

**T.C.**  
**BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**ORTAOKULLARIN BENİMSEDİKLERİ**  
**ÖRGÜTSEL DEĞERLER İLE ÖĞRETMENLERİN OKUL**  
**İMAJINA İLİŞKİN ALGILARI**

**AYNUR AKMAN**

**BOLU – 2019**

**T.C.**  
**BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**ORTAOKULLARIN BENİMSEDİKLERİ**  
**ÖRGÜTSEL DEĞERLER İLE ÖĞRETMENLERİN OKUL**  
**İMAJINA İLİŞKİN ALGILARI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan**  
**Aynur AKMAN**

**Danışman**  
**Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN**

**BOLU – OCAK 2019**

## YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Aynur Akman tarafından hazırlanan, “Ortaokulların Benimsedikleri Örgütsel Değerler ile Öğretmenlerin Okul İmajına İlişkin Algıları” adlı çalışma jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı ve Denetimi Programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir. 03 / 01 / 2019

### Jüri Üyeleri

Akademik Unvan, Adı ve SOYADI

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN .....

Üye : Prof. Dr. Türkan ARGON .....

Üye : Doç. Dr. Süleyman GÖKSOY .....

Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı

**Prof. Dr. Türkan ARGON**  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

## **ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “**Ortaokulların Benimsedikleri Örgütsel Değerler ile Öğretmenlerin Okul İmajına İlişkin Algıları**” adlı çalışmanın yazılmasında bilimsel ve etik kurallara uyduduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunduğumu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim. 03 /01/2019

**Aynur AKMAN**

**Oğlum Taha Burak' a ithafen...**



## TEŞEKKÜR

Hayalini kurduğum yüksek lisans eğitiminin başlamasından yazmış olduğum bu bu tezle noktalanmasına kadar bu hayalimin gerçekleşmesinde birçok kişinin emeği ve desteği oldu. İçinde bulunduğum gurur dolu bu noktaya taşıyan, bu süreç içinde yanımda olan, katkılarını esirgemeyen tüm bu özel insanlara birkez daha en içten duygularıyla teşekkür ederim.

Eğitim sürecinde özellikle ders dönemi boyunca her dersine heyecanla gittiğim, derslerine katılmaktan büyük zevk aldığım, eğitim ve yönetimi ile ilgili bilgileriyle yoluma ışık tutan, aynı zamanda birçok değer katan Prof. Dr. Türkan ARGON'a teşekkür ederim.

Öğrencisi olmaktan gurur duyduğum, yüksek lisans eğitimimin ve tez izleme sürecinin tüm aşamalarında birlikte çalıştığım, bana alanımı sevdiren ve önümde yeni ufuklar açan, eğitim süreci boyunca deneyimleri ile benden yardımını esirgemeyen, derslerinde bana kazandırmış olduğu tüm bilgi ve tecrübeler için tez danışmanım olan Prof. Dr. Şenay Sezgin NARTGÜN hocama teşekkür ederim.

Değerli zamanlarını ayırarak, araştırma anketlerine cevap vererek araştırmanın gerçekleşmesine katkıda bulunan tüm meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olduklarını hissettiğim kardeşlerime ve sonsuz sevgilerini her daim gösteren, evlatları olmaktan gurur duyduğum, eğitim hayatım boyunca sundukları olanak ve manevi destekler için sevgili anne ve babama teşekkür ederim.

Tez çalışmam süresince başaracağıma dair inancını hiçbir zaman kaybetmeyen, bu süreçte gösterdiği anlayış ve verdiği destek ile beni her zaman motive eden sevgili eşim İbrahim AKMAN'a ve bu süreçte dünyaya gelen, henüz farkında olmasa da

kendisine ayıracağım vakti tez çalışmama ayırmak zorunda kaldığım sevgili oğlum  
Taha Burak AKMAN'a teşekkür ederim.

**Aynur AKMAN**

**Bolu, 2019**



## İÇİNDEKİLER

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA DAİR BEYAN .....	iii
İTHAF .....	iv
TEŞEKKÜR .....	v
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLolar DİZİNİ .....	x
KISALTMALAR DİZİNİ .....	xi
ÖZET .....	xii
ABSTRACT .....	xv
<b>I. BÖLÜM</b>	
1. Giriş .....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.2. Problem Cümlesi .....	5
1.3. Araştırmanın Amacı .....	5
1.3.1. Alt problemler .....	5
1.4. Araştırmanın Önemi .....	6
1.5. Sayılılar - Varsayımlar .....	7
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	7
1.7. Tanımlar .....	7
<b>II. BÖLÜM</b>	
2. Kuramsal Temeller ve Literatür .....	9
2.1. Örgütsel Değerler .....	9
2.1.1. Örgüt kavramı ve eğitim örgütleri .....	9
2.1.2. Değer kavramı ve özellikleri .....	12
2.1.3. Değerlerin önemi ve işlevleri .....	18
2.1.4. Değerlerin sınıflandırılması ve oluşumu .....	21
2.1.5. Eğitim ve yönetim açısından değerler .....	26
2.1.6. Değerler ve okul .....	26
2.2. Örgütsel İmaj .....	30



2.2.1. İmaj kavramı .....	30
2.2.2. Örgütsel imaj kavramı .....	34
2.2.3. Örgütsel imaj öğeleri .....	39
2.2.4. Örgütsel imaj önemi .....	41
2.2.5. Örgütsel imaj oluşturulması aşamaları .....	45
2.2.6. Eğitim örgütlerinde örgütsel imaj .....	51
2.2.7. Okul imajının ölçülmesi .....	55
2.3. Örgütsel Değerler ve Okul İmajı .....	60
2.4. İlgili Araştırmalar .....	63
2.4.1. Değerler ile ilgili yapılan araştırmalar .....	63
2.4.1.1. Yurtiçinde yapılan araştırmalar .....	63
2.4.1.2. Yurtdışında yapılan araştırmalar .....	68
2.4.2. Örgütsel imaj ile ilgili yapılan araştırmalar .....	71
2.4.2.1. Yurtiçinde yapılan araştırmalar .....	71
2.4.2.2. Yurtdışında yapılan araştırmalar .....	79
<b>III. BÖLÜM</b>	
3. Yöntem .....	83
3.1. Araştırma Modeli .....	83
3.2. Çalışma Evreni .....	83
3.3. Veri Toplama Aracı .....	85
3.3.1. Kişisel bilgi formu .....	87
3.3.2. Değerlerle yönetim ölçeği .....	87
3.3.3. Örgütsel imaj ölçeği .....	87
3.4. Veri Toplama Aracının Uygulanması ve Verilerin Toplanması .....	88
3.5. Verilerin Analizi .....	89
<b>IV. BÖLÜM</b>	
4. Bulgular, Yorum, Tartışma .....	90
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	90
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	91
4.2.1. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre algıları .....	92
4.2.2. Öğretmenlerin yaşlarına göre algıları .....	93
4.2.3. Öğretmenlerin branşına göre algıları .....	95

4.2.4. Öğretmenlerin kıdemine göre algıları .....	98
4.2.5. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türüne göre algıları .....	100
4.2.6. Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre algıları .....	101
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	103
<b>V. BÖLÜM</b>	
5. Sonuç, Öneriler .....	106
5.1 Sonuç .....	106
5.1.1. Birinci alt probleme ilişkin sonuçlar .....	106
5.1.2. İkinci alt probleme ilişkin sonuçlar .....	106
5.1.3. Üçüncü alt probleme ilişkin sonuçlar .....	110
5.2. Öneriler .....	110
5.2.1. Uygulamaya yönelik öneriler.....	110
5.2.2. Yapılacak araştırmalara yönelik öneriler.....	110
<b>KAYNAKLAR</b> .....	112
<b>EKLER</b>	
EK 1. Tutanak .....	129
EK 2. Veri Toplama Aracı .....	129
EK 3. Değerlere Göre Yönetim Ölçeği İzni .....	131
EK 4. Örgütsel İmaj Ölçeği İzni .....	132
EK 5. Kişisel Bilgi Formu.....	133
EK 6. Değerlere Göre Yönetim Ölçeği.....	134
EK 7. Örgütsel İmaj Ölçeği.....	135
EK 8. AİBÜ Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu İzni.....	136
EK 9. MEB İzin.....	137
EK 10. Örgütsel İmaj ve Değerlere Göre Yönetim Ölçeğinin Veri Gruplarının Normallığının Sınanmasına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testine Ait Bulgular .....	138
EK 11. Ölçekler ve Alt Boyutların Madde Frekans Değerleri .....	141
EK 12. Öz Geçmiş.....	142

## TABLOLAR DİZİNİ

<b>Tablo 3.1.</b> Örneklemeye dahil edilen okullar ve öğretmen sayıları .....	84
<b>Tablo 3.2.</b> Araştırmanın çalışma evreninde yer alan katılımcıların kişisel bilgiler .....	85
<b>Tablo 3.3.</b> Ölçekler ve alt boyutlara ait cronbach alpha güvenirlik katsayıları .....	86
<b>Tablo 4.1.</b> Ölçek ve alt boyutlara ait betimleyici istatistikler .....	90
<b>Tablo 4.2.</b> Katılımcıların cinsiyet ile ölçekler ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mannwhitney U Testi .....	92
<b>Tablo 4.3.</b> Katılımcıların yaş ile ölçekler ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Kruskal-Wallis Testi .....	94
<b>Tablo 4.4.</b> Katılımcıların başlangıç ile ölçekler ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Kruskal-Wallis Testi .....	96
<b>Tablo 4.5.</b> Katılımcıların kıdem ile ölçekler ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Kruskal-Wallis Testi .....	98
<b>Tablo 4.6.</b> Katılımcıların okul türü ile ölçekler ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi .....	100
<b>Tablo 4.7.</b> Katılımcıların eğitim düzeyi ile ölçekler ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi .....	102
<b>Tablo 4.8.</b> Ölçekler ve alt boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek için yapılan Spearman Korelasyon analizi .....	103

## KISALTMALAR DİZİNİ

- MEB** : Milli Eğitim Bakanlığı
- SPSS** : Statistical Package for the Social Sciences / Sosyal Bilimler İçin İstatistikî Paket Programı.
- TDK** : Türk Dil Kurumu



## ÖZET

### ORTAOKULLARIN BENİMSedikLERİ ÖRGÜTSEL DEĞERLER İLE ÖĞRETMENLERİN OKUL İMAJINA İLİŞKİN ALGILARI

Aynur AKMAN

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Şenay Sezgin NARTGÜN

Ocak – 2019, xvii + 142 Sayfa

Eğitim kurumları olarak okulların en önemli işlevlerinden birisi toplumun değerlerini gelecek nesillere aktarmaktır. Bu bağlamda değerleri okul çalışanlarının taşıması ve bu değerleri uygulayarak diğer insanların kurum imajlarını etkileyecek şekilde olumlu izler bırakması da değerlerin gelecek nesillere aktarılması ve eğitim kurumunun kamu nezdinde olumlu izlenim bırakabilmesi açısından önem taşımaktadır. İmaj konusu genelde ulusal eğitim sistemi ve özelde de okul yönetimi için oldukça önemli bir konudur. Aynı zamanda yönetimsel sorumluluk alanına giren imaj ve değer konusu okulun niteliğini belirleyecek olan bir faktördür. Bu düşünceden hareketle araştırmanın genel amacı, Bolu ilindeki ortaokulların benimsedikleri örgütsel değerler ile bu okullarda görev yapan öğretmenlerin okul imajına yönelik algıları arasındaki ilişkinin ortaya konulmasıdır.

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasındaki birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli olarak tanımlanmaktadır. Araştırma evrenini Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Bolu ili merkezde bulunan Devlet ve Özel ortaokullarında 2017–2018 eğitim-öğretim yılının ikinci yarıyılında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada bu evren içerisinde resmi ve özel

ortaokullarda görev yapan toplam 420 öğretmen örneklem olarak alınmıştır. Araştırmanın verileri, öğretmenlerinden örgütsel değerlerin düzeyini belirlemek amacıyla Yılmaz (2007) tarafından geliştirilen ve Demirtaş (2012) tarafından yeniden düzenlenen, “Değerlerle Yönetim Ölçeği” ve örgütsel imaj algısını ölçmek için Gioia ve Thomas (1996) tarafından geliştirilen Şahin (2014) tarafından Türkçeye çevrilen “Örgütsel İmaj Ölçeği” ile toplanmıştır. Verilerin analizi için aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistikler ile Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis H testi ve Spearman Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin değerlerle yönetim ölçeğinde ortalama  $\bar{x}=3,86$  ile “Katılıyorum” düzeyinde, örgütsel imaj algılarının  $\bar{x}= 3,61$  olan ortalama için “Oldukça Katılıyorum” düzeyinde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin değerlerle yönetiminin alt boyutu olan örgütsel değer ve toplam ölçeğe ilişkin algıları cinsiyetlerine göre farklılık gösterirken, bireysel değerlere ilişkin algıları ve örgütsel imaj algıları cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin değerler yönetiminin alt boyutu olan örgütsel değer ve toplam ölçeğe ilişkin algıları “Yaş” değişkenine göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin değerler yönetiminin alt boyutu olan örgütsel değer ve toplam ölçeğe ilişkin algıları “Branş” değişkenine göre farklılık göstermektedir ancak öğretmenlerin örgütsel imaja ilişkin algıları arasında fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin algılarına göre değerler yönetim ölçeği ve örgütsel değer alt boyutunda “Okul türü” değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmişken, imaj ölçeğinde “Okul türü” değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. İmaj algıları bağlamında; özel okullarda çalışanların kurumsal imaj algıları devlet okullarında çalışanlara göre daha yüksek bulunsada gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Öğretmenlerin algılarına göre değerler yönetim ölçeği ve örgütsel değer alt boyutunda ve örgütsel imaj ölçeğinde “Eğitim Düzeyi” değişkenine göre fark bulunmuştur ve anlamlı fark çıkan grupların ortalamaları incelendiğinde farkın lisansüstü eğitim düzeyleri lehine olduğu tespit edilmiştir. Ortaokullarda benimsenen örgütsel değerler ile bu okullarda çalışan öğretmenlerin okul imajına ilişkin algıları arasında pozitif yönlü orta düzeyli anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

**Anahtar sözcükler:** Değer, Örgütsel Değerler, İmaj, Örgütsel İmaj, Okul İmajı.

**ABSTRACT****ORGANIZATIONAL VALUES ADOPTED BY SECONDARY SCHOOLS AND  
TEACHERS' PERCEPTIONS ON SCHOOL IMAGE**

Aynur AKMAN

Master's Thesis

Educational Sciences

Department of Educational Administration and Supervision

Thesis Advisor: Prof. Dr. Şenay Sezgin NARTGÜN

January – 2019, xvii + 142 Pages

As educational institutions, one of the most important functions of schools is to transfer the values of society to future generations. In this context, it is important that these values are adopted and practiced by school personnel in order to generate positive images about the school, transfer values to future generations and educational institutions have a favorable image in the public. The concept of image is highly important for the national education system in general and school administration in particular. The issues of values and image, which are also the elements of administrative responsibility are factors that can determine the quality of the school. Based on this view, the general purpose of this study was to reveal the relationship between the organizational values adopted by public and private secondary schools in the Province of Bolu and teachers' perceptions on school image. The results of this study will shed light on the desired values necessary to develop the intended image at the schools and may be used to realize organizational aims and achieve the desired image. This study utilized the relational screening model defined as a research model that aims to determine the presence and / or degree of covariance between two or more variables. Universe of the study consisted of 420 teachers employed in public and private secondary schools affiliated with the Ministry of National Education in central Bolu province in the second semester of 2017-2018 academic year.

The research data were collected with the help of “Organizational Values Scale” developed by Yılmaz (2007) and reconstructed by Demirtaş (2012) to identify the degree of organizational values and “Organizational Image Scale” developed by Gioia ve Thomas (1996) and translated into Turkish by Şahin (2014) to measure organizational image perceptions. Descriptive statistics such as arithmetic mean and standard deviation, were used in data analysis along with Mann Whitney U test, Kruskal Wallis H test and Spearman Correlation analysis. According to the results of data analysis, it was found that secondary school teachers agreed to the items in the Organizational Values Scale with a mean of  $\bar{x}=3,86$  and their organizational image perceptions pointed to high level of agreement with a mean of  $\bar{x}= 3,61$ . While teachers’ perceptions on organizational values, the sub-dimension of values management and total scale were found to differ according to “gender variable”, their perceptions on personal values and organizational image did not change according to gender. Teachers’ perceptions on school image were found to differ based on “age and subject matter variables” whereas there were no differences in their perceptions in regards to organizational image based on this variable. While a significant difference was identified on teachers’ perceptions on Management by Organizational Values Scale and organizational values sub dimension based on “school type” variable, there was no significant difference in the image scale for this variable. The difference found as a result of examining the variance between groups was found to be in the favor of teachers who were employed in public schools. While organizational image perceptions of teachers employed in private schools were found to be higher than those employed in public schools, this difference was not statistically significant between groups. A significant difference was identified on teachers’ perceptions on Organizational Values Scale and organizational values sub dimension as well as Organizational Image Scale based on “level of education” variable and this difference was found to be in favor of postgraduate level. The study identified a significant and positive correlation between the organizational values adopted by public and private secondary schools and teachers’ perceptions of school image.

**Key Words:** Value, Organizational Values, Image, Organizational Image, School Image



# I. BÖLÜM

## 1. Giriş

Bu bölümde problem durumu, problem cümlesi, araştırma soruları, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

### 1.1. Problem Durumu

Örgütlerin kurulmasındaki en önemli unsur, insanların sahip oldukları güçleri aşan amaçları gerçekleştirmek için bu tip yapılara ihtiyaç duymalarıdır. İnsanlar bu tip yapıları oluştururken sahip oldukları güçleri birleştirip işbirliği ile ortak davranışlar sergileyerek bir araya gelerek bütünleşmelerini zorunlu hale getirmektedir.

Örgütlerin içinde yer alan insanlar ve yöneticiler, belirli sosyalleşme süreçlerinin içinde yetişmiş ve bir takım beklentilerle bir örgüt ortamında birleşmişlerdir. Bu nedenle örgütler, birbirine benzeyen insanlardan oluşan arenalar olmayıp ilgileri, çıkarları, değerleri, dünyayı algılayışları ve yorumlayışları birbirlerinden farklı olan insanlardan oluşmaktadır (Weick,1976; akt.Şişman ve Turan,2001). Örgütsel yaşamın çözümlenmesinde, 1980'lerden itibaren artarak devam eden örgüt çalışmalarına ek olarak son yıllarda değerler ile ilgili çalışmalar da artmaktadır (Sackmann, 2001; Deal ve Kennedy, 1982; akt. Hofstede, 1998).

Eğitim alanındaki değerlerin önemi çok eski zamanlardan tartışılmaya başlanmış ve bu değerler doğrudan veya dolaylı olarak eğitimin içine, özellikle hazırlanan eğitim programları içine açık veya örtük olarak yerleştirilmiştir (Gudmundsdottir, 1991; akt: Akbaba ve Altun, 2003). Değerler üzerinde düşünülmemesi eğitimsel amaçların tam olarak formüle edilememesine yol açmaktadır. Değer yargıları dikkate alınmadan

eğitimsel amaçların özü verilememektedir. Bundan dolayı eğitimsel amaçlar formüle edilirken mutlaka değer kuramlarının dikkate alınması gerekmektedir (Butler, 1970).

Değer kavramı, iyi ya da kötünün, arzu edilen veya edilmeyenin ne olduğuna ilişkin gizli ya da açık olarak söylenmiş fikirler için kullanılmaktadır (Pethia, 1970; akt. Yılmaz, 2006). Bir örgütün kültürünü anlayıp, örgüt içerisindeki bireylerin değere ilişkin davranışlarını algılamak için; örgüt içerisindeki bireylerin algılarını, fikirlerini ve düşüncelerini belirleyerek gizil kalan varsayımları araştırmak gerekmektedir. Çünkü değerler, bir örgütün özünü belirlemesini sağlayarak, örgüt çalışanlarına misyonu vererek aidiyet (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991) duygularının artmasını sağlamakta aynı zamanda örgüt yöneticilerinin davranışlarına yol gösterici olmaktadır (Irby, Brown ve Yang, 2006). Örgüt çalışanlarının bireysel değerleri ve yönetsel değerler özellikle örgütsel performans ile ilişkilidir (Connor ve Becker, 1979; akt.Yılmaz, 2006). Örgütlerin imajı, insanların örgüt hakkında sahip olduğu bilgi ve algı vasıtasıyla oluşur. Örgüt, insan ve çevre etkileşimiyle meydana gelen durumlara ait kabul edilebilir doğrular meydana getirmektedir. Kısaca değerler, bir örgütte önemli ile önemsizi birbirinden ayırarak doğruya ulaşmayı sağlamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Buradan hareketle örgütün benimsediği değerler örgütün imajında etkileme gücüne sahip olduğunu ifade edebiliriz.

Günümüzde insan topluluğunun varlığını devam ettirebilmesi için gerekli olan yetişkin insan ihtiyacını karşılayan eğitim kurumları için değerlerin benimsenmesi ve uygulanması aynı zamanda kamu tarafından algılanan imajları açısından büyük önem taşımaktadır. 1739 Sayılı “Milli Eğitim Temel Kanunu’nda (1973)” bulunan Milli Eğitimin Temel İlkeleri birer değer olarak görülebilir. Bunlar; “Genellik ve Eşitlik”, “Ferdin ve Toplumun İhtiyaçları”, “Yönelme”, “Eğitim Hakkı”, “Fırsat ve İmkân Eşitliği”, “Süreklilik”, “Atatürk İnkılâp ve İlkeleri ve Atatürk Milliyetçiliği”, “Demokrasi Eğitimi”, “Laiklik”, “Bilimsellik”, “Plânlılık”, “Karma Eğitim”, “Okul ile Ailenin İş Birliği” ve “Her Yerde Eğitim”. Bu benimsenen değerlerin gerçekten uygulanması öğretmenlerin ve kamunun okul imajına yönelik algısını olumlu yönde etkileyecektir.

Örgütlerin benimsemiş olduğu değerler doğrultusunda eylemlerde bulunması, örgüt içinde ve dışında örgüt ile iletişim ve etkileşim halinde olan kişilerin bu davranışlara ve benimsenen değerlere yönelik zihinlerinde bir izlenim oluşacak, bu izlenim örgüte dair olan imajı etkileyecektir. İmaj; bir ürünün, örgütün veya markanın özel bir kişi veya grubun oluşturduğu toplam uyarıcı değeridir. Ancak bir ürün, örgüt veya marka hakkında herhangi iki kişi aynı düşünceye sahip olmayabilir. İmaj oluşumunda yargılar öznel algılamalara bağımlı olduğu için, imaj herkes tarafından farklı olarak ifade edilebilir. Örneğin; çoğu insan tarafından olumlu bir imaja sahip olan bir kişi, nesne veya örgüt, başka bir kesim insan grubu için olumsuz bir imaja sahip olabilir. Bu düşünce farklılıkları bireylerin yaşam değerlerinin, deneyimlerinin, geçmişlerinin ve gereksinimlerinin birbirlerinden farklı olmasından kaynaklanabilir. Bireyler algılama, düşünme ve hissetme gibi kendilerine özgü değerlerini kendi içlerinde farklı yaşamaktadırlar (Bromley,1993; akt. Gürbüz, 2008). Bu nedenle imaj öznel bir bilgidir. İmaj tanımları incelendiğinde "bir varlığın insan zihninde oluşturduğu izlenim ve yaptığı etki" şeklindeki ifadelerde birleşmektedir. Literatürdeki tanımlar karşılaştırıldığında aralarında benzerlik ve bulunmasını rağmen, imajla ilgili yapılan çoğu tanımda ortak bir nokta vardır; bu nokta "insan" dır (Gemlik ve Sığı, 2007).

Bireylerin ve örgütle etkileşime giren dış çevrenin örgüt hakkında sahip oldukları imaj, algılanan imajdır. Bir örgütün imajını daha iyi hale getirmek için örgüt yöneticilerinin belirtilen üç faktöre dikkat etmelidir. Birincisi örgüt yöneticileri ilk olarak örgüt içindeki ve dışındaki bireylerin örgüte yönelik algılamalarının farkına varıp, örgütün imajına yönelik algıların ne düzeyde olduğunu sık sık takip etmelidir.İkinci olarak, bireylerin örgüte yönelik var olan iyi veya kötü algılamalarını istenen örgüt imajına yönelik değiştirme konusunda motivasyona sahip olmalıdır. Son olarak bireylerin örgüt hakkındaki sahip olduğu imaj algılarını değiştirerek arzulanan örgüt imajına ulaşmak için emek sarfetmeliler (Taslak ve Akın, 2005).

Teknolojik gelişmelerle birlikte değişimin ve birçok bilim alanlarındaki gelişimin hızlı bir şekilde gerçekleştiği son yıllarda örgütlerde sürekli bir yarış ortamında varlıklarını devam ettirebilmek ve ayakta durabilmek için mücadele etmektedir. Bu mücadele ile örgütleri başarıya ulaştırmada hem ekonomik hem de

sosyal unsurların farklı kılmaya zorlamıştır. Çağdaş örgütlerin karşı karşıya kaldıkları sorunlardan biri de toplumun örgütü ne şekilde algıladığı ile alakalıdır. Örgütlerin topluma karşı görevlerinin arttığı günümüzde, örgütleri başarılı şekilde nitelendirebilmek için pozitif imaja sahip olma zorunluluk haline gelmiştir (Parıltı ve Tolon, 2003). Bu durum özel ve devlet okulları arasında tercih edilme oranını yükseltebilir. Öğrencilerin seçtikleri eğitim kurumu olmak için okulun dış çevrede pozitif örgütsel imaj oluşturması bir gerekliliktir. Bu örgütsel imajın olumlu olması aynı zamanda okulun benimsemiş olduğu değer ve ilkelerin kamu tarafından benimsenmesi ve bunların uygulanması ile gerçekleşebilir.

Okul imajı okul ile etkileşimde bulunan ve okulun bir üyesi olan öğretmen, öğrenci, veli ve hedef kitlesinde bulunan diğer temel eğitim kurumlarının ve bireylerin zihninde oluşmuş imajı kastetmektedir. Ludwig 'e (2001) göre bir okulun imajı, okulun fiziksel özellikleri, eğitim programının niteliği, sosyal faaliyetleri, okul ortamındaki öğrenci davranışları ve arkadaş iklimi, mezun olan öğrencilerin okula katkıları, okulda bulunan öğretmen kadrosunun niteliği, okulun çevresindeki kuruluşlarla işbirliği ve okul ile aile arasındaki iletişim ve okul ile aile arasındaki işbirliği yapma durumu ile ölçülebilir (Akt. Tai ve diğerleri, 2007). Zheng' e (2005) göre okulun tanıtımı, okulun öğretmenleri, okulun yönetim hizmetleri, okulun çevresi, çalışma programları, çevresi ile ve okul aile birliği ile olan ilişkisi okul imajını belirlemekte ve etkilemektedir (Akt. Tai ve diğerleri, 2007).

Stefko (1999; akt. Kolibova, 2000), bir okulun imajı şuan okulda görevli öğretmen ve okulda bulunan öğrencilerden beklenen okul hakkındaki bilgi birikimi olmamakla birlikte daha öncesinde görevli öğretmen ve mezun olmuş öğrencilerden beklenen okula yönelik bilgi birikimini ifade eder. Bu da bize okullardaki imajın sunulan eğitim ve bilgi ve beklentilerle ilişkili olduğunu ifade eden bir kavram olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, insanlar bir amaç doğrultusunda, örgütlü ve organize olmuş bir toplumda yaşamaktadır. Örgütler diğer örgütlerden farklı olup daha kaliteli ve nitelikli bireyleri kendilerine çekmek, bu bireyleri kendi örgütleri içerisinde tutabilmek, aynı

zamanda örgüt içerisinde daha iyi performans göstermelerini sağlamak için örgütsel değer ve örgütsel imaj gibi kavramlara çağımızda daha fazla önem vermeleri gerekmektedir. Bu kapsamda Türkiye'deki eğitim örgütlerinde örgütsel değer ve örgütsel imaja yönelik ilişkiyi araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma ile alanında az sayıda çalışması bulunan ortaokul kurumlarında benimsenen örgütsel değerlerin öğretmenlerin okul imajına ilişkin algıları arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılacaktır. Eğitim sisteminin önemli ilkelerinden biri olan ortaokul öğretmenlerinin okulun benimsediği örgütsel değerler ile okul imajına yönelik algılarının, araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle araştırmanın genel amacı, kamu ve özel ortaokulların benimsedikleri örgütsel değerler ile öğretmenlerin okul imajına yönelik algılarını belirleyebilmektir. Bu araştırma sonucunda elde edilen sonuçlardan yola çıkarak eğitim kurumları istenilen olumlu imajı oluşturmak için benimsedikleri değerlerin nasıl olması gerektiği hakkında bilgi sahibi olacak ve bunlardan yararlanarak kurumun amacını gerçekleştirmesine ve arzulanan imaja bir adım daha yaklaşacaklardır.

## 1.2. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin görev yaptıkları ortaokulların benimsedikleri örgütsel değerler ile okul imajına ilişkin algıları arasında nasıl bir ilişki vardır?

## 1.3. Araştırmanın Amacı

Bolu ilindeki kamu ve özel ortaokulların benimsedikleri örgütsel değerler ile öğretmenlerin okul imajına yönelik algıları arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

### 1.3.1. Alt problemler

Devlet ve Özel Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin;

1. Çalıştıkları kurumların benimsedikleri örgütsel değerlere ve okul imajına ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. Çalıştıkları kurumların benimsedikleri örgütsel değerler ile öğretmenlerin okul imajına ilişkin algılarında bağımsız değişkenlere [cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, görev yapılan okul türü (-devlet ve özel-)] göre anlamlı bir fark var mıdır?
3. Çalıştıkları kurumların benimsedikleri örgütsel değerler ile öğretmenlerin okul imajına ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

#### 1.4. Araştırmanın Önemi

Eğitim kurumları olarak okulların en önemli işlevlerinden birisi toplumun değerlerini gelecek nesillere aktarmaktır. Değerler toplumu ayakta tutan en önemli taşlardır. Bu bağlamda değerleri okul çalışanlarının taşıması ve bu değerleri uygulayarak insanların kurumun imajına yönelik olumlu izler bırakması, değerlerin gelecek nesillere aktarılması, eğitim kurumunun kamu tarafından olumlu izlenim bırakması açısından önem taşımaktadır. Genel olarak baktığımızda ulusal eğitim sistemi ve özelde baktığımızda okul yönetimi için imaj konusu oldukça önemli bir konudur. Aynı zamanda yönetsel sorumluluk alanına giren imaj ve değer konusu okulun niteliğini belirleyecek olan bir faktördür. Alan yazın incelendiğinde kamu ve özel ortaokulların benimsedikleri örgütsel değerler ile öğretmenlerin okul imajına ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koyan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Söz konusu kavramların ortaöğretim kurumları üzerinde çalışılmasının alana önemli katkı sağlayabileceği, eğitim yöneticilerinin ortaöğretim kurumlarının örgütsel değerler ile örgütsel imaj hakkındaki farkındalık düzeyleri artabilecek ve bu alanları geliştirme yolunda ihtiyaç duyabilecekleri verilere sahip olabileceklerdir. Bu araştırma ile Bolu ili Merkez ilçedeki ortaokullarda benimsenen değerlerin, öğretmenlerin kurumun imajına yönelik algıları ile ilişkisini ortaya çıkararak bu ortaya çıkan sonuçlar literatüre katkı sağlayacak, aynı zamanda elde edilecek sonuçlardan bu alanda çalışacak araştırmacılarında yararlanabileceği düşünülmüştür. Sonuç olarak bu çalışmadan elde edilecek bulgulardan yola çıkarak, kendi okulunun imajını geliştirmek isteyen eğitim yöneticilerine rehber olabilecek bir çalışma sunmak hedeflenmiştir.

### 1.5. Sayıtlılar- varsayımlar

1. Ölçek maddelerini cevaplayan öğretmenler, örgütsel imaj ölçeği ve değerlerle yönetim ölçeğine ilişkin soruları cevaplayabilecek yeterli bilgiye sahiptir.
2. Ölçeklere verilen yanıtlar, öğretmenlerin gerçek görüşlerini yansıtmaktadır.

### 1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma Bolu ilinde 2017-2018 eğitim-öğretim yılı 2.yarıyıl döneminde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Devlet ve Özel ortaokullarında görev yapan öğretmenleri ile sınırlıdır.
2. Araştırma veri toplama aracı olarak kullanılan ölçekte yer alan faktörlerle sınırlıdır.

### 1.7. Tanımlar

Bu araştırmadaki kavramlar aşağıda ifade edilen anlamları ile kullanılacaktır.

**İmaj:** Bir örgütün üyelerinin davranışlarına, örgütün sahip olduğu fiziksel özelliklere, örgütün görev ve hedeflerine, sahip olduğu değerlere bağlı olarak örgüt çalışanlarının ve örgüt dışındaki katılımcıların aynı zamanda örgütle etkileşime giren bireylerin zihninde oluşan izlenim veya resimdir.

**Örgütsel İmaj:** Örgüt ile iletişime geçen ve etkileşimde bulunan bütün insanların zihninde örgüte dair kalan izlenimdir.

**Algılanan imaj:** Örgütle iletişime geçen ve etkileşimde bulunan insanların örgütü nasıl gördüğüdür.

**Okul:** Bolu ilinin Merkez ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ve özel ortaokul kurumlarıdır.

Okul imajı: Okul imajı okulda çalışan öğretmenlerin, okulda bulunan öğrencilerin aynı zamanda daha önceden okulda çalışan öğretmenlerin ve mezun olmuş öğrencilerin, okul ile etkileşime giren bireylerin okula dair zihinlerinde oluşan izlenimdir.

Değerler: Değerler, toplumda uzun sürede yer edinen, toplumdaki bireylerin sahip olduğu ortak düşünce, inanç, davranış, duygu, amaç gibi unsurların temelini oluşturan ilkelere dir.

Örgüt: Ortak bir amacı gerçekleştirmek için, iki ya da daha fazla bireyin isteyerek sahip oldukları güçleri birleştirerek bir araya gelip ortak davranışlarla ve kurallarla göre düzenleyip oluşturdukları yapılardır.

Örgütsel Değerler: Bolu ili kamu ve özel ortaokullarında neyin arzu edilir, istenir olduğunu gösteren ölçütlerdir.

Öğretmen: Araştırma kapsamında Bolu ili Merkez ilçesinde devlet ve özel okullarında görev yapan eğitim görevlileridir.



## II. BÖLÜM

### 2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde; örgütsel değerlere ve örgütsel imaja ilişkin kuramsal bilgiler ve konu ile ilgili olarak yurt içindeki ve yurt dışındaki yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

#### 2.1. Örgütsel Değerler

##### 2.1.1. Örgüt kavramı ve eğitim örgütleri

Örgüt kavramı farklı araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. TDK'da (2018) örgüt tanımı; ortak bir hedef veya eylemi gerçekleştirebilmek amacıyla bir araya gelmiş kişi ya da kurumların meydana getirdiği birlik, şeklinde tanımlanırken Hicks ve Gullet (1981) örgüt bireylerin hedeflerine ulaşmada etkileşim halinde oldukları yapılandırılmış bir süreç olarak açıklamaktadır. Örgüt; toplumsal birer varlık olan insanların tek başına ihtiyaçlarını karşılayamaz ve bir otorite başkanlığında ve bir düzen içerisinde bir araya gelerek, iş paylaşımıyla, ortak bir hedefe ulaşmak için, sahip olunan kaynakların koordineli kullanıldığı açık, sosyal ve dinamik yapılardır (Çınar, 1999). Başka bir tanımda örgüt, bir hareket veya sürecin örgütlenmesi, kendini meydana getiren farklı unsurların çeşitli fonksiyonları ile bütüne katkıda bulunması anlamlarını da içerir (Lenardi ve Barley, 2011). Bu farklı örgüt tanımlara rağmen; toplumu oluşturan insanların doğumundan ölümüne kadar geçen süreçte, insanın ihtiyaçlarının ve toplumun ortak amaç, isteklerinin gerçekleşmesini, sorunların çözümünü kolaylaştırıp bunların işbirliği içinde yapılmasını sağlamak için

örgütlerin kurulmasının bir gereklilik olduğu konularında uzlaşıldığı görülmektedir. Örgütlerin kurulmasındaki en önemli etken, insanların bireysel güçlerini aşan amaçları gerçekleştirmek için bu tip yapılara gereksinim duymalarıdır. Genel olarak bakıldığında örgütler toplumdaki ihtiyaçlardan (eğitim, meslek, hizmet gibi...) yalnızca bir tanesini karşılamak amacıyla olduğu kadar bazen de birden fazla ihtiyacı karşılamak için de kurulur (Başaran, 1982). Bu amaçları karşılamak amacıyla kurulan örgütler aynı zamanda toplumsal birer yapıdır ve bu toplumsal yapının kendine özgü ilke ve kuralları, değer ve normları vardır. İlkeler, kurallar, değerler ve normlar çalışanların davranışlarını yönetmek için inançlara ve yönergelere dönüşerek örgütün düzenli işlemlerini sağlamaktadır (Başaran, 2000b).

Değerler, örgütün kendisinin ve örgütün toplum içindeki varlığını sağlayan çalışanların daha etkin çalışmasını ve daha verimli olmasını sağlamaktadır. Örgütler kendilerini toplumdaki diğer örgütlerden farklı kılacak ve onlardan ayıracak değerler oluşturur ve bu değerler ile örgütün amaçları için izleyeceği yolu belirlemekte ve örgütlerin misyon ve vizyonunu oluşturmaktadır. Bu yüzden örgütün sahip olduğu değerlerin önem arz etmekte olduğunu söylemek mümkündür.

Yirmi birinci yüzyılda bilim, teknoloji gelişimiyle birlikte örgütler arasında rekabeti arttırmış, başarıyı yakalamak için iyi yetişmiş insan gücüne duyulan ihtiyaç, eğitim sistemine daha fazla görev ve sorumluluklar yüklemiştir. İnsanların geleceğe hazırlanması, huzurlu bir şekilde yaşaması, toplumsal kuralları benimseyip bunların devamının sağlanması ancak eğitim ile sağlanır. Eğitim örgütleri toplumun istediği değerleri benimsetmeye ve bu değerlere yönelik olarak gelecek nesillerin yetiştirilmesine yön verecektir. Diğer örgütler gibi eğitim örgütleri de hedeflerini gerçekleştirmek için çalışan örgütlerdir. Eğitim örgütlerinin kuruluş amacı toplumların eğitim ihtiyaçlarını karşılamaktır. Bu örgütler, birey, toplum ve devlet için fayda sağlayacak eğitim hizmeti üretirler. Birey, eğitim alma yoluyla öncelikle kendisinin sonra ailesinin temel gereksinimlerini eksiksiz karşılayarak kişisel gelişimine katkıda bulunur, toplumdaki statüsünü daha da iyi hale getirmek için meslek sahibi olur, daha kolay şartlarda ailesini oluşturarak neslinin devamlılığını sağlar, yeni kültürel değerler üretir. Bireylerin ürettiği kültürü nesilden nesile aktarılması da toplum tarafından

gerçekleşir.Yaşadığımız toplumda devletin sunduğu eğitim imkanı ile toplumsal aidiyet duygusu gelişmiş bireyler yetiştirir. Böylelikle devletin kendi idamesini sağlarken sosyalleşmesini ve kültürlenmesini tamamlamış, verimliliği yüksek ve yurttaş olma bilinci kazanmış vatandaşlar yetiştirerek ülkenin kalkınmasını artırmayı hedeflerler (Başaran, 1996).

Eğitimin en önemli hedeflerinden biri de toplumun sahip olduğu değerleri gelecek nesillere aktararak bu değerlerin devamlılığını sağlamaktır. Bu değerleri aktarma işini, hazırlanmış programlar aracılığıyla açıktan veya örtük bir şekilde gerçekleştirebilmektedir (Akbaba Altun, 2003). Bu aktarma süreci içerisinde öğretmenlerin taşıdığı değerler gelecek nesillerimiz olan öğrencileri önemli derecede etkileyecektir (Aktepe ve Yel, 2009).

Erçetin (2000), örgütsel değerlerin örgütün içerisinde örgüte ait bir kültür oluşturma, örgüt üyelerini motive etme, olası çatışmaları sonlandırma, etkili iletişimi sağlama gibi öncelikli işlevleri olduğunu ve değerlerin aynı zamanda örgütlerin devamlılığını sağlama ve hedeflerine ulaşmada araç olarak görev alan bir kavram olarak tanımlamaktadır. Okul kültürünün meydana getirilmesi, geliştirilmesi ve devam ettirilmesi bakımından idarecilerin örgütsel değerleri oluşturması ve yönetimin her aşamasında değerlerle hareket etmesi çok büyük bir öneme sahiptir. Normlardan uzak bir örgütün varlığını devam ettirebilmesi mümkün değildir (Ekmekyapar, 2013). Kurum içerisindeki değerlerin uyuşmasına gerekli önemi veren örgütler, çalışanların kurumda uzun süreli çalışmalarını sağlayabilir ve kuruma olan bağlarını artırabilir (Sezgin, 2006). Bu anlamda ortak örgütsel değerlerin belirlenmesinde örgütün öncelikli etkinlikleri arasında sayılabilir (Vurgun ve Öztop, 2011).

### 2.1.2. Değer kavramı ve özellikleri

“Değer nedir?” sorusu bilim dalı olan felsefenin çok eski konularından birisidir. Milattan önce dördüncü yüzyılda bu soruya yanıt bulmaya çalışmıştır (Goldthwait, 1996). Bu bilgidен yola çıkarak değer konusunun kökenlerinin çok eski zamanlara

dayandığı söylenebilir. Latice "kıymetli olmak", "güçlü olmak" anlamında kullanılan "valere" kökünden türetilen değer kavramı, ilk defa Znaniecki çalışmaları sonucunda sosyal bilimlere kazandırılmıştır (Bilgin, 1995; akt. Lalek, 2007).

İnsanların toplu olarak yaşadığı günden bu yana filozoflar, çeşitli alanlarda ve farklı disiplinlerde çalışan araştırmacılar ve bilim insanları değer kavramı hakkında fikirler ileri sürmüş, değerlerin toplum ve içinde yaşayan bireyler için önemi üzerine dikkat çekerek, doğruluğuna inandıkları erdemleri tanımlayıp bu erdemleri özümsemesine yönelik çalışmalar yapmışlardır (Atay, 2003). Başlangıçta felsefe içinde incelenen ve ahlak kuralları ile bağlantısı kurulan değerler, günümüzde daha çok psikoloji, sosyoloji, işletme, tıp (Baloğlu ve Balgamişoğlu, 2005) felsefe, eğitim ve yönetim (Turan ve Aktan, 2008), iktisattan felsefeye, sosyolojiden psikolojiye, sosyal psikolojiden tıbbı, matematikten ilahiyata ve hatta eğitime kadar birçok bilim dalı tarafından kullanılmaktadır (Akbaş, 2004). Bunlar açıklama bizlere değer kavramının farklı bilim alanıyla bağlantısının olduğunu, farklı kullanım alanına sahip olduğunu göstermektedir.

Değerler konusunda bilim insanları tarafından farklı alanlarda pek çok tanım yapılmıştır, kuramsal olarak üzerine fazlaca durulan bir konu olmuştur. Değerler konusunda farklı bilim alanlarında yapılan araştırmalar (Nicholson, 1991) rağmen, değer kavramı yeteri kadar açıklığa kavuşturulmamıştır (Dilmaç, 2002).1880 yılında değer kavramını kullanarak üne kavuşan Alman Filozofu Friedrich Nietzsche, değer kavramının net ve ortak bir anlamının ve tanımının olmamasının, değerlerin insanlar için farklı anlamlar ifade etmesinden yani öznel olmasından kaynaklandığını belirtmiştir (Curtis,2012).

Değerler, durumlara ve koşullara bağlı olmadan arzulanan, beğenilip yararlı olduğu düşünülen şeyleri ifade eden kıstaslar ve ölçütlerdir (Tan, 1981). Bayer' e göre değer, olması gerekenler veya arzu edilenler hakkında bireyin inançlarını ve düşüncelerini ifade eder (Wright ve Wright, 2000; akt: Sağnak). Feather (1975) ise değeri, düşünce ve davranışlarına yol gösterici olan standartlar kümesi olarak tanımlamıştır.

Değerler, insanların davranışına yön vermekte ve bireylerin davranışlarını belirlemekte, bireyleri ve durumları yargılamada kullanılan ölçüt görevi görmekte, istenen yaşam şekillerini anlatan, belli somut durumları ve olguları aşan üst düzey kavramlar veya bireylerin doğru kararlara ulaşmasında yardımcı olan genel ilkeler gibi farklı yönlerden ele alınmakta; tutumların, ideolojilerin, ahlaki yargıların ve çeşitli eylemlerin önemli belirleyicileri olarak düşünülmektedir (İmamoğlu ve Aygün, 1999).

Değerler, bireylerin çevrelerindeki insanları, kendi içinde oldukları durumları, davranışları, nesnelere değerlendirme ve sorgulamada kabullendikleri ve kullandıkları ölçütlerdir. Değerler, toplumun ve toplumdaki bireylerin iyi ve kötüyü, doğru ve yanlış ayırmasını, bunlar arasında seçim ve sorgulama yapmasını sağlar. Değerler, genellikle fazla olanı değil, arzulanan ve olması gereken hedefleri temsil ederler. Olması gereken ve istenen hedeflere baktığımızda karşımıza saygınlık, başarı, dürüstlük gibi soyut davranış şekilleri çıkmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

Değerler, bir bireyin veya toplumsal grubun üzerinde uzlaştığı ölçütler, inanışlar veya ahlak ilkeleridir. Değerlerin toplumsal ve kültürel şekilleri kişileri çeşitli biçimlerde etkilemektedir. Bu bakımdan dikkat edildiğinde değerler ile bireyler arasındaki ilişki tek taraflı ve birebir bir ilişki olarak görülmez. Bu anlamda değerleri insanlarda mevcut olan ya da tekrardan kazanılacak davranışlarıyla da karşılaştırmak mümkündür. Değerler kişinin zihninde, tutum, hareket ve davranışlarında birer ölçüt olarak meydana gelir ve sosyal bütünlüğün ayrılmaz bir ögesini meydana getirmektedir. Değeri, insanların davranışlarına yön veren inançlar sistemi olarak da ifade etmemiz mümkündür (Bircan, 2013).

Erdem'e göre; değerler başarı için bir anahtar görevi gördüğü düşünülen, performans standartlarını temsil eden, örgüt dışındaki ve örgüt içindeki bireylere nasıl davranıldığı gibi konularda örgüt üyelerinin sahip olduğu inançlar, örgütlerin sahip oldukları inançlar, örgütte arzu edilen ve arzu edilmeyen olduğunu belirleyen örgüt çalışanları tarafından belirlenmiş kriterlerdir (Erdem, 2003).

Şişman'a göre; örgüt ve yönetim açısından değerler, nelerin istenip arzu edilir olduğunu gösteren kriterlerdir. Örgüt içerisindeki bireylerin farklı durum, davranış, uygulama, nesne ve insanları iyi ve kötü şeklinde değerlendirmede ve yargılamada kullandıkları kriterler olarak ifade edilebilir. Değerler, örgütsel sorunların çözümünde mantıklı ve uygun olarak kabul edilen çözüm şekillerini göstermektedir (Şişman, 2002).

Aavik ve Allik'e (2002) göre değerler, belirli durumlarda, seçilen hayat tarzı ve davranışlar hakkında, tercihlerimizi veya olayları ve davranışları değerlendirmemizi yönlendiren, önem sıralamasına göre derecelendirilmiş görüş veya inançlardır (Baloğlu ve Balgamiş, 2005).

Değerleri; kişinin çeşitli insanları ve bu insanlara ait özellikleri, bu insanların istek ve niyetlerini veya eylemlerini değerlendirirken kullandığı bir ölçü olarak ifade etmek de mümkündür. Değerleri, insanların çevresiyle etkileşimi sonucunda özümlediği ve eylemlerini yönlendiren standartlar olarak da ifade edebiliriz. Bu tanım, kazanım olarak değerlerin bireysel boyutunu ön plana çıkarmaktadır. Değerlerin bireysel yönünde karar verme, tutum, inanç, ihtiyaç ve güdü gibi soyut kavramlar ağırlık kazanmaktadır. Toplumsal anlamda ise değerler, toplum tarafından en doğru ve en iyi, en yararlı olduğu kabul edilen kavramlardır. Sosyalleşme, sosyal bilinç, norm ve grup ruhu gibi kavramlar toplumsal değerlerin ifade edilmesinde kullanılmaktadır (Güngör,1998).

Değerler, arzu edilen, amaçlanan, önem düzeyleri değişebilen ve bireylerin yaşamlarında yol gösteren prensipler, bireylerin yaşamlarına kılavuzluk eden ilkelerdir (Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess, Haris ve Owens, 2001). Değerler, toplumda sosyal ve kültürel unsurlara anlam veren önemli bir faktördür (Özensel, 2003).

Değerler, herhangi bir olumlu veya olumsuz durumda nasıl tepki verip davranmamız gerektiğini öneren, bu durumlarda davranışlarımıza rehberlik eden, inanç ve davranışlarımıza yönelik seçimlerimize dayanan öznel yapılardır. Bir insanın yaşamı boyunca oluşturduğu, toplumsal yaşamda bireylerle ve çevreyle etkileşimi ile başlayıp, karar ve davranışlarla sonlanıp bireylerin alışkanlıklarına, toplumun geleneklerine ve

evrensel fikirlere dayanan, arzulanan veya tercih edilen davranış şekilleridir (Evans, 2005; akt.Yılmaz, 2006). Değerler, bireylerin ve toplumun davranışlarına rehber olup, davranışları biçimlendiren düşünce modelleridir (Şişman, 2000; akt. Akın, 2013).

Bireylerin yaşamını bir bulmacaya benzetirsek değerlerde bu bütünün bir parçası olup, bireyin yaşam ve şahsiyetini şekillendiren, bireylerin tercih ve kararlarının değerlendirilmesinde kılavuzluk eden, arzu edilen davranışlara ve sonuçlara yönelik temel istek ve inanç olarak ifade edilebilir. Bu özelliği ile değerler normatiftir, kuralcı bir özelliğe sahiptir. Olumlu terim ya da cümlelerle ifade edilmesine rağmen, bireye nasıl davranması gerektiğini belirtir. Bireyler, etkileşim halinde oldukları nesnelere güzellik, yararlılık, iyilikleri açısından değerlendirmeye ihtiyaç duymaktadır. Böylelikle bireyler nesnelere ile olan etkileşimlerinin devamlılığını oluşturan bir aşkınlık sahası söz konusu olur ki, buna değerler sahası denilebilir (Çavdar, 2009).

Sonuç olarak değerler farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. Fakat değer tanımlarını ele aldığımızda benzer noktalar olduğu görülmektedir. Değerlerin soyut kavramlar olduğu, değerlerin değişiminin uzun sürede gerçekleşmesi, değerlerin bu uzun sürelik zaman diliminde daimi oldukları söylenebilir. Değer kavramı bireylerin, bilinçli olmadan da uydukları temel davranış örüntülerini barındırmaktadır. Dolayısıyla, değerler eyleme dönüşebilmektedir (Traş, 2014).

Simon, Smithburg ve Thompson (1950), değerler sisteminin görevlerini aşağıdaki gibi özetlemiştir:

1. Bireylere amaçlarına ulaşmada rehberlik etmek,
2. İnsanların grup olarak ortak ve toplu davranışını sağlamak,
3. İnsanların davranışını değerlendirmede bir ölçüt olmak,
4. Örgüt içerisindeki bireylerin davranışını tahmin etme olanağı verir
5. Doğruyu ve yanlış, haklı olanı ve haksızı, iyi olanı ve kötüyü yaratmak ve yaşatmak (Akt. Bursalıoğlu, 1998).

Davranış ve hareketler, düşünceler, nitelikler, kişiler ve gruplar, hedef ve araçlar tümü ile her şey toplum yaşamında değerlere göre karşılaştırılmakta ve “daha iyi”,

“daha doğru”, “daha adil”, “daha uygun” ve başka şekillerde veya tersi olarak değerlendirmektedirler. Değerler, toplumsal ilişkilerin gelişiminde ve anlaşmazlıkların çözümünde katalizör olarak görev almaktadır. Bireylerin yargılama ve tercihlerinde değerleri ölçüt olarak kullanmaktadırlar (Dönmezer, 1994). Değerler, ne olursa olsun mücadele etmeye degecek kadar önemli olduğu konusunda insanların benliğine tutunmuş olan ve sürekli olan görüşlerdir (Aytaç, 2000).

Rokeach (1973) değerlerin özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

Değerler;

1. Kalıcıdır, devamlılık gösterir.
2. İnançlar ile bağlantılıdır.
3. Hareketlere ve son kararlara kaynaklık ederler
4. Arzulanan durumlarla ilişkilidir.
5. Kişisel ve sosyal düşünceyle ilgilidir.

Değerlerin sahip olduğu özellikleri baktığımızda; değerler topluma ve kültüre anlam katan ve önem veren kriterlerdir. Değerler bireyleri uzlaştırır ve değerleri paylaşılır. Değerler bireyler tarafından önemsenir ve refahın korunması ve toplumsal ihtiyaçların karşılanması ile birlikte görülür. Değerler heyecanlarla birlikte bulunur. Bireyler değerleri için fedakarlıkta bulunur. Bireyler değerleri için çaba sarf eder ve bazen hayatlarını tehlikeye atabilirler (Fichter, 2009).

Schwartz ve Bilsky (1987) yapmış oldukları çalışmada değerleri ayrıntılı şekilde araştırmışlardır, özelliklere göre değerleri şu şekilde tanımlamışlardır (Akt. Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000 ):

1. Değerler, inançlardır, ancak tamamıyla nesnel, duygulardan yoksun düşünce niteliği olarak değerlendirilemezler, etkililiğe sahip olduklarında duygularla beraber olurlar.
2. Değerler kişinin hedefleriyle ve bu hedeflere ulaşma yolunda önemli olan hareket etme şekilleriyle ilgilidirler.
3. Değerler, özel hareket ve durumlardan daha önemlidirler.



4. Değerler, hareketlerin, kişilerin ve durumların tercih edilmesini ya da değişimine öncülük eden standartlar olarak işlem görürler.
5. Değerler, kendi aralarında sahip oldukları öneme göre sıralamaya sahiptirler. Sıralanmış bu değerler öbeği, değer gereklerini belirten bir yapı meydana getirir. Kültürler ve kişiler gösterdikleri değer önceliklerini belirten bir yapı meydana getirirler. Değerler ve kişiler sergiledikleri değer öncelikleri yapısıyla tanımlanabilirler.
6. Değerler farklılaşmaya hazır sistemlerdir. Zamanla meydana gelen ihtiyaçları karşılamak için değer önceliklerinde farklılaşmalar meydana gelebilir.

Değerlerin ifade edilen özelliklerinden yola çıkarak genel olarak şunu ifade edebiliriz, değerler davranış şekillerini belirleyen, kendi aralarında farklı önem derecelerine sahip olan, insanların davranışlarınınve tepkilerinin şeklini belirleyip eylemlerine öncülük eden, uzun sürede meydana gelen ve kolay feda edilmeyen duygu ve düşüncelerle beraber olan ilkelerdir. Değerler, toplum ve toplumu oluşturan bireyler tarafından benimsenir bu yüzden birleştirici özelliğe sahiptir, bireylerin toplumsal ihtiyacını karşılayan ve toplumu oluşturan kişilerin esenliği için yararlı olduğu düşünülen kriterkerdir, bireylerin duygu, düşünce ve heyecanları ile ilgili olan yargılardır, bireylerin belleklerinde yer alan ve davranışlarına yön veren güdülerdir (Doğan, 2007).

Değerler topluma ve toplum kültürüne anlam katan normlar olduğu kabul edilmektedir. Değerler arasında net bir sınır çizmek mümkün değildir. Değerler birbirleri ile bağlantılıdır, ayrı olarak düşünülemez. Değerler, durgun öğeler olarak nitelendirilemez. Değişebilen özelliklere sahiptirler. Değerlerdeki farklılaşma aniden değil, zamanla meydana gelmektedir. Değerler, genetik olarak düşünülemezler. Değerler, gelecek nesillere toplumsal rollerle geçirilir. Değerler, aile içerisinde, yakın çevremizden, yazılı gereçlerden ve görsel gereçlerden taklit edilerek veya model alınarak öğrenilir (Şen, 2007).

Sonuç olarak değerlerin toplumsal yaşamın temelini ve ölçütlerini oluşturan, kültürün önemli bir parçası olarak kabul edilen insanların yaşamına yön veren aynı

zamanda rehberlik eden, sosyal hayatın vazgeçilmez bir unsuru olan toplumun ortak duygu, düşünce, amaç ve inançlarını oluşturan, iyi veya kötü olanın ölçütü olarak eylemlerin, kararların, grup içindeki ilişkilerin ve insanlar arasındaki ilişkilerin, örgütsel davranışın, ast- üst ilişkilerinin ve farklı konuların belirleyicisi olduğunu görmekteyiz.

### 2.1.3. Değerlerin önemi ve işlevleri

Toplumdaki bütün kurumların kendine ait değerleri vardır ve bu değerlerin ifade ettiği işlevler, bireylerin sahip olduğu ve üstlendiği sosyal rollerdir. Bu roller de her toplumda var olan sistem ve yapıyı oluşturan sosyal süreçlerle ilgilidir. Bütün toplumlarda, idal düşünme ve ideal davranma yolları, toplum tarafından kabul edilen iyi, kötü, güzel, çirkin olan herşey değerler tarafından oluşturulmuştur (Özensel, 2003).

Bireylerin oluşturduğu değerlerin hepsi, bireylerin topluma uyumu için gerekli olan ortamı hazırlar, bireyin kişiliğini tehdit edecek durumlara karşı bireyi korur ve bireyin doğru ile karşı karşıya kalmasını gerçekleştirir. Bazı değerler, bireyin içinde bulunduğu sosyal grubun baskısından kurtulmanın bir yolu olarak benimsenebilir. Bu yüzden, gruba uyma ya da itaat etme isteği ve diğer bireylerle iyi ilişkiler kurma gibi değerler biçiminde yansıtılmak yoluyla kişisel ve sosyal acıdan daha kabul edilebilir değerler biçimine oluşturulur (Rokeach, 1973).

Örgütsel değerler, örgütleri oluşturan temel parçalardır (Ülkem, 1965; akt. Kılıç, 2012). Bir örgütün meydana getirilmesi değerlerin oluşturulması ve yüceltilmesi ile gerçekleşirken, örgütün yıkılma nedeni ise oluşturulan değerlerin tüketilip yıpratılmasıdır (Vurgun ve Öztop, 2011). Örgütlerin uzun süreli yaşamasını sağlayan ve onu diğer örgütlerden farklı ve ayrı kılan belirli değerleri olmalıdır.

Değerler toplumsal yaşam için önemli özelliklere sahiptir ve değerlerin yerine getirdiği farklı işlevleri vardır. Değerlerin genel özelliklerini (Gökçe,1994; akt: Özensel,2003) şu şekilde ifade eder:

1. Sosyal değer, temel seçici oryantasyonun standardıdır. Değer, toplumsal davranışlarda bulunan bir bireyin sosyal olarak kabul edilen olgu ve istekleri için temel atıf noktası görevi görmektedir.
2. Değerler, kültüre göre şekillenir ve kültürü etkileyici güce sahiptir. Bu açıdan değerler kültürün oluşumu ve gelişimi sürecinde sembol, estetik normlar, davranış, güzel duyular olarak şekillenmektedir.
3. Değerler insanlarla bütünleşmiştir, yani insanlar uyum sürecinde değerleri öğrenirler ve bu değerlere sahip çıkarlar. Kısaca, değerler bireyin kişilik yapısıyla bütünleşmiştir. Değerler bireylerin kişiliklerinin bir parçası olarak görülmektedir.
4. Değerler, sosyal bir yöne de sahiptir. Değerler hem zihinsel (davranış ve istek yönünü belirten) hem de hissi ve duygusal yönü belirten ifadelerdir.

Rokeach (1973) ise değerlerin işlevlerini şu şekilde ifade etmektedir: Değerler, karşılaştığımız sosyal olaylara karşı belli tavır ve davranışta bulunmamızı sağlar. Belirgin fikirleri ve ideolojileri diğerlerine karşı tercih etmemizde ölçüt olur. İnsanların kendilerini diğer insanlara ifade edip göstermesine yardımcı olur. Durum ve olaylarda değerlendirme yapma ve yargıda bulunma gibi durumlarda yardım eder. Değerler, durum, olay ve nesnelere karşılaştırırken bir ölçüt ve örnek görevi üstlenirler.

Bireysel olarak davranışlar değerlere göre ayarlanıp ve beklentilerimiz değerlere göre şekillenir. Bu değerler, diğer yandan, örgütün hedef, görev, yetki ve sorumluluğu için de temel oluşturur. Toplumu ayakta tutan birbiri ile uyumlu olan değerler sisteminin işlevlerine baktığımızda; bireylere amaç ve yön vermek, bireylerin ortak davranışlar sergilemesini sağlamak, insanların davranışlarını değerlendirmek, insanların eylemlerini tahmin etme imkanı sunmak, doğru ve yanlış, iyi ve kötüyü, haklı ve haksız kavramlarını oluşturup devamını sağlamak, toplumdaki bireyleri güdüleyip bireyler arasındaki uyumsuzlukları bireylere zarar vermeyecek biçimde yönetip, bunlar arasındaki iletişimi sağlamak olarak özetlenebilir (Turan, Durceylan ve Şişman, 2005).

Fichter, 2012) değerlerin işlevlerini aşağıda sıralandığı şekilde ifade etmiştir:

1. Değerler, bireylerin ve beraberliklerin toplumsal değerinin yargılanmalarında hazır bir araç olarak kullanılmaktadırlar. Tabakalaşma yapısını imkânsız olmaktan çıkarır. Bireyin çevresindekilerinin gözünde tam olarak “nerede durduğunu” bilmesi için ona yardımcı olur.
2. Değerler, bireylerin dikkatlerini arzu edilen, faydalı, önemi ve derecesi büyük olarak değerlendirilen maddi kültür öğeleri üzerinde yoğunlaştırır. Büyük değeri bir varlık devamlı kişi ya da grup için “en iyisi” olmayabilir. Ancak o varlığın toplumsal olarak değerli bir şekilde değerlendirilmesinin, o varlık için gayret gösterilmesine sebep olduğu da bir gerçektir.
3. Bütün toplumlardaki ideal düşünce ve hareket etme şekilleri, değerler ile gösterilir. Toplumsal olarak kabule yatkın davranışların adeta şeklini çizer. Böylelikle bireyler de davranış ve fikirlerin “en iyisi” hangi seçenekte gösterebileceklerini anlayabilirler.
4. Değerler, insanların toplumsal rollerini seçmelerinde ve gerçekleştirmelerinde rehber olur. İlgi oluşturur, cesaretli bir seçme kabiliyeti verir. Böylece bireyler de farklı rollerin gereksinmelerinin ve beklenen bazı değerli amaçlar doğrultusunda işlevsel olduklarını anlamış olurlar.
5. Değerler, sosyal hükmetme ve baskı kurma araçlarıdır, bireyleri ananelere uymayı teşvik eder, ‘iyi’ şeyleri yapmaya cesaretlendirir. Değerler, ayrıca istenmeyen hareketleri önler, yasak olan öğelerin neler olduklarını gösterir ve toplumsal ihmallerden kaynaklı utanmak ve suçlu hissetme duygularını rahatlıkla anlaşılmasını sağlar.
6. Değerler, yardımlaşma araçları şeklinde de görev yapar. Toplum bilimcilerin aksiyonlarından olan, grupların yüksek derecede birtakım değerlerin paylaşılma amacıyla meydana geldiğidir. Bireyler aynı değerlere sahip olan bireylere doğru çekimlenme eğilimindedirler. Ortak değerler, toplumsal dayanışmayı oluşturan ve devamlılığını sağlayan önemli etkenlerden biridir.

Sıralaması yapılan maddelerde de görüldüğü üzere değerler, toplumsal değerlerin irdelenmesinde birer araç olarak kullanılabildikleri gibi diğer bir fonksiyonu da yardımlaşma aracı olarak da iş görmesidir. Bundan dolayı değerler toplumun içindeki ideal fikir ve hareket yollarını bize göstermektedir (Yılmaz, 2008). Değerlerin

toplumsal yaşamdaki işlevleri aynı zamanda örgütsel yaşam için de geçerlidir. Toplumun bir parçası olan örgütte de değerlerin bir araç olarak iş göreceği sonucuna varabiliriz. Değerler örgüt içerisinde çalışanların ortak norm ve değerlere sahip olup bütünleşmesini sağlar.

Değerlerin yukarıda farklı araştırmacılar tarafından açıklanan işlevlerine baktığımızda, değerler örgüt içerisinde bulunan üyelerin örgütle bütünleşmesi sağladığı, üyelerin örgüte uyumunu arttırdığı, üyelerin örgüte aidiyetini sağladığını, örgütün devamlılığına katkıda bulunduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca değerlerin örgütün misyon ve vizyonunu yansıttığını, örgüt kültürünü, örgüt iklimi ve örgütsel davranışın belirleyicisi olduğunu, arzu edileni, hisleri – duyguları davranışları yansıttığını söyleyebiliriz.

#### 2.1.4. Değerlerin sınıflandırılması ve oluşturulması

Bizler de birey olarak kendimizi diğer bireylere sahip olduğumuz değerlerle tanıtırız ve diğer bireyleri, olayları, nesnelere ve durumları değerlendirirken, yargılamak için sahip olduğumuz değerler ölçüt olarak kullanırız. Diğer bireyler kadar ahlaklı ve yeterli olup olmadığını karşılaştırmak ve sorgulamak için değerlerimizi kullanırız. Topluluk içinde bulunduğumuzda, bu topluluktaki diğer bireylerle benzer değerlere sahip olabiliyoruz, bazı değerlerin ortak olmayışından dolayı anlayamayabiliriz. İnanmış olduğumuz ve önem verdiğimiz değerlerden yararlanarak, diğer insanların nasıl bir değer ve davranış şekline sahip olmaları gerektiği kararına veririz. Çünkü önem verip sahip olduğumuz değerler bize göre ideal hayat tarzıdır (Turgut, 1998).

İnsanlar gibi örgütlerinde benimsediği değerleri vardır ve örgütlerinde bu değerlerden oluşturdukları bir değer sistemine sahiptir. Örgütlerde, örgüt içerisinde bulunan tüm üyeler tarafından kabul edilebilecek veya edilmeyecek örgütsel davranışlar hakkında bir algıya sahiptir (Pang, 1994; akt. Yılmaz, 2006).

Değerler, örgütün karakterini belirlemede, çalışanlara, misyon ve aidiyet duygusu sağlamakta ve yöneticilerin davranışlarına kılavuzluk yapmaktadır.

Çalışanların değerleri ile yönetimsel değerler örgütsel performansla ilişkili görülmektedir.Çünkü örgüt değerlerinin kaynağını, örgüt üyelerinin insan, çevre ve bu ikisinin etkileşimi sonucu ortaya çıkan durumlara ilişkin kabul edilen doğrular oluşturmaktadır (Hoy ve diğerleri, 1991; akt. Yılmaz, 2006).

Değerlerle bir örgütün temel hedefler, idealleri standartları yansıtılmakta ve bunlar örgütsel kimlik ve yönetim felsefesi içinde farklı şekillerde dile getirilmektedir. Örgütsel değerlerin kaynağı örgüt üyelerinin insan çevre ve bu ikisinin etkileşimi sonucu ortaya çıkan durumlara ilişkin kabul edilen doğruları oluşturmaktadır. Kısaca değerler örgüt için önem arz eden durumları ve davranışları göstermektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

Örgütler ve yönetim için değerler, arzu edilebilecek ve istenebilecek neler olduğunu gösteren kriterlerdir. Bir başka ifade ile örgüt üyelerinin çeşitli durum, eylem, uygulama, nesne ve bireyleri iyi ve kötü biçimde değerlendirme ve yargılamada kullandıkları kriterler olarak ifade edilebilir. Değerler, örgütsel sorunların çözümünde makul ve uygun olarak kabul edilen çözüm biçimlerini göstermektedir. Örgütsel süreçlerin temelini ve karar sürecinin özünü değerler oluşturmaktadır. Örgütsel sorunların çözümüne yönelik olarak verilecek kararlarda benimsenen değerler, yol gösterici ayrıca belirleyici rol oynamaktadır. Söz konusu değerler, bir bakıma örgütün genel amaçlarını, ideallerini, standartlarını yansıtmakta, örgütsel yaşamda farklı şekillerde ifade edilmektedir. Örgütsel yaşamda çalışkanlık, başarı, sorumluluk, eşitlik, bağımsızlık, güven, bağlılık, özerklik, hırs, doğruluk, cesaret, saygı, kendine güven, hoşgörü, yardımseverlik, dürüstlük, sevgi, itaat, gibi değerler önemli yere sahiptir (Şişman, 2002).

Değer kavramı, pek çok sosyal ve bilimsel disiplin tarafından kullanılmış psikolojik kavramlardandır. Antropologlar, sosyologlar ve psikologlar; kültürel, sosyal, kurumsal ve bireysel değerler ile değer sistemleri ile farklı derecelerde ilgilenmişlerdir. Değerlerin tanımlanması konusunda yaşanan güçlükler, bunların nasıl sınıflandırılacağı konusunda da kendisini göstermektedir. Çünkü gerek değerlerin tanımlanması, gerek temel değerlerin hangileri olduğunun belirlenmesi gerekse değerlerin gruplandırılması

konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Fichter'e (1996) göre sosyolojik anlamda "toplumsal değerler - bireysel değerler", ahlaki anlamda "etik olan-olmayan değerler" den bahsedilmektedir. Değerler, "genel veya özel", "sürekli veya geçici" oluşlarına, zorlayıcılık düzeylerine ve işlevlerine göre de sınıflandırılmaktadır (Akt. Yapıcı ve Zengin, 2003).

Değerler ile ilgili olarak, "kutsal-dünyevi değerler", modern-geleneksel değerler", "araç-amaç değerler" (Rokeach, 1973), "işlevsel-elitist" (Wiener, 1988) gibi ayrımlara rastlamak ve bu sınıflamaları çoğaltmak olanaklıdır. Spranger (1928) "Types of Men" adlı eserinde, "dindar, politik, sosyal, estetik, ekonomik ve kuramsal" olmak üzere altı farklı insan tipinden bahsetmekte ve her bir tipin altında bir değer bulunduğunu belirtmektedir (akt. Yapıcı ve Zengin, 2003). Aslında bundan sonra yapılan değer sınıflandırmalarının birçoğu bu sınıflandırmaya dayalı olarak geliştirilmiştir. Örneğin Allport ve Vernon (1931) beraber yayınladıkları "A Study of Values" ve "A Test for Personal Values" adlı eserlerde değer kavramı etrafında kişiliği incelemişlerdir (akt. Yapıcı ve Zengin, 2003). Allport ve Vernon (1960) değerleri, "kuramsal, ekonomik, estetik, sosyal, politik ve dini değerler" olmak üzere altıya ayırmıştır. Daha sonra bu çerçevede birçok sınıflama yapılmıştır. Ancak yapılan bu araştırmada örgütsel ve bireysel değerler kavramı ele alınmıştır.

Örgüt kuruluşunda bireyler iki çeşit değerler sınıflamasında bulunurlar (Padaki, 2000):

- 1- Bireysel değerler: Örnek: "Ben inanıyorum dürüstlük en iyi yoldur, Ne yaparsam başarırım, yaşam zevkli olmalıdır"
- 2- Örgütsel değerler: Örnek: "Müşteri-merkezli, eşit imkân, güçlendirici yapılar, öncelik örgüt hedefleri"

Bu grulamada bireysel ve örgütsel değerler her ne kadar farklı da gözükse örgüt yaşamında birbiri ile ilişkili bir bütündürler. Bireyler tarafından ve birey için kurulan örgütlerde, bireyler ortak hedefleri takip etmek için bir araya gelirler. Bu yüzden örgüt içerisindeki bireylerin değerleri hakkında bilgi sahibi olmadan örgütlerin ihtiyaçları hakkında da bilgi sahibi olunamaz (Lafleur, 2005).

Bireysel değerler kavramı, idealleri, kavramları ve bireyin yaşamında önem verdiği öğeleri ifade etmektedir. Değerler, bütün hayatı ve tutumları, ilkeleri ve kişilikten kaynaklanan değerli şeyleri etkilemektedir. Değerler bireylerin dünyaya bakış açıları ile bütünleşmekte ve önceliklerini etkilemektedir (Hostetter, 2003; akt. Yılmaz, 2006). Değerler yalnızca bireysel olarak değil aynı zamanda örgütsel olarak şekillenmektedir (Aydın, 2001; akt. Akın, 2013). Örgütsel düzeyde değerler, örgüt kültürü fenomeninin ölçülebilir bir unsuru olarak kavramlaştırılmıştır (McDonald ve Gandz, 1991; akt. Sağnak, 2004). Örgütler de aynı insanlar gibi, kendine özgü değerlere ve bu değerlerin oluşturduğu değerler düzenine sahiptir diyebiliriz.

Her örgütün çalışmaları, çabaları ve iş yapma yolları hakkında bazı inançları vardır. Bu inançlar devamlı uygulamalara dönüşmektedir ve bunlar örgütsel değerler olarak isimlendirilebilirler (Padaki, 2000). Başka bir anlatımla örgütlerin davranışları bireysel olarak örgüt üyelerinin kişilikleri ve örgüt üyelerinin değerleriyle açıklanamaz. Örgüt bağlamı söz konusu olduğunda çeşitli sosyal süreçlerinde örgüte özgü bir anlayış, iklim ve değerler gelişecektir. Örgüt davranışları bunlara göre değerlendirilir (Şişman ve Uysal, 2012). İşte örgüt eylemlerinin temelini oluşturan ve kalıcılığı olan bu inançlara örgütsel değer denilmektedir. Örgütsel değerler; her işletme ayakta kalabilmek ve gelişme ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına nelerin önemli olduğunu ve iş görenlerin eylemlerinin şekillerini belirlemek mecburiyetindedir belirlenen bu olumlu ve olumsuz, yazılı veya yazısız olan değer ve normlar, iş görenlerin davranışlarına sınır koyar veya işgörenlerin davranışlarını şekillendirir (Haris,1987).

Örgütün kültürel değerlerinin kaynağı, toplumun inançlarına dayanır (Gagliardi, 1986; akt. Terzi 2000). Bu çerçevede değerler dört aşamada oluşur:

Birinci aşama; örgütün kuruluşu sırasında örgüt kurucuları bir vizyona sahiptir. Örgütteki bireylerin görevlerini belirlerken birtakım değerlendirme ölçütlerine ve sübjektif inançlara sahiptirler. Kurucular rakiplerinden önce daha iyi ve daha yeni bir ürün üreteceklerine ve iyi bir geleceğe inanırlar. Bu inanç onların eğitimlerine ve çevre hakkındaki bilgilerine dayalıdır.İkinci aşama; liderin temel inançlarına bağlı olarak, istenen sonucu verdiğinde, deneyimle ispatlanmış olur ve diğer davranışlar için kaynak



olarak kullanılır. Bu aşamada muhtemelen liderin inançlarına bağlı olarak davranış örgüt üyeleri tarafından paylaşılır. Üçüncü aşama; istenilen sonuçlar başarıyla devam ettiğinde örgüt dikkatini sonuçlardan uzaklaştırarak harekete geçirici unsurları tanımlamaya daha çok odaklanır. Sonuç örgütün tarihinde ve yaşamında geçici izler taşırken, eyleme dönüştürecek unsur baki kalarak idealleşir. Örgüt sonuçlar için değil, davranışa dönüştürücü unsurlar için çaba gösterir. Dördüncü aşama; paylaşılmış değer tüm iş görenlerce hesapsız bir şekilde kabul edilmiştir. Bu değer kendiliğinden davranış etkiler. Örgüt kültürü içerisindeki örgütsel değerler, “Biz kimiz, neyi temsil ediyoruz, ulaşmak istenilen hedeflerin neresindeyiz?” sorularının cevaplandırılmasının yanı sıra örgütün amaçlarına ulaşması için önemli olan kurumsal ilkeleri ortaya koymasına yardım etmektedir (Erdem, 2003). Bu ifade edilen dört aşamayı sağlıklı yürüten örgütler örgüt kültürünün oluşması ve sürdürülmesini başarmış olurlar.

#### 2.1.5. Eğitim ve yönetim açısından değerler

Günümüz örgütlerinin yönetim süreçlerinde insan odaklı olması önemli hale gelmekte bireylerin insani özellikleri daha fazla dikkate alınmaktadır. Örgütlerde çalışanlar sadece maddi güdülerle motive edilememesi nedeniyle moral ve psikolojik etmenlerin ortaya çıkarılması, hedef ve beklentilerin karşılanması açısından büyük önem taşımaktadır (Memduhoğlu, 2011). Değerlerin örgütsel yaşamda bu derece etkili olduğunun vurgulanmasına rağmen, okul yöneticiliğinde, aşırı bir şekilde bilimsel yönetim anlayışının hâkim olduğu ve okul yöneticiliği ile ilgili birçok teknik ve değerler iş-endüstri dünyasından alındığı görülmektedir (Gamson, 2004). Örgütsel yaşamda değerlerin etkili olduğu konulardan biri de örgütsel sosyalleşme konusudur.

Örgütteki bireyler, toplu yaşamın, işbölümünün ve karşılıklı dayanışmanın gerekliliği olarak, kendilerine özgü kültürel değerler ve toplumsal kurallar geliştirirler. Bu kültürel değerler ve toplumsal kurallar, genelde örgütün içinde yaşadığı toplumun kültürel değerlerine ve toplumsal kurallarına uyum sağlamaktadırlar (Başaran, 2000b). Bir örgütü, örgütün amaçlarına uygun olarak yaşatmak örgütteki yönetimin görevidir. Örgütün amaçlarına uygun şekilde yaşatmak ise örgütteki insan ve madde kaynaklarını

verimli şekilde kullanmakla sağlanır (Bursalıoğlu, 1994). Law, Walker ve Dimmock'ın (2003), yapmış oldukları araştırmanın bulgularına göre, yönetim sorunlarının czmnde ve karar süreçlerinde, değerler ck önemli rol oynamaktır.

#### 2.1.6. Değerler ve Okul

Eğitimin teorisinin ve eğitim sisteminin temel yapısını oluşturan okullardaki uygulamaların da merkezinde değerler yer almaktadır (Akan, 2013; Halstead ve Taylor, 2005). Cnk eğitim kurumları toplumsal değerlerin devamlılığını sağlama, bireyin hayata uyumunu sağlama, meydana gelen değişme ve gelişmelere bireyleri ve toplumu hazırlama, temel değerleri benimsemiş bireyler yetiştirmek gibi önemli görevlere sahiptir (Ekşi, 2003). Değerler bireylerin yaşamlarını yönlendiren motorlar gibidir. Ayrıca değerler, eğitim kalbinde de yer almaktadır (Everard, 1995). Ayrıca değerler bireylere kılavuzluk görevi yapan ve bireysel seçimlerinde etkili bir araçtır. Değerler geçmişte eğitimi etkilediği gibi bugünde etkileyecek olan ve gelecekte de etkilemeye devam edecektir (Milojevic, 2005).

Eğitim kurumları bireylerin ve toplumun değerlerinin korunup geliştirilmesinde ve değerlerin değişiminde etkili araçlar oldukları düşünülmektedir (Yılmaz, 2006). Sosyal ve açık bir sistem olan eğitim sistemi, cvresinin etkisi altındadır. Ekonomik, siyasal, yönetsel ve bilimsel her türlü alandan etkilenmektedir (Ataklı, 1999; akt. Yılmaz, 2006). Eğitim genel bir şekilde tanımlanırsa, toplumun onayladığı değerlerin, bilgi ve becerilerin okullar aracılığı ile bireylere kazandırılmasıdır (Ozankaya, 1996).

Okul, birbirleriyle ilişkili parçalardan oluşan, açık bir şekilde ifade edilmiş insan grubunun oluşturduğu kendisine has kültür ve değere sahip, cvresine göre farklı, sosyal ilişkiler ağı olan toplumsal bir sistemdir. Yani okul birbiriyle etkileşen kişilerin doğal bir ilişki içinde örgütlenerek bir bütün olarak birbirlerine bağlandıkları bir sosyal etkileşim sistemidir (Aypay, 2012). Tanımdan da anlaşılacağı üzere okul değerlerin kazanılmasında aracı rol oynayarak insanların hayatlarına anlam katmaya yardımcı olmaktadır. İnsanlar yaşadıkları hayata anlam ve değer katmak görevi toplumsal,

örgütsel, bireysel değerlerle gerçekleşmektedir. Toplumu oluşturan bütün parçalarda olduğu gibi okul yaşamında da değerler geniş ve önemli bir yere sahiptir. Değerler aynı zamanda eğitim faaliyeti içerisinde önemi yok sayılmayacak bir unsurdur. Her örgütte olduğu gibi okul yaşamında da değerler büyük bir yere sahiptir (Şişman ve Turan, 2004).

Okul, temeli değerler üzerine kurulmuş yaşam ve öğrenme merkezidir. Değerler, insanların tutum, davranış ve seçimlerinde belirleyici rol oynamaktadır, bu yüzden insan odaklı bilim dallarında değerlerin araştırılıp incelenmesi önemli bir yer edinmektedir. Toplumun ve bireylerin değerleri olduğu gibi okullarında kendine has değerleri vardır. Bu değerler zamanla oluşur ve ihtiyaçlar yönünde şekillenir. Bireyler, kendi bireysel değerleri ve yaşadıkları toplumu değerleri ise örülü bir yaşam alanında yaşamlarını sürdürürler. Değerlerle sarılı bir ortamda yaşamlarını devam ettiren insanlar, yaşadıkları toplumun değerlerinden yararlanarak okulun ve üyesi oldukları grubun değerlerini oluşturur, sahip olduğu değerleri oluştururken toplumun ve okulun değerleri ile değiştirebildikleri görülmektedir (Turan ve Aktan, 2008). Çünkü okul, çevresindeki bireyleri etkilediği gibi çevresinden de etkilenir. Bu yüzden okulun hedefleri belirlenirken toplumun değerleri de dikkate alınmalıdır. Toplumun sahip olduğu değerleri okulun amaç, görev, yetki, sorumluluklarını belirleyen, okulu meşrulaştıran faktörlerdir. Okul ve toplum üyelerinin sahip olduğu hakları ve sorumlulukları değerler tarafından açık şekilde ifade edilmiştir. Yönetici, örgütteki alt birimleri yönetirken, bu alt birimlerin sahip olduğu değerleri göz önünde bulundurmalıdır. Yöneticilerin ve öğretmenlerin içinde buldukları okulun değerleri ve çevrenin değerleri ile uyumlu olmaları gerekmektedir. Öğretmenlerin sahip olduğu değerler sisteminin sağlam olması, problemlerin çözümünde ve çatışan rolleri dengelemede yarar sağlar ve etkili olur. Ayrıca değerler sistemi, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimi sonucunda oluşan üründür (Bursalıoğlu, 1997: 2000).

Eğitim öğretim kurumları bir yandan toplumların ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştirirlerken diğer yandan bireylerin yaşamlarının ilerleyen dönemlerinde ihtiyaç duyacakları mesleki ve bireyler arasındaki iletişimi ve etkileşimi sağlayan ve yazılı niteliği olmayan fakat insanlar arası ilişkileri düzenleyen sosyal bilgi, beceri, tutum,

davranışları ve değerleri çeşitli eğitsel etkinlikler çerçevesinde bireylere sunarak bireylerin belirtilen bu özellikleri kazanmalarını sağlayarak bireylerin hem içinde yaşadıkları toplumda ve mesleklerini yaptıkları kurumlarda daha etkili, faydalı, verimli, başarılı, mutlu olmalarını sağlamak yönünde çeşitli çalışmalarda bulunmaktadır (Özen, 2008). Değerler, örgütü yönetim sürecinde doğrudan veya dolaylı yoldan problem çözme sürecini etkiler. Değerlerin doğrudan etkisi, okul yöneticisinin eylemlerinde, söylemlerinde gözlenebilir. Dolaylı etki ise problem çözmedeki dışsal faktörlerde gözlenebilir. Burada değerler filtre görevi görmektedir (Law, Walker ve Dimmock, 2003).

Örgüt için hedeflere ulaşma yolunda değerlerin oldukça önemli bir yere sahiptir. Topludaki bütün örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütleri olan okullarda çevresini etkiler ve çevresi tarafından etkilenir. Bu yüzden, okulun hedefleri belirlenirken toplumun değerleri mutlaka dikkate alınmalıdır (Bursalıoğlu, 2000; akt. Turan ve Aktan, 2008).

Okulların örgütsel yaşamında, son yıllarda gerçekleşen değişimlere bağlı olarak eğitim lideri olarak kabul edilen okul yöneticilerinin de okullara yönelik değerlerinde değişiklikler meydana getirmiştir. Son yıllarda ortaya çıkan yeni değerlere örnek olarak şunlar verilebilir (Patterson, 1993; Leithwood, Jantzi ve Steinbach, 2003):

1. Yeni fikirlere ve katılıma açıklık,
2. Farklı bakış açılara karşı hoşgörü,
3. Stratejik hatalara karşı hoşgörü,
4. Temel varsayımların sorgulanması,
5. Eleştirel düşünme,
6. Çalışanların egemenliği,
7. Birbirine bağlı olma,
8. Çatışmaya açıklık,
9. Hatalara açıklık.

Yukarıda da görüldüğü gibi son yıllarda yaşanan gelişmeler sonucunda okul yöneticilerinin okullara ilişkin değerlerinin, yeni düşüncelere açıklıktan bağlılığa, hoşgörüden eleştirel düşünmeye kadar geniş bir yelpazede değerlendirildiği

görülmektedir. Burada asıl önemli olan bu değerlerin altında paradigmatik bir dönüşümün bulunmasıdır. Çünkü okullarda yeni düşüncelere açıklığa, farklılığa, insan doğasına ilişkin temel varsayımlardaki değişikliklere, eleştirel düşünmeye, eleştirel düşünebilen bireyler yetiştirilmesine, çalışanların yönetime katılmasına, örgütte bağlılığa yapılan vurgunun arttığı görülmektedir (Yılmaz, 2006).

Okulun örgütsel değerlerinin ve öğretmenlerin bireysel değerlerinin günlük yönetim uygulamalarında belirlenmesi (ölçülmesi) önemlidir. Çünkü bu iki grubun değerleri arasındaki farklılıklar paylaşılan değerlerin dereceleri ve güçleri ve okul kültürünün gücü arasındaki fark için yol göstericidir (Pang, 1998, 24). Değerler üzerinde düşünülmemesi eğitimsel amaçların tam olarak formüle edilememesine yol açmaktadır. Değer yargıları dikkate alınmadan eğitimsel amaçların özü verilememektedir. Bundan dolayı eğitimsel amaçlar formüle edilirken mutlaka değer kuramlarının dikkate alınması gerekmektedir (Butler, 1970; akt. Yılmaz, 2006).

## 2.2. Örgütsel imaj

### 2.2.1. İmaj kavramı

İmaj kavramı Latince “*imago (resim)*” kökünden gelmekte olup epistemolojik olarak insanın zihninde bir kişi, kurum, ürün ya da olay hakkında geliştirmiş olduğu bilişsel ve psikolojik bir resmi ifade eder (Türkkahraman, 2004). İlk kez 1955 yılında Sydney Levy tarafından ortaya konan imaj kavramı, 1980 sonrası Türkiye’de de adından bahsedilir olmuş ve bu kavram araştırmacıların ilgisini çekerek farklı alanlardaki çalışmalara konu olmuştur. Alanyazında imaj kavramına ilişkin olarak araştırmacıların farklı tanımları bulunmaktadır. Fakat imaj kavramının ne olduğundan önce, ne olmadığına açıklanması sayesinde imaj kavramı daha iyi anlaşılabilir. İmaj, olunmadığı ya da hiç olunamayacağı kadar iyi görünmeye çabalamak değil, var olan durumu etkili bir şekilde ortaya koymaktır (Çakır, 2007; akt. Çetiner, 2016). İmaj,

değişmeyen ve sürekli bir olgu değildir, her bireyin zihninde zamanla ve birikimsel olarak şekillenen ve zamanla değişebilen imgeler bütünüdür (Tolungüç, 1999).

İmajın bu kadar yaygın olmadığı kurum imajının ilk uygulamalarında sadece logo ve renk kullanılmasındaki hedef, dış kitleye kurumun tanıtılmasıdır. Son yıllarda kurumların imajına yönelik çalışmalar sadece dış kitleye hitaben değil, kurum için stratejik önemi olan kurum çalışanlarında bu süreç içerisine dahil edilerek planlandığı bir noktaya gelmiştir (Çobanoğlu, 2011). 1980 sonrasında ünlenen imaj kavramına yönelik tanımlara baktığımızda aşağıdaki şekilde bir araya getirilmiştir:

- İmaj, örgütlerin ve bireylerin kendilerini gerçekte hiç olmayacağı kadar iyi göstermek” değil, örgütün ve bireylerin iletişimin bütün olanaklarını kullanarak kendilerini doğru ve etkileyici biçimde ifade etmektir.
- İmaj insanları kandırmak için maske takmak” değil, içimizde gizli olan asıl bizi açığa çıkarmaktır.
- İmaj yalın bir “süsleme süreci” değil, işlerimizi daha iyi bir şekilde gerçekleştirmenin ve iyi bir kariyer oluşturmanın temelini oluşturur.
- “İmaj bir sahtekârlık, bir hile ya da yeteneğin ve bilginin yerine geçen bir şey değildir. İmaj bir iletişim aracıdır, yeteneklerinizin bir parçasıdır; kim olduğunuzu, ne yaptığınızı, yaptığınız işin ne kadar ehli olduğunuzu anlatmanızı sağlayan bir reklam panosudur”.
- İmaj, uyudurma bir şey değil, sadece insanların senin hakkında kendi zihinlerinde oluşturduğu izleniminin, sahip olduğunuz kişisel ve fiziksel özelliklerinizle karışımdır.
- İmaj, insanların buldukları her ortamda başarılarının görülmesini ve var olan özelliklerinin ön plana çıkmasını aynı zamanda kendisini iyi hissetmesini sağlayan bir çalışmadır (Harmancı, 2008).

Tai, Wang ve Huang (2007) imaj kavramının gerek iş hayatının içinde ya da dışında her hangi bir alanda bulunan insanların sahip olduğu rol olduğunu belirtirken imajın kişinin ya da grubun inançlarına dayalı zihinsel tanımlama olduğuna işaret etmiştir. Diğer bir deyişle imaj gerçekten ziyadesiyle öznel algıdır ve bu algı farklı kişilerin görüş ve mesajlarından oluşmaktadır bu yüzden imaj herkes tarafından farklı

algılanabilir. İmaj bir başka ifade ile fikirler, hayal gücü ve olumlu ya da olumsuz olsun kişisel fikirlerin birleşimi olarak algılanabileceğini belirtmiştir. Çünkü farklı sosyal, fiziksel ve zihinsel durumlar ile algı, isteklendirme, benlik algısı sosyal tepkilerle etkileşime girdiğinde belli bir obje ya da nesneye karşı farklı tutumların ortaya çıkmasına sebep olur. Ayrıca, kişilerin ve ya grupların objektif bilgi, önyargı, düşünce ya da belli bir konuya karşı hislerin birleşiminden imajın oluştuğunu belirtmiştir. Çoğunlukla insan tarafından olumlu bir imaja sahip olan bir kişi, nesne veya örgüt, başka bir insan grubu için olumsuz bir imaja sahip olabilir. Bu düşünce farklılıkları imajın öznel bir algı ve bilgi olduğunu gösterir.

İmaj kavramına ilişkin tanımlar incelendiğinde bireylerin veya örgütün, diğer insanların ve örgütlerin zihinlerinde istemli veya istemsiz olarak bıraktıkları , yapılan hizmetle ilgili çalışan, kullanılan araç-gereç ve çevresi hakkındaki düşünceler, anlayış, değerler (Gümü, 1997) şeklinde ifadesi bulunurken bir başka tanımda, tıpkı her noktanın o resmi biraz daha tamamladığı gibi, imaj da ufak ayrıntılardan, noktalardan oluşmaktadır tıpkı her noktanın o resmi biraz daha tamamladığı gibi, imaj da ufak ayrıntılardan, noktalardan oluşmaktadır (Mardin, 1986) şeklinde açıklamaktadır.

Bir kişi ya da örgüt hakkında bilgi verilirken, anlatılanlara göre, birey veya örgüt hakkındaki önceden bildiklerimize dayalı olarak zihnimize resimler oluştururuz. Zihinlerde oluşan bu resimler aynı zamanda o kişi ya da örgütün zihnimize oluşan imajıdır (Kurşun, 2011). Bir nesneye, bireye, örgüte ya da topluma ait his, fikir ve inançların toplamı sonucunda zihinde oluşan resim olarak kabul edilen imaj, süreç içinde nesnenin, bireyin, örgütün veya toplumun diğerlerinin nazarında sahip olduğu değeri ortaya çıkarmaktadır (Gültekin, 2005). Çakır (2007) ise imajı bireyleri bilgilendiren, zihinlerini şekillendiren, kıyaslama ve yargılama duygularını geliştiren bir kavram olarak tanımlamaktadır. Davis'e (2006) göre imaj, bireylerin zihinlerindeki gerçek ve hayali tüm kanıtlardan yola çıkarak bir nesne, birey ya da örgütün hem zihinsel hem de duygusal olarak yorumlanması ve algılanmasıdır. İmaj, insanların inançlarından, düşüncelerinden ve var olan etkilerden etkilenen akıl yürütme yoluyla oluşturulmuş bir yapıdır (akt. Çetiner, 2016) Bir başka deyişle imaj; organizasyon, diğer sosyal, tarihsel ve somut faktörler ve edinilmiş kişisel deneyimlerle bireye planlı veya

plansız olarak gönderilen mesajların birey tarafından karmaşık ve çok yönlü bir sürece tabi tutulması sonucunda oluşur. Bir nesnenin imajı bireylerin o nesne ile doğrudan veya dolaylı olarak karşılaşmaları sonucunda kendilerinde oluşan izlenimler aracılığıyla gelişir. İzlenimler istemli veya istemsiz olarak kişileri etkiler ve bu izlenimler imajı oluşturur. İmaj beyinlerde bir duruş biçimini temsil ediyor denebilir. Bu nedenle insanların tavırları ve tutumlarını da etkileyen bir unsurdur. İmaj, bir nesne hakkındaki inanışlarının, fikirlerinin, duygularının ve izlenimlerinin etkileşiminin bir sonucudur (Erdoğan, Develioğlu, Gönüllüoğlu ve Özkaya, 2006).

Örgütlerin imajı kendiliğinden oluşabileceği gibi bir takım kişi ya da grupların planlı ya da plansız çabalarıyla da oluşabilmektedir. Bireyler çeşitli kültürel etkinlikler, reklam ve tanıtım etkinlikleri, kitle iletişim araçlarının sunduğu bilgi ve veriler aracılığı ile bilgilenir, bu bilgileri zihinlerinde yoğurur, anlamlandırır ve izlenime dönüştürür. Bu izlenimler imajı ifade etmektedir ve imaj insanları belli bir inanç, tutum ve davranışa yönlendirmekte, istemli ya da istemsiz olarak bireyleri etkilemekte, onların tavırlarını ve tutumlarını belirlemektedir. İmaj oluştururken temel amaçlardan biri, konuları ve durumları bilen kişi yada grup sayılarının artırılması ve toplumda olumlu bilgileri olduğu gibi gerçek bir şekilde duyuran düşünce öncülerinin kazandırılmasıdır (Peltekoğlu, 1997). İmaj oluştururken temel amaçlardan biri, konuları ve durumları bilen kişi yada grup sayılarının artırılması ve toplumda olumlu bilgileri olduğu gibi gerçek bir şekilde duyuran düşünce öncülerinin kazandırılmasıdır.

İmaj oluşumunda sahip olduğumuz öznel algılamalar ile yargılamalar birbirine bağlıdır. Bireylerin beş duyusu ile çevrelerini anlamaya çalışma sürecine algılama denir. Algılama sadece fizyolojik bir olgu değil, bireyin inanç ve tutumlarından, kişilik özellikleri ile çevresel faktörlerden etkilenen öznel bir yorumdur. Bütün insanlar kendi dünya görüşüne, geçmişteki yaşantılarına ve değer yargılarına göre algılar. İmajın kişilerin algılamalarına bağlı olarak kişiden kişiye değişen bir kavram haline gelmesinin temel sebebi algının öznel olmasıdır (Gemlik ve Sığrı, 2007).

Algılar aracılığıyla elde edilerek zihinde önceden var olan bilgilerin canlandırılmasıyla oluşan imaj, bireylerin zihinlerindeki imgelerden ibarettir. İmaj,



zihinde canlandırılan bir kroki, plan, kavram, sembol, harita veya resimdir. İmaj, kişiliğinin çeşitli kaynaklardan elde ettiği bulguları yorumlamasına yardım etmektedir. Bu kaynaklardan bazıları kitle iletişim araçları, sosyal ilişkiler ve kültürel etkinliklerdir (Bakan, 2005).

İmaj ile ilişkili tüm bu tanımlara dayanarak en genel haliyle imajı, herhangi bir kişi ya da örgüt ile etkileşime giren bir kişinin örgüt hakkında zihninde oluşmuş izlenimlerin toplamı olarak tanımlanabilir. Bu tanımlar sonucunda imajın bazı temel özelliklerini şu şekilde sıralanabilir ( Bolat, 2006 ):

- İmaj oluşumu zamanla gelişir ve belirli bir süreç gerektirir.
- İmaj zamanla değişebilir.
- İmaj, farklı kaynaklardan edinilen bilgi ve verilerin işlenip değerlendirilmesi sonucunda meydana gelir.
- İmaj ile oluşan yargılar nesnel ya da öznel bilgilere dayanabilir.
- İmaj birey veya örgüt tarafından bilinçli ve belirli bir şekilde oluşturulacağı gibi, bilinçsizce ve kendiliğinden de gelişebilir.

Olumlu imaj, hedef kitlelere karşı güçlü ve daha iyi görünüme sahip, etrafındakilere güven sağlayan ve sempati uyandıran imajı kastetmektedir. Olumlu imaj, insanları algıladıkları olaylar, durumlar ve nesnelere ilgili olarak olumlu düşünmeye yönlendirir. Olumsuz imaj ise insanların dolaylı veya doğrudan tecrübeleri sonucunda zihinlerinde oluşmuş olumsuzluklarla alakalıdır (Gürbüz, 2008). Genel olarak imaj kavramının, insanların karşılaştıkları bir durum, davranış, olay karşısında gözlemleri sonucunda oluşan izlenim olduğu, kişilerin sahip olduğu kültür, sahip olunan bilgi düzeyi, inanç, duygu, geçmiş yaşantılar ve tecrübelerle bağlı olarak değişen, bireylerin zihninde zamanla şekillenip ve zamanla değişebilen, bilinçli veya bilinçsiz şekilde inşa edilen yapılar olduğunu söyleyebiliriz.

### 2.2.2. Örgütsel imaj kavramı

Sürekli değişen ve gelişen dünyada, teknoloji ve bilimin hızla ve sürekli gelişmesi, küreselleşme, hızlı sosyal ve kültürel değişimler çok çeşitli ve çok sayıda

örgütün doğmasına neden olmuştur. Bu çok sayıdaki örgüt arasında hayatta kalmak ve daha iyi tanınmak anlamında bir çıkar çatışması oluşmuş ve dolayısıyla bir rekabet ortamı doğmuştur. Örgütler daha çok kazanç elde etmek, daha çok tanınmak, daha çok tercih edilmek, var olan ünlerine sahip çıkmak ya da daha şöhretli olmak, çevreye ve çevrenin gereksinimlerine kayıtsız kalmamak ve dünyada yaşanan değişimlere ve gelişimlere ayak uydurabilmek için birbirleriyle sürekli olarak yarışmaktadırlar. Bu süreçte örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için yararlanmaları gereken anahtarlardan birisi de örgütsel imajdır (Akbulut, 2015).

Bir örgüte ilişkin imaj, örgütün kuruluşundan şimdiye kadarki tüm faaliyetlerinin tümüdür ve bu imaj insanların kişilikleri ve kuruluşla olan ilişkilerine bağlı olarak iyi veya kötü olabilir. Örgüt imajı, örgütlerin kuruluşundan şimdiye kadar ürettiği ürün ve hizmetin kalitesini, yaptığı etkinlik ve faaliyetleri, elde ettiği başarıları, çalışanlar ve yönetici arasındaki ilişkilerde gösterilen davranışları, çevre ile ilişkilerdeki hassasiyeti ve topluma karşı sorumlulukların yerine getirilmesi gibi faktörlerin birleşmesiyle oluşur (Bolat, 2006).

Örgütsel imaj, örgütler açısından birçok çıktıyı doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemesi bakımından önemli sonuçları olan bir kavramdır. Örgütsel imaj, örgütün diğer örgütlerden farklı ve üstün tarafları olduğu izlenimi verdiği için örgüte önemli yararlar sağlar (Taşkın ve Sönmez, 2005). Örgütsel imaj, farklı kişilerin, farklı kaynaklardan edinilmiş bilgilerden yola çıkarak bireylerin örgütü nasıl bildiği ve gördüğü ile ilgili algıdır. Bazı algılar, kişisel tecrübe, izlenim ve duyumlarla oluşurken, bazıları örgütün yürüttüğü pazarlama ve iletişim etkinlikleriyle oluşmaktadır (Schultz, 2007). Aksoy ve Bayramoğlu'na (2008) göre örgütsel imaj, örgütün iç ve dış paydaşlarıyla ilişkisinin başlangıç noktasıdır. Örgütsel imaj bir süreci kapsamaktadır. Bu süreçte örgütsel imaj, örgütün paydaşlarına imajı doğrultusunda yansıttığı mesajlar ile bu mesajların paydaşlar tarafından ne kadarının algılandığının ilişkilendirilmesidir.

Örgütsel imaj bir örgütün dışarıya yansıyan yüzü olduğundan dolayı, bireylerin o örgütü nasıl gördüğü ya da görmediği örgütsel imaj açısından önemlidir. Örgüt dışı

bireylerin düşüncellerinin yanı sıra, örgüt çalışanlarının da örgüt hakkındaki düşünceleri o örgütün örgütsel imajını etkiler (Örer, 2006).

Örgüt imajının gücünün örgütün gücü ile arasında bir ilişkisi vardır bu bağlamda da örgütlerin nasıl algılandıkları önemlidir. Bromley (2001) örgütlerin algılanmasını etkileyen faktörleri şu şekilde açıklamıştır: birincisi, örgütteki çalışanlardır. Bu faktör, bir örgütün temelini oluşturan üyelerin davranışlarının, örgütün çıktıları ve örgütün davranışları üzerinde etkileme gücüne sahip olduğunu gösterir. Örgütün çevresinde bulunan grupların üyeleri tarafından şekillendirilen bir örgütün davranışları ve ürünleriyle ilgili izlenimleri, onun sahip olduğu üyelerin izlenimlerinden muhtemelen farklı olacaktır. İkinci faktör, insanbiçimcilik (anthropomorphism); doğal, belki içgüdüsel, insani olmayan fenomenlerle ilgili olarak insani nitelikler için, insani eğilimleri tanımlar. Bu insanbiçimcilik, bir örgütün kişiselleştirme eğilimini destekler. Üçüncü faktör, kurallı dildir. Bu faktör, dilin uzun ve zor olmasını daha çok; dilin kolay iletişim kurabilme ve kendini tanımlama biçiminde açıklar. Bu nedenle, örgütler “muhafazakâr”, “ketum” veya “karışıklık içinde” olarak tanımlanabilir. Dördüncü faktör, görsel kimliktir. Görsel kimlik, örgütsel iletişimin önemli bir tarafını yansıtır. Bir örgütün görsel kimliği, kendisinin nasıl görünmek istemesi ile ilişkili olarak kullanılır.

Örgüt olarak kişilerin 'biz kimiz' algıları bir aşamaya kadar dışarıdaki insanların o örgütle alakalı algılarına bağlıdır. Dolayısıyla onlardan gelen yorumlar, örgüt üyelerince dikkate alınır ve değerlendirilir. Kendi algılamalarıyla dış çevrede söylenen düşünceleri karşılaştırılır. Bu süreçte sorulan klasik sorular şunlardır: 'Biz bir örgüt olarak kimiz? 'Nasıl bir örgüt olmalıyız' 'Onlar bizi nasıl görüyorlar' 'Bizim nasıl bir örgüt olmamız gerektiğini düşünüyorlar' (Dutton ve Dukerich, 1991). Bu süreç sonunda dış çevreden gelen yorumlarla, bireylerin kendilerine yönelik algılamaları arasında bir uyum varsa kimlik teyit edilmiş olmakta ve değişimi gerektirecek bir durum görünmemektedir (Gioia, Schultz ve Corley, 2000; akt. Şahin, 2014).

Her örgütün sahip olmak istediği bir imajı birde örgüt içindeki çalışan insanlar tarafından algılanan bir imajı vardır. Arzulanan yani sahip olmak istenilen imaj, örgüt yöneticilerinin ulaşmak istedikleri imajdır. Algılanan imaj ise, örgütün kültürel yapısı,

vizyonu ve örgüt dışında oluşan imajının örgüt çalışanları tarafından değerlendirilmesidir. Kişilerin, nesnelerin imajları olduğu gibi örgütlerin de kamuoyunda oluşmuş olumlu ya da olumsuz imajları vardır. Örgütlerin imajı, örgütün iç ve dış paydaşlarının örgütü nasıl gördükleri ile ilgilidir. Örgütsel imaj sayesinde, örgüt ile ilgili olumlu algılar öne çıkarılarak, örgütün diğer örgütlerden nasıl daha farklı, hatta daha iyi olduğu ortaya çıkarılır. Böylece örgüt iç ve dış paydaşlar tarafından daha çok değer kazanır ve rekabette üstünlük sağlamış olur. Kişilerin algıları, kültürleri, eğitim düzeyleri, ait oldukları sosyal gruplar, yaşama bakış açıları, kişisel kaynaklı sebeplerin yanında kişilerin örgütle ilgili bilgilendirilme düzeyleri, örgütün bireylere sunduğu hizmetler ve imkânlar da kişilerin algılarının oluşmasında ve değişmesinde etkilidir (Dowling, 1988, akt. Alves ve Raposo, 2010).

Örgütsel imaj çalışanları olumlu etkileyebileceği gibi üyeleri üzerinde negatif duygular da meydana getirebilmektedir. Eğer örgütsel üyeler, örgütün dışsal imajını negatif olarak algılasa, kendilerinde stres ve depresyon gibi şeyler ortaya çıkabilir ki bunlarda üyeler arasında artan rekabet ya da örgütsel hedefler için gösterilen çabada azalma gibi örgütçe istenmeyen sonuçlara yol açabilmektedir. Zaman içinde üyeler örgütsel rollerini bırakabilmekte ya da örgütten ayrılabilirler (Dutton ve Dukerich, 1994; Meyer ve Allen, 1997; Haslam, Postmes, Ellemers, 2003; akt. Şahin, 2014).

Örgütsel imaj, örgüt yöneticisinin almış olduğu karardan, örgütteki en alt düzeyde çalışan bireyin davranışına kadar birçok faktörün bir araya gelmesiyle meydana gelmektedir (Markwick ve Fill, 1997). Örgütsel imaj, bir kişinin herhangi bir örgütle ilgili daha önceden edindiği deneyimlerinden, duyularından ve örgütün sosyal faaliyetlerinden elde ettiği bilgilerin tümünün kişinin zihninde yorumlanması sonucu açığa çıkan resimdir. Bu durumda kişiler zihinlerinde örgüt ile ilgili bir imaj algısı oluşturturlarken aldıkları hizmetin yanı sıra bu bilgilerden de yararlanmaktadırlar (Schukies,1998; akt. Akbulut,2015).

Bireyler, sunulan örgütsel imajları almakta, yorumlamakta ve bu bilgiler ışığında zihinlerinde bir örgütsel imaj inşa etmektedirler. Eşzamanlı olarak, bireyler kim ve ne

oldukları hususunda bir algı geliştirmek istemektedirler. Bireylerin kendi kimlikleri ile oluşturdukları örgütsel imaj arasında bir örtüşme olduğunda da kendilerini örgütle özdeşleştirmektedirler (Dutton ve Dukerich, 1991).

Bireylerin örgütlerine yönelik tutum ve davranışları, bireylerin örgütle ilgili olarak bilgilenme düzeyi, bireylerin örgüte yönelik sahip oldukları yargılar ve örgütün sunduğu olanak ve hizmetler örgütsel imajın oluşumunda önemli rol oynamaktadır (Tolungüç, 1992). Bu faaliyetler ürettiği ürün ya da hizmetler olabileceği gibi düzenlediği etkinlikler, katıldığı ya da organize ettiği sosyal sorumluluk projeleri, kazandığı başarılar, örgüt paydaşları arasındaki ilişkiler ve çevre ile aralarında kurulan bağ gibi pek çok ögenin bileşiminden meydana gelmektedir. İmaj algısı, hem örgütün kendi çalışanlarının performanslarını hem de örgüt dışı paydaşların tutum ve davranışlarını etkileme gücünden dolayı önemlidir. İnsanlar, bir nesne ya da bir örgütle ilgili gerçek bir imaj algısına sahip olduklarında, o nesne ya da örgüte karşı daha seçici olmaktadır (Tengelimoğlu ve Öztürk, 2004).

Kevin (2000), örgütsel imaj algısı için önemli görülen özellikler dört grupta toplanmıştır: Ürün veya hizmetin niteliğiyle kalite ve yenilikçiliğe işaret edilmiş, insanlar ve ilişkiler kapsamında tüketici odaklılığı ele alınmış, değerler ve programlar kapsamında çevreye gösterilen duyarlılık ve sosyal sorumluluk anlayışına vurgu yapılmış, örgütün güvenilirliği başlığı altında ize dürüstlük ve uzmanlık kavramlarına dikkat çekilmiştir (akt. Schultz, 2007). En temel olarak imaj, kişisel ve örgütsel olarak iki şekilde sınıflanır (Ceyhan, 2007). Daha detaylı bir şekilde sınıflandırıldığında karşımıza; örgütsel imaj, kendi algıladığı imaj, yabancı imaj, istenen imaj, transfer imaj, mevcut imaj, pozitif imaj, negatif imaj gibi imaj çeşitleri çıkmaktadır (Doğan, Bora ve Bulunmaz, 2011). Ancak biz çalışmamızda örgütsel imaj, algılanan örgütsel imaj ve eğitim kurumlarında imaj kavramları üzerinde duracağız.

Alanyazında bazı araştırmacılar, örgütsel imaj ve kuramsal imaj kavramlarını birleştirmeyi veya birbirlerinin yerine kullanmayı tercih ettikleri görülmektedir (Alvesson, 1990; Hatch ve Schultz, 1997). Güçlü bir örgütsel imaj için, iç hedef kitlenin desteğine duyulan gereksinim ve iç hedef kitlenin önemi, günden güne artmaktadır.

Bugün artık müşteri memnuniyetinin yolunun çalışanlara verilen değerlerden geçtiği kabul edilmektedir. Bu sebeple, örgüt çalışanlarının örgütü nasıl algıladıkları asla göz ardı edilmemelidir. Tüm bunlar, iç hedef kitle ile dış hedef kitleyi bir arada ele alan yaklaşımları gündeme getirmiştir (Güzeltik, 1999). Bu çalışmada da, iç hedef kitle ile dış hedef kitleyi birlikte gözeten “örgütsel imaj” kavramı tercih edilmiştir.

Örgütsel imaj kavramı örgütün içiyle ilişkili olduğu gibi aynı zamanda örgütün dışı ile de ilişkilidir (Karabey, 2005). Örgütsel imaj hem iç ve dış paydaşlar hem de örgütün kendisi için öneme sahiptir. Örgütler hedef kitlelerinden etkilenirken bir yandan da bu hedef kitleleri etkilemektedirler. Örgüt imajı, çalışanlar, müşteriler, örgüte ham madde sağlayanlar, iş çevreleri, devlet kuruluşları, yatırımcılar, hükümet ve toplumsal gruplar üzerinde olumlu veya olumsuz etkiye neden olabilir (Schultz ve Kitchen, 2004; akt. Demiröz, 2014). Örgütsel imajın olumlu olduğu durumlarda, yapacağı etkinin de olumlu; olumsuz olduğu durumlarda ise, yapacağı etkinin de olumsuz olacağı düşünülebilir (Bakan, 2005).

### 2.2.3. Örgütsel imaj öğeleri

Bireyin farklı kanallar vasıtasıyla elde ettiği bilgi ve verilere yönelik değerlendirme ve yorumların sonucunda imaj ortaya çıkmaktadır. Yanlı veya yansız yargılardan oluşan imajın tutum ve davranışlar üzerindeki tek faktör olduğunu söylemek doğru değildir fakat imajın kararlar üzerindeki yönlendirici etkisi de yadsınamaz (Tolungüç, 2000). Aşağıda örgütsel imajı ifade eden kavramlardan kısaca bahsedilecektir;

- Örgütsel davranış: Örgütün bütünü ya da alt öğelerinin etkinlikleri ve çevre ile girdikleri tüm etkileşimler örgütsel davranışı oluşturur (Çiftçioğlu, 2009, 46). Örgütsel davranış, örgüt üyelerinin bir araya gelerek gösterdikleri tepki, karar ve davranışlardır (Köktürk vd. 2008, 60). Örgütsel davranış, örgüt üyelerinin sergiledikleri davranışların nasıl ve ne amaçla olduğunu, aralarındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin kurulmasında yararlanılan araçları ile örgüt yapısı arasındaki ilişkileri inceler (Okay, 2000, 197). Örgütsel davranış

örgütün üçüncü şahıslara karşı davranışlarını da içerir; sunum ya da teklif davranışları, iletişim davranışları ve sosyal davranışlar bunlara örnek olarak verilebilir.

- **Örgütsel görünüm:** Örgütsel görünüm (organizational appearance), bir örgütün kendisini görsel olarak ifade etmesi şeklinde tanımlanır (Nguyen ve LeBlanc, 2001). Örgütler görsel araçlar yardımıyla kendilerine rakiplerinden farklı ve görüldüğünde kendilerini anımsatacak bir kimlik oluşturmaya çalışırlar. Örgütün fiziki yapısı ile ilgili olan, binalarının mimarisi, çevre düzenlemesi, temizliği, kullandıkları renkler, örgütün logosu, yazı karakteri, ilanları, basılı materyalleri, hazırlanmış olduğu reklamlar, personelinin kıyafeti gibi özellikler örgütün görünümünü ortaya koyan araçlardır (Peltekoğlu, 1997). Örgütsel görünüm, örgüt kimliğinin hedefine uygun olarak tasarlanmalı ve yönetilmelidir. Örgütün genel görüntüsü örgütsel imajı etkilemektedir. Örgütsel görünümle sağlanan görsel iletişim kullanılarak hedef kitlelere daha kolay ulaşılabilmekte ve bu kitleler daha kolay etkilenebilmektedir (Tatar, 2007).
- **Örgütsel iletişim:** Örgütsel iletişim, örgütü meydana getiren çeşitli bölüm ve ögeler ile örgüt ve çevresi arasında girilen sürekli bilgi ve düşünce alışverişine olanak sağlayan bunu örgütün işleyişini sağlamak ve örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmek için bir gereklilik olarak gören toplumsal bir süreçtir (Demirtaş, 2010). Örgüt hedef kitle ile ne kadar çok iletişim halindeyse o kadar çok tanınacak ve o ölçüde olumlu algılanacaktır (Gray ve Balmer, 1998).

Açıklanan bilgilere dayanarak örgütün sahip olduğu imajın, örgütsel davranış, örgütsel görünüm ve örgütsel iletişimin toplamını ve örgütün sahip olduğu her niteliği içine aldığı ve ifade ettiği kabul edilebilir.

Tolungüç, imajın oluşmasını sağlayan unsurları bilgilendirme düzeyi, sahip olunan yargılar ve sunulan olanak ve hizmetler olmak üzere üç başlıkta ele almaktadır:

- **Bilgilendirme Düzeyi:** Bireyin bilgilendirme düzeyi farklı iletişim kanalları ve iletişim süreçleri aracılığıyla ulaşılan bilgilerden meydana gelmektedir. Farklı görsel veya işitsel yayın kanalları, sosyal ve kültürel çevre, öneriler, reklam ve

tanıtım hizmetleri yoluyla elde edilen veriler bireyin zihninde belli süzgeçlerden geçerek algıyı oluşturur ve tutuma yönlendirir.

- Sahip Olunan Yargılar: Yargılar ise, nereden kaynaklandığı bilinmeyen, doğru ya da yanlış daha önceki zamanlarda oluşmuş, bireylerin sahip olduğu basmakalıp düşünceleridir.
- Sunulan Olanak ve Hizmetler: Olanak ve hizmet ögesi ise, kişinin yaşadığı sosyo-ekonomik ve kültürel ortam, siyasal yapılar ya da iklim ve coğrafya gibi birçok unsur tarafından şekillenmektedir.

Bu tanımlardan ve açıklamalardan yola çıkarsak özetle örgütsel imajın; örgütün sahip olduğu fiziksel imkânlardan örgüt içerisindeki sosyal davranışlara, sahip olduğu görünümünden tutun çalışanların sahip olduğu yargılar ve giyim tarzına, örgüt içi iletişim sürecinden kullanılan iletişim kaynaklarına, örgüt üyelerinin sahip olduğu birçok öğeden etkilendiğini söyleyebiliriz.

#### 2.2.4. Örgütsel imaj önemi

Bir örgütün etkili bir imaj oluşturması ile amaçlarını gerçekleştirmesi ve gerçek örgütsel misyonunu inşası kolaylaşacaktır. Örgütlerin imajı, insanların örgüt hakkında sahip olduğu bilgi ve algı vasıtasıyla oluşur (Schuler, 2004). Örgütün çalışanlarının ve örgütün dış paydaşlarının tutum ve davranışlarını etkileme yeteneğine sahip olan örgütsel imaj algısı oldukça önemlidir (Demiröz, 2014). İnsanların bir örgüte ilişkin örgüt hakkında sahip oldukları bilgi ve zihinlerinde yansıyan resim örgütün insan (insanlar) için önemini ortaya koyar. Aynı zamanda örgütlerin toplumda ayakta kalması için imajını gözden geçirip insan (insanlar) tarafından algılanan imajını daha iyi inşa etmelidir.

Her örgütün arzu edilen imajı ve algılanan imajı vardır. Arzu edilen imaj, kurum yöneticilerinin olmasını istedikleri imajdır. Algılanan imaj ise, bireylerin örgüt hakkındaki sahip oldukları imajı ifade etmektedir. Kurumun imajını güçlendirmek isteyen bir yöneticinin dikkat etmesi gereken bazı noktalar vardır. Bu noktalardan birincisi, örgüt yöneticisinin insanların örgütün imajı hakkındaki algılarının farkında



olup ve insanların örgüt imajına yönelik algılarını sık sık takip etmelidir. İkinci olarak, insanların örgüt imajına yönelik var olan algılamalarını arzu edilen imaja doğru şekillendirme konusunda motivasyona sahip olmalıdır. Son olarak, insanların sahip olduğu imaj algılarını değiştirerek arzu edilen imaja ulaşmaları için çaba sarfetmelidir (Taslak ve Akın, 2005).

Kaliteli ve iyi bir örgüt yaratmak, örgütün hedef kitleler tarafından iyi olarak tanınmasını sağlamak, örgüt hakkında olumlu ve doğru izlenimlere sahip olmasıyla mümkündür. Günümüzde bütün örgütler hangi faaliyet alanında olursa olsun mevcut konumlarını korumak, değişimlere ve gelişimlere ayak uydurmak ve uyum sağlamak, uzun süreli varlıklarını devam ettirmek, daha iyi yerlerde olmak için olumlu imaj oluşturmak veya olumsuz imajlarını olumlu imaja doğru şekillendirme çabası içerisindedir. İşte bu nedenle örgütlerin belirledikleri politikalar doğrultusunda etkili bir imaj oluşturmaları, oluşturdukları imajları da etkin bir şekilde yönetmeleri gerektiği kabul edilmektedir (Güzelcik, 1999).

Örgütsel imaj, örgüt ile etkileşime geçen paydaşların örgüt ile ilgili zihinlerinde oluşan imgelerin bütünüdür. Paydaşların örgüt ile ilgili örgütsel imaj algılarının olumlu olduğu durumlarda örgüte karşı duydukları güven hissi, bağlılıkları ve memnuniyetleri artarken, olumsuz imaj algısına sahip paydaşlar ise örgüt karşı güvenlerini yitirerek örgüt ile ilişkilerini kesebilmektedirler. Bu sebeple başarıyı hedefleyen örgütlerin pozitif bir örgütsel imaj algısı göstermeleri gerekmektedir. Her örgüt başarıya ulaşabilmek için olumlu ve sürekli bir örgütsel imaja sahip olmayı hedeflemektedir. Örgütsel imaj, bir örgütü zihninizde benzeri örgütlerden farklı kılan ve ayıran izlenimlerin bütünüdür ve bu nedenle olumlu ve sürekli bir örgütsel imaj rekabet ortamında örgüte fayda sağlamaktadır (Akbulut, 2015). Çünkü örgütsel imaj, örgütün çevrede nasıl görüldüğüne ilişkin algılamalardır (Fuller, Marler, Hester, Frey ve Relyea, 2006). Örgütsel imaj algılarını iyi yöneten örgütler hem çevrede saygınlık kazanmakta hem de örgüt üyelerinin örgütle bütünleşmesini sağlamayı hedeflemektedirler. Örgüt imajı olumlu algılandığında, bu durum bireylerin örgütle özdeşleşmelerini kuvvetlendirmekte ve özdeşleşme derecesini artırmaktadır (Wan-

Huggins, Riordan ve Griffeth, 1998). Dolayısıyla, günümüzde örgüt ve örgüt yöneticileri için örgütsel imajın önemi gün geçtikçe artmaktadır.

Olumlu imaj algısı ile mevcut konumlarını korumak ve daha iyi yerlere gelmek isteyen örgütler işleri olurlarına bırakmadan benimsedikleri politikalar aracılığıyla etkili bir örgüt imajı oluşturmalarıdır (Güzelcik,1999). Örgütsel imaj algısı, örgütün çalışanlarını, örgütün dışındaki üçüncü kişileri etkilemesinden dolayı önemlidir (Polat, 2011). Olumlu örgütsel imaj, hedef kitlede örgütle ilgili “saygın”, “itibarlı”, “güvenilir”, “gelecek vaat eden” bir görüntü oluşturur (Tikveş, 2003). İmajı olumlu olan örgütler, uzun ömürlü olur, rakipleri arasından kolayca seçilebilir, kamuoyunda daha değerlidirler ve insanları daha çok etkilerler, daha başarılı, istikrarlı ve güven veren bir konumda varlıklarını sürdürürler. Örgütsel imajın değişebilirliği, sadece örgütün kontrolünde olmadığı ve çevresel etmenlerin de örgütü etkileyeceği gerçeği, imaj yönetimini örgütler için bir gereksinim haline getirmiştir.

Örgütsel imaj örgütün kalitesini, saygınlığını, güvenilirliğini, istikrarını olumlu yönde etkiler. Güçlü bir örgütsel imaj ayrıca, iş görenleri güdüler, performanslarını, iş doyumlarını ve örgüte bağlılıklarını olumlu yönde etkiler, iş görenlerin işten ayrılma niyetlerinin önüne geçer. Dolayısıyla, örgütler imajlarını olumsuz her türlü etkiye karşı koruyup daha güçlü bir imaja sahip olmak için çalışmalıdır (Köktürk, Yalçın ve Çobanoğlu, 2008). Çalışanlar tarafından algılanan güçlü ve olumlu örgütsel imaj, örgütün değişim etkinliklerinde adeta bir katalizör görevi üstlenerek değişimi hızlandırıcı etki yapar. Yine olumlu, güvenilir bir örgütsel imaj, örgütlerin diğer örgütleri geride bırakarak pazarda öne çıkmasını sağlayan bir filtre görevi görür. Hedef kitlelerince güvenilir ve kaliteli olarak kabul edilen örgütün ilettiği mesajların müşterilerce kabulü de o kadar kolay olacaktır (Güzelcik, 1999).

Kamu kurumları, halkı memnun etmek ve iyi bir imaj kazanmak için, kalite ve hizmet bilinci içerisinde olmalıdır. Bu bilinci kazanmamış kamu kurumları için bahsi geçen hedefe ulaşmak zorlaşacaktır. Bu şekilde ortaya çıkan kötü imaj düzeltilmezse, yapılmakta olan işin niteliği giderek azalmakta ve memnuniyetsizlik artmaktadır. Bu yüzden Türkiye’de, özellikle kamu kurumlarının imajlarının ölçülmesine ve bu

imajların güçlendirilmesine yönelik çalışmalara ihtiyaç olduğu kaçınılmaz bir gerçektir (Taslak ve Akın, 2005). Gioia ve Thomas (1996) örgütsel imajın eğitim örgütleri açısından önemine dikkat çekmekte çevrede seçkin bir yer edinmek isteyen eğitim kurumları için olumlu örgütsel imaj algısının zorunluluğuna dikkat çekmektedirler. Onlara göre, eğitim örgütlerinin örgütsel imajı ile örgütün kendisi arasında bir bağlantı bulunmaktadır. Olumlu imaj örgütün sürekli olarak ilerlemesine yardımcı olmaktadır. Diğer taraftan kendisini sürekli olarak geliştiren örgütler çevredeki imajlarını daha pozitif bir seviyeye taşımaktadır. Böylece eğitim örgütleri açısından pozitif bir döngünün oluşması sağlanmaktadır.

Bir okuldaki öğretmenler düşünüldüğünde, öğretmenler örgütsel imaj algılarının kurumdaki herkes tarafından paylaşıldığına inanmakta ve bu ortak imaj algısının çekirdek işlevi gören örgütsel kültür öğeleri arasında anlamlı ilişki olduğunu düşünmektedirler (akt. Grady, Fisher ve Fraser, 1996). Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel imaj algıları öğretmenlerin örgüte karşı tutumları üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Üniversite öğrencileri esas alındığında, üniversite tercihlerini etkileyen faktörler arasında örgütsel imajın önemli bir yer işgal ettiği ifade edilmektedir (Nguyen ve LeBlanc, 2001). Benzer şekilde, Mael ve Ashforth (1992) mezun öğrencilerin örgütsel imaja bağlı olarak örgütle özdeşleşmelerinin arttığını gözlemlemişlerdir.

Örgütsel imajın eğitim örgütleri üzerinde oldukça etkili olduğu ifade edilmektedir. Palacio, Meneses ve Perez (2002) örgütsel imajın öğrencilerin okul memnuniyetini etkilediğini belirtmektedirler. Onlara göre, öğrencilerin okul memnuniyetini geliştirmek için, iletişim ve yönetim politikalarının iyileştirilmesine önem verilerek örgütsel imajın geliştirilmesi gerekmektedir. Erkmen ve Çerik (2007) okulun çevrede tanınırlığının artmasının öğrencilerin okula bağlılıklarını pozitif yönde etkilediğini ve öğrencilerin okulun başarısı hakkında olumlu algı geliştirmesine yardımcı olduğunu belirtmektedirler. Gioia ve Thomas (1996) ise üniversitelerin örgütsel olarak gelişebilmesi ve ilerleme sağlayabilmesi için örgütsel imajın önemine vurgu yapmaktadırlar. Örgütlerin kuruluşundan itibaren ayakta kalması, bulunduğu konumu koruması, hedeflerine ulaşip benimsemiş olduğu politikaları gerçekleştirip başarılı olmak, insanlarla özdeşleşen, varlığının devamı için örgütsel imaja ihtiyacı

vardır ve bu imajın olumlu ve güçlü olması da önemli bir husustur. Bu husustan hareketle okulların algılanan imajları daha bir önem arz etmektedir. Öğrencilerini çevreden alan ve onları toplumun ihtiyaçlarına göre eğitmek isteyen ve dolayısıyla sürekli çevresinden etkilenen ve çevresini etkileyen okul örgütünün çevredeki imajının pozitif algılanması, okulun örgütsel kimliğinin algılanma şeklini de pozitif etkileyecektir (Elsbach ve Kramer, 1996).

#### 2.2.5. Örgütsel imajın oluşturulması aşamaları

İnsanlar, çalıştıkları ve üyesi oldukları örgütlerle ilgili olarak daha fazla bilgi sahibi olmak isterler. Bundan dolayı örgütler, amaçlarını, kültürlerini ve yönetim stillerini yansıtan bir imaja ihtiyaç duyarlar. Örgütler çalışanlarına, katılımcılarına, müşterilerine ve tüm iç-dış alıcılara yolladıkları mesajlarla onların zihinlerinde olumlu bir imaj yaratmak isterler. Olumlu imaj oluşturma, örgüte yönelik güçlü ve sağlam bir görüntü vermektir.

Günümüzde örgütler, kendilerine birçok yönden benzer faaliyetler ortaya koyan diğer örgütler arasından ön plana çıkararak kendilerini belli etmek, çevre tarafından daha çok bilinir olmak, sektörde söz sahibi olmak, ara elemanları elinde tutabilmek ve tercih edilen durumda olmak adına yoğun bir rekabet ortamında yaşamlarını sürdürmektedirler. Bu yaşam mücadelesi içinde örgütler, hayatta kalabilmek için onları olumlu yönde etkileyecek bir gelişim ve değişim süreci geçirmek durumundadırlar. Bu gelişim ve değişim sürecini etkin geçirmenin yolu da iyi bir örgütsel imajdan geçer. Örgütün tüm paydaşlarının beğenisini kazanacak bir örgütsel imaj ortaya çıkarmak pek tabii ki güç bir durumdur. Fakat örgütün ayakta kalabilmesi, iç ve dış çevresiyle etkili bir iletişim kurabilmesi, paydaşların örgüte güven duymalarının sağlanması ve onlarla güçlü bir gönül bağı kurulabilmesi için, örgütsel imaj oluşturulması örgüt açısından büyük bir gerekliliktir.

Örgütsel imajın bazı tanımları, imajın kendiliğinden oluşabildiği üzerinde dururken, bazı tanımları “imajın oluşturulabileceğine” işaret etmektedir. İmaj oluşturma

çabaları “imagoloji” ya da İngilizceden dilimize yerleşen “imaj maker” gibi kavramları alanyazına kazandırmıştır. Örgütler için “imaj oluşturma”, medya kurallarına uygun görüntü yaratma ile başlayan, davranış ve düşünce biçimi oluşturma ile tamamlanan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Peltekoğlu, 2001).

İmaj oluşturma, sabahtan akşama yapılacak bir iş değildir ve uzun vadeli, sistematik ve planlı çalışmayı gerektiren bir süreçtir. Her ne kadar kimi zaman bilinçsizce, hatta şans eseri oluşması söz konusu dahi olsa, küreselleşen dünyada örgütlerin imaj oluşturma konusunda çaba sarf etmeleri ve bu işi bilinçli, planlı ve programlı bir şekilde yapmaları yeğlenmektedir. Bu süreçte önceden belirlenen stratejilerin iç paydaşlar tarafından yönetim ile uyum içinde uygulanması, örgütsel imaj oluşturulması hususunda örgütleri başarıya ulaştıracak önemli bir adımdır. İmaj oluşturma çalışmalarının iç ve dış paydaşlar üzerindeki etkileri itinayla incelenmeli ve geribildirim süreci sonunda da gerekli değişiklikler yapılarak en iyiye ulaşmak hedeflenmelidir. Bu çerçevede imajın oluşumunda takip edilmesi gereken aşamaları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Özalkuş, 1994, 153):

- Örgütün sahip olduğu imajın güçlü ve zayıf taraflarının ortaya çıkarılması gereklidir. Böylelikle, geçerli çalışmayı yapabilme imkanı oluşturulmakta ve örgüt imajı yönelik hedef kitlenin ilgilendiği sorular meydana gelebilmektedir.
- Örgütün sahip olduğu imajın güçlü ve zayıf tarafları belirlendikten sonra, örgütün zayıf yönlerin ortadan kaldırılmasına yönelik tedbirleri içeren stratejiler oluşturulup imajın tanımlanması yapılmalıdır. Bu aşamada SWOT analizi yapılarak, “Biz kimiz? Niçin bu noktadayız?” şeklindeki sorulara cevap aranması gerekmektedir.
- Bu imajı hedef kitleye yansıtabilecek konular oluşturulmalıdır. Tüm listenin ve amaçların anlaşılabilir şekilde olması ve az terimlere indirgenip basit olması gerekmektedir. Hedef kitle birden çok mesajla karşılatıldığında, mesajın hedef kitleye ulaşması hedef kitle ile oluşturulan kuvvetli bağlara bağlıdır.
- Örgüt imajı oluşturulurken gerekli tüm araçlardan yararlanılmalıdır. Çünkü imaj oluşumu, reklam, ürün, çalışanlar, satıcılar vb. imaj bağlantı kanallarının artışıyla artmaktadır. İyi bir imaj oluşturmak için örgütün hedef kitle tarafından iyi bir biçimde tanınması, hedef kitlenin örgüt hakkında doğru ve

pozitif bir izlenime sahip olması gereklidir. Bu da kurumların daha saygın ve uzun süre hayatta kalmalarını sağlamaktadır.

İmaj oluşturma çabalarında, “imaj gerçektir.” Sözü asla unutulmamalıdır. Çünkü imaj davranışlar sonucunda oluşmakta ve aynen bir ayna gibi gerçekleri yansıtmaktadır. Bu nedenle, yanlış bir şeyi doğru, kötü olan bir şeyi iyi olarak göstermeye çalışmak oldukça sakıncalı olmaktadır. Bu şekilde oluşturulacak imaj kandırmadan öteye gitmemekte, çok geçmeden, tüm gerçekler ortaya çıkmaktadır (Ak, 1998; Gençay, 2014).

Biber (1998, akt. Gürbüz, 2008) örgütsel imaj yönetimini üç adımda açıklamaktadır;

- a) İlk adımda mevcut imaj algısının nasıl olduğunu tespit etmek gerekir. Örgütün ne tür bir imaja sahip olduğu belirlendikten sonra buna göre örgütün durumu ortaya konulmalı örgütün imaj algısına ait resim oluşturulmalıdır.
- b) İkinci adımda, örgüt için oluşması istenen beklenen örgütsel imajın belirlenmesi gerekir. Bunu belirlerken örgüt paydaşları ile iletişim halinde olmak ve onların yorumlarını almak gerekmektedir. Örgüt, paydaşlarının görüş, beklenti ve söylemlerine önem vermeli, örgütle ilgili imaj algılarını sürekli takip etmeli, paydaşlardan zamanında dönüt alarak kendini güncellemelidir.
- c) Üçüncü adımda, örgüt gelecekte kendisini görmek istediği yeri belirledikten sonra, buna göre planlar ve eylemler geliştirerek uygulamalıdır. Örgüt imaj yönetiminin aşamalarını uygularken her aşamada paydaşlarla iletişime açık olmalı ve aldığı dönütlerle gerekli değerlendirme ve düzeltmeleri yapmalıdır.

Örgütsel imaj yönetim süreci üç aşamalı bir süreçten oluşur. İlk aşama olarak örgüt paydaşlarının örgütün örgütsel imajına yönelik algıları hakkında bilgi sahibi olması gerekmektedir. İkinci aşama olarak, hedeflenen bir imaj algısı için farklı çalışmalar yapılmalıdır. Bu süreçte örgüt paydaşlarının yorumları ve değerlendirmeleri önem taşıdığı için örgüt çalışanları ile iletişim kurulmalıdır. Bu iletişimin nasıl gerçekleştirileceğine yönelik yollar belirlenmelidir. Örgüt imaj oluşturma sürecinde,

paydaşlarından zamanında dönüt almaz ve başarısız olursa paydaşların arzulan hedef imajı oluşturması gerçekleşmeyecektir. Üçüncü aşamada ise oluşturulan imajın korunması ve onarılmasıdır. Bu adım örgüt yöneticileri tarafından bazen çok önemsenmemektedir. Fakat arzulan imaj algısını daimi hale getirmek için bu adım dikkate alınmalıdır. Tersi durumda daha önceden de belirtildiği gibi eğer örgüt, imaj yönetiminin son adımı olan onarmayı ciddiye almaz ise eskiye geri dönelecektir (Massey, 2003; akt. Polat, 2011).

Kamuoyu tarafından kuruma karşı oluşacak güven adımlarının atılmasını, kuruma karşı güveninin artmasını ve kurumun başarı elde etmesini sağlayacak koşulların oluşumunu sağlayacaktır. Güvenin olmadığı kurumlarda imajdan söz etmek mümkün değildir. Bu durumda okul yöneticilerin yapması gereken üç adım vardır. İlk olarak okulun var olan imajını tespit edip saptamalı, okul imajını sık sık takip etmelidir. İkinci olarak “nasıl bir okul istiyorum” sorusuna karşılık okul için istenen imajı belirlemelidir. Üçüncü olarak var olan durumdan istenen duruma ulaşmak için harekete geçmeli ve sık sık okul imajına yönelik ölçümler yapmalıdır. Bobbie Gee (1995, akt. Güzelcik, 1999), örgütün dış çevresi ve çalışanları ile etkili bir iletişim kurması, çalışanlarla ve çevreyle duygusal bağ oluşturması çevre ve örgütün çalışanları tarafından örgüte karşı güven duyulmasını sağlamak için güçlü bir örgütsel imaj oluşturması şarttır. Güçlü bir örgütsel imaj oluşturmak için aşağıda belirtilen dört unsurun varlığından bahsetmek mümkündür:

- a. Alt yapı kurmak: Sağlam ve güçlü bir örgüt imajı için örgütün güçlü temeller üzerine kurulması gerekir. Bunun birinci adımı örgütün vizyonunu belirleyip tanımlamaktır. Vizyon örgütlerin geleceğini ifade eden resimlerdir, örgüt üyeleri için de bir kılavuzdur. Tanımlanan örgüt vizyonu, örgütün yapısı, örgütün yönetim anlayışı ve örgütün kültürü ile uyumlu hale getirilerek örgüt için sağlam bir alt yapı oluşturulmalıdır.
- b. Dış imaj oluşturmak: Örgüt dışında bulunan hedef kitlenin örgüt hakkındaki algı ve düşüncelerini ifade eden dış imaj, hizmet/ürün kalitesi, örgütün somut imajı, reklam, sponsorluk ve medya ilişkileri gibi unsurlardan bağımsız

değildir ve bu unsurlar dış imajın oluşumu için gereklidir. Ürün/hizmet kalitesi müşteri doyumunda önemli rol oynamaktadır. Oysa kalite artık yalnız başına yarar sağlamamakta, bunun yanında güçlü bir örgüt imajı desteğine ihtiyaç duymaktadır. Somut imaj, müşterinin beş duyusuna hitap eden her şeydir; logo, dekor, çalışanların görünümü gibi görsel kimlik öğelerini kapsar. Somut imaj, hizmetten yararlananların gördüğü, kokladığı, duyduğu, dokunduğu ve tattığı, diğer bir deyişle deneyimlediği tüm yaşantıların toplamından oluşur. Reklam, müşteriyi satın almak için harekete geçirir. Dış imaj yaratmanın öğelerinden biri de, örgütün isminin hedef kitleler tarafından tanınmasına yardımcı olan sponsorluk etkinlikleridir. Örgütler, sponsorluk aracılığıyla logolarını, reklamlarını, sloganlarını daha çok bilinir kılabilirler. Bu da güçlü örgütsel imajı destekler. Son olarak oluşan örgütsel imajın hedef kitlelere ulaşmasında medyanın rolü de yok sayılmamalıdır.

- c. İç imaj oluşturmak: İç imaj sadece örgüt içerisinde bulunan ve örgüt içerisinde çalışanların algıladığı imaj olarak bilinse de, olumlu bir iç imaj örgüte bağlı çalışanlar, memnun müşteriler ve yüksek itibar olarak ifade edilir. Çalışanlar tarafından paylaşılan bir vizyon oluşturmak, çalışan bireylere değer vermek, çalışanlarla etkili iletişim kurmak, çalışanların kişisel ve mesleki yönden gelişimleri için imkanlar sağlamak ve yaratmak, güçlü bir iç imaj için olmazsa olmazlardandır.
- d. Soyut imaj oluşturmak: Örgütlerin güçlü ve etkili bir örgütsel imaj oluşturmaları için son adım olarak; örgüt müşterileri ile duygusal olarak bağ kurmaktır. Duygusal bağ kurmak ; müşterilerle pozitif iletişim ve ilişkilerde bulunmak, müşterilerin ümit, istek, şikayetlerini önemsemek, müşteriye kendisinin özel olduğunu hissettirmek, müşterinin sevinmesini sağlamak, müşterilere hizmete ve ürüne değer katarak beklentilerinin fazlasını vermek, müşterilerin güvenlerini sağlamak, örgütlerin toplumsal sorumluluk bilincinde olmak ile mümkündür. Küreselleşmenin ve bilgi çağının etkisiyle müşterilerin bilinçlendiği, çalışanların örgütlerde artık çok daha farklı bir noktaya



konulduğu farklılık oluşturmanın gereklilik olduğu günümüzde, güçlü bir örgüt imajı oluşturup bu örgütü yönetmek mecburiyet haline gelmiştir.

Sonuç olarak yukarıda belirtilen hususlar çerçevesinde güçlü bir örgütsel imaja sahip olmanın örgütlere sağlayabileceği faydaları aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür (Bolat, 2006):

- Örgütlerin uzun dönem hedef ve amaçları ile ilgili olarak yöneticiler arasında bilinç yaratır,
- Örgüt paydaşlarınca örgütün misyon ve vizyonu ile bunlara ulaşmak için örgütün belirlediği stratejik hedeflerin daha hızlı bir şekilde anlaşılmasını ve kabul edilmesini sağlar,
- Örgütün iç ve dış paydaşlarına bir harita gibi örgütün hedef kitlesine ulaşmak üzere izleyeceği yola ilişkin bilgiler sunar,
- Örgüt misyon, vizyon, stratejik hedefler ve gerçekleştireceği faaliyetlere yönelik paydaşlarını imajı ile bilgilendirip yönlendirirken aynı zamanda onlarla güçlü bir iletişim de kurmuş olur,
- Örgütün özellikle dış paydaşları, hedef kitlesi ve genel olarak da toplum, önceki aşamalarda kurulmuş olan iletişim vasıtasıyla faaliyet sürecinde örgütün kazandığı başarılar, elde ettiği pazar payı ve rakiplerine karşı konumuna ilişkin örgütle ilgili daha isabetli değerlendirmede bulunurlar,
- Örgütün sunduğu mal ve hizmetlere ilişkin tüketicilerin satın alma kararlarını ve memnuniyetlerini olumlu yönde etkileyerek örgüte duyulan sadakati güçlendirir,
- Örgüte duyulan güveni artırarak, örgütün sermayeye ulaşım kanallarını çeşitlendirmesini kolaylaştırır,
- Örgütün rekabet avantajı elde ederek, pazar payını genişletmesine katkı sağlar.

Ayrıca, örgüt imajı oluşumunda olumlu katkıları olan çağdaş yönetim ilkelerinin uygulanması, alıştırma programlarının düzenlenmesi, çift yönlü örgütsel iletişim kanallarının varlığı, çalışanların gelişimine yönelik programların düzenlenmesi ve çalışanlar için spor, eğlence, kültürel ve sağlık imkânlarının sunulması gibi faaliyetler de, çalışanların kuruluşlarına duydukları aidiyet hislerini artıracaktır. Örgüt

yönetiminin çalışanları tarafında çağdaş olarak algılanması da çalışanların kurumlarına olan bağlılıklarını artırmaktadır (Erkmen ve Çerik, 2007).

#### 2.2.6. Eğitim örgütlerinde okul imajı

Eğitim, yaşam boyu insanoğlunun vazgeçemeyeceği bir etkinliktir. Eğitimin amacı bireyi hem kendisi için geliştirmek, hem de toplum için yetiştirmektir. Bir çocuğun eğitim görmesi sadece çocuk ve aileye değil, tüm topluma fayda sağlamaktadır. Eğitim sayesinde öğrenci ve aile gibi karar vericilerin elde ettikleri parasal ya da parasal olmayan özel yararları aşan, topluma dönük bu yararları eğitimin dışsalıkları denir. Bu sayede bireyin eğitim sayesinde elde ettiği yararlar dolaylı olarak topluma da fayda olarak geri dönmektedir (Kavak, 2010).

Bireyler, yaşamları boyunca her zaman ve her ortamda bir şeyler öğrenir. Öğrenme olgusu devam eden bir süreçtir. Ancak toplumlarda gerek istenen öğrenmeleri kazandırmak gerekse ekonomik kaygılarla bu süreç tesadüflere bırakılmamış, öğrenmeyi kurumsallaştırmak için okullar kurulmuştur. Toplumdaki bireylerin eğitilmesi işlevi ile sorumlu kurumların ortak adı okuldur ve okullarda daha önceden hazırlanmış müfredata göre bireyleri hayata hazırlamak ve topluma faydalı olmalarını sağlamak amaçlanmaktadır. Eğitim ve öğretim sayesinde okullarda yeni nesillerin ülkenin ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri ve davranışlar ışığında yetiştirilmeleri amaçlanmaktadır (Çobanoğlu, 2008).

Eğitim kurumları bireylerin eğitilmesi görevini üstlenen kurumlardır ve eğitim kurumlarının temel birimi okuldur. Bu kurumlarda toplumun ve bireyin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak eğitim öğretim hizmetleri verilir. Böylece öğrencilere istendik davranışlar kazandırılmaya çalışılır. Türk eğitim sisteminin temel yapısını oluşturan okulların örgütsel hedefi, belli bir bölgedeki belli yaş dönemindeki bireylerin çoğunluğuna okulun kapısını açmak ve bu bireylere nitelikli eğitim vermektir. Günümüz koşullarında etkili bir eğitim kurumu olabilmek için, okulların iç ve dış paydaşlar tarafından algılanan etkili bir okul imajına sahip olmaları gerekmektedir. Okul imajı, okulun iç ve dış çevresinde bulunan yönetici, öğretmen, öğrenci, veli, diğer

okullar ve diğer insanların zihninde oluşan resimleri ve izlenimleri ifade etmektedir (Gürbüz, 2008). Balcı (2001) ise, okul imajı bağlamında okul çevresi, okul kültürü ve iklimi, yönetici, öğretmen, öğrenci ve velilerin önemini vurgulamaktadır

Jiang ve Xu' ya (2005) göre iyi bir okul imajı oluşturmak ve marka haline gelebilmek için okullar öğretim kalitesi, öğrenci başarısı, yönetim servisleri, fiziki özellikler vs. ile mükemmel performans göstermek zorundadır. İlgili çalışmalar incelendiğinde okul imajının altı unsurdan oluştuğu söylenebilir. (akt. Tai ve diğ. 2007).

- Öğretmenin kaliteli olması, profesyonel bilgisi, eğitim düzeyi ve öğretme davranışlarını içerir.
- Öğrenci Kalitesi; Öğrencilerin derse karşı tutumları ve kişilik özelliklerini ifade eder.
- Fiziksel özellikler; Okulun donanım gibi tüm fiziksel şartlarını içerir.
- Okulun atmosferi; okulun genelinde hâkim olan ahlaki yapıdır.
- Okulun çevresi; Okulun yerleşim yeri, konumu ile içinde bulunduğu sosyal çevreyi ifade etmektedir.
- Okulun başarıları; okulun bu güne kadar göstermiş olduğu akademik başarılar, yönetimin etkililiği, öğrencilerin daha üst okullara ve işe yerleşme yüzdeleri, mezun öğrencilerle olan ilişkiler gibi unsurları içermektedir.

Eğitim örgütleri açık sistem olduklarından dolayı, sadece örgüt çalışanlarıyla değil öğrenci ve veliler başta olmak üzere genel olarak tüm toplumla sürekli iletişim halinde olan yapılardır. Eğitim örgütlerinin iletişim halinde buldukları tüm bu paydaşların eğitim örgütlerinden ayrı ayrı beklentileri vardır. Eğitim örgütleri olarak adlandırılan okullar ile bahsedilen paydaş grupları arasındaki ilişkinin temelinde karşılıklı güven duygusunun olması, okulların örgütsel imajı açısından çok elzemdir. Okulların sunduğu eğitim ve öğretim faaliyetlerinin kalitesinden memnun paydaşlar, bu örgütler ile daha sıkı bağlar kuracak ve bu da okulların örgütsel imajının güçlenmesine fayda edecektir (Gürbüz, 2008).

Bakioğlu ve Bahçeci (2010) okul imajını oluşturmada ve geliştirmede ön plana çıkan unsurlar aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- Çalışanların olumlu ve alanında uzman olması,
- Olumlu iklim,
- Profesyonel liderlik,
- Okulun nitelik farkına ilişkin göstergeler,
- İç ve dış tedarikçilerle iletişim.

Bu faktörler başarılı okul imajı oluşturmak için yöneticinin özellikle üzerinde durması gereken temel faktörler olarak belirtilmiştir.

İnsan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı okulların pozitif imaj geliştirebilmeleri için çevrede tanınırlığının artırılması gerekmektedir. Öğretime yapılan vurgu, akademik eğitimin çevrede algılanması, eğitimin kalitesi, mali kaynaklar, sportif aktivitelere verilen önem ve okul çevresinin şartları okulların imajını etkileyen faktörler arasında gösterilmektedir (Kazoles, Kim ve Moffitt, 2001). Okul imajı, genel olarak eğitim sistemi, okulun özellikleri, yönetimin işleyişi ve niteliği, öğretmenlerin niteliği, eğitim sürecine öğretmenlerin yararları ve öğretmenlerin yaklaşımı ile öğrencilerin performansı gibi birçok boyutu içine alan, bütünlüğü ifade eden bir kavramdır. Okul imajının oluşturulmasında yönetimin yaklaşımı ve etkililiğinin önemli olduğu kadar öğretmenlerin çabası, davranışları ve tutumları da o derecede önemli ve belirleyicidir. Zheng'e (2005), okulun sunumu, öğretmenleri, yönetim hizmetleri, çevresi, çalışma programları, halkla ve okul aile birliği ile olan ilişkileri okulun imajını belirleyen unsurlardır. Ludvik (2001) okulun büyüklüğü, tesisleri, program kalitesi, derslerin içeriklerini yenileme hızı, ders dışı aktiviteleri, okuldaki sıcak arkadaş iklimi, öğrenci davranışları, mezunların okula katkıları, eğitim ve öğretmenlerin kalitesi, okul-aile işbirliği, yerel kuruluşlarla işbirliği yapma durumu ve okulun imajı ile ölçülmektedir (akt. Tai ve diğerleri, 2007).

Okulların iç ve dış tedarikçilerle iletişimi incelenirken iç tedarikçiler olan; öğrenciler, öğretmenler ve diğer idari görevliler ile dış tedarikçiler olan eğitim sürecinin ortaya çıkardığı her sonuçtan etkilenen resmi ve özel kurumlar, işletmeler, veliler ve genelde ise toplum göz önünde bulundurulmalıdır. İçerideki müşterinin tatmin edilmesi sonucunda dış müşteride tatmin olacaktır. Çünkü iç müşteri tatmin edilmeden dış müşteriyi tatmin etmek zorlaşacaktır. Kaliteli bir "eğitim" için öğretmenlere, diğer

çalışanlara ve öğrencilere uygun gerekli koşulların gerçekleştirilmesi gereklidir (Yıldız ve Ardiç, 1999). Bu anlamda da okul müdürlerinin okulları, okul çevresi ile koordinasyon içerisinde okullarının geleceğini şekillendirirken, toplumun değişen dinamiklerini gözetleyen ve bu değişimin gereklerine cevap verebilen plan ve programları hazırlayarak uygulamaları; okullarının örgüt ve yönetim yapısını değişen toplumun istek ve beklentilerine göre sık sık gözden geçirerek yenilemeleri; okul etkinliklerini öğrenme ve öğretme ilkelerine uygun, öğrencilerin başarılarını merkeze alıp düzenlemeleri, çalışmalarını esnasında etik ilkeleri ve yasal mevzuatı kendilerine kılavuz edinmeleri gerekir (Gümüseli, 2001).

#### 2.2.7. Okul imajının ölçülmesi

Türkiye’de okul çeşitleri okul öncesinden liseye devlet ve özel okul olarak, üniversitede ise devlet ve vakıf okulları olarak ikiye ayrılmaktadır. Özel okul ve vakıf üniversiteleri sayısının son dönemde kayda değer biçimde artışı eğitim örgütleri arasındaki en iyi olma ihtiyacına karşılık bu yönde rekabeti ortaya çıkarmıştır. Bununla birlikte devlet okullarının hem kendi aralarında hem de özel okullarla rekabet içinde olduğu görülebilir. Artan devlet teşvikleri, özel okul fiyatlarının geniş bir skalaya sahip olması her sosyo-ekonomik kesimden insanın özel okula yönelmesine neden olmaktadır. Ayrıca özel okulların sahip olduğu fiziksel ve sosyal imkânlar, yabancı dil eğitimi, sınava hazırlık sistemleri vb. olanaklar da veli ve öğrencilerin ilgisini çekmekte ve okul seçiminde tercihlerini etkilemektedir. Aynı şekilde öğretmenler için de hem fiziki koşullar açısından hem de mesleki gelişimleri açısından sahip olabilecekleri olanaklar okul seçimlerini etkileyebilmektedir. Bu nedenle velilerin, öğrencilerin ve öğretmenlerin beklentilerini karşılayabilmek devlet okulları ve özel okullar için önemli bir hale gelmiştir. Örgütsel imaj ise bu kapsamda incelenebilecek önemli bir kavramdır. Devlet ve özel okulların stratejik planlarının oluşturulmasında ve planların hayata geçirilmesi aşamasında gereken düzenlemelerin yapılmasında okul imajının incelenmesi ve belirlenmesi çok önemli katkılar sağlayacaktır (Köktürk, Yalçın ve Çobanoğlu, 2008).

Toplumsal işlevleri bakımından eğitim kurumlarının etkililiği oldukça önemlidir. Bir eğitim kurumunun sadece hayatta kalması değil, hayatta kaldığı sürece etkili olması da büyük önem taşımaktadır. Hedeflediği amaca ulaşamayan örgütler, etkili olamayan örgütlerdir ve bu örgütlerin uzun süre hayatta kalma şansları düşüktür. Örgütsel etkililik, örgütün amacına ulaşma derecesiyle belirlenir. Örgütün verimliliğini merkeze koyan örgütler daha etkili örgütlerdir. Eğitim örgütlerini göz önüne aldığımızda, fiziki bir yapıya ve akademik donanıma sahip olan bu örgütlerin kaynaklarını en verimli şekilde kullanmaları ve öğrenci başarılarının artmasını sağlayarak toplumsal faydayı çoğaltmaları beklenmelidir. Sonuç olarak, her ülke kendi vatandaşlarına iyi bir eğitim vererek hem bireylerin huzurlu ve mutlu olmasını, hem de toplumun refah içinde yaşamasını ve kalkınmasını hedeflemektedir.

Beare, Caldwell ve Millikan' e (1994) göre ise mükemmel okulları yaratmak için okulların kendi imajları ve stilleri olması gerekmektedir. Eğitim endüstrisinin en temel parçası olan okullarda okul müdürleri ve öğretmenler kendi okullarının hem kendi bölgelerinde, ülkede ve hatta uluslararası imajını oluşturmak için çaba göstermeleri gerekmektedir ( akt. Gencay, 2014).

Bütün eğitim kurumları olumlu bir okul imajına sahip olmak ister. Bunun için eğitimciler güçlü bir okul imajı oluşturmaya başlamadan önce şu soruları cevaplamakla işe başlamaları gerekmektedir.

- Okulun şu anda sahip olduğu örgütsel yapı nedir ve ben nasıl olmasını istiyorum?
- Planlamaya başlamak için sorgulayan, gelecekte ne istendiğini gösteren hangi dokümanlar hazır?
- Şu andaki örgütsel yapıyı kim kurdu? Bu örgütsel stili ortaya çıkaracaktır.
- Okulun hangi özellikleri vurgulanmaktadır?
- Okulun tüm çalışanları okulun istenen yere gelmesi için gerekli davranış ve stillere uyacağının garantisini veriyor mu?
- Okul binası hangi izlenimi uyandırıyor?
- Okul ziyaretçilerine hangi yüzünü gösteriyor? İlk kapıdan girişte ilk izlenim olarak ne dikkat çekiyor?

- Okula telefonla ulaşmak ne kadar kolay? Kim ilk telefonu açıyor ve sesi nasıl bir izlenim bırakıyor?
- Personelin giyimi, konuşması ya da öğrencilere davranış stilleri nasıl bir izlenim oluşturuyor?
- Hangi görsel semboller (logo, parola, marka, renk şeması gibi) okulu tanımlıyor ve nasıl bir örgütsel stili yansıtıyor?
- Okula uygun belirli bir kıyafet, renk ya da stil okula uyarlanmış mı?
- Müdür ofisi (dekor ve mobilyalar dâhil ), sınıf ve öğretmenler odası hangi izlenimi uyandırıyor?
- Geçen ay ya da dönem veliler tarafından dokümanların ne kadarı okulun bütçesi ne kadarı eğitim öğretimle alakalı?
- Okullar medyada görülmek için ne kadar radyo, TV ya da basın araçlarını kullanıyor ve görünürlük hangi konularla alakalı?
- Okul hangi törenlere katılıyor ya da düzenliyor? (Toplantı, panel, konuşma günleri vs. gibi) ve okul kendisini nasıl ifade ediyor?
- Okula ait şarkılardaki mesaj nedir?
- Ne sıklıkla veliler çocukları hakkında bilgilendirme yapıyor?
- Veli katılımının ölçüsü nedir?
- Okulun yıllık başarı raporları nasıl?
- Okul kendi tanıtım ve reklamını yapmak için ne kadar para harcıyor ve bu harcamaların okul bütçesindeki yeri nedir?
- Tüm bu faktörler okulun stilini belirlemeye yöneliktir ve başarılı okul imajı oluşturmak için temeldir. Başarılı okul imajı ile:
- Okulun çocuğa ne kadar iyi eğitim verdiği ve öğrencilerin refahı konusunda okul müdürü ve çalışanların bunu ne kadar ciddiye aldıkları konusunda önemli bir etki oluşturur.
- Öğretmenler işlerini sadece bir meslek olarak değil aynı zamanda yönetim faaliyetlerine katılan olarak görür ve okulun imajını yükseltmek için daha fazla çaba gösterir.
- Halk desteği ile okul finansal açıdan da destek kazanır.

Eğitim kurumlarının imaj çalışmasında örgütsel imajı oluşturan bileşenlerin çok iyi analiz edilmesi gerekmektedir. Cafoğlu (1996), örgüt imajını belirleyen şu faktörler üzerinde durulmuştur (akt. Çobanoğlu, 2011).

- Okul harcamaları: Öğrenci başına ve toplam okul harcamaları
- Özel materyal girdileri: Sınıf ve okul genişliği, öğretimsel materyal, okul bina kalitesi, kütüphane genişliği ve çalışmaları, laboratuvar olanakları ve beslenme programları
- Öğretmen kalitesi: Öğretmenlerin toplam eğitim süreleri, hizmet içi eğitim, mesleki tecrübe, sözel yeterlilik ve ücret, öğretmenin sosyal sınıf geçmişi, öğretmenin okula devanı, okuldaki kadrolu öğretmen sayısı
- Öğretme uygulamaları/sınıf organizasyonu: Öğretimsel programın uzunluğu, ev ödevi sıklığı, öğrenciler tarafından aktif öğreneme, öğretmenlerin öğrenci performansına ilişkin beklentileri ve sınıfı hazırlama üzerine öğretmenlerin harcadıkları zaman
- Okul yönetimi: Müdürün kalitesi, sınıfların günlük kaçlı eğitim verdikleri, öğrenci yönetimi, öğrencinin aynı sınıfı tekrarı.

Olumlu bir okul imajı geliştirmek tüm paydaşlar için önemli bir husustur. Aynı okul içerisinde farklı birey ve gruplar farklı algılara sahip olacaktır. Bir okulun imajını belirlemek için atılacak ilk adım okulun güçlü, zayıf, olumlu ve olumsuz taraflarını belirlemek, daha sonra iç ve dış paydaşların görüşlerini almak gerekir (Mohan, 2007; akt. Çobanoğlu, 2011).

Okulun mevcut imajının tespitine ve geliştirilmesine yönelik etkinliklere aşağıdaki ölçütlerin karşılanma düzeyi büyük oranda ışık tutacaktır. Bu ölçütler bir bakıma okulun güçlü ve zayıf taraflarını da ortaya çıkarmaktadır (Aytaç, 2000):

A) Toplumsal saygınlık (imaj) artışı

- Okula olan talebin seviyesi
- Öğrenci ve personel kaybının önlenmesi

B) Toplumun bütün kesimlerine ulaşma

- Öğrenci, öğretmen ve veli memnuniyet seviyesi
- Farklı sosyo-ekonomik ve kültürel özelliklere sahip müşterilere ulaşma



## C) Lider olma

- Öğrenci akademik başarı düzeyi
- Diğer okullardan farklı olma düzeyi

## D) Kurumsal adanmışlık (psikolojik sözleşme)

- Öğretmen ve diğer çalışanların performans seviyesi
- Çalışan performansının ölçülebilmesi ve performansa dayalı sözleşmelerin yapılması.

Okul imajının belirlenmesinde, okulun iç ve dış paydaşları ile ilişkileri ve iletişimi çok büyük önem taşımaktadır. Okulun iç paydaşlarından olan öğretmenler, okulların dışarıya açılan penceresi gibidir. Dolayısıyla okulun imajı üzerinde doğrudan etkiye sahiptirler. Öğretmenlerin direkt öğrencilerle ve dolayısıyla toplumla temas halinde olmaları, bu etkinin boyutunu daha da önemli hale getirmektedir. Çünkü öğretmenlerin göstermiş oldukları olumlu veya olumsuz davranışlara paralel olarak çevrenin okula bakış açısı ve dolayısıyla da imaj algısı şekillenmektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin okul imajı oluşumu konusunda büyük öneme sahip bir grup olduklarını söylemek olasıdır.

Budzik (1973; akt. Bakioğlu ve Bahçeci, 2010), okullarda olumlu bir okul imajı oluşturma aşamasında temel rol ve büyük görev okul yöneticisine ait olduğunu ifade etmiştir. Okul yöneticileri, çalışanların, öğretmenlerin, öğrencilerin başarılarını arttıracak iletişim imkanlarına sahiptir. Okul yöneticilerine bu amaçla aşağıda bazı öneriler verilmiştir:

- Öğrenciye sunulacak hizmetlerin planlanmasında fiziki ve ruhsal sağlık hizmetleri bütün olarak ele alınması gerekmektedir,
- Materyal kullanımında öğrencilerin öğrenme hızı dikkate alınarak, bütün öğrencilerin öğrenmesini sağlanmalıdır ve hızlı öğrenen öğrencilerin diğer öğrencilerin öğrenmelerini engelleyen durumlar ortadan kaldırılmalıdır.
- Öğretmenler, öğretim yöntem ve tekniklerini geliştirmeli, okul yönetimi de öğrenci ve öğretmeni okul içerisindeki karar verme sürene katmalıdır. Okulda yapılan farklı sosyal kültürel etkinlikler aracılığı ile veliler okullara davet edilmelidir.

- okulda çalışan yönetici ve öğretmenlerin öğrenci velileri ile iletişimlerini arttırmalı,
- Okullarda onur listesi yayınlanıp velilere posta yoluyla gönderilmelidir.
- Veli ziyaret çizelgeleri hazırlanmalı, öğrenci - veli- öğretmen ve okul yönetimi arasında sürekli geliştirilen olumlu bir iletişim ve sağlıklı ilişkiler devamlılık göstermesi gereken konulardandır.

Okul imajının oluşturulmasında yönetimin yaklaşımı ve etkililiğinin önemli olduğu kadar öğretmenlerin çabası, davranışları ve tutumları da o derecede önemli ve belirleyicidir. Okul imajı, öğretmenlerin sürece katkıları ve öğretmenlerin yaklaşımı ile öğrencilerin performansı gibi bir çok boyutu içine alan bütünlüğü ifade eden bir kavramdır. Okulların sahip olduğu imajını bilmesi, faaliyetlerine yön verir. Kişilerin okula dair bir imaj algısına sahip olmaları, onların okula ilişkin yorumlarını ve güdülenmesini etkiler (Polat, 2009).

Sonuç olarak eğitim kurumu olan okulların imajının ihmal edilmemesi gerekmektedir. Çünkü okulların sahip olduğu imajın bilinmesi, okulun faaliyetlerine yön verir. Kişilerin okula dair bir imaj algısına sahip olmaları, onların okula ilişkin yorumlarını ve güdülenmesini etkiler. Okul imajının oluşturulmasında yönetimin yaklaşımı ve etkililiğinin önemli olduğu kadar öğretmenlerin çabası, davranışları, tutumları da o kadar önemli ve belirleyicidir. Kısaca eğitim kurumlarındaki örgütsel imaj, yönetimden tutun ve öğretmenin sürece katkıları ve yaklaşımını, öğrenci performansının, okul içindeki bir çok davranış faaliyetini de içine alan çok boyutlu, bütünlüğü ifade eden kavramdır.

### 2.3. Örgütsel değerler ve okul imajı

2000’li yılların başından itibaren yeni anlayışların ortaya çıkması, düşüncelerdeki değişimlerle birlikte seçilen ve hep önde olan aynı zamanda kaliteli ve nitelikli insanları kendine çekip farklı olma arzusu, başarı elde edip rekabet üstünlüğü sağlama isteği diğer kurumlar gibi eğitim kurumlarını da etkilemiştir. Bu açıdan

örgütsel imaj ve örgütsel değer konularının eğitim kurumlarında dikkate alınması gereken konuların başında gelmektedir.

Çalışanların çalıştıkları kurum ile bütünleşmeleri, kurumun değerlerini benimsemeleri, kurumun da potansiyelini artıracaktır. Bir kurumun içte sahip olduğu değerlerin dışa yansımaları, dıştan algılanışı ise bu kurumun imajını oluşturur. Eğitim alanında da, kurumların diğer kurumlarla rekabet edebilmesi ve daha iyi olma çabalarında, kurumsal imajları, öne çıkabilme ve başarılı olabilmelerinde çok etkilidir. Kurumun akla gelen veya zihinde ilk oluşan resimleri, hem çalışanlar tarafından tercih edilmesini, hem de kurumun hizmet sunduğu grup olan öğrenciler tarafından tercih edilmesini sağlayacaktır. Sürekli olarak değişen, dinamik ve karmaşık bir kavram olan örgütsel imaj (Dichter, 1985); örgütlerin var olma sebebinin örgütün çevresindeki her kesim üzerinde ve zihinlerinde gerçeğe yakın bir imaj algısı oluşturması, örgütün başarılı olması için önemli bir olgudur (Aksoy ve Bayramoğlu, 2008). Toplumun talepleri ve ihtiyaçları doğrultusunda şekil alan örgütsel imaj, çalışanlarının da ihtiyaçlarına ve beklentilerine cevap verebilmelidir. Büyük önem taşıyan toplumu şekillendiren kişiler olarak bilinen öğretmenlerin kurumun imajıyla bağlantılı olarak hareket edecekleri varsayıldığında, kurumun sundukları büyük önem taşır.

Okul imajı; okulun hedef kitesinde bulunan bireylerin ve örgütlerin zihninde oluşmuş imajı ifade etmektedir. Ortaokullarında zamanla oluşmuş bir örgütsel imajı vardır. Okulun imajı, çevresel, ekonomik, kültürel faktörlerden etkilenmesinin yanında okulun benimsemiş olduğu örgütsel değerlerden de etkilenir.

Örgütsel yaşamda değerler işgörenin ve örgütün davranışları bakımından önemli olduğu düşünülmekte ve bu düşünce günden güne de artmaktadır. Değerler, bireyin kendisini ve çevresindeki diğer bireylere karşı tutum ve davranışları etkilediği için, okul imajına yönelik algılarını yönelik görüşleri de etkileyecektir. Bir kurumun imajını, o kurumun sahip olduğu donanım, insanlara karşı tutum ve iletişimi etkilediği gibi; davranış şekli, kullanılan dil, içinde yer aldığı çevre ve ortamın fiziksel özellikleri de kişisel imajı etkileyen unsurlardır (Peltekoğlu, 2004; akt. Gemlik ve Sığırı, 2007).

Etkili okullar güçlü değerlere sahip olan okullardır, çünkü okullar değerlere dayalı örgütler. Nitekim Purkey ve Smith'in araştırma sonuçlarına baktığımızda, başarılı okulların kültürel özelliklerinin başında başında, sağlam, nitelikli ve güvenilir bir çevre tarafından desteklenen güçlü değerlerinin olması gibi özelliklerin olması gerektiğini ortaya koymuştur (akt. Smith, 2001). Okulların etkili ve başarılı olması değerlere dayalı olmasına bağlıdır, bu özelliklere sahip örgütler aynı zamanda toplum ve diğer örgütler tarafından algılanan imajını da etkileyecektir.

Okullar hizmet ve bilgi üreten kurumlardır. Bu kurumların varlığı çevresinden gelen taleplere bağlıdır (Balay, 2003). Okulların yer aldığı çevrenin belirli kültürel sosyal, ekonomik ve siyasal özellikleri vardır. Okullar buldukları çevreyle etkileşim içerisindedir (Şişman, 2002). Açık sosyal sistemler olan okullar, dinamik yapıları ile çevrelerini etkiler ve aynı zamanda çevrelerinden etkilenirler. Okulun bulunduğu çevrenin nitelikli bir çevre olması, okul yaşamının sağlıklı bir şekilde devam ettirilmesinde önemli bir etkiye sahiptir ve okulun yaşamı sağlıklı çevreye bağlıdır. Aynı zamanda nitelikli bir çevrenin ön koşuludur. Okullar, toplumu eğitmek amacıyla kurulmuş, topluma eğitim hizmeti sunan kurumlardır. Okulların paydaşlarına kendilerini doğru ifade etmeleri, sahip olduğu örgütsel değerler ve olumlu imaj sahibi olmaları velilerini ve öğrencilerini okula çekmektedir.

Değerler konusunun, kurum yönetimi ve özellikle de eğitim yönetiminde ihmal edilme sebeplerini Yılmaz (2007) böylece açıklamıştır: Eğitim yönetiminde, değerlerle yönetim ile ilgili yapılan çalışmalarda bireylerin sahip oldukları değerlerin, onların iç içi ve iç dışı karar ve davranışlarını etkiledikleri vurgulanmıştır (Çelik, 2009; akt. Leblebici, 2016). Toplumun ve toplumu oluşturan bireylerin kendine özgü değerleri olduğu gibi her okulunda kendine özgü değerleri vardır (Turan ve Aktan, 2008) veya zamanla bu değerler oluşturulur. Okulda iş görenler arasında paylaşılan değerler, okula bağlılık duygusu yaratır ve yapıcı bir iletişim oluşturur (Demirtaş ve Ersözlü, 2007). Okulun oluşturup benimsediği değerlerin, toplum tarafından onaylanıp kabul edilmesi, benimsenmesi daha yüksektir. Okul kültüründen beslenen değerler, sosyal ve örgütsel hayatta yardımcı ilkeler olarak hizmet etmekle birlikte yöneticilerin davranışlarına

kılavuzluk etmektedir (Demirtaş ve Ekmekyapar, 2012). Değerleri sağlam olan okullar, etkili okullardır (Saphier ve King; Çelik, 2012; akt. Bahçeci, 2009) .

Yukarıda anlatılanlar ışığında, okulların kurumsal imajının oluşum sürecinde “değerlerin” özellikle de “örgütsel değerlerin” etkisi yadsınamaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Hiç şüphe yok ki, örgütsel problemlerin ortadan kaldırılmasında makul ve uygun olarak kabul edilen çözüm şekillerini gösterip, ahenk ve çalışma uyumunu sağlayarak örgütsel çıktılar üzerinde önemli rol oynayan örgütsel değerler, okul hayatına anlam katacaktır. Okul kültürünün oluşturulması, bu kültürün korunması ve geliştirilmesi açısından öğretmen ve yöneticilerin örgütsel değerleri oluşturması ve yönetim sürecinde değerleri ölçüt sayıp hareket etmesi önemlidir. Değerlerden arındırılmış bir kurumun varlığını devam ettirebilmesi ise mümkün değildir. Bir kurumun varlığını devam ettirebilmesi aynı zamanda o kurumun sahip olduğu imaja bağlı olduğundan değerler ve imaj birbiri ile ilişkili olan kavramlardır diyebiliriz.

#### 2.4. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde alan yazında yapılmış olan, konu ile ilgili ve önemli olduğu düşünülen çalışmalara ilişkin sonuçlar sunulmuştur. Örgütsel değer, örgütsel imaj ile ilgili yurtiçinde ve yurtdışında yapılmış olan çalışmalar incelenmiştir. Bu kavramların birbirleriyle olan ilişkileriyle ilgili çalışma yapılmamıştır. İncelenen bu araştırmalardan öne çıkmış çalışmalar sonuçlarıyla birlikte aşağıda açıklanmıştır.

##### 2.4.1. Değerler ile ilgili yapılan araştırmalar

Bu bölümde alan yazında yurtiçinde ve yurtdışında örgütsel değerler ile ilgili olarak yürütülen araştırmalara tarih sırasıyla yer verilmiştir. Özellikle eğitim kurumlarında yapılmış olan çalışmalara yer vermeye çalışılmıştır.

#### 2.4.1.1. Yurtiçinde yapılan araştırmalar

Başaran'ın (1993) “Üniversite Eğitim Süresi içinde Öğrencilerin Değer Tercih Sıralamalarında Değişme” adlı çalışmasında, lisans düzeyi eğitim ve yaşantısının, öğrencilerin değer tercih sıralamalarına etkisini araştırmıştır. Ankara Üniversitesinden, farklı fakültelerde okuyan dört tane öğrenci grubuna Rokeach'in geliştirmiş olduğu Değerler ölçeğini uygulamıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, dört yıllık üniversite eğitim süreci boyunca öğrencilerin değere tercih sıralamalarında bazı değişmeler meydana geldiği; bireysel değerlerden "iç huzur", “kendine saygı”, “mutluluk” değerlerinin önemlerinin arttığı; toplumsal değerlerden ise “aile güvenliği”, “barış içinde bir dünya”, “ulusal güvenlik” değerlerine verilen önem azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bacanlı (1999), “Üniversite Öğrencilerinin Değer Tercihleri” adlı çalışmasında üniversite öğrencilerinin amaç ve araç değerlerini belirlemek amacıyla bu çalışmayı yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin amaç değerlerde ilk beş değer tercihiolarak sıralanırken; otorite sahibi olmak, sosyal güç sahibi olmak, zengin olmak, heyecanlı yaşam ve zevk alma gibi değerler ise öğrencilerin tercih ettiği son beş değer arasında olduğu belirlenmiştir. Araç değerlerle ilgili beş değer tercihi; sağlıklı olmak, kendi amaçlarını seçmek, başarılı ve dürüst olmak, bağımsız olmak şeklinde iken son beş tercih ise bana düşen hayatı kabul etmek, isteklerine düşkün olmak, meraklı olmak, cesur olmak, toplumdaki görüntümü koruyabilmek olarak saptanmıştır. Kızların evrensel değerlere ve barışçı değerlere daha çok önem verdiği görülürken, erkeklerin geleneklere bağlılık ve dindar olmaya değer verdikleri tespit edilmiş.Üniversite öğrencilerinin önce bireysel sonra toplumsal değerlere önem verdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Sağnak (2003) tarafından Erzincan ili örnekleminde “İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere İlişkin Algıları ile Kişisel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyleri” konulu çalışmasında Erzincan ili merkez ilçedeki ilkokullarda okul yönetici ve öğretmen olarak görev yapan bireylerin örgütsel değerlere yönelik görüşlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda Erzincan

ili merkezinde okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel değerler algıları arasında fark bulunmuştur. Araştırmanın diğer bir sonucuna baktığımızda; okullarda çalışan yöneticilerin örgütsel değer algılarına göre adil olmak 1. sırada yer alırken formallik değeri 24. sırada yer almış. Yine okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel değerlere yönelik algılarına baktığımızda 1. sırada adil olma, 24. sırada ise 24. sırada ise otonomi değerinin yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yılmaz (2006), “İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerine göre kamu ilköğretim okullarında bireysel ve örgütsel değerler ve okul yöneticilerinin okullarını bu değerlere göre yönetme durumları” adlı doktora çalışmasında, okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerine göre bireysel ve örgütsel değerler ile yöneticilerin görev yaptıkları okulları bu değerleri dikkate alarak yönetebilme durumlarını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma bulgularına baktığımızda, okul yöneticilerinin sırasıyla seçtiği “insana saygı, dürüstlük, adalet, eşitlik ve tarafsızlık” değerleri ilk beş tane örgütsel değer arasında bulunmuşken, öğretmenlerin sırasıyla seçtiği “insana saygı, demokrasi, dürüstlük, adalet ve çalışkanlık” değerleri ise ilk beş tane örgütsel değer arasında bulgularına ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin sırasıyla seçtiği “adalet, dürüstlük, insana saygı, çalışkanlık ve sorumluluk” değerleri ilk beş tane bireysel değer arasında iken; öğretmenlerin sırasıyla seçtiği “adalet, dürüstlük, insana saygı, eşitlik ve sorumluluk” değerleri ise ilk beş tane bireysel değer arasında olduğu sonucuna varılmıştır. Okul yöneticilerinin okulları değerlere göre yönetmesine ilişkin görüşler arasında görev değişkenine göre fark bulunmuştur. Okul yöneticilerinin görüşleri arasında cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem ve görev yapılan bölgeye göre fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin görüşlerinde ise cinsiyet ve eğitim durumuna göre fark bulunmazken, yaş, mesleki kıdem ve görev yapılan bölgeye göre fark bulunmuştur.

Sezgin (2006), “Bireysel ve Örgütsel Değerlerin Uyumunu” konulu doktora çalışmasında değerler konusunu bireysel değerleri ve örgütsel değerler olarak incelemiştir. Çalışmanın amacı, İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumuna yönelik görüşleri incelenip, birey-örgüt değer uyumlarını inceleyip çıkarımlar sunmaktır. Çalışma sonucuna baktığımızda, öğretmenlerin bireysel değerlere ve örgütsel değerlere yönelik görüşleri arasında pozitif

yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmış. Öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna yönelik görüşleri, cinsiyet, branş, çalışılan okuldaki hizmet süresi, yaş, öğrenim durumu, mezun olunan kurum ve işten memnun olma düzeyi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmazken; öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değer uyumuna ilişkin algıları ise kıdem, kendini okulun önemli ve değerli bireyi olarak görme, okula ilişkin tutum değişkenlerine göre anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Ayrıca, çalışma sonuçlarına göre, bireysel ve örgütsel açıdan “dürüstlük”, “güven” ve “saygı” gibi değerlerin önem sıralaması açısından ilk sıralarda görülmesine rağmen, “risk alma”, “katılım” ve “sorumluluk” gibi değerlerinin önem sırası olarak son sıralarda bulunduğu sonucuna varılmış.

Lalek (2007), “Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Örgütsel Değerler” adlı çalışmasında okullarının sahip olduğu örgütsel değerleri, okulun genel değerleri, öğretmenlerin taşıdığı değerleri ve yöneticinin sahip olduğu değerler boyutunda açıklamayı amaçlamıştır. Araştırma bulgularına baktığımızda, okulun genel değerleri ile öğretmenlerin taşıdığı değerleri boyutları arasında okul türü değişkenine göre fark olduğu bulunmuşken; cinsiyet, görev, yaş, eğitim durumu, örgütsel değerlerle ilgili hizmet içi eğitim alıp almaması ve branş değişkenleri açısından fark tespit edilmemiş.

Taşdan (2008) tarafından yapılan “Türkiye'deki Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri ile Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi” adlı çalışmasında, Türkiye'deki resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyumu düzeyini incelemeyi amaçlamıştır. Resmi ve özel ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin bireysel değerleri ile örgütsel değerler arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özel okullarda görevli öğretmenlerin sahip olduğu değerlerle okulun değerleri arasındaki uyum düzeyi, resmi okullarda görevli öğretmenlerin sahip olduğu değerlerle okulun değerleri arasındaki uyum düzeyinden daha yüksek olarak bulunmuştur.

Demirtaş ve Ekmekyapar (2012), “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Değerlere Dayalı Yönetim Uygulamalarının Okul Kültürüne Etkisi” adlı çalışmada, değerlere göre



yönetim uygulamasının okulların kültürüne etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmada, ilköğretim okulu yöneticilerinin sahip olduğu örgütsel değerler, bireysel değerler ve değerlere dayalı yönetim uygulamalarının; öğretmenlerin iş verimliliğini arttırdığı, öğretmenlerin saygı gördükleri algısına sahip olmalarının iş verimliliğinde önemli etkiye sahip olduğuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda değerlere göre yönetimin okul kültürünü anlamlı düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Akın'ın (2013) "Okul Değerleri ile Okul Başarısı Arasındaki İlişkinin Analizi" adlı doktora çalışmasında, yönetici ve öğretmenlerin okul değerlerinin geneli ile ilişkisel, yönetsel ve öğretimsel değer boyutlarına yönelik görüşleri arasında görev türü değişkeni açısından yöneticilerin lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Okulların başarı düzeylerine göre (üst, orta, alt düzey) görev yapan yönetici ve öğretmenlerin çalıştıkları okulların değerlerinin geneli ile ilişkisel olarak, yönetsel ve öğretimsel değer boyutlarına göre görüşleri bakımından okul başarı düzeyinin yüksekliği lehine anlamlı fark bulunmuştur. Mesleki kıdem değişkeni açısından, katılımcıların okul değerlerinin toplamı ile ilişkisel, yönetsel ve öğretimsel değer boyutlarına ilişkin görüşleri arasında görev türü ve mesleki kıdem lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Katılımcıların okul değerlerinin geneli, ilişkisel, yönetsel ve öğretimsel değer boyutları hakkındaki görüşlerine ilişkin okul başarıları arasındaki korelasyon değerleri pozitif ve anlamlı derecede yüksek çıkmıştır.

Fidan'ın (2013) "Öğretmen Algılarına göre İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Değerler ve Yöneticilerin İletişim Becerileri Arasındaki İlişki" adlı ilköğretim kurumlarındaki örgütsel değerler ile okul yöneticilerinin sahip olduğu iletişim becerileri arasındaki ilişki düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucuna göre yöneticilerin sahip olduğu iletişim becerileri ile kurumların örgütsel değerleri arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Çakan (2015), çalışmasında kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algılarının ne düzeyde olduğunu saptamaya çalışmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin "okulun genel değerleri", "öğretmenlerin taşıdığı değerler" ve "yöneticilerin taşıdığı değerler" boyutuna yönelik algıları arasında; öğrenim durumu,

kıdem, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre, anlamlı fark olmadığı bulgusuna ulaşmıştır.

Kaçmaz'ın (2015) “Kamu Ortaokullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere İlişkin Algıları” adlı çalışmasında kamu ortaokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algılarının ne düzeyde olduğunu saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin; öğrenim durumu, kıdem ve medeni durum değişkenine göre, “okulun genel değerleri”, “öğretmenlerin taşıdığı değerler” ve “yöneticilerin taşıdığı değerler” boyutuna yönelik algıları arasında anlamlı fark olmadığı saptanmıştır. Cinsiyet değişkenine göre ise, “okulun genel değerleri” ve “yöneticilerin taşıdığı değerler” boyutuna ilişkin algıları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Ancak, “öğretmenlerin taşıdığı değerler” boyutunda anlamlı fark saptanmamıştır. Öğretmenlerin ölçek bazındaki algılarının da “Genellikle” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Önler'in (2015) “Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Değerler İle Kurumsal İmaj Oluşturma Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında, öğretmen ve yöneticilerin okullarının kurumsal imajı ile örgütsel değerlere yönelik algıları ve bu ikisi arasındaki olası ilişki düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda, öğretmen ve yöneticilerin örgütsel değerler ile kurumsal imaj algıları arasında orta düzeyde, pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Başyayla'mın (2016) “Lise Öğretmenlerinin Bireysel ve Örgütsel Değerlerinin Uyumunu” adlı çalışmasında Antalya merkezdeki resmi liselerde öğretmenlik yapmakta olan öğretmenlerin bireysel değerleri ve örgütsel değerlerinin uyumlarına yönelik algılarını farklı değişkenler aracılığıyla incelemek ve değerlendirmek amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre lise öğretmenlerinin bireysel değerleri ile çalıştıkları kuruma yönelik örgütsel değerleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

#### 2.4.1.2. Yurt dışında yapılan araştırmaları

Değerlerin toplumdaki rolünün Rokeach (1969) tarafından çalışılması değerler literatürü açısından oldukça önemlidir. Rokeach yapmış olduğu bu çalışmasıyla bireysel, toplumsal ve örgütsel açıdan değerler konusunda yapılan sonraki çalışmalara öncülük etmiştir. Bu çalışmada değerler, normlar ve tutumların toplumsal yaşamdaki sınırlarını ve rollerini belirlemiştir. Ve değerlere toplumsal yaşamda önemli bir yer vermiştir.

Feather (1975), tercih edilen okullarda öğrenci değerleri ve okul değerleri arasındaki uyum düzeyinin tercih edilmeyen okullardaki değer uyum düzeyinden daha yüksek olduğu hipotezinden yola çıkarak 1970 yılında, Rokeach değerler ölçeğini kullanarak Flinders Üniversitesinde öğrencilerin değerleri ile okulun değerleri arasındaki uyumu saptamaya çalışmıştır. Araştırma sonuçlarına göre tercih edilen okullarda öğrenciler için daha önemli olan değerler barış içinde bir dünya, olgun aşk, gerçek dostluk gibi amaçsal değerler iken okulun amaçsal değerleri ise bir şeyi başarma hissi, kendine saygı ve bilgeliktir. Öğrencilerin araçsal değerleri neşeli, temiz, bağışlayıcı, dürüst, sevecen, nazik olmak iken okulun araçsal değerleri hırslı, geniş görüşlü, yetenekli, bağımsız, aydın ve mantıklı olmaktır.

Chatman (1991), çalışmasında örgütlerde kişi- örgüt değer uyumunun nasıl oluştuğu, bu uyumun nasıl devam ettiği ve örgütsel ortamlarda sonuçların neler olduğu; örgüte girerken bireysel ve örgütsel değerlerin karşılaştırılması, bireysel değerlerin örgüt ortamında nasıl etkilendiği, bu etkinin davranış ve tutum olarak sonuçları nasıl etkilediğine yönelik bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda kişi-örgüt uyumu ve iş doyumu arasındaki ilişki pozitif olarak bulunmuş, ayrıca örgüte girişten bir yıl sonra kişi-örgüt uyumunun daha yüksek olması sosyalleşme sürecinin etkisini, örgüte girişte ilk süreçte kişi-örgüt uyumunun sağlanması da seçme sürecinin etkisini göstermektedir.

Posner (1992) kişi-örgüt değer uyumu ile bireylerin işe karşı tutum ve bireysel farklılıklar arasındaki ilişkiyi araştırmış. Araştırma sonucuna göre, birey – örgüt değer uyumu ile çalışanların işe karşı tutumu arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Ayrıca demografik değişkenlerin (yaş, cinsiyet vb.) birey – örgüt değer uyumu ile çalışanların işe karşı tutunu etkilemediği sonucuna ulaşmıştır.

Harung ve Dahl (1995) yapmış oldukları “Değerler Temelli Yönetimle Kurumlarda Verimlilik ve Kaliteyi Artırma” konulu çalışmada, değerlerin önemini bir kez daha vurgulamışlardır. Onlara göre değerlerle yönetimin özü, kimlik, değerler, inançlar, cesaret, etik, yaratıcılık ve özsaygıyı içeren kişisel özellikler ve insandır. Ve insan kaynaklarını yönetirken de değerler son derece önemlidir. Ve yine bu çalışma sonucunda değerlerin insan duygularının, düşüncelerinin, iletişiminin ve aksiyonlarının temel kontrol edicisi ve teşvik edicisi olduğu vurgulanmıştır.

Cable ve Judge (1997), çalışmasında kişi - örgüt uyumuna yönelik algıları ve örgütün seçme kararlarını araştırmıştır. Araştırmanın amacı, iş arayanların örgütsel değer tercihlerinin temelini ve bu tercihlerin örgütün değerleri ile ilişkisini ortaya koymak. Araştırma sonucunda kişi - örgütsel değer uyumunun işe alım sürecini etkilediğini, işe başvuranların değerleri ile örgütün değerleri arasındaki değer uyumunun işe alım kararı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada bireyler tarafından algılanan birey- örgüt değer uyumunun örgütsel çekicilik algısının belirlenmesinde güçlü bir yordayıcı olduğu vurgulanmış.

Nakamura (2000), stratejik yönetim sürecinde paydaşlara ortak değerler oluşturma konusunda çalışma yapmıştır. Stratejik yönetimin amacına ulaşması için ve uygulanabilmesi için değerlerden yararlanılabileceği üzerinde durmuş.

Finegan (2000) bireysel değerler, örgütsel değerler ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmış. Araştırmada bir kişinin örgütsel bağlılık düzeyinin belirlenmesinde kişisel değerlerin ya da örgütsel ve kişisel değerlerin arasındaki benzerliğini, örgütsel değer algısından daha az önemli olduğunu ifade edilmiş. Çalışmada regresyon analizi sonucuna göre bağlılık işgörenlerin örgütsel değerleri algılaması yoluyla ilişkilendirilmiştir. Finegan, araştırmada kullanılan değerlerin çok boyutlu olduğunu ve her bir değer kümesinin davranışı farklı şekilde etkileyebileceğini vurgulamıştır.

Padaki (2000), çalışmasında yönetimin en önemli görevleri arasında değerler sisteminin oluşturulması olduğunu vurgulayarak, bu görevi üstlenen yöntemleri ve kavramları çalışmasında incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına baktığımızda kişilerin değerlerinizin kurumların değerleri ile eşleştirildiğinde kişi değer uyumunun yönetimde önemli olduğunu, örgütsel yaşamda örgütsel değerlerin olmazsa olmaz olduğunu vurgulanmış.

Lovat ve Clement'in (2008) yaptıkları çalışmada; kaliteli bir eğitim öğretim faaliyetinin ancak değerlerle olabileceğini, değerler olmadan bu sürecin düşünülemeyeceğini, kaliteli ve nitelikli eğitim için öğretmenlerin pedagojik formasyon donanımlarının önemli olduğunu, toplumun refah ve mutluluğu için öğrencilerin değerlere sahip olması gerektiğini, değerler eğitiminin eğitimin vazgeçilmez bir parçası olduğunu ifade etmiştir.

Mc.Coy (2011), doktora çalışmasında eğitim kurumları olan okulların sahip olduğu değerler ile öğrencilerin kendi değerleri arasındaki uyumsuzluğu araştırmıştır. Çalışma evreninde Siyah ve Latin kökenli toplam on iki tane öğrenci vardır, yapılan araştırmada görüşme yöntemi kullanılarak bilgi toplanmıştır. Araştırma gençlerin değerleri ile okulun değerleri arasında uyumsuzluk olabileceğini, gençlerin yaşadıkları şehrin kültürüne ait değerleri hangi düzeyde benimsediklerini, okul değerleri ile uyan veya uymayan değerleri ortaya koymuştur. Çalışmaya katılan bu öğrencilerin öncelikli değerlerinin başında öğrenmek ve okulu bitirme isteğinin olduğu tespit edilmiştir. Okulların değerleri ile kendi eğitim değerleri uyum sağladığında; gençlerin okula uyumsuzluğunun azaldığı sonucuna varılmış. Ayrıca kentte yaşayan öğrencilerin okullarındaki değerlere daha kolay uyum sağladığı ve alıştığı sonucu çalışmanın diğer bir sonucudur.

#### 2.4.2. Örgütsel imaj ile ilgili yapılan araştırmalar

Bu bölümde alan yazında yurtiçinde ve yurtdışında örgütsel imaj ile ilgili yapılan çalışmalara tarih sırasıyla yer verilmiştir. Özellikle eğitim kurumlarında yapılmış olan çalışmalara yer vermeye çalışılmıştır.

#### 2.4.2.1. Yurtiçinde yapılan çalışmalar

Karabey (2005), “Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama” adlı çalışmasında özdeşleşmenin, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel imaj ile ilişkisini bulmaya çalışmıştır ve araştırma sonucunda kurumun dış imajıyla örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin olumlu olduğu bulmuştur. Dış imajı olumlu olarak algılayan çalışanları, örgütle daha güçlü bir şekilde özdeşleştikleri sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu etkilediği araştırmanın diğer bir sonucudur. Örgütsel özdeşleşme sayesinde çalışanlar örgütsel vatandaşlık olarak ifade edilen örgüt yararına davranışları yerine getirmede daha istekli olmaktadır.

Cerit (2006), “Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Üniversitenin Örgütsel İmaj Düzeyine İlişkin Algıları” adlı araştırmasında üniversite öğrencilerinin örgütsel imaj algılarını belirlemeye çalışmıştır. Araştırmada, öğrencilerin üniversitelere yönelik imaj algıları üç boyutta ele alınmıştır. Bu boyutlar sırasıyla; akademik çevre, fiziksel ve sosyal çevre ve toplumsal algılanmadır. Araştırma sonuçlarına baktığımızda, öğrencilerin üniversitelerinin orta düzeyde pozitif imaja sahip olduğunu düşündüklerine ulaşılmış ve öğrencilerin okudukları bölümlere göre öğrencilerin üniversitelere ilişkin imaj algıları farklılık gösterirken cinsiyete göre fark bulunmamıştır.

Örer’in (2006) “Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi’nin Kurumsal İmajının Öğrenciler Açısından Ölçülmesi Üzerine Bir Alan Araştırması” adlı çalışmasında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi’nin kurumsal imajının belirlenmesi amaçlanmıştır. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF dördüncü sınıf öğrencilerini kapsayan araştırmanın sonuçlarına göre; örgütsel imaj ölçeğinin hizmetler ve öğretim elemanları ile iletişim alt boyutlarına yönelik öğrenciler olumlu

algılara sahipken, sosyokültürel etkinlikler ve tanıtım alt boyutlarında ise öğrencilerin olumsuz imaj algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Gürbüz (2008) tarafından “Yönetici, öğretmen ve velilere göre Ankara ili özel ve kamu ilköğretim okullarının kurumsal imajı” isimli doktora çalışmasında kamu ve özel ilköğretim okullarında görevli yönetici - öğretmen ve velilerin okullarına yönelik algıladıkları örgütsel imajı saptamayı amaçlamıştır. Kamu ve özel ilköğretim okulunda görevli yönetici ve öğretmen ve velilere kendi hazırladığı likert tipi imaj ölçeği ile ulaşılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre; özel okulların velilerinin imaj algılarının özel okulda çalışan görevlilerden daha olumsuz bulunmuş. Ayrıca araştırmanın diğer bir sonucuna baktığımızda, özel okul görevlilerinin okul imajı algılarının resmi okullardaki görevlilere nazaran daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çobanoğlu'nun (2011) “Resmi ve özel ilköğretim okullarının okul imajının öğretmen ve veli görüşlerine göre değerlendirilmesi” adlı çalışmasında, resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin ve bulunan velilerin okul imajına yönelik görüşlerini alarak okulların imajını etkileyen unsurları belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma bulgularına göre özel okul velilerinin okul imajını devlet okulu velilerine nazaran daha çok önemsedikleri ve velilerin okul imajına yönelik görüşlerine göre okulun başarı profilinin ön planda olduğu, özel okulda çalışan öğretmenlerin okul imajına yönelik görüşlerine göre ise okulun kuramsal marka imajının ön planda olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin; yaş, branş ve eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlere ait alt ölçekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilirken, cinsiyet, mesleki deneyim, çalışma süresi değişkenlerinin ise sadece birer alt gruplarında anlamlı farka rastlanmıştır. Veliler için yapılan fark testlerinde ise; cinsiyet ve yaş değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmazken, eğitim durumu ve gelir düzeyi değişkenlerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Elde edilen verilere göre öğretmen ve velilerin geleneksel okul imajı faktörü puanlarında anlamlı fark bulunmuş, bu faktörün öğretmenlerin imaj algılarına negatif yansıdığı tespit edilmiştir.

Polat'ın (2011) “Üniversite öğrencilerine göre Kocaeli Üniversitesinin örgütsel imajı” adlı çalışmasında üniversitenin örgütsel imajını üniversite öğrencilerinin görüşlerini alarak tespit etmeyi hedeflemiştir. Araştırma bulgularına baktığımızda, öğrenci görüşlerine göre üniversitenin örgütsel imajı orta düzeyde bulunmuştur. Öğrencilerin örgütsel imajın alt boyutlarından olan spor imajı, beslenme-barınma imajına yönelik görüşleri düşük düzeyde iken, genel görünüm, altyapı imajı, sosyal çevre imajı, program imajı, eğlence imajı alt boyutlarına ait görüşleri orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmış.

Kılıçarslan'ın (2011) “İlköğretim okulları kurumsal imajına yönelik yönetici ve öğretmen algıları: Bolu ili merkez ilçe örneği” yüksek lisans tez çalışmasında Bolu ili merkez ilçesinde kamu ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin görevli oldukları okulun kurumsal imajına yönelik algılarını saptamayı amaçlamıştır. Araştırma bulgularına baktığımızda, yöneticilerin görüşlerinin değişkenlere göre (cinsiyet, çalışma süresi, kıdem, eğitim durumu) farklılık göstermediği, öğretmenlerin görüşlerinin alt boyutlarda değişkenlere göre (cinsiyet, çalışma süresi, kıdem, eğitim durumu) farklılık gösterdiği sonucuna ulaşıldığı görülmektedir. Aynı zamanda kurumsal imaj içeriğinin bazı alt boyutlarında (hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, finansal sağlamlılık, çalışma ortamı, duygusal çekicilik, toplumsal sorumluluk ve kurumsal etik) öğretmenlerin beklentilerinin yönetici beklentilerine kıyasla yüksek olduğu diğer bir araştırma sonucudur.

Kurşun (2011), “İlköğretim Okullarının Kurumsal İmajının Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmasında okul müdürlerinin etik liderlik düzeylerinin ve bazı değişkenler okulun imajına etkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışmanın sonuçlarında, ilköğretimde görevli yöneticilerin etik liderlik özelliklerinin okulun kurumsal imajını pozitif yönde etkilediği vurgulanmıştır. Kurumsal imajın alt boyutu olan hizmet kalitesinin, etik liderliğin iletişimsel etik ve iklimsel etik düzeylerini anlamlı olarak etkilediği sonucuna varılmış. Çalışmanın diğer değişkenlerine ait bulgulara baktığımızda, öğretmenlerin cinsiyetine göre kurum imajı ve kurum imajının alt boyutlarına ait ortalamaların anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği bulunmuştur. İlköğretim okullarındaki kurumsal imajın -yönetim



kalitesi alt boyutu hariç- bütün alt boyutlarının arasında öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki öğretmen sayısına göre anlamlı düzeyde bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Son olarak kurum imajının hizmet kalitesi, finansal sağlamlık, toplumsal sorumluluk ve duygusal çekicilik alt boyutları ile okulun bulunduğu yerleşim yeri arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Duman'ın (2012) "İlköğretim okullarında kurumsal imaj ve imaj yönetimi" adlı çalışmasında ilköğretim okullarında görevli yöneticiler, öğretmenler ile bu okullarda eğitim görmekte olan öğrencilerin velilerinin okula ilişkin algıladıkları kurumsal imajı düzeyini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma bulgularına göre velilerin okul imajına ilişkin görüşleri, yönetici ve öğretmen görüşlerine göre daha olumlu bulunmuştur. Çalışma kapsamına alınan ilköğretim okullarının benzer özelliklere sahip olduğu ve paydaş beklentilerinin de benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Uluçay (2012), "Yaşar Üniversitesi Kurumsal İmajının Üniversitenin Farklı Paydaş Grupları Tarafından Algılanması" adlı çalışmasında Yaşar Üniversitesi kurumsal imajının üniversitenin iç ve dış paydaşları tarafından nasıl algılandığını araştırmıştır. Araştırma sonucunda üniversitesinin kurumsal imajının genel anlamda tüm paydaş grupları tarafından olumlu yönde değerlendirildiği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca iç ve dış paydaşların kendi aralarında ve bunların alt grupları arasında kurumsal imaj değerlendirmeleri açısından bazı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demiröz (2014)'ün "Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Örgütsel İmaj Algıları ve Öğrenci Başarıları Arasındaki İlişki" adlı araştırmasında Ankara ilinde yer alan kamu ortaokullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin algılarına göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ve öğrencilerin (8. sınıf öğrencilerinin) okul başarıları arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve bu ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapmıştır. Yapılan çalışmada; öğretmenlerin çalıştıkları okullara yönelik imaj algıları olumlu olarak bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre okulun finansal durumu, okulun toplumsal konulara uzak olması gibi durumlar öğretmenlerin okulun imajına yönelik algılarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Gençay'ın (2014) “Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ve Okul İmajı” adlı çalışmasına İstanbul İli Ataşehir ilçesinde yer alan kamu ilkokul, Anadolu ve meslek lisesi okullarında görevli öğretmenlerin çalıştıkları okula yönelik algılarına dayalı olarak okul müdürlerinin liderlik stilleri ile kurumsal imaj arasındaki ilişkiyi saptamaya çalışılmıştır. Kamu ve özel okullarda görevli öğretmenlerin okul imajına ait algıları orta düzeyde çıkmıştır. Yöneticilerin dönüşümcü liderlik stili ile okul imajı arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin demografik özelliklerinin okul imajı ile ilişkisi incelendiğinde ise erkek öğretmenlerin ve 21 ve üstü kıdem yılı bulunan öğretmenlerin daha olumlu okul imajı algısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şahin'in (2014) “Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Kimlik, Örgütsel İmaj, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Adalet” adlı doktora tezinde ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet algılarının, bu algılar arası ilişkilerin ve bu ilişkilerin örgütsel kimlik algısını yordama düzeylerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma neticesinde özdeşleşme ve örgütsel adalet algılarının okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği, örgütsel kimlik algısı ile örgütsel imaj algısı arasında anlamlı ilişki bulunduğu, örgütsel imaj algısı ile örgütsel özdeşleşme algısı arasında anlamlı ilişki bulunduğu, örgütsel kimlik algısı ile örgütsel özdeşleşme algısı arasında anlamlı ilişki bulunduğu, örgütsel adalet algısının örgütsel özdeşleşme algısını anlamlı şekilde yordadığı, örgütsel adalet algısının örgütsel kimlik algısını anlamlı şekilde yordadığı ve örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel imaj algıları kombinasyonunun örgütsel kimlik algısını anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonucuna göre öğretmenlerin kimlik algısını geliştirmek için okullarda akademik başarının daha fazla vurgulanması, okul örgütsel imajının geliştirilmesi, ödüllerin daha adil dağıtılması ve karar alma süreçlerine öğretmenlerin dâhil edilerek öğretmenlere iyi muamele gösterilmesinin gerekliliği vurgulanmıştır.

Akbulut'un (2015) “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları İle İş doyumunu Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışması ile ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile

iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi bulmayı amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel imaj algıları genel olarak olumludur. Öğretmenlere göre çalıştıkları okullar; kurumsal açıdan etik, çalışma ortamı açısından olumlu ve hizmet kalitesi açısından genelde başarılıdır. Aynı zamanda sonuçlara bakılarak öğretmenlerin okullarına yönelik imaj algılarını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin başında okulların yönetim kalitesi ve toplumsal konulara uzak oluşlarının geldiği şeklinde değerlendirilmektedir.

Gümüş'ün (2015) “Kamu ve Özel Okul Öğretmenlerinin Okullarına Yönelik Kurumsal İmaj Algılarının ve İş Doyumlarının İncelenmesi” çalışmasında özel ve kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin kurumsal imaj algıları ile iş doyumlarının tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda erkek öğretmenlerin kurumsal imaj ve iş doyum algıları kadın öğretmenlerden anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Yapılan çalışma sonucunda kamu okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum algıları özel okullarda çalışan öğretmenlerin algılarından daha yüksek, kurumsal imaj algıları ise daha düşük bulunmuş ancak gruplar arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında özel okullar daha iyi kurumsal imaja sahip olduğu; kamu okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum algıları daha yüksektir sonucuna ulaşılmıştır.

Çetiner'in (2016) “Üniversitelerde Kurumsal İmaj Oluşumu: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nin Kurumsal İmajının Öğrenciler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmada Karamanoğlu Mehmetbey öğrencilerinin üniversiteye yönelik imaj algılarını ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Araştırmada 2014-2015 eğitim-öğretim yıllarında Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri arasından belirlenen örneklem grubuna anket uygulanmıştır. Böylece üniversitenin öğrenciler açısından kurumsal imajı ile ilgili görüşler incelenmeye çalışılmıştır. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nin kurumsal imajı orta düzeyde bulunmuştur. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nin öğrenciye verdiği destek ile öğrencinin örgütsel bağlılığı arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğrencilerin üniversitelere yönelik kurumsal imaj algılarının cinsiyete değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Leblebici'nin (2016) "Öğretmen Algılarına Göre Meslek Liselerinde Örgütsel İmaj, Örgüt Kültürü ve örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı çalışmasında mesleki ve teknik eğitimde öğretmen algılarına göre örgüt kültürü, örgütsel imaj ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini ve bu kavramların birbirleriyle olan ilişkilerini incelemek amaçlanmıştır. Örgütsel prestij, görev kültürü ve destek kültürü ile düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki göstermektedir. Örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında da orta düzeyde olumlu ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Regresyon analizi sonuçlarında da; başarı kültürü ve örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşmenin anlamlı yordayıcıları olduğu tespit edilmiştir.

Akman'ın (2017) "Örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi" adlı çalışmada, öğretmen görüşlerine dayalı olarak örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenler örgütsel çekiciliği görece orta düzeyde algılamaktadır. Demografik değişkenler açısından örgütsel imajın 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip ve okulundaki görev süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenler tarafından daha olumlu algılandığı belirlenmiştir. Örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkiler incelendiğinde, değişkenler arasında pozitif yönlü orta ya da yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Ayrıca, örgütsel imaj ve örgütsel çekiciliğin, öğretmenlerin örgütsel sadakat algılarının anlamlı birer yordayıcısı oldukları saptanmıştır. Ayrıca, örgütsel imaj ile örgütsel sadakat arasındaki ilişkide örgütsel çekiciliğin aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiştir.

Saydam (2018), "Yükseköğretimde Örgütsel İmaj ve Aidiyetin, Mesleki Sonuç Beklentisini ve Öğrenci Sadakatini Yordaması" adlı yüksek lisans çalışmasında, yükseköğretimde Örgütsel İmaj ve Aidiyetin, Mesleki Sonuç Beklentisini ve Öğrenci Sadakatini yordayıp yordamadığını tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini; İstanbul ilindeki iki vakıf (İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi ve Beykent Üniversitesi) ve iki devlet üniversitesi (İstanbul Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi) lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırma bulgularına göre; örgütsel

imaj ile mesleki sonuç beklentisi arasında pozitif yönlü düşük düzeyde, örgütsel imaj ile öğrenci sadakati arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Selçuk'un (2018) "Özel Ortaöğretim Kurumlarında Yöneticilerin İnovasyon Yeterlilikleri İle Örgütsel İmaj Algısı İlişkisi" adlı çalışmasının amacı öğretmen algılarına dayanarak ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri ve örgütsel imaj hakkındaki algılarını belirlemektir. Çalışmanın evrenini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Ankara ili Çankaya ve Gölbaşı Özel Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmuş olup çalışma grubu olarak 226 öğretmene başvurulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların yüksek düzeyde örgütsel imaj algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Örgütsel imajın cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre incelendiğinde anlamlı bir fark göstermediği ortaya çıkmışken, eğitim durumu ve okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Korelasyon analizi sonucunda örgütsel imaj ve okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak okul yöneticilerinin inovasyon yeterliklerinin örgütsel imajın anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Şimşek (2018), "Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları İle Psikolojik İyi Olma Düzeyleri Arasındaki İlişki" adlı çalışmada, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Çalışma sonuçlarına baktığımızda, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasında düşük düzeyde, doğrusal ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının ve psikolojik iyi olma düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile öğretmenlerin psikolojik iyi olma düzeylerine ilişkin düşüncelerinin benzer olduğu, farklı kıdem yıllarına göre ise görüşler arasında farklılıklar olduğu bulunmuştur.

#### 2.4.3.2. Yurtdışında yapılan araştırmalar

Gioia ve Thomas (1996) “Kimlik, İmaj ve Problemlerin yorumlanması: Akademik Çevrelerde Stratejik Değişimin Algılanması” adlı çalışmasında, üniversite yöneticilerinin stratejik değişimin gerçekleştiği zamanlarda bu süreci nasıl yönettiklerini belirlemeye çalışmıştır. Örnek çalışma, ABD’de 372 kolej ve üniversitelerden 611 yöneticiden yararlanarak örneklem oluşturulmuştur. Araştırmada, stratejik değişim koşullarında üst yönetimin kimlik ve imaj algılarının olayları anlamlandırma da önemli rol oynadığını, örgütün içinde bulunduğu bağlam ile örgüt üyelerinin yorumları arasında önemli bir bağlantı olduğu sonucuna ulaşılmış. Çalışmada örgütteki değişimin örgütsel imajı etkileyebildiği, örgütsel imajında daha iyi olmasının örgütün iyileşmesini sağladığı vurgulanmıştır.

Fisher ve Grady (1998), “Öğretmenlerin okul imajı ve çalışma ortamları algıları” adlı çalışmasında öğretmenler arasındaki ilişkileri araştırarak ‘meteorlar aracılığıyla okulların imajı adlı veri toplama ölçeğinin geçerliliğini test etmeyi amaçlanmıştır. Araştırmaya Avustralya’nın Tanzanya bölgesindeki 48 okuldan 162 öğretmen katılmıştır. Bu çalışma ile öğretmenlerin okul imajı algıları ile okul çevresini algılamaları arasında güçlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuş. Diğer Sonuçlara baktığımızda; öğretmenlerin pozitif okul çevresi algısı öğretmenlerin işlerini iyi yapmalarını sağlamakta, öğretmenlerin okula yönelik nasıl bir imaj algısına sahip olduğu bilirse öğretmenlerin nasıl davranacaklarını da tahmin etmek daha kolay olacaktır.

Lvy (2001), “Yükseköğretim Kurumunda İmaj: uygunluk çözümlemesi yaklaşımı” adlı araştırmasında yükseköğretim kurumlarını karşılaştırarak birbirlerinden farklılaştıran etmenler üzerinde durmuş. İngiltere’deki eski ve yeni üniversiteler ile Güney Afrika’daki geleneksel ve teknik üniversiteler çalışmada örneklem olarak alınmıştır. Araştırma; uygunluk analizinin kurumların imajını oluşturmada, yükseköğretim kurumlarının benzer kurumlara göre avantaj ve dezavantajlarını ortaya koyma açısından önemli olduğu vurgulanmıştır. Üniversitelerin tercih edilmelerinde, imaj algısının önemli ve etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Spiller (2004), devlet okullarında olumlu itibar oluşturma üzerine yaptığı araştırmada imaj yönetim stratejilerinin etkisi üzerine analiz yapmıştır. Araştırmada toptan kalite yönetiminin itibar yönetimi üzerine etkisi incelenmiştir. Veriler batı Teksas'daki kırsal alan devlet okullarından örnek olay incelemesi ile elde edilen veriler kullanılmıştır. Ayrıca araştırmada okul ile yakın ilişki içinde bulunan öğrenciler, personel ve velilerlerden anket, grup ve kişisel görüşme ile de elde edilen veriler de kullanılmıştır. Çalışma itibar yönetiminin bina, disiplin, personel ve medya yönetimi alanlarında olumlu değişim oluşturduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin itibar yönetiminde de belli özelliklere sahip olmaları gerektiğini ve olumlu itibar değişimi için liderlerin belli alanlara odaklanması gerektiği de ortaya çıkmıştır. Bununla beraber eğitim liderlerinin daha fazla itibar yönetimi konusunda bilgilendirilmesi ve okulun tüm potansiyel olanaklarını aktifleştirmeyi sağlamak için en iyi uygulamaları yeni eğitim reformu içinde sağlamaları gerektiğini de ifade edilmiştir. Bu şekilde okul yöneticileri okul bölgesin canlanması ve zenginleşmesinde olumlu etki sağlayacağı belirtilmiştir.

Tai, Wang ve Huang (2007), “Mesleki Yüksekokulların İmajı ile Okulu Tanıtma Stratejileri Arasındaki İlişki” adlı araştırmasını meslek yüksekokullarının tanıtımı ile okulun imajı arasındaki ilişkiyi bulmak amacıyla yapmıştır. Bu çalışmada kullanılmak için oluşturulmuş ölçekler 2006 yılında Tayvan da bulunan farklı (8 çeşit) meslek yüksekokullarında okuyan öğrencilere uygulanmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, meslek yüksekokullarının kurumsal imajı ile okulun tanıtımı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Alves ve Raposo (2010), “Üniversite İmajının Öğrenci Davranışı Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmada, üniversite imajının öğrenci memnuniyeti ve öğrenci sadakatine etkisini ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırma Portekiz'deki bir devlet üniversitesinde öğrenciler üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda, yüksek eğitim kurumlarının diğer üniversitelerle rekabet ederken öğrenci algılarına göre üniversite imajının ölçülmesi gerektiği, üniversite imajının öğrenci memnuniyetini arttırmada önemli olduğu, üniversitenin imajı ile öğrencinin sadakatinin arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur

Palacio, Meneses ve Perez (2002) yaptıkları çalışmada, üniversite imajının öğrencilerin üniversiteye ilişkin memnuniyeti arasındaki ilişkiyi üzerine odaklanmışlar, imajın bilişsel boyutu ile duyuşsal boyutu incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, üniversitenin imajını oluşturmada bilişsel, duyuşsal boyutların etkili olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda üniversite imajının öğrencilerin üniversitelere yönelik memnuniyetlerini önemli ölçüde etkilediği ve ilişkili olduğu ortaya konmuştur.

Nguyen ve LeBlanc (2001), “Örgütsel imaj ve örgütsel itibarın öğrenci memnuniyetine etkisi” adlı çalışmasında, yüksekokulda okuyan öğrencilerin, okullarına yönelik memnuniyetlerinin oluşmasında üniversitenin örgütsel imajı ve itibarın etkisinin olup olmadığını araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmaya göre örgütsel imaj ve örgütsel itibar ne kadar olumlu olursa, öğrenci memnuniyeti de o derece yüksek olacaktır. Örgütsel imaj ve itibarın öğrenci memnuniyeti arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Yapılan literatür taraması sonucunda, örgütsel değerler ve örgütsel imaj konularının şimdiye dek birlikte çalışılmış olmadığı kanısına varılmıştır. Bu çalışmada, özel ve kamu ortaöğretim kurumlarının benimsediği örgütsel değerler ve örgütsel imaj konularının beraber çalışılması ve aralarındaki olası ilişki düzeyinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Bu çalışma ile literatüre katkı oluşturma noktasında, kurumsal imaj ve değerlerle ilgili yukarıdaki çalışmalardan yararlanılmıştır.



## III. BÖLÜM

### 3.YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evren ve örneklem, anketin geliştirilmesi, geçerlilik ve güvenilirlik analizi, veri toplama aracı, verilerin toplanması ile verilerin çözümlenmesi yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, öğretmenlerin ortaokulların benimsedikleri örgütsel değerler ile okul imajına ilişkin algıları arasında nasıl bir ilişki bulunduğunu test etmek üzere hazırlanan ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır.

İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasındaki birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli olarak tanımlanmaktadır. İlişkisel tarama modellerinde, ilişkisel çözümlene; korelasyon türü ilişki ve karşılaştırma yolu ile yapılabilmektedir. Karşılaştırma türü ilişkisel tarama modelinde, en az iki değişken bulunur ve bunlardan birine (bağımsız değişkene) göre gruplar oluşturularak, öteki değişkene (bağımlı değişkene) göre aralarında bir değişme olup olmadığının incelendiği modeldir (Karasar, 2005).

#### 3.2. Çalışma Evreni

Bu araştırma evreni, Bolu ili merkezinde 2017–2018 eğitim-öğretim yılının ikinci yarıyıl döneminde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ve özel ortaokullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır (Tablo 1). Özel okulların sayısının az olması sebebi ile ise hepsine ulaşılmaya çalışılmış, örneklem alınmamıştır (Tablo 1). Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin seçiminde ise kolay ulaşılabilir örneklem alma

yoluna gidilmiştir. Bunun sebebi merkez okul olarak sayılan okullara ulaşımın zor olmasıdır. Örneğin Bolu Çimento Çaydurt ortaokulu merkez okul olmasına rağmen otobüsün yolda bırakması ve gerisinin uzun sürede yürüyerek tamamlanması gibi sebepler bu örneklem tipini seçmeyi gerekli kılmıştır. Araştırmaya bu evren içerisinde devlet ve özel ortaokullarda görev yapan toplam 420 öğretmene ulaşılmıştır.

**Tablo 3.1.** Çalışma evrenindeki ortaokullar ve öğretmen sayıları

S.NO	İLİ	İLÇESİ	OKUL/ KURUM (Ortaokul)	Örneklem Yapılacak (Öğretmen) Sayısı	Dağıtılan ölçek Sayısı	Geri dönüş yapılan Ölçek Sayısı	Geri dönüş oranı %
1	BOLU	Merkez	Dağkent Kiroğlu Eğitim ve Sağlık Vakfı	19	19	11	57,8
2	BOLU	Merkez	Atatürk	27	27	11	40,7
3	BOLU	Merkez	Gazipaşa	42	42	14	33,3
4	BOLU	Merkez	İnkılap	9	9	6	33,3
5	BOLU	Merkez	Mevlana	17	17	17	100
6	BOLU	Merkez	Milli Egemenlik	25	25	25	100
7	BOLU	Merkez	Karacasu	11	11	11	100
8	BOLU	Merkez	Sakarya	41	41	34	82,9
9	BOLU	Merkez	Şehit Ozan Özen	28	28	21	75
10	BOLU	Merkez	Yunus Emre	17	17	17	100
11	BOLU	Merkez	Cumhuriyet	20	20	12	60
12	BOLU	Merkez	Mehmet Akif Ersoy	33	33	30	90
13	BOLU	Merkez	50.Yıl İzzet Baysal	99	99	30	30,3
14	BOLU	Merkez	Yukarı soku	13	13	13	100
15	BOLU	Merkez	Köroğlu	25	25	25	100
16	BOLU	Merkez	Canip Baysal	27	27	27	100
17	BOLU	Merkez	Hacı Bayram Veli İ.-H.	30	30	30	100
18	BOLU	Merkez	Bolu İmam Hatip	12	12	12	100
19	BOLU	Merkez	Doğa Koleji	21	21	14	66,6
20	BOLU	Merkez	İmza Koleji	15	15	15	100
21	BOLU	Merkez	Bilim Koleji	15	15	15	100
22	BOLU	Merkez	Özel Gürtan	17	17	15	88,2
23	BOLU	Merkez	Turkuvaz	15	15	15	100
			Toplam	570	570	420	73,68

Tablo 3.1’de çalışma evreni içerisindeki ortaöğretim okulları ve öğretmen sayıları, okullara dağıtılan ölçek sayısı, okullardan geri dönüş yapılan ölçek sayısı ve ölçeklerin geri dönüş oranı verilmiştir.

Tablo 3.2’de araştırmaya katılan öğretmenlerin; cinsiyet, yaş, branş, okul türü, kıdem, eğitim durumu, değişkenlerine göre dağılımları ve bunlara ilişkin açıklamaları yer almıştır.

**Tablo 3.2.** Araştırmanın örnekleminde yer alan katılımcıların kişisel bilgileri

<b>Değişken</b>	<b>Kategoriler</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Cinsiyet	Erkek	145	34,5
	Kadın	275	65,5
Yaş	20-30 yaş arası	170	40,5
	31-40 yaş arası	186	44,3
	41 yaş ve üzeri	64	15,2
Branş	Fen	72	17,1
	Sosyal	51	12,1
	Matematik	65	15,5
	Türkçe	54	12,9
	İngilizce	51	12,1
	Yetenek (müz, res, bed, biliş)	60	14,3
	Diğer (özel, din rehber)	67	16,0
Okul Türü	Devlet	346	82,4
	Özel	74	17,6
Kıdem	0-5 yıl arası	156	37,1
	6-10 yıl arası	109	26,0
	11 yıl ve üzeri	155	36,9
Eğitim Düzeyi	Lisans	363	86,4
	Lisansüstü	57	13,6
<b>Toplam</b>		<b>420</b>	<b>100</b>

Tabloya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %65,5'i kadın, %34,5'i erkek; %40,5'i 20-30 yaş arası %44,3'ü 31-40 yaş arası ve %15,2'si 41 yaş ve üzeri; %17,1'i Fen, %12,1'i Sosyal, %15,5'i Matematik, %12,9'u Türkçe, %12,1'i İngilizce, %14,3'ü Yetenek(müzik, resim, beden, bilişim) ve %16,0'sı Diğer (özel eğitim, din kültürü, rehberlik) branşında; %82,4'ü Devlet ve %17,6'sı Özel okullarda; %37,1'i 0-5 yıl arası, %26,0'sı 6-10 yıl arası ve %36,9'u 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip; %86,4'ü Lisans ve %13,6'sı Lisansüstü eğitim düzeylerine sahiptir.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Örneklem kapsamına alınan ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlerden, araştırma amaçları doğrultusunda bilgi toplamak üzere ölçek kullanılmıştır. Bu araştırmada öğretmenlere uygulanan ölçekte 3 bölüm bulunmaktadır (EK 2).

Birinci bölümde, ölçeği yanıtlayacak öğretmenlerin cinsiyet, görev yaptığı okul türü, yaş, kıdem, eğitim durumu, branş ile ilgili özelliklere ait bilgilerin toplanması için sorular yer almaktadır. İkinci bölümünde değerlere göre yönetime ilişkin görüşlerin belirlenmesine yönelik beşli likert olarak hazırlanmış 12 yargı, üçüncü bölümde

ortaokul kurumlarındaki imaja ilişkin görüşlerinin belirlenmesine yönelik beşli likert olarak hazırlanmış 9 yargı toplamda 21 maddeli ölçek yer almaktadır.

Araştırma sonuçlarına baktığımızda, ölçeğin yüksek derecede geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu kabul edilmiştir. Ancak ölçeği geliştiren araştırmacılar ölçeğin alt boyutlarına ait cronbach Alpha değerlerini hesaplamamış olup sadece ölçeğin tamamına ilişkin hesaplama yapılmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin bir bütün olarak güvenilirlik analizinin yapılmasının yanı sıra, ölçekte bulunan iki alt boyutunda güvenilirlikleri tek tek hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ait güvenilirlik katsayıları aşağıdaki Tablo 3.3’de verilmiştir.

**Tablo 3.3.** Ölçekler ve alt boyutlara ait Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları

Ölçeğin Adı	Madde Sayısı	Esas Ölçeğin Cronbach Alfa Değeri	Araştırmanın Cronbach Alfa Değeri
<b>Değerlerle Yönetim</b>	Örgütsel Değerler	5	,87
	Bireysel Değerler	7	,88
	Toplam	12	,92
<b>Örgütsel İmaj</b>	9	,93	,95

Tabloya göre Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları “Değerlerle Yönetim Ölçeğinde” 0,92 ve “Örgütsel İmaj Ölçeği” ise 0,95 olarak hesaplanmış iki ölçeğinde çok yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Değerlerle Yönetim Ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında “Örgütsel Değer” 0,87, “Bireysel Değerler” ise 0,88 olarak yüksek güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

### 3.3.1. Kişisel bilgi formu

Kişisel bilgi formu, araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin kamu ve özel ortaokulların benimsedikleri örgütsel değerler ile öğretmenlerin okul imajına ilişkin algılarına yönelik görüşlerinin kişisel değişkenlere (cinsiyet, öğrenim durumu, branş, mesleki kıdem, yaş, okul türü) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla düzenlenmiş sorulardan oluşmaktadır (EK 5).

### 3.3.1. Değerlerle yönetim ölçeği

Ölçeğin ikinci bölümünde örgütsel değerlere sahip olma düzeyini tespit etmek için Yılmaz (2007) tarafından geliştirilen Demirtaş (2012) tarafından yeniden düzenlenen, “Değerlerle Yönetim Ölçeği” bulunmaktadır (EK 6). Yılmaz (2007) tarafından geliştirilen “Değerlerle Yönetim Ölçeği” orijinalinde 25 madde yer almaktadır. Demirtaş (2012) tarafından yeniden geçerlik ve güvenilirliği yapılan ölçeğin analiz sonuçlarına göre iki boyut on iki maddeden oluşan bir ölçek oluşturulmuştur. “Bireysel Değerler” adı verilen birinci boyut varyansın %33.82’sini, “Örgütsel Değerler” adı verilen ikinci boyutta da %29.59’unu açıklamaktadır.

Ölçekler Likert tipinde hazırlanmıştır, araştırmaya katılan öğretmenlerin Değerlerle Yönetim Ölçeğindeki önermeleri Tamamen Katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Orta Düzeyde Katılıyorum (3), Katılmıyorum (2), Hiç Katılmıyorum (1) derecelerinde cevaplamaları istenmiştir.

Değerlerle yönetim ölçeğinin ortalamaları;

- 4.21-5.00 Tamamen Katılıyorum,
- 3.41-4.20 Katılıyorum
- 2.61-3.40 Orta Düzeyde Katılıyorum,
- 1.81-2.60 Katılmıyorum
- 1.00-1.80 Hiç Katılmıyorum şeklinde gruplandırılmıştır.

### 3.3.3. Örgütsel imaj ölçeği

Veri toplama aracının üçüncü bölümünde “Örgütsel İmaj Ölçeği” yer almaktadır (EK7). Örgütsel imaj algısını ölçmek için Gioia ve Thomas (1996) tarafından geliştirilen veri toplama aracı kullanılmıştır. Ölçek ilk olarak üniversite yönetiminin kimlik ve imaj algılarını belirleyebilmek amacıyla 372 üniversiteden 611 yönetici üzerinde yapılan bir çalışmada kullanılmıştır (Cronbach Alpha = .88). Veri toplama ölçeği Labianca, Fairbank, Thomas, Gioia ve Umphress (2002) tarafından üniversite yönetiminin aldığı

kararlara etki eden kimlik, imaj vb. değişkenleri inceleyen bir araştırmada tekrar kullanılmıştır (Cronbach alpha= .90). Araştırmanın örneklemini 439 yükseköğretim kurumunun yöneticileri oluşturmaktadır. Bu araştırmanın örneklemini orta öğretim kurumu öğretmenleri oluşturduğu için ölçek uyarlanarak şahin (2014) tarafından ölçeğin Türkçeye uyarlanabilmesi için öncelikle dilsel eşdeğerlik çalışması yapılmıştır daha sonra kendisi tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ölçek tek boyutlu ve dokuz maddeden oluşmaktadır. şahin (2014), “Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Kimlik, Örgütsel İmaj, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Adalet (Bursa Örneği)” doktora tezinde ortaöğretim kurumu öğretmenlerine bu ölçeği uygulamıştır

Örgütsel İmaj Ölçeği likert tipinde hazırlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel İmaj Ölçeğindeki önermeleri; (5) Tamamen katılıyorum, (4) Oldukça katılıyorum, (3) Orta düzeyde katılıyorum, (2) Az katılıyorum ve (1) Hiç katılmıyorum seçeneklerinden kendileri için uygun olanı şaretlemeleri istenmiştir.

Örgütsel imaj ölçeğin ortalamaları;

- 4.21-5.00 Tamamen Katılıyorum,
- 3.41-4.20 Oldukça katılıyorum,
- 2.61-3.40 Orta Düzeyde Katılıyorum,
- 1.81-2.60 Az katılıyorum ,
- 1.00-1.80 Hiç Katılmıyorum şeklinde gruplandırılmıştır.

### 3.4. Veri Toplama Aracının Uygulanması ve Verilerin Toplanması

Veri toplamak amacıyla formların uygulanabilmesi için Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü aracılığıyla Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğüne izin yazısı gönderilmiştir. Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden uygulama izni alındıktan (Ek 9) sonra alınan yasal izin belgeleriyle örnekleme okullara gidilerek araştırmacı tarafından 01.05.2018- 01.06.2018 tarihleri arasında uygulama yapılmıştır. Uygulama öncesinde Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğüne daha önceden internet ortamında okulların internet sayfasına gönderilen izin belgeleri bir kez

de araştırmacı tarafından elden okul yöneticilerine sunulmuş ve okul yöneticileri çalışma hakkında sözlü olarak da bilgilendirilmiştir. Ölçek doldurulması süresince araştırmacı okulda beklemiş, doldurulan ölçekler elden teslim alınmıştır. Uygulama öncesinde öğretmenlere gerekli açıklamalar yapılmıştır. Öğretmenlere bu araştırmanın bilimsel amaçlı olduğu söylenmiştir. Öğretmenler leği 10-15 dakika aralığında srelerde doldurmuşlardır. Öğretmenlerden kesinlikle ad, soyadı yazmaları istenmemiştir. Uygulama bizzat araştırmacı tarafından yapılmış olup ölçeklerin tam doldurulması sağlanmıştır. Okullara gidilip tüm öğretmenlere ölçek dağıtıldıktan sonra geri dönüş yapılan anketler toplanmıştır. Ancak doldurmayı kabul etmeyen öğretmenlerle de karşılaşılmıştır. Uygulanan leklerin analiz öncesi kontrolü yapılarak değerlendirmeye alınmıştır.

### 3.5. Verilerin Analizi

Ölçek yoluyla toplanan verilerden açıklamalara uygun yanıtlanan formlar değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmacı tarafından toplanan veriler bilgisayar ortamında SPSS paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırma verilerinin normalliklerini belirlemek amaçıyla Kolmogorov -Smirnov testi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda verilerin normal dağılmadığı belirlenmiştir (EK 10). Araştırmada, kişisel bilgilerin analizinde; yüzde ve frekans dağılımları kullanılmıştır. Araştırmada istatistiksel işlemler olarak; yüzde (%), aritmetik ortalama ( $\bar{x}$ ), standart sapma (ss) gibi betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Ölçekler ve alt boyutları ile değişkenler arasında fark olup olmadığını saptamak için yapılan Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis-H testi, Spearman rho korelasyon analizi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır. Tablolarda bulunan p değerinin .05 den küçük olduğu durumlarda grupların arasında anlamlı bir fark olduğu, p değerinin .05 den büyük olduğunda durumlarda ise grupların algıları arasında anlamlı bir fark olmadığı şeklinde yapılmıştır.

## IV. BÖLÜM

### 4. Bulgular, Yorum, Tartışma

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için toplanmış verilerin, yöntem bölümünde açıklanan tekniklerle analizi sonucunda elde edilen bulgular bulunmaktadır. Araştırma konusunun daha iyi anlaşılması amacıyla, elde edilen bulgular tablolandırılarak verilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgular, araştırmanın alt amaçları tanımlarken verilen sıralamaya uygun şekilde verilmiştir. Bu alt başlık altında, sırasıyla alt amaçlar ve bu alt amaçlara ilişkin bulgular yer almaktadır.

#### 4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Birinci alt amaç “Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin çalıştıkları kurumların benimsedikleri örgütsel değerlere ve örgütsel imaja ilişkin algıları ne düzeydedir?” şeklinde tanımlanmıştır. Bu alt amacın analizi için Tablo 4.1’de ortaokullarda görevli öğretmenlerin, ölçekler ve alt boyutlarından aldıkları puanların betimleyici istatistiklerine yer verilmiştir.

**Tablo 4.1.** Ölçek ve alt boyutlara ait betimleyici istatistikler

Ölçek	Alt Boyutlar	$\bar{x}$	Ss
Değerlerle Yönetim	Örgütsel Değer	3,77	,79
	Bireysel Değerler	3,94	,66
	Toplam	3,86	,67
<b>Örgütsel İmaj Ölçeği</b>		3,61	,85



Tabloda ölçekler ve alt boyutlarından alınan puanların betimleyici istatistiklerine yer verilmiştir. Değerlerle yönetim ölçeğinde ortalama  $\bar{X}=3,86$  olan ortalama ile “Katılıyorum” düzeyinde hesaplanmıştır.  $\bar{X}= 3,86$  olan ortalama için ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel değer algılarının “Katılıyorum” düzeyinde olduğu söylenebilir. Değerlerle yönetim ölçeğinin alt boyutları olan örgütsel değer alt boyutunda  $\bar{X}=3,77$  ile bireysel değerler alt boyutunda ise  $\bar{X}=3,94$  olarak “Katılıyorum” düzeyinde hesaplanmıştır. Literatüre baktığımızda Çakan’ın (2015) çalışma sonucu ile bu araştırmanın sonuçları örtüşmektedir. Öğretmenlerin okularının sahip olduğu değer düzeyini yüksek bulmaları, araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların demokratik bir ortama sahip olması, yarar ve hizmet dağılımında eşit davranılması, okul ortamında herkesin oto kontrolünü sağlamasının önemsenmesi, öğretmenlerin topluluk önünde tebrik edilmeleri, okul ortamında verilen çalışmaların başarılı şekilde tamamlanması için herkesin özen göstermesi, okul yönetiminin öğretmenler arası uyumun olması, zor durumda okul ortamında yardımlaşmasının hakim olması gibi durumların varlığı araştırma sonucunun bu yönde çıkmasını sağlamış olabilir.

Örgütsel imaj ölçeğinde ise aritmetik ortalama  $\bar{X}=3,61$  hesaplanmıştır.  $\bar{X}=3,61$  olan ortalama için ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının “Oldukça Katılıyorum” düzeyinde olduğu söylenebilir. İlgili literatür incelendiğinde (Çetinkaya, 2012; Gençay, 2014; Fidan, 2013; Yılmaz, 2007) öğretmenlerin algılarına göre okullarının örgütsel imajları yüksek ve yükseğe yakın çıkmıştır. Bu bağlamda araştırma sonucuyla literatür sonuçları benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerin okullarının örgütsel imajlarını yüksek olması, araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptığı okulların merkez ilçede olması, okullarında yöneticilerin görevlerini iyi yapmaları, okulların ekonomik durumunun iyi olması, okulun kendisini akademik olarak yenilemesi, okulun hedeflerini iyi belirlemesi gibi durumların varlığı araştırma sonucunun bu yönde çıkmasını sağlamış olabilir.

#### 4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

İkinci alt amaç “Kamu ve özel ortaokulların benimsedikleri örgütsel değerler ile öğretmenlerin okul imajına ilişkin algılarında bağımsız değişkenlere [cinsiyet, yaş, branş, eğitim durumu, mesleki kıdem, görev yapılan okul türü (-devlet ve özel-)] göre anlamlı bir fark var mıdır?” biçiminde ifade edilmişti. Bu değişkenlere ait araştırma sonuçları sırasıyla sunulmuştur.

#### 4.2.1.Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre algıları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, ölçekler ve alt boyutları ile “Cinsiyet” değişkeni arasında olan farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucu Tablo 4.2’de verilmiştir.

**Tablo 4.2.** Katılımcıların cinsiyet ile ölçekler ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin MannWhitney U Testi

	Alt Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	p
Değerlerle Yönetim	Örgütsel Değer	Erkek	145	232,38	33695,00	16765,00	,007*
		Kadın	275	198,96	54715,00		
	Bireysel Değerler	Erkek	145	223,26	32373,00	18087,00	,116
		Kadın	275	203,77	56037,00		
	Toplam	Erkek	145	229,06	33214,00	17246,00	,023*
		Kadın	275	200,71	55196,00		
Örgütsel İmaj Ölçeği		Erkek	145	211,91	30727,50	19732,50	,862
		Kadın	275	209,75	57682,50		

\* P < .05

Öğretmenlerin değerler yönetiminin alt boyutu olan örgütsel değere ve toplam ölçeğe ilişkin algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir. Bu fark her iki boyutta da erkek öğretmenler lehine olup erkek öğretmenlerin çalıştıkları okulların örgütsel değerlere sahip olma düzeyini kadın öğretmenlerden daha yüksek düzeyde bulduğu bulgusuna ulaşılmıştır ( $U_{\text{toplam}}=17246,00$ ,  $U_{\text{Örgütsel Değer}}=16765,00$ ;  $p<0,05$ ). Öğretmenlerin bireysel değerlere ilişkin algıları cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

Toplumdaki cinsiyet ve rol farklılıkları, kadın ve erkeklerin örgütte farklı değer ve beklentilerde olması beklenen bir durumdur. GÜNGÖR (1993), bireylerin cinsiyetlerine (kadın veya erkek) göre değer ve tutumlarının farklı olmasının kişinin doğasından gelen farklılıktan değil kültürel farklılıktan kaynaklandığını ifade etmektedir. Zira kadın ve erkeğe toplum olarak yüklenen anlam ve roller den dolayı cinsiyete yönelik algılarda farklılık oluşturmaktadır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okullarının örgütsel değerlere sahip olma düzeylerinin farklı olmasının sebebi olarak araştırmaya katılan kadın öğretmen sayısının yüksek olması, kadın öğretmenlerin beklentilerinin erkek öğretmenlerin beklentilerine göre daha düşük olmasından veya erkek öğretmenlerin beklentilerinin kadın öğretmenlerin beklentilerine nazaran daha az karşılanıyor olması, kadınların mükemmeliyetçi olan yapılarından ve okul iklimlerinin farklı olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Bunların aksine (Taştan, 2010; Tösten, Avcı, & Kılıç, 2012; Çakan, 2015) çalışmada öğretmenlerin algıları arasında cinsiyet değişkenine göre, farklılık göstermemektedir. Kişilerin yaşadığı toplumun ve üyesi oldukları örgütün kültürleri, eğitim düzeyleri, içinde buldukları gruplar, hayata bakış açıları gibi kişisel sebeplerin yanında örgüt hakkında bilgi sahibi olma düzeyleri, örgütün bireylere sağladığı olanaklar ve hizmetlerde bireylerin algılarının oluşumunda ve değişiminde etkilidir (Dowling, 1988; akt. Alves ve Raposo, 2010).

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel imaj ölçeğine ilişkin algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir. Araştırma da elde edilen, öğretmenlerin çalıştıkları okulların örgütsel imajına yönelik algılarının cinsiyet faktörüne göre değişmediği sonucu, literatür incelendiğinde (Cerit, 2006; Gürbüz, 2008; Büyükgöze, 2012; Duman 2012; Uğurlu ve Ceylan, 2013; Demiröz, 2014) çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Kadın ya da erkek olmanın öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarının paralel olduğu sonucuna ulaşabilir. Bunların yanında ilgili literatürde (Kurşun, 2011; Kılıçaslan, 2011; Polat, 2011; Gençay, 2014; Akbulut, 2015; Gümüş, 2015) farklı araştırma sonuçları da görülmektedir. Bu farklılığın sebebi yapılan çalışmalarda kadın yönetici sayılarının fazla olması, kadın yöneticilerin çalıştıkları okulların örgütsel imajını arttırmaya yönelik çalışmalar yapmasından kaynaklanabilir.

#### 4.2.2. Öğretmenlerin yaşlarına göre algıları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, ölçekler ve alt boyutlarının sıralamalar ortalamalarının “Yaş” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucu Tablo 4.3’de verilmiştir. Araştırma sonuçlarında elde edilen bu farkın kaynağını bulmak için Mann Whitney-U testi yapılmıştır.

**Tablo 4.3.** Katılımcıların yaş ile ölçekler ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin *Kruskal-Wallis Testi*

	Alt Boyut	Yaş	N	Sıra ortalama	sd	Kay kare	p	Anlamlı fark
<b>Değerlerle Yönetim</b>	Örgütsel Değerler	(1) 20-30 yaş arası	170	178,42	2	24,61	,000*	1-2
		(2) 31-40 yaş arası	186	223,02				1-3
		(3) 41 yaş ve üzeri	64	259,30				2-3
	Bireysel Değerler	(1) 20-30 yaş arası	170	190,52	2	10,37	,006*	1-2
		(2) 31-40 yaş arası	186	216,91				1-3
		(3) 41 yaş ve üzeri	64	244,95				
Toplam	(1) 20-30 yaş arası	170	181,65	2	19,85	,000*	1-2	
	(2) 31-40 yaş arası	186	221,55				1-3	
	(3) 41 yaş ve üzeri	64	255,03					
<b>Örgütsel İmaj</b>		(1) 20-30 yaş arası	170	198,63	2	7,98	,019*	1-3
		(2) 31-40 yaş arası	186	208,31				2-3
		(3) 41 yaş ve üzeri	64	248,41				

\* P < .05, 20-30 yaş arası 1, 31-40 yaş arası 2, 41 yaş ve üzeri 3 olarak adlandırılmıştır.

Öğretmenlerin değerler yönetiminin tüm alt boyutlara ve toplam ölçeğe ilişkin algıları yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir. Analizler sonucunda manidar farkın; örgütsel değer alt boyutunda 20-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası grupları arasında 31-40 yaş arası grup lehine ( $p < .05$ ), 20-30 yaş arası ve 41 yaş ve üstü grupları arasında 41 yaş ve üstü grubu lehine ( $p < .05$ ) ve 31-40 yaş arası ve 41 yaş ve üstü grupları arasında ise 41 yaş ve üstü grup lehinde ( $p < .05$ ) olduğu tespit edilmiştir. Bireysel değerler alt boyutunda 20-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası grupları arasında 31-40 yaş arası grup lehine ( $p < .05$ ) ve 20-30 yaş arası ve 41 yaş ve üstü grupları arasında 41 yaş ve üstü grubu lehine ( $p < .05$ ) olduğu tespit edilmiştir. Değerlerle yönetim ölçeğinin toplamında 20-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası grupları arasında 31-40 yaş arası grup lehine ( $p < .05$ ) ve 20-30 yaş arası ve 41 yaş ve üstü grupları arasında 41 yaş ve üstü grubu lehine ( $p < .05$ ) olduğu tespit edilmiştir.

Bu fark değerlerle yönetim ölçeği ve alt boyutları olan bireysel ve örgütsel değer alt boyutta da 41 yaş ve üstü öğretmenler lehine olup; 41 yaş üstü öğretmenlerin çalıştıkları okulların örgütsel değerlere sahip olma düzeyi daha yüksek bulduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla;  $X^2=24,61$ ,  $X^2=10,37$ ,  $X^2=19,85$ ,  $X^2=7,98$   $p<.05$ ). Gruplar arası yapılan ikili karşılaştırma analizlerinin geneline bakıldığında yaş arttıkça ölçekler ve alt boyutlarından alınan puanların yükseldiği görülmektedir. Bunun sebebi öğretmenlerin yıllardır aynı ortamda çalışması, mesleki olarak olgunlaşmış olmaları ve ortamlara daha olumlu bir bakış açısıyla yaklaşmaları gösterilebilir. Lalek'in (2007) çalışmasında öğretmen ve yöneticilerin, yöneticilerin taşıdığı değerler boyutuna yönelik görüşleri arasında yaş değişkeni bakımından anlamlı fark bulunmamıştır. Ancak puan ortalamalarına bakıldığında, öğretmenlerin okullarında var olan örgütsel değer algılarında 41-45 yaş grubundakilerin puan ortalamalarının en yüksek olduğu bulgusu araştırma sonucu ile örtüşmektedir.

Örgütsel imaj ölçeğinde, 20-30 yaş arası ve 41 yaş ve üstü grupları arasında 41 yaş ve üstü grubu lehine ( $p<.05$ ) ve 31-40 yaş arası ve 41 yaş ve üstü grupları arasında 41 yaş ve üstü grubu lehine ( $p<.05$ ) olduğu tespit edilmiştir. 41 yaş ve üstü öğretmenlerin okullarının imajını daha olumlu algıladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına bakıldığında mesleğe yeni başlayan mesleğe yeni başlayan öğretmenler, çalıştıkları okulların örgütsel imajlarına yönelik beklentilerinin fazla yüksek olduğu söylenebilir. Genç öğretmenlerin okullarından beklentilerinin yüksek olması, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin daha çok idealist olması, diğer öğretmenlerden daha farklı bir eğitim sisteminde eğitim görüp yetişmeleri, okuldaki akademik, ekonomik, sosyal alandaki eksiklikler konusunda yetersiz görmeleri okullarının imajına yönelik algılarını etkilemiş olabilir. Ancak meslekte ilerlemiş ve yaş olarak ileri düzeyde olan öğretmenlerin geçirmiş oldukları yaşantılar, deneyimleri birçok eksiği yok saymaları beklentilerini aşağıya çekmiş olabilir. Bu durumda 41 yaş üstü öğretmenlerin okul imajına yönelik algılarını olumlu düzeyde etkilemiştir. Literatür incelendiğinde araştırma bulgularının aksine (Gümüş, 2015; Uğurlu ve Ceylan ,2013; Köybaşı, Uğurlu ve Ceylan, 2014; Başyayla, 2016) çalışmasında tüm yaş gruplarının birbirine benzer kurumsal imaj algısına sahip olduğu, dolayısıyla gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Meslekte yeni olan (göreve yeni başlayan) öğretmenlerin okula karşı yabancılık çekmemesi ve okula uyum sorununu kısa sürede atlatmaları için okul yöneticilerinin ve deneyimli öğretmenlerin öğretmenlere yardımcı olup, rehberlik etmelerini sağlayacak sistemler geliştirilmelidir. Bunlar hem okul imajına yönelik hem de okulun sahip olduğu örgütsel değerlere yönelik algıyı etkileyecektir.

#### 4.2.3. Öğretmenlerin branşına göre algıları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarında “Branş” değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla Kruskal Wallis-H testi sonucu Tablo 4.4’de verilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bu farkın kaynağını bulmak için Mann Whitney-U testi yapılmıştır.

**Tablo 4.4.** Katılımcıların branş ile ölçekler ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin *Kruskal-Wallis Testi*

	Alt Boyut	Branş	N	Sıra ortalama	sd	Kay kare	p	Anlamlı fark
Değerlerle Yönetim	Örgütsel Değerler	1- Fen	72	187,93	6	16,457	,012*	1-6
		2- Sosyal	51	196,23				2-6
		3- Matematik	65	180,62				3-5
		4- Türkçe	54	209,52				3-6
		5- İngilizce	51	224,34				4-6
		6- Yetenek	60	252,11				
		7- Diğer	67	227,60				
	Bireysel Değerler	1- Fen	72	200,17	6	15,506	,017*	1-6
		2- Sosyal	51	193,25				2-6
		3- Matematik	65	180,41				3-6
		4- Türkçe	54	207,81				4-6
		5- İngilizce	51	205,15				5-6
		6- Yetenek	60	254,16				
		7- Diğer	67	231,07				
	Toplam	1- Fen	72	192,78	6	16,441	,012*	1-6
		2- Sosyal	51	194,96				2-6
		3- Matematik	65	178,05				3-6
		4- Türkçe	54	212,83				
		5- İngilizce	51	212,82				
		6- Yetenek	60	253,13				
		7- Diğer	67	231,01				
Örgütsel İmaj	1- Fen	72	202,45	6	7,214	,301		
	2- Sosyal	51	209,62					
	3- Matematik	65	188,37					
	4- Türkçe	54	203,92					

5- İngilizce	51	204,46
6- Yetenek	60	224,48
7- Diğer	67	238,67

\* P < .05

Öğretmenlerin değerler yönetiminin alt boyutu olan örgütsel, bireysel değere ve toplam ölçeğe ilişkin algıları branş değişkenine göre farklılık göstermektedir. Değerlerle yönetim ölçeği ve alt boyutları branş değişkenine göre grupların sıralamalar ortalamaları karşılaştırıldığında aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (sırasıyla;  $X^2=16,457$ ,  $X^2=15,506$ ,  $X^2=16,441$ ,  $p<.05$ ). Farkın kaynağı olarak; Örgütsel değer alt boyutunda Yetenek grubu ile Fen, Sosyal, Matematik ve Türkçe grupları arasında ( $p<.05$ ) Yetenek grubu lehine, Matematik ve İngilizce grupları arasında ise İngilizce grubu lehine ( $p<.05$ ) olduğu tespit edilmiştir.

Bireysel değerler alt boyutunda Yetenek grubu ile Fen, Sosyal, Matematik, Türkçe ve İngilizce grupları arasında ( $p<.05$ ) Yetenek grubu lehine olduğu tespit edilmiştir. Değerlerle yönetim ölçeğinde toplamda Yetenek grubu ile Fen, Sosyal ve Matematik grupları arasında (sırasıyla;  $U=1566,50$ ,  $U=1101,50$ ,  $U=1258,50$ ) Yetenek grubu lehine olduğu tespit edilmiştir. Gruplar arası yapılan ikili karşılaştırma analizlerinin geneline bakıldığında Yetenek (müzik, resim, beden, bilişim) grubunun Değerlerle yönetim ölçeği ve alt boyutlarından aldığı puanların diğer gruplara göre daha fazla olduğu ve branşlar arasındaki fark oluşmasının yetenek grubundan kaynaklandığı söylenebilir. Literatürle karşılaştırıldığında (Lalek, 2007; Fidan, 2013) çalışma sonucu araştırma bulguları ile aynı yöndedir. Yetenek grubu öğretmenlerinin okulun değerlere sahip olması düzeyinden aldığı puanların diğer gruplara göre daha fazla olmasının sebebi; okul içerisinde yetenek grubu öğretmenlerinin arasında işbirliğinin, yardımlaşmanın, birbirleri ile uyumunun fazla olması, yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit görev üstlenmeleri, yaptıkları çalışmalarda (resim sergisi – okul sitesi – müzik etkinlikleri gibi) okul yöneticileri tarafından topluluk önünde tebrik edilmeleri gibi durumlar olabilir.

Araştırma sonucuna bakıldığında örgütsel imaj ölçeğine ilişkin algılarda branş değişkenine göre branş grupları arasında fark bulunmamıştır. Öğretmenlerinin örgütsel imaj algılarının arasında fark olmamasının nedeni okulların bütün branş türleri için

uygun fiziksel koşulları sağlamaları, eğitim öğretim faaliyetlerinin bütün branş türleri için başarılı olması, görev yapan öğretmenlerin merkez ilçedeki okullarda görev yapmaları ve okullarda gerekli çoğu koşulun gerçekleştirilmesi, okulların her branşa göre öğretmenlere uygun çalışma ortamı sunması ve fiziksel olarak branş ayrımı yapmadan okulların öğretmenleri desteklemesi, öğrencilerin başarılı ve okuldaki akademik havanın iyi olması gibi durumlardan kaynaklandığı söylenebilir. Literatürde yer alan çalışmalarının (Kurşun, 2011; Duman,2012; Uğurlu ve Ceylan, 2013; Köybaşı, Uğurlu ve Ceylan, 2014; Şanlı & Arabacı, 2016) sonuçları ile araştırma sonuçları benzerlik göstermektedir.

#### 4.2.4. Öğretmenlerin kıdemine göre algıları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarında “Kıdem” değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucu Tablo 4.5’de verilmiştir. Araştırma sonuçlarında elde edilen bu farkın kaynağını bulmak için Mann Whitney-U testi yapılmıştır.

**Tablo 4.5.** Katılımcıların kıdem ile ölçekler ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin

#### *Kruskal-Wallis Testi*

	Alt Boyut	Kıdem	N	Sıra ortalama	sd	Kay kare	p	Anlamlı fark
Değerlerle Yönetim	Örgütsel Değerler	(1) 0-5 yıl arası	156	184,47	2	13,482	,001*	1-3
		(2) 6-10 yıl arası	109	213,79				
		(3) 11 yıl ve üzeri	155	234,38				
	Bireysel Değerler	(1) 0-5 yıl arası	156	195,14	2	5,312	,070	-
		(2) 6-10 yıl arası	109	209,45				
		(3) 11 yıl ve üzeri	155	226,69				
	Toplam	(1) 0-5 yıl arası	156	188,25	2	10,844	,004*	1-3
		(2) 6-10 yıl arası	109	209,67				
		(3) 11 yıl ve üzeri	155	233,47				
Örgütsel İmaj	(1) 0-5 yıl arası	156	202,86	2	6,969	,031*	1-3 2-3	
	(2) 6-10 yıl arası	109	193,30					
	(3) 11 yıl ve üzeri	155	230,29					

\* P < .05

Öğretmenlerin algılarını değerler yönetimi ölçeğinin toplamında ve örgütsel değerler alt boyutunda kıdem değişkeni istatistiksel olarak fark oluşturan faktör olarak bulunmuştur. Analizler sonucunda istatistiksel olarak farkın kaynağı; örgütsel değerler



alt boyutunda 0-5 yıl arası ve 11 yıl ve üstü grupları arasında 11 yıl ve üstü grubu lehine ( $p<.05$ ) fark olduğu görülmektedir. Değerlerle Yönetim Ölçeğinde toplamda 0-5 yıl arası ve 11 yıl ve üstü grupları arasında 11 yıl ve üstü grubu lehine ( $p<.05$ ) olduğu tespit edilmiştir.

Gruplar arası yapılan ikili karşılaştırma analizlerinin geneline bakıldığında kıdem yılı arttıkça her iki ölçeğin genelinde ve örgütsel değer alt boyutunda alınan puanların arttığı söylenebilir. Bireysel değerler alt boyutuna ilişkin öğretmen algılarında ise mesleki kıdem farklılık oluşturmamıştır. Bu araştırmanın sonuçları ile Çakan (2015) ve Taştan'ın (2010) çalışma sonuçları benzerlik göstermektedir. Araştırma bulguları incelendiğinde, göreve yeni başlayan öğretmenlerin okul örgütlerinin değerlerini, kıdemli öğretmenlere göre daha az benimsedikleri ve mesleğe yeni başladıklarında çok fazla idealist olmaları, beklentilerinin fazla olması gibi durumlar sonucunda okul imajına yönelik algılarının olumsuz yönde etkilendiği söylenebilir. Öğretmenin örgütün değerlerini benimseyip kabullenmesi, başka bir ifade ile dâhil olduğu örgüte adaptasyonu belli bir zaman alabilir. Bu durum mesleğe yeni başlayan (1-5 yıl arası kıdem) öğretmenlerin örgütsel değerlerine yönelik algılarının diğer gruplara göre düşük çıkmasının nedeni sayılabilir. Örgütler, bireylerin sahip olduğu farklılıkları bir zenginlik olarak kabul ederek, örgüt içindeki bireyleri benzer değerler çevresinde birleştirerek olumsuz yönden olacak etkileri en aza indirmiş olacaktır. Bu ortak değerler, örgütün bütün bireylerine eşit ve aynı derecede bakan, örgütteki bireyleri dışlamayan, hiç bir bireyden sevgi, saygı, şefkat, hoşgörü ve güven gibi duygularını esirgemeyen değerler olmalıdır (Kızıler, 2014). Mesleğe yeni başlamış yeni öğretmenlerin okula yabancılaşma çekmemesi, zorlanmaması ve uyum sorununu çabuk atlatmaları, için okul yöneticileri ve öğretmenler rehberlik etmelidirler.

Öğretmenlerin örgütlerinin imajlarını algılamalarında mesleki kıdem fark oluşturan bir faktör olarak görülmüştür. Farkın kaynağı incelendiğinde 11 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerle 0-5 yıl ile 6-10 kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu görülmektedir, bu farklılık 11 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerden kaynaklanmaktadır ( $p<.05$ ). Her iki karşılaştırmada da 11 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. İlgili literatür (Kılıçaslan, 2011;

Büyükgoze, 2012; Basar, Şahin ve Akan, 2014; Demiröz, 2014; Gençay, 2014) incelendiğinde literatür sonuçları bu araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin okullarına yönelik imaj algılarının arttığı görülmektedir. Bunların aksine literatürdeki bazı (Şahin, 2014; Akbulut, 2015; Şanlı ve Arabacı, 2016) çalışmalarında farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Mevcut çalışma sonuçlarına göre yeni başlayan öğretmenlerin imaj algılarının düşük olmasının nedeni beklentilerinin çok yüksek olması ve okullarının beklentilerini karşılayamadığından veya mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin beklentilerinin düşük olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

#### 4.2.5. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türüne göre algıları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, ölçekler ve alt boyutları ile “Okul türü” değişkeni arasında anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek için yapılan Mann Whitney U testi sonucu Tablo 4.6’da verilmiştir.

**Tablo 4.6.** Katılımcıların okul türü ile ölçekler ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi

	Alt Boyut	Okul Türü	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	P
Değerlerle Yönetim	Örgütsel Değerler	Devlet	346	217,82	75364,50	10270,50	,007*
		Özel	74	176,29	13045,50		
	Bireysel Değerler	Devlet	346	213,88	74001,00	11634,00	,216
		Özel	74	194,72	14409,00		
	Toplam	Devlet	346	216,60	74942,50	10692,50	,026*
		Özel	74	181,99	13467,50		
Örgütsel İmaj	Devlet	346	205,22	71006,00	10975,00	,053	
	Özel	74	235,19	17404,00			

\* P < .05

Öğretmenlerin algılarına göre değerler yönetimi ölçeğinin toplamında ve Örgütsel değerler alt boyutunda okul türü değişkeni istatistiksel olarak fark oluşturan faktör olarak bulunmuştur (sırasıyla; U=10692,50, U=10270,50, p<.05).Anlamlı fark çıkan grupların ortalamaları incelendiğinde farkın devlet okullarında görev yapan

öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Devlet okullarının değerlere sahip olma düzeyi özel okullara nazaran daha yüksek bulunmuştur. Bireysel değerler alt boyutuna ilişkin öğretmen algılarında ise okul türü farklılık oluşturmamıştır. Taştan'ın (2010) çalışmasında öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre, ilköğretim okulunda çalışan öğretmenlerin değerleri ile okulun değerlerinin uyumuna yönelik anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Kamu okullarındaki öğretmenlerin değer algılarının, özel okullardaki öğretmenlere göre yüksek olmasının sebepleri personel seçim süreçlerine, okul kültürüne, demokratik bir ortam olmasına, okul içerisinde personelin birbirleriyle ve yönetim ile ilişkilerine, okulda kuralların herkese eşit olarak uygulanması gibi durumlara bağlanabilir. Bunların aksine Lalek (2007) "Resmi ve özel ilköğretim okullarında örgütsel değerler" adlı çalışmasının bulgularına bakıldığında genel değerler ve bireysel değerler boyutlarında anlamlı farklılık olduğu bulunmuş, özel okulların sahip olduğu örgütsel değer düzeyi resmi okulların sahip olduğu örgütsel değer düzeyine göre yüksek düzeyde bulunmuştur. Buldukları bölgede ve okullarda farklı değerlerin benimsenmesi okulların görev ve vizyonunun farklı olması gibi durumlarla açıklanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel imaja ilişkin algılarında okul türü fark oluşturan bir değişken olarak bulunmamıştır. Gümüş'ün (2015) çalışmasının bulguları bu araştırmanın bulgusuyla örtüşmektedir. Araştırmaya katılan özel okul sayısının ve öğretmen sayılarının az oluşu, Bolu Merkez ilçede bulunan devlet ve özel okulların akademik düzeylerinin, ekonomik, sosyal imkânlarının düzeyleri birbirine yakın olması, özel okulların Bolu Merkez ilçede yeni olması araştırma bulgusunun bu yönde çıkmasına neden olmuş da olabilir. Diğer yandan araştırma bulguları literatür (Akbulut, 2015; Özgözcü, 2017; Şahin, 2014) ile karşılaştırıldığında okul türü değişkenine örgütsel imaj algısında farklılık oluşturan bir değişken olarak bulunduğu görülmektedir. Bu araştırmalarda resmi okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları özel okullara göre düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulguların farklı olmasının sebebi farklı illerde özel okulların farklı özellik ve düzeye sahip olmasından, çalışmaların yapıldığı şehirlerde özel okulların imkânlarının devlet okullarına göre iyi olması, öğrenci başarılarının yüksek olması gibi durumlardan kaynaklanıyor olması olabilir.

#### 4.2.6. Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre algıları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, ölçekler ve alt boyutları ile “Eğitim Düzeyi” değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını bulmak için yapılan Mann Whitney U testi sonucu Tablo 4.7’de verilmiştir.

**Tablo 4.7.** Katılımcıların eğitim düzeyi ile ölçekler ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi

	Alt Boyut	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	p
Değerlerle Yönetim	Örgütsel Değerler	Lisans	363	204,08	74081,50	8015,50	,006*
		Lisansüstü	57	251,38	14328,50		
	Bireysel Değerler	Lisans	363	206,12	74821,50	8755,50	,061
		Lisansüstü	57	238,39	13588,50		
	Toplam	Lisans	363	204,89	74376,00	8310,00	,017*
		Lisansüstü	57	246,21	14034,00		
Örgütsel İmaj	Lisans	363	205,24	74503,00	8437,00	,025*	
	Lisansüstü	57	243,98	13907,00			

\* P < .05

Öğretmenlerin algılarına göre değerler yönetimi ölçeğinin toplamında ve örgütsel değerler alt boyutunda eğitim düzeyi değişkeni istatistiksel olarak fark oluşturan faktör olarak bulunmuştur (sırasıyla;  $U_{\text{Toplam}}=8310,00$ ,  $U_{\text{Örgütsel}}=8015,50$   $p<.05$ ). Lisansüstü grubundaki öğretmenlerin toplam değerler yönetimi ve örgütsel değerler alt boyutuna ilişkin algılarının lisans mezunlarına göre daha yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip bireyler okullarındaki değerlerin varlık düzeyini daha yüksek bulmuşlardır. Eğitim düzeyi değişkeni, bireysel değerler alt boyutuna ilişkin öğretmen algılarında farklılık oluşturmamıştır. Değerlerin topluluklar içindeki farklı eğitim düzeyine sahip bireyler için örgütsel boyutta değişim söylenebilir. İşgörenlerin eğitim düzeylerinin birbirine benzer olması, bireylerin örgütsel değerleri algılayıp benimsemeleri ve örgüt değerleri ile bireysel değerleri arasındaki uyumu artırır. Bu durum örgüt çalışanlarının okul imajına yönelik algılarını da etkileyecektir. Lalek’in (2007) çalışmasında öğretmen ve yöneticilerin, okulumuzdaki genel değerler boyutuna ilişkin görüşlerini eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı fark bulunmamıştır, fakat puan ortalamalarına bakıldığında, eğitim durumu

artıkça okuldaki genel değerler boyutuna ilişkin görüşlerin puan ortalaması düştüğü bulgusuna ulaşılmış. Tösten, Avcı ve Kılıç, (2012) çalışmasında lisans mezunlarının okullardaki örgütsel değerlerin varlık düzeyini önlisans ve lisansüstü mezunlara nispeten daha yüksek bulmuşlardır. Bu durumun nedeni lisansüstü mezunlarının ise eğitim düzeyi yükseldikçe ayrıntılı ve irdeleyici düşünmesinden dolayı olabileceği düşünülebilir.

Öğretmenlerin örgütsel imaja ilişkin algılarında eğitim düzeyi değişkeni istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturan bir değişken olarak bulunmuştur (sırasıyla;  $U=8437,000$ ,  $p<.05$ ). Farkın lisansüstü mezunu olan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça öğretmenlerin akademik olarak kendilerini daha iyi görmeleri aynı zamanda okulunda akademik olarak iyi olabileceği algısından dolayı ve eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenler okulun imajına yönelik algılarını olumlu yönde etkilemiş olabilir. Literatürde (Demiröz 2014; Kurşun 2011) çalışma sonuçlarına bakıldığında örgütsel imaj algısında eğitim düzeyi değişkenine göre bir farklılaşma bulunamamıştır. Farklı eğitim düzeylerine sahip olsalar bile görev yaptıkları kurumdaki imaj algıları benzerlik gösterdiği söylenebilir. Öğretmenlerin sahip oldukları eğitim düzeyi arttıkça , örgütsel değerlere yönelik daha fazla bilgiye sahip olup konu hakkında daha doğru şekilde değerlendirmeler yapabilir, çalıştıkları okullarda örgütsel değerlere sahip olma durumunu daha iyi gözlemlenmeleri ve çalıştıkları okulun sahip olduğu değerlerin okul kültürünün, okul ikliminin, okulun performansının doğuracağı olumlu ve olumsuz sonuçları daha iyi analiz edip bulmaları beklenmektedir (Dağlı, Öter ve Öter, 2014).

#### 4.3.Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Üçüncü alt amaç “Ortaokulların benimsedikleri örgütsel değerler ile öğretmenlerin okul imajına ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde ifade edilmişti, sonuçlar Tablo 4.8’de verilmiştir.

**Tablo 4.8.** Ölçekler ve alt boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek için yapılan Spearman Korelasyon analizi


		Örgütsel Değerler	Bireysel Değerler	Değerlerle Yönetim Toplam
<b>Örgütsel İmaj</b>	r	,487*	,534*	,547*

Ölçekler ve alt boyutları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için yapılan Spearman rho korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin çalıştıkları kurumların örgütsel imajlarına ilişkin algıları ile ortaokulların benimsedikleri değerlerle yönetime, örgütsel değerler ve bireysel değerler alt boyutuna ilişkin algıları arasında pozitif yönlü orta düzeyli anlamlı bir ilişki bulunmuştur (sırasıyla;  $r_s=,547$ ,  $r_s=,487$ ,  $r_s=,534$   $p<.05$ ) (Tablo 11). Okulun sahip olduğu değerlerle yönetin arttıkça okulun imajına yönelik algıda olumlu yönde artış göstereceği söylenebilir.

Rokeach (1969), değerlerin toplum içerisindeki yerini ve rolünü ortaya koymak amacıyla yaptığı çalışmaların ardından değerler konusunu yönetim alanında da ele almıştır. Yönetimde değerlerin yerini ve önemini belirlemeye yönelik yapmış olduğu birçok çalışmada değerlerin, örgütsel dayanışma, motivasyon, örgütsel performans. Örgütsel bağlılık gibi pek çok konu ile ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır (Finegan, 2000; Padaki, 2000; Jackson, 2010; Schwartz vd., 2001; Mowles , 2007; Akt.Fidan, 2013 ).Rokeach yapmış olduğu araştırmalarla bireysel, toplumsal ve örgütsel açıdan değerler konusunda daha sonraki çalışmalara öncülük etmiştir. Dukerich vd. (2002) , sağlık sektöründe yaptığı çalışmada, çalışanların olumlu imaj algısının örgütle gönüllü işbirliği ve yardımlaşma davranışlarını arttırdığını sonucuna ulaşmıştır. Bir örgütün imajı, örgütün sahip olduğu birçok nitelikten etkilenmektedir. Smith (2001), başarılı bir okulun kültürel özelliklerinin başında güçlü değerlere sahip olmasının yer aldığını ifade etmektedir (akt. Fırat, 2007). Carmeli (2005) sağlık alanında yaptığı çalışmada örgütteki çalışanların örgüt ile ilgili olumlu imaj algılarının, örgüt çalışanlarının örgütle bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu ifade etmiştir. Akın (2013) araştırmasında okul değerlerinin gözlenme sıklığı ile okul başarısı arasında pozitif ve yüksek bir ilişki olduğunu, ayrıca okul başarısının yükseltilmesi için okul değerlerinin güçlendirilmesinin kaçınılmaz olduğunu ifade etmiştir. Vurgun ve Öztop (2011) değerlerin örgüt ve yönetim açısından önemini ortaya

koymak amacıyla yaptıkları çalışmada değerlerin, yöneticilerin bireysel ve örgütsel başarıya ilişkin algılarına, kişilerle ilişkilerine, kararlarına, sorunlara bakışına ve problem çözümüne etki etmekte olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Örgüt içerisinde var olan değerler arttıkça ve bu değerler yönetimde kullanıldığı zaman, bireylerin örgüt hakkındaki izlenimleri de olumlu hale gelecektir. Yine okulun akademik başarısının artışı, okulun imajına yönelik algıları etkileyecektir. Yukarıdaki çalışmalar araştırma bulgularımızı desteklemektedir.

Bu çalışma ile elde edilen, Bolu ili Merkez ilçedeki devlet ve özel ortaokullarında öğretmenlerin değerlerle yönetim ile okullarına yönelik örgütsel imaj algıları arasında pozitif yönlü orta düzeyli bir ilişkinin varlığı sonucu, değerler ve örgütsel imaj alan yazını için önem arz etmektedir. Şimdiye kadar örgütsel imaj ve örgütsel değer literatüründe var olan çalışmalara ek olarak bu sonuçlarla, okulların örgütsel imajı ile örgütsel değerler arasında önemli bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Böylece okulların olumlu imaj oluşturma ve okulun imajını daha iyi hale getirme aşamasında değerlerin yeri ve önemi de ortaya konulmuştur.



## V. BÖLÜM

### 5. Sonuç ve Öneriler

#### 5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma, öğretmenlerin devlet ve özel ortaokulların benimsedikleri Örgütsel değerler ile okul imajına ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla araştırmada ulaşılan sonuçlar verilirken, araştırma alt problemlerinin verilişindeki sıralama göz önünde bulundurulmuştur.

##### 5.1.1. Birinci alt probleme ilişkin sonuçlar

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel değer algılarının “Katılıyorum” düzeyinde olduğu söylenebilir. Değerlerle yönetim ölçeğinin alt boyutları olan örgütsel değer alt boyutunda “Katılıyorum” düzeyinde, bireysel değerler alt boyutunda da “Katılıyorum” düzeyinde hesaplanmıştır. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ise “Oldukça Katılıyorum” düzeyinde bulunmuştur.

##### 5.1.2. İkinci alt probleme ilişkin sonuçlar

İkinci alt amaç “Ortaokulların benimsedikleri örgütsel değerler ile öğretmenlerin okul imajına ilişkin algılarında bağımsız değişkenlere [cinsiyet, yaş, branş, eğitim durumu, mesleki kıdem, görev yapılan okul türü (devlet ve özel)] göre anlamlı bir fark



var mıdır?” şeklinde verilmişti. Bu alt probleme ait sonuçlar aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

Bu alt değişkenlere ait sonuçlara baktığımızda; öğretmenlerin değerler yönetiminin alt boyutu olan örgütsel değere ve toplam ölçeğe ilişkin algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir. Bu fark her iki boyutta da erkek öğretmenler lehine olup erkek öğretmenlerin çalıştıkları okulların örgütsel değerlere sahip olma düzeyini kadın öğretmenlerden daha yüksek düzeyde bulduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin bireysel değerlere ilişkin algıları cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel imaj ölçeğine ilişkin algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin değerler yönetiminin alt boyutu olan örgütsel değere ve toplam ölçeğe ilişkin algıları yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir. Bu fark değerlerle yönetim ölçeği ve alt boyutları olan bireysel ve örgütsel değer alt boyutta da 41 yaş ve üstü öğretmenler lehine olup; 41 yaş üstü öğretmenlerin çalıştıkları okulların örgütsel değerlere sahip olduğunu düşündüğü ve 41 yaş üstü öğretmenlerin okul imajını daha olumlu algıladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Gruplar arası yapılan ikili karşılaştırma analizlerinin geneline bakıldığında yaş arttıkça ölçekler ve alt boyutlarından alınan puanların yükseldiği söylenebilir. Hesaplanan sonuçlarda 41 yaş ve üstü katılımcı sayısının (n=64) diğer sınıfların katılımcı sayılarına göre az olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Örgütsel değer alt boyutunda 20-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası grupları arasında 31-40 yaş arası grup lehine, 20-30 yaş arası ve 41 yaş ve üstü grupları arasında 41 yaş ve üzeri grubu lehine ve 31-40 yaş arası ve 41 yaş ve üstü grupları arasında ise 41 yaş ve üstü grup lehinde olduğu tespit edilmiştir. Bireysel değerler alt boyutunda 20-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası grupları arasında 31-40 yaş arası grup lehine ve 20-30 yaş arası ve 41 yaş ve üstü grupları arasında 41 yaş ve üstü grubu lehine olduğu tespit edilmiştir. Değerlerle yönetim ölçeğinde 20-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası grupları arasında 31-40 yaş arası grup lehine ve 20-30 yaş arası ve 41 yaş ve üstü grupları arasında 41 yaş ve üstü grubu lehine olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel imaj ölçeğinde ve 20-30 yaş arası ve 41 yaş ve üstü grupları arasında 41 yaş ve üzeri grubu lehine ve 31-40 yaş arası ve 41 yaş ve üstü grupları arasında 41 yaş ve üstü grubu lehine olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin, buldukları okulların toplam imajlarına yönelik beklentilerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin değerler yönetiminin alt boyutu olan örgütsel değere ve toplam ölçeğe ilişkin algıları branş değişkenine göre farklılık göstermektedir. Değerlerle yönetim ölçeği ve alt boyutları branş değişkeni gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Farkın kaynağı incelendiğinde örgütsel değer alt boyutunda Yetenek grubu ile Fen, Sosyal, Matematik ve Türkçe grupları arasında Yetenek grubu lehine, Matematik ve İngilizce grupları arasında ise İngilizce grubu lehine olduğu tespit edilmiştir.

Bireysel değerler alt boyutunda Yetenek grubu ile Fen, Sosyal, Matematik, Türkçe ve İngilizce grupları arasında Yetenek grubu lehine olduğu tespit edilmiştir. Değerlerle Yönetim Ölçeğinde Yetenek grubu ile Fen, Sosyal ve Matematik grupları arasında Yetenek grubu lehine olduğu tespit edilmiştir. Gruplar arası yapılan ikili karşılaştırma analizlerinin geneline bakıldığında Yetenek(müzik, resim, beden, bilişim) grubunun değerlerle yönetim ölçeği ve alt boyutlarından aldığı puanların diğer gruplara göre daha fazla olduğu söylenebilir. Araştırma sonucuna bakıldığında öğretmenlerin örgütsel imaja ilişkin algıları arasında branş değişkenine göre istatistiksel olarak fark oluşturmadığı bulunmuştur.

Öğretmenlerin değerler yönetim ölçeği ile bu ölçeğin örgütsel değer alt boyutunda kıdem değişkeni gruplarının sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Analizler sonucunda manidar farkın; örgütsel değer alt boyutunda 0-5 yıl arası ve 11 yıl ve üstü grupları arasında 11 yıl ve üstü grubu lehine olduğu tespit edilmiştir. Değerlerle yönetim ölçeğinde 0-5 yıl arası ve 11 yıl ve üstü grupları arasında 11 yıl ve üstü grubu lehine olduğu tespit edilmiştir. Gruplar arası yapılan ikili karşılaştırma analizlerinin geneline bakıldığında kıdem yılı arttıkça her iki ölçeğin genelinde ve örgütsel değer alt boyutunda alınan puanların arttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütlerinin imajlarını algılamalarında mesleki kıdem fark oluşturan bir faktör olarak görülmüştür. Farkın kaynağı incelendiğinde 11 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerle 0-5 yıl ile 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Her iki karşılaştırmada da 11 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin algılarına göre değerler yönetim ölçeği ve örgütsel değer alt boyutunda okul türü değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Anlamlı fark çıkan grupların ortalamaları incelendiğinde farkın devlet okullarında görev yapan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Devlet okulunda çalışana öğretmenler kendi okullarının değerlere sahip olma düzeyini özel okullara nazaran daha yüksek bulmuşlardır.

Araştırma sonucuna göre imaj ölçeğinde okul türü değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiş. İmaj algıları arasında özel okullarda çalışanların okul imaj algıları kamu okullarında çalışan öğretmenlere göre daha yüksek bulunsa da gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Öğretmenlerin algılarına göre değerler yönetim ölçeği ve örgütsel değer alt boyutunda eğitim düzeyi değişkenine göre sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Diğer grubundaki öğretmenlerin toplam değer ve örgütsel değer alt boyut puanlarının daha yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenler okullardaki örgütsel değerlerin varlık düzeyini lisans mezunu öğretmenlere nispeten daha yüksek bulmuşlardır.

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel imaj ölçeğinde eğitim düzeyi değişkenine göre sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Araştırma bulgularına baktığımızda öğretmenlerin eğitim düzeyleri (lisans, lisansüstü ) okullarına dönük imaj algısını etkilediği, anlamlı fark çıkan grupların ortalamaları incelendiğinde farkın lisansüstü eğitim düzeyleri lehine olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

### 5.1.3. Üçüncü alt probleme ilişkin sonuçlar

Öğretmenlerin çalıştıkları kurumların benimsedikleri örgütsel değerler ile öğretmenlerin okul imajına ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumların örgütsel imajlarına ilişkin algıları ile ortaokulların benimsedikleri değerlerle yönetime, örgütsel değerler ve bireysel değerler alt boyutuna ilişkin algıları arasında pozitif yönlü orta düzeyli anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

## 5.2. Öneriler

Araştırma sonuçları doğrultusunda uygulamaya ve gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik olarak geliştirilen öneriler aşağıda sıralanmıştır.

### 5.2.1. Uygulamaya yönelik öneriler

1. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin okul imajına yönelik algılarının olumlu yönde artırılması için, bu öğretmenlerin dilek ve şikâyetleri dikkate alınarak eksiklikler belirlenip bu yönde çalışmalar yapılabilir.
2. Okul ortamında ekip çalışması ve işbirliği ile çalışanlar ve yöneticiler arasında iletişim artırılarak, görev dağılımı eşit ve adaletli yapılarak ve çalışma ortamı iyileştirilerek okullarda olumlu bir imaj yaratılabilir.
3. 10 yıl ve altı kıdeme sahip öğretmenlerin değer algılarının ve imaj algılarının neden düşük düzeyde olduğuna yönelik araştırmalar yapılabilir, bu öğretmenlere örgütsel imaj ve örgüt değerlerini tanımaya yönelik çalışmalar yapılabilir.
4. Okullardaki olumlu imaj düzeyini artırılması aynı zamanda eğitimde verimliliğin artırılması, okullarda gelişme ve yenileşmenin sağlanması için

lisans mezunu öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri ve eğitim öğretim ile ilgili akademik kariyer yapma, bilimsel araştırma gibi konularda okullarda öğretmenlere yönlendirmeler ve teşvikler yapılabilir.

5. Okul ortamında her üye okul kararlarında söz sahibi olmalı, okul çalışanları ile okul imajı ele alınmalı. Olumlu okul imajını artırıcı projeler yapılarak eğitim öğretim faaliyetlerinin sürekli ve canlı kalması sağlanarak okul imajına katkı sağlanabilir.
6. Okulların olumlu imajını güçlendirmek için ve değerlerin benimsenmesi için devlet ve özel ortaokullarda görevli öğretmenler arasında sosyal faaliyetlerin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir.
7. Örgütsel değerlerin eğitim örgütleri için önemi, okullarda görevli ve yöneticilere çeşitli seminerler, hizmet içi eğitim kursları düzenlenerek anlatılabilir.
8. Okul içerisinde öğretmenlerin örgüt imajına yönelik algılarını anlamak ve analiz etmek için, aynı zamanda okulun değerler seçimi ve bu değerleri ne kadar uyguladığına yönelik değerleri ve okul imajı hakkında sorular içeren ölçekler uygulanabilir. Bunların sonuçlarından yola çıkarak eksikler belirlenip okul imajını iyileştirici, olumlu okul imajını artırıcı aynı zamanda örgüt değerlerinin benimsenmesi, doğru değerlerin seçimi ve uygulanması yönünde tedbirler alınabilir.

#### 5.2.2. Yapılacak araştırmalara yönelik öneriler

1. Kadın öğretmenlerin okullarının değerlere sahip olma düzeyini düşük bulmalarının nedenleri araştırılmalıdır.
2. Kadın öğretmenlerinin değer algılarının yükseltilmesine yönelik eğitimler verilebilir.
3. Genç öğretmenlerin okullarının imajını ve okullarının değerlere sahip olma düzeyini düşük düzeyde bulmalarının nedenlerini bulmaya yönelik araştırma yapılabilir.

4. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin lisans düzeyine sahip öğretmenlere göre çalıştıkları okullarının değerlerini ve okul imajını daha yüksek düzeyde bulmalarının nedenlerini ayrıntılı şekilde araştırılabilir.
5. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin çalıştıkları okulun değerlere sahip olma düzeyini düşük bulmalarının nedenleri araştırılabilir.
6. Bu çalışma öğretmenler ele alınarak yapılmıştır. Yönetici, öğretmen, veli ve öğrencilerin birlikte ele alındığı, farklı bölgeler seçilerek okul imajına ve örgütsel değerlere yönelik araştırmalar yapılabilir.



## KAYNAKÇA

- Akbaba Altun, S. (2003). Eğitim yönetimi ve değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(1), 7-18.
- Akbaş, O. (2004). *Türk eğitim sisteminin duyuşsal amaçlarının ilköğretim kademedeki gerçekteleşme derecesinin değerdendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları İle İş doyumunu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aktepe, V., ve Yel, S. (2009). İlköğretim Öğretmenlerinin Değer Yargılarının Betimlenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(3), 607-622.
- Akın, M. A. (2013). *Okul Değerleri ile Okul Başarısı Arasındaki İlişkinin Analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Akman, Y. (2017). *Örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara:
- Aksoy, R. ve Bayramoğlu V. (2012). Sağlık işletmeleri için kurumsal imajın temel belirleyicileri: Tüketici değerdemeleri. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 4(7), 83-94.
- Alves, H., and Raposo, M. (2010). The influence of university image on student behaviour. *International Journal of Educational Management*, 24 (1), 73-85.
- Alvesson, M. (1990). Organization: From substance to image?. *Organization Studies*, 11(3), 373-394.

- Atay, S.(2003). Türk yönetici adaylarının, siyasal ve dinî tercihleri ile yaşam değerleri arasındaki ilişki. *Değerler Eğitimi Dergisi*,1 (3), 87–120
- Aypay, A. (2012). Sosyal bir sistem olarak okul. S. Turan ( Edt.), *Eğitim yönetimi: teori, araştırma ve uygulama*, içinde (1-36), Ankara: Nobel Yayıncılık
- Aytaç, T. (2000). *Okul Merkezli Yönetim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bacanlı, H. (1999). Üniversite Öğrencilerinin Değer Tercihleri. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, (20), 597-610
- Bahçeci, M. (2009). *Velilerin Okul İmajına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bakan, Ö. (2005). *Kurumsal İmaj Oluşumu ve Etkili Faktörler*. Konya: Tablet Kitabevi.
- Bakan, Ö. (2004). Kurumsal İmaj Oluşumunu Etkileyen Faktörler: İletişim Faktörlerinin Rolünü Belirlemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bakioğlu, A., ve Bahçeci, M. (2010). Velilerin okul imajlarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 31, 25-55.
- Balay, R. (2003). Örgüt ve Çevre ilişkisi. C. Elma ve K. Demir(Ed.), *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar Uygulamalar ve Sorunlar* (2. Baskı. s. 17-40). Ankara: Anı Yayıncılık
- Baloğlu, M., ve Balgamiş, E. (2005). İlköğretim ve ortaöğretim yöneticilerinin öz değerlerinin betimlenmesi: (Tokat ili örneği). *Değerler Eğitimi Dergisi*, 3 (10) 19-31.
- Başaran, F. (1992). Üniversite Eğitim Süresi İçinde Öğrencilerin Değer Tercih Sıralamalarında Değişme. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Rüveyda Bayraktar ve İhsan Dağ (ED.).*Türk Psikologlar Derneği Yayını*, ss.49-58



- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranış*. (3. baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi
- Başaran, İ. E. (1996). *Türk eğitim sistemi*. (3. basım). Ankara: Yargıç Matbaası.
- Başaran, İ. E. (1996). *Eğitim yönetimi*. (5. basım). Ankara: Yargıç Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2000b). *Yönetim*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başayla, Y. E. (2016). *Lise Öğretmenlerinin Bireysel ve Örgütsel Değerlerinin Uyumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Bircan, H. H. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Minnettarlık ve Alçak Gönüllülüklerinin Sahip Oldukları Değerler Açısından İncelenmesi. *I. Ulusal Değerler Eğitimi Kongresi*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Bolat O.İ. (2006). Konaklama İşletmelerinde Kurumsal İmaj. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (15), 107-126.
- Bromley, D.B. (2001) Relationship between personal and corporate reputation. *European Journal of Marketing*, 35 (3/4), 316-334.
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Ankara: Pegem Akademi.
- Bursalıoğlu, Z. (1997). *Dünya ülkelerinden eğitim yönetimi göstergeleri*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (1998). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Özel Eğitim ve Hizmetleri
- Butler, J. D. (1970). The Role of Value Theory in Education. Theories of Value and Problems of Education. (Edt: P. G. Smith) 58–64. *Chicago: University of Illinois Press*.

- Büyükgoze, T. (2012). *Çalışanların Kurumsal İmaj Algılaması İle Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul.
- Cable, D., Judge, Timothy A. (1997). Interviewers' Perceptions of Person-Organization Fit and Organizational Selection Decisions. *Journal of Applied Psychology*. (82) 546-561
- Cerit, Y. (2006). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Üniversitenin Örgütsel İmaj Düzeyine İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 12(47), 343-365.
- Ceyhan, A. (2007). *Sağlık kurumlarında imaj yönetimi açısından web sayfası tasarımlarının kategorik analizi ve Selçuk Üniversitesi meram tıp fakültesi uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.
- Chatman, J. (1991). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Çakan, S. (2015). *Kamu İlkokullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere İlişkin Algıları*. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Carmeli, A. (2005). Perceived external prestige, affective commitment and citizenship behaviors. *Organization Studies*, 26(3), 443-464.
- Çavdar, M. (2009). *İlköğretim Öğretmenlerinin Bireysel Değerlerinin Çok Boyutlu İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetiner, N. (2016). *Üniversitelerde Kurumsal İmaj Oluşumu: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nin Kurumsal İmajının Öğrenciler Açısından İncelenmesi*.

Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Çobanoğlu, A. (2011). *Resmi Ve Özel ilköğretim Okullarının Okul İmajının Öğretmen ve Veli Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Çınar, O. (1999). *Örgütsel kültür ve yöneticilerde kendini geliştirme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Curtis, E., M. (2012). *The heart of the quality teaching: a. values based pedegogy for pre. service teacher education*. Submittes in fulfilment of the requirment fort he degre of Doctor of Philosophy, Queensland University of Rechnology.

Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Örgütsel İmaj Alguları ve Öğrenci Başarıları Arasındaki İlişki*.Yayınlanmamış Doktora Tezi,Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Demirtaş , Z., ve Ekmekyapar, M. (2012). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Değerlere Dayalı Yönetim Uygulamalarının Okul Kültürüne Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(4), 523-544.

Demirtaş, Z. (2010). Öğretmeni Hizmet İçinde Yetiştirmenin Bir Aracı Olarak Denetim. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(31).

Dilmac, B. (2002). *İnsanca değerler eğitimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Dönmezer, S. (1994). *Toplumbilim*. İstanbul: BETA Yayın Dağıtım AŞ.

Dukerich, J. M., Golden, B. R., & Shortell, S.M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507-533.

- Duman, Ş. (2012). *İlköğretim Okullarında Kurumsal İmaj ve İmaj Yönetimi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Dutton, J. E., and Dukerich, J. M. (1991). Keeping an eye on the mirror: image and identity in organizational adaptation. *The Academy of Management Journal*, 34 (3), 517-554.
- Ekmekyapar, M. (2013). *Ortaokul Yöneticilerinin Değerlere Göre Yönetim Uygulamaları İle Okul Kültürü Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü , Elazığ.
- Ekşi, H. (2003). Temel insani değerlerin kazandırılmasında bir yaklaşım. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(1), 80-95.
- Erçetin, Ş. (2000). İlköğretim Okulları Hangi Değerlerle Yönetiliyor?. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 31-43.
- Erdem, A. R. (2003). Üniversite Kültüründe Önemli Bir Unsur: Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (4), 55-72.
- Erdoğan, B. Z., Develioğlu, K., Gönüllüoğlu, S. ve Özkaya, H. (2006). Kurumsal imajın şirketin farklı paydaşları tarafından algılanışı üzerine bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 55-76.
- Erkmen, 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*, 7,(28), 107-119.
- Everard, B. (1995). Values as central to competent Professional practice. *Managing Teachers as Professionals in Schools*. (Edt: H. Busher ve R. Saran). London: Kogan Page.

- Feather, Norman T. (1975). *Values in Education and Society*. New York: The Free Press
- Fichter, J. (2009). *Sosyoloji nedir*. (Cev. N. Celebi). (9. baskı). Ankara: AnıYayıncılık.
- Fidan, M. (2013). *Öğretmen Algılarına göre İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Değerler ve Yöneticilerin İletişim Becerileri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Finegan, John E. (2000). The Impact of Person and Organizational Values on Organizational Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169.
- Fisher, D., and Grady, N. (1998) Teachers' images of their schools and perceptions of their work environments. *School Effectiveness and School Improvement: An International Journal of Research, Policy and Practice*, 9 (3), 334-348,
- Harmancı, M. (2008). *İş'te imaj faktörü*. İstanbul: Nesil Yayınları.
- Harung, H. S., and Dahl, T. (1995). Increased productivity and quality through management by values: a case study of manpower scandinavi. *The TQM Magazine*, 7(2), 13.
- Hicks G.H. and Gullett C. R. (1981) *Management*. (Fourth Edition). New York: Mc Graw Hill Book Company.
- Hofstede, G. (1998). Attitudes, values and organizational culture: disentangling the concepts. *Organization Studies*, 19 (3), 477-492.
- Gamson, D. A. (2004). The infusion of corporate values into progressive education. Professional vulnerability or complicity? *Journal of Educational Administration*, 42 (2), 137-159.
- Gemlik, N., ve Sığırı, Ü. (2007). Kurum İmajı Analizi ve Bir Belediye Üzerindeki Uygulamanın Değerlendirilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 267-282.

- Gençay, A. (2014). *Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ve Okul İmajı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Gioia, D. A. and Thomas, J. B. (1996) Identity, image, and issue interpretation: Sensemaking during strategic change in academia. *Administrative Science Quarterly*, 41 (3), 370-403.
- Grady, N. B., Fisher, D. L. and Fraser, B. J. (1996). Images of school through metaphor development and validation of a questionnaire. *Journal of Educational Administration*, 34 (2), 41-53.
- Gray, Edmund R. and John M. T. Balmer. 2000. Corporate Identity And Corporate Communications: Creating A Competitive Advantage. *Industrial and Commercial Training*. 32(7), 256-261.
- Gültekin, F. (2007). *Tarih I dersinde işe koşulabilecek değer öğretiminin yeni yaklaşımlarının öğrencilerin 'hoşgörü' değeri anlayışlarının gelişimine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gümüş, M.(1997). *Yönetimde Başarı için Altın Kurallar*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Gümüş, N. (2015). *Kamu Ve Özel Okul Öğretmenlerinin Okullarına Yönelik Kurumsal İmaj Algularının Ve İş Doyumlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi ,Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gümüşeli, A. İ.(2001). Çağdaş Okul Müdürünün Liderlik Alanları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 7 (4), 531-548.
- Güngör, E. (1998). *Değerler psikolojisi üzerinde araştırmalar*. İstanbul: Otügen Neşriyat A.Ş.
- Gürbüz, S. (2008). *Yönetici, öğretmen ve velilere göre Ankara ili özel ve kamu ilköğretim okullarının kurumsal imajı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Güzelcik, E. (1999). *Küreselleşme ve Örgütlerde Değişen Örgüt İmajı*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- İmamoğlu, E.O., ve Aygün, Z.K. (1999). 1970'lerden 1990'lara Değerler: Üniversite Düzeyinde Gözlenen, Zaman, Kuşak ve Cinsiyet Farklılıkları. *Türk Psikoloji Dergisi*, 14(44), 1-22
- Kaçmaz, E. (2015). *Kamu Ortaokullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere İlişkin Alguları Diyarbakır İli örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Gaziantep.
- Karabey, C. N. (2005). *Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- Karasar N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Kazoleas, D., Kim, Y. and Moffitt, M. A. (2001). Institutional image: a case study. *Corporate Communications: an International Journal*, 6(4), 205-216.
- Kılıçaslan, H. (2011). *İlköğretim Okullarının Kurumsal İmajına Yönelik Yönetici ve Öğretmen algıları : Bolu İli Merkez İlesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Kızıler, H. (2014). Ahlakî değerlerin şahsiyet oluşumuna etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, (204), 5-17.
- Kolibova, H. (2000). Image of an Educational Institute. School of Business
- Köktürk, M. S., Yalçın, M., Çobanoğlu, E. (2008). *Kurum İmajı Oluşumu ve Ölçümü*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T., ve Ceylan, N. (2014). Okullarda Örgütsel Bağlılık Yaratan Bir Öncül Olarak İmaj. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (34), 155-172.

- Kurşun, A. T. (2011). *İlköğretim Okullarının Kurumsal İmajının Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kuşdil, M. E. ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi* . (45), 41-56.
- Lalek, M. (2007). *Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Örgütsel Değerler( Sakarya İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Law, L. Y. S., Walker, A. ve Dimmock, C. (2003). The influence of principals' values on their perception and management of school problems. *Journal of Educational Administration*, 41 (5), 498–523.
- Leblebici, E. (2016). *Öğretmen Algularına Göre Meslek Liselerinde Örgütsel İmaj , Örgüt Kültürü ve örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Leonardi, PM , & Arpa, W. (2011). Örgütsel iletişim olarak önemlilik: Anlamanın üretiminde teknoloji, niyet ve temsilci . *Gelen iletişim teoriler ortaya Siyasi, kültürel ve teknolojik zorluklar: İletişimin Matters* (ss. 101-124). Cresskill, NJ: Hampton Press.
- Lovat, T. J., and Clement, N. D. (2008). The pedagogical imperative of Values education. *Journal of beliefs & values*, 29 (3), 273-285.
- Ivy, J. (2001). Higher education institution image: A correspondence analysis approach. *Educational Management*, 15 (6), 276-282.



- Mardin, Betül.1986. İmaj Noktalardan Oluşan Resim Gibidir. Halkla ilişkiler. *Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları*, (66).
- Markwick, N., and Fill, C. (1997). Towards a framework for managing corporate identity. *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 396-409.
- Memduhoğlu, H., B. (2011). Liselerde farklılıkların yönetimi: bireysel tutumlar, örgütsel değerler ve yönetsel politikalar. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 37-53.
- McCoy, P. (2011). *Urban youth culture: finding engagement in city school spaces by listening to youths' education values*. Unpublished Doctoral Thesis, New York University, New York.
- Milli Eğitim Temel Kanunu (1973). Resmi Gazete. Yayımlanma Tarihi: 24.06.1973. Sayısı: 14574. Numarası: 1739.
- Milojevic, İ. (2005). *Educational futures: dominant and contesting visions*. London and New York. Routledge Taylor & Francis.
- Nakamuri, G.İ. (2000). Creating diverse values for stakeholders: a hypothetical approach to. *Strategic Change*, 9(1), 759-888
- Nicholson, J. D. (1991). *the relationships between cultural values, work beliefs, and attitudes towards socioeconomic issues, a cross-cultural study*, Unpublished Doctorate Dissertation, The Florida State University College of Business, Department of Management, Florida
- Nguyen, N., and LeBlanc, G. (2001). Image and reputation of higher education institutions in students' retention decisions. *International Journal of Educational Management*, 15, 303–311
- Önler, D. (2015). *Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Değerler İle Kurumsal İmaj Oluşturma Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

- Örer, L.(2006). *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nin Kurumsal İmajının Öğrenciler Açısından Ölçülmesi Üzerine Bir Alan Çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Özen, R. (2008, Haziran). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Değerlere İlişkin Görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 41-52.
- Özensel, E. (2003). Sosyolojik bir olgu olarak değer. *Değerler Eğitimi Dergisi*,1(3), 217-239.
- Okay, A. (2003). *Kurum kimliği*. (4. Baskı). Ankara: Mediacat Kitapları.
- Ozankaya, O. (1996). *Toplumbilim*. (Genişletilmiş 9. basım). İstanbul: Cem Yayınevi.
- Padaki, V. (2000). Coming to grips with organisational values. *Development in Practice*, 10(3-4), 420-435.
- Palacio, A. B., Meneses, G. D., & Perez, P. J. P. (2002).The configuration of the university image and its relationship with the satisfaction of students. *Journal of Educational Administration*, 40 (5), 486-505.
- Parıltı N. ve Tolon M. (2003). “Yerel Yönetimlerde İmaj Kavramı ve Olası Sonuçları”, I. Uluslararası Yerel Yönetimler Üniversite Sanayi İşbirliği Sempozyumu, 23–24 Ekim 2003, Ankara.
- Polat, S. (2011). Üniversite Öğrencilerine Göre Kocaeli Üniversitesi'nin Örgütsel İmajı. *Eğitim ve Bilim*, 36(160), 105-119.
- Posner, B. Z. (1992). Person-Organization Value Congruence: No Support for Individual Differences As a Moderating Influence. *Human Relations*, 45 (4) , 351-361.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Pres.

- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sabuncuoğlu Z. (2004). *İşletmelerde Halkla İlişkiler*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Sağnak, M. (2003). *İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere ilişkin Algıları ile Kişisel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyleri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Abant izzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Sağnak, M. (2004). *Örgütlerde Değerler Yönünden Birey Örgüt Uyumu Ve Sonuçlar. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 10(37), 72–95.
- Saydam, S. (2018). *Yükseköğretimde Örgütsel İmaj ve Aidiyetin, Mesleki Sonuç Beklentisini ve Öğrenci Sadakatini Yordaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi ,İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Selçuk, Ş. (2018). *Özel Ortaöğretim Kurumlarında Yöneticilerin İnovasyon Yeterlilikleri ile Örgütsel İmaj Algısı İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sezgin, F. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel ve Örgütsel Değerlerinin Uyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Schultz, M.(2007). Organizational Image. *International Encyclopedia of Organization Studies*. Sage Publications.
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Haris, M. and Owens, V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32 (5), 519-542.
- Spiller, K. (2004). *Reputation Management: Constructing A Positive Image For Public Schools*. Doktora Tezi. Texas Tech University, Texas.

- Şahin, E. (2014). *Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Kimlik, Örgütsel İmaj, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Adalet (Bursa Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şanlı, Ö., ve Arabacı, İ. B. (2016). Liselerde çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik ve Örgütsel İmaj Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi. *Education Sciences*, 11(3), 126-152.
- Şimşek, M. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Alguları ile Psikolojik İyi Olma Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara, Pegem A Yayıncılık
- Şişman, M. (2002). *Öğretim Liderliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, M., ve Turan S. (2004). *Eğitim ve okul yönetimi, eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı*. Y. Özden. (Editor). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, M., Uysal, Ş. (2012). Okullarda kültür ve iklim. S. Turan (Çev. Edt.), Eğitim yönetimi: teori, araştırma ve uygulama, içinde (163-201), Ankara: Nobel Yayıncılık
- Tai, David W-S;Wang, Jorge W-C;Huang, C-E. (2007) The Correlation Between School Marketing Strategy and The School İmage of Vocational High Schools. *The Business Review, Cambridge*, 8 (2), 191-197.
- Taslak, S. ve Akın, M., (2005 ). Örgüt İmajı Üzerinde Etkili Olan Faktörlere Yönelik Bir Araştırma: Yozgat İli Emniyet Müdürlüğü Örneği. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1(19), 263-294.
- Taşkın E. ve Sönmez S. (2005). Kurumsal İmaj Oluşturmada Halkla İlişkilerin Rolü ve Bir Alan Araştırması, *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 7, 1-27.

- Taştan, M. (2010). Türkiye'deki Resmi Ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri ile Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim*, 16(1), 113-148.
- Türk Dil Kurumu, (2018). Büyük Türkçe Sözlük. Erişim tarihi: 18.03.2018, ([http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts) ).
- Tikveş, Ö. (2005). *Halkla İlişkiler Ve Reklamcılık: Temel Bilgiler- Uygulamalar*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tolungüç, A.(1999). *Turizmde tanıtım ve reklam*. (1. Baskı).Ankara: Mediacat Kitapları.
- Tösten, R., Avcı, Y. E. ve Kılıç, M. (2012). Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Bireysel Değerleri İle Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyinin Belirlenmesi (Şanlıurfa ili Örneği). *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 36-48.
- Turan, S. ve Aktan, D. (2008). Okul hayatında var olan ve olması düşünülen sosyal değerler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 227.259.
- Turan, S. , Durceylan B. ve Şişman M. (2005). Üniversite yöneticilerinin benimsedikleri idari ve kültürel değerler. *Manas Dergisi*. 7(13), 181-202.
- Turgut, T. (1998). *Örgütsel Davranışta Değerlerin Yeri. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi II*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 35-48.
- Türkkahraman, M. (2004). Günümüzün Büyüsü İmaj ve Gerçek Hayat, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyoloji Konferansları Hakemli Dergi*, 30: 1-14.
- Uğurlu, C. T., & Ceylan, N. (2013). Öğretmenlerin , Okullarına İlişkin Örgütsel İmaj algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 301-322.

- Uluçay, D. M. T., (2012), *Yaşar Üniversitesi Kurumsal İmajının Üniversitenin Farklı Paydaş Grupları Tarafından Algılanması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Vurgun, L. ve Öztop, S. (2011).Yönetim ve Örgüt Kültüründe Değerlerin Önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (3), 217-230.
- Yapıcı, A. ve Zengin, Z. S. (2003). İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Tercih Sıralamaları Üzerine Psikolojik Bir Araştırma: Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (4), 173–206.
- Yıldız, G. ve Ardıç, K. (1999).Eğitimde toplam kalite yönetimi. *Bilgi Dergisi*, 1(1), 73-82.
- Yılmaz, K. (2006). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerine göre kamu ilköğretim okullarında bireysel ve örgütsel değerler ve okul yöneticilerinin okullarını bu değerlere göre yönetme durumları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, M. (2008). *Eğitim Yönetiminde Değerler*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.

## **EKLER**

EK 1. Tutanak

EK 2. Veri Toplama Aracı

EK 3. Değerlere Göre Yönetim leği İzni

EK 4. Örgütsel İmaj leği İzni

EK 5. Kişisel Bilgi Formu

EK 6. Değerlere Göre Yönetim leği

EK 7. Örgütsel İmaj leği

EK 8. AİBÜ Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu İzni

EK 9. MEB İzin

EK 10. Örgütsel İmaj ve Değerlere Göre Yönetim leğinin Veri Gruplarının Normalliğinin Sınanmasına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testine Ait Bulgular

EK 11. Ölçekler ve Alt Boyutların Madde Frekans Değerleri

EK 12. z Geçmiş

## EK 2. Veri Toplama Aracı

### Sayın Meslektaşım,

Okullarımızın benimsediği örgütsel değerlerin öğretmenlerimizin okul imajına yönelik algısına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma yapılması planlanmaktadır. Bu amaçla düzenlenen bu bilgi toplama formunda konumuzla ilgili araştırma soruları bulunmaktadır. Bu bilgi toplama aracı ile elde edilen veriler bilimsel bir çalışma dışında hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Formun hiçbir yerine adınızı yazmanız gerekmemektedir. Lütfen tüm maddeleri yanıtlayınız. Katkılarınızı bekliyorum, teşekkür ediyorum.

AYNUR AKMAN

A.İ.B.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

### 1. BÖLÜM

1. **Cinsiyet:** Erkek ( ) Kadın ( )
2. **Yaşınız:** 20-30 ( ) 31-40 ( ) 41 + ( )
3. **Branş :**.....
4. **Okul türü:** Devlet okulu ( ) Özel okul ( )
5. **Mesleki Kıdem:** 0-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16 -20yıl ( ) 21 ve üstü ( )
6. **Eğitim Düzeyi:** Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü ( )

### 2. BÖLÜM

Aşağıdaki ankette değerler ile ilgili her biri 5 seçenekten oluşan 12 ifade bulunmaktadır. Lütfen **bu maddelere katılma derecenizi**, ilgili ifadenin karşısında bulunan kutucuğa **X** işareti koyarak belirtiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Orta düzeyde katılmıyorum (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1. Kurallar herkese eşit olarak uygulanır.	( )	( )	( )	( )	( )
2. Her türlü çalışmanın başarılı bir şekilde tamamlanmasına özen gösterilir.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Çok çalışanlar topluluk önünde tebrik edilir.	( )	( )	( )	( )	( )
4. Demokratik bir ortam vardır.	( )	( )	( )	( )	( )
5. Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır.	( )	( )	( )	( )	( )
6. Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür.	( )	( )	( )	( )	( )
7. Kişilerin oto kontrolünü sağlaması önemsenir.	( )	( )	( )	( )	( )
8. Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür.	( )	( )	( )	( )	( )
9. Verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir.	( )	( )	( )	( )	( )
10. Arkadaş ve iş grubunda sorumluluktan kaçınılmaz.	( )	( )	( )	( )	( )
11. Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür.	( )	( )	( )	( )	( )
12. Zor durumda olan kişilere yardım edilir.	( )	( )	( )	( )	( )

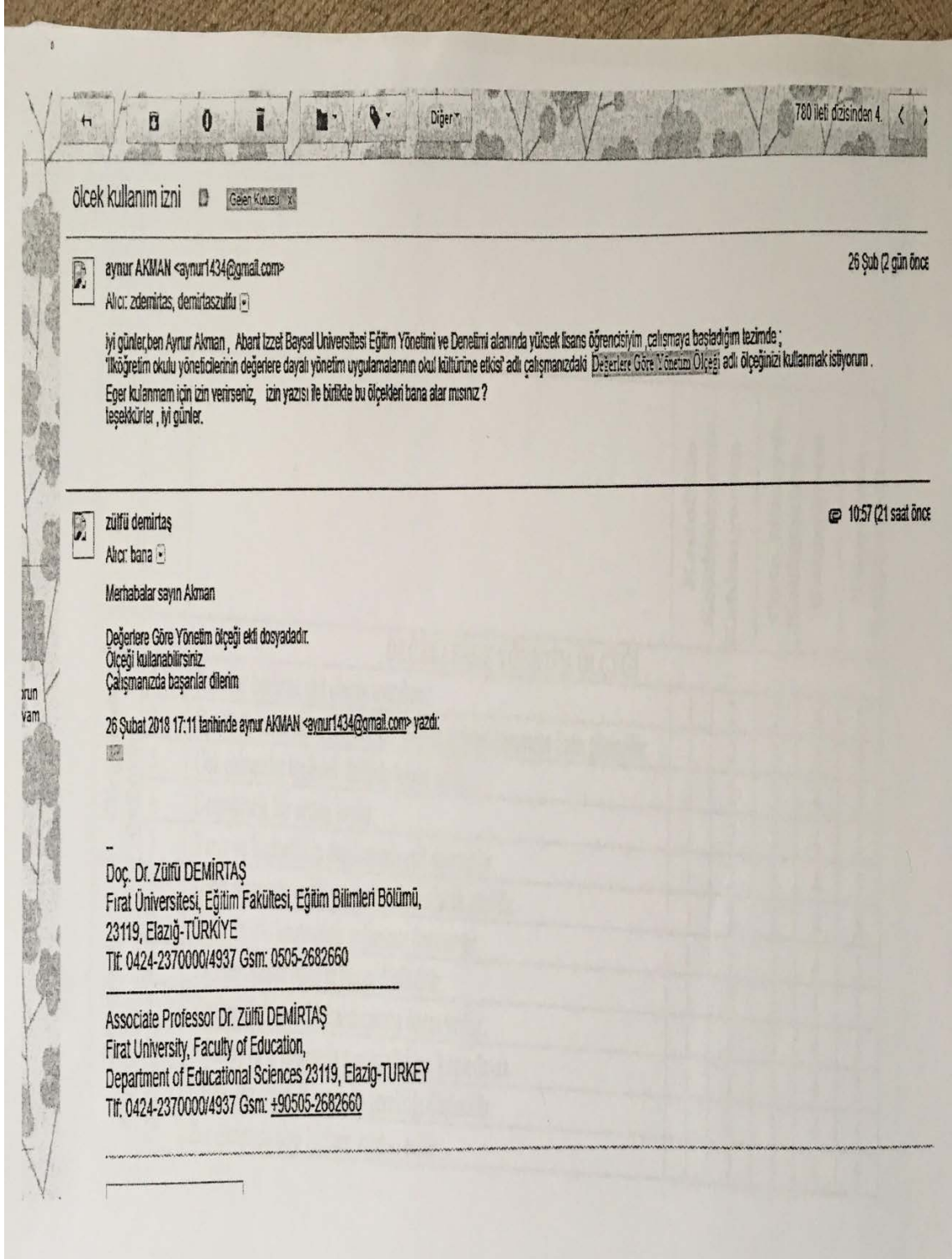


### 3.BÖLÜM

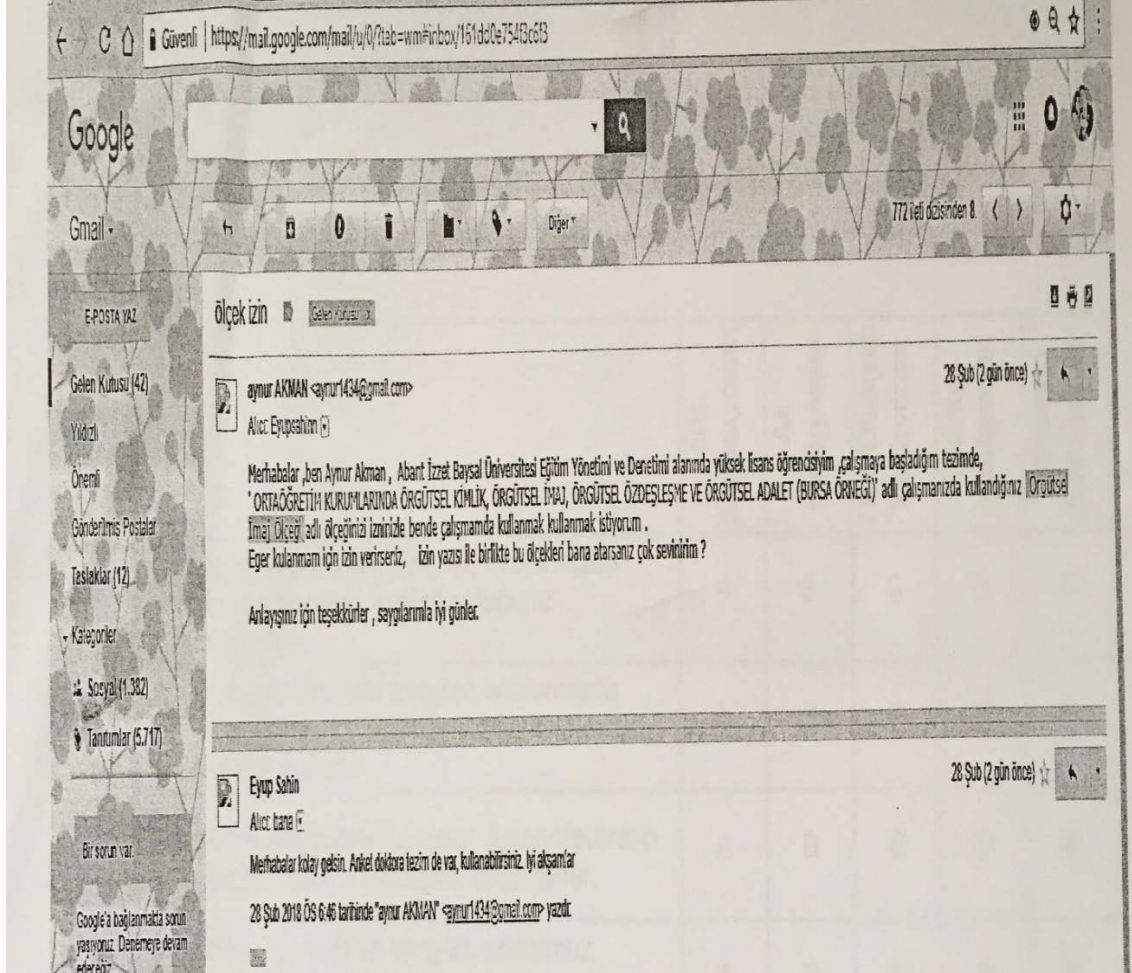
Aşağıdaki ankette Örgütsel İmaj ile ilgili her biri 5 seçenekten oluşan 9 ifade bulunmaktadır. Lütfen **bu maddelere katılma derecenizi**, ilgili ifadenin karşısında bulunan kutucuğa **X** işareti koyarak belirtiniz.

	Hiç Katılmıyorum (1)	Az Katılmıyorum (2)	Orta düzeyde katılmıyorum (3)	Oldukça Katılmıyorum (4)	Tamamen Katılmıyorum (5)
1 Çevre okullardaki bireyler, okulumuzda verilen derslerin kaliteli olduğunu düşünürler.	( )	( )	( )	( )	( )
2. Çevre okullardaki bireyler , okulumuzda gerçekleşen eğitim-öğretim faaliyetlerini başarılı bulurlar.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Çevre okullardaki bireyler, öğrencilerimizin zeki ve başarılı olduğunu düşünürler.	( )	( )	( )	( )	( )
4.Çevre okullardaki bireyler, okulumuz yöneticilerinin görevlerini iyi yaptıklarını düşünürler.	( )	( )	( )	( )	( )
5. Çevre okullardaki bireyler, okulumuzdaki akademik havanın iyi olduğunu düşünürler.	( )	( )	( )	( )	( )
6.Çevre okullardaki bireyler, okulumuzun kendini akademik olarak yenilediğini düşünürler.	( )	( )	( )	( )	( )
7.Çevre okullardaki bireyler, okulumuzun iyi bir prestij olduğunu düşünürler.	( )	( )	( )	( )	( )
8. Çevre okullardaki bireyler, okulumuzun ekonomik durumunun iyi olduğunu düşünürler.	( )	( )	( )	( )	( )
9. Çevre okullardaki bireyler, okulumuz hedeflerinin iyi belirlendiğini düşünürler.	( )	( )	( )	( )	( )

### EK 3. Değerlere Göre Yönetim Ölçeği İzni



## EK 4. Örgütsel İmaj Ölçeği İzni



## EK 5. Kişisel Bilgi Formu

### Sayın Meslektaşım,

Okullarımızın benimsediği örgütsel değerlerin öğretmenlerimizin okul imajına yönelik algısına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma yapılması planlanmaktadır. Bu amaçla düzenlenen bu bilgi toplama formunda konumuzla ilgili araştırma soruları bulunmaktadır. Bu bilgi toplama aracı ile elde edilen veriler bilimsel bir çalışma dışında hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Formun hiçbir yerine adınızı yazmanız gerekmemektedir. Lütfen tüm maddeleri yanıtlayınız. Katkılarınızı bekliyorum, teşekkür ediyorum.

AYNUR AKMAN

A.İ.B.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

### 1.BÖLÜM

1. **Cinsiyet:** Erkek ( ) Kadın ( )
3. **Yaşınız:** 20-30 ( ) 31-40 ( ) 41 + ( )
4. **Branş :**.....
5. **Okul türü:** Devlet okulu ( ) Özel okul ( )
6. **Mesleki Kıdem:** 0-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16 -20yıl ( ) 21 ve üstü ( )
7. **Eğitim Düzeyi:** Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü ( )

## EK 6. Değerlere Göre Yönetim Ölçeği

			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
<b>DEĞERLERLE YÖNETİM ÖLÇEĞİ</b>							
<b>Örgütsel değerler</b>	1	Kurallar herkese eşit olarak uygulanır.	1	2	3	4	5
	2	Her türlü çalışmanın başarılı bir şekilde tamamlanmasına özen gösterilir.	1	2	3	4	5
	3	Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir.	1	2	3	4	5
	4	Demokratik bir ortam vardır.	1	2	3	4	5
	5	Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır.	1	2	3	4	5
<b>Bireysel Değerler</b>	6	Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür.	1	2	3	4	5
	7	Kişilerin oto kontrolünü sağlaması önemsenir.	1	2	3	4	5
	8	Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür.	1	2	3	4	5
	9	Verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir.	1	2	3	4	5
	10	Arkadaş ve iş grubunda sorumluluktan kaçınılmaz.	1	2	3	4	5
	11	Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür.	1	2	3	4	5
	12	Zor durumda olan kişilere yardım edilir.	1	2	3	4	5

## EK 7. Örgütsel İmaj Ölçeği

EK 5: ÖRGÜTSEL İMAJ ÖLÇEĞİ

	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Çevre okullardaki bireyler, okulumuzda verilen derslerin kaliteli olduğunu düşünürler.	A	B	C	D	E
2. Çevre okullardaki bireyler, okulumuzda gerçekleşen eğitim-öğretim faaliyetlerini başarılı bulurlar.	A	B	C	D	E
3. Çevre okullardaki bireyler, öğrencilerimizin zeki ve başarılı olduğunu düşünürler.	A	B	C	D	E
4. Çevre okullardaki bireyler, okulumuz yöneticilerinin görevlerini iyi yaptıklarını düşünürler.	A	B	C	D	E
5. Çevre okullardaki bireyler, okulumuzdaki genel akademik havanın iyi olduğunu düşünürler.	A	B	C	D	E
6. Çevre okullardaki bireyler, okulumuzun kendini akademik olarak yenilediğini düşünürler.	A	B	C	D	E
7. Çevre okullardaki bireyler, okulumuzun iyi bir prestiji olduğunu düşünürler.	A	B	C	D	E
8. Çevre okullardaki bireyler, okulumuzun ekonomik durumunun iyi olduğunu düşünürler.	A	B	C	D	E
9. Çevre okullardaki bireyler, okulumuz hedeflerinin iyi belirlendiğini düşünürler.	A	B	C	D	E

## EK 8. AİBÜ Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Onay

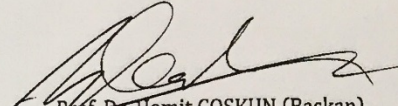


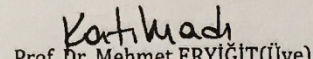
### Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

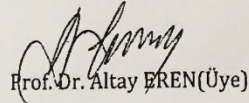
Aynur AKMAN  
Abant İzzet Baysal Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi Dnetimi ABD

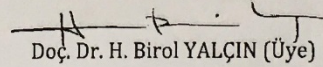
Sayın Aynur AKMAN,

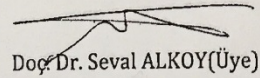
"Kamu ve Özel Ortaokulların Benimsedikleri Örgütsel Değerler İle Öğretmenlerin Okul İmajına İlişkin Algıları Arasındaki İlişki" konulu araştırmanız ile ilgili olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna 08.03.2018 tarihli yapmış olduğunuz başvuru 2018/04 ve 27.03.2018 tarihli toplantıda (Protokol NO. 2018/71) kurulumuz tarafından uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.

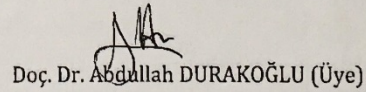
  
Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)

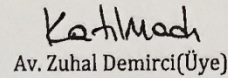
  
Prof. Dr. Mehmet ERYİĞİT (Üye)

  
Prof. Dr. Altay EREN (Üye)

  
Doç. Dr. H. Birol YALÇIN (Üye)

  
Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)

  
Doç. Dr. Abdullah DURAKOĞLU (Üye)

  
Av. Zuhale Demirci (Üye)



## EK 9. MEB İzin

A.L.B.U - Gelen Evrak No: 20/04/2018-E.11709



T.C.  
BOLU VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 39307281-605.01-E.7945625  
Konu : Araştırma İzin İstemi (Aynur AKMAN)

19/04/2018

## VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Abant İzzet Baysal Üniversitesinin 10.04.2018 tarih ve E.4346 sayılı yazısı.  
b) Millî Eğitim Bakanlığının 22.08.2017 tarih ve 35558626-10.06.01-E.12607291 (2017/25) sayılı genelgesi.

Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı tezli yüksek lisans programına öğrencisi Aynur AKMAN' ın, "Kamu ve Özel Ortaokullarına Benimsedikleri Örgütsel Değerler İle Öğretmenlerin Okul İmajına İlişkin Algıları Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmasına veri sağlamak için, ilimiz merkez ilçedeki ekli listede isimleri bulunan resmi ve özel 23 ortaokulda görev yapan öğretmenlere ölçek uygulamak istediğine ilişkin ilgi (a) yazı ve ekleri incelenmiştir.

Söz konusu uygulamamız; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak yürürlükte olan tüm yasal düzenlemelerde belirtilen hükümler, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimi ilgili okul müdürlükleri tarafından gerçekleştirilmek üzere, derslerin aksatılmaması kaydıyla ve gönüllülük esasına göre ilgi (b) genelge doğrultusunda yapılması uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Yusuf CENGİZ  
Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
19/04/2018

Ahmet ATILKAN  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Ek: İlgili (a) Yazı (22 sayfa)

Adres: Akköy Mah. Şehit Ömer Kalkan Cad. No:8/A Merkez/BOLU  
Elektronik Adı: www.bolu.meb.gov.tr  
e-posta: arastirgelistirme14@mlb.gov.tr

İlgi İçin: A. ZORLU - 01 İhale  
Tel: 0 (374) 280 14 42  
Faks: 0 (374) 280 14 30



**Ek 10. Örgütsel İmaj ve Değerlere Göre Yönetim Ölçeğinin Veri Gruplarının Normallikinin Sınanmasına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testine Ait Bulgular**

**Tablo: Ölçekler ve alt boyutlara ait Normallik Testleri**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	sd	p	İstatistik	sd	p
Örgütsel Değer	,155	420	,000	,944	420	,000
Bireysel Değerler	,131	420	,000	,956	420	,000
<b>Değerlerle Yönetim Ölçeği</b>	,109	420	,000	,961	420	,000
<b>Örgütsel İmaj Ölçeği</b>	,102	420	,000	,964	420	,000

**Tests of Normality**

	cinsiyet	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Örgütsel Değerler	Erkek	,158	145	,000	,931	145	,000
	Kadın	,153	275	,000	,944	275	,000
Bireysel Değerler	Erkek	,143	145	,000	,947	145	,000
	Kadın	,125	275	,000	,958	275	,000
Değerlerle Yönetim	Erkek	,124	145	,000	,952	145	,000
	Kadın	,123	275	,000	,961	275	,000
Örgütsel İmaj	Erkek	,085	145	,012	,962	145	,001
	Kadın	,120	275	,000	,960	275	,000

**Tests of Normality**

	Yaş	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Örgütsel Değerler	20-30 yaş arası	,100	170	,000	,978	170	,010
	31-40 yaş arası	,193	186	,000	,908	186	,000
	41 yaş ve üzeri	,211	64	,000	,853	64	,000
Bireysel Değerler	20-30 yaş arası	,088	170	,003	,977	170	,007
	31-40 yaş arası	,159	186	,000	,931	186	,000
	41 yaş ve üzeri	,157	64	,000	,921	64	,001
Değerlerle Yönetim	20-30 yaş arası	,072	170	,034	,985	170	,064
	31-40 yaş arası	,153	186	,000	,931	186	,000
	41 yaş ve üzeri	,124	64	,016	,931	64	,001
Örgütsel İmaj	20-30 yaş arası	,090	170	,002	,971	170	,001
	31-40 yaş arası	,125	186	,000	,956	186	,000
	41 yaş ve üzeri	,129	64	,010	,936	64	,003

## Tests of Normality

	Branş	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Örgütsel Değerler	Fen	,104	72	,053	,963	72	,032
	Sosyal	,198	51	,000	,928	51	,004
	Matematik	,179	65	,000	,949	65	,009
	Türkçe	,154	54	,003	,941	54	,010
	İngilizce	,168	51	,001	,937	51	,009
	Yetenek	,188	60	,000	,861	60	,000
	Diğer	,145	67	,001	,940	67	,003
Bireysel Değerler	Fen	,152	72	,000	,945	72	,004
	Sosyal	,097	51	,200*	,962	51	,099
	Matematik	,140	65	,003	,968	65	,095
	Türkçe	,186	54	,000	,911	54	,001
	İngilizce	,093	51	,200*	,972	51	,257
	Yetenek	,114	60	,052	,904	60	,000
	Diğer	,124	67	,012	,953	67	,013
Değerlerle Yönetim	Fen	,141	72	,001	,951	72	,007
	Sosyal	,126	51	,041	,943	51	,016
	Matematik	,121	65	,019	,977	65	,252
	Türkçe	,148	54	,005	,926	54	,003
	İngilizce	,090	51	,200*	,969	51	,200
	Yetenek	,119	60	,035	,893	60	,000
	Diğer	,117	67	,024	,959	67	,027
Örgütsel İmaj	Fen	,126	72	,007	,967	72	,053
	Sosyal	,138	51	,016	,940	51	,012
	Matematik	,119	65	,023	,965	65	,060
	Türkçe	,097	54	,200*	,950	54	,026
	İngilizce	,118	51	,075	,947	51	,023
	Yetenek	,128	60	,016	,977	60	,332
	Diğer	,144	67	,001	,940	67	,003

## Tests of Normality

	okültürü	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Örgütsel Değerler	Devlet	,163	346	,000	,938	346	,000
	Özel	,142	74	,001	,962	74	,025
Bireysel Değerler	Devlet	,141	346	,000	,945	346	,000
	Özel	,088	74	,200*	,972	74	,093
Değerlerle Yönetim	Devlet	,121	346	,000	,951	346	,000
	Özel	,111	74	,024	,976	74	,162
Örgütsel İmaj	Devlet	,104	346	,000	,962	346	,000
	Özel	,115	74	,017	,969	74	,067

## Tests of Normality

	Kıdem	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Örgütsel Değerler	0-5 yıl arası	,093	156	,002	,977	156	,010
	6-10 yıl arası	,143	109	,000	,939	109	,000
	11 yıl ve üzeri	,241	155	,000	,859	155	,000
Bireysel Değerler	0-5 yıl arası	,082	156	,012	,975	156	,006
	6-10 yıl arası	,167	109	,000	,942	109	,000
	11 yıl ve üzeri	,159	155	,000	,930	155	,000
Değerlerle Yönetim	0-5 yıl arası	,077	156	,024	,983	156	,058
	6-10 yıl arası	,103	109	,006	,951	109	,001
	11 yıl ve üzeri	,166	155	,000	,914	155	,000
Örgütsel İmaj	0-5 yıl arası	,086	156	,007	,974	156	,004
	6-10 yıl arası	,098	109	,012	,959	109	,002
	11 yıl ve üzeri	,136	155	,000	,947	155	,000

## Tests of Normality

	Eğitim Düzeyi	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Örgütsel Değerler	Lisans	,157	363	,000	,947	363	,000
	Diğer	,153	57	,002	,888	57	,000
Bireysel Değerler	Lisans	,132	363	,000	,955	363	,000
	Diğer	,119	57	,042	,945	57	,012
Değerlerle Yönetim	Lisans	,117	363	,000	,960	363	,000
	Diğer	,100	57	,200*	,940	57	,007
Örgütsel İmaj	Lisans	,096	363	,000	,968	363	,000
	Diğer	,159	57	,001	,931	57	,003

## EK 11. Ölçekler ve Alt Boyutların Madde Frekans Değerleri

**Tablo:** Ölçekler ve alt boyutların madde frekans dağılımları

Faktör	No	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Biraz Katılıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
Değerlerle Yönetim	Örgütsel Değerler	1	14	3,3	37	8,8	80	19,0	201	47,9	88	21,0
		2	3	0,7	25	6,0	70	16,7	221	52,6	101	24,0
		3	23	5,5	41	9,8	72	17,1	194	46,2	90	21,4
		4	18	4,3	34	8,1	86	20,5	195	46,4	87	20,7
		5	10	2,4	30	7,1	94	22,4	201	47,9	85	20,2
	Bireysel Değerler	6	6	1,4	16	3,8	48	11,4	218	51,9	132	31,4
		7	2	0,5	22	5,2	75	17,9	234	55,7	87	20,7
		8	12	2,9	49	11,7	104	24,8	178	42,4	77	18,3
		9	5	1,2	25	6,0	76	18,1	204	48,6	110	26,2
		10	4	1,0	32	7,6	82	19,5	210	50,0	92	21,9
		11	5	1,2	18	4,3	62	14,8	210	50,0	125	29,8
		12	7	1,7	9	2,1	49	11,7	204	48,6	151	36,0
Örgütsel İmaj	13	12	2,9	28	6,7	114	27,1	184	43,8	82	19,5	
	14	7	1,7	38	9,0	113	26,9	180	42,9	82	19,5	
	15	12	2,9	67	16,0	126	30,0	155	36,9	60	14,3	
	16	12	2,9	45	10,7	95	22,6	186	44,3	82	19,5	
	17	5	1,2	56	13,3	88	21,0	194	46,2	77	18,3	
	18	8	1,9	48	11,4	95	22,6	193	46,0	76	18,1	
	19	14	3,3	62	14,8	98	23,3	169	40,2	77	18,3	
	20	26	6,2	72	17,1	95	22,6	152	36,2	75	17,9	
	21	12	2,9	52	12,4	91	21,7	178	42,4	87	20,7	

**Ek 12. Öz Geçmiş****Kişisel Bilgiler**

**Adı Soyadı** : Aynur AKMAN  
**Doğum Yeri ve Yılı** : İSTANBUL / 1991  
**Adres** : BOLU İMAM HATİP ORTAOKULU– Merkez / Bolu  
**İletişim Adresi** : aynur1434@gmail.com  
**Yabancı Dil** : İngilizce

**Öğrenim Durumu**

**İlköğretim** : Orhan Gazi İlköğretim Okulu / İstanbul - 2005  
**Ortaöğretim** : Fatih Sultan Mehmet Lisesi / İstanbul - 2009  
**Lisans** : Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Fen Bilimleri / Fen Bilgisi Öğretmenliği - 2013  
**Yüksek Lisans** : Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı – 201..

**Çalışma Yaşamı**

**2013 - 2015** : Emine Seviye Divrik Ortaokulu – İstanbul / Fen Bilimleri Öğretmeni  
**2015 - 2016** : Seyit Mithat Dayıoğlu Ortaokulu – Bolu / Fen Bilimleri Öğretmeni  
**2016 - 2017** : Karacasu Ortaokulu – Bolu / Fen Bilimleri Öğretmeni  
**2017 - ...** : Bolu İmam Hatip Ortaokulu – Bolu / Fen Bilimleri Öğretmeni