



Organizational Reputation Management in Foreign Private Schools According to the Opinions of Teachers and Students*

Öğretmen ve Öğrenci Görüşlerine Göre Yabancı Özel Okullardaki Örgütsel İtibar Yönetimi*

Sinan TÜMTÜRK¹, Levent DENİZ²

Article History: Received: 31.03.2021 / Accepted: 11.08.2021

Makale Geçmişi: Geliş: 31.03.2021 / Kabul: 11.08.2021

DOI: <https://doi.org/10.47806/ijesacademic.907500>

Abstract

In today's conditions, where communication opportunities have increased considerably, the establishment and management of organizational reputation has become a very important phenomenon for private schools. Foreign private schools, on the other hand, constitute an important example of other private schools in terms of their long-standing organizational reputation and their practices in this regard. For this purpose, it was tried to determine the perceptions of teachers and students about the organizational reputation management of foreign private schools. Survey research, one of the quantitative research methods, was used in the study. The research was carried out with 864 volunteer students and 105 volunteer teachers in three different foreign private schools. According to the results of the research, the organizational reputation management of foreign private schools was found to be high in terms of students and teachers. However, it was determined that teachers' perception of organizational reputation management was higher than students. Again, according to the results of the research, it was determined that as the grade level increases, students' perceptions of the organizational reputation management of foreign private schools decrease.

Key Words: Organizational reputation, organizational reputation management, foreign private schools

Özet

İletişim olanaklarının oldukça arttığı günümüz koşullarında özel okullar açısından örgütsel itibarın oluşturulması ve yönetilmesi oldukça önemli bir olgu haline gelmiştir. Yabancı özel okullar ise uzun yıllara dayanan örgütsel itibarları ve bu konuda yapmış oldukları uygulamalar açısından diğer özel okullara önemli bir örnek teşkil etmektedir. Bu amaçla araştırmada öğretmen ve öğrencilerin yabancı özel okulların örgütsel itibar yönetimine ilişkin algıları tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama deseni kullanılmıştır. Araştırma, üç farklı yabancı özel okuldaki gönüllü 864 öğrenci ve 105 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğrenci ve öğretmenler açısından yabancı özel okulların örgütsel itibar yönetimi algısı yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel itibar yönetimi algısının öğrencilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yine araştırma sonuçlarına göre sınıf düzeyi arttıkça, öğrencilerin yabancı özel okulların örgütsel itibar yönetimine ilişkin algılarının düştüğü belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel itibar, örgütsel itibar yönetimi, yabancı özel okullar

1. Giriş

İletişim olanaklarının son derece geliştiği, paydaşların örgütle ilgili her türlü gelişmeden haberdar olduğu ve rekabetin çok arttığı günümüz şartlarında örgütsel itibarın yönetilmesi

*Bu çalışma 1. Yazarın, 2. Yazar danışmanlığında hazırladığı doktora tezinden üretilmiştir.

1. Dr./ Özel Amerikan Robert Lisesi/ Türkiye, stunturk@robcol.k12.tr, ORCID: 0000-0002-7635-0918.
2. Prof. Dr./ Marmara Üniversitesi/ Türkiye, ldeniz@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5786-215X.

örgütler açısından bir seçenek olmaktan çok bir zorunluluk haline gelmiştir. Bununla ilgili olarak son yıllarda eğitim sektöründe yaşanan gelişmeler, özel okul teşviklerine ve dershanelerin kapatılmasına bağlı olarak özel okulların sayısının artması, özel okullar arasındaki rekabeti daha da fazla artırmış; bu durum özel okulların toplum nazarındaki örgütsel itibarının daha güçlü şekilde ele alınmasını zorunlu hale getirmiştir. Öte yandan özel okullar içerisinde yabancı özel okulların örgütsel itibarı, toplumda her dönem kabul gören bir olgu olagelmıştır. Bu nedenle yabancı özel okulların uzun yıllara dayanan örgütsel itibarı ve bu konuda yapmış oldukları örgütsel itibar yönetimi uygulamaları diğer özel okullar açısından önemli bir örnek teşkil etmektedir.

Örgütsel İtibar ve Yönetimi

Örgütsel itibar yönetimi ile ilgili akademik tanımlamalar ve yönetsel keşifler 20. yy'ın ortalarında reklam, pazarlama ve marka konusuna olan ilginin artması ile işletme ekolünün gelişi ve “itibar oluşturma”nın önemli getirileri olabileceği yönündeki ticari kaygılar sonucunda ortaya çıkmıştır. Pazarlama ve yönetim alanyazını örgütsel itibar kavramını, örgütle bağı olan tüm kişiler açısından ele almaktadır (Walsh ve Beatty, 2007). Dolayısıyla itibar kavramı örgüte yönelik geliştirilen olumlu tavır ve davranışlara ve toplumun bu örgüt hakkındaki olumlu genel yargılarına dayanmaktadır. Geçen zaman içerisinde itibar yönetimi ile ilgili yapılan araştırmalara göre iş dünyasında genel olarak birçok araştırmacının hemfikir olduğu bazı kriterler (ürünler, hizmetler, yönetim, finansal sağlamlık) ile belirli sektörlerde özgü olarak değerlendirilebilecek kriterler (uzun vadeli yatırımlar, küresel rekabet) ortaya konulmuştur. Bu itibar listelerinde genel olarak ele alınan ve değişmeyen kriterler ise finansal yeterlilik, sosyal sorumluluk, hizmet / ürün kalitesi, liderlik ve yönetim, yenilik olarak ifade edilmiştir (Bromley, 2002).

İtibar kavramı yönetim alanında ele alındığında araştırmalar sırasında ortaya çıkan çoklu tanımlamalar ve kavramsallaştırmalar nedeniyle karmaşık bir hal almaktadır (Lange, Lee ve Dai, 2011). Bunun bir sonucu olarak alanyazına bakıldığında itibar yönetiminin farklı şekillerde ifade edildiği görülmektedir. Bir alıcı tarafından bir şirketin iyi bilinen, iyi ya da kötü, güvenilir, saygın, itibarlı ya da inandırıcı olarak ifade etmesi bu ifadelerle örnektir (Chetthamrongchai, 2010). Birçok araştırmacı açısından çeşitli şekillerde tanımlanan örgütsel itibar (Caruana, 1997), alanyazında tartışma konusu olmaya devam etmektedir (Devine ve Halpern, 2001). Örgütsel pazarlama alanındaki diğer kavramlarla karşılaştırıldığında, örgütsel itibar genellikle “örgütün genel görünümü” olarak kabul edilmektedir (Bick, Jacobson ve Abratt, 2003). Örgütsel itibar; örgütsel imaj, örgütsel kimlik, örgütsel marka, örgütsel kişilik, örgütsel iş birliği ve örgütsel iletişim dahil olmak üzere örgütsel pazarlamanın tüm yönlerini içeren kapsamlı bir kavram olarak görülmektedir. Örgütsel itibar, tüm bu kavramların birlikte ele alınmasıyla oluşmaktadır. Örgütsel itibar bazen yalnızca dış paydaşların bir örgüt hakkındaki algıları olarak da görülmektedir (Davies ve Miles, 1998; Hatch ve Schultz, 1997).

Örgütsel İtibarın Boyutları

Örgütsel itibar kavramına ve bu konudaki çalışmalara öncülük eden Fombrun (1996), örgütsel itibarı, “Kurumun diğer rakipleriyle kıyaslandığında bünyesinde barındırdığı tüm ana

bileşenlerden oluşur.” şeklinde ifade etmiştir. Buna göre itibarın, örgütlere özgü bir değer olduğu söylenebilir. Fombrun, Gardberg ve Sever (1999), bu durumu “*Bir örgütün mallarını, hizmetlerini, stratejilerini, şirket politikalarını, binalarını, insan kaynakları modellerini ve logosunu taklit edebilirsiniz, ancak bir örgütün itibarını taklit edemezsiniz.*” şeklinde ifade etmektedir. Fombrun vd.’nin (1999) belirli değerlere dayalı olarak evreni temsil yeteneği olan paydaşların bir örgütü toplu olarak değerlendirilmesini içeren modeli (RQ), alanyazında örgütsel itibarın değerlendirilmesinde yaygın olarak kullanılan bir yaklaşım olarak ele alınmaktadır. Buna göre örgütsel itibar modeli altı ana bileşenden oluşmaktadır:

1.Vizyon ve Liderlik: Örgütün iyi bir lider tarafından yönetilip yönetilmediğini, geleceğe yönelik vizyonunu, pazardaki fırsatları görüp görmeme durumunu ve bu gerekliliklere ne ölçüde yanıt verdiğini inceler.

2.İşyeri Ortamı: Örgütün işgücü piyasasındaki imajını, saygınlığını ve örgütün olumlu iletişim niteliklerini; çalışanlarının niteliklerini ve bu niteliklerin pozitif bir örgütsel iletişim kültürü tarafından yönetilip yönetilmediğini içerir.

3.Finansal Performans: Örgütün güçlü kârlılık geçmişini, gelecekteki büyüme potansiyelini, rakiplerine olan üstünlüğünü ve örgütün öncü yatırımcılar tarafından tercih edilme durumunu ele alır.

4.Ürün ve Hizmetler: Örgütün yüksek kaliteli ürünler üretme kabiliyetini, ödenen para karşılığında iyi bir ürün ve hizmet sunma seviyesini, örgütün müşteri destek hizmetleri anlayışını ve yeni ürünler geliştirmedeki durumunu araştırır.

5.Örgütsel Sosyal Sorumluluk: Kurumsal sosyal sorumluluk boyut ölçüleri, örgütlerin çevreye ve insanlara karşı sorumluluğunu, kaynaklarını etkin bir şekilde kullanma biçimlerini, toplumsal faaliyetlere ve kamu yararına yönelik faaliyetleri destekleyip desteklemediklerini ve bu faaliyetlerin yasalara uygunluğunu içerir.

6.Duygusal Çekicilik: Bu boyut daha çok somut olmayan hislerle ilgilidir: paydaşların örgüt hakkındaki takdir duygularını ve örgüte karşı duydukları güvenle birlikte örgüt hakkındaki olumlu duyguları ifade eder.

Örgütsel İtibarın Oluşumu

Örgütsel itibar, örgüte bağlı unsurlardan oluşmakla birlikte örgütsel itibarı nelerin şekillendirdiği alanyazında bir tartışma konusudur. Bazı araştırmacılar bu konuda; kültürün göreceli etkisi (Alvesson, 1990); tasarım ve maddi kaynaklar (Olins, 1978; Selame ve Selame, 1998); reklam ve halkla ilişkiler (Meyer ve Allen, 1984; Proctor ve Kitchen, 2002; Wartick, 2002); ve sosyal sorumluluk (McGuire, Sundgren ve Schneeweis, 1988) şeklinde yaklaşımlar önermişlerdir. Bununla birlikte örgütsel itibar kısa sürede elde edilen bir başarı olmayıp yıllar içerisinde sistematik çalışmalarla ve bu konuya özenle yaklaşılarak kazanılacak bir olgudur. Bu nedenle bir örgüte ait örgütsel itibarın ölçülmesi ve yıllar içerisindeki değişiminin takip edilmesi oldukça önemlidir.

Yabancı Özel Okullar ve Örgütsel İtibar

Türkiye’de yıllar içerisinde birtakım değişikliklere uğramakla birlikte liselere öğrenci seçimi halihazırda Millî Eğitim Bakanlığının yapmış olduğu merkezi sınavlar sonucunda gerçekleştirilmektedir. Bu sınavlar bağlamında uzun yıllar içerisinde öğrenci ve veliler tarafından en çok tercih edilen liselerin büyük bir çoğunluğu genellikle bazı köklü devlet liseleri ile yabancı özel okullar olmaktadır. “Yabancı Okullar” kavramı, yabancılar tarafından açılmış özel okulları ifade etmektedir (Özel Öğretim Kurumları Kanunu, 2007). Yabancı Okullar 1992 yılından itibaren Anadolu Liseleri statüsüne getirilerek “Yabancı Özel Okullar” adıyla faaliyet göstermeye başlamışlardır (Nasuhbeyoğlu, 2007). Lozan Barış Antlaşması kapsamında ve yapılan sözleşmeler gereği 1924’ten beri varlıklarını sürdüren yabancı özel okullar, Millî Eğitim Bakanlığı 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları yönetmeliğine tabi olmakla birlikte özel bir takım statü ve uygulamalara da sahip bulunmaktadır (Özel Öğretim Kurumları Kanunu, 2007). Genel olarak bu okullar uzun yıllardır eğitim camiasında çok önemli bir yere sahip olmuşlar ve adlarından söz ettirmişlerdir. Ülkemizde MEB tarafından yapılan merkezi öğrenci seçme sınavlarında genel olarak yabancı özel okullar; köklü bir geleneğe sahip olmaları, toplumsal anlamda tanınmış ve başarılı olmuş mezunları, toplumdaki saygınlık ve bilinirlikleri nedeniyle veliler ve öğrenciler tarafından en çok tercih edilen okulları oluşturmaktadırlar. Bu durum yabancı özel okulların toplumsal anlamda nasıl kabul gördüklerini ve algılandıklarını ifade eden önemli bir göstergedir. Bu durum, yabancı özel okulların örgütsel itibarı konusunu gündeme getirmektedir. Yabancı özel okullar açısından çok uzun yıllar boyunca oluşturulan örgütsel itibarın korunması ve sürdürülmesi; bu okulların öğrenci ve veliler tarafından tercih edilmesi ve son olarak toplumdaki saygınlıklarının devam ettirilmesi bakımından hayati bir öneme sahiptir. Bu nedenle yabancı özel okullarda örgütsel itibar yönetimi ve buna yönelik yapılacak uygulamalar günümüzün rekabetçi ortamında daha da önemli bir konu haline gelmiştir.

Halihazırda ülkemizde uygulanan Liselere Geçiş Sisteminde alınan en yüksek tam puan 500 puan olarak hesaplanmaktadır (Liselere Geçiş Sistemi, 2018). Yabancı özel okullar çok yüksek puanlarla öğrenci kabul etmekle birlikte aynı zamanda çok yüksek ücretler de talep etmektedirler. Bu yüksek puan ve ücretlere rağmen yabancı özel okullar her sene kontenjanlarını hızlı bir şekilde doldurmakta, öğrenci ve velilerden oldukça büyük rağbet görmektedirler. Bu rağbetin diğer faktörlerin yanı sıra yabancı özel okulların köklü geçmişleri ile yıllar içerisinde toplum nazarında oluşturdukları örgütsel itibar sayesinde olduğu söylenebilir. Araştırmacılar örgütlerin yaşları ile örgütsel itibarları arasında çok yakın bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir (Ries ve Trout, 1981). İtibar kavramı bir anlamda doğası gereği zaman içinde birikmiş ve zenginleşmiş deneyimlere dayanmaktadır. Örgütsel itibar geçmiş deneyimlere dayandığı için en eski örgütlerin en güçlü örgütsel itibara sahip oldukları düşünülebilir. Örgütsel itibar sosyal olarak paylaşılan izlenimlere dayanmakta, bu nedenle de yaş faktörü önemli olmaktadır (Bromley, 2001; Sandberg, 2002). Bu açıdan bakıldığında Türkiye’deki en köklü okulların başını yabancı özel okullar çekmektedir ve bu uzun tarihsel geçmiş, yabancı özel okulların örgütsel itibarını artıran bir olgu olarak karşımıza çıkmakta; öğrenci ve veliler lise tercihlerinde öncelikli olarak yabancı özel okulları tercih etmektedirler. Bu noktada üzerinde durulması gereken bir diğer husus da paydaş kavramı ve paydaş

memnuniyetidir. Öğrenciler, özellikle özel sektör şartları göz önünde bulundurulduğunda özel okulların ve yine yabancı özel okulların en önemli paydaş grubu ve varlık sebebidir denilebilir. Öğrencilerin yabancı özel okulları tercih etmesi ve bu okullardan duymuş oldukları memnuniyet bu okulların örgütsel itibarı ve örgütsel itibarın sürdürülebilirliği açısından oldukça önemlidir.

Eğitim örgütlerinin en önemli paydaşlarından bir diğeri ise öğretmenlerdir. Önemli bir paydaş olarak öğretmenlerin eğitim örgütleri ile ilgili algıları bu örgütlerin örgütsel itibarına etki eden önemli faktörlerdendir. Cravens ve Oliver (2006), örgütsel itibarın oluşturulmasında ve yönetimi konusunda işgörenlere öncelik verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Çünkü örgütsel itibar; işgörenlerin çabası, örgüte bağlılığı ve yetenekleri aracılığıyla oluşmakta ve yönetilmektedir. İşgörenlerin çabası, bağlılığı ve yetenekleri olmadan örgütsel itibara katkı sağlayacak kaliteli ürün ve hizmet sunmak imkânsızdır. Dolayısıyla özel okullarda ve yabancı özel okullarda gerçekleştirilen örgütsel itibar yönetimi uygulamalarının başarıya ulaşabilmesi bu uygulamaların öğrenciler kadar öğretmenler tarafından da benimsenmesini gerektirmektedir. Bu nedenle yabancı özel okulların örgütsel itibarı bu iki önemli paydaş grubun yabancı özel okullara yönelik algılarının ölçülmesine ve yönetilmesine bağlı olduğu ileri sürülebilir. Diğer yandan örgütsel itibar her ne kadar geçmiş eylem ve davranışlara dayalı bir yapı arz etse de aynı zamanda gelecekteki eylem ve davranışlara da işaret etmektedir. Diğer bir deyişle geçmişteki iyi eylemler gelecekteki iyi eylemlerin göstergesidir, dolayısıyla geçmişte oluşan iyi örgütsel itibar gelecekteki iyi örgütsel itibarın habercisidir denilebilir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel itibarın hem tarihsel hem de tahmin edilebilir bir şey olduğu söylenebilir. Bu durum geçmişten günümüze örgütsel itibarını korumuş, her dönemde öğrenci ve veliler tarafından en çok tercih edilen okullar olarak dikkat çeken yabancı özel okulların örgütsel itibarını gündeme getirmektedir. Bu amaçla yabancı özel okulların örgütsel itibar yönetiminin bu okullarda eğitim gören öğrenciler ve çalışan öğretmenler açısından ölçülmesi diğer özel okullara örgütsel itibarın oluşturulması yönetilmesi konusunda örnek olması bakımından önem arz etmektedir. Öte yandan örgütsel itibarla ilgili alanyazına bakıldığında örgütsel itibar yönetimi ile ilgili araştırmalar bulunmakla birlikte yabancı özel okulların örgütsel itibar yönetimi üzerine yapılmış herhangi bir çalışmanın bulunmaması böyle bir araştırmanın gerçekleştirilmesine olanak sağlamıştır. Bu gerekçelerden hareketle araştırmanın problemini öğretmen ve öğrenci görüşleri doğrultusunda yabancı özel okullardaki örgütsel itibar yönetimi oluşturmaktadır.

2. Yöntem

Bu araştırmanın yürütülmesinde nicel araştırma yöntemlerinden tarama deseni kullanılmıştır. Tarama deseni, zaman içerisinde gerçekleşen değişiklikleri veya belirli bir durumun iç yüzünü ortaya koymayı hedefleyen bir araştırma yöntemidir (Christensen, Johnson ve Turner, 2015).

2.1. Evren Örneklem

Araştırmanın evrenini özel okullar statüsü altında yer alan yabancı özel okullar oluşturmaktadır. İstanbul'da eğitim öğretime devam eden üç (3) yabancı özel okul ise araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır. Örneklem seçimi konusunda öncelikle yabancı özel okullar bağlı buldukları ekollere göre tabakalara (Amerikan, Alman, Fransız, İtalyan)

ayrılmıştır. Daha sonra yapılan görüşmeler neticesinde araştırma izni alınabilen, üç farklı tabakada yer alan yabancı özel okullardan birer tanesi küme örneklem olarak seçilmiş ve sonuç olarak araştırma farklı ekollere bağlı üç yabancı özel okulda gerçekleştirilmiştir. Buna uygun olarak araştırmada okulu tanıma ve okul kültürünü bilme olasılığının yüksek olması nedeniyle yabancı özel okulların örgütsel itibarı konusunda daha yüksek farkındalığı olacağı varsayılan stajyerlikleri kalkmış, farklı branşlara mensup gönüllü 105 Türk öğretmen (64'ü kadın '%61,09' ve 41'i erkek '%39,09') araştırmaya dahil edilmiştir. Yine aynı yabancı özel okullarda eğitim ve öğretime devam eden öğrencilerden amaçlı örnekleme yöntemiyle okulu tanıma ve yabancı özel okulların örgütsel itibarını daha iyi değerlendirme olasılığının yüksek olması beklenen hazırlık sınıfı öğrencileri hariç olmak üzere 9.10.11. ve 12. sınıflardan toplam gönüllü 864 öğrenci (528'i kız öğrenci '%61,1' ve 336'sı erkek öğrenci '%38,9') araştırmaya dahil edilmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen “Okullar için Örgütsel İtibar Yönetimi Ölçeği” kullanılmıştır (Tümtürk, 2020). Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde Açıklayıcı ve Doğrulamalı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin toplam Cronbach's Alpha değeri $\alpha=,933$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre ölçeğin iç tutarlılık noktasında yüksek değerler taşıdığı belirlenmiştir. Ölçek, 4'lü derecelmeli Likert türü bir ölçektir ve maddelerin katılımcılara uygunluk derecesini belirlemek üzere Kesinlikle Katılmıyorum (1), Kısmen Katılıyorum (2), Oldukça Katılıyorum (3), Kesinlikle Katılıyorum (4), ifadelerinden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan ilgili boyutlarda yüksek örgütsel itibar algısını göstermektedir. Ölçekte örgütsel itibarla ilişkili ölçülen alt boyutlar ise; sosyal sorumluluk, okula bağlılık, mezunlarla ilişkiler, okul ortamı, liderlik, okul yönetimi ve finansal performans boyutlarıdır.

2.3. Verilerin Analizi

Araştırma verileri “Okullar İçin Örgütsel İtibar Yönetimi Ölçeği” kullanılarak toplanmış ve elde edilen veriler SPSS 25.0 programı yardımıyla analiz edilmiştir. İlk olarak verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek üzere çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış, ölçek alt boyutlarından alınan puanlar ile toplam puanın çarpıklık ve basıklık değerlerinin 1 ve -1 aralığında ve normal bir dağılıma sahip olduğu; dolayısıyla parametrik testler yapılabileceği anlaşılmıştır. Buna bağlı olarak araştırma kapsamında örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının öğrenci katılımcı profili değişkeni, cinsiyet değişkenine ve ailede yabancı özel okula gitme durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız grup t-testi, örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının öğrenciler için okul değişkenine ve sınıf değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere ANOVA, örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının öğretmenler için çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Kruskal Wallis-H Testi, son olarak ise kategorik veriler “Dummy” değişken olarak tanımlanıp kodlandıktan ise örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

3. Bulgular

Yabancı özel okullardaki öğretmen ve öğrencilerin örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının katılımcı profili değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere bağımsız grup t- testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1.

Örgütsel İtibar Yönetimi Ölçeği Puanlarının Katılımcı Profili Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

| İtibar Yön. | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh _x | t testi | | |
|----------------------|----------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | sd | p |
| Sosyal sorumluluk | Öğrenci | 864 | 2,95 | ,83 | ,03 | | | |
| | Öğretmen | 105 | 3,50 | ,59 | ,06 | -6,72 | 967 | ,000 |
| Okula bağlılık | Öğrenci | 864 | 2,80 | ,85 | ,03 | | | |
| | Öğretmen | 105 | 3,43 | ,64 | ,06 | -7,46 | 967 | ,000 |
| Mezunlarla ilişkiler | Öğrenci | 864 | 2,85 | ,80 | ,03 | | | |
| | Öğretmen | 105 | 3,18 | ,74 | ,07 | -4,02 | 967 | ,000 |
| Okul ortamı | Öğrenci | 864 | 3,07 | ,90 | ,03 | | | |
| | Öğretmen | 105 | 3,57 | ,61 | ,06 | -5,57 | 967 | ,000 |
| Liderlik | Öğrenci | 864 | 2,50 | ,82 | ,03 | | | |
| | Öğretmen | 105 | 2,90 | ,82 | ,08 | -4,69 | 967 | ,000 |
| Finansal performans | Öğrenci | 864 | 2,86 | ,95 | ,03 | | | |
| | Öğretmen | 105 | 3,53 | ,73 | ,07 | -7,04 | 967 | ,000 |
| Okul yönetimi | Öğrenci | 864 | 2,46 | ,81 | ,03 | | | |
| | Öğretmen | 105 | 2,73 | ,83 | ,08 | -3,17 | 967 | ,002 |
| Toplam puan | Öğrenci | 864 | 2,81 | ,72 | ,02 | | | |
| | Öğretmen | 105 | 3,30 | ,57 | ,06 | -6,71 | 967 | ,000 |

Tablo 1’de görüldüğü gibi, örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının katılımcı profili değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, bütün boyutlarda, grupların aritmetik ortalamaları arasında öğretmen katılımcılar lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < ,01$). Bu doğrultuda yabancı özel okullardaki öğretmenlerin öğrencilere göre örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının okul değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2.

Örgütsel İtibar Yönetimi Ölçeği Puanlarının Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| İtibar yönetimi | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Var.K. | KT | Sd | KO | F | p | Fark |
|----------------------|---------|-----|-----------|------|---------|-------|-----|--------|-------|------|-------|
| Sosyal sorumluluk | Okul 1 | 319 | 2,45 | 0,89 | G.arası | 160,2 | 2 | 80,09 | 156,6 | ,000 | |
| | Okul 2 | 301 | 3,43 | 0,52 | G.içi | 494,1 | 966 | 0,51 | | | O2>O1 |
| | Okul 3 | 349 | 3,15 | 0,68 | Toplam | 654,3 | 968 | | | | O2>O3 |
| | Total | 969 | 3,01 | 0,82 | | | | | | | O3>O1 |
| Okula bağlılık | Okul 1 | 319 | 2,41 | 0,96 | G.arası | 98,8 | 2 | 49,42 | 79,6 | ,000 | O2>O1 |
| | Okul 2 | 301 | 3,03 | 0,65 | G.içi | 599,9 | 966 | 0,62 | | | O3>O1 |
| | Okul 3 | 349 | 3,14 | 0,71 | Toplam | 698,7 | 968 | | | | O3>O2 |
| | Total | 969 | 2,86 | 0,85 | | | | | | | |
| Mezunlarla ilişkiler | Okul 1 | 319 | 2,47 | 0,91 | G.arası | 82,9 | 2 | 41,47 | 73,8 | ,000 | O2>O1 |
| | Okul 2 | 301 | 3,12 | 0,62 | G.içi | 543,1 | 966 | 0,56 | | | O2>O3 |
| | Okul 3 | 349 | 3,06 | 0,69 | Toplam | 626,0 | 968 | | | | O3>O1 |
| | Total | 969 | 2,89 | 0,80 | | | | | | | |
| Okul ortamı | Okul 1 | 319 | 2,27 | 0,86 | G.arası | 355,0 | 2 | 177,5 | 418,6 | ,000 | O2>O1 |
| | Okul 2 | 301 | 3,67 | 0,42 | G.içi | 409,7 | 966 | 0,42 | | | O2>O3 |
| | Okul 3 | 349 | 3,42 | 0,59 | Toplam | 764,7 | 968 | | | | O3>O1 |
| | Total | 969 | 3,12 | 0,89 | | | | | | | |
| Liderlik | Okul 1 | 319 | 2,30 | 0,93 | G.arası | 45,3 | 2 | 22,65 | 35,5 | ,000 | O2>O1 |
| | Okul 2 | 301 | 2,50 | 0,69 | G.içi | 616,1 | 966 | 0,64 | | | O3>O1 |
| | Okul 3 | 349 | 2,81 | 0,76 | Toplam | 661,4 | 968 | | | | O3>O2 |
| | Total | 969 | 2,55 | 0,83 | | | | | | | |
| Finansal performans | Okul 1 | 319 | 2,22 | 0,96 | G.arası | 240,8 | 2 | 120,40 | 183,8 | ,000 | O2>O1 |
| | Okul 2 | 301 | 3,25 | 0,75 | G.içi | 632,9 | 966 | 0,66 | | | O2>O3 |
| | Okul 3 | 349 | 3,30 | 0,70 | Toplam | 873,7 | 968 | | | | |
| | Total | 969 | 2,93 | 0,95 | | | | | | | |
| Okul yönetimi | Okul 1 | 319 | 2,29 | 0,93 | G.arası | 34,2 | 2 | 17,08 | 27,0 | ,000 | O3>O2 |
| | Okul 2 | 301 | 2,43 | 0,70 | G.içi | 611,7 | 966 | 0,63 | | | O3>O1 |
| | Okul 3 | 349 | 2,73 | 0,74 | Toplam | 645,8 | 968 | | | | |
| | Total | 969 | 2,49 | 0,82 | | | | | | | |
| Toplam puan | Okul 1 | 319 | 2,37 | 0,83 | G.arası | 117,8 | 2 | 58,92 | 147,7 | ,000 | |
| | Okul 2 | 301 | 3,13 | 0,43 | G.içi | 385,5 | 966 | 0,40 | | | O2>O1 |
| | Okul 3 | 349 | 3,10 | 0,57 | Toplam | 503,3 | 968 | | | | O3>O1 |
| | Total | 969 | 2,87 | 0,72 | | | | | | | |

Tablo 2’de görüldüğü üzere, örgütsel itibar yönetimi ölçeği toplam puan ve alt boyut puanlarının okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda örgütsel itibar yönetimi ölçeği toplam puan ve alt boyut puanlarının okul değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<.05$). Toplam puan ve alt boyut puanlarının hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir.

ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, grup varyansların homojen olmadığı saptanmıştır ($p < .05$). Bunun üzerine varyansların homojen olmadığı durumlarda yaygınlıkla kullanılan Tamhane çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Gerçekleştirilen Tamhane çoklu karşılaştırma analizi sonuçlarına göre ise Okul 2 ve Okul 1 grupları arasında okul yönetimi alt boyutu haricinde diğer alt boyut ve toplam puanlarının Okul 2 lehine; Okul 2 ve Okul 3 arasında okula bağlılık, mezunlarla ilişki, finansal performans boyutları ve toplam puan haricinde diğer alt boyut puanlarının Okul 2 lehine; Okul 1 ve Okul 3 arasında ise tüm alt boyut ve toplam puanlarının Okul 3 lehine istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Yabancı özel okullardaki öğrencilerin örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere bağımsız grup t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3.

Öğrenciler İçin Örgütsel İtibar Yönetimi Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

| İtibar Yönetimi | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh _x | t testi | | |
|----------------------|---------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | sd | p |
| Sosyal sorumluluk | Kız | 528 | 2,93 | ,85 | ,04 | | | |
| | Erkek | 336 | 2,97 | ,79 | ,04 | -,55 | 862 | ,580 |
| Okula bağlılık | Kız | 528 | 2,77 | ,85 | ,04 | | | |
| | Erkek | 336 | 2,83 | ,84 | ,05 | -1,00 | 862 | ,317 |
| Mezunlarla ilişkiler | Kız | 528 | 2,87 | ,81 | ,04 | | | |
| | Erkek | 336 | 2,83 | ,80 | ,04 | ,78 | 862 | ,438 |
| Okul ortamı | Kız | 528 | 3,04 | ,93 | ,04 | | | |
| | Erkek | 336 | 3,11 | ,86 | ,05 | -1,24 | 862 | ,217 |
| Liderlik | Kız | 528 | 2,47 | ,82 | ,04 | | | |
| | Erkek | 336 | 2,56 | ,81 | ,04 | -1,55 | 862 | ,123 |
| Finansal performans | Kız | 528 | 2,81 | ,99 | ,04 | | | |
| | Erkek | 336 | 2,93 | ,88 | ,05 | -1,77 | 862 | ,078 |
| Okul yönetimi | Kız | 528 | 2,45 | ,81 | ,04 | | | |
| | Erkek | 336 | 2,49 | ,81 | ,04 | -,71 | 862 | ,481 |
| Toplam puan | Kız | 528 | 2,80 | ,74 | ,03 | | | |
| | Erkek | 336 | 2,84 | ,69 | ,04 | -,93 | 862 | ,355 |

Tablo 3'te görüldüğü gibi, örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız gruplar t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > ,05$).

Örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının sınıf değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4.

Örgütsel İtibar Yönetimi Ölçeği Puanlarının Sınıf Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| İtibar Yönetimi | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Var.K. | KT | Sd | KO | F | p | Fark |
|----------------------|----------|-----|-----------|------|---------|-------|-----|------|-------|------|-------|
| Sosyal sorumluluk | 9.sınıf | 213 | 3,08 | ,74 | G.arası | 11,9 | 3 | 3,97 | 5,96 | ,001 | 9>10 |
| | 10.sınıf | 214 | 2,94 | ,83 | G.içi | 526,4 | 791 | 0,67 | | | 9>11 |
| | 11.sınıf | 145 | 2,94 | ,77 | Toplam | 538,3 | 794 | | | | 9>12 |
| | 12.sınıf | 223 | 2,75 | ,89 | | | | | | | 10>12 |
| | Toplam | 795 | 2,93 | ,82 | | | | | | | 11>12 |
| Okula bağlılık | 9.sınıf | 213 | 2,98 | ,69 | G.arası | 21,3 | 3 | 7,10 | 10,55 | ,000 | 9>10 |
| | 10.sınıf | 214 | 2,70 | ,87 | G.içi | 532,1 | 791 | 0,67 | | | 9>11 |
| | 11.sınıf | 145 | 2,79 | ,82 | Toplam | 553,3 | 794 | | | | 9>12 |
| | 12.sınıf | 223 | 2,55 | ,88 | | | | | | | 10>12 |
| | Toplam | 795 | 2,75 | ,83 | | | | | | | 11>12 |
| Mezunlarla ilişkiler | 9.sınıf | 213 | 3,00 | ,72 | G.arası | 20,3 | 3 | 6,77 | 11,17 | ,000 | 9>10 |
| | 10.sınıf | 214 | 2,88 | ,80 | G.içi | 479,2 | 791 | 0,61 | | | 9>11 |
| | 11.sınıf | 145 | 2,85 | ,72 | Toplam | 499,5 | 794 | | | | 9>12 |
| | 12.sınıf | 223 | 2,58 | ,85 | | | | | | | 10>12 |
| | Toplam | 795 | 2,82 | ,79 | | | | | | | 11>12 |
| Okul ortamı | 9.sınıf | 213 | 3,20 | ,77 | G.arası | 8,0 | 3 | 2,66 | 3,24 | ,022 | 9>10 |
| | 10.sınıf | 214 | 2,98 | ,96 | G.içi | 649,7 | 791 | 0,82 | | | 9>11 |
| | 11.sınıf | 145 | 3,14 | ,85 | Toplam | 657,7 | 794 | | | | 9>12 |
| | 12.sınıf | 223 | 2,98 | 1,00 | | | | | | | 11>10 |
| | Toplam | 795 | 3,07 | ,91 | | | | | | | 11>12 |
| Liderlik | 9.sınıf | 213 | 2,84 | ,67 | G.arası | 66,0 | 3 | 22,0 | 39,53 | ,000 | 9>10 |
| | 10.sınıf | 214 | 2,46 | ,79 | G.içi | 440,1 | 791 | 0,56 | | | 9>11 |
| | 11.sınıf | 145 | 2,47 | ,78 | Toplam | 506,1 | 794 | | | | 9>12 |
| | 12.sınıf | 223 | 2,06 | ,75 | | | | | | | 10>12 |
| | Toplam | 795 | 2,45 | ,80 | | | | | | | 11>12 |
| Finansal performans | 9.sınıf | 213 | 3,07 | ,82 | G.arası | 19,7 | 3 | 6,56 | 7,32 | ,000 | 9>10 |
| | 10.sınıf | 214 | 2,78 | ,96 | G.içi | 708,4 | 791 | 0,90 | | | 9>11 |
| | 11.sınıf | 145 | 2,86 | ,92 | Toplam | 728,1 | 794 | | | | 9>12 |
| | 12.sınıf | 223 | 2,65 | 1,06 | | | | | | | 10>12 |
| | Toplam | 795 | 2,84 | ,96 | | | | | | | 11>12 |
| Okul yönetimi | 9.sınıf | 213 | 2,74 | ,73 | G.arası | 50,9 | 3 | 16,9 | 30,59 | ,000 | |
| | 10.sınıf | 214 | 2,41 | ,76 | G.içi | 438,5 | 791 | 0,55 | | | 9>10 |
| | 11.sınıf | 145 | 2,45 | ,74 | Toplam | 489,4 | 794 | | | | 9>11 |

| | | | | | | | | | | |
|-------------|--------|------|------|---------|-------|-----|------|-------|------|-------|
| 12.sınıf | 223 | 2,06 | ,75 | | | | | | | 9>12 |
| | | | | | | | | | | 10>12 |
| | | | | | | | | | | 11>10 |
| Toplam | 795 | 2,41 | ,79 | | | | | | | 11>12 |
| 9.sınıf | 213 | 3,01 | ,61 | G.arası | 21,6 | 3 | 7,19 | 14,97 | ,000 | 9>10 |
| 10.sınıf | 214 | 2,78 | ,73 | G.içi | 380,0 | 791 | 0,48 | | | 9>11 |
| 11.sınıf | 145 | 2,82 | ,64 | Toplam | 401,6 | 794 | | | | 9>12 |
| 12.sınıf | 223 | 2,56 | ,77 | | | | | | | 10>12 |
| Toplam puan | Toplam | 795 | 2,78 | | | | | | | 11>10 |
| | | | ,71 | | | | | | | 11>12 |

Tablo 4'te görüldüğü üzere, örgütsel itibar yönetimi ölçeği toplam puan ve alt boyut puanlarının sınıf düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda örgütsel itibar yönetimi ölçeği toplam puan ve alt boyut puanlarının sınıf düzeyi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür ($p<.05$). Gerçekleştirilen Tamhane çoklu karşılaştırma analizi sonuçlarına göre 9. Sınıf öğrencileri ile 10. Sınıf öğrencileri arasında okula bağlılık, liderlik, finansal performans, okul yönetimi alt boyut puanları ve toplam puan 9. Sınıf öğrencileri lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<.05$).

9. Sınıf öğrencileri ile 11. Sınıf öğrencileri arasında liderlik, okul yönetimi alt boyut puanları ve toplam puanları 9. Sınıf öğrencileri lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<.05$). 9. Sınıf öğrencileri ile 12. Sınıf öğrencileri arasında sosyal sorumluluk, mezunlarla ilişkiler, okula bağlılık, liderlik, finansal performans, okul yönetimi alt boyut puanları ve toplam puanları 9. Sınıf öğrencileri lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<.05$). 10. ve 11. sınıf öğrencilerinin puanları arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>.05$). 10. Sınıf öğrencileri ile 12. Sınıf öğrencileri arasında mezunlarla ilişkiler, liderlik, okul yönetimi alt boyut puanları ve toplam puanları 10. Sınıf öğrencileri lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<.05$). 11. Sınıf öğrencileri ile 12. Sınıf öğrencileri arasında okula bağlılık, mezunlarla ilişkiler, liderlik, okul yönetimi alt boyut puanları ve toplam puanları 11. Sınıf öğrencileri lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<.05$).

Örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının öğrenciler için ailede yabancı özel okula gitme durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere bağımsız grup t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5.

Öğrenciler İçin Örgütsel İtibar Yönetimi Ölçeği Puanlarının Ailede Yabancı Özel Okula Gitme Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

| İtibar Yön. | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh _x | t testi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|---------|-----|-----------|------|-----------------|---------|-----|------|----------------------|------|-----|------|-----|-----|------|-----|------|-------|-----|------|------|-----|----------------------|------|-----|------|-----|-----|------|-----|------|-------|-----|------|------|-----|---------------------|------|-----|------|-----|-----|------|-----|------|-------|-----|------|------|-----|---------------------|------|-----|------|-----|-----|------|-----|------|-------|-----|------|------|-----|---------------------|------|-----|------|-----|-----|------|-----|------|-------|-----|------|------|-----|---------------|------|-----|------|-----|-----|------|-----|------|-------|-----|------|-----|-----|-------------|------|-----|------|-----|-----|------|-----|------|-------|
| | | | | | | t | sd | p | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sosyal sorumluluk | Evet | 476 | 2,99 | ,78 | ,04 | 1,63 | 862 | ,104 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Hayır | 388 | 2,90 | ,87 | ,04 | | | | Okula bağlılık | Evet | 476 | 2,83 | ,83 | ,04 | 1,34 | 862 | ,180 | Hayır | 388 | 2,75 | ,87 | ,04 | Mezunlarla ilişkiler | Evet | 476 | 2,90 | ,77 | ,04 | 1,88 | 862 | ,061 | Hayır | 388 | 2,79 | ,84 | ,04 | Okul ortamı | Evet | 476 | 3,12 | ,87 | ,04 | 1,91 | 862 | ,057 | Hayır | 388 | 3,00 | ,94 | ,05 | Liderlik | Evet | 476 | 2,54 | ,79 | ,04 | 1,35 | 862 | ,178 | Hayır | 388 | 2,46 | ,85 | ,04 | Finansal performans | Evet | 476 | 2,91 | ,90 | ,04 | 1,72 | 862 | ,085 | Hayır | 388 | 2,79 | 1,00 | ,05 | Okul yönetimi | Evet | 476 | 2,48 | ,78 | ,04 | 0,73 | 862 | ,464 | Hayır | 388 | 2,44 | ,85 | ,04 | Toplam puan | Evet | 476 | 2,85 | ,68 | ,03 | 1,81 | 862 | ,071 | Hayır |
| Okula bağlılık | Evet | 476 | 2,83 | ,83 | ,04 | 1,34 | 862 | ,180 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Hayır | 388 | 2,75 | ,87 | ,04 | | | | Mezunlarla ilişkiler | Evet | 476 | 2,90 | ,77 | ,04 | 1,88 | 862 | ,061 | Hayır | 388 | 2,79 | ,84 | ,04 | Okul ortamı | Evet | 476 | 3,12 | ,87 | ,04 | 1,91 | 862 | ,057 | Hayır | 388 | 3,00 | ,94 | ,05 | Liderlik | Evet | 476 | 2,54 | ,79 | ,04 | 1,35 | 862 | ,178 | Hayır | 388 | 2,46 | ,85 | ,04 | Finansal performans | Evet | 476 | 2,91 | ,90 | ,04 | 1,72 | 862 | ,085 | Hayır | 388 | 2,79 | 1,00 | ,05 | Okul yönetimi | Evet | 476 | 2,48 | ,78 | ,04 | 0,73 | 862 | ,464 | Hayır | 388 | 2,44 | ,85 | ,04 | Toplam puan | Evet | 476 | 2,85 | ,68 | ,03 | 1,81 | 862 | ,071 | Hayır | 388 | 2,76 | ,77 | ,04 | | | | | | | | | | |
| Mezunlarla ilişkiler | Evet | 476 | 2,90 | ,77 | ,04 | 1,88 | 862 | ,061 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Hayır | 388 | 2,79 | ,84 | ,04 | | | | Okul ortamı | Evet | 476 | 3,12 | ,87 | ,04 | 1,91 | 862 | ,057 | Hayır | 388 | 3,00 | ,94 | ,05 | Liderlik | Evet | 476 | 2,54 | ,79 | ,04 | 1,35 | 862 | ,178 | Hayır | 388 | 2,46 | ,85 | ,04 | Finansal performans | Evet | 476 | 2,91 | ,90 | ,04 | 1,72 | 862 | ,085 | Hayır | 388 | 2,79 | 1,00 | ,05 | Okul yönetimi | Evet | 476 | 2,48 | ,78 | ,04 | 0,73 | 862 | ,464 | Hayır | 388 | 2,44 | ,85 | ,04 | Toplam puan | Evet | 476 | 2,85 | ,68 | ,03 | 1,81 | 862 | ,071 | Hayır | 388 | 2,76 | ,77 | ,04 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Okul ortamı | Evet | 476 | 3,12 | ,87 | ,04 | 1,91 | 862 | ,057 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Hayır | 388 | 3,00 | ,94 | ,05 | | | | Liderlik | Evet | 476 | 2,54 | ,79 | ,04 | 1,35 | 862 | ,178 | Hayır | 388 | 2,46 | ,85 | ,04 | Finansal performans | Evet | 476 | 2,91 | ,90 | ,04 | 1,72 | 862 | ,085 | Hayır | 388 | 2,79 | 1,00 | ,05 | Okul yönetimi | Evet | 476 | 2,48 | ,78 | ,04 | 0,73 | 862 | ,464 | Hayır | 388 | 2,44 | ,85 | ,04 | Toplam puan | Evet | 476 | 2,85 | ,68 | ,03 | 1,81 | 862 | ,071 | Hayır | 388 | 2,76 | ,77 | ,04 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Liderlik | Evet | 476 | 2,54 | ,79 | ,04 | 1,35 | 862 | ,178 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Hayır | 388 | 2,46 | ,85 | ,04 | | | | Finansal performans | Evet | 476 | 2,91 | ,90 | ,04 | 1,72 | 862 | ,085 | Hayır | 388 | 2,79 | 1,00 | ,05 | Okul yönetimi | Evet | 476 | 2,48 | ,78 | ,04 | 0,73 | 862 | ,464 | Hayır | 388 | 2,44 | ,85 | ,04 | Toplam puan | Evet | 476 | 2,85 | ,68 | ,03 | 1,81 | 862 | ,071 | Hayır | 388 | 2,76 | ,77 | ,04 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Finansal performans | Evet | 476 | 2,91 | ,90 | ,04 | 1,72 | 862 | ,085 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Hayır | 388 | 2,79 | 1,00 | ,05 | | | | Okul yönetimi | Evet | 476 | 2,48 | ,78 | ,04 | 0,73 | 862 | ,464 | Hayır | 388 | 2,44 | ,85 | ,04 | Toplam puan | Evet | 476 | 2,85 | ,68 | ,03 | 1,81 | 862 | ,071 | Hayır | 388 | 2,76 | ,77 | ,04 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Okul yönetimi | Evet | 476 | 2,48 | ,78 | ,04 | 0,73 | 862 | ,464 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Hayır | 388 | 2,44 | ,85 | ,04 | | | | Toplam puan | Evet | 476 | 2,85 | ,68 | ,03 | 1,81 | 862 | ,071 | Hayır | 388 | 2,76 | ,77 | ,04 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Toplam puan | Evet | 476 | 2,85 | ,68 | ,03 | 1,81 | 862 | ,071 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Hayır | 388 | 2,76 | ,77 | ,04 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tablo 5'te görüldüğü gibi, örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının ailede yabancı-özel okula gitme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız gruplar t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>.05$).

Örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının öğretmenler için cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere bağımsız grup t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6.

Örgütsel İtibar Yönetimi Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

| İtibar Yön. | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh _x | t testi | | |
|----------------------|---------|----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | sd | p |
| Sosyal sorumluluk | Kadın | 64 | 3,54 | ,55 | ,07 | | | |
| | Erkek | 41 | 3,45 | ,65 | ,10 | ,76 | 103 | ,450 |
| Okula bağlılık | Kadın | 64 | 3,40 | ,64 | ,08 | | | |
| | Erkek | 41 | 3,49 | ,64 | ,10 | -,71 | 103 | ,480 |
| Mezunlarla ilişkiler | Kadın | 64 | 3,20 | ,71 | ,09 | | | |
| | Erkek | 41 | 3,15 | ,80 | ,12 | ,35 | 103 | ,729 |
| Okul ortamı | Kadın | 64 | 3,54 | ,66 | ,08 | | | |
| | Erkek | 41 | 3,62 | ,54 | ,08 | -,64 | 103 | ,523 |
| Liderlik | Kadın | 64 | 2,89 | ,84 | ,11 | | | |
| | Erkek | 41 | 2,92 | ,80 | ,13 | -,18 | 103 | ,859 |
| Finansal performans | Kadın | 64 | 3,45 | ,77 | ,10 | | | |
| | Erkek | 41 | 3,65 | ,66 | ,10 | -1,36 | 103 | ,178 |
| Okul yönetimi | Kadın | 64 | 2,72 | ,81 | ,10 | | | |
| | Erkek | 41 | 2,74 | ,85 | ,13 | -,13 | 103 | ,898 |
| Toplam puan | Kadın | 64 | 3,30 | ,57 | ,07 | | | |
| | Erkek | 41 | 3,31 | ,58 | ,09 | -,10 | 103 | ,922 |

Tablo 6’da görüldüğü gibi, örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız gruplar t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>.05$). Öte yandan örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının öğretmenler için çalışma süresi, okuldaki çalışma yılı ve çalışılan kaçınıcı okul olduğu değişkenlerine göre sıra ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçlarına göre grupların sıra ortalamaları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>.05$).

Regresyon analizi yapılabilmesi için sınıflamalı değişkenler Dummy değişken olarak tanımlanıp kodlanmış ve Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7.

Sınıflamalı Değişkenlerin Dummy Değişken Olarak Tanımları ve Kodlanması

| Grup | Değişken | Dummy Değişken | Kodlama | Dışta Tutulan kategori |
|-----------|-----------------------|---------------------------|----------------------------|------------------------|
| Öğrenci | Cinsiyet | Cinsdum | Kız=1 Erkek=0 | Erkek |
| | Sınıf | Sınıfdum1 | 10.sınıf=1 Diğer=0 | 9.sınıf |
| | | Sınıfdum2 | 11.sınıf=1 Diğer=0 | |
| | | Sınıfdum3 | 12.sınıf=1 Diğer=0 | |
| Özel Okul | Ozelokuldum | Evet=1 Hayır= 0 | Hayır | |
| Öğretmen | Cinsiyet | Cinsdum1 | Kadın=1 Erkek=0 | Erkek |
| | Çalışma süresi | süredum1 | 6-10 yıl =1 Diğer=0 | 1-5 yıl |
| | | süredum2 | 11-15 yıl =1 Diğer=0 | |
| | | süredum3 | 16-20 yıl=1 Diğer=0 | |
| | | süredum4 | 21 ve daha fazla=1 Diğer=0 | |
| | Okuldaki çalışma yılı | yıldum1 | 6-10 yıl =1 Diğer=0 | 1-5 yıl |
| | | yıldum2 | 11-15 yıl =1 Diğer=0 | |
| | | yıldum3 | 16-20 yıl=1 Diğer=0 | |
| | | yıldum4 | 21 ve daha fazla=1 Diğer=0 | |
| | Kaçınıcı okul | Okuldum1 | İkinci=1 Diğer=0 | Birinci |
| Okuldum2 | | Üçüncü=1 Diğer=0 | | |
| Okuldum3 | | Dördüncü=1 Diğer=0 | | |
| Okuldum4 | | 5 ve daha fazla=1 Diğer=0 | | |

Regresyon analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin sürekli ve nicel değişkenler olmaları gerekmektedir. Ancak bazı durumlarda regresyon analizine bağımsız değişken olarak kategorik değişkenler de dahil edilebilmektedir. Bu durumda kategorik veriler “Dummy” değişken olarak tanımlandıktan sonra regresyon analizine dahil edilebilmektedir. Eğer dahil edilecek bağımsız değişkenin K tane kategorisi varsa K-1 tane Dummy değişken üretilir ve elde edilen değişkenlerin tümü analize dahil edilir. Kategorik bağımsız değişkenlerden birisi önemli yordayıcı olarak analizde yer alırsa sadece analize giren Dummy değişkeni değil asıl bağımsız değişken de önemli yordayıcı olarak kabul edilir. Yukarıdaki tabloda da regresyon analizine dahil edilen, öğrenciler için cinsiyet, sınıf düzeyi ve aileden birinin özel okula gitme durumu ile öğretmenler için cinsiyet, çalışma süresi, okuldaki çalışma yılı ve çalışılan kaçınıcı okul olduğu değişkenleri kategorik olduğu için Dummy değişken olarak tanımlandıktan sonra analize dahil edilmiştir.

Öğrenciler için cinsiyet, sınıf seviyesi ve ailede yabancı özel okula giden/gitmiş birisi olması değişkenlerine göre örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının yordanmasına yönelik çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve sonuçlar Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8.

Öğrencilerin Cinsiyeti, Sınıf Seviyeleri ve Ailesinde Yabancı Özel Okula Giden/Gitmiş Birisi Olması Değişkenlerine Göre Örgütsel İtibar Yönetimi Ölçeği Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

| Değişken | B | Sh | β | t | p | İkili r | Kısmi r |
|-------------|-------|------|-------|-------|-------|---------|---------|
| Sabit | 2,97 | 0,06 | | 48,46 | 0,000 | | |
| Cinsdum | -0,05 | 0,05 | -0,03 | -0,89 | 0,376 | -0,06 | -0,03 |
| Sınıfdum1 | -0,23 | 0,07 | -0,14 | -3,37 | 0,001 | -0,01 | -0,12 |
| Sınıfdum2 | -0,19 | 0,07 | -0,10 | -2,48 | 0,013 | 0,02 | -0,09 |
| Sınıfdum3 | -0,43 | 0,07 | -0,27 | -6,47 | 0,000 | -0,20 | -0,22 |
| Ozelokuldum | 0,11 | 0,05 | 0,08 | 2,25 | 0,025 | 0,09 | 0,08 |

R=,25 R²=,06 F_(5,789) = 10,21 p<.001

Tablo 8’de görüldüğü üzere öğrencilerin cinsiyeti, sınıf seviyeleri ve ailesinde yabancı özel okula giden/gitmiş birisi olması değişkenlerine göre örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının yordanmasını belirlemek üzere çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre cinsiyeti, sınıf düzeylerini ve ailesinde yabancı özel okula gitme durumlarını tanımlayan Dummy değişkenler birlikte örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının toplam varyansının %,06 ‘sını açıkladığı görülmektedir (R=,25; R²=,06; p<.001). Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre yordayıcı değişkenlerin örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanları üzerindeki görece önem sırası; 12. sınıf düzeyinin tanımlayan Sınıfdum3 değişkeni, 10.sınıf düzeyinin tanımlayan Sınıfdum1, 11.sınıf düzeyinin tanımlayan Sınıfdum2 değişkeni, ailesinde yabancı özel okula gitme durumlarını tanımlayan Ozelokuldum değişkeni ve cinsiyet durumunu tanımlayan Cinsdum şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise Sınıfdum3 (β=-.27), Sınıfdum1 (β=-.14), Sınıfdum2 (β=-.10) ve Ozelokuldum (β=-.08) örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (p<.05). Cinsiyet durumunu tanımlayan Dummy değişkenin ise yordayıcı etkisinin anlamlı düzeyde gerçekleşmediği görülmektedir (p>.05). Başka bir deyişle cinsiyet değişkeni haricinde sınıf düzeyi ve ailesinde yabancı özel okula gitme durumunu tanımlayan Dummy değişkenlerin örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli aşağıda verilmiştir.

$$\text{ÖRGÜTSEL İTİBAR YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ PUANLARI} = 2,97 + (-.23 * \text{Sınıfdum1}) + (-.19 * \text{Sınıfdum2}) + (-.43 * \text{Sınıfdum3}) + (.11 * \text{Ozelokuldum})$$

Regresyon eşitliği incelendiğinde öğrencilerin sınıf düzeyini tanımlayan Dummy değişkenler sabit tutulduğunda ailesinde yabancı özel okula gidenlerin örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanları gitmeyenlere kıyasla .11 puan daha fazladır. Yine 12. sınıfları tanımlayan Sınıfdum3 değişkeni için benzer şekilde üç yordayıcı değişken sabit tutulduğunda 12.sınıf öğrencilerinin örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanları 9.sınıf öğrencilerine göre .43 puan daha azdır. 11.sınıfları tanımlayan Sınıfdum2 değişkeni için de üç yordayıcı değişken sabit tutulduğunda 11. sınıf öğrencilerinin örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanları 9.sınıf öğrencilerine göre .19 puan daha azdır. Son olarak 10. sınıfları tanımlayan Sınıfdum1 değişkeni

için benzer şekilde yorum yapılabilir. Üç yordayıcı değişken sabit tutulduğunda 10. sınıf öğrencilerinin örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının 9.sınıf öğrencilerinin puanlarına göre .23 puan daha az olduğu söylenebilir.

Öğretmenler için cinsiyet, çalışma süresi, okuldaki çalışma yılı ve çalışılan kaçınıcı okul olduğu değişkenlerine göre örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının yordanmasına yönelik çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve sonuçlar Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9.

Öğretmenlerin Cinsiyeti, Çalışma Süreleri ve Okuldaki Çalışma Yılları ve Çalıştıkları Kaçınıcı Okul Olduğu Değişkenlerine Göre Örgütsel İtibar Yönetimi Ölçeği Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

| Değişken | B | Sh | β | t | p | İkili r | Kısmi r |
|----------|-------|------|-------|-------|-------|---------|---------|
| Sabit | 3,30 | 0,26 | | 12,93 | 0,000 | | |
| Cinsdum1 | 0,02 | 0,14 | 0,02 | 0,18 | 0,860 | -0,01 | 0,02 |
| süredum1 | -0,32 | 0,33 | -0,17 | -0,95 | 0,343 | -0,12 | -0,10 |
| süredum2 | -0,20 | 0,32 | -0,14 | -0,62 | 0,538 | -0,05 | -0,07 |
| süredum3 | -0,19 | 0,33 | -0,14 | -0,56 | 0,576 | -0,03 | -0,06 |
| süredum4 | -0,09 | 0,34 | -0,08 | -0,26 | 0,799 | 0,13 | -0,03 |
| yıldum1 | 0,06 | 0,18 | 0,05 | 0,35 | 0,731 | -0,02 | 0,04 |
| yıldum2 | 0,05 | 0,19 | 0,03 | 0,24 | 0,812 | 0,02 | 0,03 |
| yıldum3 | 0,06 | 0,21 | 0,04 | 0,26 | 0,792 | 0,00 | 0,03 |
| yıldum4 | 0,09 | 0,27 | 0,05 | 0,35 | 0,729 | 0,06 | 0,04 |
| Okuldum1 | 0,10 | 0,18 | 0,08 | 0,53 | 0,601 | -0,03 | 0,06 |
| Okuldum2 | 0,10 | 0,21 | 0,07 | 0,48 | 0,635 | 0,01 | 0,05 |
| Okuldum3 | 0,34 | 0,27 | 0,18 | 1,28 | 0,203 | 0,15 | 0,13 |
| Okuldum4 | 0,05 | 0,26 | 0,03 | 0,19 | 0,848 | -0,02 | 0,02 |

$R=,22$ $R^2=,05$ $F_{(13, 91)}=,363$ $p>.05$

Tablo 9’da görüldüğü üzere öğretmenlerin cinsiyetini, çalışma sürelerini, okuldaki çalışma yıllarını ve çalıştıkları kaçınıcı okul olduğunu tanımlamak üzere üretilen Dummy değişkenlerle örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının yordanma düzeyini belirlemek üzere çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F_{(13, 91)}=,363$ $p>.05$). Bir diğer deyişle modele dahil edilen bağımsız değişkenlerin örgütsel itibar yönetimi algısı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

4. Tartışma ve Sonuç

Yabancı özel okullar; köklü bir geleneğe sahip olmaları, toplumsal anlamda tanınmış ve başarılı olmuş mezunları, toplumdaki saygınlık ve bilinirlikleri bakımından yüksek ücretler talep etmelerine rağmen veliler ve öğrenciler tarafından halihazırda tüm özel okullar arasında en çok tercih edilen okullardır. Bu durum yabancı özel okulların toplumsal anlamda nasıl kabul gördüklerini ve algılandıklarını ifade eden önemli bir göstergedir. Toplumsal anlamda yabancı özel okulların sahip olduğu bu algı, yabancı özel okulların örgütsel itibarı konusunu gündeme getirmektedir. Yabancı özel okulların toplumsal anlamda sahip oldukları bu örgütsel itibarın

nedenleri ve sonuçları hep merak konusu olmakla birlikte ilgili alanyazında bu konuda yapılan herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu ihtiyaca yönelik olarak yabancı özel okulların örgütsel itibar yönetimine ilişkin öğrenci ve öğretmen algılarını tespit etmek amacıyla bu araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırma farklı ekollere mensup üç yabancı özel okulda gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya farklı sınıf seviyelerinde 864 öğrenci ve farklı branşlarda 105 öğretmen olmak üzere toplam 969 kişi katılmıştır. Katılımcı profili değişkenine göre yabancı özel okulların örgütsel itibar yönetimi algısı konusunda öğretmenlerin yabancı özel okulları algılayış düzeylerinin öğrenci algı düzeylerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer bir sonuç konuyla ilgili daha önce yapılan araştırmalarda elde edilmiştir ve bu açıdan araştırma sonuçlarının önceki araştırma sonuçlarıyla örtüştüğü söylenebilir. Karaköse (2006), gerçekleştirmiş olduğu eğitim örgütlerinin itibarının iç ve dış paydaşlar açısından incelenmesine yönelik araştırmasında yönetici ve öğretmenlerin örgütü, öğrencilere nispetle daha itibarlı buldukları sonucunu elde etmiştir. Yine Altıntaş (2005) konuyla ilgili araştırmasında işgörenlerin örgütsel itibar algılarının öğrencilerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel itibar yönetimi ölçeği alt boyut puanları göz önünde bulundurulduğunda öğrenci ve öğretmenler için “okul ortamı” boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bundan başka en yüksek ortalamalar sırasıyla “sosyal sorumluluk”, “finansal performans”, “mezunlarla ilişkiler”, “okula bağlılık” ve “liderlik” ve “okul yönetimi” boyutudur. Araştırma sonuçlarına göre öğrenci ve öğretmenler için örgütsel itibar yönetimi algısının en düşük düzeyde olduğu boyutların “Okul Yönetimi” ve “Liderlik” boyutu olduğu görülmektedir. Buna göre öğrenci ve öğretmenler okullarının örgütsel itibar yönetimini değerlendirirken en olumlu olarak “Okul Ortamı” boyutunu öne çıkarmaktadırlar. Yine öğrenci ve öğretmenlerin okulun örgütsel itibar yönetimi konusunda en olumsuz algıya “Okul Yönetimi” ve “Liderlik” boyutlarında sahip oldukları ileri sürülebilir.

Yabancı özel okullardaki örgütsel itibar yönetimine yönelik gerçekleştirilen bu çalışmada öğrencilerin okulla ilgili örgütsel itibar yönetimi algıları cinsiyet, sınıf düzeyi, ailede yabancı özel okula giden başka birisi olma durumuna göre ölçülmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular göz önünde bulundurulduğunda örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının öğrenciler açısından cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durumun öğrenciler açısından cinsiyet faktörünün örgütsel itibar yönetimi algısını etkilemediği, cinsiyet değişkeninin öğrencilerin okullarına ilişkin örgütsel itibar yönetimi algıları üzerinde bir etkisi olmadığı söylenebilir. Alanyazında daha önce benzer şekilde Sipahioğlu (2018), Karaköse (2006) ve İcil'nin (2008) çalışmalarında cinsiyet değişkeninin örgütsel itibar algısında bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Öte yandan yine konuyla ilgili yapılan diğer araştırmalarda ise Çillioğlu (2010) kadın katılımcılar açısından Anadolu Üniversitesi'nin, Özcan (2013) ise yine örgütsel itibar algısının kız öğrenciler lehine daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular göz önünde bulundurulduğunda örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının öğrenciler açısından sınıf düzeyi değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Sınıf düzeyi değişkenine ilişkin sonuçlara genel olarak bakıldığında sınıf düzeyi arttıkça yabancı özel okulların örgütsel itibar yönetimi algısının öğrenciler açısından düştüğü görülmektedir. Öğrenciler okulun ilk yıllarında okulun

örgütsel itibar yönetimini daha yüksek algılarken, yıllar içerisinde sınıf düzeyi arttıkça okulun örgütsel itibar yönetimine ilişkin daha olumsuz bir algıya sahip olmaktadırlar. Dülger (2017) tarafından yapılan araştırmada da benzer şekilde lise öğrencilerinin okula yönelik örgütsel itibar algısının ortaokul öğrencilerine nispetle daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yabancı özel okullardaki örgütsel itibar yönetimine yönelik olarak bu çalışmada yine öğretmenlerin okulla ilgili örgütsel itibar yönetimi algıları cinsiyet, çalışma süresi, aynı okulda çalışma süresi ve çalışılan kaçınıcı okul olma durumuna göre ölçülmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanları ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durumun öğretmenler açısından cinsiyet faktörünün örgütsel itibar yönetimi algısını etkilemediği, cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel itibar yönetimi algıları üzerinde bir etkisi olmadığı söylenebilir. İlgili alanyazına bakıldığında Karakaş (2019) da benzer şekilde yönetici ve öğretmenler açısından cinsiyet değişkeninin örgütsel itibar algısı üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Öte yandan Dülger (2017) ise yaptığı araştırmada iş görenler konusunda erkek katılımcıların okula yönelik örgütsel itibar algılarının kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit etmiştir. Yine araştırma verilerine göre örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının öğretmenler açısından çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durumun öğretmenler açısından çalışma süresi faktörünün örgütsel itibar yönetimi algısını etkilemediği, çalışma süresinin öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel itibar yönetimi algıları üzerinde bir etkisi olmadığı söylenebilir. Karaköse (2006) de benzer şekilde mesleki kıdemin örgütsel itibarı belirlemede belirleyici bir etken olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yine Sipahioğlu (2018) akademisyenlerin örgütte geçirdikleri sürenin örgütsel itibar algısı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. İcil (2008) çalışma süresinin artmasının örgütün hizmet kalitesinin daha güçlü algılanmasını sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Son olarak Karakaş'ın (2019) araştırmasında yönetici ve öğretmenlerin örgütte çalışma sürelerinin artması, örgüte yönelik itibar algılarının düşmesine sebep olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre yine örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının öğretmenler açısından aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durumun öğretmenler açısından aynı okulda çalışma süresi faktörünün örgütsel itibar yönetimi algısını etkilemediği, aynı okulda çalışma süresinin öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel itibar yönetimi algıları üzerinde bir etkisi olmadığı söylenebilir. Son olarak araştırma sonuçlarına göre örgütsel itibar yönetimi ölçeği puanlarının öğretmenler açısından çalışılan kaçınıcı okul olma değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmenler açısından çalışılan kaçınıcı okul olma faktörünün örgütsel itibar yönetimi algısını etkilemediği, çalışılan kaçınıcı okul olduğunun öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel itibar yönetimi algıları üzerinde bir etkisi olmadığı söylenebilir. Öte yandan araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin cinsiyetinin, çalışma sürelerinin, okuldaki çalışma yıllarının ve çalıştıkları kaçınıcı okul olduğunun öğretmenler açısından yabancı özel okulların örgütsel itibar yönetimi algısının anlamlı yordayıcıları olmadığı görülmektedir. Öğretmenler açısından cinsiyet, çalışma süresi, okuldaki çalışma yılı ve çalışılan kaçınıcı okul olduğu gibi faktörler birlikte ele alındığında ise öğretmenlerin yabancı özel okulların örgütsel itibar yönetimine ilişkin algıları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel itibar yönetimi ölçeği alt boyut puanları göz

önünde bulundurulduğunda öğrenci sonuçlarıyla benzer şekilde öğretmenler için “okul ortamı” boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre yine öğrenci ve öğretmenler için örgütsel itibar yönetimi algısının en düşük düzeyde olduğu boyutların “Okul Yönetimi” ve “Liderlik” boyutları olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre öğretmenlerin okullarının örgütsel itibar yönetimini değerlendirirken en olumlu olarak “Okul Ortamı” boyutunu öne çıkardıkları söylenebilir. Yine öğretmenler için okullarının örgütsel itibar yönetimi konusunda en olumsuz algıya “Okul Yönetimi” ve “Liderlik” boyutlarında sahip oldukları ileri sürülebilir.

Günümüzde özel okullar arasında her geçen gün artan rekabete bağlı olarak yabancı özel okulların örgütsel itibarının ölçümü ve yönetilmesinin her zamankinden daha önemli bir konu haline geldiği söylenebilir. Bu araştırma yabancı özel okullardaki öğrenci ve öğretmenlere uygulanmıştır. Benzer bir araştırma yabancı özel okullardaki velilere de uygulanarak velilerin yabancı özel okulların örgütsel itibar yönetimine ilişkin düşünceleri tespit edilebilir. Bu sayede yabancı özel okulların örgütsel itibar yönetimine ilişkin farklı paydaşlar arasındaki benzerlik ve farklılıklar ortaya konulabilir. Öte yandan yine benzer bir araştırma yabancı öğretmenlerle gerçekleştirilerek, Türk öğretmenlerle yabancı öğretmenlerin örgütsel itibar yönetimi algısı arasındaki benzerlik ve farklılıklar da tespit edilebilir.

Kaynakça

- Altıntaş, E. (2005). Kurumsal itibar ve Anadolu üniversitesi İ.İ.B.F örneği. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Alvesson, M. (1990). On the popularity of organizational culture. *Sage Journals*, 33(1), 31-49.
- Bick, G. Jacobson, M. C. & Abratt, R. (2003). The corporate identity management process revisited. *Journal of Marketing Management*, 19, 835-55.
- Bromley, D. B. (2001). Relationships between personal and corporate reputation. *European Journal of Marketing*, 35(3/4), 316-334. <http://dx.doi.org/10.1108/03090560110382048>
- Bromley, D. B. (2002). Comparing corporate reputations: league tables, quotients, benchmarks, or case studies? *Corporate Reputation Review*, 5(1), 35–51.
- Caruana, A. (1997). Corporate reputation: concept and measurement. *Journal of Product and Brand Management*, 6(2), 109-18. <http://dx.doi.org/10.1108/10610429710175646>
- Chetthamrongchai, P. (2010). Revalidating two measures of reputation in Thailand. *Corporate Reputation Review*, 13 (3), 209-219. <http://dx.doi.org/10.1057/crr.2010.17>
- Christensen, L.B., Johnson, R.B., & Turner, L.A. (2015). *Araştırma yöntemleri: Desen ve analiz* (A. Aypay, çev. ed.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cravens, K. & Oliver, E. G. (2006). Employees: the key link to corporate reputation management. *Business Horizons*, 293-302.
- Çillioğlu, A. (2010) İç ve dış paydaşların değerlendirmelerine göre Anadolu üniversitesi'nin kurumsal itibarı. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Davies, G. & Miles, L. (1998). Reputation management: theory versus practice. *Corporate Reputation Review*, 2(1), 16–27.
- Devine, I. & Halpern, P. (2001). Implicit claims: the role of corporate reputation in value creation. *Corporate Reputation Review*, 4(1), 42-51. <http://dx.doi.org/10.1057/palgrave.crr.1540131>
- Dülger, G. (2017). Özel okullarda kurumsal itibar algısı: Antalya özel Envar okulları paydaşları üzerinde bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Fombrun, C. J., Gardberg, N.A. & Sever. J. M. (1999). The reputation quotient: A multi-stakeholder measure of corporate reputation. *The Journal of Brand Management*, 7 (4), 241-256.

- Hatch, M. J. & Schultz, M. (1997). Relationship between organizational culture identity and image. *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 356-365. <http://dx.doi.org/10.1108/eb06063>
- İcil, A. (2008). Akademik örgütlerde kurumsal itibar ve iletişim ilişkisi Akdeniz üniversitesi üzerine bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Karakaş, N.N. (2019). Özel ilkokulların kurumsal itibarı konusunda yönetici, öğretmen ve veli görüşleri: Malatya örnekleme. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Karaköse, T. (2006). Eğitim örgütlerindeki iç ve dış paydaşların kurumsal itibara ilişkin algılamaları. (Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Lange, D. Lee, P. M. & Dai, Y. (2011). Organizational reputation: a review. *Journal of Management*, 37(1), 153-184.
- McGuire, J.B., Sundgren, A. & Schneeweis, T. (1988). Corporate social responsibility and firm financial performance. *The Academy of Management Journal*, 31(4), 854-872.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>.
- Nasuhbeyoğlu, T. (2007). Türkiye'deki yabancı ve azınlık okulları. http://pusuladernegi.org/wp-content/uploads/yabanc%C4%B1_okullar.pdf. Erişim Tarihi: 17 Aralık 2019
- Olins, W. (1978). *The corporate personality: an inquiry into the nature of corporate identity*. London: Design Council.
- Özcan, H. (2013). Kurum içi sosyal paydaşlar ve kurumsal itibar ilişkisi: bir uygulama örneği. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özel Eğitim Kurumları Kanunu. (2007, 2 Şubat). Resmî Gazete (Sayı: 26434). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5580&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- Proctor, T. & Kitchen, P. (2002). Communication in postmodern integrated marketing. *Corporate Communications:An International Journal*, 7. 144-154. <http://dx.doi.org/10.1108/13563280210436754>.
- Ries A. and Trout, J. (1981). *Positioning: the battle for your mind*. New York: McGraw Hill.

- Sandberg, K. (2002). Kicking the tires of corporate reputation, *Harvard Management Communication Letter*, 5, 3–4.
- Selame, E. & Selame, J. (1988). *The company image*. New York: John Wiley.
- Sipahioğlu, M. (2018). Erciyes üniversitesi paydaşlarının kurumsal itibara ilişkin algılarının incelenmesi. (Yayımlanmamış doktora tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- T.C. Millî Eğitim Bakanlığı, Eğitim analiz ve değerlendirme raporları serisi (2018). Liselere Geçiş Sistemi (LGS). (Yayın No. 3). Erişim adresi:
https://www.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_12/17094056_2018_lgs_rapor.pdf
- Tümtürk, S. (2020). Yabancı özel okullarda örgütsel itibar yönetiminin incelenmesi: bir karma model araştırması. (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tüysüzoğulları, E. (2010). Ortaöğretim kurumlarında yönetici ve öğretmenlerin kurumsal itibara ilişkin algılamaları: Kastamonu uygulaması. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Walsh, G. & Beatty, S.E. (2007). Customer-based corporate reputation of a service firm: scale development and validation. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 35(1), 127-43.
- Wartick, L. S. (2002). Measuring corporate reputation, definition and data. *Business & Society*, 41(4), 371-392. <http://dx.doi.org/10.1177/0007650302238774>

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The developments in the education sector in recent years and the increase in the number of private schools have increased the competition between private schools even more; this situation has made it necessary to deal more strongly with the organizational reputation of private schools in the eyes of the society. This situation brings into question the corporate reputation of foreign private schools, which have preserved their corporate reputation from past to present and stand out as the schools most preferred by students and parents in every period. For this purpose, measuring the organizational reputation management of foreign private schools in terms of students and teachers in these schools is important in terms of setting an example for other private schools on creating and managing organizational reputation. On the other hand, although there are studies on organizational reputation management in the literature, the absence of any study on organizational reputation management of foreign private schools has required such a study to be conducted. Based on these reasons, the problem of the research is the organizational reputation management in foreign private schools in line with the views of teachers and students.

Method

Survey research, one of the quantitative research methods, was used in the study. The population of the research consists of foreign private schools under the status of private schools. Three foreign private schools in Istanbul constitute the population of the research. For sample selection, first, foreign private schools were divided into strata (American, German, French, Italian) according to the schools they belong to. As the implementation permission in one stratum cannot be obtained three schools were selected from each stratum and the research was carried out in these schools based on students' and teachers' perceptions. Accordingly, a total of 864 volunteer students from the 9th, 10th, 11th, and 12th grades, excluding the preparatory class, were included in the study, along with 105 volunteer Turkish teachers from different branches, who are assumed to be more aware of the organizational reputation of foreign private schools. In the research, the "Organizational Reputation Management Scale for Schools" developed by the researcher was used as a data collection tool (Tümtürk, 2020). The research data were collected using the "Organizational Reputation Management Scale for Schools" and the obtained data were analyzed by SPSS 25.0. First, skewness and kurtosis values were checked to determine whether the data were normally distributed. Therefore, it has been understood that parametric tests can be performed. Accordingly, independent group t-test, ANOVA, Kruskal Wallis-H Test, and finally, multiple regression analyzes were carried out to analyze the data within the scope of the research questions.

Result and Discussion

Foreign private schools, although they demand high fees in terms of having a deep-rooted tradition, socially recognized and successful graduates, prestige, and recognition in the society, they are currently the most preferred schools among all private schools by parents and students. This is an important indicator that expresses how foreign private schools are socially accepted and perceived. This perception of foreign private schools in the social sense raises the issue of the organizational reputation of foreign private schools. Although the reasons and results of this organizational reputation that foreign private schools have in the social sense are always a matter of curiosity, there are no studies on this subject in the literature. To determine the perceptions of students and teachers about the organizational reputation

management of foreign private schools in line with this need, the following results were obtained in this research: According to the participant profile variable, it has been determined that the perception levels of the teachers about the organizational reputation management of foreign private schools are higher than the perception levels of students. According to the results of the research, considering the sub-dimension scores of the organizational reputation management scale, it is seen that the "school environment" dimension has the highest average for students and teachers. Moreover, the highest averages are respectively "social responsibility", "financial performance", "relations with alumni", "commitment to school" and "leadership" and "school management" dimensions. Considering the findings obtained because of the research, no statistically significant difference was found between the scores of the organizational reputation management scale and the gender variable for the students. On the other hand, according to the results of the research, it is seen that the perception of organizational reputation management of foreign private schools decreases in terms of students as the grade level increases. While the students perceive the organizational reputation management of the school higher in the first years of the school, they have a more negative perception of the organizational reputation management of the school as the grade level increases over the years.

Regarding the organizational reputation management in foreign private schools, in this study, teachers' perceptions of organizational reputation management about their school were measured according to gender, seniority in general, working period in the same school and the number of schools they work in. As a result of the research, no statistically significant difference was found between the teachers' organizational reputation management scale scores and the above-mentioned variables.

Within the scope of the research, it is hoped that determining the organizational reputation management perception of foreign private schools will help other private schools in the creation and management of organizational reputation. Similar research can be conducted to parents in foreign private schools to determine their thoughts on organizational reputation management of foreign private schools. In this way, similarities, and differences between different stakeholders regarding the organizational reputation management of foreign private schools can be revealed. Also, by conducting a similar study with foreign teachers, the similarities and differences between Turkish teachers and foreign teachers' perception of organizational reputation management can be determined.

Keywords: organizational reputation, organizational reputation management, foreign private schools