

**ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL İMAJ ALGILARI İLE İŞ
DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN THE UPPER
SECONDARY SCHOOL TEACHERS' ORGANIZATIONAL
IMAGE PERCEPTIONS AND JOB SATISFACTION LEVELS**

Banu AKBULUT

Hacettepe Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
Bilim Dalı İçin Öngördüğü

Doktora Tezi

olarak hazırlanmıştır.

2015

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼ę¼'ne,

Banu AKBULUT'un hazırladığı "Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örg¼tsel İmaj Algıları ile İş Doyumu D¼zeyleri Arasındaki İlişki" başlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı'nda Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Başkan Prof. Dr. Yüksel KAVAK



¼ye (Danışman) Doç. Dr. Berrin BURGAZ



¼ye Doç. Dr. Cemal Ergin EKİNCİ



¼ye Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR



¼ye Yar. Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN



ONAY

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisans¼st¼ Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri üyeleri tarafından / / tarihinde uygun gör¼lm¼ř ve Enstit¼ Yönetim Kurulunca / / tarihinde kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Berrin AKMAN
Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼r¼

ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL İMAJ ALGILARI İLE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Banu AKBULUT

ÖZ

Bu araştırmada, Ankara ilinin Altındağ ve Çankaya ilçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Araştırma betimsel bir araştırma olup, araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara ilinin Altındağ ve Çankaya ilçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklem büyüklüğü belirlenirken oranlı küme örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. % 95 doğruluk düzeyi ve % 5 tolerans gösterilebilir hata oranı için, evren sayısının 5.000 olduğu durumlarda önerilen örneklem büyüklüğü olan 356 sayısı belirlenmiştir. Araştırma, resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan 272 ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan 110 öğretmen olmak üzere toplam 382 öğretmene ulaşılarak tamamlanmıştır.

Araştırmanın verileri, Gürbüz (2008) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel İmaj Algısı (ÖİA) Ölçeği” ve Gündüz (2008) tarafından geliştirilmiş olan “İş Doyumu (İD) Ölçeği” kullanılarak Ankara ilinin Altındağ ve Çankaya ilçelerindeki resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden toplanmıştır.

Verilerin analizinde SPSS 15.0 programından yararlanılmıştır. Verilerin analizi için aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistikler ile bağımsız örneklem için t- testi, tek yönlü varyans analizi, Pearson korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır.

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. Öğretmenlerin okulları ile ilgili imaj algılarını olumsuz yönde etkileyen etmenlerin

başında okulların yönetim kalitesi ve toplumsal konulara uzak oluşlarının geldiği değerlendirilmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri genel olarak yüksektir. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri örgütsel imaj algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak, okul yöneticilerine ve eğitimle ilgili karar vericilere, okulların imajlarının güçlendirilmesine ve öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin artırılmasına dönük önerilerde bulunulmuştur. Ayrıca bundan sonraki araştırmalara yön vermek amacıyla bazı önemli noktalara da dikkat çekilmiştir.

Anahtar sözcükler: Örgütsel imaj, iş doyumu, ortaöğretim kurumu

Danışman: Doç. Dr. Berrin BURGAZ, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE UPPER SECONDARY SCHOOL TEACHERS' ORGANIZATIONAL IMAGE PERCEPTIONS AND JOB SATISFACTION LEVELS

Banu AKBULUT

ABSTRACT

This study aims to reveal the relationship between the teachers' organizational image perceptions and job satisfaction who serves at upper secondary schools located in Altındağ and Çankaya districts of Ankara.

This descriptive study was conducted by using correlation study. The target population of the study consisted of teachers who serve at state and private secondary schools located in Altındağ and Çankaya districts of Ankara.

Sample size of the study is determined by cluster sampling method. For % 95 confidence and % 5 confidence interval, 356 sample is assigned when the number of target population is up to 5.000. The study was completed by including totally 382 teachers that 272 of them serve at state secondary schools and 110 of them serve at private secondary schools.

The data for the study have been collected from the teachers who serve at state and private secondary schools located in Altındağ and Çankaya districts of Ankara by utilizing the "Organizational Image Perception Scale" developed by Gürbüz (2008) and the "Job Satisfaction Scale" developed by Gündüz (2008).

The SPSS 15.0 program was used to analyze the data. For the analysis of the data, a part from descriptive statistics such as arithmetic averages and standard deviations, t-test for independent samplings, one-sided variance analysis, Pearson correlation analysis and regression analysis were applied.

At the conclusion of the study, it was explored that teachers' organizational image perceptions were generally positive. They find their own schools organizationally ethical, and they find their working environment positive and they find their own schools' service quality generally successful. It is evaluated that the most important factors that affect teachers' perceptions of their own school image

negatively are respectively their schools' administration quality and alienated attitudes towards social issues.

Teachers generally have high job satisfaction levels. It was discovered that teachers have higher job satisfaction levels than their organizational image perceptions that serve at upper secondary schools. Moreover, it is observed that there is a positive relationship between teachers' organizational image perceptions and their job satisfaction.

Based on the findings of the research, school administrators and educational authorities are advised to strengthen the school images and improve teachers' job satisfaction levels. In addition, some important points are highlighted in order to guide further researches.

Keywords: Organizational image, job satisfaction, upper secondary school

Advisor: Ass. Prof. Dr. Berrin BURGAZ, Hacettepe University, Department of Educational Sciences, Division of Educational Administration, Supervision, Planning and Economics

ETİK BEYANNAMESİ

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- ve bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.



Banu AKBULUT

TEŞEKKÜR

Hep hayalini kurduğum doktora eğitimimin başlamasından, yazmış olduğum bu tezle noktalanması sürecine kadar bu hayalimin gerçekleşmesinde birçok kişinin emeği ve desteği oldu. Bu süreçte yanımda olan, katkılarını esirgemeyen tüm bu özel insanlara bir kez daha en içten duygularıyla teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

Öncelikle ders dönemi boyunca eğitim ve eğitim yönetimi ile ilgili engin bilgileri sayesinde yoluma ışık tutan, derslerine katılmaktan büyük zevk duyduğum, tez çalışmamın her aşamasında beni yönlendiren sayın danışmanım Doç. Dr. Berrin Burgaz'a teşekkür ederim.

Öğrencisi olmaktan gurur duyduğum, doktora eğitimimin ve tez sürecinin tüm aşamalarında birlikte çalıştığım, bana alanımı daha da sevdiren ve önümde yeni ufuklar açan değerli hocam Prof. Dr. Yüksel Kavak'a teşekkür ederim.

Derslerinde bana kazandırmış oldukları tüm bilgi ve deneyimler için çok değerli ders hocalarım Prof. Dr. Gülsün Atanur Başkan'a, Prof. Dr. Hüseyin Başar'a ve Prof. Dr. Ş. Şule Erçetin'e teşekkür ederim.

Tez dönemim boyunca farklı şehirlerde olmamıza rağmen tezimin her aşamasında alan bilgisi ve deneyimleriyle benden yardımını esirgemeyen değerli jüri üyem Doç. Dr. C. Ergin Ekinci'ye teşekkür ederim.

Tez yazma sürecinde tanıştığım ve tanışmaktan büyük onur ve mutluluk duyduğum sayın hocam Doç. Dr. Murat Özdemir'e tüm sorularımı yılmadan cevaplayarak tezime yaptığı önemli katkılar ve ayırdığı değerli zamanı için teşekkür ederim.

Tezimin tamamlanma sürecinde tezime yaptığı değerli katkılardan dolayı değerli hocam Yar. Doç. Dr. Gökhan Arastaman'a teşekkür ederim.

Değerli zamanlarını ayırarak, araştırma anketlerine sabır ve hoşgörüyle cevap vermek suretiyle, araştırmanın gerçekleştirilmesine katkıda bulunan tüm değerli meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Doktora eğitimim süresince vermiş olduğu burs ile beni maddi yönden destekleyen bilimin ve bilim insanınının destekçisi olan TÜBİTAK'a teşekkür ederim.

Ayrıca, sonsuz sevgilerini her daim gösteren, evlatları olmaktan gurur duyduğum sevgili anne ve babama tüm eğitim hayatım boyunca sundukları olanaklar ve manevi destekleri için çok teşekkür ederim.

Tez çalışmam sürecinde gösterdiği anlayış ve verdiği destek için beni her daim motive eden sevgili eşim Haydar Tolga Akbulut'a ve bu süreçte dünyaya gelen, tezimin bitmesinde ne kadar büyük bir katkısı olduğunu henüz bilmeyen çok sevgili oğlum Yaman Yücel'e teşekkür ederim.

Bu süreçte bana ve başaracağıma dair inançlarını hiçbir zaman kaybetmeyen, beni hep destekleyen ve motive eden başta Cansu Akbulut ve İsrail Korkmaz olmak üzere adları çok uzun bir liste oluşturacak olan tüm yakınlarıma, akrabalarıma ve çok değerli dostlarıma ayrı ayrı teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak da, doktora eğitimi sürecinde aynı sıraları paylaştığım tüm sevgi değer sınıf arkadaşlarımla yanı sıra varlıklarından her zaman güç aldığım, beraber çalıştığım ve beraber öğrenmekten büyük zevk aldığım sevgili doktora grubu arkadaşlarım Dr. Haydar Ateş'e, Dr. Seva Demiröz'e ve Şebnem Süslü Kalafat'a teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZ	viii
ABSTRACT	v
ETİK BEYANNAMESİ	vii
TEŞEKKÜR	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
ÇİZELGELER DİZİNİ.....	xiii
KISALTMALAR DİZİNİ	xvi
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	7
1.3. Araştırmanın Alt Problemleri	7
1.4. Araştırmanın Önemi.....	8
1.5. Tanımlar.....	9
2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELİ.....	11
2.1. Örgütsel İmaj (Öİ)	11
2.1.1. İmaj Kavramı	11
2.1.2. Örgütsel İmaj.....	17
2.1.3. Eğitim Kurumlarının Örgütsel İmajı.....	20
2.1.4. Örgütsel İmaj Oluşturma Aşamaları	23
2.1.4.1. Alt Yapı Kurmak.....	24
2.1.4.2. Dış İmaj Oluşturmak	26
2.1.4.3. İç İmaj Oluşturmak.....	28
2.1.4.4. Soyut İmaj Oluşturmak	29
2.1.5. Örgütsel İmajın Yönetilmesi	30
2.1.6. Örgütsel İmaj ile İlgili Yapılan Çalışmalar	32
2.1.6.1. Örgütsel İmaj ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	32
2.1.6.2. Örgütsel İmaj ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	35
2.2. İş Doyumu (İD).....	36
2.2.1. İş Doyumu Kavramı	36
2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	42
2.2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	42
2.2.2.1.1. Cinsiyet	43
2.2.2.1.2. Yaş.....	44
2.2.2.1.3. Kıdem.....	45
2.2.2.1.4. Eğitim Düzeyi	46
2.2.2.1.5. Medeni Durum.....	47
2.2.2.1.6. Branş.....	48
2.2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	48
2.2.2.2.1. Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm.....	48
2.2.2.2.2. Örgütsel İletişim	51
2.2.2.2.3. Gelişme ve Yükselme İmkânları	51
2.2.3. İş Doyumu Kuramları.....	52
2.2.3.1. Kapsam Kuramları	53
2.2.3.1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı	53

2.2.3.1.2. Alderfer'in Varoluş - İlişki Kurma – Gelişme (ERG) Kuramı.....	54
2.2.3.1.3. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı.....	55
2.2.3.1.4. McClelland'ın Başarı Motivasyonu Kuramı.....	56
2.2.3.2. Süreç Kuramları.....	57
2.2.3.2.1. Eşitlik Kuramı.....	58
2.2.3.2.2. Sonuçsal Şartlandırma Kuramı.....	58
2.2.3.2.3. Amaç Kuramı.....	59
2.2.3.2.4. Vroom'un Beklenti Kuramı.....	60
2.2.3.2.5. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı.....	60
2.2.4. Öğretmenlik Mesleği ve İş Doyumu.....	61
2.2.5. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	63
2.2.5.1. İş Doyumu ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	63
2.2.5.2. İş Doyumu ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	66
3. YÖNTEM.....	69
3.1. Araştırma Modeli.....	69
3.2. Evren ve Örneklem.....	69
3.3. Veri Toplama Araçları.....	76
3.3.1. Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği.....	76
3.3.2. İş Doyumu Ölçeği.....	85
3.4. Verilerin Toplanması.....	90
3.5 Verilerin Analizi.....	90
4. BULGULAR VE TARTIŞMA.....	92
4.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ve Bu Algıların Çeşitli Değişkenlere Göre Durumları.....	92
4.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri ve İş Doyumunun Çeşitli Değişkenlere Göre Durumları.....	118
4.3. Resmi ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	134
4.4. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Yordanması.....	154
5. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	157
5.1. Sonuçlar.....	157
5.1.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İlgili Sonuçlar.....	157
5.1.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri ile İlgili Sonuçlar.....	158
5.1.3. Resmi ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki ile İlgili Sonuçlar.....	159
5.2. Öneriler.....	159
5.2.1. Uygulamaya İlişkin Öneriler.....	159
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	160
KAYNAKÇA.....	162
EKLER DİZİNİ.....	174
EK 1. ETİK KURUL ONAY BİLDİRİMİ.....	175
EK 2. ARAŞTIRMA İZİNİ.....	176

EK 3. ÖRGÜTSEL İMAJ ALGISI ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ	177
EK 4. İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ	178
EK 5. ÖRGÜTSEL İMAJ ALGISI ÖLÇEĞİ.....	179
EK 6. İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ.....	182
EK 7. ORJİNALLİK RAPORU.....	183
ÖZ GEÇMİŞ	184

ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 3.1.: Ankara İlinin Altındağ ve Çankaya İlçelerinde Bulunan Resmi ve Özel Ortaöğretim Kurumu Sayıları ve Bu Kurumlarda Çalışan Öğretmen Sayıları	70
Çizelge 3.2.: Ankara İlinin Altındağ İlçesinde Bulunan Resmi Ortaöğretim Kurumları ile Bu Kurumlarda Görevli Öğretmen Sayısı	70
Çizelge 3.3.: Ankara İlinin Altındağ İlçesinde Bulunan Özel Ortaöğretim Kurumları ile Bu Kurumlarda Görevli Öğretmen Sayısı	71
Çizelge 3.4.: Ankara İlinin Çankaya İlçesinde Bulunan Resmi Ortaöğretim Kurumları ile Bu Kurumlarda Görevli Öğretmen Sayısı	71
Çizelge 3.5.: Ankara İlinin Çankaya İlçesinde Bulunan Özel Ortaöğretim Kurumları ile Bu Kurumlarda Görevli Öğretmen Sayısı	72
Çizelge 3.6.: Örnekleme Oluşturan Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlere Verilen, Dönen ve Geçerli Kabul Edilen Anket Sayıları	73
Çizelge 3.7.: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yüzde Frekans Dağılımları	74
Çizelge 3.8.: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yüzde Frekans Dağılımları	75
Çizelge 3.9.: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Yüzde Frekans Dağılımları	75
Çizelge 3.10.: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okul Statüsü Değişkenine Göre Yüzde Frekans Dağılımları	76
Çizelge 3.11.: Örgütsel İmaj Algısı Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Analizleri	77
Çizelge 3.12.: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Örgütsel İmaj Algısı Ölçeğindeki Maddelerin Örtük Özellikle Olan İlişkisinin Manidarlığına İlişkin t Değerleri	80
Çizelge 3.13.: Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği İçin Yapılan Pilot Uygulama Sonuçlarına Göre Ölçek Maddelerinin Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları	82
Çizelge 3.14.: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda İş Doyumu Ölçeğindeki Maddelerin Örtük Özellikle Olan İlişkisinin Manidarlığına İlişkin t Değerleri	87
Çizelge 3.15.: İş Doyumu Ölçeği İçin Yapılan Pilot Uygulama Sonuçlarına Göre Ölçek Maddelerinin Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları	88
Çizelge 4.1.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının Alt Boyutlara Göre Ortalama İstatistikleri	92
Çizelge 4.2.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının "Hizmet Kalitesi" Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları	96

Çizelge 4.3.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının “Yönetim Kalitesi” Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları	97
Çizelge 4.4.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının “Finansal Sağlamlılık” Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları	98
Çizelge 4.5.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının “Çalışma Ortamı” Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları	99
Çizelge 4.6.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının “Toplumsal Sorumluluk” Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları	101
Çizelge 4.7.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının “Duygusal Çekicilik” Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları	102
Çizelge 4.8.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının “Kurumsal Etik” Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları	103
Çizelge 4.9.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Puanlarının Dağılımı	105
Çizelge 4.10.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Puanlarının Dağılımı	107
Çizelge 4.11.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının Branş Değişkenine Göre Puanlarının Dağılımı	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Çizelge 4.12.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının Okul Statüsü Değişkenine Göre Puanlarının Dağılımı	117
Çizelge 4.13.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Ölçek Alt Boyutlarına Göre Ortalama İstatistikleri	118
Çizelge 4.14.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin “Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm” Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları	120
Çizelge 4.15.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin “Bireysel Faktörler” Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları	122
Çizelge 4.16.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin “Örgütsel İletişim” Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları	123
Çizelge 4.17.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Puanlarının Dağılımı	124

Çizelge 4.18.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Puanlarının Dağılımı.....	126
Çizelge 4.19.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Puanlarının Dağılımı.....	131
Çizelge 4.20.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Okul Statüsü Değişkenine Göre Puanlarının Dağılımı.....	133
Çizelge 4.21.: Resmi Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki Puanları ve Anlamlılık Düzeyleri.....	134
Çizelge 4.22.: Resmi Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının Ölçek Alt Boyutlarına Göre Ortalama İstatistikleri	135
Çizelge 4.23.: Resmi Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği Madde Ortalama Puanları	137
Çizelge 4.24.: Resmi Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Ölçek Alt Boyutlarına Göre Ortalama İstatistikleri	141
Çizelge 4.25.: Resmi Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği Madde Ortalama Puanları	142
Çizelge 4.26.: Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki Puanları ve Anlamlılık Düzeyleri.....	144
Çizelge 4.27.: Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının Ölçek Alt Boyutlarına Göre Ortalama İstatistikleri	145
Çizelge 4.28.: Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği Madde Ortalama Puanları	147
Çizelge 4.29.: Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Ölçek Alt Boyutlarına Göre Ortalama İstatistikleri	151
Çizelge 4.30.: Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği Madde Ortalama Puanları.....	152
Çizelge 4.31.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Regresyon Analizi Sonuçları	155

KISALTMALAR DİZİNİ

ÖİA: Örgütsel İmaj Algısı

İD: İş Doyumu

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

1. GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmının problem durumu, amacı, problem cümlesi, alt problemleri, önemi ve araştırmayı oluşturan bazı kavramların tanımları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Günümüz bilgi çağında bilgi teknolojisinde meydana gelen hızlı gelişmeler ve ani değişimler toplum yaşamını ve insan ilişkilerini her yönü ile etkisi altına almaktadır. Bilgiye daha kolay ve hızlı erişebilen bilgi toplumu için dünya ülkeleri arasındaki sınırlar ortadan kalkmakta ve toplum sistemleri de bu değişimlere ve gelişmelere uygun olarak yeniden yapılandırılmaktadır.

Küreselleşme ile politikadan ekonomiye, kültürel etkinliklerden toplumsal ilişkilere kadar hemen hemen tüm sistemlerde yaşanan değişimler eğitim sistemini de etkilemekte ve eğitim sisteminden etkilenmektedir. Bu bağlamda, örgütler arasında artan rekabet ortamı eğitim örgütlerini de etkisi altına almıştır. Böyle bir ortamda ayakta kalmaya çabalayan eğitim örgütleri kendilerini diğer eğitim örgütlerinden ayırmak için fark yaratmaya yani eğitim teknolojilerini, eğitim ortamlarını, eğitim yöntem ve tekniklerini farklılaştırmaya zorlanmaktadır.

Küreselleşme ile birlikte kızışan rekabet ortamında başarıyı yakalamak için iyi yetişmiş insan gücüne duyulan ihtiyaç, eğitim sistemine daha fazla görev ve sorumluluklar yüklemektedir. Eğitim sistemi, çağa ayak uydurabilmek için sürekli olarak kendini yenilemeli ve değiştirmelidir. Böylece çağın ihtiyaçlarına uygun bilgi ve becerilerle donanımlı bireyler yetiştirilerek toplumun hızla gelişen dünya ile aynı oranda gelişebilmesi sağlanmalıdır.

Eğitim, sonucunda bireyde istendik davranış değişikliği oluşturmaya yönelik bir süreçtir. İnsanoğlunun hayat boyu vazgeçemeyeceği bir etkinlik olan eğitim, bireyin doğumundan ölümüne kadar sürer. Bu süreç içinde birey kendini yetiştirerek hayatını idame ettirmeyi sağlayacak yetenek ve bilgiye sahip olurken, kendini de toplum için yetiştirmektedir (Demirel ve Kaya, 2011, s. 5).

Eğitim sayesinde iyi yetişmiş bireylerin toplumsal gelişmeye ve kalkınmaya faydası yadsınamaz. Eğitimin kalkınma üzerindeki etkisinin ve öneminin fark edilmesiyle eğitim, ekonomistler ve eğitimciler tarafından bir yatırım olarak değerlendirilmeye

başlanmış, “İnsan Sermayesi Kuramı” ile de bu yatırımın kavramsal çerçevesi şekillendirilmiştir. Eğitimin toplum yaşamı üzerindeki öneminin farkına varılmasıyla eğitim ile ilgili yetkililer eğitimin niteliği, eğitim programlarının etkililiği, yönetici ve öğretmenlerin yeterliliği gibi konularda yeni arayışlara yönelmişlerdir. Bu yeni arayışlar ve değişim süreci içinde eğitim örgütleri, eğitim sistemi içindeki değişikliklerden etkilenirken aynı zamanda bu süreci yönlendirmektedirler.

Örgütler, bireylerin toplum hayatında ulaşmak istedikleri hedeflere erişebilmek için işbirliği yapma gereksiniminden doğmuşlardır. Bir örgütün hayatını sürdürebilmesi için, örgütün gerçekleştirilmeye çalışılan ortak bir amacı ve bu amacı gerçekleştirmeye hevesli, birbirleriyle iletişim kurabilen bireylere ihtiyacı vardır. Açık bir sistem olan eğitim örgütleri de bireylere toplumsal davranışları öğretmeyi, bilgi, beceri, yetenek kazandırmayı ve onların var olan yeteneklerini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Eğitim örgütlerinin bu amacına ulaşabilmesi için de örgüt içinde üretken, performansı yüksek, örgütün verimliliğine katkıda bulunabilecek, işini severek yapan iş görenlere ihtiyaç duyulmaktadır (Bakan, 2005, s. 7).

Türkiye’de eğitim etkinliklerinin yürütülmesi amacıyla kurulmuş olan Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) bünyesinde çok sayıda eğitim örgütünü barındırmaktadır. Bilgi üreten örgütler olan okullar eğitim sisteminin merkezinde olup, eğitim sisteminin geliştirilme ve iyileştirilme sürecinde önemli bir role sahiptirler. Gelecek nesillerin yetiştiği ortamlar olan okulların niteliklerinin artırılmasıyla ülke ve dünya sorunları üzerinde çözümler üretebilen nesillerin yetiştirilmesi sağlanmalıdır.

Okulların başarısını ve kalitesini sadece okulun fiziki koşulları, teknolojiyi kullanma olanakları, sınıf sayısı, sınıf başına düşen öğrenci sayısı, öğretmen başına düşen öğrenci sayısı gibi etmenler göstermez. Okulların kalitesini asıl belirleyen etmen okulda görev yapan öğretmenlerin yeterlik ve yetkinlikleridir. Okullarda nitelikli eğitim verilebilmesi ancak performansı yüksek öğretmenler tarafından başarılabilir.

Eğitimin kalitesinin artırılması, öğrencilerin gerekli bilgi ve becerilerle donatılması işi öğretmenlerin görevidir. İçinde bulunduğumuz bilgi çağında okullar merkezde yer alırken, öğrenciler stratejik insan kaynağı, öğretmenler de stratejik eğitim liderleri olarak görülmektedir. Öğretmenler, öğrencilerine toplumun değerlerini kazanmaları, korumaları ve çağa uygun yeni değerler edinmeleri hususunda rehberlik ederler. Öğrenciler öğretmenleri sayesinde kazandıkları bilgi, beceri,

tutum ve davranışlar ile toplum yaşamına adapte olmakta ve eğitim sonucunda edindikleri meslek ile hayatlarını idame ettirmektedirler. Bu bağlamda eğitim, öğrenme süreci ve öğretmenin bireylerin yaşamında ne derece önemli olduğu görülmektedir (Ateş ve Burgaz, 2013).

Öğretmen öğrencilerine eğitim programı kapsamındaki bilgi, beceri ve tutumları öğretirken, müfredatta direkt olarak bulunmayan birçok ahlaki ve insani, değer ve yargıyı da dikte etmektedir. Öğrencilerin karakterlerini, ilerideki yaşamlarını, toplumun sağlığını ve birliğini ilgilendiren bu değer ve yargıları ileten öğretmenin eğitim sisteminin amaçlarına uygun olarak öğrenci yetiştirebilmesi için, öğretmen yeterliliğinin yanı sıra ruh sağlığı da çok önemlidir.

İşini severek yapan, çalışma yaşamında ve sosyal hayatında doyumlu bir öğretmen ile işinden memnuniyetsiz, stres altında ve mutsuz bir öğretmenin yetiştireceği öğrencilerin davranışlarının benzer olması beklenmemektedir. Bu nedenle, ülkenin geleceğini oluşturacak öğrencileri yetiştirme işinden sorumlu öğretmenler; stres, kaygı ve tükenmişlik hislerinden uzak tutulmalı, beklentileri karşılanarak iş ve hayat doyumu düzeyleri artırılmalıdır.

İş doyumu (İD); iş görenin çalışmakta olduğu örgütten, yöneticilerinden ve iş arkadaşlarından beklentilerinin karşılanmasına ilişkin algısıdır. Diğer bir deyişle iş doyumu, çalışanın çalışma hayatını değerlendirdikten sonra hissettiği duygulardır (Ödemiş, 2008, s. 7). Yerli alanyazın incelendiğinde eğitim örgütlerinde öğretmenlerin iş doyumlarının incelendiği birçok çalışmaya (Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal, 2011; Ağaoğlu, 2011; Akkuş, 2010; Alsancak, 2010; Boğa, 2010; Canbay, 2007; Değirmenci, 2006; Ekinci, 2006; Ersözlü, 2008; Eser, 2010; Güllü, 2009; Gündüz, 2008; Kağan, 2005; Kılıç, 2011; Kumaş, 2008; Ödemiş, 2008; Öğretmen, 2013; Özdemir, 2006; Öztürk, 2012; Savaş, 2012; Sarpkaya, 2010; Sinan, 2008; Sönmezer, 2007; Yavaş, 2007; Yıldırım, 2001; Yıldız, 2004; Yılmaz, 2012; Yiğit, 2007) rastlanırken, yurt dışındaki alanyazında da öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin diğer örgütsel kavramlarla ilişkileri incelenmiştir (Bateman, 1983; Duffy, Ganster ve Shaw, 1998; Kazoleas, Kim, Moffit, 2001; Kimbrel, 2005; Klassen ve Chiu, 2010; Locke, 1983; Mercer, 1997; Moldokmatova, 2010; Nobile ve McCormick, 2008; Palacio, Meneses ve Perez, 2002; Skaalvik ve Skaalvik, 2011; Somech ve Zahavy, 2000; Spector, 1997; Weiqi, 2007).

Günümüz yönetim anlayışında örgütlerin en temel kaynağı olan insan unsurunun etkin ve verimli kullanılmasının, örgütün amacını gerçekleştirmesine ve başarıya ulaşmasına etki eden önemli etkenlerden olduğu kabul edilmektedir. Örgütün sahip olduğu para, malzeme, işgücü, yer ve zaman gibi kaynakların örgütün performansını artırıcı yönde kullanılmasını sağlayan iş görenin, çalıştığı örgütle ilgili iyi his ve düşünceleri, işteki mutluluğu, heyecanı, işini yaparken aldığı haz, onun iş performansını ve dolayısıyla örgütün etkililiğini etkilemektedir (Gürbüz, 2008, s. 8).

Farklı iş alanlarına sahip örgütlerin başarıları farklı şekillerde ölçülmektedir. Bir eğitim örgütünün başarısı da, o eğitim örgütünde öğrenmenin istenilen düzeyde olup olmamasıyla yani öğrencilerin akademik başarılarıyla ölçülmektedir. Ulusal ve uluslararası araştırma sonuçları ile uluslararası sınavların sonuç raporlarına göre, 21. yüzyıl sınıflarında öğrenci başarıları bakımından okul içindeki en önemli etken öğretmendir. Öğretmenlerin iş doyumu, öğretmen ve dolayısıyla öğrenci başarıları üzerine olumlu yönde etki ettiğinden, öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması, eğitim örgütünün başarısı açısından çok önemlidir.

Eğitim örgütlerinde niteliği artırmak için öğretmenlerin daha çok güdülenmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin zihinlerini evde bırakarak sadece bedenen okula gelmeleri ne öğrencilerine, ne okul yöneticilerine, ne de kendilerine bir fayda sağlamayacaktır. Zaten çok emek ve özveri gerektiren, maddi yönden pek çekici görünmeyen, zor bir meslek olan öğretmenlik mesleğini icra eden öğretmenlerin psiko-sosyal, örgütsel ve yönetsel açıdan güdülenerek, şevk ile çalışmalarını sağlamalıdır (Sağlam, 2007, s. 1).

Bireyler, çalıştıkları örgütlerde yeteneklerini ortaya koyarak üstlerinin ilgisini çekmeyi ve takdirlerini kazanmayı arzu ederler. Bu sayede kendini başarılı hisseden çalışanın hem işe karşı hevesi, hem de üretkenliği artmaktadır. Fakat iş ortamında kendini istediği gibi gösteremeyen, baskılanan ve amacına ulaşamayan çalışan ise işinden soğur ve uzaklaşır. İş ortamında buna benzer olumsuzlukların yaşanması çalışanın iş doyumsuzluğu yaşamasına neden olabileceği gibi, çalışmada bazı ruhsal sorunlar ve sıkıntılar da ortaya çıkabilmektedir. İş doyumu sağlayamayan çalışanın psikolojik olarak huzura ermesi zorlaşır ve bu durum çalışana kaygılı, memnuniyetsiz, isteksiz ve depresif bir ruh haline sokabilir. İş doyumu; çalışanın performansını artırırken, iş doyumsuzluğu ise performansı

düşürmektedir. Bu ruh hali içindeki çalışan işinde verimli olamayacağı gibi, işe gitmede de bazı sıkıntılar yaşayabilecek, hatta işi bırakmak isteyebilecektir (Canbay, 2007, s. 55).

İş ortamında mutlu, huzurlu, verimli, performansı yüksek ve iş arkadaşlarıyla çalışmaktan haz alan çalışan sadece iş ortamında değil, sosyal hayatında da mutlu, huzurlu ve doyumludur. Örgütlerde çalışanların iş doyumunu düzeylerinin düşük olması, başka bir deyişle iş doyumsuzluğu yaşamaları sonucu ortaya çıkabilecek tek sorun ruhsal sıkıntılar değildir. Örgüt penceresinden bakıldığında, çalışanın iş doyumsuzluğu yaşaması çalışanın işe isteksiz gitmesine, işinden ayrılmak istemesine, işinde yetersiz olduğunu hissettiği için yanlış kararlar vermesine ve hatalar yapmasına, iş arkadaşlarıyla uyumlu çalışmamasına, dolayısıyla da yaptığı işte nitelik ve nicelik bakımından olumsuzluklar yaşaması gibi sorunların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle iş doyumsuzluğu yaşayan çalışan örgütün verim ve performansını düşürerek örgütün zarara uğramasına neden olabilmektedir (Eser, 2010, s. 27).

Çalışma ve iş hayatı insan yaşamının önemli bir parçasıdır. Öğretmenler de iş görenler olarak günlerinin büyük bir bölümünü çalışmakta oldukları okullarda geçirmektedirler. Bu nedenle öğretmenlerin, her gün içinde buldukları örgütlerle ilgili imaj algılarının da iş doyumunu etkileyebileceği değerlendirilmektedir.

Yurt içindeki alanyazın incelendiğinde; örgütsel imaj algısı ile ilgili olarak daha çok sanayi, sağlık, turizm gibi eğitim sektörü dışındaki sektörlerde yapılan çalışmalara (Bal, 2011; Bilgin, 2008; Çakmak, 2008; Çifci, 2011; Çoban, 2003; Çorakçı, 2007; Derin ve Demirel, 2011; İbizioğlu ve Avcı, 2003; Karabey, 2005; Kasımoğlu, 2009; Kilik, 2011; Küçük, 2005; Öğüt, 2008; Ökten, 2004; Özer, 2013; Saral, 2012; Subaşı, 2010; Taslak ve Akın, 2005; Topaloğlu, 2010; Tutar, 2007) rastlanırken, eğitim örgütlerinde ise yönetici, öğretmen ve velilerin örgütsel imaj algılarını belirlemek amacıyla (Aktaş, 2010; Bektaş, 2010; Cerit, 2006; Çobanoğlu, 2011; Dilşeker, 2011; Ereş, 2011; Erkmen ve Çerik, 2007; Gürbüz, 2008; Kılıçaslan, 2011; Kurşun, 2011; Polat, 2011; Solmaz, 2007; Şişli, 2012) yapılmış daha az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Yurt dışındaki alanyazında da eğitim örgütlerinde örgütsel imaj ile ilgili yapılan çalışmalar mevcuttur (Alves ve Raposo, 2010; Ivy, 2001; Nguyen ve LeBlanc, 2001; Palacio, Meneses ve Perez, 2002).

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 örgüte karşı güvenlerini yitirerek örgüt ile ilişkilerini kesebilmektedirler. Bu nedenle 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 zihnimizde benzeri örgütlerden ayıran izlenimlerin bütünüdür ve bu sebeple olumlu ve sürekli bir örgütsel imaj rekabet ortamında örgüte avantaj sağlamaktadır.

Örgütsel imaj, örgütün misyonunu, vizyonunu ve amaçlarını örgütün dış paydaşlarına ileterek, dış paydaşlar ile örgüt arasında olumlu ilişkiler kurulmasına yardımcı olmaktadır. Örgüt ve dış paydaşları arasındaki bu ilişkinin başrol oyuncuları ise örgüt çalışanlarıdır. Örgüt çalışanlarının; hem kendi aralarındaki hem de dış paydaşlarla olan ilişkileri, örgütün imajının ortaya konulmasında önemli bir etmendir. Bu nedenle örgüt çalışanlarının içinde buldukları örgüt ile ilgili izlenimleri, başka bir deyişle çalışanların örgütsel imaj algıları ne kadar olumlu olursa, dış paydaşlar tarafından da örgütün imajı o derecede olumlu algılanır. Aynı zamanda; çalışanların örgütleri ile ilgili olumlu örgütsel imaj algıları onların örgüte karşı bağlılıklarını artırırken, işlerini severek yapmalarını ve işleri ile ilgili olumlu davranışlar sergilemelerini de sağlamaktadır (Çobanoğlu, 2011, s. 3).

Okullar, toplumu eğitmek amacıyla kurulmuş, topluma eğitim hizmeti sunan kurumlardır. Bu kurumlar, toplumun ve diğer toplumsal sistemlerin (ekonomi, hukuk, siyaset, din vb.) gereksinimlerine ve iş dünyasının taleplerine uygun olarak gelişmekte ve çeşitlenmektedirler. Amacı eğitim bile olsa günümüzde hiçbir örgüt yalnız değildir ve birçok rakibi vardır. İster resmi ister özel olsun, eğitim kurumlarının da diğer eğitim kurumları ile aralarında rekabet vardır. Bu rekabet resmi ortaöğretim kurumlarında genel olarak daha iyi eğitim vererek daha çok öğrenciyi yüksek öğrenim kurumlarına yerleştirmek yönünde iken, özel ortaöğretim kurumlarında ise buna ek olarak ticari kâr amacı da güdülmektedir. Rekabet ortamının kızışmasıyla ortaöğretim kurumları birbirleri arasında fark yaratmak amacıyla imajlarına daha da önem vermektedirler. Günümüzde eğitim kurumları bu rekabet karşısında eğitim ile ilgili dünyada yaşanan değişim ve dönüşümlere

daha hızlı ayak uydurmaya çalışmakta ve imajlarını bu çerçevede gözden geçirmektedirler.

Tüm bu bilgiler ışığında; bu araştırma kapsamında Ankara ilinin Altındağ ve Çankaya ilçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ve iş doyumu düzeyleri belirlenirken, bu kavramların çeşitli değişkenler ile (cinsiyet, mesleki kıdem, branş, görev yapılan okulun statüsü) ilişkileri irdelenmiş ve farklı statülere sahip ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki değerlendirilmiştir.

1.2. Problem Cümlesi

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasında ilişki var mıdır? Varsa hangi düzeydedir?

1.3. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin iş doyumları ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları öğretmenlerin; cinsiyetlerine, kıdemlerine, branşlarına ve görev yaptıkları okulların statülerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri öğretmenlerin; cinsiyetlerine, kıdemlerine, branşlarına ve görev yaptıkları okulların statülerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
7. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Örgütler bir yandan çalışanlarının performansını yükselterek örgütün etkililiğini artırmayı hedeflerken, öte yandan da çalışanlarının iş doyumunu artırmaya çalışmaktadırlar. Günümüzde örgütlerin başarısı sadece örgütün verimliliği ile değil, aynı zamanda örgütün çalışanlarının iş doyumunu düzeylerinin ne kadar yüksek olduğuna da bakılarak belirlenmektedir. İş doyumunu değişkeni, örgütün performansının yanı sıra, çalışanın verimliliği açısından da önemli bir değişkendir. Yüksek iş doyumuna sahip çalışanların hem iş hem de sosyal yaşamlarında daha mutlu olmaları ve örgütün verimliliğine olumlu yönde katkı sağlamaları beklenmektedir.

Eğitim örgütlerinde eğitimin niteliğinin artması, öğretmenlerin işlerini severek yapmaları, örgüte karşı bağlılıklarının ve güdülenmelerinin artması için öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi ve bu düzeyin artırılmaya çalışılması önemlidir. Bu amaçla bir çok çalışma yapılmış ve öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin hayat doyumunu, örgüt iklimi, tükenmişlik, sınıf yönetimi becerisi, denetim odağı, liderlik davranışları, güdülenme, mobbing, öğretmen tutumları, örgütsel adalet, iş stresi, örgütsel bağlılık, örgüt kültürü, stres, evlilik uyumu, takım çalışması, yönetici becerileri, duygusal zeka, duygusal emek ve örgütsel vatandaşlık gibi bir çok boyut ile ilişkisi incelenmiştir (Akin, 2006; Aydınay, 1996; Bilir, 2007; Çakmak, 2008; Çetinkanat, 2000; Çivilidağ, 2011; Dalgan, 1998; Dünder, 2011; Ekinci, 2006; İrban, 2004; Karakışla, 2012; Kumaş, 2008; Ödemiş, 2008; Özdürgen, 2002; Öztürk, 2012; Savaş, 2012; Yılmaz, 2012). Fakat alanyazında iş doyumunu ile örgütsel imaj arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma dikkati çekmemiştir. Bu bağlamda, bu çalışmada ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinden, bu araştırmanın yapılmasının önemli olduğu ve alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Örgütsel imaj kavramı örgüt ile yolu kesişen her bireyi ayrı ayrı ilgilendirmektedir. Örgütsel imaj iç paydaşların performansı, örgüte olan bağlılıkları ve işlerini isteyerek yapmaları açısından önemli iken, dış paydaşların da tercihleri üzerinde önemlidir. Okullar; toplumun her kesiminin işinin düştüğü, bu nedenle de tüm toplum tarafından benimsenmesi gereken örgütler oldukları için, okulların örgütsel imajı hem iç hem de dış paydaşlar açısından önemini korumaktadır. Eğitimin

günün gereklerine uygun iş gücü gereksinimini karşılayarak, ülkenin kalkınmasına pozitif yönde etki edebileceği düşünüldüğünde, okulların başarısını artıracak olan örgütsel imaj kavramının göz ardı edilmemesi gerektiği düşünülmektedir.

Yurt dışındaki alanyazında, son yirmi yıldır örgütsel imajla ilgili çalışmalar yapılırken Türkiye’de örgütsel imaj çalışmaları son yıllarda yapılmaya başlanmıştır ve sayıları oldukça azdır (Aktaş, 2010; Bektaş, 2010; Cerit, 2006; Çobanoğlu, 2011; Demiröz, 2014; Dilşeker, 2011; Ereş, 2011; Erkmen ve Çerik, 2007; Gürbüz, 2008; Kılıçaslan, 2011; Kurşun, 2011; Polat, 2011; Solmaz, 2007; Şişli, 2012). Ayrıca örgütsel imajla ilgili yapılan çalışmalar daha çok eğitim sektörü dışındaki örgütlerde yapılmıştır. Bu nedenle eğitim sektöründe örgütsel imajla ilgili bir çalışma yapılması alanyazına da katkı sağlayabilir. Bu araştırma örgütsel imaj konusunda merak uyandırabilir ve konu ile ilgili daha fazla araştırmanın başlangıcı için ipucu verebilir.

Örgüt çalışanlarının, yani eğitim örgütlerinde öğretmenlerin, örgütsel imaj algılarının belirlenmesi ve bu doğrultuda öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının artırılmaya çalışılması, eğitim örgütlerinin imajı için çok önemlidir. Bu araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ve iş doyumu düzeyleri belirlenerek örgütsel imaj ve iş doyumu arasındaki ilişki irdelendiği ve eğitim ile ilgili yetkililere ve yöneticilere öğretmenlerin örgütsel imaj algılarını ve iş doyumu düzeylerini artırma hususunda öneriler sunulduğu için, bu araştırmanın önemli olduğu değerlendirilmektedir.

1.5. Tanımlar

Araştırmada ele alınan bazı kavramların tanımlarına aşağıda yer verilmiştir:

Ortaöğretim Kurumları: Ankara ilinin Çankaya ve Altındağ ilçelerindeki genel ortaöğretim kurumlarıdır.

Öğretmen: Ankara ilinin Çankaya ve Altındağ ilçelerindeki genel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerdir.

Örgüt: Ortak bir amacı gerçekleştirmek için, iki ya da daha fazla bireyin davranışlarının biçimsel kurallara göre düzenlediği yapıdır (Applewhite, 1965, akt.: Gürbüz, 2008, s:35).

Örgütsel İmaj: Bir örgütün genel olarak kamuoyunda canlandığı kanaattir. Toplum nazarında; örgüt ile ilgili oluşan tüm algılar, deneyimler, inançlar, duygular ve izlenimler örgütsel imajı oluşturmaktadır (Nguyen ve LeBlanc, 2002).

Örgütsel İmaj Algısı: Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin çalıştıkları okullarla ilgili imaj algılarıdır.

İş Doyumu: Çalışanların örgütlerinden ve işlerinden beklentileri ile elde ettikleri gerçekleştirmeler karşısında, içinde buldukları örgüte ve yaptıkları işe karşı verdikleri duygusal yanıtların toplamıdır (Eryaman ve Sönmezer, 2008, s. 22).

2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde, örgütsel imaj ve iş doyumunu etkileyen kavramlar ele alınmış, örgütsel imaj ve iş doyumunu konusunda dünyada ve Türkiye’de yapılan araştırmalar hakkında bilgiler sunulmuş ve yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel İmaj (Öİ)

2.1.1. İmaj Kavramı

Fransızca kökenli bir kelime olan imajın, Türkçe karşılığı Türk Dil Kurumu’nca “imge” olarak belirlenmiştir. İmaj kelimesinin sözlük anlamı, zihinde tasarlanan ve gerçekleşmesi özlenen şey, genel görünüş ve izlenimdir (TDK, 2011).

İlk kez 1955 yılında Sidney 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, s. 21).

İmaj; bazı araştırmacıların olumlu, diğerlerinin ise olumsuz olarak değerlendirdiği bir kavramdır. İmaj kavramına olumlu yönde yaklaşanlar için imaj başarısının yegâne anahtarı iken, diğer araştırmacılar imajın gerçeklikten uzak, suni ve şişirme bir kavram olduğunu düşünmektedirler (Avşar, 2002, s. 52). İmajın bir yanılsama olduğu, gerçek durumu yansıtmadığı ve yönlendirilmiş bir bilgi olduğuna dair kanılara karşın, imajın rekabet ortamında bireyin, örgütün ya da ürünün var olan durumunu etkili bir şekilde ortaya koyarak tercih edilebilirliği artırmada ve rekabette üstünlük sağlamada önemli bir rolü olduğu daha ağır basan bir kanıdır.

İmaj kavramının ne olmadığına değindikten sonra, imaj kavramının ne olduğuna bakıldığında alanyazında araştırmacıların farklı tanımları ile karşılaşılmaktadır. Dowling’e (1986) göre imaj bireylere herhangi bir nesneyi tanıtan ve hatırlatan, bireylerin o nesne ile ilgili inanç, duygu ve düşüncelerini oluşturan bir kavramdır (Dowling’den aktaran Kurşun, 2011, s. 52).

İmaj, bireylerin herhangi bir nesne, birey ya da örgüt hakkında zihinlerinde zamanla oluşmuş olumlu veya olumsuz düşünceler olarak tanımlanmaktadır (Dichter'den aktaran Polat, 2009, s. 2).

Erdoğan, Develioğlu, Gönüllüoğlu ve Özkaya (2006), imajı birey veya örgütlerin birbirleri üzerinde bilinçli ve ya bilinçsiz bir biçimde oluşturdukları izlenimler olarak tanımlamışlardır (s. 56).

Okay'a (2008) göre imaj, bireylerin bir nesne ile ilgili gerçek ya da nesneye yakıştırılan gerçek olmayan fikirlerinden oluşmaktadır (s.255).

Diğer bir tanıma göre ise imaj, bireylerin olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirdikleri bazı hisleri çağrıştıran sembollerdir. İmaj bireylerin zihinlerinde oluşturdukları ve gelecekte olmasını çok istedikleri durumun, amaç ve değerlerin gerçekleşmesi halinde neler olacağını resmidir (Avşar, 2002, s. 52).

Robins'e (1999) göre imaj, görünüş, görüntü, resim, fikir, kavram ve çoğunlukla da imge sözcüğüyle karşılanır ve bir kişi veya nesnenin görüntüsel benzeridir (s. 21).

Çakır (2007) ise imajı bireyleri bilgilendiren, zihinlerini şekillendiren, kıyaslama ve yargılama duygularını geliştiren bir kavram olarak tanımlamaktadır (s. 19).

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, akıl yürütme yoluyla oluşturulmuş bir yapıdır ve var olan etkilerden, inançlardan, fikirlerden ve duygulardan etkilenir (s. 55).

Peltekoğlu'na (2001) göre imaj, bireylerin herhangi bir nesne ile ilgili duygu ve düşüncelerinin birbirlerini etkilemesi ile oluşturdukları bazı zihinsel görüntülerden oluşmaktadır. Bu zihinsel görüntüler bireylerin kitle iletişim araçlarından, reklam ve tanıtım aktivitelerinden elde ettikleri bilgiler sayesinde akıllarına kazanmakta ve kişileri bazı belli başlı davranışları göstermeye yöneltmektedirler (s. 278).

Algı vasıtasıyla elde edilerek zihinde depolanmış bilgilerin canlandırılmasıyla oluşan imaj, bireylerin zihinlerindeki imgelerden ibarettir. İmaj, zihinde canlandırılan bir kroki, plan, kavram, sembol, harita veya resimdir. İmaj, kişinin çeşitli kaynaklardan elde ettiği bulguları yorumlamasına yardım etmektedir. Bu

kaynaklardan bazıları kitle iletişim araçları, sosyal ilişkiler ve kültürel etkinliklerdir (Bakan, 2005, s. 11).

GümüŖ'e (1997) göre imaj; bir bireyin ve ya örgütün, diğer birey ve ya örgütlerin zihinlerinde gerek isteyerek gerekse istemeyerek oluŖturdukları düşüncelerdir. Bu düşünceler birey ve ya örgütün sunduğu hizmetle ilgilidir (s. 124).

Kazoleas'a (2001) göre imaj, birey ya da örgüt tarafından çeŖitli sosyal faktörler sayesinde edinilen tecrübelerin veya mesajların birey ya da örgütün zihninde yoğrularak anlamlandırılması sonucunda oluŖmaktadır (Kazoleas'tan aktaran ŖiŖli, 2012, s. 76).

Taslak ve Akın'a (2005) göre, her bireyin zihninde farklı nesnelere dair özgün bir imaj algısı vardır. Bireyin zihnindeki bu imaj, nesne ile ilgili eski deneyimlere ve elde edilen bilgilere dayanılarak oluŖmaktadır. Birey bu nesne hakkında kararlar verirken zihnindeki o nesneye dair imaj algısından faydalanmaktadır (Taslak ve Akın'dan aktaran KurŖun, 2011, s. 52).

Bir nesneye, bireye, örgüte ya da topluma ait his, fikir ve inançların toplamı sonucunda zihinde oluŖan resim olarak kabul edilen imaj, süreç içinde nesnenin, bireyin, örgütün veya toplumun diğerlerinin nazarında sahip olduğu değerini ortaya çıkarmaktadır (Gültekin, 2005, s. 127).

Benzer biçimde Van Riel ve Fomburn (2001) de imajın bireylerin bir nesneye, bireye ya da örgüte ilişkin duygu, düşünce ve inançlarının etkileŖmesi sonucu ortaya çıktığını savunmaktadır. İmaj bireylerin bir nesneyi, bireyi ya da örgütü nasıl anımsadıkları ve kendileriyle nasıl ilişkilendirdikleri ile ilgilidir (Van Riel ve Fomburn'dan aktaran ŖiŖli, 2012, s. 77).

Bir kiŖi ya da örgüt hakkında bilgi verilirken, anlatılanlara göre, kiŖi ya da örgüt hakkındaki önceden bildiğimiz bilgilere dayalı olarak beynimizde resimler oluŖtururuz. Zihinlerde oluŖan bu resimler aynı zamanda o kiŖi ya da örgütün zihnimizde ŖekillenmiŖ olan imajdır (KurŖun, 2011, s. 52).

İmaj; bir ürünün, örgütün veya markanın özel bir kiŖi veya grupta yarattığı toplam uyarıcı değeridir. Ancak bir ürün, örgüt veya marka hakkında herhangi iki kiŖi aynı düşünceye sahip olmayabilir. İmaj oluŖumunda yargılar öznel algılamalara bağımlı olduğu için, imaj herkes tarafından farklı olarak ifade edilebilir. Örneğin; çoğu insan tarafından olumlu bir imaja sahip olan bir kiŖi, nesne veya örgüt, baŖka 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'den aktaran Gürbüz, 2008). Bu nedenle imaj öznel bir bilgidir.

İmaj ile ilişkili tüm bu tanımlara dayanarak en genel haliyle imajı, herhangi bir kişi ya da örgüt hakkında zihinlerde oluşmuş izlenimlerin toplamı olarak tanımlayabiliriz. İmaj kavramının, bir mal, bir ürün ya da bir hizmet karşılığında bir kişinin ya da bir örgütün iç ve dış çevresinde tanınmasında ve tercih edilebilir konuma gelmesinde çok önemli bir rolü vardır.

Bu tanımlardan hareketle imajın bazı temel özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Bolat, 2006, s. 10).

- İmaj oluşumu yavaş yavaş gelişir ve belirli bir süreç gerektirir.
- İmaj zamanla değişebilir.
- İmaj, çeşitli kanallardan elde edilen bilgi ve verilerin işlenmesi ve değerlendirilmesi sonucunda oluşur.
- İmaj ile oluşan yargılar nesnel ya da öznel bilgilere dayanabilir.
- İmaj birey veya örgüt tarafından bilinçli ve belirli bir şekilde oluşturulacağı gibi, tamamen bilinçsizce ve kendiliğinden de gelişebilir.

Mather'e göre örgütlerin başarısını etkileyen imaj, üç ögenin birleşmesi sonucunda ortaya çıkar (Mather'den aktaran Gürbüz, 2008, s. 14). Bu öğeler şunlardır:

Öz İmaj: Örgütün kendini nasıl gördüğü ile ilgilidir. Geçmiş deneyimleri sonucunda örgütün kendisini tanıması sonucu oluşur.

Algılanan İmaj: Başkalarının örgütü nasıl gördüğü ile ilgilidir. Çoğunlukla başkalarından gelen yorumların değerlendirilmesi sonucunda oluşur.

İstenilen İmaj: Örgütün kendisini nasıl görmek istemesinin yanı sıra, başkalarının da örgütü nasıl görmek istemesinin birleşimidir.

Her geçen gün örgütler ilk izlenimin önemini daha iyi kavramakta ve faaliyetlerini buna göre düzenlemektedirler. İyi veya kötü bir ilk izlenim, yıllarca örgütün üzerine bir etiket gibi yapışmaktadır. İyi bir ilk izlenime sahip bireyler örgüt ile ilişkilerini

koparmak istememekte, örgütü diğer bireylere övmekte ve önermektedirler. Fakat kötü bir ilk izlenime sahip bireylerin akıllarından bu kötü izlenim yıllarca silinmediği gibi, bu bireyler bir daha bu örgütle ilişki kurmak istememekte ve örgüt ile ilgili olumsuz düşüncelerini diğer bireylerle paylaşmaktan çekinmemektedirler.

Ürünlerin, markaların, örgütlerin ve bireylerin içinde buldukları durumlara ve konulara bağlı olarak, alanyazında imaj konusunda çalışan araştırmacılar birçok farklı imaj kavramını ve türünü ortaya atmışlardır. Huber'e (1987) göre, 11 tür imaj vardır. Bunlar şemsiye imajı, ürün imajı, marka imajı, örgütün kendi algıladığı (ayna) imajı, yabancı imajı, mevcut imaj, transfer imajı, örgütsel imaj, istenilen imaj, olumlu imaj ve olumsuz imaj olarak sıralanmaktadır (Huber'den aktaran Okay, 2008, s. 243). En sık kullanılan sınıflandırma Huber'in sınıflandırması olmasına karşın, alanyazında farklı araştırmacıların sınıflandırmalarına da rastlamak olasıdır. Bu çalışmada, esas konu temel alınarak, imaj çeşitlerinden sadece örgütlerin rakiplerine karşı farklılık yaratacakları bir unsur olarak karşımıza çıkan örgütsel imaj kavramına detaylı olarak değinilmiş, diğer imaj türleri ise kısaca tanımlanmıştır.

Şemsiye imajı: Bir tür üst imaj olarak tanımlanan şemsiye imajı, örgütün genel tutumunu ifade etmektedir. Örneğin, bir holding bünyesinde bulunan birçok değişik ürünün tepesinde yer alan, o ürünün hangi kuruluşa ait olduğunu ifade eden ve bu markaların tek bir ağaç üzerinde toplandığını gösteren reklamlar, şemsiye imajına örnek olarak gösterilebilmektedir. Türkiye'yi ele aldığımızda şemsiye imajına Koç Holding'i misal verebiliriz. Koç Holding; Maret, Sek ve Pastavilla gibi birçok markasının iletişim stratejisinde, bu markaların Koç Holding bünyesinde olduğunu ifade eden iletişim stratejilerini kullanmaktadır (Köktürk vd., 2008, s. 19).

Ürün imajı: Herhangi bir ürünün kamuoyu nazarındaki imajıdır. Ürün imajı, zaman zaman bu ürünü üreten örgütün imajının önüne geçebilir. Kimi ürünlerin ünü çok yaygın olmasına rağmen, ürünü üreten örgüt kamuoyu tarafından bilinmeyebilir (Özüpek, 2005, s. 111).

Marka imajı: Marka, bir ürün veya hizmetin örgütü hatırlattığı zaman müşterilerin zihninde beliren düşüncenin tamamıdır. Marka imajı, müşterilerin zihinlerinde taşıdıkları çağrışımlar vasıtasıyla, yansıtılan bir marka hakkındaki algılamalarının ve izlenimlerinin toplamıdır (Keller, 2000, s. 115).

Örgütün kendi algıladığı (ayna) imajı: Örgüt kurucularının örgütü nasıl gördüklerine ve değerlendirdiklerine ilişkin algılarıdır. Kurucularının nazarında örgüt, kamuoyunda sahip olduğu imajından daha olumlu bir imaja sahip olabilir. Bu nedenle ayna imajının tarafsızlığı tartışmalıdır (Bilgin, 2008, s. 138).

Yabancı imajı: Örgütün kendi algıladığı (ayna) imajının tam tersi olan yabancı imajı, diğerlerinin örgütü nasıl gördüklerine ve değerlendirdiklerine ilişkindir. Ayna imajı objektif olamayabileceğinden ötürü, dışarıdan bir gözün o örgüte dair algısı olan yabancı imajı yardımıyla ayna imajının gözden geçirilmesi örgüt için olumlu sonuçlar doğurabilir (Okay, 2008, s. 154).

Mevcut imaj: Örgütün şu anda sahip olduğu imajdır. Bu imajı örgütün bugünkü görüntüsü olarak da adlandırabiliriz. Mevcut imaj, daha çok örgütün dışındaki bireylerin, örgüte ilişkin kendi yaşadıkları deneyimlere ya da edindikleri bilgilere göre örgütü değerlendirmesine dayanan bir imaj türüdür. Bireyler deneyimlerine ve edindikleri bilgilere göre örgüt hakkında olumlu düşüncelere sahip iseler, mevcut imaj olumlu olacaktır. Yaşanan olayların olumsuz veya elde edilen veri ve bilgilerin yetersiz olduğu hallerde ise bu imaj olumsuz olarak şekillenecektir (Köktürk vd., 2008, s. 16).

Transfer imajı: Transfer imajı, çoğu zaman lüks tüketim ürünlerinde ortaya çıkan bir kavramdır. İyi bir imaja sahip bir ürün markasının, örgütün ürettiği farklı bir ürüne transferidir. Örneğin iyi bir imaja sahip bir araba markası olan Porsche'nin Porsche güneş gözlüklerine transferi, transfer imajına güzel bir örnektir. Ancak yeni çıkarılan ürün, transfer edilen markanın niteliği ile uyuşmazsa yani yeni ürün marka ile bağdaştırılmazsa bu tip imaj yaratmak mevcut imaja da zarar verebilir (Akyürek, 2005, s. 33).

İstenilen imaj: Örgütün o zaman dilimindeki mevcut imajından ziyade örgütün sahip olmak istediği imaj türüdür. Mevcut durum analizi yapıldıktan sonra örgütler yapılanmalarında bir takım değişiklikler yaparak istenilen imaja kavuşabilirler (Ökten, 2004, s. 56).

Olumlu imaj: Örgütün hedef kitesinin, dolaylı ya da dolaysız çeşitli deneyimler sonucunda örgütü pozitif yönde algılaması ve örgüte karşı olumlu duygular beslemesi sonucunda oluşmaktadır. Olumlu imaj örgüt ile hedef kitlesi arasında

yaşanan ya da yaşanabilecek ilişkilerde büyük avantaj sağlamaktadır (Peltekoğlu, 2001, s. 258).

Olumsuz imaj: Örgütün hedef kitlesinin, dolaylı ya da dolaysız çeşitli deneyimler sonucunda örgütü negatif yönde algılaması ve örgüte karşı olumsuz duygular beslemesi sonucunda oluşan, örgüte karşı negatif yönlü imajdır. Olumsuz imaj, işinin ehli olmayan bir görevli, iyi hisler uyandırmayan bir karşılama ya da örgütün toplumsal sorunlara duyarlı olmaması gibi çeşitli nedenlerden dolayı oluşabilen ve hedef kitlesinin gözünde örgütün saygınlığını düşürebilen bir imaj türüdür (Peltekoğlu, 2001, s. 251).

2.1.2. Örgütsel İmaj

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 gelişmelere ayak uydurabilmek için birbirleriyle sürekli olarak yarışmaktadırlar. Bu süreçte örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için yararlanmaları gereken anahtarlardan birisi de örgütsel imajdır.

Örgütsel imaj; kurumsal imaj, şirket imajı, firma imajı olarak farklı ifadelerle adlandırılabilir. Örgütsel imaj; örgütün portresinin kamuoyunun zihninde nasıl şekillendiğini ortaya koymaktadır (Nguyen ve LeBlanc'den aktaran, Polat, 2011, s. 108).

Karpat'a (1999) göre örgütsel imaj; örgütte çalışanlar ve örgütün hedef kitleleri gözünde oluşan ve örgüte ruh kazandıran, ona kuru ve soyut bir kavram olmaktan öte bir anlam katan değerdir (s. 87).

Dutton ve Dukerich (1991) örgütsel imajı, örgütün iç ve dış paydaşlarının örgütü nasıl gördüklerine ve değerlendirdiklerine ilişkin algıları olarak tanımlamıştır. Ayrıca örgütsel imaj, örgütün iç ve dış paydaşlarının birbirleri ve örgüt hakkındaki fikirlerini ve hislerini ortaya çıkarmaktadır (s. 520).

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 yansıtıtığı mesajlar ile bu mesajların paydaşlar tarafından ne kadarının algılandıtığının ilişkilendirilmesidir (s. 86).

Regenthal rgtsel imajı, örgüt kimliğinin i ve dış paydaşlar üzerine etkisi şeklinde tanımlamaktadır. Örgütsel imaj; örgüt hakkındaki düşünce, örgütün tanınması, saygınlığı, değerleri ve rakipleri ile karşılaştırılabilirliği olmak üzere beş ana noktayı kapsamaktadır (Regenthal'den aktaran Okay, 2000, s. 245).

Okay (2000), rgtsel imajı, örgüt kültürünün ve kimliğinin çalışanlar, hedef gruplar ve kamu üzerindeki sonucu olarak görmekte ve örgütün prestiji, tasavvur edilebilirliği, karşılaştırılabilirliği ve tanınırlığının örgütsel imajı oluşturduğunu vurgulamaktadır.

Örgütler ilişki içinde buldukları diğer örgütlere ve kişilere olumlu, güçlü ve sağlam bir görüntü vererek, rekabetin yoğun olarak yaşandıtığı günümüzde kendileri ile benzer faaliyetlerde bulunan diğer örgütler arasından sıyrılarak, rekabette üstünlük sağlamak amacındadırlar. İ ve dış müşteriler tarafından algılanan bu imaj örgütlerin hayatta kalabilmeleri açısından çok önemlidir, örgütün geleceğini belirler. Bireylerin, bir örgütün adını duyduklarında zihinlerinde canlanan örgütsel imaj olumlu olduğu takdirde bu örgüt rekabette avantaj kazanmış ve dolayısıyla amacına ulaşmış olur.

Nasıl kişilerin, nesnelerin imajları var ise, örgütlerin de kamuoyunda oluşmuş olumlu ya da olumsuz imajları vardır. Örgütlerin imajı, örgütün iç ve dış müşterilerinin rgt nasıl gördükleri ile ilgilidir. Örgütsel imaj sayesinde, örgüt ile ilgili olumlu algılar ne çıkarılarak, örgütün diğer örgütlerden nasıl daha farklı, hatta daha iyi olduğu gözler önüne serilmeye çalışılır. Böylece rgt i ve dış müşteriler tarafından daha çok değer kazanır ve rekabette üstünlük sağlamış olur. Fakat imaj kişiye bağlı ve kişiden kişiye göre değişebilen öznel bir kavram olduğundan dolayı bir kişi için olumlu algılanan imaj bir diğer için olumsuz olarak algılanabilir. Bunun nedeni ise; kişilerin yaşam tarzlarının, hayata bakış açılarının, kişisel algılarının, kişisel bilgi birikimlerinin, kültürlerinin, ait oldukları sosyal grupların, eğitim seviyelerinin, beklentilerinin, kişilerin örgüt hakkında edindikleri

bilgilerin, örgüt ile ilgili deneyimlerinin ve duyularının birbirlerinden farklı olabilmelidir.

Her örgüt planlasa da planlamasa da kamuoyu gözünde belli bir imaja sahiptir ve kamuoyunun örgüt ile ilgili bu imaj algısı, o örgütü başarıya taşıyan elle tutulmayan soyut unsurların başında gelir (Yılmaz, 2005, s. 132).

Örgütsel imaj bir örgütün dışarıya yansıyan yüzü olduğundan dolayı, bireylerin o örgütü nasıl gördüğü ya da görmediği örgütsel imaj açısından önemlidir. Örgüt dışı bireylerin düşüncelerinin yanı sıra, örgüt çalışanlarının da örgüt hakkındaki düşünceleri o örgütün örgütsel imajını etkiler (Örer, 2006, s. 11).

Olumlu örgütsel imaj algısına sahip çalışanların örgütlerine olan güvenleri artarken, çalışanlar örgütleri hakkındaki olumlu düşüncelerini çevrelerindeki insanlarla paylaşmaktadırlar. Bu durum, örgüt hakkında olumlu duyular alan bireyler sayesinde belirsiz çevresel koşullarda örgütlerin hayatta kalmalarını ve zorlukları göğüslemelerini sağlamaktadır. Yani örgütlerin oluşturdukları örgütsel imaj, beklenmeyen ve ani gelişmeler sonucunda oluşan olumsuz etkileri azaltan güçlü bir tampon gibi görev yapmaktadır (Schukies, 1998, s. 24).

Kamuoyunun örgüt ile ilişkisinde önemli bir referans olan örgütsel imaj, hedef kitlenin zihninde örgüt ile ilgili sahip olduğu resimdir ve tüketicilerin örgütün sunduğu ürün ya da hizmet hakkında bilinçaltında ne beklediklerini ya da ne beklemediklerini ortaya koymaktadır. Örgütsel imajın amacı, örgütün doğru ve net bir şekilde anlaşılmasını sağlayarak, olumlu bir imaj oluşturmak ve örgütün faaliyetlerini büyüterek sürdürmektir. Fakat kamuoyunda örgüt hakkında yeterli ve geçerli bir bilgiye sahip olmadan, kulaktan kulağa gelen bilgiler ya da reklam yolu ile de örgütsel imaj oluşabilir. Kulaktan kulağa gelen yalan yanlış ya da eksik bilgiler ile oluşan örgütsel imaj, örgütün asıl imajını olumsuz olarak etkileyebilmektedir.

Örgütsel imaj, bir kişinin herhangi bir örgüt ile 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 oluştururlarken aldıkları hizmetin yanı sıra bu bilgilerden de yararlanmaktadırlar (Schukies, 1998, s. 31).

Kısacası, örgütsel imaj, iç ve dış paydaşların fikirlerinde ortaya çıkan, örgüt çalışanlarının katkılarıyla gelişen, örgütün kişiliği, felsefesi, iletişimi, dizaynı, davranışı gibi öğelerden oluşan örgüt kimliğinin bir algılanış biçimidir (Ovalıoğlu, 2007, s. 67).

2.1.3. Eğitim Kurumlarının Örgütsel İmajı

Eğitim, bireyin içinde bulunduğu toplum nazarında değerli bulunan belli tutum, kabiliyet ve davranışları kazandığı bir süreçtir. Bu süreçte kişinin eğitim sayesinde kazandığı tutum, kabiliyet ve davranışları uygulamaya dökerek istendik davranış değişikliği göstermesi umulmaktadır (Demirel ve Kaya, 2011, s. 5).

Eğitimin, araştırmacılar tarafından farklı tanımları yapılmış olsa da, bu tanımların ortak noktalarına baktığımızda, eğitimin bir süreç olduğu, bireyin doğumundan ölümüne kadar sürdüğü ve sonucunda bireyde istendik davranış değişikliği meydana getirdiği anlaşılmaktadır.

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 dışsallıkları 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, s. 31).

Eğitim kurumları bireylerin eğitilmesi işlevini üstlenen kurumlardır ve eğitim kurumlarının temel birimi okuldur. Bu kurumlarda toplumun ve bireyin ihtiyaçları uyarınca eğitim öğretim hizmetleri verilir. Böylece öğrencilere olumlu davranışlar

kazandırılmaya çalışılır. Eğitim sistemi içinde yer alan okulların her biri belirli yasa ve yönetmeliklere göre örgütlenmekte ve üstlendiği işlevleri yerine getirmeye çalışmaktadır. Milli eğitim sisteminin genel yapısı, 1739 sayılı Mili Eğitim Temel Kanunu ile tespit edilmiştir. Türk eğitim sisteminin temel yapısını oluşturan okulların örgütsel amacı, belli bir yaş dönemindeki ve belli bir bölgedeki bireylerin tamamına okulun kapısını açmak ve bunlara nitelikli eğitim vermektir.

Türk milli eğitim sistemi içerisinde eğitim kurumlarının temel birimi olan okullar, öğrencilerine istedik bilgi, beceri ve davranışları kazandırma ve eğitim ortamlarını bu amaç doğrultusunda düzenleme görevlerini üstlenmişlerdir (Taymaz, 2003, s. 4).

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 olmayan 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.

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 gözünde oluşmuş olan imajını ifade etmektedir (Gürbüz, 2008, s. 72). Balcı (2001) ise, okul imajı bağlamında okul çevresi, okul kültürü ve iklimi, yönetici, öğretmen, öğrenci ve velilerin önemini vurgulamaktadır (s. 83).

Ludvik'e (2001) göre okul imajı; 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 ünü ile ölçülmektedir(Ludvik'ten aktaran Kurşun, 2011, s. 69).

Zheng'e (2005) göre ise okul imajını, okulun sunumu, öğretmenleri, yönetim hizmetleri, çevresi, çalışma programları, halkla ve okul aile birliği ile olan ilişkileri belirlemektedir (Zheng'den aktaran Kurşun, 2011, s. 69).

Kolibova (2000), okulların imaj yoluyla rekabet etmesinde eğitim kariyeri bakımından sıra dışı eğitimciler, ünlü öğrenci ve mezunlar, başarılı ve yaratıcı çalışmalar ve okul tarihinin önemli etkenler olduğunu vurgulamaktadır (Kolibova'dan aktaran Kılıçaslan, 2011, s. 55).

Aytaç (2000) ise okul imajının belirlenmesi ve geliştirilmesinde; çalışanların performansının, olumlu örgütsel iklimin, profesyonel liderliğin, okulun nitelik farkına ilişkin göstergelerinin, iç ve dış paydaşlarla iletişimin altı çizilmesi gereken etmenler olduğunu vurgulamıştır (s. 58).

Okul imajında kaliteyi belirleyen etmenler arasında öğretmen kalitesi, okul yönetimi, eğitim ve öğretimdeki uygulamalar ön plana çıkmaktadır. Bahçeci'nin yaptığı araştırmada da, okulun fiziki alt yapısının ve öğrencilerin sınav başarılarının okul imajında ön plana çıkan etmenler olduğu tespit edilmiştir (Bahçeci, 2010, s. 62).

Taylor (2000), okul imajının, öğretmenlerin coşku ve bireysel özelliklerini, öğrencilerin ise vatandaşlık ve aidiyet duygularını olumlu yönde geliştirdiğini belirtmektedir (Taylor'dan aktaran Kılıçaslan, 2011, s. 56).

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, s. 68).

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. Bu nedenle; öğretmenlerin okul imajı oluşumu konusunda büyük öneme sahip bir grup olduklarını söylemek olasıdır. Öte yandan öğretmenlerin okul ile ilgili imaj algıları ise, hem okul içinde kendilerini nasıl gördükleri, hem de diğer paydaşlar tarafından nasıl algılandıkları ile ilişkili olarak değişmektedir.

2.1.4. Örgütsel İmaj Oluşturma Aşamaları

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, kalifiye 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.

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.

İnsanlar, ülkeler ve günlük yaşantımıza girmiş ürünler için kullandığımız birçok sıfatı örgütler için de kullanabiliriz; çağdaş, iyi, kaliteli, temiz, dürüst, çevre dostu, vb. Bu sıfatlar, örgütün insanların kafasındaki imajının dışı vurumudur. Yani örgütün çevre tarafından algılanış biçimi onun imajıdır. Geçmişte örgütsel imaj çalışmaları sadece dış paydaşlara yönelik yapıyordu ve iyi bir imaj oluşturmak için sadece görsel açıdan bir imaj oluşturarak bunu dış paydaşlara tanıtmak yeterliydi. Ancak küreselleşme ile birlikte örgütlerde yaşanan değişimler, insanın bir birey olarak değerini artırdığı gibi, örgüt açısından bir çalışan olarak da değerinin anlaşılmasına yol açmıştır. Böylece dış paydaşların yanı sıra iç paydaşların varlığı ortaya çıkmıştır. Örgütsel imaj oluşturma çalışmaları da bu yönde gelişerek, dış paydaşlara yönelik çalışmaların yanına bir de iç paydaşlara yönelik imaj çalışmaları eklenmiştir. İyi bir örgütsel imaj oluşturmak için iç paydaşların desteğini alma gereği ortaya çıkmıştır (Çakmak, 2008, s. 24).

Güçlü bir örgütsel imaj oluşturulması için gerekli aşamalar; alt yapı kurmak, dış imaj oluşturmak, iç imaj oluşturmak ve soyut imaj oluşturmaktır.

2.1.4.1. Alt Yapı Kurmak

Nasıl bir bina inşa edilirken ilk önce alt yapı kuruluyor ise, örgütsel imaj da oluşturulurken ilk önce alt yapı kurulmalıdır. Örgütsel imaj oluşturma'nın ilk aşaması, örgüt içinde değişimler başlatarak bir alt yapı kurmaktır. Kurulan alt yapı ne kadar sağlam ve uygulanabilir olursa örgütün imajı da o kadar etkili ve kalıcı olacaktır. Belli bir alt yapı kurulmadan, örgüt içinde gerçekleşmesi gerekli olan değişimler yaşanmadan ortaya çıkarılan örgütsel imajın, örgütü bulunduğu noktadan ileriye götürmesi ve uzun soluklu olması beklenmemektedir. Alt yapı kurulmadan ortaya çıkarılan bir örgütsel imaj, örgüt için kendini çekici ve güzel göstermek amacıyla yapılmış bir makyajdan öte gidemez. Oysaki, güçlü bir örgütsel imaj oluşturabilmek için örgütün kamuoyuna hayali bir şey değil, örgütün aynadaki görüntüsünü, yani örgüt gerçekte ne ise onu yansıtan vizyon ve misyonlarını sunması gerekir (Kasımoğlu, 2009, s.53).

Etkili bir alt yapı oluşturma'nın ilk adımı örgütün kendisine bir vizyon oluşturma'sıyla atılabilir. Vizyon bir örgütün değerlerinin, amaçlarının ve hedeflerinin en temel ifadesidir. Vizyon sadece örgütün bugünü ile ilgilenmeyip, örgütün geleceği için de ışık tutmaktadır. Vizyon, örgütün geleceğinin resmidir. Bir ışık gibi hep tepede

durur ve asla ona erişilemez. Yani, vizyon örgütün gelecekte ulaşmayı çok istediği bir durumun, varmak istediği noktanın resmidir ancak oraya ulaşma süreci değildir (Aytaç, 2003, s. 2).

Vizyon, en yalın hali ile örgütün tüm iç paydaşlarının içselleştirdiği örgütün geneline dair bir resimdir. Bu durumda vizyon bireysel bir fantezi değil, gelecekte örgütün nerede olabileceğini ve istediği yere nasıl gidebileceğini ortaya koyan zihinsel bir tasarımdır. Vizyon, örgüt ile ilgili var olan tüm gerçeklerin, paydaşların beklenti ve hayallerinin, vizyona varmak için gidilen yolda örgütün karşısına çıkabilecek tehlike ve fırsatların bir araya getirilerek örgütün yarınının planlanması için çizilen bir yol haritasıdır (Dinçer, 2007, s. 6).

Vizyon, örgütün başarısında büyük rol oynayan, örgütün hem bu gün hem de gelecekte ulaşmak istediği yeri tanımlayan ve örgüt çalışanlarının katılım ve paylaşımıyla rekabette başarı kazanmasını sağlayan önemli bir kavramdır. Vizyonları sayesinde örgütler; değerlerini, amaçlarını ve hedeflerini duyurma ve paylaşma olanağı bulurlar (Çorakçı, 2007, s.51).

Vizyon, uzak geleceğin bugünden tasarlanmasıdır: Vizyon, gelecekte oluşabilecek ya da oluşturulabilecek bir durumun düşüncede şimdi yaratılmasıdır. Bir vizyon, sanki oradaymışız gibi, ulaşılmak istenen durumu tanımlayan nitelikli bir hedef seçimidir. Vizyon ile uzun vadeli plan aynı şey değildir. Planlama doğası gereği tündengelim yaklaşımına dayanır ve değişim yaratmak için değil, düzenli sonuçlar yaratmak için tasarlanır. Vizyon ise, daha çok tümevarıma dayanır ve amacı değişim yaratmaktır. Vizyonun parlak fikirler olması gerekmez. Vizyon doğrudan onu yaratanların kişisel, örgütsel veya toplumsal deneyimlerine, yeteneklerine bağlıdır; onlardan doğar ve geleceğe yön verir. Bu yüzden de sınırsız değildir, başkalarının buluşlarıyla değiştirilemez ve komutla yaratılamaz. Bir vizyonla ilgili en önemli şey çarpıcılığı veya özgünlüğü değil, paydaşların çıkarlarına ne kadar iyi hizmet vereceği ve gerçekçi bir rekabet stratejisine ne kadar kolay dönüştürülebileceğidir (Çakmak, 2008, s.26).

Teknolojinin hızla geliştiği günümüzde, müşteriler ve çalışanlar için ilgilendikleri örgüt ile ilgili bilgilere ulaşmak son derece kolaydır. Örgütün gelecekte neler yapmak istediğini ortaya koyan bir vizyon, paydaş gruplarını örgüt hakkında bilgilendirecektir. Örgütün hedef ve amaçları hakkında bilgi sahibi olan paydaşlar

güdülenerek işletmeye bağlılıkları artacaktır. Bu da sonuçta, örgüte iyi bir imaj olarak yansıtacaktır. Ayrıca çalışanların örgütün varoluş sebebini anlamaları, kendilerinden ne beklediğini ve örgütlerinin hedeflerini bilmeleri belirlenmiş olan vizyonda olması gereken özelliklerdendir (Kurşun, 2011, s. 64).

Örgütlerin güçlü bir imaj ve sağlam bir alt yapı oluşturmasında, vizyon ile birlikte sabitlenmiş veya önceden belirlenmiş prensiplerden meydana gelen bir misyonun belirlenmesi de son derece etkilidir.

Örgütlerin hangi amaçla ne yapmak istediklerini ortaya koyan misyon, örgütün neden var olduğunu ve kendini paydaş gruplarının gözünde nasıl görmek istediğini anlatmaktadır. Misyon sıklıkla değiştirilmeyen, bazen bir örgütün hayatı boyunca bağlı kalacağı uzun dönemli bir amaçtır.

Örgütün misyon tanımında; örgütün felsefesi, amaçları, faaliyet alanı, hizmet edilecek paydaş grupları ve pazar, kullanılacak teknolojilerin ve paydaşlara verilmek istenen imajın ne olacağı gibi temel konular hakkında örgütün ne düşündüğü belirtilmelidir. Ancak, örgüt tarafından sadece misyon tanımı yapılması yeterli değildir. Tanımı yapılan misyonun, örgüt çalışanları ile paylaşılarak içselleştirilmesi sağlandığında daha etkili olması beklenmektedir. Örgütler varoluş nedenlerini yazılı olarak paylaştıklarında iç paydaşlar da neyi neden yaptıklarını daha net kavramakta, bu doğrultuda gerek gördüklerinde inisiyatif kullanabilmekte ve örgüte fayda sağlayabilmek adına yeteneklerini nasıl kullanabilecekleri konusunda daha iyi kararlar alabilmektedirler (Bolat'tan aktaran Çakmak, 2008, s. 25).

Misyon, örgütün ortak değerleri ve inançları ile şekillenmektedir. Misyon tamamlandığında, yeni misyon vizyon ışığında ortaya konur. Misyon belirlenirken dikkat edilmesi gereken en önemli nokta ise gerçekçi olmak ve örgütü temel çizgisinden uzaklaştırmamaktır (Topaloğlu, 2010, s. 31).

2.1.4.2. Dış İmaj Oluşturmak

İyi bir örgütsel imaj oluşturmak için alt yapı kurulduktan sonra yapılması gereken bir dış imaj oluşturmaktır. Dış imaj; örgüt dışındaki paydaşların örgüte dair his, düşünce ve algılarıdır. Dış imaj oluşturmanın beş ögesi vardır. Bunlar; ürün kalitesi, somut imaj, reklam, sponsorluk ve medya ilişkileridir (Çorakçı, 2007, s. 52).

Dış imajın oluşturulmasında ilk öge olan ürün kalitesi, müşterilerin ürün ile ilgili doyum sağlamasında büyük rol oynamaktadır. Ürünlerin kalitesini oluşturan boyutlar ise; ürünün performansı, ürünün özellikleri, güvenilirlik, uygunluk, dayanıklılık, hizmet yeteneği, estetiklik, algılanan kalite ve imajdır (Güzelcik, 1999, s. 135).

Dış imaj oluşturmanın ikinci ögesi, beş duyuyla hissedilebilen somut bir imaj oluşturmaktır. Somut imaj; örgütün duvar kağıdından masasına, tabelasından broşürlerine kadar müşterinin gördüğü, kokladığı, dokunduğu, duyduğu ve tattığı her şeydir. Dolayısıyla müşterinin ilk izlenimleridir. Etkili, akılda kalıcı ve kolay bir isim ve logo, örgütün bulunduğu cadde, sokak veya binanın bakımlı ve temiz olup olmaması, örgütün katları veya odalarında kullanılan renkler ve mobilyalar hep somut imajın olumlu yahut olumsuz oluşmasında etkili olan faktörlerdir. Bu nedenle örgütün görselliğini oluşturan bütün öğelerin dikkatli ve düşünülerek oluşturulması gerekmektedir (Özüpek, 2005, s. 172).

Reklam, dış imaj oluşturmanın üçüncü ögesidir ve örgütün dış paydaşlar tarafından tanınmasını amaçlayan tanıtım faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır. Reklamın ürün ya da hizmetin satışlarına olumlu katkısının yanında, örgütün dış imajının oluşturulmasında da önemli bir payı vardır. Reklam ile kamuoyuna örgütün saygınlığını arttırmaya yönelik mesajlar verilmekte ve örgütün sunduğu ürün ya da hizmetlere yönelik önyargıları, yanlış ve olumsuz izlenimleri düzelterek olumlu bir imaj yaratmak amaçlanmaktadır. Ayrıca reklam, mevcut çalışanları nezdinde de örgütün imajını güçlendirmekte ve onların örgüt içinde kalmalarını sağlamaktadır (Bakan, 2005, s. 123).

Dış imaj oluşturmanın dördüncü ögesi olan sponsorluk; sosyal, kültürel, sanatsal ya da sportif alanlar gibi geliştirilmeye ihtiyaç duyulan alanlardaki kişi veya örgütler için yapılan para veya araç gereç desteğidir. Bu destek faaliyetlerinin yönetilmesi sayesinde sponsor olan örgütün ismi dış paydaşlar tarafından tanınır ve kamuoyunun bu örgüte karşı sempatisi artar. Günümüzde sadece kendi çıkarları doğrultusunda çalışan örgütler toplum nezdinde hoş karşılanmamaktadır. Bu nedenle örgütler toplumsal sorumluluk projelerinde sponsor olarak yer alarak kendilerini diğer rakip örgütler arasından fark ettirmeye ve toplum gözünde olumlu bir imaja sahip olmaya çalışmaktadırlar (Okay, 2008, s. 43).

Medya ilişkileri, dış imaj oluşturmanın beşinci ögesidir. Oluşturulan dış imajın paydaşlara ulaştırılması ve örgütün amaçlarına uygun bir izlenim yaratılarak imajın şekillenmesi aşamasında medya ile iyi ilişkiler çok önemli bir yer tutar. Örgütler ile ilgili olarak medya da yer alan haberler örgütün imajını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Basında okullarla ilgili olarak taciz, dayak gibi haberler okulların örgütsel imajını olumsuz yönde etkilerken, akademik başarılar, örnek proje uygulamaları gibi haberler ise bu imajı olumlu yönde etkilemektedir. Bu bakımdan örgütsel imajını özellikle dış çevreye olumlu olarak aktarmak isteyen örgütler basın ile olan ilişkilerine azami düzeyde dikkat etmeli ve medya ile iyi ilişkiler kurmaya çalışmalıdırlar (Kurşun, 2011, s. 66).

2.1.4.3. İç İmaj Oluşturmak

Güçlü bir örgütsel imaj oluşturmanın üçüncü aşaması, iç paydaşlara yönelik bir iç imaj oluşturmaktır. İç imaj, örgütün içindeki atmosferdir ve örgütün çalışanlarına yönelik imaj yaratma çalışmalarıdır. İç imaj, örgütün çalışanlar üzerindeki imajı ya da çalışanın müşteriye yansıttığı imajıdır. (Kasımoğlu, 2009, s. 56).

Güçlü bir örgütsel imaj sağlamak için alt yapı kurulduktan sonra yapılan dış imaj çalışmaları iyi bir iç imajla desteklenmezse beklenen performans sağlanamaz. İyi bir dış imaj müşteriye örgüte çekmeyi amaçlamaktadır, fakat müşteri örgüte geldikten sonra görev iç imaja geçmektedir. Olumlu bir dış imaj sayesinde örgütün değerlerinden, hedeflerinden etkilenerken, örgütün sunduğu hizmetten yararlanmak üzere örgüte gelen bir müşteri, örgütün kapısından girdiği andan itibaren görüştüğü çalışanların davranışına göre, ya kafasında oluşmuş olan örgütün olumlu imajından emin olacak ya da kafasında oluşmuş olan olumlu imaj tersine dönecektir. Eğer müşteri örgüte geldiğinde olumlu bir ortamla karşılaşır, iç imaj amacına ulaşmış sayılır (Güzelcik, 1999, s. 193).

Çalışanlar dış imajın güçlenmesine etki ederken, iç imaja da yön veren bir öneme sahiptirler. Her çalışan, dış hedef kitlelere karşı örgütün bir aynası gibidir. Bu sebeple sağlam bir örgütsel imaj sağlamada dış paydaşlarla sağlıklı iletişim kurabilen, dürüst, çalışkan, örgütün vizyon ve misyonunu içselleştirmiş ve bu doğrultuda işini yapan çalışanların rolü önemlidir (Çakmak, 2008, s. 30).

Çalışanlar, ortaya koydukları emeklerinin bir karşılığı olarak maddi ve manevi bir takım kazançlar elde etmeyi umarlar. Güçlü bir iç imaj yaratabilmek için

çalışanların da örgüt için yaptıkları işlerden ötürü takdir edilmeye, saygı görmeye, adil davranılmaya, kendilerine fırsat tanınmasına, her konuda açık ve dürüst davranılmasına, terfi için fırsat verilmesine ve değer görmeye ihtiyaçları vardır. Çalışanların bu ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılandığı durumlarda örgüte karşı olumlu bir iç imaj oluşurken, iş doyumu yüksek, örgüte sadakatle bağlı çalışanlar dolaylı olarak hedef kitleye güçlü bir imaj olarak yansıyacaktır. Çalışanların bu ihtiyaçlarının karşılanmadığı durumlarda açığa çıkan kötü bir iç imaj ise, hedef kitleye ulaşılamaması ve sadakatsiz iş görenler anlamına gelmektedir (Özüpek, 2005, s. 120).

2.1.4.4. Soyut İmaj Oluşturmak

Güçlü bir örgütsel imaj oluşturmanın son aşaması, örgüt ile hedef kitle arasında duygusal bağlantı kurulmasını sağlayacak bir soyut imaj oluşturmaktır. Soyut imaj, örgütsel imajın duygularla ilgili olan yönünü kapsamaktadır. Hedef kitle ile iyi ilişkiler kurmak, onları memnun etmek ve güvenlerini kazanmak güçlü bir soyut imajın oluşturulmasıyla olasıdır (Çobanoğlu, 2011, s. 45).

Küreselleşmeyle birlikte bilgi bombardımanına uğrayan ve seçim yapmakta zorlanan tüketiciler, sayısız ve birbirinden pek farkı olmayan seçenekler arasında karar vermede daha çok duygularına ve deneyimlerine göre davranmaya başlamışlardır. Bu da örgütsel imaj oluşturmada, hedef kitlelerin duygusal ihtiyaçlarına önem verilmesi gerekliliğini gündeme getirmiştir. Böylece soyut imaj adı verilen, hedef kitlelerin duyguları ve tecrübeleriyle oluşan bir imaj türü ortaya çıkmıştır (Güzelcik, 1999, s. 172).

Geleneksel imaj programları, tamamen örgütün dış imajına ve imajın görsel yönüne odaklanmaktadır. Fakat örgüt uzun dönemli bir imaja sahip olmak istiyorsa, hedef kitlenin örgüt hakkında olumlu duygularını içeren soyut imajın oluşturulmasına önem vermelidir. Çünkü günümüzde yapılan araştırmalar, soyut imajın örgütün uzun dönemde beklediği üne kavuşmasında örgütün ismi, logosu, amblemi gibi somut elemanlardan daha etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Karar vermede “85 / 15” adı verilen formüle göre insanlar karar verirken % 85 oranında duygularıyla, % 15 oranında ise mantıklarıyla karar vermektedirler. Bu da kişilerin bir örgüt ile ilgili imaj algılarında soyut imajın ne derece önemli olduğunu göstermektedir (Özüpek, 2005, s. 180).

Soyut imaj; örgütün toplumsal sorumluluk bilincinde olduğunu paydaşlarına yansıtmaması, bu sayede paydaşlarını memnun etmesi ve örgütle duygusal bağ kurmalarıyla oluşur.

Eğer gerçekten güçlü bir soyut imaj yaratılması ve hedef kitlenin örgüte duygusal olarak bağlanması isteniyorsa; yönetimin ve çalışanların, hedef kitesine nasıl nazik ve kibar davranılacağı konusunda eğitilmeleri, iş ilişkilerinde paydaşların takdir edilme ve kendini önemli hissetme ihtiyacına cevap vermeleri gerekmektedir (Güzelcik, 1999, s. 201).

2.1.5. Örgütsel İmajın Yönetilmesi

Örgütsel imaj, örgütün uzun vadede değer ve rekabet avantajı kazanmasını yani başarılı olmasını sağlayan bir yatırımdır ve eğer doğru yönetilmezse diğer yatırımlar gibi değerini kaybedecek bir yatırımdır. Bu nedenle, örgütsel imajın yönetimi örgütün geleceği açısından çok önemlidir.

Geçmişte isim, logo, sembol tasarımından oluşan örgütsel imaj, küreselleşmeyle birlikte rekabetin ve müşterilerin taleplerinin artmasıyla, örgütsel görünümün yanı sıra, örgütsel iletişim ve davranışı da içine alan bir kavram haline gelmiştir. Bu yeni imaj kavramı, geçmişte algılandığı gibi sadece grafik tasarım işi olarak değil, yönetim disiplini içinde ele alınmaktadır. Bu amaçla da örgütsel imajın yönetilmesi gerekmektedir (Güzelcik, 1999, s. 152).

Günümüzde özel kurumlar arasında rekabetin artmasının yanı sıra kamu kurumları arasında bile kızışan rekabet ortamı, küreselleşme ve yüksek kaliteli personel eksikliği imajın yönetilmesi gerekliliğini daha da vurgulamaktadır. İyi yönetilen bir imaj sayesinde elde edilen sosyal ve ekonomik kazançlar, daha iyi örgüt içi ilişkiler, sorunsuz çalışma koşulları, daha fazla iş doyumunu sayesinde çalışanların örgütü daha iyiye ve daha ileriye taşımaları kaçınılmaz bir sonudur (Hofsoos'dan aktaran Şişli, 2012, s. 104).

Örgütsel imaj yönetimi, örgüt imajının örgütün iç ve dış çevresi tarafından doğru bir şekilde algılanmasının sağlanması için, örgütün güçlü yönlerini ve kimliğini vurgulayarak, sürekli düşünce ve değerlendirme oluşturulmasına yönelik bir süreçtir. Örgütün farklı paydaşları, örgüt ile ilgili farklı imaj algılarına sahip olabilirler. Örneğin; bir okulun veliler tarafından algılanan okul imajı ile iş dünyası tarafından algılanan okul imajı birbirinden çok farklı olabilir. Örgütsel imaj, farklı

hedef kitlelerinin farklı ihtiyaç ve beklentileri göz önüne alınarak uzun soluklu süreç içinde planlanarak, ölçülerek ve revize edilerek yönetilmelidir. Yani istendik bir örgütsel imaja ulaşabilmek için, gerekli strateji ve donanım belirlenerek kısa, orta ve uzun vadeli planlamalar yapılması gerekmektedir (Köktürk vd., 2008, s. 6).

Örgütlerin imaj yönetimleri ile ilişkili iki temel unsur ortaya konulmuştur. Bunlardan biri örgütün iç ve dış çevresinde nasıl algılanmakta olduğu, diğeri ise örgütün gene iç ve dış çevresinde nasıl algılanmak istediğidir. Örgütlerin bu iki temel unsuru irdelerken gösterdikleri gerçekçi tavır çok önemlidir. Örgütsel imajın yönetilmesinin amacı, örgütün çevresine güven veren ve inandırıcı tavrını sürdürebilmektir. Bu nedenle örgütün örgütsel imajının örgütün gerçekleriyle uyumlu olması gerekmektedir. Olduğundan daha fazla görünmek beklentiyi yükseltip müşterilerin memnun olmasını güçleştirebileceği gibi, olduğundan az bir görünümde örgütün hedeflerine ulaşmasını olumsuz yönde etkileyebilecektir (Bakan, 2005, s. 39).

Örgütsel imajın geliştirilmesi ve yönetilmesi iç ve dış çevre ile disiplinli ve sürekli bir iletişimi mecbur kılmaktadır. Zaten günümüzde çevresi ile sağlıklı iletişim sağlayamayan örgütlerin ve iletişime önem vermeyen yöneticilerin hayatta kalma şansları çok düşüktür. Örgüt içinde örgütsel imajın geliştirilmesi ile ilgili çalışmalar hiç şüphesiz ki öncelikle örgüt hiyerarşisinin üst basamağındaki kişilerce benimsenmeli ve daha sonra tüm örgüte dalga dalga yayılarak, bir örgüt kültürü haline gelmesi sağlanmalıdır. Daha sonra örgüt kültürü haline gelen bu tutum ve davranışlar, disiplinli ve sürekli bir iletişimle tüm paydaşlar ile paylaşılmalıdır.

Örgütsel imaj yönetimi süreci üç adımı kapsamaktadır. Birinci adım, örgütün iç ve dış paydaşlarının örgüt ile ilgili örgütsel imaj algılarının belirlenmesini gerektiren adımdır. İkinci adımda, örgütün paydaşlarına nasıl bir örgütsel imaj çizmek istediğine dair belirlemeler yapılmaktadır. Bu adımda örgütün iç ve dış paydaşları ile iletişimi önemlidir. Çünkü örgütün paydaşlarına çizmek istediği örgütsel imaj aslında iç ve dış paydaşların örgütü nasıl görmek istediği ile ilgilidir. Olumlu bir örgütsel imaj oluşturabilmek için, örgütün iç ve dış paydaşlarının fikirleri alınmalı ve bu fikirler ışığında bir iletişim stratejisi ortaya konulmalıdır. Paydaşların takibinin yapılmadığı ve zamanında geri dönütlerinin alınmadığı durumlarda istendik örgütsel imajın oluşturulmasında bazı sorunlarla karşılaşılabilir. Örgütsel imaj yönetimi sürecindeki üçüncü ve son adım ise oluşturulan istendik imajın korunma ve onarılma adımdır. Eğer ikinci adım başarı ile sonuçlanırsa, yani istenilen imaj

oluşturulabilirse, bu aşamada elde edilen imajın korunması, uzun soluklu olarak revize edilmesi, gerektiğinde onarılması gerekmektedir. Başarılı örgütsel imaj algısının sürekliliğinin sağlanması açısından hayati öneme sahip olan bu üçüncü adım çoğu zaman örgüt yöneticileri tarafından yeterince ciddiye alınmamaktadır. Korunma ve onarılma adımına gereken önemin verilmediği durumlar, örgütün başlangıç noktasına geri dönüşüne neden olabilmektedir (Massey'den aktaran Polat, 2011, s. 109).

Başarılı bir imaj yönetim süreci, profesyonelce tasarlanmış proje ve programların geliştirilmesi, kaynakların rasyonel kullanımı, yüksek kaliteli personel temini ve etkin bir örgütlenmenin başarılmasıyla sağlanabilir. Başarılı bir imaj yönetimi sürecinde daha önceden belirlenen hedefler ölçüt alınarak, sürekli olarak hedeflere ne kadar yaklaşıldığı belirlenmeli, başarının veya başarısızlığın nedenleri tespit edilmeli ve buna göre alternatif yol haritaları çıkartılmalıdır. Yani, imaj yönetimi sürecinde kontroller sonucu elde edilen veriler ışığında model revize edilmelidir (Çobanoğlu, 2011, s.49).

2.1.6. Örgütsel İmaj ile İlgili Yapılan Çalışmalar

2.1.6.1. Örgütsel İmaj ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

İstanbul ilindeki resmi ve özel ilköğretim okullarının okul imajının öğretmen ve veli görüşlerine göre değerlendirilmesi üzerine bir çalışma Çobanoğlu (2011) tarafından yapılmıştır. Araştırmanın amacı, resmi ve özel ilköğretim okullarının okul imajını etkileyen faktörleri belirlemek ve öğretmenler ile velilerin okullarının imajına ilişkin algılarını değerlendirmektir.

Araştırma, Çobanoğlu tarafından geliştirilen likert tipi ölçek aracılığıyla katılımcılardan toplanan veriler ile değerlendirilmiştir. Araştırmanın örneklemi; 10 resmi, 6 özel ilköğretim okulu olmak üzere toplam 16 okuldan; 219 öğretmen ve 461 birinci sınıf velisinden oluşmaktadır.

Elde edilen verilere göre öğretmen ve velilerin geleneksel okul imajı faktörü puanlarında anlamlı fark bulunmuş, bu faktörün öğretmenlerin imaj algılarına negatif yansıdığı tespit edilmiştir. “Geleneksel okul”, “okul başarı profili” ve “okulun örgütsel marka imajı” faktörlerinden alınan puanlar, öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre karşılaştırıldığında özel okulda çalışan öğretmenlerin lehine bir farklılık göstermektedir. Yine resmi ilköğretim okulları ile özel ilköğretim okulları arasında

“okul- çevre ve alt yapı imajı” puanları karşılaştırıldığında resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenler, bu faktörü daha etkili bulmaktadırlar. Okul türü değişkenine göre; özel okul velileri; okul kalitesi ve güvenilirliğini, okul başarı profilini, çevreyle ilişkisi ve fiziksel alt yapısını ve de okulun örgütsel marka imajı faktörlerini, resmi okul velilerine kıyasla daha etkili bulmaktadırlar.

Kılıçaslan (2011) ise, “İlköğretim Okullarının Kurumsal İmajına Yönelik Yönetici ve Öğretmen Algıları: Bolu İli Merkez İlçe Örneği” başlıklı araştırma ile Bolu ili merkez ilçesinde yer alan resmi ilköğretim okullarında görevli yöneticiler ve öğretmenlerin çalıştıkları okullara yönelik algıladıkları örgütsel imajı saptamayı amaçlamıştır.

Araştırmada, katılımcı görüşleri kullanılan likert tipi ölçek ile betimlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, Bolu ili merkez ilçesinde bulunan 30 ilköğretim okulunda görevli 72 yönetici ve 920 öğretmen olmak üzere toplam 992 katılımcının görüşleri alınmıştır.

Araştırma sonucunda, yöneticilerin “örgütsel imaj”, “hizmet kalitesi”, “yönetim kalitesi”, “finansal sağlamlılık”, “çalışma ortamı”, “duygusal çekicilik”, “toplumsal sorumluluk” ve “örgütsel etik” boyutlarındaki beklentileri öğretmenlere oranla düşük çıkmıştır. Yöneticilerin görüşleri cinsiyet, çalışma süresi, mesleki kıdem ve eğitim durumuna göre farklılık göstermezken, öğretmenlerin görüşleri boyutlar bazında cinsiyet, çalışma süresi, mesleki kıdem ve eğitim durumuna göre şekillenmektedir.

Konu ile ilgili bir diğer çalışma da Gürbüz (2008) tarafından yapılan “Yönetici, Öğretmen ve Velilere göre Ankara İli Özel ve Kamu İlköğretim Okullarının Kurumsal İmajı” başlıklı doktora tez çalışmasıdır. Araştırmada, Ankara ilindeki resmi ve özel ilköğretim okullarında görevli yöneticiler, öğretmenler ile eğitim görmekte olan öğrencilerin velilerinin, bağlı buldukları okula yönelik algıladıkları örgütsel imajın saptanması amaçlanmıştır.

Gürbüz çalışmasında, Ankara ilinde bulunan 22 resmi ve 7 özel ilköğretim okulunda görevli yönetici, öğretmen ve velilere kendi hazırladığı likert tipi bir ölçek ile ulaşılmış ve katılımcıların görüşlerini betimlemeye çalışılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, özel okul velilerinin imaj algıları özel okul görevlilerine göre daha olumsuz bulunmuştur. Ayrıca, özel okul paydaşlarının okullarına yönelik imaj algıları resmi okuldakilerden daha olumlu bulunmuştur. Araştırma kapsamında değerlendirilen özel okulların üçü orta, ikisi iyi ve ikisi de çok iyi

düzyeyde imaj puanına sahiptir. Kamu okullarından üçü zayıf, altısı orta, dokuzu iyi ve dört okul da çok iyi düzeyde örgütsel imaj puanına sahip bulunmuştur.

Örer (2006), “Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nin Kurumsal İmajının Öğrenciler Açısından Ölçülmesi” adlı çalışmasında, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nin öğrenci açısından nasıl bir imaja sahip olduğunu ölçmeyi ve öğrencilerin örgütsel imaja yönelik algılamalarını ortaya çıkarmayı amaçlamıştır.

Üniversitenin dördüncü sınıf öğrencileri üzerinde yapılan araştırma sonucunda; örgütsel imaj, hizmetler ve öğretim elemanları ile iletişim boyutunda öğrencilerin olumlu algılamalara sahip oldukları ancak, üniversitenin sosyo kültürel etkinliklerinin azlığı, kendisini çevresine yeterince tanıtamaması gibi olumsuz algılamalara da sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Örer (2006) tarafından yapılan çalışmada, üniversitenin sunduğu hizmetlerden memnun olma ile sosyal ve kültürel etkinliklerin az bulunması bir çelişki yaratmakla birlikte, eğitim kalitesinin öne çıktığı görülmektedir. Diğer taraftan, örgütün kendini dışarıya yeterince tanıtamadığı durumlarda olumsuz algılamaların ortaya çıktığı vurgulanmıştır.

Karabey (2005), çalışanların örgütleriyle özdeşleşme derecesini belirlemek ve böylece örgüt üyeliğinin çalışanlar açısından ne anlam ifade ettiğini görmek amacıyla çalışmasında, çalışanların örgüt ile ilgili dış imaj algılarının örgütsel özdeşleşmeyle ilişkisini incelemiştir.

Araştırma sonucunda, çalışanların örgüt ile ilgili dış imaj algılarının olumlu olduğu durumda örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de arttığı ortaya konmuştur. Dolayısıyla algılanan dış imajın çekiciliğiyle örgütsel özdeşleşme arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur.

Çakmak (2008), Kütahya'da yaptığı “Kurumsal İmajın Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmasında, çalışanlar nezdinde örgüt imajının, çalışanların örgüte olan bağlılıkları üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamıştır.

Araştırmada, Türkiye'de 122 şube ve yurt içinde 2, yurt dışında 723 muhabir banka ile faaliyet gösteren özel bir bankanın çalışanları üzerinde yapılan çalışma ve anket uygulaması sonucu elde edilen veriler, uygulanan istatistiksel analiz ve testler, çalışanların örgüt imajı hakkındaki olumlu düşüncelerinin örgütsel bağlılıklarını artırdığını göstermiştir.

2.1.6.2. Örgütsel İmaj ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Alves ve Raposo (2010), üniversite imajının öğrenci davranışları üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Portekiz'deki bir devlet üniversitesinin öğrencileri üzerinde yapılan bu araştırmanın sonucunda, üniversite imajının öğrenci memnuniyetini artırmada çok önemli bir etken olduğu ve yine üniversitenin imajı ile öğrencinin okula bağlılığı arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Bravo vd. (2009), İspanya'daki beş bankada görev yapan çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada bankaların örgütsel imajının tüketici davranışları üzerine etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın sonucunda kısa ve uzun vadede güçlü bir örgütsel imajın örgütün başarısı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ve tüketici davranışlarını da olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Kandampully ve Hu (2007), örgütsel imajın müşteri sadakatini nasıl etkilediğini belirlemek amaçlı bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sürecinde Maritus'un bazı şehirlerinden rastgele seçilen lüks, orta dereceli ve ekonomik otellerden müşteriler ile anket çalışması yapılarak veriler toplanmıştır. Sonuç olarak örgütsel imajın; hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyetinden etkilendiği, böylece geliştirilen hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyetinin müşteri sadakatini de sağlayarak örgütün olumlu bir imaj oluşturmaya katkı sağlayacağı sonucu ortaya çıkmıştır.

Ivy (2001) yaptığı araştırmada üniversiteler arasındaki gün geçtikçe kızışan rekabet ortamında üniversiteleri birbirlerinden farklılaştıran etmenleri incelemiştir. Bu çalışmada örneklem olarak İngiltere'deki eski ve yeni üniversiteler ile Güney Afrika'daki geleneksel ve teknik üniversiteler belirlenmiştir. Araştırmanın sonucunda, yükseköğretim kurumlarının toplum nazarında güvenilir olmasının ve güçlü bir örgütsel imaja sahip olduğunun düşünülmesinin tercih edilmelerini pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Fatt vd. (2000) yaptıkları araştırmada toplum, hedef kitle, iş gören ve yatırımcılardan oluşan grubun beklentileri ışığında örgütsel imajın geliştirilmesini amaçlamışlardır. Araştırmanın sonucuna göre güçlü bir örgütsel imajın sağlanabilmesi için toplum açısından en önemli faktör örgütün etik davranışlarıdır. Hedef kitle açısından; satış sonrası hizmet, fiyat, kalite ve ulaşılabilirlik, iş görenler açısından; iş memnuniyeti, daha iyi bir kariyer imkânı, örgüt kültürü, iş görenler arası sosyal ilişkiler, yöneticilerle olan iletişim, yatırımcılar açısından ise; örgütün

karlılığı ve başka yatırımcıları cezp edebilme özelliğinin güçlü bir örgütsel imajın sağlanabilmesi için önemli olduğu tespit edilmiştir. Örgütlerin güçlü bir örgütsel imaja sahip olabilmek için bu faktörleri göz ardı etmemeleri gerektiği belirtilmiştir.

2.2. İş Doyumu (İD)

2.2.1. İş Doyumu Kavramı

Teknoloji ve bilimin hızla ve sürekli gelişmesi, küreselleşme, hızlı sosyal ve kültürel değişimler sayesinde ortaya çıkan çok sayıda örgütün birbirleri ile rekabet edebilmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri için mevcut çalışanlarını etkili ve verimli bir biçimde kullanmaları gerekmektedir. Çalışanlar işlerinde mutlu ve yüksek morale sahiplerse, yüksek performans göstererek örgütün verimini artıracaklardır. Bir örgütün amaçlarına ulaşip başarılı olabilmesi için; çalışanlarının memnuniyetinin yüksek tutulması, işlerine bağlı olmaları, işlerini severek ve önemseyerek yapmaları yani kısaca iş doyumu düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Bu durumda, iş doyumu, hem örgütün hem de çalışanın performansını pozitif yönde etkileyen bir kavram olduğu için örgütün devamlılığı açısından önemlidir.

İş doyumuna ilişkin ilk çalışmalar, işteki verimliliği arttırmak amacıyla Harvard Üniversite'sinden F. Roethlisberger ve E. Mayo önderliğindeki bir grup bilim adamı tarafından 1920'li yıllarda Amerika'nın Chicago kenti yakınlarında bulunan Western Electric Şirketi'nin Hawthorne tesislerinde başlamış ve 1934 yılına kadar sürmüştür. Araştırmacılar; ışıklandırma, ısıtma, yorgunluk ve fiziksel yerleşim düzeninin çalışanların verimliliği üzerindeki etkilerini incelemek üzere çalışmalarına başlamışlardır. Fakat yapılan deneylerle elde edilen sonuçlar, araştırmacıların dikkatini işyerinin fiziksel koşullarından sosyal faktörlere yani insan unsuruna çevirmiştir. Elde edilen verilere dayanarak, Hawthorne deneylerinden çalışanların güdülenmesinde ve mutlu olmasında ekonomik ödüllerden çok moral unsurların daha önemli olduğu, çalışanlardan toplumsal ve psikolojik ihtiyaçları karşılandığı ölçüde verim elde edilebildiği sonucu çıkarılmıştır (Koçel, 2003, s. 79). Bu sayede ortaya atılan iş doyumu kavramı 1930 ve 1940'larda daha da ön plana çıkarak günümüze kadar önemini kaybetmeden gelmiştir.

Doyum tamamen öznel bir kavramdır. Bir başkası tarafından doğrudan gözlenemez ve algılanamaz. Kişinin sadece kendi içinde yaşayıp anlatabildiği

bireysel zevki ve huzuru ifade eden duygusal bir kavramdır. İş doyumu, çalışanların iş ile ilgili deneyimlerinin sonucunda edindikleri olumlu hislerdir. Yapılan iş sonucu çalışanlar bireysel ihtiyaçlarının karşılandığını ve psikolojik açıdan rahat, huzurlu ve mutlu olduklarını hissediyorlar ise, iş doyumu sağlanmış demektir (Karaduman, 2002, s. 70).

İş doyumu, çalışanların akıllarına işleri geldiğinde hissettikleri ile ilgili bir kavramdır. Genel olarak çalışanların işlerini sevme derecelerini belirlemektedir.

Hackman ve Oldham iş doyumunu, çalışanların işlerini yaparken ne kadar mutlu olduklarını gösteren bir kavram olarak tanımlamıştır (Hackman ve Oldham'dan aktaran Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 2).

Vroom (1964) iş doyumunu, iş görenlerin yapmakta oldukları işi veya iş deneyimlerini değerlendirmelerinden sonra hissettikleri durumundan hoşnutluk hali olarak ifade etmektedir (s. 52).

İş doyumu ile ilgili diğer bir tanıma göre, iş görenlerin içinde buldukları fiziksel ve sosyal koşullara ek olarak işlerine karşı gösterdikleri duygusal bir tepkidir. İş doyumu çalışanların beklentilerinin ne derecede karşılandığı ile ilintilidir (Schemerhorn ve diğerlerinden aktaran Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 2).

Davis (1982); iş doyumunu, işin özellikleriyle, çalışanların istek ve beklentilerinin birbirleriyle örtüştüğü zaman ortaya çıkan, çalışanların işlerinden duyduğu memnuniyet ve memnuniyetsizlik olarak ifade etmiştir (s. 96).

İş doyumu, çalışanların örgütlerinden ve işlerinden beklentileri ile elde ettikleri gerçekleştirmeler karşısında, içinde buldukları örgüte ve yaptıkları işe karşı verdikleri duygusal yanıtların toplamıdır (Eryaman ve Sönmezer, 2008, s. 22).

Poyrazoğlu'na (1992) göre iş doyumu; çalışanların örgüte ilk adım attıkları andaki beklentilerinin işlerini yaptıktan sonra ne kadarının karşılandığı ve ne derece memnun kaldıklarını ifade eden bir kavramdır (s. 28).

Çetinkanat (2000) iş doyumunu, çalışanların işlerinin ya da çalışma hayatlarının kendilerini mutlu etmesi ya da işlerini olumlu duygular ile anmaları şeklinde tanımlamaktadır. O, iş doyumunun kişinin işine karşı geliştirdiği olumlu duygusal bir tepki olduğunu ifade etmektedir (s. 9).

İş doyumu, çalışanların işlerini ve ya iş hayatlarını değerlendirdiklerinde hissettikleri olumlu duygu ya da hazdır. İş görenin yaptığı işi değerlendirdiğinde duyduğu hazzın derecesi, iş görenin iş doyumu derecesidir (Başaran, 2008, s.168).

Eren'e (2001) göre iş doyumu, iş görenin çalışma sonucu kazandığı ücreti, çalışmaktan haz aldığı iş arkadaşlarını ve başarı sonucu elde ettiği mutluluğu hatırlatmaktadır (s. 202).

Özetle iş doyumu, çalışanların yaptıkları iş hakkındaki genel tavırları, işlerine karşı iyi ya da kötü hisleri olarak açıklanmaktadır. İş doyumu sayesinde çalışanların performansı artar ve bu sayede de örgütün verimliliği olumlu yönde etkilenir. İş doyumu bu anlamda örgütün devamlılığı ve verimliliği için önemli olan bir konudur.

İş doyumu, en basit şekliyle, çalışanların işlerine karşı göstermiş oldukları genel tutumdur (Reitz'den aktaran Çetinkanat, 2000, s. 8).

Örgüt çalışanlarının iş doyum düzeyleri çok önemlidir. Çünkü örgütlerde çalışanların mutluluğu, işlerinden aldıkları haz ve ihtiyaçlarının karşılanması, çalışanların moral ve güdülenmelerini artırarak daha verimli olmalarını sağlayacaktır. Ayrıca birçok araştırmacı iş doyum düzeyi yüksek çalışanların paydaşlarla daha olumlu ilişkiler kurduğunu, yaratıcı fikirleri sayesinde örgütün etkililiğine daha fazla katkı sağladıklarını, örgütlerine duygusal olarak daha çok bağlandıklarını ve işlerini daha iyi yürüttüklerini ortaya koymuştur (Telman ve Ünsal, 2004, s. 27).

Çalışanlar sadece yaşamlarını idame ettirmek için değil, aynı zamanda belli sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak, kendilerini ispat etmek, kendilerini bir zümreye ait hissetmek, takdir edilmek, başarı elde etmek ve kabul görmek için de çalışırlar. Çalışanlar bu psikolojik ve sosyal ihtiyaçları karşılandığı takdirde işlerine dört elle sarılacak, işleri için ellerinden gelenin fazlasını yapmaya çaba sarf edecek ve işlerine karşı olumlu hisler geliştirerek örgüte bağlılıkları ve iş doyumu düzeyleri artacaktır. Bu bağlamda, çalışanların işlerinden elde ettikleri en az ekonomik kazanımlar kadar psikolojik kazanımlar da çalışanların yaptıkları işten doyum sağlamaları için önemlidir.

Bireyin hayatındaki huzur, mutluluk, sevinç gibi iyi hal durumu yaşam doyumu olarak adlandırılmaktadır.

Yaşam doyumu ile iş doyumu arasındaki ilişki pozitif yönlü bir ilişkidir. Bu durumda işinde mutlu olan çalışanlar yaşamdan da zevk alacaklardır. Bunun yanında yaşam ve iş doyumu sağlamış çalışanların ruh ve fizik sağlıklarının da olumlu olarak etkilendiği düşünüldüğünde, iş doyumunun hem çalışanlar hem de örgüt için ne kadar önemli bir kavram olduğu ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak çalışanların ruh ve beden sağlıklarının korunması, çalışanlar için olduğu kadar örgüt için de önemlidir. Bedenen sağlıklı, olumlu düşünen, mutlu,işinden hoşnut ve iş doyumu sağlamış çalışanlar daha kaliteli işler ortaya çıkararak örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesine daha fazla katkıda bulunmaktadır (Keser, 2005, s. 53).

İş doyumu sayesinde elde edilen faydalara çalışanlar açısından bakıldığında, iş doyumunun çalışanların moral ve güdülenmelerini olumlu yönde etkileyerek başarılarını ve özgüvenlerini artırdığı, yetersizlik duygusuna kapılmalarını ise önlediği görülmektedir. İş doyumu yüksek çalışanlar daha doğru kararlar alarak işlerinde hata yapma oranlarını azaltmaktadırlar. Ayrıca iş doyumu sayesinde çalışanlar örgütlerine ve işlerine sıkı sıkıya bağlandıklarından dolayı işe geç gelme, işe gelmeme, rapor alma ve örgütten ayrılma gibi istekleri de azalmaktadır. Sonuç olarak iş doyumu sayesinde çalışanların iş hayatları düzene girmekte ve yöneticileri ile daha iyi ilişkiler geliştirirken çalışma arkadaşları ile de işbirliği yapma ve yardımlaşma düzeyleri artmaktadır (Sönmezer, 2007, s. 33).

İş doyumu sayesinde elde edilen faydalara örgüt açısından bakıldığında, iş doyumu ile güdülenme arasındaki doğru orantılı ilişki sayesinde iş doyumu sağlanmış çalışanların işlerini yapmaya daha istekli oldukları, bu sayede de daha yüksek performans gösterdikleri görülmektedir. Çünkü; iç huzuru, yaşam doyumu ve mutluluk düzeyi yüksek olan çalışanlar görevlerini yerine getirmek için gereken enerji ve coşkuyu kendilerinde bulabilmektedirler. Hatta kriz durumlarında bile olağanüstü çaba göstererek sorunların üstesinden gelebilmektedirler (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003, s. 54).

İş doyumu yüksek çalışanlar işleri ile ilgili yönetmeliklere, iş kurallarına ve emirlere isteyerek uymaktadırlar. Bu sayede örgüt ortamına disiplin hakim olmakta, çalışanlar yöneticilerine, örgütlerine ve işlerine karşı bağlılıklarını pekiştirmektedirler. Aynı zamanda çalışanlar örgütün hedefleri doğrultusunda iş birliği yapmaya oldukça hevesli olmakta, zevkle ve istekle çalışarak örgütün

iklimini olumlu yönde etkilemektedirler. Çalışanların örgütle uyumları arttıkça, örgütün amaç ve araçlarını benimseme düzeyleri de artmaktadır. Böylece iş aksatma, örgüt içindeki dengelerin bozulması gibi ortaya çıkabilecek bazı sorunlar ise en düşük düzeye inmektedir (Eser, 2010, s. 25).

İş doyumunu çalışanların kişilik özelliklerine ve beklentilerine göre değişebilen, işlerini değerlendirmeleri sonucunda elde ettikleri mutluluk ve beklentilerinin karşılanma oranı ile ortaya çıkan bir tutumdur. İş doyumunun sağlanamadığı durumlarda ise iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır.

Günümüzde çalışan insanların karşılaştıkları önemli sorunlardan biri de iş doyumsuzluğudur. İş doyumsuzluğu da iş doyumuna gibi hem çalışanların hem de örgütün verimliliğini etkilemektedir. İş doyum düzeyleri yüksek çalışanlar, işlerini yapmaktan mutluluk duyarlar, işleri ile gerekli tüm görevlerini tüm güçleri ile en iyi şekilde yerine getirmeye çalışır ve işlerini hayatlarının önemli bir yerine koyarlar. Fakat iş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlar, işlerini sevmeyerek hatta belki nefret ederek, sadece zorunlu olduklarını düşündükleri için yaparlar, işlerini hayatlarının merkezine almazlar ve iş ile ilgili yerine getirmek zorunda oldukları görevlerin kendilerinden istenilen kadarını yerine getirmekle yetinir, fazlası için çabalamazlar. Bu bağlamda, iş doyumsuzluğu örgütün bağışıklık sistemini etkileyerek örgütün zayıflamasına ve hatta yok olmasına neden olabilir.

İş doyumsuzluğunun çalışanlar açısından etkilerine bakıldığında, iş doyumuna düzeyi düşük çalışanların iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı hoşgörülerinin azaldığı, onlarla ilişkilerinde duyarsız davrandıkları, çatışmalar yaşadıkları ve işbirliği sağlayamadıkları görülmektedir. Yaşamlarının yaklaşık üçte birini çalışarak geçiren çalışanların yaptıkları işin kendilerine bir şey ifade etmediği yolundaki yakınmaları, onların psikolojik sağlıklarını ve iç huzurlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun yanı sıra çalışanlar özel yaşantılarında bile bu iç huzursuzluktan kaynaklı bazı sorunlar yaşayabilmektedirler. Çalışanların iş doyumsuzluğu ve buna bağlı olarak yaşadıkları sorunlar sadece çalışanları sıkıntıya sokmaz, aynı zamanda çalışanlar bu sıkıntılarını ailelerine ve çevrelerine yansıtarak onları da mutsuz edebilirler (Demir, 1998, s. 3).

İş doyumunu ve dolayısıyla yaşam doyumunu sağlayamayan çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıkları da bu durumdan olumsuz olarak etkilenmektedir. İş doyum

düzeyi düşük çalışanlarda uykusuzluk, huzurluk, gerginlik, öfke, yorgunluk, baş ağrısı, stres, hayal kırıklığı, depresyon, kavgacılık ve psikosomatik kökenli olarak ülserden kalp hastalıklarına kadar pek çok rahatsızlıkların meydana geldiği saptanmıştır. Bunların yanı sıra, iş doyumsuzluğu çalışanların alkol ve sigara gibi zararlı alışkanlıkları kullanmaya başlamalarına ya da öncesinde kullanıyorlar ise dozunu artırılmalarına da neden olabilmektedir (Akıncı, 2002, s. 3).

İş doyumsuzluğu çalışanların bedensel ve ruhsal sağlıklarını etkilediği gibi örgütün de bu durumdan yara almasına neden olur. İş doyumsuzluğu çalışanların örgüte bağlılıklarını azalttığından dolayı isteğe bağlı işgücü devir hızının artmasına ve çalışanların işe gitmede isteksizlik yaşamalarına, devamsızlık yapmalarına, işe geç gitmelerine, işten erken çıkmalarına, sık rapor almalarına, örgütten ayrılmak ya da uzaklaşmak istemelerine yol açabilmektedir. İş doyum düzeyleri düşük olan çalışanlar için iki seçenek bulunmaktadır. Bu çalışanlar ya işlerini bırakarak daha fazla doyum sağlayabileceklerini düşündükleri yeni işe geçecekler ya da gönülsüz olarak işlerini devam ettireceklerdir. Kawaguchi 2002 yılında yaptığı araştırmada, iş doyumsuzluğu nedeniyle iş değiştirme oranlarının oldukça yüksek olduğu sonucuna varmıştır (Kawaguchi'den aktaran Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlar konsantrasyon ve ilgi eksikliği nedeniyle işlerinde sık sık hata yapmakta, yanlış kararlar vermekte ve hatta zaman zaman örgütü maddi zarara uğratabilmektedirler (Canbay, 2007, s. 54).

Kısaca iş doyumsuzluğu örgütün veriminin ve kalitesinin düşmesine yol açarak, örgütün gerilemesine ve rekabette geri kalmasına neden olacaktır. Örgütten istenilen çalışma veriminin alınabilmesi için, çalışanların güdülenmeleri ve insan kaynaklı bir yönetim anlayışının benimsenmesi gerekmektedir. Yöneticiler hayatlarının büyük bir bölümünü çalıştıkları örgütte geçiren çalışanları için sıkıntısız ve huzur dolu bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdürler. Yönetimin en önemli görevlerinden biri de çalışanların iş doyumunu arttırarak örgüt performansını yukarıya doğru çekmektir. Çünkü iş doyumunu, çalışanın örgüte duyduğu güveni ve bağlılığı arttırarak ürün kalitesinin artmasına neden olur. Fakat unutulmamalıdır ki, iş doyumunu durağan bir kavram değildir. Yani iş doyumunu bir kez sağlanınca ömür boyu devam etmez. Bu nedenle yöneticiler iş doyumunu bir kez sağladıktan sonra bu konuyu göz ardı etmemeli, iş doyumunu arttırmak için faaliyetlerinde hız kesmemelidirler. Çünkü gerekli önlemler alınmazsa iş doyumunu

çok hızlı bir şekilde iş doyumsuzluğuna dönüşebilir. Bu nedenle öncelikle yöneticiler belirledikleri stratejilerle iş doyumunu sağlamalı ve daha sonrasında da çalışanların iş doyum düzeylerini kontrol altında tutmalı, gerekli gördükleri durumlarda belirli ataklar yaparak iş doyum düzeylerini düşürmemeye dikkat etmelidirler. Ne de olsa örgütlerde şartların kötüleştiği öncelikle iş doyumsuzluğunun artmasıyla anlaşılmaktadır (Akıncı, 2002, s. 3).

Yöneticiler iş görenlerinin iş doyumlarını sağlamak için öncelikle var olan önyargılarından uzaklaşmalıdırlar. Yöneticiler iş görenlerin sadece belli bir ücret karşılığında çalışan makineler olmadıklarını, onların da sosyal taraflarının olduğunu ve iş karşılığında elde edecekleri ücretten başka beklentilerinin de olabileceğini göz ardı etmemelidirler (Ünüvar, 2006, s. 42).

Yöneticiler; çalışanlarının iş doyumunu düzeylerini işi tekdüze olmaktan çıkararak, çalışana kendini geliştirme, eğitim, yeni bilgiler öğrenme olanakları sunarak, çalışanın kendi kendini denetlemesine, işinde yükselmesine imkan sağlayarak ve ona yeterli düzeyde yetki ve sorumluluk vererek arttırabilmektedirler (Toker, 2007, s. 101).

2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler ikiye ayrılmaktadır. Bunlar; iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler ve örgütsel faktörlerdir.

2.2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Aynı işyerinde çalışan ve aynı koşullara maruz kalan çalışanlar, doğuştan sahip oldukları çeşitli özellikler ve yaşamları boyunca elde ettikleri farklı deneyimler nedeniyle birbirinden farklı iş doyumunu düzeylerine sahip olmaktadır. Tamamen çalışanların kendileri ile ilgili olan bu faktörler, bireysel faktörlerdir. Cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, mesleki pozisyon, mesleki kıdem, karakter, zekâ, hizmet yılı, medeni durum ve buna benzer faktörler, iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerdendir (Tengilimoğlu, 2005, s. 28).

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden bazıları aşağıda detaylı olarak incelenmiştir.

2.2.2.1.1. Cinsiyet

Cinsiyet, iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden önemli bir tanesidir. Konu ile ilgili mevcut çalışmalar incelendiğinde, iş doyumunu ve cinsiyet arasında bir ilişki olduğu fakat bu ilişkinin değişik araştırma sonuçlarına göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Bazı araştırma sonuçlarında kadın çalışanların iş doyumunu düzeylerinin erkek çalışanların iş doyumunu düzeylerinden daha düşük olduğu belirlenirken, diğer araştırma sonuçlarında ise erkek çalışanların iş doyumunu düzeylerinin kadın çalışanların iş doyumunu düzeylerinden daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

Kişilerin içinde yaşadığı toplumun yapısına göre kadın ve erkek farklı şekillerde yetiştirilmiş, farklı görevleri üstlenmiş ve farklı davranışlarda bulunmaları uygun görülmüştür. Bu da kadın ve erkeklerin işlerine değişik pencerelerden bakmalarına, iş ile ilgili farklı beklentilere girmelerine ve işe karşı farklı davranış tipleri göstermelerine neden olmuştur. Elizur (1993), cinsiyet ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, kadınların iş arkadaşları, paydaşlarla iletişim, rahat çalışma saatleri, iş güvencesi gibi değerlere, erkeklerin ise daha çok maddi kazanç, daha fazla özerklik ve sorumluluk, örgütte etkili bir konuma sahip olma gibi değerlere önem verdiklerini tespit etmiştir (Elizur 1993'ten aktaran Izgar, 2003, s. 149).

Kadın ya da erkek tüm çalışanlar için ücret, ünvan, iş güvencesi, öğrenme ve kendini geliştirme olanakları, prestij, özerklik iş doyumunun önemli belirleyicilerindedir. Fakat toplumun kadına ve erkeğe yüklemiş olduğu farklı sorumluluklardan dolayı kadın ve erkek çalışanlar işleri ile ilgili farklı duygu ve düşüncelere sahiptirler. Erkek evin geçimini sağlamak için elde edeceği ücrete daha çok önem verirken, kadın ise ev işleri, annelik rolü ve ailesine karşı sorumluluklarını düşünerek daha az sorumluluk üstleneceği, daha rahat işlerde çalışmak istemektedir. Bu tarz işlerde kadın sahip olduğu yetenek ve becerileri tamamıyla kullanma olanağı bulamaz ve bu da kadın çalışanların iş doyumunu düzeylerinin erkek çalışanların iş doyumunu düzeylerinden daha düşük olmasına neden olabilir (Çimen ve Şahin, 2005).

Fakat bilinen tüm bu gerçeklere rağmen kadınların iş doyumunu düzeylerinin erkeklerin iş doyumunu düzeylerinden daha yüksek olduğu meslekler de bulunmaktadır. Kadın ve erkek çalışanların iş doyumunu düzeyleri değişik meslek

gruplarına göre farklılık gösterebilir. Örneğin; ABD'de yapılan değişik meslek gruplarında çalışan kadın ve erkeklerin iş doyumlarını inceleyen bir araştırmada, kadın ve erkek öğretmenlerin de iş doyumları düzeyleri karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda kadın öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre ev geçindirme konusundaki ekonomik kaygılarının daha az olmasına, dolayısıyla da onların iş hayatı ile ilgili beklentilerinin erkek öğretmenlere göre daha az olmasına bağlanabilir (Canbay, 2007, s. 28).

Sonuç olarak, iş doyumunun sağlanmasında kadın ve erkek arasındaki farklılıkların nedeni her iki cinsin iş hayatından beklentilerinin birbirinden farklı olması olabilir.

2.2.2.1.2. Yaş

Bireylerin yaşı; onların algı, tutum, davranış, istek, beklenti ve verdikleri kararlar üzerinde oldukça etkilidir. Bu sebeple bireylerin yaşları ilerledikçe işleri ile ilgili duygularının, düşüncelerinin ve tutumlarının değişmesi mümkündür. Çalışanların yaşları ile iş doyumları düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, genç çalışanların iş doyumları düzeylerinin kendileri ile aynı işi yapan yaşlı çalışanların iş doyumları düzeylerine göre daha düşük olduğu görülmektedir (Canbay, 2007, s. 28).

Genç çalışanların iş doyumları düzeylerinin kendileri ile aynı işi yapan yaşlı çalışanların iş doyumları düzeylerine göre daha düşük olmasının birçok farklı nedeni olabilir. Bu nedenlerden biri, genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre işten beklentilerinin daha yüksek olması ve bu yüksek beklentilerin karşılanamaması olabilir. Ayrıca yaşlı çalışanların yıllar içerisinde kazandıkları iş deneyimi sayesinde genç çalışanlara göre işlerine daha fazla uyum sağlamış olmaları da yaşlı çalışanların iş doyumları düzeylerinin genç çalışanların iş doyumları düzeylerinden daha yüksek olmasının bir nedeni olabilir. Bunun yanında yaşlı çalışanlar çalıştıkları örgütte daha fazla imkana, sorumluluğa ve maaşa sahipken, genç çalışanlara daha az imkan, sorumluluk ve maaş verilmesi de genç çalışanların iş doyumları düzeylerini azaltıyor olabilir. Ayrıca genç çalışanlar yaşlarından ötürü eğlenmeye, hobilerine daha çok vakit ayırabilmektedirler. Bu da genç çalışanların çalışma alışkanlıklarını ve işe bağlılıklarını olumsuz yönde

etkileyerek genç çalışanların iş doyumu düzeylerinin azalmasına neden olabilir (Çarıkçı, 2000, s. 157).

Çalışanların yaşları ilerledikçe iş doyumu düzeylerinin artması ise temel olarak üç nedene bağlanmaktadır. Birinci neden, işini sevmeyen, işinde istediğini bulamayan yani işinde mutsuz bireylerin yapmakta oldukları işleri iş hayatlarının erken yıllarında değiştirmeleri olabilir. İkinci neden, kişilerin ilk başta işlerine olan ilgi, sevgi ve hoşnutluklarının düşük olması fakat zamanla işe alışma ve işi daha fazla kabullenme ile işlerinde daha mutlu olmaları olabilir. Üçüncü neden ise, çalışanların yaşlarının ilerlemesiyle beklentilerinin ve yeni iş seçeneklerinin azalması dolayısıyla da çalışanların var olan işlerine sıkı sıkıya bağlanmaları olabilir (Kitapçı, 2001, s. 221).

Konu ile ilgili yapılan diğer araştırmalardan bazılarında ise, yaş ile iş doyumu arasındaki "U" şeklinde bir ilişkiden bahsedilmektedir. Genç çalışanların işlerine ilk başladıkları zamanlarda bir iş bulma mutluluğu ile iş doyumu düzeyleri yüksek olabilmektedir. Fakat birkaç yıl içinde çalışanların yaptıkları işin beklentilerini karşılamaması, istedikleri kadar yükselmemeleri gibi nedenlerle iş doyumu düzeyinde bir azalma görülebilmektedir. Fakat daha sonra yaş ilerledikçe kıdemlerinin artması, işlerinde yükselme, sahip oldukları kökleşmiş çalışma alışkanlıkları, örgütlerine ve işlerine karşı geliştirdikleri bağlılık sayesinde iş doyumu düzeyleri tekrar bir artış gösterebilmektedir (Balcı, 1985, s. 10).

2.2.2.1.3. Kıdem

Çalışanların kıdemleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, çalışanların kıdemleri yükseldikçe iş ile ilgili beklentilerinde bir düşüşün görüldüğünü ve bu nedenle de iş doyumu düzeylerinin arttığını ortaya çıkarmıştır (Pelit, 2008, s. 104).

Kıdem, bir çalışanın işinde ne zamandır çalışmakta olduğunu ifade eden bir kavramdır. İş hayatına yeni atılan bir çalışanın ilk başta iş doyumu oldukça yüksek iken iş koşulları, terfi, yükselme ve zam gibi konulardaki aşırı beklentileri karşılanmadığı takdirde çalışanın örgüte bağlılığı azalabilmekte ve bu da iş doyumunda bir düşüşe neden olabilmektedir (Davis, 1984, s. 100).

İşine alışamayan ya da işinde istediğini bulamayan çalışan iş doyumsuzluğu yaşayacağından işten ayrılmak isteyecektir. Bu nedenle aynı işte uzun süre

çalışarak kıdemini yükseltmiş bir çalışanın örgüte olan bağlılığının artmasının yanı sıra bu işte başarılı olduğuna inanması sayesinde de iş doyumunu düzeyi artmış olabilir (Sönmezer, 2007, s. 38).

İş doyumunu ve kıdem arasındaki ilişkiyi inceleyen, öğretim elemanları üzerinde yapılan bir araştırmada da, kıdemi daha az olan çalışanların kıdemi çok olanlardan daha fazla doyumсуuzluk yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Çetinkanat (2000), çalışanın kıdemi arttıkça saygınlık ve kendini gerçekleştirme gibi duygularının daha çok doyurulmasından dolayı, kıdem ile birlikte çalışanın iş doyumunu düzeyinin artabileceğini vurgulamaktadır (s. 110).

2.2.2.1.4. Eğitim Düzeyi

İş doyumunu ile ilişkili diğer bir bireysel faktör de eğitim düzeyidir. Bireylerin eğitim düzeyleri onların hayattan beklentilerini etkilediği gibi işlerine yükledikleri anlamı ve iş yaşamları ile ilgili beklentilerini de çeşitlendirmektedir. Bireyler eğitim düzeylerini artırırken, gelecekte aldıkları bu eğitimden ötürü fayda görmeyi umarlar ve böylece bireylerin iş ile ilgili beklentileri artmış olur. Örgüt çalışanın bu beklentilerini karşılayabiliyor ise çalışanın iş doyumunu düzeyi artar fakat eğitim düzeyi yüksek bu bireyler kendi eğitim seviyelerine ve deneyimlerine uygun bir işte istihdam edilemezlerse iş doyumunu düzeyleri azalmaktadır. Benzer şekilde çalışanın yeterliliklerinden daha fazla beklentiye sahip örgütlerde çalışan bireylerde iş doyumunu düzeyleri azalmakta, stres ve kaygı düzeyleri ise artmaktadır (Eğinli, 2009, s. 40).

Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, genel olarak eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Başka bir deyişle, çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça iş doyumunu düzeyleri de artmakta, eğitim düzeyleri azaldıkça iş doyumunu düzeyleri de azalmaktadır. Bunun sebebi eğitim seviyesi arttıkça bireylerin daha iyi şartlara sahip bir iş bulma olasılıklarının artması ve daha nitelikli işler ile uğraşmaları olabilir (Sönmezer, 2007, s. 37).

Bazı araştırma sonuçlarına göre ise, yüksek eğitim düzeyine sahip iş görenlerin iş doyumunu düzeylerinin daha düşük eğitim düzeyine sahip iş görenlerin iş doyumunu düzeylerine göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Öğretim elemanları üzerinde yapılan bir araştırmada doktora derecesine sahip öğretim elemanlarının lisans ve yüksek lisans derecesine sahip öğretim elemanlarından daha az iş doyumunu elde

ettikleri tespit edilmiştir. Bunun nedeni ise örgütün farklı eğitim düzeyine sahip çalışanlara eşit haklar sunması ve eğitim düzeyi yüksek çalışanların kendilerine haksızlık yapıyor gibi hissetmeleri olabilir (Çetinkanat, 2000, s.110).

2.2.2.1.5. Medeni Durum

Medeni durum ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı araştırmalarda değişik bulgular elde edilmiştir. Birçok araştırmada evli çalışanların iş doyumunu düzeylerinin bekar çalışanların iş doyumunu düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanırken, bunun tersi bulgular da alanyazında yer almaktadır (Canbay, 2007, s. 53).

Evlilik yaşamı ile birlikte bireylerin yaşamlarında ev geçindirme başta olmak üzere artan sorumluluklar, bireylerin işlerine dört elle sarılmalarına neden olmaktadır. Yapılan araştırmalar evli çalışanların iş yaşamlarında daha düzenli olduklarını, işe zamanında gelip gittiklerini, daha az işten ayrılma eğiliminde olduklarını ve bekar çalışanlara kıyasla daha yüksek iş doyumunu düzeyine sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Aynı zamanda bekar çalışanların evlendikleri zaman iş hayatlarındaki düzenlerinin olumlu yönde değiştiği de saptanmıştır (Cerit, 2006, s. 352).

Bunların yanı sıra evli çalışanların iş hayatlarındaki düzenin ve iş doyumunu düzeylerinin bekar çalışanlara göre daha yüksek olmasının asıl nedeninin medeni durum değil de evlilik doyumunu olduğunu ortaya atan araştırmalar da mevcuttur. Bu araştırmaların sonucuna göre eşler arasında yaşanan çatışmalar ve olumsuzluklar bireylerin iş yaşamlarını olumsuz yönde etkilerken, evlerinde eşleri ile doyuma ulaşmış bireylerin iş doyumlarının da olumlu yönde etkilendiği saptanmıştır (Akçamete ve diğ., 2001, s. 121).

Bekar iş görenlerin evli iş görenlerden daha yüksek iş doyumunu düzeyine sahip olduğunu gösteren araştırmalar da mevcuttur. Toplumun kadın ve erkeğe yüzyıllardır farklı görevler yüklemesi, kadın ve erkeğin iş yaşamına da farklı pencerelerden bakmalarına neden olmaktadır. Evli ve çalışan bir kadından genellikle iş hayatının gerekliliklerinin yanı sıra ev işleri, yemek, temizlik, çocuk bakımı gibi aile ile ilgili işlerle de meşgul olması beklenirken, erkeğin ana sorumluluğu ise çalışarak evin geçimini sağlamak olarak belirlenmiştir. Kadın ve erkek aynı işi yapıyor olsa bile kadının üzerine fazladan yüklenen aile ile ilgili

görevler evli kadınların iş doyumunu düzeyini olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Izgar, 2003, s. 149).

2.2.2.1.6. Branş

Ortaöğretim kurumlarında çeşitli branş öğretmenleri görev yapmaktadırlar. Her ne kadar öğretmenlerin branşları ve branşlara göre iş yükleri farklılıklar gösterse de, genel olarak öğretmenlerin iş tanımları ve gün içerisinde okul ortamında yaşadıkları olaylar, karşılaştıkları durumlar hemen hemen ortaktır.

Öğretmenlerin branşlarını kendi ilgi ve yeteneklerine göre seçtikleri göz önüne alındığında ve her öğretmenin kendi sevdiği dersi öğrencilerine öğrettiği düşünüldüğünde, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin öğretmenlerin branşlarına göre farklılaşmadığı düşünülmektedir. Yapılan araştırmalar da öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ve branşları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir (Ceylan, 2001).

2.2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

Gününün büyük bir kısmını çalışma ortamında geçiren çalışanın iş doyumunun sağlanmasında örgüt ile ilgili olarak işin niteliği, yönetim ve denetim tarzı, örgütsel iletişim, gelişme ve yükselme imkânları, rekabet, örgüt iklimi, çalışma koşulları, sosyal görünüm ve benzeri faktörler önemli bir yer tutmaktadır (Tengilimoğlu, 2005, s. 28).

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden bazıları aşağıda detaylı olarak incelenmiştir.

2.2.2.2.1. Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm

Örgütün çalışanları ve yöneticileri tarafından beraberce oluşturulan ve örgütte solunan hava olarak tanımlanan örgüt iklimi, iş doyumunu etkileyen önemli bir örgütsel faktördür. Her örgütün kendine özgü bir iklimi vardır. Örgüt iklimini oluşturan yönetim tarzı, çalışma koşulları, sosyal görünüm gibi faktörler çalışanların iş doyumları ile yakından ilişkilidirler. Örgütte demokratik bir havanın egemen olması, çalışanların kendilerine adil ve eşit davranıldığını düşünmeleri, örgütün toplum gözünde iyi bir imaja sahip olması, çalışanına güven vermesi ve örgüt içinde olumlu bir sosyal ortamın oluşması örgütte çatışmaları en düşük

seviyeye indirgeyerek çalışanların örgütleriyle ilgili olumlu duygular geliştirmesini sağlamakta ve böylece iş doyumunu artırmaktadır (Demirkol, 2006, s. 87).

Bireyler kamuoyunda iyi tanınan, olumlu bir örgütsel imaja sahip, fiziki görüntüsü cazip edici ve çalışanlarına sağladığı olanaklar bakımından cömert olan örgütlerde çalışmayı tercih ederler ve böyle örgütlerde çalışmaktan doyum sağlarlar. Bunun yanında örgütteki çalışma koşulları da çalışanın iş doyumunu etkilemektedir (Başaran, 2008, s. 220).

Çalışma ortamının sıcaklığı, havalandırması, ışık ve gürültü düzeyi, çalışma saatleri, mola süreleri, iş yerinin çalışanın evine uzaklığı, iş yerinin temizliği, güvenliği, çalışma ortamında kullanılan aletlerin kalitesi gibi fiziksel çalışma koşulları da çalışanların iş doyumunu dolayısıyla da iş verimliliğini etkilemektedir. Uygun çalışma koşulları çalışanı motive ederek örgütün performansının artmasını sağlamaktadır. Çalışma koşulları çalışanın görevini yerine getirmesine uygun bir ortam sağladığı durumda çalışanın iş doyumunu artarken, iş ortamının koşulları çalışanın görevini yerine getirmesine elverişli değil ise iş doyumsuzluğu artmaktadır (Ödemiş, 2008, s. 12).

Çalışma ortamında geçirilen zaman da iş doyumunu etkileyen çalışma koşullarından önemli bir tanesidir. Ayrıca çalışma ortamında geçirilen zaman sadece iş doyumunu değil, yaşam doyumunu da yakından etkilemektedir. Uzun çalışma saatleri ve fazla mesailer çalışanların iş dışındaki yaşamlarına, ailelerine, arkadaşlarına ve kendi hobilerine zaman ayıramamalarına, böylece işin yoğunluğunu ve stresini bir yana atıp kendilerini yenileyememelerine neden olmaktadır. Bu da çalışanların iş doyumsuzluğunu artırmaktadır (Ceylan, 2001, s. 140).

Çalışanlar, kendilerini rahat hissettikleri, evlerine yakın, yeterli araç gerece sahip, risksiz ve fiziki çalışma koşullarının görevlerini yerine getirmeye elverişli olduğu çalışma ortamlarında çalışmak isterler. Öğretmenlerin çalışma koşulları ele alındığında okul binasının büyüklüğü, fiziki görüntüsü, sınıfların ebadı, kullanılabilirliği, sınıf başına düşen öğrenci sayısı, ders materyallerinin yeterliliği, çeşitliliği ve kullanıma uygunluğu, gürültü, temizlik, aydınlanma, ısınma, havalandırma imkanları, ulaşım ve barınma olanakları, çevrenin güvenilirliği gibi faktörlerin iyileştirilmesi öğretmenlerin görevlerini etkin bir şekilde yerine

getirmelerini sağlayarak eğitimin niteliğinin artmasına neden olabilmektedir (Canbay, 2007, s. 52).

Örgütün sosyal görünümü, örgüt içindeki sosyal ilişkiler ve çalışanın içinde bulunduğu çalışma grubu, çalışanların iş doyumunu etkileyen önemli örgütsel faktörlerdendir. Her örgütte formal ve informal gruplar bulunmaktadır. İnsan sosyal bir varlık olduğundan doğası gereği iş yaşamında beraber çalıştığı diğer çalışanlar ile sosyalleşmek ister. Çalışanın başarılı olduğu düşünülen bir grupta kendi yaşam felsefesine uygun diğer çalışanlarla çalışması onun iş doyumunu artırıcı bir etki yapmaktadır. Çünkü çalışanların yaptıkları iş karşılığında elde etmeyi umdukları tek başarı para değildir. Çalışanlar psikolojik ihtiyaçlarının da karşılanmasını, bir gruba ait olmayı, o grubun desteğini arkasında hissetmeyi de umarlar (Erdoğan,1999, s. 242).

Her çalışan gün içinde belki de ailesinin bazı bireylerinden daha uzun süre beraber olduğu çalışma arkadaşlarıyla huzurlu bir sosyal ortamı paylaşmak ister. Çalışanların sevdikleri, saygı duydukları, beraber olmaktan mutlu oldukları, benzer dünya görüşüne sahip kişilerle çalışmaları kendilerini bir takımın parçası gibi hissetmelerine neden olur. Bu takım hissi de çalışanlar arasında iş birliğini ve örgüte bağlılığı artırırken aynı zamanda hem çalışanın iş doyumunun hem de örgütün verimliliğinin artmasını sağlamaktadır. Ayrıca beraber çalıştığı iş arkadaşlarından zevk alan, diğer çalışanların arkasında olduğunu hisseden bir çalışanın hem aidiyet duygusu artmakta hem de o çalışan için iş eğlenceli bir hale dönüşmektedir (Günbayı, 2001, s. 6).

Örgütte çalışanlar arasındaki sosyal ilişkileri güçlendirip çalışanların ahenk içinde işbirliği yapmalarını amaç edinmek yöneticinin görevidir. Yönetici, çalışanlar arasındaki sosyal bağların güçlenmesine yardımcı olacak bazı iş dışı aktiviteler düzenleyerek hem çalışanların verimini artırabilir hem de sosyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayabilir. Bu şekilde çalışanın ihtiyaçları giderilerek örgütün yararları ile çalışanın yararları kesiştirilmiş olur. Bir yandan çalışanın örgüte bağlılığı ve performansı artarken öte yandan örgütün verimi artar ve örgütün amaçlarına ulaşması kolaylaşmış olur (Gürsel, 1997, s. 127).

Çalışanlar arasında ahengin sağlanmadığı çalışma ortamlarında ise stres ve çatışmalar baş göstermektedir. Stresli bir ortamda çalışmak çalışanların

birbirleriyle ilişkilerinin kopmasına, samimiyetin yok olmasına ve sadece işe dönük konularda iletişim sağlanarak, çalışanın iş doyumsuzluğunun artmasına neden olmaktadır (Horozoğlu, 1995, s. 36).

2.2.2.2.2. Örgütsel İletişim

Örgütsel iletişim, çalışanların birbirlerine bilgilerini, fikirlerini, duygularını ve talimatları aktarma sürecidir. Yapılan araştırmalarda örgüt içindeki iletişimsizliğin iş doyumsuzluğunu arttırdığı görülürken, örgüt içindeki iyi iletişimin de her koşulda iş doyumunu arttırmadığı tespit edilmiştir (Erdoğan, 1999, s. 242).

Çalışanların iş arkadaşlarına, astlarına ya da üstlerine duygu ve düşüncelerini ifade edebilmeleri, önerilerini sunabilmeleri, konuşabilmeleri ve tartışabilmeleri onların iş doyum düzeylerini arttırmaktadır. İyi bir iletişim ağı iş ile ilgili bilginin kısa sürede yayılarak zamanında ve etkin kararlar alınmasına da olanak sağlar. Fakat iletişim kimi zaman yapıcı olduğu gibi kimi zaman da yıkıcı olabilmektedir. Çalışanlar arasındaki bu etkin iletişim ağı iş dışı konularda kurulursa örgüt içinde bazı dedikodular ortaya çıkabilir. Bu gibi durumlarda da iyi bir iletişim iş doyumsuzluğuna neden olabilir (Tortop, 1999, s. 56).

İletişim sayesinde çalışan kendisinden ne beklediğini, ne yapması ya da ne yapmaması gerektiğini ve örgütün diğer çalışanlarının kendisi hakkında ne düşündüğünü öğrenebilir. Yönetim ve çalışan arasındaki etkin bir iletişim ağı iş doyumunu etkileyen birçok olumsuzluğun çözümünü sağlarken, iletişimsizliğe dayalı sorunları da ortadan kaldırmaktadır. Örgütte iletişimin iyi yapılamadığı durumlarda hatalı bilgi, fikir, duygu ya da talimat aktarılmasından dolayı yanlış anlaşılmalarda nedeniyle yanlış işler yapılabilir, zaman ve mal kaybı yaşanabilir ya da eksik işlemler yapılabilir. Tüm bu iletişimsizlik ve neden olduğu sonuçlar da iş doyumsuzluğunu arttırabilir (Ödemiş, 2008, s. 15).

2.2.2.2.3. Gelişme ve Yükselme İmkânları

Çalışanlar yaptıkları işte başarı elde etmek ve bunun sonucunda da terfi etmek isterler. Çalışanlar terfi ettiklerinde hem ücretleri hem de sosyal statüleri arttığından, terfi etmek çalışanın iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların yaptıkları işe karşın bir ücret beklentileri vardır fakat yaptıkları iş karşılığında ödül elde etme beklentileri çok sınırlıdır. Bu nedenle örgütte ilerleme olanaklarının ve adil bir ödül sisteminin bulunması çalışanların iş doyumunu

arttırmaktadır. Fakat örgütün başarı değerlendirme ve ödül sistemi adil değil ise, başarılı olan çalışanların yanında başarısız olan çalışanlar da ödül ve terfi alabileceğinden, başarılı çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkilenebilir (Erdoğan, 1999, s. 240).

Yükselme, her çalışan için farklı bir anlam taşıyabilir. Bir çalışana göre yükselme daha fazla ücret almak demekken, bir diğeri yükselmeyi sosyal statüsünün artması olarak değerlendirebilir. Her çalışan yükselmeye farklı bir anlam yüklediği için, yükselme karşısında yaşayacağı doyum düzeyi de farklılıklar gösterebilir. Fakat yaşayacağı doyum düzeyi her ne olursa olsun yükselme çalışana yaptığı başarılı işlerden ötürü verilen bir ödül olduğundan, yükseldikçe kendini gerçekleştirme şansı bulan, takdir edilen ve saygı duyulan çalışanın öz güveni ve iş doyumunu düzeyi artmaktadır (Başaran, 2008, s. 203).

Yükselme imkânı olan mesleklerde çalışanlar yükselebilmek için işlerine sıkı sıkıya bağlanırlar ve bu da onların iş doyumunu artırır. Fakat öğretmenlik mesleği ele alındığında, bu mesleğin yükselmeye açık bir meslek olmaması iş doyumsuzluğu yaratmaktadır. Öğretmenlere yükselme olanağı sağlayarak iş doyumunu düzeylerini arttırmak amacıyla, Milli Eğitim Bakanlığı 2005 yılında öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmeye dair yönetmeliğinin 6. maddesinde öğretmenlik mesleğini; öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayırmıştır. Bu kanun, öğretmenlerin bu konudaki gereksinimlerini karşılamaya yönelik önemli bir adımdır (Ceylan, 2001, s. 139).

2.2.3. İş Doyumu Kuramları

1920 yılında ortaya atılan iş doyumunu kavramının bir kuram olarak nitelendirilmesi 1943 yılında Maslow tarafından yapılmıştır. İş doyumunu kuramları, kapsam ve süreç kuramları olarak ikiye ayrılmaktadır. Kapsam kuramları iş doyumunun nedenleri üzerine odaklanarak içsel etmenlere değinirken, süreç kuramları ise iş doyumunu bir süreç olarak ele alarak dışsal etmenlere değinmektedir. Her ne kadar iş doyumunu kuramları süreç ve kapsam kuramları olarak ayrı ayrı ele alınsa da, aslında bu kuramlar birbiri içine geçmiştir ve ayrı ayrı düşünülemezler (Çivilidağ, 2011, s. 57).

2.2.3.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları, iş doyumuna hangi değişkenler neticesinde ulaşılabileceğini açıklamayı amaçlar. Kapsam kuramlarının ilgi alanını çalışanı iş doyumuna ulaştıran gereksinimler oluşturur (Önder, 2006, s. 21).

2.2.3.1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı

İnsan gereksinimlerini ilk kez 1943 yılında Abraham Maslow adlı Amerikalı düşünür bilimsel olarak ele almış ve gereksinimler hiyerarşisi kuramını ortaya çıkarmıştır. Bu kuramın iki temel varsayımı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, bireyin her davranışının var olan ihtiyaçlarını gidermeye yönelik olduğudur. İkincisi ise ihtiyaçların sırasının önemli olduğudur. Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramı beş basamaktan oluşmaktadır. Bunlar; fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimleridir. Maslow, bu gereksinimleri alt düzey ve üst düzey gereksinimler olmak üzere iki gruba ayırmıştır. Fizyolojik, güvenlik ve ait olma gereksinimleri hiyerarşideki alt düzey gereksinimleri iken, saygınlık ve kendini gerçekleştirme üst düzey gereksinimleridir. Bu gereksinimler arasında hiyerarşik bir sıralama vardır. Alt basamaklardaki ihtiyaçlar giderilmeden daha üst basamaklardaki ihtiyaçlar kişiyi davranışa yönlendirmez. Gereksinimlerin bireyi yönlendirme özelliği, gereksinimlerin doyurulma seviyesiyle ilişkilidir. Karşılanan gereksinimler, gereksinimin bireylerin davranışları üzerindeki etkisini kaybettirir ve bu durumda bireyin davranışını etkileme işi daha üst seviyedeki gereksinimlere kalır (Koçel, 2003, s. 437).

Fizyolojik gereksinimler; bu hiyerarşinin en alt basamağını oluşturan açlık, susuzluk, uykusuzluk, barınma ve dinlenme gibi organizmanın yaşamını sürdürebilmesi için gerekli temel gereksinimlerdenidir. Fizyolojik gereksinimler hayati önem arz ettiğinden bu gereksinimlerden yeteri kadar doyum elde edilemezse daha üst basamaktaki gereksinimler ortaya çıkamaz (Karaduman, 2002, s. 60).

Güvenlik gereksinimi; tehlikelerden ve kavgalardan uzak durma, güvenlik içinde olduğunu hissetme ve korunma ihtiyacıdır. Birey fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra güvenliğini düşünmeye başlar. Güvenlik gereksinimi, doyum elde ettikten sonra bu ihtiyacın sona ermesi yönüyle devamlı ihtiyaç olan fizyolojik gereksinimden ayrılır (Eren, 2001, s. 31).

Ait olma gereksinimi; bireyin kendini herhangi bir sosyal gruba ait hissetme, sevmeye ve sevilme ihtiyacıdır. İnsanlar toplu halde yaşadıklarından ötürü, bireyler kendileri için önemli olan gruplara dahil olarak kendilerini bu grubun bir üyesi olarak görmek isterler (Cüceloğlu, 1993, s. 235).

Saygınlık gereksinimi; kişinin kendi kendini takdir ederek kendine saygı göstermesi ve de başkaları tarafından takdir edilerek saygı görmesi olmak üzere iki aşamalı bir gereksinimdir. Bireylerin ilk üç basamaktaki ihtiyaçları karşılandıktan sonra prestij, statü, tanınma, önemli olma, arkadaş çevresinde egemen olma, başarı elde etme, kendine saygı duyma ve kendine güvenme gibi gereksinimleri ortaya çıkar (Yüksel, 2000, 137).

Kendini gerçekleştirme gereksinimi; Maslow'un gereksinimler hiyerarşisinin en üst basamağında yer almaktadır. Bu nedenle bireyin tüm gereksinimleri karşılandıktan sonra kendini, hayallerini ve yeteneklerini gerçekleştirme gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Bu aşamada birey için hayallerini gerçekleştirebilmek, kendini geliştirebilmek, başarabilmek ve haz duyabilmek çok önemlidir. Bu gereksinim bireyin kendi kendine yapabileceklerinin farkında olmasından kaynaklanmaktadır ve bu gereksinimlerin karşılanmasıyla birey kendi potansiyelini en üst seviyeye yükselterek kendini gerçekleştirmiş olmaktadır (Çetinkanat, 2000, s. 15).

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisine göre, örgütün çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamaması çalışanın iş doyumunu belirleyen ana etmendir. Çalışanların gereksinimlerinin onların iş doyumunu nasıl etkilediği konusunda bilinçli bir yönetici, çalışanlarının ihtiyaçlarını dolaylı veya dolaysız olarak doyurarak çalışanın daha iyi yönetebilir ve böylece verimliliği arttırabilir (Özdemir, 2006, 82).

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramının gerçekliğe uygunluğunu araştıran araştırmalarda, bu kurama yönlendirilen en büyük eleştiri ihtiyaçların birbirleriyle kesiştikleri ve kesin çizgilerle birbirlerinden ayrılamayacağıdır. Bu eleştirilere rağmen kuram basit, anlaşılır ve mantıklı olması nedeniyle günümüzde en çok bilinen iş doyum kuramıdır (Polat, 2008, s. 26).

2.2.3.1.2. Alderfer'in Varoluş - İlişki Kurma - Gelişme (ERG) Kuramı

Maslow'un kuramında bazı eksiklikler olduğunu düşünen Clayton Alderfer varoluş - ilişki kurma - gelişme (ERG) kuramını ortaya koymuştur. Maslow'un kuramı ile

Alderfer'in kuramı arasındaki temel fark, Maslow'un kuramında beş temel ihtiyaca değinilirken, Alderfer'in kuramında üç temel ihtiyaçtan bahsedilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004, s. 48).

ERG ismi ingilizce; Existence Needs (Varolma İhtiyacı), Relatedness Needs (İlişki Kurma İhtiyacı) ve Growth-Oriented Needs (Gelişme İhtiyacı) kelimelerinin baş harflerinin birleşiminden oluşmaktadır (Başaran, 2008, s. 19).

Varolma ihtiyacı; Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramındaki fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerine denk düşmektedir. Fiziksel olarak sağlıklı olma, güven içinde olma ve tüm maddesel fizyolojik ihtiyaçların karşılanması gereksinimidir. İş hayatında bu gereksinimler örgütün sağlamış olduğu maddi ödüller, rahat bir çalışma ortamı ve iş güvenliği ile giderilebilir (Çetinkanat, 2000, s. 16).

İlişki kurma ihtiyacı; Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramındaki ait olma ve saygınlık gereksinimlerine denk düşmektedir. Örgüt içinden ve dışından bireylerle duygu, düşünce ve fikir paylaşımında bulunarak iyi ilişkiler kurma gereksinimidir. Bu gereksinimin doyuma ulaşmasında sağlıklı iletişim, net ve düzgün etkileşim ve paylaşım süresi etkilidir (Luthans, 1995, s. 161).

Gelişme ihtiyacı; Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramındaki kendini gerçekleştirme gereksinimine denk düşmektedir. Bireyin kendini geliştirme, potansiyelini yükseltme, yeteneklerini ve yaratıcılığını artırma gereksinimidir. Bu gereksinimin doyuma ulaşmasıyla birey bütünlük hissi duyar fakat geliştirilen her yetenek yeni bir yeteneği ortaya çıkaracağından tam olarak doyuma ulaşmak söz konusu değildir (Derin, 2007, s. 46).

Alderfer'de Maslow gibi çalışanların gereksinimlerinin onların iş doyumunu etkilediğini belirtmiştir. Fakat Alderfer'in teorisi Maslow'ununki gibi hiyerarşik değil sürekli bir teoridir. Bir üst basamaktaki gereksinimin güdüleyici olması için bir alt basamaktaki gereksinimin doyurulmasına gerek yoktur. Ayrıca üç basamaktaki gereksinimler aynı anda güdüleyici etki gösterebilirler (Robbins, 2007, s. 200).

2.2.3.1.3. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı

Frederick Herzberg, çalışanları çalışma ortamlarında mutlu ve mutsuz eden etmenleri araştırmış ve 1959 yılında geliştirdiği bu kuram ile çalışanları "hijyen faktörler" ve "güdüleyici faktörler" adını verdiği iki etmen ile güdülemeye çalışmıştır (Çetinkanat, 2000, s. 127).

Hijyen faktörler, Maslow'un gereksimler hiyerarşisindeki fizyolojik, güvenlik ve ait olma gereksinimlerine denk düşen alt düzey gereksinimleri temsil etmektedir. Hijyen faktörler işin kendisinden çok koşulları ile ilgili olduğu ve çalışanı dıştan etkilediği için dışsal etkenler olarak da isimlendirilir. Bu gereksinimlerin karşılanması çalışanın iş doyumunu arttırmaz fakat karşılanmaması iş doyumsuzluğuna neden olabilir. Hijyen faktörler çalışanın sadece hayati ihtiyaçları karşılanana kadar güdüleyici etkiye sahip oldukları için gerçek bir güdüleyici olarak görülmezler (Koçel, 2003, s. 515).

Güdüleyici faktörler, Maslow'un gereksimler hiyerarşisindeki saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerine denk düşen üst düzey gereksinimleri temsil etmektedir. Güdüleyici faktörler çalışanın işine karşı istek ve bağlılık oluşturmaya, işe karşı olumlu duygular geliştirmesine neden olduğundan çalışanın içten etkileyen bu faktörler, iç faktörler olarak da isimlendirilmektedir. Hijyen faktörler sağlandıktan sonra, çalışanın güdüleyen ve gelişim gereksinimlerini tatmin eden güdüleyici faktörler de karşılanırsa, çalışan iş doyumunu yaşar. Çalışan, güdüleyici faktörler karşılandığı durumda iş doyumunu sağlarken, karşılanmadığı durumda ise iş doyumsuzluğu yaşamaz ve aynı hislerle işine devam eder (Tikici, 2005, s. 310).

Herzberg'in çift etmen kuramı ile Maslow'un gereksimler hiyerarşisi arasında benzerlikler bulunmasına rağmen bu iki kuramı birbirinden ayıran önemli bir fark vardır. Maslow alt düzey gereksinimlerin doyurulmasının iş doyumuna neden olduğunu ve böylece üst düzey gereksinimlerin oluştuğunu savunurken, Herzberg ise alt düzey gereksinimlerin doyurulmasının iş doyumuna neden olmadığını, sadece iş doyumsuzluğunu önleyerek çalışanın güdülenmesi için gerekli ortamı hazırladığını savunmaktadır (Önder, 2006, s. 25).

2.2.3.1.4. McClelland'ın Başarı Motivasyonu Kuramı

Başarı gereksinimini araştıran Amerikalı psikolog David O. McClelland'ın ortaya çıkardığı kuram, her bireyin başarma, güç kazanma ve ilişki kurma olmak üzere üç gereksinimi olduğunu savunmaktadır. McClelland'a göre, bireylerin hayatlarının ilk yıllarından itibaren duydukları bu gereksinimler ve istekler onları içten içe güdülemektedir. Bu kurama göre, her bireyde bu gereksinimlerden biri daha

baskındır ve bu baskın gereksinime göre çalışanın örgüt içindeki davranışları şekillenmektedir (Şimşek, 2003, s.108).

Başarma gereksinimi nedeniyle çalışanlar mesleklerinde iyi olmaya ve mükemmele ulaşmaya çabalamaktadırlar. Yüksek başarı gereksinimine sahip çalışanlar kendilerine ulaşılması güç fakat anlamlı ve gerçekçi amaçlar koyarlar ve bu amaçlara ulaşmak için çaba sarf ederler. Çünkü bu çalışanlar için en büyük haz kaynağı başarmaktır. Başarma gereksinimine sahip çalışanlar kendilerine fazla sorumluluğun verildiği orta düzeyde riskli işlerde çalışmayı tercih ederler (Özkalp, 2001, s. 171)

Yüksek güç kazanma gereksinimine sahip çalışanlar başkalarını etkileri altında tutmaya, güç ve otoritelerini arttırmaya uğraşırlar. Bu tarz çalışanlar başkalarını etkileri altında tutmaya eğilimli olduklarından yönetici olmaya da çok eğilimlidirler (Tok, 2004, s. 56).

İlişki kurma gereksinimi yüksek çalışanlar, çalışma ortamında iyi sosyal ilişkiler kurmaya, bu ilişkileri geliştirmeye ve kabul görmeye çalışırlar. Diğer çalışanlar ile duygu ve düşünce alışverişinde bulunmak bu çalışanlar için en büyük haz kaynağıdır. İlişki kurma gereksinimine sahip çalışanlar rekabetçi bir ortamda çalışmak yerine iş birliğinin yüksek olduğu ortamlarda çalışmayı tercih ederler (Önder, 2006, s. 28).

McClelland'ın başarı motivasyonu kuramına göre, yöneticiler personel seçimi aşamasında çalışanın gereksinimlerini belirleyebilirlerse, çalışan hem kendi hem de örgütün gereksinimlerine uygun bir pozisyona yerleştirilebilir. Böylece çalışanın güdüleyen uygun bir ortam bulunduğu çalışanın bilgi ve yeteneklerini işine aktararak başarıya ulaşacak ve örgütü de başarıya sürükleyecektir (Günbayı, 2001, s. 69).

2.2.3.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, iş doyumunu bir süreç olarak ele alıp çalışanların iş doyumuna nasıl ulaşabileceklerini açıklamayı amaçlar. Bu kuramlar, iş doyumunun ve doyumsuzluğunun hangi dışsal etmenlerin etkileşimi sonucu oluştuğuna açıklık getirmeye çalışır (Koçel, 2010, s. 622).

2.2.3.2.1. Eşitlik Kuramı

Stacy Adams'ın 1965 yılında geliştirdiği eşitlik kuramına göre, çalışanların iş doyumunu onların çalışma ortamlarında algıladıkları adalet duygusuna bağlıdır. Çalışanlar, aynı iş ortamında çalıştıkları diğer arkadaşları ile kendilerini örgüte yaptıkları hizmetler ve karşılığında elde ettikleri sonuçlar bakımından karşılaştırırlar. Bu karşılaştırma sonucu eşitlik olduğuna inanan çalışanlar iş doyumunu yaşarlarken, dengenin aleyhlerine bozulduğunu hisseden çalışanlar ise iş doyumusuzluğu yaşamaktadırlar (Güney, 2001, s. 235).

Eşitsizlik yüzünden iş doyumusuzluğu yaşayan çalışanlar kendi açılarından eşitlik sağlamak amacıyla örgüt için daha az çaba sarf edebilir, maaşlarının artmasını talep edebilir, devamsızlık yapabilir ya da kıyaslandığı çalışanları psikolojik olarak etkilemeye çalışabilirler. Çalışanlar bu yaptıklarının sonucunda eşitlik sağlandığına inanırlarsa tatmin olmuş bir şekilde işlerine devam edebilirler. Fakat hala eşitsizliğin devam ettiğini düşünürlerse belli bir noktadan sonra mücadeleye devam edemeyerek örgütten ayrılma kararı verebilirler (Özkalp, 2001, s. 180).

Çalışanların iş doyumunu aynı zamanda örgütün de verimliliğini arttıracığından, yöneticiler çalışanları çalışma ortamında örgütsel adaletin varlığına inandırmalıdır. Bu nedenle yöneticiler; çalışanlarının adalet beklentilerini dikkate almalı, herkese adil davranmalı ve ödülleri herkese eşit bir şekilde pay etmelidirler. Ayrıca yöneticiler, kendilerine adaletsiz davranıldığını düşünen çalışanları tespit ederek duruma el atmalı ve eşitsizlik olarak algılanabilecek davranışlardan kaçınmaya özen göstermelidirler (Tok, 2004, s. 60).

2.2.3.2.2. Sonuçsal Şartlandırma Kuramı

Thorndike tarafından geliştirilen etki kanununa göre, bireyler kendilerine haz veren davranışları tekrarlarlarken, acı veren davranışları tekrarlamaktan kaçınırlar. Bu durumda çalışan yaptığı bir davranışın karşısında maddi ya da manevi bir ödül gibi haz verici bir sonuçla karşılaşır, bu davranış daha sonra da tekrarlar. Fakat çalışan davranışının sonucunda kendisine acı verecek bir ceza ile karşılaşır, bu davranış bir daha tekrar etmemeye özen gösterir (Eren, 2001, s. 442).

Sonuçsal şartlandırma kuramına göre, istendik bir davranış çalışanına tekrarlatmaya çalışan bir yönetici bu davranış karşısında çalışanı ödüllendirebilir ya da istenmedik bir davranışın tekrarlanmamasını isteyen bir yönetici çalışanını

cezalandırabilir. Yapılan çalışmalar ödüllendirmenin davranışları değiştirmede cezalandırmadan daha etkili olduğunu gösterdiğinden, yöneticiler çalışanlarının davranışlarını değiştirmede cezadan çok ödüle ağırlık vermelidirler (Koçel, 2010, s. 443).

Sonuçsal şartlandırma kuramını örgütlerinde daha etkin kullanmak isteyen yöneticiler çalışma ortamında ödül ya da ceza ile değerlendirilecek tüm davranışları açık ve net bir şekilde belirlemeli, tüm çalışanlara duyurmalı ve cezadan çok ödül vermeye odaklanmalıdırlar. Ayrıca, araya giren zaman davranışın etkisini azaltacağından yöneticiler çalışanların davranışlarına en kısa sürede ödül yahut ceza şeklinde cevap vermelidirler (Kumaş, 2008, s. 39).

2.2.3.2.3. Amaç Kuramı

1968 yılında Edwin A. Locke ve Gary P. Latham'ın geliştirdiği amaç kuramı, bireylerin kendileri için belirledikleri amaçların, onların güdülenme derecelerini belirlediğini savunmaktadır. Bu çerçevede bireylerin hedeflerinin ulaşılabilirlik derecesi çok önemlidir. Bireyler kendilerine ulaşılması mümkün fakat erişilmesi zor, yüksek amaçlar belirlediklerinde, erişilmesi daha kolay amaçlar belirleyen kişilere göre daha fazla güdülenecekler ve daha fazla performans göstereceklerdir (Koçel, 2010, s. 525).

Amaç kuramı, belirlenen amacın beş özelliği ile başarı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Buna göre;

1. Amaç, belirgin olmalıdır. Amaç ne kadar açık, net ve belirgin olursa, bireylerde enerjilerini nasıl kullanmaları gerektiğini daha iyi tahlil ederek başarılarını arttırabilirler.
2. Amaç, ulaşılması mümkün fakat erişilmesi zor olmalıdır. Daha yüksek amacı olan bireyler amaçlarına ulaşmak için daha çok çaba sarf ederek daha başarılı olacaklardır.
3. Amaç, birey tarafından benimsenmelidir. Bireyler benimsemedikleri amaçlar için uğraşmazlarken, benimsedikleri amaçlara ulaşabilmek için gayret ederler.
4. Bireyler amaçlarına ulaşmak için verilmesi gereken kararlara bizzat katılmalıdırlar. Kararları kendi veren birey, amacı daha çok sahiplenerek daha başarılı olmaktadır.

5. Amaç doğrultusunda yapılan işler hakkında birey sürekli kendini değerlendirmeli, duruma göre de amaçlarını yükseltip alçaltarak performansını arttırmalıdır (Öztürk, 2012, s. 292).

2.2.3.2.4. Vroom'un Beklenti Kuramı

1964 yılında Victor Vroom tarafından geliştirilen beklenti kuramı, çalışanların güdülenmelerinin valans, bekleyiş ve araçsallık olmak üzere üç faktöre bağlı olduğunu savunmaktadır. Valans çalışanların isteme derecelerini, bekleyiş çalışanların belli davranışları sonucunda belli sonuçlara ulaşacakları konusundaki inançlarını ifade etmektedir. Araçsallık ise, çalışanların gösterdikleri performansın ödüllendirileceğine dair inançlarıdır (Özdürgen, 2002, s. 30).

Vroom'un beklenti kuramında, çalışanların beklentilerine ulaşabilmek için farklı davranış tarzları arasından akılcı davranarak beklentilerine en uygun davranışı seçecekleri varsayılmıştır. Çalışanlar belli davranışları sonucunda belli sonuçlara ulaşacaklarını bilirlerse, amaçlarına ulaşabilmek için çok daha fazla çaba sarf ederler. Fakat, her çalışanın birbirinden farklı arzu, gereksinim ve amaçları olduğundan, herhangi bir ödül bazı çalışanlar tarafından çok şiddetle arzulanırken, diğer çalışanlar için hiç de önemli olmayabilir. Bu nedenle yönetici çalışanlarını çok iyi tahlil etmeli, adil bir ödüllendirme dağılımı yaparken farklı çalışanların farklı ödüllerle güdülenebileceğini ve farklı bekleyişler içinde olabileceklerini de göz önünde bulundurmalıdır (Eren, 2001, s. 349).

2.2.3.2.5. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı

Porter ve Lawler'in beklenti kuramına göre, çalışanların iş doyumlarını büyük ölçüde örgütün adil olarak dağıttığı ödüller etkilemektedir. Çalışanlar örgütsel adalete çok önem vermekte ve yaptıkları işin karşılığında aynı işi yapan diğer çalışanlarla eşit ödüller aldıklarında, çalışanların adalet algısı yüksek olmaktadır. Bu yüksek adalet algısı da çalışanların iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Fakat, çalışan çabaları sonucu elde ettiği ödülü diğer çalışanların ödülleri ile kıyasladığında kendine haksızlık yapıldığını hissettiği durumda ise çalışanın iş doyumunu olumsuz olarak etkilenmektedir (Dalgan, 1998, s. 54).

Örgütünde güdüleme aracı olarak Porter ve Lawler'in beklenti kuramını kullanmak isteyen bir yönetici, öncelikle çalışanlarına kendilerinden beklenen performansa ilişkin bir eğitim vermelidir. Çalışanlar hangi davranış karşılığında nasıl bir ödül

alacakları konusunda bilgilendirilmeli, aynı performansı gösteren çalışanların aynı ödülü alacağı yinelenmelidir. Bunun yanında yönetici, çalışanları sürekli olarak kontrol ederek ödüllerin adil dağıtılmasına önem vermeli ve çalışanların örgütsel adalet algıları zedeleyebilecek davranışlardan kaçınmalıdır (Koçel, 2010, s. 517).

2.2.4. Öğretmenlik Mesleği ve İş Doymu

Bir toplumda yeni nesilleri yetiştirerek toplumun çağdaş medeniyetler seviyesine ulaşmasını sağlayacak kişiler hiç şüphesiz ki öğretmenlerdir. Öğretmenler, verdikleri eğitim ve öğretim sayesinde kendilerine ve toplumlarına faydalı bireyler yetiştirerek toplumun refah seviyesini yükseltmeyi amaçlarlar. Eğitim sisteminin ana öğelerini; öğretmenler, öğrenciler, eğitim uzmanları, eğitim programları, eğitim teknolojisi, fiziki ve finansal kaynaklar oluşturmaktadır. Eğitim sisteminde eğitimin niteliğini arttıran en önemli öğe ise öğretmenlerdir. Öğretmenlerin sistem içindeki bu önemli konumlarından dolayı iş doymu düzeylerinin olabilecek en üst seviyeye yükseltilmesi gerekmektedir.

Öğretmenlerin iş doymu düzeylerini etkileyen birçok faktör vardır. Öğretmenlerin yaptıkları işten bir doym elde edebilmeleri için öncelikle işleri ile ilgili kararlar verebilme özgürlüğüne sahip olmaları gerekmektedir. Bu sayede görevi öğretmene daha anlamlı hale gelebilir ve anlamlı bir iş yaptığını düşünen öğretmenin iş doymu artar. Öğretmenlerin kişisel değerleri ile görevlerinin değerlerinin bağdaşması iş doymu açısından önemlidir. Öğretmenlerin değerleri ile görevin değerleri arasındaki uyumsuzluk ve çatışma, öğretmenlerin zorlanmasına ve iş doymu düzeylerinin azalmasına neden olacaktır (Kumaş, 2008, s. 46).

Öğretmenlerin iş doym düzeylerini, nasıl yönetildikleri de etkilemektedir. Takım çalışmasına yatkın, öğretmenlerin düşüncelerine yer veren, yönetirken öğreten, öğretmenlerin haklarına ve kişiliklerine saygı gösteren bir yönetim anlayışı içinde çalışan öğretmenlerin iş doym düzeyleri, daha katı bir yönetim anlayışıyla yönetilen öğretmenlere göre daha yüksektir. Yönetimin bir görevi olan denetim; kimi zaman düzeltici, yardım edici, yapıcı olmaktan çok kusur arayıcı, küçük düşürücü, üstünlük gösterici olabildiğinden dolayı, çalışanlar pek denetlenmek istemez ve denetimi sevmezler. Kusur arayıcı bir denetim öğretmenlerin iş doymsuzluğuna neden olmaktadır. Bu nedenle öğretmenler bu tarz bir

denetimdense, demokratik denetim ve özdenetimi yeğlerler (Başaran, 2008, s. 426).

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini etkileyen diğer bir faktör ise, öğretmenlerin yaşam standartlarını yükseltebilecekleri bir ücrettir. Öğretmenlerin kazandıkları ücret ile öğretmenlerin yaşı, kıdemi, öğrenimi gibi bireysel özellikleri arasındaki denge iş doyumunu artırır. Öğretmenlerin yaşı, kıdemi, öğrenim durumu arttıkça ücretlerinin de artması öğretmenleri daha çok güdüleyerek iş doyumlarının artmasına yardımcı olacaktır. Her çalışan, iş deneyimi arttıkça mevki olarak yükselmeyi ve daha çok para kazanmayı ister. Bu nedenle yükselme olasılığının yüksekliği, sıklığı ve adil olması iş doyum düzeyini artırır. Maddi unsurların yanı sıra, toplum içinde saygın bir konum, yaptıkları işlerin diğer öğretmenlerce, zümrece ve yönetimce fark edilmesi ve takdir edilmesi gibi manevi faktörler de öğretmenlerinin iş doyumunu arttıracaktır. Takdir edilmek, övülmek iş doyumunu yükseltirken öğretmenler takdir edildikleri ve övüldükleri davranışlarını daha sonraki işlerinde de tekrarlayarak görevlerini daha iyi yerine getirmeye çalışacaklardır (Özdayı, 1990, s. 59).

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri beraber çalışmayı sevdiği iş arkadaşlarıyla ve huzur içinde çalışabildikleri bir iş ortamında daha yüksek olmaktadır. Öğretmenlerin çalışma ortamlarının yanı sıra, çalıştıkları ortamın fiziksel özellikleri de onların ihtiyacını karşılayabilir nitelikte olmalıdır. Öğretmenlerin görevlerini icra ederken amaçlarını gerçekleştirmelerine yardımcı olacak araç gerece sahip olmaları, hem verimlilik hem de iş doyumunu için gereklidir (Şişman, 2005, s. 37).

Tüm bu faktörlerin yanı sıra öğretmenlerin kendi kişilikleri ile iş doyumunu düzeyleri yakından ilişkilidir. Kendini bilen ve özgüveni yüksek öğretmenler bu özelliklere sahip olamayan meslektaşlarından daha fazla iş doyumunu sağlarlar. Sorumluluk sahibi, eleştiriye açık, adil, başarı odaklı öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri, bu özelliklere sahip olmayan diğer öğretmenlere oranla daha yüksektir (Başaran, 2006, s. 429).

Yapılan birçok araştırmada başarılı okulların öğretmenlerinin kendilerini mesleklerine adanmış, çalışkan olma, çalıştığı okula bağlılık ve yüksek iş doyumunu gibi niteliklere sahip oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin, görevlerini severek ve isteyerek yapmaları, huzurlu bir ortamda zevk aldıkları iş arkadaşları ile

çalışmaları, daha iyi ücret almaları onların iş doyumunu, dolayısıyla da eğitimin kalitesini artıracaktır (Turan, 2003, s. 243).

2.2.5. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Çalışmalar

2.2.5.1. İş Doyumu ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Kılıç (2013), ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla, Bitlis ilinin Merkez, Adilcevaz, Ahlat ve Tatvan ilçelerinde bulunan, 2012-2013 öğretim yılında eğitim-öğretim faaliyetlerini aktif bir şekilde sürdürmekte olan ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenler üzerinde çalışmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Minnesota Doyum Ölçeği” ve “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, iş doyumunu ölçeğinde yer alan maddelere yönelik katılımcı görüşlerinin “kararsızım” ve “memnunum” aralığına denk geldiği belirlenmiştir. İş doyumunu algılarında anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen, erkek katılımcıların iş doyumunu algıları kadınlardan yüksektir. Örgütsel adalet ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Örgütsel adalet algı düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin iş yerlerinde iş doyumunu düzeyleri de yüksektir.

Çelebi (2012) ise, “İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin okulda gösterdikleri liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki” adlı araştırmasında, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin ne kadarının okul müdürlerinin liderlik tarzı ile açıklanabileceğinin gösterilmesini amaçlamıştır.

Ankara ilinin yedi merkez ilçesinde 2011-2012 akademik yılında görev yapmakta olan ilköğretim okulu öğretmenleri arasından random tekniğiyle seçilmiş öğretmenler araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Yöneticilerin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışlarını belirlemeyi amaçlayan araştırmada Bass ve Avolio (1985) tarafından geliştirilen “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ)” kullanılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini saptamak için de Ali Balcı tarafından geliştirilen “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu” adlı ölçek kullanılmıştır.

Örnekleme grubundaki öğretmenlerin cevapları doğrultusunda ortaya çıkan araştırma sonuçlarına göre; okul müdürlerinin genellikle dönüşümcü liderlik davranışları gösterdikleri, öğretmenlerin en fazla kişiler arası ilişkiler, en az ise

çalışma koşulları boyutunda tatmin oldukları gözlenmiştir. İş tatmini dönüştürücü liderlik davranışı ile olumlu yönde anlamlı ilişki içerisindeyken, etkileşimli liderlik davranışı ile iş tatmini arasında ise ters yönde anlamlı bir ilişki vardır.

İstanbul ilindeki ilköğretim kurumlarında örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma Çevik (2010) tarafından yapılmıştır. Araştırmanın amacı, ilköğretim kurumlarındaki örgütsel iklim ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi öğretmenlerin algılarına göre belirlemektir.

Araştırma, ilköğretim okullarındaki örgütsel iklimi belirlemek için Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991) tarafından geliştirilen “İlköğretim Okullarındaki Örgüt İklimini Tanımlama” ölçeği ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek için Balcı'nın (1985) geliştirmiş olduğu “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu” ölçeği aracılığıyla katılımcılardan toplanan veriler ile değerlendirilmiştir. Araştırmanın örneklemini, İstanbul Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan üst, orta ve alt sosyo ekonomik düzeyde yer alan 3 ilçedeki (Bakırköy, Bahçelievler ve Bağcılar) 14 ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Katılımcılardan elde edilen verilerin analiziyle; öğretmenlerin en fazla kişiler arası ilişkiler boyutunda, en az ise ücret boyutunda doyuma ulaştıkları tespit edilmiştir. Ayrıca örgüt iklimi ile iş doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Konu ile ilgili bir diğer çalışma Gündüz (2008) tarafından hazırlanan “İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişki (Gaziantep İli Örneği)” isimli çalışmadır. Bu çalışma, ilköğretim okullarında örgütsel iklim ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla, Gaziantep ili Şahinbey, Şehit Kamil ve Oğuzeli merkez ilçelerinde görev yapan öğretmenlerden toplanan verilerle oluşturulmuştur.

Yapılan analizler sonucunda; okulların örgüt iklimini etkileyen faktörler ile öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörler arasında pozitif, doğrusal ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında cinsiyet, medeni durum ve okuldaki görev değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmazken, yaş, okuldaki kıdem, mezun oldukları okul ve mesleki kıdem değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Kumaş (2008) öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, İstanbul ili Zeytinburnu ilçesindeki okullarda görev yapmakta olan öğretmenleri evren olarak seçmiştir. Evrenden yansız olarak seçilen 5 ilköğretim okulu, 2 genel lise, 1 anadolu lisesi, 4 meslek lisesi olmak üzere toplam 12 okulda görev yapan öğretmenler araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Araştırmada, öğretmenlerin iş doyumu ve stres düzeylerine ilişkin bulgular “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “Stres Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir. Uygulanan anket sonuçları SPSS 16.0 programı yardımıyla analiz edilmiştir.

Araştırma bulguları, stres ile iş doyumu düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ve stres arttığında iş doyumunun azaldığını ortaya çıkarmıştır. Analiz sonuçlarına göre kadın öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri erkek öğretmenlerden, evli öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ise bekar öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca; ilköğretim ikinci kademe öğretmenleri, iki yıllık öğretmen okulları ve enstitü mezunu öğretmenler, 20-25 yaş aralığında yer alanlar, spor bilimleri öğretmenleri, mesleğini kendi isteği ile seçenler, 21 yıl ve üzeri mesleki ve okul deneyimine sahip olan öğretmenler diğerlerine göre daha fazla iş doyumuna sahiptirler.

Sönmezer (2007), doktora tezinde; Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi okullarda görev yaparken emekli olarak veya istifa ederek özel okullarda görev yapmaya başlayan öğretmenler ile resmi okullarda görev yapmaya devam eden öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında bir farklılığın bulunup bulunmadığı, eğer farklılık var ise bunun nedenlerini belirlemeyi amaçlamıştır.

Araştırma; Amasya, Çorum, Tokat ve Sivas illerindeki resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerden toplanan veriler ışığında hazırlanmıştır.

Araştırma bulgularına göre, resmi okullarda görev yapmakta olan öğretmenler ile bu kurumlardan emekli olarak ya da istifa etmek suretiyle özel okullara geçmiş öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin resmi okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu, özel okullara geçiş yapmış olan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin ise bu kurumda çalışan

öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Öğretmenler arasındaki bu farklılaşmaya sebep olan faktörlerin “ücret, sosyal statü, tanınma, ilerleme, yetenekleri kullanma, yönetici-insan ilişkileri ve yaratıcılık” alt boyutlarından kaynaklandığı saptanmıştır. Resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin ise “iş güvencesi” alt boyutu açısından iş tatminlerinin özel okullarda görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Karaköse ve Kocabaş (2006) tarafından yapılan “Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri” adlı araştırma; öğretmen beklentilerinin öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ve motivasyonları üzerine etkisini belirlemek amacıyla, Gaziantep ve Kahramanmaraş illerinde bulunan resmi ve özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerden toplanan veriler ışığında oluşturulmuştur.

Resmi ve özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerinin cinsiyet, kıdem, okul kademesi ve yaş değişkenlerine bağlı olarak anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenler idarecilerin tavrının öğretmenlerin yüreklendirilmelerinde ve iş doyumu sağlamalarında olumlu bir etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Resmi okullarda çalışan öğretmenler ise bu fikre daha az katılmaktadırlar. Her iki okul türünde de görev alan öğretmenler, çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurduklarını belirtmişlerdir.

2.2.5.2. İş Doyumu ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Skaalvik ve Skaalvik (2011) tarafından Norveçli öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada, öğretmenlerin okul ortamı, tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin iş doyumları ile duygusal tükenmişlikleri ve düşük kişisel başarıları arasında doğrudan, okul ortamının tüm alt boyutları ile dolaylı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.

Klassen ve Chiu (2010) tarafından yapılan araştırmada; öğretmenlerin meslekte geçirdikleri yıl, cinsiyetleri, öğretmenlik yaptıkları kademe, eğitim teknikleri, sınıf yönetimleri, iş yükleri, stres kaynakları ve iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin meslekte geçirdikleri yıl ile öğrenim teknikleri ve sınıf yönetimleri arasında dolaylı bir ilişki olduğu belirlenirken, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla iş yükü ve strese sahip oldukları tespit edilmiştir. Daha fazla iş yükü ve strese sahip öğretmenlerin, sınıf yönetimleri daha başarılı iken, iş doyumunu düzeylerinin daha düşük olduğu ortaya konmuştur. Bunun yanında farklı eğitim teknikleri kullanan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Nobile ve McCormick (2008), “Katolik İlköğretim Okullarında İş Doyumu ve Mesleki Stres” adlı çalışmalarında; Avustralya’daki 52 katolik ilköğretim okulunda görev yapmakta olan öğretmenlere uyguladıkları “Öğretmen İş Doyumu Anketi (TJSQ)” ile veriler elde etmişlerdir. Anket, “yönetim, meslektaşlar, yöneticiyle ilişki, çalışma şartları, iş sorumluluğu, işin kendisi, geribildirim, iş değişkeni, öğrencilerle ilişkiler” olmak üzere 9 iş doyumunu; “öğrenci alanı, bilgi alanı, okul alanı, kişisel alan” olmak üzere 4 mesleki stres boyutundan oluşmaktadır. Elde edilen veriler doğrultusunda araştırmacılar iş doyumuyla mesleki stres arasında güçlü bir ilişki bulmuşlardır. Ayrıca araştırmacılar mesleki desteğin stresi azaltacağı ve iş doyumunu artıracığı konusunda yöneticilere tavsiyelerde bulunmuşlardır.

John vd. (2007) tarafından yapılan çalışmada Amerika’nın 50 eyaletindeki ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan ve bu kurumlardan emekli olmuş öğretmenlerin hareketliliğiyle iş doyumunu ve yıpranma düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Uygulanan ölçekte; katılımcılardan öğretmenlik mesleği, yıpranma ve iş doyumunu ile ilgili veriler toplanmıştır. Bu veriler ışığında, aynı okulda bir sonraki sene öğretmelik yapmaya devam eden, başka bir okula geçen ve öğretmenlik mesleğini bırakan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve yıpranma düzeyleri karşılaştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, iş doyum düzeyi ile öğretmen hareketliliği arasında doğrudan, iş doyum ve yıpranma düzeyi arasında ise dolaylı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.

Weigi (2007), ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde uyguladığı ölçek ile öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin onların yıpranma düzeyi ve iş heyecanına etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Anket sonucu elde edilen verilere dayanarak, ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin genel olarak eğitim

sistemi, öğrenci kalitesi, yönetim, çalışma koşulları, iş başarısı, ücretler ve iş stresi gibi konularda işleri ile ilgili doyumsuzluk yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca ödül ve takdir edilmenin öğretmenlerin güdülenmesini arttırdığı da tespit edilmiştir.

Stemple (2004), "Virginia'daki Lise Müdürlerinin İş Doyumu" isimli araştırmasında 2003 – 2004 eğitim-öğretim yılında Virginia'daki liselerde görev yapmakta olan 183 lise müdürünün iş doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla "Minnesota İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır.

Minnesota iş doyumu ölçeği ile elde edilen verilerin analiz sonuçlarına göre, lise müdürleri iş doyumu düzeyleri genelde yüksektir. Araştırma sonucunda iş doyumu ile ücret ve yaş değişkenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin nasıl elde edildiği ve verilerin çözümlenmesinde kullanılan analiz yöntemleri açıklanmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır.

Araştırma; ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlamaktadır. İlişkisel tarama modelinde var olanın belli standartlara uyan ölçülerini bulmaktan çok, durumlar arasındaki ayrımların belirlenmesi amaçlanmaktadır. Dolayısıyla, bu modelde görelilik anlamlı ve önemlidir (Karasar, 2009, s. 81). Bu nedenle araştırmanın amacı, ilişkisel tarama modelinin uygulanmasını gerektirmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Ankara ilinin Altındağ ve Çankaya ilçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. 2013/2014 eğitim – öğretim yılında Ankara ilinin Altındağ ilçesinde bulunan 13 resmi ortaöğretim kurumunda 606, 4 özel ortaöğretim kurumunda 41 öğretmen görev yaparken, Çankaya ilçesindeki 31 resmi ortaöğretim kurumunda 1.659, 34 özel ortaöğretim kurumunda ise 680 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmanın evrenini Altındağ ilçesindeki ortaöğretim kurumlarında çalışan 647 öğretmen ile Çankaya ilçesindeki ortaöğretim kurumlarında çalışan 2.339 öğretmen olmak üzere toplam 2.986 öğretmen oluşturmaktadır. Çizelge 3.1.'de Ankara ilinin Altındağ ve Çankaya ilçelerinde bulunan resmi ve özel ortaöğretim kurumu sayıları ile bu kurumlarda çalışan öğretmen sayıları sunulmuştur.

Çizelge 3.1.: Ankara İlinin Altındağ ve Çankaya İlçelerinde Bulunan Resmi ve Özel Ortaöğretim Kurumu Sayıları ve Bu Kurumlarda Çalışan Öğretmen Sayıları

	<i>Altındağ İlçesi</i>	<i>Çankaya İlçesi</i>
Toplam Ortaöğretim Kurumu Sayısı	17	65
Resmi Ortaöğretim Kurumu Sayısı	13	31
Özel Ortaöğretim Kurumu Sayısı	4	34
Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Toplam Öğretmen Sayısı	647	2.339
Resmi Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmen Sayısı	606	1.659
Özel Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmen Sayısı	41	680
Evreni Oluşturan Toplam Öğretmen Sayısı	2.986	

Çizelge 3.2.'de Ankara ilinin Altındağ ilçesinde bulunan resmi ortaöğretim kurumları ile bu kurumlarda görevli öğretmen sayıları, Çizelge 3.3.'te Ankara ilinin Altındağ ilçesinde bulunan özel ortaöğretim kurumları ile bu kurumlarda görevli öğretmen sayıları, Çizelge 3.4.'te Ankara ilinin Çankaya ilçesinde bulunan resmi ortaöğretim kurumları ile bu kurumlarda görevli öğretmen sayıları ve Çizelge 3.5.'te de Ankara ilinin Çankaya ilçesinde bulunan özel ortaöğretim kurumları ile bu kurumlarda görevli öğretmen sayıları sunulmuştur.

Çizelge 3.2.: Ankara İlinin Altındağ İlçesinde Bulunan Resmi Ortaöğretim Kurumları ile Bu Kurumlarda Görevli Öğretmen Sayısı

	<i>Okul Adı</i>	<i>Öğretmen Sayısı</i>
1	Altındağ Gazi Anadolu Lisesi	39
2	Altındağ Mehmet Akif Ersoy Lisesi	72
3	Ahmet Yesevi Lisesi	54
4	Ankara Anadolu Lisesi	65
5	Ankara Lisesi	42
6	Esenevler Anadolu Lisesi	44
7	İnönü Anadolu Lisesi	75
8	Necatibey Lisesi	22
9	Sabahattin Zaim Anadolu Lisesi	34
10	Uluğbey Anadolu Lisesi	36
11	Altındağ M. Ali Hasan Coşkun Anadolu Lisesi	43
12	Yıldırım Beyazıd Lisesi	40
13	Yıldırım Beyazıd Anadolu Lisesi	40
TOPLAM:		606

KAYNAK: Ankara – Altındağ İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Çizelge 3.3.: Ankara İlinin Altındağ İlçesinde Bulunan Özel Ortaöğretim Kurumları ile Bu Kurumlarda Görevli Öğretmen Sayısı

	<i>Okul Adı</i>	<i>Öğretmen Sayısı</i>
1	Özel Yavuz Sultan Lisesi	
2	Özel Yavuz Muradiye Anadolu Lisesi	41
3	Özel Yavuz Muradiye Fen Lisesi	
4	Özel Yavuz Muradiye Sosyal Bilimler Lisesi	
TOPLAM:		41

KAYNAK: Ankara – Altındağ İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Çizelge 3.4.: Ankara İlinin Çankaya İlçesinde Bulunan Resmi Ortaöğretim Kurumları ile Bu Kurumlarda Görevli Öğretmen Sayısı

	<i>Okul Adı</i>	<i>Öğretmen Sayısı</i>
1	Anıttepe Anadolu Lisesi	60
2	Ankara Atatürk Lisesi	95
3	Ankara Çankaya Aziz Altınpınar Lisesi	18
4	Ankara Fen Lisesi	38
5	Ankara Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi	56
6	Ankara Türk Telekom Mehmet Kaplan Sosyal Bilimler Lisesi	40
7	Ayhan Sümer Anadolu Lisesi	27
8	Ayrancı Anadolu Lisesi	47
9	Ayrancı Aysel Yüçetürk Anadolu Lisesi	54
10	Bahçelievler Anadolu Lisesi	48
11	Bahçelievler Deneme Anadolu Lisesi	77
12	Betül Can Anadolu Lisesi	54
13	Cumhuriyet Anadolu Öğretmen Lisesi	98
14	Çankaya Anadolu Lisesi	45
15	Çankaya Lisesi	73
16	Dr.Binnaz Ege-Dr.Rıdvan Ege Anadolu Lisesi	53
17	Hacı Ömer Tarman Anadolu Lisesi	54
18	Hasan Ali Yücel Anadolu Öğretmen Lisesi	52
19	Hürriyet Anadolu Lisesi	39
20	İncesu Anadolu Lisesi	39
21	Kırkkonaklar Anadolu Lisesi	46
22	KıramiRefia Alemdaroğlu Anadolu Lisesi	59
23	Kocatepe Mimar Kemal Anadolu Lisesi	72
24	Kurtuluş Anadolu Lisesi	57
25	Mehmet Emin Resulzade Anadolu Lisesi	48
26	Musa Erdem Anadolu Lisesi	20
27	Öğretmen Necla Kızılbâğ Anadolu Lisesi	48
28	Ömer Seyfettin Anadolu Lisesi	75
29	Reha Alemdaroğlu Anadolu Lisesi	43
30	Sancak Anadolu Lisesi	41
31	Tınaztepe Lisesi	83
TOPLAM:		1.659

KAYNAK: Ankara – Çankaya İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Çizelge 3.5.: Ankara İlinin Çankaya İlçesinde Bulunan Özel Ortaöğretim Kurumları ile Bu Kurumlarda Görevli Öğretmen Sayısı

	Okul Adı	Öğretmen Sayısı
1	Ankara Özel Tevfik Fikret Anadolu Lisesi	45
2	Ankara Üniversitesi Geliştirme Vakfı Okulları Özel Lisesi	30
3	Başkent Üniversitesi Özel Ayşe Abla Anadolu Lisesi	
4	Başkent Üniversitesi Özel Ayşe Abla Fen Lisesi	29
5	Gazi Üniversitesi Vakfı Özel Anadolu Lisesi	
6	Gazi Üniversitesi Vakfı Özel Fen Lisesi	51
7	ODTÜ Geliştirme Vakfı Özel Lisesi	69
8	Özel Ankara Biltek Anadolu Lisesi	25
9	Özel Arı Anadolu Lisesi	
10	Özel Arı Fen Lisesi	38
11	Özel Atlantik Nevin Gökçek Anadolu Lisesi	
12	Özel Atlantik Nevin Gökçek Fen Lisesi	50
13	Özel Atlantik Nevin Gökçek Sosyal Bilimler Lisesi	
14	Özel Bilkent Lisesi	46
15	Özel Büyük Fen Lisesi	
16	Özel Büyük Kolej	32
17	Özel Çankaya Çağlayan Anadolu Lisesi	29
18	Özel Çankaya Doğa Anadolu Lisesi	24
19	Özel Çukurambar Doğa Anadolu Lisesi	22
20	Özel Evrensel Fen Lisesi	
21	Özel Evrensel Koleji	23
22	Özel Fatoş Abla Akşam Lisesi	
23	Özel Fatoş Abla Anadolu Lisesi	20
24	Özel Jale Tezer Anadolu Lisesi	
25	Özel Jale Tezer Fen Lisesi	30
26	Özel Pi Anadolu Lisesi	
27	Özel Pi Fen Lisesi	35
28	Özel Sevgi Anadolu Lisesi	
29	Özel Sevgi Fen Lisesi	17
30	Özel Yüce Ankara Lisesi	
31	Özel Yüce Fen Lisesi	22
32	Özel Yüce Koleji	
33	Sınav Koleji Özel Ankara Anadolu Lisesi	
34	Sınav Koleji Özel Ankara Fen Lisesi	43
	TOPLAM:	680

KAYNAK: Ankara – Çankaya İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Araştırmanın örneklem büyüklüğü belirlenirken Anderson'un (1990, akt: Balcı, 1995) farklı büyüklükteki evrenler için kuramsal örneklem büyüklükleri çizelgesinden yararlanılmıştır. Çizelgede % 95 doğruluk düzeyi ve % 5 tolerans

gösterilebilir hata oranı için, evren sayısının 1.000 - 5.000 arasında olduğu durumlarda önerilen örneklem büyüklüğü olan 356 sayısı belirlenmiştir.

Örneklemin belirlenmesinde, oranlı küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Oranlı küme örnekleme yönteminde öncelikle evren kendi içinde daha benzer özellikler taşıyan alt evrenlere ayrılır. Her bir alt evrenden alt evrenin evren içindeki oranıyla doğru orantılı olarak örnek seçilir. Bu sayede her bir alt evrenin örneklem içinde bulunma şansı evrendeki oranlarını yansıtacak şekilde olur (Karasar, 2009, s. 110).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin uygulanmak üzere ilgili kurumlardan yasal izinleri alınmış olmasına karşın, bazı öğretmenler anketlerin doldurulması gönüllülük esasına dayandığından araştırma içerisinde yer almak istememiş ve anketleri doldurmamışlardır. Bazı öğretmenler ise anketleri eksik doldurdıklarından dolayı anketleri geçersiz kabul edilmiştir. Çizelge 3.6.'da örnekleme oluşturan ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere dağıtılan, dönen ve geçerli kabul edilen anket sayıları yer almaktadır.

Çizelge 3.6.: Örnekleme Oluşturan Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlere Verilen, Dönen ve Geçerli Kabul Edilen Anket Sayıları

<i>Ortaöğretim Kurumları</i>	<i>Evren</i>	<i>Örneklem</i>	<i>Dağıtılan Anket Sayısı</i>	<i>Dönen Anket Sayısı</i>	<i>Geçerli Anket Sayısı</i>
Çankaya İlçesindeki Resmi Ortaöğretim Kurumları	1.659	197	272	208	201
Çankaya İlçesindeki Özel Ortaöğretim Kurumları	680	80	127	82	80
Altındağ İlçesindeki Resmi Ortaöğretim Kurumları	606	71	75	74	71
Altındağ İlçesindeki Özel Ortaöğretim Kurumları	41	8	30	30	30
TOPLAM:	2.986	356	504	394	382

Çizelge 3.6. incelendiğinde; Ankara ilinin Çankaya ilçesindeki resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan toplam 1.659 öğretmenden 197'si örneklem grubuna alınmıştır. Örneklem grubundaki öğretmenlere verilen 272 anketten 208 tanesi geri dönmüş ve bu anketlerin 201 tanesi geçerli kabul edilmiştir. Çankaya ilçesindeki özel ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan toplam 680 öğretmenden 80'i örneklem grubuna alınırken, bu öğretmenlere verilen 127

anketten 82 tanesi geri dönmüş ve bunların da 80 tanesi geçerli kabul edilmiştir. Ankara ilinin Altındağ ilçesindeki resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan toplam 606 öğretmenden 71'i örneklem grubuna alınmıştır. Bu gruptaki öğretmenlere dağıtılan 75 anketten 74 tanesi geri dönmüş ve bunların 71 tanesi geçerli kabul edilmiştir. Altındağ ilçesindeki özel ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan toplam 41 öğretmenden 8'i örneklem grubuna alınırken, bu öğretmenlere verilen 30 anketin 30'u da geri dönmüş ve hepsi geçerli kabul edilmiştir. Böylece 201'i Çankaya ilçesindeki resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden, 80'i Çankaya ilçesindeki özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden, 71'i Altındağ ilçesindeki resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden ve 30'u da Altındağ ilçesindeki özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden toplanmış olan toplam 382 anket geçerli kabul edilmiştir.

Örneklem sayısı belirlenirken Anderson'un (1990, akt: Balcı, 1995) farklı büyüklükteki evrenler için kuramsal örneklem büyüklükleri çizelgesi doğrultusunda Ankara ilinin Altındağ ve Çankaya ilçelerindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 356 öğretmene ulaşmak hedeflenmiştir. Hedeflenen 356 öğretmen yerine 382 öğretmene ulaşılarak araştırma tamamlanmıştır. Böylece hedeflenen örneklem sayısının üzerindeki bir sayıya ulaşılarak araştırmanın doğruluk düzeyine pozitif yönde katkı sağlanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre yüzde frekans dağılımları Çizelge 3.7.'de sunulmuştur.

Çizelge 3.7.: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yüzde Frekans Dağılımları

<i>Cinsiyet</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Erkek</i>	144	37,7
<i>Kadın</i>	238	62,3

Çizelge 3.7. incelendiğinde görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan toplam 382 öğretmenin 144'ü erkek ve 238'i kadındır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 37,7'sinin erkek ve % 62,3'ünün kadın olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre yüzde frekans dağılımları Çizelge 3.8.'de sunulmuştur.

Çizelge 3.8.: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yüzde Frekans Dağılımları

<i>Mesleki Kıdem</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
5 Yıl ve Daha Az	31	6,5
6-10 Yıl	49	13,1
11-15 Yıl	77	20,4
16-20 Yıl	101	27,0
21 Yıl +	124	33,0

Araştırmaya katılan 382 öğretmenin 31 tanesi 5 yıl ve daha az, 49 tanesi 6-10 yıl, 77 tanesi 11-15 yıl, 101 tanesi 16-20 yıl ve 124 tanesi ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Çizelge 3.8.'de de görüldüğü gibi örneklem grubundaki öğretmenlerin % 6,5'i 5 yıl ve daha az, % 13,1'i 6-10 yıl, % 20,4'ü 11-15 yıl, % 27,0'si 16-20 yıl ve % 33,0'ü ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branş değişkenine göre yüzde frekans dağılımları Çizelge 3.9.'da sunulmuştur.

Çizelge 3.9.: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Yüzde Frekans Dağılımları

<i>Branş</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Matematik</i>	67	17,5
<i>Fen Bilimleri</i>	85	22,3
<i>Sosyal Bilimler</i>	87	22,8
<i>Uygulamalı Bilimler</i>	39	10,2
<i>Türk Dili ve Edebiyatı</i>	50	13,1
<i>Yabancı Dil</i>	54	14,1

Çizelge 3.9. incelendiğinde görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan toplam 382 öğretmenin 67'si matematik, 85'i fen bilimleri, 87'si sosyal bilimler, 39'u uygulamalı bilimler, 50'si Türk dili ve edebiyatı ve 54'ü ise yabancı dil branşında görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 17,5'inin matematik, % 22,3'ünün fen bilimleri, % 22,8'inin sosyal bilimler, % 10,2'sinin uygulamalı bilimler, % 13,1'inin Türk dili ve edebiyatı ve % 14,1'inin yabancı dil öğretmeni olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul statüsü değişkenine göre yüzde frekans dağılımları Çizelge 3.10.'da sunulmuştur.

Çizelge 3.10.: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okul Statüsü Değişkenine Göre Yüzde Frekans Dağılımları

<i>Okul Statüsü</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Resmi</i>	272	71,2
<i>Özel</i>	110	28,8

Araştırmaya katılan 382 öğretmenin 272 tanesi resmi ortaöğretim kurumlarında görev yaparken, 110 tanesi özel ortaöğretim kurumlarında görev yapmaktadır. Tablo 3.10.'da da görüldüğü gibi örneklem grubundaki öğretmenlerin % 71,2'si resmi ve % 28,8'i özel ortaöğretim kurumlarında görev yapmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama araçları olarak Gürbüz (2008) tarafından geliştirilen “Örgütsel İmaj Algısı (ÖİA) Ölçeği” ve Gündüz (2008) tarafından geliştirilen “İş Doyumu (İD) Ölçeği” kullanılmıştır.

3.3.1. Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği

Bu araştırmada, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarını belirlemek amacıyla Gürbüz (2008) tarafından geliştirilen “Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği” (Ek 5) kullanılmıştır. Ölçeği kullanabilmek için ölçeği geliştiren Dr. Serdar Gürbüz'den alınan kullanım izni Ek 3'dedir.

Söz konusu ölçeğin ilk kısmında resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin kişisel bilgilerini belirlemeye yönelik maddelere yer verilmiştir. Bu bölümde öğretmenlere cinsiyetleri, mesleki kıdemleri ve branşları sorulmuştur. İkinci bölümde ise öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel imaj algılarının belirlenmesi amaçlanmış ve öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imaj algıları hakkındaki görüşlerini belirlemeye yönelik maddelere yer verilmiştir.

Örgütsel imaj algısı ölçeği beşli Likert tipindedir. Ölçek 7 alt boyuta ait 46 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin alt boyutlara göre dağılımı şu şekildedir:

1. Hizmet kalitesi: 1, 7, 8,13, 28, 29, 30, 43
2. Yönetim kalitesi: 14, 15, 17, 22, 42
3. Finansal sağlamlılık: 5, 34, 35, 36, 37
4. Çalışma ortamı: 2, 6, 9, 27, 32, 33, 41

5. Toplumsal sorumluluk: 10, 16, 25, 44
6. Duygusal çekicilik: 4, 11, 18, 19, 23, 24, 26, 31, 38, 39, 40, 45, 46
7. Kurumsal etik: 1, 12, 20, 21

Ölçeğin madde puanları ve bunların sınırları; tamamen katılıyorum (5 puan; 4,20-5,00), katılıyorum (4 puan; 3,40-4,19), orta düzeyde katılıyorum (3 puan: 2,60-3,39), az katılıyorum (2 puan; 1,80-2,59), kesinlikle katılmıyorum (1 puan; 1,00-1,79) olarak belirlenmiştir.

Gürbüz'ün (2008), geliştirdiği örgütsel imaj algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizlerinden elde ettiği sonuçlar Çizelge 3.11.'de sunulmuştur.

Çizelge 3.11.: Örgütsel İmaj Algısı Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Analizleri

<i>Alt Boyutlar</i>	<i>Madde Sayısı</i>	<i>Faktör Yük Değeri / Ranj</i>	<i>Madde Toplam Korelasyonları</i>	<i>Açıklanan Varyans</i>	<i>Alfa Güvenirlik Katsayısı</i>
<i>Hizmet kalitesi</i>	8	0,72 ile 0,84	0,54 ile 0,81	% 62,9	0,91
<i>Yönetim kalitesi</i>	5	0,74 ile 0,87	0,60 ile 0,80	% 68,4	0,88
<i>Finansal sağlamlılık</i>	5	0,60 ile 0,85	0,60 ile 0,85	% 59	0,81
<i>Çalışma ortamı</i>	7	0,73 ile 0,85	0,57 ile 0,80	% 66,9	0,91
<i>Toplumsal sorumluluk</i>	4	0,70 ile 0,84	0,64 ile 0,83	% 63,7	0,80
<i>Duygusal çekicilik</i>	13	0,45 ile 0,88	0,50 ile 0,80	% 63	0,94
<i>Kurumsal etik</i>	4	0,84 ile 0,88	0,70 ile 0,80	% 75	0,88

Gürbüz'ün (2008) geliştirdiği 7 alt boyut ve 46 maddeden oluşan örgütsel imaj algısı ölçeğinin güvenilirliğine Cronbach Alfa katsayısı ile bakılmıştır. Güvenirlik katsayısı "0" ile "+1" arasında değişkenlik gösterir. Güvenirlik katsayısının "+1"e yakın değerler alması güvenilirliğin ve maddeler arasında iç tutarlılığın yüksek olduğu anlamına gelir. Bu istendik bir durumdur. Güvenirlik katsayısının 0,70 ve üzeri olması ölçek puanlarının güvenilir olduğunu, 0,80 ve üzeri olması ise güvenilirliğin yüksek olduğunu göstermektedir.

Faktör analizinde faktör yük değeri, maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır. Faktör analizinde, faktör yük değerlerinin 0,45 ya da daha yüksek olması istendiktir. Ancak bu sınır değer 0,30'un altına indiği durumda madde ölçekten çıkartılmalıdır (Büyüköztürk, 2003, s. 118).

Madde toplam korelasyonu, maddelerin benzer davranışları örneklediğini ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Madde toplam korelasyonunun pozitif ve yüksek olması istendiktir. Madde toplam korelasyonunun 0,30 ve üzeri olduğu durumlarda maddelerin tutarlı olduğu ve ölçekte kalabileceği söylenirken, madde toplam korelasyonunun 0,30 ve altı olduğu durumlarda ise maddelerin ölçekten çıkarılması gerektiği söylenebilir (Pallant, 2005, s. 92).

Açıklanan varyans ise, değişkenlerden birinde gözlenen değişkenliğin ne kadarının diğer değişken tarafından açıklandığını yorumlamada kullanılır. Açıklanan varyansın yüksek olması, ilgili kavram ya da yapının o denli iyi ölçüldüğünün bir göstergesi olarak yorumlandığı için istendik bir durumdur. Açıklanan varyans % 30'un altına düştüğü takdirde maddenin ölçekten çıkarılması uygundur (Büyüköztürk, 2002, s. 479).

Çizelge 3.11.'de görüldüğü gibi, "hizmet kalitesi" alt boyutunu oluşturan 8 maddenin faktör yük değerleri 0.72 ile 0.84 arasında değişirken, açıklanan varyansın % 62,9'u ölçek maddelerince açıklanabilmiştir. Madde toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısı 0.91 olduğundan dolayı ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

"Yönetim kalitesi" alt boyutunu oluşturan 5 maddenin faktör yük değerleri 0,74 ile 0,87 arasında değişirken, açıklanan varyansın % 68,4'ü ölçek maddelerince açıklanabilmiştir. Madde toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısı ise 0,88 gibi yüksek bir değerde olduğundan dolayı ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

"Finansal sağlamlık" alt boyutunu oluşturan 5 maddenin faktör yük değerleri 0,60 ile 0,85 arasında değişirken, açıklanan varyansın % 59'u ölçek maddelerince açıklanabilmiştir. Madde toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ise 0,81 gibi yüksek bir değerde olduğundan dolayı ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

“Çalışma ortamı” alt boyutunu oluşturan 7 maddenin faktör yük değerleri 0,73 ile 0,85 arasında değişirken, açıklanan varyansın % 66,9’u ölçek maddelerince açıklanabilmiştir. Madde toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ise 0,91 olduğundan dolayı ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

“Toplumsal sorumluluk” alt boyutunu oluşturan 4 maddenin faktör yük değerleri 0,70 ile 0,84 arasında değişirken, açıklanan varyansın % 63,7’si ölçek maddelerince açıklanabilmiştir. Madde toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ise 0,80’dir ve ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

“Duygusal çekicilik” alt boyutunu oluşturan 13 maddenin faktör yük değerleri 0,45 ile 0,88 arasında değişirken, açıklanan varyansın % 63’ü ölçek maddelerince açıklanabilmiştir. Madde toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,94 gibi yüksek bir değerde olduğundan dolayı ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

“Kurumsal etik” alt ölçeğini oluşturan 4 maddenin faktör yük değerleri ise 0,84 ile 0,88 arasında değişirken, açıklanan varyansın % 75’i ölçek maddelerince açıklanabilmiştir. Madde toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ise 0,88 gibi yüksek bir değerde olduğundan dolayı ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir (Gürbüz, 2008).

Mevcut araştırmada ÖİA ölçeğinin Ankara ilinin Çankaya ilçesindeki resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan toplam 100 öğretmene uygulatılmasıyla bir pilot uygulama yapılmıştır. Bu kapsamda örgütsel imaj algısı ölçeğinin yapı geçerliğini sınavabilmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonucunda örgütsel imaj algısı ölçeğindeki maddelerin örtük özellikle olan ilişkisinin manidarlığına ilişkin t değerleri Çizelge 3.12.’dedir.

Çizelge 3.12.: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Örgütsel İmaj Algısı Ölçeğindeki Maddelerin Örtük Özellikle Olan İlişkinin Manidarlığına İlişkin t Değerleri

ÖİA Ölçeğinin Alt Boyutları ve Maddeleri		h	t	p
Hizmet Kalitesi	1. Bu okulda çalışanlar çok başarılıdır.	5,77	12,10	0,00
	7. Bu okulda çalışanlar kurs, seminer gibi etkinliklere katılmaktadır.	4,97	10,30	0,00
	8. Bu okulda çalışanların başarısını yükseltmek için önlemler alınır.	5,23	10,36	0,00
	13. Bu okulda sanat, kültür, spor gibi alanlarda ders dışı etkinlikler yapılır.	6,73	9,36	0,00
	28. Bu okulun önemli sportif başarıları vardır.	7,33	3,26	0,00
	29. Bu okulun eğitim malzemeleri çok kaliteliştir.	5,07	13,15	0,00
	30. Bu okulun kütüphanesi zengindir.	6,55	8,55	0,00
	43. Bu okulda yeni düşünceler üretilir.	6,04	10,37	0,00
Yönetim Kalitesi	14. Bu okulda dile getirilen şikâyetler yönetimce dikkate alınır.	7,48	9,68	0,00
	15. Bu okulda gereksinimlerimin önceden düşünüldüğünü hissedirim.	5,42	11,06	0,00
	17. Bu okulda işler sistemli olarak yürütülür.	5,43	12,50	0,00
	22. Bu okulda öğrenciyi ilgilendiren kurallar öğrenci ile birlikte belirlenir.	7,04	9,97	0,00
	42. Bu okulda başarılı personel ödüllendirilir.	6,03	10,44	0,00
Finansal Sağlamlık	5. Bu okulda çalışanlar maaş ve ücretlerini düzenli olarak alırlar.	6,78	13,22	0,00
	34. Bu okul eğitim sektöründe önde gelen bir okuldur.	5,56	14,24	0,00
	35. Bu okulun eğitim alanında lider olduğuna inanıyorum.	6,60	9,63	0,00
	36. Bu okul çalışanları aldıkları ücretten memnundur.	4,36	10,86	0,00
	37. Bu okul ekonomik açıdan güçlüdür.	6,28	6,10	0,00
Çalışma Ortamı	2. Bu okulda çalışanlar arasında iş bölümü vardır.	4,95	11,53	0,00
	6. Bu okulda çalışanlar arasında bir ekip ruhu vardır.	5,39	11,68	0,00
	9. Bu okul temiz ve bakımlıdır.	4,70	13,14	0,00
	27. Bu okulun bahçesi güzeldir.	7,67	11,30	0,00
	32. Bu okulun fiziki görünümü güzeldir.	6,92	8,99	0,00
	33. Bu okulun fiziki mekânlarında kullanılan renkler güzeldir.	6,75	7,27	0,00
	41. Bu okulda takım çalışması desteklenir.	5,50	12,65	0,00
Toplumsal Sorumluluk	10. Bu okul yardım faaliyeti gibi sosyal projelere katılır.	5,95	13,93	0,00
	16. Bu okulun olanaklarından başka okullarda yararlanır.	6,44	9,38	0,00

	25. Bu okul çevreye karşı duyarlıdır.	7,17	11,97	0,00
	44. Bu okul, toplum sorunlarına çözüm öneren projeler üretir.	5,22	11,29	0,00
Duygusal Çekicilik	4. Bu okulda çalışanlar işten ayrılmak istemez.	6,75	8,58	0,00
	11. Bu okulda değerli olduğumu hissediyorum.	5,06	12,30	0,00
	18. Bu okulda kendimi yalnız hissetmem.	5,39	10,64	0,00
	19. Bu okulda olmaktan pişmanlık duymam.	5,88	10,81	0,00
	23. Bu okuldan başarılı sporcular yetişmiştir.	4,12	10,58	0,00
	24. Bu okul öğrencilerinden sanatçılar yetişmiştir.	5,03	11,41	0,00
	26. Bu okul öğrencilerine öğrenme coşkusu verir.	7,97	9,45	0,00
	31. Bu okul, sıcak atmosferi olan bir okuldur.	6,35	12,18	0,00
	38. Tanıdıklarımın da bu okulda okumasını isterim.	4,87	11,02	0,00
	39. Tercih şansım olsa hep bu okulu tercih ederim.	5,10	14,03	0,00
	45. Bu okulda bulunmak insana mutluluk verir.	6,14	15,21	0,00
	46. Bu okuldan gurur duyarım.	5,95	15,19	0,00
	Kurumsal Etik	1. Bu okulun çalışanları birbirlerine nazik davranır.	5,99	6,39
12. Bu okulda başarısı düşük olan öğrencilere de saygı gösterilir.		6,98	6,92	0,00
20. Bu okulda ödüllendirme ve cezalandırmada adil davranılır.		6,26	9,45	0,00
21. Bu okulda öğrencilerin beklentilerine önem verilir.		6,76	12,18	0,00
Ki-kare: 1669,91 df: 968 RMSEA: 0,086 S-RMR: 0,063 CFI: 0,97 NFI: 0,94 RFI: 0,93				

Çizelge 3.12.'ye göre tüm maddelerin t değerleri anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Bir başka deyişle, t değerine göre ölçekten herhangi bir madde çıkarılmasına gerek yoktur.

Uyum indeksleri gözlenen verinin yedi boyutlu olan modele iyi uyum gösterip göstermediğini değerlendirmek için kullanılmaktadır. Benzerlik oranı ki-kare istatistiği $X^2(968)=1669,91$ ve ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı 1,72 olduğundan mükemmel bir uyum yakalanmıştır. Kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) = 0,086; standardize edilmiş kök ortalama kare artık (S-RMR) = 0,063; karşılaştırmalı uyum endeksi (CFI) = 0,97; normlanmış uyum endeksi (NFI) = 0,94; görel uyum endeksi (RFI) = 0,93 olarak belirlenmiştir. DFA sonucunda

örgütsel imaj algısı ölçeğinin yedi faktörlü yapısının kabul edilebilir ve geçerli sonuçlar verdiği tespit edilmiştir.

ÖİA ölçeği için yapılan pilot uygulama sonuçlarına göre ölçek maddelerinin faktör yükleri ve madde toplam korelasyonları Çizelge 3.13.'de sunulmuştur.

Çizelge 3.13.: Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği İçin Yapılan Pilot Uygulama Sonuçlarına Göre Ölçek Maddelerinin Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları

<i>ÖİA Ölçeğinin Alt Boyutları ve Maddeleri</i>		<i>Faktör Yükleri</i>	<i>Madde Toplam Korelasyonu</i>
Hizmet Kalitesi	1. Bu okulda çalışanlar çok başarılıdır.	0,80	0,694
	7. Bu okulda çalışanlar kurs, seminer gibi etkinliklere katılmaktadır.	0,81	0,797
	8. Bu okulda çalışanların başarısını yükseltmek için önlemler alınır.	0,83	0,663
	13. Bu okulda sanat, kültür, spor gibi alanlarda ders dışı etkinlikler yapılır.	0,71	0,638
	28. Bu okulun önemli sportif başarıları vardır.	0,32	0,795
	29. Bu okulun eğitim malzemeleri çok kaliteliştir.	0,86	0,735
	30. Bu okulun kütüphanesi zengindir.	0,72	0,801
	43. Bu okulda yeni düşünceler üretilir.	0,81	0,679
Cronbach Alfa Katsayısı: 0,916			
Yönetim Kalitesi	14. Bu okulda dile getirilen şikâyetler yönetimce dikkate alınır.	0,74	0,803
	15. Bu okulda gereksinimlerimin önceden düşünüldüğünü hissedirim.	0,77	0,857
	17. Bu okulda işler sistemli olarak yürütülür.	0,84	0,742
	22. Bu okulda öğrenciyi ilgilendiren kurallar öğrenci ile birlikte belirlenir.	0,78	0,712
	42. Bu okulda başarılı personel ödüllendirilir.	0,76	0,751
Cronbach Alfa Katsayısı: 0,909			
Finansal Sağlamlık	5. Bu okulda çalışanlar maaş ve ücretlerini düzenli olarak alırlar.	0,84	0,675
	34. Bu okul eğitim sektöründe önde gelen bir okuldur.	0,89	0,678
	35. Bu okulun eğitim alanında lider olduğuna inanıyorum.	0,73	0,517
	36. Bu okul çalışanları aldıkları ücretten memnundur.	0,82	0,660
	37. Bu okul ekonomik açıdan güçlüdür.	0,59	0,345
Cronbach Alfa Katsayısı: 0,780			
Çalışma Ortamı	2. Bu okulda çalışanlar arasında iş bölümü vardır.	0,80	0,820
	6. Bu okulda çalışanlar arasında bir ekip ruhu vardır.	0,81	0,805

	9. Bu okul temiz ve bakımlıdır.	0,87	0,766
	27. Bu okulun bahçesi güzeldir.	0,79	0,649
	32. Bu okulun fiziki görünümü güzeldir.	0,68	0,702
	33. Bu okulun fiziki mekânlarında kullanılan renkler güzeldir.	0,61	0,691
	41. Bu okulda takım çalışması desteklenir.	0,80	0,708
	Cronbach Alfa Katsayısı: 0,912		
Toplumsal Sorumluluk	10. Bu okul yardım faaliyeti gibi sosyal projelere katılır.	0,90	0,759
	16. Bu okulun olanaklarından başka okullarda yararlanır.	0,70	0,743
	25. Bu okul çevreye karşı duyarlıdır.	0,81	0,809
	44. Bu okul, toplum sorunlarına çözüm öneren projeler üretir.	0,82	0,710
	Cronbach Alfa Katsayısı: 0,888		
Duygusal Çekicilik	4. Bu okulda çalışanlar işten ayrılmak istemez.	0,68	0,910
	11. Bu okulda değerli olduğumu hissediyorum.	0,82	0,886
	18. Bu okulda kendimi yalnız hissetmem.	0,76	0,778
	19. Bu okulda olmaktan pişmanlık duymam.	0,79	0,854
	23. Bu okuldan başarılı sporcular yetişmiştir.	0,79	0,797
	24. Bu okul öğrencilerinden sanatçılar yetişmiştir.	0,80	0,607
	26. Bu okul öğrencilerine öğrenme coşkusu verir.	0,79	0,819
	31. Bu okul, sıcak atmosferi olan bir okuldur.	0,80	0,869
	38. Tanıdıklarımın da bu okulda okumasını isterim.	0,85	0,713
	39. Tercih şansım olsa hep bu okulu tercih ederim.	0,90	0,638
	40. Bu okulda başarılar kutlanır.	0,89	0,794
	45. Bu okulda bulunmak insana mutluluk verir.	0,90	0,637
	46. Bu okuldan gurur duyarım.	0,89	0,602
	Cronbach Alfa Katsayısı: 0,953		
Kurumsal Etik	1. Bu okulun çalışanları birbirlerine nazik davranır.	0,54	0,710
	12. Bu okulda başarısı düşük olan öğrencilere de saygı gösterilir.	0,69	0,743
	20. Bu okulda ödüllendirme ve cezalandırmada adil davranılır.	0,77	0,748
	21. Bu okulda öğrencilerin beklentilerine önem verilir.	0,80	0,750
	Cronbach Alfa Katsayısı: 0,857		

Çizelge 3.13. incelendiğinde görüldüğü gibi, ÖİA ölçeğinin “hizmet kalitesi” alt boyutundaki 8 maddenin faktör yükleri 0,32 ile 0,86 arasında değişmektedir. Bu nedenle bu alt boyuttan herhangi bir maddenin çıkartılmasına gerek yoktur. Bu alt boyuttaki hiçbir maddenin madde toplam korelasyonu 0,30’un altına düşmediğinden, maddelerin ayırt edici güçlerinin ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğu söylenebilir. Ölçeğin “hizmet kalitesi” alt boyutunun Cronbach Alfa katsayısı ise 0,916 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin güvenirlik düzeyinin ($0,80 \leq \alpha < 1,00$) yüksek olduğunu göstermektedir.

ÖİA ölçeğinin “yönetim kalitesi” alt boyutundaki 5 maddenin faktör yüklerinin 0,74 ile 0,84 arasında değiştiği görülmektedir. Bu nedenle bu alt boyuttan herhangi bir maddenin çıkartılmasına gerek yoktur. Madde toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin “yönetim kalitesi” alt boyutunun Cronbach Alfa katsayısı ise 0,909 olduğundan dolayı bu alt boyutun yüksek güvenirlikte olduğu söylenebilmektedir.

ÖİA ölçeğinin “finansal sağlamlılık” alt boyutundaki 5 maddenin faktör yüklerinin 0,59 ile 0,89 arasında değiştiği görülmektedir. Bu nedenle bu alt boyuttan herhangi bir maddenin çıkartılmasına gerek yoktur. Madde toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin “finansal sağlamlılık” alt boyutunun Cronbach Alfa katsayısı ise 0,780 olduğundan dolayı bu alt boyutun güvenilir olduğu söylenebilmektedir.

ÖİA ölçeğinin “çalışma ortamı” alt boyutundaki 7 maddenin faktör yüklerinin 0,61 ile 0,87 arasında değiştiği görülmektedir. Bu nedenle bu alt boyuttan herhangi bir maddenin çıkartılmasına gerek yoktur. Madde toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin “çalışma ortamı” alt boyutunun Cronbach Alfa katsayısı ise 0,912 olduğundan dolayı bu alt boyutun yüksek güvenirlikte olduğu söylenebilmektedir.

ÖİA ölçeğinin “toplumsal sorumluluk” alt boyutundaki 4 maddenin faktör yüklerinin 0,70 ile 0,90 arasında değiştiği görülmektedir. Bu nedenle bu alt boyuttan herhangi

bir maddenin çıkartılmasına gerek yoktur. Madde toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin “toplumsal sorumluluk” alt boyutunun Cronbach Alfa katsayısı ise 0,888 olduğundan dolayı bu alt boyutun yüksek güvenirlikte olduğu söylenebilmektedir.

İA leğinin “duygusal çekicilik” alt boyutundaki 13 maddenin faktör yüklerinin 0,68 ile 0,90 arasında değiştiği görülmektedir. Bu nedenle bu alt boyuttan herhangi bir maddenin çıkartılmasına gerek yoktur. Madde toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin “duygusal çekicilik” alt boyutunun Cronbach Alfa katsayısı ise 0,953 olduğundan dolayı bu alt boyutun yüksek güvenirlikte olduğu söylenebilmektedir.

İA leğinin “kurumsal etik” alt boyutundaki 4 maddenin faktör yüklerinin 0,54 ile 0,80 arasında değiştiği görülmektedir. Bu nedenle bu alt boyuttan herhangi bir maddenin çıkartılmasına gerek yoktur. Madde toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin “kurumsal etik” alt boyutunun Cronbach Alfa katsayısı ise 0,857 olduğundan dolayı bu alt boyutun yüksek güvenirlikte olduğu söylenebilmektedir.

Yapılan analizler sonucu ölçek maddelerinin madde toplam korelasyonları pozitif ve yüksek çıkmıştır. Bu durumda maddelerin ayırt edici güçlerinin ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğu söylenebilmektedir. İA leğinin maddeleri arasındaki tutarlılığın, benzeşikliğin ölçüsü olan Cronbach Alfa değeri ise 0,983 olduğundan dolayı ölçeğin güvenirlik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri ve madde toplam korelasyonları kabul edilebilir sınırlarda olduğundan dolayı pilot uygulama sonucunda ölçeğin yapı geçerliğinin yeniden sağlandığı söylenebilmektedir.

3.3.2. İş Doymu leği

Bu araştırmada, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doymu düzeylerini belirlemek amacıyla Gündüz (2008) tarafından geliştirilen “İş Doymu leği” (Ek 6) kullanılmıştır. leği kullanabilmek için leği geliştiren Hülya Gündüz’den alınan kullanım izni Ek 4’dedir.

Söz konusu ölçekte öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmış ve bu nedenle ölçekte öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini belirlemeye ilişkin maddelere yer verilmiştir.

İş doyumu ölçeği beşli Likert tipindedir. Ölçek 3 alt boyuta ait 19 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin alt boyutlara göre dağılımı şu şekildedir:

1. Örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm: 1, 2, 3, 4, 5, 7, 12, 15, 17
2. Bireysel faktörler: 9, 10, 11, 13, 18, 19
3. Örgütsel iletişim: 6, 8, 14, 16

Ölçeğin madde puanları ve bunların sınırları; çok iyi (5 puan; 4,20-5,00), iyi (4 puan; 3,40-4,19), normal (3 puan: 2,60-3,39), yetersiz (2 puan; 1,80-2,59), çok yetersiz (1 puan; 1,00-1,79) olarak belirlenmiştir.

Gündüz (2008), geliştirdiği iş doyumu ölçeğine ilişkin geçerlik ve güvenirlik hesaplamalarını yapmak amacıyla 20 maddeden oluşan ölçeği 3 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan öğretmenlere uygulatarak bir pilot uygulama yapmıştır. Pilot uygulama sonucu yapılan analizlere göre ölçek maddelerinin madde toplam korelasyonlarından bir tanesi negatif çıkmıştır. Bu nedenle madde toplam korelasyonu negatif çıkan bu madde ölçekten çıkarılmış ve tekrar madde toplam korelasyonu yapıldığında sonucun pozitif ve yüksek olduğu görülmüştür. Bu sayede kalan 19 maddenin iç tutarlılığının yüksek olduğu anlaşılmıştır. Bu 19 maddenin güvenirlik katsayısı olan Cronbach Alfa değeri 0,930 bulunmuştur. Bu değer ölçeğin güvenirlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Mevcut araştırmada iş doyumu ölçeğinin Ankara ilinin Çankaya ilçesindeki resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan toplam 100 öğretmene uygulatılmasıyla bir pilot uygulama yapılmıştır. Bu kapsamda, iş doyumu ölçeğinin yapı geçerliğini sınavabilmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonucunda iş doyumu ölçeğindeki maddelerin örtük özellikle olan ilişkisinin manidarlığına ilişkin t değerleri Çizelge 3.14.'de sunulmuştur.

Çizelge 3.14.: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda İş Doyumu Ölçeğindeki Maddelerin Örtük Özellikle Olan İlişkinin Manidarlığına İlişkin t Değerleri

<i>ID Ölçeğinin Alt Boyutları ve Maddeleri</i>		<i>h</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm	1. Okulumda yetenek ve bilgilerimi uygulama olanağım	5,74	12,25	0,00
	2. Okulumda teknolojinin kullanımı	4,98	10,12	0,00
	3. Okulumda işimi yaparken bana tanınan özgürlük	5,45	10,39	0,00
	4. Okulumun fiziksel koşulları (ısıtma, aydınlatma, havalandırma, vb.)	6,83	9,40	0,00
	5. Okulumdaki günlük çalışma saatleri	7,28	3,38	0,00
	7. Okulumda öğretmen performansının ödüllendirilmesi	5,11	13,22	0,00
	12. Okulumun bana verdiği hedeflerimi gerçekleştirme fırsatı	6,48	8,22	0,00
	15. Okulumda gidiş gelişlerimin kolaylığı	6,07	10,16	0,00
	17. Okulumun amaçlarının öğretmenler tarafından bilinmesi	4,81	8,15	0,00
Bireysel Faktörler	9. Okulumda karşı bağımlılık hissim	5,66	10,74	0,00
	10. Okulumun bana kazandırdığı saygınlık hissi	5,61	12,34	0,00
	11. Okulumun bana insanlara faydalı olma imkanı vermesi	6,53	10,08	0,00
	13. Okulumda yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi	6,15	10,11	0,00
	18. Yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu	5,75	12,87	0,00
19. Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu	5,03	13,56	0,00	
Örgütsel İletişim	6. Okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı	6,61	8,57	0,00
	8. Okulumda takım olarak çalışmaktan aldığım haz	5,01	11,02	0,00
	14. Okulumda kararların ortak alınması	5,94	6,77	0,00
	16. Okul müdürü ve öğretmenler arasındaki iletişim	4,86	11,40	0,00
Ki-kare: 242,78 df: 149 RMSEA: 0,080 S-RMR: 0,064 CFI: 0,97 NFI: 0,94 RFI: 0,93				

Çizelge 3.14.'e göre tüm maddelerin t değerleri anlamlı bulunmuş ($p < 0.05$) ve t değerine göre ölçekten herhangi bir madde çıkarılmasına gerek görülmemiştir.

Uyum indeksleri gözlenen verinin üç boyutlu olan modele iyi uyum gösterip göstermediğini değerlendirmek için kullanılmaktadır. Benzerlik oranı ki-kare istatistiği $X^2(149) = 242,78$ ve ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı 1,62 olduğundan mükemmel bir uyum yakalanmıştır. Kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) = 0,08; standardize edilmiş kök ortalama kare artık (S-RMR) =

0,064; karşılaştırmalı uyum endeksi (CFI) = 0,97; normlanmış uyum endeksi (NFI) = 0,94; görel uyum endeksi (RFI) = 0,93 olarak belirlenmiştir. DFA sonucunda iş doyumunu ölçeğinin üç faktörlü yapısının kabul edilebilir ve geçerli sonuçlar verdiği tespit edilmiştir.

İş doyumunu ölçeği için yapılan pilot uygulama sonuçlarına göre ölçek maddelerinin faktör yükleri ve madde toplam korelasyonları Çizelge 3.15.'de sunulmuştur.

Çizelge 3.15.: İş Doyumu Ölçeği İçin Yapılan Pilot Uygulama Sonuçlarına Göre Ölçek Maddelerinin Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları

<i>ID Ölçeğinin Alt Boyutları ve Maddeleri</i>		<i>Faktör Yükleri</i>	<i>Madde Toplam Korelasyonları</i>
Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm	1. Okulumda yetenek ve bilgilerimi uygulama olanağım	0,82	0,739
	2. Okulumda teknolojinin kullanımı	0,80	0,741
	3. Okulumda işimi yaparken bana tanınan özgürlük	0,83	0,836
	4. Okulumun fiziksel koşulları (ısıtma, aydınlatma, havalandırma, vb.)	0,71	0,701
	5. Okulumdaki günlük çalışma saatleri	0,31	0,731
	7. Okulumda öğretmen performansının ödüllendirilmesi	0,85	0,778
	12. Okulumun bana verdiği hedeflerimi gerçekleştirme fırsatı	0,70	0,778
	15. Okulumda gidiş gelişlerimin kolaylığı	0,80	0,497
	17. Okulun amaçlarının öğretmenler tarafından bilinmesi	0,69	0,713
	Cronbach Alfa Katsayısı: 0,921		
Bireysel Faktörler	9. Okulumda karşı bağlılık hissim	0,75	0,852
	10. Okulumun bana kazandırdığı saygınlık hissi	0,83	0,882
	11. Okulumun bana insanlara faydalı olma imkanı vermesi	0,79	0,822
	13. Okulumda yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi	0,74	0,774
	18. Yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu	0,86	0,834
	19. Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu	0,88	0,865
	Cronbach Alfa Katsayısı: 0,926		
Örgütsel İletişim	6. Okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı	0,70	0,686
	8. Okulumda takım olarak çalışmaktan aldığım haz	0,82	0,731
	14. Okulumda kararların ortak alınması	0,62	0,774
	16. Okul müdürü ve öğretmenler arasındaki iletişim	0,82	0,690
	Cronbach Alfa Katsayısı: 0,868		

Çizelge 3.15. incelendiğinde görüldüğü gibi, iş doyumu ölçeğinin hiçbir maddesinin faktör yük değeri ve madde toplam korelasyonu 0,30'un altına düşmediğinden dolayı ölçekten hiçbir maddenin çıkartılmasına gerek yoktur.

İş doyumu ölçeğinin “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutundaki 9 maddenin faktör yükleri 0,31 ile 0,85 arasında değişmektedir. Bu nedenle bu alt boyuttan herhangi bir maddenin çıkartılmasına gerek yoktur. Bu alt boyutta hiçbir madde toplam korelasyonu 0,30'un altına inmediğinden ötürü maddelerin ayırt edici güçlerinin ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğu görülmektedir. Ölçeğin “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutunun Cronbach Alfa katsayısı ise 0,921 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin güvenilirlik düzeyinin ($0,80 \leq \alpha < 1,00$) yüksek olduğunu göstermektedir.

İş doyumu ölçeğinin “bireysel faktörler” alt boyutundaki 6 maddenin faktör yüklerinin 0,74 ile 0,88 arasında değiştiği görülmektedir. Bu nedenle bu alt boyuttan herhangi bir maddenin çıkartılmasına gerek yoktur. Madde toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin “bireysel faktörler” alt boyutunun Cronbach Alfa katsayısı ise 0,926 olduğundan dolayı bu alt boyutun yüksek güvenilirlikte olduğu söylenebilmektedir.

İş doyumu ölçeğinin “örgütsel iletişim” alt boyutundaki 4 maddenin faktör yüklerinin 0,62 ile 0,82 arasında değiştiği görülmektedir. Bu nedenle bu alt boyuttan herhangi bir maddenin çıkartılmasına gerek yoktur. Madde toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin “örgütsel iletişim” alt boyutunun Cronbach Alfa katsayısı ise 0,868 olduğundan dolayı bu alt boyutun yüksek güvenilirlikte olduğu söylenebilmektedir.

Yapılan analizler sonucu ölçek maddelerinin madde toplam korelasyonları pozitif ve yüksek çıkmıştır. Bu durumda ölçek maddelerinin iç tutarlılığının yüksek olduğu söylenebilmektedir. İş doyumu ölçeğinin maddeleri arasındaki tutarlılığın, benzeşikliğin ölçüsü olan Cronbach Alfa değeri ise 0,964 olduğundan dolayı ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri ve madde toplam korelasyonları kabul edilebilir sınırlarda

olduğundan dolayı pilot uygulama sonucunda ölçeğin yapı geçerliğinin yeniden sağlandığı söylenebilmektedir.

3.4. Verilerin Toplanması

Mevcut araştırma kapsamında verilerin Ankara ilinin Altındağ ve Çankaya ilçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden toplanabilmesi için önce Hacettepe Üniversitesi Etik Kurulu'ndan, daha sonra Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden araştırma izinleri alınmıştır. Hacettepe Üniversitesi Etik Kurul Onay Bildirimi Ek 1'de, Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan araştırma izni ise Ek 2'de sunulmuştur.

Veri toplama işi, 17.02.2014 – 30.05.2014 tarihleri arasında, araştırmacının uygulama için belirlenen okullara gitmesi ile yapılmıştır. Gidilen okullarda öncelikle okulların yöneticileri ile görüşülmüş ve yöneticilerin onayı doğrultusunda öğretmenlerle iletişime geçilmiştir. Verilerin toplanması amacıyla yeteri kadar çoğaltılan anketler, gönüllü öğretmenler tarafından, öğretmenlerin boş derslerinde öğretmenler odasında doldurulup bizzat araştırmacıya teslim edilmiştir. Gönüllülük esası gözetilerek doldurulan anketlerden elde edilen verilerin girişi yapıldıktan sonra verilerin analizine geçilmiştir.

3.5 Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS 15.0 (Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi) programı yardımıyla yapılmıştır.

Bulgular bölümünde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ölçek maddelerine ilişkin görüşlerinden elde edilen örgütsel imaj algılarının (Çizelge 4.1.) ve iş doyumu düzeylerinin (Çizelge 4.13.) alt boyutlarına göre aritmetik ortalama ve standart sapmaları verilmiştir. Ayrıca her iki ölçeğin tüm alt boyutlarına ait ölçek maddelerinin aritmetik ortalama ve standart sapmaları da gösterilmiştir (Çizelge 4.2., Çizelge 4.3., Çizelge 4.4., Çizelge 4.5., Çizelge 4.6., Çizelge 4.7., Çizelge 4.8., Çizelge 4.14., Çizelge 4.15., Çizelge 4.16.).

Ölçeklerde aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde kullanılan ölçütler 1,0 ve 1,79 arası "çok düşük"; 1,80 ve 2,59 arası "düşük"; 2,60 ve 3,39 arası "orta", 3,40 ve 4,19 arası "yüksek", 4,20 ve 5,00 arası ise "çok yüksek" olarak tanımlanmıştır.

“Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” alt boyut puanlarının dağılımı incelenmiş ve puan dağılımlarının gruplar arasında normal dağıldığı görülmüştür. Bu nedenle ölçeklerin alt boyut puanlarının gruplar arasındaki farklılıkları incelenirken ikili gruplarda t-testi, ikiden fazla gruplarda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki incelenirken ise Pearson Korelasyonundan faydalanılmıştır. Bulgular ilgili alanyazına dayalı olarak değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı, diğerinin bağımsız değişken olarak ayırımı ile aralarındaki ilişkinin açıklanması regresyon analiziyle mümkündür. Regresyon analizi bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki görece önemini saptamaya yarar (Büyüköztürk, 2009, s. 122).

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını değerlendirmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi yaparken bağımlı değişken olarak iş doyumu, bağımsız değişken olarak ise örgütsel imaj algısı alınmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde, “Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” ile Ankara ilinin Altındağ ve Çankaya ilçelerindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerden toplanan verilerin analizlerinden elde edilen bulgulara, yorumlara ve alanyazındaki diğer çalışmaların bulgularına yer verilmiştir. Araştırma bulguları alt problemler başlıkları altında sunulmuştur.

4.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ve Bu Algıların Çeşitli Değişkenlere Göre Durumları

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ne düzeydedir? Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile öğretmenlerin cinsiyetleri, kıdemleri, branşları ve görev yaptıkları okulların statüleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının alt boyutlara göre nasıl dağıldığı Çizelge 4.1.’de verilmiştir.

Çizelge 4.1.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının Alt Boyutlara Göre Ortalama İstatistikleri

	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
<i>Hizmet Kalitesi</i>	3,54	0,83
<i>Yönetim Kalitesi</i>	3,38	0,91
<i>Finansal Sağlamlılık</i>	3,52	0,90
<i>Çalışma Ortamı</i>	3,59	0,84
<i>Toplumsal Sorumluluk</i>	3,42	0,94
<i>Duygusal Çekicilik</i>	3,53	0,88
<i>Kurumsal Etik</i>	3,69	0,80
<i>Örgütsel İmaj</i>	3,53	0,80

Çizelge 4.1. incelendiğinde görüldüğü gibi, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına ilişkin ölçek puanlarının ortalaması $\bar{X}=3,53$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 3,40 - 4,19 arasında ise “yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,53$ olan ortalama için ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “hizmet kalitesi” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,54$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 3,40 – 4,19 arasında ise “yüksek” olarak

değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,54$ ortalama için ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “hizmet kalitesi” alt boyutu itibarıyla örgütsel imaj algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “yönetim kalitesi” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,38$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 2,60 - 3,39 arasında ise “orta” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,38$ ortalama için ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “yönetim kalitesi” alt boyutu itibarıyla örgütsel imaj algılarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “finansal sağlamlılık” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,52$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 3,40 – 4,19 arasında ise “yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,52$ ortalama için ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “finansal sağlamlılık” alt boyutu itibarıyla örgütsel imaj algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “çalışma ortamı” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,59$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 3,40 – 4,19 arasında ise “yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,59$ ortalama için ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “çalışma ortamı” alt boyutu itibarıyla örgütsel imaj algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “toplumsal sorumluluk” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,42$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 3,40 – 4,19 arasında ise “yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,42$ ortalama için ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “toplumsal sorumluluk” alt boyutu itibarıyla örgütsel imaj algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “duygusal çekicilik” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,53$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 3,40 – 4,19 arasında ise “yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,53$ ortalama için ortaöğretim kurumlarında görev yapan

öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “duygusal çekicilik” alt boyutu itibarıyla örgütsel imaj algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “kurumsal etik” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,69$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 3,40 – 4,19 arasında ise “yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,69$ ortalama için ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “kurumsal etik” alt boyutu itibarıyla örgütsel imaj algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin okullarıyla ilgili olarak en çok “kurumsal etik” imajını olumlu buldukları ($\bar{X}=3,69$), bunu “çalışma ortamına” dönük imaj algıları ($\bar{X}=3,59$) ile okullardaki eğitimin niteliğine işaret eden “hizmet kalitesi” boyutuna ilişkin imaj algılarının ($\bar{X}=3,54$) izlediği anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin okullarına ilişkin en düşük imaj algılarının ise sırasıyla imajın “yönetim kalitesi” ($\bar{X}=3,40$), “toplumsal sorumluluk” ($\bar{X}=3,42$), “finansal sağlamlılık” ($\bar{X}=3,52$) ve “duygusal çekicilik” ($\bar{X}=3,53$) alt boyutlarına dönük olduğu görülmektedir.

Demiröz (2014) de mevcut çalışmada kullanıldığı gibi Gürbüz’ün (2008) geliştirdiği “Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği” ile Ankara ilinin merkez ilçelerinde görev yapan resmi okul yöneticileri ve öğretmenleriyle yürüttüğü çalışmada yönetici ve öğretmenlerin görev yaptıkları örgütle ilgili imaj algılarının düzeyini belirlemiştir. Demiröz’ün (2014) elde ettiği bulgularda öğretmenlerin okullarının imajı ile ilgili algılarının alt boyutlarına ait ortalamaların “kurumsal etik” dışında, mevcut çalışmadaki ortalamalara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Demiröz’ün (2014) çalışmasında öğretmenler, okullarının imajları ile ilgili “kurumsal etik” alt boyutundaki ifadelerle $\bar{X}=3,70$ ortalama ile ilk sırada katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunu, ikinci sırada $\bar{X}=3,49$ ortalama ile okul imajının “çalışma ortamı” altı boyutu, üçüncü sırada $\bar{X}=3,46$ ortalama ile “duygusal çekicilik” alt boyutu, dördüncü sırada $\bar{X}=3,43$ ortalama ile “hizmet kalitesi” alt boyutu, beşinci sırada $\bar{X}=3,39$ ortalama ile “yönetim kalitesi” alt boyutu ile altıncı sırada $\bar{X}=3,26$ ortalama ile “toplumsal sorumluluk” alt boyutu ve en son sırada ise $\bar{X}=3,24$ ortalama ile “finansal sağlamlılık” alt boyutu izlemektedir.

Mevcut çalışmadaki öğretmenlerin okullarının imajı ile ilgili algılarının Demiröz'ün (2014) çalışmasındaki öğretmenlerin algılarına göre genel olarak daha olumlu olduğunu söylemek olasıdır.

Örgütsel imaj algısının alt boyutları açısından bakıldığında, iki çalışma arasındaki en büyük benzerlik her iki çalışmada da okulun iç paydaşları arasındaki saygı ve adalete parmak basan “kurumsal etik” alt boyunun birinci sırada, okulun fiziksel ortamına ve iç paydaşları arasındaki işbirliğine dikkat çeken “çalışma ortamı” alt boyutunun ise ikinci sırada olmasıdır. Her iki çalışma karşılaştırıldığında, Demiröz'ün (2014) çalışmasına katılan öğretmenler okullarını “duygusal çekicilik” ve “yönetim kalitesi” alt boyutları açısından daha olumlu değerlendirirken, mevcut çalışmaya katılan öğretmenler ise okullarını “hizmet kalitesi” ve “finansal sağlamlılık” alt boyutları açısından daha olumlu değerlendirmektedirler.

Mevcut çalışmada okulun yönetim sistemini inceleyen “yönetim kalitesi” alt boyutunun, Demiröz'ün (2014) çalışmasında ise okulun ekonomik gücünü irdeleyen “finansal sağlamlılık” alt boyutunun öğretmenlerin okullarının imajları ile ilgili algılarının en zayıf noktasını oluşturduğu bulunmuştur. Mevcut çalışmaya katılan öğretmenlere göre, öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda yönetsel olarak geliştirilmesi gereken alanlar geliştirilirse, Demiröz'ün çalışmasına katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda ise finansal açıdan bir iyileştirme yapılırsa, öğretmenler görev yaptıkları okullar ile ilgili daha güçlü bir örgütsel imaj algısına sahip olabilirler.

İki çalışmayla ilgili olarak dikkati çeken bir diğer nokta, ölçeğin “toplumsal sorumluluk” alt boyutu ile ilgili öğretmen algılarının diğer alt boyutlarla ilgili algılarına kıyasla daha düşük oluşudur. Her iki çalışmada da öğretmenler okullarının topluma dönük, çevreleriyle ilgili etkinliklerini ve katkılarını yeterli bulmamaktadırlar. Bu bulgular, daha güçlü bir örgütsel imaj için okulların daha çok topluma ve çevrelerine dönük etkinliklere katılmaları gerektiğine işaret etmektedir.

Kılıçaslan (2011) da mevcut çalışmada kullanılan Gürbüz'ün (2008) geliştirdiği ÖİA ölçeği ile Bolu ili kamu ilköğretim okulları öğretmenleriyle bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmanın bulgularına göre, öğretmenlerin okullarının imajı ile ilgili algılarının alt boyutlarına ait aritmetik ortalamaların “kurumsal etik” dışında, mevcut çalışmadaki aritmetik ortalamalara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kılıçaslan'ın (2011) çalışmasında öğretmenler okullarının imajları ile ilgili “finansal sağlamlık” alt boyutundaki ifadelerle $\bar{X}=4.11$ ortalama ile ilk sırada katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunu, ikinci sırada ($\bar{X}=3.75$) okul imajının “hizmet kalitesi” alt boyutu, üçüncü sırada ($\bar{X}=3.71$) “çalışma ortamı” alt boyutu, dördüncü sırada ($\bar{X}=3.68$), “kurumsal etik” alt boyutu, beşinci sırada ($\bar{X}=3.58$) “duygusal çekicilik” ve “yönetim kalitesi” alt boyutu, altıncı sırada ($\bar{X}=3.56$) ise “toplumsal sorumluluk” alt boyutu izlemektedir. Kılıçaslan (2011)'in çalışmasındaki öğretmenlerin okullarının imajı ile ilgili algılarının mevcut çalışmaya ve Demiröz'ün (2014) çalışmasına göre daha olumlu olduğunu söylemek olanaklıdır.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının “hizmet kalitesi” alt boyutunun nasıl dağıldığı Çizelge 4.2.'de sunulmuştur.

Çizelge 4.2.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının “Hizmet Kalitesi” Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları

<i>Madde No.</i>	<i>“Hizmet Kalitesi” Alt Boyutu Maddeleri</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Puan Sıralaması</i>
1	Bu okulda çalışanlar çok başarılıdır.	3,74	0,90	2
7	Bu okulda çalışanlar kurs, seminer gibi etkinliklere katılmaktadır.	3,62	1,04	3
8	Bu okulda çalışanların başarısını yükseltmek için önlemler alınır.	3,50	1,08	6
13	Bu okulda sanat, kültür, spor gibi alanlarda ders dışı etkinlikler yapılır.	3,84	1,06	1
28	Bu okulun önemli sportif başarıları vardır.	3,53	1,15	4
29	Bu okulun eğitim malzemeleri çok kalitelidir.	3,51	0,99	5
30	Bu okulun kütüphanesi zengindir.	3,41	1,12	7
43	Bu okulda yeni düşünceler üretilir.	3,38	1,16	8

Mevcut çalışmada ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imaj algılarından “hizmet kalitesi” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla, “bu okulda sanat, kültür, spor gibi alanlarda ders dışı etkinlikler yapılır” ($\bar{X}=3,84$) ve “bu okulda çalışanlar çok başarılıdır” ($\bar{X}=3,74$) biçimindedir. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarından “hizmet kalitesi” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler okulların başarıları açısından önemli iki maddeyi içerdiğinden, bu yüksek ortalama öğretmenlerin okullarının başarılarından ve hizmet kalitesinden memnun olduklarını göstermektedir. Bunları sırasıyla, “bu okulda çalışanlar kurs, seminer gibi

etkinliklere katılmaktadırlar” ($\bar{X}=3,62$), “bu okulun önemli sportif başarıları vardır” ($\bar{X}=3,53$), “bu okulun eğitim malzemeleri çok kalitelidir” ($\bar{X}=3,51$) ve “bu okulda çalışanların başarısını yükseltmek için önlemler alınır” ($\bar{X}=3,50$) maddeleri izlemektedir. Buna karşılık öğretmenlerin en az katıldıkları ifadeler ise, “bu okulun kütüphanesi zengindir” ($\bar{X}=3,41$) ve “bu okulda yeni düşünceler üretilir” ($\bar{X}=3,38$) olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarından “hizmet kalitesi” alt boyutu kapsamında en az katıldıkları ifadeler okulların etkililikleri ve öğrenci başarıları açısından son derece kritik konuları içermektedir. Bu nedenle okulların etkililiklerinin ve öğrenci başarılarının artırılması için bu konulara daha fazla önem verilmesi gerektiği açıktır. Diğer bir deyişle, öğretmenlerin okulun kütüphanesi ve iç paydaşlarının yaratıcılıklarına dair beklentilerinin daha yüksek olduğu yorumu çıkarılabilir.

Demiröz’ün (2014) çalışmasında da mevcut çalışmada olduğu gibi öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarından “hizmet kalitesi” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla, “bu okulda sanat, kültür, spor gibi alanlarda ders dışı etkinlikler yapılır” ($\bar{X}=3,75$) ve “bu okulda çalışanlar çok başarılıdır” ($\bar{X}=3,69$) ifadeleridir. Öğretmenlerin en az katıldıkları ifadeler ise, “bu okulun kütüphanesi zengindir” ($\bar{X}=3,00$) ve “bu okulun eğitim malzemeleri çok kalitelidir” ($\bar{X}=3,13$) olarak belirlenmiştir. Bunları, “bu okulda yeni düşünceler üretilir” ($\bar{X}=3,28$), “bu okulda çalışanların başarısını yükseltmek için önlemler alınır” ($\bar{X}=3,41$) maddeleri izlemektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının “yönetim kalitesi” alt boyutunun nasıl dağıldığı Çizelge 4.3.’de sunulmuştur.

Çizelge 4.3.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının “Yönetim Kalitesi” Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları

<i>Madde No.</i>	<i>“Yönetim Kalitesi” Alt Boyutu Maddeleri</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Puan Sıralaması</i>
14	Bu okulda dile getirilen şikayetler yönetimce dikkate alınır.	3,61	1,02	2
15	Bu okulda gereksinimlerimin önceden düşünüldüğünü hissederim.	3,27	1,12	4
17	Bu okulda işler sistemli olarak yürütülür.	3,71	0,97	1
22	Bu okulda öğrenciyi ilgilendiren kurallar öğrenci ile birlikte belirlenir.	3,29	1,13	3
42	Bu okulda başarılı personel ödüllendirilir.	3,20	1,20	5

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının “yönetim kalitesi” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “bu okulda işler sistemli olarak yürütülür” ($\bar{X}=3,71$) ve “bu okulda dile getirilen şikâyetler yönetimce dikkate alınır” ($\bar{X}=3,61$) biçimindedir. Diğer taraftan “yönetim kalitesi” ile ilgili olarak öğretmenlerin en az katıldıkları ifadeler ise, “bu okulda öğrenciyi ilgilendiren kurallar öğrenci ile birlikte belirlenir” ($\bar{X}=3,29$), “bu okulda gereksinimlerimin önceden düşünülüğünü hissederim” ($\bar{X}=3,27$) ve “bu okulda başarılı personel ödüllendirilir” ($\bar{X}=3,20$) olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarından “yönetim kalitesi” alt boyutu kapsamında en az katıldıkları ifadeler okulda yönetsel olarak iyileştirilmesi gereken alanlara işaret etmektedir. Öğretmenler okullarının daha demokratik, insan odaklı ve adil olarak yönetilmesini ummaktadırlar.

Demiröz’ün (2014) çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının “yönetim kalitesi” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadelerin sıralamaları mevcut çalışmayla aynı olmakla birlikte, bu çalışmadaki öğretmenlerin “yönetim kalitesi” ile ilgili imaj algılarının göreceli olarak daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Demiröz’ün çalışmasındaki bulgulara göre öğretmenlerin “yönetim kalitesi” ile ilgili beklentileri mevcut çalışmadaki öğretmenlerin beklentilerine göre daha yüksektir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının “finansal sağlamlılık” alt boyutunun nasıl dağıldığı Çizelge 4.4.’de sunulmuştur.

Çizelge 4.4.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının “Finansal Sağlamlılık” Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları

<i>Madde No.</i>	<i>“Finansal Sağlamlılık” Alt Boyutu Maddeleri</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Puan Sıralaması</i>
5	Bu okulda çalışanlar maaş ve ücretlerini düzenli olarak alırlar.	4,51	0,74	1
34	Bu okul, eğitim sektöründe önde gelen bir okuldur.	3,76	1,12	2
35	Bu okulun eğitim alanında lider olduğuna inanıyorum.	3,49	1,21	3
36	Bu okul çalışanları aldıkları ücretten memnundur.	2,88	1,38	5
37	Bu okul ekonomik açıdan güçlüdür.	3,14	1,27	4

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının “finansal sağlamlılık” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla

“bu okulda çalışanlar maaş ve ücretlerini düzenli olarak alırlar” ($\bar{X}=4,51$) ve “bu okul eğitim sektöründe önde gelen bir okuldur” ($\bar{X}=3,76$) biçimindedir. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarından “finansal sağlamlılık” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadenin çalışanların maaş ve ücretlerini düzenli olarak alması ile ilgili olmasının nedeni araştırmaya daha çok resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin katılması olabilir. Diğer taraftan “finansal sağlamlılık” ile ilgili olarak öğretmenlerin en az katıldıkları ifadeler ise, “bu okulun eğitim alanında lider olduğuna inanıyorum” ($\bar{X}=3,49$), “bu okul ekonomik açıdan güçlüdür” ($\bar{X}=3,14$) ve “bu okul çalışanları aldıkları ücretten memnundur” ($\bar{X}=2,88$) olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarından “finansal sağlamlılık” alt boyutu kapsamında en az katıldıkları ifadenin çalışanların aldıkları ücretten memnuniyetsizlikleri ile ilgili olması öğretmenlerin yaptıkları iş karşılığında elde etmeyi umdukları ücretin daha fazla olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bu durumda yetkililerin öğretmen ücretlerinde yapacakları bir artış ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları artabilir.

Demiröz (2014) çalışmasında öğretmenlerin okullarını ekonomik açıdan yeterince güçlü bulmamalarının, okullarının imajı açısından olumsuz olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca Demiröz (2014), öğretmenlerin okullarının eğitim alanındaki durumu ile ilgili maddelere katılım düzeylerinin düşüklüğü nedeniyle okullarda iyileştirilmesi gereken alanlar olduğuna dikkat çekmiştir.

Bu anlamda okulların başarılarını artırma ve alanda lider olma hedeflerini belirlemede yöneticilere düşen sorumluluklar azımsanmayacak kadar çoktur. Bu nedenle okul yönetimleri öğretmenleri karar süreçleri içine alan ve onları uygulamada destekleyen yönetsel yaklaşımları benimsemelidirler.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının “çalışma ortamı” alt boyutunun nasıl dağıldığı Çizelge 4.5.’de sunulmuştur.

Çizelge 4.5.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının “Çalışma Ortamı” Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları

<i>Madde No.</i>	<i>“Çalışma Ortamı” Alt Boyutu Maddeleri</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Puan Sıralaması</i>
2	Bu okulda çalışanlar arasında işbölümü vardır.	3,74	0,91	2
6	Bu okulda çalışanlar arasında bir ekip ruhu vardır.	3,52	1,10	6
9	Bu okul temiz ve bakımlıdır.	3,78	1,06	1

27	Bu okulun bahçesi güzeldir.	3,57	1,17	4
32	Bu okulun fiziki görünümü güzeldir.	3,65	1,08	3
33	Bu okulun fiziki mekanlarında kullanılan renkler güzeldir.	3,44	1,11	7
41	Bu okulda takım çalışması desteklenir.	3,54	1,09	5

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının “çalışma ortamı” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “bu okul temiz ve bakımlıdır” ($\bar{X}=3,78$) ve “bu okulda çalışanlar arasında işbölümü vardır” ($\bar{X}=3,74$) biçimindedir. Bunları sırasıyla, “bu okulun fiziki görünümü güzeldir” ($\bar{X}=3,65$), “bu okulun bahçesi güzeldir” ($\bar{X}=3,57$) ve “bu okulda takım çalışması desteklenir” ($\bar{X}=3,54$) maddeleri izlemektedir. Buna karşılık öğretmenlerin en az katıldıkları ifadeler ise, “bu okulda çalışanlar arasında bir ekip ruhu vardır” ($\bar{X}=3,52$) ve “bu okulun fiziki mekânlarında kullanılan renkler güzeldir” ($\bar{X}=3,44$) olarak belirlenmiştir. “Çalışma ortamı” alt boyutu, okulun fiziki yapısına ve okul içindeki iletişime ayna tutmaktadır. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarından “çalışma ortamı” alt boyutu kapsamında en az katıldıkları ifadeler öğretmenlerin okullarının fiziki mekânlarında kullanılan renkleri beğenmediklerini ve okul içinde öğretmenler arasındaki ekip ruhunun yetersiz olduğunu göstermektedir.

Demiröz (2014) çalışmasında öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarından “çalışma ortamı” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeleri “bu okulda çalışanlar arasında işbölümü vardır” ($\bar{X}=3,73$) ve “bu okulda takım çalışması desteklenir” ($\bar{X}=3,50$) biçiminde belirlemiştir. Buna karşılık, öğretmenlerin bu alt boyut kapsamında en az katıldıkları ifadeler ise, “bu okulun fiziki mekânlarında kullanılan renkler güzeldir” ($\bar{X}=3,37$) ve “bu okulun bahçesi güzeldir” ($\bar{X}=3,39$) olarak belirlenmiştir. Her iki çalışma bulgularına göre de okul çalışanlarının arasında iş bölümü olduğu görülmektedir. Ayrıca gene her iki çalışmada da “bu okulun fiziki mekânlarında kullanılan renkler güzeldir” maddesi katılımcılar tarafından en düşük aritmetik ortalamayı almıştır. Bu nedenle okulların fiziki yapılarının iyileştirilmesi öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının artırılması açısından önemlidir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının “toplumsal sorumluluk” alt boyutunun nasıl dağıldığı Çizelge 4.6.’da sunulmuştur.

Çizelge 4.6.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının “Toplumsal Sorumluluk” Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları

<i>Madde No.</i>	<i>“Toplumsal Sorumluluk” Alt Boyutu Maddeleri</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Puan Sıralaması</i>
10	Bu okul yardım faaliyeti gibi sosyal projelere katılır.	3,79	1,03	1
16	Bu okulun olanaklarından başka okullar da yararlanır.	3,06	1,34	4
25	Bu okul, çevreye karşı duyarlıdır.	3,62	1,06	2
44	Bu okul, toplum sorunlarına çözüm öneren projeler üretir.	3,26	1,16	3

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının “toplumsal sorumluluk” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “bu okul yardım faaliyeti gibi sosyal projelere katılır” ($\bar{X}=3,79$) ve “bu okul, çevreye karşı duyarlıdır” ($\bar{X}=3,62$) biçimindedir. Açık sistemler olarak adlandırılan okullar çevreleriyle sürekli etkileşim halindedirler ve çevrelerine karşı bazı sorumlulukları vardır. Çevrelerine karşı toplumsal sorumluluklarını yerine getiren okullar bu etkinliklerin yürütülmesinde öğretmenlerine de bazı sorumluluklar yüklemektedirler. Toplumsal sorumluluklarını yerine getiren okullarda görev yapan öğretmenlerin bu sürece birebir katılmalarıyla örgütsel imaj algılarının da artması beklenir. Diğer taraftan “toplumsal sorumluluk” ile ilgili olarak öğretmenlerin en az katıldıkları ifadeler ise, “bu okul, toplum sorunlarına çözüm öneren projeler üretir” ($\bar{X}=3,26$) ve “bu okulun olanaklarından başka okullar da yararlanır” ($\bar{X}=3,06$) olarak belirlenmiştir.

Demiröz (2014) de çalışmasında mevcut çalışmada olduğu gibi öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarından “toplumsal sorumluluk” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeleri “bu okul çevreye karşı duyarlıdır” ($\bar{X}=3,55$) ve “bu okul yardım faaliyeti gibi sosyal projelere katılır” ($\bar{X}=3,49$) biçiminde belirlemiştir. Buna karşılık, öğretmenlerin bu alt boyut kapsamında en az katıldıkları ifadeler ise, “bu okul toplum sorunlarına çözüm öneren projeler üretir” ($\bar{X}=3,08$) ve “bu okulun olanaklarından başka okullar da yararlanır” ($\bar{X}=2,90$) olarak belirlenmiştir. Okulların toplum sorunlarına çözüm öneren projeler üretmesi genellikle bu konuda

hevesli öğretmenlerin önyak olmasıyla öğrenci ve yöneticileri peşinden sürüklemesiyle olasıdır. Bu durumda öğretmenler okullarında toplum sorunlarına çözüm öneren projelerin eksikliği ile ilgili olarak okulun yanı sıra kendilerini de eleştirmelidirler. Ayrıca her iki çalışmada da “bu okulun olanaklarından başka okullar da yararlanır” maddesi en düşük aritmetik ortalamayı almıştır. Bu bulgu öğretmenlerin, okulların çevrelerine karşı sorumluluklarını yeterince yerine getirmediğini düşündüklerini göstermektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının “duygusal çekicilik” alt boyutunun nasıl dağıldığı Çizelge 4.7.’de sunulmuştur.

Çizelge 4.7.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının “Duygusal Çekicilik” Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları

<i>Madde No.</i>	<i>“Duygusal Çekicilik” Alt Boyutu Maddeleri</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Puan Sıralaması</i>
4	Bu okulda çalışanlar işten ayrılmak istemez.	3,36	1,16	12
11	Bu okulda değerli olduğumu hissediyorum.	3,69	1,06	4
18	Bu okulda kendimi yalnız hissetmem.	3,91	0,96	2
19	Bu okulda olmaktan pişmanlık duymam.	3,96	0,94	1
23	Bu okuldan başarılı sporcular yetişmiştir.	3,41	1,27	10
24	Bu okul öğrencilerinden sanatçılar yetişmiştir.	3,13	1,28	13
26	Bu okul öğrencilerine öğrenme coşkusu verir.	3,48	1,03	8
31	Bu okul, sıcak atmosferi olan bir okuldur.	3,71	1,06	3
38	Tanıdıklarımın da bu okulda okumasını isterim.	3,46	1,23	9
39	Tercih şansım olsa hep bu okulu tercih ederim.	3,37	1,26	11
40	Bu okulda başarılar kutlanır.	3,59	1,13	6
45	Bu okulda bulunmak insana mutluluk verir.	3,49	1,14	7
46	Bu okuldan gurur duyarım.	3,68	1,09	5

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının “duygusal çekicilik” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “bu okulda olmaktan pişmanlık duymam” ($\bar{X}=3,96$) ve “bu okulda kendimi yalnız hissetmem” ($\bar{X}=3,91$) biçimindedir. Bunları sırasıyla, “bu okul sıcak atmosferi olan bir okuldur” ($\bar{X}=3,71$), “bu okulda değerli olduğumu hissediyorum” ($\bar{X}=3,69$), “bu okuldan gurur duyarım” ($\bar{X}=3,68$), “bu okulda başarılar kutlanır” ($\bar{X}=3,59$), “bu

okulda bulunmak insana mutluluk verir" ($\bar{X}=3,49$), "bu okul öğrencilerine öğrenme coşkusu verir" ($\bar{X}=3,48$), "tanıdıklarımın da bu okulda okumasını isterim" ($\bar{X}=3,46$) ve "bu okuldan başarılı sporcular yetişmiştir" ($\bar{X}=3,41$) maddeleri izlemektedir. Buna karşılık öğretmenlerin en az katıldıkları ifadeler ise, "tercih şansım olsa hep bu okulu tercih ederim" ($\bar{X}=3,37$), "bu okulda çalışanlar işten ayrılmak istemez" ($\bar{X}=3,36$) ve "bu okul öğrencilerinden sanatçılar yetişmiştir" ($\bar{X}=3,13$) olarak belirlenmiştir. "Duygusal çekicilik" alt boyutu öğretmenlerin okullarına ne kadar bağlı olduklarına dair ipuçları verirken, hem öğretmenlerin imaj algısı hem de okulların etkililiği açısından kritik bir boyuttur. Bu alt boyut öğretmenlerin okulun atmosferi ile ilgili algıları, okulda kendilerini nasıl hissettikleri, takdir edilme ve beğenilme ile ilgili gereksinimleri, okulların spor, sanat ve kültüre verdikleri önem gibi konulara ışık tutmaktadır.

Demiröz'ün (2014) çalışmasında öğretmenlerin "duygusal çekicilik" alt boyutu kapsamındaki örgütsel imaj algıları ile ilgili olarak en çok katıldıkları ifadeler, "bu okulda olmaktan pişmanlık duymam" ($\bar{X}=4,06$), "bu okulda kendimi yalnız hissetmem" ($\bar{X}=3,98$) ve "bu okulda değerli olduğumu hissediyorum" ($\bar{X}=3,59$) biçimindedir. Diğer taraftan, öğretmenlerin en az katıldıkları ifadeler ise, "bu okul öğrencilerinden sanatçılar yetişmiştir" ($\bar{X}=2,94$), "tanıdıklarımın da bu okulda okumasını isterim" ($\bar{X}=3,04$) ve "tercih şansım olsa hep bu okulu tercih ederim" ($\bar{X}=3,15$) biçimindedir. Her iki çalışmada da öğretmenlerin "duygusal çekicilik" alt boyutu kapsamında en az ve en çok katıldıkları maddelerin aynı olması dikkat çekicidir. Bu bağlamda, okulların spor, sanat ve kültür etkinliklerine daha çok önem vermeleri ve öğrencilerini çok yönlü bireyler olarak yetiştirebilmek için gerekli tedbirleri almaları gerekmektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının "kurumsal etik" alt boyutunun nasıl dağıldığı Çizelge 4.8.'de sunulmuştur.

Çizelge 4.8.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının "Kurumsal Etik" Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları

<i>Madde No.</i>	<i>"Kurumsal Etik" Alt Boyutu Maddeleri</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Puan Sıralaması</i>
1	Bu okulun çalışanları birbirlerine nazik davranır.	3,88	0,94	1
12	Bu okulda başarısı düşük olan öğrencilere de saygı gösterilir.	3,79	0,95	2

20	Bu okulda ödüllendirme ve cezalandırmada adil davranılır.	3,41	1,17	4
21	Bu okulda öğrencilerin beklentilerine önem verilir.	3,74	0,93	3

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının “kurumsal etik” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “bu okulun çalışanları birbirlerine nazik davranır” ($\bar{X}=3,88$) ve “bu okulda başarısı düşük olan öğrencilere de saygı gösterilir” ($\bar{X}=3,79$) biçimindedir. Diğer taraftan “kurumsal etik” ile ilgili olarak öğretmenlerin en az katıldıkları ifadeler ise, “bu okulda öğrencilerin beklentilerine önem verilir” ($\bar{X}=3,74$) ve “bu okulda ödüllendirme ve cezalandırmada adil davranılır” ($\bar{X}=3,41$) olarak belirlenmiştir.

Demiröz'ün (2014) çalışmasında ise, öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarından “kurumsal etik” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla, “bu okulun çalışanları birbirlerine nazik davranır” ($\bar{X}=4,00$) ve “bu okulda öğrencilerin beklentilerine önem verilir” ($\bar{X}=3,64$) biçimindedir. Buna karşılık öğretmenlerin en az katıldıkları ifadeler ise, “bu okulda ödüllendirme ve cezalandırmada adil davranılır” ($\bar{X}=3,53$) ve “bu okulda başarısı düşük olan öğrencilere de saygı gösterilir” ($\bar{X}=3,63$) olarak belirlenmiştir.

Her iki çalışmanın ortak noktası öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarından “kurumsal etik” alt boyutu kapsamında en çok ve en az katıldıkları ifadelerin aynı olmasıdır. Her iki çalışma bulgusuna göre de öğretmenler okullarında çalışanların birbirlerine nazik davrandıklarını ve okullarında ödüllendirme ve cezalandırmanın adil olmadığını düşünmektedirler. Yönetimin her çalışana adil davrandığına ilişkin duyulan güvene ve etkin bir iletişim ortamına sahip örgütlerde çalışanların örgütsel imaj algıları artmaktadır.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değişip değişmediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için bağımsız örneklem için t testi kullanılmış, sonuçlar Çizelge 4.9.'da sunulmuştur.

Çizelge 4.9.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Puanlarının Dağılımı

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Hizmet Kalitesi	Erkek	144	3,56	0,87	0,352	0,725
	Kadın	238	3,53	0,81		
Yönetim Kalitesi	Erkek	144	3,57	0,89	2,882	0,004*
	Kadın	238	3,30	0,91		
Finansal Sağlamlılık	Erkek	144	3,61	0,86	1,477	0,140
	Kadın	238	3,47	0,93		
Çalışma Ortamı	Erkek	144	3,71	0,80	2,260	0,024*
	Kadın	238	3,51	0,85		
Toplumsal Sorumluluk	Erkek	144	3,49	0,93	1,148	0,252
	Kadın	238	3,37	0,94		
Duygusal Çekicilik	Erkek	144	3,67	0,87	2,346	0,019*
	Kadın	238	3,45	0,88		
Kurumsal Etik	Erkek	144	3,85	0,76	3,084	0,002*
	Kadın	238	3,60	0,81		
Örgütsel İmaj	Erkek	144	3,64	0,79	2,083	0,038*
	Kadın	238	3,47	0,79		

*p<0,05

Çizelge 4.9. incelendiğinde, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının cinsiyet değişkenine göre “yönetim kalitesi”, “çalışma ortamı”, “duygusal çekicilik” ve “kurumsal etik” alt boyutlarına ilişkin puanları ve örgütsel imaj algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$).

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan erkek öğretmenlerin “hizmet kalitesi”, “yönetim kalitesi”, “finansal sağlamlılık”, “çalışma ortamı”, “toplumsal sorumluluk”, “duygusal çekicilik” ve “kurumsal etik” alt boyutlarına ilişkin puanları ve örgütsel imaj algıları, kadın öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin “hizmet kalitesi”, “finansal sağlamlılık” ve “toplumsal sorumluluk” puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Demiröz'ün (2014) çalışmasında ise, öğretmenlerin cinsiyet grupları arasında “kurumsal etik”, “çalışma ortamı”, “hizmet kalitesi”, “duygusal çekicilik”, “finansal sağlamlılık”, “toplumsal sorumluluk” ve “yönetim kalitesi” alt boyutları ile toplam örgütsel imaj algıları açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Demiröz'ün (2014) çalışmasının sonucuna göre, öğretmenlerin kadın ve erkek

oluşunun okullarına ilişkin imaj algılarını etkilemediği anlaşılmaktadır. Demiröz'ün çalışmasının sonucu bu çalışmanın sonucu ile örtüşmemektedir.

Gürbüz (2008) de çalışmasında, Demiröz'ün (2014) çalışmasındaki gibi kadın ya da erkek olmanın öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarını etkilemediğini ortaya koymuştur. Öte yandan, çalışmasında aynı ölçeği kullanan Kılıçaslan (2011) ise, tüm alt boyutlar itibariyle kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının farklı olduğunu ortaya koymuştur. Kılıçaslan (2011) çalışmasında, mevcut çalışma sonucunda da olduğu gibi erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla örgütsel imaj algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel imaj algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları Çizelge 4.10.'da sunulmuştur.

Çizelge 4.10.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Puanlarının Dağılımı

	<i>Kıdem</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı Fark</i>
Hizmet Kalitesi	5 yıl ve daha az	31	3,86	0,64	10,878	0,000*	*5 yıldan az ile 16-20 *5 yıldan az ile 21+ *6-10 ile 16-20 *6-10 ile 21+ *11-15 ile 16-20 *11-15 ile 21+
	6-10	49	3,97	0,80			
	11-15	77	3,78	0,83			
	16-20	101	3,29	0,86			
	21+	124	3,36	0,73			
Yönetim Kalitesi	5 yıl ve daha az	31	3,52	0,93	7,605	0,000*	*5 yıldan az ile 16-20 *6-10 ile 16-20 *6-10 ile 21+ *11-15 ile 16-20 *11-15 ile 21+ *16-20 ile 21+
	6-10	49	3,70	0,95			
	11-15	77	3,72	0,85			
	16-20	101	3,08	0,93			
	21+	124	3,33	0,82			
Finansal Sağlamlılık	5 yıl ve daha az	31	3,84	0,92	12,429	0,000*	*5 yıldan az ile 16-20 *5 yıldan az ile 21+ *6-10 ile 16-20 *6-10 ile 21+ *11-15 ile 16-20 *11-15 ile 21+
	6-10	49	3,96	0,97			
	11-15	77	3,84	0,91			
	16-20	101	3,16	0,87			
	21+	124	3,38	0,74			
Çalışma Ortamı	5 yıl ve daha az	31	3,82	0,70	7,259	0,000*	*5 yıldan az ile 16-20 *5 yıldan az ile 21+ *6-10 ile 16-20 *6-10 ile 21+ *11-15 ile 16-20 *11-15 ile 21+
	6-10	49	3,97	0,83			
	11-15	77	3,78	0,87			
	16-20	101	3,35	0,88			
	21+	124	3,47	0,72			
Toplumsal Sorumluluk	5 yıl ve daha az	31	3,63	0,78	7,583	0,000*	*5 yıldan az ile 16-20 *5 yıldan az ile 21+ *6-10 ile 16-20 *6-10 ile 21+ *11-15 ile 16-20 *11-15 ile 21+
	6-10	49	3,79	0,94			
	11-15	77	3,71	0,96			
	16-20	101	3,16	0,95			
	21+	124	3,26	0,86			
Duygusal Çekicilik	5 yıl ve daha az	31	3,66	0,93	9,642	0,000*	*5 yıldan az ile 16-20 *6-10 ile 16-20 *6-10 ile 21+ *11-15 ile 16-20 *11-15 ile 21+
	6-10	49	3,98	0,76			
	11-15	77	3,81	0,87			
	16-20	101	3,25	0,90			
	21+	124	3,39	0,79			
Kurumsal Etik	5 yıl ve daha az	31	3,92	0,66	5,244	0,000*	*5 yıldan az ile 16-20 *6-10 ile 16-20 *6-10 ile 21+ *11-15 ile 16-20 *11-15 ile 21+
	6-10	49	3,94	0,80			
	11-15	77	3,88	0,77			
	16-20	101	3,48	0,89			
	21+	124	3,61	0,71			
Örgütsel İmaj	5 yıl ve daha az	31	3,74	0,72	10,555	0,000*	*5 yıldan az ile 16-20 *5 yıldan az ile 21+ *6-10 ile 16-20 *6-10 ile 21+ *11-15 ile 16-20 *11-15 ile 21+
	6-10	49	3,92	0,78			
	11-15	77	3,79	0,79			
	16-20	101	3,25	0,82			
	21+	124	3,40	0,69			

*p<0,05

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kıdemlerine göre “hizmet kalitesi”, “finansal sağlamlılık”, “toplumsal sorumluluk”, “yönetim kalitesi”, “çalışma

ortamı”, “duygusal çekicilik”, “kurumsal etik” puanları ve örgütsel imaj algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$).

Çizelge 4.10. incelendiğinde görüldüğü gibi, “hizmet kalitesi” algısı meslekteki kıdemi 16-20 yıl ve 21 yıl üstü olan öğretmenlerde, mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az, 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha düşüktür. Yani meslekte daha yeni olan öğretmenlerin okullarının imajı ile ilgili olarak “hizmet kalitesi” alt boyutundaki algıları meslekteki kıdemi 16 yıl ve üstü öğretmenlere göre daha yüksektir. Diğer bir değişle, meslekte yeni olan öğretmenlerin çalışmakta oldukları okulların hizmet niteliği ile ilgili memnuniyet düzeyleri, kıdemli öğretmenlere kıyasla daha yüksektir. Bu durum 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin okullarının hizmet kalitesi ile ilgili beklentilerinin, deneyimi daha az olan öğretmenlere göre daha fazla olmasından kaynaklanabilir.

“Hizmet kalitesi” algısı meslekteki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerde en yüksek iken onları sırasıyla meslekteki kıdemi 5 yıl ve daha az olan öğretmenler, 11-15 yıl olan öğretmenler, 21 yıl ve üstü olan öğretmenler ve en son meslekteki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler takip etmektedir.

Demiröz’ün (2014) çalışmasında ise, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel imajın “yönetim kalitesi”, “çalışma ortamı”, “toplumsal sorumluluk” ve “kurumsal etik” alt boyutları kapsamındaki algıları açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Buna karşın, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre “hizmet kalitesi”, “duygusal çekicilik”, “finansal sağlamlık” ve toplam örgütsel imaj algıları açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Mevcut çalışmanın aksine, Demiröz’ün (2014) çalışmasında “hizmet kalitesi” algısı meslekteki kıdemi 1-9 yıl olan öğretmenlerde, meslekteki kıdemi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre daha düşüktür. Aynı şekilde Kılıçaslan’ın (2011) çalışmasında da, öğretmenlerin meslekteki kıdemleri artıkça, örgütsel imaj algısının “hizmet kalitesi” alt boyutunun da arttığı bulunmuştur. Her iki çalışmada da meslekte yeni olan öğretmenlerin nezdinde okulun imajının güçlendirilmesi için öğretmenlerin “hizmet kalitesi” alt boyutundaki beklentilerinin karşılanması gerektiği ortaya konmuştur.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına ilişkin “yönetim kalitesi” alt boyutu ile ilgili algıları, mesleki kıdemi 1-15 yıl arasında

ve 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerde, mesleki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha yüksektir. Diğer bir deyişle, öğretmenlerin “yönetim kalitesi” algıları öğretmenlerin öğretmenliklerinin ilk yılından itibaren 16. yıla kadar artmakta, mesleki kıdemi 16-20 yıl arasında olan öğretmenlerde azalmakta ve 21 yıl ve üstü öğretmenlerde de tekrar artmaya başlamaktadır.

“Yönetim kalitesi” algısı meslekteki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlerde en yüksek iken onları sırasıyla meslekteki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenler, 5 yıl ve daha az olan öğretmenler, 21 yıl ve üstü olan öğretmenler ve en son meslekteki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler takip etmektedir.

Demiröz’ün (2014) çalışmasında, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel imajın “yönetim kalitesi” alt boyutu kapsamındaki algıları açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Buna karşın, Kılıçaslan’ın (2011) çalışmasında ise, “yönetim kalitesi” alt boyutunda, öğretmenlerin meslekteki kıdemleri arttıkça, örgütsel imaj algılarının da arttığı bulunmuştur.

Örgütsel imaj algısının “finansal sağlamlılık” alt boyutu incelendiğinde, meslekteki kıdemi 16-20 yıl ve 21 yıl üstü olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az, 6-10 yıl, 11-15 yıl olan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmektedir. Yani meslekte daha yeni olan öğretmenlerin okullarının imajı ile ilgili olarak “finansal sağlamlılık” alt boyutundaki algıları meslekteki kıdemi 16 yıl ve üstü öğretmenlere göre daha yüksektir. Diğer bir deyişle, meslekte daha kıdemli olan öğretmenlerin maaşlarıyla ve okulun ekonomik gücüyle ilgili beklentileri meslekte yeni olan öğretmenlere göre daha yüksektir.

“Finansal sağlamlılık” algısı meslekteki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerde en yüksek iken onları sırasıyla meslekteki kıdemi 11-15 yıl ve 5 yıl ve daha az olan öğretmenler, 21 yıl ve üstü olan öğretmenler ve en son meslekteki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler takip etmektedir.

Mevcut çalışmadan farklı olarak, Kılıçaslan’ın (2011) çalışmasında öğretmenlerin “finansal sağlamlılık” ile ilgili algılarının meslekteki kıdeme göre değişmediği belirlenmiştir. Demiröz’ün (2014) çalışmasında ise “finansal sağlamlılık” algısı meslekteki kıdemi 1-9 yıl olan öğretmenlerde, meslekteki kıdemi 10-19 yıl ve 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlere kıyasla anlamlı derecede düşük bulunmuştur.

Örgütsel imaj algısının “çalışma ortamı” alt boyutu incelendiğinde, meslekteki kıdemi 16-20 yıl ve 21 yıl üstü olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az, 6-10 yıl, 11-15 yıl olan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmektedir. Yani meslekte daha yeni olan öğretmenlerin okullarının imajı ile ilgili olarak “çalışma ortamı” alt boyutundaki algıları meslekteki kıdemi 16 yıl ve üstü öğretmenlere göre daha yüksektir. Diğer bir deyişle, meslekte daha yeni olan öğretmenler çalışma ortamlarından kıdemli öğretmenlere göre daha memnundurlar.

“Çalışma ortamı” algısı meslekteki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerde en yüksek iken onları sırasıyla meslekteki kıdemi 5 yıl ve daha az olan öğretmenler, 11-15 yıl olan öğretmenler, 21 yıl ve üstü olan öğretmenler ve en son meslekteki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler takip etmektedir.

Demiröz'ün (2014) çalışmasında, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre “çalışma ortamı” alt boyutu kapsamındaki algıları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Kılıçaslan'ın (2011) çalışmasında ise öğretmenlerin meslekteki kıdemleri artıkça, örgütsel imaj algılarının “çalışma ortamı” alt boyutu ile ilişkili algılarının da arttığı bulunmuştur.

Örgütsel imaj algısının “toplumsal sorumluluk” alt boyutu incelendiğinde, meslekteki kıdemi 16-20 yıl ve 21 yıl üstü olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az, 6-10 yıl, 11-15 yıl olan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmektedir. Yani meslekte daha yeni olan öğretmenlerin okullarının imajı ile ilgili olarak “toplumsal sorumluluk” alt boyutundaki algıları meslekteki kıdemi 16 yıl ve üstü öğretmenlere göre daha yüksektir. Diğer bir deyişle, meslekte 16 yıl ve daha üstü kıdemli olan öğretmenlerin okullarının toplumsal sorumluluğu ile ilgili beklentileri daha az kıdemli öğretmenlere göre daha fazladır.

“Toplumsal sorumluluk” algısı meslekteki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerde en yüksek iken onları sırasıyla meslekteki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler, 5 yıl ve daha az olan öğretmenler, 21 yıl ve üstü olan öğretmenler ve en son meslekteki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler takip etmektedir.

Demiröz'ün (2014) çalışmasında, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre “toplumsal sorumluluk” alt boyutu kapsamındaki algıları açısından anlamlı bir fark

bulunmamıştır ($p>0,05$). Kılıçaslan'ın (2011) çalışmasında ise öğretmenlerin meslekteki kıdemleri artıkça, örgütsel imaj algılarının “toplumsal sorumluluk” alt boyutu ile ilişkili algılarının da arttığı bulunmuştur.

Öğretmenlerin “duygusal çekicilik” algıları incelendiğinde, meslekteki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az, 6-10 yıl, 11-15 yıl olan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca meslekteki kıdemi 6-15 yıl olan öğretmenlerin okula bağlılıklarını ortaya koyan “duygusal çekicilik” algılarının da, mesleki kıdemi 21 yıl ve üstü olan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmektedir.

“Duygusal çekicilik” algısı meslekteki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerde en yüksek iken onları sırasıyla meslekteki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler, 5 yıl ve daha az olan öğretmenler, 21 yıl ve üstü olan öğretmenler ve en son meslekteki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler takip etmektedir.

Demiröz (2014) ve Kılıçaslan (2011) çalışmalarında, öğretmenlerin mesleki kıdemleri artıkça, “duygusal çekicilik” alt boyutu ile ilgili algılarının da arttığını bulmuşlardır. Her iki araştırmacı da meslekte yeni olan öğretmenlerin kıdemli öğretmenlere göre çalıştıkları okulların “duygusal çekicilik” boyutu ile ilgili beklentilerinin daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Her iki çalışmada sonucuna göre de, meslekteki kıdemi daha az olan öğretmenlerin nezdinde okulun imajının güçlendirilmesi için öğretmenlerin “duygusal çekicilik” algıları ile ilgili beklentilerinin karşılanması gerektiği ortaya konmuştur.

Örgütsel imaj algısının “kurumsal etik” alt boyutu ile ilişkili öğretmen algıları incelendiğinde, meslekteki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az, 6-10 yıl, 11-15 yıl olan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra meslekteki kıdemi 6-15 yıl olan öğretmenlerin “kurumsal etik” algılarının, mesleki kıdemi 21 yıl ve üstü olan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmektedir.

“Kurumsal etik” algısı meslekteki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerde en yüksek iken onları sırasıyla meslekteki kıdemi 5 yıl ve daha az olan öğretmenler, 11-15 yıl olan öğretmenler, 21 yıl ve üstü olan öğretmenler ve en son meslekteki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler takip etmektedir.

Demiröz'ün (2014) çalışmasında, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre "kurumsal etik" alt boyutu kapsamındaki algıları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Kılıçaslan'ın (2011) çalışmasında ise öğretmenlerin meslekteki kıdemleri artıkça, örgütsel imaj algılarının "kurumsal etik" alt boyutu ile ilişkili algılarının da arttığı bulunmuştur.

Öğretmenlerin okulları ile ilgili toplam imaj algıları ele alındığında, meslekteki kıdemi 16-20 yıl ve 21 yıl üstü olan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının, mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az, 6-10 yıl, 11-15 yıl olan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmektedir. Yani meslekte daha yeni olan öğretmenlerin okullarının imajı ile ilgili algıları meslekteki kıdemi 16 yıl ve üstü öğretmenlere göre daha yüksektir. Diğer bir deyişle, meslekte daha yeni olan öğretmenlerin nezdinde okullarının imajı daha olumludur.

Örgütsel imaj algısı meslekteki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerde en yüksek iken onları sırasıyla meslekteki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler, 5 yıl ve daha az olan öğretmenler, 21 yıl ve üstü olan öğretmenler ve en son meslekteki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler takip etmektedir.

Demiröz (2014) ise çalışmasında öğretmenlerin toplam imaj algılarının meslekteki kıdemi 1-9 yıl olan öğretmenlerde, meslekteki kıdemi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlere kıyasla daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgudan, meslekte yeni olan öğretmenlerin okullarının toplam imajlarına yönelik beklentilerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mevcut çalışmada ise; mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin ilk beş yılda çalıştıkları okul ile aralarında bir bağ kurdukları, bu nedenle örgütsel imaj algılarının yüksek olduğu, daha sonraki on yılda öğretmenlerin okullarına daha da bağlandıkları için örgütsel imaj algılarının daha da arttığı görülmektedir. Onuncu yıldan sonra öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili beklentilerinin de arttığı ve karşılanamayan bu beklentiler yüzünden öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının azaldığı görülmektedir. Meslekteki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının tekrar bir miktar artması öğretmenlerin karşılanamayan beklentilerinin hiçbir zaman karşılanamayacağına inanıp durumu kabullenmeleri ve beklentilerini azaltmaları şeklinde yorumlanabilir.

Gürbüz'ün (2008) çalışmasında da bu çalışmadan farklı olarak, öğretmenlerin meslekteki kıdemlerine göre örgütsel imajı oluşturan “hizmet kalitesi”, “finansal sağlamlık”, “çalışma ortamı”, “toplumsal sorumluluk” ve “kendini geliştirme” alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel imaj algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları Çizelge 4.11.'de sunulmuştur.

Çizelge 4.11.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının Branş Değişkenine Göre Puanlarının Dağılımı

	<i>Branş</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı Fark</i>
Hizmet Kalitesi	Matematik	67	3,53	0,86	3,587	0,004*	*Fen Bilimleri – Sosyal Bilimler *Fen Bilimleri – Türk Dili ve Edebiyatı *Sosyal Bilimler – Uygulamalı Bilimler *Sosyal Bilimler – Yabancı Dil * Uygulamalı Bilimler – Türk Dili ve Edebiyatı
	Fen Bilimleri	85	3,71	0,78			
	Sosyal Bilimler	87	3,28	0,82			
	Uygulamalı Bilimler	39	3,73	0,83			
	Türk Dili ve Edebiyatı	50	3,39	0,91			
	Yabancı Dil	54	3,69	0,70			
Yönetim Kalitesi	Matematik	67	3,43	1,01	2,049	0,071	Yok
	Fen Bilimleri	85	3,44	0,80			
	Sosyal Bilimler	87	3,22	0,95			
	Uygulamalı Bilimler	39	3,61	1,01			
	Türk Dili ve Edebiyatı	50	3,24	1,00			
	Yabancı Dil	54	3,61	0,64			
Finansal Sağlamlık	Matematik	67	3,56	0,92	2,806	0,017*	*Sosyal Bilimler- Matematik *Sosyal Bilimler – Fen Bilimleri *Sosyal Bilimler– Uygulamalı Bilimler *Sosyal Bilimler– Yabancı Dil * Uygulamalı Bilimler – Türk Dili ve Edebiyatı
	Fen Bilimleri	85	3,64	0,85			
	Sosyal Bilimler	87	3,26	0,88			
	Uygulamalı Bilimler	39	3,79	0,85			
	Türk Dili ve Edebiyatı	50	3,40	0,99			
	Yabancı Dil	54	3,61	0,88			

Çalışma Ortamı	Matematik	67	3,66	0,86	2,604	0,025*	
	Fen Bilimleri	85	3,74	0,78			
	Sosyal Bilimler	87	3,38	0,89			
	Uygulamalı Bilimler	39	3,73	0,89			
	Türk Dili ve Edebiyatı	50	3,41	0,83			
	Yabancı Dil	54	3,67	0,70			
Toplumsal Sorumluluk	Matematik	67	3,49	1,06	3,192	0,008*	
	Fen Bilimleri	85	3,51	0,87			
	Sosyal Bilimler	87	3,13	0,92			
	Uygulamalı Bilimler	39	3,66	1,04			
	Türk Dili ve Edebiyatı	50	3,27	1,03			
	Yabancı Dil	54	3,62	0,61			
Duygusal Çekicilik	Matematik	67	3,55	0,98	2,082	0,067	Yok
	Fen Bilimleri	85	3,61	0,83			
	Sosyal Bilimler	87	3,35	0,88			
	Uygulamalı Bilimler	39	3,75	0,90			
	Türk Dili ve Edebiyatı	50	3,36	0,85			
	Yabancı Dil	54	3,69	0,80			
Kurumsal Etik	Matematik	67	3,76	0,86	1,896	0,094	Yok
	Fen Bilimleri	85	3,84	0,66			
	Sosyal Bilimler	87	3,49	0,83			
	Uygulamalı Bilimler	39	3,72	0,93			
	Türk Dili ve Edebiyatı	50	3,64	0,79			
	Yabancı Dil	54	3,74	0,74			
Örgütsel İmaj	Matematik	67	3,56	0,86	2,858	0,015*	
	Fen Bilimleri	85	3,64	0,73			
	Sosyal Bilimler	87	3,31	0,81			
	Uygulamalı Bilimler	39	3,72	0,85			
	Türk Dili ve Edebiyatı	50	3,38	0,81			
	Yabancı Dil	54	3,67	0,66			

*p<0,05

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre “hizmet kalitesi”, “finansal sağlamlılık”, “toplumsal sorumluluk”, “çalışma ortamı” puanları ve örgütsel imaj algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Fakat, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre “yönetim kalitesi”, “duygusal çekicilik” ve “kurumsal etik” puanları arasında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 4.11. incelendiğinde, sosyal bilimler, Türk dili ve edebiyatı ve matematik öğretmenlerinin “hizmet kalitesi” algısı fen bilimleri, uygulamalı bilimler ve yabancı dil öğretmenlerine göre anlamlı derecede daha düşüktür.

“Hizmet kalitesi” algısı uygulamalı bilimler öğretmenlerinde en yüksek iken onları sırasıyla fen bilimleri, yabancı dil, matematik, Türk dili ve edebiyatı ve sosyal bilimler öğretmenleri takip etmektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan matematik, fen bilimleri, uygulamalı bilimler ve yabancı dil öğretmenlerinin örgütsel imaj algılarına ilişkin “finansal sağlamlılık” alt boyutu ile ilgili algıları Türk dili ve edebiyatı ve sosyal bilimler öğretmenlerine göre anlamlı derecede daha yüksektir.

“Finansal sağlamlılık” algısı uygulamalı bilimler dersi öğretmenlerinde en yüksek iken onları sırasıyla fen bilimleri, yabancı dil, matematik, Türk dili ve edebiyatı ve sosyal bilimler öğretmenleri takip etmektedir.

Örgütsel imaj algısının “çalışma ortamı” alt boyutu incelendiğinde; sosyal bilimler öğretmenlerinin “çalışma ortamı” algılarının matematik, fen bilimleri, uygulamalı bilimler, Türk dili ve edebiyatı ve yabancı dil öğretmenlerine göre anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmektedir.

“Çalışma ortamı” algısı fen bilimleri dersi öğretmenlerinde en yüksek iken onları sırasıyla uygulamalı bilimler, matematik, yabancı dil, Türk dili ve edebiyatı ve sosyal bilimler dersi öğretmenleri takip etmektedir.

Öğretmenlerin “toplumsal sorumluluk” algıları incelendiğinde; sosyal bilimler ve Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin “toplumsal sorumluluk” algılarının matematik, fen bilimleri, uygulamalı bilimler ve yabancı dil öğretmenlerine göre anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmektedir.

“Toplumsal sorumluluk” algısı uygulamalı bilimler öğretmenlerinde en yüksek iken onları sırasıyla yabancı dil, fen bilimleri, matematik, Türk dili ve edebiyatı ve sosyal bilimler dersi öğretmenleri takip etmektedir.

Öğretmenlerin okulları ile ilgili toplam imaj algıları ele alındığında, sosyal bilimler ve Türk dili ve edebiyatı dersi öğretmenlerinin örgütsel imaj algılarının, matematik, fen bilimleri, uygulamalı bilimler ve yabancı dil dersi öğretmenlerine göre anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmektedir.

Örgütsel imaj algısı uygulamalı bilimler dersi öğretmenlerinde en yüksek iken onları sırasıyla yabancı dil, fen bilimleri, matematik, Türk dili ve edebiyatı ve sosyal bilimler dersi öğretmenleri takip etmektedir. Uygulamalı bilimler dersi öğretmenlerinin örgütsel imaj algılarının diğer öğretmenlerin örgütsel imaj algılarından daha fazla olmasının nedeni okulların bu dersler için uygun fiziksel koşulları sağlamaları olarak yorumlanabilir.

Alanyazında daha önce öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel imaj algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılmadığı için, mevcut çalışmanın bulguları daha önce yapılmış çalışmaların bulguları ile karşılaştırılamamıştır.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların statülerine göre örgütsel imaj algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem için t-testi ile test edilmiş ve sonuçları Çizelge 4.12.’de sunulmuştur.

Çizelge 4.12.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının Okul Statüsü Değişkenine Göre Puanlarının Dağılımı

	<i>Okul Statüsü</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Hizmet Kalitesi</i>	Resmi	272	3,26	0,76	-12,262	0,000*
	Özel	110	4,23	0,55		
<i>Yönetim Kalitesi</i>	Resmi	272	3,18	0,86	-8,093	0,000*
	Özel	110	3,95	0,81		
<i>Finansal Sağlamlılık</i>	Resmi	272	3,19	0,78	-13,936	0,000*
	Özel	110	4,34	0,60		
<i>Çalışma Ortamı</i>	Resmi	272	3,34	0,79	-10,335	0,000*
	Özel	110	4,20	0,60		
<i>Toplumsal Sorumluluk</i>	Resmi	272	3,14	0,88	-10,135	0,000*
	Özel	110	4,10	0,71		
<i>Duygusal Çekicilik</i>	Resmi	272	3,25	0,81	-11,525	0,000*
	Özel	110	4,24	0,61		
<i>Kurumsal Etik</i>	Resmi	272	3,51	0,80	-7,733	0,000*
	Özel	110	4,16	0,57		
<i>Örgütsel İmaj</i>	Resmi	272	3,26	0,72	-12,166	0,000*
	Özel	110	4,19	0,55		

*p<0,05

Çizelge 4.12. incelendiğinde de görüldüğü gibi, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların statülerine göre “hizmet kalitesi”, “yönetim kalitesi”, “finansal sağlamlılık”, “toplumsal sorumluluk”, “çalışma ortamı”, “duygusal çekicilik” ve “kurumsal etik” puanları ve örgütsel imaj algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$).

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin “hizmet kalitesi”, “yönetim kalitesi”, “finansal sağlamlılık”, “çalışma ortamı”, “toplumsal sorumluluk”, “duygusal çekicilik” ve “kurumsal etik” alt boyutlarına ilişkin puanları ve örgütsel imaj algıları, resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına dair alt boyut ortalamaları arasındaki fark “finansal sağlamlılık” alt boyutunda en yüksek iken onları sırasıyla “hizmet kalitesi”, “duygusal çekicilik”, “çalışma ortamı”, “toplumsal sorumluluk”, “yönetim kalitesi” ve “kurumsal etik” alt boyutları takip etmektedir. Öğretmenlerin özel ortaöğretim kurumlarında çalışmayı tercih etmeleri onlara en çok ekonomik açıdan fayda sağlamaktadır.

Gürbüz'ün (2008) çalışmasında da mevcut çalışmada olduğu gibi, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin “hizmet kalitesi”, “yönetim kalitesi”, “finansal sağlamlılık”, “çalışma ortamı”, “toplumsal sorumluluk”, “duygusal çekicilik” ve “kurumsal etik” alt boyutlarına ilişkin puanları ve örgütsel imaj algıları, resmi okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Her iki araştırma bulgularına göre de, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin okullarının imajı ile ilgili algıları her bir alt boyutta resmi okullarda görev yapan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha olumludur. Bu nedenle resmi okulların örgütsel imaj algılarını artırmak için çaba göstermeleri kaçınılmaz görülmektedir.

4.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doymu Düzeyleri ve İş Doymunun Çeşitli Değişkenlere Göre Durumları

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doymaları ne düzeydedir? Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doymu düzeyleri ile öğretmenlerin cinsiyetleri, kıdemleri, branşları ve görev yaptıkları okulların statüleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doymu düzeylerinin ölçek alt boyutlarına göre nasıl dağıldığı Çizelge 4.13.'de verilmiştir.

Çizelge 4.13.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doymu Düzeylerinin Ölçek Alt Boyutlarına Göre Ortalama İstatistikleri

	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm	3,58	0,79
Bireysel Faktörler	3,63	0,99
Örgütsel İletişim	3,56	0,93
İş Doymu	3,64	0,79

Çizelge 4.13. incelendiğinde görüldüğü gibi, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doymuna ilişkin ölçek puanlarının ortalaması $\bar{X}=3,64$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 3,41 - 4,20 arasında ise “yüksek” olarak değerlendirildiğinden $\bar{X}=3,64$ olan ortalama için ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doymu düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doymu düzeyleri ile ilgili “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,58$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 3,40 – 4,19

arasında ise “yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,58$ ortalama için ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutu itibarıyla yüksek olduğu söylenebilir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile ilgili “bireysel faktörler” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,63$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 3,40 – 4,19 arasında ise “yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,63$ ortalama için ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin “bireysel faktörler” alt boyutu itibarıyla yüksek olduğu söylenebilir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile ilgili “örgütsel iletişim” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,56$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 3,40 – 4,19 arasında ise “yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,56$ ortalama için ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin “örgütsel iletişim” alt boyutu itibarıyla yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin “bireysel faktörler” alt boyutunda en yüksek olduğunu ($\bar{X}=3,63$), bunu “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutu ($\bar{X}=3,58$) ile daha sonra “örgütsel iletişim” alt boyutunun ($\bar{X}=3,56$) izlediği anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin en düşük “örgütsel iletişim” ($\bar{X}=3,56$) alt boyutuna dönük olduğu görülmektedir.

Öztürk (2012) de mevcut çalışmada kullanıldığı gibi Gündüz’ün (2008) geliştirdiği “İş Doyumu Ölçeği” ile Gaziantep ilinin Şahinbey ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının okul müdürlerinin yönetici becerilerine ilişkin algıları ile ilişkisi olup olmadığını belirlemiştir. Öztürk’ün (2012) elde ettiği bulgularda öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili alt boyutlara ait ortalamaların “bireysel faktörler” alt boyutu dışında, mevcut çalışmadaki ortalamalara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Öztürk’ün (2012) çalışmasında öğretmenler iş doyumları ile ilgili “bireysel faktörler” alt boyutundaki ifadelerle $\bar{X}=3,70$ aritmetik ortalama ile ilk sırada katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunu, ikinci sırada $\bar{X}=3,53$ aritmetik ortalama ile iş doyumunun

“örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” altı boyutu ve en son sırada ise $\bar{X}=3,50$ aritmetik ortalama ile “örgütsel iletişim” alt boyutu izlemektedir.

Mevcut çalışmadaki öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin Öztürk’ün (2012) çalışmasındaki öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine göre daha yüksek olduğunu söylemek olasıdır.

İş doyumuna alt boyutları açısından bakıldığında, iki çalışma arasındaki en büyük benzerlik her iki çalışmada da “bireysel faktörler” alt boyunun birinci sırada, “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutunun ikinci sırada ve “örgütsel iletişim” alt boyutunun son sırada olmasıdır. Her iki çalışmada da “bireysel faktörler” alt boyutunun birinci sırada olması öğretmenlerin aidiyet, başarı ve saygınlık gibi bireysel beklentilerinin okul tarafından karşılandığı şeklinde yorumlanabilir. Öte yandan “örgütsel iletişim” alt boyutunun son sırada olması ise okuldaki arkadaşlık ortamının ve yöneticilerle olan ilişkilerin samimi olmamasından kaynaklanabilir.

Gündüz (2008), bu iki çalışma sonuçları ile uyumlu olarak çalışmasında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Gündüz (2008) de çalışmasında öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili “bireysel faktörler” alt boyutunu diğer alt boyutlara göre daha yeterli ve “örgütsel iletişim” alt boyutunu diğer alt boyutlara göre daha yetersiz gördükleri bulgusuna ulaşmıştır. Bu bulgular eğitim örgütlerinde öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini arttırmak için iç paydaşlarla olumlu ilişkiler kurmalarının gerekli olduğuna dikkat çekmektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutunun nasıl dağıldığı Çizelge 4.14.’de sunulmuştur.

Çizelge 4.14.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin “Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm” Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları

<i>Madde No.</i>	<i>“Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm” Alt Boyutu Maddeleri</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Puan Sıralaması</i>
1	Okulumda yetenek ve bilgilerimi uygulama olanağım	3,50	0,96	8
2	Okulumda teknolojinin kullanımı	3,68	0,93	5
3	Okulumda işimi yaparken bana tanınan özgürlük	3,69	1,00	4
4	Okulumun fiziksel koşulları (Isıtma,	3,80	1,01	1

aydınlatma, havalandırma, vb.)				
5	Okulumdaki günlük çalışma saatleri	3,71	0,94	3
7	Okulunda öğretmen performansının ödüllendirilmesi	3,11	1,17	9
12	Okulumun bana verdiği hedeflerimi gerçekleştirme fırsatı	3,53	1,02	7
15	Okulumda gidiş gelişlerimin kolaylığı	3,64	1,19	6
17	Okulun amaçlarının öğretmenler tarafından bilinmesi	3,72	0,97	2

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutu kapsamında en yüksek aritmetik ortalamaya sahip maddeleri sırasıyla “okulumun fiziksel koşulları (ısıtma, aydınlatma, havalandırma, vb.)” ($\bar{X}=3,80$) ve “okulun amaçlarının öğretmenler tarafından bilinmesi” ($\bar{X}=3,72$) biçimindedir. Bunları sırasıyla, “okulumdaki günlük çalışma saatleri” ($\bar{X}=3,71$), “okulunda işimi yaparken bana tanınan özgürlük” ($\bar{X}=3,69$), “okulunda teknolojinin kullanımı” ($\bar{X}=3,68$), “okulumda gidiş gelişlerimin kolaylığı” ($\bar{X}=3,64$) ve “okulumun bana verdiği hedeflerimi gerçekleştirme fırsatı” ($\bar{X}=3,53$) maddeleri izlemektedir. Buna karşılık öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutu kapsamında en düşük aritmetik ortalamaya sahip maddeler ise sırasıyla, “okulunda yetenek ve bilgilerimi uygulama olanağım” ($\bar{X}=3,50$) ve “okulunda öğretmen performansının ödüllendirilmesi” ($\bar{X}=3,11$) olarak belirlenmiştir.

“Örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutunda en yüksek aritmetik ortalamayı “okulumun fiziksel koşulları (ısıtma, aydınlatma, havalandırma, vb.)” maddesi aldığından ötürü, öğretmenlerin okullarındaki fiziki çalışma koşullarından memnun oldukları ve bu iyi fiziksel koşullar altında çalışmanın onların iş doyumu düzeyini olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin içinde buldukları örgütün amacını bilmeleri, çalışma saatlerinin diğer birçok mesleğe nazaran az olması ve işlerini yaparken kendilerini özgür hissetmeleri de onların iş doyumu düzeylerini arttırabilmektedir.

“Örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutunda öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini olumsuz yönde etkileyen etmenlerin başında öğretmenlerin performansının ödüllendirilmemesi gelmektedir. Gösterdiği yüksek performans

karşılığında bir ödül edememek öğretmenin güdülenmesini olumsuz yönde etkileyebilmekte ve öğretmen görevini daha iyi icra etmek için fazladan emek harcamasının bir karşılığını alamayacağını bildiği için boş yere kendini yormak istemeyebilmektedir. Bu durumda sadece öğretmenin iş doyumunu değil, eğitimin kalitesi de olumsuz yönde etkilenmektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin “bireysel faktörler” alt boyutunun nasıl dağıldığı Çizelge 4.15.’de sunulmuştur.

Çizelge 4.15.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin “Bireysel Faktörler” Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları

<i>Madde No.</i>	<i>“Bireysel Faktörler” Alt Boyutu Maddeleri</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Puan Sıralaması</i>
9	Okulum karşı bağlılık hissim	3,65	1,07	5
10	Okulum bana kazandırdığı saygınlık hissi	3,68	1,01	3
11	Okulum bana insanlara faydalı olma imkanı vermesi	3,67	0,98	4
13	Okulumda yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi	3,61	1,02	6
18	Yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu	4,07	0,96	2
19	Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu	4,11	0,91	1

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin “bireysel faktörler” alt boyutu kapsamında en yüksek aritmetik ortalamaya sahip maddeler sırasıyla “yaptığım işin kişiliğime uygunluğu” ($\bar{X}=4,11$) ve “yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu” ($\bar{X}=4,07$) biçimindedir. Bunları sırasıyla, “okulum bana kazandırdığı saygınlık hissi” ($\bar{X}=3,68$) ve “okulum bana insanlara faydalı olma imkanı vermesi” ($\bar{X}=3,67$) maddeleri izlemektedir. Buna karşılık öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin “bireysel faktörler” alt boyutu kapsamında en düşük aritmetik ortalamaya sahip maddeler ise sırasıyla, “okulum karşı bağlılık hissim” ($\bar{X}=3,65$) ve “okulumda yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” ($\bar{X}=3,61$) olarak belirlenmiştir.

“Bireysel faktörler” alt boyutunda en yüksek iki aritmetik ortalamayı alan maddeler “yaptığım işin kişiliğime uygunluğu” ve “yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu” olduğu için; öğretmenlerin kendi karakterlerini bilerek tercih ettikleri ve eğitimini aldıkları mesleği icra edebildiklerinden ötürü memnun oldukları ve bu memnuniyetin öğretmenlerin iş doyumunu düzeyini olumlu yönde etkilediği

söylenbilir. Ayrıca yeni nesilleri eğiterek onların yoluna ışık olmak gibi kutsal bir görevi yerine getiren öğretmenlerin toplum içinde kazandıkları saygınlık hissi de onları güdüleyerek iş doyumunu düzeylerini arttırabilmektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin “örgütsel iletişim” alt boyutunun nasıl dağıldığı Çizelge 4.16.’da sunulmuştur.

Çizelge 4.16.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin “Örgütsel İletişim” Alt Boyutu Madde Ortalama Puanları

<i>Madde No.</i>	<i>“Örgütsel İletişim” Alt Boyutu Maddeleri</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Puan Sıralaması</i>
6	Okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı	3,80	1,06	1
8	Okulmda takım olarak çalışmaktan aldığım haz	3,47	1,05	3
14	Okulmda kararların ortak alınması	3,36	1,08	4
16	Okul müdürü ve öğretmenler arasındaki iletişim	3,66	1,09	2

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin “örgütsel iletişim” alt boyutu kapsamında en yüksek aritmetik ortalamaya sahip maddeler sırasıyla “okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı” ($\bar{X}=3,80$) ve “okul müdürü ve öğretmenler arasındaki iletişim” ($\bar{X}=3,66$) biçimindedir. Buna karşılık öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin “örgütsel iletişim” alt boyutu kapsamında en düşük aritmetik ortalamaya sahip maddeler ise sırasıyla, “okulmda takım olarak çalışmaktan aldığım haz” ($\bar{X}=3,47$) ve “okulmda kararların ortak alınması” ($\bar{X}=3,36$) olarak belirlenmiştir.

“Örgütsel iletişim” alt boyutunda en yüksek aritmetik ortalamayı “okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı” aldığı için, öğretmenlerin sevdikleri ve beraber çalışmaktan haz aldıkları iş arkadaşlarıyla çalışmalarının onların iş doyumunu düzeylerini olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Ayrıca diğer öğretmenlerin yanı sıra yönetimle de iyi bir iletişim içinde olmak okul içinde isteklerin, sorunların ve bilgilerin daha kolay yayılarak çözüm yoluna da daha rahat ulaşılmasını sağlayabilmektedir.

“Örgütsel iletişim” alt boyutunda öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini olumsuz yönde etkileyen etmenlerin başında okulda öğretmenleri ilgilendiren kararların öğretmenlerle birlikte alınmaması gelmektedir. Öğretmen karar sürecinin içine girdiğinde alınan kararı içselleştirerek hemen uygulamaya geçirebilmektedir. Fakat

karar alma sürecine katılmayan öğretmene alınan kararın dayatılması öğretmene hem kendini değersiz hissettirebilmekte hem de kararı uygulamak istemeyebilmektedir. Bu da öğretmenin işinden soğumasına ya da iş doyumunu düzeyinin azalmasına neden olabilmektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değişip değişmediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için bağımsız örneklemeler için t testi kullanılmış, sonuçlar Çizelge 4.17.'de sunulmuştur.

Çizelge 4.17.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Puanlarının Dağılımı

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm	Erkek	144	3,72	0,74	2,602	0,010*
	Kadın	238	3,50	0,81		
Bireysel Faktörler	Erkek	144	3,75	0,96	1,829	0,068
	Kadın	238	3,56	1,00		
Örgütsel İletişim	Erkek	144	3,75	0,88	3,117	0,002*
	Kadın	238	3,45	0,94		
İş Doyumu	Erkek	144	3,77	0,75	2,562	0,011*
	Kadın	238	3,56	0,81		

*p<0,05

Çizelge 4.17. incelendiğinde, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyet değişkenine göre “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” ve “örgütsel iletişim” alt boyutlarına ilişkin puanları ve iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0,05). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyet değişkenine göre “bireysel faktörler” alt ölçek puanları arasında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>0,05).

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan erkek öğretmenlerin “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm”, “bireysel faktörler”, “örgütsel iletişim” alt boyutlarına ilişkin ölçek puanları ve iş doyumları, kadın öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Erkek öğretmenler ile kadın öğretmenler arasındaki fark en fazla “örgütsel iletişim” alt boyutunda, daha sonra sırasıyla “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutunda, iş doyumunda ve en son “bireysel faktörler” alt boyutunda

göze çarpmaktadır. Bu bulgu erkek öğretmenlerin okuldaki arkadaşlık ortamından ve yöneticilerle kurulan iletişimden kadın öğretmenlere göre daha memnun oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Gündüz'ün (2008) çalışmasında, öğretmenlerin cinsiyet grupları arasında "örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm", "bireysel faktörler" ve "örgütsel iletişim" alt boyutları ile toplam iş doyumları açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Gündüz'ün (2008) çalışmasının sonucuna göre, öğretmenlerin kadın ya da erkek oluşlarının onların iş doyumlarını etkilemediği anlaşılmaktadır. Bu sonuç mevcut çalışmanın sonucu ile örtüşmemektedir.

Aynı ölçeği kullanan Öztürk (2012) ise çalışmasında mevcut çalışma ile tamamen ters düşerek öğretmenlerin cinsiyet grupları arasında "örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm" ve "örgütsel iletişim" alt boyutları ile toplam iş doyumları açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığını ($p>0,05$), "bireysel faktörler" alt boyutunda ise anlamlı bir fark bulunduğunu ($p<0,05$) tespit etmiştir. Ayrıca, Öztürk (2012) çalışmasında iş doymu alt boyutlarının tamamında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Buna karşılık mevcut çalışma sonuçlarıyla uyumlu olarak Alsancak (2010), Sarpkaya (2000) ve Şahin'in (1999) araştırma bulgularına göre de öğretmenlerin iş doymu düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Alsancak'ın (2010) iş doyumunun tüm alt boyutlarında erkek öğretmenlerin iş doyumunun kadın öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek olduğunu ortaya koyan bulguları mevcut çalışma ile örtüşmektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doymu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları Çizelge 4.18.'de sunulmuştur.

Çizelge 4.18.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doymu Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Puanlarının Dağılımı

	<i>Kıdem</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı Fark</i>
Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm	5 yıl ve daha az	31	3,58	0,79	6,827	0,000*	
	6-10	49	3,89	0,71			*6-10 ile 16-20
	11-15	77	3,84	0,75			*6-10 ile 21+
	16-20	101	3,38	0,76			*11-15 ile 16-20
	21+	124	3,47	0,79			*11-15 ile 21+
Bireysel Faktörler	5 yıl ve daha az	31	3,85	0,96	6,175	0,000*	*5 yıl ve daha az ile 16-20
	6-10	49	4,03	0,88			*6-10 ile 16-20
	11-15	77	3,86	0,97			*6-10 ile 21+
	16-20	101	3,36	1,00			*11-15 ile 16-20
	21+	124	3,50	0,96			*11-15 ile 21+
Örgütsel İletişim	5 yıl ve daha az	31	3,86	0,73	7,752	0,000*	*5 yıl ve daha az ile 16-20
	6-10	49	3,97	0,82			*5 yıl ve daha az ile 21+
	11-15	77	3,79	0,90			*6-10 ile 16-20
	16-20	101	3,29	0,96			*6-10 ile 21+
	21+	124	3,42	0,89			*11-15 ile 16-20
							*11-15 ile 21+
İş Doymu	5 yıl ve daha az	31	3,72	0,74	7,744	0,000*	*6-10 ile 16-20
	6-10	49	4,00	0,69			*6-10 ile 21+
	11-15	77	3,87	0,74			*11-15 ile 16-20
	16-20	101	3,42	0,80			*11-15 ile 21+
	21+	124	3,51	0,79			

*p<0,05

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kıdemlerine göre “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm”, “bireysel faktörler”, “örgütsel iletişim” puanları ve iş doymu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0,05).

Çizelge 4.18. incelendiğinde görüldüğü gibi, “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” algısı meslekteki kıdemi 16-20 yıl ve 21 yıl üstü olan öğretmenlerde, mesleki kıdemi 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha düşüktür. Yani meslekte daha yeni olan öğretmenlerin iş doymaları ile ilgili olarak “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutundaki algıları meslekteki kıdemi 16 yıl ve üstü öğretmenlere göre daha yüksektir. Diğer bir değişle, meslekte yeni olan öğretmenlerin çalıştıkları okulların iklimi, çalışma koşulları ve okul içindeki sosyal ilişkiler ile ilintili olarak iş doymu düzeyleri, kıdemli öğretmenlere kıyasla daha yüksektir.

“Örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” algısı meslekteki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerde en yüksek iken onları sırasıyla meslekteki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler, 5 yıl ve daha az olan öğretmenler, 21 yıl ve üstü olan öğretmenler ve en son meslekteki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler takip etmektedir.

Öztürk’ün (2012) çalışmasında, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyumunun “örgütsel iletişim” alt boyutu kapsamındaki algıları açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Buna karşın, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm”, “bireysel faktörler” ve iş doyumları açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Öztürk (2012) çalışmasında, “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” algısının meslekteki kıdemi 1-9 yıl olan öğretmenlerde, meslekteki kıdemi 10-19 yıl olan öğretmenlere göre daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Meslekte yeni olan öğretmenlerin “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutu ile ilgili beklentilerinin daha kıdemli öğretmenlere göre daha fazla olması, mesleğin ilk yıllarındaki zor çalışma koşulları ve sosyal ortama adapte olamama gibi sorunlar nedeniyle bu kıdeme sahip öğretmenlerin düşük düzeyde iş doyumunu sağladıklarını ortaya koymuştur.

Gündüz’ün (2008) çalışmasında ise, mevcut çalışmanın ve Öztürk’ün (2012) çalışmasının aksine öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumlarının “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutu kapsamındaki algıları açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının “bireysel faktörler” alt boyutu ile ilgili algıları mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az olan öğretmenlerde, mesleki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha yüksektir. Aynı zamanda mesleki kıdemi 6-10 ve 11-15 yıl olan öğretmenlerin iş doyumlarının “bireysel faktörler” alt boyutu ile ilgili algıları mesleki kıdemi 16-20 yıl ve 21 yıl üstü olan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha yüksektir. Diğer bir deyişle, öğretmenlerin mesleklerinin ilk yıllarında okullarına karşı bağlılık hisleri, okullarının kendilerine kazandırdıklarını düşündükleri saygınlık ve başarı hissi, diğer insanlara faydalı olma düşüncesi daha baskındır. Zaman içinde kıdemi artan

öğretmenin beklentileri de artmakta ve karşılanamayan beklentiler yüzünden iş doyumunu düzeyleri azalmaktadır.

“Bireysel faktörler” algısı meslekteki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerde en yüksek iken onları sırasıyla meslekteki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler, 5 yıl ve daha az olan öğretmenler, 21 yıl ve üstü olan öğretmenler ve en son meslekteki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler takip etmektedir.

Öztürk'ün (2012) çalışmasında, mesleki kıdemi 1-9 yıl olan öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili olarak “bireysel faktörler” alt boyutuna ilişkin algılarının meslekteki kıdemi 10-19 yıl olan öğretmenlere göre daha düşük olduğu ortaya konulmuştur. Bu farklılık da meslekte 1-9 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin bireysel beklentilerinin daha kıdemli öğretmenlere göre daha fazla olması ve bu nedenle doyuma ulaşamadıkları şeklinde yorumlanmıştır.

Gündüz'ün (2008) çalışmasında da mevcut çalışmada olduğu gibi öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumları ile ilgili olarak “bireysel faktörler” alt boyutu kapsamındaki algıları açısından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Mesleki kıdemi 1-5, 6-10 ve 11-15 yıl olan öğretmenlerin “bireysel faktörler” ile ilgili algıları mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre daha düşüktür. Bunun nedeni mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin mesleğinin başlarında olan öğretmenlere göre okullarına daha bağlı olmaları, insanlara daha faydalı olduklarını düşünmeleri, kendilerini daha başarılı ve saygın görmeleri olabilir.

İş doyumunun “örgütsel iletişim” alt boyutu incelendiğinde, meslekteki kıdemi 16-20 yıl ve 21 yıl üstü olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az, 6-10 yıl, 11-15 yıl olan öğretmenlere göre bu alt boyuta dair algılarının anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmektedir. Yani meslekte daha yeni olan öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili olarak “örgütsel iletişim” alt boyutundaki algıları meslekteki kıdemi 16 yıl ve üstü öğretmenlere göre daha yüksektir. Diğer bir değişle, meslekte daha kıdemli olan öğretmenlerin okullarındaki dostluk, arkadaşlık ortamı ve yöneticilerle iletişim gibi konulardaki beklentilerinin meslekte yeni olan öğretmenlere göre daha yüksektir.

“Örgütsel iletişim” algısı meslekteki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerde en yüksek iken onları sırasıyla meslekteki kıdemi 5 yıl ve daha az olan öğretmenler, 11-15 yıl

olan öğretmenler, 21 yıl ve üstü olan öğretmenler ve en son meslekteki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler takip etmektedir.

Mevcut çalışmadan farklı olarak, Öztürk'ün (2012) çalışmasında öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili olarak "örgütsel iletişim" alt boyutundaki görüşlerinin öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre değişmediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Buna karşılık mevcut çalışmada olduğu gibi Gündüz'ün (2008) çalışmasında da öğretmenlerinin iş doyumunun "örgütsel iletişim" alt boyutu ile ilgili görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Gündüz'ün (2008) çalışmasında mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin "örgütsel iletişim" algılarının da arttığı belirtilmiştir. Bunun nedeni olarak da aynı okulda 10 ve üzeri yıl çalışan öğretmenlerin, bu uzun yıllar içerisinde okuldaki yöneticileri ve arkadaşlarıyla daha samimi ilişkiler kurmuş olmalarından kaynaklanabileceği ortaya atılmıştır.

Öğretmenlerin toplam iş doyumları ele alındığında, meslekteki kıdemi 16-20 yıl ve 21 yıl üstü olan öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin, mesleki kıdemi 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmektedir. Yani meslekte daha yeni olan öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri meslekteki kıdemi 16 yıl ve üstü öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu durum öğretmenlik mesleğinin ilk yıllarında yeni mezunların meslek ile ilgili yüksek beklentilerinin beş yılın sonunda azaldığı, mesleğin kabullenildiği ve sevildiği fakat 16 yıllık meslek hayatından sonra elde edinilen deneyimle beklentilerin tekrar arttığı şeklinde yorumlanabilir.

İş doyumları meslekteki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerde en yüksek iken onları sırasıyla meslekteki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler, 5 yıl ve daha az olan öğretmenler, 21 yıl ve üstü olan öğretmenler ve en son meslekteki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler takip etmektedir.

Öztürk (2012) çalışmasında; 10-19 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumunun "örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm", "bireysel faktörler" ve "örgütsel iletişim" olmak üzere tüm alt boyutlarında diğer kıdem gruplarına sahip öğretmenlere göre daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduklarını tespit etmiştir. Bu bulguya göre 10-19 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleklerinden elde ettikleri haz diğer kıdem gruplarındaki öğretmenlere göre

daha fazladır. Fakat mevcut çalışmanın bulgularına göre, 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumunun tüm alt boyutlarında diğer kıdem gruplarına sahip öğretmenlere göre daha yüksek iş doyum düzeyine sahip oldukları bulunmuştur. Bunun nedeni öğretmenlerin meslekteki beş yılın sonunda karşılanamayan yüksek beklentileri nedeniyle ilk baştaki idealist tavırlarından vazgeçtikleri, okul şartlarının ve olumsuzlukların öğretmenler tarafından kanıksandığı ve beklentilerin azalması ile iş doyum düzeylerinde bir artış saptandığı şeklinde yorumlanabilir.

Çardak (2002), Ekinci (2006) ve Daşdan'ın (2008) çalışmalarında mevcut çalışmadan farklı olarak, kıdem değişkeni ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna karşılık mevcut çalışmada olduğu gibi Sarpkaya (2000), Alsancak (2010), Dünder (2011) ve Kılıç'ın (2011) çalışmalarında da kıdem değişkeni ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları Çizelge 4.19.'da sunulmuştur.

Çizelge 4.19.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Puanlarının Dağılımı

	<i>Branş</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı Fark</i>
Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm	Matematik	67	3,63	0,77	1,210	0,304	Yok
	Fen Bilimleri	85	3,56	0,80			
	Sosyal Bilimler	87	3,49	0,75			
	Uygulamalı Bilimler	39	3,74	0,83			
	Türk Dili ve Edebiyatı	50	3,46	0,95			
	Yabancı Dil	54	3,72	0,66			
Bireysel Faktörler	Matematik	67	3,66	1,06	1,304	0,262	Yok
	Fen Bilimleri	85	3,63	0,95			
	Sosyal Bilimler	87	3,50	0,93			
	Uygulamalı Bilimler	39	3,87	1,01			
	Türk Dili ve Edebiyatı	50	3,47	1,13			
	Yabancı Dil	54	3,78	0,88			
Örgütsel İletişim	Matematik	67	3,66	0,96	1,492	0,191	Yok
	Fen Bilimleri	85	3,63	0,81			
	Sosyal Bilimler	87	3,38	0,92			
	Uygulamalı Bilimler	39	3,55	1,08			
	Türk Dili ve Edebiyatı	50	3,44	1,04			
	Yabancı Dil	54	3,74	0,82			
İş Doyumu	Matematik	67	3,70	0,81	1,415	0,218	Yok
	Fen Bilimleri	85	3,65	0,75			
	Sosyal Bilimler	87	3,52	0,74			
	Uygulamalı Bilimler	39	3,76	0,87			
	Türk Dili ve Edebiyatı	50	3,48	0,97			
	Yabancı Dil	54	3,79	0,66			

*p<0,05

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm”, “bireysel faktörler”, “örgütsel iletişim” puanları ve iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 4.19. incelendiğinde görüldüğü gibi, “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” algısı uygulamalı bilimler öğretmenlerinde en yüksek iken onları sırasıyla yabancı dil, matematik, fen bilimleri, sosyal bilimler ve Türk dili ve edebiyatı öğretmenleri takip etmektedir.

“Bireysel faktörler” algısı uygulamalı bilimler dersi öğretmenlerinde en yüksek iken onları sırasıyla yabancı dil, matematik, fen bilimleri, sosyal bilimler ve Türk dili ve edebiyatı öğretmenleri takip etmektedir.

İş doyumunun “örgütsel iletişim” alt boyutu incelendiğinde; “örgütsel iletişim” algısının yabancı dil dersi öğretmenlerinde en yüksek iken onları sırasıyla matematik, fen bilimleri, uygulamalı bilimler, Türk dili ve edebiyatı ve sosyal bilimler dersi öğretmenlerinin takip ettiği görülmektedir.

Toplam iş doyumunu yabancı dil dersi öğretmenlerinde en yüksek iken onları sırasıyla uygulamalı bilimler, matematik, fen bilimleri, sosyal bilimler ve Türk dili ve edebiyatı dersi öğretmenleri takip etmektedir.

Bu çalışmada olduğu gibi Çardak da (2002) çalışmasında branş değişkeni ile öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Uyan (2002) ise çalışmasında mevcut çalışmadan farklı olarak branş değişkeni ile öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Uyan (2002) çalışmasında fen-matematik grubu öğretmenlerinin iş doyumlarını en yüksek, resim-müzik grubu öğretmenlerinin iş doyumlarını ise en düşük bulmuştur. Bu bulgu, toplum içinde fen bilimleri derslerinin diğer derslere göre daha önemli görülmesi nedeniyle fen bilimleri dersleri öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin diğer branş öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinden daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların statülerine göre iş doyumları düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem için t-testi ile test edilmiş ve sonuçları Çizelge 4.20.’de sunulmuştur.

Çizelge 4.20.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doymu Düzeylerinin Okul Statüsü Değişkenine Göre Puanlarının Dağılımı

	<i>Okul Statüsü</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm	Resmi	272	3,38	0,75	-8,822	0,000*
	Özel	110	4,09	0,63		
Bireysel Faktörler	Resmi	272	3,37	0,96	-8,971	0,000*
	Özel	110	4,28	0,75		
Örgütsel İletişim	Resmi	272	3,30	0,90	-9,655	0,000*
	Özel	110	4,21	0,63		
İş Doymu	Resmi	272	3,41	0,76	-9,907	0,000*
	Özel	110	4,20	0,56		

*p<0,05

Çizelge 4.20. incelendiğinde de görüldüğü gibi, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların statülerine göre “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm”, “bireysel faktörler”, “örgütsel iletişim” puanları ve iş doymaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0,05).

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm”, “bireysel faktörler”, “örgütsel iletişim” alt boyutlarına ilişkin puanları ve iş doymu düzeyleri resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doymu düzeylerine dair alt boyut ortalamaları arasındaki fark “bireysel faktörler” ve “örgütsel iletişim” alt boyutlarında en yüksek iken onları sırasıyla toplam iş doymu ve “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutu takip etmektedir.

Özel okul öğretmenlerinin iş doymu düzeylerinin resmi okul öğretmenlerine göre daha yüksek olma nedenlerinden bazıları özel okul öğretmenlerinin okullarının kendilerine kazandırdığını düşündükleri saygınlık ve başarı hissini yanında takım olarak çalışmaktan haz almaları olabilir.

Sönmezer ve Eryaman’ın (2008) çalışmasında da bu çalışmada olduğu gibi, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doymu düzeyleri resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doymu düzeylerine göre daha yüksek bulunmuştur. Her iki araştırma bulgularına göre de, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doymu düzeyleri her bir alt boyutta resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin iş

doyumunu düzeylerine göre anlamlı derecede daha olumludur. Bu nedenle, eğitimin kalitesini arttırmak için resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin de iş doyumunu düzeylerinin artırılması için çaba harcanmalıdır.

Mevcut çalışmanın aksine, Çarıkçı (2004) tarafından yapılan çalışmada resmi kurumlarda çalışan personellerin özel kurumlarda çalışan personellere göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya konmuştur.

4.3. Resmi ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasında nasıl bir ilişki olduğu incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için Pearson korelasyon analizi yapılmış ve sonuçları Çizelge 4.21.'de sunulmuştur.

Çizelge 4.21.: Resmi Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki Puanları ve Anlamlılık Düzeyleri

		<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
<i>1</i>	<i>Örgütsel İmaj</i>	3,26	0,72	1	
<i>2</i>	<i>İş Doyumu</i>	3,41	0,76	.82	1

*p<.05

Çizelge 4.21. incelendiğinde görüldüğü gibi, resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasında pozitif yönlü, güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır [$r = .82$; $p < .001$]. Bu bulguya göre resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arttıkça, iş doyumunu düzeyleri de artmaktadır.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına ilişkin ölçek puanlarının ortalaması $\bar{X}=3,26$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 2,61 – 3,40 arasında ise orta olarak değerlendirildiğinden, \bar{X}

=3.26 olan ortalama için resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doyumuna düzeylerine ilişkin ölçek puanlarının ortalaması ise $\bar{X}=3,41$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 3,41 – 4,20 arasında olduğunda yüksek olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,41$ olan ortalama için resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna düzeyleri, örgütsel imaj algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. Başka bir deyişle, resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler için yaptıkları işten elde ettikleri haz, çalıştıkları okulların imajından daha önemlidir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının ölçek alt boyutlarına göre nasıl dağıldığı Çizelge 4.22.'de verilmiştir.

Çizelge 4.22.: Resmi Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının Ölçek Alt Boyutlarına Göre Ortalama İstatistikleri

	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
Hizmet Kalitesi	3,26	0,76
Yönetim Kalitesi	3,18	0,86
Finansal Sağlamlılık	3,19	0,78
Çalışma Ortamı	3,34	0,79
Toplumsal Sorumluluk	3,14	0,88
Duygusal Çekicilik	3,25	0,81
Kurumsal Etik	3,51	0,80

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “hizmet kalitesi” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,26$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 2,60 – 3,39 arasında ise “orta” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,26$ ortalama için resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “hizmet kalitesi” alt boyutuna ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “yönetim kalitesi” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,18$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 2,60 – 3,39 arasında ise “orta” olarak

değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,18$ ortalama için resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “yönetim kalitesi” alt boyutuna ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “finansal sağlamlılık” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,19$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 2,60 – 3,39 arasında ise “orta” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,19$ ortalama için resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “finansal sağlamlılık” alt boyutuna ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “çalışma ortamı” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,34$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 2,60 – 3,39 arasında ise “orta” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,34$ ortalama için resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “çalışma ortamı” alt boyutuna ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “toplumsal sorumluluk” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,14$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 2,60 – 3,39 arasında ise “orta” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,14$ ortalama için resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “toplumsal sorumluluk” alt boyutuna ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “duygusal çekicilik” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,25$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 2,60 – 3,39 arasında ise “orta” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,25$ ortalama için resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “duygusal çekicilik” alt boyutuna ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “kurumsal etik” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,51$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 3,40 – 4,19 arasında ise “yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,51$ ortalama için resmi ortaöğretim kurumlarında görev

yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “kurumsal etik” alt boyutuna ilişkin algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının imajları ile ilgili olarak en çok “kurumsal etik” alt boyutunu ($\bar{X}=3,51$) olumlu buldukları, bunu “çalışma ortamı”na ($\bar{X}=3,34$) dönük imaj algıları ile “hizmet kalitesi” ($\bar{X}=3,26$) alt boyutuna ilişkin imaj algılarının izlediği anlaşılmaktadır. Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının imajlarına ilişkin en düşük imaj algılarının ise sırasıyla örgütsel imajın “toplumsal sorumluluk” ($\bar{X}=3,14$), “yönetim kalitesi” ($\bar{X}=3,18$), “finansal sağlamlılık” ($\bar{X}=3,19$) ve “duygusal çekicilik” ($\bar{X}=3,25$) alt boyutlarına dönük olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre; resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajıyla ilgili olarak en güçlü gördükleri tarafı iç paydaşların etik davranışları iken, en zayıf gördükleri tarafı ise okullarının topluma karşı sorumluluklarını yeterince yerine getirememesidir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algısı ölçeği maddelerinin nasıl dağıldığı Çizelge 4.23.’de sunulmuştur.

Çizelge 4.23.: Resmi Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği Madde Ortalama Puanları

<i>ÖİA Ölçeğinin Alt Boyutları ve Maddeleri</i>		<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
Hizmet Kalitesi	1. Bu okulda çalışanlar çok başarılıdır.	3,40	0,90
	7. Bu okulda çalışanlar kurs, seminer gibi etkinliklere katılmaktadır.	3,37	0,99
	8. Bu okulda çalışanların başarısını yükseltmek için önlemler alınır.	3,15	1,08
	13. Bu okulda sanat, kültür, spor gibi alanlarda ders dışı etkinlikler yapılır.	3,48	1,16
	28. Bu okulun önemli sportif başarıları vardır.	3,19	0,90
	29. Bu okulun eğitim malzemeleri çok kaliteliştir.	3,07	1,04
	30. Bu okulun kütüphanesi zengindir.	3,13	1,15
	43. Bu okulda yeni düşünceler üretilir.	2,88	0,92
Yönetim Kalitesi	14. Bu okulda dile getirilen şikâyetler yönetimce dikkate alınır.	3,31	1,02
	15. Bu okulda gereksinimlerimin önceden düşünülüğünü hissedirim.	3,03	1,06
	17. Bu okulda işler sistemli olarak yürütülür.	3,44	0,98
	22. Bu okulda öğrenciyi ilgilendiren kurallar öğrenci ile birlikte belirlenir.	3,11	0,90
	42. Bu okulda başarılı personel	3,17	0,14

ödüllendirilir.			
Finansal Sağlamlık	5. Bu okulda çalışanlar maaş ve ücretlerini düzenli olarak alırlar.	3,83	1,12
	34. Bu okul eğitim sektöründe önde gelen bir okuldur.	3,19	0,91
	35. Bu okulun eğitim alanında lider olduğuna inanıyorum.	3,36	1,27
	36. Bu okul çalışanları aldıkları ücretten memnundur.	2,82	0,74
	37. Bu okul ekonomik açıdan güçlüdür.	3,08	0,90
Çalışma Ortamı	2. Bu okulda çalışanlar arasında iş bölümü vardır.	3,29	0,82
	6. Bu okulda çalışanlar arasında bir ekip ruhu vardır.	3,32	0,80
	9. Bu okul temiz ve bakımlıdır.	3,44	0,96
	27. Bu okulun bahçesi güzeldir.	3,52	1,02
	32. Bu okulun fiziki görünümü güzeldir.	3,78	0,70
	33. Bu okulun fiziki mekânlarında kullanılan renkler güzeldir.	3,72	1,04
Toplumsal Sorumluluk	41. Bu okulda takım çalışması desteklenir.	3,37	0,79
	10. Bu okul yardım faaliyeti gibi sosyal projelere katılır.	3,32	0,75
	16. Bu okulun olanaklarından başka okullarda yararlanır.	3,08	0,98
	25. Bu okul çevreye karşı duyarlıdır.	3,49	1,08
Duygusal Çekicilik	44. Bu okul, toplum sorunlarına çözüm öneren projeler üretir.	3,06	0,91
	4. Bu okulda çalışanlar işten ayrılmak istemez.	3,36	0,91
	11. Bu okulda değerli olduğumu hissediyorum.	3,29	0,88
	18. Bu okulda kendimi yalnız hissetmem.	3,11	1,02
	19. Bu okulda olmaktan pişmanlık duymam.	3,24	1,04
	23. Bu okuldan başarılı sporcular yetişmiştir.	3,44	0,79
	24. Bu okul öğrencilerinden sanatçılar yetişmiştir.	3,12	1,06
	26. Bu okul öğrencilerine öğrenme coşkusu verir.	3,39	0,81
	31. Bu okul, sıcak atmosferi olan bir okuldur.	3,52	0,86
	38. Tanıdıklarımın da bu okulda okumasını isterim.	3,06	1,11
39. Tercih şansım olsa hep bu okulu tercih ederim.	3,17	1,09	

	40. Bu okulda başarılar kutlanır.	3,39	0,79
	45. Bu okulda bulunmak insana mutluluk verir.	3,28	1,13
	46. Bu okuldan gurur duyarım.	3,42	1,06
Kurumsal Etik	1. Bu okulun çalışanları birbirlerine nazik davranır.	3,61	1,01
	12. Bu okulda başarısı düşük olan öğrencilere de saygı gösterilir.	3,69	0,74
	20. Bu okulda ödüllendirme ve cezalandırmada adil davranılır.	3,77	0,72
	21. Bu okulda öğrencilerin beklentilerine önem verilir.	3,02	0,99

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ÖİA ölçeğinin “hizmet kalitesi” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “bu okulda sanat, kültür, spor gibi alanlarda ders dışı etkinlikler yapılır” ($\bar{X}=3,48$) ve “bu okulda çalışanlar çok başarılıdır” ($\bar{X}=3,40$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “bu okulda yeni düşünceler üretilir” ($\bar{X}=2,88$) ve “bu okulun eğitim malzemeleri çok kalitelidir” ($\bar{X}=3,07$) olarak belirlenmiştir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ÖİA ölçeğinin “yönetim kalitesi” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “bu okulda işler sistemli olara yürütülür” ($\bar{X}=3,44$) ve “bu okulda dile getirilen şikayetler yönetimce dikkate alınır” ($\bar{X}=3,31$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “bu okulda gereksinimlerimin önceden düşünüldüğünü hissederim” ($\bar{X}=3,03$) ve “bu okulda öğrenciyi ilgilendiren kurallar öğrenci ile birlikte belirlenir” ($\bar{X}=3,11$) olarak belirlenmiştir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ÖİA ölçeğinin “finansal sağlamlılık” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “bu okulda çalışanlar maaş ve ücretlerini düzenli olarak alırlar” ($\bar{X}=3,83$) ve “bu okulun eğitim alanında bir lider olduğuna inanıyorum” ($\bar{X}=3,36$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “bu okul çalışanları aldıkları ücretten memnundur” ($\bar{X}=2,82$) ve “bu okul ekonomik açıdan güçlüdür” ($\bar{X}=3,08$) olarak belirlenmiştir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ÖİA ölçeğinin “çalışma ortamı” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “bu

okulun fiziki görünümü güzeldir” ($\bar{X}=3,78$) ve “bu okulun fiziki mekanlarında kullanılan renkler güzeldir” ($\bar{X}=3,72$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “bu okulda çalışanlar arasında işbölümü vardır” ($\bar{X}=3,29$) ve “bu okulda çalışanlar arasında bir ekip ruhu vardır” ($\bar{X}=3,32$) olarak belirlenmiştir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ÖİA ölçeğinin “toplumsal sorumluluk” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “bu okul çevreye karşı duyarlıdır” ($\bar{X}=3,49$) ve “bu okul yardım faaliyeti gibi sosyal projelere katılır” ($\bar{X}=3,32$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “bu okul, toplum sorunlarına çözüm öneren projeler üretir” ($\bar{X}=3,06$) ve “bu okulun olanaklarından başka okullarda yararlanır” ($\bar{X}=3,08$) olarak belirlenmiştir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ÖİA ölçeğinin “duygusal çekicilik” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “bu okul, sıcak atmosferi olan bir okuldur” ($\bar{X}=3,52$) ve “bu okuldan başarılı sporcular yetişmiştir” ($\bar{X}=3,44$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “tanıdıklarımın da bu okulda okumasını isterim” ($\bar{X}=3,06$) ve “bu okulda kendimi yalnız hissetmem” ($\bar{X}=3,11$) olarak belirlenmiştir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ÖİA ölçeğinin “kurumsal etik” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “bu okulda ödüllendirme ve cezalandırmada adil davranılır” ($\bar{X}=3,77$) ve “bu okulda başarısı düşük olan öğrencilere de saygı gösterilir” ($\bar{X}=3,69$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “bu okulda öğrencilerin beklentilerine önem verilir” ($\bar{X}=3,02$) ve “bu okulun çalışanları birbirlerine nazik davranır” ($\bar{X}=3,61$) olarak belirlenmiştir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler adil bir ortamda görev yaptıklarını, okullarında yönetim ile ilgili işlerin sistemli olarak yürütüldüğünü, okullarının çevreye karşı duyarlı ve sıcak atmosferi olan bir okul olduğunu düşünmektedirler. Bunun yanı sıra maaşlarını düzenli olarak aldıklarını, okullarının fiziki koşullarının görevlerini yerine getirmeye elverişli olduğunu ve okullarında sanat, kültür, spor gibi etkinliklere önem verildiğini belirtmektedirler.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin aldıkları ücretten memnun olmadıkları ve okullarını ekonomik olarak güçlü görmedikleri

belirlenmiştir. Ayrıca bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin başarılarının ödüllendirilmediği, okullarında yeterince yeni düşünce ve toplum sorunlarına çözüm öneren proje üretilmediği, öğrencilerin beklentilerine gereken önemin verilmediği söylenebilmektedir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin ölçek alt boyutlarına göre nasıl dağıldığı Çizelge 4.24.'de verilmiştir.

Çizelge 4.24.: Resmi Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Ölçek Alt Boyutlarına Göre Ortalama İstatistikleri

	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm	3,38	0,75
Bireysel Faktörler	3,37	0,96
Örgütsel İletişim	3,30	0,90

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile ilgili “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,38$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 2,60 – 3,39 arasında ise “orta” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,38$ ortalama için resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutuna ilişkin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile ilgili “bireysel faktörler” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,37$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 2,60 – 3,39 arasında ise “orta” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,37$ ortalama için resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin “bireysel faktörler” alt boyutuna ilişkin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile ilgili “örgütsel iletişim” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,30$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 2,60 – 3,39 arasında ise “orta” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,30$ ortalama için resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin “örgütsel iletişim” alt boyutuna ilişkin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler iş doyumunu düzeyleri ile ilgili “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutundaki ifadelerle $\bar{X}=3,38$ ortalama ile ilk sırada katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunu, ikinci sırada $\bar{X}=3,37$ aritmetik ortalama ile iş doyumunu ölçeğinin “bireysel faktörler” altı boyutu, üçüncü sırada ise $\bar{X}=3,30$ aritmetik ortalama ile “örgütsel iletişim” alt boyutu izlemektedir. Bu bulguya göre; resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile ilgili olarak en güçlü gördükleri yönleri örgütlerinin iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünümü, en zayıf gördükleri yönleri ise örgüt içi iletişimdeki yetersizlikleridir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ölçeği maddelerinin nasıl dağıldığı Çizelge 4.25.’de sunulmuştur.

Çizelge 4.25.: Resmi Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği Madde Ortalama Puanları

<i>İD Ölçeğinin Alt Boyutları ve Maddeleri</i>		<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm	1. Okulumda yetenek ve bilgilerimi uygulama olanağım	3,50	0,97
	2. Okulumda teknolojinin kullanımı	3,48	1,19
	3. Okulumda işimi yaparken bana tanınan özgürlük	3,49	1,02
	4. Okulumun fiziksel koşulları (ısıtma, aydınlatma, havalandırma, vb.)	3,60	1,17
	5. Okulumdaki günlük çalışma saatleri	3,56	0,94
	7. Okulumda öğretmen performansının ödüllendirilmesi	2,91	1,01
	12. Okulumun bana verdiği hedeflerimi gerçekleştirme fırsatı	3,33	1,00
	15. Okulumda gidiş gelişlerimin kolaylığı	3,42	0,93
	17. Okulun amaçlarının öğretmenler tarafından bilinmesi	3,32	0,96
Bireysel Faktörler	9. Okulumda karşı bağımlılık hissim	3,95	1,02
	10. Okulumun bana kazandırdığı saygınlık hissi	3,38	0,88
	11. Okulumun bana insanlara faydalı olma imkanı vermesi	3,82	0,82
	13. Okulumda yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi	3,31	1,04
	18. Yaptığım işin aldığı eğitime uygunluğu	3,77	0,83
19. Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu	3,58	0,86	
Örgütsel İletişim	6. Okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı	3,60	1,06
	8. Okulumda takım olarak çalışmaktan aldığım haz	3,27	0,98
	14. Okulumda kararların ortak alınması	3,46	0,89
	16. Okul müdürü ve öğretmenler	3,16	1,01

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin İD ölçeğinin “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “okulumun fiziksel koşulları (ısıtma, aydınlatma, havalandırma, vb.)” ($\bar{X}=3,60$) ve “okulumdaki günlük çalışma saatleri” ($\bar{X}=3,56$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “okulunda öğretmen performansının ödüllendirilmesi” ($\bar{X}=2,91$) ve “okulun amaçlarının öğretmenler tarafından bilinmesi” ($\bar{X}=3,32$) olarak belirlenmiştir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin İD ölçeğinin “bireysel faktörler” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “okulum karşı bağlılık hissim” ($\bar{X}=3,95$) ve “okulum bana insanlara faydalı olma imkanı vermesi” ($\bar{X}=3,82$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “okulumdayaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” ($\bar{X}=3,31$) ve “okulum bana kazandırdığı saygınlık hissi” ($\bar{X}=3,38$) olarak belirlenmiştir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin İD ölçeğinin “örgütsel iletişim” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı” ($\bar{X}=3,60$) ve “okulunda kararların ortak alınması” ($\bar{X}=3,46$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “okul müdürü ve öğretmenler arasındaki iletişim” ($\bar{X}=3,16$) ve “okulda takım olarak çalışmaktan aldığım haz” ($\bar{X}=3,27$) olarak belirlenmiştir.

Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler okullarının fiziki koşullarından, günlük çalışma saatlerinden, okullarındaki dostluk ve arkadaşlık ortamından, okula karşı duygusal bağlılıklarından ve başka insanlara faydalı olma şansına sahip olduklarından dolayı memnundurlar. Öğretmenlerin okulları ile ilgili olarak hoşlarına gitmeyen durum ise yöneticiler ve öğretmenler arasındaki iletişimin yetersiz olması, öğretmen performansının yeterince ödüllendirilmemesi ve öğretmenlere yaptıkları iş karşılığında başarılı olduklarının gereğince hissettirilmemesidir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasında nasıl bir ilişki olduğu incelenmiştir. Bu alt probleme

yanıt bulabilmek için Pearson korelasyon analizi yapılmış ve sonuçları Çizelge 4.26.'da sunulmuştur.

Çizelge 4.26.: Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doymu Düzeyleri Arasındaki İlişki Puanları ve Anlamlılık Düzeyleri

		<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
<i>1</i>	<i>Örgütsel İmaj</i>	4,19	0,55	1	
<i>2</i>	<i>İş Doymu</i>	4,20	0,56	.81	1

*p<.05

Çizelge 4.26. incelendiğinde görüldüğü gibi, özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doymu düzeyleri arasında pozitif yönlü, güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır [$r = .81$; $p < .001$]. Bu bulguya göre özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arttıkça, iş doymu düzeyleri de artmaktadır.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına ilişkin ölçek puanlarının ortalaması $\bar{X}=4,19$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 3,41 – 4,20 arasında ise yüksek olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=4,19$ olan ortalama için özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doymu düzeylerine ilişkin ölçek puanlarının ortalaması ise $\bar{X}=4,20$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 3,41 – 4,20 arasında olduğunda yüksek olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=4,20$ olan ortalama için özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doymu düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doymuları, örgütsel imaj algılarına göre nispeten daha yüksek bulunmuştur. Yani özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler için de yaptıkları işten elde ettikleri haz, çalıştıkları okulların imajından daha önemlidir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının ölçek alt boyutlarına göre nasıl dağıldığı Çizelge 4.27.'de verilmiştir.

Çizelge 4.27.: Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının Ölçek Alt Boyutlarına Göre Ortalama İstatistikleri

	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
Hizmet Kalitesi	4,23	0,55
Yönetim Kalitesi	3,95	0,81
Finansal Sağlamlılık	4,34	0,60
Çalışma Ortamı	4,20	0,60
Toplumsal Sorumluluk	4,10	0,71
Duygusal Çekicilik	4,24	0,61
Kurumsal Etik	4,16	0,57

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “hizmet kalitesi” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=4,23$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 4,20 – 5,00 arasında ise “çok yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=4,23$ ortalama için özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “hizmet kalitesi” alt boyutuna ilişkin algılarının çok yüksek olduğu söylenebilir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “yönetim kalitesi” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,95$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 3,40 – 4,19 arasında ise “yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=3,95$ ortalama için özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “yönetim kalitesi” alt boyutuna ilişkin algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “finansal sağlamlılık” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=4,34$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 4,20 – 5,00 arasında ise “çok yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=4,34$ ortalama için özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “finansal sağlamlılık” alt boyutuna ilişkin algılarının çok yüksek olduğu söylenebilir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “çalışma ortamı” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=4,20$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 4,20 – 5,00 arasında ise “çok yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=4,20$ ortalama için özel ortaöğretim kurumlarında

görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “çalışma ortamı” alt boyutuna ilişkin algılarının çok yüksek söylenebilir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “toplumsal sorumluluk” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=4,10$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 3,40 – 4,19 arasında ise “yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=4,10$ ortalama için özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “toplumsal sorumluluk” alt boyutuna ilişkin algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “duygusal çekicilik” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=4,24$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 4,20 – 5,00 arasında ise “çok yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=4,24$ ortalama için özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “duygusal çekicilik” alt boyutuna ilişkin algılarının çok yüksek olduğu söylenebilir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “kurumsal etik” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=4,16$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 3,40 – 4,19 arasında ise “yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=4,16$ ortalama için özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajı ile ilgili “kurumsal etik” alt boyutuna ilişkin algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının imajları ile ilgili olarak en çok “finansal sağlamlılık” alt boyutunu ($\bar{X}=4,34$) olumlu buldukları, bunu “duygusal çekicilik” ($\bar{X}=4,24$) alt boyutuna dönük imaj algıları ile “hizmet kalitesi” ($\bar{X}=4,23$) alt boyutuna ilişkin imaj algılarının izlediği anlaşılmaktadır. Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının imajlarına ilişkin en düşük imaj algılarının ise sırasıyla örgütsel imajın “yönetim kalitesi” ($\bar{X}=3,95$), “toplumsal sorumluluk” ($\bar{X}=4,10$), “kurumsal etik” ($\bar{X}=4,16$) ve “çalışma ortamı” ($\bar{X}=4,20$) alt boyutlarına dönük olduğu görülmektedir. Bu bulguya dayanarak; özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel imajıyla ilgili olarak en güçlü gördükleri yönünün okulun ekonomik gücü, en zayıf gördükleri yönünün ise yönetim şekli olduğu söylenebilir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algısı ölçeği maddelerinin nasıl dağıldığı Çizelge 4.28.'de sunulmuştur.

Çizelge 4.28.: Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği Madde Ortalama Puanları

ÖİA Ölçeğinin Alt Boyutları ve Maddeleri		Ortalama	Std. Sapma
Hizmet Kalitesi	1. Bu okulda çalışanlar çok başarılıdır.	4,05	0,50
	7. Bu okulda çalışanlar kurs, seminer gibi etkinliklere katılmaktadır.	3,97	0,59
	8. Bu okulda çalışanların başarısını yükseltmek için önlemler alınır.	3,75	0,68
	13. Bu okulda sanat, kültür, spor gibi alanlarda ders dışı etkinlikler yapılır.	4,18	0,76
	28. Bu okulun önemli sportif başarıları vardır.	3,79	0,40
	29. Bu okulun eğitim malzemeleri çok kaliteliştir.	4,17	0,54
	30. Bu okulun kütüphanesi zengindir.	3,73	0,45
	43. Bu okulda yeni düşünceler üretilir.	3,88	0,84
Yönetim Kalitesi	14. Bu okulda dile getirilen şikâyetler yönetimce dikkate alınır.	3,81	0,72
	15. Bu okulda gereksinimlerimin önceden düşünüldüğünü hissedirim.	3,73	0,76
	17. Bu okulda işler sistemli olarak yürütülür.	4,14	0,98
	22. Bu okulda öğrenciyi ilgilendiren kurallar öğrenci ile birlikte belirlenir.	3,94	0,90
	42. Bu okulda başarılı personel ödüllendirilir.	3,87	0,94
Finansal Sağlamlık	5. Bu okulda çalışanlar maaş ve ücretlerini düzenli olarak alırlar.	4,02	0,92
	34. Bu okul eğitim sektöründe önde gelen bir okuldur.	3,87	0,61
	35. Bu okulun eğitim alanında lider olduğuna inanıyorum.	4,18	0,87
	36. Bu okul çalışanları aldıkları ücretten memnundur.	3,99	0,34
	37. Bu okul ekonomik açıdan güçlüdür.	4,38	0,90
Çalışma Ortamı	2. Bu okulda çalışanlar arasında iş bölümü vardır.	3,92	0,82
	6. Bu okulda çalışanlar arasında bir ekip ruhu vardır.	3,79	0,60
	9. Bu okul temiz ve bakımlıdır.	4,04	0,76
	27. Bu okulun bahçesi güzeldir.	4,12	0,62
	32. Bu okulun fiziki görünümü güzeldir.	4,38	0,70
	33. Bu okulun fiziki mekânlarında kullanılan renkler güzeldir.	4,32	0,64
	41. Bu okulda takım çalışması desteklenir.	3,97	0,79

Toplumsal Sorumluluk	10. Bu okul yardım faaliyeti gibi sosyal projelere katılır.	3,92	0,75
	16. Bu okulun olanaklarından başka okullarda yararlanır.	3,68	0,98
	25. Bu okul çevreye karşı duyarlıdır.	4,26	0,78
	44. Bu okul, toplum sorunlarına çözüm öneren projeler üretir.	4,09	0,91
Duygusal Çekicilik	4. Bu okulda çalışanlar işten ayrılmak istemez.	3,96	0,61
	11. Bu okulda değerli olduğumu hissediyorum.	3,89	0,58
	18. Bu okulda kendimi yalnız hissetmem.	3,71	0,72
	19. Bu okulda olmaktan pişmanlık duymam.	3,84	0,84
	23. Bu okuldaki başarılı sporcular yetişmiştir.	4,14	0,39
	24. Bu okul öğrencilerinden sanatçılar yetişmiştir.	4,12	0,56
	26. Bu okul öğrencilerine öğrenme coşkusu verir.	4,39	0,71
	31. Bu okul, sıcak atmosferi olan bir okuldur.	4,42	0,66
	38. Tanıdıklarımın da bu okulda okumasını isterim.	4,06	0,81
	39. Tercih şansım olsa hep bu okulu tercih ederim.	3,69	0,99

	40. Bu okulda başarılar kutlanır.	4,01	0,69
	45. Bu okulda bulunmak insana mutluluk verir.	3,88	0,63
	46. Bu okuldan gurur duyarım.	4,52	0,66
Kurumsal Etik	1. Bu okulun çalışanları birbirlerine nazik davranır.	4,11	0,61
	12. Bu okulda başarısı düşük olan öğrencilere de saygı gösterilir.	4,09	0,54
	20. Bu okulda ödüllendirme ve cezalandırmada adil davranılır.	4,02	0,52
	21. Bu okulda öğrencilerin beklentilerine önem verilir.	4,27	0,59

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ÖİA ölçeğinin “hizmet kalitesi” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “bu okulda sanat, kültür, spor gibi alanlarda ders dışı etkinlikler yapılır” ($\bar{X}=4,18$) ve “bu okulun eğitim malzemeleri çok kalitelidir” ($\bar{X}=4,17$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “bu okulun kütüphanesi zengindir” ($\bar{X}=3,73$) ve “bu okulda çalışanların başarısını yükseltmek için önlemler alınır” ($\bar{X}=3,75$) olarak belirlenmiştir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ÖİA ölçeğinin “yönetim kalitesi” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “bu okulda öğrenciyi ilgilendiren kurallar öğrenci ile birlikte belirlenir” ($\bar{X}=3,94$) ve “bu okulda başarılı personel ödüllendirilir” ($\bar{X}=3,87$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “bu okulda gereksinimlerimin önceden düşünüldüğünü hissederim” ($\bar{X}=3,73$) ve “bu okulda dile getirilen şikayetler yönetimce dikkate alınır” ($\bar{X}=3,81$) olarak belirlenmiştir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ÖİA ölçeğinin “finansal sağlamlılık” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “bu okul ekonomik açıdan güçlüdür” ($\bar{X}=4,38$) ve “bu okulun eğitim alanında bir lider olduğuna inanıyorum” ($\bar{X}=4,18$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “bu okul eğitim sektöründe önde gelen bir okuldur” ($\bar{X}=3,72$) ve “bu okulda çalışanlar maaş ve ücretlerini düzenli olarak alırlar” ($\bar{X}=3,75$) olarak belirlenmiştir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ÖİA ölçeğinin “çalışma ortamı” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “bu okulun fiziki görünümü güzeldir” ($\bar{X}=4,38$) ve “bu okulun fiziki mekanlarında kullanılan renkler

güzelidir” ($\bar{X}=4,32$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “bu okulda çalışanlar arasında bir ekip ruhu vardır” ($\bar{X}=3,79$) ve “bu okulda çalışanlar arasında işbölümü vardır” ($\bar{X}=3,92$) olarak belirlenmiştir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ÖİA ölçeğinin “toplumsal sorumluluk” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “bu okul çevreye karşı duyarlıdır” ($\bar{X}=4,26$) ve “bu okul, toplum sorunlarına çözüm öneren projeler üretir” ($\bar{X}=4,09$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “bu okulun olanaklarından başka okullarda yararlanır” ($\bar{X}=3,68$) ve “bu okul yardım faaliyeti gibi sosyal projelere katılır” ($\bar{X}=3,92$) olarak belirlenmiştir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ÖİA ölçeğinin “duygusal çekicilik” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “bu okuldan gurur duyarım” ($\bar{X}=4,52$) ve “bu okul, sıcak atmosferi olan bir okuldur” ($\bar{X}=4,42$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “tercih şansım olsa hep bu okulu tercih ederim” ($\bar{X}=3,69$) ve “bu okulda olmaktan pişmanlık duymam” ($\bar{X}=3,84$) olarak belirlenmiştir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ÖİA ölçeğinin “kurumsal etik” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “bu okulda öğrencilerin beklentilerine önem verilir” ($\bar{X}=4,27$) ve “bu okulun çalışanları birbirlerine nazik davranır” ($\bar{X}=4,11$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “bu okulda ödüllendirme ve cezalandırmada adil davranılır” ($\bar{X}=4,02$) ve “bu okulda başarısı düşük olan öğrencilere de saygı gösterilir” ($\bar{X}=4,09$) olarak belirlenmiştir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler okullarını ekonomik açıdan güçlü görmekte, içinde buldukları okuldan gurur duymakta, okullarının fiziki görünümünü beğenmekte ve çevreye karşı duyarlı bir okul olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca okullarında; öğrencilerin beklentilerine önem verildiğini, öğrenciyi ilgilendiren kuralların öğrenci ile birlikte belirlendiğini ve sanat, kültür, spor gibi alanlarda ders dışı etkinlikler yapıldığını belirtmektedirler.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının kütüphanesini zengin görmedikleri, okullarında ödüllendirme ve cezalandırma hususunda gereğince adil davranılmadığını düşündükleri ve okullarının olanaklarını çevreleriyle yeterince paylaşmadıkları söylenebilmektedir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin ölçek alt boyutlarına göre nasıl dağıldığı Çizelge 4.29.'da verilmiştir.

Çizelge 4.29.: Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Ölçek Alt Boyutlarına Göre Ortalama İstatistikleri

	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm	4,09	0,63
Bireysel Faktörler	4,28	0,75
Örgütsel İletişim	4,21	0,63

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile ilgili “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=4,09$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 3,40 – 4,19 arasında ise “yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=4,09$ ortalama için özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutuna ilişkin iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile ilgili “bireysel faktörler” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=4,28$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 4,20 – 5,00 arasında ise “çok yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=4,28$ ortalama için özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin “bireysel faktörler” alt boyutuna ilişkin iş doyumlarının çok yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile ilgili “örgütsel iletişim” alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalaması $\bar{X}=4,21$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 4,20 – 5,00 arasında ise “çok yüksek” olarak değerlendirildiğinden, $\bar{X}=4,21$ ortalama için özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin “örgütsel iletişim” alt boyutuna ilişkin iş doyumlarının çok yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler iş doyumunu düzeyleri ile ilgili “bireysel faktörler” alt boyutundaki ifadelere $\bar{X}=4,28$ ortalama ile ilk sırada

katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunu, ikinci sırada $\bar{X}=4,21$ aritmetik ortalama ile iş doyumunu ölçeğinin “örgütsel iletişim” alt boyutu, üçüncü sırada ise $\bar{X}=4,09$ aritmetik ortalama ile “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutu izlemektedir. Bu bulguya dayanarak; özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile ilgili olarak en güçlü gördükleri yönlerinin kendileri ile ilgili bireysel faktörler olduğu, en zayıf gördükleri yönlerinin ise örgütlerinin iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünümü olduğu söylenebilir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ölçeği maddelerinin nasıl dağıldığı Çizelge 4.30.’da sunulmuştur.

Çizelge 4.30.: Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği Madde Ortalama Puanları

<i>ID Ölçeğinin Alt Boyutları ve Maddeleri</i>		<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm	1. Okulumda yetenek ve bilgilerimi uygulama olanağım	4,20	0,67
	2. Okulumda teknolojinin kullanımı	4,18	0,69
	3. Okulumda işimi yaparken bana tanınan özgürlük	4,29	0,52
	4. Okulumun fiziksel koşulları (ısıtma, aydınlatma, havalandırma, vb.)	4,30	0,77
	5. Okulumdaki günlük çalışma saatleri	4,26	0,54
	7. Okulumda öğretmen performansının ödüllendirilmesi	3,61	0,61
	12. Okulumun bana verdiği hedeflerimi gerçekleştirme fırsatı	4,03	0,70
	15. Okulumda gidiş gelişlerimin kolaylığı	4,12	0,63
	17. Okulun amaçlarının öğretmenler tarafından bilinmesi	4,02	0,66
	Bireysel Faktörler	9. Okulumda karşı bağımlılık hissim	4,35
10. Okulumun bana kazandırdığı saygınlık hissi		4,28	0,78
11. Okulumun bana insanlara faydalı olma imkanı vermesi		4,12	0,72
13. Okulumda yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi		4,41	0,94
18. Yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu		4,47	0,83
19. Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu		4,18	0,66
Örgütsel İletişim	6. Okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı	4,30	0,76
	8. Okulumda takım olarak çalışmaktan aldığım haz	4,17	0,68
	14. Okulumda kararların ortak alınması	4,06	0,69
	16. Okul müdürü ve öğretmenler arasındaki iletişim	4,26	0,71

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin İD ölçeğinin “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “okulumun fiziksel koşulları (ısıtma, aydınlatma, havalandırma, vb.)” ($\bar{X}=4,30$) ve “okulumda işimi yaparken bana tanınan özgürlük” ($\bar{X}=4,29$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “okulumda öğretmen performansının ödüllendirilmesi” ($\bar{X}=3,61$) ve “okulumun bana verdiği hedeflerimi gerçekleştirme fırsatı” ($\bar{X}=4,03$) olarak belirlenmiştir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin İD ölçeğinin “bireysel faktörler” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu” ($\bar{X}=4,47$) ve “okulumda yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” ($\bar{X}=4,41$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “okulumun bana insanlara faydalı olma imkanı vermesi” ($\bar{X}=4,12$) ve “yaptığım işin kişiliğime uygunluğu” ($\bar{X}=4,18$) olarak belirlenmiştir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin İD ölçeğinin “örgütsel iletişim” alt boyutu kapsamında en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla “okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı” ($\bar{X}=4,30$) ve “okul müdürü ve öğretmenler arasındaki iletişim” ($\bar{X}=4,26$) iken, en az katıldıkları ifadeler ise “okulumda kararların ortak alınması” ($\bar{X}=4,06$) ve “okulumda takım olarak çalışmaktan aldığım haz” ($\bar{X}=4,17$) olarak belirlenmiştir.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler yaptıkları işin aldıkları eğitime uygunluğundan, okullarının fiziksel koşullarından ve okullarındaki dostluk ve arkadaşlık ortamından memnundurlar. Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin performanslarının yeterince ödüllendirilmemesi ve okullarındaki yönetici ve öğretmenler arasındaki kopuk iletişim onların iş doyumu düzeyini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Taşdan ve Tiryaki'nin (2008) çalışmasında da bu çalışmada olduğu gibi özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, resmi okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Taşdan ve Tiryaki bu farklılığın nedenini öğretmenlerin çalışmakta oldukları okulun iklimine ve personel arası sosyal paylaşımına bağlamışlardır.

Çelebi ve Çobanoğlu (2010) da çalışmalarında özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının resmi okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Bu bilgiye dayanarak da özel okulların varlıklarını sürdürme, öğrencilerine nitelikli eğitim verme ve iş bulma olanakları konusunda resmi okullara göre bir adım önde olduklarını ortaya koymuşlardır.

Resmi ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlerin hem iş doyumu düzeylerinin hem de örgütsel imaj algılarının özel okullarda çalışan öğretmenlerden düşük çıkması, Türk Milli Eğitim sisteminin sorgulaması ve düzeltilmesi gereken bir durumdur. Çünkü öğretmenlerin düşük iş doyumu düzeyleri, başta öğrenci başarısı olmak üzere eğitim sistemi içindeki birçok konuda olumsuz etkiler yaratabilmektedir.

4.4. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Yordanması

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı değişken olup olmadığı incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için çoklu regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Çizelge 4.31.'de sunulmuştur.

Çizelge 4.31.: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile Öğretmenlerin İş Doymu Düzeylerinin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Standartlaştırılmamış Katsayılar</i>					
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	0,682	0,099		6,914	0,000*
Hizmet Kalitesi	-0,02	0,06	-0,02	-0,34	0,737
Yönetim Kalitesi	0,24	0,05	0,28	5,04	0,000*
Finansal Sağlamlılık	0,07	0,04	0,08	1,73	0,084
Çalışma Ortamı	0,11	0,06	0,12	1,98	0,049*
Toplumsal Sorumluluk	-0,05	0,05	-0,06	-1,08	0,282
Duygusal Çekicilik	0,45	0,05	0,50	8,26	0,000*
Kurumsal Etik	0,04	0,05	0,04	0,85	0,393

R²=0,77 F=176,002 p=0,000

Çizelge 4.31. incelendiğinde görüldüğü gibi, örgütsel imaj algısının, iş doymu değişkenini açıklama oranı %77'dir. ANOVA tablosunun p değeri anlamlı olduğu; bir başka deyişle regresyon modelinin geçerli olduğu söylenebilir (F=176,002 p<0,05).

Katsayılar incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doymaları üzerinde yönetim kalitesi, çalışma ortamı ve duygusal çekicilik değişkenlerinin anlamlı bir etkisinin olduğu gözlenmiştir (p<0,05). Bu etkiler pozitif yönlüdür. Bir başka deyişle öğretmenlerin iş doymu düzeyleri arttıkça yönetim kalitesi, çalışma ortamı ve duygusal çekicilik algıları da artmaktadır. Ancak, iş doymu üzerinde, hizmet kalitesi, finansal sağlamlılık, toplumsal sorumluluk ve kurumsal etik değişkenlerinin anlamlı bir etkisi olmadığı gözlenmiştir (p>0,05). İş doymunu etkileyen en önemli değişkenin duygusal çekicilik olduğu gözlenmiştir.

Örgütsel imaj örgütün iç ve dış paydaşlarının örgütü nasıl değerlendirdiklerine ilişkin bir kavramdır. Eğer bir çalışan örgütü hakkında olumlu örgütsel imaj algısına sahipse ve aynı zamanda örgütün kamuoyunun zihninde iyi izlenimler taşıdığını,

prestijli ve saygın bir örgüt olarak tanındığını biliyor ise, çalışan bu örgütte çalışıyor olmaktan dolayı kendini özel ve şanslı hissedebilir. Çalıştığı örgütün başarılarıyla ve imajıyla gurur duyan çalışanın örgüte olan bağlılığı, güveni ve aidiyet duygusu artacak ve kendisi de bu örgütü daha ileriye taşıyabilmek ve örgütün başarılarının altına kendi imzasını atabilmek için çaba sarf edecektir. Bu durumda örgütün olumlu örgütsel imajı çalışana güdüleyecek ve güdülenmiş çalışanın da iş doyumu düzeyi artacaktır.

Kamuoyu nazarında olumlu örgütsel imaja sahip bir eğitim örgütünde çalışan öğretmen de, eğitim sektöründe önde gelen bir okulun öğretmeni olma ayrıcalığının hazzını ve saygınlığını yaşayarak güdülenecek ve işini severek yapacaktır. Bu sayede güdülenmiş öğretmen, eğitimin kalitesini ve öğrenci başarılarını olumlu yönde etkileyecektir.

Örgütsel imaj algısı ile iş doyumu düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğundan, yöneticilerin de okullarının örgütsel imajını olumlu yönde düzenleyerek, öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini ve dolayısıyla da eğitimin kalitesini arttırma hususunda bazı sorumlulukları vardır. Yöneticiler, iç ve dış paydaşlarının örgütsel imaj algılarını belirledikten sonra, paydaşlarına çizmek istediği örgütsel imaj doğrultusunda hedefler belirlemeli, planlar yapmalı, sürekli olarak hedeflere ne kadar yaklaşıldığını incelemeli, başarının ve başarısızlığın nedenleri tespit ederek kararlı bir biçimde çizmek istediği imaja ulaşmaya çalışmalıdır. Çizilmek istenilen örgütsel imaja ulaşıldığında ise, yönetici bu imajı korumaya ve onarmaya çaba sarf etmelidir. Okulunun örgütsel imajını etkin bir şekilde yöneten yönetici okulunu alanında lider bir okul konumuna getirebilir. Bu sayede güdülenen çalışanlar da eğitimin kalitesini ve öğrencilerin başarılarını arttırabilirler.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulgulara dayalı olarak varılan sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Araştırmanın sonuçları alt başlıklar halinde verilmiştir.

5.1.1. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İlgili Sonuçlar

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları genelde olumludur. Öğretmenlere göre okulları kurumsal açıdan etik, çalışma ortamı açısından olumlu ve hizmet kalitesi açısından iyidir. Öğretmenlerin okulları ile ilgili imaj algılarını olumsuz yönde etkileyen etmenlerin başında okulların yönetim kalitesi ve toplumsal konulara uzak oluşları gelmektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan erkek öğretmenlerin örgütsel imaj algıları kadın öğretmenlere göre yüksektir. Hem erkek hem de kadın öğretmenlere göre okulları kurumsal açıdan etik iken, erkek öğretmenlere göre okulları toplumsal sorumluluklarına karşı duyarsız, kadın öğretmenlere göre ise okullarının yönetim kalitesi yetersizdir.

Meslekte yeni olan öğretmenlerin okullarıyla ilgili imaj algıları kıdemli öğretmenlere göre daha yüksektir. Meslekte yeni olan öğretmenlere göre okullarının yönetim kalitesi düşükken, okulları kurumsal açıdan etikdir. Kıdemli öğretmenlere göre de okulları kurumsal açıdan etik, çalışma ortamı bakımından olumlu ancak toplumsal sorumluluk yönünden zayıftır.

Branşlarına göre değerlendirildiğinde, ortaöğretim kurumlarında görev yapan uygulamalı bilimler ve yabancı dil öğretmenlerinin örgütsel imaj algıları sosyal bilimler ve Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin örgütsel imaj algılarından daha olumludur. Uygulamalı bilimler dersi öğretmenlerinin maaşları ve okullarının ekonomik gücü ile ilgili beklentileri düşükken, okullarının yönetim kalitesi ile ilgili yüksek beklentileri vardır. Sosyal bilimler dersi öğretmenleri ise okullarını kurumsal açıdan etik fakat toplumsal sorumluluk açısından yetersiz görmektedirler.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden daha yüksektir. Özel

ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler okullarının yönetim kalitesini zayıf bulurken, okullarını finansal açıdan sağlam olarak değerlendirmektedirler. Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ise okullarını toplumun sorunlarına karşı ilgisiz fakat kurumsal açıdan etik olarak değerlendirmektedirler.

5.1.2. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doymu Düzeyleri ile İlgili Sonuçlar

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doymu düzeyleri genelde yüksektir. Öğretmenler bireysel faktörler açısından iş doymu yaşamaktadırlar. Ayrıca öğretmenlerin görev yaptıkları okulların örgütsel iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünümü olumludur. Öğretmenlerin iş doymu düzeylerini olumsuz yönde etkileyen etmenlerin başında örgüt içinde yaşanan iletişim sorunları gelmektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan erkek öğretmenlerin iş doymu düzeyleri kadın öğretmenlere göre yüksektir. Kadın öğretmenlerin iş doymu düzeylerini öğretmenlerin birbirleriyle ve yönetimle ilişkileri olumsuz yönde etkilerken, erkek öğretmenlerin iş doymu düzeylerini okullarının örgütsel iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünümü olumsuz yönde etkilemektedir.

Meslekte yeni olan öğretmenlerin iş doymu düzeyleri kıdemli öğretmenlere göre daha yüksektir. Meslekte yeni olan öğretmenlerin okulun genel havasına, çalışma şartlarına ve sosyal görünümüne ilişkin beklentileri daha fazla iken, kıdemli öğretmenlerin ise örgütsel iletişime ilişkin beklentileri daha yüksektir.

Branşlarına göre değerlendirildiğinde, ortaöğretim kurumlarında görev yapan yabancı dil ve uygulamalı bilimler dersi öğretmenlerinin iş doymu düzeyleri Türk dili ve edebiyatı ve sosyal bilimler dersi öğretmenlerinin iş doymu düzeylerinden daha yüksektir. Hem yabancı dil hem de Türk dili ve edebiyatı dersi öğretmenleri en fazla bireysel faktörler alt boyutuna ilişkin ifadelerle katılmaktadırlar.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doymu düzeyleri resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doymu düzeylerinden daha yüksektir. Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler iş doymu düzeyleriyle ilgili olarak okullarının örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünümüne dair daha yüksek beklenti içindeyken, bireysel faktörler açısından iş doymu yaşadıklarını düşünmektedirler. Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ise okullarının örgüt iklimi, çalışma

koşulları ve sosyal görünümünden memnunken, örgüt içi iletişim ile ilgili daha yüksek beklenti içindedirler.

5.1.3. Resmi ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doymu Düzeyleri Arasındaki İlişki ile İlgili Sonuçlar

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin hem örgütsel imaj algıları hem de iş doymu düzeyleri resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Hem resmi hem de özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doymu düzeyleri, öğretmenlerin örgütsel imaj algılarından daha yüksek bulunmuştur.

Resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doymu düzeyleri ile örgütsel imaj algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bir başka deyişle ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arttıkça iş doymu düzeyleri de artmaktadır veya aynı şekilde örgütsel imaj algıları azaldıkça iş doymu düzeyleri de azalmaktadır.

5.2. Öneriler

Bu bölümde araştırmanın sonuçları doğrultusunda geliştirilen öneriler “uygulamaya ilişkin öneriler” ve “araştırmacılara yönelik öneriler” başlıkları altında ele alınmıştır.

5.2.1. Uygulamaya İlişkin Öneriler

1. Okul yönetimleri, performans dayalı olarak yapılan değerlendirme sonucuna göre başarılı öğretmenleri ödüllendirmelidir.
2. Okulların sahip oldukları olanakları çevreleri ile ve diğer okullar ile paylaşmaları sağlanmalıdır.
3. Çeşitli toplumsal sorumluluk projeleri düzenlenerek okulların toplumun sorunlarına karşı daha hassas olmaları sağlanmalıdır.
4. Resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin okullarına ilişkin daha olumlu bir imaj algısına sahip olabilmeleri için, öğretmenlerin maddi olanakları iyileştirilmelidir.

5. Okul yöneticileri okulun iç paydaşlarına adil bir çalışma ortamı yaratmalı ve iç paydaşların adil bir ortamda çalıştıklarına dair farkındalık geliştirmeleri sağlanmalıdır.
6. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği, kıdemli öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini artıracak şekilde yeniden düzenlenmelidir.
7. Okullar, okul ile ilgili alınan kararlarda öğretmenlerin de söz sahibi olabileceği ortamlara dönüştürülmelidir.
8. Okul yöneticilerine; öğretmenlerini daha iyi yönetebilmeleri için yönetim kalitesinin artırılmasına yönelik hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir.
9. Okul yöneticileri çeşitli etkinlikler düzenleyerek öğretmenlerin kaynaşmasını sağlamalı ve takım çalışmasını desteklemelidir.
10. Okulun temizliği ve bakımı, fiziki görünümü, bahçesi ve okulda kullanılan renkler öğretmenleri cezp edecek şekilde düzenlenmelidir.
11. Öğretmenlerin çalışma koşullarını iyileştirecek politikalar geliştirilip uygulamaya konulmalıdır.
12. Okulun iç paydaşları arasındaki ilişkiler dış paydaşların örgütsel imaj algısını etkileyebileceğinden, okulda iç paydaşların birbirine karşı saygı çerçevesinde davrandıkları bir atmosfer oluşturulmalıdır.
13. Okul yöneticilerine ve öğretmenlere örgütsel imaj oluşturma ve örgütsel imajın yönetimi ile ilgili seminerler düzenlenmelidir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Öğretmenlerin yanı sıra yöneticileri de içine alarak örgütsel imaj algısı ile iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yapılmalıdır.
2. Öğretmenlerin ve yöneticilerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalar yapılarak öğrenci ve velilerin bu konulardaki görüşleri ayrıntılı olarak incelenmelidir.
3. Öğretmenlerin ve yöneticilerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalar farklı eğitim kademelerinde uygulanmalıdır.

4. Yöneticilerin, öğretmenlerin, öğrencilerin ve velilerin örgütsel imaj algıları ölçülmeli, her bir grubun birbirleri ile ilgili algıları ve karşılıklı beklentileri belirlenmelidir.
5. Yöneticilerin ve öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri belirlenerek bunun öğrenci başarıları üzerindeki etkisi incelenmelidir.
6. Yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının örgütsel sağlık, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet gibi farklı boyutlar ile ilişkisini inceleyen araştırmalar yapılmalıdır.
7. Örgütsel imaj algısı ve iş doyumunu ile ilgili nitel araştırmalar yapılarak öğretmenlerin, yöneticilerin, velilerin ve öğrencilerin bu konulardaki görüşleri ayrıntılı olarak incelenmelidir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Z., Karadağ, M. ve Ünsal, Y. (2011). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 49-74.
- Ağaoğlu, O. (2011). *Bilim ve sanat merkezlerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumu*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi.
- Akbaş, G. (2006). *İstanbul ili Bahçelievler ilçesindeki mesleki ve teknik eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunun belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Akın, U. (2006). *Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-7.
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi.
- Aktaş, İ. (2010). *Üniversite – kent iletişimi bağlamında üniversite imajının değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi.
- Akyürek, R. (2005). Kurumsal iletişim yönetimi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Alsancak, R. (2010). *İzmir il sınırlarındaki özel ve kamuda çalışan beden eğitimi öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi.
- Alves, H., & Raposo, M. (2010). *The influence of university image on student behaviour*. *International Journal of Educational Management*, 24 (1), 73-85.
- Ates, H. ve Burgaz, B. (2013). Öğretmen Kalitesinin Artırılabilmesi İçin Alınması Gereken Önlemler. *International Symposium, New Issues on teacher Education (ISNITE2013)*: Ankara.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-130.
- Aydın, M. (1994). Eğitim yönetimi. Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık.
- Aydınay, A. (1996). *İş tatmini ile denetim odağı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi.
- Aytaç, T. (2003). Okul Vizyonu Nedir? Nasıl Geliştirilir? Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Bakan, Ö. (2005). Kurumsal imaj oluşumu ve etkili faktörler. Konya: Tablet Kitabevi.
- Bal, M. (2011). *Çalışan personelin kurumsal imaj oluşumuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumu*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi.
- Balcı, A. (2001). Etkili okul ve okul geliştirme. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başaran, İ. (2008). Örgütsel davranış ve insanın üretim gücü. Ankara: Siyasal Basım Yayım Dağıtım.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.
- Bayrı, H. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan psikolojik danışman / rehber öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi.
- Bektaş, F. (2010). Örgütsel imaj ve örgüt kültürü: Öğretmen adayı örnekleminde nedensel bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 1, 5-18.
- Bilgin, D. Ç. (2008). *Kurumsal imaj, kurumsal itibar, ve otomobil üreticilerinin müşterilerce algılanan imajlarına yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- Bilir, M. E. (2007). *Öğretmen algılarına göre ilköğretim okul yöneticilerin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi.
- Boğa, Ç. (2010). *İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeylerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Bravo, R., Montaner, T., & Pina, J. M. (2009). The role of bank image for customers versus non-customers. *International Journal of Bank Marketing*, 27(4), 315-334.
- Bülbül, Y. (2012). *Maliye Bakanlığı personelinin iş doyumuna ve tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-518.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumuna ve denetim odağı ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi.

- Cerit, Y. (2006). Eğitim fakültesi öğrencilerinin üniversitenin örgütsel imaj düzeyine ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 47, 343-365.
- Ceylan, D. (2001). Öğretmenlik mesleğinde iş güçlüğü ve iş tatminsizliği, [Çevrim-içi: www.mufettisler.net/makale/is%20gucluğu%20ve%20is%20tatminsizligi.dqc], Erişim tarihi: 25 Mart 2014.
- Cüceloğlu, D. (1993). İnsan ve davranışı. İstanbul: Remzi
- Çakmak, H. (2008). *Kurumsal imajın çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi.
- Çardak, M. (2002). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile stresle başa çıkma yolları*. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi.
- Çarıkçı, İ. H. (2000). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler: Süpermarket çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 157-161.
- Çek, F. (2011). *Bağımsız anaokulu ve ilköğretim okulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Çelebi, C. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin okulda gösterdikleri liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi.
- Çelik, H. (2003). *Fen bilgisi ve fizik – kimya – biyoloji öğretmenlerinin iş doyumunu*. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi.
- Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çevik, N. (2010). *İlköğretim kurumlarında örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi.
- Çıfci, S. (2011). *Hizmet işletmelerinde kurumsal imaj ile tüketicilerin marka genişletmeye yönelik tutumları arasındaki ilişki*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi.
- Çimen, M. ve Şahin, İ. (2005). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyumunun belirlenmesi. *Sabem Elektronik Dergisi*, 9, 181-184.
- Çivilidağ, A. (2011). *Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing) iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi.
- Çoban, S. (2003). Kurumsal imaj oluşturma aracı olarak sponsorluk ve internet uygulamaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 213-229.
- Çobanoğlu, A. (2011). *Resmi ve özel ilköğretim okullarının okul imajının öğretmen ve veli görüşlerine göre değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi.
- Çobanoğlu, K, F. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel kimlik ve örgütsel etkililik*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi.

- Çorakçı, Ö. A. (2007). *İnsan kaynakları yönetiminde eğitimin kurum imajının sürekliliğinin sağlanmasındaki rolü ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi.
- Dalgan, Z. (1998). *Okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş tatmini ve öğretmen tutumlarının karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi.
- Davis, K. (1984). *İşletmelerde insan davranışı*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Değirmenci, S. (2006). *Lise yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Demir, Ç. (1998). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumunu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi
- Demirci, S. (2003). *Öğretmenlerde beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Demirel, Ö. ve Kaya, Z. (2011). *Eğitim bilimine giriş*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dichter, E. (1985). What's an image? *The Journal of Consumer Marketing*, 2, 75-81.
- Dilşeker, F. (2011). *Devlet ve vakıf üniversitelerinde hizmet kalitesi, öğrenci memnuniyeti, imaj, sadakat ve tavsiye etme arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi.
- Dinçer, Ö. (2007). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Duffy, M.K., Ganster, D. C., & Shaw, J. D. (1998). Positive affectivity and negative outcomes: The role of tenure and job satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 83(6), 950-959.
- Dündar, T. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Ekinci, Y. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyumunu ve iş stresinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ereş, F. (2011). Image of Turkish basic schools: A reflection from the province of Ankara. *The Journal Educational Research*, 104(6), 431-441.
- Ergenç, A. (1982). *İş doyumunun belirleyicileri olarak beklenti algılama tutarsızlığı ve çalışma değerleri*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Erkmen, T. ve Çerik, Ş. (2007). Kurum imajını oluşturan kurum kimliği boyutları bağlamında örgüte bağlılığın incelenmesi: Üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(28), 107-119.
- Ersözlü, A. (2008). *Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi.

- Eser, Ş. (2010). *Okul öncesi öğretmenlerinde iş doyumu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Evcimen-Selçuk, H. (1998). *Lise müdürlerinin iletişim düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumu ve öğrencilerle sınıf içi iletişim düzeyi arasındaki ilişkiler*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi.
- Derin, N. ve Demirel, T. E. (2011). Kurum imajının kurum kimliği açısından açıklanabilirliği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(3), 156–193.
- Fatt, J.P., Meng, W., Yuen, S., & Wee, S. (2000). Enhancing corporate image in organizations. *Management Research News*, 23(5), 28-54.
- Güllü, E. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre ilköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi.
- Günbayı, İ. (2001). *Örgütlerde iş doyumu ve güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Gündüz, H. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi.
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürbüz, S. (2008). *Yönetici, öğretmen ve velilere göre Ankara ili özel ve kamu ilköğretim okullarının kurumsal imajı*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi.
- Gürsel, M. (1997). *Okul yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Güzelcik, E. (1999). *Küreselleşme ve işletmelerde değişen kurum imajı*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Horozoğlu, Ş. (1995). *Çalışanların iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayımlanmış Bilim Uzmanlığı Tezi. Hacettepe Üniversitesi.
- Işıkhan, V. (1996). *Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsellik ölçütü: İş doyumları*. Ankara: MPM Yayınları.
- Ivy, J. (2001). Higher education institution image: A correspondance analysis approach. *International Journal of Educational Management*, 15(6), 276-282.
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (bornout) nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi.
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. Konya: Eğitim Kitapevi.
- İbicioğlu, H. ve Avcı, U. (2003). Turizm işletmelerinde kurumsal imajı oluşturan faktörlere ve kurumsal iletişimin rolüne yönelik inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 23–41.
- İrban, H. (2004). *Jandarma okullar komutanlığı öğretim başkanlığı personelinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi.

- İnandı, Y., Ağgün, N. ve Atik, Ü. (2010). Yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 102-126.
- İnandı, Y. ve Tunç, B. (2012). Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 203–222.
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi – Ankara ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi.
- Kandampully, J., & Hu, H. (2007). Do hoteliers need to manage image to retain loyal customers? *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 19(6), 435-443.
- Karabey, C. N. (2005). *Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi.
- Karasar, N. (1999). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaptan, S. (1998). Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri. Ankara: Tekişik Web Ofset Tesisleri.
- Karabey, N. C. (2005). *Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi.
- Karaduman, A. (2002). *Ekip çalışmasında liderin iş tatmini üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi.
- Karakışla, Y. (2012). *Kamu ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyum ve örgüt kültürü algıları*. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi.
- Karasar, N. (2009). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kasımoğlu, E. (2009). *Sosyal sorumluluk kapsamında eğitim faaliyetlerinin kurum imajına etkisi ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi.
- Kavak, Y. (2010). 2050'ye doğru nüfusbilim ve yönetim: Eğitim sistemine bakış. TÜSİAD Yayınları, 11-506.
- Kayıkçı, K. (2004). *Milli Eğitim Bakanlığı denetmenlerinin denetim alt sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Kazoleas, D., Kim, Y., & Moffit, M. A. (2001). Institutional image: A case study about corporate communications. *An International Journal*, 6(4), 205-216.
- Keller, K.L. (2000). Building and managing corporate brand equity. New York: Oxford University Press.
- Keser, A. (2005). The relationship between job and life satisfaction in automobile sector employees in Bursa-Turkey. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 52-63.

- Kılıç, S. Ö. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumunu*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi.
- Kılıç, Y. (2013). *Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyumunu algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi.
- Kılıçaslan, H. (2011). *İlköğretim okullarının kurumsal imajına yönelik yönetici ve öğretmen algıları*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Kınalı, G. (2000). *Devlet ve özel okullardaki rehber öğretmenlerin iş tatminleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- Kilik, M. (2011). *Kurum imajı ve lider etkileşimi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Kimbrel, M. J. (2005). *Teacher induction programs and beginning teacher job satisfaction*. [Çevrim-içi: cehs07.unl.edu/cehsabstracts/docs/Michael%20Kimbrel%20Abstract.pdf-], Erişim tarihi: 29 Ocak 2007.
- Kitapçı, H. (2001). Türk hava yolları içinde özdeğerleme kavramı ve çalışanların iş tatminini belirleyici unsurlar üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 4(16), 221-225.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). *Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress*. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Kocabaş, İ. ve Karaköse, T. (2005). Okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi. (Özel ve devlet okulu örneği). *Gazi Üniversitesi Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 79-93.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği: Yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış, klâsik-modern-çağdaş ve güncel yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Konuk, M. (2006) *İşletmelerde örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve önemi-Konya şeker fabrikasında bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi.
- Köktürk, S. M., Yalçın, A. M. ve Çobanoğlu, E. (2008). Kurum imajı oluşumu ve ölçümü. İstanbul: Beta Basım Medya.
- Kumaş, V. (2008). *Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi.
- Kurşun, A. T. (2011). *Okulların kurumsal imajının okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi.
- Kuruüzüm, A. ve Çelik, N. (2005). İkinci mertebeye faktör modeli ile öğretmen iş doyumunu belirleyen faktörlerin analizi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 137-146.
- Küçük, F. (2005). İnsan kaynakları açısından kurumsal imaj. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 247-266.

- Locke, E. (1983). Nature and causes of job Satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. USA: John Wiley and Sons.
- Luthans, F. (1995). Organizational behaviour. New York: McGraw-Hill.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli eğitim bakanlığı merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık*. Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Mercer, D. (1997). Job satisfaction and the secondary headteacher: The creation of a model of job satisfaction. *School Leadership and Management*, 17(1), 118-123.
- Moldokmatova, K. (2010). *Job satisfaction among public and private organizations: The case of public and private university instructors in Kyrgyzstan*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Nguyen, N., & LeBlanc, G. (2001). Image and reputation of higher education institutions in students' retention decisions. *The International Journal Of Education Management*, 15(6/7), 303-311.
- Nobile, j., & McCormick, J. (2008). Job satisfaction of catholic primary school staff: A study of biographical differences. *International Journal of Educational Management*, 22(2), 135–150.
- Okay, A. (2008). Kurum kimliği. İstanbul: MediaCat Yayınları.
- Ödemiş, H. (2008). *İlköğretim öğretmenlerinin iş tatminleri ile evlilik uyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi.
- Öğretmen, H. (2013). *Mobbingin iş doyumuna etkisi: Mersin ili Tarsus ilçesinde görev yapan öğretmenler üzerine bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi.
- Öğüt, N. (2008). *Kurum imajının oluşum sürecinde halkla ilişkilerin rolü üzerine teorik ve uygulamalı bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi.
- Ökten, G. (2004). *Moda alanında faaliyet gösteren mağaza zincirlerinde ticari imaj ve iç mekan tasarımı ilişkisinin irdelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi.
- Önder, S. (2006). *Kara havacı pilotların iş doyum düzeyleri ve algılanan liderlik stillerinin iş doyum düzeylerine etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi.
- Örkün, Ü. (2011). *Tekstil sektörü mavi yaka çalışanlarının yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumunu tarafından yordanması*. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve streslerinin karşılaştırmalı analizi*. Yayınlanmamış Doktora tezi. İstanbul Üniversitesi.
- Özdemir F. (2006). *Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: Tekstil sektöründe bir araştırma*. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi.
- Özdürgen, E. (2002). *Takım çalışmasının iş tatminine etkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi.

- Özer, M. A. (2013). İmajını yöneten örgütler daha mı başarılı oluyor?. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(3,4,5), 26-45.
- Özkalp, E. (2001). Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Öztürk, N. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi.
- Özüpek, M. N. (2005). Kurum imajı ve sosyal sorumluluk. Konya: Tablet Kitabevi.
- 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.
- Palland, J. (2005). SPSS Survival Manuel. New York: Open University Press.
- Pelit, E. (2008). *İşletmelerde işgören güçlendirmenin işgörenlerin iş doyumuna etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Peltekoğlu, F. B. (2001). Halkla ilişkiler nedir?. İstanbul: Beta Yayınları.
- Polat, N. (2008). *Hemşirelerde işe bağlı stres ve iş doyumunu: Bir eğitim hastanesinde saha çalışması*. Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi.
- Polat, S., Abat, E., & Tezyürek, S. (2010). The perceived corporate image of private secondary schools by students' and parents' views. *European Journal of Educational Studies*, 2(2), 65-76.
- Polat, S. (2011). Üniversite öğrencilerine göre Kocaeli Üniversitesi'nin örgütsel imajı. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 36(160), 106-119.
- Robbins, S. P. (2007). Organizational behavior. New Jersey: Pearson Prestice Hall.
- Saral, M. (2012). *Örgütsel imaj açısından sosyal sorumluluk projelerinin önemi ve yapılan uygulamalara ilişkin değerlendirmeler*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi.
- Saracel, N., Özkara, B., Karakaş, M., Yelken, R. ve Vatandaş, C. (2001). Kocatepe Üniversitesi'nin kurumsal imajı: Afyon halkının üniversiteyi algılaması, tutum ve beklentilerine ilişkin araştırma. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayınları.
- Savaş, C. A. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin duygusal zeka ve duygusal emek yeterliklerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. Doktora Tezi. Gaziantep Üniversitesi.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu. *Amme İdaresi Dergisi*, 33, 111-124.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Online Dergi*, 1(7), 55-64.
- Schuler, M. (2004). Management of the organizational image: A method for organizational image configuration. *Corporate Reputation Review*, 7(1), 37-53.
- Sinan, L. (2008). *Resmi ve özel ilköğretim okulları 2. kademe branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi.

- Skaalvik, E. M. (2011). *Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion*. Doctoral Dissertation. Norwegian University.
- Solmaz, A. (2007). *Özel öğretim kurumlarında kurumsal kimliğin müşteri tercihlerine etkisi ve kültür dershaneleri üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi.
- Somech, A. ve Zahavy, A. D. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficiency and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16, 649-659.
- Soyer, F., Can, Y. ve Kale, F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 121-125.
- Sönmezer, M. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı'ndan emeklilik veya istifa nedeniyle özel eğitim kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalı analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. California: SAGE Publications.
- Stemple, J. D. (2004). *Job Satisfaction of High School Principals in Virginia*. Unpublished Doctoral Dissertation. Iowa State University.
- Subaşı, L. (2010). *Hizmet kalitesi, kurumsal imaj ve güvenin kurumsal müşteri sadakatine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Sun, H. Ö (2002). *İş doyumu üzerine bir araştırma. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.*
- Şahin, İ (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Şimşek, Ş. (2003). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Adım Matbaacılık ve Ofset.
- Şişli, G. (2012). *Kurum kültürü ve kurumsal imaj ilişkisi devlet ve vakıf üniversiteleri üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi.
- Şişman, M. (2005). *Bir Meslek Olarak Öğretmenlik. Öğretmenliğe Giriş*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Taslak, S. ve Akın, M. (2005). Örgüt imajı üzerinde etkili olan faktörlere yönelik bir araştırma: Yozgat ili emniyet müdürlüğü örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 263-294.
- Taştan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 88-95.
- TDK (Türk Dil Kurumu). Büyük Türkçe sözlük: *Güncel Türkçe sözlük*. [Çevrim-içi: <http://tdkterim.gov.tr/bts/>], Erişim tarihi: 10 Temmuz 2011.

- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(5), 21-27.
- Tezcan, F. (2010). *Vakıf ve devlet üniversitelerinde görev yapan yabancı diller ingilizce bölümü öğretim elemanlarının iş doyumu ve kuruma bağlılıklarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi.
- Tikici, M. (2005). Örgütsel davranış boyutlarından seçmeler. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Tok, T. N. (2004). *İlköğretim müfettişlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Topaloğlu, R. (2010). *Kurumsal imaj ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespitine yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi.
- Turan, S. (2003). Yönetim ve öğretmenlik mesleği. Ankara: Pegem Yayınları.
- Tutar, Ö. (2007). *Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olarak Türkiye iş kurumunun toplumdaki imaj tespiti ve imaj geliştirme üzerine bir çalışma*. Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 19(1), 91-99.
- Ünüvar, S. (2006). *Bireysel emeklilik sistemi ve iş tatmini*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. San Francisco: Wiley and Sons Inc.
- Weiqi, C. (2007). The structure of secondary school teacher job satisfaction and its relationship with attrition and work enthusiasm. *Chinese Education and Society*, 40(5), 17-31.
- Yavaş, T. (2007). *Kırsal alanda ve kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 36-44.
- Yıldırım, B. (2001). *Okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna ve meslek ahlakına etkisi*. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi.
- Yıldız, G. (2004). *Müzik öğretmenlerinin iş doyumu*. 1924-2004 Musiki Muallim Mektebinden Günümüze Müzik Öğretmeni Yetiştirme Sempozyumu. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, 7-10 Nisan 2004. [Çevrim-içi: http://www.muzikegitimcileri.net/bilimsel/bildiri/G_Cimen_2.pdf], Erişim tarihi:3 Ağustos 2013.
- Yıldızhan, Y. (2011). *Örgütsel adalet ile iş doyumu arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi.

- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal Of Educational Sciences International*, 2(2), 25-44.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402.
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyi. *Journal of Qafqaz University*, 3(2), 1-9.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2009). Bireylerin kişisel özellikleri yönünden iş doyum düzeylerine göre tükenmişlikleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 197-214.
- Yiğit, A. (2007). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi.
- Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M. E. (2011). İş ve yaşam doyumu: Konya emniyet müdürlüğü alan araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi Cilt: 13(3)*, 1-18.
- Yugo, J. E., & Reeve, C. L. (2007). Understanding student's university educational image and its role in college choice. *The National Honor Society in Psychology*, 12(1), 9-17.
- Yürür, S. ve Keser, A. (2010). İşe bağlı gerginlik ile iş tatmini ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4), 112-121.

EKLER DİZİNİ

EK 1. ETİK KURUL ONAY BİLDİRİMİ



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Genel Sekreterlik

Yazı İşleri Müdürlüğü

Sayı : 88600825 / 488-133
Konu :

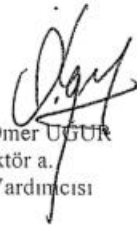
4 Ocak 2014

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

İlgi : 08.11.2013 tarih ve 756 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencilerinden **Banu AKBULUT**' un "**Resim ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki**" konulu tezi Üniversitemiz Senato Etik Kurul Komisyonunun 24 Aralık 2013 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.


Prof. Dr. Ömer UĞUR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Eki. Tutanak

EK 2. ARAŞTIRMA İZİNİ



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

*Babanın
İzine
İznilen*

Sayı : 14588481/605.99/500195
Konu: Araştırma İzni
(Banu AKBULUT)

04/02/2014

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü)

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2012/13 nolu genelgesi
b) 17/01/2014 tarih ve 131 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Banu AKBULUT'un "Resmi ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki" konulu tez önerisi kapsamında uygulama yapma isteği Müdürlüğümüzce uygun görülmüş ve araştırmanın yapılacağı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bilgi verilmiştir.

Anketlerin uygulama yapılacak sayıda çoğaltılması ve çalışmanın bitiminde iki örneğinin (CD ortamında) Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme-1 Şube Müdürlüğüne gönderilmesini arz ederim.

Hakan GÖNEN
Müdür a.
Şube Müdürü

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır.

04/02/2014

Yaşar SUBAŞI
Şef

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 147c-3301-3fe2-bd7d-29ca kodu ile yapılabilir.

Emniyet Mh. Alparslan Türkeş Cd. No: 4/A Yenimahalle/ANKARA
www.ankara.meb.gov.tr
istatistik06@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Murat YILMAZER
Tel: (0 312) 212 36 00
Faks: (0 312) 212 02 16

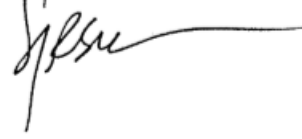
EK 3. ÖRGÜTSEL İMAJ ALGISI ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

Sayın Banu AKBULUT,

“Yönetici, Öğretmen ve Velilere Göre Ankara İli Özel ve Kamu İlköğretim Okullarının Kurumsal İmajı” adlı tezimde kendi hazırlayıp kullandığım “İlköğretim Okulları Kurum İmajı” ölçeğini “Resmi ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki” adlı doktora tezinizde kullanmanızda hiçbir sakınca yoktur.

07.10.2013

Dr. Serdar GÜRBÜZ

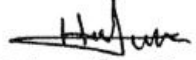


EK 4. İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

Sayın Banu AKBULUT,

“İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki (Gaziantep İli Örneği)” adlı tezimde kendim hazırlayıp kullandığım İş Doyumu ölçeğini, “Resmi ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki” adlı doktora tezinizde kullanmanızda hiçbir sakınca yoktur.

20.09.2013


Hülya GÜNDÜZ

EK 5. ÖRGÜTSEL İMAJ ALGISI ÖLÇEĞİ

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doymu Düzeyleri Arasındaki İlişki

Sayın meslektaşım,

Bu çalışma, “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doymu Düzeyleri Arasındaki İlişki” konulu Doktora Tezi için veri toplamayı amaçlamaktadır. Veri toplamak amacıyla değerli görüşlerinize gereksinim duyulmaktadır.

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. I. Bölüm’ de kişisel bilgiler, II. Bölüm’ de örgütsel imaj algısı ölçeği ve III. Bölüm’ de iş doymu ölçeği bulunmaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşması için anket maddelerinin tümünün eksiksiz bir biçimde cevaplandırılması büyük önem taşımaktadır. Anket, toplu olarak değerlendirileceğinden ankete adınızı yazmanıza gerek yoktur.

Katılımcıların bu araştırmaya katılımları tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır.

Ayracağınız zaman ve değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Banu AKBULUT

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü– EYTPE

Doktora Öğrencisi

e-mail: banuglky@hotmail.com tlf: 0537 9830753

Bölüm I: Kişisel Bilgiler

I. Cinsiyetiniz: () Bay () Bayan

II. Mesleki Kıdeminiz:

() 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16-20 Yıl () 21 Yıl ve üzeri

III. Branşınız:

() Matematik () Fen Bilimleri () Sosyal Bilimler() Uygulamalı Bilimler

() Türk Dili ve Edebiyatı () Yabancı Dil Diğer (*Lütfen belirtiniz*).....

Bölüm II: Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği

Bu bölümde, okulunuzla ilgili imaj algınızın ölçülmesi amaçlanmıştır. Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin görüşünüzü, karşılarındaki ölçekte size en uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.

		Hiç Katılmıyorum(1)	Biraz Katılmıyorum(2)	Orta Düzeyde Katılmıyorum(3)	Katılmıyorum(4)	Tamamen Katılmıyorum(5)
1	Bu okulun çalışanları birbirlerine nazik davranır.	()	()	()	()	()
2	Bu okulda çalışanlar arasında işbölümü vardır.	()	()	()	()	()
3	Bu okulda çalışanlar çok başarılıdır.	()	()	()	()	()
4	Bu okulda çalışanlar işten ayrılmak istemez.	()	()	()	()	()
5	Bu okulda çalışanlar maaş ve ücretlerini düzenli olarak alırlar.	()	()	()	()	()
6	Bu okulda çalışanlar arasında bir ekip ruhu vardır.	()	()	()	()	()
7	Bu okulda çalışanlar kurs, seminer gibi etkinliklere katılmaktadır.	()	()	()	()	()
8	Bu okulda çalışanların başarısını yükseltmek için önlemler alınır.	()	()	()	()	()
9	Bu okul temiz ve bakımlıdır.	()	()	()	()	()
10	Bu okul yardım faaliyeti gibi sosyal projelere katılır.	()	()	()	()	()
11	Bu okulda değerli olduğumu hissediyorum.	()	()	()	()	()
12	Bu okulda başarısı düşük olan öğrencilere de saygı gösterilir.	()	()	()	()	()
13	Bu okulda sanat, kültür, spor gibi alanlarda ders dışı etkinlikler yapılır.	()	()	()	()	()
14	Bu okulda dile getirilen şikayetler yönetimce dikkate alınır.	()	()	()	()	()
15	Bu okulda gereksinimlerimin önceden düşünüldüğünü hissedirim.	()	()	()	()	()
16	Bu okulun olanaklarından başka okullar da yararlanır.	()	()	()	()	()
17	Bu okulda işler sistemli olarak yürütülür.	()	()	()	()	()
18	Bu okulda kendimi yalnız hissetmem.	()	()	()	()	()
19	Bu okulda olmaktan pişmanlık duymam.	()	()	()	()	()

20	Bu okulda ödüllendirme ve cezalandırmada adil davranılır.	()	()	()	()	()
21	Bu okulda öğrencilerin beklentilerine önem verilir.	()	()	()	()	()
22	Bu okulda öğrenciyi ilgilendiren kurallar öğrenci ile birlikte belirlenir.	()	()	()	()	()
23	Bu okuldan başarılı sporcular yetişmiştir.	()	()	()	()	()
24	Bu okul öğrencilerinden sanatçılar yetişmiştir.	()	()	()	()	()
25	Bu okul, çevreye karşı duyarlıdır.	()	()	()	()	()
26	Bu okul öğrencilerine öğrenme coşkusu verir.	()	()	()	()	()
27	Bu okulun bahçesi güzeldir.	()	()	()	()	()
28	Bu okulun önemli sportif başarıları vardır.	()	()	()	()	()
29	Bu okulun eğitim malzemeleri çok kalitelidir.	()	()	()	()	()
30	Bu okulun kütüphanesi zengindir.	()	()	()	()	()
31	Bu okul, sıcak atmosferi olan bir okuldur.	()	()	()	()	()
32	Bu okulun fiziki görünümü güzeldir.	()	()	()	()	()
33	Bu okulun fiziki mekanlarında kullanılan renkler güzeldir.	()	()	()	()	()
34	Bu okul, eğitim sektöründe önde gelen bir okuldur.	()	()	()	()	()
35	Bu okulun eğitim alanında lider olduğuna inanıyorum.	()	()	()	()	()
36	Bu okul çalışanları aldıkları ücretten memnundur.	()	()	()	()	()
37	Bu okul ekonomik açıdan güçlüdür.	()	()	()	()	()
38	Tanıdıklarımın da bu okulda okumasını isterim.	()	()	()	()	()
39	Tercih şansım olsa hep bu okulu tercih ederim.	()	()	()	()	()
40	Bu okulda başarılar kutlanır.	()	()	()	()	()
41	Bu okulda takım çalışması desteklenir.	()	()	()	()	()
42	Bu okulda başarılı personel ödüllendirilir.	()	()	()	()	()
43	Bu okulda yeni düşünceler üretilir.	()	()	()	()	()
44	Bu okul, toplum sorunlarına çözüm öneren projeler üretir.	()	()	()	()	()
45	Bu okulda bulunmak insana mutluluk verir.	()	()	()	()	()
46	Bu okuldan gurur duyarım.	()	()	()	()	()

EK 6. İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Bölüm III: İş Doyumunu Ölçeği

Bu bölümde, iş doyumunu düzeyinizin belirlenmesi amaçlanmıştır. Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin görüşünüzü, karşılardaki ölçekte size en uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.

		Çok Yetersiz (1)	Yetersiz (2)	Normal (3)	İyi (4)	Çok İyi (5)
1	Okulumda yetenek ve bilgilerimi uygulama olanağım	()	()	()	()	()
2	Okulumda teknolojinin kullanımı	()	()	()	()	()
3	Okulumda işimi yaparken bana tanınan özgürlük	()	()	()	()	()
4	Okulumun fiziksel koşulları (ısıtma, aydınlatma, havalandırma, vb.)	()	()	()	()	()
5	Okulumdaki günlük çalışma saatleri	()	()	()	()	()
6	Okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı	()	()	()	()	()
7	Okulumda öğretmen performansının ödüllendirilmesi	()	()	()	()	()
8	Okulumda takım olarak çalışmaktan aldığım haz	()	()	()	()	()
9	Okulumda karşı bağlılık hissim	()	()	()	()	()
10	Okulumun bana kazandırdığı saygınlık hissi	()	()	()	()	()
11	Okulumun bana insanlara faydalı olma imkanı vermesi	()	()	()	()	()
12	Okulumun bana verdiği hedeflerimi gerçekleştirme fırsatı	()	()	()	()	()
13	Okulumda yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi	()	()	()	()	()
14	Okulumda kararların ortak alınması	()	()	()	()	()
15	Okulumda gidiş gelişlerimin kolaylığı	()	()	()	()	()
16	Okul müdürü ve öğretmenler arasındaki iletişim	()	()	()	()	()
17	Okulun amaçlarının öğretmenler tarafından bilinmesi	()	()	()	()	()
18	Yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu	()	()	()	()	()
19	Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu	()	()	()	()	()

Yardımlarınız ve zaman ayırdığınız için teşekkürler.

EK 7. ORJİNALLİK RAPORU

iThenticate®
Professional Plagiarism Prevention

Banu Akbulut Doktora Tezi
By: Banu Akbulut
As of February 1, 2015 8:00:51 PM EET
46,961 words - 430 matches - 143 sources

Similarity Index
8%

SOURCES:

292 words / 1% - Publications
[Demirel, C.](#) "Eğitimin Algileri Üzerine Bir Araştırma: Öğretmenlerin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma". *Educational Administration: Theory & Practice*, 2012.

222 words / < 1% match - Publications
[Göçlü, Nezihat and ZAMAN, Oktay.](#) "Alan dışından alınan rehber öğretmenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılıklar arasındaki ilişki". *TÜBİTAK*, 2011.

174 words / < 1% match - Internet from 23-May-2014 12:00AM
[fazlekay.org.tr](#)

155 words / < 1% match - Publications
[Demirel, C.](#) "Eğitimin Algileri Üzerine Bir Araştırma: Öğretmenlerin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma". *e-Journal of New World Sciences Academy (NWSA)* 13(06)111_20100101.

146 words / < 1% match - Internet from 02-May-2013 12:00AM
[www.sobad.org](#)

116 words / < 1% match - Internet from 15-Jan-2015 12:00AM
[easli.istanbul.edu.tr](#)

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

<i>Adı Soyadı</i>	Banu Akbulut
<i>Doğum Yeri</i>	Ankara
<i>Doğum Tarihi</i>	09.06.1985

Eğitim Durumu

<i>Lise</i>	Dr. Binnaz Ege – Dr. Ridvan Ege Anadolu Lisesi, Ankara	2003
<i>Lisans</i>	Ankara Üniversitesi, Fen Fakültesi, Biyoloji Bölümü, Ankara	2007
<i>Yüksek Lisans</i>	Bilkent Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Öğretmen Eğitimi Programı, Ankara	2009
<i>Yabancı Dil</i>	İngilizce: Okuma (Çok iyi), Yazma (Çok iyi), Konuşma (Çok iyi)	

İş Deneyimi

<i>Stajlar</i>	Özel Bilkent Lisesi	2007
	Özel Bilkent İlköğretim Okulu	2007
	BUPS	2007
	TED Ankara Koleji	2008
	Hisar Eğitim Vakfı Koleji	2008
	ODTÜ Geliştirme Vakfı Koleji	2009
	Ames High School	2009
<i>Projeler</i>	Özel Bilkent Erzurum Lisesi Yaz Okulu Projesi	2008
<i>Çalıştığı Kurumlar</i>	TED Ankara Koleji	2010-2011
	Yüce Koleji	2012-2013
	TED Ankara Koleji	2013- devam ediyor

İletişim

<i>e-Posta Adresi</i>	banuglky@hotmail.com
-----------------------	----------------------