



# Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel İmaj Algıları Arasındaki İlişkinin Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

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 bulguları değerlendirmektir. 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. Araştırma bulguları incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj ölçeğinin tüm boyutuna ilişkin algıları “yüksek” düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ölçeğinin tüm boyutlarında “orta” düzeydedir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki saptanmıştır. Aynı zamanda öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının, örgütsel bağlılıklarını anlamlı bir şekilde

yordadığı görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarındaki bir birimlik artış, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında 0.437'lik artırabileceği ifade edilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Sınıf Öğretmeni, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel İmaj, Araştırma Bulgusu

### **Evaluation of the Research Findings 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 organizational commitment, which is to evaluate how the findings revealed. 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. When the research findings are examined, the perceptions of classroom teachers about the entire dimension of the organizational image scale are at a “high” level. Teachers' perceptions of organizational commitment are at the “medium” level in all dimensions of the scale. A positive and moderate relationship was found between classroom teachers' perceptions of organizational image and perceptions of organizational Decency. At the same time, it is observed that teachers' perceptions of organizational image significantly predict their organizational commitment. It can be stated that an increase of one unit in teachers' organizational image perception can increase teachers' organizational commitment by 0.437.

**Key Words:** Classroom Teacher, Organizational Commitment, Organizational Image, Research Findings

## **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; Erkmən ve Çerik, 2007; Şahin, 2014; Demiröz, 2014; Akbulut, 2015; Lelebici, 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 performansların 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 BULGULARI

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular bu bölümde yer almaktadır. Bulgular alt problemlere göre maddeler halinde verilmiştir.

### 4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

#### Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj algıları

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj algıları aşağıda tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel İmaj Algıları**

Ölçek	Alt Boyutlar	N	$\bar{x}$	ss	Düzye
Örgütsel İmaj	Hizmet kalitesi	435	3,58	,688	Yüksek
	Yönetim Kalitesi	435	3,55	,868	Yüksek
	Finansal Sağlamlık	435	3,43	,806	Yüksek
	Çalışma Ortamı	435	3,73	,718	Yüksek
	Toplumsal Sorumluluk	435	3,63	,738	Yüksek
	Duygusal Çekicilik	435	3,60	,740	Yüksek
	Kurumsal Etik	435	3,81	,721	Yüksek
	Toplam	435	3,62	,676	Yüksek

Tabloda öğretmenlerin örgütsel imaj algılarını ve alt boyutlarına yönelik aritmetik ortalamanın

yanı sıra standart sapma değerleri yer almaktadır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj ölçeğinin tüm boyutuna ilişkin algıları ( $\bar{x}=3,62$   $ss=,676$ ) “Yüksek” düzeydedir. Katılımcıların örgütsel imaj ölçeği alt boyutlarından “Hizmet kalitesi” ( $\bar{x}=3,58$ ;  $ss=,688$ ), “Yönetim kalitesi” ( $\bar{x}=3,5$ ;  $ss=,868$ ), “Finansal sağlamlık” ( $\bar{x}=3,43$ ;  $ss=,806$ ), “Çalışma ortamı” ( $\bar{x}=3,73$ ;  $ss=,718$ ), “Toplumsal sorumluluk” ( $\bar{x}=3,63$ ;  $ss=,738$ ), “Duygusal çekicilik” ( $\bar{x}=3,60$ ;  $ss=,740$ ) ve “Kurumsal etik” ( $\bar{x}=3,81$ ;  $ss=,721$ ) boyutlarında da öğretmenlerin algıları “Yüksek” düzeydedir.

### Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarına ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 2’de yer almaktadır.

**Tablo 2: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algıları**

Ölçek	Alt Boyutlar	N	$\bar{x}$	ss	Düzyey
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	435	3,10	,479	Orta
	Normatif Bağlılık	435	3,07	,646	Orta
	Devam Bağlılığı	435	2,68	,624	Orta
	Toplam	435	2,95	,405	Orta

Tabloda Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ile alt boyutlarına ait aritmetik ortalamasının yanı sıra standart sapma değerleri yer almaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ölçeğinin tüm boyutlarında ( $\bar{x}=2,95$   $ss=,405$ ) “Orta” düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ölçeğinin alt boyutlarından “Duygusal bağlılık” ( $\bar{x}=3,10$ ;  $ss=,479$ ), “Normatif bağlılık” ( $\bar{x}=3,10$ ;  $ss=,847$ ) ve “Devam bağlılığı” ( $\bar{x}=3,07$ ;  $ss=,646$ ) boyutlarında da algıları “Orta” düzeydedir.

### 4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

#### Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık algılarının farklı değişkenlere göre incelenmesi

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık algılarının farklı değişkenlere

(Cinsiyet, Öğrenim durumu, yaş, Medeni durum, Okuldaki kıdem ve Mesleki kıdem) göre anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığına ilişkin bulgulara bu başlık altında yer verilmiştir.

### *Cinsiyet*

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediğine dair bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3'te sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj algılarına ilişkin ölçeğin tüm boyutlarında algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermiştir ( $t=-2,731$ ;  $p>,05$ ). Farklılaşmanın kaynağı “*örgütsel imaj*” algılarında erkek öğretmenlere ait ortalama puanların ( $\bar{x}=3,73$ ) kadın öğretmenlere ait ortalama puanlardan ( $\bar{x}=3,55$ ) yüksek olmasıdır. Yani erkek öğretmenlerin okullarına olan imaj algıları kadın öğretmenlere göre daha yüksektir.

**Tablo 3: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel İmaj Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları**

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
<b>Hizmet Kalitesi</b>	Kadın	262	3,53	,681	433	-1,768	,078
	Erkek	173	3,65	,692			
<b>Yönetim Kalitesi</b>	Kadın	262	3,43	,880	433	-3,527	<b>,000*</b>
	Erkek	173	3,73	,820			
<b>Finansal Sağlamlık</b>	Kadın	262	3,36	,824	433	-2,178	<b>,030*</b>
	Erkek	173	3,53	,767			
<b>Çalışma Ortamı</b>	Kadın	262	3,67	,711	433	-2,053	<b>,041*</b>
	Erkek	173	3,82	,721			
<b>Toplumsal Sorumluluk</b>	Kadın	262	3,55	,721	433	-2,793	<b>,005*</b>
	Erkek	173	3,75	,750			
<b>Duygusal Çekicilik</b>	Kadın	262	3,51	,741	433	-3,162	<b>,002*</b>
	Erkek	173	3,74	,719			
<b>Kurumsal Etik</b>	Kadın	262	3,77	,703	433	-1,423	,156
	Erkek	173	3,87	,745			
<b>Ölçek (Toplam)</b>	Kadın	262	3,55	,669	433	-2,731	<b>,007*</b>
	Erkek	173	3,73	,675			

\* $p<0,05$

Tabloda sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutlarından “*Yönetim kalitesi*” boyutuna ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ( $t=-3,527$ ;  $p<,05$ ). Bu farklılaşmanın kaynağı “*Yönetim kalitesi*” algılarında erkek öğretmenlere ait

ortalama puanların ( $\bar{x}=3,73$ ) kadın öğretmenlere ait ortalama puanlardan ( $\bar{x}=3,43$ ) yüksek olmasıdır. Yani erkek öğretmenlerin “*Yönetim kalitesi*” boyutuna ilişkin algıları kadın öğretmenlere göre daha yüksektir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutlarından “*Finansal sağlamlık*” boyutuna ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ( $t=-2,178$ ;  $p<,05$ ). Bu farklılaşmanın kaynağı “*Finansal sağlamlık*” algılarında erkek öğretmenlere ait ortalama puanların ( $\bar{x}=3,53$ ) kadın öğretmenlere ait ortalama puanlardan ( $\bar{x}=3,36$ ) yüksek olmasıdır. Yani erkek öğretmenlerin “*Finansal sağlamlık*” boyutuna ilişkin algıları kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutlarından “*Çalışma ortamı*” boyutuna ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ( $t=-2,053$ ;  $p<,05$ ). Bu farklılaşmanın kaynağı “*Çalışma ortamı*” algılarında erkek öğretmenlere ait ortalama puanların ( $\bar{x}=3,82$ ) kadın öğretmenlere ait ortalama puanlardan ( $\bar{x}=3,67$ ) yüksek olmasıdır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutlarından “*Toplumsal sorumluluk*” boyutuna ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ( $t=-2,793$ ;  $p<,05$ ). Bu farklılaşmanın kaynağı “*Toplumsal sorumluluk*” algılarında erkek öğretmenlere ait ortalama puanların ( $\bar{x}=3,75$ ) kadın öğretmenlere ait ortalama puanlardan ( $\bar{x}=3,55$ ) yüksek olmasıdır. Yani erkek öğretmenlerin “*Toplumsal sorumluluk*” boyutuna ilişkin algıları kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutlarından “*Duygusal çekicilik*” boyutuna ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ( $t=-3,162$ ;  $p<,05$ ). Bu farklılaşmanın kaynağı “*Duygusal çekicilik*” algılarında erkek öğretmenlere ait ortalama puanların ( $\bar{x}=3,74$ ) kadın öğretmenlere ait ortalama puanlardan ( $\bar{x}=3,51$ ) yüksek olmasıdır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutlarından; “*Hizmet kalitesi*” ( $t=-1,768$ ;  $p>,05$ ) , “*Kurumsal etik*” ( $t=-1,423$ ;  $p>,05$ ) boyutlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkeni bağlamında anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığına dair bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

**Tablo 4: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları**

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	262	3,07	,432	433	-1,103	,271
	Erkek	173	3,13	,542			



<b>Devam Bağlılığı</b>	Kadın	262	2,67	,578	433	-,075	,941
	Erkek	173	2,68	,689			
<b>Normatif Bağlılık</b>	Kadın	262	3,04	,672	433	-1,504	,133
	Erkek	173	3,13	,602			
<b>Ölçek (Toplam)</b>	Kadın	262	2,93	,378	433	-1,273	,204
	Erkek	173	2,98	,442			

Tabloda örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında sınıf öğretmenlerinin algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. ( $t=-1,273$ ;  $p>,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından; “*Duygusal bağlılık*” ( $t=-1,103$ ;  $p>,05$ ), “*Devam bağlılığı*” ( $t=-,075$ ;  $p>,05$ ) ve “*Normatif bağlılık*” ( $t=-1,504$ ;  $p>,05$ ) boyutlarına yönelik algılarında da cinsiyet değişkenine göre manidar bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

#### Öğrenim Durumu

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj algılarının öğrenim durumu değişkenine göre manidar bir fark olup olmadığına yönelik bulgular Tablo 5’te sunulmuştur.

**Tablo 5: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel İmaj Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları**

Hizmet Kalitesi	Öğrenim	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
	Lisans	344	3,58	,718	433	,093	,926
	Lisansüstü	91	3,57	,562			
<b>Yönetim Kalitesi</b>	Lisans	344	3,55	,880	433	,104	,917
	Lisansüstü	91	3,54	,826			
<b>Finansal Sağlamlık</b>	Lisans	344	3,41	,824	433	-,802	,423
	Lisansüstü	91	3,49	,733			
<b>Çalışma Ortamı</b>	Lisans	344	3,74	,722	433	,823	,411
	Lisansüstü	91	3,68	,704			
<b>Toplumsal Sorumluluk</b>	Lisans	344	3,61	,754	433	-,835	,404
	Lisansüstü	91	3,69	,677			
<b>Duygusal Çekicilik</b>	Lisans	344	3,59	,762	433	-,708	,479
	Lisansüstü	91	3,65	,650			
<b>Kurumsal Etik</b>	Lisans	344	3,80	,742	433	-,524	,601
	Lisansüstü	91	3,85	,640			
<b>Ölçek (Toplam)</b>	Lisans	344	3,61	,695	433	-,300	,765
	Lisansüstü	91	3,64	,602			

Tabloda örgütsel imaj ölçeğinin tüm boyutlarında sınıf öğretmenlerinin algılarının öğrenim

durumu değişkeni açısından manidar bir fark görülmemektedir ( $t=-,300$ ;  $p>,05$ ). Örgütsel imaj ölçeğın alt boyutlarından; “*Hizmet kalitesi*” ( $t=,093$ ;  $p>,05$ ), “*Yönetim kalitesi*” ( $t=,104$ ;  $p>,05$ ), “*Finansal sağlamlık*” ( $t=-,802$ ;  $p>,05$ ), “*Çalışma ortamı*” ( $t=,823$ ;  $p>,05$ ), “*Toplumsal sorumluluk*” ( $t=-,835$ ;  $p>,05$ ), “*Duygusal çekicilik*” ( $t=-,708$ ;  $p>,05$ ) “*Kurumsal etik*” ( $t=-,524$ ;  $p>,05$ ), boyutlarına dair sınıf öğretmenlerinin algılarında da öğrenim durumu değişkenine göre manidar bir fark görülmemektedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının öğrenim durumu değişkenine göre manidar bir farklılık olup olmadığına yönelik bulgular Tablo 6’da yer almaktadır.

**Tablo 6: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları**

	Öğrenim	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
<b>Duygusal Bağlılık</b>	Lisans	344	3,09	,462	433	-,742	,458
	Lisansüstü	91	3,13	,541			
<b>Devam Bağlılığı</b>	Lisans	344	2,69	,599	433	,907	,365
	Lisansüstü	91	2,62	,708			
<b>Normatif Bağlılık</b>	Lisans	344	3,05	,640	433	-	1,531
	Lisansüstü	91	3,16	,663			
<b>Ölçek (Toplam)</b>	Lisans	344	2,94	,386	433	-	1,499
	Lisansüstü	91	2,97	,468			

Tabloda örgütsel bağlılık ölçeğın tüm boyutlarında sınıf öğretmenlerinin algılarının öğrenim durumu değişkenine göre manidar bir fark görülmemektedir ( $t=-1,499$ ;  $p>,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğın alt boyutlarından; “*Duygusal bağlılık*” ( $t=-,742$ ;  $p>,05$ ), “*Devam bağlılığı*” ( $t=,907$ ;  $p>,05$ ) ve “*Normatif bağlılık*” ( $t=-1,531$ ;  $p>,05$ ) boyutlarına yönelik algılarında da öğrenim durumu göre manidar bir fark olmadığı görülmektedir.

#### *Medeni Durumu*

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj algılarının medeni durum değişkenine göre manidar bir farklılık olup olmadığına dair bulgular Tablo 7’de yer almaktadır.

**Tablo 7: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel İmaj Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları**

Hizmet	Medeni	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
--------	--------	---	-----------	----	----	---	---

Kalitesi	Durum							
	Evli	Bekar	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
	Evli	Bekar	350	3,60	,697	433	1,045	,297
	Bekar	85	3,51	,644				
Yönetim Kalitesi	Evli	Bekar	350	3,59	,885	433	1,937	,053
	Bekar	85	3,39	,774				
Finansal Sağlık	Evli	Bekar	350	3,45	,802	433	1,012	,312
	Bekar	85	3,35	,822				
Çalışma Ortamı	Evli	Bekar	350	3,76	,722	433	1,673	,095
	Bekar	85	3,62	,691				
Toplumsal Sorumluluk	Evli	Bekar	350	3,64	,757	433	,490	,625
	Bekar	85	3,59	,659				
Duygusal Çekicilik	Evli	Bekar	350	3,63	,753	433	1,639	,102
	Bekar	85	3,49	,673				
Kurumsal Etik	Evli	Bekar	350	3,83	,735	433	,826	,409
	Bekar	85	3,75	,658				
Ölçek (Toplam)	Evli	Bekar	350	3,64	,691	433	1,390	,165
	Bekar	85	3,53	,606				

Tabloda örgütsel imaj ölçeğin tüm boyutlarında sınıf öğretmenlerinin algılarının medeni durum değişkenine göre manidar bir fark olmadığı görülmektedir ( $t=1,390$ ;  $p>,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj ölçeğin alt boyutlarından; “*Hizmet kalitesi*” ( $t=1,045$ ;  $p>,05$ ), “*Yönetim kalitesi*” ( $t=1,937$ ;  $p>,05$ ), “*Finansal sağlık*” ( $t=1,012$ ;  $p>,05$ ), “*Çalışma ortamı*” ( $t=1,673$ ;  $p>,05$ ), “*Toplumsal sorumluluk*” ( $t=-,490$ ;  $p>,05$ ), “*Duygusal çekicilik*” ( $t=1,639$ ;  $p>,05$ ) ve “*Kurumsal etik*” ( $t=,826$ ;  $p>,05$ ), boyutlarına yönelik algılarında da medeni durum değişkenine göre manidar bir fark olmadığı görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farkın bulunup bulunmadığına yönelik bulgular Tablo 8’de yer almaktadır.

**Tablo 8: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları**

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Duygusal Bağlılık	Evli	350	3,12	,495	433	1,173	,130
	Bekar	85	2,99	,390			
Devam Bağlılığı	Evli	350	2,66	,633	433	-1,213	,226
	Bekar	85	2,75	,579			
Normatif Bağlılık	Evli	350	3,09	,650	433	,846	,398
	Bekar	85	3,02	,627			

Ölçek (Toplam)	Evli	350	2,95	,414	433	,681	,460
	Bekar	85	2,92	,361			

Tabloda örgütsel bağlılık ölçeğın tüm boyutlarında sınıf öğretmenlerinin algılarının medeni durum değişkenine göre manidar bir fark olmadığı görülmektedir ( $t=,681$ ;  $p>,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğın alt boyutlarından; “*Duygusal bağlılık*” ( $t=1,173$ ;  $p>,05$ ), “*Devam bağlılığı*” ( $t=-1,213$ ;  $p>,05$ ) ve “*Normatif bağlılık*” ( $t=,846$ ;  $p>,05$ ) boyutlarına yönelik algılarında da öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre manidar bir fark olmadığı görülmektedir.

#### Yaş

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj algılarının yaş değişkenine göre manidar bir fark gösterip göstermediğine yönelik bulgular Tablo 9’da yer almaktadır.

**Tablo 9: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel İmaj Algılarının Yaş Değişkenine Göre Anova Sonuçları**

Ö.B.	N	X	ss	Varyans Kaynağı	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p	Fark
Hizmet Kalitesi	1	41	3,53	,727	G.Arası	2,075	4	,519	1,098	,357
	2	80	3,45	,748	G.İçi	203,082	430	,472		
	3	109	3,57	,627	Toplam	205,157	435			
	4	76	3,65	,631						
	5	129	3,64	,715						
	TP	435	3,58	,688						
Yönetim Kalitesi	1	41	3,53	,908	G.Arası	2,381	4	,595	,789	,533
	2	80	3,42	,927	G.İçi	324,346	430	,754		
	3	109	3,59	,819	Toplam	326,727	434			
	4	76	3,65	,767						
	5	129	3,56	,917						
	TP	435	3,55	,868						
Finansal Sağlamlık	1	41	3,37	,835	G.Arası	6,398	4	1,599	2,499	,042* 5>2
	2	80	3,25	,883	G.İçi	275,254	430	,640		
	3	109	3,45	,748	Toplam	281,651	434			
	4	76	3,35	,836						
	5	129	3,59	,754						
	TP	435	3,43	,805						
Çalışma Ortamı	1	41	3,71	,830	G.Arası	,817	4	,204	,394	,813
	2	80	3,64	,683	G.İçi	222,786	430	,518		
	3	109	3,75	,688	Toplam	223,603	434			

	4	76	3,76	,730						
	5	129	3,76	,725						
	TP	435	3,73	,718						
Toplumsal Sorumluluk	1	41	3,53	,789	G.Arası	1,570	4	,393	,719	,579
	2	80	3,53	,794	G.İçi	234,844	430	,546		
	3	109	3,66	,672	Toplam	236,414	434			
	4	76	3,68	,658						
	5	129	3,67	,785						
	TP	435	3,63	,738						
Duygusal Çekicilik	1	41	3,44	,779	G.Arası	3,764	4	,941	1,731	,142
	2	80	3,48	,783	G.İçi	233,775	430	,544		
	3	109	3,61	,733	Toplam	237,538	434			
	4	76	3,64	,664						
	5	129	3,70	,739						
	TP	435	3,60	,740						
Kurumsal Etik	1	41	3,79	,762	G.Arası	1,682	4	,421	,807	,521
	2	80	3,72	,798	G.İçi	224,078	430	,521		
	3	109	3,85	,678	Toplam	225,761	434			
	4	76	3,91	,659						
	5	129	3,78	,731						
	TP	435	3,81	,721						
Ölçek Toplam	1	41	3,56	,692	G.Arası	1,815	4	,454	,992	,412
	2	80	3,50	,736	G.İçi	196,697	430	,457		
	3	109	3,64	,636	Toplam	198,512	434			
	4	76	3,66	,625						
	5	129	3,67	,695						
	TP	435	3,62	,676						

**Kategoriler: 1. (21-30 yaş), 2. (31-35 yaş), 3. (36-40 yaş), 4. (41-45 yaş), 5. (46 yaş ve üstü)**

Tabloda sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj ölçeğinin örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutlarından; “*Hizmet kalitesi*” ( $F_{(4-430)}=1,098$ ;  $p>,05$ ), “*Yönetim kalitesi*” ( $F_{(4-430)}=,789$ ;  $p>,05$ ), “*Çalışma ortamı*” ( $F_{(4-430)}=,394$ ;  $p>,05$ ), “*Toplumsal sorumluluk*” ( $F_{(4-430)}=,719$ ;  $p>,05$ ), “*Duygusal çekicilik*” ( $F_{(4-430)}=1,731$ ;  $p>,05$ ), “*Kurumsal etik*” ( $F_{(4-430)}=,807$ ;  $p>,05$ ) boyutlarına yönelik algılarında da öğretmenlerin yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutlarından “*Finansal sağlamlık*” boyutuna ilişkin algılarında yaş değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir ( $F_{(4-430)}=2,499$ ;  $p<,05$ ). Bu farklılaşmanın kaynağı bulmak için yapılan Scheffe testi sonucunda farkın kaynağı yine; “*46 ve üstü yaş*” grubundaki öğretmenlerin Finansal sağlamlık boyutuna ilişkin algıları (

$\bar{x}=3,59$ ), “21-30 yaş” ( $\bar{x}=3,37$ ) yaş grubundaki öğretmenlerin Finansal sağlık boyutuna ilişkin algılarından daha yüksektir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının yaş değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10’da sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından; “*Duygusal bağlılık*” ( $F_{(4-430)}=1,098$ ;  $p>,05$ ) ve “*Normatif bağlılık*” ( $F_{(4-430)}=,256$ ;  $p>,05$ ) boyutlarına ilişkin algılarında da yaş değişkenine göre manidar bir fark olmadığı görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından “*Devam bağlılığı*” boyutuna ilişkin algılarında yaş değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir ( $F_{(4-430)}=3,385$ ,  $p<,05$ ). Bu farklılaşmanın kaynağı bulmak için yapılan Scheffe testi sonucunda farkın kaynağı yine; “21-30 yaş” grubundaki öğretmenlerin “*Devam bağlılığı*” boyutuna ilişkin algıları ( $\bar{x}=2,99$ ), “31-35 yaş” ( $\bar{x}=2,59$ ), “41-45 yaş” ( $\bar{x}=2,63$ ) ve “46 yaş ve üstü” ( $\bar{x}=2,63$ ) yaş grubundaki öğretmenlerin “*Devam bağlılığı*” boyutuna ilişkin algılarından daha yüksektir.

**Tablo 10: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algılarının Yaş Değişkenine Göre Anova Sonuçları**

Ö.B.	N	X	ss	Varyans Kaynağı	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p	Fark		
Duygusal Bağlılık	1	41	3,11	,440	G.Arası	1,190	4	,297	1,298	,270		
	2	80	3,03	,428	G.İçi	98,494	430	,229				
	3	109	3,10	,452	Toplam	99,684	434					
	4	76	3,04	,509								
	5	129	3,16	,520								
	TP	435	3,10	,479								
Devam Bağlılığı	1	41	2,99	,559	G.Arası	5,154	4	1,288	3,385	,010*	1>2	
	2	80	2,59	,555	G.İçi	163,674	430	,381				1>4
	3	109	2,70	,664	Toplam	168,827	434					1>5
	4	76	2,63	,622								
	5	129	2,63	,626								
	TP	435	2,68	,624								
Normatif Bağlılık	1	41	3,05	,664	G.Arası	,431	4	,108	,256	,906		
	2	80	3,05	,604	G.İçi	180,708	430	,420				
	3	109	3,07	,641	Toplam	181,139	434					
	4	76	3,04	,682								
	5	129	3,12	,655								
	TP	435	3,07	,646								
Ö İçe	1	41	3,05	,378	G.Arası	,945	4	,236	1,448	,217		

2	80	2,89	,359	G.İçi	70,198	430	,163
3	109	2,96	,410	Toplam	71,143	434	
4	76	2,90	,443				
5	129	2,97	,408				
TP	435	2,95	,405				

**Kategoriler: 1. (21-30 yaş), 2. (31-35 yaş), 3. (36-40 yaş), 4. (41-45 yaş), 5. (46 yaş ve üstü)**

### Mesleki Kıdem

Sınıf öğretmenlerinin İmaj algılarının mesleki kıdem değişkeni bağlamında manidar bir fark gösterip göstermediğine yönelik bulgular Tablo 11’de yer almaktadır.

Tabloda sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutlarından; “Yönetim kalitesi” ( $F_{(3-431)}=1,464$ ;  $p>,05$ ), “Çalışma ortamı” ( $F_{(3-431)}=2,224$ ;  $p>,05$ ), “Toplumsal sorumluluk” ( $F_{(3-431)}=1,183$ ;  $p>,05$ ) ve “Kurumsal etik” ( $F_{(3-431)}=1,146$ ;  $p>,05$ ) boyutlarına yönelik öğretmenlerin algılarında mesleki kıdem değişkeni yönünden bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

**Tablo 11: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel İmaj Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Sonuçları**

Ö.B.	N	X	ss	Varyans Kaynağı	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p	Fark	
Hizmet Kalitesi	1	36	3,76	,720	G.Arası	4,138	3	1,379	2,958	,032*	1>2
	2	159	3,46	,698	G.İçi	201,019	431	,466			3>2
	3	167	3,64	,610	Toplam	205,157	434				4>2
	4	73	3,63	,783							
	TP	435	3,58	,688							
Yönetim Kalitesi	1	36	3,73	,897	G.Arası	3,296	3	1,099	1,464	,224	
	2	159	3,45	,891	G.İçi	323,431	431	,750			
	3	167	3,60	,796	Toplam	326,727	434				
	4	73	3,57	,946							
	TP	435	3,55	,868							
Finansal Sağlamlık	1	36	3,69	,752	G.Arası	8,577	3	2,859	4,512	,004*	1>2
	2	159	3,26	,843	G.İçi	273,075	431	,634			1>3
	3	167	3,49	,765	Toplam	281,651	434				1>4
	4	73	3,55	,776							3>2
	TP	435	3,43	,806							4>2
Çalışma Ortamı	1	36	3,96	,738	G.Arası	3,409	3	1,136	2,224	,085	
	2	159	3,64	,718	G.İçi	220,194	431	,511			
	3	167	3,76	,686	Toplam	223,603	434				
	4	73	3,76	,757							

	TP	435	3,73	,717						
Toplumsal Sorumluluk	1	36	3,73	,727	G.Arası	1,931	3	,644	1,183	,316
	2	159	3,54	,761	G.İçi	234,483	431	,544		
	3	167	3,67	,652	Toplam	236,414	434			
	4	73	3,68	,863						
	TP	435	3,63	,738						
Duygusal Çekicilik	1	36	3,69	,783	G.Arası	4,386	3	1,462	2,703	,045*
	2	159	3,47	,782	G.İçi	233,152	431	,541		1>2
	3	167	3,66	,663	Toplam	237,538	434			3>2
	4	73	3,71	,762						4>2
	TP	435	3,60	,739						
Kurumsal Etik	1	36	3,99	,705	G.Arası	1,786	3	,595	1,146	,330
	2	159	3,75	,756	G.İçi	223,975	431	,520		
	3	167	3,81	,658	Toplam	225,761	434			
	4	73	3,85	,782						
	TP	435	3,81	,721						
Ölçek Toplam	1	36	3,79	,654	G.Arası	3,475	3	1,158	2,560	,055
	2	159	3,51	,705	G.İçi	195,036	431	,453		
	3	167	3,66	,608	Toplam	198,512	434			
	4	73	3,68	,744						
	TP	435	3,62	,676						

**Kategoriler: 1. (0-5 yıl), 2. (6-15 yıl), 3. (16-25 yıl), 4. (26 yıl ve üstü).**

Tabloda sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutlarından “*Hizmet kalitesi*” boyutuna ilişkin algılarında, mesleki kıdem değişkeni açısından manidar bir farklılaşma olduğu görülmektedir ( $F_{(3-431)}=2,958$ ;  $p<,05$ ). Bu farklılaşmanın kaynağı bulmak için yapılan Scheffe testi sonucunda farkın kaynağı yine; “0-5 yıl” ( $\bar{x}=3,76$ ), “16-25 yıl” ( $\bar{x}=3,64$ ) ve “26 yıl ve üstü” ( $\bar{x}=3,63$ ) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin “*Hizmet kalitesi*” boyutuna ilişkin algıları, “6-15 yıl” ( $\bar{x}=3,46$ ) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin “*Hizmet kalitesi*” boyutuna ilişkin algılarından daha yüksektir.

Örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutlarından “*Finansal sağlamlık*” boyutuna ilişkin öğretmenlerinin algılarında mesleki kıdem değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir ( $F_{(3-431)}=4,512$ ;  $p<,05$ ). Bu farklılaşmanın kaynağı bulmak için yapılan Scheffe testi sonucunda farkın kaynağı yine; “0-5 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin “*Finansal sağlamlık*” boyutuna ilişkin algıları ( $\bar{x}=3,69$ ), “6-15 yıl” ( $\bar{x}=3,26$ ), “16-25 yıl” ( $\bar{x}=3,49$ ) ve “26 yıl ve üstü” ( $\bar{x}=3,55$ ) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin “*Finansal sağlamlık*” boyutuna ilişkin algılarından daha yüksektir. Yine “16-25 yıl” ( $\bar{x}=3,49$ ) ve “26 yıl ve üstü” ( $\bar{x}=3,55$ )



mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin “*Finansal sağlamlık*” boyutuna ilişkin algıları, “6-15 yıl” ( $\bar{x}=3,26$ ) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin “*Finansal sağlamlık*” boyutuna ilişkin ilişkin algılarından daha yüksektir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj ölçeğın alt boyutlarından “*Duygusal çekicilik*” boyutuna ilişkin algılarında mesleki kıdem değişkeninde manidar bir farklılaşma olduğu görülmektedir ( $F_{(3-431)}=2,703$ ;  $p<,05$ ). Bu farklılaşmanın kaynağı bulmak için yapılan Scheffe testi sonucunda farkın kaynağı yine; “0-5 yıl” ( $\bar{x}=3,69$ ), “16-25 yıl” ( $\bar{x}=3,66$ ) ve “26 yıl ve üstü” ( $\bar{x}=3,71$ ) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin “*Duygusal çekicilik*” boyutuna ilişkin algıları, “6-15 yıl” ( $\bar{x}=3,47$ ) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin “*Duygusal çekicilik*” boyutuna ilişkin ilişkin algılarından daha yüksektir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem değişkenine göre manidar bir fark gösterip göstermediğine yönelik bulgular Tablo 12’de yer almaktadır.

**Tablo 12: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Sonuçları**

Ö.B.	N	X	ss	Varyans Kaynağı	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	1	36	3,18	,469	G.Arası	1,515	3	,505	2,218	,085
	2	159	3,03	,399	G.İçi	98,168	431	,228		
	3	167	3,11	,524	Toplam	99,684	434			
	4	73	3,18	,522						
	TP	435	3,10	,479						
Devam Bağlılığı	1	36	2,87	,581	G.Arası	1,564	3	,521	1,343	,260
	2	159	2,68	,628	G.İçi	167,263	431	,388		
	3	167	2,64	,593	Toplam	168,827	434			
	4	73	2,66	,694						
	TP	435	2,68	,624						
Normatif Bağlılık	1	36	3,16	,724	G.Arası	1,587	3	,529	1,270	,284
	2	159	2,99	,592	G.İçi	179,552	431	,417		
	3	167	3,12	,646	Toplam	181,139	434			
	4	73	3,07	,713						
	TP	435	3,07	,646						
Ölçek Toplam	1	36	3,07	,401	G.Arası	,919	3	,306	1,879	,132
	2	159	2,90	,364	G.İçi	70,225	431	,163		
	3	167	2,96	,418	Toplam	71,143	434			
	4	73	2,97	,451						
	TP	435	2,94	,405						

**Kategoriler: 1. (0-5 yıl), 2. (6-15 yıl), 3. (16-25 yıl), 4. (26 yıl ve üstü).**

Tabloda örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında sınıf öğretmenlerinin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre manidar bir fark olmadığı görülmektedir ( $F_{(3-431)}=1,879$ ;  $p>,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından; “*Duygusal bağlılık*” ( $F_{(3-431)}=2,218$ ;  $p>,05$ ), “*Devam bağlılığı*” ( $F_{(3-431)}=1,343$ ;  $p>,05$ ) ve “*Normatif bağlılık*” ( $F_{(3-431)}=1,270$ ;  $p>,05$ ) boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında da mesleki kıdem değişkenine yönelik manidar bir fark olmadığı görülmektedir.

### **4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular**

#### **Öğretmenlerin örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki**

Öğretmenlerin örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık algılarına yönelik aralarındaki ilişki Tablo 13’te yer almaktadır.

**Tablo 13: Öğretmenlerin Örgütsel İmaj ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki (Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>1. Hizmet Kalitesi</b>	1											
<b>2. Yönetim Kalitesi</b>	,779**	1										
<b>3. Finansal Sağlık</b>	,763**	,709**	1									
<b>4. Çalışma Ortamı</b>	,827**	,767**	,748**	1								
<b>5. Toplumsal Sorumluluk</b>	,821**	,819**	,748**	,796**	1							
<b>6. Duygusal çekicilik</b>	,835**	,851**	,754**	,820**	,814**	1						
<b>7. Kurumsal Etik</b>	,731**	,828**	,585**	,719*	,720**	,791**	1					
<b>8. Örgütsel İmaj (Toplam)</b>	,913**	,920**	,848**	,901**	,910**	,934**	,855**	1				
<b>9. Duygusal Bağlılık</b>	,148**	,100*	,141**	,132**	,148**	,105*	,003	,124**	1			
<b>10. Devam Bağlılığı</b>	,145**	,110*	,107*	,124**	,152**	,109*	,084	,132**	,148**	1		
<b>11. Normatif Bağlılık</b>	,516**	,582**	,512**	,510**	,525**	,614**	,515**	,602**	,176**	,300**	1	
<b>12. Örgütsel Bağlılık (Toplam)</b>	,407**	,405**	,383**	,387**	,416**	,424**	,318**	,437**	,564**	,731**	,755**	1

*n = 435, Sig. (2-tailed): ,000 \*p < .05, \*\* p < .01*

Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin algılarına göre örgütsel imajı ile örgütsel bağlılıkları arasında manidar bir ilişki olup olmadığına yönelik yapılan “*Pearson Korelasyon Analizi*” sonuçları yer almaktadır. Analiz neticesinde öğretmenlerin algılarına göre örgütsel imaj (tüm boyutlarda) ile örgütsel bağlılık arasında ( $r= 0,437$ ;  $p<0.01$ ) pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel imaj ölçeği tüm alt boyutlarının örgütsel bağlılık ölçeğinin tamamı ve ölçeğin alt boyutları ile arasında da pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır.

#### 4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

**Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılık algıları üzerindeki yordayıcı etkisi**  
Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılık algılarını anlamlı düzeyde yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 14’te verilmiştir.

**Tablo 14: Öğretmenlerin İmaj Algılarının Örgütsel Bağlılıklarını Yordaması Yönelik Regrasyon Analizi**

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	( $\beta$ )	t	p	R	R <sup>2</sup>	F	p
Örgütsel İmaj	Örgütsel Bağlılık	1,469 ,730	,215 ,072	,43 ,43	6,837 10,102	,00 ,00	.43 7	.19 1	102,05 6	.00 0

Tablo incelendiğinde yapılan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel bağlılıklarını arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=.437$ ;  $p<.01$ ). Tabloda öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ( $\beta=.437$ ;  $r^2=.191$ ;  $F_{(1,433)}= 102,056$ ;  $p<.001$ ). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarında olan bir birimlik artış, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında 0.437’lik yükselmeye sebep olabileceği şeklinde ifade edilebilir.

## **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 algılarına 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 eğitimi tamamlamış öğretmenler lehine farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu durumu lisansüstü eğitimi tamamlayan öğretmenlerin mesleğinde uzmanlaştıkları, farklı pozisyon ve kurumlarda çalışma isteği duymalarından örgütsel bağlılıklarının azalabileceği söylenebilir.

Çalışmaya katılan sınıf öğretmenleri algılarına 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, Pruyne 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 erik (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 Gülerüz (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 ilkokul 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 doyumunu 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.

Biçer, 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 Güvenirlik 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 algıları 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.*