



A Study on Relationship Between The Teachers' Organizational Image Perceptions and The Students' Success*

Seva DEMİRÖZ**, Yüksel KAVAK***

Received date: 12.09.2018

Accepted date: 30.07.2019

Abstract

This study aims to reveal and evaluate the relationship between public secondary school teachers' organizational image perceptions with regard to their schools and the achievement of the 8 th grade students in Ankara. This descriptive study was conducted using a relational survey model, The target population of the study was consisted of 20.080 teachers serving at 571 secondary schools. The sampling was calculated by simple random sampling method consisted of 377 teachers. The study was completed by including 533 teachers at 85 public secondary school. The data for the study have been collected by the organizational image perception scale developed by Gürbüz (2008). As the students' school success, average grades from the last three years of 8th grade students studying in the 2012 – 2013 academic year have been taken. Based on the findings of the research, teachers have positive image perception of their schools. There is a positive relationship between teachers' perception of organizational image and the students' success. Teachers find their schools organizationally ethical and they find their working environment positive and their schools emotionally attractive. The most important factors that affect teachers' perceptions of their school image negatively are respectively their schools financial constraints and alienated attitudes towards social issues. Based on the findings of the research, school administrators and educational authorities are advised to strengthen the school images and some important points are highlighted in order to guide other researchers.

Keywords: Teachers' organizational image perceptions, teachers, students' achievement.

* This study is a part of first author's PhD dissertation titled "The relationship between the teachers' organizational citizenship behavior, organizational image perceptions and the student's success" which was supervised by the second author. It is also presented at EYFOR 2017 conference.

** Ari Schools, Ankara, Turkey; sevademiroz@hotmail.com

*** Hacettepe University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Ankara, Turkey; kavak@hacettepe.edu.tr

Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları Ve Öğrenci Başarıları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Çalışma*

Seva DEMİRÖZ**, Yüksel KAVAK***

Geliş tarihi: 12.09.2018


Kabul tarihi: 30.07.2019


Öz

Bu araştırmada, öğretmenlerin çalıştıkları okullarla ilgili imaj algıları ile öğrencilerin okul başarıları arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, Ankara ilindeki kamu ortaokulu öğretmenlerinin örgütsel imaj algıları ile 8.sınıf öğrencilerinin okul başarıları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesine çalışılmıştır. Betimsel bu çalışmada, ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara ilinin merkez ilçelerindeki toplam 571 kamu ortaokulunda görev yapmakta olan 20080 öğretmen oluşturmaktadır. Basit rastgele örnekleme yöntemi formülü ile hesaplanan örneklem, kamu ortaokulunda görev yapmakta olan 377 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma, 85 kamu ortaokulundaki 533 öğretmene ulaşılarak tamamlanmıştır. Araştırmanın verileri, Gürbüz'ün (2008) örgütsel imaj algısı ölçeği ile toplanmıştır. Öğrencilerin okul başarıları olarak ise araştırma kapsamındaki 85 okulda 2012-2013 öğretim yılında 8. sınıfta okuyan öğrencilerin son 3 yıllık yılsonu başarı puanı ortalamaları esas alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algıları olumludur. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algıları olumlu yönde arttıkça, öğrencilerin başarıları da pozitif yönde artar. Öğretmenlere göre okulları kurumsal açıdan etik, çalışma ortamları açısından olumlu ve duygusal açıdan çekicidir. Öğretmenlerin okulları ile ilgili imaj algılarını olumsuz yönde etkileyen etmenlerin başında okulların finansal durumları ve toplumsal konulara uzak oluşları gelmektedir. Araştırma sonuçlarına dayalı olarak, okul yönetimlerine ve eğitim alanındaki yetkililere okulların imajlarının güçlendirilmesine dönük önerilerde bulunulmuş, diğer araştırmalara yön vermek amacıyla önemli noktalara dikkat çekilmiştir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel imaj algısı, öğretmenler, öğrenci başarıları

* Bu makale, birinci yazarın ikinci yazar yönetiminde hazırlanmış olduğu "Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Örgütsel İmaj Algıları ve Öğrenci Başarıları Arasındaki İlişki" başlıklı doktora tezinin bir bölümünden özet olarak alınmış, EYFOR 2017'de bildiri olarak sunulmuştur.

**  Arı Okulları, Ankara, Türkiye; sevademiroz@hotmail.com

***  Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara, Türkiye; kavak@hacettepe.edu.tr

1. Giriş

İnsanların tutumları, davranışlarını etkiler. Dolayısıyla olumlu tutumların olumlu davranışlar getirmesi beklenir; örgütün yararına olan davranışlar örgütün performansını artırır (Gupta, 2002). Örgütün imajını olumlu olarak değerlendiren çalışan, örgütüne duygusal olarak bağlanır (Carmeli, 2005; Karabey ve İşcan; 2007). Postmodernizmin bir getirisi olarak kabul edilen imaj, “bir kimsenin, bir topluluk ya da örgütün kendisine ilişkin olarak başkalarında yaratmak istediği ya da bıraktığı izlenim” biçiminde tanımlanmaktadır (Kozanoğlu, 1992). Örgütsel imaj ise, örgüt kültürünün ve kimliğinin çalışanlar, hedef gruplar ve kamu üzerindeki sonucu olarak görülmekte ve örgütün prestiji, karşılaştırılabilirliği ve tanınırlılığında olduğu kabul edilmektedir (Gupta, 2002).

Örgütsel imaj, örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmeleri, rekabet edebilmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri açılarından stratejik bir araç olarak kabul edilmeye başlandığından beri (Marziliano, 1998) örgütler için yaşamsal önemi olan konulardan biri haline gelmiştir (Gupta, 2002). Örgütsel imajın yönetilmesi, bugün örgütlerde yönetimin asli görevlerinin arasında sayılmaktadır.

Güçlü örgütsel imaj, nitelikli işgücünü örgüte çeker, çalışanların memnuniyetini artırır, müşterilerin satın alma davranışı üzerinde etkilidir, müşterilerin örgüte bağlılığını artırır ve sürekli kılar, olumsuz çevresel faktörlerin örgüte olan etkisini azaltır, örgütü rakiplerinden farklı kılarak rekabet gücünü artırır, örgütün varlığını pekiştirir ve amaçlarına ulaşma derecesini artırır (Alves ve Raposo, 2010; Erkmn ve Çerik, 2007; Gupta, 2002; Gray ve Balmer, 1998; Karabey, 2005; Nguyen ve LeBlanc, 2001; Schultz ve Kitchen, 2004).

Türkçe alanyazında örgütsel imaj algısı ile ilgili olarak eğitim örgütlerinde yönetici, öğretmen ve öğrencilerin örgütsel imaj algılarını ölçmek, liderliğin örgütsel imaj algısına etkisini incelemek, örgütsel imaj ile örgütsel bağlılık, örgütsel kimlik arasındaki ilişkileri araştırmak amacıyla (Bahçeci, 2009; Bektaş, 2010; Cerit, 2006; Çobanoğlu, 2011; Erkmn ve Çerik, 2007; Gürbüz, 2008; Karaköse, 2006; Kılıçaslan, 2011; Örer, 2006; Polat, 2011; Polat, Polat, 2009; Zobar, 2006) sınırlı sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Benzer biçimde yabancı alan yazında da okullarda örgütsel imaj algısı ile ilgili çok az sayıda araştırmaya (Alves ve Raposo, 2010; Ivy, 2001; Nguyen ve LeBlanc, 2001; Palacio, Meneses ve Perez, 2002) rastlanmaktadır.

Farklı sektörlerdeki örgütler üzerinde yürütülen araştırmaların sonuçlarından yapılan çıkarımlarla (Carmeli, 2005; Karabey ve İşcan, 2007; Topaloğlu, 2010) okulun imajını olumlu olarak algılayan öğretmenlerin okullarına daha fazla bağlılık geliştirecekleri ve okullarının yararına olan gönüllü davranışları daha fazla gösterme çabası içinde olacakları söylenebilir (Bogler ve Somech, 2004; Yılmaz ve Çokluk-Bökeoğlu, 2008) bu da okulun etkililiğini artırır (Jurewicz, 2004; Khalid vd., 2010). Okulların etkililiğinin en önemli ölçütlerinden biri öğrencilerin akademik başarılarıdır (DiPaola ve Hoy, 2005, s:37). Öğrencilerin okul içi ve ulusal ya da uluslararası sınavlardan aldıkları notlar okulların performanslarının somut göstergeleridir.

Sonuç olarak, tüm bu bilgiler ışığında araştırmada, Ankara ilinde bulunan kamu ortaokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algıları ile öğrencilerin okul başarıları arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algıları ile bu okullarda okuyan 8. sınıf öğrencilerinin okul başarıları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesine çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algıları nasıldır? Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algıları, kıdemlerine, cinsiyetlerine, eğitim durumlarına ve buldukları okullardaki çalışma sürelerine göre değişmekte midir?

2. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algıları ile 8. sınıf öğrencilerinin okul başarıları arasında bir ilişki var mıdır?

Yöntem

Araştırma, betimsel bir araştırma olup, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Örneklem

Araştırma, Ankara ili Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Keçiören, Mamak, Sincan, Yenimahalle ve Gölbaşı merkez ilçelerindeki kamu ortaokullarında görev yapmakta olan branş öğretmenleri ve 8. sınıf öğrencileri üzerinde yürütülmüştür. Örneklem Basit Rastgele Örneklem yöntemiyle belirlenmiştir (Balci, 2009, s:102). Hesaplanan 377 öğretmen yerine katılımın yüksek olması nedeniyle 533 öğretmene ulaşılarak çalışma tamamlanmıştır. Çalışma grubunu oluşturan 2012-2013 öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerindeki kamu ortaokulunun 8. sınıflarında okuyan öğrencilerin son üç yıllık yılsonu başarı puanı ortalamaları Milli Eğitim Bakanlığı Bilgi İşlem Grup Başkanlığı aracılığıyla elde edilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı Bilgi İşlem Grup Başkanlığı söz konusu ortaokul 8. Sınıf öğrencilerinin yılsonu başarı puanı ortalamaları sınıf bazında gönderilmiş, öğrenci sayıları bildirilmemiştir. Öncelikle kamuya ait ortaokullardaki öğretmenlerin mesleklerindeki kıdem yılı ve görev yaptıkları okullardaki çalışma sürelerinin frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmıştır.

Araştırmada Kullanılan Ölçme Aracı

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarını belirlemek amacıyla Gürbüz (2008) tarafından geliştirilen, İlköğretim Okulları İmajı Öğretmen ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel imaj ölçeği, hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, finansal sağlamlık, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik ve kurumsal etik olmak üzere 7 alt boyut ve 46 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel imaj algısı ölçeğinde yer alan puanların ifadelendirilmesinde 1 ve 1.79 arası "hiçbir zaman"; 1.80 ve 2.59 arası "çok ender"; 2.60 ve 3.39 arası "zaman zaman", 3.40 ve 4.19 arası "genellikle", 4.20 ve 5.00 arası ise "her zaman" olarak belirlenmiştir. Mevcut araştırmada, ÖİA ölçeği de 2 okulda toplam 97 öğretmene verilerek bir pilot uygulamaya tabi tutulmuştur. Pilot uygulama sonucu ÖİA ölçeğinin yapı geçerliğini sınavabilmek için ölçek maddelerine faktör analizi yapılmıştır. ÖİA ölçeğinin alt boyutlarındaki tüm maddelerin faktör yükleri ve madde toplam korelasyonlarının kabul edilebilir sınırlarda olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda ölçeğin yapı geçerliğinin pilot uygulamada elde edilen verilerle yeniden sağlandığını söylemek olanaklıdır. Örgütsel imaj algısı ölçeğinin alt boyut puanlarının dağılımı incelenmiş ve puan dağılımlarının gruplar arasında normal dağılmadığı görülmüştür. Bu nedenle ölçeğin alt boyut puanlarının gruplar arasındaki farklılıkları incelenirken ikili gruplarda Mann Whitney U Testi, ikiden fazla gruplarda ise Bonferroni düzeltilmeli Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Kamuya ait ortaokulların 8. sınıf öğrencilerinin okul başarı puanları ile öğretmenlerin ölçeklerinden alınan puanlar arasındaki ilişkiyi incelemek için Spearman Korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Bulgular

"Öğretmenlerin örgütsel imaj davranışlarına ilişkin algıları nasıldır? Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algıları, kıdemlerine, cinsiyetlerine, eğitim durumlarına ve buldukları okullardaki

çalışma sürelerine göre değişmekte midir?" ifadesi araştırmanın birinci sorusudur. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarının nasıl dağıldığı Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarının madde ortalama puanları

	Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları	Ortalama	Std. Sapma	Puan Sıralaması
Hizmet Kalitesi	1. Bu okulda çalışanlar çok başarılıdır.	3.69	0.84	2
	7. Bu okulda çalışanlar kurs, seminer gibi etkinliklere katılmaktadır.	3.59	0.98	3
	8. Bu okulda çalışanların başarısını yükseltmek için önlemler alınır.	3.41	1.03	5
	13. Bu okulda sanat, kültür, spor gibi alanlarda ders dışı etkinlikler yapılır.	3.75	1.03	1
	28. Bu okulun önemli sportif başarıları vardır.	3.58	1.11	4
	29. Bu okulun eğitim malzemeleri çok kaliteliştir.	3.13	1.08	7
	30. Bu okulun kütüphanesi zengindir.	3.00	1.15	8
	43. Bu okulda yeni düşünceler üretilir.	3.28	1.04	6
	Toplam	3.43	1.03	
Yönetim Kalitesi	14. Bu okulda dile getirilen şikâyetler yönetimce dikkate alınır.	3.57	1.10	2
	15. Bu okulda gereksinimlerimin önceden düşünüldüğünü hissederim.	3.22	1.09	4
	17. Bu okulda işler sistemli olarak yürütülür.	3.64	1.03	1
	22. Bu okulda öğrenciyi ilgilendiren kurallar öğrenci ile birlikte belirlenir.	3.31	1.63	3
	42. Bu okulda başarılı personel ödüllendirilir.	3.21	1.17	5
	Toplam	3.39	1.20	
	5. Bu okulda çalışanlar maaş ve ücretlerini düzenli olarak alırlar.	4.50	0.77	1
Finansal Sağlamlık	34. Bu okul eğitim sektöründe önde gelen bir okuldur.	3.25	1.12	2
	35. Bu okulun eğitim alanında lider olduğuna inanıyorum.	3.06	1.15	3
	36. Bu okul çalışanları aldıkları ücretten memnundur.	2.82	1.16	4
	37. Bu okul ekonomik açıdan güçlüdür.	2.56	1.15	5
	Toplam	3.24	1.07	
Çalışma Ortamı	2. Bu okulda çalışanlar arasında iş bölümü vardır.	3.73	0.94	1
	6. Bu okulda çalışanlar arasında bir ekip ruhu vardır.	3.47	1.00	5
	9. Bu okul temiz ve bakımlıdır.	3.48	1.09	4
	27. Bu okulun bahçesi güzeldir.	3.39	1.14	6
	32. Bu okulun fiziki görünümü güzeldir.	3.49	1.07	3
	33. Bu okulun fiziki mekânlarında kullanılan renkler güzeldir.	3.37	1.08	7

Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ve Öğrenci Başarıları...

	41. Bu okulda takım çalışması desteklenir.	3.50	1.02	2
	Toplam	3.49	1.05	
	10. Bu okul yardım faaliyeti gibi sosyal projelere katılır.	3.49	1.01	2
	16. Bu okulun olanaklarından başka okullar da yararlanır.	2.90	1.12	4
Toplumsal Sorumluluk	25. Bu okul çevreye karşı duyarlıdır.	3.55	0.99	1
	44. Bu okul, toplum sorunlarına çözüm öneren projeler üretir.	3.08	1.08	3
	Toplam	3.26	1.05	
	4. Bu okulda çalışanlar işten ayrılmak istemez.	3.40	1.07	9
	11. Bu okulda değerli olduğumu hissediyorum.	3.59	1.03	3
	18. Bu okulda kendimi yalnız hissetmem.	3.98	1.00	2
Duygusal Çekicilik	19. Bu okulda olmaktan pişmanlık duymam.	4.06	2.42	1
	23. Bu okuldan başarılı sporcular yetişmiştir.	3.44	1.11	8
	24. Bu okul öğrencilerinden sanatçılar yetişmiştir.	2.94	1.08	13
	26. Bu okul öğrencilerine öğrenme coşkusu verir.	3.47	0.93	6
	31. Bu okul, sıcak atmosferi olan bir okuldur.	3.58	1.07	4
	38. Tanıdıklarımın da bu okulda okumasını isterim.	3.04	1.20	12
	39. Tercih şansım olsa hep bu okulu tercih ederim.	3.15	1.18	11
	40. Bu okulda başarılar kutlanır.	3.51	1.08	5
	45. Bu okulda bulunmak insana mutluluk verir.	3.39	1.04	10
	46. Bu okuldan gurur duyarım.	3.45	1.06	7
	Toplam	3.46	1.18	
	1. Bu okulun çalışanları birbirlerine nazik davranır.	4.00	0.90	1
	12. Bu okulda başarısı düşük olan öğrencilere de saygı gösterilir.	3.63	0.97	3
Kurumsal Etik	20. Bu okulda ödüllendirme ve cezalandırmada adil davranılır.	3.53	1.05	4
	21. Bu okulda öğrencilerin beklentilerine önem verilir.	3.64	0.95	2
	Toplam	3.70	0.97	

Araştırma bulgularına göre, öğretmenler okullarının imajı ile ilgili “hizmet kalitesi”, “yönetim kalitesi”, “finansal sağlamlılık”, “çalışma ortamı”, “toplumsal sorumluluk”, “duygusal çekicilik” ve “kurumsal etik” olmak üzere tüm alt boyutlar itibariyle olumlu görüşe sahiptirler.

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının kıdemlerine göre değişip değişmediğini incelemek, bulabilmek için Kruskal Wallis H Testi kullanılmış, sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarının kıdem yılı değişkenine göre puanlarının dağılımı

		Öğretmenlik Mesleğindeki Kıdeminiz (yıl)						Kruskal Wallis H Testi			İkili Karşılaştırma
		n	Mean	Median	Min	Max	SS	Sıra Ort.	H	p	
Hizmet Kalitesi	1-9 yıl	157	26.52	26	11	40	5.98	240.81	6.486	0.039*	1-3
	10-19 yıl	228	27.68	28	11	40	5.75	276.79			
	20 yıl ve üzeri	148	28.04	28	14	40	5.52	279.70			
	Toplam	533	27.44	28	11	40	5.78				
Yönetim Kalitesi	1-9 yıl	157	16.69	17	6	48	4.94	252.04	2.201	0.333	-
	10-19 yıl	228	17.11	17	5	25	4.45	275.18			
	20 yıl ve üzeri	148	16.95	17	6	25	4.44	270.27			
	Toplam	533	16.94	17	5	48	4.59				
Finansal Sağlamlık	1-9 yıl	157	15.09	15	6	25	4.04	223.16	18.329	0.000*	1-2 1-3
	10-19 yıl	228	16.58	17	8	25	3.89	282.48			
	20 yıl ve üzeri	148	16.75	17	8	25	3.83	289.65			
	Toplam	533	16.19	16	6	25	3.98				
Çalışma Ortamı	1-9 yıl	157	23.75	23	10	35	5.41	244.92	5.420	0.067	-
	10-19 yıl	228	24.49	25	8	35	5.29	270.39			
	20 yıl ve üzeri	148	25.08	25	14	35	5.11	285.19			
	Toplam	533	24.44	24	8	35	5.29				
Toplumsal Sorumluluk	1-9 yıl	157	12.82	13	6	20	3.21	256.33	1.080	0.583	-
	10-19 yıl	228	13.10	13	4	20	3.43	271.83			
	20 yıl ve üzeri	148	13.13	13	6	20	3.34	270.88			
	Toplam	533	13.02	13	4	20	3.34				
Duygusal Çekicilik	1-9 yıl	157	43.22	43	14	65	9.26	238.99	7.756	0.021*	1-3
	10-19 yıl	228	45.57	46	16	101	10.43	274.72			
	20 yıl ve üzeri	148	46.08	46.5	21	65	10.33	284.82			
	Toplam	533	45.02	45	14	101	10.12				
Kurumsal Etik	1-9 yıl	157	14.69	15	6	20	3.07	260.72	0.396	0.820	-
	10-19 yıl	228	14.79	15	5	20	3.11	268.67			
	20 yıl ve üzeri	148	14.92	15	6	20	2.88	271.08			
	Toplam	533	14.80	15	5	20	3.03				
Toplam	1-9 yıl	157	152.77	153	79	230	31.24	241.50	6.259	0.044*	1-3
	10-19 yıl	228	159.32	161	62	230	32.86	275.12			
	20 yıl ve üzeri	148	160.95	163	84	225	32.46	281.55			
	Toplam	533	157.85	159	62	230	32.39				

*: p<.05

Öğretmenlerin kıdem yılı grupları arasında “hizmet kalitesi”, “duygusal çekicilik”, “finansal sağlamlık” ve toplam örgütsel imaj algıları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$). Meslekte yeni olan öğretmenlerin okullarının imajları ile ilgili olarak “hizmet kalitesi” ve “duygusal çekicilik” alt boyutlarındaki algıları, meslekteki kıdemi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlere kıyasla daha düşüktür. Finansal sağlamlık algısı meslekteki kıdemi 1-9 yıl olan öğretmenlerde, meslekteki kıdemi 10-19 yıl ve 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlere kıyasla anlamlı derecede düşüktür.

Toplam örgütsel imaj algısı ise meslekteki kıdemi 1-9 yıl olan öğretmenlerde, meslekteki kıdemi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlere kıyasla daha düşüktür. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının cinsiyetlerine göre değişip değişmediğini incelemek için Mann Whitney U Testi kullanılmış, sonuçlar Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarının cinsiyet değişkenine göre puanlarının dağılımı

		Cinsiyetiniz					Mann Whitney U Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	SS	Sıra Ort.	U	p
Hizmet Kalitesi	Kadın	357	27.38	27	11	40	5.85	265.53	30891	0.753
	Erkek	176	27.55	28	11	40	5.65	269.98		
	Toplam	533	27.44	28	11	40	5.78			
Yönetim Kalitesi	Kadın	357	16.76	17	5	48	4.78	258.83	28498.5	0.080
	Erkek	176	17.31	18	5	25	4.19	283.58		
	Toplam	533	16.94	17	5	48	4.59			
Finansal Sağlamlık	Kadın	357	16.25	16	7	25	3.99	267.81	31126	0.862
	Erkek	176	16.07	16	6	25	3.96	265.35		
	Toplam	533	16.19	16	6	25	3.98			
Çalışma Ortamı	Kadın	357	24.34	24	8	35	5.35	264.84	30645.5	0.644
	Erkek	176	24.63	24.5	8	35	5.19	271.38		
	Toplam	533	24.44	24	8	35	5.29			
Toplumsal Sorumluluk	Kadın	357	13.01	13	4	20	3.38	265.64	30931	0.771
	Erkek	176	13.05	13	4	20	3.26	269.76		
	Toplam	533	13.02	13	4	20	3.34			
Duygusal Çekicilik	Kadın	357	44.87	45	14	101	10.17	263.21	30063	0.418
	Erkek	176	45.34	46	20	65	10.06	274.69		
	Toplam	533	45.02	45	14	101	10.12			
Kurumsal Etik	Kadın	357	14.73	15	5	20	3.03	262.82	29923	0.369
	Erkek	176	14.93	15	5	20	3.03	275.48		
	Toplam	533	14.80	15	5	20	3.03			
Toplam	Kadın	357	157.34	157	62	230	32.71	263.94	30324.5	0.514
	Erkek	176	158.88	161.5	62	230	31.80	273.20		
	Toplam	533	157.85	159	62	230	32.39			

Tablo 3’de görülebileceği gibi, öğretmenlerin cinsiyet grupları arasında “kurumsal etik”, “çalışma ortamı”, “hizmet kalitesi”, “duygusal çekicilik”, “finansal sağlamlık”, “toplumsal sorumluluk” ve “yönetim kalitesi” alt boyutları ile toplam örgütsel imaj algıları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$). Bu bulgudan öğretmenlerin kadın ve erkek oluşunun okullarına ilişkin imaj algılarını etkilemediği anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının eğitim düzeylerine göre değişip değişmediğini incelemek için Kruskal Wallis H Testi kullanılmış, sonuçlar Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarının eğitim düzeyleri değişkenine göre puanlarının dağılımı

		Eğitim Düzeyi					Kruskal Wallis H Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	SS	Sıra Ort.	H	p
Hizmet Kalitesi	Eğitim Enstitüsü	30	28.63	29	18	38	4.64	293.43	1.855	0.396
	Lisans	419	27.40	27	11	40	5.77	262.70		
	Yüksek Lisans ve üzeri	75	26.91	28	12	40	6.42	248.99		
	Toplam	524	27.40	28	11	40	5.81			
Yönetim Kalitesi	Eğitim Enstitüsü	30	17.53	17.5	10	25	3.78	283.50	0.707	0.702
	Lisans	419	16.91	17	5	48	4.62	262.10		
	Yüksek Lisans ve üzeri	75	16.69	17	7	25	4.90	256.35		
	Toplam	524	16.91	17	5	48	4.61			
Finansal Sağlamlık	Eğitim Enstitüsü	30	16.97	17	9	24	3.29	294.15	1.469	0.480
	Lisans	419	16.15	16	6	25	3.99	261.34		
	Yüksek Lisans ve üzeri	75	15.92	16	6	25	4.27	256.31		
	Toplam	524	16.16	16	6	25	3.99			
Çalışma Ortamı	Eğitim Enstitüsü	30	25.13	24	16	35	5.06	278.97	0.494	0.781
	Lisans	419	24.37	24	8	35	5.31	262.48		
	Yüksek Lisans ve üzeri	75	24.19	24	11	35	5.40	256.02		
	Toplam	524	24.38	24	8	35	5.30			
Toplumsal Sorumluluk	Eğitim Enstitüsü	30	13.87	13.5	8	20	2.75	301.68	2.226	0.329
	Lisans	419	12.93	13	4	20	3.33	259.32		
	Yüksek Lisans ve üzeri	75	13.09	13	5	20	3.70	264.59		
	Toplam	524	13.01	13	4	20	3.35			
Duygusal Çekicilik	Eğitim Enstitüsü	30	47.23	45.5	25	63	9.70	294.47	1.703	0.427
	Lisans	419	44.95	45	14	101	10.06	262.09		
	Yüksek Lisans ve üzeri	75	44.00	45	16	65	10.85	251.99		
	Toplam	524	44.94	45	14	101	10.16			
Kurumsal Etik	Eğitim Enstitüsü	30	15.17	15.5	9	20	2.94	284.80	0.798	0.671
	Lisans	419	14.72	15	5	20	3.05	260.24		
	Yüksek Lisans ve üzeri	75	14.93	15	6	20	3.06	266.21		
	Toplam	524	14.78	15	5	20	3.04			
Toplam Puan	Eğitim Enstitüsü	30	164.53	163	115	216	28.71	292.77	1.453	0.484
	Lisans	419	157.42	158	62	230	32.20	261.89		
	Yüksek Lisans ve üzeri	75	155.73	158	68	228	35.60	253.81		
	Toplam	524	157.59	158	62	230	32.52			

Soruyu yanıtsız bırakan 9 kişi belirtilen eğitim düzeylerinden farklı bir eğitime sahip olduklarını belirtmişlerdir. Tablo 4 incelendiğinde de görülebileceği gibi, öğretmenlerin eğitim düzeyleri açısından, “kurumsal etik”, “çalışma ortamı”, “hizmet kalitesi”, “duygusal çekicilik”, “finansal sağlamlık”, “toplumsal sorumluluk” ve “yönetim kalitesi” alt boyutları ile toplam örgütsel imaj algıları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0.05$). Bu bulgudan, öğretmenlerin eğitim enstitüsü, lisans, yüksek lisans ve üzeri eğitim almış olmalarının okullarına dönük imaj algılarını etkilemediği anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının okuldaki çalışma sürelerine göre değişip değişmediğini incelemek için Kruskal Wallis H Testi kullanılmış, sonuçlar Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre puanlarının dağılımı

		Bulduğunuz Okuldaki Çalışma Süreniz (yıl)					Kruskal Wallis H Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	SS	Sıra Ort.	H	p
Hizmet Kalitesi	1-5 yıl	345	27.30	28	11	40	6.00	263.45	1.677	0.432
	6-10 yıl	115	27.31	27	14	40	5.49	263.90		
	11 yıl ve üzeri	73	28.29	29	17	40	5.16	288.65		
	Toplam	533	27.44	28	11	40	5.78			
Yönetim Kalitesi	1-5 yıl	345	17.06	17	5	48	4.77	270.45	2.895	0.235
	6-10 yıl	115	16.34	16	5	25	4.40	246.83		
	11 yıl ve üzeri	73	17.34	18	7	25	3.96	282.46		
	Toplam	533	16.94	17	5	48	4.59			
Finansal Sağlamlık	1-5 yıl	345	16.10	16	6	25	4.00	263.06	2.902	0.234
	6-10 yıl	115	16.03	16	8	25	3.96	260.83		
	11 yıl ve üzeri	73	16.89	17	9	25	3.86	295.36		
	Toplam	533	16.19	16	6	25	3.98			
Çalışma Ortamı	1-5 yıl	345	24.31	24	8	35	5.49	263.82	3.111	0.211
	6-10 yıl	115	24.22	24	14	35	4.71	258.17		
	11 yıl ve üzeri	73	25.36	25	13	35	5.16	295.93		
	Toplam	533	24.44	24	8	35	5.29			
Toplumsal Sorumluluk	1-5 yıl	345	13.05	13	4	20	3.43	267.35	1.118	0.572
	6-10 yıl	115	12.79	12	4	20	3.35	256.96		
	11 yıl ve üzeri	73	13.26	13	6	20	2.87	281.18		
	Toplam	533	13.02	13	4	20	3.34			
Duygusal Çekicilik	1-5 yıl	345	44.75	45	14	101	10.36	262.06	4.347	0.114
	6-10 yıl	115	44.50	45	21	65	9.85	259.73		
	11 yıl ve üzeri	73	47.11	48	23	64	9.23	301.82		
	Toplam	533	45.02	45	14	101	10.12			
Kurumsal Etik	1-5 yıl	345	14.88	15	5	20	3.18	272.20	2.164	0.339
	6-10 yıl	115	14.47	14	5	20	2.83	248.40		
	11 yıl ve üzeri	73	14.92	15	9	20	2.60	271.73		
	Toplam	533	14.80	15	5	20	3.03			
Toplam	1-5 yıl	345	157.45	158	62	230	33.32	264.36	2.758	0.252
	6-10 yıl	115	155.66	155	81	230	31.32	257.79		
	11 yıl ve üzeri	73	163.16	164	99	224	29.31	294.01		
	Toplam	533	157.85	159	62	230	32.39			

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin şu an buldukları okuldaki çalışma süre grupları arasında “kurumsal etik”, “çalışma ortamı”, “hizmet kalitesi”, “duygusal çekicilik”, “finansal sağlamlık”, “toplumsal sorumluluk” ve “yönetim kalitesi” alt boyutları ile toplam örgütsel imaj algıları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>0.05$). Bu bulgudan, öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma sürelerinin okullarına ilişkin imaj algılarını etkilemediği anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algıları ile 8. sınıf öğrencilerinin okul başarıları arasında bir ilişki var mıdır? ifadesi araştırmanın birinci sorusudur. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarının nasıl dağıldığı Tablo 6’da sunulmuştur

Öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imaj algıları ile 8. sınıf öğrencilerinin yılsonu başarı puanları arasında nasıl bir ilişki olduğunu incelemek için Spearman Korelasyon analizi yapılmış, sonuçlar Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algıları ile 8. sınıf öğrencilerinin okul başarıları arasındaki ilişki katsayıları ve anlamlılık düzeyleri

	r	p
Kurumsal Etik	0.085	0.051
Çalışma Ortamı	0.190	0.000*
Hizmet Kalitesi	0.215	0.000*
Duygusal Çekicilik	0.242	0.000*
Finansal Sağlamlık	0.360	0.000*
Toplumsal Sorumluluk	0.179	0.000*
Yönetim Kalitesi	0.128	0.003*
Toplam Puan	0.230	0.000*

*: $p<0.05$

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin okullarının kurumsal açıdan etik yaklaşımlarına ilişkin imaj algıları ile öğrencilerin yılsonu başarı puanları arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$); okullarının çalışma ortamlarına ilişkin imaj algıları ile öğrencilerin yılsonu başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki olduğu ($p<0.05$); okullarının hizmet kalitesine ilişkin imaj algıları ile öğrencilerin yılsonu başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki olduğu ($p<0.05$); okullarının duygusal açıdan çekiciliklerine ilişkin imaj algıları ile öğrencilerin yılsonu başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki olduğu ($p<0.05$); okullarının finansal sağlamlıklarına ilişkin imaj algıları ile öğrencilerin yılsonu başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu ($p<0.05$); okullarının toplumsal sorumluluk anlayışlarına ilişkin imaj algıları ile öğrencilerin yılsonu başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki olduğu ($p<0.05$); okullarının yönetim kalitesine ilişkin imaj algıları ile öğrencilerin yılsonu başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki olduğu ($p<0.05$); okullarına ilişkin imaj algıları ile öğrencilerin yılsonu başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0.05$).

Araştırmada öğretmenlerin nezdinde okulların kurumsal açıdan etik olmalarıyla ilgili imajlarının, öğrenci başarıları ile bir ilişkisi olmadığı bulunmuştur. Buna karşılık, diğer alt boyutlar itibarıyla (“çalışma ortamı”, “hizmet kalitesi”, “duygusal çekicilik”, “finansal sağlamlık”, “toplumsal

sorumluluk”, “yönetim kalitesi”) öğretmenlerin okullarının imajına ilişkin algıları arttıkça, öğrencilerin okul başarılarının da pozitif yönde arttığı belirlenmiştir.

Okullar bazında benzeri bir çalışmaya rastlanmamış olsa da, eğitim sektörü dışındaki bir örgütte çalışanların imaj algıları ile örgütün performansı arasındaki ilişki üzerine yaptıkları bir çalışmada Vigoda-Gadot vd. (2003), örgütsel imaj algısı ile örgütsel etkililik arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulmuşlardır.

Tartışma

Öğretmenlerin okulları ile ilgili imaj algıları olumludur. Öğretmenlere göre okulları kurumsal açıdan etik, olumlu çalışma ortamına sahip ve duygusal açıdan çekicidir. Öğretmenlerin okulları ile ilgili imaj algılarını olumsuz yönden etkileyen etmenlerin başında okulların finansal açıdan yetersizliği ve toplumsal konulara uzak oluşları gelmektedir. Kılıçaslan'ın (2011) kamu ilköğretim okulları öğretmenleriyle yürüttüğü çalışmasında öğretmenlerin okullarının imajı ile ilgili algılarının alt boyutlarına ait aritmetik ortalamaların “kurumsal etik” dışında, mevcut çalışmadaki aritmetik ortalamalara göre daha yüksektir. Örgütsel imaj algısının alt boyutları açısından bakıldığında, iki çalışma arasındaki en belirgin farkın, Kılıçaslan'ın (2011) çalışmasına katılan kamu ilköğretim okulu öğretmenlerinin okullarını finansal açıdan daha güçlü bulmaları olduğu görülmektedir. Mevcut çalışmada ise “finansal sağlamlık” boyutunun, öğretmenlerin okullarının imajları ile ilgili algılarının en zayıf noktasını oluşturduğu bulunmuştur. Mevcut çalışmanın okul imajının “kurumsal etik” alt boyutuyla ilgili bulguları, Kılıçaslan'ın (2001) çalışmasından elde edilen bulgulara göre göreceli olarak daha olumlu olmakla birlikte, öğretmenlerin beklentilerinin yeterince karşılanmadığı anlaşılmaktadır. “Kurumsal etik” boyutu, hem öğretmene hem de öğrenciye dönük maddeler içermektedir. Karmaşık ve zor bir iş olan eğitim-öğretim, bu işin birinci derecede sorumluları olan öğretmenlere önemli görev ve sorumluluklar yüklemektedir. Özünde büyük fedakârlıklar gerektiren öğretmenlik mesleğinin gerektiği gibi yapılabilmesi, öğretmenlerin de yapılandırmada söz sahibi olduğu süreçler ve adil bir işleyiş ile olanaklıdır. Öğretmenleri “mesleki tükenmişlik” ten uzak tutacak güdüleme yöntemleri ve ödül mekanizmaları, okul yönetiminin önemli araçlarıdır (Yücel, 2006). Yönetimin adil olduğuna ilişkin olarak duyulan güven, öğretmenlerin çok daha mutlu ve verimli çalışmalarını sağlayacaktır.

Mevcut çalışma, Kılıçaslan'ın (2011) çalışması ile paralel biçimde, öğretmenlerin okullarının “duygusal çekicilik”ini yeterli bulmadıklarını göstermektedir. Öğretmenlerin okula bağlılıklarının bir göstergesi olan “duygusal çekicilik” alt boyutu, hem okulun imajı hem de okulun etkililiği açısından önemlidir (Alves ve Raposo, 2010; Erkmen ve Çerik, 2007). “Duygusal çekicilik”in, öğretmenlerin işten ayrılmak istememeleri, kendilerini çalıştıkları okulda değerli ve mutlu hissetmeleri, okullarıyla gurur duymaları, beğenilme ve takdir edilme gereksinimlerinin karşılanması gibi öğretmenlere dönük maddeleriyle ilgili olarak öğretmenlerin düşük algılarının, yöneticilerin öğretmenlerle ilişkileri ve yönetim anlayışları ya da okulda yaratılan iklim açısından önemli ipuçları verdiği söylenebilir. Yine, “duygusal çekicilik”in öğrencilere dönük maddeleri ile ilgili olarak öğretmenlerin düşük algıları da, öğrenciler açısından iyileştirilmesi gereken alanları işaret etmektedir. Bu bulgudan, öğretmenlerin nezdinde okulların imajını güçlendirmek için okuldaki sanatsal, kültürel ve sportif etkinliklere daha çok önem verilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Öğrencilerin çok yönlü bireyler olarak yetiştirilmeleri ile ilgili gerekli önlemler alınmalıdır.

İki çalışmayla ilgili olarak dikkati çeken bir diğer nokta, ölçeğin “toplumsal sorumluluk” alt boyutu ile ilgili öğretmen algılarının, benzer bir biçimde, diğer alt boyutlarla ilgili algılara kıyasla daha düşük oluşudur. Her iki çalışmada da öğretmenler okullarının topluma dönük, çevreleriyle ilgili etkinliklerini ve katkılarını yeterli bulmamaktadırlar. Bu bulgu, öğretmenlerin, toplumun öncü

örgütleri olarak okulların çevrelerine karşı sorumluluklarını yeterince yerine getirmediklerini düşündüklerini göstermektedir. Örgütlerin “toplumsal sorumluluk”lara dönük duyarlılıkları, güçlü imaj oluşumu için önemlidir. Toplumsal açık sistemler olarak okullar, çevreleriyle olan etkileşimleri ile bazı etkiler yaratırlar, bu etkiler de bazı izlenimleri beraberinde getirir. Bireylerin zihinlerinde oluşan görüntüler biçiminde tanımlanan örgütsel imaj, işte tam da bu yaratılan izlenimlerin bir ürünüdür. Dolayısıyla toplumla etkileşim, toplumsal sorumluluk, örgütsel imajın öne çıkan bir bileşenidir. Toplumsal işlevleri açısından bakıldığında, eğitim örgütleri nezdinde toplumsal sorumluluk boyutundaki düşük performansın yaşatacağı kayıpları tahmin etmek güç değildir. Bu çalışmada da okulların toplumsal etkinlikleri, okul yönetimlerince geliştirilmesi gereken bir alan olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin algıları ile belirlenen bu durum, şüphesiz etkinliklerin yürütülmesi sürecinde öğretmenlere de bir takım görev ve sorumluluklar yükleyecektir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, meslekte yeni olan öğretmenlerin okullarıyla ilgili imaj algıları kıdemli öğretmenlere göre daha düşüktür. Meslekte yeni olan öğretmenlerin okullarının imajları ile ilgili olarak “hizmet kalitesi” ve “duygusal çekicilik” alt boyutlarındaki algıları, meslekteki kıdemi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlere kıyasla daha düşüktür. Diğer bir değişle, meslekte yeni olan öğretmenlerin çalışmakta oldukları okulun hizmetinin niteliği ile ilgili beklentileri, kıdemli öğretmenlere kıyasla daha yüksektir. Aynı biçimde, “hizmet kalitesi” alt boyutunda olduğu gibi, “duygusal çekicilik” alt boyutunda da meslekte yeni olan öğretmenlerin kıdemli öğretmenlere göre çalıştıkları okulun “duygusal çekicilik” boyutu ile ilgili beklentileri daha yüksektir. Meslekte yeni olan öğretmenlere göre okulları finansal açıdan daha az sağlam; duygusal açıdan ise daha az çekicidir. Meslekte yeni olan öğretmenlerin maaşları ve okullarının ekonomik gücü ile ilgili beklentileri daha yüksektir. Kılıçaslan’ın (2011) çalışmasında, örgütsel imajı oluşturan “finansal sağlamlık” dışındaki alt boyutlarda, öğretmenlerin meslekteki kıdemi arttıkça, örgütsel imaj algılarının da arttığı bulunmuştur. Mevcut çalışmadan farklı olarak, öğretmenlerin “finansal sağlamlık” ile ilgili algılarının meslekteki kıdeme göre değişmediği belirlenmiştir. Mevcut çalışmanın bulguları ile Kılıçaslan’ın (2011) çalışmasının bulguları, “hizmet kalitesi” ve “duygusal çekicilik” alt boyutlarında örtüşmektedir. Her iki çalışmada da meslekte yeni olan öğretmenlerin nezdinde okulun imajının güçlendirilmesi için öğretmenlerin “hizmet kalitesi” ve “duygusal çekicilik” alt boyutlarındaki beklentilerinin karşılanması gerektiği ortaya konmuştur. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algıları olumlu yönde arttıkça öğrencilerin başarıları da pozitif yönde artacaktır.

Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin kadın ve erkek oluşunun okullarına ilişkin imaj algılarını etkilemediği görülmüştür. Mevcut araştırmanın öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imaj algılarının cinsiyet değişkenine göre değişmediği bulgusu, Gürbüz’ün (2008) araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Gürbüz’ün (2008) çalışmasında da, kadın ya da erkek olmanın öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarını etkilemediği bulunmuştur. Diğer taraftan, Kılıçaslan’ın (2011) çalışmasında ise, tüm alt boyutlar itibariyle kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının farklı olduğu ortaya konmuştur. Kılıçaslan (2011) çalışmasında, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla örgütsel imaj algılarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular öğretmenlerin eğitim enstitüsü, lisans, yüksek lisans ve üzeri eğitim almış olmalarının okullarına dönük imaj algılarını etkilemediğini göstermiştir. Gürbüz’ün (2008) çalışmasında, öğretmenlerin eğitim düzey grupları arasında örgütsel imajı oluşturan, “hizmet kalitesi”, “yönetim kalitesi”, “toplumsal sorumluluk”, “duygusal çekicilik” ve “kurumsal etik” alt boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Gürbüz (2008) çalışmasında, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin okul kütüphanesini göreceli olarak daha

yetersiz bulduklarını, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin “yönetim kalitesi” ile ilgili beklentilerinin daha yüksek olduğunu, öğretmenlerin eğitim düzeyi yükseldikçe “toplumsal sorumluluk”, “duygusal çekicilik” ve “kurumsal etik” alt boyutları ile ilgili beklentilerinin de pozitif yönde arttığı sonuçlarına ulaşmıştır. Kılıçaslan’ın (2011) araştırma sonuçları da mevcut araştırmadan farklı olup, eğitim durumu değişkeninin sadece öğretmenlerin “finansal sağlamlık” ile ilgili algıları üzerinde etkisiz olduğunu ortaya koymuştur. Kılıçaslan (2011) çalışmasında, öğretmenlerin eğitim durumu arttıkça farkındalık düzeylerinin de arttığını belirtmiş, eğitim düzeyi artan öğretmenlerin mevcut durum ile olması gereken durumun ayırdına daha iyi vardıklarını ve böylece beklentilerinin yükseldiği yorumunu getirmiştir.

Çalışma grubun oluşturan öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma sürelerinin okullarına ilişkin imaj algılarını etkilemediği anlaşılmaktadır. Gürbüz’ün (2008) çalışmasında da öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma süre grupları arasında, mevcut çalışmadaki bulgulara paralel olarak, “hizmet kalitesi”, “yönetim kalitesi”, “finansal sağlamlık”, “toplumsal sorumluluk”, “duygusal çekicilik” ve “kurumsal etik” alt boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kılıçaslan’ın (2011) araştırmasında ise, bulunulan okuldaki çalışma süresi uzadıkça öğretmenlerin örgütsel imaj algısının yükseldiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin nezdinde okulların kurumsal açıdan etik olmalarıyla ilgili imajlarının, öğrenci başarıları ile bir ilişkisi olmadığı bulunmuştur. Buna karşılık, diğer alt boyutlar itibariyle (“çalışma ortamı”, “hizmet kalitesi”, “duygusal çekicilik”, “finansal sağlamlık”, “toplumsal sorumluluk”, “yönetim kalitesi”) öğretmenlerin okullarının imajına ilişkin algıları arttıkça, öğrencilerin okul başarılarının da pozitif yönde arttığı belirlenmiştir. Okullar bazında benzeri bir çalışmaya rastlanmamış olsa da, eğitim sektörü dışındaki bir örgütte çalışanların imaj algıları ile örgütün performansı arasındaki ilişki üzerine yaptıkları bir çalışmada Vigoda-Gadot vd. (2003), örgütsel imaj algısı ile örgütsel etkililik arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulmuşlardır.

Araştırma sonuçlarına göre öneriler uygulamaya ve araştırmacılara yönelik olmak üzere iki başlık altında ele alınmıştır.

Uygulamaya Dönük Öneriler

MEB yöneticileri,

- hem okulların etkililiğini hem de paydaşların memnuniyetini artırmak için, çalışanların ve dış paydaşların okullarıyla ilgili imaj algılarını önemsemelidirler.

araştırmacılara dönük öneriler

- öğretmenlerin, yöneticilerin, öğrencilerin ve velilerin örgütsel imaj algıları farklı eğitim düzeylerinde ayrı ayrı incelenip, ve karşılaştırmalar yapılarak değerlendirilebilir.
- rekabeti çok daha yoğun yaşayan ve okulun etkililiği gereksinimini göreceli olarak çok daha önemseyen özel okullarda da öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel imaj algıları incelenebilir.
- örgütsel imaj algıları açılarından özel okul, kamu okulu karşılaştırması yapılabilir.
- paydaşların okulların imajları ile ilgili algılarının sadece okulların akademik etkililiği ile değil, diğer alanlardaki performansları ile ilişkilerine de bakılabilir.
- okulların tercih edilme durumları ya da veli – öğrenci sadakati açısından özel okulların imajı ile ilgili algıları ölçülebilir.

Kaynakça

- Alves, H., & Raposo, M. (2010). The influence of university image on student behaviour. *International Journal of Educational Management*, 24(1), 73 – 85.
- Balci, A. (2009). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler. 7. Baskı. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bahçeci, M. (2009). *Velilerin Okul İmajına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bektaş, F. (2010). Örgütsel imaj ve örgüt kültürü: Öğretmen adayı örneğinde nedensel bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 1(Yaz), 5-18.
- Bogler, B., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- Carmeli, A. (2005). Perceived external prestige, affective commitment and citizenship behaviors. *Organization Studies*, 26(3), 443-464.
- Çobanoğlu, A. (2011). *Resmi ve özel ilköğretim okullarının okul imajının öğretmen ve veli görüşlerine göre değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, Feb/Mac, 35-44.
- Erkmen, T. ve Çerik, Ş. (2007). Kurum imajını oluşturan kurum kimliği boyutları bağlamında örgüte bağlılığın incelenmesi: üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(28),107-119.
- Gray, E. R., & Balmer, J. M. T. (1998). Managing corporate image and corporate reputation. *Long Range Planning*, 31(5), 695-702.
- Gupta, S. (2002). Strategic Dimensions of Corporate Image: Corporate Ability and Corporate Social Responsibility as Sources of Competitive Advantage via Differentiation, UMI Dissertations, Temple University, USA.
- Gürbüz, S. (2008). Yönetici, öğretmen ve velilere göre ankara ili özel ve kamu ilköğretim okullarının kurumsal imajı. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ivy, J. (2001). Higher education institution image: A correspondence analysis approach. *The International Journal of Educational Management*, 15(6/7), 276-282.
- Jurewicz, M. M. (2004). *Organizational citizenship behaviors of Virginia Middle School teachers: A study of their relationship to school climate and achievement*. Unpublished Doctoral Dissertation, College of William and Mary, Williamsburg, VA.
- Karabey, C. N. ve İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karabey, C. N. (2005). *Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Karaköse, T. (2006). *Eğitim Örgütlerindeki iç ve dış paydaşların kurumsal itibara ilişkin algılamaları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

- Kılıçaslan, H. (2011). *İlköğretim okullarının kurumsal imajına yönelik yönetici ve öğretmen algıları: Bolu ili merkez ilçe örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Khalid, S. A, Jusoff, K., Othman, M., Ismail, M., & Rahman, N. A. (2010). Organizational citizenship behavior as a predictor of student academic achievement. *International Journal of Economics and Finance*, 2(1), 65-71.
- Kozanoğlu, C. (1992). *Cilalı İmaj Devri*. 1. Baskı. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Marziliano, N. (1998). Managing the corporate image and identity: A borderline between fiction and reality. *International Studies of Management and Organization*, 28(3), 3-11.
- Nguyen, N., & LeBlanc, G. (2001). Image and reputation of higher education institutions in students' retention decisions. *The International Journal of Education Management*, 15, 303-311.
- Örer, L. (2006). *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesinin kurumsal imajının öğrenciler açısından ölçülmesi üzerine bir alan çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş
- Palacio, A. B., Meneses, G. D., & Perez, P. J. P. (2002). The configuration of the university image and its relationship with the satisfaction of students. *Journal of Educational Administration*, 40(5), 486-505.
- Polat, S. (2011). Üniversite öğrencilerine göre Kocaeli Üniversitesinin örgütsel imajı. *Eğitim ve Bilim*, 36(160), 105-119
- Polat, S. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 1(1), 1591-1596.
- Schultz, D., & Kitchen, P.J. (2004). Managing the changes in corporate brandig and communication: Closing and re-opening the corporate umbrella. *Corporate Reputation Review*, 6(4). 347-366
- Topaloğlu, R. (2010). *Kurumsal imaj ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespitine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Vigoda-Gadot, E., Vinarski-Peretz, H., & Ben-Zion, E. (2003). Politics and image in the organizational landscape: An empirical examination amongst public sector employees. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 764-787.
- Yılmaz, K. ve Çokluk-Bökeoğlu, O. (2008). Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Commitment in Turkish Primary Schools. *Word Applied Sciences Journal*, 3(5),775-780
- Zobar, A. (2006). *Ailelerin ve öğrencilerin okul seçimlerini etkileyen faktörler: Ankara - Çankaya örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Araştırma makalesi: 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.