



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİMDALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL İMAJ ALGILARI İLE İŞE TUTKUNLUK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ**

Zerrin ÖZTÜRK

142185002

DENİZLİ-2019

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİMDALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL İMAJ ALGILARI İLE İŞE TUTKUNLUK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ**

Zerrin ÖZTÜRK

142185002

Danışman

Doç. Dr. Türkay Nuri TOK

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

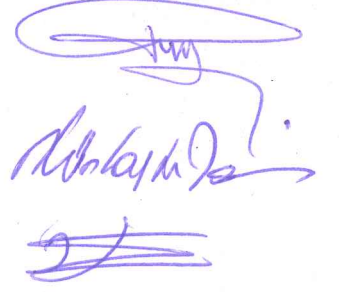
Bu çalışma, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı'nda jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

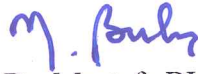
Başkan: Doç. Dr. Pınar YENGİN SARP KAYA

Üye (Danışman) : Doç. Dr. Türkay Nuri TOK

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Aydan ORDU



Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
10.07/2019 tarih ve 29/37 sayılı kararı ile onaylanmıştır.



Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; 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; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Z. Öztürk
Zerrin ÖZTÜRK

Kaan ve Mete'ye...

TEŞEKKÜR

Başta kişiliğimin temel taşlarını oluşturan, okumayı yazmayı öğreten, insanları sevmeyi öğreten ilkokul öğretmenim Mustafa ÇÖRTÜK'e teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

Yüksek lisans öğrenimim boyunca desteğini hiç esirgemeyen, hem edindiğim bilgiler adına hem de erdemli insan olma adına çok şey öğrendiğim, her an desteğini hissettiğim değerli danışmanım Doç. Dr. Türkay Nuri TOK' a teşekkür ederim.

Yüksek lisans öğrenim sürecim boyunca desteğini esirgemeyen, katkılarını asla unutamayacağım Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN'e, Prof. Dr. Kazım ÇELİK'e teşekkür ederim.

Araştırmam boyunca her yardıma ihtiyacım olduğunda yanımda olan sevgili arkadaşım Bahar Çağrı ŞAN, teşekkürlerin en büyüğünü sen hak ediyorsun.

Sonsuz sevgilerini sunan annem ve babam; iyi eğitim almam adına gösterdiğiniz çaba, lisans eğitimimi bitirdikten yıllar sonra bile beni yüksek lisans yapmaya motive etti. Sizlere çok teşekkür ederim.

Tez çalışmam sürecinde gösterdiği anlayış ve verdiği destek için beni her daim motive eden sevgili eşim Mete ÖZTÜRK'e teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim sırasında küçücük kalbinde kocaman anlayış olan sevgili oğlum Kaan ÖZTÜRK, tezimin bitmesine ne kadar büyük bir katkı olduğunu yıllar sonra anlayacaksınız.

ÖZET

Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İşe Tutkunluk Düzeyleri Arasındaki İlişkisi

ÖZTÜRK, Zerrin

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Türkay Nuri TOK

Haziran 2019, 124 sayfa

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının işe tutkunluk düzeyleriyle ilişkisi araştırılmıştır. Çalışmadaki veriler, 2016-2017 eğitim ve öğretim yılında Denizli Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde ilkokul seviyesinde görev yapan sınıf öğretmeni ve branş (İngilizce öğretmeni, rehberlik öğretmeni) öğretmenlerinden 427 katılımcıyla yapılan ölçek çalışmasıyla elde edilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin örgütsel imaj algıları orta düzeyde, işe tutkunluk düzeylerinin ise yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının cinsiyet ve branşa göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki kıdeme göre finansal sağlamlık, hizmet kalitesi, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik alt boyutlarında örgütsel imaj algısı farklılık göstermiştir. Görev yapılan okuldaki çalışma süresine göre finansal sağlamlık alt boyutunda; görev yapılan ilçeye göre ise hizmet ve yönetim kalitesi, finansal sağlamlık, çalışma ortamı, duygusal çekicilik ve kurumsal etik alt boyutlarında farklılık gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin; cinsiyet, mesleki kıdem, görev yapılan okuldaki çalışma süresi ve görev yapılan ilçe göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak branşa göre işe tutkunluğun adanmışlık alt boyutunda farklılık olduğu bulunmuştur. Tüm örgütsel imaj alt boyutları ile işe tutkunluk alt boyutları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ancak öğretmenlerin hizmet kalitesi algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İmaj, Örgütsel İmaj, İşe Tutkunluk

ABSTRACT

The Relationship Between Teachers' Organizational Image Perceptions and Work Passion Levels

ÖZTÜRK, Zerrin

Master Thesis, Department of Educational Sciences

Education Management

Thesis Advisor: Assoc. Dr. Türkay Nuri TOK

June 2019, 124 pages

In this study, the effects of teachers' perceptions of organizational image on the level of work enthusiasm were investigated. The data obtained from the study were obtained from the survey conducted with 427 participants from the primary school teachers and teachers (English language teachers, teachers, guidance teachers) who work at Pamukkale and Merkezefendi districts in Denizli in the 2016-2017 academic year.

According to the findings of the research, it was seen that the teachers' organizational image perceptions were moderate and their passion for work was high. It was concluded that teachers' perceptions of organizational image did not differ according to gender and branch. Perceptions of organizational image differed according to financial strength, service quality, social responsibility, emotional attractiveness according to professional seniority. According to the financial durability sub-dimension, In terms of service district, service quality, financial soundness, working environment, emotional attractiveness and corporate ethics sub-dimensions were observed differently. Teachers' level of dedication to work; There was no significant difference according to gender, professional seniority, working time in the school and the district. However, it has been found that there is a difference in the commitment sub-dimension of passion for work according to the branch. There was a positive relationship between all organizational image sub-dimensions and passion for work sub-dimensions. However, there was a weak relationship between teachers' perceptions of service quality and their passion for work.

Key Words: Image, Organizational Image, Work Passion

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI.....	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR.....	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvi
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	3
1.1.2. Alt Problemler	3
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1.5. Tanımlar.....	4
İKİNCİ BÖLÜM.....	7
ALANYAZIN TARAMASI.....	7
2.1. İmaj Kavramı	7
2.1.1. Örgütsel İmaj	9
2.1.2. Örgütsel İmajın Önemi	12
2.1.3. Örgütsel İmaj Oluşumunda Etkili Olan Unsurlar	15
2.1.3.1. Alt yapı unsuru.....	15
2.1.3.2. Dış imaj unsuru.....	16

2.1.3.3. İç imaj unsuru.....	17
2.1.3.4. Soyut imaj unsuru.	17
2.1.4. Örgütsel İmaj Yönetimi	18
2.1.5. Eğitim Kurumlarında Örgütsel İmaj ve İmaj Yönetimi.....	22
2.2. İşe Tutkunluk	23
2.2.1. İşe Tutkunluk Kavramı	23
2.2.3. İşe Tutkunluğu Etkileyen Faktörler	25
2.2.2.1. Bireysel faktörler.....	25
2.2.2.2. Örgütsel Faktörler.	26
2.2.3. İşe Tutkunluk Modelleri	27
2.2.3.1. Kahn'ın işe tutkun olma ve olmama modeli.	27
2.2.3.2. Maslach'ın işe tutkunluk ve tükenmişlik modeli.	29
2.2.3.3. Schaufeli ve arkadaşlarının işe tutkunluk yaklaşımı.....	31
2.2.4. İşe Tutkunluğun Boyutları	31
2.2.4.1. Dinçlik.....	31
2.2.4.2. Adanmışlık.....	32
2.2.4.3. Yoğunlaşma.	33
2.2.5. Öğretmenlik Mesleği ve İşe Tutkunluk	34
2.3. İlgili Araştırmalar	35
2.3.1. Örgütsel İmaj ile İlgili Çalışmalar	35
2.3.1.1. Örgütsel imaj ile ilgili yurt içinde yapılan çalışmalar.....	36
2.3.1.2. Örgütsel imaj ile ilgili yurt dışında yapılan çalışmalar.	39
2.3.2. İşe Tutkunluk ile İlgili Çalışmalar	40
2.3.2.1. İşe tutkunluk ile ilgili yurt içinde yapılan çalışmalar.....	40
2.3.2.2. İşe tutkunluk ile ilgili yurt dışında yapılan çalışmalar.....	43
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	46
YÖNTEM	46
3.1. Araştırma Deseni	46

3.2. Araştırmanın Evreni.....	46
3.3. Araştırmanın Örneklemi	46
3.3. Verileri Toplama Aracı.....	49
3.4. Verilerin Analizi	51
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	53
BULGULAR.....	53
4.1. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar	53
4.2. Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar	61
4.4. Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	72
4.5. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İşe Tutkunluk Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgu ve Yorumlar	76
4.6. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının, İşe Tutkunluk Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	77
BEŞİNCİ BÖLÜM	80
SONUÇ ve ÖNERİLER	80
5.1. Sonuç	80
5.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarına İlişkin Sonuç ve Tartışma	80
5.1.2. Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarına İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	83
5.1.3. Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerine İlişkin Sonuçlar.....	87
5.1.4. Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma	89
5.1.5. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İşe Tutkunluk Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Sonuç ve Tartışma	91
5.1.6. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının İşe Tutkunluk Düzeylerini Yordamasına İlişkin Sonuç ve Tartışma	93

5.2. Öneriler	93
5.2.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler	93
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	95
KAYNAKÇA.....	96
EKLER.....	104
Ek 1: Kişisel Bilgiler	104
Ek 2: Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği	105
Ek 3: İşe Tutkunluk Ölçeği.....	107
ÖZGEÇMİŞ	108

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1.	<i>Araştırmaya Katılan İlköğretim Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı</i>	48
Tablo 3.2.	<i>Örgütsel İmaj Ölçeğinin Değer Aralıkları</i>	49
Tablo 3.3.	<i>İşe Tutkunluk Ölçeğinin Değer Aralıkları</i>	50
Tablo 3.4.	<i>Alt Boyutların Güvenilirlik Değerleri</i>	50
Tablo 3.5.	<i>Alt Boyutların Aritmetik Ortalaması, Standart Sapma ve Çarpıklık & Basıklık Değerleri</i>	51
Tablo 4.1.	<i>Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algı Düzeyine İlişkin Verilerin Değerlendirilmesi</i>	53
Tablo 4.2.	<i>Öğretmenlerin Örgütsel İmajın Hizmet Kalitesi Alt Boyutuna İlişkin Algılarını Betimleyen İstatistik Değerleri</i>	55
Tablo 4.3.	<i>Öğretmenlerin Örgütsel İmajın Yönetim Kalitesi Alt Boyutuna İlişkin Algılarını Betimleyen İstatistik Değerleri</i>	56
Tablo 4.4.	<i>Öğretmenlerin Örgütsel İmajın Finansal Sağlamlık Alt Boyutuna İlişkin Algılarını Betimleyen İstatistik Değerleri</i>	57
Tablo 4.5.	<i>Öğretmenlerin Örgütsel İmajın Çalışma Ortamı Alt Boyutuna İlişkin Algılarını Betimleyen İstatistik Değerleri</i>	58
Tablo 4.6.	<i>Öğretmenlerin Örgütsel İmajın Toplumsal Sorumluluk Alt Boyutuna İlişkin Algılarını Betimleyen İstatistik Değerleri</i>	58
Tablo 4.7.	<i>Öğretmenlerin Örgütsel İmajın Duygusal Çekicilik Alt Boyutuna İlişkin Algılarını Betimleyen İstatistik Değerleri</i>	59
Tablo 4.8.	<i>Öğretmenlerin Örgütsel İmajın Kurumsal Etik Alt Boyutuna İlişkin Algılarını Betimleyen İstatistik Değerleri</i>	60
Tablo 4.9.	<i>Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının Cinsiyete İlişkin t Testi Sonuçları</i>	61
Tablo 4.10.	<i>Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının Mesleki Kıdeme İlişkin ANOVA Testi Sonuçları</i>	62

Tablo 4.11. <i>Örgütsel İmaj Algularının Görev Yapılan Okuldaki Görev Süresine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları</i>	65
Tablo 4.12. <i>Örgütsel İmaj Algularının Branşa İlişkin t Testi Sonuçları</i>	66
Tablo 4.13. <i>Örgütsel İmaj Algularının Görev Yapılan İlçeye İlişkin t Testi Sonuçları</i>	67
Tablo 4.14. <i>Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeyine İlişkin Verilerin Değerlendirilmesi</i> ..	69
Tablo 4.15. <i>Öğretmenlerin İşe Tutkunluğun Dinçlik Alt Boyutuna İlişkin Algularını Betimleyen İstatistik Değerleri</i>	70
Tablo 4.16. <i>Öğretmenlerin İşe Tutkunluğun Adanmışlık Alt Boyutuna İlişkin Algularını Betimleyen İstatistik Değerleri</i>	71
Tablo 4.17. <i>Öğretmenlerin İşe Tutkunluğun Yoğunlaşma Alt Boyutuna İlişkin Algularını Betimleyen İstatistik Değerleri</i>	71
Tablo 4.18. <i>İşe Tutkunluk Düzeylerinin Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları</i>	72
Tablo 4.19. <i>İşe Tutkunluk Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Testi Sonuçları</i> ..	73
Tablo 4.20. <i>İşe Tutkunluk Düzeylerinin Görev Yapılan Okuldaki Süreye Göre ANOVA Testi Sonuçları</i>	74
Tablo 4.21. <i>İşe Tutkunluk Düzeylerinin Branşa İlişkin t Testi Sonuçları</i>	74
Tablo 4.22. <i>İşe Tutkunluk Düzeylerinin Görev Yapılan İlçeye İlişkin t Testi Sonuçları</i> ...	75
Tablo 4.23. <i>Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algısı Alt Boyutları ile İşe Tutkunluk Düzeyi Alt Boyutları Arasında Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları</i>	76
Tablo 4.24. <i>Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algularının İşe Tutkunluk Düzeylerini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Verileri</i>	78

ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 2. 1.</i> The SERVQUAL Model.....	21
<i>Şekil 2. 2.</i> Maslach'ın Tükenmişlik ve İşe Tutkunluk İlişisine İlişkin Modeli.....	30

SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Anabilim Dalı
diğ.	: Diğerleri
Dr.	: Doktor
<i>f</i>	: Frekans
MEB.	: Millî Eğitim Bakanlığı
s.	: Sayfa No
SBE	: Sosyal Bilimleri Enstitüsü
SS	: Standart Sapma
Prof.	: Profesör
\bar{X}	: Ortalama

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

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

1.1. Problem Durumu

Sürekli değişen ve gelişen dünyada, teknoloji ve bilimin hızla ve sürekli gelişmesi, küreselleşme, hızlı sosyal ve kültürel değişimler çok çeşitli ve çok sayıda örgütün ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu örgüt arasında devamlılığını sürdürebilmek ve gelişim sağlamak adına meydana gelen çıkar çatışmaları rekabet ortamlarını oluşturmuştur. Örgütler daha çok kazanç sağlamak, tanınmak, tercih edilmek, varlıklarını devam ettirebilmek ya da daha da gelişmek, meydana gelen değişim ve gelişimlere ayak uydurabilmek için sürekli olarak birbirleriyle yarış halindedirler. Bu tür bir süreçte örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için yararlanabilecekleri anahtarlardan birisi de örgütsel imajdır.

Örgütsel imaj; örgütün portresinin kamuoyunun zihninde nasıl şekillendiğini ortaya koymaktadır. Örgütsel imaj; kurumsal imaj, şirket imajı, firma imajı olarak farklı ifadelerle adlandırılmaktadır (Nguyen ve LeBlanc, 2001; akt. Polat, 2011). Örgütsel imaj, bu çalışmada eğitim alanında ele alındığı için “kurum imajı” olarak ele alınmıştır. Örgütsel imaj, eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşmada yararlanabildikleri unsurlardan biridir.

Örgütlerin imajı, örgüt içinde ve dışında nasıl algılandığı ile ilgilidir. İyi bir örgütsel imaj ile örgüte yönelik olumlu algıların oluşması sağlanır ve diğer örgütlerden farklı ortaya çıkarılmaya çalışılır. Böylece örgüt hem içeride hem dışarıda daha çok değer ve rekabet üstünlüğü kazanır. Fakat imaj kişiye bağlı ve kişiden kişiye göre değişebilen öznel bir kavram olduğundan dolayı bir kişi için olumlu algılanan imaj bir diğeri için olumsuz olarak algılanabilir. Bunun nedeni ise; kişilerin yaşam tarzlarının, hayata bakış açılarının, kişisel algılarının, bilgi birikimlerinin, kültürlerinin, ait oldukları sosyal grupların, eğitim

seviyelerinin, beklentilerinin, kişilerin örgüt hakkında edindikleri bilgilerin, örgüt ile ilgili deneyimlerinin ve duyularının birbirlerinden farklı olabilmesidir.

Örgütsel imaj kavramı örgütsel bağlılık, performans ve işe tutkunluk gibi birçok kavramla ilişkilidir. Bu çalışmada örgütsel imaj ile işe tutkunluk arasındaki ilişki incelenmiştir. İşe tutkunluk kavramı İngilizce alanyazında ‘work engagement/job engagement/employee engagement’ olarak ifade edilmektedir. Türkçe alanyazında ise “işe kapılma”; “işe gönülden adanma”; “işe/çalışmaya tutkunluk” gibi farklı kavramların kullanıldığı görülmektedir (İslamoğlu, 2010; Bal, 2009; Öner, 2008). “İşe tutkunluk” ve “çalışmaya tutkunluk” kavramları birbirine en yakın duran kavramlardır. Fakat Tevrüz ve arkadaşları (2010) bu iki kavramın büyük ölçüde örtüşükleri ancak, zihinsel faaliyetlerin sadece çalışma kavramında, ast-üst ilişkilerinin ise sadece iş kavramı altında yer almış olduğunu belirtmektedirler. ‘Engagement’, Türkçe yazında Turgut (2010) tarafından “tutkunluk” olarak kullanılmıştır. Bu yeni kavram; “işe bağlılığı” da kapsayan bir niteliktedir. “Tutku” kelimesi, Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlüğünde “irade ve yargıları aşan güçlü bir coşku, ihtiras”; “güçlü istek ve eğilimin yöneldiği amaç”; “aşırı düşkünlük” olarak belirtilmiştir. Bu anlamlardan ilki daha çok şiirsel bir ifadeyi nitelemekte, fakat ikinci anlam “güçlü istek ve eğilimin yöneldiği amaç” tam olarak, burada anlatılmak istenen olguyu tarif etmektedir. Dolayısıyla; bu çalışmada kavram, işe tutkun olma durumunu en uygun ifade edeceği düşünülerek “işe tutkunluk” olarak nitelendirilmiştir.

İşe tutkunluk, kişinin, işle ve diğer bireylerle bağlantısını ayarlayan, kişinin, fiziksel, duygusal ve zihinsel varlığını belirten, aktif ve bütün performansını etkileyen bir durumdur. İşe tutkunluk genel olarak öğretmenlerin görevlerinde mükemmel performans sergilemesi ve verimliliğine inanması durumunu yansıttığını belirten bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İşe tutkunluk, bireyin işini yaparken kendisinin tüm benliğiyle ne kadar orada olabildiği, kendisini ne kadar işe kattığı şeklinde ifade edilebilir (Özer, Saygılı ve Uğurluoğlu, 2015).

Eğitimde etkin bir rol üstlenen öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri eğitim kurumlarının amaçlarının gerçekleştirilebilmesi açısından önem taşımaktadır. İşe tutkunluk

düzeyi yüksek öğretmenler görevlerini yerine getirirken öz verili bir şekilde çalıştıkları gibi yaratıcı faaliyetlerde de bulunurlar. Bu çalışmada da öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri ile örgütsel imaj arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır.

1.1.1. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

1.1.2. Alt Problemler

Belirlenen alt problemler aşağıdaki şekildedir:

1. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları; yaşa, cinsiyete, kıdeme, branşa, görev yapılan okul ve görev yapılan ilçeye göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin işe tutkunlukları ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri; yaşa, cinsiyete, kıdeme, branşa, görev yapılan okul ve görev yapılan ilçeye göre farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile işe tutkunlukları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları, işe tutkunluk düzeylerini yordamakta mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin, çalıştıkları okullarının örgütsel imajları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını incelemektir. Amaç doğrultusunda çeşitli demografik değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel imaj algı ve işe tutkunluk düzeyleri belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel imaj ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişki irdelenmiştir. Her iki değişkenin ilişkili olduğu birçok kavram var. Örneğin; örgütsel bağlılık, çalışan performansı, örgütsel çekicilik, psikolojik iyi olma durumu ve öz yeterlik algısı gibi... Literatürde öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaya rastlanmadığından, bu çalışmanın yürütülmesi amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim kurumlarında eğitimin niteliğinin artması, öğretmenlerin işlerini severek yapmaları, örgüte karşı bağlılıklarının ve güdülenmelerinin artması için öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin belirlenmesi ve bu düzeyin artırılmaya çalışılması önemlidir. Eğitim kurumlarının örgütsel imajlarının belirlenmesi, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerini arttırmada etkili bir araç olarak kullanılabilir.

Öğretmenlerin algıladıkları olumlu örgütsel imaj, işlerini severek ve öz veriyle yapmalarını sağlayabilir. Öğretmenlerin olumsuz örgütsel imaj algılamaları durumunda ise görevlerini yerine getirmede isteksizlik oluşabileceği gibi işlerini sadece yapmış olmak için yapma gibi istenmeyen durumlar ortaya çıkabilir. Eğitim kurumlarında öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri ile ilişkili olan faktörler belirlenmelidir. Böylece öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin artırılabilmesi yönündeki çalışmalara temel oluşturulmuş olur.

Literatürde öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile işi tutkunlukları arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın ileride bu konuda yapılabilecek çalışmalara, örnek teşkil etmesi umulmaktadır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma 2016/2017 eğitim-öğretim yılında Denizli il merkezinde bulunan öğretmenlerle sınırlıdır.
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıları, araştırmada kullanılan ölçme araçlarında yer alan sorulara verilen yanıtlarla sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

İmaj: Birey, örgüt veya kurumların, diğer kişi veya kurumlarca algılanış biçimleri ya da birey veya örgütlerin diğer kişilere kendilerini ifade ediş biçimleridir.

Örgütsel İmaj: Örgütün diğer kişi veya örgütler tarafından nasıl görüldüklerine ve değerlendirdiklerine ilişkin algıların tümüdür. Örgütün, etkileşim halinde olduğu kişi veya örgütlerin birbirleri ve örgüt hakkındaki duygu ve düşüncelerini ortaya çıkarmaktadır.

Hizmet Kalitesi: Okullardaki hizmet içi eğitim, okulun başarısı, sanatsal- sportif faaliyetleri, eğitim- öğretimde kullanılan araç-gereç ve malzemeler ile kütüphanenin ihtiyaçları karşılama durumlarının tümünü karşılamaktadır.

Yönetim Kalitesi: Okul yöneticilerince öğretmenlerin şikâyet ve isteklerinin dikkate alınması, yönetim faaliyetlerinin sistemli işlemesi ve üstün çaba gösteren öğretmenlerin ödüllendirilmesidir.

Finansal Sağlamlık: Öğretmenlerin ücretlerini düzenli bir şekilde alabilmeleri, ücretlerinden memnun olmalarını ve okulun finansal olarak ihtiyaçlarını karşılayabilmelerini içerir.

Çalışma Ortamı: Okulda çalışanlar arasında ekip ruhunun ve iş bölümünün olması, okulun fiziki koşullarının uygunluğu ve okulun temizliği gibi konuları içerir.

Toplumsal Sorumluluk: Sosyal faaliyetlerde bulunulması, projeler üretilmesi veya projelerde yer alınması ve okul imkânlarından başka okulların yararlanması gibi hususlar toplumsal sorumluluk içerisinde sayılabilir.

Duygusal Çekicilik: Öğretmenlerin çalıştıkları okulu sevmesi, gurur duyması, başkalarına tavsiye etmesi ve örnek okul olarak göstermesidir.

Kurumsal Etik: Okullarda çalışanların saygı çerçevesinde iletişim kurabilmeleri, adil bir çalışma ortamının olması, öğrenci beklentilerinin karşılanabilmesi ve başarısızlıkların başarıya dönüştürülebilmesidir.

İşe Tutkunluk: Kişilerin işlerini yaparken, görevlerini yerine getirirken kendilerini tam anlamıyla verebilmeleridir. İşe tutkunlukta işe adanmışlık veya işe bağlılıktan daha çok iş ile bütünleşme söz konusudur.

Dinçlik: Fiziksel anlamda enerjik hissetme, duygusal anlamda güçlü olma, çabalamaya gönüllü olma ve zorluklarla mücadele edebilme ve karşı durabilmedir.

Adanmışlık: İşle ilgili oldukça yüksek düzeyde bağlı olmaktır ve kıymet verme, istek, esin kaynağı olma, övünme duygularının yanı sıra savaşıma olgusunu kapsayan bir kavramdır.

Yoğunlaşma: İşine tamamen odaklanan bireyin, zamanın nasıl geçtiğini anlayamaması ve kendisini işinden alıkoyamaz hale gelmesidir.

İKİNCİ BÖLÜM

ALANYAZIN TARAMASI

Bu bölümde araştırmaya konu olan örgütsel imaj ve işe tutkunluk ile ilgili kavramlara yer verilmiştir. Ayrıca örgütsel imaj ve işe tutkunluğu konu almış daha önce yapılmış bazı çalışmalara ve sonuçlarına kısaca değinilmiştir.

2.1. İmaj Kavramı

Bilim ve teknolojideki hızlı değişim ve gelişim kişilerinde yaşamlarını kaliteli bir şekilde yürütebilmeleri açısından sürekli olarak kendilerini geliştirmelerini gerektirmektedir. Bu değişim ve gelişimi yakından takip edip, bu duruma ayak uydurarak çağın gereklerine uygun bir yaşam sürdürülebilir. Ayak uydurabilmek kişi için kendini geliştirmek, kurum ve kuruluşlar için varlığını devam ettirmek ve çevre ile etkili bir iletişim sağlamak küreselleşen dünyanın bir sonucudur. Değişen ve gelişen dünyanın ortaya çıkardığı önemli kavramlardan biri imajdır (Demiröz, 2014).

Gerek örgütler için gerekse bireyler için büyük önem taşıyan imaj kavramı, özellikle 80’li yıllarda literatürde yer almaya başlamıştır. Türkçeye Fransızca “image” kelimesinden geçmiş olun imaj kavramına yönelik birçok tanımlama yapılmıştır. Bunun sebebi ise imaj kavramının farklı boyutlarda ele alınması ve araştırmacılarca farklı yönlerinin yorumlanmasıdır. Türk Dil Kurumuna (2018) göre imaj; duyu organlarının dış dünyadan algıladığı bir nesnenin bilince yansıyan benzeri ya da başka bir deyişle duyuyla algılanan, bir uyarıcı söz konusu olmaksızın bilinçte beliren nesne ve olaylar şeklinde tanımlanmıştır.

İmaj, kişi ya da kurumların, karşılarındaki kitleler tarafından algılanış biçimi, aynı zamanda kişi ya da kurumların kendilerini hedef kitlelerin zihninde ifade ediş biçimidir. Yani kişilerin algılayış şekline göre değişiklik gösterebilen bir kavramdır. Ayrıca kişilerin imajlarını oluşturma ve karşı tarafa sergileme şekilleri de kişisel özelliklere göre farklılık gösterebilir (Aktaş, 2010). İmaj kavramının kökeni sosyal psikolojiye dayanmaktadır. Bir kişinin başka bir kişi, grup veya organizasyon ile ilgili sahip olduğu izlenim ve düşüncesidir.

Farklı bir ifade ile kişinin bir nesne, bir kurum veya başka bir birey hakkındaki düşünceleridir (Okay, 2000).

“İmaj, bir şey hakkında bireyin zihinsel ve duygusal olarak bütünleşik şekilde yorum yapması ve algılaması olarak tanımlanabilir. Yani eldeki hayali ve gerçek tüm delillerin birleşimi ile akıl yürütme yoluyla kurulmuş bir yapıdır; inanç, fikir ve duygulardan beslenir ve etkilenir” (Şimşek, 2018, s.15). Bir kişi ya da kurumun başka kurumların zihinlerinde bilerek veya bilmeyerek bıraktığı düşüncelerdir. İmaj, kişi veya kurumların sahip oldukları özelliklere yönelik karşı tarafa fikir veren tavır ve davranışların tümünü kapsayabilmektedir (Erdoğan, Develioğlu, Gönüllüoğlu ve Özkaya, 2006).

İmaj karmaşık, dinamik, gelişen, esnek ve birçok boyuttan oluşan bir sistemdir. Yani davranışlarla oluşmaktadır ve ayna gibi sadece var olan gerçekleri yansıtmaktadır. Farklı kanallardan, reklamlardan doğal ilişkilere, toplumun kültürel iklimden, var olan önyargılar da dâhil bilgi ve verilerin kişiler tarafından oluşturulan bir yorumudur. Birçok etmeden etkilenip, birçok şeyi de etkileyebilen bir ögedir (Şimşek, 2018). Çeşitli reklamlardan, doğal olan ilişkilere, içinde bulunulan toplumun kültürel ikliminden kişinin sahip olduğu önyargılara kadar kişilerde birikmiş olan bilgi ve verilerin bir değerlendirmesidir. İmaj, insan zihnindeki birikimle zamanla oluşan ve değişikliğe uğrayabilen bir kavramdır. İmaj kavramı, örgütün istikrarı ve itibarını, ürün ve çıktılarının kalitesini ve örgütün diğer rakip kuruluşlarla karşılaştırıldığında bir işveren veya hizmet sağlayıcı olarak konumunu algılaması şeklinde ifade edilebilir. Bu tanımlama imajı örgütler açısından değerlendirmiştir. Bireysel olarak düşünüldüğünde de aynı ifadeler geçerliliğini korumaktadır. Ayrıca, örgütsel, sosyal ve kişisel faktörlerin ürünü olan karmaşık ve çok yönlü bir süreç olarak tanımlanabilir. İmaj; etkili, amaçlanan, istenen-istenmeyen, olumlu veya olumsuz, güçlü ya da zayıf sözcükleriyle ifade edilebilen bir kavramdır (Tolonguç, 1992).

İmaj, bilişsel, etkileyici ve duygusal bilgi içeren bir kavramdır. İmajın özü düşünüldüğünde bir ya da birkaç düşünce gelebilir. Tüm bu tanımlamalar doğrultusunda genel anlamda imaj; kişi veya örgütlere yönelik zihinlerde oluşan düşüncelerdir. Bu

düşünceler zamanla oluşan birikimlerle meydana gelir ve süreç içinde değişikliğe uğrayabilir.

İmaj kavramının özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- İmaj, bir kişi ya da kurumun, başka kişi ya da kurumlara yönelik düşüncesi, duygusu ve izlenimleridir.
- İmaj, farklı farklı yerlerden, farklı şekillerde ulaşılan bilgi ve verilerin değerlendirilmesi ile oluşur.
- İmaj, belirli bir süreçte yavaş yavaş oluşur ve ortaya çıkar ve zaman değişime uğrayabilir.
- İmaj, nesnel veya öznel bilgilerden oluşan yargılarla meydana gelir.
- İmaj, kişi ve kurumlarca bilinçli ve belirli bir şekilde oluşabileceği gibi, bilinçsizce ve kendiliğinden de ortaya çıkabilir (Şimşek, 2018).

2.1.1. Örgütsel İmaj

Kurumların misyonu, iletişim politikası ve faaliyetleri toplamı örgütsel imajlarını oluşturur. Örgütsel imaj, örgüt içi ve örgüt dışında örgüte itimat ve bağlılık gösterilmesi ve bu duyguların devamlılık göstermesini sağlayan bir kavramdır. Kurumların etkili bir örgütsel imaja sahip olmalarının, etkili bir iletişim dili, örgüt içi ve dışında iletişim ağlarının verimli kullanılmasına bağlı olduğu söylenebilir. Bernstein'e (1984) göre örgütsel imaj, örgüt etkisiyle ortaya çıkan biçimsel veya biçimsel olmayan işaretlerin doğrudan veya dolaylı sonucu olarak oluşan birçok izlenimin bir araya gelmesidir (akt. Peltekoğlu, 1997, s.127).

Örgütsel imaj ile ilgili farklı birçok tanımlama yapılmıştır. Bu tanımlamalara bakıldığında farklı bakış açılarına göre ve zaman içerisinde birçok değişiklik yaşadığı görülmüştür. Örgütsel imaj, örgüt ile ilgili toplum gözünde oluşan tecrübe ve izlenimle toplumun örgüte yönelik sahip olduğu ön yargı ve bilginin toplamı olarak ifade edilebilir (Şimşek, 2018). Örgütsel imaj, hem imajın kaynağı örgüt, hem de imajın algılayıcısı durumundaki hedef kitle açısından büyük önem taşımaktadır. Örgütsel imaj örgütün tüketiciler ve dış çevre unsurları ile kurduğu iletişimin başlangıcıdır. Örgütsel imaj bir süreç

olarak, “örgütün sunmaya veya göstermeye çalıştığı imajı ile tüketicilerin bundan almış olduğu mesajların ilişkilendirilmesidir” şeklinde tanımlanabilir (Aksoy ve Bayramoğlu, 2012, s. 86).

Örgütsel imaj, belirli bir süre içerisinde hem örgütün kendisi tarafından oluşturulan hem de sosyokültürel kıstaslar ve kişisel tercihlere göre gelişen bir olgudur. Kişilerin sahip oldukları geçmiş deneyimleri sonucu olarak imaj oluşur. Kişi veya kurumların imajının bir kısmı kişi veya kurumun geçmişinden oluşmaktadır. Örgütlerin güçlü bir imaja sahip olması, tüketicilerin örgütle ilgili tutum ve davranışları ile ilişkili olabilmektedir. Örgütlerin var olma nedenleri, vizyonları ve stratejik hedeflerine ulaşma aşamasında, oluşturulmaya çalışılan örgüt imajında ve yönetimin her aşamasında ki alınan tüm kararlar ile faaliyetler örgüt imajı ile ilişkilendirilebilmektedir. Aynı şekilde tüm bu unsurlar örgüt imajından etkilenebilmektedir (Erkmen ve Çerik, 2007).

Kandampully ve Hu (2007) imajın iki ana bileşenden oluştuğunu belirtmişlerdir. Birincisi somut bir kavrammış gibi ölçülebilen ve değerlendirilebilen işlevsel bileşendir. İkincisi ise örgüte karşı duyulan his, inanç ve tutum gibi duygusal bileşenlerdir. Buradaki duygusal bileşenler, müşterinin örgüt ile iletişim halinde bulunduğu süreçte elde ettiği deneyimlerin birikimlerinin tümüdür. Örgütsel imaja yönelik çalışmalar yapılırken kavramın kişilerin örgüte karşı tavır ve davranışlarıyla birlikte ele alınması daha doğru olabilir. Tüm örgütlerin tek tip bir örgütsel imajı yoktur; her örgütün kendine has bir imajı vardır. Müşteri, çalışan ve hissedar gibi farklı grupların aynı örgüte ilişkin farklı imaj algıları olabilir. Örneğin yatırımcılar açısından ekonomik imaj, toplum açısından sosyal imaj, müşteriler açısından ürün, servis imajı, çalışanlar açısından ise işveren imajı daha ön plandadır (Bakan, 2005).

Örgütün sahip olduğu tüm fonksiyonların bıraktığı etkilerin tümü örgütün imajını gösterir. Kimilerine göre örgüt imajı ile örgüt kimliği birbirlerinin yerine kullanılabilir. Kişiler bir örgütle her iletişime geçtiklerinde zihinlerinde örgütle ilgili bir imajın oluşması kaçınılmazdır. Kişinin örgütle ilgili her deneyim ve izlenimi neticesinde kişide örgüte yönelik duygu değişimi oluşacak, düşünceleri yeniden boyut kazanacak, tüm bu gelişmelerin

bir araya gelmesi ile de imaj oluşacaktır. Her örgütün bir kimliği bulunmaktadır ve bu kimliğe ilişkin toplumun farklı kesimlerinin ve örgüt üyelerinin farklı değerlendirmeleri mevcuttur. Örgüt imajı ile kimliği arasındaki fark kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Bu fark; örgüt imajı toplumun bir örgüt hakkında görüş, düşünce, bilgi birikimlerinin bir bütünü ve toplum tarafından örgütün algılanış şekli iken örgüt kimliği örgütün topluma yansıyan dış görüntüsüdür (Peltekoğlu, 1997).

Örgütün kişilik özellikleri, kimliği ve imajı arasında açık bir ilişki mevcuttur. Bir örgütü diğerinden ayıran davranışsal ve düşünsel özelliklerin tümü örgütün kimliğini, bu kimliği ve kişiliği yansıtan tüm öğeler de örgütsel kimliği oluşturur. Tüm bu öğeler de örgütü izleyen kişilerin zihninde örgüt imajını oluşturur. Örgütsel imajın belirleyici kriterleri şu şekilde sıralanabilir (Uzoğlu, 2001, s.340):

- “İyi bir kurumsal yönetim,
- Kaliteli mal ve/veya hizmet oluşturulması/ sunulması,
- Güçlü finansal yapı,
- Kurumun marka değeri,
- Kurum imkanlarının verimli ve etkili kullanılması,
- Sosyal sorumluluk,
- Yaratıcılıktır.”

Örgütsel imaj, öğretmenler üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Bireysel açıdan bakıldığında, örgütsel imaj kişilerin; kurumsallaşma, kurumlarla özdeşleşme, kurumları anlamlandırma ve karşılaştırma, kararlarını ve davranışlarını aynı örgütsel amaca yönelik faaliyet gösteren kişilerle uyumlu hale getirme ve kurum içindeki rollerini anlamalarını sağlar. Örgütsel açıdan bakıldığında ise örgütsel imaj; yönetim kademesindekilerin kurumun hedeflerini, öğretmenlerin, çalışanların, öğrencilerin veya kurumla etkileşimi bulunan diğer kişilerin görüşlerinin oluşmasına veya konumlandırmasına yardımcı olur. Öğretmenler açısından örgüt imajı, hangi faaliyetlerin okul ve verilen eğitim için uygun olduğunu belirlemeye yardımcı olur. Dışardan izlenim yapan kişiler açısından ise örgütsel imaj, okulun

benzer okullardan oluşan bir kategoriye yerleştirilmesine yardımcı olurken, aynı zamanda okulun diğer okullardan farklılaşmasını sağlar (Selçuk, 2018).

Örgütsel imajın öğretmenler üzerinde bıraktığı etki bu kişilerin örgüt ile ilgili edindiği ilk izlenim ve bilgilerden oluşur. Örgütsel imaj, örgütün çeşitli iletişim kanalları vasıtasıyla ulaştırmaya ve yaymaya çalıştığı mesajın bireylerce algılanması, anlaşılması ve harekete geçilmesi için öğretmenlere, öğrencilere ve diğer etkileşim içinde olan kişilere yardımcı olur. Örgütsel imaj, tüm paydaşlara mesajın iletilmesinde rol oynar.

2.1.2. Örgütsel İmajın Önemi

Gün geçtikçe yoğunluğu artan rekabet ortamında örgütlerin ortaya koyduğu mal ve hizmetler genel olarak birbirlerine benzemektedir. Örgütler ürettikleri ürün veya hizmetlerini farklı tanıtım araçları ile ortaya koymak ve kendilerini cazip hale getirecek bir imaj oluşturmalarıdır. Müşteri bağlılığının oluşturulması ve sürdürülebilmesi açısından örgüt imajı ve yönetimi çağın getirileri ile birlikte önem kazanmıştır. İmajın, sürekli olarak değişen, dinamik ve karmaşık bir oluşum olduğu yönünde görüşler vardır. Bu karmaşık oluşum, kişinin örgüte yönelik imaj algısının bazen olumlu; bazen ise olumsuz olabilmesine neden olabilmektedir (Lievens ve Highhouse, 2003).

Örgütsel imaj hem imajın kaynağı örgüt hem de imajın algılayıcısı durumundaki hedef kitle açısından büyük önem taşımaktadır. Örgütsel imaj örgütün tüketiciler ve dış çevre unsurları ile kurduğu iletişimin başlangıcıdır. Örgütsel imaj bir süreç olarak, “örgütün sunmaya veya göstermeye çalıştığı imajı ile tüketicilerin bundan almış olduğu mesajların ilişkilendirilmesidir” şeklinde tanımlanabilir (Aksoy ve Bayramoğlu, 2012, s. 86).

Bir örgütün donanım, tutum ve iletişim biçimi ile örgütün imajı ilişkilendirilebilir. Buna göre, örgütün örgütsel görünümü, iletişim tarzı, davranış ve tutumu toplamında oluşan örgütsel imaj, iç ve dış hedef kitleler etki oluşturma ve güven yaratmak ile sürdürmek gibi oldukça önemli işlevleri yerine getirir (Peltekoğlu 1997).

İmaj önceleri sadece pazarlama alanında kullanılan bir kavramken, günümüzde üst yönetimde kullanılması gereken stratejik bir güç haline gelmiştir. Etkili ve olumlu bir örgütsel imaj, örgütlerin devamlılığı ve stratejik başarısı açısından bir gereklilik haline

gelmiştir. Güçlü bir örgütsel imaj, şirketlere duygusal bir katma değer ekler. Örgütlere ayırt edilebilirlik ve güvenilirlik katar. Böylece rekabet ortamında bir adım öne çıkmasını sağlar.

Örgütsel imaj algılanan kaliteyi etkiler ve müşteri memnuniyeti ile de ilişkilidir. Çok fazla tercih edilmeyen ürün veya hizmetlerde müşteri sadakatinin sağlanmasında örgütsel imajın, müşteri memnuniyetinin bile önüne geçebildiği söylenebilir. Aynı alanda faaliyet gösteren kurumlar arasında, bir kurumun fark yaratabilmesi oluşturduğu örgütsel imajla mümkün olabilir. Bunun için üst yönetimde görev yapan kişilerin marka stratejisi oluştururken bu durumu değerlendirmeleri gerekmektedir.

Örgütsel imaj hem kaynağı olan örgüt hem de alıcısı konumundaki kitle açısından son derece önemlidir. Örgüt açısından hedef kitle güvenilirlik ve tercih edilebilirlik sağlar. Hedef kitleler açısından ise bir örgüt veya kurum hakkındaki gerçeklerin yansımasıdır. Hedef kitlenin tercihlerini yaparken örgüt imajına olan güvenleri artıkça, kurumların örgüt imajlarının daha da güçlenmesi önem kazanmaktadır (Şanlı, 2014).

Küreselleşmeyle birlikte giderek artan rekabet ortamında örgütler, sadece ürün, işlev, özellik ve kalite boyutlarında değil, örgüt kimlikleri doğrultusunda oluşan örgütsel imajlarıyla da rekabet edebilmektedirler. Bilinçli hedef kitle, güvendiği ve olumlu bir imaja sahip kuruluşların ürün ve hizmetlerini almayı tercih etmektedirler. Örgütlerin neyi iyi yapıp, neyi iyi yapmadığı örgüt imajı ile ilgilidir. Hedef kitle tarafından algılanan bu imaj, giderek büyüyen rekabet ortamında örgütlerin geleceğine yön veren önemli faktör haline gelmiştir (Köktürk, Yalçın ve Çobanoğlu, 2008).

Bir kurumun imajı, ilk etapta dışarıdan fark edilebilen birçok şeyi ifade etmektedir. Örgütsel imajı iyi olan kurumlar, kamuoyunda saygın, güvenilir, birlikte iş yapılabilir, gelecek vadeden bir görünüş sergilemektedirler. Toplumsal ve ekonomik kriz dönemlerinde örgütsel imajı iyi olan örgütler; bu zor dönemin oluşturduğu olumsuzlukları en az zararlarla atlatabilirler. Örgüt imajı zayıf olan kurumlar ise bu dönemde çok daha fazla zarar görebilirler (Tikveş, 2005).

Bir kurumun uzun yıllar devamlılığını sağlaması ve kendini geliştirmesi büyük ölçüde sahip olduğu olumlu ve güçlü imaja bağlıdır. İyi yönetilen, iyi planlanan, toplum

yararına işler yapan, kültür, sanat ve çevre konularına duyarlı, katılımcı, yardımsever kurumların sahip olduğu olumlu izlenimler; zamanla iyi bir örgüt imajına dönüşecektir. Oluşan bu olumlu imaj, tüketicileri bu kuruma bağlayacak, kurumları her türlü zorluklara karşı koruyacaktır. Yaşanılacak olan herhangi bir kriz döneminde sorunların daha hızlı ve kolay çözülmesine olanak sağlayacaktır (Bolat, 2006).

Örgütsel imaj; ortak tasarım, ortak iletişim ve ortak davranışların toplamında ifadesini bulan, iç hedef kitle üzerinde inandırıcılık ve güven oluşturmak ve süreklilik sağlamak gibi önemli işlevleri yerine getirir. Küreselleşmeyle birlikte teknolojik ve iletişim alanındaki gelişmelere bağlı olarak, örgüt imajının bir yönetim ve pazarlama disiplini olması durumu önem kazanmaya başlamıştır. Örgüt imajının önemi artıkça, kurumların imaj yaratmaya ayırdıkları bütçe de artmaktadır (Güzelcik, 1999).

Örgütsel imaj, birçok kurumda oluşturulan hizmetlerin akılcı pazarlanması ve tutundurulması için üzerinde ciddi anlamda durulması gereken bir unsurdur. Potansiyel müşterilerin gözünde ürün imajı veya marka imajı uzun vadeli başarıların temeli niteliğindedir (Aksoy ve Bayramoğlu, 2012). Eğitim kurumları içinde kurumda verilen eğitimin kalitesi, öğretmen, öğrenci ve velilerle kurulan güçlü iletişimle kurumun örgüt imajı oluşturulabilmektedir.

Bir kurum marka ismini oluşturabilmek için; kendisini eksiksiz yansıtan bir kimlik ve akılda kalabilecek görsel bir imaj yaratması gerekmektedir. Örgüt imajı oluşturulmasında diğer değişkenlerin yanı sıra özellikle de görsel objelerin önemli bir katkısı vardır. Öğretmenlerin, çalıştıkları okul hakkındaki örgüt imajı algılarının oluşmasında doğrudan temasların yanı sıra isim, logo, reklam ve okul ile ilgili alınan duyumların katkısı olmaktadır (kan bağış kampanyaları gibi...). Okullara yönelik imaj geliştirilmesinde kişilerin, okulların faaliyet ve başarılarını (LYS başarıları gibi...) başka okullarla kıyaslamalarına bağlı algılamalarının da önemli bir rolü vardır (Taslak ve Akın, 2005).

Kurumların örgüt imajı, kişilerin kuruma karşı algılarından oluşmaktadır. Örgüt ve kurumlar, çalışanlarına, iştirakçilerine, müşterilerine ve tüm içerde ve dışarıda etkileşim halinde olduklarına kendisi hakkında ileti yayar. Ancak imaj oluşumunda iletinin kişiler

tarafından algılanışı etkilidir. Alınan iletiler doğrultusunda alıcının zihninde kurum ile ilgili oluşan bir resimdir (Uzoğlu, 2001). Okulların örgütsel imajları, algılanan kaliteyi etkiler, öğrenci ve velilerin memnuniyeti üzerinde önemli bir etkileme gücüne sahiptir. Kişilerin bir okula yönelik algıları okulun imajını yansıtır.

2.1.3. Örgütsel İmaj Oluşumunda Etkili Olan Unsurlar

Küreselleşmeyle birlikte taleplerin artması ve çeşitlenmesi ile özgünlük kazanılması, günümüzde güçlü bir örgüt imajı oluşturulmasını zorunluluk ve ihtiyaç haline gelmiştir. Örgütsel imaj oluşturma çalışmalarının temel nedenlerinden biri rekabet ortamında fark edilir olabilmektir. Rakiplerden farklılaşmak amacıyla kurumsal ismin, logonun, renklerin ve sembollerin yardımıyla kurumsal imaj oluşturulmaya çalışılır (Güzeltik, 1999).

Önceleri sadece hedef kitleye yönelik olarak oluşturulan örgüt imajı, küreselleşmenin etkisi ve insanın birey olarak taşıdığı değerin daha fazla anlaşılması ile birlikte dış hedef kitlenin yanı sıra örgüt içi kitleye yönelik imaj çalışmalarına da önem verilmiştir (Şanlı, 2014). Kurumların birbiri ile etkili iletişim kurabilmeleri, bireylerin kuruma güven duyabilmeleri kurum çalışanları ile özellikle hedef kitlenin duygusal bir bağ oluşturabilmeleri için güçlü bir örgütsel imaj algısının olması gerekmektedir. Örgütsel imajda önceleri kişilerin duygularına önem verilmezken zamanla bu konu da dikkate alınmaya başlanmıştır. Güçlü bir örgüt imajı için gerçekleştirilmesi gereken dört unsur bulunmaktadır. Bunlar; alt yapı unsuru, dış imaj unsuru, iç imaj unsuru ve soyut imaj unsurudur (Biber, 2003).

2.1.3.1. Alt yapı unsuru. Bir örgüt imajı oluşturmanın ilk adımı, örgüt içinde gerekli olan değışim ve düzenlemeleri yaparak, örgüt imajı için sağlam bir temel oluşturmaktır. Etkili bir örgüt imajı oluşturabilmek için güçlü bir alt yapının olması şarttır. Sağlam bir alt yapıya sahip olmayan örgüt imajı ancak kısa vadeli başarı sağlayabilir. Sağlam bir temele sahip örgüt imajı uzun vade de etkili olacaktır (Güzeltik, 1999).

Örgüt için gerekli olan değışiklikleri belirlemek ve bunu gerçekleştirirken oluşturulması amaçlanan imaj için sağlam bir alt yapı oluşturmalıdır. Alt yapıyı oluşturan unsurlar ise örgütün misyonu ve vizyonudur (Çakmak, 2008; Akbulut, 2015). Sağlam bir

imaj alt yapısı oluşturulması için etkili bir vizyon ve misyona sahip olmak gerekmektedir (Şanlı, 2014, s.46). Bir örgütün vizyonu, o örgütün gelecekteki resmi niteliğindedir. Ayrıca güçlü bir altyapı oluşturmak için yazılı örgüt prensiplerinin oluşturulması gerekir. Çünkü prensipler örgütün felsefesini, hedeflerini ve prensiplerini destekleyen faaliyetleri içerir. Diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim kurumlarında örgüt imajı için gerekli sağlam alt yapının oluşturulması için kurum felsefesinin, hedeflerinin ve prensiplerini destekleyen faaliyetlerinin var olması gerekir.

2.1.3.2. Dış imaj unsuru. Güçlü bir örgüt imajı için gerekli olan ikinci koşul ise güçlü bir dış imaja sahip olmaktır. Dış imaj, örgüt dışındaki hedef kitlelerin o örgüt ile ilgili sahip oldukları fikir ve algılardan oluşur (Şanlı, 2014, s.47). Hizmet/ürün kalitesinin gerekliliği, somut imaj, reklam, sponsorluk ve medya gibi unsurlar dış imaj oluşumunda etkilidirler (Güzelcik, 1999, s.158).

2.1.3.2.1. Kalite gerekliliği: Kalite, etkili bir imaj oluşturularak saygınlık elde etmek için gerekli olan öğelerden bir tanesidir. Dış imaj yaratmada hizmet/ürün kalitesi en önemli öğedir. Uzun dönemli örgütsel imajın oluşturulmasında ana faktörlerden bir tanesidir (Ak, 1998). Eğitim kurumlarında verilen eğitim hizmetinin kalitesi ve etkinliği olumlu dış imaj oluşumunu destekler.

2.1.3.2.2. Somut imaj. Somut imaj beş duyuya hitap edebilen (görme, koklama, duyma, dokunma ve tatma), örgütün genel görünümünü sağlayan görsel kimlik oluşturmaya yarayan her şeyi kapsamaktadır. Yani kişilerin örgüte karşı ilk izlenimlerinden oluşmaktadır (Güzelcik, 1999).

2.1.3.2.3. Reklam. aracılığı ile örgütlerin tanınırlığı, örgüte olan güven artabilir, örgüte karşı kişilerde olumlu tutum gelişebilir, kısacası örgütün imaj iyileştirmeleri olumlu yönde geliştirilebilir (Şanlı, 2014). Günümüzde reklamlar sadece ürün veya hizmetin tanıtılmasında değil, aynı zamanda örgüt imajının oluşturulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesine katkı sağlamak için de yapılmaktadır (Bolat, 2006).

2.1.3.2.4. Sponsorluk. Sponsorluk, kurumların dış çevre ile iletişimlerini geliştirebilmek amacıyla sportif, kültürel ve sosyal alanlar gibi geliştirilmesi gereken

alanlardaki kişi veya organizasyonlar için para veya araç gereç desteği sağlanmasıyla aktivitelerin planlanması, uygulanması ve kontrol altında tutulmasıdır. Sponsorluk sayesinde bir kurum kendi kurumsal kimliğini ve diğer fiziksel unsurlarını tanıtabilir (Güzeltik, 1999).

2.1.3.2.5. Medya. Kurumun örgüt imajını güçlendirmek için hedef kitleyi etkileme yollarından biri medyadır. Medya desteği ile kurumlarda örgütsel imaj oluşturulmasında ve oluşturulan imajın hedef kitlelere ulaştırılmasında yarar sağlanmaktadır (Okay, 2005). Herhangi bir örgütle ilgili medyada yer alan bir haber örgütün imajını olumlu veya olumsuz yönden etkileyebilmektedir. Yani örgütlerin imaj oluşturmasında veya var olan imajlarını devam ettirip, geliştirmelerinde medyanın rolünün fazla olması nedeniyle, örgütlerin medya ile ilişkilerini iyi tutması gerekmektedir (Şentürk, 2007).

Eğitim kurumlarında dış imajın oluşturulmasında öğrencilere verilen eğitimin kalitesi, velilerle veya diğer kurum dışı kişi ve kurumlarla kurulan etkili iletişim önem taşımaktadır. Ayrıca kurum ile ilgili reklamlar, kurumun hedeflerini gerçekleştirmede ihtiyaç duyduğu desteğin sponsorluklarla sağlanması ve kurum ile ilgili medyada yer alan olumlu haberle etkili bir dış imaj oluşumunu destekler.

2.1.3.3. İç imaj unsuru. Örgütsel imajı oluşturan unsurlardan biri de iç imaj unsurudur. İç imaj denildiğinde akla örgüt çalışanları gelmektedir. Kurum çalışanları iç imajı güçlendirirken, dış imaj kavramına da yön veren bir öneme sahiptirler. Örgütün imajının oluşmasında aynı veya farklı birimlerde çalışan kişilerin ortak tecrübe, paylaşım, beklenti ve etkileşimleri büyük bir önem taşımaktadır (Şanlı, 2014).

Kurumlar dış imaj ile hedef kitlelerin kuruma olan bağlılık ve güvenlerini güçlendirmeyi amaçlarken, iç imaj ile de kurum çalışanlarının kuruma bağlılığını ve güvenini artırmayı amaçlamaktadırlar. Sadece güçlü ve olumlu bir dış imaj ile kuruma fayda sağlanması beklenemez. Dış imajın güçlü ve pozitif iç imajla desteklenmesi şarttır (Bolat, 2006). Okullarda görev yapan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin ortak tecrübe, paylaşım, beklenti ve etkileşimleri okulun etkili bir iç imaj oluşturmasına destek olur.

2.1.3.4. Soyut imaj unsuru. Günümüzde güçlü bir örgüt imajı oluşturulmasında soyut imajı sağlamak en önemli unsurlardan biridir. Kurumlar için oldukça önem taşıyan

soyut imaj duyguları da kapsar. Soyut imaj; hedef kitlenin sadakati yoluyla ve örgütün sosyal sorumluluk sahibi bir örgüt olduğunun algılanmasıyla oluşmaktadır (Güzeltik, 1999). Güçlü bir imaj oluşturulması için, hedef kitlenin, kurumdan beklentileri ve isteklerinin karşılanması gerekir. Hedef kitlenin isteklerini yerine getirerek değerli olduklarını hissettiren örgüt, hedef kitleden aldığı olumlu geri dönüşlerle soyut imajını daha da güçlendirir. Kurumun ismi ve logosu gibi unsurlar ilk etapta karşı tarafı etkileyebilse de hedef kitleyi tatmin etmenin yolu onlarla kurulan etkili iletişimle mümkün olabilir (Şanlı, 2014).

Okullarda öğretmenlerin, okul yöneticileri, öğrenciler ve velilerle kurdukları etkili iletişimle soyut imaj oluşumu desteklenir. Öğrencilerin ve velilerin öğretmen ve okul yönetiminden beklentilerinin dinlenmesi ve yerine getirilmesi yönünde faaliyetlerde bulunulması gerekmektedir. Öğrenci ve velilerin beklenti ve isteklerinin karşılanması ile etkili bir soyut imaj oluşumu sağlanabilir.

2.1.4. Örgütsel İmaj Yönetimi

Yönetim; örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmasını sağlayan, insanların birlikte yaşaması ve çalışmasının doğal bir sonucu olarak ortaya çıkan, en küçük örgüt biriminden en büyüğüne kadar tüm oluşumlarda rastlanılabilen bir oluşumdur (Güney, 2015). Örgütsel imaj yönetimi, örgüt imajının örgütün iç ve dış çevresi tarafından doğru algılanması için örgütün güçlü yönlerini ve kimliğini vurgulayarak, örgütün imajı ile ilgili sürekli olarak düşünülmesini ve değerlendirilmesini sağlayan bir süreçtir. Örgütün etkileşim halinde olduğu iç ve dış çevredeki farklı gruplar farklı farklı imaj algılarına sahip olabilirler. Örgütsel imaj, farklı kitlelerin farklı beklenti ve istekleri göz önünde bulundurularak, uzun süreli bir süreçte planlanıp, ölçülüp, yeniden değerlendirilip, gözden geçirilip, gerekli düzenlemeler yapılarak yönetilmelidir. Yani etkili bir örgütsel imaja ulaşabilmek için, gerekli strateji ve donanım belirlenerek, kısa, orta ve uzun vadeli planlamalar yapılmalıdır (Köktürk, Yalçın ve Çobanoğlu, 2008). Massey'e (2003) göre, başarılı bir örgütsel imaj yönetimi, üç adımlı bir süreçten oluşmaktadır (akt. Polat, 2011, s.250):

- Örgütün iletişim halinde bulunduğu iç ve dış kitlelerin, örgütün imajını nasıl algıladıklarının belirlemek,

- Örgütün iletişim halinde bulunduğu iç ve dış kitleleri, sürekli izleyerek zamanında geri bildirimler almak ve buna yönelik iletişim stratejisi belirlemek,
- İmaj algısının sürekliliği için mevcut durumu korumak ve iyileştirmek.

Günümüzde yönetim felsefesi, çalışma yaşamının en önemli faktörü olan insanın en etkili şekilde çalışmasını sağlamayı zorunlu kılmaktadır (Güney, 2015). Sağlam bir örgütsel imaj için, alt yapı kurulup, dış imaj oluşturduktan sonra iyi bir iç imaj oluşturulması gerekmektedir. Örgüt imajı oluşturulmasında müşterilerle sağlıklı iletişim kurulmasını sağlayan iç imaj oldukça önemlidir. Üretim ve tüketimin aynı anda gerçekleştiği ve temel ürünün hizmet olduğu durumlarda bu aşama daha da fazla önemlidir (Bolat, 2006). Yani örgütteki her çalışan, müşterilere, topluma ve diğer etkileşim halinde bulunulan kişi veya kurumlara karşı birer elçi konumundadırlar. Olumlu iç imajla desteklenmeyen bir dış imaj hedeflenen faydalara ulaşılmasını sağlamayacaktır.

Örgütlerin belirlenen hedeflere ulaşabilmeleri için kaynaklarını etkili ve verimli kullanması gerekir. Kurumun varlığını sürdürebilmesi ve varlığına değer katabilmesi, hedeflerine ulaşabilmesi büyük ölçüde toplumun onay ve desteğine bağlıdır. Bu onay ve destek de örgüt yönetimi ve faaliyetlerinin toplum tarafından nasıl algılandığı ile ilgilidir (Afşar, Ayaz ve Fettahlıoğlu, 2016). Yani kurumların verimliliği sadece finansal ve somut kriterlerden değil algılanan hizmet kalitesinden, müşteri memnuniyeti ve sadakatinden de etkilenebilmektedir. Bu nedenle kurumların müşteri istek ve beklentilerini doğru bir şekilde belirleyebilmeleri, bunlara göre hizmet sunabilmeleri ve kalitelerini artırabilmeleri önem arz etmektedir (Erkmen ve Çerik, 2007).

Güçlü bir örgüt imajının temel unsurlarından biri olan hizmet kalitesinin sağlanmasında genel olarak beş temel boyut saptanmıştır. Bunlar; *güvenirlilik*, *yanıt verebilirlik*, *empati*, *güvence* ve *fiziksel özelliklerdir* (Saydam, 2018, s.14).

Güvenirlilik: Ürün ve hizmetin planlanan zamanda ve doğru şekilde sunulmasını, çalışanlarının dürüst olmasını ve performansta tutarlılık sağlanmasını kapsar. Öğretmenlerin veya okul yöneticilerinin, verilecek eğitim hizmetini zamanında ve doğru şekilde vermeleri

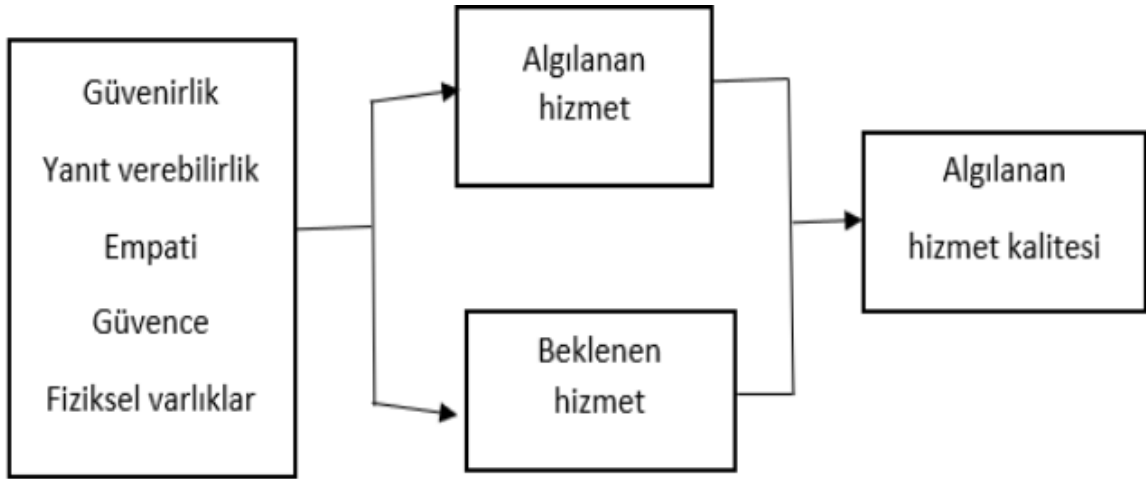
gerekir. Görevlerini yerine getirirken dürüst olmaları ve tutarlı performans sergilemeleri önem arz etmektedir.

Yanıt verebilirlik: Hizmetin hızlı sunulmasını, müşterinin bekletilmemesi gibi kurum çalışanlarının hizmet noktasında gönüllü, istekli olmasını ve müşteri istek ve talepleri yönünde ürün veya hizmet sunulmasını içermektedir. Öğretmenlerin, öğrenci ve veli taleplerine yönelik etkili eğitim hizmeti vermeleri ve görevlerini istekli bir şekilde yerine getirmelerini içerir.

Empati: Devamlı müşterilerin tanınmasını, spesifik durumlarının bilinmesini, gerektiği zaman bireysel ilgi gösterilmesi gibi müşterilerin ihtiyaçlarını anlamaya yönelik çabaları kapsar. Öğretmenler, öğrenciler ve aile yapıları ile ilgili bilgi sahibi olmaları ve davranış ve tutumlarını bu durumlara göre belirleyerek empati kurabilmeleri gerekir. Aynı şekilde okul yöneticileri de okulda görevli öğretmen ve diğer yardımcı personeller ile ilgili bilgi sahibi olabilmeleri ve onların duygu ve düşüncelerine saygı duymaları, onlara karşı empati kurabilmelerini sağlayacaktır (Biber, 2003).

Güvence: Çalışanların, hizmeti yerine getirmedeki bilgisini, nezaketini ve güven verebilme yeteneğini kapsar. Eğitimcilerin görevlerini yerine getirmede ihtiyaç duydukları bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olmaları, nezaket ve güven verebilmeleridir.

Fiziksel özellikler: Fiziksel tesisler, iletişim materyalleri, üretimde veya hizmette kullanılan araçlar ve personelin dış görünüşüne kadar örgütün sahip olduğu ve olması gerektiği tüm fiziksel unsurları kapsar. Eğitim kurumlarının verilen eğitimin gereği olan fiziksel tesislere, araç-gereçlere ve iletişim materyallerine sahip olmasıdır. Hatta eğitimcilerin okul iklimine uygun giyinmeleri de fiziksel özellikler kapsamında sayılabilir (Ak, 1998).



Şekil 2. 1. The SERVQUAL Model

Kaynak: A. Parasuraman, VA. Zeithaml, LL Berry, Servqual: A Multiple-İtem Scale For Measuring Consumer Perc. Journal of retailing, 64(1); 1988, s.12; akt. Saydam, 2018, s.14

Algılanan hizmet kalitesinin oluşum aşaması şekil 2.1’de verilmiştir. Kişiler güvenirlilik, yanıt verebilirlik, empati, güvence, fiziksel özelliklere yönelik olarak örgütlerden bir takım beklentiler içerisine girebilirler. Sayılan bu unsurlara yönelik olarak kişilerin algıladıkları ile beklentileri arasındaki uyum durumuna bağlı olarak algılanan hizmet kalitesi belirlenir. Kişinin algıladığı hizmet beklentileriyle ne oranda örtüşürse, algılanan hizmet kalitesi de o oranda yüksek olur.

Güçlü bir örgütsel imajın kurumlara birçok faydası bulunmaktadır (Saydam, 2018, s.15);

- Kurumun uzun vadeli amaçlarını, kurum yöneticilerinin benimsemesini sağlar.
- Hedeflere ulaşmayı sağlayacak yolların ve yöntemlerin belirlenmesini sağlar.
- Rekabet üstünlüğü kazandırır.
- İç ve dış kitleler ile sağlıklı bir iletişim ağı kurulmasını sağlar.
- Kurumun mevcut konumunu iyi bir şekilde değerlendirmesini sağlar.
- Müşteri memnuniyetini ve buna bağlı tercihleri olumlu etkiler, müşterinin güvenini ve sadakatini artırır.
- Finansal kolaylık elde edilmesini sağlar.
- Kurumun amaç ve stratejilerinin anlaşılmasını kolaylaştırır.

2.1.5. Eğitim Kurumlarında Örgütsel İmaj ve İmaj Yönetimi

Eğitim, kişinin içinde bulunduğu toplum gözünde değerli kabul edilen belli tutum, kabiliyet ve davranışları kazandığı bir süreçtir. Kişinin bu süreçte edindiği tutum, kabiliyet ve davranışları uygulamaya dökerek beklenen değişimin yaşanması umulur (Demirel ve Kaya, 2017). Araştırmacılar tarafından eğitimin farklı tanımlamaları yapılmış olsa da bu tanımlarda belirli ortak noktaların olduğu görülmüştür. Eğitim bir süreçtir ve bu süreç kişinin doğumundan ölümüne dek devam eder. Süreç içinde kişide istendik davranış değişikliği meydana getirebilir. Yaşam boyu insanın yaşamında olan bir etkinliktir. Eğitim, bireyleri hem kendileri için hem de toplum için yetiştirmektedir. Yani bir bireyin eğitim alması ve bunu hayatına yansıtması sadece bireye ve çevresindekilere değil tüm topluma fayda sağlayacaktır (Kavak, 2010).

Eğitim, bireylerin yaşamları boyunca her zaman ve her ortamda bir şeyler öğrendikleri bir süreçtir. Topluluklarda gerek istenen öğrenmeleri kazandırmak gerekse ekonomik kaygılar nedeniyle bu süreç akışına bırakılmamıştır. Öğrenmeyi kurumsallaştırmak adına okullar açılmıştır. Toplumdaki bireylerin eğitilmesi işlevi ile sorumlu kurumların ortak adı okuldur. Okullarda daha önceden hazırlanmış müfredata göre bireyleri hayata hazırlamak ve topluma faydalı olmalarını sağlamak amaçlanmaktadır. Okullarda verilen eğitim ve öğretimle yeni nesillerin ihtiyaç duyulan bilgi, beceri ve davranışlar ışığında yetiştirilmeleri amaçlanmaktadır (Çobanoğlu, 2008).

Eğitim kurumları kişilerin eğitilmesi işlevini üstlenmektedir ve bu kurumların temel birimi okullardır. Bu kurumlarda eğitim öğretim hizmetleri toplumlun ve bireyin ihtiyaçları doğrultusunda verilir. Eğitim hizmetlerinin verildiği okulların her biri belirli yasa ve yönetmeliklere göre örgütlenmekte ve işlevini yerine getirmektedir.

Milli eğitim sisteminin genel yapısı, 1739 sayılı Mili Eğitim Temel Kanunu ile tespit edilmiştir. Okulların örgütsel amacı, belli bir yaş grubundaki bireylerin tamamına okulun kapısını açmak ve bunlara nitelikli eğitim vermektir. Ayrıca okullar, öğrencilerine istendik bilgi, beceri ve davranışları kazandırma ve eğitim ortamlarını bu amaca uygun şekilde düzenleme görevini üstlenmişlerdir (Karakaya, 2015).

Toplumsal işlevleri açısından eğitim kurumları oldukça önemlidir. Bir eğitim kurumunun sadece işlevini yerine getirmesi değil, işlevinde etkin olması da gerekmektedir. İşlevini etkili bir şekilde yerine getirmeyen eğitim kurumları verdikleri eğitim hizmetinde başarı sağlayamaz. Verilen eğitimin verimliliği merkeze yerleştiren eğitim kurumları faaliyetlerinde daha belirgindir.

Her ülke kendi vatandaşlarına iyi bir eğitim vererek hem bireylerin huzurlu ve mutlu olmasını, hem de toplumun refah seviyesini yükseltmeyi hedefler. Etkili bir eğitim kurumunun oluşturulabilmesi için, okulların iç ve dış unsurlar tarafından algılanan etkili bir örgütsel imaja sahip olmaları gerekmektedir. Okul imajı, okul içi veya dışında bulunana öğretmen, öğrenci, veli, diğer okullar ve diğer insanların algılarını ifade etmektedir (Birgin ve Gürbüz, 2008, s.167-168).

Balcı (2001, s.83) okul imajı açısından okul çevresi, kültürü ve iklimi, yönetici, öğretmen, öğrenci ve velilerin önemi üzerinde durmuştur. Ludvik (2001) ise okul imajını; “okulun büyüklüğü, tesisleri, program kalitesi, ders içeriklerinin yenilenme aralığı, ders dışındaki aktiviteler, öğrenci davranışları, okuldaki kişiler arasında oluşan sıcak iklimi kapsadığını belirtmiştir.” Ayrıca, mezunların okula katkısı, okuldaki eğitimin ve öğretmenlerin kalitesi, okul-aile işbirliği, yerel kuruluşlarla yapılan iş birliği ve okulun ünü ile oluştuğunu vurgulamıştır (akt. Kurşun, 2011, s.69).

2.2. İşe Tutkunluk

Örgütlerin devamlılığını sürdürebilmeleri, hedeflerini gerçekleştirebilmeleri ve gelişim sağlayabilmeleri adına birçok etkili etmen vardır. Bunlardan biri de işe tutkunluk kavramıdır. Çalışmanın bu bölümünde işe tutkunluk kavramı, gelişimi ve önemi, tutkunluğu etkileyen faktörler, modelleri, boyutları, öğretmenlik mesleği ile işe tutkunluk ve ilgili çalışmalar yer almaktadır.

2.2.1. İşe Tutkunluk Kavramı

İşe tutkunluk, son yıllarda önem kazanan ve akademik çalışmalarda sıkça yer alan bir kavram haline gelmiştir. Kavram İngilizce “engagement” kelimesinden araştırmacılar

tarafından farklı şekillerde Türkçeye çevrilmiştir. Bunlar; *cezp olma, işe angaje olma, işe gönülden adanma, işe kapılma, çalışmaya tutkunluktur* (Ardıç ve Polatçı, 2009, s.36). Türk Dil Kurumunun “Yabancı Sözlere Karşılıklar Kılavuzunda işe tutkunluk, bağlantı, yapılacak işle ilgili sözlü veya yazılı anlaşma olarak” ifade edilmektedir (TDK, 2008).

Kahn (1990), işe tutkunluk kavramını; “kişinin, işle ve diğer bireylerle bağlantısını ayarlayan, kişinin, fiziksel, duygusal ve zihinsel varlığını belirten, aktif ve bütün performansını etkileyen bir durum” şeklinde tanımlamıştır. Kahn çalışmasında, çalışanların kendilerini ifade ettiklerinde mutlu olduklarından bahsetmiştir. Kişi duygu ve düşüncelerini ifade edebiliyor olmasıyla karşısındaki kişiye hem kendini anlatabilmekte hem de karşısındakini anlayabilmektedir (Kahn, 1990, s.694).

Genel olarak işe tutkunluk, çalışanın işte üstün performans sergilemesi ve verimliliğine inanması durumunu karşılayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Kişinin işine kendisini ne oranda adadığı ya da bireyin işine ne kadar bağlı olduğunun yanı sıra işini yaparken ne oranda tam benliği ile orada olabildiği, kendisini ne kadar işe kattığı ile ilgilidir (Özer ve diğerleri, 2015). Çalışanların işe tutkun olmaları, kurumun ihtiyaçlarını karşılayabilmek, inisiyatif almak, kurum kültürü ve değerlerini güçlendirmek ve desteklemek ve bir farklılık yaratabilme inancıyla kendilerini işe vermelerini ifade etmektedir. Kişinin hem işine hem de çalıştığı kuruma bireysel ve profesyonel bir bağlılık göstermesidir. Kişinin mesleğini icra ederken duyduğu mutluluk ve heyecanın bir karşılığıdır. Alanyazında sıkça yer alan tanımı ise “pozitif, tatmin edici, çalışmayla ilgili ruh hali” şeklindedir (Turgut, 2013, s.2).

Örgütlerde olduğu gibi eğitim kurumlarında da işine tutkun çalışan, kurumun hedeflerine yönelik özverili çalışmalar ortaya koyma yolunda çaba harcayacaktır. Eğitimcilerin etkili performans sağlayabilmeleri, gelişime açık olmaları ve kendilerini geliştirebilmeleri ile doğru orantılıdır. Gelişmek tek başına yeterli değildir. Bir eğitimci kazanımlarını doğru ve etkili bir şekilde aktarabilmelidir. Tüm bu faaliyetleri yerine getirme istekliliği işe tutkunlukla mümkündür.

2.2.3. İşe Tutkunluğu Etkileyen Faktörler

İşe tutkunluk ile ilgili yapılmış çalışmalara bakıldığında işe tutkunluk düzeyine etki eden birçok faktör olduğu görülmüştür. Bu faktörler genel olarak *bireysel* ve *örgütsel* olarak iki ana başlık altında toplanabilir.

2.2.2.1. Bireysel faktörler. Bireyin yaptığı işle ilgili yeterli düzeyde bilgiye sahip olması, kendisini iyi tanınması, ihtiyaçlarını belirlemesi, kişisel gelişimine önem vermesi, zamanını iyi yönetebilmesi, kendi kapasitesini bilmesi işe tutkunluğa etki eden bireysel faktörlerdir (Özer ve diğerleri, 2015). Eğitimcilerin etkili bir hizmet sunabilmeleri için yeterli bilgi, beceri ve yeteneğe sahip olması gerekir. Kişi kendini iyi tanımalı, ihtiyaçlarını belirlemeli ve buna göre de kişisel gelişim yönünde çaba harcıyarak daha iyi performans sergileyebilmelidir. Bir eğitimcinin kendi kapasitesinin farkında olup, zaman yönetimini iyi yapabilmesi işe tutkunluk düzeyine doğrudan etki eder. Etkili performans sergileyemeyen bir kişinin işe tutkun olması beklenemez.

Eğitimciler için maddi olanaklar dışında manevi faktörler de oldukça önemlidir. Kişilerin işe tutkunlukları üzerinde manevi ihtiyaçlarını karşılayabilme durumunun etkili olduğu söylenebilir (Özdipçiner ve Kalınkara, 2005). Eğitimcinin görevini yerine getirirken gösterdiği çabalarının takdir edilmesi, kendi duygu ve düşüncelerini rahatlıkla ifade edebildiği ortam bulabilmesi ve kendine özgü eğitim tekniklerini uygulayabilmesi gibi etmenler işe tutkunluk düzeyinin yükselmesine olanak sağlayabilir.

Son dönemlerde akademik çalışmalarda yer alan kontrol odağı da kişilerin işe tutkunlukları üzerinde etkili bir kavramdır. Kontrol odağı, kişinin ortaya çıkan sonuçların tesadüfen mi yoksa kendi davranışlarına bağlı olarak mı ortaya çıktığına dair inancıdır. Kişi ortaya çıkan sonuçların kendi davranışlarına bağlı olduğu inancındaysa, içsel kontrole sahip demektir. Kişi sonuçların tesadüfi geliştiği düşüncesindeyse, dışsal kontrole sahiptir. Davranışlarıyla sonuçları etkileyebildiğine inan, içsel kontrole sahip kişilerin, dışsal kontrole sahip kişilere oranla işe tutkunluk düzeyleri daha yüksek olmaktadır (Göktepe, 2016)

2.2.2.2. Örgütsel Faktörler. Bireylerin işlerini yapmaları ve gelişim sağlayabilmeleri için gereken imkânların sağlanması, adaletli bir ödül sisteminin geliştirilmesi, iş yükü kontrolünün yapılması, takım çalışmalarının desteklenmesi, hizmet içi olanakların sağlanabilmesi gibi durumlar işe tutkunluk düzeyine etki eden örgütsel faktörlerdendir (Özer ve diğerleri, 2015). Eğitimcilerin işlerini yapmaları ve gelişim sağlayabilmelerini sağlayan imkânlara sahip olmaları performansları üzerinde olumlu etki yaratacaktır. Kişiye gereğinden fazla iş yüklenmesi kişinin işine ve çalıştığı kuruma karşı olumsuz düşünce ve tutumlar geliştirmesine neden olabilir. Okulda takım çalışmasının desteklenmesi ve hizmet içi olanakların sağlanması öğretmenlerin işe tutkunluğuna olumlu katkı sağlayacaktır.

Öğretmenlerin okuldaki görevlerini yerine getirmelerine katkı sağlayacak kaynakların sağlanması, kişisel gelişimlerinin desteklenmesi ve iş-aile dengesinin kurulmasına yardımcı olunması işe tutkunluk düzeyleri üzerinde olumlu etki yaratan faktörler arasında sayılabilir. Ayrıca öğretmenin kararlara katılma hakkının olması, üstleri ile işbirliğine dayalı iletişim kurabilmesi, algıladığı örgütsel adalet ve eşitlik de işe tutkunluk düzeylerine etki edebilir (Attridgea, 2009). Öğretmenlerin okullardaki görev ve sorumluluklarının net olması, kendisinden beklenenlerin farkında olması işe tutkunluğunu arttırabilir. Öğretmenlerin üstlendikleri göreve yüklediği anlamlılık, ücretlendirme sistemi, kariyer yönetimi ve iş güvencesi de işe tutkunluk düzeyi üzerinde etkili olan faktörlerdendir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Maslach, Schaufeli ve Leiter'e göre, "işe tutkunluk kontrol, ödül ve değerlendirme, sosyal destek, algılanan adalet ve değerlerden etkilenmektedir" (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, s. 414). Bunların yanı sıra iyi çalışma koşulları, çalışılan kurumla özdeşleşme, kariyer geliştirme faaliyetleri, algılanan örgütsel destek ve iş özellikleri de işe tutkunluk düzeyi üzerinde etkili olan faktörler arasında yer alır. İşe tutkunluk üzerinde oldukça etkili olan bir diğer faktör ise yönetici desteğidir. Yönetici desteği, çalışan tarafından algılanan yöneticinin çalışana verdiği değer, teşvik ve destektir. Okul yöneticilerinin okuldaki öğretmenleri takdir

etmeleri, faaliyetlerini desteklemeleri ve ilgi göstermeleri işe tutkunluğun oluşmasına katkı sağlayan önemli bir faktördür (Mengüç, 2013).

Kişilerin işe tutkunlukları üzerinde etkili olan bir diğer faktör de iş özerkliğidir (Polat, 2009). İş özerkliği, işin planlanması ve uygulanması için gerekli prosedürlerin belirlenmesi aşamasında kişiye tanınan özgürlük ve bağımsızlık derecesidir. Öğretmenler açısından düşünüldüğünde eğitim hizmetini nasıl vereceklerini belirleyebilmeleri konusunda, kendi yöntemlerini belirleyebilmeleri konusunda özgür ve bağımsız davranabilmelerine olanak tanınması durumunda, öğretmenler yeni fikirler üretebilirler ve bu fikirleri geliştirebilirler (Bakker ve Evangelia, 2008).

Ödüllendirme kişilerin performansları üzerinde etkilidir. Kişiden beklenen performansın sağlanabilmesi için kişinin göstermiş olduğu çaba karşılıksız bırakılmamalıdır. Maddi veya manevi olarak kişi ödüllendirilmeli ve takdir edilmelidir. Birçok meslek grubunda olduğu gibi eğitimcilerin de çabalarının takdir edilmeleri ve ödüle layık görülmesi işlerini severek ve isteyerek yapmalarını sağlayacaktır. Kurumca ödüllendirilen öğretmen, okul veya kurumun kendine değer verdiği inancına kapılır, işine, çalıştığı okuluna veya kurumuna daha çok bağlılık gösterir. Eğitim kurumlarında öğretmenler, genellikle içsel ödüllendirmeyle yani manevi olanaklardan oluşan etmenlerle ödüllendirilebilmektedirler (Göktepe, 2016).

2.2.3. İşe Tutkunluk Modelleri

İşe tutkunluk kavramı yakın zamanda araştırmacılarca çalışmalara konu alınmaya başlanmıştır. Bu yüzden eğitim alanında işe tutkunlukla ilgili yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Yani bu alanda geliştirilen modellerin de sınırlı olduğu söylenebilir. Bunlardan bazıları çalışmanın devamında verilmiştir.

2.2.3.1. Kahn'ın işe tutkun olma ve olmama modeli. İlk olarak Freudenberg (1974) tükenmişlik kavramının zıttı olarak "işe tutkunluk" kavramını ortaya atmıştır (akt. Çankır, 2016, s.40). Ancak akademik bir çalışmada ilk kez William A. Kahn (1990) tarafından konu alınmıştır. Kahn, Goffman'ın insanların hayatta gerçekleştirdikleri rolleri tiyatrodan oynanan rollere benzettiği tiyatro metaforundan etkilenerek bu modeli

geliştirmiştir. Bu çalışmada işe tutkunluk kavramı, iş rolleri ve kişilik bütünleşmesi üzerinden açıklanmıştır. Kahn'a (1990) göre kişinin işine tutkun olabilmesi için, üstlendiği göreve önem vermesi, bu görevin kendi imajına, kariyerine ve statüsüne zarar vermeyeceğine inanması ve bu görevi başarabilmek adına ihtiyaç duyacağı fiziksel, duygusal, sosyal ve örgütsel kaynaklara sahip olması gerekmektedir (Özkalp ve Meydan, 2015).

Kahn (1990, s.695) işe tutkun olma ve olmamanın psikolojik ön şartlarına yönelik araştırmasında, yaz kampı idarecileri ve bir mimarlık firmasının iş görenleriyle işe tutkunluk düzeyleri hakkında mülakatlar yapmıştır. Bu çalışmada kişilerin rollerini nasıl yaşadığını belirleyen anlamlılık, güvenlik ve uygunluk değişkenleri üzerinde durulmuştur. Kişiler “Bu performansa gelmem benim için ne kadar anlamlı?” “Bunu böyle yapmam benim için ne kadar güvenli?” ve “Bunu yapmak için ne kadar uygunum” sorularına verdikleri cevaplarla işe tutkun olma veya olmama davranışlarını sergiledikleri ileri sürülmüştür.

Kişiler kendileri için güvenli, anlamlı ve kendileriyle uyumlu olan işlerde daha fazla işe tutkunluk gösterebilmektedirler. Kişi için yaptığı işin anlamlılığı, kişinin işi yaparken heyecan ve istek duyma derecesiyle belirlenir (Keser ve Yılmaz, 2009). Kişilerin sarf ettikleri fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjinin geri dönüşü olduğunu hissetmeleri ile psikolojik anlamlılık oluşur. Kişi yaptığı işle faydalı olabildiğini hissettiğinde bu tür bir anlamlılık oluşabilmektedir. Psikolojik anlamlılığı işin özellikleri, kişinin üstlendiği rolün özellikleri ve iş ortamındaki etkileşimler etkilemektedir.

Psikolojik güvenlik, kişinin işini ne oranda güvenilir olarak algıladığı ile ilgilidir. “Kahn (1990, s.696) psikolojik güvenliği iş görenin yaptığı işte kariyer, statü ve imajının zarar göreceğinden korkmadan kendisini rahatça gösterebilmesi olarak ifade etmektedir” Kişileri, faaliyetlerinin sonuçlarını tahmin ettiğinde kendilerini güvende hissederler. Psikolojik güvenliği; kişiler arası ilişkiler, yönetim şekli ve süreci ile örgütsel kurallar etkilemektedir.

İşin uygunluğu ise kişinin sahip olduğu özelliklerin işin özellikleri ile ne oranda örtüştüğü ile ilgilidir. Kahn'a (1990, s.697) göre psikolojik uygunluk "iş görenin performans sergilemek için fiziksel, bilişsel ve duygusal yeterliliğe sahip olma hissidir". Kişinin psikolojik uygunluğunu, üstlendiğini işin özellikleri, fiziksel ve duygusal kaynaklar ile iş dışındaki yaşantıları etkileyebilmektedir.

Kahn işe tutkunluk ile ilgili yapılacak çalışmalar için etkili bir teorik temel oluşturmuştur. Belirlenen anlamlılık, güvenlik ve uygunluk koşulları ile işe tutkunluk arasında ilişki olduğu görülmüştür. Bu alanda yapılacak çalışmalara önderlik etmiş ve destek sağlamıştır. Kahn psikolojik yapıya yönelik geniş teorik bir model oluşturmuştur. Ancak yapının işlevselliği ile ilgili etkili bir çözüm oluşturamamıştır (Özkalp ve Meydan, 2015).

2.2.3.2. Maslach'ın işe tutkunluk ve tükenmişlik modeli. İşe tutkunluğa yönelik alanyazında sıkça yer alan kuramlardan biri de Maslach ve Leiter'e ait olan tükenmişlik sendromudur. Bu yaklaşımda işe tutkunluk tükenmişliğin olumlu zıttı olarak değerlendirilmiştir. Maslach, tükenmişliği "iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi" olarak tanımlamıştır (Maslach ve Schaufeli, Leiter, 2001, s.399).

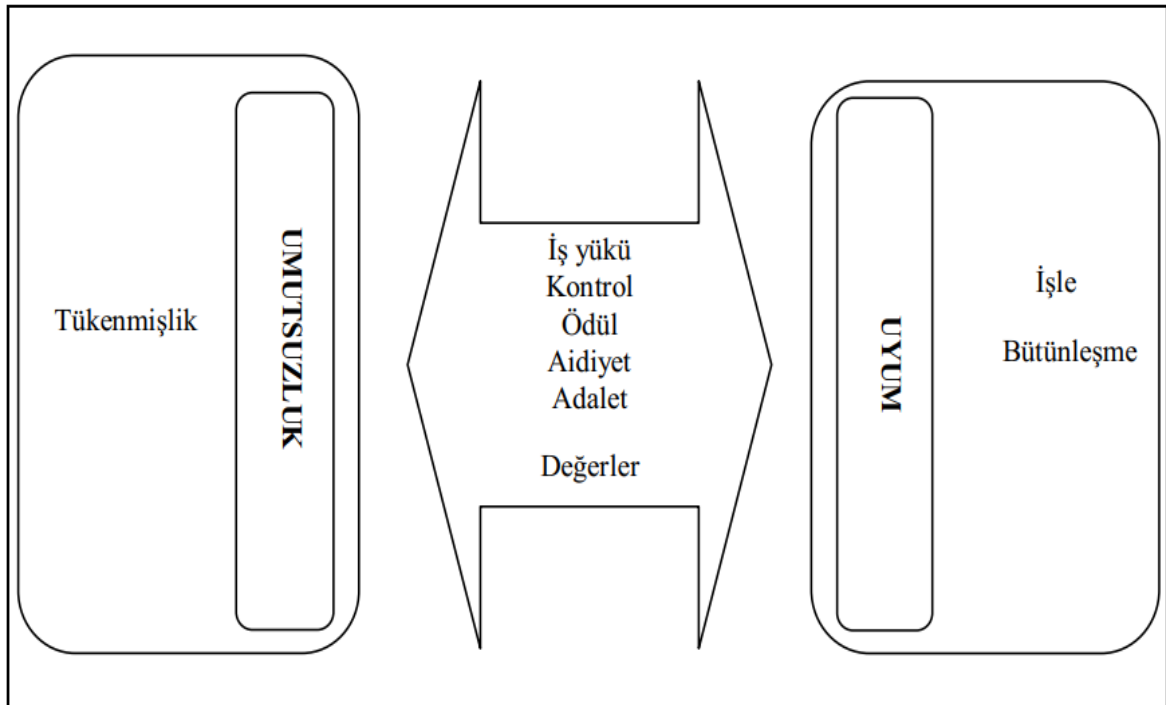
Maslach ve Leiter (1997), işe tutkunluğun tükenmişliği alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissini tam tersi olduğunu ileri sürmüşlerdir. Buna göre kişinin tükenmişlik düzeyini ölçerek işe tutkunluk düzeyine ulaşılabilir. Yani düşük düzeydeki tükenmişlik, yüksek düzeydeki işe tutkunluğun göstergesidir (akt., Çalışkan, 2014).

Maslach ve Leiter'in modellerinde tükenmişlik durumuna zıt olarak çalışmaya tutkun olan işgörenler enerji seviyeleri yüksek, işin talep ettiği beklentilerin ve sorumlulukların altından kalkabilen, getirebileceğine inanan, işlerine tutkunluk derecesinde bağlı bireyler olarak ifade edildiğinden bahsedilmektedir. Tükenmişlik duygusu yaşamamış olan kişinin mutlaka işine tutkun olduğu söylenebilir (Schaufeli ve Bakker, 2003; Gazioğlu, 2018).

Maslach ve Leiter (1997) tükenmişliğin alt boyutlarına karşılık olarak işe tutkunluk kavramı enerji, katılım ve etkinlikten meydana geldiğini savunmuşlardır. Maslach

tükenmişlik ölçeği ile yapılan tükenmişlik boyutlarının ters puanlaması ile işe tutkunluk düzeylerine ulaşıldığını ifade etmiştir. Tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya yönelik alınan düşük puanlar, işe tutkunluğun belirleyicisidir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Şekil 2.2’de Maslach’ın modeline göre tükenmişlik işe tutkunluk ilişkisi ortaya konulmaktadır. Buna göre kişi ile işi arasındaki uyum ya da uyumsuzluk örgütsel yaşamdaki iş yükü, kontrol, ödül, aidiyet, adalet ve değerler olarak belirtilebilecek altı alandan oluşmaktadır.



Şekil 2. 2. Maslach’ın Tükenmişlik ve İşe Tutkunluk İlişkisine İlişkin Modeli (Keser ve Yılmaz, 2009)

Aşırı iş yükü, kontrol eksikliği, yetersiz ödüllendirme, aidiyet hissinin eksikliği, adaletsizlik ve değer çatışması kişi ile işi arasında uyumsuzluk yaratarak kişide tükenmişliğin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra sürdürülebilir iş yükü, seçme ve kontrole ilişkin deneyim, tanınma, takdir edilme ve ödüllendirme, aidiyet hissi, adalet, saygı ve paylaşılan değerler gibi faktörler kişinin işe tutkunluk düzeyini olumlu yönde etkileyebilmektedir (Keser ve Yılmaz, 2009).

2.2.3.3. Schaufeli ve arkadaşlarının işe tutkunluk yaklaşımı. Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma ve Bakker'e (2002) göre işe tutkunluk tükenmişliğin karşıtı konumunda olmuş olsa da, işe tutkunluğun sadece tükenmişliğin karşıtı olarak ele alınmasının doğru olamayacağını ileri sürmüşlerdir. Tükenmişlik yaşamayan birinin illa ki işe tutkun olması beklenemeyeceğini ileri sürmüşlerdir. İşe tutkunluğun işlevsel bir tanımının yapılması gerektiğini düşünen Schaufeli ve arkadaşları bu düşünceden dolayı işe tutkunluğu pozitif, doyurucu, işle ilişkili bir ruh hali ve anlık veya özel bir duruma yönelik olmaktan ziyade, herhangi belirli bir nesne, olay, birey ya da davranışa odaklanmayan, daha kalıcı ve yaygın bir duygusal ve bilişsel durum olarak tanımlamışlardır (Schaufeli ve diğerleri, 2002, s.73). Yani işe tutkunluk bireyi anlık motive edici pozitif duygu, durum veya tek bir duruma odaklanmaktan ziyade daha genel, kapsamlı durumları ele alan bir kavram olarak görülmüştür. Bunun için işe tutkunluk dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarıyla özdeşleştirilmiştir (Karakaya, 2015).

2.2.4. İşe Tutkunluğun Boyutları

Akademik çalışmalarda genel olarak Schaufeli ve diğerlerinin (2002) işe tutkunluk tanımlaması kabul görmüştür. İşe tutkunluğu pozitif ve tatmin edici bir düşünce olarak ifade etmişlerdir. İşe tutkunluğu; *dinçlik*, *adanma* ve *yoğunlaşma* olmak üzere üç boyutta incelemişlerdir. Schaufeli ve Bakker (2003) bu üç boyutlu yapıyı ölçeklendirme çalışması ile ele almışlardır (Göktepe, 2016).

2.2.4.1. Dinçlik. İşe tutkunluğun boyutlarından dinçlik; kendini fiziksel anlamda enerjik hissetme, duygusal anlamda güçlü olma, çabalamaya gönüllü olma ve zorluklarla mücadele edebilme ve karşı durabilmeyi ifade etmektedir. Kişinin işini yerine getirirken kendini güçlü hissederken, karşısına zorluk çıkması durumunda sabırlı bir şekilde işinin gereğini yerine getiriyor olmasıdır. Kişinin işine yönelik enerji fazlalığını ifade eden dinçliğin aynı şekilde güdüsel bir boyut olduğu görülmektedir. Yüksek düzeyde enerjiye sahip olan kişilerin, işe ve çalıştığı kuruma daha fazla katkı sağlamaya istekli oldukları ifade edilmektedir (Özkalp ve Meydan, 2015).

Örgüt ve kurumların amaçlarını yerine getirebilmeleri için dinçlik düzeyi yüksek çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Dinçlik düzeyleri yüksek olan kişiler işi başarma güdüsü taşır. Başarma güdüsü, kişilerin yaratıcı fikirler ortaya atmalarına ve diğer kişilerle iletişimlerini geliştirmelerine olanak tanır. Bu kişiler çalıştıkları kurumun başarısını istedikleri ve işe yönelik enerjiye sahip oldukları için karşılaştıkları tüm olumsuzluklarla baş edebilmektedirler.

Eğitim kurumları açısından bakıldığında da dinç bir eğitimci hem fiziksel hem de zihinsel olarak dayanıklıdır. Öğretmenlerin görevlerine yönelik enerji fazlalığına işaret eden dinçliğin aynı zamanda güdüsel bir yanı vardır. Yüksek düzeyde enerjiye sahip öğretmenler, işlerine daha fazla katkı sağlamaya isteklidirler.

İşe tutkunluğun dinçlik boyutunun ölçülmesinde; öğretmenin iş hayatında enerji dolu olması, kendini güçlü hissetme, işe gitmeye istekli olma, işte devamlılık, zihinsel olarak dayanıklılık ve işte veya iş ortamında oluşabilecek problemlerle baş edebilme durumları dikkate alınabilmektedir. Eğitim kurumlarında hedeflenen noktaya ulaşılabilmesi için dinçlik seviyesi yüksek öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır. Öğretmenler enerjik ve dinç olduklarında işi başarma istekleri de artmaktadır. Başarma güdüsü, bireylerin yaratıcı fikirler sunmalarını ve diğer bireylerle iletişimlerini artırmaktadır (Çalışkan, 2014).

2.2.4.2. Adanmışlık. Adanmışlık işle ilgili oldukça yüksek düzeyde bağlı olmaktır ve kıymet verme, istek, esin kaynağı olma, övünme duygularının yanı sıra savaşıma olgusunu da kapsamaktadır. Adanmışlık yaşayan kişiler, işlerini çekici bulan, mücadele edilmeye değer, kutsal bir amaca hizmet ettiğine ve işlerinin büyük anlama sahip olduğuna inanmakta ve düşünmektedirler. Bu kişiler işlerinden ilham almaktadırlar. İşlerini büyük bir istekle yapmakta ve işlerini bir övünç kaynağı olarak görmektedirler (Turgut, 2013).

İşe tutkunluk ölçeğinde adanmışlık boyutunun işi anlam ve amaç dolu bulma, işi için coşkulu, ilham dolu olma, yaptığı işten gurur duyma ve işini mücadeleye değer görebilme gibi ifadelerle ölçerek, duyarsızlığın tersi olmanın ötesinde bir anlam taşıdığı belirtilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004). Kişilerin iş performansları adanmışlık düzeyleri ile yakından ilgilidir. Kişinin işini yaparken gösterdiği çaba ve gayret, adanmışlık

düzeşini belirleyen önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012).

Adanmışlık, çalışmaya yönelik güçlü bir bağlılık, anlamlılık, coşku, ilham, gurur ve mücadele etmeye değer görme hissi ile karakterize edilmektedir. Adanmışlık, eğitimcilerin kurum değerlerini benimsemesi, kuruma katkı sağlaması, sadakat göstermesini kapsayan psikolojik bağlılık olarak belirtilmiştir. Eğitimcilerin bağlılığın da ötesine geçerek, coşkulu ve yaratıcı olmaları, yaptıkları işten gurur duymaları kurumdaki olumsuz bir duruma karşı tepki göstermeleri adanmışlıklarını göstermektedir (Gıcı ve Tabancalı, 2011).

İşe tutkunluk ölçeğinde adanmışlık boyutu işi anlam ve amaç dolu bulma, işi için coşkulu, ilham dolu olma, yaptığı işten gururu duyma ve işini mücadeleye değer görme gibi ifadelerle ölçerek, duyarsızlığın zıddı olmanın ötesinde anlam taşıdığını göstermektedir. Eğitimcilerin kendilerini işlerine adama düzeyleri yüksek olduğunda, iş performanslarının artmasının yanı sıra girişken oldukları ve kuruma fayda sağlayacak yaratıcı fikirler ortaya attıkları görülmüştür. Adanmışlık, aidiyet duygusunu arttırarak, eğitimcilerin daha gönülden çalışmalarını, kurumun amaçları ile birlikte kurallarını da benimsemeyi ve karşılaşılan problemlerle etkili bir şekilde baş edebilmesini sağlamaktadır (Kanten ve Sadullah, 2012).

2.2.4.3. Yoğunlaşma. İşe tutkunluk kavramının son boyutu olan yoğunlaşma ise işine tamamen yoğunlaşmış olan bireyin, zamanın nasıl geçtiğini anlayamadığını ve kendisini işinden alıkoyamaz hale geldiğini iddia etmektedir. Yoğunlaşan kişi, çalışma saatlerinin bittiğini fark etmeden çalışmaya devam etmektedir. İşine odaklanan kişi, kendini işine kaptırır (Turgut, 2013).

Yoğunlaşma boyutunu, işe tutkunluğun boyutlarından biri olarak görmeyen çalışmalar da mevcuttur. Schaufeli ve arkadaşları işkoliklik ve işe tutkunluk arasındaki ilişkiyi incelemiş oldukları çalışmalarında, yoğunlaşma boyutunun her iki değişken tarafından da paylaşıldığını, yoğunlaşmanın işe tutkunluğun bir alt boyutu olarak tanımlanmasının doğru olmayacağını ifade etmişlerdir (Schaufeli ve Salonava, 2008). İşe

tutkunluğun dinçlik ve adanma olmak üzere iki boyutta incelenebileceğini, yoğunlaşmanın ise alt boyut olarak kabul edilip, edilmeyeceği konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir (Schaufeli ve diğerleri, 2011, s.9)

Yoğunlaşma, eğitimcinin işe yönelik konsantrasyonunu ifade etmektedir. Eğitimcinin, üstlendiği görevi yaparken, zamanın nasıl geçtiğini anlamayacak kadar işe dalmasına yoğunlaşma denilmektedir. Yoğunlaşmış bir kişi, işini yapmaktan mutluluk duyar ve mola vermekte zorlanır. Yoğunlaşma boyutu, akış/kendini kaptırma kavramı ile benzerlik taşımaktadır. Akış kavramı odaklanmış dikkat, berrak zihin, beden ve zihnin birleşimi, zamanın anlamını yitirmesi, bilinç duygusunun kaybı ile karakterize olmuş bir kavramdır. Akışta yoğunlaşma daha kolay ve anlık gerçekleşmektedir. Eğitimcilerin göstermiş olduğu ekstra çalışma, tamamen içsel bir dürtü olup, dışsal bir zorlamanın herhangi bir etkisi yoktur (Göktepe, 2016).

2.2.5. Öğretmenlik Mesleği ve İş Tutkunluk

Toplum yararına hizmet veren eğitim kurumlarının amaçlarına uygun etkili hizmet vermeleri toplumun gelişimi açısından oldukça önemlidir. Bu kurumlarda hizmeti veren eğitimcilerin performanslarına etki edebilen birçok unsur vardır. Bunlardan birisi de işe tutkunluk dereceleridir.

Alanyazında bu alanda yapılmış çalışmalar genel olarak öğretmen veya eğitimcilerin performansları üzerinde işe tutkunluk düzeylerinin etkili olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri üzerinde çalıştıkları okulda kendilerini mutlu ve huzurlu hissetmeleri, örgütsel adalet algılarının yüksek olması, kendilerini görevlerine adanmalarının etkili olduğu görülmüştür (Sönmez, 2014).

Öğretmenlerde genel olarak yaş arttıkça işe tutkunluk düzeylerinin de arttığı görülmüştür. Yaşları ilerleyen öğretmenlerin bakmakla yükümlü oldukları ailelerinden ve bu yaştan sonra başka işte çalışamayacaklarında dolayı işlerine daha tutkun oldukları söylenebilir. Bekâr öğretmenlerin evlilere oranla işe tutkunluğun yoğunlaşma alt boyutu puanları daha yüksektir. Bekâr öğretmenlerin sosyal hayatta evlilere oranla daha az sorumluluklarının olması işlerine daha fazla yoğunlaşabilmelerine olanak

sağlayabilmektedir. Ayrıca birçok çalışmada öğretmenlerin görevlerine göre işe tutkunluk düzeylerinin farklılık gösterebildiği görülmüştür. Ayrıca bazı çalışmalarda da evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere oranla dinçlik alt boyut puanının daha yüksek olduğu görülmüştür. Okul yöneticisi konumundaki öğretmenlerin diğer öğretmenlere kıyasla işe tutkunluğun dinçlik ve yoğunlaşma alt boyutu puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Okul yöneticileri öğretmenlere göre kendilerini daha dinç görmekte ve işlerine daha fazla yoğunlaşmaktadırlar. Okulun sorumluluğu öğretmenlere göre daha çok okul yöneticilerinde olduğu için okul yöneticileri işlerine daha fazla yoğunlaşmış olabilirler.

Okul yöneticilerinin sahip olduğu ruhsal liderlik özelliği ile öğretmenlerin işe tutkunluk dereceleri ilişkilidir. Kurumsal bağlılığı yüksek olan bir öğretmen işine de tutkun olacaktır. Öğretmenliğin anlamını fark etmiş bir öğretmen işe bağlılık gösterecektir. Yaşamsal memnuniyeti olan bir öğretmenin okul dışındaki ilgilenmesi gereken sorunlar minimum olacağından kendisini işine vermesi daha kolay olacaktır (Tan, 2015).

Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin farklı çalışmalarda demografik değişkenlere göre farklı sonuçlar verdiği söylenebilir. Ancak öğretmenlerin etkili performans sergilemeleri, görevlerinde yaratıcı ve yenilikçi olmaları ve işlerini öz veriyle yapmaları işe tutkunluk düzeyleri ile ilişkilidir. Bunun için de öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri ile ilişkili olan etmenlerin belirlenmesine yönelik yapılabilecek her çalışma önem taşımaktadır.

2.3. İlgili Araştırmalar

Bu başlı altında araştırma değişkenlerinden örgütsel imaj ve işe tutkunluk ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalara yer verilecektir.

2.3.1. Örgütsel İmaj ile İlgili Çalışmalar

Bu başlık altında örgütsel imajı konu alan yurtiçi ve yurt dışında yapılmış olan bazı çalışmalar incelenip, kısaca hangi amaçla yapıldığına ve hangi sonuçlara ulaşıldığına değinilmiştir.

2.3.1.1. Örgütsel imaj ile ilgili yurt içinde yapılan çalışmalar. Cerit'in (2006) çalışmasında üniversite öğrencilerinin okullarına ilişkin imaj düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır. Konuyla ilgili görüşleri alınan öğrencilerin okullarıyla ilgili makul derecede olumlu bir imaja sahip oldukları belirlenmiştir. Bununla beraber, öğrencilerin okul imajı algılarının eğitim gördükleri bölüme göre farklılık göstermekle beraber cinsiyet değişkeninin imaj algısında fark yaratmadığı vurgulanmıştır. Okul imajının alt katmanları olan üniversitenin akademik ve sosyal çevredeki algılanan imajının öğrencilerin bölümlerine göre yine anlamlı derecede farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Çobanoğlu (2011) çalışmasında kamu ilkokulları ile özel ilkokulların imajlarına etki eden faktörler ile öğretmen ve velilerin örgütsel imaj algılarını değerlendirmiştir. Çalışma sonucuna göre okul imajının alt kategorilerinden özellikle okulun altyapısı, dış görünüşü, çevre ile olan ilişkisi, okulun sergilediği akademik performans ve okulun çevresi tarafından algılanan kalitesi faktörlerine, özel okul çalışanlarının kamu okullarında çalışanlara kıyasla daha fazla önem verdikleri görülmüştür. Ayrıca özel okul velilerinin algıladıkları okul imajını etkileyen ve dolayısıyla da okul seçimlerini etkileyen faktörler olarak okulun donanımsal yeterliliği, sergilediği performans, güvenliğe verdiği önem ve çevresi tarafından algılanan kalitesi faktörlerini belirttikleri ve kamu okul velilerine kıyasla bu faktörleri okulun imajına etkileri açısından daha önemli buldukları tespit edilmiştir.

Demiröz (2014) çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ile öğrenci başarıları arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algıları olumlu bulunmuştur. Öğretmenlere göre okulları kurumsal açıdan etik, olumlu çalışma ortamına sahip ve duygusal açıdan çekicidir. Öğretmenlerin okulları ile ilgili imaj algılarını olumsuz yönden etkileyen etmenlerin başında okulların finansal açıdan yetersizliği ve toplumsal konulara uzak oluşları gelmektedir. Kıdemli öğretmenlerin örgütsel imaj algı düzeyleri yüksektir.

Şanlı (2014) çalışmasında, ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisini araştırmıştır. Çalışma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel imajı algıları ile örgütsel bağlılıkları ilişkili

bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları, örgütsel kimliğe göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine daha fazla etki ettiği bulunmuştur.

Akbulut'un (2015) çalışmasında ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel imaj algıları yüksek bulunmuştur. Öğretmenler çalıştıkları okulun; kurumsal açıdan etik, çalışma ortamı yönünden olumlu, hizmet kalitesi açısından da başarılı olduğu görüşünü taşımaktadırlar. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları iş doyum düzeyleri üzerinde olumlu yönde etki ettiği görülmüştür.

Leblebici'nin (2016) çalışmasında mesleki ve teknik eğitimde örgüt kültürü, örgütsel imaj ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini ve bu kavramların birbirleriyle olan ilişkilerini öğretmen algılarına göre belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel imaj algılarını ölçmeye yönelik ifadelerle "kararsızım" şeklinde cevapladıkları görülmüştür. Buna göre araştırmaya dahil olan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının orta düzeyde olduğu, yani öğretmenlerin çalıştıkları okulun örgütsel imaj düzeylerinin yeterli bulmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel imaj ve örgüt kültürü algılarının örgütsel özdeşleşme düzeylerini yordadığı belirlenmiştir.

Şanlı ve Arabacı'nın (2016) çalışmalarında liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi ele alınmıştır. Öğretmenlerin kalite, görünüm, sosyal imaj algıları orta, alt yapı ve program imaj algıları ise düşük düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin kalite ve sosyal imaj algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmüştür. Görünüm imaj algılarında erkek öğretmenlerin görüşlerinin ortalamasının daha fazla olduğu bulunmuştur. Altyapı imajı algılarına ilişkin maddelere verdikleri cevaplara göre kadın öğretmenlerin okullarının altyapı olanaklarını yetersiz gördükleri, erkek öğretmenlerin ise orta düzeyde gördükleri söylenebilir. Aynı şekilde program imajı boyutuna dair sorulara verilen cevaplara göre kadın ve erkek öğretmenler okullarını yetersiz görmektedirler. Katılımcı öğretmenlerin; 1-5 yıl kıdemi olanlarla 6-10 yıl kıdemi olanlar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak 6-10 yıl mesleki kıdemi olan

katılımcılar ile 10 yıldan daha fazla mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Kıdem değişkeni bakımından öğretmenlerin görünüm imajı algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin sosyal, program ve kalite imaj algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği; ancak mesleki kıdem arttıkça alt yapı imaj algılarının da yükseldiği görülmüştür. Çalışmaya katılan ortaöğretim kurumunda çalışan öğretmenlerin, genel imaj algılarına ait görüşlerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur.

Akman'ın (2017) çalışmasında örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma 2016-2017 eğitim öğretim yılında Ankara'da yapılmıştır. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel imaj algıları yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının mesleki deneyime göre artış gösterdiği ve 11 yıl üstü mesleki deneyime sahip öğretmenlerin, daha az yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha yüksek örgütsel imaj algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Okul çekiciliğinin okul imajı ve öğretmen sadakati arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Saydam'ın (2018) çalışmasında yükseköğretimde örgütsel imaj ve aidiyetin, mesleki sonuç beklentisini ve öğrenci sadakatini yordama durumunu belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel imaj ile öğrencilerin mesleki sonuç beklentileri arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel imaj ile öğrencilerin sadakatleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel imajın öğrenci mesleki beklentilerini pozitif yönlü düşük düzeyde yordadığı, öğrenci sadakatini ise pozitif yönlü orta düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Şimşek'in (2018) çalışmasında, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasındaki ilişki konu alınmıştır. Çalışma 2016-2017 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş'ta yapılmıştır. Çalışma sonucunda ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi olma durumları arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmaya dahil olan ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ve psikolojik iyi olma durumları

yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ve psikolojik iyi olma durumlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği görülmüştür. Ayrıca mesleki kıdem yılı arttıkça öğretilerin örgütsel imaj algılarının ve psikolojik iyi olma durumlarına yönelik puanlarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.1.2. Örgütsel imaj ile ilgili yurt dışında yapılan çalışmalar. Nguyen ve LeBlanc'ın (2001) çalışmasında örgütsel imaj ve örgütsel itibarın yükseköğretimde öğrencilerin okullarına ilişkin memnuniyetlerine etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda hem örgütsel imajın hem de örgütsel itibarın öğrencilerin okullarına ilişkin memnuniyetlerine yüksek düzeyde etki ettiği bulunmuştur. Örgütsel imaj ile örgütsel itibarın birlikte öğrencilerin okullarına yönelik memnuniyet düzeylerini daha fazla yükselttikleri görülmüştür.

Beerli Palacio, Díaz Meneses ve Pérez Pérez (2002) yapmış oldukları çalışmada üniversite imajının, öğrencilerin üniversite memnuniyeti ile ilişkisini ve üniversite imajının alt faktörleri olarak kabul edilen üniversitenin sahip olduğu ve aynı zamanda da öğrencilerine sunmuş olduğu maddi imkânlar ile toplum nezdindeki saygınlığının üniversite imajının oluşmasına katkılarını incelemişlerdir. Çalışma sonunda, üniversitenin sahip olduğu ve aynı zamanda da öğrencilerine sunmuş olduğu maddi imkânlar ile toplum nezdindeki saygınlığının üniversitenin genel imajını oluşturmada olumlu etkilerinin olduğu ve üniversite imajı ile öğrencilerin üniversitelere yönelik memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Li ve Hung'un (2009) çalışmalarında, pazarlama taktikleri ve ebeveynlerin okul sadakati ilişkisinde okul imajının rolünü araştırmışlardır. Çalışma sonuçlarında, pazarlama taktiklerinin okul imajını anlamlı şekilde desteklediğini ve promosyon taktığının ise en etkili taktik olduğu belirlenmiştir. Ayrıca okul imajının, ebeveyn davranışlarında önemli bir belirleyicilik gösterdiği ve pazarlama taktikleri ile ebeveyn davranışları arasında da aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

Alves ve Raposo (2010) çalışmalarında algılanan okul imajının öğrenci memnuniyeti üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, algılanan okul imajının öğrenci

memnuniyetini artırmada çok önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca üniversite imajı ile öğrencinin okula bağlılığı arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Karakaya (2015) çalışmasında işe tutkunluk ve okul iklimi arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından incelemeyi amaçlamıştır. Bu araştırmaya göre sınıf öğretmenlerinin işe tutkunluk puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Ortalamalara baktığımızda erkeklerin dinçlik alt boyut puanlarının kadınlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Medeni durum değişkenine göre evlilerin dinçlik alt boyut puanlarının bekârlardan yüksek olduğu görülmüştür. İşe tutkunluk diğer alt boyut puanlarının medeni hale göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. İşe tutkunluk puanları açısından yaş grupları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Buna göre 51 ve üstü yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre işe tutkunluk puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre yaş arttıkça işe tutkunluk düzeyinin arttığı görülmüştür.

Wei, Chang, Lin ve Liang'in (2016) çalışmasında kurumların örgütsel imajları ile iş arayanların işe başvurma niyetleri arasındaki ilişkiyi ve örgütsel imaj ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda kurumların örgütsel imajlarının hem işe başvurma niyetine hem de kişi-örgüt uyumuna pozitif yönde etki ettiği bulunmuştur. Ayrıca kişi-örgüt uyumunun kurumsal imaj ve işe başvurma arasında tam aracılık etkisine sahip olduğu görülmüştür.

2.3.2. İşe Tutkunluk ile İlgili Çalışmalar

Bu başlık altında işe tutkunluğu konu alan yurtiçi ve yurt dışında yapılmış olan bazı çalışmalar incelenip, kısaca hangi amaçla yapıldığına ve ne tür sonuçlara ulaşıldığına değinilmiştir.

2.3.2.1. İşe tutkunluk ile ilgili yurt içinde yapılan çalışmalar. Başıbüyük'ün (2012) işe bağlılık ile ilgili yüksek lisans tezi, öğretmenlerin morallerini bazı demografik değişkenler ile işe bağlılıklarına göre incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmanın verileri İstanbul ili Anadolu yakasındaki beş ilçede 25 ilköğretim okulunda görev yapan 582 öğretmenin görüşleri alınarak elde edilmiştir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin moralleri ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna

ulaşmıştır. Öğretmenlerin moral özelliklerinin işe bağlılığı anlamlı bir şekilde ve pozitif olarak yordadığı tespit edilmiştir.

Sönmez'in (2014) çalışmasında okul müdürlerindeki hizmetkâr liderlik davranışlarının öğretmenlerin işe tutkunluğa etkisinde örgütsel adaletin aracılık etkisi incelenmiştir. Gaziantep ili Şehitkâmil ilçe merkezinde görev yapan 570 ilkököl ve ortaokul öğretmenine ölçek çalışması uygulanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; okul müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışlarının öğretmenlerin işe tutkunluğunu pozitif ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının işlerine tutkunluğunu pozitif ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Çalıştığı kurumda mutlu ve huzurlu olan öğretmenler işlerine daha fazla tutulacaktır. Bu süreçte hizmetkâr liderlik davranışlarının hem işe tutkunluğu hem de öğretmenlerdeki adalet algısını artırdığı görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin sahip olduğu olumlu adalet algısı sonucu öğretmenlerde işe tutkunluk oluşmaktadır.

Karakaya (2015) sınıf öğretmenleri ile yaptığı çalışmada işe tutkunluk ve okul iklimi arasındaki ilişki bazı değişkenler açısından incelenmiştir. Çalışma sonucuna göre; öğretmenlerde işe tutkunluğun, okul iklimini anlamlı bir şekilde ve pozitif olarak artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Okullarda, işe tutkunluğun artırılması okul iklimini olumlu ve pozitif yönde geliştirecektir. İşe tutkunluğun dinçlik alt boyutunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla daha yüksek puanlara sahip oldukları görülmüştür. Diğer alt boyut puanları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemiştir. Medeni duruma göre işe tutkunluğun alt boyutlarından dinçlik puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı söylenebilir. Evli öğretmenlerin dinçlik puanlarının bekâr öğretmenlerden yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre evli öğretmenleri sahip oldukları düzenli aile hayatı nedeniyle daha dinç kaldıkları söylenebilir. İşe tutkunluk diğer alt boyut puanları medeni hale göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamıştır. Yaş arttıkça işe tutkunluk düzeylerinin artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tan'ın (2015) çalışmasında ilkököl ve ortaokul müdürlerinin ruhsal liderlik davranışları ile öğretmenlerin işe tutkunlukları arasındaki ilişki incelenmiştir. Gaziantep İli

Şehitkâmil ilçe merkezinde görev yapan 403 ilkokul ve ortaokul öğretmenine ölçek çalışması uygulanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin işe tutkunluk puanları ortalamaları 3,61 ile katılıyorum aralığında bulunmuştur. Öğretmenler kendilerini işlerine tutkun olarak görmektedirler. İşe tutkunluğun alt boyut puanlarının ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalamanın adanmışlık boyutuna ait olduğu görülmektedir. İşe tutkunluk puanları göreve göre anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır. Buna göre müdür yardımcıları öğretmenlere göre işlerine daha tutkundurlar. Bu durum müdür yardımcılarının okulun sorumluluğunu üstlenmelerinden kaynaklanabilir. Yaş arttıkça öğretmenlerin işe tutkunluklarının arttığı görülmüştür. Ayrıca ruhsal liderliğin de işe tutkunluğu artırdığı bulunmuştur. Ruhsal liderlik insanın duygusal ve manevi yönünü de dikkate aldığından öğretmenlerin işe tutkunluklarının da olumlu yönde artacağı düşünülebilir.

Özdemir (2016) amaçladığı çalışmasında, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, müdürlerin yönetsel yeteneklerine ilişkin algıları ile duygu yapıları ve işe bağlanmaları arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya resmi ortaokulda görevli 351 öğretmen dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin, müdürlerin yönetsel yeteneklerine ilişkin algıları ile pozitif duyguları ve işe bağlanmaları arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşe bağlanma ile negatif duygular arasında ise olumsuz bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Bülbül (2019) okul müdürlerinin kullandıkları etki taktikleri ile öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladığı çalışmasında, 382 ilkokul, ortaokul ve lise öğretmeninin dâhil olduğu ölçek uygulaması yapmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin işe tutkunluk algı düzeyleri yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin işe tutkunluk algıları yoğunlaşma alt boyutunda cinsiyete göre farklılık göstermiştir ve kadın öğretmenlerin işe tutkunluk algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşe tutkunluk ve tüm alt boyutlarında öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça işe tutkunluk algı düzeylerinin de arttığı görülmüştür. Öğretmenlerin kurumda çalışma yıllarına göre işe tutkunluk ve tüm alt boyutlarında 7-9 yıl arası kurumda çalışan öğretmenlerin en yüksek, 1-

3 yıl arası kurumda çalışan öğretmenlerin ise en düşük işe tutkunluk algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Okul müdürlerinin kullandıkları etki taktiklerinin öğretmenlerin işe tutkunluklarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.2.2. İşe tutkunluk ile ilgili yurt dışında yapılan çalışmalar. Greco, Laschinger ve Wong (2006) güçlendirmenin çalışmaya tutkunluk ile tükenmişlik arasındaki ilişkisini incelemiştir. Hastanede çalışan hemşirelerden 322 kişiye uygulanan ölçek ile çalışmanın verileri elde edilmiştir. Güçlendirmenin işe tutkunluğun %30'unu açıkladığını ortaya çıkarmışlardır.

Koyuncu, Burke ve Fiksenbaum (2006) çalışmada tutkunluğun potansiyel öncülleri ve sonuçlarını incelemiştir. Araştırmanın örneklemini, kadın yönetici ve büyük bir Türk bankası tarafından istihdam edilen profesyonellerden oluşmaktadır. Bu çalışma sonucunda; kontrol sahibi olma, tanınma ve ödüllendirilme gibi tecrübelerin işe tutkunluğu yükselttiğini ortaya çıkarmışlardır. Bunun sonucu olarak da iş tatminini ve psikolojik esenliği artırdığını ve işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Salanova ve Schaufeli (2008) yapmış oldukları çalışmada iş kaynakları ve işte proaktif davranışlar arasındaki ilişkide işe tutkunluğun aracılık rolünü araştırmışlardır. İşe tutkunluk aracı rolü yapısal eşitlik modeliyle araştırılmıştır. Araştırmanın iki tane bağımsız örneklemini İspanya'dan 386 teknoloji çalışanı ve Hollanda'dan 338 Telekom yöneticisinden oluşmaktadır. Her iki örneklemden sonuçlar işe tutkunluğun iş kaynaklarının proaktif davranışı etkilemesinde tam bir şekilde aracılık ettiğini göstermiştir.

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ve Schaufeli'nin (2009) iş kaynakları, personel kaynakları ve işe tutkunluk arasındaki boylamsal ilişkiyi incelemiştir. Çalışma 163 çalışanla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, bulgular değişik tipte kaynaklar ve işe tutkunluk arasındaki ilişkilerin bütün potansiyel etkiler eş zamanlı olarak dikkate alındığında, iş kaynaklarının, personel kaynaklarının ve işe tutkunluğun karşılıklı bir ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bakker ve Bal (2010) haftalık işe tutkunluk ve performans konulu çalışmada, yeni göreve başlayan 54 Hollandalı öğretmen üzerinde haftalık işe tutkunluk modelini test edilmiştir. Öğretmenlerden art arda beş hafta boyunca her Cuma günü ölçeği doldurmaları istenmiştir. Çoklu seviye analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin haftalık iş kaynaklarının pozitif olarak haftalık işe tutkunlukları ile ilişkili olduğu ve haftalık işe tutkunluk seviyesinin haftalık performans seviyesini arttırdığı tahmini yapılmıştır. Ayrıca anlık işe tutkunluğun sonraki haftanın iş kaynakları üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu ile ilgili hipotez savunulmuştur.

Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum (2011) çalışmalarında Türk hastanelerinde hastane kültürü öz raporları ile iş doyumunu göstergeleri ile hastanenin işleyişi ve hemşirelik bakımının kalitesi ile hemşirelik çalışanlarının psikolojik iyi oluş algıları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın verileri anket çalışmasına katılan 224 hemşirenin cevaplarından elde edilmiştir. Çalışma sonucunda hastane kültürünün, personelin iş doyumları, performansları, hastaneni işleyişi ve hemşirelerin iyi oluş algılarında olumlu yönde etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sarath ve Manikandan (2015) çalışmalarında öğretmenlerin işe bağlılık ve iş ile ilgili iyi oluşlarını incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma Hindistan Kerela'da 97 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre öğretmenlerin iyi oluşları ile işe bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Cinsiyet, okul türü, mesleki deneyim ve unvan gibi demografik değişkenlerine göre öğretmenlerin iyi oluşları ve işe bağlılıklarının farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Malekiha ve Abedi (2014) çalışmalarında işe tutkunluk demografik özellikler ile mutluluğun etkisinin incelenmesidir. Araştırmaya 210 hemşire dâhil edilmiştir. Çalışma sonucunda işe tutkunluğun alt boyutlarına ait algılarının, çalışanların mutluluklarını artırdığı görülmüştür. Mesleki uygulamaların daha fazla desteklendiği ortamlarda çalışanların işe tutkunluklarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Weinreich (2014) çalışmasında tükenmişlik sendromu yaşayan ortaokul öğretmenleri ile işe tutkunluk algısı yüksek olan ortaokul öğretmenleri arasındaki farklar incelenmiştir. Çalışmaya 254 öğretmen dâhil edilmiştir. Çalışma sonucuna göre tükenmişlik yaşayan öğretmenler, işe tutkunluk algıları yüksek olan öğretmenlere oranla iş yükünü fazla bulmuşlardır. İşe tutkunluk algıları yüksek olan öğretmenlerin memnuniyet düzeyleri de yüksek çıkmıştır ve iş performansları da tükenmişlik yaşayan öğretmenlere oranla daha yüksektir.

Eldor ve Shoshani (2016) çalışmalarında meslektaşları ve müdürleri tarafından verilen değer ve ilginin öğretmenlerin işe tutkunluğu ve işteki refah düzeyleri (mutluluk, huzur) üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Amaç doğrultusunda 226 öğretmene ölçek uygulanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre gösterilen değer öğretmenlerin işteki canlılığı, memnuniyeti, işe katılımları ve işe tutkunlukları üzerinde pozitif etki yarattığını, tükenmişlik durumuyla da ters orantılı olduğunu görülmüştür.

Literatürde konu ile ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde; örgütsel imaj ile işe bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları, öğrenci ve öğretmen başarıları, motivasyon düzeyleri, örgütsel adalet kavramlarını birlikte işleyen çalışmalar mevcuttur. Aynı şekilde işe tutkunluk ile işe bağlılık, iş doyumunu, liderlik davranışları, motivasyon, performans, yönetsel yetenekler ve tükenmişlik konuları ile birlikte ele alan çalışmalarla karşılaşılmıştır. Ancak örgüt kültürü ile işe tutkunluğu bir arada işleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bundan dolayı bu çalışmanın daha sonrasında konu ile ilgili çalışma yapacak olan araştırmacılara yol göstermesi umulmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın araştırma yöntemi hakkında alt başlıklarla genel bir bilgi sunulmuştur. Bunlar; araştırmanın deseni, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süresi ve verilerin analizidir.

3.1. Araştırma Deseni

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının işe tutkunluk düzeyinin incelendiği bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle değiştirmeden betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırma konusu olan nesne, birey kendi mevcut koşulları içinde değerlendirilip betimlenir (Karasar, 2009). Araştırmada konu ile ilgili çeşitli kitap, dergi, tez çalışması ve internet kaynaklarından yararlanılmıştır. Çalışmanın uygulama kısmı için Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınarak uygulama çalışması yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni

Bu araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim ve öğretim yılında Denizli Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde ilkokul seviyesinde görev yapan sınıf öğretmeni ve branş öğretmenleri (İngilizce öğretmeni, rehberlik öğretmeni) oluşturmaktadır. Denizli ili Pamukkale ilçesinde 48 ilkokul ve Merkezefendi ilçesinde 35 resmi ilkokulda çalışan öğretmenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

Denizli ili Pamukkale ilçesinde 48 ilkokul ve 890 öğretmen, Merkezefendi ilçesinde 35 ilkokul ve 692 öğretmen olmak üzere toplamda 1592 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

3.3. Araştırmanın Örnekleme

Örnekleme için yapılan alanyazın taramasında Türkiye’de sosyal bilimler için geçerli kabul edilen çeşitli örnekleme modelleri bulunmuştur. Çalışmada örnekleme temsil

edebilecek örneklem büyüklüğüne ulaşılması ve .05 geçerlilik ve güvenilirlik parametrelerini aşması amaçlanmıştır.

Örneklem seçimi araştırmanın evreninin tüm özelliklerini yansıtacak şekilde oluşturulmalıdır. Örneklem seçimi evreni temsil çoğunluğunu sağlayabilecek tüm işlemsel süreçtir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013, s.81). Bu çalışmada örneklemin belirlenmesinde tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Küme örneklemede evrende ya da alt evrende eşit seçilme şansı, elemanlar yerine, içindeki tüm elemanları ile birlikte kümelerindir (Karasar, 2011, s.115). Araştırmada kullanılacak örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, aşağıdaki formül dikkate alınarak evreni temsil eden örneklem belirlenmiştir (Balcı, 2001, s.108)

$$n = \frac{\frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \cdot \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2}}$$

N= Evren büyüklüğü

n= Örneklem büyüklüğü

d= Tutum düzeyi (.05)

t= Güven düzeyinin tablo değeri (t: 1.196)

PQ= (.50).(.50) .25 maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi.

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde hesaplamadan yararlanılmış ve %95 doğruluk düzeyi ve %5 tolerans gösterilebilir hata oranı için örneklem büyüklüğü 290 olarak hesaplanmıştır.

Çalışma sonunda tüm soruları aynı işaretleyen veya ölçekteki soruların bir kısmını boş bırakan 14 katılımcının kağıtları çalışma dışında bırakılmıştır (Tablo 3.1). Ancak, gerek uygulama sırasında yaşanabilecek sıkıntılardan en az şekilde etkilenmek, gerekse örneklemin geçerliliğini arttırmak amacıyla hesaplanan örneklemden daha fazla kişiye ulaşılması uygun görülmüştür. Çalışmanın örneklemi belirlenirken merkez ilçelerdeki okullar arasından rastgele okul seçilmiş, araştırmacı tarafından okullardaki öğretmenlere

gönüllülük esasıyla formlar doldurtulmuş ve toplanmıştır. Çalışmanın örnekleme, tesadüfi olarak belirlenmiş 427 sınıf ve branş öğretmeninden oluşturmaktadır.

Çalışma öneri formunun kabul onayı sağlandıktan sonra ölçek uygulaması için ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerine başvurularak yazılı izin onamları alınmıştır. Uygulama esnasında formlar ayrıca veri güvenliği sağlanması için ayrı ayrı numaralandırılarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

Tablo 3.1’de çalışmaya katılan ilköğretim öğretmenlerinin demografik özellikleri yer almaktadır.

Tablo 3. 1. *Araştırmaya Katılan İlköğretim Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı*

		Frekans	%
Mesleki Kıdem	5 yıl ve altı	25	5.9
	6-10 yıl arası	41	9.7
	11-15 yıl arası	78	18.2
	16-20 yıl arası	84	19.6
	21 yıl ve üstü	199	46.6
Cinsiyet	Kadın	275	64.4
	Erkek	152	35.6
Çalıştığı okulda bulunduğu süre	1 yıl ve altı	52	12.2
	1-2 yıl arası	49	11.4
	3-4 yıl arası	91	21.3
	5 yıl ve üstü	235	55.1
Branş	Sınıf öğretmeni	352	82.5
	Diğer (branş, rehberlik)	75	17.5
Görev yaptığı ilçe	Pamukkale	181	42.3
	Merkezefendi	246	57.7
Toplam		427	100

Çalışmaya katılan 427 öğretmenin 199’u (%46.6) 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahiptir. 84’ü (%19.6) 16-20, 78’i (%18.2) 11-15, 41’i (%9.7) 6-10, 25’i ise (%5.9) 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahiptir.

Katılımcı öğretmenlerin 275’si (%64.4) kadın, 152’si (%35.6) ise erkektir. Katılımcı öğretmenlerin yarısından fazlası (%55.1) çalıştığı okulda 5 yıl ve 5 yıldan daha fazla süredir görev yapmaktadırlar. Katılımcı öğretmenlerin 91’i (%21.3) 3-4, 52’si (%12.2) 1 yıl ve altı ve 49’u (%11.4) 1-2 yıl arası bir süredir şu an çalıştığı okulda görev yapmaktadır. Katılımcı öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu (%82.5) sınıf öğretmeni, %17.5’i ise branş öğretmeni ve

rehberlik biriminde görev yapan öğretmenlerdir. Katılımcı öğretmenlerin yarısından fazlası (%57.7) Merkezefendi, %42.3'ü ise Pamukkale İlçesinde görev yapmaktadırlar.

3.3. Verileri Toplama Aracı

Araştırmanın veri toplama aracı 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kişisel bilgilerle ilgili dört maddenin yer aldığı bir formdan oluşmaktadır. İkinci bölüm, eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarını belirlemek amacıyla Gürbüz (2008) tarafından geliştirilen “Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel imaj algısı ölçeği beşli Likert tipindedir. Tablo 3.2’de örgütsel imaj ölçeğinin değer aralığı verilmiştir.

Tablo 3. 2. *Örgütsel İmaj Ölçeğinin Değer Aralıkları*

Değer Aralığı	Değer Aralıkları
1 Kesinlikle katılmıyorum	1.00–1.79
2 Az Katılıyorum	1.80–2.59
3 Orta Düzeyde Katılıyorum	2.60–3.39
4 Katılıyorum	3.40–4.19
5 Tamamen Katılıyorum	4.20–5.00

Ölçek 7 alt boyuta ait 46 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin alt boyutlara göre dağılımı şu şekildedir:

1. Hizmet kalitesi: 3, 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, 41,77
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 (2008) tarafından geliştirilen “imaj algısı ölçeğinin” Cronbach alfa değeri .87 olarak belirlenmiştir.

Bu sınıflamaya göre (1) bir cevabını veren kişinin örgütsel imaj puanlaması minimum düzeydedir ve (5) beş cevabını veren kişinin puanlaması en yüksektir. 5’li likert tipi ölçekleme kullanılan çalışmanın örgütsel imaj düzeyleri incelemesinde ters yönlü soru bulunmamaktadır.

Üçüncü bölümde ise Çağlar (2011) tarafından geliştirilen “İşe Tutkunluk Ölçeği” yer almaktadır. Tablo 3.3.’de işe tutkunluk ölçeğinin değer aralığı verilmiştir.

Tablo 3. 3. *İşe Tutkunluk Ölçeğinin Değer Aralıkları*

Değer Aralığı	Değer Aralıkları
1 Hiçbir zaman	1.00–1.83
2 Nadiren	1.84–2.67
3 Bazen	2.68–3.50
4 Genellikle	3.51–4.33
5 Çoğu zaman	4.34–5.17
6 Her zaman	5.18–6.00

Bu sınıflamaya göre bir cevabını veren kişinin işe tutkunluk puanlaması minimum düzeydedir ve altı cevabını veren kişinin puanlaması en yüksektir. 6’lı likert tipi ölçekleme kullanılan çalışmanın işe tutkunluk düzeyleri incelemesinde ters kodlama yoktur. Puanlar; 1-hiçbir zaman ve 6- her zaman şeklindedir. Çağlar’ın (2011) alışmasında “İşe Tutkunluk Ölçeği” Cronbach alfa değeri .87 olarak belirtilmektedir.

Tablo 3.4’de örgütsel imaj ile işe tutkunluk ölçeklerinin alt boyutlarına dair güvenilirlik değerleri verilmiştir.

Tablo 3.4. *Alt Boyutların Güvenilirlik Değerleri*

Ölçek	Alt boyut	Cronbach alfa	Soru sayısı
Örgütsel İmaj Ölçeği	Hizmet kalitesi	.860	8
	Yönetim kalitesi	.864	5
	Finansal sağlamlık	.799	5
	Çalışma ortamı	.854	7
	Toplumsal sorumluluk	.839	4
	Duygusal çekicilik	.931	13
	Kurumsal etik	.798	4
İşe Tutkunluk Ölçeği	Dinçlik	.854	6
	Adanmışlık	.879	5
	Yoğunlaşma	.817	6

Tabloya göre verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Veriler parametrik testlerle analiz edilmiş ve analizlerde guruplar arası farklılıkların anlamlılığında hata payı .50 olarak alınmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verileri çözümlemesinde SPSS 22.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılacak istatistiksel teknikleri belirlemek için öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre örneklem gurubundan elde edilen verilerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri hesaplanmış, elde edilen sonuçlar Tablo 3.5.'te verilmiştir. Örgütsel imaj ölçeği ortalaması, işe tutkunluk ölçeği ortalaması ve ölçeklerin alt boyutlarının çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -.988 ile +.874 arasında değiştiği görülmektedir. Bir dağılımın normal olabilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 değerleri arasında olması gerekmektedir (Rosenthal ve Rosnow, 2008).

Tablo 3. 5. *Alt Boyutların Aritmetik Ortalaması, Standart Sapma ve Çarpıklık & Basıklık Değerleri*

	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Toplumsal sorumluluk	3.32	.97	-.355	-.579
Duygusal çekicilik	3.41	.84	-.471	-.144
Kurumsal etik	3.83	.76	-.829	.788
Dinçlik	4.61	.85	-.712	.874
Adanmışlık	5.04	.87	-.988	.383
Yoğunlaşma	4.44	.80	-.705	.341
Hizmet kalitesi	3.36	.83	-.051	.334
Yönetim kalitesi	3.51	.87	-.599	-.007
Finansal sağlamlık	3.23	.94	-.042	-.771

Bu sonuçlara göre verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiş olup parametrik testler yardımıyla analizler yapılmıştır. Ayrıca analizlerde guruplar arası farklılığın anlamlılık kontrolü için hata payı 0.05 olarak alınmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler aşağıdaki gibi çözümlenmiştir:

1) Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlerinin dağılımının incelenmesinde betimsel istatistikler kullanılmıştır.

2) Öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim durumu, branş gibi ilişkisiz iki türü içeren değişkenleri arasındaki farkın anlamlılığını test edebilmek için Independent Sample T- test testi kullanılmıştır.

3) Öğretmenlerin ikiden fazla ilişkisiz türü içeren değişkenlere göre (yaş, mesleki kıdem, okul türü) yapılan karşılaştırmalı analiz için tek yönlü varyans analizi (One way Anova) kullanılmıştır.

4) Tek yönlü varyans analizi sonuçları anlamlı ise anlamlı farkın kaynağının hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesinde Tukey HSD kullanılmıştır.

5) Öğretmenlerin örgütsel imaj ve işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi yordamak amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısının yorumlanmasında 0.70 ile 1.00 arası yüksek, 0.70 ile.30 arası orta ve 0.30 ile 0.00 arası ise düşük ilişki olarak belirtilmiştir (Büyüköztürk, 2008, s.32).

6) Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla çok değişkenli Regresyon Analizi yapılmıştır. Çok değişkenli regresyon analizi bir adet bağımlı değişken ile birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanılır (Büyüköztürk, 2018, s.98).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Öğretmenlerin, örgütsel imaj algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymanın amaçlandığı bu çalışmada, çalışmaya dâhil olan öğretmenlere örgütsel imaj ölçeği ve işe tutkunluk ölçeği uygulanmıştır. Bu ölçeklerin belirlenen alt problemlere göre değerlendirilmesi ile ulaşılan bulgulara bu başlık altında yer verilmiştir.

4.1. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algularına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin örgütsel imaj algı düzeyine ilişkin bulgu ve yorumlamalara bu başlık altında yer verilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel imajın alt boyutlarına yönelik ifadelerine verdikleri cevapların puan ortalamaları tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4. 1. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algı Düzeyine İlişkin Verilerin Değerlendirilmesi

	N	\bar{X}	SS	Değerlendirme
Hizmet kalitesi	427	3.36	.83	Orta düzey katılıyorum
Yönetim kalitesi	427	3.53	.97	Katılıyorum
Finansal sağlamlık	427	3.23	.94	Orta düzey katılıyorum
Çalışma ortamı	427	3.64	.81	Katılıyorum
Toplumsal sorumluluk	427	3.32	.98	Orta düzey katılıyorum
Duygusal çekicilik	427	3.41	.84	Katılıyorum
Kurumsal etik	427	3.83	.76	Katılıyorum

Tabloya göre en yüksek örgütsel imaj algısının 3.83 ortalama (katılıyorum) ile kurumsal etik alt boyutunda, en düşük örgütsel imaj algısının ise 3.23 puan ortalamasıyla (orta düzey katılıyorum) finansal sağlamlık alt boyutunda olduğu görülmüştür. Okullarda faaliyetlerin belirli etik kurallar çerçevesinde gerçekleşmesi nedeniyle kurumsal etik alt boyutunun puan ortalaması yüksek bulunmuş olabilir. En düşük puan ortalamasının finansal sağlamlık alt boyutunda bulunmasının sebebi olarak ise öğretmen maaşlarının standart olması gösterilebilir. Ya da okullara MEB'nin okullara ayırdığı bütçenin öğretmenlerde yetersiz bulunması da finansal sağlamlık alt boyutunun düşük puanlanmasına neden olmuş

olabilir. Verilen cevaplara göre yönetim kalitesi, çalışma ortamı, duygusal çekicilik ve kurumsal etik alt boyutlarının örgütsel imaj algısı ile ilişkili olduğu söylenebilir. Yönetim kalitesi alt boyutuna yönelik olarak; öğretmenlerin okul yönetimince şikâyet ve isteklerinin dikkate alındığı, okul faaliyetlerinin sistemli bir şekilde işlediği ve çaba sarf eden öğretmenlerin takdir gördüğü görüşüne sahip oldukları söylenebilir. Çalışma ortamı alt boyutuna yönelik olarak; öğretmenlerin okulda görev yapan öğretmenler arasında işbirliği ve takım ruhunun olduğu, okulun fiziki koşullarının istenilen düzeyde olduğu ve temizliğe önem verildiği düşüncelerine sahip oldukları yönünde değerlendirilebilir. Duygusal çekicilik alt boyutuna ilişkin; öğretmenlerin, okulda görev yapan öğretmenlerin işlerine bağlı olduğu ve severek yaptığı, ılımlı bir okul ikliminin olduğu, okulda sanat ve spor faaliyetlerinin desteklendiği, başarıların takdir edildiği ve öğrencilerin desteklendiği görüşlerine sahip oldukları söylenebilir. Etik alt boyutuna yönelik olarak; öğretmenlerin, çalışanlar arası iletişimin sağlam oluşu, okulda ödül ve cezalarda adil davranıldığı ve öğrenci beklentilerinin önemsendiği düşüncelerine sahip oldukları değerlendirilebilir. Hizmet kalitesi, finansal sağlamlık ve toplumsal sorumluluk alt boyutlarının puan ortalamalarına göre örgütsel imaj algı ortalamalarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Buna göre öğretmenleri, hizmet içi eğitim, okulun başarısı, sanatsal ve sportif faaliyetleri, eğitimde kullanılan araç-gereç ve malzemeler ile kütüphanesinin istenilen düzeyde olmadığını düşünmektedirler. Ayrıca öğretmenler çalıştıkları okulun eğitim alanında lider okul düzeyinde olmadığı görüşüne sahiptirler. Öğretmenlerin aldıkları ücretten memnun olmadıkları da söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel imajın hizmet kalitesi alt boyutuna ilişkin algılarını betimleyen istatistik değerleri tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4. 2. Öğretmenlerin Örgütsel İmajın Hizmet Kalitesi Alt Boyutuna İlişkin Algılarını Betimleyen İstatistik Değerleri

Hizmet Kalitesi	N	\bar{X}	SS	Değerlendirme
3. Bu okulda çalışanlar çok başarılıdır.	417	3.92	.82	Katılıyorum
7. Bu okulda çalışanlar kurs, seminer gibi etkinliklere katılmaktadır.	418	3.87	1.00	Katılıyorum
8. Bu okulda çalışanların başarısını yükseltmek için önlemler alınır.	419	3.70	1.01	Katılıyorum
13. Bu okulda sanat, kültür, spor gibi alanlarda ders dışı etkinlikler yapılır.	419	3.63	1.06	Katılıyorum
28. Bu okulun önemli sportif başarıları vardır.	416	2.75	1.25	Orta düzey katılıyorum
29. Bu okulun eğitim malzemeleri çok kaliteliştir.	415	3.00	1.21	Orta düzey katılıyorum
30. Bu okulun kütüphanesi zengindir.	414	2.65	1.43	Orta düzey katılıyorum
43. Bu okulda yeni düşünceler üretilir	417	3.25	1.16	Orta düzey katılıyorum

Hizmet kalitesi alt boyutuna yönelik ifadelerin puan ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamaya sahip ifade 2.65 ortalamayla *bu okulun kütüphanesi zengindir*, en yüksek ortalamaya sahip ifade 3.92 ortalamayla *bu okulda çalışanlar çok başarılıdır* olarak bulunmuştur. Öğretmenler ifadelere katılım düzeylerine göre çalıştıkları okulun kütüphanesinin geliştirilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Okul kütüphanelerinin ihtiyacı karşılayacak düzeyde olmaması nedeniyle öğretmenlerin bu görüşe sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca söz konusu okulların önemli sportif başarılar, eğitim malzemeleri yönünde geliştirilmeleri gerektiği düşüncesinin hâkim olduğu da görülmüştür. Elde edilen verilere göre çalışılan okullarda yeni düşüncelerin üretildiği ancak yeterli düzeyde olmadığı da anlaşılmaktadır. Hizmet kalitesinin ölçülmesinde kullanılan diğer ifadelerin ise “katılıyorum” düzeyinde puanlandığı görülmüştür. Buna göre öğretmenler okulda görev yapan öğretmenlerin genel olarak başarılı olduğunu ve okul yönetiminin öğretmenlerin başarılarını yükseltmek için önlemler alındığını belirtmişlerdir. Ayrıca okulda sanat, kültür, spor gibi alanlarda ders dışı etkinlikler yapıldığı, kurs ve seminer gibi etkinliklere dahil olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin örgütsel imajın yönetim kalitesi alt boyutuna ilişkin algılarını betimleyen istatistik değerleri tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4. 3. *Öğretmenlerin Örgütsel İmajın Yönetim Kalitesi Alt Boyutuna İlişkin Algılarını Betimleyen İstatistik Değerleri*

Yönetim Kalitesi	N	\bar{X}	SS	Değerlendirme
14. Bu okulda dile getirilen şikâyetler yönetimce dikkate alınır.	417	3.82	1.01	Katılıyorum
15. Bu okulda gereksinimlerimin önceden düşünüldüğünü hissederim.	414	3.44	1.07	Katılıyorum
17. Bu okulda işler sistemli olarak yürütülür.	418	3.74	.99	Katılıyorum
22. Bu okulda öğrenciyi ilgilendiren kurallar öğrenci ile birlikte belirlenir.	416	3.50	1,04	Katılıyorum
42. Bu okulda başarılı personel ödüllendirilir.	408	3.06	1.25	Orta düzey katılıyorum

Yönetim kalitesi alt boyutuna yönelik ifadelerin puan ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamaya sahip ifade 3.06 ortalamayla *bu okulda başarılı personel ödüllendirilir*, en yüksek ortalama 3.82 ile *bu okulda dile getirilen şikâyetler yönetimce dikkate alınır* olarak bulunmuştur. Katılımcı öğretmenler, görev yaptıkları okullarda başarılı personelin yeterince ödüllendirilmediği görüşünü taşıdıkları görülmüştür. Okul idaresince öğretmenlerin herhangi bir konudaki şikâyetlerinin dinlendiği ve çözüm yollarının arandığı söylenebilir. Öğretmenleri dile getirilen şikâyetlerin yönetimce dikkate alındığı, okuldaki işlerin sistemli yürütüldüğü, okuldaki gereksinimlerin önceden düşünüldüğü ve öğrenciyi ilgilendiren kuralların öğrenci ile birlikte belirlendiği ifadelerini *katılıyorum* düzeyinde puanladıkları görülmüştür. Öğretmenlerin görüşlerine göre okulun faaliyetleri önceden planlanır ve sistemli bir şekilde yürütülür, şikâyetler okul yönetimince değerlendirilir.

Öğretmenlerin örgütsel imajın finansal sağlamlık alt boyutuna ilişkin algılarını betimleyen istatistik değerleri tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4. 4. Öğretmenlerin Örgütsel İmajın Finansal Sağlık Alt Boyutuna İlişkin Algularını Betimleyen İstatistik Değerleri

Finansal Sağlık	N	\bar{X}	SS	Değerlendirme
5. Bu okulda çalışanlar maaş ve ücretlerini düzenli olarak alırlar.	415	4.53	.77	Kesinlikle katılıyorum
34. Bu okul eğitim sektöründe önde gelen bir okuldur.	413	3.11	1.31	Orta düzey katılıyorum
35. Bu okulun eğitim alanında lider olduğuna inanıyorum.	411	2,94	1.33	Orta düzey katılıyorum
36. Bu okul çalışanları aldıkları ücretten memnundur.	414	2.89	1.24	Orta düzey katılıyorum
37. Bu okul ekonomik açıdan güçlüdür.	416	2.63	1.41	Orta düzey katılıyorum

Finansal sağlık alt boyutuna yönelik ifadelerin puan ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamaya sahip ifade 2,63 ortalamayla *bu okul ekonomik açıdan güçlüdür*, en yüksek ortalamaya sahip ifade 4,53 ile *bu okulda çalışanlar maaş ve ücretlerini düzenli olarak alırlar* olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin maaş ve ücretlerin düzenli olarak alınması ifadesine yüksek düzeyde katılım sağlamaları, bu çalışmanın milli eğitime bağlı resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerle yapılmasından kaynaklanabilir. Çünkü milli eğitime bağlı devlet okullarında maaşlar düzenli olarak alınabilmektedir. *Bu okul ekonomik açıdan güçlüdür* ifadesinin en düşük ortalamaya sahip olmasına, okulların kaynaklarının sınırlı olması, MEB'in her okul için belirli bir bütçe ayırması gösterilebilir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okulun eğitim sektöründe önde gelen bir okul olduğu, eğitim alanında lider olduğu veya ekonomik açıdan güçlü olduğu ifadelerine tam anlamıyla katılmadıkları görülmüştür. Ayrıca elde edilen verilere göre öğretmenlerin aldıkları ücreti yeterli bulmadıkları da anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel imajın çalışma ortamı alt boyutuna ilişkin algularını betimleyen istatistik değerleri tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4. 5. *Öğretmenlerin Örgütsel İmajın Çalışma Ortamı Alt Boyutuna İlişkin Algılarını Betimleyen İstatistik Değerleri*

Çalışma Ortamı	N	\bar{X}	SS	Değerlendirme
2. Bu okulda çalışanlar arasında iş bölümü vardır.	418	3.96	.89	Katılıyorum
6. Bu okulda çalışanlar arasında bir ekip ruhu vardır.	418	3.79	1.06	Katılıyorum
9. Bu okul temiz ve bakımlıdır.	418	3.77	1.09	Katılıyorum
27. Bu okulun bahçesi güzeldir	417	3.41	1.21	Katılıyorum
32. Bu okulun fiziki görünümü güzeldir.	418	3.53	1.25	Katılıyorum
33. Bu okulun fiziki mekânlarında kullanılan renkler güzeldir.	416	3.47	1.19	Katılıyorum
41. Bu okulda takım çalışması desteklenir.	415	3.56	1.06	Katılıyorum

Çalışma ortamı alt boyutuna yönelik ifadelerin puan ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamaya sahip ifade 3.41 ortalamayla *bu okulun bahçesi güzeldir*, en yüksek ortalamaya sahip ifade 3.96 ortalamayla *bu okulda çalışanlar arasında iş bölümü vardır* olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin çalışma ortamı alt boyutuna yönelik ifadelerin tümünü “katılıyorum” düzeyinde puanladıkları görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin çalıştıkları okulda iş bölümü ve ekip ruhu olduğu düşüncesine sahip oldukları söylenebilir. Takım çalışmasının desteklendiği yönünde ifade belirttikleri görülmüştür. Ayrıca öğretmenler, çalıştıkları okulun temiz ve bakımlı olduğu, bahçesinin ve kullanılan renklerin güzel olduğunu düşündükleri belirlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel imajın toplumsal sorumluluk alt boyutuna ilişkin algılarını betimleyen istatistik değerleri tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4. 6. *Öğretmenlerin Örgütsel İmajın Toplumsal Sorumluluk Alt Boyutuna İlişkin Algılarını Betimleyen İstatistik Değerleri*

Toplumsal Sorumluluk	N	\bar{X}	SS	Değerlendirme
10. Bu okul yardım faaliyeti gibi sosyal projelere katılır.	416	3.64	1.09	Katılıyorum
16. Bu okulun olanaklarından başka okullar da yararlanır.	413	2.96	2.68	Orta düzey katılıyorum
25. Bu okul çevreye karşı duyarlıdır.	417	3.59	1.08	Katılıyorum
44. Bu okul, toplum sorunlarına çözüm öneren projeler üretir.	412	3.05	1.27	Orta düzey katılıyorum

Toplumsal sorumluluk alt boyutuna yönelik ifadelerin puan ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalama 2.96 (*orta düzey katılıyorum*) ile *bu okulun olanaklarından başka okullarda yararlanır*, en yüksek ortalama ise 3.64 (*katılıyorum*) ile *bu okul yardım faaliyeti gibi sosyal projelere katılır* olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları okulun yardım faaliyeti gibi sosyal projelere katıldığı ve çevreye duyarlı olduğu yönünde ifade belirttikleri görülmüştür. Ancak okulun olanaklarından başka okulların yaralanması ve toplumsal sorunlara çözüm öneren projelerin üretilmesi gibi alanlarda yeterli olmadığını düşündükleri anlaşılmıştır. Okulların içinde bulunduğu çevre ve kapasiteleri nedeniyle olanaklarından başka okulların yararlanabilmesi durumu sınırlanmış olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel imajın duygusal çekicilik alt boyutuna ilişkin algılarını betimleyen istatistik değerleri tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4. 7. *Öğretmenlerin Örgütsel İmajın Duygusal Çekicilik Alt Boyutuna İlişkin Algılarını Betimleyen İstatistik Değerleri*

Duygusal çekicilik	N	\bar{X}	SS	Değerlendirme
4. Bu okulda çalışanlar işten ayrılmak istemez.	416	3.49	1.08	Katılıyorum
11. Bu okulda değerli olduğumu hissediyorum.	417	3.83	1.00	Katılıyorum
18. Bu okulda kendimi yalnız hissetmem.	415	4.04	.94	Katılıyorum
19. Bu okulda olmaktan pişmanlık duymam.	418	4.00	.98	Katılıyorum
23. Bu okuldan başarılı sporcular yetişmiştir.	408	2.68	1.25	Orta düzey katılıyorum
24. Bu okul öğrencilerinden sanatçılar yetişmiştir.	402	2.27	1.14	Az katılıyorum
26. Bu okul öğrencilerine öğrenme coşkusu verir.	416	3.58	.96	Katılıyorum
31. Bu okul, sıcak atmosferi olan bir okuldur.	418	3.69	1.12	Katılıyorum
38. Tanıdıklarımın da bu okulda okumasını isterim.	416	2.92	1.35	Orta düzey katılıyorum
39. Tercih şansım olsa hep bu okulu tercih ederim.	414	3.07	1.36	Orta düzey katılıyorum
40. Bu okulda başarılar kutlanır.	415	3.53	1.13	Katılıyorum
45. Bu okulda bulunmak insana mutluluk verir.	416	3.54	1.09	Katılıyorum
46. Bu okuldan gurur duyarım.	419	3.57	1.14	Katılıyorum

Duygusal çekicilik alt boyutuna yönelik ifadelerin puan ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalama 2.27 ile *bu okul öğrencilerinden sanatçılar yetişmiştir (az katılıyorum)*, en yüksek ortalama ise 4.04 (*katılıyorum*) ile *bu okulda kendimi yalnız hissetmem* olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları okulda kendilerini yalnız hissetmemelerinin sebebi olarak okulların kalabalık olması ve okul içinde etkili bir iletişim ağının oluşması ile açıklanabilir. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldan sporcular yetiştiğine yönelik ifadeye orta düzeyde katılımında buldukları görülmüştür. Bir okuldan mezun olan öğrencilerin sanatçı veya sporcu olabilmesi için sadece verilen eğitim veya öğretmenlerce yönlendirme tek başına yeterli değildir. Öncelikle öğrencinin bu alanlara ilgisinin ve gerekli yeteneğinin olması gerektiğinden bu ifadelerin düşük puan alması beklenen bir sonuç olarak görülmektedir. Öğretmenler tanıdıklarımın bu okulda okumasını isterim ve tercih şansım olsaydı hep bu okulda görev yapmak isterdim ifadelerine ifadesine orta düzeyde katılımında bulunmuşlardır. Ayrıca katılımcı öğretmenlerin puanlamalarına göre çalıştıkları okulda çalışan bir öğretmenin işten ayrılmayı istemeyeceği, buldukları okulda çalışmaktan pişmanlık duymadıkları, kendilerini yalnız hissetmedikleri ve değerli hissettikleri anlaşılmaktadır. Görev yaptıkları okulun sıcak bir atmosfere sahip olduğu, öğrencilere öğrenme coşkusu verdiği, okulda başarıların kutlandığı, çalıştığı okulda bulunmanın kişiye mutluluk verdiği ve okullarıyla gurur duydukları görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel imajın kurumsal etik alt boyutuna ilişkin algılarını betimleyen istatistik değerleri 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4. 8. *Öğretmenlerin Örgütsel İmajın Kurumsal Etik Alt Boyutuna İlişkin Algılarını Betimleyen İstatistik Değerleri*

Kurumsal Etik	N	\bar{X}	SS	Değerlendirme
1. Bu okulun çalışanları birbirlerine nazik davranır	420	4.08	.86	Katılıyorum
12. Bu okulda başarısı düşük olan öğrencilere de saygı gösterilir.	419	3.89	.87	Katılıyorum
20. Bu okulda ödüllendirme ve cezalandırmada adil davranılır.	418	3.58	1.12	Katılıyorum
21. Bu okulda öğrencilerin beklentilerine önem verilir	414	3.77	.94	Katılıyorum

Kurumsal etik alt boyutuna ilişkin puan ortalamalarında en düşük ortalama 3.58 ile *bu okulda ödüllendirme ve cezalandırmada adil davranılır*, en yüksek ortalama 4.08 ile *bu okulun çalışanları birbirlerine nazik davranır* olarak bulunmuştur. Okul çalışanları arasında kültürel açıdan seviye farkının olmaması sebebiyle öğretmenler okul çalışanlarının birbirlerine nazik davrandıkları görüşünü taşımaktadırlar. Katılımcı öğretmenlerin puanlamalarına göre; çalışılan okulda çalışanların birbirine nazik davrandığı, okulda ödüllendirme ve cezalandırma da adil davranıldığı, öğrencilerin beklentilerine önem verildiği ve başarısı düşük olan öğrencilere saygı gösterildiği görülmüştür.

4.2. Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarına İlişkin

Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi “öğretmenlerin örgütsel imaj algıları; yaşa, cinsiyete, kıdeme, branş, görev yapılan okul ve görev yapılan ilçeye göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. Bu alt probleme dair bulgulara ulaşmak için parametrik testlerden bağımsız iki örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi testleri uygulanmıştır.

Kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel imaja ilişkin algıları arasında bir farkın olup olmadığına ilişkin veriler tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının Cinsiyete İlişkin t Testi Sonuçları

Cinsiyet		N	\bar{X}	SS	t	p
Hizmet kalitesi	Kadın	275	3.33	.79	.506	.128
	Erkek	152	3.46	.89		
Yönetim kalitesi	Kadın	275	3.52	1.02	1.673	.425
	Erkek	152	3.60	.87		
Finansal sağlamlık	Kadın	275	3.22	.94	.043	.426
	Erkek	152	3.30	.92		
Çalışma ortamı	Kadın	275	3.60	.83	2.254	.051
	Erkek	152	3.76	.77		
Toplumsal sorumluluk	Kadın	275	3.31	.98	.255	.442
	Erkek	152	3.39	.96		
Duygusal çekicilik	Kadın	275	3.37	.84	1.292	.063
	Erkek	152	3.53	.83		
Kurumsal etik	Kadın	275	3.79	.74	.014	.905
	Erkek	152	3.93	.78		

Tabloya göre öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının tüm alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre kadın veya erkek olsun araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, finansal sağlık, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik ve kurumsal etik alt boyutlarının ifadelerine yönelik benzer görüşlerde oldukları söylenebilir.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının Mesleki Kıdeme İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Mesleki kıdem		N	\bar{X}	SS	F	p
Hizmet kalitesi	5 yıl ve altı	25	3.79	.95	3.129	.015*
	6-10 yıl arası	41	3.21	.94		Fark
	11-15 yıl arası	78	3.36	.71		1-4
	16-20 yıl arası	84	3.18	.86		1-2
	21 yıl ve üstü	199	3.40	.79		1-3
Yönetim kalitesi	5 yıl ve altı	25	3.65	1.03	1.438	.221
	6-10 yıl arası	41	3.43	1.01		
	11-15 yıl arası	78	3.59	1.30		
	16-20 yıl arası	84	3.33	.94		
	21 yıl ve üstü	199	3.61	.79		
Finansal sağlık	5 yıl ve altı	25	3.73	1.13	4.601	.001*
	6-10 yıl arası	41	3.37	.99		Fark
	11-15 yıl arası	78	3.26	.87		1-4
	16-20 yıl arası	84	2.91	.83		1-3
	21 yıl ve üstü	199	3.27	.93		1-5
Çalışma ortamı	5 yıl ve altı	25	3.87	.94	1.643	.163
	6-10 yıl arası	41	3.64	.78		
	11-15 yıl arası	78	3.68	.76		
	16-20 yıl arası	84	3.47	.83		
	21 yıl ve üstü	199	3.68	.78		
Toplumsal sorumluluk	5 yıl ve altı	25	3.74	1.20	2.568	.038*
	6-10 yıl arası	41	3.34	1.01		Fark
	11-15 yıl arası	78	3.34	.95		1-4
	16-20 yıl arası	84	3.08	.99		1-2
	21 yıl ve üstü	199	3.36	.91		1-3
Duygusal çekicilik	5 yıl ve altı	25	3.78	.96	4.281	.002*
	6-10 yıl arası	41	3.33	.87		Fark
	11-15 yıl arası	78	3.38	.83		1-4
	16-20 yıl arası	84	3.14	.85		1-2
	21 yıl ve üstü	199	3.52	.77		1-3
Kurumsal etik	5 yıl ve altı	25	3.86	.93	1.802	.128
	6-10 yıl arası	41	3.76	.73		
	11-15 yıl arası	78	3.80	.73		
	16-20 yıl arası	84	3.67	.83		
	21 yıl ve üstü	199	3.92	.70		

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının görev yapılan okuldaki süreye ilişkin verilerin bulgu ve yorumları tablo 4.10'da incelenmiştir. Tablo incelendiğinde

öğretmenlerin örgütsel imaj algıları alt boyutu olan hizmet kalitesinde mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p<.05$). Hizmet kalitesi alt boyutu incelendiğinde en düşük ortalama 3.18 ile 16-20 yıl arası, en yüksek ortalama 3.79 ile 5 yıl ve altı olduğu bulunmuştur. Ulaşılan farklılığın hangi mesleki kıdem yılı grubundan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Tukey'in önerdiği Post Hoc işlemi gerçekleştirilmiştir. Buna göre, örgütsel imajın hizmet kalitesi alt boyutu için 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip olanların diğer tüm yaş gruplarına (özellikle 6-20 yıl arası) oranla algı düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin daha istekli, hevesli olmaları ve bilgilerinin taze olması nedeniyle kendi çabalarıyla okul başarısına katkı sağlamaya istekli olabilirler. Öğretmenlerde kıdem yılı arttıkça yeni gelişme ve değişikliklerin öğretmenlere hizmet içi eğitimle aktarılması gerekir. Bu konudaki eksikliklerden kaynaklı olarak kıdem yılı fazla olan öğretmenler hizmet kalitesi alt boyutunu düşük puanlamış olabilir.

Finansal sağlamlıkta mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşmuştur ($p<.05$). Finansal sağlamlık alt boyutu incelendiğinde en düşük ortalama 2.91 ile 16-20 yıl arası, en yüksek ortalama 3.73 ile 5 yıl ve altı olduğu bulunmuştur. Ulaşılan farklılığın hangi mesleki kıdem yılı grubundan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Tukey'in önerdiği Post Hoc işlemi gerçekleştirilmiştir. Buna göre, örgütsel imajın finansal sağlamlık alt boyutu için 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip olanların diğer tüm yaş gruplarına (özellikle 11 yıl ve üstü) oranla algı düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ülkemizde öğretmen atamalarının sınırlı olması ve göreve yeni başlayan bir öğretmenin atanabilme sevinciyle olaylara ılımlı yaklaşmasından kaynaklı olabilir. 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin sosyal hayatlarındaki sorumluluklarının daha fazla olması, aile bireylerinin ihtiyaçlarının artması nedeniyle finansal açıdan tatmin olmamaları neden olarak gösterilebilir.

Toplumsal sorumluluk ve mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<.05$). Toplumsal sorumluluk alt boyutu incelendiğinde en düşük ortalama 3,08 ile 16-20 yıl arası, en yüksek ortalama 3.74 ile 5 yıl ve altı olduğu bulunmuştur. Ulaşılan

farklılığın hangi mesleki kıdem yılı grubundan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Tukey'in önerdiği Post Hoc işlemi gerçekleştirilmiştir. Buna göre, örgütsel imajın toplumsal sorumluluk alt boyutu için 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip olanların diğer tüm yaş gruplarına (özellikle 6-20 yıl) oranla algı düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin meslekteki kıdem yılları arttıkça, çalıştıkları okulun toplumsal sorumluluğa yönelik faaliyetlerinden beklentilerinin de artması nedeniyle mesleki kıdem yılı arttıkça toplumsal sorumluluk algı düzeyleri de düşmüş olabilir.

Duygusal çekicilik ve mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p < .05$). Duygusal çekicilik alt boyutu 3.78 ile 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel imaj algı puanları diğer gruplara göre yüksek bulunmuştur. En düşük ortalama ise 3,14 ile 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde görülmüştür. Ulaşılan farklılığın hangi mesleki kıdem yılı grubundan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Tukey'in önerdiği Post Hoc işlemi gerçekleştirilmiştir. Buna göre, örgütsel imajın duygusal çekicilik alt boyutu için 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip olanların diğer tüm yaş gruplarına (özellikle 6-20 yıl) oranla algı düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tüm alt boyutlarda 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin puan ortalamalarının yüksek olmasının sebebi; göreve yeni başlayan öğretmenlerin okul ile ilgili konulara ılımlı yaklaşım gösterme eğitiminde olmaları ile açıklanabilir. Örgütsel imajın yönetim kalitesi, çalışma ortamı ve kurumsal etik alt boyutları ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > .05$).

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının görev yapılan okuldaki süreye ilişkin verilerin bulgu ve yorumları tablo 4.11'de incelenmiştir.

Tablo 4.11. *Örgütsel İmaj Algılarının Görev Yapılan Okuldaki Görev Süresine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları*

Görev yapılan okuldaki görev süresi		N	\bar{X}	SS	F	p
Hizmet kalitesi	1 yıl ve altı	52	3.61	.70	2.232	.084
	1 ve 2 yıl arası	49	3.39	.80		
	3 ve 4 yıl arası	91	3.32	.92		
	5 yıl ve üzeri	235	3.27	.81		
Yönetim kalitesi	1 yıl ve altı	52	3.81	.76	1.736	.159
	1 ve 2 yıl arası	49	3.49	.80		
	3 ve 4 yıl arası	91	3.48	1,37		
	5 yıl ve üzeri	235	3.46	.86		
Finansal sağlamlık	1 yıl ve altı	52	3.55	.87	5.483	.001* Fark 1-4
	1 ve 2 yıl arası	49	3.41	.88		
	3 ve 4 yıl arası	91	3.28	.96		
	5 yıl ve üzeri	235	3.04	.91		
Çalışma ortamı	1 yıl ve altı	52	3.82	.69	1.760	.154
	1 ve 2 yıl arası	49	3.74	.76		
	3 ve 4 yıl arası	91	3.55	.94		
	5 yıl ve üzeri	235	3.57	.79		
Toplumsal sorumluluk	1 yıl ve altı	52	3.60	.84	2.367	.071
	1 ve 2 yıl arası	49	3.37	.95		
	3 ve 4 yıl arası	91	3.27	1,06		
	5 yıl ve üzeri	235	3.21	.95		
Duygusal çekicilik	1 yıl ve altı	52	3.66	.75	2.457	.063
	1 ve 2 yıl arası	49	3.47	.81		
	3 ve 4 yıl arası	91	3.34	.88		
	5 yıl ve üzeri	235	3.31	.83		
Kurumsal etik	1 yıl ve altı	52	4.01	.64	1.433	.233
	1 ve 2 yıl arası	49	3.83	.76		
	3 ve 4 yıl arası	91	3.74	.85		
	5 yıl ve üzeri	235	3.78	.75		

Tabloya göre araştırmaya katılan öğretmenlerde görev yapılan okuldaki süre faktörü incelendiğinde hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik ve kurumsal etik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>.05$). Finansal sağlamlık ve görev yapılan okuldaki süre arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($p<.05$) Finansal sağlamlık alt boyutu incelendiğinde en düşük ortalama 3.04 ile 5 yıl ve üzeri, en yüksek ortalama 3.55 ile 1 yıl ve altı olduğu bulunmuştur. Görev yapılan okuldaki çalışma süresi arttıkça öğretmenlerin örgütsel imajın finansal sağlamlık alt boyutu algılarının düştüğü görülmüştür. Ulaşılan farklılığın hangi kurumda çalışma yılı grubundan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Tukey'in önerdiği Post Hoc işlemi gerçekleştirilmiştir.

Buna göre, örgütsel imajın finansal sağlamlık alt boyutu için 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip olanların 5 yıl ve daha fazla süredir kurumda çalışanlara oranla algı düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin yüksek beklentiyle okulda çalışmaya başlamaları ve okulda çalışma yılı arttıkça beklentilerinin karşılık bulmaması veya öğretmenlerin çalıştıkları okulda görev yaptıkları süre arttıkça beklentilerinin de artması ve karşılık bulamaması örgütsel imaj algılarının düşmesine neden olmuş olabilir.

Örgütsel imaj algılarının branşa ilişkin bulgu ve yorumları tablo 4.12’de incelenmiştir.

Tablo 4.12. *Örgütsel İmaj Algılarının Branşa İlişkin t Testi Sonuçları*

Branş		N	\bar{X}	SS	t	p
Hizmet kalitesi	Sınıf öğretmeni	352	3.33	.84	.786	.811
	Branş öğretmeni	75	3.36	.74		
Yönetim kalitesi	Sınıf öğretmeni	352	3.55	.99	.001	.080
	Branş öğretmeni	75	3.29	.89		
Finansal sağlamlık	Sınıf öğretmeni	352	3.17	.92	.291	.071
	Branş öğretmeni	75	3.43	.85		
Çalışma ortamı	Sınıf öğretmeni	352	3.63	.79	2.062	.277
	Branş öğretmeni	75	3.49	.92		
Toplumsal sorumluluk	Sınıf öğretmeni	352	3.30	.99	.963	.784
	Branş öğretmeni	75	3.26	.92		
Duygusal çekicilik	Sınıf öğretmeni	352	3.38	.84	.110	.479
	Branş öğretmeni	75	3.47	.84		
Kurumsal etik	Sınıf öğretmeni	352	3.84	.75	.079	.144
	Branş öğretmeni	75	3.66	.72		

Tablo 4.12’ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerde branş faktörü incelendiğinde Örgütsel imaj algılarının hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, finansal sağlamlık, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik, kurumsal etik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel imaj algılarını ölçmek için belirlenmiş olan alt boyutlardaki ifadelerle yaklaşımlarının aynı olması nedeniyle farklılık bulunmamıştır. Sınıf öğretmenleri, yönetim kalitesi, çalışma ortamı ve kurumsal etik alt boyutlarını katılıyorum düzeyinde, hizmet kalitesi, finansal sağlamlık, toplumsal

sorumluluk ve duygusal çekicilik alt boyutlarını ise orta düzey katılıyorum şeklinde puanlamışlardır. Branş öğretmenleri, finansal sağlamlık, çalışma ortamı, duygusal çekicilik ve kuramsal etik alt boyutlarını katılıyorum düzeyinde, hizmet kalitesi, yönetim kalitesi ve toplumsal sorumluluk alt boyutlarını orta düzey katılıyorum şeklinde puanlamışlardır.

Örgütsel imaj algılarında görev yapılan ilçeye ilişkin bulgulara tablo 4.13'te yer verilmiştir.

Tablo 4.13. *Örgütsel İmaj Algılarının Görev Yapılan İlçeye İlişkin t Testi Sonuçları*

Görev Yapılan İlçe	N	\bar{X}	SS	t	p	
Hizmet kalitesi	Pamukkale	181	3.20	.84	.020	.001*
	Merkezefendi	246	3.47	.80		
Yönetim kalitesi	Pamukkale	181	3.41	.94	.914	.028*
	Merkezefendi	246	3.62	.98		
Finansal sağlamlık	Pamukkale	181	3.04	.89	.355	.001*
	Merkezefendi	246	3.37	.95		
Çalışma ortamı	Pamukkale	181	3.48	.83	1.084	.001*
	Merkezefendi	246	3.76	.78		
Toplumsal sorumluluk	Pamukkale	181	3.26	.97	.011	.227
	Merkezefendi	246	3.37	.97		
Duygusal çekicilik	Pamukkale	181	3.20	.88	5.182	.001*
	Merkezefendi	246	3.57	.77		
Kurumsal etik	Pamukkale	181	3.71	.85	12.245	.006*
	Merkezefendi	246	3.91	.67		

Tablo 4.13'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerde görev yapılan ilçe faktörü incelendiğinde toplumsal sorumlulukta anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>.05$). Hizmet kalitesi ve görev yapılan ilçe arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<.05$). Hizmet kalitesi alt boyutu incelendiğinde Merkezefendi (3.47) ilçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algı puan ortalamaları, Pamukkale (3.20) ilçesinde görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarına göre yüksek bulunmuştur. İlçe belediyelerinin okullara sunduğu hizmetlerin farklı olmasından kaynaklı olarak bu farklılık oluşmuş olabilir.

Yönetim kalitesi ve görev yapılan ilçe arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($p<.05$) görülmüştür. Yönetim kalitesi alt boyutu incelendiğinde Merkezefendi (3.62) ilçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algı puan ortalamaları, Pamukkale (3.41) ilçesinde

görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarına göre yüksek bulunmuştur. İlçe milli eğitimlerin yönetim farklılıklarından dolayı bu farklılık oluşmuş olabilir.

Finansal sağlık ve görev yapılan ilçe arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<.05$). Finansal sağlık alt boyutu incelendiğinde Merkezefendi (3.37) ilçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algı puan ortalamaları, Pamukkale (3.04) ilçesinde görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarına göre yüksek bulunmuştur. İlçelerdeki okulların sahip olduğu finansal kaynaklar arasındaki farklılık sebebiyle Merkezefendi ilçesindeki okullarda çalışan öğretmenlerin finansal sağlık alt boyuna yönelik algıları daha yüksek bulunmuş olabilir.

Çalışma ortamı ve görev yapılan ilçe arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<.05$). Çalışma ortamı alt boyutu incelendiğinde Merkezefendi (3.76) ilçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algı puan ortalamaları, Pamukkale (3.48) ilçesinde görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarına göre yüksek bulunmuştur. Merkezefendi'nin yeni oluşmuş bir ilçe olması ve okullarının Pamukkale ilçesindeki okullara oranla daha yeni olması bu farklılığın Merkezefendi ilçesinden kaynaklanmasına neden olmuş olabilir.

Duygusal çekicilik ve görev yapılan ilçe arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<.05$). Duygusal çekicilik alt boyutu incelendiğinde Merkezefendi (3.57) ilçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algı puan ortalamaları, Pamukkale (3.20) ilçesinde görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarına göre yüksek bulunmuştur. İlçelerin çevresel ve kültürel farklılıklarından kaynaklı olarak bu tür bir farklılık oluşmuş olabilir.

Kurumsal etik ve görev yapılan ilçe arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<.05$). Kurumsal etik alt boyutu incelendiğinde Merkezefendi (3.91) ilçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algı puan ortalamaları, Pamukkale (3.71) ilçesinde görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarına göre yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları alt boyutlarında (toplumsal sorumluluk alt boyutu hariç) Merkezefendi ilçesindeki okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel imaj algı puanları, Pamukkale ilçesindeki okullarda çalışan öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Merkezefendi ilçesinin yeni oluşan bir

yerleşim yeri ve belediye olduğu için okulların Pamukkale ilçesindeki okullara oranla daha yeni olması bu veya belediye hizmetlerinin daha iyi olması farklılığın sebebi olarak gösterilebilir.

4.3. Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi olan “öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri nedir?” ifadesine ilişkin veriler bu başlık altında yer almaktadır. Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyine ilişkin verilerin değerlendirilmesi tablo 4.14’de verilmiştir.

Tablo 4. 14. *Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeyine İlişkin Verilerin Değerlendirilmesi*

	N	\bar{X}	SS	Değerlendirme
Dinçlik	427	4.61	.85	Çoğu zaman
Adanmışlık	427	5.04	.87	Çoğu zaman
Yoğunlaşma	427	4.44	.80	Çoğu zaman

Tablo 4.14’e göre en yüksek işe tutkunluk algısı 5.00 ortalama ile adanmışlık, en düşük puan ortalaması ise 4.44 puan ortalamasıyla yoğunlaşma olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin işe tutkunluğun dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarını *çoğu zaman* şeklinde puanladıkları görülmüştür. Öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken, kendilerini dinç hissettikleri, işlerini severek yaptıkları, yaptıkları işten guru duydukları ve işlerine kendilerini verdikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin işe tutkunluğun dinçlik alt boyutuna ilişkin algılarını betimleyen istatistik değerleri tablo 4.15’de verilmiştir.

Tablo 4. 15. *Öğretmenlerin İşe Tutkunluğun Dinçlik Alt Boyutuna İlişkin Algılarını Betimleyen İstatistik Değerleri*

Dinçlik	N	\bar{X}	SS	Değerlendirme
1 İşimi yaparken enerji dolu olurum.	427	4.63	1.24	Çoğu zaman
3 İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	427	4.73	1.09	Çoğu zaman
4 İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.	427	4.09	1.29	Genellikle
12 Sabah uyandığımda işe gitmek için istekli olurum.	427	4.79	1.06	Çoğu zaman
15 Çok uzun saatler çalışabilirim.	427	4.71	1.02	Çoğu zaman
17 Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim.	427	4.70	1.00	Çoğu zaman

Tablo 4.15'e göre dinçlik alt boyutuna ilişkin puan ortalamalarında en düşük ortalamaya sahip ifade 4.09 (*genellikle*) ortalamayla *işimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım*, en yüksek ortalamaya sahip ifade 4.79 (*çoğu zaman*) ortalamayla *sabah uyandığımda işe gitmek için istekli olurum* olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin işlerini severek yaptıkları görülmüştür. *İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım*, ifadesinin düşük ortalamaya sahip olmasının çalışma saatlerinin uzun olması, müfredat, çalışma planı ve idari işlerden kaynaklı olduğu söylenebilir. Diğer ifadeleri ise *çoğu zaman* şeklinde puanlamışlardır. Buna göre katılımcı öğretmenlerin işlerini yaparken kendilerini enerji dolu, güçlü ve dinç hissettikleri, sabah uyandıklarında işe gitmek için istekli oldukları, çok uzun saatler çalışabildikleri ve işlerinde yolunda gitmeyen bir durumla karşılaştıklarında bile sebatla işlerine devam ettikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin işe tutkunluğun adanmışlık alt boyutuna ilişkin algılarını betimleyen istatistik değerleri tablo 4.16'da verilmiştir.

Tablo 4. 16. *Öğretmenlerin İşe Tutkunluğun Adanmışlık Alt Boyutuna İlişkin Algılarını Betimleyen İstatistik Değerleri*

Adanmışlık	N	\bar{X}	SS	Değerlendirme
2 Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.	427	4.67	1.11	Çoğu zaman
7 İşimin ilgi çekici ve gayret gerektiren bir iş olduğunu düşünüyorum	427	5.03	1.08	Çoğu zaman
9 Yaptığım işle gurur duyarım.	427	5.00	.97	Çoğu zaman
10 İşim bana ilham verir.	427	5.15	1.11	Çoğu zaman
11 İşimi hevesle yaparım.	427	5.36	1.01	Her zaman

İşe tutkunluğun adanmışlık alt boyutuna puan ortalamalarından en yüksek ortalama 5.36 ile *işimi hevesle yaparım* ifadesine aittir. Adanmışlık alt boyutuna ilişkin diğer tüm ifadeler öğretmenlerce *çoğu zaman* şeklinde puanlanmıştır. Buna göre katılımcı öğretmenler; yaptıkları işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiği, ilgi çekici ve gayret gerektiren bir iş olduğu görüşünü taşımaktadırlar. Ayrıca katılımcı öğretmenlerin işleriyle gurur duyduğu, işlerinden ilham aldıkları ve işlerini hevesle yaptıkları da söylenebilir. Öğretmenlerin mesleklerine yönelik bilgi, beceri ve yeteneklerine güvendikleri söylenebilir. Öğretmenlerin bu ifadelere yönelik algılarının yüksek olmasında merkezdeki okullarda görev yapmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Öğretmenlerin işe tutkunluğun yoğunlaşma alt boyutuna ilişkin algılarını betimleyen istatistik değerleri tablo 4.17.'de verilmiştir.

Tablo 4. 17. *Öğretmenlerin İşe Tutkunluğun Yoğunlaşma Alt Boyutuna İlişkin Algılarını Betimleyen İstatistik Değerleri*

Yoğunlaşma	N	\bar{X}	SS	Değerlendirme
5 Çalışırken işime dalıp giderim.	427	3.26	1.29	Bazen
6 Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım.	427	4.06	1.31	Genellikle
8 Çalışırken çevremdeki her şeyi unutup veriririm.	427	4.96	1.07	Çoğu zaman
13 Çalışırken mola vermekte zorlanırım.	427	4.98	.96	Çoğu zaman
14 Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.	427	5.01	.94	Çoğu zaman
16 Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissederim.	427	4.72	1.04	Çoğu zaman

Yoğunlaşma alt boyutuna ilişkin ifadelerin puan ortalamalarına göre en düşük ortalamaya sahip ifade 3.26 ile *çalışırken işime dalıp giderim*, en yüksek ortalamaya sahip

ifade 5.01 ile *çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam* olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin yoğunlaşma düzeylerini belirlemek amacıyla ölçekte yer alan ifadelerden *çalışırken işime dalıp giderim* ifadesini *bazen* şeklinde, *çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım* ifadesini *genellikle* şeklinde puanlanmıştır. Yoğunlaşmaya yönelik diğer ifadeler ise *çoğu zaman* şeklinde puanlanmıştır. Bu alt boyuttaki ifadeler anlam olarak benzerlik gösterdiği için kafa karıştırıcı olabildiğinden *çalışırken işime dalıp giderim* ifadesinin katılımcılarca düşük puanlandığı düşünülmektedir.

4.4. Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmaya dahil olan sınıf öğretmenlerinin işe tutkunluk düzeyleri ile cinsiyet, kıdem, branş, görev yapılan okuldaki çalışma süresi ve görev yapılan ilçeye ilişkin bulgu ve yorumlamalara bu başlık altında yer verilmiştir. İşe tutkunluk düzeylerinde cinsiyet değişkenine ilişkin bulgulara tablo 4.18’de yer verilmiştir.

Tablo 4.18. İşe Tutkunluk Düzeylerinin Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Cinsiyet		N	\bar{X}	SS	t	p
Dinçlik	Kadın	275	4.62	.82	.915	.736
	Erkek	152	4.59	.88		
Adanmışlık	Kadın	275	5.10	.79	5.381	.122
	Erkek	152	4.96	.95		
Yoğunlaşma	Kadın	275	4.46	.77	1.370	.348
	Erkek	152	4.39	.83		

Tablo 4.18’e göre işe tutkunluğun dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarının cinsiyete göre farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>.05$). Kadın ve erkek öğretmenlerin işe tutkunluğun dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarının *çoğu zaman* şeklinde puanlandığı görülmüştür. Bu sonuca göre kadın veya erkek olsun araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarının ifadelerine yönelik benzer görüşlerde oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin mesleki kıdeme ilişkin bulguları tablo 4.19’da verilmiştir.

Tablo 4.19. *İşe Tutkunluk Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Testi Sonuçları*

Mesleki Kıdem		N	\bar{X}	SS	F	p
Dinçlik	5 yıl ve altı	25	4.59	.77	2.263	.062
	6-10 yıl arası	41	4.37	.84		
	11-15 yıl arası	78	4.62	.71		
	16-20 yıl arası	84	4.46	.98		
	21 yıl ve üstü	199	4.72	.84		
Adanmışlık	5 yıl ve altı	25	5.13	.98	1.370	.244
	6-10 yıl arası	41	4.87	.98		
	11-15 yıl arası	78	5.10	.67		
	16-20 yıl arası	84	4.89	.97		
	21 yıl ve üstü	199	5.10	.85		
Yoğunlaşma	5 yıl ve altı	25	4.51	.66	.645	.631
	6-10 yıl arası	41	4.36	.81		
	11-15 yıl arası	78	4.45	.71		
	16-20 yıl arası	84	4.34	.91		
	21 yıl ve üstü	199	4.49	.80		

Tablo 4.19'a göre işe tutkunluğun dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarının mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri farklı olsa da işe tutkunluğa yönelik ifadelerle dair görüşleri benzerlik göstermektedir. Öğretmenlik mesleğinin halk arasına kutsal kabul edilmesi, yeni nesillere değer katmanın verdiği hazdan dolayı mesleğe yeni başlamış veya uzun yıllar meslekte görev yapmış olsun katılımcı tüm öğretmenlerin dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarına yönelik benzer görüşlerde oldukları görülmüştür.

İşe tutkunluk düzeylerinde görev yapılan okuldaki görev süresine ilişkin bulgulara tablo 4.20'de yer verilmiştir.

Tablo 4.20. *İşe Tutkunluk Düzeylerinin Görev Yapılan Okuldaki Süreye Göre ANOVA Testi Sonuçları*

Görev yapılan okuldaki görev süresi		N	\bar{X}	SS	F	p
Dinçlik	1 yıl ve altı	52	4.53	.74	.886	.448
	1 ve 2 yıl arası	49	4.47	.86		
	3 ve 4 yıl arası	91	4.54	.81		
	5 yıl ve üzeri	235	4.66	.88		
Adanmışlık	1 yıl ve altı	52	5.02	.77	.546	.651
	1 ve 2 yıl arası	49	4.95	.97		
	3 ve 4 yıl arası	91	4.97	.87		
	5 yıl ve üzeri	235	5.08	.86		
Yoğunlaşma	1 yıl ve altı	52	4.36	.65	1.666	.174
	1 ve 2 yıl arası	49	4.22	.64		
	3 ve 4 yıl arası	91	4.39	.84		
	5 yıl ve üzeri	235	4.49	.83		

Tablo 4.20'ye göre işe tutkunluğun dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarının görev yapılan okuldaki görev süresine göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Öğretmenlerin okulda çalışma süresi ne olursa olsun işe tutkunluk düzeylerinin benzer aralıkta olduğu görülmüştür. Buna göre yeni başlayan öğretmenlerin çalışma ortamına çabuk adapte olmaları ve yıllarca aynı okulda görev yapan öğretmenlerin de aynı heves ve istekle görevlerine devam ettiklerinden dolayı kurumda çalışma yılına göre öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinde farklılık oluşmadığı değerlendirilmektedir.

İşe tutkunluk düzeylerinde branşa ilişkin bulgulara tablo 4.21'de yer verilmiştir.

Tablo 4.21. *İşe Tutkunluk Düzeylerinin Branşa İlişkin t Testi Sonuçları*

Branş		N	\bar{X}	SS	t	p
Dinçlik	Sınıf öğretmeni	352	4.61	.85	.002	.241
	Branş öğretmeni	75	4.46	.79		
Adanmışlık	Sınıf öğretmeni	352	5.07	.84	.955	.041*
	Branş öğretmeni	75	4.76	.93		
Yoğunlaşma	Sınıf öğretmeni	352	4.44	.79	2.432	.670
	Branş öğretmeni	75	4.38	.88		

Tablo 4.21'e göre işe tutkunluğun dinçlik ve yoğunlaşma alt boyutlarının branşa göre farklılık göstermediği, işe tutkunluğun adanmışlık alt boyutunun branşa göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine oranla işlerine daha fazla kendilerini adadıkları görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin bir öğrenci grubunun birinci sınıftan dördüncü sınıfa kadar eğitim ve öğretimini üstlenmesi nedeniyle, daha fazla sahiplendikleri söylenebilir.

İşe tutkunluk düzeylerinde görev yapılan ilçeye ilişkin bulgulara tablo 4.22'de yer verilmiştir.

Tablo 4.22. *İşe Tutkunluk Düzeylerinin Görev Yapılan İlçeye İlişkin t Testi Sonuçları*

Görev yapılan ilçe		N	\bar{X}	SS	t	p
Dinçlik	Pamukkale	179	4.50	.98	11.010	.023*
	Merkezefendi	243	4.69	.74		
Adanmışlık	Pamukkale	179	4.94	1.01	7.900	.057
	Merkezefendi	243	5.11	.74		
Yoğunlaşma	Pamukkale	179	4.41	.93	14.334	.465
	Merkezefendi	243	4.47	.70		

Tablo 4.22'ye göre işe tutkunluğun adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarının görev yapılan ilçeye göre farklılık göstermediği ($p>0.05$), işe tutkunluğun dinçlik alt boyutunun görev yapılan ilçeye göre farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p<0.05$). Merkez efendi ilçesinde görev yapan öğretmenlerin Pamukkale ilçesinde görev yapanlara oranla işe tutkunluğun dinçlik alt boyutu algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. İki ilçe arasındaki yerleşim yeri özellikleri, okulların fiziki koşulları, çalışma arkadaşları, öğrenci ve veli profili gibi birçok etmen bu farklılığın sebebi olarak gösterilebilir. Ayrıca merkez efendi ilçesinin yeni oluşan bir yerleşim yeri ve belediye olması nedeniyle hem okulları Pamukkale ilçesindeki okullara göre daha yeni hem de belediye hizmetleri daha iyi olduğundan Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenlerin işe tutkunlukları düzeyleri daha yüksek bulunmuş olabilir.

4.5. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İşe Tutkunluk Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgu ve Yorumlar

“Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile işe tutkunlukları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” alt problemine yönelik istatistiki bulgular ve yorumlamaları bu başlık altında verilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel imaj algısı alt boyutları ile işe tutkunluk düzeyi alt boyutları arasındaki pearson korelasyon analizi verileri tablo 4.23’de verilmiştir.

Tablo 4.23. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algısı Alt Boyutları ile İşe Tutkunluk Düzeyi Alt Boyutları Arasında Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Örgütsel İmaj Alt Boyutları N=422	İşe Tutkunluk Alt Boyutları		
	Dinçlik	Adanmışlık	Yoğunlaşma
Hizmet Kalitesi	.351**	.281**	.244**
Yönetim Kalitesi	.313**	.265**	.200**
Finansal Sağlamlık	.322**	.262**	.235**
Çalışma Ortamı	.340**	.284**	.183**
Toplumsal Sorumluluk	.326**	.266**	.216**
Duygusal Çekicilik	.433**	.370**	.292**
Kurumsal Etik	.398**	.369**	.257**

Tablo 4.23’e göre tüm örgütsel imaj alt boyutları ile işe tutkunluk alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Yani değişkenler arasında doğrusal bir ilişki söz konusudur. Örgütsel imaj alt boyutlarından hizmet kalitesi ile işe tutkunluk alt boyutları arasında anlamlılık bulunmuştur. Öğretmenlerin hizmet kalitesi algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında ilişki olduğu söylenebilir.

Örgütsel imaj alt boyutlarından yönetim kalitesi ile işe tutkunluk alt boyutlarından dinçlik ve adanmışlık arasında zayıf, yoğunlaşma ile çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin yönetim kalitesi algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında zayıf bir ilişki olduğu söylenebilir.

Örgütsel imaj alt boyutlarından finansal sağlamlık ile işe tutkunluk alt boyutlarından dinçlik ve adanmışlık arasında zayıf, yoğunlaşma ile çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin finansal sağlamlık algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında zayıf bir ilişki olduğu söylenebilir.

Örgütsel imaj alt boyutlarından çalışma ortamı ile işe tutkunluk alt boyutlarından dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma arasında zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin çalışma ortamı algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında zayıf bir ilişki olduğu söylenebilir.

Örgütsel imaj alt boyutlarından toplumsal sorumluluk ile işe tutkunluk alt boyutlarından dinçlik ve adanmışlık arasında zayıf, yoğunlaşma ile çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin toplumsal sorumluluk algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında zayıf bir ilişki olduğu söylenebilir.

Örgütsel imaj alt boyutlarından duygusal çekicilik ile işe tutkunluk alt boyutlarından dinçlik ve adanmışlık arasında zayıf, yoğunlaşma ile çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin toplumsal sorumluluk algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında zayıf bir ilişki olduğu söylenebilir.

Örgütsel imaj alt boyutlarından kurumsal etik ile işe tutkunluk alt boyutlarından dinçlik ve adanmışlık arasında zayıf, yoğunlaşma ile çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin kurumsal etik algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında zayıf bir ilişki olduğu söylenebilir.

4.6. 6. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının, İşe Tutkunluk Düzeylerini

Yordamasına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın altıncı alt problemi “*Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları, işe tutkunluk düzeylerini yordamakta mıdır?*” şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin istatistiki veriler ve yorumları bu başlık altında verilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının, işe tutkunluk düzeylerini yordamasına ilişkin regresyon analizi verileri tablo 4.24’de verilmiştir.

Tablo 4. 24. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının İşe Tutkunluk Düzeylerini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Verileri

katsayılar					
	B	S	β	t	p
Sabit	3,233	.191		16,905	.000
Öİ Hizmet kalitesi	-.020	.101	-.021	-.193	.847
Öİ Yönetim kalitesi	-.053	.068	-.067	-.790	.430
Öİ Finansal sağlamlık	.041	.065	.049	.626	.531
Öİ Çalışma ortamı	-.127	.085	-.133	-1,499	.135
Öİ Toplumsal sorumluluk	-.072	.077	-.090	-.931	.352
Öİ Duygusal çekicilik	.377	.101	.408	3,724	.000
Öİ Kurumsal Etik	.256	.089	.249	2,878	.004
Model özeti					
R	R ²	Düzeltilmiş R ²		SS	
.418 ^a	.175	.161		.70760	
ANOVA					
Regresyon	43.445	7	6.206	12.396	.000 ^b
Artış	204.784	409	.501		
Toplam	248.229	416			

Örgütsel imajın hizmet kalitesi alt boyutunun ilişkisi anlamsız ($p>.05$), yönetim kalitesi alt boyutunun ilişkisi anlamsız ($p>.05$), finansal sağlamlık alt boyutunun ilişkisi anlamsız ($p>.05$), çalışma ortamı alt boyutunun ilişkisi anlamsız ($p>.05$), toplumsal sorumluluk alt boyutuna ilişkisi anlamsız ($p>.05$), duygusal çekicilik alt boyutunun ilişkisi anlamlı ($p<.05$) ve kurumsal etik alt boyutunun ilişkisi anlamlı ($p<.05$) bulunmuştur. Örgütsel imajın duygusal çekicilik ve kurumsal etik alt boyutlarının öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerini anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Bu anlamlılığın kurumların sahip oldukları özelliklerden kaynaklandığı söylenebilir.

Örgütsel imajın hizmet kalitesi alt boyutu algılarındaki 1 birimlik artış işe tutkunluk düzeyi puanını .020 birim azaltmakta ($B=-.020$), yönetim kalitesi alt boyutu algılarındaki 1 birimlik artış işe tutkunluk düzeyi puanını .053 birim azaltmakta ($B=-.053$), finansal sağlamlılık alt boyutu algılarındaki 1 birimlik artış işe tutkunluk düzeyi puanını .041 birim artırmakta ($B=.041$), çalışma ortamı alt boyutu algılarındaki 1 birimlik artış işe tutkunluk düzeyi puanını .127 birim azaltmakta ($B=-.127$), toplumsal sorumluluk alt boyutu algılarındaki 1 birimlik artış işe tutkunluk düzeyi puanını .072 birim azaltmakta ($B=-.072$), duygusal çekicilik alt boyutu algılarındaki 1 birimlik artış işe tutkunluk düzeyi puanını .377

birim artırmakta (B=.377), kurumsal etik alt boyutu algılarındaki 1 birimlik artış işe tutkunluk düzeyi puanını .256 birim artırmaktadır (B=.256).

İşe Tutkunluk= 3,233-.020* (hizmet kalitesi)-0,053* (yönetim kalitesi)+.041* (finansal sağlamlılık) -.127* (çalışma ortamı)-.072* (toplumsal sorumluluk)+.377* (duygusal çekicilik)+.256* (kurumsal etik); öğretmenlerin örgütsel imaja yönelik algılarındaki 1 birimlik artış işe tutkunluk düzeyleri puanını 3,635 birim artırmaktadır.

Örgütsel imajın hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, finansal sağlamlılık, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik ve kurumsal etik alt boyutu puanlarının işe tutkunluk puanını açıklama oranı (R^2) %17,5'tir. Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyi puanındaki değişimin %17,5'i örgütsel imajın alt boyutlarına yönelik algıları ile açıklanabilmektedir.

Örgütsel imajın hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, finansal sağlamlılık, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik ve kurumsal etik alt boyutları puanlarının bağımsız, işe tutkunluk düzeyi puanlarının bağımlı değişken olarak alındığı regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<.05$). Öğretmenlerin örgütsel imajın hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, finansal sağlamlılık, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik ve kurumsal etik alt boyutlarına yönelik algılarının işe tutkunluk düzeyi puanlarını yordadığı bulunmuştur.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümde Denizli'nin Pamukkale ve Merkezefendi İlçelerindeki ilköğretimlerde görev yapan 427 öğretmenin konu ile ilgili görüşleriyle elde edilen verilerden ulaşılan sonuçlar yer almaktadır. Ayrıca elde edilen bu sonuçlara göre belirlenen önerilere de yer verilmektedir.

5.1. Sonuç

Çalışmanın bu bölümünde önceden belirlenen alt problemlere yönelik ulaşılan sonuçlar sırasıyla alt başlıklarla verilmiştir. Ayrıca daha önce yapılmış çalışmaların sonuçları ile yapılan bu çalışmanın sonuçları karşılaştırılmıştır.

5.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Çalışmada belirlenen “Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ne düzeydedir?” alt problemine yönelik sonuçlar bu başlık altında yer almaktadır. Katılımcı öğretmenlerin en yüksek algılarının kurumsal etik değerleri, en düşük algıları ise finansal sağlamlıkta olduğu bulunmuştur.

Kazoles, Kim ve Moffitt (2001)'in kişilerin örgütsel imaj algılarının değişken olduğuna değinmiştir. Örgütsel imaj algılarının belirlenmesinde ölçümlerin sıklıkla tekrar edilmesi gerekir. Örgütsel imaj algısını belirlemek için yapılan ölçümlerde düşük ve yüksek çıkan alt boyutlar belirlenerek analizleri yapılmalıdır. Örgütsel imaj algısı yüksek olan alt boyutlardaki istikrarın devam etmesi ve düşük bulunan alt boyutların örgütsel imaj algısını yükseltmek için çalışmalar yapılmalıdır.

Yapılmış olan bu çalışmada katılımcı öğretmenlerin yönetim kalitesi, çalışma ortamı, duygusal çekicilik ve kurumsal etik alt boyutlarına yönelik iyi düzeyde örgütsel imaj algısına

sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Hizmet kalitesi, finansal sağlamlık ve toplumsal sorumluluk alt boyutlarında katılımcıların aldıkları puan ortalamasına göre orta düzeyde örgütsel imaj algısına sahip olduğu bulunmuştur.

Bir örgütün imajı, kuruluşundan itibaren tüm faaliyetlerinden ve ilişkilerinden etkilenecek oluşur. Üretilen ürünün veya hizmetin kalitesi, dahil olduğu ve düzenlediği etkinlikler, elde ettiği başarılar, örgüt içinde kurulan iletişim ağı ve örgüt dışı ilişkileri ile toplumsal sorumluluklarını yerine getirme düzeyi gibi birçok etmen örgütsel imajın oluşmasında rol oynar (Dinçer, 1998).

Akman (2017)'in çalışmasında öğretmenlerin örgütsel imaj algıları “yüksek” düzeyde bulunmuştur. Ayrıca örgütsel imajın boyutlarından en yüksek aritmetik ortalamaya sahip boyutun “kurumsal etik” olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin genel imaj ve tüm boyutlar açısından olumlu görüşe sahip oldukları belirtilebilir (Arslan, 2013; Demiröz, 2014; Erdoğan vd., 2013; Kılıçaslan, 2011). Köybaşı ve diğerlerinin (2017), örgütsel bağlılık ile ilişkisini inceledikleri çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel imaj algıları orta düzeyde tespit edilmiştir (Akbulut, 2015; Oktay, 2016; Polat ve Hezer, 2011; Şanlı ve Arabacı, 2016, s.137-139).

Öğretmenlerin hizmet kalitesi algılarının belirlenmesine yönelik ifadeler verdikleri puanlara göre çalıştıkları okulun kütüphanesinin yeterli olmadığı, önemli sportif başarıya sahip olmadığı, okul eğitim malzemelerinin çok kaliteli olmadığı ve okulda yeni düşünceler üretilmediği algısına sahip oldukları görülmüştür. Bunların yanı sıra çalıştıkları okuldaki çalışanların çok başarılı olduğu, okul çalışanlarının kurs, seminer gibi etkinliklere katıldığı, çalışanların başarısını yükseltmek için önlemler alındığı ve okulda sanat, kültür, spor gibi alanlarda ders dışı etkinlikler yapıldığı yönündeki algılarının yüksek olduğu bulunmuştur.

Akman (2017)'in çalışmasında öğretmenlerin en az katıldıkları ifadelerin ise “bu okulun kütüphanesi zengindir”, “Bu okulun eğitim malzemeleri çok kalitelidir” ve “bu okulda yeni düşünceler üretilir” olarak bulunmuştur. Bu bulgularla eldeki çalışmanın bulguları uyumaktadır. Alanyazında yer alan bazı çalışmalarda benzer sonuçlar elde edilmiştir (Akbulut, 2015; Arslan, 2013; Demiröz, 2014; Kılıçaslan, 2011).

Öğretmenler yönetim kalitesi algılarının belirlenmesine yönelik ifadelerine verdikleri puanlara göre çalıştıkları okulda başarılı personelin ödüllendirildiği görüşüne orta derece katılımında bulunmuşlardır. Dile getirilen şikâyetlerin yönetimce dikkate alındığı, okuldaki işlerin sistemli yürütüldüğü, okuldaki gereksinimlerin önceden düşünüldüğü ve öğrenciyi ilgilendiren kuralların öğrenci ile birlikte belirlendiği ifadelerine öğretmenler iyi derece olduğu yönünde puanlama yapmışlardır. Akman (2017)'in çalışmasında da okulda başarılı personelin ödüllendirildiği görüşü en düşük puana sahiptir. Akman'ın çalışması gibi Akbulut, 2015; Arslan, 2013; Demiröz, 2014; Kılıçaslan, 2011'in çalışmalarında da eldeki çalışmanın sonuçlarıyla benzer sonuçlar yer almaktadır.

Öğretmenlerin finansal sağlık algılarının belirlenmesine yönelik ifadelerine verdikleri puanlara göre “Bu okul eğitim sektöründe önde gelen bir okuldur,” “Bu okulun eğitim alanında lider olduğuna inanıyorum.” “Bu okul çalışanları aldıkları ücretten memnundur,” “Bu okul ekonomik açıdan güçlüdür” ifadelerine orta düzeyde puanlama yapıldığı görülmüştür. Katılımcı öğretmenler aldıkları ücretleri yeterli bulmamaktadır. Ayrıca bu çalışma milli eğitime bağlı ilköğretim okullarında yapıldığı için katılımcı öğretmenler bu okulda çalışanlar maaş ve ücretlerini düzenli olarak alırlar ifadesine çok iyi yönünde değerlendirmişlerdir.

Öğretmenlerin toplumsal sorumluluk algılarının belirlenmesine yönelik ifadelerine verdikleri puanlara göre “bu okulun olanaklarından başka okullar da yararlanır” ve “bu okul toplum sorunlarına çözüm öneren projeler üretir,” ifadelerine tam anlamıyla katılmadıkları görülmüştür. Ayrıca katılımcı öğretmenler çalıştıkları okulun yardım faaliyeti gibi sosyal projelere katıldığı ve çevreye duyarlı olduğu görüşünü taşımaktadırlar. Akman, 2017, Akbulut, 2015; Demiröz, 2014; Kılıçaslan, 2011'in çalışmalarında da bizim çalışmanın sonuçlarına benzer sonuçlar yer almaktadır.

Öğretmenlerin duygusal çekicilik algılarının belirlenmesine yönelik ifadelerine verdikleri puanlara göre çalıştıkları okulda başarılı sporcu ve sanatçılar yetiştirilmediği görüşüne, tanıdıklarının bu okulda eğitim almasını isteme durumuna ve tekrar seçme şansları olsa aynı okulda çalışmayı isteme durumuna orta derecede katıldıkları görülmüştür. Ayrıca

katılımcı öğretmenlerin, çalıştıkları okulda çalışan bir öğretmenin işten ayrılmayı istemeyeceği, buldukları okulda çalışmaktan pişmanlık duymadıkları, kendilerini yalnız hissetmedikleri ve değerli hissettikleri ifadelerine iyi derecede puanlama yaptıkları bulunmuştur. Görev yaptıkları okulun sıcak bir atmosfere sahip olduğu, öğrencilere öğrenme coşkusu verdiği, okulda başarıların kutlandığı, çalıştığı okulda bulunmanın kişiye mutluluk verdiği ve okullarıyla gurur duydukları görülmektedir. Benzer konuları inceleyen çalışmalarda da bu sonuçların desteklendiği görülmüştür (Akbulut, 2015; Arslan, 2013; Demiröz, 2014).

Öğretmenlerin kurumsal etik algılarının belirlenmesine yönelik ifadelere verdikleri puanlara göre okulda çalışanların birbirine nazik davrandığı, okulda ödüllendirme ve cezalandırma da adil davranıldığı, öğrencilerin beklentilerine önem verildiği ve başarısı düşük olan öğrencilere saygı gösterildiği görülmüştür. Katılımcı öğretmenlerin kurumsal etik algıları genel olarak yüksek düzeyde bulunmuştur. Alanyazımda yer alan bazı çalışmaların bu çalışmanın bulgularını desteklediği görülmüştür (Akman, 2017; Akbulut, 2015; Arslan, 2013; Demiröz, 2014; Kılıçaslan, 2011)

5.1.2. Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya dâhil olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel imaj algıları ile cinsiyet, kıdem, bransa ve görev yapılan okuldaki çalışma süresi ve görev yapılan ilçeye ilişkin bulgu ve yorumların sonuçları bu başlık altında yer almaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerde cinsiyet faktörü incelendiğinde; örgütsel imaj algılarının hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, finansal sağlamlık, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik, kurumsal etik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarında cinsiyete göre farklılık oluşmaması, bu öğretmenlerin görev yaptıkları bölgenin sosyo-kültürel gelişmişliği ile ilişkilendirilebilir. Özellikle çalışma sorumlulukların paylaşılması öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının benzer düzeyde olmasını sağlamış olabilir. Literatürde cinsiyetin örgütsel imaj algısı üzerinde etkisi olduğunu tespit eden çalışmalar mevcuttur (Polat, 2011; Akman, 2017). Literatürde yer alan çalışmalarda kadın

öğretmenlerin örgütsel imaj algıları genel olarak erkek öğretmenlerinkinden daha düşük bulunmuştur (Polat, 2011; Akman, 2017). Kadınların sosyal yaşamlarında çok fazla sorumluluğa sahip olmaları, iş yaşamlarında fazla sorumluluk gerektiren işlerden kaçınmalarına neden olabilmektedir. Erkek öğretmenlerin ailenin geçiminden sorumlu olmaları iş yerlerinde oluşan olaylara karşı daha soğukkanlı yaklaşımlarına neden olabilmektedir. Bunun için de örgütsel imaj algıları daha yüksek olabilmektedir.

Şanlı (2014)'nın çalışmasında cinsiyet değişkeninin örgütsel imaj algısı (görünüm imajı, sosyal imaj) üzerinde etkili olmadığı görülmüştür. Altyapı imajı ve program imajı algısında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla görüşlerinin ortalaması daha yüksek bulunmuştur.

Polat (2011) da çalışmasında, erkek öğretmenlerin kurumsal imaj algılarının daha düşük çıktığını belirlemiştir. Büyükgöze (2012) ve Cerit (2006) de araştırmasında, kurumsal imajın çalışanların cinsiyetine göre değişmediğini tespit etmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerde mesleki kıdem faktörü incelendiğinde yönetim kalitesi, çalışma ortamı ve kurumsal etik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Hizmet kalitesi alt boyutunda incelendiğinde en düşük ortalama 16-20 yıl arası, en yüksek ortalama 5 yıl ve altı olduğu bulunmuştur. Hizmet kalitesi ve mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Finansal sağlamlık alt boyutu incelendiğinde en düşük ortalama 16-20 yıl arası, en yüksek ortalama 5 yıl ve altı olduğu bulunmuştur. Finansal sağlamlık ve mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Toplumsal sorumluluk ve mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Toplumsal sorumluluk alt boyutu incelendiğinde en düşük ortalama 16-20 yıl arası, en yüksek ortalama 5 yıl ve altı olduğu bulunmuştur. Duygusal çekicilik ve mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Duygusal çekicilik alt boyutu incelendiğinde en düşük ortalama 16-20 yıl arası, en yüksek ortalama 5 yıl ve altı olduğu bulunmuştur.

Şanlı (2014)'nın çalışmasında görünüm imajı ve alt yapı imajı boyutlarında mesleki kıdeme göre farklılıklar olduğu bulunurken, sosyal imaj ve program imajı arasında

anlamlılık bulunmamıştır. Öğretmenlerde mesleki kıdem artıkça görünüm ve alt yapı imaj algılarının artış gösterdiği görülmüştür.

Büyükgöze (2012) araştırmasında, çalışanların çalışma sürelerine göre kurumsal imaja ilişkin algılarında farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Genel olarak mesleki kıdemin artması ile görünüm ve alt yapı imaj algılarının da artış gösterdiği bulunmuştur. Program ve kalite imaj algılarında mesleki kıdeme göre farklılık olmadığı görülmüştür.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kıdemlerine göre “hizmet kalitesi”, “finansal sağlamlık”, “toplumsal sorumluluk”, “yönetim kalitesi”, “çalışma ortamı”, “duygusal çekicilik”, “kurumsal etik” puanları ve örgütsel imaj algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Mesleki kıdemi daha az olan öğretmenlerin hizmet kalitesi imajları daha yüksek bulunmuştur. “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 ve yönetim kalitesi alt boyutunun da arttığı bulunmuştur.

Demiröz’ün (2014) çalışmasında ise, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel imajın “yönetim kalitesi”, “çalışma ortamı”, “toplumsal sorumluluk” ve “kurumsal etik” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmamıştır. Buna karşın, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre “hizmet kalitesi”, “duygusal çekicilik”, “finansal sağlamlık” ve toplam örgütsel imaj algıları açısından anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. 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. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına ilişkin “yönetim kalitesi” alt boyutu ile ilgili algıları, mesleki kıdeme göre farklılık göstermektedir. 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. Meslekte belirli bir zaman dilimine

(16 yıl ve altı) kadar öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının yüksek olması öğretmenlerin sosyal yaşamları da göz önünde bulundurulduğunda, işlerini tam anlamıyla benimsemeleri ve öz veriyle çalışmalarını, çalıştıkları kurumla bütünleşip, kurumda gelişen olumsuzluklara takılmadan görevlerini icra etmeye devam etmeleriyle açıklanabilir. Sonraki beş yılda yaşamın getirdiği sorumluluklarla birlikte öğretmenlerin olumsuz durumlara karşı daha fazla duyarlılık göstermesi nedeniyle örgütsel imaj algılarında düşüş olduğu değerlendirilmektedir. Sonraki yıllarda meslek hayatındaki deneyimler ve yaşamın kişiler üzerinde oluşturduğu olgunlukla birlikte öğretmenlerin çözüm odaklı düşünmeye başlamalarıyla birlikte örgütsel imaj algılarında yükselme olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerde görev yapılan okuldaki süre faktörü incelendiğinde; hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik ve kurumsal etik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Finansal sağlamlık ve görev yapılan okuldaki süre arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Finansal sağlamlık alt boyutu incelendiğinde en düşük ortalama 5 yıl ve üzeri, en yüksek ortalama 1 yıl ve altı olduğu bulunmuştur.

Akbulut (2015)'un çalışmasında örgütsel imaj algılarının hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, finansal sağlamlık, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik, kurumsal etik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerde branş faktörü incelendiğinde branş veya idare hizmet kalitesi, finansal sağlamlık ve duygusal çekicilik alt boyutlarında yüksek bulunmuştur. Sınıf öğretmenleri yönetim kalitesi, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk ve kurumsal etik alt boyutlarında yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerde görev yapılan ilçe faktörü incelendiğinde toplumsal sorumlulukta anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Hizmet kalitesi ve görev yapılan ilçe arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Hizmet kalitesi alt boyutu incelendiğinde Pamukkale ilçesinde görev yapan öğretmenlerin algı düzeyi, Merkezefendi ilçesinde görev yapanlarınkinden düşük bulunmuştur.

Yönetim kalitesi ve görev yapılan ilçe arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Yönetim kalitesi alt boyutu incelendiğinde Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenlerin algı düzeyi, Pamukkale ilçesinde görev yapanlarınkinden yüksek bulunmuştur. Finansal sağlamlık ve görev yapılan ilçe arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Finansal sağlamlık alt boyutu incelendiğinde Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenlerin algı düzeyi, Pamukkale ilçesinde görev yapanlarınkinden yüksek bulunmuştur.

Çalışma ortamı ve görev yapılan ilçe arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Çalışma ortamı alt boyutu incelendiğinde Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenlerin algı düzeyi, Pamukkale ilçesinde görev yapanlarınkinden yüksek bulunmuştur. Duygusal çekicilik ve görev yapılan ilçe arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Duygusal çekicilik alt boyutu incelendiğinde Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenlerin algı düzeyi, Pamukkale ilçesinde görev yapanlarınkinden yüksek bulunmuştur.

Kurumsal etik ve görev yapılan ilçe arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Kurumsal etik alt boyutu incelendiğinde Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenlerin algı düzeyi, Pamukkale ilçesinde görev yapanlarınkinden yüksek bulunmuştur. Merkezefendi ilçesinin yeni oluşan bir yerleşim yeri ve belediye olduğu için okulların Pamukkale ilçesindeki okullara oranla daha yeni olması bu veya belediye hizmetlerinin daha iyi olması farklılığın sebebi olarak gösterilebilir.

5.1.3. Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Çalışmada belirlenen birinci alt problem “öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri nedir?” şeklindedir. İşe tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık en yüksek, yoğunlaşma ise en düşük puan ortalamasına sahiptir. Öğretmenler işe tutkunluğun tüm alt boyutlarındaki ifadeleri *çoğu zaman* şeklinde puanladıkları görülmüştür.

Bülbül’ün (2019) çalışmasında işe tutkunluğun dinçlik ve azim alt boyutlarına yönelik öğretmen algıları orta, yoğunlaşma alt boyuna ilişkin öğretmen algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Karakaya’nın (2015) çalışmasında öğretmenlerin işe tutkunluğun tüm

boyutlarına katılıyorum düzeyinde puanladıkları görülmüştür. En düşük puan ortalaması yoğunlaşma alt boyutunda, en yüksek puan ortalaması adanmışlık alt boyutunda bulunmuştur. İşe tutkunluğun alt boyutları puanlamasının literatürdeki çalışmalarda farklılık gösterdiği görülmüştür. Çalışmaların örneklem çeşitliliğine bağlı olarak bu farklılıkların oluşabildiği söylenebilir.

Katılımcı öğretmenlerin işe tutkunluğun dinçlik alt boyutu algılarını belirlemeye yönelik ifadelerden “işimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım” *bazen* şeklinde puanlamışlardır. Diğer ifadeleri ise *çoğu zaman* şeklinde puanlamışlardır. Buna göre katılımcı öğretmenlerin işlerini yaparken kendilerini enerji dolu, güçlü ve dinç hissettikleri, sabah uyandıklarında işe gitmek için istekli oldukları, çok uzun saatler çalışabildikleri ve işlerinde yolunda gitmeyen bir durumla karşılaştıklarında bile sebatla işlerine devam ettikleri görülmüştür.

Kişinin işini yerine getirirken kendini güçlü hissederken, karşısına zorluk çıkması durumunda sabırlı bir şekilde işinin gereğini yerine getiriyor olmasıdır. Yüksek düzeyde enerjiye sahip olan kişilerin, işe ve çalıştığı kuruma daha fazla katkı sağlamaya istekli oldukları ifade edilmektedir (Özkalp ve Meydan, 2015).

Katılımcı öğretmenlerin, işe tutkunluğun adanmışlık alt boyutu algıları puan ortalamaları yüksek bulunmuştur. Buna göre katılımcı öğretmenler; yaptıkları işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiği, ilgi çekici ve gayret gerektiren bir iş olduğu görüşünü taşımaktadırlar. Ayrıca katılımcı öğretmenlerin işleriyle gurur duyduğu, işlerinden ilham aldıkları ve işlerini hevesle yaptıkları görülmüştür.

İşe tutkunluk ölçeğinde adanmışlık boyutunun işi anlam ve amaç dolu bulma, işi için coşkulu, ilham dolu olma, yaptığı işten gurur duyma ve işini mücadeleye değer görebilme gibi ifadelerle ölçerek, duyarsızlığın tersi olmanın ötesinde bir anlam taşıdığı belirtilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004). Kişilerin iş performansları adanmışlık düzeyleri ile yakından ilgilidir. Kişinin işini yaparken gösterdiği çaba ve gayret, adanmışlık düzeyini belirleyen önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012).

Katılımcı öğretmenlerin işe tutkunluğun yoğunlaşma alt boyutu algılarını belirlemeye yönelik ifadelerden “çalışırken işime dalıp giderim” ifadesi *bazen* olarak puanlanırken, “çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım” ifadesi *genellikle* olarak puanlanmıştır. Katılımcı öğretmenlerin, “çalışırken çevremdeki her şeyi unuturum, mola vermekte zorlanırım, zamanın nasıl geçtiğini anlamam ve yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissederim” ifadelerini *çoğu zaman* şeklinde puanladıkları görülmüştür.

Yoğunlaşma, eğitimcinin işe yönelik konsantrasyonunu ifade etmektedir. Eğitimcinin, üstlendiği görevi yaparken, tam anlamıyla kendini işine vermesine yoğunlaşma denilmektedir. Yoğunlaşmış bir kişi, işini yapmaktan mutluluk duyar ve mola vermekte zorlanır. Yoğunlaşma daha kolay ve anlık gerçekleşmektedir. Eğitimcilerin göstermiş olduğu ekstra çalışma, tamamen içsel bir dürtü olup, dışsal bir zorlamanın herhangi bir etkisi yoktur (Göktepe, 2016).

5.1.4. Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya dahil olan sınıf öğretmenlerinin iş tutkunluk düzeyleri ile cinsiyet, kıdem, branş ve görev yapılan okuldaki çalışma süresi, görev yapılan ilçeye ilişkin bulgu ve yorumlamaların sonuçlarına bu başlık altında yer verilmiştir. İşe tutkunluğun dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarının cinsiyete göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Araştırmanın yapıldığı Denizli ilinin Pamukkale ve Merkezefendi’deki sosyo-kültürel gelişmişliğe bağlı olarak çalışma ortamlarında cinsiyete göre ayırım yapılmamasının, hem kadın hem de erkek öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin yüksek olmasını sağladığı düşünülmektedir. Turgut (2011) de erkeklerin kadınlardan daha dinç oldukları bulgusuna ulaşmış ve adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarında anlamlı bir fark tespit etmemiştir. Aynı şekilde Tan’ın (2017) çalışmasında da erkek öğretmenlerin kadınlara oranla daha fazla dinçlik algısına sahip oldukları bulunmuştur.

İşe tutkunluğun dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarının mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Buna rağmen en yüksek oran dinçlik alt boyutunda 11-15, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarında 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip

öğretmenlerde görülmüştür. Adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarında anlamlı bir fark tespit etmemiştir. Öğretmenlik mesleğine yeni başlayanların işe adanmışlık düzeyleri ve işe yoğunlaşma düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin işlerini yerine getirirken yüksek isteklilik göstermeleri adanmışlık ve yoğunlaşma düzeylerinin yüksek olmasının sebebi olarak gösterilebilir. Elde edilen sonuçların literatürdeki benzer konu içerikli çalışmaların sonuçlarıyla uyuşmadığı görülmüştür. Bülbül'ün (2019) çalışmasında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin işe tutukluğun alt boyutları olan; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma düzeyleri diğer öğretmenlere oranla daha yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşmış çalışmalar literatürde mevcuttur (Demir, 2010; Kavgacı 2014).

İşe tutkunluğun dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarının görev yapılan okuldaki görev süresine göre farklılık göstermediği bulunmuştur. İşe tutkunluğun dinçlik ve yoğunlaşma alt boyutlarının branşa göre farklılık göstermediği, işe tutkunluğun adanmışlık alt boyutunun branşa göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine oranla daha fazla işlerine kendilerini adadıkları görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin ilköğretimin birinci kademesinde aynı öğrencilerle (öğrencinin ayrılması veya öğretmenin görev yerinin değişmesi dışında) dört yıl boyunca eğitim-öğretime devam etmesi, bir etken olarak gösterilebilir.

İşe tutkunluğun adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarının görev yapılan ilçeye göre farklılık göstermediği, işe tutkunluğun dinçlik alt boyutunun görev yapılan ilçeye göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenlerin Pamukkale ilçesinde görev yapanlara oranla işlerini yaparken dinçlik hissettikleri algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Merkezefendi ilçesi yeni oluşmuş bir ilçe olması nedeniyle, buradaki okullar yeni ve ihtiyaca bağlı olarak şekillenmiştir. Ayrıca ilçe belediye hizmetlerinde eğitime daha fazla destek verilmektedir. Merkezefendi ilçesinin sosyo-kültürel yapısının Pamukkale ilçesine oranla daha gelişmiş olması da Merkezefendi'de görev yapan öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin yüksek olmasına neden olmuş olabilir.

5.1.5. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İşe Tutkunluk Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile işe tutkunlukları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır, alt problemine yönelik sonuçlar bu alt başlık altına verilmiştir. Tüm örgütsel imaj alt boyutları ile işe tutkunluk alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlılık bulunmuştur. Yani değişkenler arasında doğrusal bir ilişki söz konusudur. Örgütsel imaj alt boyutlarından hizmet kalitesi ile işe tutkunluk alt boyutlarından dinçlik ve adanmışlık arasında zayıf, yoğunlaşma ile çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin hizmet kalitesi algıları ile işe tutkunluk düzeyleri üzerinde zayıf bir ilişki olduğu söylenebilir.

Örgütsel imaj alt boyutlarından yönetim kalitesi ile işe tutkunluk alt boyutlarından dinçlik ve adanmışlık arasında zayıf, yoğunlaşma ile çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin yönetim kalitesi algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında zayıf bir ilişki olduğu söylenebilir.

Örgütsel imaj alt boyutlarından finansal sağlamlık ile işe tutkunluk alt boyutlarından dinçlik ve adanmışlık arasında zayıf, yoğunlaşma ile çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin finansal sağlamlık algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında zayıf bir ilişki olduğu söylenebilir.

Örgütsel imaj alt boyutlarından çalışma ortamı ile işe tutkunluk alt boyutlarından dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma arasında zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin çalışma ortamı algıları ile işe tutkunluk düzeyleri üzerinde zayıf bir ilişki olduğu söylenebilir.

Örgütsel imaj alt boyutlarından toplumsal sorumluluk ile işe tutkunluk alt boyutlarından dinçlik ve adanmışlık arasında zayıf, yoğunlaşma ile çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin toplumsal sorumluluk algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında zayıf bir ilişki olduğu söylenebilir.

Örgütsel imaj alt boyutlarından duygusal çekicilik ile işe tutkunluk alt boyutlarından dinçlik ve adanmışlık arasında zayıf, yoğunlaşma ile çok zayıf bir ilişkinin olduğu

görülmüştür. Öğretmenlerin toplumsal sorumluluk algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında zayıf bir ilişki olduğu söylenebilir.

Örgütsel imaj alt boyutlarından kurumsal etik ile işe tutkunluk alt boyutlarından dinçlik ve adanmışlık arasında zayıf, yoğunlaşma ile çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin kurumsal etik algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında zayıf bir ilişki olduğu söylenebilir.

Akbulut (2015) çalışmasında, kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları, iş doyumunu düzeylerinden düşük çıkmıştır. Kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel imaj algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. ortaöğretim kurumunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyum düzeyleri arasında doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür.

Tan (2015) çalışmasında ilkökul ve ortaokul müdürlerinin ruhsal liderlik davranışları ile öğretmenlerin işe tutkunlukları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ruhsal liderliğin kurumsal bağlılık, anlam, yaşamsal memnuniyet, umut-çaba ve ruhsal yaşam alt boyutları işe tutkunluğu yordamaktadır. Ruhsal liderlik işe tutkunluğun dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Ayrıca ruhsal liderliğin umut-çaba, anlam, kurumsal bağlılık, verimlilik, yaşamsal memnuniyet alt boyutları dinçliği olumlu yönde yordadığı bulunmuştur. Öte yandan fedakârlığın dinçliği olumsuz yönde yordadığı görülmüştür. Fedakâr öğretmenler dinç kalmakta zorlanmaktadırlar. Çünkü fedakârlık fazladan çalışmayı kendinden bir şeyler vermeyi gerektirir.

Bunun yanında Bozkuş ve Gündüz (2014) ruhsal liderliğin örgütsel bağlılığı arttırdığını, Özgan ve diğ. (2013) de ruhsal liderlikle motivasyon arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Gündüz (2014) ise ruhsal liderlik ile örgütsel sinizm ve duygusal zeka arasında ters yönlü ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

5.1.6. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarının İşe Tutkunluk Düzeylerini Yordamasına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları, işe tutkunluk düzeylerini yordamakta mıdır? alt problemine yönelik sonuçlar bu alt başlık altına verilmiştir. Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerindeki 1 birimlik artış örgüt imajı algısını 2,204 birim artırmaktadır. Öğretmenlerin örgüt imajı algılarındaki değişimin %3'ü işe tutkunluğun dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarıyla açıklanabilmektedir. Öğretmenlerin işe tutkunluğun dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarına yönelik algıları ile örgüt imajı algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Örgütsel imajın duygusal çekicilik ve kurumsal etik alt boyutları ile öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel imaja yönelik algılarındaki 1 birimlik artış işe tutkunluk düzeyleri puanını 3,635 birim artırmaktadır. Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyi puanındaki değişimin %17,5'i örgütsel imajın alt boyutlarına yönelik algıları ile açıklanabilmektedir. Öğretmenlerin örgütsel imajın hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, finansal sağlamlılık, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik ve kurumsal etik alt boyutlarına yönelik algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer çalışmalardan Şanlı'nın (2014) çalışmasında örgütsel imajın ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında örgütsel imaj ile işe tutkunluk ilişkisini konu alan çalışmaya rastlanmadığından dolayı tartışma eksik kalmıştır. Yapılmış olan bu çalışmanın ileride bu konuyu inceleyecek olan araştırmacılar açısından yol gösterici olması umulmaktadır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler

- Öğretmenlerin örgütsel imajın alt boyutları olan hizmet kalitesi, finansal sağlamlık, toplumsal sorumluluk algılarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel

imaj algılarını yükseltmek için hizmet kalitesi, finansal sağlamlık, toplumsal sorumluluk alanlarına yönelik çalışmalar yapılabilir.

- Okullar sahip oldukları olanaklarını çevreleri ve diğer eğitim kurumları ile paylaştıkların da eğitim sürecine ve diğer eğitim kurumlarına destek sağlamış olur. Bu durum hem okul çalışanlarının hem de çevredeki kişilerin okula yönelik örgütsel imaj algılarını yükseltir.

- Okullarda çeşitli toplumsal sorumluluk projeleri düzenlenerek, okul içinde genel olarak toplumsal sorumluluk bilinci oluşturulabilir.

- Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının yükselmesi için maddi olanakları iyileştirilebilir.

- Okul faaliyetlerine yönelik alınan kararlara öğretmenlerin de katılabildiği, görüşlerini belirtebildiği ortamlar oluşturulabilir.

- Okulun temizliği, bakımı, fiziki görünümü, bahçesi ve okulda kullanılan renkler öğretmelerin ilgisini çekecek şekilde düzenlenebilir.

- Bu tür araştırma çalışmalarının sonuçları değerlendirilerek, okullarda öğretmenlerin örgütsel imaj algılarını ve işe tutkunluk düzeylerini arttırmaya dair önlemler alınabilir. Bu çalışmada öğretmenlerin orta düzey katılıyor olarak puanladıkları ifadeler dikkate alınarak öğretmelerin örgütsel imaj algılarını yükseltmek için çalışmalar yapılabilir. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile işe tutkunluk düzeyi arasındaki ilişki göz önünde bulundurulduğunda örgütsel imaj algısındaki yükselme öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerini de yükseltebileceği düşünülmektedir.

- Okul içinde karşılıklı saygı temeline bağlı güçlü iletişim ortamları oluşturulabilir.

- Görevini yerine getirirken üstün çaba gösteren öğretmenlerin ödüllendirilmesi ile işe tutkunluk düzeyleri arttırılabilir. Öğretmenlerin görevlerine yönelik çabalarına övgü yapılması ve desteklenmeleri öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerini arttıracaktır.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Araştırma 2016/2017 eğitim-öğretim yılında Denizli il merkezinde bulunan öğretmenlerle sınırlıdır. Aynı çalışma farklı illerde yapılarak, illere göre farklılık oluşma durumuna bakılabilir.

- Aynı konu okul yöneticileri de dâhil edilerek daha geniş kapsamlı bir araştırma yapıp, öğretmen ve yöneticilerin görüşlerinde oluşan benzerlik ve farklılıklar belirlenebilir.

- Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalar yapılarak yönetici, veli, öğrenci ve öğretmenlerin bu konudaki görüşleri ayrıntılı olarak incelenebilir.

- Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalar farklı eğitim kademelerinde uygulanabilir.

- Örgütsel imaj, işe tutkunluk, işe bağlılık gibi konular nitel veya karma yöntemle desenlenmiş çalışmalar yapılabilir.

- Alanyazında eğitim alanında bu konulara dair sınırlı sayıda çalışmayla karşılaşmıştır. Örgütsel imajın işe tutkunluğu yordama konusu daha kapsamlı örnekleme, farklı şehirlerde tekrar edilebilir.

KAYNAKÇA

- Afşar, A., Ayaz, E. ve Fettahlıoğlu, Ö. O. (2016). *Hizmet işletmelerinde kurumsal imaj algısının kurumsal itibar algısı üzerine etkisi*. 3. Uluslararası sosyal bilimler kongresi, Antalya.
- Akman, Y. (2017). *Örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aksoy, R. ve Bayramoğlu, V. (2012). Sağlık işletmeleri için kurumsal imajın temel belirleyicileri: Tüketici değerlemeleri. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(7), 83-94.
- Aktaş, İ. (2010). *Üniversite-kent iletişimi bağlamında üniversite imajının değerlendirilmesi (Erciyes Üniversitesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Alves, H., Raposo, M. (2010). The influence of university image on student behaviour. *International Journal of Educational Management*, 24(1), 73-85.
- Ardıç, K ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 32, 21-46.
- Attridgea, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398.
- 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.
- Bakker, A. B. & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206.
- Bakker, A. B. & Evangelia, D. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bal, M. (2011). *Çalışan personelin kurumsal imaj oluşumuna etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Balcı, A. (2001). *Etkili okul ve okul geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Beerli Palacio, A., Díaz Meneses, G., Pérez Pérez, P. J. (2002). The configuration of the university image and its relationship with the satisfaction of students. *Journal of Educational Administration*, 40(5), 486-505.
- Bektaş, F. (2010). Örgütsel imaj ve örgüt kültürü: öğretmen adayı örnekleminde nedensel bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 1, 5-18.
- Birgin, O., Gürbüz, R. (2008). Sınıf öğretmeni adaylarının ölçme ve değerlendirme konusundaki bilgi düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 163-179.
- Bolat, O. İ. (2006). *Konaklama işletmelerinde işgörenlerden yansıyan kurumsal imajın analizi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış doktora tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Burke, R.J., Koyuncu M. ve Fiksenbaum L. (2011). Hospital culture, work satisfaction and psychological well-being. *Europe's Journal of Psychology*, 7(4), 624-639.
- Bülbül, S. (2019). *Okul müdürlerinin kullandıkları etkileme taktikleri ile öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Atıf İndeksi.
- Cerit, Y. (2006). Eğitim fakültesi öğrencilerinin üniversitenin örgütsel imaj düzeyine ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 12(3), 343-365.
- Ceylan, D. (2001). Öğretmenlik mesleğinde iş gücü ve iş tatminsizliği, www.mufettisler.net/.../is%20guclugu%20ve%20is%20tatminsizligi.doc, adresinden 03.02.2019 tarihinde alınmıştır.
- Çağlar, E.S. (2011). *The impact of empowerment on work engagement mediated through psychological empowerment: Moderating roles of leadership styles and work goals*. Yayınlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakmak, H. (2008). *Kurumsal imajın çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde

örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.

- Çankır, B. (2016). *Çalışmaya tutkunluk ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış doktora tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çil, M. E. (2002). *Kurum kimliği süreci ve işleyişi üzerine teorik ve uygulamalı bir çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çobanoğlu, A. (2011). *Resmi ve özel ilköğretim okullarının okul imajının öğretmen ve veli görüşlerine göre değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çobanoğlu, İ. (2008). *I. Uluslararası bilgisayar ve öğretim teknolojileri bilgisayar ve öğretim teknolojileri öğretmen adaylarının bilgisayar destekli öğretime ve bilgisayara yönelik tutumları*. Sempozyumu Bildiriler Kitabı, 16-18 Mayıs 2007, 298-306.
- Çorakçı, A.Ö. (2007). *İnsan kaynakları yönetiminde eğitimin kurum imajının sürekliliğinin sağlanmasındaki rolü ve bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, A. (2010). *Özel dersanelerde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının değerlendirilmesi (İzmir ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Demirel, Ö. ve Kaya, Z. (2017). *Eğitim bilimine giriş*. Ankara: Pegem Atıf İndeksi.
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dinçer, Ö. (1998). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. 5. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eldor, L. & Shoshani, A. (2016). Caring relationships in school staff: Exploring the link between compassion and teacher work engagement. *Teaching and Teacher Education*, 59, 126-136.
- Erdoğan, B. Z., Develioğlu, K., Gönüllüoğlu, S. ve Özkaya, H. (2006). Kurumsal imajın şirket paydaşları tarafından algılanışı üzerine bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 56-76.

- 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.
- Esen, E. (2011), Çalışanların örgüte cezbolması. *Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 377-390.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn- out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Gazioğlu, E. (2015), *Örgütsel adalet algısının işe tutkunluk üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Greco, P., Laschinger, H. K. S. & Wong, C. (2006). Leader empowering behaviours, staff nurse empowerment and work engagement/burnout. *Nursing Leadership*, 19(4), 41-56.
- Gıcı, A. ve Tabancalı, E. (2011). İstanbul' daki vakıf üniversiteleri hazırlık okullarında çalışan İngilizce okutmanlarının örgütsel adanmışlık düzeyi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9, 39-50.
- Göktepe, E. A. (2016). *Yeni kariyer tutumları, algılanan yönetici desteği ve işe tutkunluk arasındaki ilişki: Bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güney, S. (2015). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel Yayım Dağıtım.
- Gürbüz, S. (2008). *Yönetici, öğretmen ve velilere göre Ankara İli özel ve kamu ilköğretim okullarının kurumsal imajı*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güzelcik, E. (1999). *Küreselleşme ve örgütlerde değişen örgüt imajı*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanten, S. ve Sadullah, Ö. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
- Karakaya, H. (2015), *İşe tutkunluk ve okul iklimi arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Zirve Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. 20. Baskı, Ankara: Nobel Yayım Dağıtım.

- Kavak, Y. (2010). *2050'ye doğru nüfusbilim ve yönetim: Eğitim sistemine bakış*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Kavgacı, H. (2014). *İlköğretim kurumu öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeylerinin bireysel ve örgütsel değişkenlerle ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kazoleas, D., Kim Y. & Moffitt, M.A. (2001). Institutional image: A case study. *Corporate Communications*, 6(4), 205-216.
- Keser, A. ve Yılmaz, G. (2009). *İşe bağlanma, çalışma yaşamında davranış*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kılıçaslan, H. (2011). *İlköğretim okullarının kurumsal imajına yönelik yönetici ve öğretmen algıları: Bolu ili merkez ilçe örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Koyuncu, M., Burke, R. J. & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299-310.
- Köktürk, S. M., Yalçın, A. M. ve Çobanoğlu, E. (2008). *Kurum imajı oluşumu ve ölçümü*. İstanbul: Beta Basım Medya.
- Kurşun, A. T. (2011). *Okulların kurumsal imajının okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Leblebici, E. (2016). *Öğretmen algılarına göre meslek liselerinde örgütsel imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Li, CK ve Hung, CH (2009). Pazarlama taktikleri ve ebeveynlerin sadakati: Okul imajının aracı rolü. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 47(4), 477-489.
- Lievens, F. & Highhouse, S. (2003). The relation of instrumental and symbolic attributes to a company's attractiveness as an employer. *Personnel Psychology*, 56(1), 75-102.
- Malekiha, M. & Abedi, M. R. (2014). The relationship between work engagement and happiness among nurses in İnan. *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*, 40(1), 809-816.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Reviews Psychology*, 52, 397-422.

- Mengüç B. (2013), Seigyoung auh, michelle fisher, abeer haddad, to be engaged or not to be engaged: The antecedents and consequences of service employee engagement. *Journal of Business Research*, 66(11), 2164.
- Moffitt, M. A. (1994), A cultural studies perspective toward understanding corporate Image: A case study of state farm insurance. *Journal of Public Relations Research*, 6(1), 41-66.
- Nguyen, N. ve LeBlanc, G. (2001). Öğrencilerin tutma kararlarında yükseköğretim kurumlarının imajı ve itibarı. *Uluslararası Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(6), 303-311.
- Özdipçiner, N. S. ve Kalınkara, V. (2005). Konaklama sektörü çalışanlarının örgüte yönelik düşünce ve bağlılık durumları: Denizli örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 85.
- Okay, A. (2000). *Kurum kimliği*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Özer, Ö., Saygılı, M. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. *Business and Management Studies: An International Journal*, 3(3), 261-272.
- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker Tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3),4-19.
- Peltekoğlu, F.B. (1997). Kurumsal iletişim sürecinde imajın yeri. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 4, 125-145.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması*. Yayınlanmamış doktora tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Rosnow, R. L. & Rosenthal, R. (2009). Effect sizes: Why, when, and how to use them. *Zeitschrift für Psychologie/Journal of Psychology*, 217(1), 6-14.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
- Sarath, P. & Manikandan, K. (2015). *Work stress scale*. Department of Psychology, University of Calicut, Kerala.
- Saydam, S. (2018). *Yükseköğretimde örgütsel imaj ve aidiyetin, mesleki sonuç beklentisi ve öğrenci sadakatini yordaması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W.B. ve Bakker, A. (2003). *UWES- Utrecht work engagement scale, occupational health psychology unit*. Utrecht University: Preliminary Manual,
- Schuler, M. (2004). Management of the organizational image: A method for organizational image configuration. *Corporate Reputation Review*, 7(1), 37-53.
- Sönmez, B. (2014). *Okul müdürlerindeki hizmetkâr liderlik davranışlarının öğretmenlerin işe tutkunluğa etkisinde örgütsel adaletin aracılık etkisinin incelenmesi (Gaziantep Şehitkâmil İlçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Zirve Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Şanlı, Ö. (2014). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi (Malatya ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Şanlı, Ö. ve Arabacı, İ. B. (2016). Liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi. *11(3)*, 126-152.
<https://dergipark.org.tr/download/article-file/226669>, adresinden 24.02.2018 tarihinde alınmıştır.
- Şentürk, D. (2007). *İmaj yönetiminde sponsorluğun yeri ve önemi: Avea örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şimşek, M. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Şişli, G. (2012). *Kurum kültürü ve kurumsal imaj ilişkisi devlet ve vakıf üniversiteleri üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Tan, İ.H. (2015). *İlkokul ve ortaokul müdürlerinin ruhsal liderlik davranışları ile öğretmenlerin işe tutkunlukları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Zirve Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Tan, İ.H. (2015). *İlkokul ve ortaokul müdürlerinin ruhsal liderlik davranışları ile öğretmenlerin işe tutkunlukları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.

Zirve Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

- Taslak, S. ve Akın, M. (2005). Örgüt imajı üzerinde etkili olan faktörlere yönelik bir araştırma: Yozgat ili emniyet müdürlüğü örneği. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 263-294.
- TDK, (2008). *Yabancı sözlere karşılıklar kılavuzu*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Tikveş, Ö. (2005). *Halkla ilişkiler ve reklamcılık: temel bilgiler- uygulamalar*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tolongüç, A. (1992). Tanıtım ve imaj. *Anatolia-Turizm, Çevre ve Kültür Dergisi*, 2(7), 27.
- Turgut, T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları. *Istanbul University Journal of The School of Business*, 42(1), 1-25.
- Turhan, M., Demirli, C. ve Nazik, G. (2012). Sınıf öğretmenlerini mesleğe adanmışlık düzeyine etki eden faktörler: Elazığ örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 180.
- Uzoğlu, S. (2001). Kurumsal kimlik, kurumsal kültür ve kurumsal imaj. *Kurgu Dergisi*, 6, 337-353.
- Wei, Y., Chang, C., Lin, L. & Liang, S. (2016). A fit perspective approach in linking corporate image and intention-to-apply. *Journal of Business Research*, 69, 2220-2225.
- Weinreich, U. (2014). *Explorations in semantic theory*. Walter de Gruyter GmbH & Co KG.
- Vigoda-Gadot, E., Vinarski-Peretz, H. & Ben-Zion, E. (2003). Politics and image in the organizational landscape: An empirical examination amongst public sector employees. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 764-787.
- Xanthopoulou, D., Arnold, B. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

EKLER

Ek 1: Kişisel Bilgiler

Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İşe Tutkunluk Düzeyi İlişkisi

Sayın Meslektaşım,

Bu çalışma, “Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları İle İşe Tutkunluk Düzeyi İlişkisi” konulu Yüksek Lisans Tezi için veri toplamayı amaçlamaktadır. Veri toplamak amacıyla değerli görüşlerinize gereksinim duyulmaktadır.

Ölçek formu üç bölümden oluşmaktadır. I. Bölüm’ de kişisel bilgiler, II. Bölüm’ de örgütsel imaj algısı ölçeği ve III. Bölüm’ de işe tutkunluk ölçeği bulunmaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşması için ölçek maddelerinin tümünün eksiksiz bir biçimde cevaplandırılması büyük önem taşımaktadır. Ölçek, toplu olarak değerlendirileceğinden ölçeğe adınızı yazmanıza gerek yoktur.

Katılımcıların bu araştırmaya katılımları tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır.

Ayıracağınız zaman ve değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Zerrin ÖZTÜRK

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü– EYTPE -Yüksek Lisans Öğrencisi

e-mail: zerrincandan@hotmail.com tlf: 0532 483 59 93

Cinsiyeti:

1. Kadın ()
2. Erkek ()

Mesleki Kıdem:

1. () 5 yıl ve daha az
2. () 6-10 Yıl
3. () 11-15 Yıl
4. () 16-20 Yıl
5. () 21. ve fazla

Görev Yaptığınız Kurumdaki Hizmet Süreniz:

1. () 1 yıldan az
2. () 1-2 yıl
3. () 3-4 yıl
4. () 5 yıl ve daha fazla

Branş:

1. () Sınıf Öğretmeni
2. () Branş Öğretmeni

Ek 2: Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği

Bu bölümde, okulunuzla ilgili imaj algınızın ölçülmesi amaçlanmıştır. Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin görüşünüzü, karşılardaki ölçekte size en uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.

		Hiç Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
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 3: İşe Tutkunluk Ölçeği

Aşağıda, insanların çalışma yaşantıları ile ilgili bazı tutum ve davranışları yansıtan ifadeler bulunmaktadır.

Lütfen, bu tutum ve davranışların her birinin sizin kendi çalışma yaşantınızda ne derece yer aldığını aşağıda belirtilen puan cetveline göre değerlendiriniz.

- 1- **Hemen hemen hiçbir zaman**
- 2- **Nadiren**
- 3- **Bazen**
- 4- **Genellikle**
- 5- **Çoğu zaman**
- 6- **Hemen hemen her zaman**

		Hemen hemen hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Çoğu zaman	Hemen hemen her zaman
1	Sabah uyandığında işe gitmek için istekli olurum.						
2	İşim bana ilham verir.						
3	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim						
4	Çok uzun saatler çalışabilirim.						
5	Çalışırken mola vermekte zorlanırım.						
6	Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissedirim.						
7	İşimin ilgi çekici ve gayret gerektiren bir iş olduğunu düşünüyorum.						
8	Çalışırken işim dışında hiçbir şeyi düşünmem.						
9	İşimi hevesle yaparım.						
10	Yaptığım işle gurur duyarım.						
11	Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.						
12	Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim.						
13	Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.						
14	Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım.						
15	İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.						
16	Çalışırken işime dalıp giderim.						
17	İşimi yaparken enerji dolu olurum.						

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Zerrin
Soyadı	ÖZTÜRK
Doğum Yeri ve Tarihi	İZMİR/21.11.1982
Uyruğu	T.C.
İletişim Adresi ve E-Mail Adresi	zerrincandan@gmail.com
Eğitim	
İlköğretim	Zafer İlkokulu
Ortaöğretim	Ödemiş Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği A.B.D.
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	
Mesleki Deneyim	
2005-2011	Özel Denizli ODTÜ Koleji
2011-2015	Özel Denizli PEV Koleji
2015-...	Özel Denizli Bahçeşehir Koleji