



# Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel İmaj Algıları Arasındaki İlişkinin Veri Analizinin İncelenmesi

Ömer Şaka

MEB Eğitim Yöneticisi

[sakaomer38@hotmail.com](mailto:sakaomer38@hotmail.com), ORCID:0000-0003-7551-9208

## Özet

Bu çalışmanın amacı, ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel imaj algıları arasındaki ilişki düzeyini, öğretmen algılarının, öğretmenlerin bazı kişisel değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek ve örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılığı ne kadar yordadığını ortaya koyan veri analizlerini incelemektir. İlişkisel tarama modelinde tasarlanan araştırmanın çalışma grubunu 2020-2021 eğitim-öğretim yılı 2.dönemde İstanbul ili Bakırköy ilçesinde bulunan resmi 18 ilkokulda 442 öğretmenden oluşturmaktadır. Araştırmada veriler, “Örgütsel İmaj Ölçeği”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve kişisel bilgi formu aracılığıyla toplanmıştır. Verileri analiz etmek için “aritmetik ortalama ve standart sapma, tek yönlü ANOVA, bağımsız örneklem t testi, korelasyon analizi ve regresyon analizi” teknikleri kullanılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sınıf Öğretmeni, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel İmaj, Veri Analizi

## **The Investigation of the Data Analysis of the Relationship Between the Organizational Decisiveness Levels of Classroom Teachers and Organizational Image Perceptions**

### **Abstract**

Organizational commitment levels of teachers who worked in elementary schools the purpose of this study the relationship between the level of organizational image perceptions, the perceptions of teachers, teachers according to some variables show significant differences to determine whether personal and organizational image perceptions contributed to the data analysis, which revealed is to analyze how organizational commitment. The study group of the research designed in the relational screening model is 2020-2021 academic year 2.during the period, it consists of 442 teachers in 18 official primary schools located in Bakırköy district of Istanbul province. In the research, the data were collected through the “Organizational Image Scale”, “Organizational Commitment Scale” and the personal information form. To analyze the data “arithmetic mean and standard deviation, one-way ANOVA, independent samples t-test, correlation analysis and regression analysis techniques were used.

**Key Words:** Classroom Teacher, Organizational Commitment, Organizational Image, Data Analysis

### **GİRİŞ**

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

#### **1. Problem Durumu**

Bireyler ve örgütler bilgiye kolay ulaşmasıyla milletler arasındaki sınırlar ortadan kalkmış sonuç olarak dünyanın küreselleşmesi kaçınılmaz hale gelmiştir. Küreselleşen dünyada teknoloji, yaşam biçimi, ekonomi gibi alanlar değişimi yaşarlarken, değişim denilince akla gelmesi gereken eğitim sistemi ve örgütleri değişime ayak uydurmaya çalışarak varlığını sürdürebilmekte ve rekabet

içinde olduğu eğitim örgütlerine karşın fark yaratabilmek adına eğitim teknolojisi ve tekniklerini kullanmaya, geliştirmeye çalışmaktadırlar (Akbulut, 2015).

Eğitim örgütleri olarak okullar, girdisi ve çıktısı insan olan açık sistemlerdir. Açık bir sistem olan eğitim örgütlerinde girdi ve çıktı, işlenen ve işleyen sürekli etkileşim içindedirler. Süreklilik arz eden bu döngü, değişimi ve gelişimi zorunlu hale getirmektedir. Okulların etkin ve etkili olabilmesi için; imkânlarını kullanmaya çalışan yönetim anlayışı, gelişime açık ve istekli öğretmenler, iyi planlanmış ve özenle uygulanan eğitim programı gerekir (Leblebici, 2016). Değişimin ve gelişimin kaçınılmaz olduğu bu çağda, toplumdaki değişime öncülük etmesi gereken eğitim örgütleri okullardır. Okulların amaçlarına ulaşabilmesi için bilgi ve teknoloji çağına ayak uydurabilecek, yön verebilecek nitelikli bireyler yetiştirmesi gerekmektedir.

## **2. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı; ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel imajları ne düzeydedir?
2. Öğretmen algılarına göre örgütsel bağlılıklarının düzeyi nedir?
3. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık algı düzeyleri; yaş, mesleki kıdem, cinsiyet, medeni durum ve mezuniyet durumlarına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Sınıf öğretmenlerinin, örgütsel imaj algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
5. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj algıları, örgütsel bağlılıklarını yordamakta mıdır?

## **3. Araştırmanın Önemi**

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık (Balay, 2000; Davran, 2014; Zorlu, 2017; İncekara,

2020; Arı, 2021; Ekinci, 2021; Aslan, 2021; Cici, 2021; Çam, 2021; Ekin, 2021; Çevik, 2021) ve örgütsel imaj (Cerit, 2006; Erkmene ve Çerik, 2007; Şahin, 2014; Demiröz, 2014; Akbulut, 2015; Leblebici, 2016; Çetin, 2016; Akman, 2017; Selçuk, 2018; Şimşek, 2018; Saydam, 2018; Akıncı, 2019; Kalkan, 2020) kavramlarının diğer kavramlarla ilişkisini ele alan birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak bu iki kavramın resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerle ilgili ilişkisinin bir arada incelendiği çalışmalara rastlanmamıştır. Bu bağlamda sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel imaj algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi alandaki boşluğa katkı sağlayacaktır.

Araştırmadan elde edilecek sonuçlar, resmi ilkokullarda görev yapan yöneticilere, öğretmenlerin performanslarının da örgütsel bağlılığın ve örgütsel imajın etkileri konusunda bulgular sunabilir. Araştırma yöneticilerin, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, örgüt imajına etkisi konusunda fikir edinmelerini ve ilgili önlemleri almaları konusunda yardımcı olabilir. Aynı zamanda örgütsel imaj konusu ağırlıklı olarak özel ticari kurumlar ve müşteriler üzerine yoğunlaşmıştır. Bu bağlamda çalışmanın resmi ilkokullarda yapılması araştırmanın önemini artırmaktadır.

#### **4. Sınırlılıklar**

Bu araştırmanın sınırlılıkları, çalışmanın 2020-2021 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Bakırköy ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenleriyle yapılmış olmasıdır.

#### **5. Tanımlar**

**Örgütsel Bağlılık:** İş görenlerin örgütle ilişkilerinin niteliğini belirleyen, üyeliğini sürdürme davranışlarını etkileyen psikolojik bir olgu olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991).

**Örgütsel İmaj:** Örgütün etkileşim içinde olduğu kişiler tarafından zihinlerinde oluşan resim ve kişilerin örgüte ait logo, marka ismi gibi şeylerle karşılaştığında aklına gelen yani hissettikleri şeylerdir (Gray ve Balmer, 1998'den akt., Cerit, 2006).

## **ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

### **1. Araştırma Modeli**

Bu araştırmada, sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Çalışmada “*ilişkisel tarama modeli*” kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli; bir durum veya olayı anlatmanın ötesinde bir sonuca ulaşmak için iki değişken arasındaki ilişkiyi ve bağlantıları inceleyen bir yöntemdir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2013).

### **2. Çalışma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubunu, 2020-2021 eğitim-öğretim yılı 2.dönemi içerisinde İstanbul ili Bakırköy ilçesinde bulunan resmi 18 ilkokulda 442 öğretmenden oluşturmaktadır (istanbul.meb.gov.tr). Araştırmada, evrenin tamamı örnekleme dahil edildiğinden, örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Evrendeki tüm öğretmenlere ölçekleri online linki ulaştırılmış, ancak 435 sınıf öğretmeni online ölçekleri cevaplamıştır. Toplanan ölçeklerden 435’inin tamamı analize dahil edilmiştir. Bu araştırmada ulaşılan toplam 435 öğretmen ile evrenin %98,42’sine ulaşılmıştır. Araştırma çalışma grubunda yer alan öğretmenlere ait kişisel bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1: Öğretmenlerin Demografik Bilgileri**

<b>Cinsiyet</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>Öğrenim Durumu</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Kadın	262	60,2	Lisans	344	79,1
Erkek	173	39,8	Lisansüstü	91	20,9
<b>Mesleki Kıdem</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>Yaş</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
5 Yıl ve Altı	36	8,3	30 Yaş ve Altı	41	9,4
6-15 Yıl	159	36,6	31-35 Yaş	80	18,4
16-25 Yıl	167	38,4	36-40 Yaş	109	25,1
26 Yıl ve Üstü	73	16,8	41-45 Yaş	76	17,5
			46 Yaş ve Üstü	129	29,7
<b>Okuldaki Çalışma Süresi</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>Medeni Durum</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
5 Yıl ve altı	227	52,2	Evli	350	80,5
6-15 Yıl	153	35,2			

16 Yıl ve Üstü	55	12,6	Bekar	85	19,5
<b>TOPLAM</b>	<b>435</b>	<b>100</b>	<b>TOPLAM</b>	<b>435</b>	<b>100</b>

Tabloda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde öğretmenlerin %60,2'si “kadın” ve %39,8'i “erkek” öğretmendir. Öğretmenlerin %79,1'i “lisans” ve %20,9'u ise “lisansüstü” mezundur. Mesleki kıdem değişkeninde öğretmenlerde yığılma daha çok %38,4 ile “16-25 yıl” seçeneğindedir. Bu seçeneği %36,6 ile “6-15 yıl” seçeneği izlemiştir. Aynı okulda çalışma yılı değişkenine göre en fazla yığılma %52,2 ile “0-5 yıl” seçeneğinde olurken en az yığılma ise %12,6 ile “16 yıl üstü yıl” seçeneğinde olmuştur. Öğretmenlerin %80,5'i “evli” ve %19,5'i ise “bekar” dır. Yaş değişkeninde öğretmenlerde yığılma daha çok %25,1 ile “36-40 yaş” seçeneğindedir. Bu seçeneği %18,4 ile “31-35 yaş” grubu izlemiştir.

### **3. Verilerin Toplanması**

Araştırmada veriler Gürbüz (2008) “*İlköğretim Okulları İmajı; Yönetici, Öğretmen ve Veli Ölçeği*” ve Dağlı, Elçiçek ve Han (2012) tarafından geliştirilen “*Örgütsel bağlılık Ölçeği*” ile elde edilmiştir. Belirlenen ölçekler için kullanımı için araştırmacılardan izin alınmıştır (Ek 6, Ek 7). Ölçekler 2020-2021 eğitim-öğretim yılı ikinci döneminde Covid-19 süreci nedeniyle öğretmenlere ulaşmanın zorluğu nedeniyle ölçekler online olarak toplanmıştır.

### **4. Veri Toplama Aracı**

a) “*İlköğretim Okulları İmajı; Yönetici, Öğretmen ve Veli Ölçeği*”

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarını belirlemek amacıyla Gürbüz (2008) tarafından geliştirilen, “*İlköğretim Okulları İmajı; Yönetici, Öğretmen ve Veli Ölçeği (ÖİA)*” kullanılmıştır. Ölçek toplam 46 madde 7 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar aşağıda sıralanmıştır.

1. Hizmet Kalitesi (3, 7, 8, 13, 28, 29, 30, 43. maddeler)
2. Yönetim Kalitesi (14, 15, 17, 22, 42. maddeler)
3. Finansal Sağlık (5, 34, 35, 36, 37. maddeler)
4. Çalışma Ortamı (2, 6, 9, 27, 32, 33, 41. maddeler)
5. Toplumsal Sorumluluk (10, 16, 25, 44. Maddeler)

6. Duygusal Çekicilik (4, 11, 18, 23, 24, 26, 31, 38, 39, 40, 45, 46. Maddeler)
7. Kurumsal Etik (1, 12, 20, 21. Maddeler)

Örgütsel imaj algısı ölçeğindeki puanların derecelendirilmesinde “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” ifadeleri kullanılmaktadır. Çalışmada “İlköğretim Okulları İmajı; Yönetici, Öğretmen ve Veli Ölçeği”nin tüm boyutlar dikkate alındığında Cronbach Alpha katsayısı 0.95’dir. “İlköğretim Okulları İmajı; Yönetici, Öğretmen ve Veli Ölçeği”nin alt boyutu olan “Hizmet kalitesi” boyutu için 0.88, “Yönetim kalitesi” boyutu için 0.90, “Finansal sağlamlık” boyutu için 0.86, “Çalışma ortamı” boyutu için 0.87, “Toplumsal sorumluluk” boyutu için 0.88, “Duygusal çekicilik” boyutu için 0.91 ve “Kurumsal etik” boyutu için 0.89’dur.

#### *b) “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”*

Araştırmada Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilip; Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından yeniden düzenlenen, Türkçe’ye Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)” kullanılmıştır. “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” 3 boyutlu ve 18 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçeğin alt boyutlarından “Duygusal bağlılık” boyutu 6 (1-6. madde), “Devam bağlılığı” boyutu 6 (7-12. madde) ve “Normatif bağlılık” boyutunda da 6 (13-18. madde) maddeden oluşmaktadır.

“Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin tüm boyutlar dikkate alındığında Cronbach Alpha katsayısı 0.85’dir. “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin alt boyutlarından “Duygusal bağlılık” boyutu için 0.85, “Devam bağlılığı” boyutu için 0.85 ve “Normatif bağlılık” boyutu için 0.80’dir. Güvenirlik çalışmaları dahilinde yapılan “Chronbach-Alpha” ve “madde toplam korelasyon değerlerine” ilişkin sonuçlar ölçeğin beklenen sonuç değerleri üzerinde çıkması güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

## **5. Verilerin Analizi**

Araştırmada ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarının normallik dağılımları incelenmiştir. Araştırmanın istatistiksel analizinde kullanılacak istatistiksel yöntemleri belirlemek için kullanılan ölçeklere ait “basıklık, çarpıklık ve güvenirlilik” katsayıları Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2: Ölçeklerin Basıklık, Çarpıklık ve Güvenirlik Katsayıları**

	N	Basıklık (Skewness)	Çarpıklık (Kurtosis)	Cronbach Alpha
Hizmet kalitesi	435	-,303	,494	,88
Yönetim Kalitesi	435	-,632	,314	,90
Finansal Sağlık	435	-,119	-,461	,86
Çalışma Ortamı	435	-,337	,037	,87
Toplumsal Sorumluluk	435	-,283	,213	,88
Duygusal Çekicilik	435	-,618	,850	,91
Kurumsal Etik	435	-,746	,914	,89
<b>Örgütsel İmaj Ölçeği (Tüm Ölçek)</b>	435	-,984	,416	,95
Duygusal Bağlılık	435	,745	,951	,89
Devam Bağlılığı	435	,129	-,377	,85
Normatif Bağlılık	435	-,059	-,369	,80
<b>Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Tüm Ölçek)</b>	435	,311	,626	,85

Tablo incelendiğinde “Örgütsel imaj ölçeği” ve “Örgütsel bağlılık ölçeği” ile alt boyutlarına ilişkin basıklık, çarpıklık ve güvenirlik katsayıları yer almaktadır. “Örgütsel imaj ölçeği” ve alt boyutlarına ait çarpıklık katsayıları -,461 ile 914 arasındadır. Basıklık katsayıları -,119 ile -,984 arasındadır. Çarpıklık katsayıları “Örgütsel bağlılık ölçeği” ve alt boyutlarında -,337 ile -,745 arasında iken basıklık katsayıları -,377 ile ,951 arasındadır. Alanyazında “çarpıklık ve basıklık” katsayı  $\pm 1,5$  değerlerinin arasında olması kullanılan ölçekler ve ölçeğin alt boyutların da normal dağılımdan çok yüksek derecede sapmadığını göstermektedir. “Kolmogorov-Smirnov” katsayı anlamlı çıkmasına karşılık veriler normal dağılımdan kabul edilebilir değerler için alt boyutların “basıklık (Skewness) ve çarpıklık (Kurtosis)” değerlerinin “-1,0 ile +1,0” arasında olmasının yeterli olacağı belirtilmektedir (George ve Mallery, 2010). Bu sonuçlar neticesine dayalı olarak normal dağılım varsayımına yönelik istatistiksel analizler kullanılmıştır. Araştırmada;

- Demografik bilgilerde frekans ve yüzde;
- Birinci alt probleme yönelik aritmetik ortalama ile standart sapma;



- c) İkinci alt problemde öğretmenlerin algılarının değişimini belirlemek için cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenine göre t-testi analizi; mesleki kıdem, yaş ve çalıştığı kurumdaki kıdem yılı değişkenine göre ANOVA ve anlamlı bulunan sonuçlarda Scheffe testi;
- d) Üçüncü alt problemde sınıf öğretmenlerinin, örgütsel imaj algıları ve örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik korelasyon analiz tekniği
- e) Dördüncü alt problemde sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılık algıları üzerindeki etki düzeyini belirlemek için regresyon analizi tekniği kullanılmıştır.

Araştırmadaki elde edilen bulguların yorumlanmasında her iki ölçek içinde; “1,00-1,80 *Hic*”, “1,81-2,61 *Düşük*”, “2,62-3,42 *Orta*”, “3,43-4,23 *Yüksek*” ve “4,24-5,00 *Çok Yüksek*” değerleri kullanılmıştır.

## **SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER**

Çalışmada ulaşılan sonuçlar, sonuçlarla ilişkili tartışma ve öneriler bu bölümde yer almaktadır.

### **1. Tartışma ve Sonuç**

#### **1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç**

Çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj algıları “*yüksek*” olduğu sonucu saptanmıştır. Öğretmenlerin sahip olduğu yüksek iç imaj algısı, kurumun dış imajını olumlu etkilemektedir (Markwick ve Fill, 1997). Katılımcı öğretmenlerin en yüksek imaj algıları “*kurumsal etik*” boyutundayken görece en düşük imaj algıları “*finansal sağlamlık*” alt boyutundadır. Örgütsel imaj ile ilgili yapılan birçok çalışmada da öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının yüksek olduğu görülmektedir (Akbulut, 2015; Kılıçaslan, 2011; Selçuk, 2018; Şimşek, 2018). Yapılan farklı çalışmalarda örgütsel imaj algısının orta düzeyde olduğu saptanmıştır (Uğurlu ve Ceylan; Şanlı ve Arabacı, 2016). Şanlı ve Arabacı'nın (2016) çalışmasıyla bu araştırmanın sonuçları örtüşmemektedir. Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj algısının yüksek olmasının sebebi olarak; çalışmaya katılan öğretmenlerin buldukları okulların merkezi okullar olması öğretmenlerin örgütsel imajını etkileyen etmen olabilir. Çalışmada en düşük imaj algısı “*finansal sağlamlık*” boyutunda saptanmasının sebebi öğretmenler tarafından Milli Eğitim Bakanlığı'nın

okullara verdiği bütçenin yeterli görülmemesi olabilir. Katılımcılar tarafından en yüksek örgütsel imaj algısının “*kurumsal etik*” boyutu olarak değerlendirilmesinin sebebi olarak da örgüt içinde etik kurallara uygun davranışlar sergilendiği düşünülebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın alt boyutlarının tümünde orta seviyede saptanmıştır. Bu araştırmanın sonucunu destekler şekilde Danış (2009), Kılıç (2011), Gül (2014), Acar (2019), Alcan (2018), Ergen (2015), Gençdal (2018), Gönen (2016), Kalay (2015), Türkmen (2016) çalışmalarında öğretmenlerin “örgütsel bağlılık düzeyleri” orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyleri orta düzeyde olan iş görenlerde, örgütsel aidiyetin tam manasıyla kurulduğu söylenemez (Şan, 2017). Tam manasıyla kurulamayan örgütsel bağlılık, kurumun hedeflerine ulaşmasına yardımcı olamaz. Aynı zamanda Demir’in (2016) araştırmasında çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Orta düzeyde örgütsel bağlılığın sebebi olarak; öğretmenlerin çalıştıkları kurumdan özür durumu, il içi ve il dışı gibi durumlarla yer değişiklikleri, kurumda çalışan arkadaşlarının aynı durumları kullanarak yer değiştirebiliyor olmaları, kurum yöneticilerinin dört, sekiz yıl süreyle yer değiştiriyor olması ve ders saatleri dışında kurumda teneffüslerde yani kısa süreli ortak zaman paylaşımları olması düşünülebilir.

## **1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç**

Çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Örgütsel imaj algısının alt boyutlarına göre incelendiğinde; “*Finansal Sağlık*”, “*Çalışma Ortamı*”, “*Toplumsal Sorumluluk*” ve “*Duygusal Çekicilik*” boyutlarında erkek öğretmenlerin imaj algısı kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Literatürde bu araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik gösteren çalışmalara rastlanılmaktadır (Akbulut, 2015; Duman, 2012; Gençay, 2014; Kılıçaslan, 2011; Şimşek, 2018). Bu çalışmaların aksine cinsiyet değişkenine göre farklılık tespit edilmeyen çalışmalarda vardır (Cerit, 2006; Demiröz, 2014; Gürbüz, 2008; Öztürk,2019). Bu çalışmada erkek öğretmenlerin imaj algılarının daha yüksek olması erkeklerin kadınlara göre daha yüzeysel değerlendirmelerine, kadın öğretmenlerin buldukları örgütleri erkeklere göre çok yönlü değerlendirmeleriyle ilişkili olabilir. Aynı zamanda “*Hizmet Kalitesi*” ve “*Kurumsal Etik*” boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark saptanmamıştır.

Araştırmaya katılan 344 lisans, 91 lisansüstü mezuniyet durumunda olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj algılarının öğrenim durumu değişkeni sonucuna göre farklılık göstermediği görülmektedir. Bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşen birçok çalışma bulunmaktadır (Demiröz, 2014; Duman,2011; Şimşek, 2018). Lisans ya da yüksek lisans mezuniyet durumunun imaj algısını etkilememesinin sebepleri olarak öğretmenlerin aldığı eğitimin kısa sürede kurumların algılanan imajını değiştiremeyeceği, verilen eğitim sonucunda yaşanacak olumlu ya da olumsuz değişim için kurumda çalışma devamlılığı ve belirli bir sürecin geçmesi gerektiği düşünülebilir. Aynı zamanda yüksek lisans eğitimini tamamlamış öğretmenlerin daha düşük kurumsal imaj algısına sahip olduğunu saptayan çalışmalarda mevcuttur (Kılıçaslan,2011). Öğretmenlerin aldıkları lisansüstü eğitim sonucunda düşük örgütsel imaj algılarının sebebi olarak; daha bilinçli ve bütünsel değerlendirmede bulunduğu düşünülebilir.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj algılarını yaş değişkenine göre incelediğimizde “*Hizmet kalitesi*”, “*Yönetim kalitesi*”, “*Çalışma ortamı*”, “*Toplumsal sorumluluk*”, “*Duygusal çekicilik*”, “*Kurumsal etik*”, alt boyutlarında farklılaşma olmadığı görülmektedir. Ancak “*Finansal sağlamlık*” boyutuna ilişkin algı düzeylerinde yaş değişkeni bağlamında manidar bir olduğu görülmektedir; “*46 ve üstü yaş*” grubundaki öğretmenlerin “*Finansal sağlamlık*” boyutuyla ilgili algıları “*21-30 yaş*” grubundaki öğretmenlerin algısından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada “*Finansal sağlamlık*” boyutuna göre “*46 ve üstü yaş*” grubunun, “*21-30 yaş*” grubuna göre örgütsel imaj algılarının daha yüksek olmasının sebebi olarak; “*21-30 yaş*” grubundaki öğretmenlerin yeni atanmış ve hayatlarını düzene sokup önemli adımlar atma dönemlerinde olmaları nedeniyle finansal ihtiyaçlarının daha yüksek olduğu düşünülebilir. Aynı zamanda “*46 ve üstü yaş*” grubundaki öğretmenlerin hizmet puanlarının yüksek olması münasebetiyle istedikleri okula tayin olmaları ve hayatındaki finansal işleri yoluna koymuş olduklarından örgütsel imaj algı düzeyleri farklı olabilir.

Çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj algıları mesleki kıdem değişkenine göre incelendiğinde; “*Yönetim kalitesi*”, “*Çalışma ortamı*”, “*Toplumsal sorumluluk*” ve “*Kurumsal etik*” alt boyutlarında farklılaşma olmadığı görülmektedir. Benzer şekilde Demiröz’ün (2014) araştırmasında , “*yönetim kalitesi*”, “*çalışma ortamı*”, “*toplumsal sorumluluk*”, “*kurumsal etik*” alt boyutlarında bu çalışmayı destekleyecek şekilde farklılaşma bulunmamıştır. Aynı zamanda örgütsel imaj alt boyutu “*Hizmet kalitesi*” boyutuna ilişkin algılarında farklılaşma olduğu saptanmıştır. Bu farklılaşmaya göre “*0-5 yıl*”, “*16-25 yıl*”, “*26 yıl ve üstü*” kıdeme sahip

öğretmenlerin “*Hizmet kalitesi*” boyutuna ilişkin algıları, “6-15 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin “*Hizmet kalitesi*” boyutuna ilişkin algılarından daha yüksektir. Bu çalışmayı destekleyecek şekilde Kılıçaslan’ın (2011) araştırmasında, mesleki kıdem arttıkça, “*hizmet kalitesi*” ve “*yönetim kalitesi*” alt boyutlarında örgütsel imaj algısının arttığı saptanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre okuldaki ilk yıllarında “*hizmet kalitesi*” boyutuyla ilgili örgütsel imaj algısı mesleğin ilk yılları yüksek olmasına rağmen sonrasında düşüş görülmektedir. Bu da mesleğin yeni bir okulda heyecanla başladığı görevinde 5 yıl sonrasında hayal kırıklığına uğraması, beklentilerinin karşılanmasıyla düşüş gösterip sonrasında durumu kabullenerek tekrar örgütsel imaj algısının yükselebileceği düşünülebilir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutlarından “*Duygusal çekicilik*” boyutuna ilişkin öğretmenlerin algılarında mesleki kıdem değişkeni yönünden bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu farklılaşmaya göre “0-5 yıl”, “16-25 yıl” ve “26 yıl ve üstü” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin “*Duygusal çekicilik*” boyutuna ilişkin algıları, “6-15 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin “*Duygusal çekicilik*” boyutuna ilişkin algılarından daha yüksektir. Bu durum örgütte mesleki hayatına başlayan öğretmenlerin “0-5 yıl” sonrasında beklentilerinin karşılanmaması sonucu “*Duygusal çekicilik*” alt boyutuyla ilgili örgütsel imaj algılarında düşüşler olabilir. Örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutlarından “*Finansal sağlamlık*” boyutuna ilişkin öğretmenlerinin algılarında mesleki kıdem değişkeni açısından bir farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılaşmaya göre “0-5 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin “*Finansal sağlamlık*” boyutuna ilişkin algıları, “6-15 yıl”, “16-25 yıl” ve “26 yıl ve üstü” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin “*Finansal sağlamlık*” boyutuna ilişkin algılarından daha yüksektir. Yine “16-25 yıl” ve “26 yıl ve üstü” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin “*Finansal sağlamlık*” boyutuna ilişkin algıları, “6-15 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin “*Finansal sağlamlık*” boyutuna ilişkin algılarından daha yüksektir. Akbulut (2015)’ un araştırma bulgularının sonuçlarında ise “*Duygusal çekicilik*” ve “*Finansal sağlamlık*” alt boyutlarında anlamlı fark saptanmamıştır. Araştırma sonuçlarının aynı doğrultuda olmamasının sebebi çalışma gruplarının farklılığı olabilir.

Çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklılaşma göstermediği saptanmıştır. Araştırma sonuçlarıyla paralellik gösteren diğer çalışmaları incelediğimizde; Balay (2000), Çakır (2007), Topaloğlu (2010), Eğriboyun (2013), Çalık (2019), Akgül(2020), Kılıç (2019), Büyük (2021) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediğini saptamışlardır.

Ayrıca araştırma bulgularının aksi yönde çıkan araştırmalarda mevcuttur. Gürkan (2006), Acar (2019), Koçak (2019), Kaplan (2020) araştırmacıların yaptıkları çalışmalarda cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık algısı erkek öğretmenler lehine farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Oktar (2019), Sevinçtekin (2020) çalışmalarıyla örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenler lehine farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığın cinsiyete göre değişkenliği hususunda farklılıklar söz konusudur. Kadınların erkeklere göre daha yüksek bağlılık gösterdiğini savunanlara göre; kadınların daha istikrarlı olması, daha fazla engelle karşılaştıkları için daha çok motive olarak hırslanmaları, örgüte karşı daha duygusal düşünerek aidiyetlerin daha yüksek olması hususlarındadır (Tiryaki, 2005). Erkeklerin daha yüksek bağlılık hissetmelerinin sebebi ise ataerkil aile yapısından dolayı evi geçindirme, liderlik etme görevinin erkeklerde olması daha yüksek bağlılık hissetmesine yol açmaktadır (Meyer ve Alen, 1991).

Araştırmaya katılan 344 lisans, 91 lisansüstü mezuniyet durumunda olan sınıf öğretmenleri algularına göre örgütsel bağlılıklarının öğrenim durumu değişkeni açısından farklılık göstermediği saptanmıştır. Altun (2010), Yakut (2015), Arı (2021) yaptıkları araştırmalarda mezuniyet durumu değişkenini katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında lisans eğitimini tamamlamış öğretmenler lehine farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu durumu lisansüstü eğitimini tamamlayan öğretmenlerin mesleğinde uzmanlaştıkları, farklı pozisyon ve kurumlarda çalışma isteği duymalarından örgütsel bağlılıklarının azalabileceği söylenebilir.

Çalışmaya katılan sınıf öğretmenleri algularına yönelik örgütsel bağlılıkları medeni durum değişkenine göre incelendiğinde farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Menep (2010), Günce (2013), Dağlı ve Gençdal (2018) , Yavuzkılıç (2020) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının medeni durum değişkenine göre farklılaşma göstermediğini tespit etmişlerdir. Bu araştırmalar çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının yaş değişkenine göre “*Duygusal bağlılık*” ve “*Normatif bağlılık*” alt boyutlarına göre farklılaşma saptanmamıştır. “*Devam bağlılığı*” alt boyutuna yönelik algılarında yaş değişkeni bağlamında manidar bir farklılaşma görülmektedir; “*21-30 yaş*” aralığındaki öğretmenlerin “*Devam bağlılığı*” boyutuna ilişkin algıları, “*31-35 yaş*”, “*41-45 yaş*”, “*46 yaş ve üstü*” aralığındaki öğretmenlerin algılarından daha yüksektir. Demirsoy (2009), Altun (2010) yaptıkları araştırmalarda yaş değişkeninin

öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarında arasında farklılık oluşturmadığını belirtmişlerdir. Aynı zamanda Dere (2014) yaş değişkeniyle ilgili “47 yaş ve üzeri” öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bununla birlikte Yakut (2015) yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılık olduğunu “yaş” ilerledikçe bağlılığın arttığı sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada “21-30 yaş” arasındaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre “Devam Bağlılığı” boyutuna ilişkin algılarının daha yüksek olmasının sebebi olarak mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin heyecanla buldukları örgütlere devam bağlılığı geliştirdiği düşünülebilir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında sınıf öğretmenlerinin algılarının mesleki kıdeme göre manidar bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Bu çalışmaya paralel olarak Özcan (2008), Çevik (2014), Gençdal (2018), Koçak (2019), Çalık (2019), Canbaz (2019) çalışmalarında öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılık algılarının farklılaşma olmadığını saptamışlardır. Bunun sebebi olarak bu araştırmada çalışma grubunun mesleki kıdem süreleri yüksek olsa da aynı okulda çalışma sürelerinin görece düşük olması örgütsel bağlılık algılarında farklılaşma olmamasına neden olmuş olabilir Aynı zamanda Danış (2009), Gören (2012), Acar (2019), Durusu (2019), Özsüer (2019), çalışmalarında mesleki kıdem süresi daha fazla olan öğretmenlerin lehine örgütsel bağlılık algılarının geliştiği sonuçlarına ulaşmışlardır. Bunun sebebi olarak uzun süre görev yapan öğretmenlerin kendilerini kurumlarıyla özdeşleştirdikleri düşünülebilir.

### **1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç**

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının (tüm boyutlarda) örgütsel bağlılık algıları ile aralarında pozitif ve orta seviyede manidar bir ilişki vardır. Öğretmenlerin örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutlarının tamamı ile örgütsel bağlılık ölçeğinin tamamı ve ölçeğinin alt boyutları ile arasında da pozitif ve orta seviyede bir ilişki vardır. Literatür incelendiğinde Şanlı (2014) tarafından yapılan araştırmada örgütsel imajın, örgütsel bağlılığı olumlu ve anlamlı etkilediği saptanmıştır. Smidtsi, Pruyn ve Van Riel (2001) tarafından yapılan çalışmada örgütsel prestij kavramı olarak örgütsel imajı ifade etmekte, örgütsel özdeşleşmenin de örgütsel bağlılık ile aynı kavramları ifade ettiği literatürde rastlanmaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel imaj düzeyleri arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Benzer şekilde Carmelli, Gilat ve Weisberg (2006) araştırmalarında müşteri, tedarikçiler ve rakipler gibi iş yerini oluşturan paydaşların örgütsel imaj algıları ile iş görenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak istemişlerdir. Çalışmanın sonuçlarına göre paydaşların örgütsel imaj algılarıyla iş görenlerin

örgütsel bağlılıkları arasında pozitif ilişki tespit etmişlerdir. Mael ve Ashford (1992) araştırmaları sonucunda algılanan örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ilişki bulmuşlardır. Erkmen ve Çerik (2007) yaptıkları çalışmada örgütsel imaj ile örgütsel bağlılık aralarında anlamlı pozitif ilişki tespit etmişlerdir.

#### **1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç**

Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarında oluşan bir birimlik artış, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında 0.437'lik bir yükselmeye neden olabileceği şeklinde ifade edilebilir. Literatür incelendiğinde Güteryüz (2010)'ün çalışmasında örgütün dışsal prestijinin duygusal bağlılığı ve örgütsel özdeşimi yordadığı tespit edilmiştir. Araştırmanın sonucu bu çalışmayla paralellik göstermektedir. Örgütsel imaj algısı gelişen, yükselen öğretmenlerin örgütsel bağlılığının da artacağı düşünülebilir. Bu sayede örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenlerle okulların hedeflerine daha rahat ulaşacakları öngörülebilir.

## **2. Öneriler**

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre geliştirilen uygulayıcılar ve araştırmacılar için öneriler yer almaktadır.

### **5.2.1 Uygulayıcılar için Öneriler**

1. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarını etkilediği görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının geliştirilmesine yönelik olarak; okulun maddi imkânlarını iyileştirilecek çalışmalar yapılabilir, okulun fiziksel özellikleri geliştirilip güzelleştirilebilir.
2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının geliştirilmesine yönelik; örgütte karar alma süreçlerine öğretmenler daha çok dâhil edilerek katılımcı örgüt kültürü oluşturulabilir, örgüt içinde saygı temelli iletişim kurulabilir.
3. Okul yöneticileri çalışmada kullanılan ölçekleri uygulayarak öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel imaj algıları hakkında bilgi sahibi olup, önlem alınabilir.



### 5.2.2 Araştırmacılar için Öneriler

1. Araştırma farklı il ve ilçelerdeki öğretim kurumlarında tekrarlanarak sonuçlar karşılaştırılabilir.
2. Araştırmanın çalışma grubunu, örgütlerin iç paydaşlarından oluşmaktadır. Örgütlerin dış paydaşlarıyla çalışmalar yapıp sonuçları karşılaştırılabilir.
3. Çalışma hem resmi hem de özel öğretim kurumlarının tüm kademelerinde yapılarak karşılaştırmalı analiz yapılabilir.
4. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılığının öğretmenlerin örgütsel imajı üzerindeki etkisi karma yöntemle çalışabilir.
5. Örgütsel bağlılık ile örgütsel imaj arasındaki ilişkinin öğrenci başarısı üzerindeki etkisi araştırılabilir.
6. Bu araştırma ilköğretim öğretmenleri ile yapılmış olup benzer bir araştırma ortaokul ve liselerde de yapılabilir.

### **Kaynakça**

Acar, S. (2019). *Duyusal emek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Alanya.

Akdoğan, Ş. Güllü, K. ve Babayiğit, S. (2005). Tüketicilerin Süpermarketleri Algılamalarına Yönelik Bir Çalışma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2): 37-70.

Akgül, R. (2020). *Öğretmenlerin algısal mobbing düzeylerinin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık ile ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Arı, G. (2021). *Özel eğitim meslek okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ataman, G. (2001), *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.



Bakan, Ö. (2004). Kurumsal imaj oluşumunu etkileyen faktörler: *İletişim faktörlerinin rolünü belirlemeye yönelik ampirik bir çalışma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Bıçer, E.B. (2006). *Toplam kalite yönetiminin kurumsal imaj üzerine etkileri ve bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Bursalıoğlu, Z. (1997). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: Pegem Yayınları.

Büyüköztürk, Ş. Kılıç-Çakmak, E, Akgün, Ö. Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. İstanbul: Pegem A Yayıncılık.

Carmeli, A. Gilat, G, & Weisberg, J. (2006). Perceived External Prestige, Organizational Identification and Affective Commitment: A Stakeholder Approach. *Corporate Reputation Review*, 9(2), 92-104.

Chow, I. H. (1994). Organizational commitment and career development of Chinese managers in Hong Kong and Taiwan. *The International Journal of Career Management*,6(4): 3-9.

Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çam, S. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel muhalefet, mobbing yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi (Elektronik)*, 17(68), 1788-1800

Demir, K. (2003). Türkiye'deki Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İzlenim Yönetimi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 33, 82-107.

Dick, G. & Metcalfe, B. (2001). Managerial Factors and Organisational Commitment-A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff. *International Journal of Public Sector Management*.

Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel

Güven ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(12), 17-43.

Eger, L., Egerova, D. and Pisonova, M. (2018). Assessment of School Image. *C E P S Journal*, 8(2)97-122.

Erdoğan, B.Z., Develioğlu, K., Gönüllüoğlu, S. ve Özkaya, H. (2006). Kurumsal İmajın Şirketin Farklı Paydaşları Tarafından Algılanışı Üzerine Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 55-76

Eren, M. Ş. (2014). Güçlendirme ile Nicel İşletme Performansı Arasındaki İlişkide Örgüte Güven ve Duygusal Bağlılığın Aracılık Etkileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 303-327.

Gemlik, N. ve Sığırı, U. (2007). Kurum imajı analizi ve bir belediye üzerindeki uygulamanın değerlendirilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 267-282.

Gürbüz, S. (2008). *Yönetici, öğretmen ve velilere göre Ankara ili özel ve kamu ilköğretim okullarının kurumsal imajı*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

İnce, M. Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitabevi Yayınları.

Kaya, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2008). Organizasyonlarda Algılanan Mağduriyetin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (1) , 19-37

Kocabaş, F. Elden M., Çelebi, S. (1999). *Marketing P.R.* . İstanbul: MediaCat Yayınları.

Korucu, E.H. (2006). *Kurum felsefesinin yerleştirilmesinde halkla ilişkilerin etkisi ve İston örneği*. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

Norşenli F. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Odabaşı, Y. ve Oyman, M. (2002). *Pazarlama İletişimi Yönetimi*. İstanbul: MediaCat Yayınları.

- Okay, A. (2003). *Kurum kimliği* (4.baskı). İstanbul: MediaCat Kitapları.
- Özdemirci, A. (2004). *Popüler kültür, tüketim psikolojisi ve imaj yönetimi: Türkiye (1950-1980)*. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Park, S. M. & Rainey, H. G. (2007). *Antecedents, Mediators, and Consequences of Affective, Normative, and Continuance Commitment Empirical Tests of Commitment Effects in Federal Agencies*. *Review of Public Personnel Administration*, 27(3),197-226.
- Peltekoğlu, F.B. (1998). *Halkla İlişkiler Nedir?* Beta Yayıncılık, 7. Baskı, İstanbul.
- Randall, D.M. (1987), *Commitment and The Organization: The Organization Man Revisited*, *Academy of Management Review*, 12, 460 – 471.
- Rho, E. Yun, T. & Lee, K. (2015). *Does Organizational Image Matter? Image, Identification, and Employee Behaviors in Public and Nonprofit Organizations*. *Public Administration Review*, 75(3), 421-431.
- Sabuncuoğlu, Z. (2001). *İşletmelerde Halkla İlişkiler*. *Ezgi Kitabevi 5. Baskı, Bursa*.
- Smidts, A. Pruyn, A. T. H. & Van Riel, C. B. M. (2001). *The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification*. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051–1062.
- Şahin, E. (2014). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet (Bursa örneği)*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şimşek, M. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel imaj alguları ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tai, David W-S;Wang, Jorge W-C;Huang, C-E. 2007. *The Correlation Between School Marketing Strategy And The School Image Of Vocational High Schools*. *The Business Review*. Cambridge: Dec.8, s.2: 191
- Türkmen, F. (2016). *Ortaokul yöneticilerinin hizmetkâr liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi:(Sinop ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi), Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Tutar, H. (2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Isparta Süleyman Demirel İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12,(3), 97-120.

Ülger, B. (2001). Rekabet Ortamında Fark Yaratan Bir Yaklaşım: Halkla İlişkilerde Sosyal Sorumluluk Anlayışı. *Pazarlama Dünyası*, 89, 56-59

Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428

Yüksel, A. ve Kılınç, U. K. (2003). Müşterilerin Şikâyet Çözümüne Yönelik Konaklama İşletmelerinden Beklentileri ve Değişik Müşteri Grupları Arasındaki Beklenti Farklılıkları. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 23-32.