



Önder Şanlı

Malatya MEM, ondersanli44@hotmail.com, Malatya-Turkey

İmam Bakır Arabacı

Fırat University, bakirarabaci@hotmail.com , Elazığ-Turkey

<http://dx.doi.org/10.12739/NWSA.2016.11.3.1C0658>

LİSELERDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL KİMLİK VE ÖRGÜTSEL İMAJ ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA ETKİSİ

ÖZ

Bu araştırmanın genel amacı lise öğretmenlerinin örgütsel imaj ve örgütsel kimlik algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisini belirlemektir. İlişkisel tarama modelinde olan bu araştırmanın evrenini 2012-2013 eğitim - öğretim yılında Malatya il merkezinde ve ilçelerinde görev yapan 2321 lise öğretmeni oluşturmaktadır. 6 ilçe ve İl merkezine uygulanan anketlerden 521 öğretmen tarafından doldurulan anketler geri dönmüş ve analize dâhil edilmiştir. Veriler çoklu regresyon yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, örgütsel kimliğin örgütsel bağlılığı olumlu yönde anlamlı şekilde etkilediği, örgütsel kimliğin örgütsel bağlılığın %12'sini açıkladığı belirlenmiştir. Örgütsel imajın örgütsel bağlılığı olumlu yönde anlamlı şekilde etkilediği, örgütsel imajın örgütsel bağlılığın %37'sini açıkladığı belirlenmiştir. Yapısal eşitlik modellemesine göre örgütsel imajın örgütsel bağlılık üzerinde daha fazla etkisinin olduğu, örgütsel kimlik ve örgütsel imajın birlikte örgütsel bağlılığın % 40'ını açıkladığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Lise, Örgütsel İmaj, Örgütsel Kimlik, Örgütsel Bağlılık

EFFECT OF THE PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL IDENTITY AND ORGANIZATIONAL IMAGE ON THE COMMITMENT OF THE TEACHERS WORKING AT HIGH SCHOOLS

ABSTRACT

The general aim of this resech is determining the effect of organizational image and organizational identity on organizational commitment. The target population of this resech, which is in descriptive relational scanning model, consists of 2321 teachers working in high schools in 2012-2013 academic year in the city of Malatya. The sample of the resech consists of 521 teachers who were selected randomly from the target population with simple cluster sampling method. The questionnaires that were filled up 521 teachers were returned back and analyzed. Data was analyzed by multiple linear regression metod. As a result of the reserch, it was seen that organizational identity affects the organizational commitment positively. It was found that organizational identity has %12 effect on organizational commitment. It was also found that organizational image has positive effect on organizational commitment. Organizational image explains the %37 of organizational commitment. Results of the structural equation modelling also shows us organizational image has more effect than organizational identity on organizational commitment. Organizational image and organizational identity both have %40 effect on organizational commitment.

Keywords: Organizations, High Schools, Organizational Image, Organizational Identity, Organizational Commitment



1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Örgüt, insanın işbirliği gereksiniminden doğar. İnsanlar bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için işbirliği yaparlar. Ortak bir çabayı gerektiren bir amacın gerçekleştirilebilmesi, birden fazla bireyin güç ve eylemlerinin birleştirilmesini, bütünleştirilmesini zorunlu kılmaktadır. İşbirliği olmaksızın toplumsal yaşamın olamayacağı artık anlaşılmıştır. Örgütle uygarlık eş anlamlıdır. Örgüt olmaksızın uygarlık olmaz (Aydın, 2005:13). Örgüt, insanların ortak gereksinimlerinin karşılanması için birden fazla bireyin güç ve eylemlerinin birleştirilmesi sonucu oluşturulmuş yapı olarak tanımlanabilir. Aynı tür olsa bile örgütleri de bireyler gibi birbirinden ayıran kendilerine özgü kimlikleri vardır. Örgütsel kimlik, örgütte çalışanların davranışları, kurumun iletişim biçimleri, felsefesi ve görünüm unsurlarından oluşur (Korkmaz, 2007:387). Örgütün ismi, sembolleri, hizmet binalarının dış görünümü ve iç dekorasyonu, örgüt çalışanlarının giysileri, taşıtlar, temel harf karakterleri, renkler, amblemler ve sloganlar bir örgütün görsel kimliğini oluşturan temel elemanlardır (Aktuğlu, 2004:140). Örgüt kimliği oluşturma çabalarının amacı, hedef kitlelerin zihninde pozitif bir imaj oluşturmaktır.

Örgütsel imajın süreç içerisinde pozitif yönlü olması, örgütün hedef kitlesinde o kurumdan mal ve hizmet alma, o örgütle birlikte olma ya da o örgüte yatırım yapma duygularını geliştirir (Baker ve Balmer, 1997:369). Kurum kimliği, kurumun kuruluşundan itibaren başlayan bir süreç olup, bu süreç içerisinde kurumun yaptığı her şey, kurumun kimliğini ifade etmektedir (Okay, 2002:38-39). Bir örgütün planlanan hedeflerine ulaşmak ve arzu edilen imaja sahip olmak, kendini ve örgüt felsefesini paydaşlarına ve halka tanıtmak için kullandığı tüm metot ve materyaller örgüt kimliğini oluşturur (Oktay, 1996:23). Örgüt içinde bireylerin iki tür davranışı vardır; bunlar bireysel davranışlar ve örgütsel davranışlardır. Örgütsel davranışlar, örgütsel bir etkinliği meydana getirmek için ortaya konan davranışlardır. Çalışanlar, algıları doğrultusunda tutum ve davranış geliştirirler. Çalışanların algıları olumlu ise, bundan iş tatmini duyar ve örgütsel sadakatleri ve bağlılıkları artar. Aksi halde olumsuz algı düşük motivasyona ve performansa neden olur (Tutar, 2007:100). Günümüzün çalışma hayatında kâr amacı güden veya gütmeyen tüm örgütler için örgütsel bağlılık kavramı büyük önem kazanmıştır. Örgütsel bağlılığın bu önemi, örgüt üyelerinin iş ile ilgili davranışlarını anlamada oldukça önemli teşhis ve tespitler sunmasından kaynaklanmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel bağlılığın, örgütün değerlerini ve hedeflerini kabullenme, örgüt yararına ekstra çaba sarf etme gibi çalışanların ortaya koydukları birçok örgütsel davranış ve tutumlar ile ilişkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (İnce ve Gül, 2005:1).

Erkmen ve Çerik'in (2007) çalışmasında, bir örgütte çalışanların kendi kimlikleri ile örgütsel kimlik tanımları arasındaki benzerlik ne denli yüksek olur ise o denli kuvvetli bir bütünleşme oluşacağı, bu bütünleşmenin de güçlü bir bağlılık yaratacağı ifade edilmiştir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Bayram'ın (2005) çalışmasında, çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri bağlılık duygusunun örgütleri birçok istenmeyen durumdan koruyacağını ve daha kaliteli ürün ve hizmet üretmeye katkı sağlayacağı belirtilmiştir. Uğurlu ve Üstüner'in (2011) çalışmasında ise, genel anlamda örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında ve verimliliklerinin artmasında çalışanların örgütlerine karşı olan bağlılıklarının oldukça önemli olduğunu, benzer durumların eğitim örgütleri için de geçerli olduğunu belirtilmiştir. Bütün bu unsurlar göz önünde tutulduğunda ve bu konularda yapılmış olan araştırmalar da

incelendiğinde, örgütsel imaj ve örgütsel kimlik kavramlarının örgütsel bağlılığı yakından etkileyen unsurlar olduğu anlaşılmaktadır.

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Kamu kurumlarına yönelik ve özellikle de eğitim kurumlarına yönelik örgütsel kimlik, örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmaların sayısının azlığı dikkat çekici bulunmuştur. Örgütsel kimlik ve örgütsel imaj kavramlarının bir sonuç değişkeni olarak örgütsel bağlılığı etkilediği söylenebilir. Bu araştırma, liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj ve örgütsel kimlik algılarının örgütsel bağlılıklarını nasıl etkilediğini araştırmayı amaçlamıştır. Örgütsel kimlik, örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık konularında ortaöğretim kurumları başta olmak üzere tüm öğretim kademelerinde görev yapanlara kaynaklık edecek olması bakımından önemlidir.

3. YÖNTEM (METHODOLOGY)

Araştırma, ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini, Malatya il ve ilçe merkezindeki liselerde 2012-2013 öğretim yılında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak oransız küme örneklem yoluna gidilmiştir. Malatya il merkezinde 2321, ilçe merkezindeki okullarda 1409 öğretmen görev yapmaktadır. Bu öğretmenler arasından seçkisiz küme örneklem yöntemi ile örneklem grubu oluşturulmuştur. Değerlendirmeye alınan veri formu 521' dir. Katılımcıların %69,50'sini erkek, %30,50'sini kadın, mesleki kıdem açısından en yüksek orana sahip gruplar %18,40 ile 1-5 yıl kıdeme sahip olanlar, %27,10 ile 11-15 yıl kıdeme sahip olanlar oluşturmaktadır. Lise türü olarak genel lisenin oranı %76,20 iken, Mesleki Lise oranı %23,80 dir. Branş olarak hemen her branş bulunmakla birlikte en fazla Türk Dili Edebiyatı öğretmenleri %18,80 ve Matematik %16,10 branşı yer almaktadır. Okulun bulunduğu, yerleşim yeri açısından il merkezi %46,60 iken ilçe merkezleri %53,40 oranında örneklemde yer almıştır. Veri toplama aracı olarak "örgütsel kimlik", "örgütsel imaj" ve "örgütsel bağlılık" ölçekleri kullanılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarını belirlemek için Jones ve Volpe, (2010) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Örgütsel Kimlik Ölçeğinin faktör analizine uygunluğunu belirlemek için Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda KMO değeri (,778) ve p (,000) anlamlı bulunmuştur. Bu aşamadan sonra ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktör altında toplandığı, maddelerin faktör yüklerinin, 36-,59 arasında değiştiği, tek faktörün açıkladığı varyans oranının %47,30 olduğu, Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının, 77 olduğu görülmüştür. Örgütsel kimlik ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları: CMIN/DF=2,030, RMSEA=053; GFI=,994, AGFI=,977, NFI=,985, CFI=.992, olup oldukça uygun uyum değerlerine sahiptir.

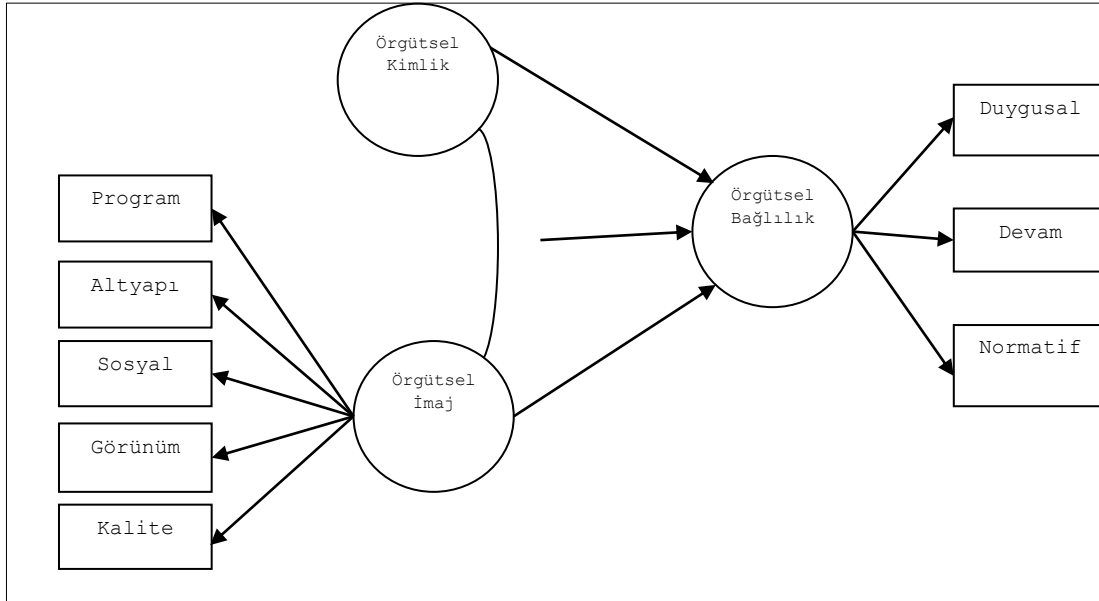
Katılımcıların örgütsel İmaj algılarını ölçmek için Polat vd. (2010) tarafından geliştirilen "Örgütsel İmaj Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel imaj ölçeğinin kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, alt yapı imajı ve program imajı boyutları bulunmaktadır. Ölçeğe ait doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. CMIN/DF=2,030, RMSEA=,070; GFI=,887, AGFI=,857, NFI=,838, CFI=.992, olup ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir (Bayram, 2010; Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2010; Şimşek, 2007; Sümer, 2000). Örgütsel imaj ölçeğinin beş boyutu ve bu boyutları oluşturan maddeler, araştırmanın yapıldığı örneklemle uyum göstermiş ve ölçek doğrulanmıştır. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık algılarını ölçmek

için Doğan (2008), tarafından geliştirilen 24 maddelik Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda RMSEA=.051, GFI=.970, AGFI=.952, NFI=.904, CFI=.942 olup, uyum indeksleri kabul edilebilir sınırlar içerisindedir. Bu araştırmanın genel amacı; liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarını belirlemek, bu algıların bazı bağımsız değişkenlere göre (cinsiyet, okul türü, görev yeri, mesleki kıdem ve branş) değişip değişmediğini saptamak, örgütsel kimlik ile örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisini ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın genel amacını gerçekleştirmek için test edilecek hipotezler şunlardır:

- **Öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ile ilgili hipotezler:**
 - H1a: Öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları yüksek düzeydedir.
 - H1b: Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel kimlik algıları arasında farklılık vardır.
 - H1c: Öğretmenlerin okul türleri ile örgütsel kimlik algıları arasında farklılık vardır.
 - H1d: Öğretmenlerin görev yerleri ile örgütsel kimlik algıları arasında farklılık vardır.
 - H1e: Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel kimlik algıları arasında farklılık vardır.
 - H1f: Öğretmenlerin branşları ile örgütsel kimlik algıları arasında farklılık vardır.
- **Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ilgili hipotezler:**
 - H2a: Öğretmenlerin kalite imajı algıları yüksek düzeydedir.
 - H2b: Öğretmenlerin görünüm imajı algıları yüksek düzeydedir.
 - H2c: Öğretmenlerin sosyal imaj algıları yüksek düzeydedir.
 - H2d: Öğretmenlerin alt yapı imajı algıları yüksek düzeydedir.
 - H2e: Öğretmenlerin program imajı algıları yüksek düzeydedir.
 - H2f: Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel imaj algıları arasında farklılık vardır.
 - H2g: Öğretmenlerin okul türleri ile örgütsel imaj algıları arasında farklılık vardır.
 - H2h: Öğretmenlerin görev yerleri ile örgütsel imaj algıları arasında farklılık vardır.
 - H2ı: Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel imaj algıları arasında farklılık vardır.
 - H2j: Öğretmenlerin branşları ile örgütsel imaj algıları arasında farklılık vardır.
 - H2k: Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları yüksek düzeydedir.
- **Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ilgili hipotezler:**
 - H3a: Öğretmenlerin duygusal bağlılık algıları yüksek düzeydedir.
 - H3b: Öğretmenlerin devam bağlılığı algıları yüksek düzeydedir.
 - H3c: Öğretmenlerin normatif bağlılık algıları yüksek düzeydedir.
 - H3d: Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık algıları arasında farklılık vardır.
 - H3e: Öğretmenlerin okul türleri ile örgütsel bağlılık algıları arasında farklılık vardır.
 - H3f: Öğretmenlerin görev yerleri ile örgütsel bağlılık algıları arasında farklılık vardır.
 - H3g: Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel bağlılık algıları arasında farklılık vardır.
 - H3h: Öğretmenlerin branşları ile örgütsel bağlılık algıları arasında farklılık vardır.
 - H3ı: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları yüksek düzeydedir.
 - H4: Örgütsel kimlik, örgütsel bağlılığı anlamlı ve olumlu yönde etkiler.

- H5: Örgütsel imaj örgütsel bağlılığı anlamlı ve olumlu yönde etkiler.
- H6: Örgütsel kimlik ve örgütsel imaj örgütsel bağlılığı anlamlı ve olumlu yönde etkiler.
- H7: Örgütsel kimliğin örgütsel bağlılığı etkilemede anlamlı ve olumlu aracılık etkisi vardır.

Verilerin analizinde ikili grup ortalamaları arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı amacıyla "t" testi ve dağılımın homojen olmadığı durumlarda Mann Whitney U testleri yapılmıştır. Branş türü ve kıdem değişkenleri açısından ortalamalar arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı amacıyla tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ve Kruskal Wallis testleri yapılmıştır. Betimleyici bulguların ortaya konmasından sonra, modelin test edilmesi ve ilişkisel bulgular ve hipotez testleri için LISREL programından yararlanılmıştır. Kullanılan LISREL yapısal eşitlik modellemesi programından örgütsel kimlik, örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık kavramları incelenmiş, örgütsel kimlik ve örgütsel imajın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi bağlamında kavramların örtüşüp örtüşmediği incelenmiştir. Araştırma amaçlarına uygun olarak geliştirilen model Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma amaçlarına uygun olarak geliştirilen model
(Figure 1. The model developed for the purpose of the study)

4. BULGULAR VE TARTIŞMALAR (FINDINGS AND DISCUSSIONS)

Bu bölümde, katılımcıların örgütsel kimlik, örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık; yapısal eşitlik modelleri ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Örgütsel kimlilik ile ilgili Hipotezlere İlişkin Bulgular (Organizational Identity with related Hypothesis Related to Findings)

- **H1a:** "Öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları yüksektir." hipotezine ilişkin bulgular.
- Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının ortalamasının ($\bar{x}=3,60\pm1,19$) "yüksek düzey"de olduğu görülmektedir. Böylece, H1a hipotezi babul edilmiştir.
- **H1b:** "Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel kimlik algıları

- arasında farklılık vardır."** hipotezine ilişkin bulgular.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile örgütsel kimlik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($t_{(519)}=3,08$, $p=0,02<0.05$). Böylece H1b hipotezi kabul edilmiştir. Cinsiyet değişkeni bakımından erkek öğretmenlerin örgütsel kimlik algısına ilişkin cevaplarının ortalaması $\bar{X}=3,69\pm 0,84$ iken; kadın öğretmenlerin cevaplarının ortalaması $\bar{X}=3,44$, $\pm 0,81$ olup erkek öğretmenlere oranla daha düşük olduğu görülmektedir.
 - **H1c: "Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türleri ile örgütsel kimlik algıları arasında farklılık vardır."** hipotezine ilişkin bulgular.
 - Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkenine ilişkin örgütsel kimlik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($t_{(519)}=,76$, $p=0,42>0.05$). Böylece H1c hipotezi reddedilmiştir.
 - **H1d: "Öğretmenlerin görev yerleri ile örgütsel kimlik algıları arasında farklılık vardır."** hipotezine ilişkin bulgular.
 - Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yeri değişkenine göre örgütsel kimlik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($t_{(519)}=0,796$, $p=0,66>0.05$). Böylece H1d hipotezi reddedilmiştir.
 - **H1e: "Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel kimlik algıları arasında farklılık vardır."** hipotezine ilişkin bulgular.
 - Katılımcıların örgütsel kimlik algı düzeylerinin meslek kıdemi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F_{(5-516)}=1,47$, $p=0,20>0.05$). Böylece, H1e hipotezi reddedilmiştir.
 - **H1f: "Öğretmenlerin branşları ile örgütsel kimlik algıları arasında farklılık vardır."** hipotezine ilişkin bulgular:
 - Katılımcıların örgütsel kimlik algı düzeylerinin branş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($F_{(15-504)}=0,58$, $p=0,89>0.05$). Böylece, H1f hipotezi reddedilmiştir.
 - **H2a: "Öğretmenlerin kalite imaj algıları yüksek düzeydedir."** hipotezine ilişkin bulgular.
 - Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin anketin "kalite imajı" boyutuna ilişkin algılarının ortalamasının ($\bar{X}=3,27$, $Ss=1,07$) "orta" düzeyde olduğu görülmektedir. Böylece H2a hipotezi kabul edilmemiştir.
 - **H2b: "Öğretmenlerin görünüm imajı algıları yüksek düzeydedir."** hipotezine ilişkin bulgular.
 - Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin "görünüm imajı" algılarının ortalamasının ($\bar{X}=2,99\pm 1,24$) "orta" düzeyde olduğu görülmektedir. Böylece H2b hipotezi kabul edilmemiştir.
 - **H2c: "Öğretmenlerin sosyal imaj algıları yüksek düzeydedir."** hipotezine ilişkin bulgular.
 - Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin "sosyal imajı" algılarının ortalaması ($\bar{X}=2,73\pm 1,11$) "Kararsızım." orta düzeyde olduğu görülmektedir. Böylece H2c hipotezi kabul edilmemiştir.
 - Araştırmaya katılan öğretmenlerin "sosyal imaj" algı düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde; "Bizim okulun eğlence/oyun günü gelenekleri vardır." maddesinde ortalamanın $\bar{X}=2,69\pm 1,18$ "kararsızım orta" düzeyde olduğu; "Bizim okul,

toplumsal ve politik konularda aktif bir lisedir." maddesinde ortalamanın $\bar{X}=2,75\pm1,07$ "kararsız orta" düzeydedir.

- **H2d: "Öğretmenlerin alt yapı imajı algıları yüksek düzeydedir."** hipotezine ilişkin bulgular.
 - Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin "altyapı imajı" algılarının ortalaması ($\bar{X}=2,42\pm1,14$) "katılmıyorum", düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Böylece H2d hipotezi kabul edilmemiştir.
- **H2e: "Öğretmenlerin program imajı algıları yüksek düzeydedir."** hipotezine ilişkin bulgular.
 - Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin "program imajı" algılarının ortalaması ($\bar{X}=2,49\pm1,12$) 'katılmıyorum' düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Böylece H2e hipotezi kabul edilmemiştir.
- **H2f: "Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel imaj algıları arasında farklılık vardır."** hipotezine ilişkin bulgular.
 - Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine ilişkin kalite imajı algıları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t_{(519)}=,61$, $p=,54>0.05$). Böylece H2f hipotezi kalite imajı boyutunda kabul edilmemiştir.
 - Görünüm imajı algıları bakımından; katılımcıların cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($t_{(519)}=3,92$, $p=,00<0.05$). Böylece H2f hipotezi görünüm imajı boyutunda kabul edilmiştir. Kadın öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=2,73\pm0,50$ iken erkek öğretmenlerin ortalaması $\bar{X}=3,11\pm0,49$ olup erkek öğretmenlerin görüşlerinin ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Sosyal imaj algıları bakımından araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($t_{(519)}=1,87$, $p=0,06>0.05$). Böylece H2f hipotezi sosyal imaj boyutunda kabul edilmemiştir. Kadın öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=2,63\pm0,54$ ve erkek öğretmenlerin ortalaması $\bar{X}=2,78\pm0,55$ olarak belirlenmiştir. Okullarının sosyal imajına ilişkin maddelerin ortalaması bakımından kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerinin ortalamasının "orta" düzeyinde olduğu görülmektedir.
 - Altyapı imajı algıları bakımından; katılımcıların cinsiyet değişkenine ilişkin olarak görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($t_{(519)}=3,47$, $p=0,01<0.05$). Böylece H2f hipotezi altyapı boyutunda kabul edilmiştir. Kadın öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=2,21\pm0,57$ iken erkek öğretmenlerin ortalaması $\bar{X}=2,51\pm0,58$ 'dir. Altyapı imajı algılarına ilişkin maddelere verdikleri cevaplara göre kadın öğretmenlerin okullarının altyapı olanaklarını yetersiz gördükleri, erkek öğretmenlerin ise orta düzeyde gördükleri söylenebilir.
 - Program imajı algıları bakımından; katılımcıların cinsiyet değişkenine göre görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($t_{(519)}=2,14$, $p=0,03<0.05$). Böylece H2f hipotezi program imajı boyutunda kabul edilmiştir.
 - Kadın öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=2,38\pm0,63$, erkek öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=2,54\pm0,67$ 'dir. Her iki grubun görüşlerinin ortalamasının "düşük" düzeyde olduğu görülmektedir. Program imajı algılarına ilişkin maddelere verdikleri cevaplara göre kadın ve erkek öğretmenlerin okullarını yetersiz gördükleri söylenebilir.

- **H2g: "Öğretmenlerin okul türleri ile örgütsel imaj algıları arasında farklılık vardır."** hipotezine ilişkin bulgular.
 - Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türü değişkenine ilişkin kalite imajı algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($t_{(519)}=5,27$, $p=,00<0.05$). Böylece H2g hipotezi kalite imajı boyutunda kabul edilmiştir. Genel lisede görev yapan öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=3,36\pm0,78$ ve meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin ortalaması $\bar{X}=2,94\pm0,81$ olup iki grubun ortalamasının da "orta" düzeyinde olduğu görülmektedir.
 - Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türü değişkenine ilişkin sosyal imajı algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($t_{(519)}=4,85$, $p=,00<0.05$). Böylece H2g hipotezi sosyal imaj boyutunda kabul edilmiştir. Ancak genel liselerde çalışan öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=2,83\pm0,80$ ve meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=4,43\pm0,81$ 'dir. Genel lisede görev yapan öğretmenlerin sosyal imaj alt boyutuna katılımları orta düzeyde iken, meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin sosyal imaj alt boyutuna katılımları yüksek düzeyde çıkmıştır. Meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin okullarının sosyal imajlarını daha yeterli buldukları görülmektedir.
 - Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türü değişkenine ilişkin altyapı imajı algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($t_{(519)}=3,13$, $p=,00<0.05$). Böylece H2g hipotezi alt yapı imajı boyutunda kabul edilmiştir. Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=2,48\pm0,87$ ve meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin ortalaması $\bar{X}=2,20\pm0,88$ 'dir. Her iki grubun da altyapı imajı algılarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir.
 - Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türü değişkenine ilişkin program imajı algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($t_{(519)}=4,52$, $p=,00<0.05$). Böylece H2g hipotezi altyapı imajı boyutunda kabul edilmiştir. Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=2,58\pm0,77$ ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin ortalaması $\bar{X}=2,22\pm0,78$ olup her iki grubun da algılarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir.
 - Örgütsel imajın görünüm imajı boyutu, okul türü değişkenine göre homojen dağılım göstermediği için nonparametrik testlerden Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türü değişkenine ilişkin görünüm imajı algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($U=2,31$, $p=3,09>0,05$). Böylece H2g hipotezi görünüm imajı boyutunda kabul edilmemiştir.
- **H2h: "Öğretmenlerin görev yerleri ile örgütsel imaj algıları arasında farklılık vardır."** hipotezine ilişkin bulgular.
 - Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yeri değişkenine ilişkin kalite imajı algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($t_{(519)}=4,12$, $p=,00<0.05$). Böylece H2h hipotezi kalite imajı boyutunda kabul edilmiştir. İl merkezinde çalışan öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=3,42\pm0,78$ iken ilçe merkezinde çalışan öğretmenlerin ortalaması $\bar{X}=3,13\pm0,80$ olup il merkezinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerinin ortalamasından daha düşük olduğu görülmektedir. Okullarının kalite imajı algısı bakımından il merkezinde çalışan öğretmenlerin algılarının yüksek düzeyde olduğu, ilçe merkezinde çalışan öğretmenlerin algılarının ise orta düzeyde

- olduğu görülmektedir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yeri değişkenine ilişkin görünüm imajı algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($t_{(519)}=3,46$, $p=,00<0.05$). Böylece H2h hipotezi görünüm imajı boyutunda kabul edilmiştir. İl merkezinde çalışan öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=3,15\pm0,98$ iken ilçe merkezinde çalışan katılımcıların görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=2,85\pm0,99$ olup il merkezinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerinin ortalamasından daha düşük olduğu tespit edilmiştir.
 - Katılımcıların görev yeri değişkenine ilişkin sosyal imaj algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($t_{(519)}=-,13$, $p=,89>0.05$). Böylece H2h hipotezi sosyal imaj boyutunda kabul edilmemiştir. İl merkezindeki öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=2,73\pm0,82$ iken ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlerin ortalaması $\bar{X}=2,74\pm0,83$ olup il merkezinde ve ilçe merkezinde çalışan öğretmenlerin görüşlerinin ortalamalarının orta düzeyde olduğu görülmektedir.
 - Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yeri değişkenine ilişkin altyapı imajı algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($t_{(519)}=4,57$, $p=,00<0.05$). Böylece H2h hipotezi altyapı imajı boyutunda kabul edilmiştir. İl merkezinde çalışan öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=2,60\pm0,88$ iken, ilçe merkezinde çalışan öğretmenlerin ortalaması $\bar{X}=2,25\pm0,83$ olup; il merkezinde çalışan öğretmenlerin görüşlerinin ortalamasından daha düşük olduğu görülmektedir.
 - Program imajı algıları bakımından araştırmaya katılan görev yeri değişkenine göre kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($t_{(519)}=3,88$, $p=,00<0.05$). Böylece H2h hipotezi program imajı boyutunda kabul edilmiştir. İl merkezinde çalışan katılımcıların görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=2,64\pm0,78$ iken ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlerin ortalaması $\bar{X}=2,37\pm0,77$ olup il merkezinde çalışan öğretmenlerin görüşlerinin ortalamasından düşük olduğu görülmektedir.
 - **H21: "Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel imaj algıları arasında farklılık vardır."** hipotezine ilişkin bulgular.
 - Araştırmaya katılan öğretmenlerin görünüm imajı algı düzeylerinin meslek kıdemi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F_{(5-516)}=6,46$, $p=,00<0.05$). Böylece H21 hipotezi görünüm imajı boyutunda kabul edilmiştir. Mesleki kıdemleri 6-10 yıl olan öğretmenlerin görünüm imajı algıları ile, mesleki kıdemleri 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir.
 - Katılımcılardan; 1-5 yıl kıdemi olanlarla 6-10 yıl kıdemi olanlar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak 6-10 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılar ile 10 yıldan daha fazla mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kıdem değişkeni bakımından öğretmenlerin görünüm imajı algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Örgütsel kimlik ve örgütsel kültürün benimsenmesinde öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin artmasını bu iki kavram üzerinde etkili olduğu da söylenebilir.
 - Sosyal imaj algıları bakımından araştırmaya katılan öğretmenlerin meslek kıdemi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark

- istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F_{(5-516)}=1,14$, $p=0,33>0.05$). Böylece H2₁ hipotezi sosyal imaj boyutunda kabul edilmemiştir. Öğretmenlerin meslek kıdemi değişkenine göre sosyal imaj algılarına ilişkin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=2,74$, $\pm 0,83$ olarak belirlenmiştir. Kıdem değişkeni bakımından öğretmenlerin sosyal imaj algı düzeylerinin orta düzeyin altında olduğu söylenebilir.
- Alt yapı imajı algıları bakımından tek yönlü varyans analizi sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin meslek kıdemi değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F_{(5-516)}= 5,88$, $p=,00<0.05$). Böylece H2₁ hipotezi alt yapı imajı boyutunda kabul edilmiştir. Mesleki kıdem değişkeni bakımından alt yapı imajı algıları 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ile 11-15 yıl kıdemi olanlar ve 21 yıl ve üzeri kıdemi olanlar arasında farklılaştığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin alt yapı imajı algılarının $\bar{X}=2,41\pm0,88$ ortalama ile kıdem değişkeni bakımından düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Özellikle 6-10 Yıl kıdemi olan öğretmenlerin algılarının $\bar{X}=2,13\pm0,76$ ortalama ile en düşük düzeyde olduğu dikkat çekicidir. Öğretmenlerin görevlerinin ilk yıllarında okullarının alt yapı şartlarına ilişkin idealist beklentiler içinde olabilecekleri; ancak umduklarını bulamamaları nedeniyle durumu olduğu gibi gördükleri söylenebilir. Belli bir kıdeme sahip olana kadar geçen süre içinde ilk önce gördükleri eksiklerle birlikte yaşamaya alıştıklarından artık eksikliklerini olumsuzluk olarak görmemektedirler.
 - Program imajı algıları bakımından araştırmaya katılan öğretmenlerin meslek kıdemi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F_{(5-516)}=1,60$, $p=0,17>0.05$). Böylece H2₁ hipotez program imajı boyutunda kabul edilmemiştir. Öğretmenlerin meslek kıdemi değişkenine göre program imajı algılarına ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=2,49\pm0,79$ düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.
 - Kalite imajı için mesleki kıdem değişkenine ilişkin veriler parametrik olmayan dağılım gösterdiği için Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır.
 - Kalite imajı algıları bakımından araştırmaya katılan öğretmenlerin meslek kıdemi değişkenine göre Kruskal Wallis testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($KWH=3,26$, $p=,51>0.5$). Böylece H2₁ hipotezi kalite imajı boyutunda kabul edilmemiştir. Meslek kıdemi değişkenine göre kalite imajı algılarına ilişkin görüşlerinin ortalamasının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin meslek kıdemlerinin kalite imajı algılarını etkilemediği söylenebilir.
 - **H2j: "Öğretmenlerin branşları ile örgütsel imaj algıları arasında farklılık vardır."** hipotezine ilişkin bulgular.
 - Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel imaj algı düzeylerinin branş türü değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F_{(17-504)}=1,37$, $p=,15>0.05$). Böylece H2j hipotezi kabul edilmemiştir. Öğretmenlerin branş türü değişkenine göre örgütsel imaj algılarına ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=2,80\pm0,63$, orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının Bilişim branşında $\bar{X}=2,46\pm0,77$, düşük düzeyde olduğu, diğer branşların tamamında ise orta düzeyde olduğu

belirlenmiştir.

- **H2k: "Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları yüksek düzeydedir."** hipotezine ilişkin bulgular.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin genel imaj algılarına ilişkin bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin genel imaj algılarına ilişkin bulgular
(Table 1. Findings related to the general image perceptions of the teachers)

Boyutlar	\bar{X}	SS
Kalite İmajı	3,27	1,07
Görünüm İmajı	2,99	1,24
Sosyal İmaj	2,73	1,11
Altyapı İmajı	2,42	1,14
Program İmajı	2,49	1,12
Toplam	2,78	1,13

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin genel imaj algılarına ilişkin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=2,78\pm1,13$ ile orta düzeyde olduğu görülmektedir. Böylece H2k hipotezi genel imaj boyutunda kabul edilmemiştir. Örgütsel imaj algı düzeylerinde en düşük ortalamanın $\bar{X}=2,42\pm1,14$ ile altyapı imajında olduğu, en yüksek ortalamanın $\bar{X}=3,27\pm1,07$ ile kalite imajında olduğu belirlenmiştir.

4.2. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Hipotezlere İlişkin Bulgular (Findings Related to The Hypotheses of Organizational Commitment)

Örgütsel bağlılık; duygusal, normatif ve devam bağlılıklarından oluşmaktadır. Bu bölümde örgütsel bağlılık ile cinsiyet, kıdem, okul türü, branş türü ve görev yeri değişkenleri arasındaki hipotezlere ve bu hipotezlere dair bulgulara yer verilmiştir.

- **H3a: "Öğretmenlerin duygusal bağlılık algıları yüksek düzeydedir."** hipotezine ilişkin bulgular.
 - Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin toplam 'duygusal bağlılık' algısının ortalaması ($\bar{X}=3,47\pm1,19$) 'katılıyorum.' yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Böylece H3a hipotezi kabul edilmiştir.
- **H3b: "Öğretmenlerin devam bağlılığı algıları yüksek düzeydedir."** hipotezine ilişkin bulgular.
 - Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin "devam bağlılığı" algısının ortalaması ($\bar{X}=2,90$) 'kararsızım' orta düzeyde olduğu görülmektedir. Böylece H3b hipotezi kabul edilmemiştir.
- **H3c: "Öğretmenlerin normatif bağlılık algıları yüksek düzeydedir."** hipotezine ilişkin bulgular.
 - Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin toplam 'normatif bağlılığı' algısının ortalaması ($\bar{X}=2,85$) 'kararsızım' orta düzeyde olduğu görülmektedir. Böylece H3c hipotezi kabul edilmemiştir.
- **H3d: "Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık algıları arasında farklılık vardır."** hipotezine ilişkin bulgular.
 - Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı algıları bakımından araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Duygusal bağlılık; ($t_{(519)}=-,39$, $p=,69>0.05$). Devam bağlılığı; ($t_{(519)}=-,912$, $p=,36>0.05$). Böylece H3d hipotezi hem duygusal bağlılık hem de devam bağlılığı boyutlarında kabul edilmemiştir.

- Normatif bağlılık algıları bakımından araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($t_{(519)}=2,69$, $p=,00<0.05$). Böylece H3d hipotezi normatif bağlılığı boyutunda kabul edilmiştir. Kadın öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=2,70\pm0,86$ iken erkek öğretmenlerin ortalaması $\bar{X}=2,91\pm0,83$ olup, erkek öğretmenlerin görüşlerinin ortalamasının kadın öğretmenlerin görüşlerinin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere oranla daha yüksek duygusal ve devam bağlılığı gösterdiği görülürken, normatif bağlılıkta erkek öğretmenlerin ortalaması daha yüksek bulunmuştur.
- **H3e: "Öğretmenlerin okul türleri ile örgütsel bağlılık algıları arasında farklılık vardır."** hipotezine ilişkin bulgular.
- Katılımcıların okul türü değişkenine ilişkin duygusal bağlılık algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($t_{(519)}=,52$, $p=,03<0.05$). Böylece H3e hipotezi duygusal bağlılık boyutunda kabul edilmiştir. Ancak genel liselerde çalışan öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=3,48\pm0,89$ ve meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin ortalaması $\bar{X}=3,43\pm1,01$ olup iki grubun ortalamasının birbirine yakın olduğu görülmektedir.
- Devam bağlılığı algıları bakımından araştırmaya katılan genel liselerde ve meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($t_{(519)}=,31$, $p=,33>0.05$). Böylece H3e hipotezi devam bağlılığı boyutunda kabul edilmemiştir. Genel liselerde çalışan öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=2,91\pm0,75$ ve meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin ortalaması $\bar{X}=2,89\pm0,81$ olup iki grubun ortalamasının orta düzeyde olduğu görülmektedir.
- Normatif bağlılık algıları bakımından araştırmaya katılan genel liselerde ve meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($t_{(519)}=-,63$, $p=,42>0.05$). Böylece H3e hipotezi normatif bağlılık boyutunda kabul edilmemiştir. Genel liselerde çalışan öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=2,84\pm0,83$ ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin ortalaması $\bar{X}=2,89\pm0,78$ olup iki grubun ortalamasının orta düzeyde olduğu görülmektedir.
- **H3f: "Öğretmenlerin görev yerleri ile örgütsel bağlılık algıları arasında farklılık vardır."** hipotezine ilişkin bulgular.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yeri değişkenine ilişkin devam bağlılığı ($t_{(519)}=-,46$, $p=,63>0.05$), ve normatif bağlılık ($t_{(519)}=-,444$, $p=,65>0.05$) algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Böylece H3f hipotezi hem devam bağlılığı hem de normatif bağlılık boyutlarında kabul edilmemiştir. Öğretmenlerin devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin algılarının her iki görev yeri değişkeni açısından da 'orta düzeyde' olduğu görülmektedir.
- Duygusal bağlılık boyutuna göre öğretmen görüşleri homojen dağılım göstermediği için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutuna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türü değişkenine ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($U=3,37$, $p=,99>0.05$). Böylece H3f hipotezi duygusal bağlılık boyutunda da kabul edilmemiştir.
- **H3g: "Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel bağlılık algıları arasında farklılık vardır."** hipotezine ilişkin bulgular.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık boyutlarına

ilişkin algı düzeyleri meslek kıdemi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulunmuştur ($F_{(5-516)}=3,15$, $p=,01<0.05$). Böylece H3g hipotezi duygusal bağlılık boyutunda kabul edilmiştir. Mesleki kıdem değişkeni bakımından duygusal bağlılık algıları 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ile 1-5 yıl kıdemi olanlar, 11-15 yıl kıdemi olanlar ve 16-20 yıl kıdemi olanlar arasında farklılaştığı belirlenmiştir. 6-10 yıl kıdemi olan gruptaki öğretmenlerin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=3,20\pm0,89$ ile diğer gruplardan düşük olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin $\bar{X}=3,47\pm0,92$ ortalama ile devam ve normatif bağlılık boyutlarından yüksek, kıdem değişkeni bakımından da gruplar arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur.

- Devam bağlılığı algıları bakımından araştırmaya katılan öğretmenlerin meslek kıdemi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F_{(5-516)}=,76$, $p=,54>0.05$). Böylece H3g hipotezi devam bağlılık boyutunda kabul edilmemiştir. Normatif bağlılık algıları bakımından araştırmaya katılan öğretmenlerin meslek kıdemi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F_{(5-516)}=2,11$, $p=,07>0.05$). Böylece H3g hipotezi normatif bağlılık boyutunda kabul edilmemiştir.
- Öğretmenlerin kıdem değişkeni bakımından örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olup olmadığı ile ilgili yapılan analizler sonucunda kıdem ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarından yalnızca duygusal bağlılık boyutunda anlamlı bir fark yarattığı ortaya çıkmıştır. Devam bağlılığı ve normative bağlılık üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı ortaya çıkmıştır.
- **H3h: "Öğretmenlerin branşları ile örgütsel bağlılık algıları arasında farklılık vardır."** hipotezine ilişkin bulgular.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin branş türü değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F_{(17-504)}=1,14$, $p=,34>0.05$). Böylece H3h hipotezi kabul edilmemiştir.
- **H3ı: "Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları yüksek düzeydedir."** hipotezine ilişkin bulgular.
Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin genel bağlılık algılarına ilişkin bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin genel bağlılık algılarına ilişkin bulgular
(Table 2. Findings related to the general commitment perceptions of the teachers)

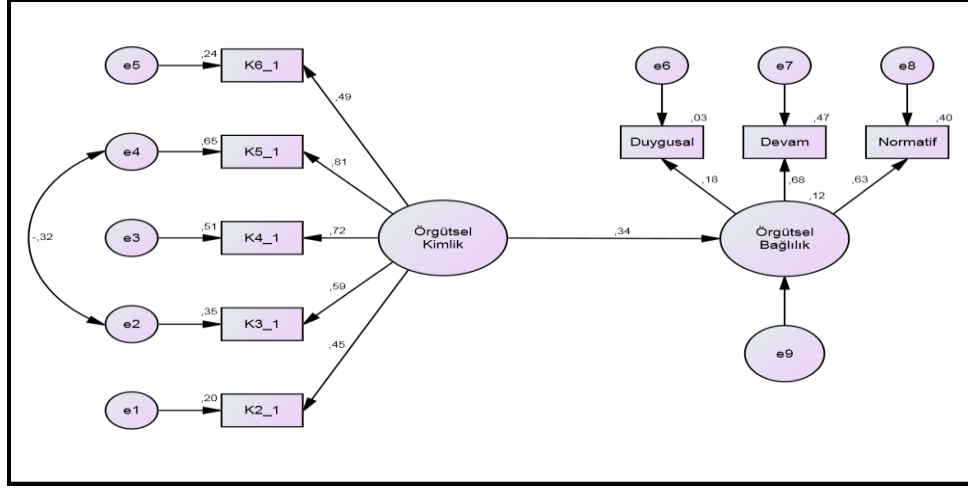
Boyutlar	\bar{X}	Ss
Duygusal Bağlılık	3,47	1,19
Devam Bağlılığı	2,90	0,95
Normatif Bağlılık	2,85	1,18

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin genel bağlılık algılarına ilişkin görüşlerinin ortalaması $\bar{X}=3,07\pm1,10$ ile orta düzeyde olduğu görülmektedir. Böylece H3ı hipotezi genel bağlılık boyutunda kabul edilmemiştir.

4.3. Örgütsel Kimliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi İle İlgili Hipotezlere İlişkin Bulgular (Findings Related to the Hypotheses about the Effects of Organizational Identity on Organizational Commitment)

- H4: "Örgütsel kimlik, örgütsel bağlılığı anlamlı ve olumlu yönde etkiler." hipotezine ilişkin bulgular.

Örgütsel Kimliğin Örgütsel Bağlılığa olan etkisini belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi yapılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi Şekil 2'de sunulmuştur. Modele ilişkin elde edilen değerler ise Tablo 3'de bulunmaktadır.



Şekil 2. Örgütsel kimliğin örgütsel bağlılığa etkisine ilişkin yapısal eşitlik modeli

(Figure 2. Structural equation modeling related to the effects of organizational identity on organizational commitment)

Yapısal eşitlik modelinin uyum iyiliği değerleri, $\chi^2/df=2.477$, GFI=.978, AGFI=.956, CFI=.962, NFI=.938, TLI=.941 ve RMSEA=.053 şeklindedir. Bu değerlere göre, Örgütsel Kimliğin Örgütsel Bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik kurulan yapısal eşitlik modelinin yeterli uyuma sahip olduğu söylenebilir. Modelin test edilmesi amacı ile standardize edilmiş regresyon ağırlıkları hesaplanmıştır.

Tablo 3. Örgütsel kimliğin örgütsel bağlılığa etkisine ilişkin standardize edilmiş regresyon ağırlığı sonuçları

(Table 3. Results of the standardized regression analyzes for the effects of organizational identity on organizational commitment)

Bağımsız Değişken	Etki	Bağımlı Değişken	Yol Katsayısı (β)	Standart Hata (S.E)	Kritik Oran (C.R)	Anlamlılık Değeri (p)
Örgütsel Kimlik	→	Örgütsel Bağlılık	,34	,116	2,708	,007*

* $p < .01$ düzeyinde anlamlı

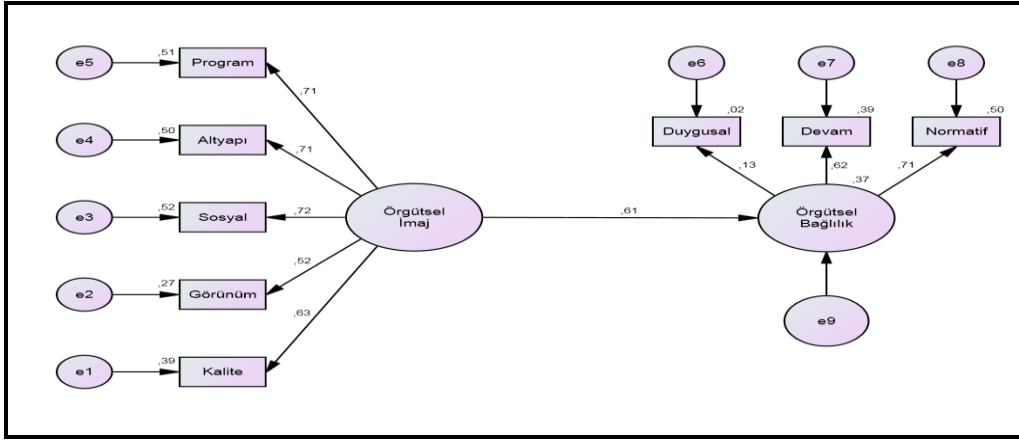
Tablo 3'e bakıldığında Örgütsel Kimlik Örgütsel Bağlılığı olumlu yönde anlamlı şekilde etkilemektedir (Standardize $\beta=0,34$; $p<0.01$). Ayrıca Örgütsel Kimlik Örgütsel Bağlılığın %12'sini açıklamaktadır. Modelin uygunluğu açısından öncelikle p değeri kontrol edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde örneklem büyüklüğüne bağlı olarak p değeri ($p<.01$) manidar çıkmıştır. Uyum indekslerinin değerlendirilmesinde öncelikle ki-kare serbestlik derecesi ile

oranlanarak (χ^2/df) değerlendirilmeye alınmıştır. $\chi^2/df=2.477$ olduğundan mükemmel düzeyde uyum değeri verdiği söylenebilir. Ayrıca; GFI .978, AGFI .956, CFI .962, RMSEA .053 olup ölçeğin uyum indeksinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Örgütsel Kimliğin Örgütsel Bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek için geliştirilen yapısal eşitlik modelinin yeterli uyuma sahip olduğu, örgütsel kimliğin örgütsel bağlılığı olumlu yönde ve anlamlı şekilde etkilediği söylenebilir. Böylece H4 hipotezi kabul edilmiştir.

4.4. Örgütsel İmajın Örgütsel Bağlılığa Etkisi İle İlgili Hipotezlere İlişkin Bulgular (Findings Related to the Hypotheses about the Effects of Organizational Image on Organizational Commitment)

Bu bölümde Örgütsel İmajın Örgütsel Bağlılığa Etkisi İle İlgili Hipotezlere İlişkin Bulgulara yer verilmiştir.

- **H5: "Örgütsel imaj örgütsel bağlılığı anlamlı ve olumlu yönde etkiler."** hipotezine ilişkin bulgular.
- Örgütsel İmajın Örgütsel Bağlılığa olan etkisini belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi yapılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi Şekil 3'te sunulmuştur. Modele ilişkin elde edilen değerler ise Tablo 4'de bulunmaktadır.



Şekil 3. Örgütsel imaj'ın örgütsel bağlılığa etkisine ilişkin yapısal eşitlik modeli

(Figure 3. Structural equation modeling related to the effects of organizational image on organizational commitment)

Yapısal eşitlik modelinin uyum iyiliği değerleri, $\chi^2/df= 4,624$, GFI=.960, AGFI=.924, CFI=.929, NFI=.912, TLI=.895 ve RMSEA=.083 şeklindedir. Bu değerlere göre, Örgütsel İmajın Örgütsel Bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik kurulan yapısal eşitlik modelinin yeterli uyuma sahip olduğu söylenebilir. Modelin test edilmesi amacı ile standardize edilmiş regresyon ağırlıkları hesaplanmıştır.

Tablo 4. Örgütsel İmaj'ın örgütsel bağlılığa etkisine ilişkin standardize edilmiş regresyon ağırlığı sonuçları
(Table 4. Results of the standardized regression analyzes for the effects of organizational image on organizational commitment)

Bağımsız Değişken	Etki	Bağımlı Değişken	Yol Katsayısı (β)	Standart Hata (S.E)	Kritik Oran (C.R)	Anlamlılık Değeri (p)
Örgütsel İmaj	→	Örgütsel Bağlılık	,61	,031	2,447	,014*

*p< .05 düzeyinde anlamlı

Tablo 4'e bakıldığında Örgütsel İmaj Örgütsel Bağlılığı olumlu yönde anlamlı şekilde etkilemektedir (Standardize $\beta=0,61$; $p<0,05$). Ayrıca Örgütsel İmaj Örgütsel Bağlılığın %37'sini açıklamaktadır. Modelin uygunluğu açısından öncelikle p değeri kontrol edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde örneklemin büyüklüğüne bağlı olarak p değeri ($p<,05$) manidar çıkmıştır. Uyum indekslerinin değerlendirilmesinde öncelikle ki-kare serbestlik derecesi ile oranlanarak (χ^2/df) değerlendirmeye alınmıştır. $\chi^2/df=4,624$ olduğundan kabul edilebilir düzeyde uyum değeri verdiği ifade edilebilir. Ayrıca; GFI .960, AGFI .924, CFI .929, NFI .912, RMSEA=.083 olup ölçeğin uyum değerinin yeterli düzeyde olduğu görülmektedir.

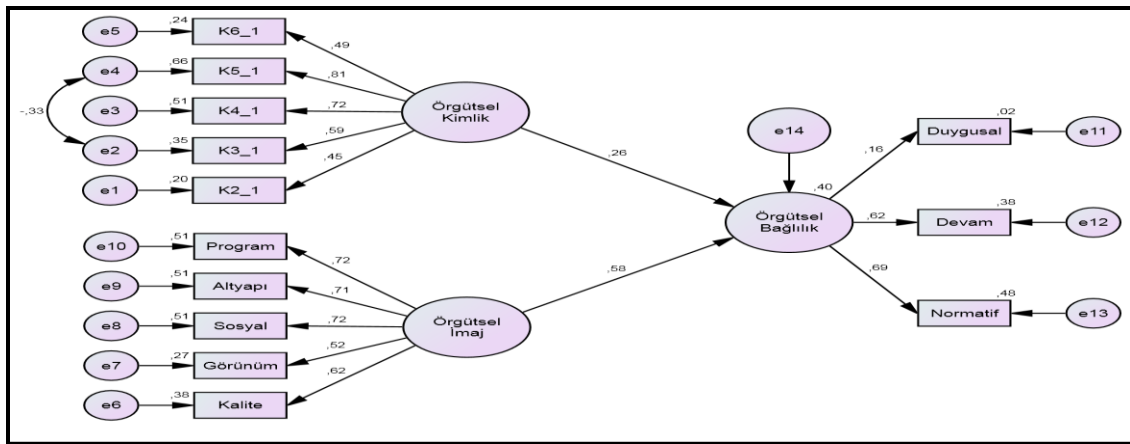
Örgütsel imajın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek için geliştirilen yapısal eşitlik modelinin yeterli uyuma sahip olduğu, örgütsel imajın örgütsel bağlılığı olumlu yönde ve anlamlı şekilde etkilediği söylenebilir. Böylece H5 hipotezi kabul edilmiştir.

• **Örgütsel Kimlik ve Örgütsel İmaj'ın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotezler:**

Bu başlık altında örgütsel kimlik ve örgütsel imaj'ın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

• **H6: "Örgütsel kimlik ve örgütsel imaj örgütsel bağlılığı anlamlı ve olumlu yönde etkiler."** hipotezine ilişkin bulgular.

Örgütsel Kimlik ve Örgütsel İmajın Örgütsel Bağlılığa olan etkisini belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi yapılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi Şekil 4'te sunulmuştur. Modele ilişkin elde edilen değerler ise Tablo 5'de verilmiştir.



Şekil 4. Örgütsel kimlik ve örgütsel imaj'ın örgütsel bağlılığa etkisine ilişkin yapısal eşitlik modeli

(Figure 4. Structural equation modeling related to the effects of organizational identity and organizational image on organizational commitment)

Yapısal eşitlik modelinin uyum iyiliği değerleri, $\chi^2/df=3.136$, GFI=.944, AGFI=.918, CFI=.916, NFI=.882, TLI=.894 ve RMSEA=.064 şeklindedir. Bu değerlere göre, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel İmajın Örgütsel Bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik kurulan yapısal eşitlik modelinin yeterli uyuma sahip olduğu söylenebilir. Modelin test edilmesi amacı ile standardize edilmiş regresyon ağırlıkları hesaplanmıştır.

Tablo 5. Örgütsel kimlik ve örgütsel imajın örgütsel bağlılığa etkisine ilişkin standardize edilmiş regresyon ağırlığı sonuçları (Table 5. Results of the standardized regression analyzes for the effects of organizational identity and organizational image on organizational commitment)

Bağımsız Değişken	Etki	Bağımlı Değişken	Yol Katsayısı (β)	Standart Hata (S.E)	Kritik Oran (C.R)	Anlamlılık Değeri (p)
Örgütsel Kimlik	→	Örgütsel Bağlılık	,26	,086	2,415	,016*
Örgütsel İmaj	→	Örgütsel Bağlılık	,58	,030	2,775	,006**

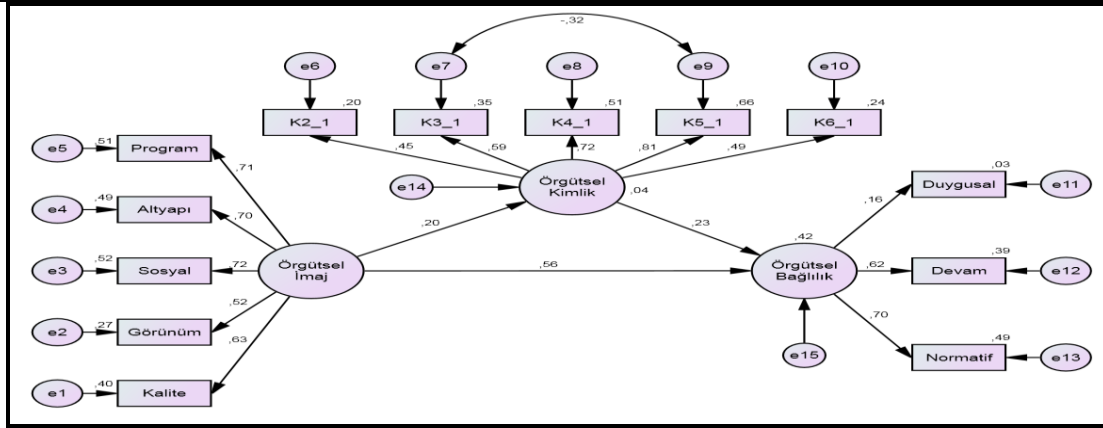
**p<.01; *p<.05 düzeyinde anlamlı

Tablo 5'ye bakıldığında Örgütsel Kimlik ve Örgütsel İmajın Örgütsel Bağlılığı olumlu yönde anlamlı şekilde etkilemektedir (Standardize $\beta=0,26$; Standardize $\beta=0,58$). Yapısal eşitlik modellemesine göre Örgütsel İmajın Örgütsel Bağlılık üzerinde daha fazla etkisinin olduğu görülmektedir. Bunun yanında Örgütsel Kimlik ve Örgütsel İmaj birlikte Örgütsel Bağlılığın %40'nı açıklamaktadır. Modelin uygunluğu açısından öncelikle p değeri kontrol edilmiştir. Örgütsel kimliğin örgütsel bağlılığa etkisi ($p<,05$) ve örgütsel imajın örgütsel bağlılığa etkisi ($p<,01$) manidar çıkmıştır. Uyum indekslerinin değerlendirilmesinde öncelikle ki-kare serbestlik derecesi ile oranlanarak (χ^2/df) değerlendirmeye alınmıştır. $\chi^2/df=3,136$ olduğundan kabul edilebilir düzeyde uyum değeri verdiği ifade edilebilir. İyilik Uyum İndeksinin (GFI) .944 olduğu, Düzenlenmiş İyilik uyum İndeksinin (AGFI) .918 olduğu, Karşılaştırmalı Uyum İndeksinin (CFI) .916 olduğu ve ,90'ın üzerinde olduğundan kabul edilebilir düzeyde uyum değeri olduğu söylenebilir. Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI) .8822 ile kabul edilebilir düzeyde uyum değeri vermediği söylenebilir. Yaklaşık Hataların Ortalama Karakökü (RMSEA) ise, .064 ile kabul edilebilir bir düzeyde düzeydedir. Örgütsel kimlik ve örgütsel imajın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek için geliştirilen yapısal eşitlik modelinin yeterli uyuma sahip olduğu, örgütsel kimlik ile örgütsel imajın örgütsel bağlılığı olumlu yönde ve anlamlı şekilde etkilediği söylenebilir. Böylece H6 hipotezi kabul edilmiştir.

4.5. Örgütsel Kimlik İçin Yapılan Aracılık Testi

(Mediating Analyzes for the Effects of Organizational Identity)

Örgütsel Kimliğin Örgütsel Bağlılığı etkilemede aracılık etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi yapılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi Şekil 5'de sunulmuştur. Modele ilişkin elde edilen değerler ise Tablo 6'da bulunmaktadır.



Şekil 5. Örgütsel kimliğin aracılık etkisine ilişkin yapısal eşitlik modeli

(Figure 5. Structural equation modeling related to the mediating effects of organizational identity)

Yapısal eşitlik modelinin uyum iyiliği değerleri, $\chi^2/df=2.958$, $GFI=.948$, $AGFI=.922$, $CFI=.924$, $NFI=.891$, $TLI=.903$ ve $RMSEA=.061$ şeklindedir. Bu değerlere göre, Örgütsel Kimliğin aracılık etkisini belirlemeye yönelik kurulan yapısal eşitlik modelinin yeterli uyuma sahip olduğu söylenebilir. Modelin test edilmesi amacı ile standardize edilmiş regresyon ağırlıkları hesaplanmıştır.

Tablo 6. Örgütsel kimliğin aracılık etkisine ilişkin standardize edilmiş regresyon ağırlığı sonuçları

(Table 6. Results of the standardized regression analyzes related to the mediating effects of organizational identity)

Bağımsız Değişken	Etki	Bağımlı Değişken	Yol Katsayısı (β)	Standart Hata (S.E)	Kritik Oran (C.R)	Anlamlılık Değeri (p)
Örgütsel Kimlik	→	Örgütsel Bağlılık	,23	,080	2,374	,018*
Örgütsel İmaj	→	Örgütsel Bağlılık	,56	,029	2,850	,004**
Örgütsel İmaj	→	Örgütsel Kimlik	,20	,010	3,484	,000**

**p<.01; *p<.05 düzeyinde anlamlı

Örgütsel Kimlik ve Örgütsel İmajın Örgütsel Bağlılığa etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan yapısal eşitlik modellemesinde (Şekil 5)'te Örgütsel İmajın Örgütsel Bağlılık üzerinde .56 düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel Kimliğin Örgütsel Bağlılığı etkilemede aracılık etkisinin belirlenmesi amacıyla kurulan yapısal eşitlik modelinde; Örgütsel Kimliğin modele dahil edilmesi sonucunda Örgütsel İmajın Örgütsel Bağlılık üzerindeki etkisi .58'den .56'ya düştüğü görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlara göre Örgütsel Kimliğin Örgütsel Bağlılığı etkilemede kısmi aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aracılık testinden elde edilen diğer bir bulgu ise, Örgütsel İmajın Örgütsel Kimlik üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin (Standardize $\beta=0,20$; $p<0.00$) olduğudur. Ayrıca Örgütsel İmaj, Örgütsel Kimliği %4 oranında açıklamaktadır. Modelin uygunluğu açısından öncelikle "p" değeri kontrol edilmiştir. Örgütsel kimliğin örgütsel bağlılığa etkisi için $p<,05$ olduğu, örgütsel imajın örgütsel bağlılığa etkisi için $p<,05$ olduğu ve örgütsel imajın örgütsel kimliğe etkisi için $p<,01$ manidar

çıkıştır. Uyum indekslerinin değerlendirilmesinde öncelikle ki-kare serbestlik derecesi ile oranlanarak (χ^2/df) değerlendirmeye alınmıştır. $\chi^2/df=2,958$ olduğundan kabul edilebilir düzeyde uyum değeri verdiği ifade edilebilir. İyilik Uyum İndeksinin (GFI) .948 olduğu, Düzenlenmiş İyilik uyum İndeksinin (AGFI).922 olduğu, Karşılaştırmalı Uyum İndeksinin (CFI) .924 olduğu ve .90'ın üzerinde olduğundan kabul edilebilir düzeyde uyum değeri olduğu söylenebilir. Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI) .891 ile kabul edilebilir düzeyde uyum değeri vermediği söylenebilir. Yaklaşık Hataların Ortalama Karakökü (RMSEA) ise, .061 ile kabul edilebilir bir düzeydedir. Örgütsel kimliğin örgütsel bağlılığa etkilemede aracılık etkisini belirlemek için geliştirilen yapısal eşitlik modelinin yeterli uyuma sahip olduğu, örgütsel kimliğin örgütsel bağlılığı olumlu yönde ve anlamlı şekilde etkilediği söylenebilir. Böylece H7 hipotezi kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER (CONCLUSION AND DISCUSSIONS)

Bu araştırmada, ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık algıları ile örgütsel kimlik ve örgütsel imajın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda elde edilen dikkat çekici sonuçlar aşağıda sıralanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel kimlikle ilgili maddelere verdikleri cevaplara göre örgütsel kimlik algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşme, okuluna aidiyet geliştirme ve okulunu sahiplenme bakımından örgütsel kimlikle bütünleşme sağladığı, okullarıyla olan bağlarının güçlü olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile örgütsel kimlik algıları arasındaki fark istatistiksel açıdan erkek öğretmenlerin lehine anlamlı bulunmuştur. Ancak, öğretmenlerin örgütsel kimlik algı düzeylerinin okul türü değişkeni, görev yeri, meslek kıdemi ve branş değişkenlerine göre gruplar arası fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Katılımcıların örgütsel imaj algıları incelendiğinde ise; kalite imajı ve görünüm imajı boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin ortalamalarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin görünüm imajı algılarına ilişkin maddelere verdikleri cevaplara göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla okullarını daha çok beğendikleri ve daha yeterli gördükleri söylenebilir. Karabey ve İşcan (2007) ise yaptıkları araştırmalarında, kurumun dış imajını çekici bulan çalışanların kurumla daha güçlü biçimde özdeşleştiğini ve kurumsal özdeşleşmenin kurumsal vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir. Öğretmenler okullarının görünüm ve düzenlemesinin iyi olduğuna ilişkin bir görüş belirtmesine rağmen, okullarının diğer okullarla karşılaştırılmasında ve okullarının modernliği konusundaki görüşlerinin ortalamasının "orta" düzeyde olduğu belirlenmiştir. Okullarını, diğer okullarla karşılaştırdıklarında daha iyi nitelikte ve modern bir yapıda olmadığını belirttikleri halde, okullarının görünüm imajını olumlu görmeleri, öğretmenlerin okullarının kimliği ile özdeşleşmesi sonucu gelişen bağlılıklarından kaynaklandığı söylenebilir. Ayar (2010) araştırmasında, algılanan örgütsel imaj ile örgütsel kimlik bileşenleri arasındaki ilişkiyi incelemiş, örgütsel imaj ile örgütsel görünüm ve örgütsel iletişim öğeleri arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Ancak yine aynı araştırmada algılanan örgütsel imaj ile örgütsel davranış ögesi arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Sosyal imaj boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerini yansıtan ortalama değerlerin düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.



Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sosyal imaj algılarının yukarıda belirtilen sonuçlarda çıkmasında mevcut sınav sistemlerinin etkili olduğu da söylenebilir. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler başarıyı sınav endeksli düşünmekte ve öncelikli olarak öğrencilerin sınavlardaki başarısına odaklanmaktadır. İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerince belirli aralıklar ile ortak merkezi deneme sınavlarının yapılması ve bu sınav sonuçlarına göre okul müdürleri ile toplantılar yapılarak okulların başarılı ya da daha az başarılı oldukları yönünde sınıflandırılmaları, okul müdürlerinin de bu durum karşısında benzer baskıları kendi okullarında çalışan öğretmenlere yapmaları ister istemez öğretmenleri sınav odaklı düşünmeye zorlamaktadır. Yine aynı baskılar öğretmenlere veliler tarafından da yapılmaktadır. Bu ve benzeri uygulamalar okullardaki sosyal imaj algısına zarar vermekte ve bu algının düşük çıkmasına sebep olmaktadır, çünkü genel anlamda ortaöğretim yıllarında öğrencilerin sosyal hayatlarına çizilen sınırlar sınav odaklı olmaktadır.

Gemlik ve Sığırı'nın 2007'de yayımlanan çalışmalarında, güçlü bir örgütsel kültüre sahip olmanın çalışanların sadece psikolojilerine olumlu yönde katkı sağlamakla kalmayacağını aynı zamanda onların örgütlerine karşı besledikleri duygularını da olumlu yönde etkileyen bir unsur olduğunu belirtmişlerdir. Yine aynı çalışmada güçlü örgütsel kültüre sahip olmanın olumlu bir örgütsel imaj oluşturmada ve örgütsel kimlik oluşturmada önemi de vurgulanmıştır. Altyapı imajı boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin ortalamasının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Okulların altyapı bakımından yetersizliği öğretmenlerin görüşlerinin ortalamalarının düşük olmasından anlaşılmaktadır. Devlet okullarının fiziki bakımdan yalnızca derslik temelli planlanması nedeniyle okullarda sosyal tesisler bulunmamaktadır. Okul kantinleri olarak ayrılan küçük bir alan dışında öğrencilerin okul içinde derslik dışında toplanabileceği mekânlar bulunmamaktadır. Öğretmen ve öğrenciler okula ders başlamadan hemen önce gelmekte ve son ders zilinden sonra kaçarcasına okuldan ayrılmaktadır. Okulların ders dışı zamanlarda da cazibe merkezi haline gelebilmesi için sosyal tesislerin var olması zorunludur. Son dönemlerde yerel yönetimler çok fonksiyonlu ancak okullardan bağımsız ve genel amaçlı sosyal tesisler inşa etmektedirler. Okulların daha etkili kullanabilecekleri daha fonksiyonel sosyal tesisler yapılabilir.

Program imajı boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin ortalamalarının "Bizim okul, daha çok eşit ağırlık alanında tanınan bir lisedir." maddesi dışındaki maddelerin ortalamasının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplara göre okullarının programlarından dolayı öne çıkan belirgin bir başarısının olmadığı söylenebilir. Okulların spor ve güzel sanatlar alanında pek öne çıkmaması okulların türleri, fiziki imkânları, öğrenci beklentileri ile açıklanabilir. Ancak akademik anlamda da eşit ağırlık veya sayısal alanlarda öne çıkmadığı belirtilmiştir. Özel okulların, spor ve güzel sanatlar alanında müfredat programlarında yer verilmesi, okulların alt yapı imkânlarının da devlet okullarından daha yeterli olduğu söylenebilir. Buna karşılık devlet okulları özellikle fiziki imkân yetersizliklerinden dolayı bu konularda iddialı olamamaktadır. Akademik başarı bakımından da özel liselerin çok başarılı öğrencileri ücretsiz (burslu) olarak okutması ve daha farklı cazip imkânlar sunabilmeleri nedeniyle öne çıktığı söylenebilir. Yeniden yapılanma kapsamında son yıllarda tüm genel liselerin Anadolu lisesi, sağlık meslek, imam hatip, endüstri meslek lisesi ve ya hepsi bir arada çok programlı liselere dönüşümleri nedeniyle okulların hangisinin hangi tür okula dönüştüğü veya tekrar hangi okula



dönüşeceği belirsizlik göstermektedir. Okul türlerinin değişmesi okulların programlarının değişmesi anlamına da gelmektedir. Bu konudaki belirsizliğin en kısa zamanda giderilmesine ihtiyaç vardır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine ilişkin kalite imajı ve sosyal imaj algıları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır. Görünüm imajı, altyapı imajı, program imajı algıları bakımından araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre görüşleri arasındaki fark istatistiksel açıdan erkek öğretmenler lehine anlamlı bulunmuştur. Cinsiyet değişkeni ile örgütsel imaj algıları arasında kadın ve erkeklerin görüşleri arasında farklı araştırmalarda farklı sonuçlar alınmıştır.

Şişli'nin 2012'de yayımlanan araştırmasında, öğrencilerin üniversitelerine yönelik kurumsal imaj algılarının cinsiyete göre farklılık gösterdiği, erkek öğrencilerin kurumsal imaj algılarının kız öğrencilere göre anlamlı bir biçimde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayar'ın 2010'da yayımlanan araştırmasında, cinsiyet gruplarının kurumsal imaj algıları arasında fark saptanmış olduğundan cinsiyetin algılanan kurumsal imaj değerlendirmelerinde belirleyici olduğunu ve kadınların erkeklere göre kurum imajını daha olumlu değerlendirdiklerini belirlemiştir. Polat'ın 2011'de ve İbicioğlu'nun 2005'de yayımlanan çalışmalarında, erkek öğrencilerin kurumsal imaj algıları daha düşük çıktığını belirlemiştir. Cerit'in 2006'da yayımlanan araştırmasında ise, öğrencilerin üniversitelerinin kurumsal imajına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Büyükgöze'nin 2012'de yayımlanan araştırmasında, kurumsal imajın çalışanların cinsiyete göre değişmediğini tespit etmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türü değişkenine ilişkin kalite imajı, sosyal imaj, alt yapı imajı, program imajı algıları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ancak araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türü değişkenine ilişkin görünüm imajı algıları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Okullarının görünümüne ilişkin genel liselerde görev yapan öğretmenler ile meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin algılarının birbirine yakın olduğu söylenebilir. Her iki okul türünde görev yapan öğretmenlerin okullarını beğenmede benzer görüşte olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yeri değişkenine ilişkin kalite imajı, görünüm imajı, altyapı imajı, program imajı algıları arasındaki fark istatistiksel açıdan il merkezinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı bulunmuştur. İl merkezinde görev yapan öğretmenler, okullarının görünüm imajını ilçe merkezinde görev yapanlara göre daha çok beğendikleri söylenebilir. Yine İl merkezinde görev yapan öğretmenlerin, okulların alt yapı imajını ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlere göre daha çok beğendikleri de çıkan sonuçlardandır.

Ayrıca okullarındaki programlardan dolayı okulun başarıları ile öne çıkmasına ilişkin algıları bakımından ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlerin okullarını başarısız bulduğu, il merkezinde görev yapan öğretmenlerin ise orta düzeyde başarılı gördüğü söylenebilir. Buna karşılık araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yeri değişkenine ilişkin sosyal imaj algıları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslek kıdemi değişkenine göre görünüm imajı algıları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Mesleki kıdem değişkeni bakımından görünüm imajı algıları 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ile diğer kıdemlerdeki öğretmenler arasında farklılaştığı, 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerin dışındaki öğretmenlerin kıdemi arttıkça ortalamalarının da arttığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin meslek kıdemi değişkenine göre altyapı imajı algıları arasındaki fark istatistiksel



açından anlamlı bulunmuştur. Mesleki kıdem değişkeni bakımından altyapı imajı algıları 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ile diğer kıdemlerdeki öğretmenler arasında farklılaştığı belirlenmiştir.

Meslek kıdemi değişkeni bakımından 6-10 yıl kıdemi olanlarındışındaki öğretmenlerin alt yapı imajı algılarının ortalamalarının orta düzeyde olduğu, 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerin algılarının ortalamasının ise düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık araştırmaya katılan öğretmenlerin meslek kıdemi değişkenine göre sosyal imaj, program imajı ve kalite imajı algıları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Büyükgöze'nin 2012'de yayımlanan araştırmasında, çalışanların kurumsal imaja ilişkin algıları ile çalışma süreleri arasında da bir fark olduğunu saptanmıştır. 0-5 yıl arasında çalışma süresine sahip olan personelin en düşük kurumsal imaj algısına sahip olduğu görülmektedir.

Bu durum; yeni işe girenlerde görülen iş heyecanı duygusu, işe adapte olma ve kurum kültürüne uyum sağlama sürecinin uzun sürmesi gibi etmenler sebebiyle kurum imajını olumlu biçimde algılamalarını engellemesi şeklinde açıklanabilir. Uzun süredir aynı kurumda çalışanlarda kurumsal imajın daha çekici görünmesi, imajı etkileyen kurumsal kimlik ve kültür süreçlerinin daha yerleşmiş olması şeklinde de değerlendirilebilir. Katılımcıların branş türü değişkenine göre örgütsel imaj algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Öğretmenlerin branş türü değişkenine göre örgütsel imaj algılarına ilişkin görüşlerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların 'genel imaj' algılarına ilişkin görüşlerinin ise orta düzeyde olduğu dikkat çeken başka bir sonuç olmuştur.

Örgütsel bağlılık ile ilgili sonuçlar incelendiğinde ise; duygusal bağlılık boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin ortalamalarının bazı maddeler için 'yüksek' düzeyde bazı maddeler için ise 'orta' düzeyde olduğu görülmektedir. Sezgin'in (2010) araştırmasında, öğretmenlerin duygusal bağlılığı, devam bağlılığına ve normatif bağlılığa göre daha yüksektir bulunmuştur. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğan'ın 2010'da yayımlanan araştırmasında da, öğretmenlerin gösterdikleri en yüksek bağlılık düzeyinin duygusal bağlılık boyutunda olduğu görülmüştür. Bu araştırmada da en yüksek bağlılık düzeyinin duygusal bağlılık boyutunda olduğu belirlenmiştir. Kahveci'nin 2010'da yayımlanan araştırmasında, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık faktörünün ortalaması 3,56 olup yüksek düzeydedir. İşgörenler çalıştıkları okula karşı duygusal anlamda yüksek düzeyde bağlılık hissi içerisindedir. İşgörenler kendilerini okulun bir parçası olarak görmekte, okulun sorunlarını kendi sorunları ile özdeşleştirmektedirler.

Okulun başarısı ve amaçlarına ulaşması yönünde kendilerinden beklenen performansın üstünde çaba göstermektedirler. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve devam bağlılığı faktörlerinin birbirlerini pozitif yönde etkilediği, örgütlerde işgörenlerin sahip oldukları duygusal bağlılıklarının artması ile devam bağlılıklarının da artabileceğini göstermektedir. Devam bağlılığı boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin ortalamalarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kahveci de (2010) araştırmasında, örgütsel bağlılığın devam bağlılığı faktörünün ortalamasının orta düzeyde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gerek iş olanaklarının azlığı gerekse yaşam koşullarının zorluğu öğretmenlerin okullarına karşı olan bağlılık algılarını etkilemektedir. Devam bağlılığında çalışan, örgütte sadece kendi getirileri açısından kalıp kalmama hissine sahiptir. Yıldırım da (2002) çalışmasında çalışanların örgütlerinde çalışmaya devam etmelerinin ya da örgütlerini terk etmelerinin çalışanların çeşitli alternatiflere sahip olmalarına ya da olamamalarına bağlı olduğunu ifade etmiştir. Normatif bağlılık boyutuna ilişkin katılımcı



görüşlerinin ortalamasının ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Afacan'ın (2011) araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğunu belirlemiştir. Kahveci'nin (2010) araştırmasında da, örgütsel bağlılığın normative bağlılık faktörünün ortalaması 2,80 olup orta düzeydedir. İşgörenlerin duygusal ve devam bağlılığı algıları daha yüksek düzeydedir. İşgörenler kendilerini çalıştıkları okula karşı orta düzeyde borçlu hissetmektedirler. Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı algıları bakımından araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından görüşleri arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Ancak normatif bağlılık algıları bakımından araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından görüşleri arasındaki fark istatistiksel açıdan erkek öğretmenler lehine anlamlı bulunmuştur. Canpolat'ın (2011) araştırmasında ise, erkek öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri kadın öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Gündoğan'ın (2009) araştırmasında da, cinsiyet ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki analiz sonuçlarına göre, devamlılık bağlılığının cinsiyet ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre, erkek çalışanların devamlılık bağlılığı düzeylerinin ($\bar{X}=3,65$) kadın çalışanlarınkinden ($\bar{X}=3,43$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmada ise tersi bulgulara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık algılarında birçok çalışmada farklı sonuçlara ulaşıldığı belirlenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek öğretmenlerin algıları arasında fark olmadığı (Mahmutoğlu, 2007), kadınlar lehine fark olduğu (Kahveci, 2010; Eroğlu, 2007) ve erkekler lehine fark olduğu (Doğan, 2008; Güzelbayram, 2010) sonuçları belirlenmiştir. Duygusal bağlılık algıları bakımından araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türü değişkeni açısından görüşleri arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Ancak devam bağlılığı ve normatif bağlılık algıları bakımından araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türü değişkeni açısından görüşleri arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Eğriboyun'un (2013) ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki konulu çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ile okul türü arasında ise anlamlı fark olmadığı; Topaloğlu, Koç ve Yavuz'un (2008) çalışmasında ise, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile okul türü değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yeri değişkenine ilişkin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık algıları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Kahveci'nin (2010) çalışmasında, duygusal bağlılık ile okulun bulunduğu yerleşim birimi arasında anlamlı farklılıklar bulunmadığı, ilçe merkezinde bulunan katılımcıların, il merkezi, kasaba ve köyde bulunan katılımcılara oranla devam bağlılığı ve normatif bağlılık algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre duygusal bağlılık algı düzeyleri arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Mesleki kıdem değişkeni bakımından duygusal bağlılık algıları 6-10 yıl kıdem olan öğretmenler ile diğer gruplar arasında farklılaştığı belirlenmiştir. Altı-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerin dışındakilerin duygusal bağlılık algı düzeylerinin yüksek olduğu, 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerin ortalamasının ise düşük olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık araştırmaya katılan öğretmenlerin meslek kıdem değişkenine göre devam bağlılığı ve normatif bağlılık algı düzeyleri arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.



Öğretmenlerin meslek kıdem değişkenine göre devam bağlılığı ve normative bağlılık algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Nartgün ve Menep (2010) araştırmasında da, öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin görüşleri mesleki kıdeme göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Afacan'ın (2011) araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde kıdemlerine göre devamlılık bağlılığı boyutunda 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin 0-5 yıl çalışanlara göre daha fazla örgütsel bağlılık duygusu yaşadığı tespit edilmiştir. Doğan'ın (2008) araştırmasında da, devamlılık bağlılığından alınan puanlar çalışma yılı açısından incelenmiş, çalışma süresi fazla olan öğretmenlerin çalışma süresi az olan öğretmenlerden daha fazla puan aldıkları görülmüştür. Bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Araştırmalarda hem aynı sonuçlara hem de tersi sonuçlara ulaşılabildiği belirlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılan araştırmalar (Kahveci, 2010; Doğan, 2008; Baysa ve Paksoy, 1999; Güzelbayram, 2010) olduğu gibi, kıdem değişkeni bakımından öğretmenlerin bağlılık algılarının anlamlı bir farklılık gösterdiği (Mahmutoğlu, 2007) sonucuna ulaşılan araştırmalar da vardır. Katılımcıların örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasındaki fark branş türü değişkenine göre ise anlamlı bulunmamıştır. Ayrıca katılımcıların genel bağlılık algılarına ilişkin görüşlerinin de orta düzeyde olduğu çıkan önemli sonuçlardandır. Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modelleriyle İlgili Sonuçları incelendiğinde ise; örgütsel kimliğin örgütsel bağlılığa etkisi, örgütsel imajın örgütsel bağlılığa etkisi, örgütsel imaj ve örgütsel kimliğin örgütsel bağlılığa etkisi ile örgütsel kimlik için yapılan aracılık testine yer verilmiştir.

Örgütsel kimliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik kurulan yapısal eşitlik modelinin yeterli uyuma sahip olduğu, örgütsel kimliğin örgütsel bağlılığı olumlu yönde anlamlı şekilde etkilediği, örgütsel kimliğin örgütsel bağlılığın %12'sini açıkladığı belirlenmiştir. Örgütsel imajın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik kurulan yapısal eşitlik modelinin yeterli uyuma sahip olduğu, örgütsel imaj'ın örgütsel bağlılığı olumlu yönde anlamlı şekilde etkilediği, örgütsel imaj'ın örgütsel bağlılığın %37'sini açıkladığı görülmektedir. Örgütsel kimlik ve örgütsel imajın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik kurulan yapısal eşitlik modelinin yeterli uyuma sahip olduğu, örgütsel kimlik ve örgütsel imaj örgütsel bağlılığı olumlu yönde anlamlı şekilde etkilediği, yapısal eşitlik modellemesine göre örgütsel imajın örgütsel bağlılık üzerinde daha fazla etkisinin olduğu, örgütsel kimlik ve örgütsel imajın birlikte örgütsel bağlılığın %40' nı açıkladığı çıkan en önemli sonuçlardandır.

Örgütsel kimliğin aracılık etkisini belirlemeye yönelik kurulan yapısal eşitlik modelinin yeterli uyuma sahip olduğu, örgütsel kimliğin örgütsel bağlılığı etkilemede kısmi aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına dayalı olarak geliştirilen öneriler aşağıda sıralanmıştır.

- Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının örgütsel bağlılıklarını etkilediği görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel kimlik kazanmalarına yönelik olarak; örgütsel kimliğin gelişmesinde önemli yere sahip olan örgüt felsefesini açık olarak bilmeleri, okullarındaki örgütsel dizayn süreci hakkında düzenli olarak bilgilendirilmeleri, örgütsel davranış geliştirme yönünde çalışmaların yapılması, etkili bir örgütsel iletişim ortamının oluşturulması ve benzeri örgütsel kimlik kazandırmaya yönelik olan çalışmaların artırılmasının faydalı olacağı



görülmüştür.

- Öğretmenlerin okulların altyapı imajını yetersiz buldukları görülmektedir. Örgütsel İmaj'ın örgütsel bağlılığı etkilediğini dikkate alır isek, okullardaki fiziki yetersizliklerin, donanım eksikliklerinin ve benzeri gibi alt yapı eksikliklerinin giderilmesine yönelik çalışmaların yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.
- İlçe merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin okullarının kalite imajı algılarıyla il merkezinde görev yapan öğretmenlerin algıları karşılaştırıldığında ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlerin kalite imajı algılarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlçelerdeki okulların kalite imajlarını yükseltmeye yönelik çalışmaların yapılmasının, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının artması anlamında faydalı olacağı düşünülmektedir.
- Öğretmenlerin program imajı algıları bakımından il merkezindeki okulları orta düzeyde başarılı buldukları, ilçe merkezindeki okulları ise başarısız buldukları görülmektedir. Buradan hareket ile okulların başarısını arttırmaya yönelik olarak öğrencilerin ilgi ve kabiliyetleri dikkate alınarak yönlendirmelerin yapılması, etkin rehberlik faaliyetlerinin yapılması, öğrencilerin ilgi ve kabiliyetlerini geliştirmeye yönelik materyal ve kaynakların sunulması, akademik başarılarını arttırmaya dair ek ders çalışmalarının yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.
- Bu çalışmadaki evren ve örneklem genişletilerek tüm Türkiye'yi yansıtan benzer bir çalışma yapılabilir.
- Bu çalışmadaki örneklem grubu değiştirilerek ilkökul ve ortaokul öğretmenlerini kapsayan benzer çalışmalar yapılarak sonuçları bu çalışma ile karşılaştırılabilir.
- Bu çalışmadaki örneklem grubu okul yöneticilerini kapsayacak şekilde değiştirilerek bir araştırma yapıp, elde edilen sonuçlar bu çalışmadaki sonuçlar ile karşılaştırılarak öğretmen ve idarecilerin görüşlerindeki benzerlikler ve farklılıklar tespit edilebilir.
- Bu çalışmadaki bağımlı değişken üzerinde bu çalışmadaki bağımsız değişkenlerin dışında başka hangi bağımsız değişkenlerin etkili olabileceği ile ilgili bir araştırma yapılabilir.

NOT (NOTICE)

Bu çalışma Önder Şanlı'nın doktora tezinden geliştirilmiştir.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

- Afacan, Ö., (2011). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri İle Müdürlerin Liderlik Davranışlarını Algılama Düzeyleri Arasındaki İlişki (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Aktuğlu, I.K., (2004). Marka Yönetimi: Güçlü ve Başarılı Markalar İçin Temel İlkeler, İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Ayar, Ö., (2010). Kurumsal İmaj Yönetimi; Türkiye İş Kurumu Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İşletme Eğitimi Bilim Dalı, Ankara.
- Aydın, M., (2005). Eğitim Yönetimi. 7. Baskı. Hatipoğlu Yayıncılık. Ankara. S:13
- Baker, M.J. and Balmer, J.M.T., (1997). Visual Identity: Trappings or Substance. European Journal of Marketing.



31:366-382.

- Baysal, A.C. ve Paksoy, M., (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, 28(1), ss:7-15.
- Büyükgöze, T., (2012). Çalışanların Kurumsal İmaj Algılaması İle Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul.
- Cerit, Y., (2006). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Üniversitenin Örgütsel İmaj Düzeyine İlişkin Algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. Cilt:12, Sayı:47, ss:343-365.
- Doğan, A., (2008). İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Adeletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Elazığ İli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Eğriboyun, D., (2013). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:12, Sonbahar 2013, ss:17-43.
- Erkmek, T. ve Çerik, Ş., (2007). Kurum İmajını Oluşturan Kurum Kimliği Boyutları Bağlamında Örgüte Bağlılığın İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi. Cilt:7, Sayı:28, ss:107-119.
- Eroğlu, S., (2007). Toplam Kalite Yönetimi Uygulanan Ortaöğretim Kurumlarında Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık ve Motivasyon Düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gemlik, N. ve Sığrı, Ü., (2007). Kurum İmajı Analizi ve Bir Belediye Üzerindeki Uygulamanın Değerlendirilmesi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:6, Sayı:11, ss:267-282.
- Güzelbayram, Ş., (2010). Ankara, İstanbul, İzmir' deki Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Okutmanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Politikası Anabilim Dalı, Ankara.
- İbicioğlu, H., (2005). Üniversite Öğrencilerinde Kurumsal İmaj Algılamalarını Etkileyen Faktörlere İlişkin SDÜ. İİBF. Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:10, Sayı:2, ss:59-73.
- İnce, M. ve Gül, H., (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. İleri Giden Ofset, Ankara.
- Kahveci, G., (2010). İlköğretim Okullarında Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Elazığ
- Korkmaz, M., (2007). Örgütsel Sağlık Üzerinde Liderlik Stilllerinin Etkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 49, 57-91.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A., (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28, 101-115.
- Mahmutoğlu, A., (2007). Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Nartgün, Ş.S. ve Menep, İ., (2010). İlköğretim Okullarında Görev



Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi: Şırnak/İdil Örneği. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7(1), 289-316.

- Okay, A., (2002). Halkla İlişkiler Kavram, Strateji ve Uygulamaları. Der Yayınları, İstanbul.
- Oktay, M., (1996). İşletmeciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş. Der Yayınları, 187, İstanbul.
- Polat, S., (2011). Üniversite Öğrencilerine Göre Kocaeli Üniversitesi'nin Örgütsel İmajı. Eğitim ve Bilim Dergisi, Cilt:36, Sayı:160, ss:106-119
- Polat, S., Abat, E., and Tekyürek, S., (2010). The perceived Corporate Image of Private Secondary Schools by Students' and Parents' Views. European Journal of Educational Studies. 2(2), ISSN:1946-6331 Ozean Puplication.
- Sezgin, F., (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayicisi Olarak Okul Kültürü. Eğitim ve Bilim Dergisi, 35(156), 142-159.
- Şişli, G., (2012). Kurum Kültürü ve Kurumsal İmaj İlişkisi Devlet ve Vakıf Üniversiteleri Üzerinde Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, Manisa.
- Tutar, H., (2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. Isparta. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt:12, Sayı:3, Sayfa:97-120.
- Topaloglu, M., Koç, H. ve Yavuz, E., (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. Kamu-İş, 9:4.
- Uğurlu, C.T. ve Üstüner, M., (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 41:434-448
- Yıldırım, F., (2002). Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi. Yayımlanmış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.