



Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel İmaj Algılarının İncelenmesi
Nefise Vargeloğlu¹

Makalenin Türü: Araştırma Makalesi

Özet

Araştırmanın amacı Anadolu Lisesi öğretmenlerinin örgütsel imaj algılarının incelenmesidir. Araştırmanın amacı doğrultusunda Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenler üzerinde çalışma yapmaya karar verilmiştir. Bu bağlamda araştırmanın evrenini Karabük ilinde görev yapan 408 öğretmen, örneklemini ise 381 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizi SPSS paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre örgütsel algı düzeyinin cinsiyet, medeni durum, okulda çalışma süresi, hizmet yılı, branş, eğitim durumu ve ait olduğu kuşağa göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel imaj algısının alt boyutları açısından; kurumsal etik boyutunun en yüksek düzeyde, finansal sağlamlık boyutunun ise en düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırmacılar farklı örneklem grup belirleyerek ve farklı değişkenleri dikkate alarak çalışabilir.

Anahtar Kelimeler: Anadolu Lisesi, Öğretmen, Örgütsel İmaj, Algı

Examining the Organizational Image Perceptions of Anatolian High School Teachers

Abstract

The purpose of the study is to examine the organizational image perceptions of Anatolian High School teachers. In line with the purpose of the study, it was decided to conduct a study on teachers working in Anatolian High Schools. In this context, the universe of the study consists of 408 teachers working in Karabük province, and the sample consists of 381 teachers. The "Organizational Image Perception Scale" was used as the data collection tool in the study. The analysis of the obtained data was carried out with the SPSS package program. According to the results of the study, it was determined that the level of organizational perception showed significant differences according to gender, marital status, length of service at school, years of service, branch, educational status and the generation it belongs to. In addition, in terms of the sub-dimensions of organizational image perception; it is seen that the institutional ethics dimension is at the highest level and the financial soundness dimension is at the lowest level. Researchers can work by determining different sample groups and considering different variables.

Keywords: Anatolian High School, Teacher, Organizational Image, Perception

1. GİRİŞ

Değişim ve dönüşüm günümüzün anlaşılması gereken en önemli paradigması haline alırken, bilginin yaşam içinde yer alan döngüsündeki başkalaşma, toplumları ve kurumları değişime zorlamaktadır. Küreselleşme ile dönemin değişim özellikleri beraberinde sosyal, siyasal, ekonomik alanlarda olduğu gibi eğitim alanında da toplumun taleplerine yön vermiştir.

¹ Öğretmen, MEB, Ordu, nefise_vargeloglu@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-5127-7101 (Sorumlu Yazar/Corresponding Author)

Daha çok dışı açık yapılara dönüşen örgütler kendilerini bir rekabet ortamında bulmuş, fark yaratma çabası içine girmiştir. Bunun sonucu da imaj kaygısı olmuştur (Genç ve Yıldız, 2016).

Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde imge ve izlenim şeklinde yer alan imaj kelimesi Fransızca kökenlidir (TDK, 2020). İmaj, bir kişinin, bir kurumun, bir ülkenin halk nazarında algılanma biçimi ve kişilerin zihninde yavaş yavaş oluşan tutum, yargı, imge ve düşüncelerin tamamı olarak ifade edilmektedir (Hatch & Schultz, 1997; Okay, 2012; Peltekoğlu, 1997; Türkkahraman, 2004). Dowling (1993), imaj kavramını kişilerin bir nesneyi bilmelerini, hatırlamalarını sağlayan anlamların tamamı şeklinde tanımlamıştır. İmaj kavramı ile ilgili yapılan çalışmalara baktığımızda bazıları bir düşünceyi, bazıları ise bir izlenimi yansıttığını ifade etmiştir. İmajlar kişiler ya da kurumlar hakkında bilgi sağlayıcısı konumundadır ve edindiğimiz bilgilerin çoğu algıladığımız imajlar ile gerçekleşmektedir (Genç ve Yıldız, 2016). Gültekin (2005), imaj kavramını sahip olunan tüm değerlerin, kişilerin zihninde oluşan imgeler aracılığıyla kısa ya da uzun bir süreç içinde algılanış biçimi şeklinde ifade etmiştir.

Tanımlara baktığımızda imaj kavramının benzer ve farklı şekillerde ifade edildiğini görüyoruz. İmaj kavramını, kişi, grup, kurum ya da bir nesne hakkında zaman içerisinde elde edilen tüm his, algı, inanç, tutum, düşünce, değerlerin toplamı şeklinde özetleyebiliriz. Bir etkileşim sonucu oluşan imaj, zihinsel bir sürecin ürünüdür. Zihinde bilinçli ya da bilinçsiz şekilde bir resim çizilir. Kişilerin algılama biçimleri ve hayata bakış açıları farklı olduğundan olumlu ya da olumsuz bir imaj algısı çıkabilmektedir. Bu yüzden imajın gerçeği yansıtmadığı ve öznel bir yaklaşım olduğunu savunanlar olabilir.

Örgütler varlığını sürdürmek için zamanın ihtiyaçları doğrultusunda imaj sahibi olmalıdır. Çünkü aynı alanda üretim yapan ya da hizmet veren örgütleri birbirinden ayıran, fark yaratan kamunun gözündeki örgütsel imajlarıdır. Örgütsel imaj, müşteri ya da personel olarak kişilerin, örgütün rakipleri içindeki konumunu, verdiği hizmetin kalitesini, iletişim kaynaklarındaki başarısını zihninde değerlendirerek elde ettiği bir resimdir (Taslak ve Akın, 2005).

Bakan (2005) örgütsel imajı, soyut bir olgu, duygusal bir bağ ve etkileşim halindeki kişilerin zihninde hâlihazırda mevcut algılar bütünü olarak tanımlamıştır. Örgütsel imajın pek çok farklı boyutun bir araya gelmesiyle oluşan bir sentez yargı olduğuna varabiliriz. Bu yargının olumlu olduğu görüldüğü gibi olumsuz olduğu da görülmekte, iyi veya kötü olarak da karşımıza çıkabileceği ve farklı değerlendirmeler sonucunda ortak bir karara varılamayacağına göre tek bir imaj algısından bahsetmek de doğru olmaz. Bir örgütün birden çok imajı olabileceği

çıkarmasını yapabiliriz. Schuler (2004) kişilerin zihnindeki örgütsel imajın oluşumunda, kişinin sahip olduğu bilgi, bilgiyi elde etme, onu kategorize etme, yeni bilgilerle eskiler arasında bağ kurma biçimlerinin etkili olduğunu ifade etmiştir. Kişilerin örgütle doğrudan ya da dolaylı olarak girdiği her etkileşimde bu süreçler aktive olmaktadır. Olumlu bir imaj için bu süreçler örgüt tarafından yönlendirilmelidir. Örgütler kamuoyunda olumlu imaj yönetimi için çalışma biçimlerini, amaçlarını, karakteristik özelliklerini yani kendilerini ifade etmeli, farklı iletişim kanallarından algılanan imajlarını takip etmeli ve yeni etkileşim yolları bulmalıdır.

Algılanan imajın olumlu olması örgütü rekabet içinde olduğu pazarda bir adım öne çıkarır, böylece örgütün finansal gücü artar. Maddi açıdan sağlamlaşan örgüt kendini ifade etmek için farklı iletişim kanallarını daha aktif kullanır ve hitap ettiği kesime daha kolay ulaşır (Flavián, Guinaliu ve Torres, 2005). Olumlu imaja sahip olan örgütler, alanında en iyi uzmanlarla çalışma imkânı bulur ve bilinçli müşteri kitlesine hizmet verir. Böylece rekabet ortamında fark yaratabilir. Kamuoyunda kabul gören güçlü örgütler daha büyük öneme sahip olmaktadır (Gürbüz, 2017). Örgütte çalışmak isteyen nitelikli insan gücünde, elde edilen gelirden, ürün ve hizmet kalitesinde iyileşme eşittir, ne istediğini bilen kaliteli müşteri/hizmet alan olarak örgüte geri dönecektir. Bu şekilde imaj için örgütsel başarıyı arttırma, amaç ve hedefleri yerine getirmede faydalı bir araçtır.

Bilgi toplumuna geçiş ve küreselleşmenin topluma kazandırdıkları ile eğitimden istenen ve beklenen değişmiştir. Artık eğitim kurumlarından beklenen çağın ihtiyaçlarına cevap veren, güçlü, gelecek vaat eden bir imaja sahip olmalarıdır. Bir eğitim kurumu için imaj, eğitim içerikleriyle bütünleşmiş bilgi ve beklentilerdir (Stefko, 2007). Böyle bir imajı oluşturmak için bilinçli çalışmalar yapmak gerekmektedir. Eğitim kurumlarında yöneticiler, öğretmenler, yardımcı personel, öğrenciler ve veliler ortak bir iradeyle imaj çalışmalarında rol almalıdırlar. Öncelikli olarak olumlu örgütsel imajın unsurları üzerinde durulmalıdır. Olumlu bir örgütsel imaj oluşturulması için örgütün eğitim kalitesi, yönetim anlayışı, topluma karşı sosyal sorumluluk anlayışı ve duyarlılığı, örgütün sosyal faaliyetlerde rol alması ve düzenlemesi (panel, sergi, konser vb.) önemlidir. Ayrıca, personelin niteliği, kalitesi ve kendini geliştirme kapasitesi, örgütün sağlam, kalıcı ve uzun ömürlü olabilmesi, örgütün güvenilirliği, çevre dostu olması, verilen hizmetin kalitesinde devamlılık ve çizgiden çıkmadan devam edilmesi, teknolojiyi yakından takip ederek, gelişmelerde örnek olması, yapılan etkinliklerin, sosyal medya ve iletişim kanallarının etkin kullanılması, kurumla özdeşleşmiş kişilere değer verilmesi, fiziki imkânlar (bina, bahçe, spor salonu, vb.), halkla ilişkilerde problem çözücü, sıcakkanlı bir

yaklaşım sergilenmesi olumlu imajı oluşturan diğer unsurlardır (Bakan, 2005). Görüldüğü gibi örgütün imajının olumlu yönde oluşması için pek çok faktör bulunmaktadır. İmajın istenilen yönde şekil alması ve sürdürülmesi için yönetilmesi gerekmektedir. Bu süreçte özellikle açık sistemli, girdisi ve çıktısı insan olan okullarımızın bilinçli yaklaşımlarla hareket etmesi gerekmektedir.

Çağdaş insanın hayata bakışı ve değerlendirme biçimi farklılaşmış gitgide insana verilen değer ve önem artmıştır. Balcı (2014) çağdaş insanı, toplumsal yaşama katılmaya istekli, kişisel seçim ve özgürlüklerinin farkında, başarı ve tanınma ile iş doyumunu sağlayan, zor işlerde istekli, liderliğe önem veren; mesleki yaşam kalitesini önemseyen bireyler olarak ifade etmiştir. Yani, zaman insan merkezli yaklaşımların değer göreceği bir zamandır ve örgütlerin başarıyı sağlamasında hızlı, uyumlu ve açık yaklaşımlar sergilemek önem kazanmıştır diyebiliriz. Eğitim kurumlarında örgütsel imaj çalışmalarının insan odaklı bir yaklaşımla sürdürülmesi için tüm paydaşlara önemli görevler düşmektedir. Peltekoğlu (2012) örgütsel imajı etkileyen unsurları sıralarken çalışanlar, lider ve müşteri memnuniyeti ilk sıralarda yer almıştır. Çünkü çalışanlar örgütün vitrinidir ve kamu tarafından değerlendirilerek imaj için yapılan genellemeye yön verirler. Örgütten gelen her türlü imaj çalışanların rolünü gösterir. Bu şekilde değerlendirdiğimizde kurum içi iletişim çalışanların iş doyumunu ve olumlu imaja katkı sağlamları açısından önemlidir. Örgütün müşteri memnuniyetini sağlamak için kamu isteklerinin farkında olması, kriz yönetimi değil risk yönetimi odaklı çalışmalarda bulunarak sorunları çözmesi gerekmektedir. Liderler örgütün aynası olarak felsefe, misyon ve vizyonu yansıtan şekilde davranış göstermelidir.

Eğitim kurumlarında olumlu imaj oluşturma çabasındaki yöneticiler aynı zamanda olumlu okul iklimi çalışmaları da yürütmelidirler. Çünkü imaj oluşturma ve geliştirme çalışmalarında tüm paydaşlara görevler düşmektedir. Ortak bir anlayış sağlanabilmesi yöneticilerin okulda birlik, beraberlik duygularını aktive etmesi ile mümkün olabilir. Budzik (1974) okullarda yöneticilerin kurumsal atmosferin şekillenmesinde etkili olduğunu ifade etmiş ve olumlu okul ortamı için bazı tavsiyelerde bulunmuştur;

- Öğrencilere hem fiziksel hem de ruhsal olarak destek verecek öğrenci iletişim merkezleri kurulmalı, onların gelişim özellikleri göz önünde bulundurularak öğrenci ve veliler desteklenmeli,

- Yavaş öğrenme hızına sahip öğrencilerin kendilerini başarısız hissetmeden müfredata uyum sağlayabilmeleri için bireyselleştirilmiş eğitim planları desteklenmeli,
- Karar alma süreçlerine öğretmen ve öğrencileri dâhil edilmeli,
- Öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri, uygun teknikleri kullanabilmeleri için hizmet içi eğitimler düzenlenmeli,
- Özel günler oluşturularak öğretmen, öğrenci ve velilerin beraber yer alacağı etkinlikler planlanmalı,
- Öğretmenler öğrencileri hakkındaki memnuniyetlerini belli aralıklarla velilerle paylaşmalı,
- Okuldan başarıyla mezun olan öğrenciler onur listelerinde görünür yerlerde sergilenmeli,
- Düzenli olarak öğrencilerin notları velilerine rapor halinde gönderilmeli ve başarılı öğrencilerin isimleri duyurulmalı,
- Ebeveynler için okul ziyaretleri planlanmalı ve belirli saat aralıkları belirlenerek sorunlarını konuşmak için davet edilmeliler,
- Düzenli olarak yerel haber kaynakları takip edilmeli ve ayda bir okulda yapılan çalışmalarla ilgili haber yayınlanmalı.

Tüm bunlar pozitif bir okul ortamı için yapılabileceklerden sadece birkaçı diyebiliriz. Bu tavsiyeler bir başlangıç olabilir. Birlik duygusuyla kurumun sahiplenilmesi olumlu bir imajın ilk adımı olacaktır. Kendi imajını oluşturmayan kurumların imajları, çevre tarafından oluşturulur ve artık kurum tarafından kontrol edilemez bir hal alabilir. Örgütler imajlarını kendileri yönetmelidir çünkü olumlu imajın kuruma kazandırdığı pek çok değer vardır. Güzelcik (1999) örgütsel imajın eğitim kurumlarına kazandıracaklarını şöyle ifade etmiştir:

- Hedefler ortaya koyma ve gerçekleştirmede yol göstericidir.
- Örgüt çalışanları ve kamusu arasında çakışan ihtiyaçları dengeler.
- Sürekli olarak bilgi ve yeteneklerin geliştirildiği bir ortam oluşturur.
- Çok kültürlü bir örgüt yapısı sunar.
- Örgütü değişime açık bir hale getirerek esnek bir çalışma ortamı sağlar.
- Örgütün kamusuyla arasındaki iletişimi geliştirici stratejiler ortaya koyar.

1.1. Araştırmanın Önemi

Örgütsel imajın bir kuruma kattığı pek çok artı nitelik vardır ve hem kurumda yer alan bireyler hem de kurum dışındaki bireyler için yüksek önem arz etmektedir. Bir kurum vizyonunu, misyonunu, amaçlarını, politikalarını hedef kitlelere imaj yoluyla iletmektedir. İmajla çizilen algı sayesinde paydaşlar, müşteriler, rakipler, hizmet alanlar ve çalışanlarla kurulan iletişim de kolaylaşmaktadır. Ayrıca, kurumsal imaj, hem çalışanların iş doyumunu, örgütsel bağlılık gibi konularda iyi hissetmesi adına hem de kurumun hizmet alanlar tarafından tercih edilir olması adına etkilidir. Eğitim kurumlarının bu ihtiyaçları yerine getirebilmesi ve yarınlarına kalabilmesi değişimleri ne kadar iyi takip ettikleri ile doğru orantılıdır. Bu yüzden örgütsel imaj çalışmaları farkındalık oluşturabilmek için önem arz etmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Anadolu lisesi öğretmenlerinin örgütsel imaj algılarının incelenmesidir.

1.3. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Anadolu Lisesi öğretmenlerinin örgütsel imaj algıları nedir?”dir.

1.4. Alt Problemler

Araştırmada cevaplanması beklenen alt problemler şu şekildedir:

1. Anadolu Lisesi öğretmenlerinin örgütsel imaj algı düzeyleri alt boyutlara göre nedir?
2. Anadolu Lisesi öğretmenlerinin örgütsel imaj algıları düzeyleri değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
 - 2.1. 1. Örgütsel imaj algıları düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
 - 2.1. 2. Örgütsel imaj algıları düzeyleri medeni duruma göre farklılık göstermekte midir?
 - 2.1. 3. Örgütsel imaj algıları düzeyleri okulda çalışma süresine göre farklılık göstermekte midir?
 - 2.1. 4. Örgütsel imaj algıları düzeyleri hizmet yılına göre farklılık göstermekte midir?
 - 2.1. 5. Örgütsel imaj algıları düzeyleri branşa göre farklılık göstermekte midir?
 - 2.1. 6. Örgütsel imaj algıları düzeyleri eğitim durumuna göre farklılık göstermekte midir?

2.1. 7. Örgütsel imaj algıları düzeyleri ait olduğu kuşağa göre farklılık göstermekte midir?

2. YÖNTEM

Yöntem bölümünde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizine yer verilmiştir.

2.1. Araştırma Deseni

Anadolu Lisesi öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının incelenmesini amaçlayan bu çalışmada, tarama modeli tercih edilmiştir ve çalışma nicel bir çalışmadır. Karasar (2000)'a göre tarama modeli büyük gruplar üzerinde hızlı, ekonomik bir şekilde veri toplamayı sağladığı ve evren hakkında genelleme yapmayı kolaylaştırdığı için araştırmacı tarafından araştırmanın modeli olarak belirlenmiştir.

2.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın katılımcılarını oluşturan öğretmenler Anadolu Lisesi'nde görev yapan öğretmenler olduğu için, öncelikle Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri (MEBBİS, 2020) üzerinden inceleme başlatılmış ve Karabük İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı Anadolu Lisesi sayısı ve listesi tespit edilmiştir. Bu bağlamda 18 okul listelenmiştir. Bu 18 okulda görev yapan 408 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Ölçüt örnekleme ile belirlenen öğretmenlerin ilçelere göre dağılımı Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1: İlçelere göre okul ve öğretmen sayısının dağılımı

İlçe Adı	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı
Eflani	1	22
Eskipazar	2	29
Merkez	7	201
Ovacık	1	6
Safranbolu	4	108
Yenice	3	42
Toplam	18	408

Araştırmanın evrenini oluşturan öğretmen sayısının en fazla bulunduğu ilçeden en az bulunduğu ilçeye göre sıralaması; Merkez, Safranbolu, Yenice, Eskipazar, Eflani, Ovacık şeklindedir. En fazla öğretmen Merkez ilçede iken, en az öğretmen Ovacık ilçesinde bulunmaktadır.

Tablo 2. İlçelere göre evrene ulaşma oranı

İlçe Adı	Okul Sayısı	Evrendeki Öğretmen Sayısı (A)	Örneklemdedeki Öğretmen Sayısı (B)	Evrene Ulaşma Oranı (B*100/A)
Eflani	1	22	19	86,36
Eskipazar	2	29	26	89,65
Merkez	7	201	192	95,52
Ovacık	1	6	5	83,33
Safranbolu	4	108	102	94,44
Yenice	3	42	37	92,50
Toplam	18	408	381	93,38

Tablo 2'ye göre uygulamanın yapıldığı ve araştırmanın örneklemini oluşturan 381 öğretmenin evrenin %93,38'ini oluşturduğu görülmektedir. Evrene ulaşma oranı en fazla olduğu ilçeden en az olduğu ilçeye göre sıralaması; Merkez, Safranbolu, Yenice, Eskipazar, Eflani ve Ovacık şeklindedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

“Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği” Gürbüz (2008) tarafından geliştirilen 46 maddelik bir ölçektir. Hizmet kalitesi boyutunda 8, yönetim kalitesi boyutunda 5, finansal sağlık boyutunda 5, çalışma ortamı boyutunda 7, toplumsal sorumluluk boyutunda 4, duygusal çekicilik boyutunda 13 madde, kurumsal etik boyutunda 4 madde yer almaktadır ve toplam 7 alt boyut bulunmaktadır. “Örgütsel İmaj Algısı Ölçeğinin” ilk kısmında öğretmenlerin kişisel bilgilerini (cinsiyet, medeni durum, okulda çalışma süresi, hizmet yılı, branş, eğitim durumu, yaş aralığı) saptamaya dönük ifadeler yer almaktadır. Bu bağlamda kullanılan değerlendirme ifadeleri ve aralıkları: Hiç katılmıyorum (1.00-1.80), Biraz katılıyorum (1.81-2.60), Orta düzeyde katılıyorum (2.61-3.40), Katılıyorum (3.41- 4.20), Tamamen katılıyorum (4.21-5.00) şeklindedir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Veri toplama sürecinin aşamaları:

Ölçek kullanımı ve araştırma izinlerinin alınması, araştırma süreci ile ilgili okuldaki idareci ve öğretmenler ile görüşmelerin yapılması, 2019-2020 eğitim öğretim yılının Ocak-Mart ayları arasında okul ziyaretleri ile veri toplama çalışmalarının planlanması ve “Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği” nin uygulanarak verilerin toplanması, şeklindedir.

2.5. Veri Analizi

Araştırmanın alt problemleri farklı yöntemlerle analiz edilmiştir. Birinci alt problemin kapsamında elde edilen verilerin analizinde standart sapma dikkate alınmış ve verilerin

ortalamları hesaplanarak bir analiz süreci yürütülmüştür. Bu analiz süreci betimsel inceleme kapsamında yapılmıştır. Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında elde edilen verilerin analizinde tercih edilecek yöntem ve tekniklere verilerin dağılımı dikkate alınarak karar verilmiştir. Bu bağlamda verilerin normal dağılım gösterip göstermediği ve varyans değerleri incelenmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık basıklık katsayılarına göre belirlenmiştir. Ayrıca, P-P ve Q-Q grafiklerine bakılmıştır. Buna göre, ölçek için yapılan değerlendirmede ortalama ve medyan değerlerinin birbirine yakın olduğu; çarpıklık ve basıklık katsayılarının +2 ile -2 arasında olduğu görülmüştür. P-P ve Q-Q grafik değerleri de incelenmiştir. Elde edilen veriler normal dağılım gösterdiği anlaşıldıktan sonra verilerin analizi için parametrik testlerin kullanımının daha uygun olacağına karar verilmiştir.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında bazı gruplar iki, bazı gruplar ikiden fazladır. Bu durumda grup sayısına göre kullanılan yöntem değişiklik göstermiştir. Grup sayısının iki olduğu grupların testlerinde t-testi tercih edilirken, grup sayısının ikiden fazla olduğu gruplarda veriler tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Grup sayısının ikiden fazla olduğu gruplarda veriler analiz edilirken gruplar arası farklılık sebeplerini ortaya koymak için LSD testi, varyans dağılımını analiz etmek için ise alt boyut bağlamında Levene testi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

“Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algı Düzeyleri Alt Boyutlara Göre Nedir?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

“Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algı Düzeyleri Alt Boyutlara Göre Nedir?” alt problemi çerçevesinde “Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği” nin alt boyutların yer aldığı bölümden elde edilen verilere ait değerler Tablo 3’ te görülmektedir.

Tablo 3. Alt boyutlara göre örgütsel imaj algı düzeyleri

Alt Boyutlar	n	\bar{x}	sh	Toplam
Hizmet Kalitesi	381	4,10	,034	1561,65
Yönetim Kalitesi	381	4,10	,037	1560,85
Finansal Sağlık	381	3,87	,037	1473,20
Çalışma Ortamı	381	4,11	,036	1567,07
Toplumsal Sorumluluk	381	4,14	,034	1578,58
Duyusal Çekicilik	381	4,03	,037	1536,00
Kurumsal Etik	381	4,24	,033	1616,08
Ortalama	381	4,08	,035	1556,20

Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel imaj algı düzeyine ilişkin olarak ölçeğin alt boyutları bağlamında ortalamanın olumlu olduğu ve standart hata değerlerinin

oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğe ilişkin genel ortalama 4,08 düzeyindedir ve ortalama değer üstündedir. Örgütsel algı düzeylerinin en yüksek değerden en düşük değere doğru alt boyutlara göre sıralanışı; kurumsal etik, toplumsal sorumluluk, çalışma ortamı, hizmet kalitesi ve yönetim kalitesi, duygusal çekicilik, finansal sağlamlık şeklindedir.

“Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği” nin alt boyutlarına göre ölçek maddelerine ilişkin değerler tablo 4’ te görülmektedir.

Tablo 4. Alt boyutlara göre ölçek maddelerine ilişkin değerler

No	Ölçek Maddeleri	\bar{x}	ss
Hizmet Kalitesi			
3	“Bu okulda çalışanlar çok başarılıdır.”	4,08	0,83
7	“Bu okulda çalışanlar kurs, seminer gibi etkinliklere katılmaktadır.”	4,18	0,83
8	“Bu okulda çalışanların başarısını yükseltmek için önlemler alınır.”	4,12	0,85
13	“Bu okulda sanat, kültür, spor gibi alanlarda ders dışı etkinlikler yapılır.”	4,33	0,87
29	“Bu okulun eğitim malzemeleri çok kaliteli dir.”	3,94	0,91
30	“Bu okulun kütüphanesi zengindir.”	3,92	1,01
43	“Bu okulda yeni düşünceler üretilir.”	4,00	0,96
Yönetim Kalitesi			
14	“Bu okulda dile getirilen şikayetler yönetimce dikkate alınır.”	4,32	0,81
15	“Bu okulda gereksinimlerimin önceden düşünüldüğünü hissedirim.”	4,05	0,92
17	“Bu okulda işler sistemli olarak yürütülür.”	4,31	0,75
22	“Bu okulda öğrenciyi ilgilendiren kurallar öğrenci ile birlikte belirlenir.”	3,86	0,94
42	“Bu okulda başarılı personel ödüllendirilir.”	3,96	0,96
Finansal Sağlamlık			
5	“Bu okulda çalışanlar maaş ve ücretlerini düzenli olarak alırlar.”	4,68	0,60
34	“Bu okul eğitim sektöründe önde gelen bir okuldur.”	3,95	1,06
35	“Bu okulun eğitim alanında lider olduğuna inanıyorum.”	3,74	1,12
36	“Bu okul çalışanları aldıkları ücretten memnundur.”	3,48	1,15
37	“Bu okul ekonomik açıdan güçlüdür.”	3,49	1,04
Çalışma Ortamı			
2	“Bu okulda çalışanlar arasında işbölümü vardır.”	4,22	0,80
6	“Bu okulda çalışanlar arasında bir ekip ruhu vardır.”	4,06	0,96
9	“Bu okul temiz ve bakımlıdır.”	4,39	0,75
27	“Bu okulun bahçesi güzeldir.”	3,93	1,13
32	“Bu okulun fiziki görünümü güzeldir.”	4,08	1,05

33	“Bu okulun fiziki mekanlarında kullanılan renkler güzeldir.”	3,98	1,05
41	“Bu okulda takım çalışması desteklenir.”	4,14	0,83
Toplumsal Sorumluluk			
10	“Bu okul yardım faaliyeti gibi sosyal projelere katılır.”	4,43	0,75
16	“Bu okulun olanaklarından başka okullarda yararlanır.”	4,04	0,96
25	“Bu okul çevreye karşı duyarlıdır.”	4,27	0,80
44	“Bu okul, toplum sorunlarına çözüm öneren projeler üretir.”	3,83	0,92
Duygusal Çekicilik			
4	“Bu okulda çalışanlar işten ayrılmak istemez.”	3,96	0,97
11	“Bu okulda değerli olduğumu hissediyorum.”	4,23	0,86
18	“Bu okulda kendimi yalnız hissetmem.”	4,34	0,76
Duygusal Çekicilik (devamı)			
19	“Bu okulda olmaktan pişmanlık duymam.”	4,37	0,87
23	“Bu okuldan başarılı sporcular yetişmiştir.”	4,00	1,06
24	“Bu okul öğrencilerinden sanatçılar yetişmiştir.”	3,24	1,23
26	“Bu okul öğrencilerine öğrenme coşkusu verir.”	4,02	0,92
31	“Bu okul, sıcak atmosferi olan bir okuldur.”	4,20	0,90
38	“Tanıdıklarımın da bu okulda okumasını isterim.”	3,84	1,05
39	“Tercih şansım olsa hep bu okulu tercih ederim.”	3,83	1,07
40	“Bu okulda başarılar kutlanır.”	4,15	0,88
45	“Bu okulda bulunmak insana mutluluk verir.”	4,06	0,94
46	“Bu okuldan gurur duyarım.”	4,18	0,88
Kurumsal Etik			
1	“Bu okulun çalışanları birbirlerine nazik davranır.”	4,35	0,83
12	“Bu okulda başarısı düşük olan öğrencilere de saygı gösterilir.”	4,22	0,80
20	“Bu okulda ödüllendirme ve cezalandırmada adil davranılır.”	4,18	0,84
21	“Bu okulda öğrencilerin beklentilerine önem verilir.”	4,23	0,75
Ortalama		4,08	0,61

Tablo 4 incelendiğinde, en yüksek ortalama tespit edilen ölçek maddesi “Bu okulda çalışanlar maaş ve ücretlerini düzenli olarak alırlar.” ifadesi ($\bar{x}=4,33$) olurken en düşük ortalama tespit edilen ölçek maddesi “Bu okul öğrencilerinden sanatçılar yetişmiştir.”dir ($\bar{x}=3,24$). Standart sapma ile ilgili hesaplamalarda örgütsel imaj algısı alt maddelerine göre ölçek maddelerine ait değer (ss)0.60 ile (ss)1.23 değer aralığında değiştiği sonucu bulunmuştur.

“Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları Düzeyleri Değişkenlere Göre Farklılık Göstermekte midir?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturulmadığının tespiti için çözümlenen verilerin t-testi sonuçları Tablo 5’te görülmektedir.

Tablo 5. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının cinsiyete göre t-testi sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{x}	Sh	Sd	t	p																																																																																
Hizmet Kalitesi	Kadın	187	4,06	,050	379	-1,10	,27																																																																																
	Erkek	194	4,14	,047				Yönetim Kalitesi	Kadın	187	4,05	,055	379	-1,28	,20	Erkek	194	4,14	,049	Finansal Sağlamlık	Kadın	187	3,81	,055	379	-1,62	,10	Erkek	194	3,93	,049	Çalışma Ortamı	Kadın	187	4,06	,054	379	-1,51	,13	Erkek	194	4,17	,047	Toplumsal Sorumluluk	Kadın	187	4,12	,050	379	-,71	,48	Erkek	194	4,17	,046	Duygusal Çekicilik	Kadın	187	3,96	,055	379	-1,93	,05	Erkek	194	4,10	,048	Kurumsal Etik	Kadın	187	4,19	,047	379	-1,67	,10	Erkek	194	4,30	,045	Toplam	Kadın	187	4,04	,047	379	-1,12	,26
Yönetim Kalitesi	Kadın	187	4,05	,055	379	-1,28	,20																																																																																
	Erkek	194	4,14	,049				Finansal Sağlamlık	Kadın	187	3,81	,055	379	-1,62	,10	Erkek	194	3,93	,049	Çalışma Ortamı	Kadın	187	4,06	,054	379	-1,51	,13	Erkek	194	4,17	,047	Toplumsal Sorumluluk	Kadın	187	4,12	,050	379	-,71	,48	Erkek	194	4,17	,046	Duygusal Çekicilik	Kadın	187	3,96	,055	379	-1,93	,05	Erkek	194	4,10	,048	Kurumsal Etik	Kadın	187	4,19	,047	379	-1,67	,10	Erkek	194	4,30	,045	Toplam	Kadın	187	4,04	,047	379	-1,12	,26	Erkek	194	4,11	,041								
Finansal Sağlamlık	Kadın	187	3,81	,055	379	-1,62	,10																																																																																
	Erkek	194	3,93	,049				Çalışma Ortamı	Kadın	187	4,06	,054	379	-1,51	,13	Erkek	194	4,17	,047	Toplumsal Sorumluluk	Kadın	187	4,12	,050	379	-,71	,48	Erkek	194	4,17	,046	Duygusal Çekicilik	Kadın	187	3,96	,055	379	-1,93	,05	Erkek	194	4,10	,048	Kurumsal Etik	Kadın	187	4,19	,047	379	-1,67	,10	Erkek	194	4,30	,045	Toplam	Kadın	187	4,04	,047	379	-1,12	,26	Erkek	194	4,11	,041																				
Çalışma Ortamı	Kadın	187	4,06	,054	379	-1,51	,13																																																																																
	Erkek	194	4,17	,047				Toplumsal Sorumluluk	Kadın	187	4,12	,050	379	-,71	,48	Erkek	194	4,17	,046	Duygusal Çekicilik	Kadın	187	3,96	,055	379	-1,93	,05	Erkek	194	4,10	,048	Kurumsal Etik	Kadın	187	4,19	,047	379	-1,67	,10	Erkek	194	4,30	,045	Toplam	Kadın	187	4,04	,047	379	-1,12	,26	Erkek	194	4,11	,041																																
Toplumsal Sorumluluk	Kadın	187	4,12	,050	379	-,71	,48																																																																																
	Erkek	194	4,17	,046				Duygusal Çekicilik	Kadın	187	3,96	,055	379	-1,93	,05	Erkek	194	4,10	,048	Kurumsal Etik	Kadın	187	4,19	,047	379	-1,67	,10	Erkek	194	4,30	,045	Toplam	Kadın	187	4,04	,047	379	-1,12	,26	Erkek	194	4,11	,041																																												
Duygusal Çekicilik	Kadın	187	3,96	,055	379	-1,93	,05																																																																																
	Erkek	194	4,10	,048				Kurumsal Etik	Kadın	187	4,19	,047	379	-1,67	,10	Erkek	194	4,30	,045	Toplam	Kadın	187	4,04	,047	379	-1,12	,26	Erkek	194	4,11	,041																																																								
Kurumsal Etik	Kadın	187	4,19	,047	379	-1,67	,10																																																																																
	Erkek	194	4,30	,045				Toplam	Kadın	187	4,04	,047	379	-1,12	,26	Erkek	194	4,11	,041																																																																				
Toplam	Kadın	187	4,04	,047	379	-1,12	,26																																																																																
	Erkek	194	4,11	,041																																																																																			

Tablo 5’te, öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile ilgili hiçbir alt boyutta cinsiyet anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturulmadığının tespiti için çözümlenen verilerin t-testi sonuçları Tablo 6’da görülmektedir.

Tablo 6. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının medeni duruma göre t-testi sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{x}	Sh	Sd	t	p																				
Hizmet Kalitesi	Evli	314	4,12	,036	379	1,46	,15																				
	Bekar	67	3,99	,091				Yönetim Kalitesi	Evli	314	4,11	,039	379	,88	,38	Bekar	67	4,02	,104	Finansal Sağlamlık	Evli	314	3,91	,040	379	2,46	,01
Yönetim Kalitesi	Evli	314	4,11	,039	379	,88	,38																				
	Bekar	67	4,02	,104				Finansal Sağlamlık	Evli	314	3,91	,040	379	2,46	,01	Bekar	67	3,67	,091								
Finansal Sağlamlık	Evli	314	3,91	,040	379	2,46	,01																				
	Bekar	67	3,67	,091																							

Çalışma Ortamı	Evli	314	4,13	,038	379	1,00	,32
	Bekar	67	4,04	,102			
Toplumsal Sorumluluk	Evli	314	4,15	,037	379	,48	,63
	Bekar	67	4,11	,089			
Duygusal Çekicilik	Evli	314	4,06	,038	379	2,07	,04
	Bekar	67	3,87	,107			
Kurumsal Etik	Evli	314	4,25	,034	379	,80	,43
	Bekar	67	4,19	,093			
Toplam	Evli	314	4,10	,033	379	1,25	,21
	Bekar	67	4,00	,090			

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel imaj algısına ilişkin ölçeğin alt boyutlarının çoğunda medeni duruma göre anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Hizmet kalitesi $t(379) = 1.46$, yönetim kalitesi $t(379) = .88$, çalışma ortamı $t(379) = 1.00$, toplumsal sorumluluk $t(379) = .48$, kurumsal etik $t(379) = .80$, toplam $t(379) = 1.25$, ($p > .05$). Sadece; finansal sağlamlık $t(379) = 2.46$, duygusal çekicilik $t(379) = 2,07$, ($p < .05$) alt boyutlarında evli ve bekâr olma durumuna göre anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir.

Okulda Çalışma Süresine Göre Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının okulda çalışma süreleri değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturulmadığının tespiti için çözümlenen verilerin tek yönlü varyans sonuçları Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 7. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının okulda çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyutlar	Okulda Çalışma Süresi (yıl)	N	\bar{x}	Sh	Değişken	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort.	F	p
Hizmet Kalitesi	1-5	183	4,20	,05	Okulda Çalışma Süresi	Gruplar Arası	3,35	3	1,12	2,55	,055
	6-10	81	4,03	,08							
	11-15	58	3,98	,09		Gruplar İçi	164,76	377	,44		
	16 ve Üstü	59	4,01	,08							
	Toplam	381	4,10	,03		Toplam	168,10	380			
Yönetim Kalitesi	1-5	183	4,24	,05	Okulda Çalışma Süresi	Gruplar Arası	7,79	3	2,60	5,12	,002
	6-10	81	3,98	,10							
	11-15	58	3,90	,10		Gruplar İçi	191,05	377	,51		
	16 ve Üstü	59	4,00	,09							
	Toplam	381	4,10	,04		Toplam	198,84	380			
Finansal Sağlamlılık	1-5	183	3,98	,05	Okulda Çalışma Süresi	Gruplar Arası	5,03	3	1,68	3,26	,022
	6-10	81	3,76	,08							

	11-15	58	3,84	,09							
	16 ve Üstü	59	3,69	,10	Gruplar İçi	193,77	377	,51			
	Toplam	381	3,87	,04	Toplam	198,80	380				
Çalışma Ortamı	1-5	183	4,21	,05	Okulda Çalışma Süresi	Gruplar Arası	3,40	3	1,13	2,34	,073
	6-10	81	4,02	,08							
	11-15	58	4,00	,09		Gruplar İçi	182,72	377	,49		
	16 ve Üstü	59	4,06	,08							
	Toplam	381	4,11	,04		Toplam	186,12	380			
Toplumsal Sorumluluk	1-5	183	4,24	,05	Okulda Çalışma Süresi	Gruplar Arası	3,49	3	1,16	2,63	,050
	6-10	81	4,01	,08							
	11-15	58	4,06	,090		Gruplar İçi	166,67	377	,44		
	16 ve Üstü	59	4,12	,07							
	Toplam	381	4,14	,03		Toplam	170,16	380			
Duygusal Çekicilik	1-5	183	4,10	,05	Okulda Çalışma Süresi	Gruplar Arası	2,06	3	,69	1,32	,268
	6-10	81	3,93	,09							
	11-15	58	3,96	,08		Gruplar İçi	196,60	377	,52		
	16 ve Üstü	59	4,01	,08							
	Toplam	381	4,03	,04		Toplam	198,67	380			
Kurumsal Etik	1-5	183	4,35	,04	Okulda Çalışma Süresi	Gruplar Arası	4,41	3	1,47	3,70	,012
	6-10	81	4,13	,08							
	11-15	58	4,17	,08		Gruplar İçi	149,85	377	,40		
	16 ve Üstü	59	4,12	,09							
	Toplam	381	4,24	,03		Toplam	154,27	380			
Toplam	1-5	183	4,17	,05	Okulda Çalışma Süresi	Gruplar Arası	3,41	3	1,14	2,83	,039
	6-10	81	3,97	,08							
	11-15	58	3,9780	,08278		Gruplar İçi	151,65	377	,40		
	16 ve Üstü	59	4,00	,08							
	Toplam	381	4,07	,03		Toplam	155,06	380			

Tablo 7 incelendiğinde, öğretmenlerin okulda çalışma süresine göre, ölçeğin okulda hizmet kalitesi ($F_{(3-377)}=2,55$, $p > 0,05$), çalışma ortamı ($F_{(3-377)}=2,34$, $p > 0,05$), toplumsal sorumluluk ($F_{(3-377)}=2,63$, $p = 0,05$), duygusal çekicilik ($F_{(3-377)}=1,32$, $p > 0,05$), alt boyutları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Diğer taraftan yönetim kalitesi ($F_{(3-377)}=5,12$, $p < 0,05$), finansal sağlık ($F_{(3-377)}=3,26$, $p < 0,05$), kurumsal etik ($F_{(3-377)}=3,70$, $p < 0,05$) alt boyutlarına ait analiz sonuçları okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturduğunu göstermektedir. Bu farklılığın

okulda çalışma süresine göre değişimini belirlemek için yapılan LSD testi sonuçları Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8. Okulda çalışma süresine göre LSD Testi sonuçları

Bağımsız Değişken	Okulda Çalışma Süresi (yıl) (A)	Okulda Çalışma Süresi (yıl) (B)	Ortalamalar Arası Fark (A-B)	p
Yönetim Kalitesi	1-5	6-10	,26731*	,005
		11-15	,33831*	,002
		16 ve üstü	,24262*	,023
	6-10	1-5	-,26731*	,005
		11-15	,07100	,562
		16 ve üstü	-,02469	,840
	11-15	1-5	-,33831*	,002
		6-10	-,07100	,562
		16 ve üstü	-,09569	,468
	16 ve üstü	1-5	-,24262*	,023
		6-10	,02469	,840
		11-15	,09569	,468
Finansal Sağlamlılık	1-5	6-10	,21669*	,024
		11-15	,13962	,197
		16 ve üstü	,28689*	,008
	6-10	1-5	-,21669*	,024
		11-15	-,07706	,532
		16 ve üstü	,07020	,568
	11-15	1-5	-,13962	,197
		6-10	,07706	,532
		16 ve üstü	,14727	,267
	16 ve üstü	1-5	-,28689*	,008
		6-10	-,07020	,568
		11-15	-,14727	,267
Kurumsal Etik	1-5	6-10	,22216	,065
		11-15	,18005	,059
		16 ve üstü	,22958*	,015
	6-10	1-5	-,22489*	,008
		11-15	-,04484	,679
		16 ve üstü	,00469	,965
	11-15	1-5	-,18005	,059
		6-10	,04484	,679
		16 ve üstü	,04953	,671
	16 ve üstü	1-5	-,22958*	,015
		6-10	-,00469	,965
		11-15	-,04953	,671

Yönetim kalitesi alt boyutuna dair yapılan LSD testi sonucuna göre farkın 1-5 yıl ($\bar{x}=4,24$) okulda çalışanlarda, 6-10 yıl ($\bar{x}=3,98$), 11-15 yıl ($\bar{x}=3,90$) ve 16 ve üstü yıl ($\bar{x}=4,00$) okulda çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Bu durum, 6-10 yıl, 11-15 ve 16 ve üstü yıl okulda çalışanların yönetim kalitesine ilişkin algılarının daha düşük düzeyde olduğuna işaret etmektedir.

Finansal sağlamlık alt boyutuna dair yapılan LSD testi sonucuna göre farkın 1-5 yıl ($\bar{x}=3,98$) okulda çalışanlarda, 6-10 yıl ($\bar{x}=3,76$) ve 16 ve üstü yıl ($\bar{x}=3,69$) okulda çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<.05$). Bu durum, 6-10 yıl ve 16-20 yıl okulda çalışanların finansal sağlamlık alt boyutuna ilişkin algılarının daha düşük düzeyde olduğuna işaret etmektedir.

Kurumsal etik alt boyutuna dair yapılan LSD testi sonucuna göre farkın 1-5 yıl ($\bar{x}=4,35$) okulda çalışanlarda, 6-10 yıl ($\bar{x}=4,13$) ve 16 ve üstü yıl ($\bar{x}=4,12$) okulda çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Bu durum, 6-10 yıl ve 16-20 yıl okulda çalışanların kurumsal etik alt boyutuna ilişkin algılarının daha düşük düzeyde olduğuna işaret etmektedir.

Hizmet Yılına Göre Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturulmadığının tespiti için çözümlenen verilerin tek yönlü varyans sonuçları Tablo 9'da görülmektedir.

Tablo 9. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının hizmet yılına göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyutlar	Okulda Çalışma Süresi (yıl)	N	\bar{x}	Sh	Değişken	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
Hizmet Kalitesi	1-5	40	3,98	,12	Hizmet Yılı	Gruplar Arası	2,80	4	,70	1,60	,175
	6-10	68	3,97	,07		Gruplar İçi	164,90	376	,44		
	11-15	38	4,25	,07		Toplam	167,70	380			
	16-20	72	4,08	,09							
	20 ve Üstü	163	4,14	,04							
Yönetim Kalitesi	1-5	40	4,09	,11	Hizmet Yılı	Gruplar Arası	,94	4	,23	,45	,776
	6-10	68	4,09	,09		Gruplar İçi	197,67	376	,53		
	11-15	38	4,24	,08		Toplam	198,61	380			
	16-20	72	4,05	,10							
	20 ve Üstü	163	4,08	,05							
Finansal Sağlamlılık	1-5	40	3,69	,11	Hizmet Yılı	Gruplar Arası	3,34	4	,84	1,61	,171
	6-10	68	3,74	,10		Gruplar İçi	195,07	376	,52		
	11-15	38	3,98	,09		Toplam	198,41	380			
	16-20	72	3,90	,10							
	20 ve Üstü	163	3,91	,04							
Çalışma Ortamı	1-5	40	3,99	,13	Hizmet Yılı	Gruplar Arası	3,82	4	,95	1,98	,097
	6-10	68	3,98	,08		Gruplar İçi	181,20	376	,48		
	11-15	38	4,	,08		Toplam	185,02	380			
	16-20	72	4,12	,09							
	20 ve Üstü	163	4,13	,05							

Toplumsal Sorumluluk	1-5	40	4,06	,11	Hizmet Yılı	Gruplar Arası	1,53	4	,38	,86	,489
	6-10	68	4,07	,08							
	11-15	38	4,26	,08		Gruplar İçi	167,77	376	,45		
	16-20	72	4,21	,08							
	20 ve Üstü	163	4,13	,04		Toplam	169,31	380			
Duygusal Çekicilik	1-5	40	3,90	,14	Hizmet Yılı	Gruplar Arası	4,15	4	1,04	2,02	,090
	6-10	68	3,86	,09							
	11-15	38	4,20	,08		Gruplar İçi	192,66	376	,51		
	16-20	72	4,03	,09							
	20 ve Üstü	163	4,08	,04		Toplam	196,81	380			
Kurumsal Etik	1-5	40	4,22	,11	Hizmet Yılı	Gruplar Arası	1,18	4	,29	,73	,574
	6-10	68	4,22	,07							
	11-15	38	4,40	,07		Gruplar İçi	152,28	376	,41		
	16-20	72	4,21	,09							
	20 ve Üstü	163	4,22	,04		Toplam	153,46	380			
Toplam	1-5	40	4,00	,11	Hizmet Yılı	Gruplar Arası	2,31	4	,58	1,56	,184
	6-10	68	3,97	,07							
	11-15	38	4,24	,06		Gruplar İçi	138,83	376	,37		
	16-20	72	4,06	,08							
	20 ve Üstü	163	4,11	,04		Toplam	141,14	380			

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin hizmet yılına göre ölçeğin alt boyutlarında; okulda hizmet kalitesi ($F(4,376) = 1.60, p > .05$), yönetim kalitesi ($F(4,376) = .45, p > .05$), finansal sağlamlık ($F(4,376) = 1.61, p > .05$), çalışma ortamı ($F(4,376) = 1.98, p > .05$), toplumsal sorumluluk ($F(4,376) = .86, p > .05$), duygusal çekicilik ($F(4,376) = 2.02, p > .05$) ve kurumsal etik ($F(4,376) = .73, p > .05$) alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Branşa Göre Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının branş değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturulmadığının tespiti için çözümlenen verilerin tek yönlü varyans sonuçları Tablo 10'da görülmektedir.

Tablo 10. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının branşa göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyutlar	Branş	N	\bar{x}	Sh	Değişken	Varyans kaynağı	Kareler top.	Sd	Kareler ort.	F	p
Hizmet Kalitesi	“Dil ve Anlatım”	56	4,07	,09	Branş	Gruplar Arası	5,59	6	,93	2,14	,048
	“Matematik”	65	4,16	,07							
	“Fen Bilimleri”	61	3,89	,09		Gruplar İçi	162,52	374	,44		
	“Sosyal Bilimler”	56	4,03	,08							
	“Felsefe Grubu”	39	4,30	,09							

	“Yabancı Diller”	57	4,22	,10								
	“Spor, Güzel Sanatlar” ve “Bilişim Teknolojileri”	47	4,08	,10								
	Toplam	381	4,10	,03		Toplam	168,10	380				
Yönetim Kalitesi	“Dil ve Anlatım”	56	4,12	,10		Gruplar Arası	7,44	6	1,24	2,42	,026	
	“Matematik”	65	4,13	,07								
	“Fen Bilimleri”	61	3,88	,10								
	“Sosyal Bilimler”	56	3,95	,09		Gruplar İçi	191,40	374	,51			
	“Felsefe Grubu”	39	4,32	,11	Branş							
	“Yabancı Diller”	57	4,13	,12								
	“Spor, Güzel Sanatlar” ve “Bilişim Teknolojileri”	47	4,26	,09		Toplam	198,84	380				
	Toplam	381	4,10	,04								
Finansal Sağlamlılık	“Dil ve Anlatım”	56	3,95	,10		Gruplar Arası	2,67	6	,44	,85	,534	
	“Matematik”	65	3,90	,08								
	“Fen Bilimleri”	61	3,74	,10								
	“Sosyal Bilimler”	56	3,85	,074		Gruplar İçi	196,13	374	,52			
	“Felsefe Grubu”	39	4,02	,12	Branş							
	“Yabancı Diller”	57	3,86	,12								
	“Spor, Güzel Sanatlar” ve “Bilişim Teknolojileri”	47	3,78	,11		Toplam	198,80	380				
	Toplam	381	3,87	,04								
Çalışma Ortamı	“Dil ve Anlatım”	56	4,06	,10		Gruplar Arası	5,92	6	,99	2,05	,059	
	“Matematik”	65	4,18	,08								
	“Fen Bilimleri”	61	3,91	,10								
	“Sosyal Bilimler”	56	4,04	,08		Gruplar İçi	180,21	374	,48			
	“Felsefe Grubu”	39	4,32	,09	Branş							
	“Yabancı Diller”	57	4,24	,10								
	“Spor, Güzel Sanatlar” ve “Bilişim Teknolojileri”	47	4,11	,10		Toplam	186,12	380				
	Toplam	381	4,11	,04								
Toplumsal Sorumluluk	“Dil ve Anlatım”	56	4,22	,10		Gruplar Arası	2,358	6	,39	,88	,513	
	“Matematik”	65	4,16	,08								

	“Fen Bilimleri”	61	3,99	,09						
	“Sosyal Bilimler”	56	4,12	,08						
	“Felsefe Grubu”	39	4,24	,10	Gruplar İçi	167,80	374	,45		
	“Yabancı Diller”	57	4,17	,10						
	“Spor, Güzel Sanatlar” ve “Bilişim Teknolojileri”	47	4,14	,10	Toplam	170,20	380			
	Toplam	381	4,14	,03						
	“Dil ve Anlatım”	56	4,03	,10	Gruplar Arası	4,93	6	,82	1,59	,150
	“Matematik”	65	4,10	,08						
	“Fen Bilimleri”	61	3,82	,10						
	“Sosyal Bilimler”	56	3,96	,08	Gruplar İçi	193,74	374	,52		
	“Felsefe Grubu”	39	4,21	,10						
	“Yabancı Diller”	57	4,11	,11						
	“Spor, Güzel Sanatlar” ve “Bilişim Teknolojileri”	47	4,07	,11	Toplam	198,67	380			
	Toplam	381	4,03	,04						
	“Dil ve Anlatım”	56	4,21	,09	Gruplar Arası	5,71	6	,95	2,40	,028
	“Matematik”	65	4,36	,06						
	“Fen Bilimleri”	61	4,02	,08						
	“Sosyal Bilimler”	56	4,16	,09	Gruplar İçi	148,55	374	,40		
	“Felsefe Grubu”	39	4,37	,09						
	“Yabancı Diller”	57	4,30	,10						
	“Spor, Güzel Sanatlar” ve “Bilişim Teknolojileri”	47	4,34	,09	Toplam	154,27	380			
	Toplam	381	4,24	,03						
	“Dil ve Anlatım”	56	4,08	,09	Gruplar Arası	4,44	6	,74	1,84	,091
	“Matematik”	65	4,13	,07						
	“Fen Bilimleri”	61	3,87	,09						
	“Sosyal Bilimler”	56	4,00	,07	Gruplar İçi	150,62	374	,40		
Toplam					Brans					

“Felsefe Grubu”	39	4,25	,09		
“Yabancı Diller”	57	4,14	,10		
“Spor, Güzel Sanatlar” ve “Bilişim Teknolojileri”	47	4,09	,09	Toplam	155,06 380
Toplam	381	4,07	,03		

Tablo 10 incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, ölçeğin finansal sağlamlılık ($F_{(6-374)}=0,85$, $p > 0,05$), çalışma ortamı ($F_{(6-374)}=2,05$, $p > 0,05$), toplumsal sorumluluk ($F_{(6-374)}=0,88$, $p = 0,05$), duygusal çekicilik ($F_{(6-374)}=1,59$, $p > 0,05$), alt boyutları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Diğer taraftan hizmet kalitesi ($F_{(3-377)}=2,14$, $p < 0,05$), yönetim kalitesi ($F_{(3-377)}=2,42$, $p < 0,05$), kurumsal etik ($F_{(3-377)}=2,4$, $p < 0,05$), alt boyutları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu anlamlılık öğretmenlerin branşlarına göre algılamalarında farklılık olduğunu göstermektedir. Ortalama puanlar arasında oluşan bu farkın hangi branş grupları arasında olduğunu saptamak üzere yapılan LSD testi sonuçları Tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 11. Branşlara göre yapılan LSD testi sonuçları

Bağımsız Değişken	Branş (A)	Branş (B)	Ortalamalar Arası Fark (A-B)	p
Hizmet Kalitesi	Dil ve Anlatım Grubu	“Matematik Grubu”	-,08627	,473
		“Fen Bilimleri Grubu”	,18107	,139
		“Sosyal Bilimler Grubu”	,04167	,738
		“Felsefe Grubu”	-,23115	,094
		“Yabancı Diller Grubu”	-,14314	,249
		“Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri”	-,00645	,961
	Matematik Grubu	“Dil ve Anlatım Grubu”	,08627	,473
		“Fen Bilimleri Grubu”	,26734*	,023
		“Sosyal Bilimler Grubu”	,12794	,288
		“Felsefe Grubu”	-,14487	,279
		“Yabancı Diller Grubu”	-,05686	,635
		“Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri”	,07983	,527
	Fen Bilimleri Grubu	“Dil ve Anlatım Grubu”	-,18107	,139
		“Matematik Grubu”	-,26734*	,023
		“Sosyal Bilimler Grubu”	-,13940	,254
		“Felsefe Grubu”	-,41222*	,002
		“Yabancı Diller Grubu”	-,32421*	,008
		“Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri”	-,18752	,144
	Sosyal Bilimler Grubu	“Dil ve Anlatım Grubu”	-,04167	,738
		“Matematik Grubu”	-,12794	,288

	"Fen Bilimleri Grubu"	,13940	,254
	"Felsefe Grubu"	-,27281*	,048
	"Yabancı Diller Grubu"	-,18480	,137
	"Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri"	-,04811	,712
	"Dil ve Anlatım Grubu"	,23115	,094
	"Matematik Grubu"	,14487	,279
Felsefe Grubu	"Fen Bilimleri Grubu"	,41222*	,002
	"Sosyal Bilimler Grubu"	,27281*	,048
	"Yabancı Diller Grubu"	,08801	,521
	"Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri"	,22470	,116
	"Dil ve Anlatım Grubu"	,14314	,249
	"Matematik Grubu"	,05686	,635
Yabancı Diller Grubu	"Fen Bilimleri Grubu"	,32421*	,008
	"Sosyal Bilimler Grubu"	,18480	,137
	"Felsefe Grubu"	-,08801	,521
	"Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri"	,13669	,293
	"Dil ve Anlatım Grubu"	,00645	,961
Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri	"Matematik Grubu"	-,07983	,527
	"Fen Bilimleri Grubu"	,18752	,144
	"Sosyal Bilimler Grubu"	,04811	,712
	"Felsefe Grubu"	-,22470	,116
	"Yabancı Diller Grubu"	-,13669	,293
	"Matematik Grubu"	-,00473	,971
	"Fen Bilimleri Grubu"	,24274	,068
Dil ve Anlatım Grubu	"Sosyal Bilimler Grubu"	,17143	,206
	"Felsefe Grubu"	-,20165	,177
	"Yabancı Diller Grubu"	-,00927	,945
	"Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri"	-,13389	,345
	"Dil ve Anlatım Grubu"	,00473	,971
	"Fen Bilimleri Grubu"	,24747	,053
Matematik Grubu	"Sosyal Bilimler Grubu"	,17615	,178
	"Felsefe Grubu"	-,19692	,175
	"Yabancı Diller Grubu"	-,00455	,972
Yönetim Kalitesi	"Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri"	-,12917	,346
	"Dil ve Anlatım Grubu"	-,24274	,068
	"Matematik Grubu"	-,24747	,053
Fen Bilimleri Grubu	"Sosyal Bilimler Grubu"	-,07131	,590
	"Felsefe Grubu"	-,44439*	,003
	"Yabancı Diller Grubu"	-,25201	,057
	"Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri"	-,37663*	,007
	"Dil ve Anlatım Grubu"	-,17143	,206
	"Matematik Grubu"	-,17615	,178
Sosyal Bilimler Grubu	"Fen Bilimleri Grubu"	,07131	,590
	"Felsefe Grubu"	-,37308*	,013
	"Yabancı Diller Grubu"	-,18070	,180
	"Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri"	-,30532*	,032

	"Dil ve Anlatım Grubu"	,20165	,177
	"Matematik Grubu"	,19692	,175
	"Fen Bilimleri Grubu"	,44439*	,003
Felsefe Grubu	"Sosyal Bilimler Grubu"	,37308*	,013
	"Yabancı Diller Grubu"	,19238	,196
	"Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri"	,06776	,662
	"Dil ve Anlatım Grubu"	,00927	,945
	"Matematik Grubu"	,00455	,972
	"Fen Bilimleri Grubu"	,25201	,057
Yabancı Diller Grubu	"Sosyal Bilimler Grubu"	,18070	,180
	"Felsefe Grubu"	-,19238	,196
	"Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri"	-,12462	,377
	"Dil ve Anlatım Grubu"	,13389	,345
	"Matematik Grubu"	,12917	,346
	"Fen Bilimleri Grubu"	,37663*	,007
Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri	"Sosyal Bilimler Grubu"	,30532*	,032
	"Felsefe Grubu"	-,06776	,662
	"Yabancı Diller Grubu"	,12462	,377
	"Matematik Grubu"	-,15469	,179
	"Fen Bilimleri Grubu"	,19045	,103
	"Sosyal Bilimler Grubu"	,04762	,690
Dil ve Anlatım Grubu	"Felsefe Grubu"	-,16495	,210
	"Yabancı Diller Grubu"	-,08848	,456
	"Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri"	-,12826	,304
	"Dil ve Anlatım Grubu"	,15469	,179
	"Fen Bilimleri Grubu"	,34515*	,002
	"Sosyal Bilimler Grubu"	,20231	,079
Matematik Grubu	"Felsefe Grubu"	-,01026	,936
	"Yabancı Diller Grubu"	,06622	,563
	"Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri"	,02643	,827
	"Dil ve Anlatım Grubu"	-,19045	,103
	"Matematik Grubu"	-,34515*	,002
	"Sosyal Bilimler Grubu"	-,14283	,222
Kurumsal Etik	"Felsefe Grubu"	-,35540*	,006
Fen Bilimleri Grubu	"Yabancı Diller Grubu"	-,27893*	,017
	"Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri"	-,31871*	,010
	"Dil ve Anlatım Grubu"	-,04762	,690
	"Matematik Grubu"	-,20231	,079
	"Fen Bilimleri Grubu"	,14283	,222
Sosyal Bilimler Grubu	"Felsefe Grubu"	-,21257	,107
	"Yabancı Diller Grubu"	-,13610	,252
	"Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri"	-,17588	,159
	"Dil ve Anlatım Grubu"	,16495	,210
	"Matematik Grubu"	,01026	,936
	"Fen Bilimleri Grubu"	,35540*	,006
Felsefe Grubu	"Sosyal Bilimler Grubu"	,21257	,107
	"Yabancı Diller Grubu"	,07647	,560
	"Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri"	,03669	,788

Yabancı Diller Grubu	“Dil ve Anlatım Grubu”	,08848	,456
	“Matematik Grubu”	-,06622	,563
	“Fen Bilimleri Grubu”	,27893*	,017
	“Sosyal Bilimler Grubu”	,13610	,252
	“Felsefe Grubu”	-,07647	,560
	“Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri”	-,03978	,749
Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri	“Dil ve Anlatım Grubu”	,12826	,304
	“Matematik Grubu”	-,02643	,827
	“Fen Bilimleri Grubu”	,31871*	,010
	“Sosyal Bilimler Grubu”	,17588	,159
	“Felsefe Grubu”	-,03669	,788
	“Yabancı Diller Grubu”	,03978	,749

Branş alt boyutuna dair yapılan LSD testi sonucuna göre farklılık Matematik ($\bar{x}=4,16$), Felsefe ($\bar{x}=4,30$) ve Yabancı Dil ($\bar{x}=4,22$) öğretmenlerinde, Fen Bilimleri ($\bar{x}=3,89$) öğretmenlerine göre yüksektir ($p < 0,05$). Yine Felsefe ($\bar{x}=4,30$) öğretmenlerinde, Sosyal Bilimler grubu ($\bar{x}=4,03$) öğretmenlerine göre yüksektir ($p < 0,05$).

Yönetim kalitesi alt boyutuna dair yapılan LSD testi sonucuna göre farkın Felsefe grubu ($\bar{x}=3,95$) öğretmenlerinde, Fen Bilimleri grubu ($\bar{x}=3,88$) ve Sosyal Bilimler grubu ($\bar{x}=3,95$) öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Yine farkın Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri grubu ($\bar{x}=4,26$) öğretmenlerinde, Fen Bilimleri grubu ($\bar{x}=3,88$) öğretmenlerine göre daha yüksektir ($p < 0,05$).

Kurumsal etik alt boyutuna dair yapılan LSD testi sonucuna göre farkın Matematik grubu ($\bar{x}=4,36$), Felsefe grubu ($\bar{x}=4,37$), Yabancı Diller grubu ($\bar{x}=4,30$) ve Spor, Güzel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri grubu ($\bar{x}=4,34$) öğretmenlerinde, Fen Bilimleri grubu ($\bar{x}=4,02$) öğretmenlerine göre daha yüksektir ($p < 0,05$).

Eğitim Durumuna Göre Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturulmadığının tespiti için çözümlenen verilerin t-testi sonuçları Tablo 12’de görülmektedir.

Tablo 12. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının eğitim durumuna göre t-testi sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{x}	Sh	Sd	t	p
Hizmet Kalitesi	Lisans	317	4,09	,038	379	-,65	,52
	Yüksek Lisans	64	4,15	,072			
Yönetim Kalitesi	Lisans	317	4,07	,042	379	-2,04	,04

	Yüksek Lisans	64	4,27	,073			
	Lisans	317	3,86	,041			
Finansal Sağlamlılık	Yüksek Lisans	64	3,96	,083	379	-1,03	,30
	Lisans	317	4,10	,040			
Çalışma Ortamı	Yüksek Lisans	64	4,23	,077	379	-1,44	,15
	Lisans	317	4,13	,008			
Toplumsal Sorumluluk	Yüksek Lisans	64	4,25	,070	379	-1,40	,16
	Lisans	317	4,01	,041			
Duygusal Çekicilik	Yüksek Lisans	64	4,16	,082	379	-1,47	,14
	Lisans	317	4,22	,036			
Kurumsal Etik	Yüksek Lisans	64	4,37	,067	379	-1,73	,08
	Lisans	317	4,07	,035			
Toplam	Yüksek Lisans	64	4,17	,065	379	-1,28	,20
	Lisans	317					

Tablo 12 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel imaja ilişkin algılarında yönetim kalitesi $t(379) = -2.04$ alt boyutu dışında anlamlı farklılık yoktur. Bu durum, örgütsel imaja ilişkin algının farklı eğitim kademelerinde benzerlik gösterdiğine işaret etmektedir.

Ait Olduğu Kuşağa Göre Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının ait olduğu kuşak değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturulmadığının tespiti için çözümlenen verilerin tek yönlü varyans sonuçları Tablo 13'te görülmektedir.

Tablo 13. Öğretmenlerin örgütsel imaja ilişkin algılarının yaş aralığına göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş Aralığı	N	\bar{x}	Sh	Değişken	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
Hizmet Kalitesi	20-39	142	4,05	0,06	Yaş Aralığı	Gruplar Arası	2,74	2	1,37	3,13	,045
	40-54	207	4,16	0,05		Grup İçi	165,37	378	0,44		
	55 ve Üzeri	32	3,88	0,12		Toplam	168,10	380			
	Toplam	381	4,10	0,03							
Yönetim Kalitesi	20-39	142	4,13	0,06	Yaş Aralığı	Gruplar Arası	3,76	2	1,88	3,65	,027
	40-54	207	4,12	0,05		Grup İçi	195,08	378	0,52		
	55 ve Üzeri	32	3,77	0,14		Toplam	198,84	380			
	Toplam	381	4,10	0,04							
Finansal Sağlamlılık	20-39	142	3,81	0,06	Yaş Aralığı	Gruplar Arası	2,36	2	1,18	2,27	,105
	40-54	207	3,93	0,05		Grup İçi	196,44	378	0,52		
	55 ve Üzeri	32	3,69	0,12		Toplam	198,80	380			
	Toplam	381	3,87	0,04							
Çalışma Ortamı	20-39	142	4,06	0,06	Yaş Aralığı	Gruplar Arası	2,95	2	1,48	3,05	,049
	40-54	207	4,18	0,05							

	55 ve Üzeri	32	3,89	0,11		Grup İçi	183,17	378	0,49		
	Toplam	381	4,11	0,04		Toplam	186,12	380			
Toplumsal Sorumluluk	20-39	142	4,12	0,06	Yaş Aralığı	Gruplar Arası	5,25	2	2,62	6,02	,003
	40-54	207	4,22	0,04		Grup İçi	164,91	378	0,44		
	55 ve Üzeri	32	3,79	0,12		Toplam	170,16	380			
	Toplam	381	4,14	0,03							
Duygusal Çekicilik	20-39	142	3,96	0,07	Yaş Aralığı	Gruplar Arası	4,44	2	2,22	4,32	,014
	40-54	207	4,12	0,05		Grup İçi	194,23	378	0,51		
	55 ve Üzeri	32	3,78	0,12		Toplam	198,67	380			
	Toplam	381	4,03	0,04							
Kurumsal Etik	20-39	142	4,25	0,06	Yaş Aralığı	Gruplar Arası	2,02	2	1,01	2,50	,083
	40-54	207	4,27	0,04		Grup İçi	152,25	378	0,40		
	55 ve Üzeri	32	4,01	0,10		Toplam	154,27	380			
	Toplam	381	4,24	0,03							
Toplam	20-39	142	4,03	0,06	Yaş Aralığı	Gruplar Arası	3,17	2	1,58	3,94	,020
	40-54	207	4,14	0,04		Grup İçi	151,89	378	0,40		
	55 ve Üzeri	32	3,82	0,11		Toplam	155,06	380			
	Toplam	381	4,07	0,03							

Tablo 13 incelendiğinde, öğretmenlerin yaş aralığına göre, ölçeğin finansal sağlık (F₍₂₋₃₇₈₎=2,27, p>.05) ve kurumsal etik (F₍₂₋₃₇₈₎=2,50, p>.05) alt boyutlarında yaş aralığına göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Diğer taraftan, ölçeğin okulda hizmet kalitesi (F₍₂₋₃₇₈₎=3,13, p<.05), yönetim kalitesi (F₍₂₋₃₇₈₎=3,65, p<.05), çalışma ortamı (F₍₂₋₃₇₈₎=2,64, p>.05), toplumsal sorumluluk (F₍₂₋₃₇₈₎=6,02, p<.05) ve duygusal çekicilik (F₍₂₋₃₇₈₎=4,32, p<.05) alt boyutlarında yaş aralığına göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Farklılığın hangi yaş aralığı arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD testi sonuçları Tablo 14’te görülmektedir.

Tablo 14. Alt boyutlarda öğretmenlerin algılarındaki anlamlı farklılığın hangi yaş aralığında olduğunu belirlemek üzere yapılan LSD Testi sonuçları

Bağımsız Değişken	Yaş Aralığı (A)	Yaş Aralığı (B)	Ortalamalar Arası Fark (A-B)	p
Hizmet Kalitesi	20-39 Yaş Arası	40-54	-,10941	,130
		55 ve Üzeri	,17802	,170
	40-54 Yaş Arası	20-39	,10941	,130
		55 ve Üzeri	,28743*	,023
	55 ve Üzeri Yaş	20-39	-,17802	,170
		40-54	-,28743*	,023
Yönetim Kalitesi	20-39 Yaş Arası	40-54	,00767	,922

		55 ve Üzeri	,36259*	,010
	40-54 Yaş Arası	20-39	-,00767	,922
		55 ve Üzeri	,35492*	,010
	55 ve Üzeri Yaş	20-39	-,36259*	,010
		40-54	-,35492*	,010
	20-39 Yaş Arası	40-54	-,12299	,118
		55 ve Üzeri	,11923	,399
Finansal Sağlamlılık	40-54 Yaş Arası	20-39	,12299	,118
		55 ve Üzeri	,24223	,078
	55 ve Üzeri Yaş	20-39	-,11923	,399
		40-54	-,24223	,078
	20-39 Yaş Arası	40-54	-,12230	,108
		55 ve Üzeri	,16784	,219
Çalışma Ortamı	40-54 Yaş Arası	20-39	,12230	,108
		55 ve Üzeri	,29014*	,029
	55 ve Üzeri Yaş	20-39	-,16784	,219
		40-54	-,29014*	,029
	20-39 Yaş Arası	40-54	-,10138	,160
		55 ve Üzeri	,32655*	,012
Toplumsal Sorumluluk	40-54 Yaş Arası	20-39	,10138	,160
		55 ve Üzeri	,42793*	,001
	55 ve Üzeri Yaş	20-39	-,32655*	,012
		40-54	-,42793*	,001
	20-39 Yaş Arası	40-54	-,16320*	,037
		55 ve Üzeri	,17683	,208
Duygusal Çekicilik	40-54 Yaş Arası	20-39	,16320*	,037
		55 ve Üzeri	,34003*	,013
	55 ve Üzeri Yaş	20-39	-,17683	,208
		40-54	-,34003*	,013
	20-39 Yaş Arası	40-54	-,02749	,691
		55 ve Üzeri	,24186	,052
Kurumsal Etik	40-54 Yaş Arası	20-39	,02749	,691
		55 ve Üzeri	,26935*	,026
	55 ve Üzeri Yaş	20-39	-,24186	,052
		40-54	-,26935*	,026
	20-39 Yaş Arası	40-54	-,10766	,120
		55 ve Üzeri	,20957	,092
Toplam	40-54 Yaş Arası	20-39	,10766	,120
		55 ve Üzeri	,31723*	,009
	55 ve Üzeri Yaş	20-39	-,20957	,092
		40-54	-,31723*	,009

* p<.05

Hizmet kalitesi boyutuna dair yapılan LSD testi sonucuna göre ortaya çıkan anlamlı farklılık 40-54 yaş ($\bar{x}=4,16$) aralığında olanlarda 55 ve üzeri yaş ($\bar{x}=3,88$) aralığındakilere göre daha yüksektir ($p<.05$).

Yönetim kalitesi boyutuna dair yapılan LSD testi sonucuna göre ortaya çıkan anlamlı farklılık 20-39 yaş ($\bar{x}=4,13$) ve 40-54 yaş ($\bar{x}=4,12$) aralığında olanlarda 55 ve üzeri yaş ($\bar{x}=3,77$) aralığındakilere göre daha yüksektir ($p<.05$).

Çalışma ortamı boyutuna dair yapılan LSD testi sonucuna göre ortaya çıkan anlamlı farklılık 40-54 yaş ($\bar{x}=4,18$) aralığında olanlarda, 55 ve üzeri yaş ($\bar{x}=3,89$) aralığındakilere göre daha yüksektir ($p<.05$).

Toplumsal sorumluluk boyutuna dair yapılan LSD testi sonucuna göre ortaya çıkan anlamlı farklılık 20-39 yaş ($\bar{x}=4,12$) ve 40-54 yaş ($\bar{x}=4,22$) aralığında olanlarda 55 ve üzeri yaş ($\bar{x}=3,79$) aralığındakilere göre daha yüksektir ($p<.05$).

Duygusal çekicilik boyutuna dair yapılan LSD testi sonucuna göre ortaya çıkan anlamlı farklılık 40-54 yaş ($\bar{x}=4,12$) aralığında olanlarda 20-39 yaş ($\bar{x}=3,96$) ve 55 ve üzeri yaş ($\bar{x}=3,78$) aralığındakilere daha yüksektir ($p<.05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Araştırmanın birinci alt probleminde öğretmenlerin örgütsel imaja ilişkin algı düzeyleri araştırılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının benzer çalışmalarla paralellik göstererek olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akbulut, 2015; Akman, 2017; Arslan, 2013; Demiröz, 2014; Erdoğan, Umurkan ve Kuru, 2013; Kai Li ve Hung Hung, 2009; Kılıçarslan, 2011; Özözgü, 2017; Riordan, Gatewood ve Bill, 1997; Şahin, 2014; Yıldız, 2013). Hedef kitle ve paydaşların örgüte dair duyguları, düşünceleri, tavırları, tutumları, inançları örgütsel imajı oluşturmaktadır. Örgütün algılanma biçimini etkileyen en önemli faktörlerden biri örgüt çalışanlarıdır. Çıktılar ve eylemler üzerinde örgüt çalışanlarının etkisi büyüktür, onların örgüte dair inançları ve tutumlarıyla imaj şekillenir (Broomley, 2001). Olumlu imaj algısına sahip olan çalışanların örgüte daha çok katkı sunacakları, pozitif yönde imaj çalışmalarına destek verecekleri düşünülebilir. Böylece örgüt imajını kendi oluşturabilir ve çevre tarafından gelecek etkileri yönetebilir. Alanyazın incelendiğinde çalışma verilerinin çoğu olumlu ve yüksek düzeyde imaj algısını gösterirken, sınırlı sayıda orta düzeyde algının tespit edildiği araştırmalara rastlanmıştır (Köybaşı, Uğurlu ve Ceylan, 2017; Oktay, 2016; Polat ve Hezer, 2011; Şanlı ve Arabacı, 2016).

Alt boyutlarda öğretmenlerin algılarının en yüksek düzeyde olduğu boyut kurumsal etik olurken en düşük olduğu boyut ise finansal sağlıklardır. Benzer sonuçlara ulaşan araştırmaların mevcut olduğu görülmüştür (Akbulut, 2015; Akman, 2017; Demiröz, 2014). Eğitim kurumlarımız verdikleri hizmetin yanı sıra sosyal yönü olan örgütlerdir, paydaşlarına karşı etik ve sosyal sorumlulukları vardır. Örgüt çalışanlarının etik değerlere önem vermesi, onu içselleştirmesi, sunulan hizmetin kalitesini ve örgütün imajını pozitif yönde artıracaktır

(Küçükoğlu, 2012). Kurumsal etik boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olması, kurum içinde olumlu bir kültür olduğu ve ortak değerlere sahip olunduğu anlamına gelebilir. Finansal sağlamlik alt boyutunda çalışanların ücretlerini zamanında ve düzenli olarak almasının en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Ancak en düşük ortalama çalışanların aldıkları ücretten memnun olmamaları ve okullarını maddi açıdan güçlü görmemeleri olabilir. Bu sonuçlar ile öğretmenler yaptıkları işin maddi karşılığını alamadıklarını ve okullarının da yaptıkları işleri destekleyecek maddi imkâna sahip olmadıklarını düşündükleri söylenebilir.

Araştırmanın ikinci alt problemi öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının kişisel özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği şeklindedir. Bu çerçevede cinsiyet, medeni durum, okulda çalışma süresi, hizmet yılı, branş, eğitim durumu, Bebek Patlaması, X, Y kuşaklarına ait olma değişkenlerine göre farklılaşma olup olmadığı araştırılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarında cinsiyet değişkenine göre ölçeğin tüm alt boyutlarında herhangi bir farklılaşma olmadığı, benzer özellikler gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Aynı sonuca ulaşılan benzer çalışmalar olduğu görülmüştür (Akman, 2017; Demiröz, 2014; Gürbüz, 2008; Wei, Chang, Lin ve Liang, 2016). Diğer taraftan Kılıçarslan (2011) ve Arslan (2013) araştırmalarında tüm alt boyutlarda erkek ve kadın öğretmenlerin örgütsel imaj algılarında farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel imaj algısına ilişkin ölçeğin alt boyutlarının çoğunda anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Akman (2017), Wei, Chang, Lin ve Liang (2016) da araştırmalarında benzer sonuçlara ulaştıkları görülmüştür. Ölçeğin hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, kurumsal etik alt boyutlarında örgütsel imaj algılarında evli ya da bekâr olmalarında bir farka rastlanmamıştır. Diğer yönden; finansal sağlamlik, duygusal çekicilik alt boyutlarında evli ve bekâr öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Evli öğretmenler, bekâr öğretmenlere göre kurumlarını finansal açıdan daha sağlam ve duygusal çekicilik boyutunda daha yüksek olarak değerlendirmişlerdir.

Okulda çalışma süresi değişkenine göre ölçeğin okulda hizmet kalitesi, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik alt boyutları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Diğer taraftan yönetim kalitesi, finansal sağlamlik, kurumsal etik alt boyutları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu değerlendirmenin sonucunda, öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerinin örgütsel imaj algılarını etkileyen

bir değişken olduğunu söylenebilir. Bazı alt boyutlarda görülen bu farklılığın tespiti için yapılan LSD Testi sonucunda yönetim kalitesi ve finansal sağlamlık alt boyutlarında farkın 1-5 yıl arasında okulda kalma süresi olan öğretmenlerde, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl üstü okulda çalışma süresine sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde sonuçlar elde eden sayılı araştırmaya rastlanmıştır (Demiröz, 2014). Mevcut bilgilerin aksine okulda çalışma süresi arttıkça örgütsel imaj algısının arttığı yönünde birçok araştırma bulgusuna rastlanmıştır (Akman, 2017; Başar, Şahin ve Akan, 2014; Kılıçaslan, 2011).

Hizmet yılı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu veriler ışığında 1-5, 6-10, 11-15, 16-20, 20 ve üstü hizmet yılına sahip öğretmenlerin örgütsel imaj algılarında herhangi bir farklılık olmadığını söyleyebiliriz. Duman (2012) ve Şahin (2014) çalışmalarında benzer sonuçlara ulaştıkları görülmüştür. Mevcut çalışmaların aksine hizmet yılı değişkenine göre alt boyutlarda anlamlı farklılığın saptandığı araştırmalar da görülmüştür (Akbulut, 2015; Akman, 2017; Demiröz, 2014; Erdoğan, Umurkan ve Kuru, 2013; Kılıçaslan, 2011; Oktay, 2016; Başar, Şahin ve Akan, 2014; Köybaşı, Uğurlu ve Ceylan, 2017).

Branş değişkenine göre tüm alt boyutlarda yapılan değerlendirmeler sonucunda hizmet kalitesi, kurumsal etik ve yönetim kalitesi alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Bu farklılık öğretmenlerin branşlarına göre hizmet kalitesi alt boyutunda Matematik grubu, Yabancı dil grubu branşlarında, Felsefe grubuna göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Yönetim kalitesi alt boyutunda Felsefe grubu öğretmenlerin, Sosyal grubu öğretmenlerine göre daha yüksek algıya sahip oldukları görülmüştür. Kurumsal etik alt boyutunda ise Fen bilimleri grubu öğretmenlerinin en düşük algıya sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Akbulut (2015) çalışmasında hizmet kalitesi, finansal sağlamlık, toplumsal sorumluluk ve çalışma ortamı alt boyutlarında anlamlı bir fark olduğunu tespit etmiştir. Branş değişkeninin dikkate alındığı çalışmalara rastlanmaması, alt boyutlarda anlamlı farklılık olması sebebiyle daha çok çalışma yapılması gerektiğini göstermektedir.

Eğitim durumu değişkenine göre genel olarak bir farka rastlanmazken, yönetim kalitesi boyutunda anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin yönetim kalitesi boyutunda örgütsel imaj algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu veriler ışığında lisansüstü eğitim düzeyinde olan öğretmenlerin yöneticilerinin yönetsel becerilerini ve okuldaki sistemi değerlendirme konularında daha

dikkatli oldukları söylenebilir. Bir başka şekilde ifade edilirse, eğitim düzeyi arttıkça farkındalık düzeyinin arttığı söylenebilir. Ayrıca eğitim düzeyi arttıkça öğretmenlerin beklentilerinin arttığı ve daha sorgulayıcı bir tavır içine girdiklerini düşünebilir. Kılıçarslan (2011) da araştırmasının sonucunda benzer verilere ulaşmıştır. Mevcut araştırmanın aksine eğitim seviyesi yükseldikçe, örgütsel imaj algısının olumsuz etkilendiği araştırma verilerine de rastlanmıştır (Akman, 2017; Arslan, 2013; Demiröz, 2014; Duman, 2012; Erdoğan vd., 2013; Kurşun, 2011).

Bebek Patlaması, X, Y kuşaklarına ait olmalarına göre öğretmenlerin örgütsel imaj algıları okulda hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk ve duygusal çekicilik alt boyutlarında farklılaşmaktadır. Bu alt boyutların hepsinde Bebek Patlaması kuşağının en düşük algı düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Toplumların yaşadığı hızlı değişim ve gelişimlerle kuşakların birbirlerini, olayları, durumları değerlendirmelerinde farklılaşma oluşmuştur. Her dönemin kendine has avantajları ve dezavantajları olmuş, bu durum düşünce tarzları ve hayata bakış açılarında birtakım farklılıklar olmasına neden olmuştur (Ayhün, 2013). Literatüre baktığımızda yönetimle uyumlu, otoriteyi sorgulamayan, tatminkar gibi karakteristik özelliklere sahip olan Bebek Patlaması kuşağı çalışanlarının örgütsel imaj algı düzeylerinin diğer kuşaklara göre düşük olduğunu görüyoruz. Uzun süredir iş hayatında pek çok kurum ve yönetici tanımış olan bu kuşağın algılarının diğer kuşaklara göre daha düşük olması onların daha eleştirel bakabildikleri ya da tükenmişlik sendromu içinde oldukları anlamına gelebilir. Bu konunun daha derinlemesine nitel bir araştırma ile ele alınmasının alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Günümüzde iş hayatında en genç ve dinamik kesim olan Y kuşağının karakteristik özellikleri bireysel, teknoloji dostu, rahat, değişime açık, özgüvenli, mücadeleci olarak ifade edilmektedir. Küreselleşmenin en yoğun yaşandığı dönemin çocukları olduklarından tüketime meyilli olup, gezme, alışveriş, para, başarı, takdir edilme, yaşama, ne istediğinin farkında olma, sevdiklerine zaman ayırma, yeni şeyler deneme, hayallerini gerçekleştirme istekleri baskındır (Tufur, 2011). Araştırma sonuçlarında tüm alt boyutlarda örgütlerine yönelik imaj algılarının yüksek olması değişime açık ve isteklerinin farkında bireyler olmalarının bir sonucu olabilir. Çalıştıkları kurumlardan memnun oldukları, şikayet etmek yerine değiştirdikleri ve örgüt imajlarına katkı sağladıkları düşünülebilir.

Genel olarak tüm alt boyutlarda yüksek algıya sahip olan X kuşağının duygusal çekicilik alt boyutunda düşük algıya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Brader (2006)'e göre duygusal çekicilik bireyi harekete geçirecek, onda çalışma isteği uyandıracak, kendini örgütün bir parçası hissettirecek olumlu ya da olumsuz tutumlardır. X kuşağının örgütsel bağlılığının düşük olduğu ve aynı iş yerinde uzun süre çalışma zorunluluğu hissetmedikleri düşünöldüğünde duygusal çekicilik algılarının düşük olması bireylerin dönemsel özelliklerini araştırma sonuçlarına yansıtıkları anlamına gelebilir. Kuşaklar arasındaki farkın ve dönemsel ayırt edici özelliklerinin farkında olan bir yönetici X kuşağı çalışanlarını motive edici ödöller ile aktif tutmayı deneyebilir. Kuşakların örgütsel imajı algılama biçimlerinin değerlendirildiği daha detaylı karma araştırmalar yürütölmemesinin alana katkı sunacağı düşünölmektedir.

Araştırma, farklı örneklem gruplar üzerinde, farklı değerşkenler dikkate alınarak diğer araştırmacılar tarafından çalışılabilir.

KAYNAKÇA

- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Ankara.
- Akman, Y. (2017). *Örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Ankara.
- Arslan, K. (2013). *Ortaöğretim okullarında kurum imajına yönelik yönetici ve öğretmen algısı*. (Mersin ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Ayhün, S. E. (2013). Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve örgütsel yansımaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 93-112.
- Bakan, Ö. (2005). *Kurumsal İmaj: oluşumu ve etkili faktörler*. Konya: Tablet Kitabevi
- Balçı, A. (2014). *Etkili okul – okul geliştirme. kuram, uygulama ve araştırma*. Ankara: Pegem Akademi.
- Başar, M., Şahin, C. ve Akan, D. (2014). Okulların entelektüel sermayeleri ile örgütsel imajları arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2/2), 302-317.
- Brader, T. (2006). Campaigning for hearts and minds. *Chicago: The University of Chicago Press*.
- Bromley, D. B. (2001) Relationship between personal and corporate reputation. *European Journal of Marketing*, 35 (3/4), 316-334.
- Budzik, J. M.(1974) Building a Positive School Image, *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 48:6, 366-368.
- Demiröz, S. (2014). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dowling, G. R. (1993). Developing Your Company İmage İnto A Corporate Asset. *Long Range Planning*, 26(2), 101-109.
- Duman, Ş. (2012). *İlköğretim okullarında kurumsal imaj ve imaj yönetimi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Erdoğdu, M. Y., Umurkan, F. ve Kuru, T. (2013). Okul yöneticilerinin etik liderlik rolleri ile kurum imajı arasındaki ilişkiler. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 37-54.

- Flavián, C., Guinaliu, M. ve Torres, E. (2005). The influence of corporate image on consumer trust. *Internet Research*, Vol. 15 No.4, pp. 447-470.
- Genç, Ç. ve Yıldız, S. (2016). *Kurumsal kimlik ve imaj yönetimi*. A. Onay (Ed.), *imaj ve kurumsal imaj kavramları, imaj çeşitleri ve fonksiyonları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Gültekin, B. (2005). Türkiye'nin uluslararası imajında yükselen değerler ve eğilimler. *Selçuk Üniversitesi İletişim Dergisi*, Cilt:4. S.1, Ss. 126-140.
- Gürbüz, S. (2008). *Yönetici, öğretmen ve velilere göre Ankara ili özel ve kamu ilköğretim okullarının kurumsal imajı*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürbüz, S. (2017). *Kurum imajı bileşenleri ve belirleyicileri*. Konya: Literatürkacemia.
- Güzelcik, E. (1999). *Küreselleşme ve işletmelerde değişen kurum imajı*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler Bilim Dalı, İstanbul.
- Hatch, M.J. ve Schultz, M. (1997). Relations between organizational culture, identity and image. *European Journal of Marketing*, 31 (5), 356-365.
- Kai Li, C. ve Hung Hung, C. (2009). Marketing tactics and parents' loyalty: the mediating role of school image. *Journal of Educational Administration*, 47(4), 477-489.
- Kılıçaslan, H. (2011). İlköğretim okullarının kurumsal imajına yönelik yönetici ve öğretmen algıları. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T. ve Ceylan, N. (2017). Okullarda örgütsel bağlılık yaratan bir öncül olarak imaj. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34, 155- 172.
- Küçüköğlü, M. T. (2012). Etik değerler ve etiğin kurumsallaşması. *Hukuk Ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 177-185.
- Kurşun, A. T. (2011). *Okulların kurumsal imajının okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Okay, A.(2012). *Kurum kimliği*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Oktay, F. (2016). Çağdaş örgütlerde kurumsal imaj ve yenilikçi örgütsel vatandaşlık bağlamında bir analiz. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(45), 341-356.
- Özgözgü, S. (2016). Kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(2), 581-596.
- Peltekoğlu, F. (2012). *Halkla ilişkiler nedir?*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Polat, S. ve Hezer, T. (2011). Relation between organizational image and organizational trust in educational organizations. *International Journal of Education Administration and Policy Studies*, 3(9), 151-153.
- Riordan, C. M., Gatewood, G. D. ve Bill, J. B. (1997). Corporate image: employee reactions and implications for managing corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 16, 401-412.
- Şahin, E. (2014). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet (Bursa örneği)*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ege Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şanlı, Ö. ve Arabacı, İ. B. (2016). Liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi. *Education Sciences (NWSAES)*, 11(3), 126-152.
- Schuler, M. (2004). Management of the organizational image: A method for organizational image configuration. *Corporate Reputation Review*, 7(1), 37-53.
- Stefko, R., Frankovský, M. ve Baèík, R. (2007). Regional university marketing in under-developed regions. *Contemporary Economics*, 1(3), 71-81.
- Taslak, S. ve Akın, M. (2005). Örgüt İmajı Üzerinde Etkili Olan Faktörlere Yönelik Bir Araştırma: Yozgat İli Emniyet Müdürlüğü Örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 263-294.
- Tufur, M. (2011) Türkiye'nin Y kuşağı. *MediaCat Dergisi özel eki*, S. 9, ss.34-36.
- Türk Dil Kurumu (2020). http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a0dac92f1dba9.599075
- Türkkahraman, M. (2004). Günümüzün büyüü imaj ve gerçek hayat. *Sosyoloji Konferansları*, (30), 1-14.
- Wei, Y., Chang, C., Lin, L. ve Liang, S. (2016). A fit perspective approach in linking corporate image and intention-to-apply. *Journal of Business Research*, 69, 2220-2225.

Yıldız, M. L. (2013). Algılanan kişi-örgüt uyumu, tanınırlık, imaj, örgütsel çekicilik ve işe başvurma niyeti arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi. *Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 34(1), 153-173.