

## **Kurumsal İmaj, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi**

### **The Relationship Between Corporate Image, Organizational Culture and Organizational Identification**

**Serdal ÖZGÖZGÜ**

*Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi, İzmir, Türkiye*

**İlk Kayıt Tarihi: 13.06.2015**

**Yayına Kabul Tarihi: 18.02.2016**

#### **Özet**

*Bu araştırmada resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algularına dayanarak kurumsal imaj ile örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi açıklanmaya çalışılmıştır. Ölçekler, İzmir ilinde random yoluyla seçilen resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. Araştırma sonucunda kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme algularına göre resmi ve özel okul karşılaştırmasında, özel okulların ortalamalarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca hem kurumsal imaj ile örgütsel özdeşleşme arasında ve hem de örgüt kültürü ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ve yüksek korelasyon olduğu, bunun yanında kurumsal imaj ve örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşmeyi yordadığı tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Kurumsal İmaj, Örgüt Kültürü, Örgütsel Özdeşleşme, İlköğretim Okulları

#### **Abstract**

*The purpose of this research was to examine, according to perceptions of the teachers working in primary schools, the relationships between organizational culture, corporate image and organizational identification. In this study, the primary schools in İzmir were randomly selected. The findings have shown that perceptions about corporate image, organizational culture and organizational identification in private schools is higher than in public schools. Both in public and private schools, there are positive and high correlation among corporate image, organizational culture and organizational identification. Corporate image perception is predicted organizational identification perception. Organizational culture perception is predicted organizational identification perception.*

**Keywords:** Corporate Image, Organizational Culture, Organizational Identification, Primary Schools

## 1. Giriş

### Örgütsel Özdeşleşme

Geleneksel olarak bireylerin sosyal gruplarla olan ilişkileri “özdeşleşme” (identification) terimi ile nitelendirilir (Bornewasser ve Bober, 1987). Özdeşleşme, bir kişinin sosyal bir nesne ile olan ilişkisinin kişisel sunumudur (Brown, 1969). Birey içinde bulunduğu örgütün özellikleri ile kendisini tanımlayabilir. Örgüt, kişinin “Ben kimim?” sorusuna yanıt oluşturan bir karşılık verebilir. Bununla birlikte örgütsel özdeşleşme sosyal özdeşleşmenin özel bir biçimidir (Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel bağlamda özdeşleşme terimini ilk kullanan Foote (1951) olmuştur. Foote, örgütsel özdeşleşmeyi belirli bir kimlik ya da kimlikler dizisine bağlılık olarak tanımlamıştır (Bartels, 2006). Ashforth ve Mael (1989) ise özdeşleşmeyi, ‘başarı ve başarısızlık durumlarını da kapsayan, bir gruba ait olma ya da birlik olma algısı’ olarak tanımlamıştır. Örgütsel özdeşleşme, üyelerin, örgütün belirli özelliklerini kendi özellikleri olarak benimsediklerinde meydana gelen psikolojik bağın bir şeklidir. Bir kişinin benlik kavramı, algılanan örgütsel kimliğe ilişkin özelliklerle benzerlik gösteriyorsa bu bilişsel bağ örgütsel özdeşleşme olarak tanımlanır. Örgütsel özdeşleşme bir üyenin örgütün özellikleri ile kendini tanımlama derecesidir. Kişi, alternatif kimliklerden daha belirgin bir şekilde kendini o örgütün üyesi olarak tanımlıyorsa, kişinin benlik kavramı bir sosyal grup olarak örgütünün birçok özelliklerine sahipse, o zaman kişinin örgütle güçlü bir şekilde özdeşleştiği söylenebilir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994).

Araştırmalar örgütsel özdeşleşmenin, çalışanların örgütteki performanslarının temel belirleyicisi olduğunu göstermiştir. Örgütsel özdeşleşme, çalışanların işle ilgili tutumları, davranışları ve bağlamsal değişkenler ile geniş bir yelpazede ilişkilidir (Ricketta, 2005; van Dick ve Wagner, 2002). Örgütsel özdeşleşmenin derecesi büyük ölçüde bireyin örgütün kültürü ile olan uyumu ve örgütün nasıl bir imaja sahip olduğu ile alakalıdır. Örgütün kültürü ve kurumsal imajı örgüt üyesinin örgütle kurduğu baği etkileyecek ve örgütle özdeşleşmesini belirleyecektir.

### Örgüt Kültürü

Peter ve Waterman’a göre örgüt kültürü ‘baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışanlara sembolik anlamlarla yansıyan, örgüt içindeki, hikâyeler, inançlar, sloganlar ve masallardan meydana gelmiş bir yapı’ olarak tanımlanmaktadır (Özkalp, 2004). Kültür, belirli bir grup dış çevreye uyum ve içsel bütünleşme problemleriyle başa çıkmayı öğrenirken, doğru olarak kabul edilecek kadar yeterince işe yaramış ve bu sebeple, o problemlere ilişkin olarak algılamak, düşünmek ve hissetmek için doğru yol olarak yeni üyelere öğretilmesi gereken, bu grup tarafından icat edilmiş, keşfedilmiş veya geliştirilmiş temel varsayımların bir motifi olarak tanımlanabilir (Schein, 2002). Örgütsel kültür yaygın olarak, bir örgütün üyelerinin örgütün amacı ve yapılan iş hakkındaki fikirlerini sembolik olarak temsil eden ve topluca kavranması olarak görülür (Mahler, 1997). Wallach’a (1983) göre ise kurum kültürü, bir örgütte çalışanları

tarafından paylaşılan anlayışlardır. Kültür bir örgütte, beklenen davranış standartlarını gösterir.

### **Kurumsal İmaj**

Okay'a (2000) göre kurumsal imaj, genel bağlamda kurumun kamuoyundaki algılanma biçimidir. Kurumsal imaj, kamuoyunun kurum ile ilişkisinde önemli bir referans olarak karşımıza çıkan, kurumun insanların aklında sahip olduğu resmidir (Gürbüz, 2008). Özetle kurumsal imaj; çeşitli kuruluşlar hakkında insanların kafalarında oluşan düşünsel resimler anlamına gelir. Kişilerin ya da kurumların örgütle dolaylı ya da dolaysız ilişki kurduklarında ortaya çıkar. Kişiler bu yolla kurum hakkında bir izlenime sahip olurlar (Sabuncuoğlu, 1998 akt. Küçük ve Bayuk, 2007). Kurumsal imaj, bir örgütün eylemleri ile ilgili paydaşların algılarını belirleyen örgütsel sinyallerin bir fonksiyonudur. Örgütün eylemleri ile ilişkili olmasından ötürü; imaj, örgütün sosyal performansının bir göstergesi olarak görülmüştür. Aynı zamanda örgütte çeşitli paydaşlar ve örgütün hedef kitlesi aynı örgütün farklı imajlarına sahip olabileceklerdir (Riordan, Gatewood ve Bill, 1997).

Kurumsal imaj algısının birçok çıktısı vardır. Kurumsal imaj örgütün kalitesini, ününü, saygınlığını, güvenini, istikrarını, çekiciliğini ve orijinalliğini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca kurumsal imaj algısı örgütte çalışan işgörenlerde oluşan bazı değişkenleri de olumlu ve olumsuz etkilemektedir. Örneğin kurumsal imaj, işgörenlerin performansını, güdülenmesini, işbirliğine girmesini, işdoyumunu, bağlılıkları gibi özdeşleşme algısını da olumlu yönde etkilemektedir (Polat, 2009).

### **Örgüt Kültürü, Kurumsal İmaj ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi**

Robbins'e (1996) göre örgüt kültürünün önemli bir işlevi örgüt kültürünün örgüt üyeleri için bir kimlik oluşturmaktır. Bireyler kendilerini çalıştıkları örgütle bütünleştirirler. Bu onlara ayrıcalıklı bir benlik sağlar. Örgüt kültürü sayesinde çalışan bireyler örgüte daha fazla bağlanarak, örgütün yararına özveride bulunabilirler, örgüt üyeleri arasındaki dayanışma artar (Özkalp, 2004). Örgüt kültürü belirli bir zaman dilimi içinde aynı yerde çalışan bir grup insanı birbirine yakın bir şekilde bağlar, örgütsel bağlılıklarını artırır (Lok ve Crawford, 2004; Mahmudah, 2012; Manetje ve Martins, 2009; O'Reilly, 1989; O'Reilly ve Chatman, 1986, Tseng, 2010). O'Reilly ve Chatman'ın (1986) bireyin örgüte psikolojik bağlılığını açıklarken dayandığı temellerden birisi özdeşleşmedir. Güçlü bir örgüt kültürü, başarılı dış ilişkileri teşvik eden marka değeri ve örgütsel özdeşleşmeye yol açar (ASHE, 2005).

Örgütlerin marka değeri dışarıdan nasıl görüldüğü ile ilgilidir. Bu imaj, çalışanların da zihninde oluşan örgütle bağımlı etkileyen önemli bir unsurdur. Bireyler, sunulan örgütsel imajları algılarlar, yorumlarlar ve bu verilerden örgütün bilişsel bir imajını meydana getirirler. Bir örgütle ilişkisi olan paydaşlar kendi kimlikleri ile örgüt hakkında oluşturdukları bilişsel imaj arasında bir örtüşme algıladıkları zaman örgütle özdeşleşirler (Scott ve Lane, 2000). Bu yüzden örgüt liderleri kurumsal imajı ve

üye özdeşleşmesini güçlendirmek isterler, çünkü bu iki ögenin de çalışanların performansları üzerinde olumlu etki yapacağına inanırlar (Fiol, 2001).

Örgütsel kimliği benimseyen ve dolayısıyla özdeşleşen bireylerin özdeşleşme algıları üzerinde örgüt kültürü ve kurumsal imajın ilişkisi açıklamak için Hatch ve Schultz (2002) tarafından bir model öne sürülmüştür. Hatch ve Schultz (2002), örgütsel kimliğin içsel ve dışsal etkileşiminin nasıl açıklanacağını anlayabilmek için örgütsel kimliğin hem kültür hem de imaj ile ilişkisinin kuramsallaştırılması gerektiğini tartışmıştır. Modelde kültür, kimlik ve imaj bağlantısını dört süreçle açıklamışlardır. Bu süreçler ayna tutma, yansıtma, ifade etme ve etkidir. Eren'e (2010) göre örgüt kültürü, çalışanların uyum sağlamalarına yardımcı olur, çalışanlar arasındaki birliktelik duygusunu geliştirir, kurumun kimliği olarak görev yapar ve örgütün algılanış şeklini oluşturur (Uyar, 2013). Dolayısıyla örgüt kültürü bireyin örgütle özdeşleşmesine etki eder (ASHE, 2005).

Örgüt üyelerinin dışarıdaki kişiler tarafından hangi şekilde algılandığı, dışarıdaki kişiler tarafından yapılan yorumlar ve şikâyetler kendilerine ayna tutulmuş gibi örgütsel kimliği etkileyebilir. Örgüt kimliği kişinin örgütle özdeşleşmesine bilişsel ve duygusal temel oluşturur. Örgütsel kimlik ile duygusal olarak özdeşleşen bireyler, örgütsel kimliği destekleyen ya da tehdit eden konularda eylem alma isteği içinde olurlar. Örgütsel kimliğin kişinin özdeşleşme düzeyini etkileme derecesi, örgütsel kimliğin kişide oluşturduğu çekicilik imajına göre değişir (Dutton, ve ark., 1994).

Çalışanların bakış açısıyla örgüt kültürünü, kurumsal imajı ve örgütsel özdeşleşmeyi incelemek birkaç açıdan önemli bulunmaktadır. Çalışanların örgütlerindeki kültürü ve kurumsal imaj algısını ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini bilmek çalışanların örgütsel performansları için gereklilik arz etmektedir. Çalışanların örgüt kültürü, kurumsal imaj algısı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri onların iş tutumları ve/veya davranışları ile ilişkili olduğuna göre, örgüt kültürü, kurumsal imaj ve örgütsel özdeşleşme örgütsel performansı etkileyebilecektir (Riordan ve ark., 1997; Jaghargh, Ghorbanpanah, Nabavi, Saboordavoodian ve Farvardin, 2012).

Sosyal gruplar içindeki insanların bağlı oldukları ya da kendilerini bağlı hissettikleri örgütleri algılama biçimleri ve örgütle ilgili taşıdıkları değer ve inançlar ile örgüte ilişkin oluşturdukları zihinsel imgeler örgütle olan ilişkilerinin önemli bir yönünü oluşturur. Okullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütleri ile ilgili kültür algıları ve okulları ile ilgili zihinlerinde oluşturdukları kurumsal imajın örgütsel özdeşleşme algıları ile ilişkisi bilindiğinde, örgüt kültürüne etki ederek ve imaj yönetimi vasıtasıyla çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri sağlanarak performansları artırılabilir.

Araştırma İzmir ilinin Bornova, Buca ve Konak ilçelerindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin algıları ile sınırlıdır.

## **Problem**

Araştırmanın problemi “Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme algıları okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ve kurumsal imaj ile örgüt kültürü algısı örgütsel özdeşleşmeyi yordamakta mıdır?” olarak ifade edilebilir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme algıları onların okul türlerine (resmi-özel) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin algılarına göre kurumsal imaj örgütsel özdeşleşmeyi okul türlerine (resmi-özel) göre anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
3. Öğretmenlerin algılarına göre örgüt kültürü örgütsel özdeşleşmeyi okul türlerine (resmi-özel) göre anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
4. Öğretmenlerin algılarına göre kurumsal imaj ve örgüt kültürü alt ölçeklerinden oluşan değişken kombinasyonu örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

## **Amaç**

Araştırmada Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme algılarının okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ve kurumsal imaj ile örgüt kültürü algısının örgütsel özdeşleşmeyi yordayıp yordamadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

## **2. Yöntem**

### **Model**

Bu araştırmada öğretmenlerin kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme algılarını ve bunlar arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla betimsel tarama ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2005). İlişkisel tarama modelleri, değişkenler arasındaki var olan ilişkileri belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. İlişkisel bir çalışma iki ya da daha fazla nicel değişken arasındaki ilişkinin derecesini korelasyon katsayısı kullanarak betimler (Wallen ve Fraenkel, 2013). Kuramsal olarak kurumsal imaj ve örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşme ile arasında ilişki olduğu düşüncesinden hareket edilerek desenlenen araştırmada, kurumsal imaj ve örgüt kültürü bağımsız değişken, örgütsel özdeşleşme ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

## Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2011-2012 öğretim yılında İzmir ili Bornova, Buca ve Konak ilçelerindeki MEB'na bağlı resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma için İzmir ili Bornova, Buca ve Konak ilçelerindeki MEB'na bağlı resmi ve özel ilköğretim okulları arasından random yöntemiyle seçilen 15 resmi, 5 özel ilköğretim okulu örneklem olarak alınmıştır.

## Veri Toplama Araçları

Veri toplamak amacıyla dört bölümden oluşan bir ölçme aracı kullanılmıştır. Birinci bölümde araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu yer almaktadır. İkinci bölümde, kurumsal imaj algısını belirlemek amacıyla Gürbüz (2008) tarafından geliştirilen İlköğretim Okulları İmajı Ölçeği ( $\alpha = .97$ ) kullanılmıştır. İlköğretim Okulları İmajı Ölçeği 46 maddeden oluşan ve katılım derecesini ölçen beşli dereceleme tipinde hazırlanmıştır. Ölçek, hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, finansal sağlık, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik ve kurumsal etik olmak üzere yedi boyuttan oluşmaktadır. Üçüncü bölümde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarını belirlemeye yönelik Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ (2004) tarafından geliştirilen Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ( $\alpha = .85$ ) kullanılmıştır. Ölçek yedi maddeden oluşmaktadır ve özdeşleşmenin bilişsel, duygusal, değerlendirici ve davranışsal yönlerini belirten ifadeler içermektedir. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, katılma durumunu ölçen beşli dereceleme ölçeği olarak tasarlanmıştır. Dördüncü bölümde de Fırat (2007) tarafından geliştirilen Okul Kültürü Ölçeği ( $\alpha = .91$ ) bulunmaktadır. Ölçek 48 maddeden oluşmuştur. Ölçek, demokratik yönetim ve katılım, işbirliği, destek ve güven, okul-çevre ilişkisi ve bütünleşme ve aidiyet olmak üzere dört boyuttur.

## İşlem

Veriler, 5'i özel, 15'i resmi olmak üzere toplam 20 ilköğretim okulunda görev yapan gönüllü öğretmenlerden toplanmıştır. Resmi ilköğretim okullarından 362, özel ilköğretim okullarından 186, toplamda ise 548 geçerli veriye ulaşılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS 18.0 paket programından faydalanılmıştır. Analiz için t testi, basit ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

## 3. Bulgular ve Yorumlar

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul türlerine göre kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin algıları Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1. Katılımcıların okul türlerine göre kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme algıları t testi**

Değişken	Okul Türü	n	$\bar{x}$	SS	Sd	t
Kurumsal İmaj	Resmi	362	157.00	34.27	546	-8.56**
	Özel	186	182.95	32.29		
Örgüt Kültürü	Resmi	362	170.58	20.04	546	-5.79**
	Özel	186	181.51	18.51		
Örgütsel Özdeşleşme	Resmi	362	26.40	5.21	444.22	-10.27**
	Özel	186	30.66	4.26		

\*\* $p < .001$

Tablo 1 incelendiğinde, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme algıları arasında okul türüne göre fark olduğu ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

#### **Katılımcıların okul türlerine (resmi-özel) göre kurumsal imajın örgütsel özdeşleşmeyi yordamasına ilişkin bulgular**

Resmi ilköğretim okullarından araştırmaya katılan öğretmenlerin kurumsal imaj algısına bakarak örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2. Katılımcıların okul türlerine (resmi-özel) göre kurumsal imajın örgütsel özdeşleşmeyi yordamasına ilişkin regresyon analizi**

Okul Türü	Değişken	B	Standart Hata	t	$\beta$	F	R	$\Delta R^2$
Resmi	Kurumsal İmaj	.10	.01	16.77**	.66	281.31	.66	.44
	Sabit	10.60	.96	10.99**				
Özel	Kurumsal İmaj	.08	.01	11.27**	.59	98.86	.59	.35
	Sabit	16.41	1.46	9.94**				

\* $p < .01$ , \*\* $p < .001$

Tablo 2 incelendiğinde, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre kurumsal imaj ve örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ve yüksek düzeyde korelasyon olduğu görülmektedir ( $R = .66$ ). Determinasyon katsayısına göre resmi ilköğretim okullarında kurumsal imajın örgütsel özdeşleşme varyansının %44’ünü açıklamaktadır. Kurumsal imaj, örgütsel özdeşleşmenin anlamlı yordayıcısıdır ( $F_{(1,360)} = 281.31$ ;  $p < .001$ ). Kurumsal imaj puanlarından örgütsel özdeşleşme puanlarının yordanmasında regresyon eşitliği aşağıdaki gibidir:

$$\hat{O}_r = 10.60 + 0.10I_r$$

$\hat{O}_r$ : Resmi İlköğretim Okullarındaki Örgütsel Özdeşleşme Algısı

$\hat{I}_r$ : Resmi İlköğretim Okullarındaki Kurumsal İmaj Algısı

Tablo 2'ye göre özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen algılarına bakıldığında, kurumsal imaj ve örgütsel özdeşleşme arasındaki korelasyon olumlu ve yüksek düzeydedir ( $R = .59$ ). Determinasyon katsayısına bakıldığında ise kurumsal imajın örgütsel özdeşleşme varyansının %35'ini açıkladığı görülmektedir. Kurumsal imaj, örgütsel özdeşleşmenin anlamlı yordayıcısıdır ( $F_{(1,184)} = 98.86$ ;  $p < .001$ ). Kurumsal imaj puanlarından örgütsel özdeşleşme puanlarının yordanmasında regresyon eşitliği aşağıdaki gibidir:

$$\hat{O}_o = 16.41 + 0.08\hat{I}_o$$

$\hat{O}_o$ : Özel İlköğretim Okullarındaki Örgütsel Özdeşleşme Algısı

$\hat{I}_o$ : Özel İlköğretim Okullarındaki Kurumsal İmaj Algısı

### ***Katılımcıların okul türlerine (resmi-özel) göre örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşmeyi yordamasına ilişkin bulgular***

Resmi ve özel ilköğretim okullarından araştırmaya katılan öğretmenlerin örgüt kültürü algısına bakarak örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3. Katılımcıların okul türlerine (resmi-özel) göre örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşmeyi yordamasına ilişkin regresyon analizi**

Okul Türü	Değişken	B	Standart Hata	t	$\beta$	F	R	$\Delta R^2$
Resmi	Örgüt Kültürü	.18	.01	18.59*	.70	345.68	.70	.49
	Sabit	-4.62	1.68	-2.75**				
Özel	Örgüt Kültürü	.18	.01	18.07**	.80	326.40	.80	.64
	Sabit	-2.72	1.86	-1.47				

\* $p < .01$ , \*\* $p < .001$

Tablo 3 incelendiğinde, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ve yüksek düzeyde korelasyon olduğu görülmektedir ( $R = .70$ ). Resmi ilköğretim okullarında örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşme varyansının %49'unu açıkladığını göstermektedir. Örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşmenin anlamlı yordayıcısıdır ( $F_{(1,360)} = 345.68$ ;  $p < .01$ ). Örgüt kültürü puanlarından örgütsel özdeşleşme puanlarının yordanmasında regresyon eşitliği aşağıdaki gibidir:

$$\hat{O}_r = -4.62 + 0.18\hat{K}_r$$

$\hat{O}_r$ : Resmi İlköğretim Okullarındaki Örgütsel Özdeşleşme Algısı

$\hat{K}_r$ : Resmi İlköğretim Okullarındaki Örgüt Kültürü Algısı



Tablo 3 incelendiğinde, özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen algılarına göre örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme arasındaki korelasyonun ( $R = .80$ ) olumlu ve yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Determinasyon katsayısına bakıldığında ise örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşme varyansının %64'ünü açıkladığı görülmektedir. Örgüt kültürü algısı, örgütsel özdeşleşmenin anlamlı yordayıcısıdır denilebilir ( $F_{(1,184)} = 326.40$ ;  $p < .001$ ). Örgüt kültürü puanlarından örgütsel özdeşleşme puanlarının yordanmasında oluşan regresyon eşitliği aşağıdaki gibidir:

$$\hat{O}_o = -2.72 + 0.18K_o$$

$\hat{O}_o$ : Özel İlköğretim Okullarındaki Örgütsel Özdeşleşme Algısı

$K_o$ : Özel İlköğretim Okullarındaki Örgüt Kültürü Algısı

#### ***Kurumsal imaj ve örgüt kültürü alt ölçeklerinden oluşan kombinasyonun örgütsel özdeşleşmeyi yordamasına ilişkin bulgular***

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin algılarına göre kurumsal imaj ve örgüt kültürü alt ölçeklerinden oluşan değişken kombinasyonunun örgütsel özdeşleşmeye etkisi analiz edilmiş, sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

**Tablo 4. Kurumsal imaj ve örgüt kültürü alt ölçeklerinin örgütsel özdeşleşmeyi yordamasına ilişkin regresyon analizi (n=548)**

Değişken	B	Standart Hata	t	$\beta$	F	R	$\Delta R^2$
Hizmet Kalitesi	-.06	.05	-1.15	-.07			
Yönetim Kalitesi	.06	.06	.97	.05			
Finansal Sağlamlık	-.04	.06	-.63	-.03			
Çalışma Ortamı	-.03	.05	-.68	-.04			
Toplumsal Sorumluluk	-.11	.07	-1.52	-.07			
Duygusal Çekicilik	.23	.03	8.15**	.50			
Kurumsal Etik	-.18	.08	-2.10*	-.10	125.67	.85	.72
Demokratik Yönetim ve Katılım	.08	.03	2.64**	.10			
İşbirliği, Destek ve Güven	-.09	.03	-2.53*	-.09			
Okul-Çevre İlişkisi	.41	.04	9.89**	.43			
Bütünleşme ve Aidiyet	.22	.05	4.86**	.21			
Sabit	2.00	1.21	1.65				

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

Tablo 4 incelendiğinde, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden elde edilen verilere göre kurumsal imaj alt ölçekleri ile örgüt kültürü alt ölçeklerinin örgütsel özdeşleşmeyi yordamasına ilişkin yapılan çoklu doğrusal regresyon sonuçları-

na göre, örgütsel özdeşleşme ile kurumsal imaj alt ölçeklerinden duygusal çekicilik arasında ( $R = .50$ ) pozitif bir korelasyon, kurumsal etik arasında ( $R = -.10$ ) negatif bir korelasyon olduğu, yine örgütsel özdeşleşme ile örgüt kültürü alt ölçeklerinden demokratik yönetim ve katılım ( $R = .10$ ), okul-çevre ilişkisi ( $R = .43$ ), bütünleşme ve aidiyet ( $R = .21$ ) arasında pozitif korelasyon varken, işbirliği, destek ve güven ile ( $R = -.09$ ) negatif bir korelasyon olduğu görülmektedir. Determinasyon katsayısı değerine bakıldığında kurumsal imaj alt ölçekleri ve örgüt kültürü alt ölçeklerinden oluşan 11 değişkenin tümünün örgütsel özdeşleşme varyansının %72'sini açıkladığı görülmektedir. Tüm bu değişkenlerden oluşan model test edildiğinde ise modelin anlamlı olduğu görülmektedir ( $F_{(11,536)} = 125.67, p < .001$ ). Kurumsal imaj ve örgüt kültürü alt ölçeklerinden elde edilen veriler örgütsel özdeşleşmenin anlamlı yordayıcısıdır.

#### 4. Tartışma

Araştırmada; öğretmenlerin kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme algılarına bakılmış, özel okullardaki öğretmenlerin algılarının resmi okullarda görev yapanlara göre daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada özel okulların kurumsal imaj algıları resmi okullara göre daha yüksektir. Yıldırım'ın (2007) araştırmasında böyle bir karşılaştırma olmamakla birlikte, resmi ve özel okulların kurumsal imaj algıları yüksek bulunmuştur. Gürbüz'ün (2008) resmi ve özel ilköğretim okullarında yaptığı araştırmada ise hem resmi okulların hem de özel okulların genel kurumsal imaj algıları yüksek çıkmıştır. Araştırmada özel okulların söz konusu değişkenlerle ilgili algılarının daha yüksek çıkması ile ilgili bazı nedenler öne sürülebilir. Bunlar: özel okulların resmi okullar gibi merkezi bir örgütlenmeye sahip olmaması, imaj, kültür ve özdeşleşme çalışmalarına harcayacak bütçelerinin daha fazla olması, hizmet veren ve alanların diğer kurumlarla mukayese yapmak suretiyle kendi istekleri ile bu kurumda bulunmaları, bu değişkenlerin rekabette önemli bir unsur olduğu anlayışına sahip olmaları gibi nedenlerden dolayı, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin imaj, kültür ve özdeşleşme algılarının resmi okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olması sonucunu doğurmuş olabilir. Başar, Şahin ve Akan'a (2014) göre, öğretmenler okulun imajında çalışma ortamının rahat, verimli olmasının ve hizmet kalitesinin iyi olmasının okulun imajını artırdığını düşünmektedirler. Yine özel okulların örgüt kültürü algısı resmi okullara göre daha olumludur. Buna göre, özel okullar resmi okullarla kıyaslandığında; özel okulların daha demokratik ve katılımcı yönetildikleri, işbirliği, destek ve güvenin daha fazla olduğu, okul ve çevre ilişkilerinin daha uyumlu olduğu, çalışanların daha fazla bütünleştiği ve aidiyet duygularının daha yüksek olduğu bir örgüt kültürüne sahip oldukları söylenebilir. Yine araştırma sonucuna göre özel okullardaki öğretmenlerin örgütleri ile daha yüksek düzeyde özdeşleştiği söylenebilir. Resmi okullardaki öğretmenlerin özdeşleşme düzeyleri daha düşüktür. Yıldız'ın (2013) ilköğretim öğretmenleri ile yaptığı araştırmada da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları orta düzeyde çıkmıştır. Uygulamalara bakıldığında da; özel okulların, çalışanlarının örgütle özdeşleşmelerini sağlayacak daha fazla etkinliğe yer verdikleri görülmektedir. Bu da özel okulların yönetim politikalarında

bunu önemsediklerini göstermektedir. Özel okullar kurumsal imaj ve örgüt kültürünü daha fazla önemsemişler ve böylece resmi okullardakilere kıyasla, çalışanların örgütlerle özdeşleşmelerini daha yüksek düzeyde gerçekleştirmişlerdir. Bu sonuç, özel okullardaki rekabet olgusunun daha fazla olduğu ile açıklanabilir. Kurumun imajı yani dışarıdan nasıl görüldüğü ile kurum içindeki kültürün daha olumlu olması sonucunda çalışanların örgütleri ile özdeşleşmeleri de artmaktadır.

Araştırmada ayrıca hem resmi hem de özel ilköğretim okullarında kurumsal imaj ve örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ve yüksek korelasyon bulunduğu ve kurumsal imaj algısının örgütsel özdeşleşme algısını yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguyu destekler mahiyette O'Neill ve Gaither (2007) ve Dukerich, Golden ve Shortell de (2002), olumlu imaj algısına sahip işgörenlerin daha fazla örgütsel özdeşleşme içinde olduklarını bulmuşlardır (Polat, 2011). Karabey'in (2005) araştırmasında da çalışanların örgütün dış imajını olumlu bulma derecesinin, örgütle özdeşleşme dereceleri üzerinde güçlü ve olumlu bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların örgütle bağ kurup özdeşleşmelerini güçlendirebilmek için kurumsal imajın iyileştirilmesi etkili olabilecektir.

Araştırma sonuçlarına göre örgüt kültürü ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ve yüksek düzeyde bir korelasyon tespit edilmiştir. Resmi ve özel ilköğretim okullarında örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşmeyi yordadığı analiz sonuçlarında görülmektedir. Bu sonuç Schrodt'un (2002) araştırma bulgusu ile benzerlik göstermektedir. Buna göre okuldaki örgüt kültürü algılarına bakarak çalışanların örgütle özdeşleşme düzeyi hakkında fikir sahibi olunabilir. Örgütle özdeşleşmeyi artırmak için örgüt kültürünün olumlu olması gerektiği söylenebilir.

Araştırmada son olarak kurumsal imaj ve örgüt kültürü alt boyutlarından oluşan değişken kombinasyonunun örgütsel özdeşleşmeyi yordamasına olan katkıları incelenmiştir. Değişkenler arasında örgütsel özdeşleşme ile en yüksek ilişki kurumsal imaj'ın duygusal çekicilik boyutuna aittir. Bunu örgüt kültürünün okul çevre ilişkisi, bütünleşme ve aidiyet, demokratik yönetim ve katılım boyutlarının izlediği görülmektedir. Buna göre çalışanların kurumla ilgili duygusal çekicilik algılarını yükseltmesi, okul ve çevre ilişkisinin iyileştirilmesi ve örgütte çalışanlar arasında bütünleşmeyi sağlayacak bir anlayışın hâkim olması özdeşleşmeyi sağlayabilir.

Kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme algılarını artırmak için yöneticilerin, tüm öğretmenlerin daha fazla katılımlarını sağlaması, fikirlerini alması ve etkinliklerle bu algılarını olumlu anlamda arttırması gereklidir. Bunun için sınırlı da olsa özel okullardaki uygulamalar örnek alınabilir. Kurum içinde demokratik yönetim, katılım, işbirliğini geliştirme, aidiyeti artırma ve çevre ile ilişkilerin artırılması yönündeki anlayış ve uygulamalar sonucunda çalışanların hem kurumları ile ilgili imaj algıları hem okulun kültürü ile ilgili algıları daha olumlu bir düzeye çekilebilir, hem de örgütsel özdeşleşmelerini daha yüksek düzeyde sağlanabilir. Bunun için kurum içi ve kurum dışı çeşitli etkinlikler ve araçları dâhil edecek tanıtımlarla kurumun

güçlü yönleri üzerine olumlu bir algı yaratılabilir. Bu çalışmalar sadece yöneticiler tarafından değil, fakat aynı zamanda öğretmenlerin de dâhil olduğu tüm paydaşlar tarafından yürütülmelidir.

## 5. Kaynakça

- ASHE (2005). ASHE Higher Education Report. 31(2). <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/aehe.3102/epdf> (Erişim Tarihi: 29/04/2015).
- Ashforth B. E. ve Mael F. (1989). Social Identity Theory And The Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Bartels, J. (2006). Organizational identification and communication: Employees' evaluations of internal communication and its effect on identification at different organizational levels. Doktora Tezi. Twente Üniversitesi.
- Başar, M., Şahin, C. ve Akan, D. (2014). Okulların Entelektüel Sermayeleri İle Örgütsel İmajları Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2/2, 302-317.
- Bornwasser M. ve Bober J. (1987). Individual, Social Group And Inter Group Behaviour. Some Conceptual Remarks On The Social Identity Theory. *European Journal of Social Psychology*, 17, 267-276.
- Brown M. E. (1969). Identification And Some Conditions Of Organizational Involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14(3), 346-355.
- Dukerich, J. M., B. R. Golden ve S. M. Shortell (2002). Beauty Is In The Eye Of The Beholder: The Impact Of Organisational Identification, Identity, And Image On The Cooperative Behaviors Of Physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47, 507-533.
- Dutton J. E., Dukerich J. M. ve Harquail C. V. (1994). Organizational Images And Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Fırat, N. Ş. (2007). Okul kültürü ve öğretmenlerin değer sistemleri. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Fiol C. M. (2001). Revisiting And Identity-Based View Of Sustainable Competitive Advantage. *Journal of Management*, 27, 691-699.
- Gürbüz, S. (2008). Yönetici, öğretmen ve velilere göre Ankara ili özel ve kamu ilköğretim okullarının kurumsal imajı. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hatch, M. J. ve Schultz M. (1997). Relations Between Organizational Culture, Identity And Image. *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 356-365.
- Hatch, M. J. ve Schultz M. (2002). The Dynamics Of Organizational Identity. *Human Relations*, 55(8), 989-1018.
- Jaghargh, F. Z., Ghorbanpanah, H., Nabavi, S. E., Saboordavoodian, A. ve Farvardin, Z. (2012). *A survey on organizational culture based on Stephan Robbins's theory (Case Study)*. 2nd International Conference on Management and Artificial Intelligence IPEDR, Vol.35, IACSIT Press, Singapore.

- Karabey, C. N. (2005). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Karasar, N., (2005). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Küçük, F. ve Bayuk, M. N. (2007). Kriz Ortamında Bir Başarı Faktörü Olarak Çalışanların Kurum İmajı. *Journal of Yasar University*, 2(7), 795-808.
- Lok, P., ve Crawford, J. (2004). The Effects of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management Development*, 23(4), 321-338.
- Mahler, J. (1997). Influences of Organizational Culture on Learning in Public Agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 7(4), 519-540.
- Mahmudah, E. W. (2012). Effects of Organizational Culture and Ability on Organizational Commitment And Performance in Ibnu Sina Hospital, Gresik. *Academic Research International*, 2(1), 349-355.
- Manetje, O. ve Martins, N. (2009). The Relationship Between Organisational Culture and Organisational Commitment. *Southern African Business Review*, 13(1), 87-111.
- O'Neill J.L., ve Gaither C.A. (2007). Investigating The Relationship Between The Practice Of Pharmaceutical Care, Construed External Image, Organizational Identification, And Job Turnover Intention Of Community Pharmacists. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 3, 438-463.
- O'Reilly, C. (1989). Corporations, Culture and Commitment: Motivation and Social Control in Organization. *California Management Review*, 31(4), 9-25.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Özkalp, E. (2004). Örgütsel Davranış (Ed: Enver Özkalp), içinde Örgütsel Davranışa Giriş ve Yöntem. 2. Baskı, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Polat S. (2011). Üniversite Öğrencilerine Göre Kocaeli Üniversitesinin Örgütsel İmajı. *Eğitim ve Bilim*, 36(160), 105-119.
- Polat S. (2009). Yükseköğretim Örgütlerinde Örgütsel İmaj Yönetimi: Örgütsel İmajın Öncülleri ve Çıktıları. The First International Congress of Educational Research. Çanakkale. <[http://akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/spolat/bildiri/spolat27.02.2011\\_23.05.28bildiri.pdf](http://akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/spolat/bildiri/spolat27.02.2011_23.05.28bildiri.pdf)> (Erişim Tarihi: 01/09/2012)
- Rickett, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Riordan, C. M., Gatewood, R. D. ve Bill, J. B. (1997). Corporate Image: Employee Reactions and Implications for Managing Corporate Social Performance. *Journal of Business Ethics*, 16, 401-412.
- Schein, E. H. (2002). Örgütsel Kültür. Çev: Atilla Akbaba. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3).
- Schrodt, P. (2002). The Relationship Between Organizational Identification and Organizational Culture: Employee Perceptions of Culture and Identification in a Retail Sales Organization. *Communication Studies*, 53(2), 189-202.

- Scott, S. G. ve Lane, V. R. (2000). A Stakeholder Approach to Organizational Identity. *The Academy of Management Review*, 25(1), 43-62.
- Tseng, S. M. (2010). The Correlation Between Organizational Culture and Knowledge Conversion on Corporate Performance. *Journal of Knowledge Management*, 14(2), 269-284.
- Uyar, T. (2013). Örgüt Kültürü: Örgütlerde Kültür, Kültür Oluşumu ve Yaklaşımları. Entropol Kitap.
- Van Dick, R., Wagner, U., (2002): Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 129-149.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. ve Christ, O. (2004). The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171-191.
- Wallach, E. J. (1983). Individuals and Organizations: The Cultural Match. *Training & Development Journal*, 37(2), 28-36.
- Wallen, N. E. ve Fraenkel, J. R. (2013). Educational Research: A Guide To The Process (2. Baskı). New Jersey: Routledge. <[https://books.google.com.tr/books?id=8\\_8xcdqOciAC&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.tr/books?id=8_8xcdqOciAC&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)> (Erişim Tarihi: 16/07/2015)
- Yıldırım, N. (2007). Milli Eğitim Bakanlığına Okullarda Kurum İmajı ve Halkla İlişkiler Çalışmaları "Malatya Örneği". Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri İle Örgütsel İletişimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 251-272.

## Extended Abstract

*The purpose of this research was to examine according to some variables perceptions of the teachers working in primary schools, corporate image, organizational culture and organizational identification, and to investigate the relationships between organizational culture, corporate image and organizational identification.*

*The relationship between the social group of individuals is characterized by the term of "identification" (Bornewass and Bober, 1987). Identification, the person is a personal presentation on a social object (Brown, 1969). Organizational identification is a specific form of social identification. identification is the perception of oneness with or belongingness to a group, involving direct or vicarious experience of its successes and failures (Ashforth ve Mael, 1989). Organizational identification is one form of psychological attachment that occurs when members adopt the defining characteristics of the organization as defining characteristics for themselves (Dutton vd., 1994).*

*The degree of organizational identification is largely related to the organizational culture and the organizational image. Organizational culture and corporate image affect the bond between the members of the organization. These factors will determine the organizational image.*

*Examining corporate image, organizational culture and organizational identification from the employee's perspective is important for several reasons. For one, employees are, of course, essential to an organization's performance. To the extent that employees' perceptions*

of corporate image, organizational culture and organizational identification are related to their work attitudes and/or behaviors, an organization's image could affect organizational performance (Riordan et al., 1997; Jaghargh et al., 2012).

**Method:** In this research, it was used descriptive and relational research model to examine the relationship between corporate image, organizational culture and organizational identification.

**Participants:** For this study, 15 public schools and 5 private schools were randomly selected from the primary schools in İzmir. 362 people from public primary schools participated in the practice. 186 people from private primary schools participated in the practice. Participants consist of 548 teachers.

**Instruments:** A measurement tool consists of four parts was used to collect data. The first section is located in the personal information form developed by the researchers. In the second part, there is Primary School Image Questionnaire ( $\alpha = .97$ ) developed by Gurbuz (2008) to determine the corporate image perception. In the third part, there is Organizational Identification Questionnaire ( $\alpha = .85$ ) developed by van Dick et al. to determine their perceptions of organizational identification. In the fourth part, there is The School Culture Scale ( $\alpha = .91$ ) developed by Firat (2007).

**Results:** According to the school type of the participants it was examined the perception of corporate image, organizational culture and organizational identification. In the results, scores of participants is higher in private schools than in public schools to the participants.

Regression analyses have been conducted to investigate relationship between corporate image and organizational identification. For public primary school, the regression analysis revealed that corporate image is positively associated with perception organizational identification ( $\beta = .66$ ;  $t = 16.77$ ;  $\Delta R^2 = .44$ ,  $F_{(1,360)} = 281.31$ ;  $p < .001$ ), organizational culture is positively associated with perception organizational identification ( $\beta = .70$ ;  $t = 18.59$ ;  $\Delta R^2 = .49$ ;  $F_{(1,360)} = 345.68$ ;  $p < .01$ ). For private primary school, the regression analysis revealed that corporate image is positively associated with perception organizational identification ( $\beta = .59$ ;  $t = 11.27$ ;  $\Delta R^2 = .35$ ;  $F_{(1,184)} = 98.86$ ;  $p < .001$ ), organizational culture is positively associated with perception organizational identification ( $\beta = .80$ ;  $t = 18.07$ ;  $\Delta R^2 = .64$ ;  $F_{(1,184)} = 326.40$ ;  $p < .001$ ).

The combination of variables formed from corporate image's subscales and organizational culture's subscales were analyzed effect to organizational identification. As a result of the regression analysis: organizational identification is associated with corporate image's subscales emotional attractiveness ( $\beta = .50$ ;  $t = 8.15$ ;  $p < .01$ ), corporate ethics ( $\beta = -.10$ ;  $t = -2.10$ ;  $p < .05$ ), organizational culture's subscales democratic administration and participation ( $\beta = .10$ ;  $t = 2.64$ ;  $p < .01$ ), cooperation, support and trust ( $\beta = -.09$ ;  $t = -2.53$ ;  $p < .05$ ), school-environmental relations ( $\beta = .43$ ;  $t = 9.89$ ;  $p < .01$ ), integration and belonging ( $\beta = .21$ ;  $t = 4.86$ ;  $p < .01$ ). Corporate image and organizational culture subscales are significant predictors of organizational identification ( $\Delta R^2 = .72$ ;  $F_{(11,548)} = 125.67$ ;  $p < .001$ ).

## Discussion

The findings have shown that corporate image perceptions in private schools is higher than in public schools. Private schools do not have a central organization like public schools. The budgets of private schools is higher than that of public schools. So private schools can spend

more money for image, culture and identification studies. Providing services and the people who benefit from these services are located in private schools with their own preferences. For reasons like these, it may have raised perceptions about private schools. According to this result, private schools have a more democratic and participatory management approach, cooperation, support and trust than private schools. Private schools have more harmonious relationship between the school and the environment. People working in private schools are more integrated and employees a sense of belonging is high. Another result is that employees can be said to identify with the organization. Identification is important for private schools.

Both public and private schools, there are positive and high correlation between corporate image and organizational identification. Corporate image perception is predicted organizational identification perception. O'Neill and Gaither (2007) and Dukerich, Golden and Shortell (2002) have found that in more organizational identification of employees with a positive image perception. These findings support of the findings of Dukerich, Golden and Shortell (2002), Karabey (2005), O'Neill and Gaither (2007).

There are positive and high correlation between organizational culture and organizational identification. Organizational culture perception is predicted organizational identification perception. These results are similar to Schrodt's (2002) research. Organizational identification is associated with emotional attractiveness, school-environmental relations, integration and belonging, democratic administration and participation. To achieve the organizational identification is required to ensure that the institution to be attractive, the school environment relationships, having an understanding that will allow integration between employees of the organization.