları yöneticiler, öğretmenler, okul ortamı ve eğitim öğretim süreci, öğrenciler ve veliler şeklindedir. Ölçeğin toplamına ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0,95 çıkmıştır. Ölçek boyutlarına ilişkin güvenirliklerinin ise yönetici boyutu için 0,77, öğretmenler boyutu için 0,90, okul ortamı ve eğitim-öğretim süreci boyutu için 0,88, öğrenciler boyutu için 0,92, okul çevresi ve veliler boyutu için 0,91 olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmada Cronbach's Alpha değeri toplam da 0.96 alt boyutlarda 0.80 yöneticiler, 0.93 öğretmenler, 0.90 okul ortamı ve eğitim-öğretim süreci, 0.94 öğrenci, 0.91 veliler şeklinde hesaplanmıştır. Etkili okul ölçeği beşli likert şeklinde olup; 1-"Kesinlikle Katılmıyorum" (1,00-1,80), 2-"Katılmıyorum" (1,81-2,60), 3-"Kararsızım" (2,61-3,40), 4-"Katılıyorum" (3,41-4,20), 5-"Kesinlikle Katılıyorum" (4,21-5,00) seçeneğine doğru cevaplandırılmaktadır.

### 3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması aşamasında ilk olarak kullanılan ölçeklerin izinleri e-posta yoluyla alınmış, Bolu Valiliği ve Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün izinleri alınarak anket formları okullar gezilerek gönüllük esasına dayalı olarak öğretmenlere dağıtılmış ve yanıtlandıktan sonra okullardan toplanmıştır.

### 3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada analiz sürecinde verilerin dağılımı Kolmogorov-Smirnov testiyle incelenmiş ve normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir ( $p < .05$ ). Normal dağılım göstermeyen verilerin analizinde nonparametrik testler kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis ve Spearman Rho korelasyon analizleri kullanılmıştır.

## 4. Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda öğretmenlerin işe angaje olmaları ve okul etkililiği ile ilgili elde edilen bulgular alt problemler doğrultusunda sunulmuştur.

### 4.1. Öğretmenlerin İşe Angaje Olma ve Okulların Etkililiği Algılarına Yönelik Bulgular

**Tablo 1.** İşe Angaje Olma ve Etkili Okula Yönelik Öğretmen Algıları

Ölçek	Boyutlar	N	$\bar{X}$	Ss
İşe angaje olma	İşe bakış	276	3,97	0,61
	İşe devam	276	3,90	0,70
	Toplam	276	3,95	0,59
Etkili okul	Yönetici	276	3,63	0,66
	Öğretmenler	276	3,76	0,69
	Okul ortamı ve eğit-ögr.süreci	276	3,71	0,71
	Öğrenciler	276	2,88	0,96
	Okul Çevresi ve veliler	276	2,93	0,84
	Toplam	276	3,34	0,63

Tablo 1’de görüldüğü gibi öğretmenlerin işe bakış ( $\bar{X}=3,97$ ), işe devam ( $\bar{X}=3,90$ ) alt boyutlarından oluşan işe angaje olma durumuna yönelik algıları ( $\bar{X}=3,95$ ) “katılıyorum” düzeyindedir. Öğretmenlerin okulların etkililiğine yönelik yönetici ( $\bar{X}=3,63$ ), öğretmenler ( $\bar{X}=3,76$ ), okul ortamı ve eğitim süreci ( $\bar{X}=3,71$ ) alt boyutlarında ‘katılıyorum’ düzeyinde, öğrenciler ( $\bar{X}=2,88$ ) ve okul çevresi ve veliler ( $\bar{X}=2,93$ ) alt boyutlarında ve genel ölçek toplamında ise ( $\bar{X}=3,34$ ) ‘kararsızım’ düzeyinde görüş bildirdikleri görülmüştür.

## 4.2. Kişisel Değişkenlere Göre Bulgular

### 4.2.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 2’de öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre işe angaje olma ve okulların etkililiğine ilişkin bulguları yer almaktadır.

**Tablo 2.** İşe Angaje Olma ve Okulların Etkililik Düzeyine İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Mann-Whitney U Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Sıra Toplamı	U	p	
İşe Angaje olma	İşe bakış	Kadın	158	135,42	21396,0	8835,0	,457	
		Erkek	118	142,63	16830,5			
	İşe devam	Kadın	158	132,93	21003,5	8442,5	,175	
		Erkek	118	145,95	17222,5			
		Toplam	Erkek	118	144,20	17016,0	8649,0	,305
Etkili Okul	Yöneticiler	Kadın	158	128,77	20345,5	7784,5	,018*	
		Erkek	118	151,53	17880,5			
	Öğretmenler	Kadın	158	138,04	21819,5	9249,5	,912	
		Erkek	118	139,11	16415,5			
	Okul ortamı ve Eğitim süreci	Kadın	158	137,36	21702,5	9141,5	,782	
		Erkek	118	140,03	16523,5			
	Öğrenciler	Kadın	158	136,22	21523,5	8962,5	,583	
		Erkek	118	141,55	16702,5			
	Okul Çevresi ve veliler	Kadın	158	136,59	21580,5	9019,5	,644	
		Erkek	118	141,06	16645,5			
		Toplam	Kadın	158	135,47	21404,0	8843,0	,465
			Erkek	118	142,56	16822,0		

\* p < .05

Tablo 2’de öğretmenlerin cinsiyet değişkenine ilişkin Mann-Whitney U testi sonuçları yer almaktadır. Tablo 2 incelendiğinde, işe angaje olma ölçeğinde, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre

görüşlerinde, işe bakış ( $U=8835,0$ ,  $p > .05$ ), işe devam ( $U=8442,5$ ,  $p > .05$ ) alt boyutu ve toplamda ( $U=8649,0$ ,  $p > .05$ ) anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 2 incelendiğinde, öğretmen görüşlerinin, etkili okul ölçeğinin alt boyutları olan yöneticiler ( $U=7784,5$ ,  $p < .05$ ) boyutunda fark bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin ( $\bar{X}=151,53$ ) kadın öğretmenlere ( $\bar{X}=128,77$ ) kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin okul yöneticilerinin etkililiğine daha olumlu baktıkları söylenebilir. Öğretmenler ( $U=9249,5$ ,  $p > .05$ ), okul ortamı ve eğitim süreci ( $U=9141,5$ ,  $p > .05$ ), öğrenciler ( $U=8962,5$ ,  $p > .05$ ), okul çevresi ve veliler ( $U=9019,5$ ,  $p > .05$ ) ve toplam ölçek boyutunda ( $U=8843,0$ ,  $p > .05$ ) cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

#### 4.2.2. Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 3'te öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre işe angaje olma ve okulların etkililiğine algılarına ilişkin bulguları yer almaktadır.

**Tablo 3.** İşe Angaje Olma ve Okulların Etkililik Düzeyine İlişkin Öğretmen Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Mann-Whitney U Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Sıra Toplamı	U	p
İşe Angaje olma	İşe bakış	Lisans	206	135,32	27604,5	6694,5	,436
		Yüksek lisans	70	143,86	10070,5		
	İşe devam	Lisans	206	133,94	27323,0	6413,0	,199
		Yüksek lisans	70	147,89	10352,0		
	Toplam	Lisans	206	134,74	27487,0	6577,0	,325
Etkili Okul	Yöneticiler	Lisans	206	138,11	28175,0	7015,0	,826
		Yüksek lisans	70	135,84	9500,0		
	Öğretmenler	Lisans	206	131,84	26895,0	5985,0	,053
		Yüksek lisans	70	154,00	10780,0		
	Okul ortamı ve Eğitim süreci	Lisans	206	134,39	27416,5	6506,5	,265
		Yüksek lisans	70	146,55	10258,5		
	Öğrenciler	Lisans	206	132,42	27014,5	6104,5	,070
		Yüksek lisans	70	152,29	10660,5		
	Okul Çevresi ve veliler	Lisans	206	132,29	26987,0	6077,0	,063
		Yüksek lisans	70	152,69	10688,0		
Toplam	Lisans	206	132,78	27088,0	6178,0	,093	
	Toplam	Yüksek lisans	70	151,24	10587,0		

\*  $p < .05$

Tablo 3'te öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine ilişkin Mann-Whitney U testi sonuçları yer almaktadır. Tablo 3 incelendiğinde, işe angaje olma ölçeğinde, öğretmenlerin eğitim durumuna göre görüşlerinde, işe bakış ( $U=6694,5$ ,  $p > .05$ ), işe devam ( $U=6413,0$ ,  $p > .05$ ) alt boyutları ve toplamda ( $U=6577,0$ ,  $p > .05$ ) anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 3 incelendiğinde, öğretmen görüşlerinde, etkili okul ölçeğinin alt boyutları olan yöneticiler ( $U=7015,0$ ,  $p > .05$ ), öğretmenler ( $U=5985,0$ ,  $p > .05$ ), okul ortamı ve eğitim-öğretim süreci ( $U=6506,5$ ,  $p > .05$ ), öğrenciler ( $U=6104,5$ ,  $p > .05$ ), okul çevresi ve veliler ( $U=6077,0$ ,  $p > .05$ ) ve toplamda ( $U=6178,0$ ,  $p > .05$ ) eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

#### 4.2.3. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 4 ve Tablo 5' de öğretmenlerin yaş değişkenine göre işe angaje olma ve okulların etkililiği algılarına ilişkin bulgular yer almaktadır.

**Tablo 4.** İşe Angaje Olma Düzeyinin Yaş Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Kruskal-Wallis Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Yaş	n	Sıra Toplamı	sd	X <sup>2</sup>	P	Anlamlı farklılık
İşe angaje olma	İşe bakış	21-30	51	149,25	3	9,391	,025*	1-2 4-2
		31-40	74	118,43	3			
		41-50	105	137,44	3			
		50üzeri	46	161,28	3			
	İşe devam	21-30	51	129,97	3	12,220	,007*	4-1 4-2 4-3
		31-40	74	125,32	3			
		41-50	105	136,24	3			
		50 üzeri	46	174,32	3			
	Toplam	21-30	51	145,40	3	10,515	,015*	1-2 4-2 4-3
		31-40	74	118,67	3			
		41-50	105	137,02	3			
		50 üzeri	46	166,13	3			

\* p &lt; .05

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin işe bakış ( $X^2_{[sd=3, n=276]}=9.391, p < .05$ ), işe devam ( $X^2_{[sd=3, n=276]}=12.220, p < .05$ ) alt boyutları ve toplam ölçek  $X^2_{[sd=3, n=276]}=10.515, p < .05$  boyutunda yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür. Belirlenen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre bu farklılıklar 21-30 yaş ile 31-40 yaş arasında olup 21- 30 yaş grubundakilerin ortalama değerlerinin daha yüksek olduğu, 50 yaş üstü ve 31-40 yaş arasında olup 51 yaş üstündekilerin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

**Tablo 5.** Okulların Etkililik Düzeyine İlişkin Öğretmen Algılarının Yaş Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Kruskal-Wallis Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Yaş	N	Sıra Toplamı	sd	X <sup>2</sup>	P	Anlamlı farklılık
Etkili Okul	Yöneticiler	21-30	51	153,86	4	14,708	,002*	1-2 3-2 4-2
		31-40	74	109,77	4			
		41-50	105	142,78	4			
		50 üzeri	46	157,91	4			
	Öğretmenler	21-30	51	161,47	4	18,249	,000*	1-2 3-2 4-2
		31-40	74	109,74	4			
		41-50	105	136,99	4			
		50 üzeri	46	162,74	4			
	Okul ortamı ve eğitim süreci	21-30	51	151,86	4	16,032	,001*	1-2 3-2 4-2 4-3
		31-40	74	109,87	4			
		41-50	105	140,95	4			
		50 üzeri	46	164,15	4			
	Öğrenciler	21-30	51	134,71	4	5,209	,157	-
		31-40	74	123,53	4			
		41-50	105	143,49	4			
		50 üzeri	46	155,41	4			
Okul Çevresi ve veliler	21-30	51	151,08	4	6,802	,078	-	
	31-40	74	120,98	4				
	41-50	105	137,57	4				



	50 üzeri	46	154,86	4		
Toplam	21-30	51	152,69	4	16,620	,001*
	31-40	74	108,86	4		
	41-50	105	141,37	4		
	50 üzeri	46	163,90	4		
						1-2
						3-2
						4-2

\* p < .05

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin yönetici  $X^2_{[sd=4, n=276]}=14.708, p < .05$ ), öğretmenler  $X^2_{[sd=3, n=276]}=18.249, p < .05$ ) okul ortamı ve eğitim süreci  $X^2_{[sd=3, n=276]}=16.032, p < .05$ ) alt boyutlarında ve toplam ölçek boyutunda  $X^2_{[sd=3, n=276]}=16.032, p < .05$ ) yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür. Öğrenciler  $X^2_{[sd=3, n=276]}=5.209, p > .05$ ) ve veliler  $X^2_{[sd=3, n=276]}=6.802, p > .05$ ) boyutlarında fark görülmemiştir. Belirlenen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre bu farklılıklar yönetici, öğretmen, okul ortamı ve eğitim süreci, toplam ölçek boyutlarında 21-30, 41-50 ve 50 yaş üstü olanlar ile 31-40 yaş arasında olanlar arasında olup 31- 40 yaş grubundakilerin ortalama değerlerinin hepsinden daha düşük olduğu, 51 yaş üstündekilerin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

#### 4.2.4. Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 6 ve Tablo 7'de öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre işe angaje olma ve okulların etkililiğine ilişkin bulgular yer almaktadır.

**Tablo 6.** İşe Angaje Olma Düzeyine İlişkin Öğretmen Algılarının Kıdem Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Kruskal-Wallis Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Kıdem	N	Sıra Toplamı	sd	X <sup>2</sup>	p	Anlamlı farklılık
İşe angaje olma	İşe bakış	0-5	42	141,85	5	7,534	,184	-
		6-10	31	113,35	5			
		11-15	45	128,08	5			
		16-20	72	134,84	5			
		20-25	61	153,78	5			
	İşe devam	25 ve üzeri	25	156,08	5			
		0-5	42	127,60	5	5,788	,327	-
		6-10	31	133,65	5			
		11-15	45	128,69	5			
		16-20	72	152,29	5			
	20-25	61	131,57	5				
	Toplam	25 ve üzeri	25	157,82	5			
		0-5	42	137,21	5	5,638	,343	-
		6-10	31	116,74	5			
		11-15	45	129,43	5			
16-20		72	137,89	5				
20-25	61	149,85	5					
		25 ve üzeri	25	158,02	5			

\* p < .05

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin işe bakış  $X^2_{[sd=5, n=276]}=7.534, p > .05$ ) işe devam  $X^2_{[sd=5, n=276]}=5.788, p > .05$ ) alt boyutları ve toplam ölçek  $X^2_{[sd=5, n=276]}=5.638, p > .05$ ) boyutunda kıdem değişkenine göre incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

**Tablo 7.** Okul etkililiği Düzeyine İlişkin Öğretmen Algılarının Kıdem Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Kruskal-Wallis Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Kıdem	n	Sıra Toplamı	sd	X <sup>2</sup>	p	Anlamlı farklılık
Etkili Okul	Yöneticiler	0-5	42	144,08	5	6,111	,296	-
		6-10	31	123,44	5			
		11-15	45	122,42	5			
		16-20	72	136,07	5			
		20-25	61	155,50	5			
		25üzeri	25	142,26	5			
	Öğretmenler	0-5	42	165,92	5	16,496	,006*	1-2
		6-10	31	120,08	5			
		11-15	45	104,66	5			
		16-20	72	138,67	5			
		20-25	61	147,66	5			
		25 üzeri	25	153,38	5			
	Okul ortamı ve eğitim süreci	0-5	42	153,87	5	20,994	,001*	1-3
		6-10	31	131,45	5			
		11-15	45	91,64	5			
		16-20	72	144,70	5			
		20-25	61	155,09	5			
		25 üzeri	25	147,42	5			
	Öğrenciler	0-5	42	127,65	5	19,155	,002*	5-1
		6-10	31	130,56	5			
		11-15	45	105,10	5			
		16-20	72	138,04	5			
		20-25	61	159,01	5			
		25 üzeri	25	177,96	5			
	Okul Çevresi ve veliler	0-5	42	152,12	5	17,507	,004*	1-3
6-10		31	141,85	5				
11-15		45	99,51	5				
16-20		72	131,08	5				
20-25		61	155,84	5				
25 üzeri		25	160,68	5				
Toplam	0-5	42	151,96	5	21,327	,001*	1-3	
	6-10	31	125,37	5				
	11-15	45	95,39	5				
	16-20	72	137,89	5				
	20-25	61	158,29	5				
	25 üzeri	25	163,24	5				

\* p &lt; .05

Tablo 7 incelendiğinde, öğretmenlerin yöneticiler  $X^2_{[sd=5, n=276]}=6.111$ ,  $p > .05$ ) alt boyutunda kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Öğretmenler  $X^2_{[sd=5, n=276]}=16.496$ ,  $p < .05$ ), okul ortamı ve eğitim süreçleri  $X^2_{[sd=5, n=276]}=20.994$ ,  $p < .05$ ), öğrenciler  $X^2_{[sd=5, n=276]}=19.155$ ,  $p < .05$ ), okul çevresi ve veliler  $X^2_{[sd=5, n=276]}=17.507$ ,  $p < .05$ ) alt boyutları ve toplam ölçek  $X^2_{[sd=5, n=276]}=21.327$ ,  $p < .05$ ) boyutunda kıdem değişkenine göre incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür. Belirlenen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre bu farklılıklar öğretmen, okul ortamı ve eğitim süreci, veliler alt boyutlarında ve toplam ölçek boyutunda 0-5,6-10,16-20,21-25 yıl ve 25yıl üstü kıdem sahibi

öğretmenler ile 11-15 yıl kıdem sahibi olanlar arasında olup 11-15 yıl kıdem grubundakilerin ortalama değerlerinin hepsinden daha düşük olduğu, öğrenciler alt boyutunda ise 25 üstü ile 0-5,16-20, 21-25 yıl kıdemleri arasında 25 yıl üstü lehine olduğu,0-5 yıl ve 11-15 yıl kıdem grupları ile 21-25 yıl kıdem arasında 21-25 lehine olduğu görülmüştür. 25 yıl üstündekilerin ortalamalarının bütün kıdemlerden daha yüksek olduğu 11-15 kıdem grubunun en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmüştür.

#### 4.2.5. Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 8 ve Tablo 9'da öğretmenlerinin okul türü değişkenine göre işe angaje olma ve okulların etkililiğine ilişkin bulguları yer almaktadır.

**Tablo 8.** İşe Angaje Düzeyine İlişkin Öğretmen Algılarının Okul Türü Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Kruskal-Wallis Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Okul türü	n	Sıra Toplamı	sd	X <sup>2</sup>	p	Anlamlı farklılık
İşe angaje olma	İşe bakış	1.Anad. lis.	94	152,40	4	21,058	,000*	1-2
		2.Mes.ve tek.	118	114,74	4			3-2
		3.İ.H.L.	29	145,81	4			4-2
		4.Fen Li.	19	177,89	4			5-2
		5.Sosy. Bi.Li.	16	172,06	4			4-3
	İşe devam	1.Anad. lis.	94	153,35	4	29,950	,000*	1-2
		2.Mes.ve tek.	118	112,50	4			3-2
		3.İ.H.L.	29	186,67	4			4-2
		4.Fen Li.	19	126,37	4			3-4
		5.Sosy. Bi.Li.	16	170,06	4			
	Toplam	1.Anad. lis.	94	153,41	4	22,437	,000*	1-2
		2.Mes.ve tek.	118	112,91	4			3-2
		3.İ.H.L.	29	155,43	4			4-2
		4.Fen Li.	19	170,58	4			5-2
		5.Sosy. Bi.Li.	16	170,81	4			

\* p < .05

Tablo 8 incelendiğinde, öğretmenlerin işe bakış  $X^2_{[sd=4, n=276]}=21.058, p < .05$ , işe devam  $X^2_{[sd=4, n=276]}=29.950, p < .05$  alt boyutlarında ve toplam ölçek boyutunda  $X^2_{[sd=4, n=276]}=22.437, p < .05$  okul türü değişkenine göre istatistiksel anlamlı farklılık görülmüştür. Belirlenen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre bu farklılıklar işe bakış alt boyutunda anadolu lisesi, imam hatip lisesi, sosyal bilimler liseleri ile meslek lisesi arasında olup ortalama değerlerin meslek lisesinde hepsinden düşük olduğu ayrıca fen lisesi ile meslek lisesi ve imam hatip lisesi arasında anlamlı fark olduğu ve fen lisesinin bütün okul ortalamalarından daha yüksek bir düzeyde olduğu görülmüştür. İşe devam alt boyutunda anadolu lisesi, imam hatip lisesi, fen lisesi ile meslek lisesi arasında olduğu görülmüş olup meslek lisesinin ortalama değerlerinin daha düşük olduğu ayrıca imam hatip lisesi ve fen lisesi arasında anlamlı fark olup bunun imam hatip lisesi lehine olduğu görülmüştür en büyük ortalamaya bu boyutta imam hatip lisesi sahiptir. Toplam ölçek boyutunda ise anadolu lisesi, imam hatip lisesi, fen lisesi, sosyal bilimler lisesi ile meslek lisesi arasında anlamlı fark olduğu meslek liselerinin ortalamalarının en düşük olduğu görülmüştür.

**Tablo 9.** Okulların Etkililiği Düzeyine İlişkin Öğretmen Algılarının Okul Türü Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Kruskal-Wallis Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Okul türü	n	Sıra Toplamı	sd	X <sup>2</sup>	p	Anlamlı farklılık
-------	--------------	-----------	---	--------------	----	----------------	---	-------------------

Etkili okul	Yöneticiler	1.Anad. Lis.	94	139,22	4	20,961	,000*	1-3,4-3,5-3 2-3,5-1,5-2
		2.Mes.ve Tek.	118	138,61	4			
		3.İ.H.L.	29	88,00	4			
		4.Fen Li.	19	169,74	4			
		5.Sosy. Bi.Li.	16	187,94	4			
	Öğretmenler	1.Anad. lis.	94	149,70	4	32,394	,000*	1-2,1-3,4-1,4-2 4-3,5-2,5-3
		2.Mes.ve Tek.	118	124,34	4			
		3.İ.H.L.	29	95,74	4			
		4.Fen Li.	19	212,21	4			
		5.Sosy. Bi.Li.	16	167,09	4			
	Okul ortamı ve eğitim süreçleri	1.Anad. Lis.	94	152,72	4	24,589	,000*	1-2,1-3,5-1, 4-2,5-2,4-3,5-3
		2.Mes.ve Tek.	118	121,61	4			
		3.İ.H.L.	29	109,47	4			
		4.Fen Li.	19	163,50	4			
		5.Sosy. Bi.Li.	16	202,44	4			
	Öğrenciler	1.Anad. Lis.	94	162,24	4	89,596	,000*	1-2,1-3,4-1,5-1 4-2,5-2,4-3,5-3 4-5
		2.Mes.ve Tek.	118	102,71	4			
		3.İ.H.L.	29	96,98	4			
		4.Fen Li.	19	253,53	4			
		5.Sosy. Bi.Li.	16	201,59	4			
	Okul Çevresi ve veliler	1.Anad. Lis.	94	156,37	4	70,747	,000*	1-2,3-2,4-2 5-2,4-1,5-1 4-3,5-3,4-5
		2.Mes.ve Tek.	118	100,03	4			
		3.İ.H.L.	29	138,34	4			
		4.Fen Li.	19	236,00	4			
		5.Sosy. Bi.Li.	16	201,72	4			
Toplam	1.Anad. Lis.	94	158,26	4	66,046	,000*	1-2,1-3 4-1,5-1 4-2,5-2 4-3,5-3	
	2.Mes.ve Tek.	118	108,69	4				
	3.İ.H.L.	29	98,79	4				
	4.Fen Li.	19	232,08	4				
	5.Sosy. Bi.Li.	16	203,16	4				

\* p &lt; .05

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin yöneticiler  $X^2_{[sd=4, n=276]}=20.961$ ,  $p < .05$ ), öğretmenler  $X^2_{[sd=4, n=276]}=32.394$ ,  $p < .05$ ), okul ortamı ve eğitim süreçleri  $X^2_{[sd=4, n=276]}=24.589$ ,  $p < .05$ ), öğrenciler  $X^2_{[sd=4, n=276]}=89.596$ ,  $p < .05$ ), okul çevresi ve veliler  $X^2_{[sd=4, n=276]}=70.747$ ,  $p < .05$ ) alt boyutları ve toplam ölçek  $X^2_{[sd=4, n=276]}=66.046$ ,  $p < .05$ ) boyutunda okul türü değişkenine göre incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür. Belirlenen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre bu farklılıklar yönetici boyutunda en düşük ortalama değere sahip imam hatip lisesi ve diğer okullar arasında olup imam hatip lisesi aleyhinedir. Ayrıca en yüksek ortalamaya sahip sosyal bilimler lisesi ile anadolu lisesi ve meslek liseleri arasında sosyal bilimler lehine anlamlı fark görülmüştür. Öğretmen alt boyutuna bakıldığında anadolu lisesi ile meslek lisesi ve imam-hatip lisesi arasında anadolu lisesi lehine fark olduğu, fen lisesi ile anadolu lisesi, meslek lisesi ve imam-hatip lisesi arasında fen lisesi lehine fark olduğu, ayrıca sosyal bilimler lisesi ile meslek lisesi ve imam-hatip lisesi arasında sosyal bilimler lisesi lehine fark olduğu görülmüştür. Bu boyutta en yüksek ortalama değere fen lisesi en düşük değere ise imam-hatip lisesi

sahiptir, okul ortamı ve eğitim süreci alt boyutunda anadolu lisesi ile meslek lisesi ve imam-hatip lisesi arasında anadolu lisesi lehine fark vardır, fen lisesi ile meslek lisesi ve imam-hatip lisesi arasında fen lisesi lehine fark vardır ayrıca sosyal bilimler lisesi ile anadolu lisesi, meslek lisesi ve imam-hatip lisesi arasında sosyal bilimler lisesi lehine fark vardır. Bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip sosyal bilimler lisesi en düşük ortalamaya sahip olan imam-hatip lisesidir. Öğrenciler alt boyutunda fen lisesi ile diğer bütün okul türleri arasında anlamlı fark olup fen lisesi lehinedir. Sosyal bilimler lisesi ile anadolu lisesi, meslek lisesi ve imam-hatip lisesi arasında fark olup sosyal bilimler lehindedir ayrıca anadolu lisesi ile meslek lisesi ve imam-hatip lisesi arasında fark olup anadolu lisesi lehinedir. Okul çevresi ve veliler alt boyutuna bakıldığında meslek lisesi ve diğer okul türleri arasında fark olduğu görülmüş meslek lisesi aleyhine olup en düşük ortalama değere sahiptir. Fen lisesi ve diğer okul türleri arasında fen lisesi lehine fark olup en yüksek ortalama sahip olan okul türüdür. Ayrıca sosyal bilimler lisesi ile anadolu lisesi, meslek lisesi ve imam-hatip lisesi arasında olup sosyal bilimler lisesi lehine anlamlı fark vardır. Ölçek toplam boyutun bakıldığında fen lisesi ve sosyal bilimler lisesi ile diğer okul türleri olan anadolu lisesi, meslek lisesi ve imam-hatip lisesi arasında fark olup fen lisesi ve sosyal bilimler lisesi lehinedir. Ayrıca anadolu lisesi ile meslek lisesi ve imam-hatip lisesi arasında anadolu lisesi lehine anlamlı fark vardır. Toplam boyutta en yüksek ortalamaya fen lisesi en düşük ortalamaya ise imam-hatip lisesi sahip olduğu görülmüştür.

#### 4.2.6. Öğretmenlerin İşe Angaje Olma ve Okulların Etkililiği Algıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

**Tablo 10.** Öğretmenlerinin İşe Angaje Olma ve Okulların Etkililiği Ölçeklerinde Aldıkları Toplam Değerlere İlişkin Korelasyon Katsayıları Sonuçları.

	Yönetici	Öğretmenler	Okul ortamı ve eğitim süreci	Öğrenciler	Okul çevresi ve Veliler	Etkili okul toplam
İşe Bakış	r ,427**	,436**	,453**	,377**	,301**	,474**
İşe Devam	r ,250**	,212**	,292**	,138**	,136**	,229**
İşe Angaje olma toplam	r ,424**	,419**	,447**	,349**	,283**	,453**

\*\* p<.01

Tablo 10’da korelasyon analizine göre, öğretmenlerin işe angaje olmalarına yönelik algıları ile okulların etkililiği algıları arasında ( $r=,453$ ;  $p<.01$ ) orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. İşe bakış alt boyutu ile okulların etkililiği ölçeğinin ‘yönetici’ ( $r=,427$ ;  $p<.01$ ), ‘öğretmenler’ ( $r=,436$ ;  $p<.01$ ), ‘okul ortamı ve eğitim süreci’ ( $r=,453$ ;  $p<.01$ ), ‘öğrenciler’ ( $r=,377$ ;  $p<.01$ ), ‘veliler’ ( $r=,301$ ;  $p<.01$ ) ve ‘toplam ölçek’ ( $r=,474$ ;  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşe devam boyutu ile okulların etkililiği ölçeğinin ‘yönetici’ ( $r=,250$ ;  $p<.01$ ), ‘öğretmenler’ ( $r=,212$ ;  $p<.01$ ), ‘okul ortamı ve eğitim süreci’ ( $r=,292$ ;  $p<.01$ ), ‘öğrenciler’ ( $r=,138$ ;  $p<.01$ ), ‘veliler’ ( $r=,136$ ;  $p<.01$ ) ve ‘toplam ölçek’ ( $r=,229$ ;  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

### 5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, öğretmenlerin işe angaje olma düzeyleri ile okulların etkililik düzeylerine ilişkin görüşleri ve bu görüşler arasında anlamlı ilişki olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar sırayla değerlendirildiğinde öğretmenlerin işe angaje olma durumlarının katılıyorum düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuca göre, öğretmenlerde işe angaje olma dediğimiz işine sarılması ondan haz almasına yönelik olumlu algı arttıkça okulların etkililiğine yönelik algısının ve çabasının olumlu yönde artacağı şeklinde yorumlanabilir. Ya da tam tersi işe angaje olmasına yönelik algının düşük olduğu okullarda etkililiğin

zayıf olacağı söylenebilir. İlgili araştırmalar incelendiğinde Demir (2011), Köse (2015) ve Atçioğlu (2018)'in yaptığı çalışmalarda öğretmenlerin işe angaje olmaya yönelik katılım düzeyinde görüş bildirdikleri saptanmıştır. Bu bulgular araştırma sonucuyla benzerlik göstermektedir. İşine angaje olmuş işgörenlerin psikolojik sermayeleri yüksek olan, kendi kaynaklarını yaratabilen, daha iyi performans gösteren ve mutlu çalışanlar oldukları gözlenmiştir (Bakker, Albrecht, Leiter, 2011: 4-28). İşe angaje olmanın bireysel düzeydeki sonuçlarına göz atıldığında, bireyin kişisel gelişimine katkı yaparken, performans ve kalite gelişimini arttırması yönünden de örgüte katkı sağlamaktadır (Bakker, Schaufeli, Leiter, Taris, 2008: 187-200, akt. Özkalp ve Meydan, 2015). Bu bağlamda öğretmenlerin işe angaje olma düzeyleri ne kadar artırılırsa performansları ve örgüt etkililiği olumlu yönde etkilenecektir.

Değişkenler açısından bakıldığında işe angaje olmaya yönelik öğretmen görüşlerinin cinsiyet, eğitim ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı fark oluşturmadığı bulunmuştur. Meriç, Öztürk-Çiftçi ve Yurtal (2019) çalışmalarında da cinsiyet fark oluşturan bir değişken olarak bulunmamışken eğitim fark oluşturmuştur. Bu durumun örneklem grubunun farklı olmasından dolayı kaynaklandığı söylenebilir.

Yaş değişkenine göre öğretmen görüşlerinde anlamlı fark bulunmuş olup 50 yaş üstü öğretmenlerin diğer öğretmen gruplarından daha olumlu görüşe sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. En az ortalamaya sahip olanlar ise 31-40 yaş grubu öğretmenler olduğu görülmüştür. Bunun nedeni olarak yaş ilerledikçe öğretmenlerin iş doyumuna ulaştıkları için olaylara ve durumlara daha olumlu baktıkları nerdeyse bir ömrü harcadıkları mesleklerine yönelik daha olumlu düşündükleri, mesleğinde orta yaşlarda olan öğretmenlerin mesleklerinde kendilerini ispat etmeye çalışmaları ve biraz daha idealist davrandıkları için var olan durumu yeterli görmemelerinden kaynaklandığı söylenebilir. İlgili çalışmalar incelendiğinde Bal (2008), Sezen (2014) ve Çağlar (2011) çalışmalarında yaş değişkenine göre öğretmenlerin algıları arasında anlamlı farka ulaşılmış olup üst yaş grubundaki öğretmenlerin daha olumlu düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır bu bulgular araştırma sonucuna paralellik göstermiştir.

Okul türü değişkenine öğretmen görüşlerinde göre anlamlı farklılıkların olduğu görülmüş olup işe angaje boyutlarının tamamında meslek liselerinin en düşük seviyede olduğu en yüksek seviyede fen lisesinin ve sosyal bilimler lisesinin ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. İlgili çalışmalar incelendiğinde Biltekin (2013) ve Yalnızlar (2019) çalışmalarında okul türü değişkenine göre öğretmenlerin algıları arasında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmış olup fen lisesi ve sosyal bilimler lisesinde görev yapan öğretmenlerin mesleklerine yönelik anadolu lisesi ve meslek lisesinde görev yapan öğretmenlere nazaran daha olumlu düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular araştırma sonucuyla paralellik göstermiştir. Buna neden olarak öğretmenlik mesleğinin en önemli ve değerli fonksiyonunu oluşturan eğitim—öğretim sürecidir. Öğretmenlerin mesleki doyum, ilgi ve tutumlarını artmasını sağlayan en önemli faktörlerden bir tanesi de öğrencilerine yönelik göstermiş oldukları emek ve gayretin meyvelerini almaktır. Meslek liselerindeki öğrenci profili ve derslere bakış açıları öğretmenlerin mesleklerine yönelik olan angaje olma ve tutumlarını olumsuz etkilediği söylenebilir.

Okulların etkililiğine ilişkin sonuçlara sırasıyla bakıldığında öğretmen görüşlerinin ölçek alt boyutlarından yönetici, öğretmenler, okul ortamı ve eğitim sürecine yönelik katılım düzeyinde olduğu ancak öğrenciler, veliler alt boyutu ve toplam okul etkililiği durumlarına ilişkin kararsızım seviyesinde olduğu görülmüştür. Bu nedeni olarak öğretmenlerin düşünce olarak kendileri, okul yöneticileri ve okulun sahip olduğu fiziksel olanakların eğitim-öğretim faaliyetleri açısından yeterli seviyede olduğu ancak öğrencilerin büyük bir kısmında aynı oranda okula, derslerine, görevlerine olan ilgi, istidat ve sorunluluk anlayışının olmaması, velilerin okulla ve öğretmenlerle iletişim bağlarının zayıf olması ve genellikle problem durumunda öğrenciyle ilgili görüşülmesi öğretmen görüşlerinin bu boyutlarda zayıf olmasında bir etkendir denilebilir. İlgili araştırmalar incelendiğinde Balcı (1993), Şişman (1996), Yılmaz (2006), Keleş (2006), Akan (2007), Kaya (2015), Aslan (2014), Abdurrezzak (2015), Yagız (2016), Memduhoğlu ve Karataş (2017) çalışmalarında etkili okul boyutlarında öğretmen görüşlerine göre en etkili boyut olarak yönetici, öğretmen ve okul ortamı olarak bulunmuş en az etkili olarak öğrenci ve okul çevresi veli boyutları elde edilmiş olup araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Yapılan çalışmalar etkili okulları oluşturan temel kaynakların öğrenci ve öğretmen öğelerinin olduğunu göstermiştir. Diğer yandan okulun sahip olduğu fiziksel imkânlar, sınıf

büyüklüğü, müfredat ve öğretim stratejileri ikincil kaynaklardır (Balci, 2013). Hallinger ve Murphy (1986), bir okulun etkili olabilmesi için şu özelliklere sahip olması gerektiğini belirtmiştir: Ev ve okul arasındaki ilişkiler, ödül sistemi, öğrencilerin katılımına fırsat verilmesi, çalışanların geliştirilmesine yönelik etkinlikler ve birliktelik duygusudur (Akt. Güner, 2018). Eğitim yönünden destek sağlayıcı bir tutum içerisinde bulunan ailelerden gelen çocukların okul başarıları daha yüksektir (Çelenk, 2003) bu durum dolaylı yoldan öğretmenlerin iş doyumunu arttıracaktır.

Değişkenler açısından bakıldığında öğretmen görüşlerinde cinsiyet değişkeninde yöneticiler alt boyutunda fark bulunmuş olup erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere nazaran yöneticilere daha olumlu görüşe sahip oldukları söylenebilir. İlgili araştırmalar incelendiğinde Cemaloğlu (2007), Dinçsoy (2011) çalışmalarında benzer sonuca ulaşmıştır. Yöneticilerin etkililiği boyutunda erkek öğretmenlerin daha olumlu görüşe sahip olmasının nedeni olarak kadın öğretmenlere göre okul ortamına daha kolay motive olabilmeleri gösterilebilir. Çünkü okul idaresi çoğunlukla erkek yöneticilerden oluştuğu için (MEB, 2019) erkek öğretmenlerin okul yöneticiler ile daha rahat diyaloga girmeleri okullarına alışmaları ve adaptasyonları kadın öğretmenlere kıyasla daha kolay olmasını sağlamaktadır.

Eğitim durumu değişkenine ilişkin öğretmen görüşlerinde anlamlı fark bulunmamıştır. Buradan öğretmenlerin bakış açılarının eğitim durumuna göre birbirine paralellik gösterdiği görülmüştür. Kuzubaşoğlu (2008) ve Abdurrezzak (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda da eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark bulunmamıştır.

Yaş değişkenine göre öğretmen görüşlerinde anlamlı fark bulunmuş olup 50 yaş üstü öğretmenlerin diğer öğretmen gruplarında daha yüksek ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır en az ortalamaya sahip olanlar ise 31-40 yaş grubu öğretmenler olduğu görülmüştür. 50 yaş üstü öğretmenlerin iş doyumuna ulaştıkları için kıdemi daha az olan öğretmenlere nazaran var olan duruma daha olumlu baktıkları ve yeterli gördükleri söylenebilir.

Kıdem değişkenine göre öğretmen görüşleri incelendiğinde yönetici boyutunda anlamlı fark görülmemiş, öğretmenler ve okul ortamı ve eğitim süreci boyutunda en düşük olumlu görüşe sahip olan 11-15 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler ile diğer kıdemdeki öğretmenler arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Kıdemi 0-5 yıl ve 25 yıl üzeri olanların en olumlu görüş belirttikleri görülmüştür. Öğrenciler alt boyutunda 25 yıl üzeri öğretmenler ve 0-5 yıl ve 11-15 yıl öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuş ayrıca 20-25 yıl ile 25 yıldan fazla göreve sahip öğretmenler ile 0-5 yıl ve 11-15 yıl arasındaki öğretmenler arasında görülmüştür. İlgili araştırmalar incelendiğinde Balci (1993), Aslan (2014), Kaya (2015), Yağız (2016) çalışmalarında kıdem ve yaş olarak 45 ve 50 yaş üstü olan katılımcıların daha iyimser ve pozitif görüşe sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni olarak çalışma süresi arttıkça öğretmenlerin bilgi ile tecrübelerinin artması ve okul faaliyetlere yönelik daha olumlu düşünce kazanmaları gösterilebilir.

Okul türü değişkenine göre öğretmen görüşlerinde okulların etkililiği boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu görülmüş en yüksek ortalamaya sahip olan okul türünün fen lisesi ondan sonra sosyal bilimler lisesi olduğu görülmüştür. En az ortalamaya sahip okullar ise meslek lisesi ve imam-hatip lisesi olmuştur. Yapılan araştırmalardan Duranay (2005), Tunçel (2008) fen lisesi ve anadolu liselerinin okul etkililiği düzeylerinin diğer liseler göre yüksek bulmuş olup araştırma sonuçlarına benzerlik göstermektedir. Buna neden olarak fen liseleri ve sosyal bilimler liselerinin diğer liselere nazaran etkili okul boyutlarında özellikle öğrenci, okul çevresi ve eğitim süreçleri boyutlarında daha nitelikli ve gelişmiş seviyede olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Öğretmenlerin işe angaje olmalarına yönelik algıları ile okulların etkililiği algıları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır. Eğitim örgütlerinde çalışanların işlerine angaje olması, eğitim ortamlarının daha üretken ortamlar olması ve eğitim çıktılarının daha nitelikli olması ile sonuçlanacak böylece okulların etkililiğinin artmasına katkı sağlayacaktır (Köse, 2015). Bu bağlamda okulların etkili olması ve verimliliğinin artırılabilmesi için öğretmenlerin işlerine angaje olmalarının sağlanması ve olumlu tutum davranışlarını arttırılması öngörülmektedir.

## Öneriler

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda; öncelikle MEB tarafından iyi yetişmiş üst öğrencilere hitap edebilmek için öğretmenlik mesleğine yönelik imaj ve talep edilebilirliğini arttırmak için meslek kanunu çıkarılarak çekici hale getirilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin mesleklerine yönelik farkındalık ve motivasyonlarını arttırmak için hizmet içi eğitimler, ödüllendirmeler, kamu spotları ve yazılı görsel materyallerden yararlanılmalı, öğretmenlerin mesleki anlamda tatmin olabilmeleri için gelişim ve değişimlerine maddi ve manevi örgütsel desteğin sağlanması bürokratik engeller ile önleri tıkanmamalı, iş tatmini sağlamak adına çalışanların beklenti ve isteklerini dikkate alan çözüm getirici iletişim kanalları sağlanmalıdır. Okul etkililiğini arttırmaya yönelik olarak okul yöneticilerinin gerek eğitim açısından gerekse kişilik ve kabiliyet açısından öğretmenlere liderlik yapacak kişilerden seçilerek yöneticilik pozisyonunun profesyonel bir kariyer haline getirilmesi, okul yönetimi güçlü bir okul kültürü oluşturarak çalışanları amaçlar doğrultusunda takım ruhuyla çalıştırabilmeli, okulların akademik başarı ve etkililiğinde paydaşlardan en önemlilerinden biri olan velilerin okulların önemi ve öğrenci başarısındaki rolleri hakkında bilinç kazandıracak etkinlik ve çalışmalar yapılması önerilmektedir.

### Kaynakça

- Abdurrezzak, S., (2015). *Etkili Okul ve Okul Liderliğine İlişkin Öğretmen Algılarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Akan, D. (2007). *Değişim Sürecinde İlköğretim Okullarının Etkili Okul Özelliklerine Sahip Olma Düzeyleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akbal, N. (2008). *Etkili Okulun Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Etkin İletişim Becerileri (Büyüğekeleme Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akçakanat, T., Uzunbacak, H.H. ve Acar, O.K. (2019) İnsan kaynakları yöneticilerinin iş becerikliliklerinin işe adanmışlıkları üzerine etkisi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 10 (17), 395-419.
- Akkan, C. (1979). Eğitim ortamları, *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını*, Ankara.
- Arđıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 21-46.
- Aslan, Ş. (2014). *Anadolu Liseslerinde Etkili Okul Kavramının Yönetici ve Öğretmen Algularına Göre Değerlendirilmesi (Batman İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Atcıoğlu, E. (2018). *Okulların Etkililik Düzeyleri ile Çalışanların Angaje Olma Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Bakker, A.B.; Leiter, M.P. (2010). Where To Go From Here: Integration And Future Research On Work Engagement, Work Engagement A Handbook Of Essential Theory And Research, Psychology Press.
- Bal, E. A. (2008). *Öz-Yeterlik, Ortamsal Faktörler ve Esenlik: İşe Gönülden Adanmanın Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balcı, A. (1988). Etkili okul. *Eğitim ve Bilim*. 12(70), 21-30.
- Balcı, A. (1993). Etkili okul: Türkiye 'deki ilköğretim okullarının etkililiği araştırması. *A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi*, Ankara.
- Balcı, A. (2007). *Etkili okul, okul geliştirme kuram uygulama ve araştırma* (4. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Balcı, A. (2011). *Etkili okul ve okul geliştirme kuram uygulama ve araştırma*. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Balcı, A. (2013). *Etkili okul geliştirme kuram uygulama ve araştırma*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Başaran, İ. E. (1996). *Eğitim yönetimi (Beşinci Baskı)*. Yargıcı Matbaası, Ankara
- Bilginođlu E. ve Yozgat, U. (2019), Ultra-Kısa işe angaje olma ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Business & Management Studies: An International Journal BMIJ*, 7(5): 2863-2872 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i5.1354>.
- Biltekin, T. (2013). *Ortaöğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Etkili Okul Alguları (Kayseri İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.



- Cafoğlu, Z. (1995). Okulların güçlendirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(4), 449-555.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 73-112.
- Çağlar, E. S. (2011). *Çalışanları Güçlendirmenin, Güçlenme Aracılığıyla İşe Tutkunluğa Etkisinde Liderlik Tarzları ve Çalışma Amaçlarının Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalışkan, M. S. (2014). *Etkili Okul-Çevre İlişkisinin Okul Yöneticileri Açısından Değerlendirilmesi (Neşehir İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Çelenk, S. (2003). Okul başarısının ön koşulu: Okul aile dayanışması. *İlköğretim Online- Dergisi*, 2(2), 28-34.
- Demir, A. (2011). *Polisin İşle Bütünleşme Düzeyinin Temel Kişilik Özellikleri ve Amire Duyulan Güvenle İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dinçsoy, B. Ş. (2011). *Ortaöğretim Okullarının Etkili Okul Olmasında Okul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Rollerini*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Duranay, P. Y. (2005). *Ortaöğretim Kurumlarının Etkili Okul Özelliklerini Karşılama Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Erim, F. N. A. (2009). *Örgütsel Değişime Bireysel Tepki: Maskeleyen Davranış Öncülleri Ve Karar Almaya Katılma, İşe Gönülden Aldanma, İşle Bütünleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Esen, E. (2011). Çalışanların örgüte cezbolması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 377-390.
- Güner, Ş. (2018). *Düşük ve Yüksek Sosyo-Ekonomik Düzeydeki Okullara Yönelik Etkili Okul Profilinin Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Gürsoy K. (1994). Şahsiyet Eğitimi. Türkiye I. Eğitim Felsefesi Kongresi. *Van: 100. Yıl Eğitim Fakültesi Yayınları*. 257.
- Helvacı, M.A. ve Aydoğan, İ. (2011). Etkili okul ve etkili okul müdürüne ilişkin öğretmen görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 41-60
- İnce, A.R. (2016). Algılanan örgütsel desteğin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde yönetici desteğinin aracılık rolü. *Electronic Journal of Social Sciences*, 15(57), 161-174
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (üçüncü baskı)*. Asil yayın dağıtım, Ankara.
- Kaya, Y. (2015). *Okul Paydaşlarının Görüşlerine Göre Etkili Okul Geliştirme (Şahinbey İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Koçak, S., ve Argon, T. (2019). İnsan kaynakları yönetimi kariyer ilkesi çerçevesinde Milli Eğitim Bakanlığı kariyer basamakları yükselme uygulamasının değerlendirilmesi. Kural, E., Çelik, E.B. ve Çilek, A.(Ed.). *Eğitim araştırmaları 2019 uluslararası bölümlü kitap* (324-346). Ankara: Eğitim yöneticileri ve uzmanları derneği yayınları.
- Köse, A. (2015). *İşe Angaje Olma ile Örgütsel Destek Algısı ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki (Kahramanmaraş İli Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Krejcie, R. V. ve Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. (30), 607-610.
- Kuzubaşoğlu, D. (2008). *Genel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Değişim Yönetimi Faktörlerine İlişkin Algılarının Okul Etkililiği Açısından Değerlendirilmesi-İstanbul İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Maslach, C. and Goldberg J., (1998). Prevention of burnout: New perspectives, *Applied & Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- MEB, (2019). Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2018-2019 Yılı. Resmi İstatistik Programı Yayını. ISSN/ISBN: 978 - 975 - 11 - 5133 - 9.

- Memduhoğlu, H.B. ve Karataş, E. (2017). Öğretmenlere göre çalıştıkları okullar ne kadar etkili? *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 227-244.
- Meriç, E., Öztürk-Çiftçi, D. ve Yurtal, F. (2019). Algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*. 27 (1), 65-74.
- Özdemir, S. (2000), *Eğitimde örgütsel yenileşme*. Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Özkalp, E. ve Meydan, S. (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.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış, çev. İnci Erdem*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Sammons, P., Hillman, J., Mortimore, P. (1995). Key characteristics of effective schools: a review of school effectiveness research. University of London.
- Sammons, P. (2006). School effectiveness and equity: Making connections. *Embracing Diversity: New Challenges for School Improvement in a Global Learning Society International Congress for School Effectiveness and Improvement*. Fort Lauderdale, Florida.
- Scheerens, J., & Bosker, R. (1997). *The Foundations of educational effectiveness*. Oxford: Pergamon
- Seijts, G. H., & Crim, D. (2006). What engages employees the most or, the ten C's of employee engagement. *Ivey Business Journal*, 70(4), 1-5.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Şenel, T. ve Buluç, B. (2016). İlkokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *Türk Bilim Araştırma Vakfı*, 9(4), 1-12.
- Şişman, M. (2002), *Eğitimde mükemmellik arayışı -etkili okullar*, Pegem Yayınları, Ankara
- Şişman, M. (1996). *Etkili Okul Yönetim*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Yayınları, Yayımlanmamış Araştırma Raporu.
- Tunçel, M. (2008). *Genel Liseler ve Anadolu Liselerinin Etkili Okul Olma Özelliklerinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Varış, F. (1973). *Eğitimde program geliştirme: Teori ve teknikler*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fak. Yayınları, Ankara.
- Yagız, M. S. (2016). *İlkokulların Etkili Okul Özelliklerine Sahip Olma Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Yalnızlar, N. D. (2019). *Ortaöğretim Kurumlarının Etkili Okul Özelliklerine Sahip Olma Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Algısı Arasındaki İlişki (Tekirdağ İli Süleymanpaşa Merkez İlçesi Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

## [Extended English Summary](#)

### Introduction

Schools, which are places where education and training are produced and carried out, are essential elements of the education system. the schools that form the basis of the education system have to be effective and efficient. for this reason, schools need to be continually improved and strengthened. For this purpose, the development of schools brought with it the concept of effective schools (Cafoğlu, 1995). Effective school is the school that allows students to demonstrate more of the development they need to demonstrate under normal circumstances, in other words, that can add added value to students ' output. One of the common findings of studies on effective schooling is the emphasis on effective teaching in effective schools. The teacher size is one of the factors that enable effective teaching to take place in the school. . Contemporary organizations expect their employees to be responsible, proactive and entrepreneurial in order to ensure their mission-related development and to achieve a quality increase in organizational performance. For this reason, these institutions need employees who are committed to their profession, who feel energized, who feel

committed to their job and who identify themselves with their job. The concept of employee retention and engagement to his / her profession is described by Robbins and Judge (2013) as 'engagement to the job the employee is passionate about his / her job, shows commitment to his / her job, is satisfied with his / her job, and experiences enthusiasm for his / her job'. It is observed that the employment of the employees engaged in work has become very important in terms of their ownership and pride in their work, and their motivation and morale levels are high. As a result, organizations or organizations need to work with individuals who are engaged in work behavior. As a result of long years of studies on school effectiveness, individuals and processes whose effectiveness must be questioned in order to ensure the effectiveness of the school have been identified. The effectiveness of these individuals and processes in schools constitute the dimensions of school effectiveness. These dimensions and the form of management generally the behaviour of the school principal, teachers, students, parents, school climate and culture, school environment, physical condition and training of school technologies, such as important factors, as well as the educational process and the environment is also very important is located within the dimensions of effectiveness (Şişman, 1996: 96).

The most important of these dimensions of effectiveness can be said to be teachers, especially because the ability of a school to be effective and to carry out its mission efficiently can be said to be carried out through teachers who are engaged in their work and who do their job fondly. In line with the stated reasons, it is important that teachers' engagement status and effectiveness of schools are investigated together. In this study, it is aimed to determine whether there is a relationship between the perceptions of teachers about engagement to work and their perceptions about the effectiveness of the schools. In addition, according to the personal characteristics of teachers, it is important to determine whether there is a statistically significant relationship between teachers' perceptions about engagement of work and school effectiveness.

### Method

In this study, it is aimed to determine whether there is a relationship between the perceptions of teachers about engagement to work and their perceptions about the effectiveness of the schools. In addition, according to the personal characteristics of teachers, it is important to determine whether there is a statistically significant relationship between teachers' perceptions about engagement of work and school effectiveness. Quantitative research was conducted in correlational research type.

### Universe and Sample

The study population consisted of teachers working in high schools in the central district of Bolu in the academic year 2018-2019.

### Data collection

The scale of engagement to work and the effective school scale were used in the study

### Analysis

Frequency, percentage, mean, standard deviation, Mann Whitney U test, Kruskal Wallis and Spearman Rho correlation analysis were used to analyze the data.

### Results

When the results of the study were evaluated in general, it was concluded that teachers' involvement in the work was at an agreed level. In terms of variables, teacher opinions were found to have no significant difference compared to gender, education and seniority variables. In Meriç, Öztürk-Çiftçi and Yurtal (2019) studies, gender was not found to be a difference-making variable, while education made a difference. There was a significant difference in age and it was concluded that teachers over the age of 50 had a more positive opinion than other teacher groups. Those with the least average were teachers in the 31-40 age group. It was observed that there were significant differences according to the school type variable and that vocational high schools had the lowest level, and Science High School had the highest level and Social Science High School had the average.

Conclusions about the effectiveness of school appear, respectively, administrator, teachers, school environment and the educational process at the level of I agree, but students, parents and school effectiveness at the level I'm torn on the situation total size of the child were observed. In terms of variables, there was a difference in the gender variable in the lower dimension of managers and it can be said that male teachers have a more positive view of managers than female teachers. There was no significant difference in educational status variable. It was found that teachers over the age of 50 had a higher average than other teacher groups and those with the least average were teachers aged 31-40. When examined according to the seniority variable, there was no significant difference in the size of the manager and teachers with 11-15 years seniority who had the lowest positive opinion in the size of the teachers and the school environment and the education process were found to be between the teachers in the other seniority. Those with seniority of 0-5 years and over 25 years expressed the most positive views. There was a significant difference between teachers over 25 years and teachers 0-5 years and 11-15 years in the lower dimension of the students, and also between teachers with 20-25 years and more than 25 years and teachers between 0-5 years and 11-15 years. It was observed that there were significant differences in the size of the effectiveness of the schools according to the type of school variable the type of school with the highest average was Science High School and then Social Science High School. The schools with the least average were Vocational High School and imam-Hatip high school.

There is a moderate positive correlation between teachers' perceptions of engagement and school effectiveness. The engagement of employees in educational organisations to their jobs will result in more productive environments and more qualified educational outcomes, thus contributing to the increased effectiveness of schools (Köse, 2015). In this context, in order to be effective and increase the efficiency of schools, it is envisaged to enable teachers to engage in their work and to increase their positive attitude behaviour.

### **Suggestions**

According to the results of the research, the following suggestions can be made; while selecting students for the teaching program, personality and compliance tests should be done. in-service trainings, awards, public spots and written visual materials should be used to increase teachers' awareness and motivation for their profession. in order for teachers to be satisfied in professional terms, material and spiritual organizational support for their development and change needs to be provided. In order to increase school effectiveness, school administrators should be selected from people who will lead teachers in terms of personality and ability. Studies are recommended to raise awareness of parents about the importance of schools and their roles in student success.