

ÖĞRETMENLERİN OKULLARINA İLİŞKİN ÖRGÜTSEL İMAJ

ALGILARININ İNCELENMESİ¹Semih ÇAYAK²

Makale Bilgisi	Özet
Makale Türü Araştırma Makalesi	Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imaj algılarını bazı değişkenler açısından incelemektir. Tarama modelinde tasarlanan bu araştırmanın örneklemini İstanbul ilinin Pendik ilçesinde görev yapmakta olan 362 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasında “Kişisel Bilgi Formu” ve “Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının “yüksek” olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının cinsiyetlerine, eğitim durumlarına ve mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre ilkökullarda görev yapan öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Elde edilen bulgular ilgili literatür bağlamında tartışılmış ve öneriler sunulmuştur.
Makale Geçmişi:	
Başvuru 20.03.2022	
Kabul 15.06.2022	
Anahtar Kelimeler:	
Örgütsel imaj, İmaj yönetimi, Okul, Öğretmen,	

EXAMINING THE TEACHERS' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL
IMAGE REGARDING THEIR SCHOOLS

Article Information	Abstract
Article Type Research Article	The aim of this study is to examine teachers' perceptions of organizational image regarding their schools in terms of some variables. The sample of this research, which was designed in the survey model, consists of 362 teachers working in the Pendik district of Istanbul. “Personal Information Form” and “Organizational Image Perception Scale” were used to collect research data. Descriptive statistics, t-test and one-way analysis of variance were used in the analysis of the data. As a result of the analysis of the data, it was found that teachers' organizational image perceptions were "high". It was found that the organizational image perceptions of the teachers did not differ significantly according to their gender, educational status and professional seniority, but showed significant differences in favor of the teachers working in primary schools according to the variable of education level. The findings were discussed in the context of the relevant literature and suggestions were presented.
Article History:	
Received 20.03.2022	
Accepted 15.06.2022	
Keywords:	
Organizational image, Image management, School, Teacher	
Kaynakça Gösterimi:	
Çayak, S. (2022). Öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imaj algılarının incelenmesi. <i>Eğitim Yönetimi ve Politikaları Dergisi</i> , 3(1), 1-11.	

¹ Bu çalışmanın ilk hali 28-29 Mayıs 2021 tarihinde 9 Eylül Üniversitesi'nde düzenlenen II. Uluslararası Bilim, Eğitim, Sanat ve Teknoloji Sempozyumu'nda (UBEST 2021) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Dr., Bahçeşehir Üniversitesi, semihcayak@gmail.com, orcid id: 0000-0003-4360-4288

1. GİRİŞ

İmaj, küreselleşen günümüz dünyasında örgütler için oldukça önemli olan kavramlardan biridir (Demiröz, 2014). Fransızca kökenli bir kelime olan ve Türkçe karşılığı “imge” olarak ifade edilen imaj, sözlük anlamı olarak bireylerin zihinlerinde tasarlanıp, gerçekleşmesi beklenen şey, görünüş ve izlenim olarak ifade edilmektedir (TDK, 2022).

İlk olarak 1950’li yıllarda Levy tarafından ortaya konan imaj kavramı daha sonraki yıllarda çok sayıda araştırmacı tarafından kullanılmıştır (Avşar, 2002). Bir kişi ya da kurumun diğer kurumların zihinlerinde isteyerek veya istemeyerek bıraktığı düşünceler olarak tanımlanan imaj (Bolat, 2006) bireylerin algılayış tarzlarına bağlı olarak farklılık arz edebilen bir kavramdır (Aktaş, 2010). Literatürde imaj kavramının olumlu yönde etkilerinin olduğunu düşünen çok sayıda araştırmacı bulunmaktadır ancak kavramın olumsuz birtakım etkilerinin de olduğu bazı araştırmacılar tarafından ifade edilmektedir. Bu araştırmacılara göre imaj, olayların gerçekliğini örtmek veyahut reddetmek niyetiyle kullanılmaktadır (Robins, 1999, akt. Bakan, 2005).

Bolat (2006) imaj kavramına ilişkin bazı özellikleri şöyle sıralamıştır:

- İmaj, bir kişi veya kurumun, başka kişi veya kurumların üzerindeki düşüncesidir.
- İmaj, farklı kanallardan elde edilen bilgilerin değerlendirilmesi ile oluşur.
- İmaj, belirli bir sürecin sonunda ortaya çıkar ve zamanla değişiklik gösterebilir.
- İmaj ile ilgili oluşan yargılar, özne ya da nesnel bilgilerden oluşur.
- İmaj, bilinçli ve planlı oluşabileceği gibi, bilinçsizce ve kendiliğinden de oluşabilir.

1.1. Örgütsel İmaj

Küresel ölçekte oluşan rekabet ortamında örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için yararlanmaları gereken en temel unsurlardan birisi de örgütsel imajdır (Akbulut, 2015). Örgütsel bağlamda incelendiğinde imaj, örgüt üyelerinin katkılarıyla örgütün dışındaki kişilere örgüt ile ilgili çalışmalarının aktarıldığı, değişik örgütsel davranış öğelerinden oluşan örgütün algılanış şeklidir (Ovalıoğlu, 2007). Örgütsel imaj insanların örgütler hakkında sahip oldukları zihinsel düşüncelerdir. Bu düşünceler örgütün ismi veya logosu akla geldiğinde zihinde oluşan düşünceler o örgütün imajıdır (Gray ve Balmer, 1998). Diğer bir deyişle örgütsel imaj, farklı kişilerin, çok çeşitli kaynaklardan edinilmiş bilgilere dayanarak örgütü nasıl bildikleri ile ilgili algılarıdır (Schultz, 2007). Bu açıdan örgütsel imajın amacı, örgütün çevresi tarafından doğru olarak anlaşılmasını sağlamak ve böylece bireyler üzerinde olumlu bir imaj oluşturarak örgütün faaliyetlerini geliştirerek devam ettirmektir. (Akbulut, 2015).

Örgütsel imaj algısı örgüt üyelerini ve örgütün dışında kalan diğer kişileri etkilemesinden dolayı önemli görülmektedir (Polat, 2011a). Zira güçlü bir imaj örgütün niteliğini, güvenilirliğini, itibarını ve istikrarını olumlu etkiler. Tüm bunların yanında güçlü bir örgütsel imaj çalışanları motive eder, performanslarını, iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkiler, çalışanların işten ayrılma niyetlerini engeller. Dolayısıyla, örgütler olumlu ve güçlü bir imaja sahip olmalı ve sahip oldukları bu imajlarını her türlü olumsuzluğa ve tehlikeye karşı korumalıdır (Köktürk vd., 2008, s.99).

Örgütsel imaj, stratejik başarının sağlanabilmesi ve örgütsel sürdürülebilirlik bakımından günümüzde gerekli hale gelmiştir (Davies & Chun, 2002). Bu sebeple örgütlerin entropiye maruz kalmamaları için olumlu yönde bir imaj algısı oluşturmaları oldukça önemlidir. Başarılı ve etkili bir imaj yönetimiyle örgütler yaşamlarını daha uzun süre koruyabilir, kendilerini devamlı yenileyerek hedef kitleleri üzerindeki etkileri artırabilir (Duman, 2012). Zira örgütler, rakiplerinden farklılaşmak ve varlıklarını sürdürebilmek için yaşam tarzlarını ve kimliklerini hedef kitlelere iletilebilecekleri etkin bir imaj yönetimine ihtiyaç duymaktadırlar (Güzeltik, 1999).

1.2. Eğitim Kurumlarının Örgütsel İmajı

Örgütsel imaj örgütün kalitesinin, saygınlığının, güvenilirliğinin ve istikrarının üzerinde önemli etkiye sahiptir (Köktürk vd., 2008). Eğitim örgütleri olarak okullar içinde imaj diğer tüm örgütlerde olduğu gibi son derece önemlidir. Başarılı bir eğitim kurumunun oluşturulabilmesi için okulların tüm paydaşlar tarafından algılanan etkili bir örgütsel imaja sahip olmaları gerekmektedir (Oplatka, 2009). Ayrıca eğitim sisteminde mevcut eğitim politikalarının uygulama yeri olan okulların sahip olduğu imaj, aynı zamanda o ülkenin eğitim sisteminin imajına yönelik algıların toplamına neden olmaktadır. Çünkü halkın eğitim sistemi ile doğrudan teması okullar sayesinde gerçekleşmektedir (Bahçeci, 2009).

Okul imajı, okul içinde veya dışında bulunan öğrenci, veli, öğretmen, diğer okullar ve insanların algılarını ifade etmektedir (Birgin ve Gürbüz, 2008). Örgütsel imajın öğretmenler üzerinde güçlü bir etkisi vardır. Öğretmenler bakımından örgüt imajı, hangi etkinliklerin okul ve okulda sunulan eğitim için uygun olduğunu tespit etmeye yardımcı olur. Dışarıdan örgütü izleyen bireyler açısından ise örgütsel imaj, okulun diğer benzer okullardan

oluşan bir kategoriye yerleştirilmesine yardımcı olurken aynı zamanda okulun diğer okullardan da farklılaşmasını sağlar (Selçuk, 2018).

Kurşun (2011) okul imajı ile ilgili olarak başlıca altı özellik tespit etmiştir. Bu özellikler şunlardır;

1. Öğretmen kalitesi: Profesyonel bilgi, eğitim düzeyi ve öğretmenlerin öğretme tutumları.

2. Öğrenci kalitesi: Öğrencilerin kişilik davranışları ve çalışma tutumları.

3. Fiziki mekânlar: Okulun fiziksel tesisleri, donanımları ve tabelaları.

4. Okulun atmosferi: Okuldaki moral seviyesi.

5. Okulun çevresi: Okulun ve okul çevresinin fiziki düzenlemeleri.

6. Okulun başarısı: Okulun yönetsel açıdan etkili olması, öğrencilerin gösterdikleri ilerleme düzeyleri ve okuldan mezun olduktan sonra iş bulma oranları, özel yetenek başarıları ve mezunların okul etkinliklerine katılımları gibi tüm performansını ifade etmektedir.

Okulların paydaşları tarafından olumlu bir şekilde algılanmaları saygı duyulan ve başarılı olarak algılanan bir eğitim kurumu olmanın yanında güçlü bir örgüt yapısına sahip olduğunu da işaret etmektedir (Oplatka, 2009). Bu noktada şüphesiz okul müdürlerine büyük sorumluluklar düşmektedir. Müdürlerinin okul imajını belirleme, istenilen imajın oluşumu ve oluşturulan bu imajı korumak gibi bazı liderlik görevleri bulunmaktadır (Gençay, 2014). Okul müdürünün öncelikli ilk görevi, okul üyelerinin okulun örgütsel imajına yönelik algılarının ne düzeyde olduğunu belirlemek, amaçlanan pozitif imaj algısı için gerekli olan çalışmaları yapmak ve bu durumun devamlılığını sağlamak için gerekli önlemleri almaktır (Polat, 2011b). Ancak okul imajının oluşumunda yönetimin etkililiğinin yanı sıra öğretmenlerin çabaları, davranışları ve tutumları da oldukça önemli bir yere sahiptir (Leblebici, 2016). Çalıştıkları okulun tanıtılması, çevrede kabul görmesi ve çevredekilerin sürekli desteğini sağlaması açısından kurumun olumlu imaja sahip olması önemli ölçüde öğretmenlerin katkılarıyla mümkün olacaktır (Arslan, 2013). Zira güçlü bir örgütsel imaj oluşturmanın en önemli aşamalarından biri de iç paydaşlara yönelik bir iç imaj oluşturmaktır. İç imaj, örgütün içindeki atmosferdir ve örgütün çalışanlarına yönelik imaj yaratma çalışmalarıdır. Her çalışan, dış hedef kitlelere karşı örgütün bir aynası gibidir. Bu bakımdan iç imaj, örgütün çalışanlar üzerindeki imajı ya da çalışanın müşteriye yansıttığı imajıdır (Çakmak, 2008; Kasımoğlu, 2009). Dolayısıyla okulların amaçlarının başarıyla gerçekleşmesinde anahtar rol üstlenen öğretmenlerin örgütlerinin imajlarına ilişkin algılarının bilinmesi özellikle dış çevreye yönelik olumlu bir örgütsel imaj sunma noktasında büyük önem arz edecektir.

Bu düşüncelerden hareketle bu araştırmanın amacı öğretmenlerinin okullarına ilişkin örgütsel imaj algı düzeylerini belirlemektir. Bu genel amaç çerçevesinde araştırmanın alt amaçları şunlardır:

1. Öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel imaj algı düzeyleri nasıldır?

2. Öğretmenlerin örgütsel imaj ölçeği toplam ve alt boyut puanları öğretmenlerin cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine, eğitim durumlarına ve görev yaptıkları eğitim kademelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren-örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma tekil tarama modelinde tasarlanmıştır. Tarama modelleri geçmişte ya da halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2016).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim-öğretim yılının ikinci döneminde İstanbul ilinin Pendik (7368 öğretmen) ilçesinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemin belirlenmesinde basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem belirleme tablosunda %5 hata oranı ile 5000-10000 aralığında olan evreni temsil edebilecek örneklemin 357-370 aralığında olması yeterli görülmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s. 50). Ancak olası veri kayıpları da göz önüne alınarak daha fazla katılımcıya ulaşılmaya çalışılmıştır. Böylece araştırma 362 öğretmen ile yürütülmüştür.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özellikleri incelendiğinde öğretmenlerin 257'si (%71) kadın ve 105'i (%29) erkek olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin 54'ü (%15) 0-5 yıl, 65'i (%18) 6-10 yıl,

55'i (%15) 11-15 yıl, 84'ü (%23) 16-20 yıl ve 104'ü (%29) 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin 325'i (%90) ön lisans ve lisans ve 37'si (%10) de lisansüstü eğitim düzeyinde oldukları gözlenmiştir. Öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kademeleri incelendiğinde öğretmenlerin 63'ünün (%17) ilkokullarda, 127'sinin (%35) ortaokullarda ve 172'sinin (%48) liselerde görev yaptığı görülmüştür.

2.3. Veri Toplama Araçları

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda katılımcıların cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine, eğitim durumlarına ve görev yaptıkları eğitim kademelerine yönelik sorulara yer verilmiştir.

2.3.2. Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği

Araştırmada veri toplamak amacıyla Gürbüz (2008) tarafından geliştirilen “Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. 46 madde ve yedi alt boyuttan oluşan ölçek öğretmenlerin örgütsel imaj algılarını belirlemeye yönelik beşli Likert tipi olarak hazırlanmıştır. Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği’nde “hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, finansal sağlamlık, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik ve kurumsal etik” olmak üzere yedi faktör bulunmaktadır. “Hizmet kalitesi” alt boyutunu oluşturan 8 maddenin faktör yük değerleri 0.72 ile 0.84 arasında değişirken, açıklanan varyansın % 62,9’u ölçek maddelerince açıklanabilmiştir (Croanbach Alfa= .91). “Yönetim kalitesi” alt boyutunu oluşturan 5 maddenin faktör yük değerleri 0,74 ile 0,87 arasında değişirken, açıklanan varyansın %68,4’ü ölçek maddelerince açıklanabilmiştir (Croanbach Alfa= .88). “Finansal sağlamlık” alt boyutunu oluşturan 5 maddenin faktör yük değerleri 0,60 ile 0,85 arasında değişirken, açıklanan varyansın %59’u ölçek maddelerince açıklanabilmiştir (Croanbach Alfa= .81). “Çalışma ortamı” alt boyutunu oluşturan 7 maddenin faktör yük değerleri 0,73 ile 0,85 arasında değişirken, açıklanan varyansın %66,9’u ölçek maddelerince açıklanabilmiştir (Croanbach Alfa= .91). “Toplumsal sorumluluk” alt boyutunu oluşturan 4 maddenin faktör yük değerleri 0,70 ile 0,84 arasında değişirken, açıklanan varyansın %63,7’si ölçek maddelerince açıklanabilmiştir (Croanbach Alfa= .80). “Duygusal çekicilik” alt boyutunu oluşturan 13 maddenin faktör yük değerleri 0,45 ile 0,88 arasında değişirken, açıklanan varyansın %63’ü ölçek maddelerince açıklanabilmiştir (Croanbach Alfa= .94). “Kurumsal etik” alt ölçeğini oluşturan 4 maddenin faktör yük değerleri ise 0,84 ile 0,88 arasında değişirken, açıklanan varyansın %75’i ölçek maddelerince açıklanabilmiştir (Croanbach Alfa= .88).

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin örgütsel imaj algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 1’de öğretmenlerin örgütsel imaj algı düzeyleri ile ilgili görüşleri yer almaktadır. Katılımcıların örgütsel imaj ve alt boyutları ile ilgili görüşlerinin belirlenmesinde katılımcıların verdikleri yanıtların aritmetik ortalama ve standart sapmalarından yararlanılmıştır.

Tablo 1. Örgütsel İmaj Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler

Puan	Madde Sayısı	\bar{x}	SS	Çarpıklık	Basıklık
Hizmet Kalitesi	8	3,72	,65	-,23	-,56
Yönetim Kalitesi	5	3,77	,72	-,11	-,81
Finansal Sağlamlık	5	3,75	,64	-,24	-,29
Çalışma Ortamı	7	3,66	,69	-,16	-,66
Toplumsal Sorumluluk	4	3,87	,62	-,23	-,34
Duygusal Çekicilik	13	3,79	,62	-,22	-,47
Kurumsal Etik	4	3,83	,74	-,42	-,37
Örgütsel İmaj (Ölçek Toplam)	46	3,77	,62	-,20	-,60

Tablo 1’de de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerinin “Hizmet Kalitesi” alt boyutuna ilişkin ortalama puanı \bar{x} =3.72; “Yönetim Kalitesi” alt boyutuna ilişkin ortalama puanı \bar{x} =3.77; “Finansal Sağlamlık” alt boyutuna ilişkin ortalama puanı \bar{x} =3.75; “Çalışma Ortamı” alt boyutuna ilişkin ortalama puanı \bar{x} =3.66; “Toplumsal Sorumluluk” alt boyutuna ilişkin ortalama puanı \bar{x} =3.87; “Duygusal Çekicilik” alt boyutuna ilişkin ortalama puanı \bar{x} =3.79; “Kurumsal Etik” alt boyutuna ilişkin ortalama puanı \bar{x} =3.83; öğretmenlerin “örgütsel imaj ölçeği toplam puanına” ilişkin ortalama puanı ise \bar{x} =3.77’dir. Verilerin analizi neticesinde öğretmenlerin örgütsel imaj algısı ölçeğinin tüm alt boyut puanları ile ölçeğin toplam puanlarının “yüksek” düzeyde olduğu bulunmuştur.

Tablo 2. Örgütsel İmaj Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Hizmet Kalitesi	Kadın	257	3,74	,65	,04	,91	360	.362
	Erkek	105	3,67	,65	,06			
Yönetim Kalitesi	Kadın	257	3,78	,72	,05	.71	360	.478
	Erkek	105	3,72	,70	,07			
Finansal Sağlamlık	Kadın	257	3,79	,64	,04	1.94	360	.054
	Erkek	105	3,65	,62	,06			
Çalışma Ortamı	Kadın	257	3,69	,69	,04	1.45	360	.149
	Erkek	105	3,57	,70	,07			
Toplumsal Sorumluluk	Kadın	257	3,88	,61	,04	.40	360	.693
	Erkek	105	3,85	,64	,06			
Duygusal Çekicilik	Kadın	257	3,81	,62	,04	1.02	360	.309
	Erkek	105	3,74	,64	,06			
Kurumsal Etik	Kadın	257	3,85	,72	,05	.72	360	.468
	Erkek	105	3,79	,78	,08			
Örgütsel İmaj (Ölçek Toplam)	Kadın	257	3,79	,61	,04	1.09	360	.277
	Erkek	105	3,71	,63	,06			

Yapılan t testi sonucunda öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının cinsiyet değişkenine göre ölçeğin genelinde ve tüm alt boyutlarında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Tablo 3. Örgütsel İmaj Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Hizmet Kalitesi	Lisans	325	3,71	,64	,04	-.68	360	.494
	Lisansüstü	37	3,79	,69	,11			
Yönetim Kalitesi	Lisans	325	3,74	,72	,04	-1.81	360	.071
	Lisansüstü	37	3,97	,69	,11			
Finansal Sağlamlık	Lisans	325	3,75	,64	,04	-.011	360	.991
	Lisansüstü	37	3,75	,63	,10			
Çalışma Ortamı	Lisans	325	3,65	,69	,04	-.82	360	.414
	Lisansüstü	37	3,75	,73	,12			
Toplumsal Sorumluluk	Lisans	325	3,87	,62	,03	-.23	360	.822
	Lisansüstü	37	3,89	,60	,10			
Duygusal Çekicilik	Lisans	325	3,78	,62	,03	-.84	360	.402
	Lisansüstü	37	3,87	,68	,11			
Kurumsal Etik	Lisans	325	3,81	,73	,04	-1.47	360	.142
	Lisansüstü	37	4,00	,82	,13			
Örgütsel İmaj (Ölçek Toplam)	Lisans	325	3,76	,61	,03	-.85	360	.397
	Lisansüstü	37	3,85	,65	,11			

Yapılan t testi sonucunda öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının eğitim durumu değişkenine göre ölçeğin genelinde ve tüm alt boyutlarında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Tablo 4. Örgütsel İmaj Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Mesleki Kademelerine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	<i>f</i> , \bar{x} ve <i>SS</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Grup	<i>n</i>	\bar{x}	<i>SS</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Hizmet Kalitesi	0-5 yıl	54	3,84	,68	G.Arası	,947	4	,237	,560	,692
	6-10 yıl	65	3,72	,68	G.İçi	150,928	357	,423		
	11-15 yıl	55	3,71	,56	Toplam	151,875	361			
	16-20 yıl	84	3,68	,60						
	21 ve üzeri	104	3,70	,70						
	Toplam	362	3,72	,65						
Yönetim Kalitesi	0-5 yıl	54	3,91	,79	G.Arası	1,870	4	,468	,908	,459
	6-10 yıl	65	3,79	,73	G.İçi	183,865	357	,515		
	11-15 yıl	55	3,80	,63	Toplam	185,735	361			
	16-20 yıl	84	3,70	,66						
	21 ve üzeri	104	3,72	,75						
	Toplam	362	3,77	,72						
Finansal Sağlamlık	0-5 yıl	54	3,91	,62	G.Arası	1,946	4	,487	1,207	,307
	6-10 yıl	65	3,75	,71	G.İçi	143,879	357	,403		
	11-15 yıl	55	3,77	,57	Toplam	145,825	361			
	16-20 yıl	84	3,72	,56						
	21 ve üzeri	104	3,68	,68						
	Toplam	362	3,75	,64						
Çalışma Ortamı	0-5 yıl	54	3,83	,72	G.Arası	2,220	4	,555	1,153	,331
	6-10 yıl	65	3,65	,72	G.İçi	171,803	357	,481		
	11-15 yıl	55	3,67	,64	Toplam	174,023	361			
	16-20 yıl	84	3,63	,63						
	21 ve üzeri	104	3,59	,74						
	Toplam	362	3,66	,69						
Toplumsal Sorumluluk	0-5 yıl	54	3,97	,66	G.Arası	1,059	4	,265	,687	,601
	6-10 yıl	65	3,78	,66	G.İçi	137,589	357	,385		
	11-15 yıl	55	3,90	,53	Toplam	138,648	361			
	16-20 yıl	84	3,87	,61						
	21 ve üzeri	104	3,86	,63						
	Toplam	362	3,87	,62						
Duygusal Çekicilik	0-5 yıl	54	3,95	,65	G.Arası	2,143	4	,536	1,392	,236
	6-10 yıl	65	3,77	,66	G.İçi	137,460	357	,385		
	11-15 yıl	55	3,84	,52	Toplam	139,604	361			
	16-20 yıl	84	3,73	,59						
	21 ve üzeri	104	3,75	,65						
	Toplam	362	3,79	,62						
Kurumsal Etik	0-5 yıl	54	3,98	,82	G.Arası	1,970	4	,493	,894	,468
	6-10 yıl	65	3,85	,76	G.İçi	196,707	357	,551		
	11-15 yıl	55	3,85	,65	Toplam	198,677	361			
	16-20 yıl	84	3,81	,70						
	21 ve üzeri	104	3,75	,77						
	Toplam	362	3,83	,74						
Örgütsel İmaj (Ölçek Toplam)	0-5 yıl	54	3,91	,65	G.Arası	1,510	4	,378	,994	,411
	6-10 yıl	65	3,75	,65	G.İçi	135,563	357	,380		
	11-15 yıl	55	3,79	,53	Toplam	137,073	361			
	16-20 yıl	84	3,72	,58						
	21 ve üzeri	104	3,72	,65						
	Toplam	362	3,77	,62						

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının mesleki kıdem değişkenine göre ölçeğin genelinde ve tüm alt boyutlarında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Tablo 5. Örgütsel İmaj Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Eğitim Kademesine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{X} ve <i>SS</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	LSD
Hizmet Kalitesi	İlkokul	63	3,86	,61	G.Arası	1,874	2	,937	2,243	,108	
	Ortaokul	127	3,74	,59	G.İçi	150,000	359	,418			
	Lise	172	3,66	,70	Toplam	151,875	361				
	Toplam	362	3,72	,65							
Yönetim Kalitesi	İlkokul	63	3,93	,69	G.Arası	2,215	2	1,108	2,167	,116	
	Ortaokul	127	3,76	,66	G.İçi	183,520	359	,511			
	Lise	172	3,71	,76	Toplam	185,735	361				
	Toplam	362	3,77	,72							
Finansal Sağlık	İlkokul	63	3,91	,60	G.Arası	4,949	2	2,474	6,305	,002	1-3
	Ortaokul	127	3,83	,56	G.İçi	140,876	359	,392			
	Lise	172	3,63	,68	Toplam	145,825	361				
	Toplam	362	3,75	,64							
Çalışma Ortamı	İlkokul	63	3,82	,63	G.Arası	2,771	2	1,386	2,905	,056	
	Ortaokul	127	3,68	,64	G.İçi	171,251	359	,477			
	Lise	172	3,58	,74	Toplam	174,023	361				
	Toplam	362	3,66	,69							
Toplumsal Sorumluluk	İlkokul	63	4,03	,58	G.Arası	2,905	,056	1,227	3,234	,041	1-3
	Ortaokul	127	3,88	,57	G.İçi	136,194	359	,379			
	Lise	172	3,80	,66	Toplam	138,648	361				
	Toplam	362	3,87	,62							
Duygusal Çekicilik	İlkokul	63	3,95	,62	G.Arası	2,599	2	1,300	3,405	,034	1-3
	Ortaokul	127	3,81	,57	G.İçi	137,004	359	,382			
	Lise	172	3,72	,65	Toplam	139,604	361				
	Toplam	362	3,79	,62							
Kurumsal Etik	İlkokul	63	3,91	,68	G.Arası	1,061	2	,531	,964	,382	
	Ortaokul	127	3,86	,68	G.İçi	197,616	359	,550			
	Lise	172	3,78	,80	Toplam	198,677	361				
	Toplam	362	3,83	,74							
Örgütsel İmaj (Ölçek Toplam)	İlkokul	63	3,92	,59	G.Arası	2,459	2	1,229	3,279	,039	1-3
	Ortaokul	127	3,79	,56	G.İçi	134,614	359	,375			
	Lise	172	3,69	,66	Toplam	137,073	361				
	Toplam	362	3,77	,62							

Tablo 6’da görüldüğü üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda öğretmenlerin örgütsel imaj algıları görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre ölçeğin geneli ile finansal sağlık, toplumsal sorumluluk ve duygusal çekicilik alt boyutlarında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu fark toplumsal sorumluluk ve duygusal çekicilik alt boyutları ile ölçeğin geneli için ilkokullarda görev yapan öğretmenler ile liselerde görev yapan öğretmenler arasında ilkokulda görev yapan öğretmenler lehinedir. Finansal sağlık alt boyutu için ise ilkokullarda görev yapan öğretmenlerle lisede görev yapan öğretmenler arasında ve ortaokulda görev yapan öğretmenlere lisede görev yapan öğretmenler arasında ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin lehinedir. Hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, çalışma ortamı ve kurumsal etik alt boyutları için ise görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinin Pendik ilçesinde farklı eğitim kademelerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imaj algıları çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir.

Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel imaj algısı ölçeğinin geneline ve tüm alt boyutlarına ilişkin puanlarının “yüksek” düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının araştırıldığı farklı araştırmalar incelendiğinde Şimşek (2018), ortaokul öğretmenleri ile gerçekleştirdiği araştırmasında bu araştırmanın bulgusuna benzer şekilde öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının yüksek olduğunu bulmuştur. Akbulut (2015)’ta ortaöğretim öğretmenleriyle gerçekleştirdiği benzer bir araştırmasında öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “kurumsal etik” alt boyutuna ilişkin algılarının yüksek düzeyde olduğunu; “hizmet kalitesi”, “yönetim kalitesi”, “finansal sağlamlık”, “çalışma ortamı”, “toplumsal sorumluluk” ve “duygusal çekicilik” alt boyutlarına ilişkin algılarının ise orta düzeyde olduğunu bulmuştur. Öte yandan Kalkan (2020), Şanlı ve Arabacı (2017) ve Uğurlu ve Ceylan (2013)’da araştırmaları sonucunda okullardaki örgütsel imaj düzeyinin orta düzeyde olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer araştırmaları yükseköğretim kademesinde gerçekleştiren Çetin (2016), Polat (2011b) ve Tezişçi (2013)’de üniversitelerin örgütsel imaj algısının paydaşlar gözünde orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bilgilerden hareketle gerek bu araştırmanın gerekse farklı araştırmacılar tarafından yapılmış olan araştırmaların sonuçları bir bütün olarak incelendiğinde eğitim kurumlarının örgütsel imaj algılarının düşük olmadığı görülmektedir. Örgütsel imaj, örgütün tüm paydaşlarına yönelik bir izlenimdir ve örgütsel başarının anahtarıdır (Hatch ve Schultz, 1997; Massey, 2003). Dolayısıyla okulların eğitim-öğretim hizmeti sunarak her açıdan nitelikli ve donanımlı bireyler yetiştirme amacı içinde olduğu göz önüne alınırsa bu kurumlara ilişkin katılımcıların imaj algılarının düşük olmaması istenilen ve beklenen bir davranış olarak değerlendirilebilir.

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulguya göre öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ölçeğinin genelinde ve tüm alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenlerde kadın öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur ancak bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Yaptıkları benzer araştırmalarında Demiröz (2014), Demiröz & Kavak (2019), Gürbüz (2008), Öztürk (2019) ve Şanlı (2014)’da öğretmenlerin cinsiyet grupları arasında örgütsel imaj algıları açısından hem alt boyutlar bazında hem de ölçeğin geneli için anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yükseköğretim kademesinde yaptığı benzer bir araştırmasında Cerit (2006)’te üniversitenin örgütsel imaj düzeyinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuştur. Ancak ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile yürüttüğü benzer bir araştırmasında Akbulut (2015) ise katılımcıların örgütsel imaj algılarının cinsiyet değişkenine göre “yönetim kalitesi”, “çalışma ortamı”, “duygusal çekicilik” ve “kurumsal etik” alt boyutlarında ve ölçeğin genelinde erkek öğretmenler lehine anlamlı bir fark gösterdiğini bulmuştur. Diğer alt boyutlarda ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Zengin (2019)’de yaptığı araştırmasında cinsiyet değişkenine göre katılımcıların örgütsel imaj ölçeğine ilişkin puanlarının sadece finansal sağlamlık alt boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiğini bu farklılığında erkek öğretmenler lehine olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmalarında Kalkan (2020) ve Şişli (2012)’de cinsiyet değişkenine göre erkek katılımcıların örgütsel imaj algılarının kadınlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Ancak bu araştırma sonuçlarından farklı olarak Ayar (2010) ve Polat (2011a) ise kadınların örgütsel imaj algılarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Bu araştırmadan ve farklı araştırmacılar tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar doğrultusunda cinsiyet değişkeninin örneklemelere ve kurumsal yapılara bağlı olarak örgütsel imaj üzerinde farklı etkilerinin olabileceği söylenebilir.

Araştırma bulguları öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının eğitim durumu değişkenine göre ölçeğin genelinde ve tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya koymuştur. Kalkan (2020), Zengin (2019) ve Çetin (2016)’de eğitim örgütleri üzerinde yaptıkları benzer araştırmalar sonucunda bu araştırma bulgusunu destekler nitelikte katılımcıların eğitim durumunun örgütsel imaj algısı üzerinde etkili olmadığını ortaya koymuştur.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel imaj algıları mesleki kıdem değişkenine göre ölçeğin genelinde ve tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yapılan incelemeler sonucunda literatürde bu araştırmanın sonucunu destekler nitelikte öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmadığını ortaya koyan araştırma bulgularının olduğu gibi alt boyutlar ve ölçeğin geneli bakımından örgütsel imaj algısının farklılaştığını ortaya koyan araştırmalara rastlamak da mümkündür. Örneğin, Zengin (2019) yaptığı araştırmasında öğretmenlerin örgütsel imaj ölçeği toplam ve tüm alt boyut puanları için mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuş iken Gürbüz (2008) ise çalışmasında bu çalışmadan farklı olarak, öğretmenlerin meslekteki kıdemlerine göre örgütsel imajı oluşturan “hizmet kalitesi”, “finansal sağlamlık”, “çalışma ortamı”, “toplumsal sorumluluk” ve “kendini geliştirme” alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuştur. Kılıçaslan (2011)’de çalışmasında öğretmenlerin meslekteki kıdemleri arttıkça örgütsel imaj algısının “hizmet kalitesi” alt boyutunda arttığını bulunmuştur. Öztürk (2019)’de mesleki kıdeme göre finansal sağlamlık, hizmet kalitesi, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik alt boyutlarında öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Demiröz’ün (2014) çalışmasında ise, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel imajın “yönetim kalitesi”, “çalışma ortamı”, “toplumsal sorumluluk” ve “kurumsal etik” alt boyutları kapsamındaki algıları açısından anlamlı bir fark olmadığını görmüştür. Buna karşın, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre “hizmet kalitesi”, “duygusal çekicilik”, “finansal sağlamlık” ve toplam örgütsel imaj algıları açısından anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Demiröz

(2014) çalışmasında bu farkın öğretmenlerin toplam imaj algılarının meslekteki kıdemi 1-9 yıl olan öğretmenlerde, meslekteki kıdemi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlere kıyasla daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Büyükgöze (2012) ve Şanlı ve Arabacı (2017)'da araştırmaları sonucunda mesleki kıdeme sahip katılımcıların örgütsel imaj algılarının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır.

Son olarak araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel imaj algıları görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre ölçeğin geneli ile finansal sağlamlık, toplumsal sorumluluk ve duygusal çekicilik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu fark toplumsal sorumluluk ve duygusal çekicilik alt boyutları ile ölçeğin geneli için ilkokullarda görev yapan öğretmenler ile liselerde görev yapan öğretmenler arasında ilkokulda görev yapan öğretmenler lehinedir. Finansal sağlamlık alt boyutu için ise ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerle lisede görev yapan öğretmenler arasında ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin lehinedir. Hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, çalışma ortamı ve kurumsal etik alt boyutları için ise görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Benzer bir araştırmasında Şimşek (2018) branş değişkenine göre örgütsel imaj ölçeğinin geneli ile ölçeğin yönetim kalitesi ve çalışma ortamı alt boyutları için matematik ve fen bilimleri öğretmenlerinin puanları sosyal bilimler öğretmenlerinin puanlarının anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve bu farklılığın matematik ve fen bilimleri öğretmenlerinin lehine olduğunu bulmuştur. Öte yandan Öztürk (2019) ise yaptığı araştırma sonucunda sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel imaj ölçeği alt boyut ve toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Güçlü bir okul imajının oluşturulmasında okul yönetimin etkililiğinin yanında öğretmenlerin bireysel tutum ve davranışlarının da oldukça önemli bir yeri vardı (Nguyen ve LeBlanc, 2001). Yapılan benzer araştırma sonuçlarındaki farklılıkların da öğretmenlerin bireysel tutum ve davranışlarındaki farklılıklardan kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın sınırlılıklarından ve elde edilen bulgulardan hareketle araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik olarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

1. Araştırma ilkokullarda, ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir. Benzer bir araştırma yükseköğretim düzeyinde karşılaştırmalı olarak yapılabilir.

2. Araştırma sadece İstanbul ilini kapsamaktadır. Benzer bir araştırma farklı illeri de kapsayacak şekilde yapılabilir.

3. Yapılan bu araştırma nicel bir araştırmadır. Aynı konuyu içeren ve daha derinlemesine veri toplamaya imkân sağlayan nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı araştırmalar yapılabilir.

4. Okullarda başta yöneticiler olmak üzere tüm çalışanlara örgütsel imaj oluşturma hususunda hizmet içi eğitimler verilebilir.

KAYNAKLAR

- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Aktaş, İ. (2010). *Üniversite-kent iletişimi bağlamında üniversite imajının değerlendirilmesi (Erciyes Üniversitesi örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Arslan, K. (2013). *Ortaöğretim okullarında kurum imajına yönelik yönetici ve öğretmen algısı: Mersin ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Avşar, A. (2002). *Kurum imajının oluşmasında halkla ilişkiler faaliyetlerinin etkisi ve Türk silahlı kuvvetleri rehabilitasyon ve bakım merkezi uygulaması* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ayar, N. (2010). *Okul güvenliği sorununa farklı bir yaklaşım: Okul polisi uygulaması* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Bahçeci, M. (2009). *Velilerin okul imajına ilişkin görüşlerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bakan, Ö. (2005). *Kurumsal imaj oluşumu ve etkili faktörler*. Tablet Yayıncılık.
- Birgin, O., & Gürbüz, R. (2008). Sınıf öğretmeni adaylarının ölçme ve değerlendirme konusundaki bilgi düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 163-179.
- Bolat, O. İ. (2006). Konaklama işletmelerinde kurumsal imaj oluşturma süreci. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(15), 108-126
- Büyükgöze, T. (2012). *Çalışanların kurumsal imaj algılaması ile motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- 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* (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Çetin, O. U. (2016). *Üniversitelerde iç paydaşların örgütsel imaj algısı: Hacettepe Üniversitesi örneği*. (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Çetiner, N. (2016). *Üniversitelerde kurumsal imaj oluşumu: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nin kurumsal imajının öğrenciler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Davies, G., & Chun, R. (2002). Gaps between the internal and external perceptions of the corporate brand. *Corporate Reputation Review*, 5(2/3), 144-158.
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki* (Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Demiröz, S., & Kavak, Y. (2019). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 231-246.
- Duman, Ş. (2012). *İlköğretim okullarında kurumsal imaj ve imaj yönetimi* (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Gençay, A. (2014). *Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve okul imajı* (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Gray, E. R., & Balmer, J. M. T. (1998). Managing corporate image and corporate reputation. *Long Range Planning*, 31(5), 695-702.
- Gürbüz, S. (2008). *Yönetici, öğretmen ve velilere göre Ankara ili özel ve kamu ilköğretim okullarının kurumsal imajı* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Güzelcik, E. (1999). *Küreselleşme ve işletmelerde değişen kurum imajı*. Sistem Yayıncılık.
- Hatch, M.J., & Schultz, M. (1997). Relations between organizational culture, identity and image. *European Journal of Marketing*, 31(5-6), 356-365.
- Kalkan, Ü. (2020). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri, okul kültürü ve örgütsel imaj ilişkisi*. (Doktora tezi). Yakın Doğu Üniversitesi, Lefkoşa.

- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kasımoğlu, E. (2009). *Sosyal sorumluluk kapsamında eğitim faaliyetlerinin kurum imajına etkisi ve bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kılıçaslan, H. (2011). *İlköğretim okullarının kurumsal imajına yönelik yönetici ve öğretmen algıları* (Yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Köktürk, M. S., Yalçın, A. M., & Çobanoğlu, E. (2008). *Kurum imajı: Oluşumu ve ölçümü*. Beta Yayıncılık.
- Kurşun, A.T. (2011). *Okulların kurumsal imajının okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Leblebici, E. (2016). *Öğretmen algılarına göre meslek liselerinde örgütsel imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Mevlâna Üniversitesi, Konya.
- Massey, J.E. (2003). *A theory of organizational image management: antecedents, processes & outcomes*. International Academy of Business Disciplines Annual Conference, Orlando.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W., & Barret, K. C. (2004). *SPSS for introductory statistics: Use and interpretation*. (Second Edition). Lawrance Erlbaum Associates
- Nguyen, N., & LeBlanc, G. (2001). Image and reputation of higher education institutions in students' retention decisions. *International Journal of Educational Management*, 15(6), 303-311.
- Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils and the school. *International Journal of Educational Management*, 23(5), 375-389.
- Ovalıoğlu, N. (2007). *Kurumlarda kimlik ve imaj değişim süreci: Arçelik firması örneği* (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Öztürk, Z. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Polat, S. (2011a). Üniversite öğrencilerine göre Kocaeli Üniversitesi'nin örgütsel imajı. *Eğitim ve Bilim*, 36(160), 105-119.
- Polat, S. (2011b). The relationship between university students academic achievement and perceived organizational image. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(1), 257-262.
- Schultz, M. (2007). *Organizational image*. *International encyclopedia of organization studies*. Sage Publications.
- Selçuk, Ş. (2018). *Özel ortaöğretim kurumlarında yöneticilerin inovasyon yeterlilikleri ile örgütsel imaj algısı ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Şanlı, Ö. (2014). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi (Malatya ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Şanlı, Ö. & Arabacı, İ. B. (2016). Liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi, *Education Sciences*, 11(3), 126-152.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde geçerlilik ve güvenilirlik*. Seçkin Yayıncılık.
- Şimşek, M. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Şişli, G. (2012). *Kurum kültürü ve kurumsal imaj ilişkisi devlet ve vakıf üniversiteler üzerine bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Teziçi, S. (2013). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin üniversitelerinin örgütsel imajına ilişkin algıları* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Türk Dil Kurumu (TDK). *Büyük Türkçe sözlük: Güncel Türkçe sözlük*. [Çevrim-içi: <https://sozluk.gov.tr/>]. Erişim tarihi: 24 Ocak 2022.
- Uğurlu, C.T., & Ceylan, N. (2013). Öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imaj algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 301-322.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık.
- Zengin, M. (2001). *Ortaöğretimde okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile okul güvenliği ve örgütsel imaj arasındaki ilişki* (Doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.