

OKULLARDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YARATAN BİR ÖNCÜL OLARAK İMAJ

THE ORGANIZATIONAL IMAGE AS A PREDICTOR OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE SCHOOLS

Fatma KÖYBAŞI

Eğitim Yönetimi ve Denetimi ABD, Eğitim Fakültesi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, Türkiye. E-posta: koybasi.fatma@gmail.com

Celal Teyyar UĞURLU

Eğitim Yönetimi ve Denetimi ABD, Eğitim Fakültesi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, Türkiye

Neslihan CEYLAN

MEB, Sivas, Türkiye

Özet

Bu araştırmanın amacı ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imaj ve bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Öğretmenlerin örgütsel imaj ve bağlılık algılarının demografik (yaş, branş, okul türü ve okuldaki hizmet süresi) değişkenler ile arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma, nicel yaklaşımla yürütülen betimsel tarama modelindedir. Araştırmanın çalışma grubu 2011–2012 eğitim-öğretim yılı Sivas ili merkezinde görev yapan Anadolu liseleri ve genel liselerde görev yapan 190 öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırma verileri, Örgütsel İmaj Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile toplanmış ve betimsel istatistik, t testi, ANOVA testi, korelasyon ve regresyon analizi ile çözümlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık algılarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel imaj ile örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif ilişki olduğu ve örgütsel imajın örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür.

Anahtar kelimeler: İmaj, örgütsel imaj, bağlılık, örgütsel bağlılık

Abstract

The purpose of this study is to examine relationship between organizational commitment and organizational image that perceived by high school teachers. Also it is examined relationship between demographic values and their perception of organizational commitment and organizational image. The study is quantitative research and descriptive survey model. The group of the study consist of 190 high school teachers who work in Sivas in 2011-2012 academic year. Data was collected by the scale of organizational commitment and the scale of organizational image. Data analyzed by descriptive statistics, t test, ANOVA and regression analysis. The results show that the level of perception of organizational commitment and image. There is a positive relationship between organizational commitment and organizational image. As well as, organizational image explain about 40% variance of organizational image.

Keywords: Image, organizational image, commitment, organizational commitment,

GİRİŞ

Bir kurum ya da kişi hakkındaki olumlu düşünceler diğer kişilerin tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Kişi ya da kurumlar hakkındaki izlenimler o kişi ve kurumun kimliği hakkında bir fikir ortaya koymaktadır. Günümüzde okullar hakkındaki izlenimler, gerek veli ve öğrenciler gerekse öğretmenler tarafından okulların tercih edilme nedeni olabilmektedir. Her ne kadar veli-öğrenci (ikametgâh yeri veya akademik başarı puan kriteri) ve öğretmenler (atama yoluyla) okullarını seçmede istedikleri kadar özgür ve seçici olmasalar da okulların imajı veli- öğrenci ve öğretmen için bir değer

ifade edebilir. Okulun değeri, okullarda öğrenim görme ya da öğretmenlerin bu okullarda çalışma istekliliğine yansımaktadır. Okulun bir çalışanı olarak öğretmenlerin okullarına kendilerini ait hissetmeleri ve öğrencilerin okulu benimsemeleri okula olan bağlılığı artırabilir. Örgütlerin varlıklarını sürdürmede çevrelerinden algılanma biçimleri önemlidir. Bir örgüt kendisi ile ilgilenen hedef kitle tarafından ne düzeyde kabul ediliyor ise kalıcılığı o derece sürekli olmaktadır. Parılı ve Tolon'a göre (2003) örgütlerin başarılı olarak kabul edilmesinde onların toplumda bıraktıkları izlenimin payı büyüktür.

Örgütsel İmaj

Brown (1998) 1930'lu yıllarda kurumun izleyicilerine sunduğu "kimlik" aracılığıyla "kurum kişiliği" nosyonunun geliştiği ve 1950'lerde pazarlama alanında *kurumsal imaj* ya da *ün* olarak tartışılmaya başladığını (Dursun, 2011, 98) ifade etmiştir. Örgütsel imaj, örgüt dışındakilerin örgütü nasıl gördüklerine ilişkin inanç olarak tanımlanır (Polat, 2011; Dursun, 2011; Sabuncuoğlu, 2004; Hatch ve Schultz, 1997; Dutton ve Ducerich, 1991). Dowling (1993) ise örgütsel imajı insanların zihinlerinde örgütle ilgili izlenimler olarak ifade eder (Gürbüz, 2010). Wilson (2001) örgütten ve çevreden alınan mesajların birikimi sonucu hedef kitlenin örgüt hakkında oluşturduğu resim (akt. Polat, 2011) olarak tanımlar. Örgütsel kimlik örgütsel imajı yansıtan bir etken olarak, Dukerich ve arkadaşları tarafından, *i. Örgüt üyelerinin örgütleri hakkında imaj algıları, ii. Örgütsel imajın diğerlerinin algısına göre değerlendirilmesi*, olmak üzere iki tipte görülür.

Örgüt çalışanlarının kendilerinin örgütsel imaj algıları örgütsel kimlik olarak adlandırılır (Lievens, Haye ve Ansell, 2007). Örgütsel kimlik, bir örgütün özellikleri hakkında zihinsel bir yapı ya da örgüt imajının izleyenler gözüyle yansıtılmasıdır (Ran ve Duimering, 2007). Albert ve Whetten'e (1985) göre örgütsel kimlik bir örgüt için ayırt edici, sürekli, merkezi ve derin bir duyguyu yansıtır (Price ve Gioia, 2008). Bir örgütün imajı o örgütün izleyenlerine sunduğu hizmeti, insan ilişki ve davranışları, örgütün bütün olarak fiziksel koşulları şeklinde dışarıya yansır (Çakmak, 2008; Nguyen & LeBlanc, 2001). Örgütün dışındaki insanların örgüt hakkındaki düşünceleri örgüt üyelerinin örgütleri hakkındaki düşüncelerini yani imajlarını etkileyebilir (Gürbüz, 2010). Örgütsel imaj örgütün dışındakilerinin örgütü nasıl gördüklerine ilişkin imaj algılarına dayalıdır. Aynı zamanda örgüt üyelerinin kendi kurumlarını iletişim, görev ve fiziksel etkenler gibi değişkenlere yönelik algılamalarına göre de tanımlar. Price ve Gioia'ya (2008) göre "örgütler imaj algıları yoluyla kendilerini gözlerler". Örgütleri hakkında bilgi toplarlar. Örgütler kendilerini değerlendirmek için örgütsel imaj algısını kullanırlar. Örgütün iç ve dış paydaşlarının örgütleri hakkında aldıkları ya da gönderdikleri algılar bütünü olarak imaj örgütü izleyenlerine tanıtır ya da anlatır. Bu çalışmada örgüt üyelerinin kendi kurumlarını kurumun işleyişi, özellikleri, fiziki durumu ve hizmet kalitesi açısından nasıl algıladıkları temeline dayandırmaktadır.

Örgütsel Bağlılık

Bağlılık, bağlı olma durumu, sevgi ve saygıya dayalı yakınlık ve sadakattir (TDK, 2009). Bağlı olmak, bir duygu, düşünce ve eylem olarak amaca yönelmiş bireylerin bir arada bulunmalarının verdiği sinerjiyi yaratır. Bağlılık düzeyini artıracak duygu ve eylemler örgüt çevresinde önemsemesi gereken bir durumdur (Uğurlu, 2009). Örgüt içerisinde bulunma istekliliğinin artırılması olarak ifade edilebilecek olan örgütsel bağlılık Lee (2000) tarafından örgütlerde iş ve davranış ilişkilerini açıklayarak bireyin örgüt içindeki somut davranışlarına odaklanma olarak ifade edilir. Uygur ve Koç'a (2010)

göre örgütsel bağlılık örgüt ve üyeleri arasındaki psikolojik bir aitlik duygusu yaratılmasıdır. Demirel'e (2008) göre ise örgütsel bağlılık, bireyin bir örgüte dâhil olması ve örgütsel kimlik kazanması ile ilişkili bir durumdur. Diğer bir ifadeyle örgütsel bağlılık, örgütle birey arasındaki sosyal ve psikolojik bağların kurulmasıdır.

Örgütsel bağlılık sınıflaması Allen ve Meyer (1991) tarafından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak yapılmıştır (Kavi, 1998; Wasti, 2003). Örgütsel bağlılık örgütsel davranışı belirleyen bir etkidir. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık örgütsel davranış üzerine etkisi devam bağlılığına göre daha yüksektir. Devam bağlılığı örgütsel davranış üzerindeki etkisi ise düşüktür (Meyer vd., 1993. akt. Aslan, 2008). Devam bağlılığı, örgüt çalışanının örgütünden ayrıldığında, ayrılışın kendisi için maliyetinin yüksek olacağını düşünerek örgütünde kalması durumudur. Bu tür bağlılık zorunluluk içerir. Örgütten ayrılma durumunda çalışan maddi ve manevi elde ettiği değerleri kaybedeceğini bilir. Duygusal bağlılık, örgüt çalışanının örgütlerinin üyesi olmanın verdiği hazdır. Örgütün amaçlarına tutkuyla inanan çalışanlar, örgütlerine duygusal bağlılık geliştirirler. Normatif bağlılık ise çalışanın örgütüne karşı beslediği sadakat duygusudur. Bu tür bağlılık ahlaki bağlılık olarak ifade edilir. Özellikle ideolojik olarak bir örgütte bulunmak ve örgüte hizmet vermek bu tür bağlılıkta ön plandadır (Meyer vd. 2002; Demirel, 2008; Balay, 2000; Erkmen ve Bozkurt, 2011).

Örgütsel İmaj ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık önceli olarak imaj önemli faktör olarak kabul edilir (Dick ve Basu, 1994). Çalışanların kurumlarına olan bağlılıkları üyelerinin kurumları hakkında edindikleri imajla açıklanır (Dutton, Dukerich ve Harquall, 1994). Algılanan örgütsel imaj örgütsel özdeşleşme ile ilişkilidir (Lievens, Haye ve Ansell, 2007; Fuller, Marler, Hester, Frey ve Relyea, 2006). Tipik bir imaj terimi olarak örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık yaratır. Algılanan örgütsel kimlik örgüt çalışanlarının örgütlerinin taşıdıklarına inandıkları özellikler setine dayalı olarak örgütsel bağlılığı yaratır (Ağdemir, 2008). Aynı zamanda algılanan örgütsel imaj çalışanların örgütlerine karşı gönüllük arz eden davranışlarını artırmaktadır (Karabey ve İşcan, 2007).

İmaj müşterilerin sadakatinin açıklanmasına yardımcı olur (Nguyen & LeBlanc, 2001). Farklı araştırmalarda örgütlerinin imajlarını daha olumlu algılayan çalışanların örgütleri ile olan özdeşleşme ve doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür (Karabey ve İşcan, 2007; Nguyen & LeBlanc, 2001; Bergami, & Bagozzi, 2000; Dutton ve Dukerich, 1994; Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994). İmaja bağlı olarak ortaya çıkan örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel bağlılık, örgütsel doyum, işte kalma niyeti, örgütsel vatandaşlık gibi değişkenleri yordadığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Ashforth ve Mael, 1998). Yine benzer bir şekilde örgütsel kimlik özdeşleşme aracılığıyla örgütsel güveni açıklamaktadır (Tüzün ve Çağlar, 2009). Örgütsel imajın örgütsel kimlik ögesi olduğu düşünüldüğünde örgütsel imajın güven üzerinde de etkisi olduğu sonucuna varılabilir. Tüzün ve Çağlar'ın (2009) araştırma bulgularına bakıldığında, örgütsel imajın özdeşleşme, iş doyumunu, güven gibi farklı örgütsel değişkenlerle ilişkili olduğu görülmektedir. Ancak örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık arasında özel bir yordayıcılık ilişkisinin olduğu da açıktır. Bu nedenle, bu çalışmada örgütsel imaj algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Bu çalışmada, öğretmenlerin okullarına ilişkin algıladıkları örgütsel imaj ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Aynı zamanda bazı değişkenler (cinsiyet, yaş, branş, okul türü ve okuldaki hizmet süresi) ile okullardaki örgütsel imaj ve

örgütsel bağlılık düzeyi arasında bir ilişki olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

1. Öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık algılarının demografik (cinsiyet, yaş, branş, okul türü ve okuldaki hizmet süresi) değişkenlerle arasında bir fark var mıdır?
3. Öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık algıları arasında bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imaj algıları örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

YÖNTEM

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup tarama modelindedir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2006). Araştırmada öğretmenlerin; okullarına yönelik imaj algılarının; cinsiyet, yaş, branş, okul türü ve okuldaki hizmet süresi gibi değişkenler ile ilişkisi olup olmadığına bakılmıştır. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imaj algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu nedenle, çalışma ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasındaki değişimin varlığı ile derecesini ortaya çıkarmayı amaçlar (Gall, Gall ve Borg, 1999).

Çalışma Grubu

Araştırmada, çalışma grubunu 2011–2012 eğitim-öğretim yılı Sivas ili merkezinden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile toplam 12 Anadolu Lisesi ve genel liselerde görev yapan 256 öğretmen oluşturmaktadır. Okulların imajlarının benzer özellikler taşıyıp taşımadığı bilinmediği için belirli okullarda örnekleme alınması yerine kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Verilerin analizi 256 öğretmenden dönen ve işlenmeye uygun 190 öğretmenden elde edilen verilerle yapılmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak öğretmenlerin okullarına yönelik imaj algılarını belirlemek amacıyla Polat, Abat ve Tezyürek (2010)'in geliştirmiş olduğu Örgütsel İmaj Ölçeği ile Sarıdede (2004) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Veri toplama aracı Kazoleas, Kim ve Moffitt'in (2001) yükseköğretim kurumlarının imajını ölçmek için geliştirdikleri ankete dayalı olarak Polat, Abat ve Tezyürek (2010) tarafından geliştirilmiştir. Beşli likert tipindeki ölçekte örgütsel imaj; kalite imajı, program imajı, altyapı imajı, sosyal imaj ve görünüm imajı olmak üzere beş boyutta toplanmıştır. Ölçeğin Alpha güvenilirlik katsayısı .92'dir. Ölçeğin boyutları için Alpha güvenilirlik katsayıları kalite imajı .90, görünüm imajı .79, sosyal imaj .81, altyapı imajı .75 ve program imajı .63 olarak bulunmuştur. Örgütsel bağlılık, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen 18 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği ile ölçülmüştür. Wasti (Saridede, 2004) Meyer ve Allen (1993) 'ın üç boyutlu bağlılık ölçeğinin Türk çalışanlarına uygunluğunu analiz etmeye yönelik çalışmasında örgütsel bağlılık

boyutlarının (duygusal, devam, normatif) alfa değerlerini sırasıyla 0.79; 0.58; 0.75 tespit etmiştir.

Veri Analizi

Araştırmada öğretmenlerin okullarında örgütsel imaj ile örgütsel bağlılık ve bunların alt boyutlarına ait değişkenlere ilişkin algı düzeylerini saptamak için aritmetik ortalamaya bakılmıştır. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar 1.00-1.79 “oldukça düşük”, 1.80-2.59 “düşük”, 2.60-3.39 “orta”, 3.40-4.19 “yüksek”, 4.20-5.00 aralığı ise “oldukça yüksek” olarak değerlendirilmiştir. Algı düzeylerinin kişisel ve örgütsel özelliğe göre değişip değişmediğini test etmek öncelikle normallik varsayımının sağlanıp sağlanmadığına bakılmıştır. Bu amaçla çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmış ve (-1, +1) aralığında olduğu görülmüştür. Ayrıca örneklem sayısı 50’den büyük olduğu için (N=190) Kolmogrov Smirnov testi yapılmış ($p>.05$) ve normallik varsayımının sağlandığı görülerek parametrik testlerden t testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Okul türü değişkeni açısından deneklerin ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için bağımsız t testi yapılmıştır. Yaş, branş ve okuldaki hizmet süresi değişkenleri açısından deneklerin ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Değerlendirmede anlamlılık düzeyi .05 olarak benimsenmiştir. Araştırmada her bir ölçeğe ilişkin değişkenler korelasyon analizine tabi tutulmuş ve değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur. Korelasyon katsayılarının pozitif ya da negatif olması ilişkinin yönünü belirlemede kullanılmıştır. Araştırma modelindeki değişkenlerin birbirlerini ne kadar etkilediğini, açıkladığını test etmek için regresyon analizleri yapılmıştır (Büyüköztürk, 2007). Bu çalışmada bağımlı değişken yani yordanan değişken örgütsel bağlılık ve yordayıcı değişken örgütsel imaj olarak ele alınmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amacını ortaya çıkarmaya yönelik yer alan sorular için toplanan verilere dayalı olarak elde edilen bulgular yer almaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel imaj algı düzeyleri ile öğretmen algılarının yaş, branş, okul türü ve okuldaki hizmet süresine göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmiştir. Ardından öğretmenlerin, örgütsel imaj algı düzeyinin, örgütsel bağlılık algı düzeyinin ne kadarını açıkladığı ortaya çıkarılmıştır.

Öğretmenlerin Okullarına İlişkin Örgütsel İmaj Ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bulgular

Tablo 1’de görüldüğü üzere öğretmenlere göre okulların örgütsel imajı “orta düzeyde” ($\bar{X}=3.29$) algılanmıştır. İmaj boyutları içerisinde en yüksek puan ortalaması okulların kalite imajıdır ($\bar{X}=3.65$). Aritmetik ortalama sırasına göre görünüm imajı ($\bar{X}=3.34$), sosyal imaj ($\bar{X}=3.21$), altyapı imajı ($\bar{X}=3.07$) ve son olarak program imajı ($\bar{X}=2.92$) şeklinde sıralanmaktadır. Okulların kalite imajı “yüksek” düzeyde algılanırken görünüm, sosyal, altyapı ve program imajı “orta” düzeyde algılanmıştır. Görüldüğü gibi hiçbir imaj boyutu “oldukça yüksek” düzeyde algılanmamıştır. Okulların daha çok akademik kaliteye odaklandıkları ve diğer imaj boyutlarına akademik kalite boyutuna nazaran daha az ilgilendikleri görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları “orta

düzeyde” ($\bar{X}=3.13$) olduğu görülmektedir. Bağlılık boyutları incelendiğinde ise en yüksek ortalamaya sahip olan duygusal bağlılıktır ($\bar{X}=3.42$). Devam bağlılığı düşük düzeyde ($\bar{X}=2.53$) ve normatif bağlılık orta düzeyde ($\bar{X}=3.17$) ortalamalarına sahiptir. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında öğretmen algılarının ‘oldukça yüksek düzeyde’ olmadığı görülmektedir.

Tablo 1.

Örgütsel İmaj ve Örgütsel Bağlılık Ölçek Puanlarına İlişkin Betimsel Veriler

	N	\bar{X}	SS
Kalite İmajı	190	3,65	,737
Görünüm İmajı	190	3,34	,941
Sosyal İmajı	190	3,21	,678
Altyapı İmajı	190	3,07	,749
Program İmajı	190	2,92	,625
Genel İmaj	190	3,29	,548
Duygusal Bağlılık	190	3,42	,865
Devam Bağlılığı	190	2,53	,991
Normatif Bağlılık	190	3,17	1,003
Örgütsel Bağlılık	190	3,13	,615

Öğretmenlerin Okullarına İlişkin Örgütsel İmaj Ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Demografik (Yaş, Branş, Okul Türü Ve Okuldaki Hizmet Süresi) Değişkenlere Göre Bulgular

Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel imaj ile örgütsel bağlılık ve bunların alt boyutlarına ilişkin algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2’ye göre öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ($F=,344$, $p>,05$), alt boyutlardan olan kalite imajı algıları ($F=,804$, $p>,05$), görünüm imajı algıları ($F=,315$, $p>,05$) sosyal imaj algıları ($F=,310$, $p>,05$), altyapı imajı algıları ($F=1,072$, $p>,05$) ve program imajı algıları ($F=1,383$, $p>,05$) ile yaş arasında anlamlı farklılaşma görülmemiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ($F=3,428$, $p<,05$) ve alt boyutlardan olan duygusal bağlılık algıları ($F=3,834$, $p<,05$) ile yaş arasında anlamlı farklılık vardır. Örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılık algıları için Levene testinde varyanslar homojen ($p>.05$) bulunmuştur. Hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek için Post Hoc testlerinden varyansların homojen ve örneklem sayısının eşit olmadığı durumlarda kullanılan Bonferroni testi yapılmıştır. Buna göre örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılık puanlarında 35-42 yaş arası öğretmenlerle 43 ve üzeri yaşlardaki öğretmenler arasında genç olanlar lehine anlamlı farklılık vardır. Öğretmenlerin devam bağlılığı algıları ($F=2,627$, $p>,05$) ve normatif bağlılık algıları ($F=1,827$, $p>,05$) ile yaş arasında anlamlı farklılık görülmemektedir.

Tablo 2.

Yaş Değişkenine Göre Örgütsel İmaj ile Örgütsel Bağlılık Ölçek Puanlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	\bar{X}	Yaş	\bar{X}	N		KT	SD	F	p
Kalite imajı	3,65	34 ve altı	3,66	58	Gruplar arası	,876	2	,804	,449
		35-42	3,72	75	Gruplar içi	101,784	187		
		43 ve üzeri	3,56	57	Toplam	102,660	189		
Görünüm imajı	3,34	34 ve altı	3,30	58	Gruplar arası	,563	2	,315	,730
		35-42	3,31	75	Gruplar içi	166,972	187		
		43 ve üzeri	3,42	57	Toplam	167,535	189		
Sosyal imaj	3,21	34 ve altı	3,19	58	Gruplar arası	,287	2	,310	,734
		35-42	3,25	75	Gruplar içi	86,681	187		
		43 ve üzeri	3,17	57	Toplam	86,968	189		
Altyapı imajı	3,07	34 ve altı	2,96	58	Gruplar arası	1,204	2	1,072	,344
		35-42	3,09	75	Gruplar içi	105,002	187		
		43 ve üzeri	3,16	57	Toplam	106,206	189		
Program imajı	2,92	34 ve altı	2,82	58	Gruplar arası	1,078	2	1,383	,253
		35-42	2,92	75	Gruplar içi	72,880	187		
		43 ve üzeri	3,01	57	Toplam	73,958	189		
Genel İmaj	3,29	34 ve altı	3,25	58	Gruplar arası	,208	2	,344	,710
		35-42	3,33	75	Gruplar içi	56,666	187		
		43 ve üzeri	3,29	57	Toplam	56,875	189		
Duygusal Bağlılık	3,42	34 ve altı	3,31	58	Gruplar arası	5,582	2	3,834	,023
		35-42	3,63	75	Gruplar içi	136,119	187		
		43 ve üzeri	3,25	57	Toplam	141,701	189		
Devam Bağlılığı	2,53	34 ve altı	2,74	58	Gruplar arası	5,073	2	2,627	,075
		35-42	2,54	75	Gruplar içi	180,588	187		
		43 ve üzeri	2,32	57	Toplam	185,661	189		
Normatif Bağlılık	3,17	34 ve altı	3,08	58	Gruplar arası	3,647	2	1,827	,164
		35-42	3,34	75	Gruplar içi	186,696	187		
		43 ve üzeri	3,04	57	Toplam	190,343	189		
Örgütsel Bağlılık	3,13	34 ve altı	3,11	58	Gruplar arası	3,384	2	4,633	,011
		35-42	3,28	75	Gruplar içi	68,297	187		
		43 ve üzeri	2,96	57	Toplam	71,682	189		

Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel İmaj İle Örgütsel Bağlılık ve Bunların Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Branş değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel imaj ile örgütsel bağlılık ve bunların alt boyutlarına ilişkin algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3'e göre öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ($F=1,641$, $p>,05$), alt boyutlardan olan kalite imajı algıları ($F=1,714$, $p>,05$), görünüm imajı algıları ($F=,668$, $p>,05$), sosyal imaj algıları ($F=1,051$, $p>,05$), altyapı imajı algıları ($F=1,807$, $p>,05$) ve program imajı algıları ($F=,533$, $p>,05$) ile branş arasında anlamlı farklılaşmalar görülmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ($F=5,240$, $p<,05$) ve alt boyutlardan olan duygusal bağlılık algıları ($F=3,313$, $p<,05$) ile branş arasında anlamlı farklılık vardır. Örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılık algıları için Levene testinde varyanslar homojen ($p>,05$) bulunmuştur. Hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek için post hoc testlerinden varyansların homojen ve örneklem sayısının eşit olmadığı durumlarda kullanılan Bonferroni testi yapılmıştır. Buna göre örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılık puanlarında branşı sosyal bilimler olan öğretmenlerle branşı fen bilimleri olan öğretmenler arasında sosyal bilimler branşında olanlar lehine anlamlı

farklılık vardır. Öğretmenlerin devam bağlılığı algıları ($F=2,234$, $p>,05$) ve normatif bağlılık algıları ($F=1,126$, $p>,05$) ile branş arasında anlamlı farklılık görülmemektedir.

Tablo 3.

Branş Değişkenine Göre Örgütsel İmaj ile Örgütsel Bağlılık Ölçek Puanlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	\bar{X}	Branş	\bar{X}	N	KT	SD	F	p	
Kalite imajı	3,65	Matematik	3,60	34	Gruplar arası	2,762	3	1,714	,166
		Fen bilimleri	3,40	29	Gruplar içi	99,898	186		
		Sosyal bilimler	3,71	74	Toplam	102,660	189		
		Diğer	3,75	53					
Görünüm imajı	3,34	Matematik	3,38	34	Gruplar arası	1,785	3	,668	,573
		Fen bilimleri	3,16	29	Gruplar içi	165,749	186		
		Sosyal bilimler	3,31	74	Toplam	167,535	189		
		Diğer	3,45	53					
Sosyal imaj	3,21	Matematik	3,33	34	Gruplar arası	1,449	3	1,051	,371
		Fen bilimleri	3,07	29	Gruplar içi	85,519	186		
		Sosyal bilimler	3,16	74	Toplam	86,968	189		
		Diğer	3,28	53					
Altyapı imajı	3,07	Matematik	3,05	34	Gruplar arası	3,008	3	1,807	,147
		Fen bilimleri	2,95	29	Gruplar içi	103,198	186		
		Sosyal bilimler	3,00	74	Toplam	106,206	189		
		Diğer	3,27	53					
Program imajı	2,92	Matematik	2,97	34	Gruplar arası	,630	3	,533	,660
		Fen bilimleri	2,81	29	Gruplar içi	73,328	186		
		Sosyal bilimler	2,90	74	Toplam	73,958	189		
		Diğer	2,97	53					
Genel İmaj	3,29	Matematik	3,31	34	Gruplar arası	1,466	3	1,641	,181
		Fen bilimleri	3,12	29	Gruplar içi	55,408	186		
		Sosyal bilimler	3,28	74	Toplam	56,875	189		
		Diğer	3,40	53					
Duygusal Bağlılık	3,42	Matematik	3,28	34	Gruplar arası	7,189	3	3,313	,021
		Fen bilimleri	3,04	29	Gruplar içi	134,512	186		
		Sosyal bilimler	3,59	74	Toplam	141,701	189		
		Diğer	3,48	53					
Devam Bağlılığı	2,53	Matematik	2,44	34	Gruplar arası	6,456	3	2,234	,086
		Fen bilimleri	2,19	29	Gruplar içi	179,205	186		
		Sosyal bilimler	2,72	74	Toplam	185,661	189		
		Diğer	2,52	53					
Normatif Bağlılık	3,17	Matematik	3,20	34	Gruplar arası	3,395	3	1,126	,340
		Fen bilimleri	3,03	29	Gruplar içi	186,948	186		
		Sosyal bilimler	3,32	74	Toplam	190,343	189		
		Diğer	3,02	53					
Örgütsel Bağlılık	3,13	Matematik	3,04	34	Gruplar arası	5,586	3	5,240	,002
		Fen bilimleri	2,80	29	Gruplar içi	66,096	186		
		Sosyal bilimler	3,30	74	Toplam	71,682	189		
		Diğer	3,14	53					

Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel İmaj İle Örgütsel Bağlılık Ve Bunların Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Okul türü değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel imaj ile örgütsel bağlılık ve bunların alt boyutlarına ilişkin algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4.

Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel İmaj ile Örgütsel Bağlılık Ölçek Puanlarına İlişkin T Testi Sonuçları

	Okul türü	N	\bar{X}	SS	t	p
Kalite İmajı	Genel lise	96	3,43	,68	-4,542	,000
	Anadolu-fen	94	3,89	,72		
Görünüm İmajı	Genel lise	96	3,15	,92	-2,772	,006
	Anadolu-fen	94	3,53	,92		
Sosyal İmajı	Genel lise	96	3,25	,58	,868	,386
	Anadolu-fen	94	3,16	,76		
Altyapı İmajı	Genel lise	96	3,11	,76	,677	,499
	Anadolu-fen	94	3,04	,73		
Program İmajı	Genel lise	96	3,02	,55	2,288	,023
	Anadolu-fen	94	2,81	,68		
Genel imaj	Genel lise	96	3,23	,52	-1,491	,138
	Anadolu-fen	94	3,35	,56		
Duygusal Bağlılık	Genel lise	96	3,35	,90	-1,105	,271
	Anadolu-fen	94	3,49	,82		
Devam Bağlılığı	Genel lise	96	2,33	1,00	-2,943	,004
	Anadolu-fen	94	2,74	,93		
Normatif Bağlılık	Genel lise	96	3,21	,98	,516	,607
	Anadolu-fen	94	3,13	1,02		
Örgütsel Bağlılık	Genel lise	96	3,05	,62	-1,983	,049
	Anadolu-fen	94	3,22	,65		

Tablo 4'e göre öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ($t=-1,491$, $p>,05$), alt boyutlarından sosyal imaj algıları ($t=,868$, $p>,05$) ve altyapı imajı algıları ($t=,677$, $p>,05$) ile okul türü arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Ancak örgütsel imajın alt boyutlarından olan kalite imajı algıları ($t=-4,542$, $p<,05$), görünüm imajı algıları ($t=-2,772$, $p<,05$) ve program imajı algıları ($t=2,288$, $p<,05$) okul türüne göre anlamlı farklılaşmalar yaratmaktadır.

Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin kalite imajı algıları ($\bar{X}=3,89$) ile genel liselerde görev yapan öğretmenlerin kalite imajı algıları ($\bar{X}=3,43$) farklılaşmaktadır. Etki büyüklüğünü bulmak için hesaplanan η^2 değeri= $0,098$ ($,06<\eta^2<,14$) olduğundan okul türünün öğretmenlerin kalite imajı algılarına orta düzeyde etkisi olduğu söylenebilir. Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görünüm imajı algıları ($\bar{X}=3,53$) genel liselerde görev yapan öğretmenlerin görünüm imajı algılarından ($\bar{X}=3,15$) yüksektir. Etki büyüklüğünü bulmak için hesaplanan η^2 değeri= $0,039$ ($,01<\eta^2<,06$) olduğundan okul türünün öğretmenlerin görünüm imajı algılarına küçük etkisi olduğu söylenebilir. Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin program imajı algıları ($\bar{X}=3,02$) ile Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin program imajı algılarından ($\bar{X}=2,81$) yüksektir. Etki büyüklüğünü bulmak için hesaplanan η^2 değeri= $0,027$ ($,01<\eta^2<,06$) olduğundan okul türünün öğretmenlerin program imajı algılarına küçük etkisi olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ($t=-1,983$, $p<,05$) ve bunun alt boyutlarından olan devam bağlılığı ($t=-2,943$, $p<,05$) ile okul türü arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ($\bar{X}=3,22$) genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarından ($\bar{X}=3,05$) yüksektir. Etki büyüklüğünü bulmak için hesaplanan η^2 değeri= $0,020$ ($,01<\eta^2<,06$) olduğundan okul türünün öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarına küçük etkisi olduğu söylenebilir. Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin devam bağlılığı algıları ($\bar{X}=2,33$) genel liselerde görev yapan öğretmenlerin devam bağlılığı algılarından ($\bar{X}=2,74$) yüksektir. Etki büyüklüğünü bulmak için hesaplanan η^2

değeri=0,044 ($0,01 < \eta^2 < 0,06$) olduğundan okul türünün öğretmenlerin devam bağlılığı algılarına küçük etkisi olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin duygusal bağlılık ($t=-1,105$, $p>,05$) ve normatif bağlılık algıları ($t=,516$, $p>,05$) okul türü bakımından anlamlı farklılık yaratmamıştır.

Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel İmaj İle Örgütsel Bağlılık ve Bunların Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Hizmet süresi değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel imaj ile örgütsel bağlılık ve bunların alt boyutlarına ilişkin algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5.

Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Örgütsel İmaj ile Örgütsel Bağlılık Ölçek Puanlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	\bar{X}	Hizmet süresi	\bar{X}	N	KT	SD	F	p	
Kalite imajı	3,65	1-3 yıl	3,68	63	Gruplar arası	,116	2	,105	,900
		4-7 yıl	3,62	68	Gruplar içi	102,544	187		
		8 ve üzeri	3,67	59	Toplam	102,660	189		
Görünüm imajı	3,34	1-3 yıl	3,40	63	Gruplar arası	,399	2	,223	,800
		4-7 yıl	3,33	68	Gruplar içi	167,135	187		
		8 ve üzeri	3,28	59	Toplam	167,535	189		
Sosyal imaj	3,21	1-3 yıl	3,33	63	Gruplar arası	1,476	2	1,614	,202
		4-7 yıl	3,17	68	Gruplar içi	85,493	187		
		8 ve üzeri	3,12	59	Toplam	86,968	189		
Altyapı imajı	3,07	1-3 yıl	3,17	63	Gruplar arası	1,077	2	,958	,386
		4-7 yıl	3,00	68	Gruplar içi	105,129	187		
		8 ve üzeri	3,06	59	Toplam	106,206	189		
Program imajı	2,92	1-3 yıl	3,03	63	Gruplar arası	1,182	2	1,519	,222
		4-7 yıl	2,86	68	Gruplar içi	72,776	187		
		8 ve üzeri	2,87	59	Toplam	73,958	189		
Genel İmaj	3,29	1-3 yıl	3,37	63	Gruplar arası	,579	2	,961	,384
		4-7 yıl	3,25	68	Gruplar içi	56,296	187		
		8 ve üzeri	3,26	59	Toplam	56,875	189		
Duygusal Bağlılık	3,42	1-3 yıl	3,43	63	Gruplar arası	3,699	2	2,506	,084
		4-7 yıl	3,25	68	Gruplar içi	138,002	187		
		8 ve üzeri	3,60	59	Toplam	141,701	189		
Devam Bağlılığı	2,53	1-3 yıl	2,43	63	Gruplar arası	2,210	2	1,126	,326
		4-7 yıl	2,68	68	Gruplar içi	183,451	187		
		8 ve üzeri	2,48	59	Toplam	185,661	189		
Normatif Bağlılık	3,17	1-3 yıl	3,18	63	Gruplar arası	,344	2	,169	,844
		4-7 yıl	3,12	68	Gruplar içi	189,999	187		
		8 ve üzeri	3,22	59	Toplam	190,343	189		
Örgütsel Bağlılık	3,13	1-3 yıl	3,11	63	Gruplar arası	,759	2	1,000	,370
		4-7 yıl	3,07	68	Gruplar içi	70,923	187		
		8 ve üzeri	3,22	59	Toplam	71,682	189		

Tablo 5'e göre öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ($F=,961$, $p>,05$), alt boyutlardan olan kalite imajı algıları ($F=,105$, $p>,05$), görünüm imajı algıları ($F=,223$, $p>,05$), sosyal imaj algıları ($F=1,614$, $p>,05$), altyapı imajı algıları ($F=,958$, $p>,05$) ve program imajı algıları ($F=1,519$, $p>,05$) ile okuldaki hizmet süresi arasında anlamlı farklılaşmalar görülmemektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ($F=1,000$, $p>,05$), alt boyutlardan olan duygusal bağlılık algıları ($F=2,506$, $p>,05$), devam bağlılığı algıları ($F=1,126$, $p>,05$) ve normatif bağlılık algıları ($F=,169$, $p>,05$) ile okuldaki hizmet süresi arasında anlamlı farklılaşmalar görülmemektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel İmaj İle Örgütsel Bağlılık Alguları ve Bunların Alt Boyutlarının Birbirleri İle Olan İlişkilerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel imaj ile örgütsel bağlılık ve bunların alt boyutlarına ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analiz sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6.

Öğretmenlerin Örgütsel İmaj ile Örgütsel Bağlılık Ölçek Puanlarına İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Duygusal	Devam	Normatif	Ö.Bağ.
1.Kalite	,608**	,078	,342**	,601**
2.Görünüm	,309**	-,082	,126	,239**
3.Sosyal	,405**	-,180*	,358**	,337**
4.Altyapı	,268**	-,238**	,159*	,148*
5.Program	,090	-,345**	,221**	-,017
6.Örgütsel İmaj	,515**	-,157*	,352**	,431**

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı

Tablo 6'ya göre örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde değişkenlerin birbiriyle pozitif ilişkileri olduğu görülmektedir. Örgütsel imaj ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki ($r=0,431$, $p<.01$) görülmektedir. Örgütsel imajın alt boyutlarından olan kalite imajı ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü yüksek ilişki vardır ($r=0,608$, $p<.01$). Kalite imajı ile devam bağlılığı, görünüm imajı ile devam bağlılığı, görünüm imajı ile normatif bağlılık, program imajı ile duygusal bağlılık ve program imajı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin dışında hepsinin birbiri ile ilişkili olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin, Örgütsel İmaj Algı Düzeyinin, Örgütsel Bağlılık Algı Düzeyinin Ne Kadarını Açıkladığına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin, örgütsel imaj algı düzeyinin, örgütsel bağlılık algı düzeyinin ne kadarını açıkladığını saptamak için çoklu regresyon analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7.

Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algularının Örgütsel Bağlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan Değişken: Örgütsel Bağlılık					
	B	Shb	β	t	p
Sabit	1,567	,226		6,943	,000
Kalite İmajı	,466	,059	,557	7,844	,000
Görünüm İmajı	-,024	,046	-,036	-,512	,609
Sosyal İmaj	,185	,077	,204	2,400	,017
Altyapı İmajı	-,007	,070	-,009	-,102	,919
Program İmajı	-,214	,078	-,217	-2,756	,006
R=0,631 R ² =0,398 F=24,282 p=,000					

Örgütsel imaj algısının kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı ve program imajı boyutları birlikte öğretmenlerin örgütsel bağlılığını anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($R=0,631$, $R^2=0,398$, $p<.05$).

Örgütsel imaj algısının beş alt boyutu örgütsel bağlılığın yaklaşık % 40'ını açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenler olarak kalite imajı ($\beta =0,557$), program imajı ($\beta =-0,217$), sosyal imaj ($\beta =0,204$), görünüm imajı ($\beta =-0,036$) ve altyapı imajı ($\beta =-0,009$) önem sıralamasına sahiptirler. İlişkinin anlamlılığı için p değerlerine bakıldığında örgütsel imaj algısının kalite imajı, program imajı ve sosyal imaj boyutunun örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde açıklamada etkili olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel imaj-örgütsel bağlılık ilişkisi test edilmiştir. Okullar açısından örgütsel imaj algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri okulların çevreleri ve okullarda çalışan öğretmenler için önemli örgütsel davranış değişkenleri olarak kabul edilebilir. Bu nedenle bu çalışma okullara ilişkin imaj algılarını, örgütsel bağlılık düzeylerini ve aralarındaki ilişkileri betimleyerek okullar için doğurgularını tartışmayı amaçlamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin sonuçlara bakıldığında, örgütsel imaj algısının ($\bar{X}=3,43$) orta düzeyde olduğu, en yüksek algılanan imaj alt boyutunun kalite imajı ($\bar{X}=3,65$) olduğu, en düşük imaj algısının ise program imajı ($\bar{X}=2,92$) olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar Polat (2011) ve Cerit'in (2006) yapmış oldukları çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri açısından ise örgütsel bağlılık düzeylerinin $\bar{X}=3,13$ ortalamaya sahip olduğu, en yüksek ortalamaya sahip örgütsel bağlılık alt boyutunun duygusal bağlılık alt boyutu olduğu ($\bar{X}=3,13$), en düşük örgütsel bağlılık alt boyutunun devam bağlılığı ($\bar{X}=2,53$) alt boyutuna ait olduğu görülmüştür. Devam bağlılığı boyutunun düşük algılanması, öğretmenlerin okullarına devam etme zorunlulukları ve alternatiflerinin olmaması durumu ile açıklanabilir. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları genel olarak yüksek bulunmuştur. Ancak özellikle kalite imajı örgütsel imaj alt boyutları içerisinde en yüksek ortalamaya sahiptir. Okulların kaliteli okullar olarak "yüksek" düzeyde algılandığı ancak okullara ilişkin program imajının "orta" düzeyde olduğu görülmektedir. Markwick ve Fill (1997), "örgüt çalışanlarının oluşturacağı imajın dış hedef kitleyi de büyük oranda etkilediğini ifade etmektedirler." Okullara ilişkin orta ve yüksek düzeydeki imaj algısı okulların izleyenleri olarak öğrenci ve velilerin okullara karşı olumlu tutum ve davranış geliştirmelerine ortam hazırlayacaktır. Polat'a göre (2011) örgütsel imaj örgütlerin çıktısını etkilemektedir. İmajlar örgütler için dönüt sağlayarak örgütün geleceğine yön vermesini kolaylaştırır. Yüksek düzeyde algılanan imaj, gerek örgüt üyelerinin gerek örgüt izleyenlerinin örgüte karşı davranışlarını olumlu hale getirmektedir. Okullar için iyi bir imaj ortaya koymak okullarda öncelikle yöneticilerin liderlik davranışlarıyla iyi bir okul kültürü ve iklimi yaratmaları ile ortaya konulabilir.

Yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık toplamında ve örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutunda 43 yaş ve üzerinde olan öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür. Öğretmenlerin örgütleri ile olan bağlılıklarının yaş ilerledikçe artması öğretmenlerin kurumları ile geliştirdikleri aidiyet duygusu ile ilişkilendirilebilir.

Branş değişkeni açısından ise örgütsel bağlılık toplamında ve örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutunda sosyal bilimler branşında olan öğretmenlerin fen bilimleri branşında olan öğretmenlere göre görüşlerinin anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Öğretmenlerin görüşleri örgütsel imaja göre anlamlı bir farklılık göstermezken, örgütsel bağlılık algılarında sosyal bilimler öğretmenleri lehine anlamlı

farklılaştığı görülmüştür. Bu durum sosyal bilimler branşında olan öğretmenlerin okulları ile sosyal ilişkilerinin güçlü olması ya da okul etkinliklerinde daha fazla yer almaları ile açıklanabilir. Çünkü okullarda çoğu zaman sosyal faaliyet görevleri sosyal alan öğretmenleri tarafından yürütülmektedir. Bu durum ise öğretmenlerin okulları ile olan ilişkilerinde okula bağlanma duygularının gelişmesini artırabilir.

Okul türü değişkenine göre, kalite imajı, görünüm imajı, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık değişkenlerinde genel liselere göre Anadolu-fen lisesi lehine anlamlı bir farklılık görülürken, program imajı boyutunda genel liseler lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür. Anadolu-fen liselerinin kalite, görünüm imajlarının daha yüksek algılanması bu okullarının özellikli lise olmaları ile ilişkilendirilerek beklenen bir durum olarak kabul edilebilir. Aynı durum örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı değişkenleri içinde tespit edilmiştir. Bu durum okul türlerinin aynı kalite görünümünde olmadıklarını okul türleri arasında önemli farklılık olduğu gerçeğini yansıtmaktadır. Bu nedenle okulların benzer imkan ve niteliklere sahip olması noktasında politikaların geliştirilmesi gerekliliği öncelikli olarak gerçekleştirilmelidir.

Okuldaki hizmet süresi değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık değişkenleri anlamlı farklılaşmalar göstermemiştir. Örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık düzeylerinin okuldaki hizmet süresi değişkenine göre farklılaşmaması imajın ve örgütsel bağlılığın oluşmasının okula ilişkin fiziksel, sosyal imkanlarla birlikte okul iklimi ve kültürüne ilişkin algılarla da ilişkili olarak çok yönlü bir kabul içermesi gerekliliği ile ilişkilendirilebilir. Bu nedenle okulların öğretmenlerinin sosyal, duygusal, maddi ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde nitelikleri artırılmalıdır.

Örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki korelasyon katsayıları sonuçlarına göre değişkenlerin birbiriyle olumlu ilişkide olduğu görülmektedir. Örgütsel imaj ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki ($r=0,431$, $p<.01$) görülmektedir. İmaj alt boyutlarından kalite imajı ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Kalite imajı ile devam bağlılığı, görünüm imajı ile devam bağlılığı, görünüm imajı ile normatif bağlılık, program imajı ile duygusal bağlılık ve program imajı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı görülmektedir. Dutton vd.'e göre (1994) “çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları, onların örgütlerine ilişkin imajlarından etkilenmektedir.” Bu nedenle örgütsel imajın örgütsel bağlılık ile ilişkisinin orta ve yüksek düzeyde çıkması anlamlı bir sonuç olarak kabul edilebilir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında devam bağlılığının düşük çıkması öğretmenlerin okulla olan ilişkilerinde “zorunlu bağlılık” ile ilişkilendirilebilir. Devam bağlılığı puanlarının düşük çıkması öğretmenlerin okullarına karşı bağlılıklarının zorunluluk içerdiğini, içselleşmediğini göstermektedir.

Örgütsel imaj alt boyutları birlikte örgütsel bağlılığın anlamlı bir şekilde yordayıcısıdır. Örgütsel imaj algısının beş alt boyutu örgütsel bağlılığın yaklaşık % 40'ını açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon (β) katsayısına göre, yordayıcı değişkenler olarak kalite imajı, program imajı, sosyal imaj, görünüm imajı ve altyapı imajı önem sıralamasına sahiptirler. Dursun'a göre (2011) “imaj örgütsel bağlılığın öncülüdür”. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler örgütsel imajı olumlu yönde algıladıklarında bu algı örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu yönüyle çalışmanın bulguları, alan yazında benzer konuda yapılan araştırma sonuçları ile (Gürbüz, 2010; Fuller ve Marler, 2006; Herrbach, ve Mignonac, 2004; Dutton, vd., 1994) paralellik göstermektedir. Örgütsel bağlılığın oluşturulmasında örgütsel imaj okulların izleyenler gözündeki algısını yansıtmada önemli bir öncül olarak kabul edilebilir. Dutton vd.'e göre (1994) örgüt üyelerinin algıladıkları imaj örgütsel kimlik algılarını tanımlamada ve

değiştirmede etkili olmaktadır. Kimlik ögesi olarak imaj algısı örgüt üyelerinin örgütleri ile bağlılık ve özdeşleşme yaşamlarını etkileyebilir. Okulların imajlarının yaratılmasında ve korunmasında başlatıcı değişken olarak okul müdürlerinin rolleri önemlidir. Okulu paydaşları gözünde ya da dış izleyenlerin algılarına dayalı olarak sürekli izlemek ve aksayan yanları için önlemler almak okul müdürlerinin liderlik rolleri kapsamındadır. Liderlik okul imajının oluşmasına yardımcı olurken diğer yandan da oluşturulan imajla öğretmenlerin okullarına olan bağlılıkları artırılabilir. Örgütsel imaj oluşumu okulun birçok değişkeninden etkilenmektedir. Aynı zamanda da okulun birçok değişkenini etkilemektedir. Etkilenen değişkenlerden birisi olarak örgütsel bağlılık imaj öncülüne bağlı olarak güçlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Ashforth, B.E., Mael, F. (1998). Social identity theory and the organizations, *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Ağdemir, A. (2008) *Kurum kimliği ve kurumsal bağlılık arasındaki ilişki, kurum kimliğinin çalışanların kurumsal bağlılıkları üzerindeki etkilerinin bir işletmede araştırılması*, Yayınlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (2), 163-178.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Bergami, M.& Bagozzi, R.P. (2000). Self categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology*, 39, 555-577.
- Cerit. Y. (2006). Eğitim fakültesi öğrencilerinin üniversitenin örgütsel imaj düzeyine ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 12 (47), 343-365.
- Çakmak, H. (2008). *Kurumsal imajın çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (2), 178-194.
- Dick, A. & Basu, K., (1994). Customer loyalty:toward an integrated conceptual framework. *Journal of The of Marketing Science*, 22(2), 99-113.
- Dutton, J.E. & Dukerich, J.M. (1991), Keeping an eye on the mirror: image and identity in organizational adaptation, *Academy of Management Review*, 34, 517-54.
- Dutton, J.E. & Dukerich, J.M. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39 (2) 239-263.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Dursun, M. (2011). Müşterilerin kurumsal imaj algısının müşteri bağlılığı üzerindeki etkisi: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Yönetim*, 22 (69), 97-117.
- Erkmen, T. & Bozkurt, S. (2011). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31 (2), 197-228.
- Fuller, J.B., Marler, L., Hester, K., Frey, L.& Relyea, C. (2006). Construed external image and organizational identification: A test of the moderating influence of need for self-esteem. *The Journal of Social Psychology*, 146 (6), 701-716.

- Gall J., Gall M.D. & Borg W.R. (1999). *Applying educational research*. New York: Longman.
- Gürbüz, S. (2010). Algılanan kurumsal imajın yöneticilerin bazı tutum ve davranışlarına etkisi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 229-240.
- Hatch, M.J. & Schultz, M. (1997). Relations between organizational culture, identity and image. *European Journal of Marketing*, 31 (5), 356-365.
- Herrbach, O. & Mignonac, K. (2004). How organisational image affects employee attitudes. *Human Management Journal*, 14, 76-88.
- Karabey, C.N. & İşcan, Ö.F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21, (2) 232-241.
- Kavi, A. (1998) *Relationship between organizational commitment and organizational-professional conflict: The case electrical engineers in Turkey*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Lee, H.R. (2000). An empirical study of organizational justice as a mediator of the relationships among leader- member exchange and job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions in the lodging industry, *Doctora of Philoshophy, Blacksburg, Virginia*.
- Lievens, F., Haye, G.V. & Ansell, F. (2007). Organizational identity and employer image: Towards a unifying framework. *British Journal of Management*, 18, 45-59.
- Markwick, N. & Fill, C. (1997). Towards a framework for managing corporate identity. *European Journal of Marketing*, 31 (5), 396-403.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A Meta-analysis of Antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Nguyen, N., & LeBlanc, G. (2001). Image and reputation of higher education institutions in students' retention decisions. *The International Journal of Education Management*, 15 (6/7), 303-311.
- Nguyen, N. & Leblanc, G. (2002). Contact personel, physical environment and the perceived corporate image of intangible services by new clients. *International Journal of Service Industry Management*, 13 (3), 242- 262.
- Polat, S. (2011). Üniversite öğrencilerine göre Kocaeli Üniversitesi'nin örgütsel imajı, *Eğitim ve Bilim*, 36, 106- 117.
- Polat, S., Abat, E. & Tezyürek, S. (2010). The perceived corporate image of private secondary schools by students' and parents' views. *European Journal of Educational Studies*, 2 (2), 64-76.
- Ran, B. & Duimering, P.R. (2007). Imaging the organization language use in organizational identity claims. *Journal of Business and Technical Communication*, 21 (2), 155-187.
- Sabuncuoğlu, Z. (2004). *İşletmelerde Halkla İlişkiler*, İstanbul: Alfa.
- TDK. (2009). *Türkçe sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Tüzün, İ.K. ve Çağlar, İ. (2009). Investigating the antecedents of organizational identification. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10 (2), 284-293.
- Uğurlu, C.T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

- Uygun, A. & Koç, H. (2010). Örgütsel sadakat ve örgütsel bağlılık: Siyasi partiler açısından bir analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2 (4), 79-94.
- Parılı N. ve Tolon M. (2003). Yerel yönetimlerde imaj kavramı ve olası sonuçları. I. Uluslararası Yerel Yönetimler, Üniversite Sanayi İşbirliği Sempozyumu, Ankara.
- Wasti, A. S. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 303-321.

Extended Abstract

Positive ideas about ones or an institution effect persons' attitude and behaviours. The impression about someone or institutions form opinions about corporate identity and persons. The impression about schools may be a reason to preferred by teachers, parents and students. Organizational image can be explain as an impression about the organization according to perception of non-worker at the organization (Polat, 2011; Dursun, 2011; Sabuncuoğlu, 2004; Hatch and Schultz, 1997; Dutton ve Ducerich, 1991). To Dowling (1993), organizational image is an individual impression about the organization is created mentally (Gürbüz, 2010).

Organizational commitment can be explain that increasing willingness of permanence in the organization and Lee (2000) explains organizational commitment as focus on self- behaviours according to relationship of works and behaiours in the organization. And organizational commitment means of sense of belonging between the organization and workers (Uygur and Koç, 2010). The organizational commitment can show perception of the workers' organizational image (Duttun, Dukerich ve Harquall, 1994). Perceived organizational image related to identification (Lievens, Haye and Ansell, 2007; Fuller, Marler, Hester, Frey and Relyea, 2006). The results of the different studies are that the workers has positive organizational image perception of in an organization who has high level of identification and satisfication (Karabey and İşcan, 2007; Nguyen and LeBlanc, 2001; Bergami and Bagozzi, 2000; Dutton and Dukerich, 1994; Dutton, Dukerich and Harquail, 1994). In the study it is examined that relationship between organizational image and organizational commitment according to teachers perceptions in their schools. Also it is examined that whether there is a relationship between demographic values and organizational image and commitment or not. To achieve the aims, questions were inquired about as follows:

1. Which level of teachers' perceptions of organizational image and organizational commitment ?
2. Is there any relationship between teachers' perceptions of organizational image and organizational commitment and demographic values?
3. Is there any relationship between teachers' perceptions of organizational image and organizational commitment?
4. According to teachers perceptions, does the organizational image explain the organizational commitment?

The study is a quantitative research and its model is descriptive survey model. And it is examined that the relationship between organizational image and organizational commitment. Therefore, the study is relational screening model. The study group consist of 290 teachers who work at high school in Sivas in 2011-2012 academic year. Data was collected the organizational image scale by developed Polat, Abat ve Tezyürek (2010) and organizational commitment scale developed by Sarıdede (2004). Data analyzed by descriptive statistics, t test, ANOVA and multiple regression analysis.

Teachers think the organizational image is at medium in their schools (\bar{X} =3.29). Quality image has the highest point (\bar{X} =3.65). The others are that general outlook image (\bar{X} =3.34), social environment image (\bar{X} = 3.21), physical infrastructure image (\bar{X} =3.07) and programme image (\bar{X} =2.92) ranges. While quality image of the schools are at high level, general outlook, social environment and programme image is at medium. There is a different between teachers perception of organizational commitment and emotional commitment in term of age value. At the age of 35- 42 and over 43 years has higher point in term of organizational commitment and emotional commitment. There is a different

between teachers perception of organizational commitment ($F=5,240$, $p<,05$) and emotional commitment ($F=3,313$, $p<,05$) in term of branch value. Social sciences teachers have higher points than science teachers in term of organizational commitment and emotional commitment. There is a difference between teachers perception of quality image ($t=-4,542$, $p<,05$), general outlook image ($t=-2,772$, $p<,05$) and programme image in term of school type. Teachers work at Anatolian high school ($\bar{X}=3,89$) have higher points than the other high schools ($\bar{X}=3,43$). There is no difference between teachers perceptions of organizational commitment and its dimensions in term of period the service. There is a positive and medium relationship between organizational commitment and organizational image. Quality image, social environment image, physical infrastructure image and programme image, all together explain the organizational commitment ($R=0,631$, $R^2=0,398$, $p<,05$). All of the organizational image dimensions are predictor of the organizational commitment that explain about 40% variances of the organizational commitment. These standardised regression coefficients are as follow: quality image ($\beta =0,557$), programme image ($\beta =-0,217$), social environment image ($\beta =0,204$), general Outlook image ($\beta =-0,036$) and physical infrastructure image ($\beta =-0,009$). As a result organizational image effect the organizational commitment and identification. The roles of principals is important to create and to maintain positive organizational image. One of the roles may be leadership can catalyze on the one hand positive organizational image on the other hand organizational commitment for teachers.