

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



OKUL YÖNETİCİLERİNİN STRATEJİK LİDERLİK
DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
İMAJ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FATİH BÖLÜKBAŞ

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğr. Üyesi NURİ AKGÜN

BOLU, OCAK - 2023

KABUL VE ONAY SAYFASI

Fatih BÖLÜKBAŞ tarafından hazırlanan “**OKUL YÖNETİCİLERİNİN STRATEJİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL İMAJ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**” adlı tez çalışması jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliğiyle kabul edilmiştir. 19/01/2023

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye
Prof. Dr. Kaya YILDIZ
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye
Doç. Dr. Taner ATMACA
Düzce Üniversitesi

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. İbrahim KÜRTÜL
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir,

aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Teze ilişkin 31/01/2023 tarihinde Turnitin adlı intihal tespit programından enstitü müdürlüğünce belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan benzerlik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 25 olarak tespit edilmiştir.

Bu çalışma için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulunca 29.11.2021 tarihli 2021/11 toplantısında değerlendirilerek 2021/434 sayılı protokol numarası ile etik onay verilmiştir.

ÖZET

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN STRATEJİK LİDERLİK
DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
İMAJ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ
FATİH BÖLÜKBAŞ
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI
(TEZ DANIŞMANI: DR. ÖĞR. ÜYESİ NURİ AKGÜN)
BOLU, OCAK - 2023
XIII+ 109**

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma betimsel bir araştırma olup, ilişkiisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini 2021-2022 Eğitim ve Öğretim Yılı ikinci döneminde Bolu ili merkez ilçe resmi ilköğretim ve ortaokullarında görev yapan 1325 kadrolu öğretmen oluşturmuştur. Kolay örnekleme yöntemi ile belirlenen toplam 355 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuş ancak 300 öğretmen değerlendirmeye alınmıştır.

Veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “Stratejik Liderlik Ölçeği” ve “İlköğretim Okulları İmajı Ölçeği” kullanılmıştır. Öğretmenlere göre okul yöneticileri stratejik liderlik davranışlarını “her zaman” göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ise “yüksek” düzeydedir.

Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin gösterdiği stratejik liderlik davranış algıları; cinsiyet değişkenine göre etik uygulamalar boyutunda, yaş değişkenine göre yönetimsel uygulamalar ve politik uygulamalar boyutlarında; kıdem değişkenine göre yönetimsel uygulamalar boyutunda, kurum kademesi değişkenine göre politik uygulamalar boyutunda farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları; cinsiyet değişkenine göre kurumsal etik boyutunda, kurum kademesi değişkenine göre örgütsel imaj ölçek geneli, yönetim kalitesi, finansal sağlamlık, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik ve kurumsal etik boyutlarında farklılık göstermektedir.

Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin gösterdiği stratejik liderlik davranış algıları ile örgütsel imaj algıları arasında pozitif yönlü “orta” düzeyde anlamlı ilişki vardır.

ANAHTAR KELİMELEER: Öğretmen, Okul Yöneticisi, Stratejik Liderlik, Örgütsel İmaj

ABSTRACT

STRATEGIC LEADERSHIP BEHAVIORS OF SCHOOL PRINCIPAL'S AND TEACHERS' ORGANIZATIONAL IMAGE THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS

MA THESIS

FATİH BÖLÜKBAŞ

BOLU ABANT İZZET BAYSAL UNIVERSITY

INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

DEPARTMENT OF EDUCATIONAL SCIENCES

(SUPERVISOR: ASSISTANT PROFESSORS NURİ AKGÜN)

BOLU, JANUARY 2023

XIII + 109

The aim of this research is to determine the relationship between the strategic leadership behaviors of school principals and teachers' organizational image perceptions. The research is a descriptive research and a relational survey model was used. The study population of the research consisted of 1325 permanent teachers working in Bolu province central district official primary and secondary schools in the second term of the 2021-2022 Academic Year. A total of 355 teachers, determined by the easy sampling method, formed the sample of the research, but 300 teachers were evaluated.

“Personal Information Form”, “Strategic Leadership Scale” and “Primary Schools Image Scale” were used as data collection tools. According to the teachers, school principals “always” show their strategic leadership behaviors. Teachers' perceptions of organizational image are at a "high" level

Strategic leadership behavior perceptions of teachers and school principals; in the dimension of ethical practices according to the gender variable, in the dimensions of administrative practices and political practices according to the age variable; It differs in the dimension of administrative practices according to the seniority variable and in the dimension of political practices according to the institutional level variable. Teachers' perceptions of organizational image; According to the gender variable, it differs in the dimension of corporate ethics, and according to the institutional level variable, the organizational image differs in the dimensions of overall scale, management quality, financial soundness, working environment, social responsibility, emotional appeal and corporate ethics.

There is a positive "moderate" significant relationship between the strategic leadership behavior perceptions of teachers and school principals and their organizational image perceptions.

KEYWORDS: Teacher, School Principal, Strategic Leadership, Organizational Image

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
KABUL VE ONAY SAYFASI	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİL LİSTESİ.....	x
TABLO LİSTESİ	xi
KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ	xii
TEŞEKKÜR.....	xiii
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Problem Durumu	1
1.2 Araştırmanın Amacı.....	3
1.3 Araştırmanın Önemi	3
1.4 Sayıtlar.....	4
1.5 Sınırlılıklar	4
1.6 Tanımlar.....	4
2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	6
2.1 Stratejik Liderlik.....	6
2.1.1 Liderlik Kavramı	6
2.1.1.1 Büyük Adam Yaklaşımı	7
2.1.1.2 Liderin Özellikleri Yaklaşımı	8
2.1.1.3 Davranışsal Yaklaşım	8
2.1.1.4 Durumsal Liderlik Yaklaşımı	9
2.1.1.5 Modern Liderlik Yaklaşımları.....	10
2.1.2 Strateji Kavramı	10
2.1.3 Stratejik Liderlik Kavramı.....	12
2.1.4 Stratejik Liderin Özellikleri	16
2.1.5 Stratejik Liderlik Modelleri.....	18
2.1.5.1 Adair'in Stratejik Liderlik Modeli	18
2.1.5.2 Davies'in Stratejik Liderlik Modeli	19
2.1.5.3 Ülgen ve Mirze'nin Stratejik Liderlik Modeli	21
2.1.5.4 Pisapia'nın Stratejik Liderlik Modeli	21
2.1.6 Stratejik Liderliğin Boyutları	22
2.1.6.1 Dönüşümsel Uygulamalar	23
2.1.6.2 Yönetimsel Uygulamalar	24
2.1.6.3 Etik Uygulamalar	25
2.1.6.4 Politik Uygulamalar	25
2.1.7 Eğitimde Stratejik Liderlik	26
2.2 Örgütsel İmaj	30

2.2.1 İmaj Kavramı	30
2.2.2 Örgütsel İmaj Kavramı	32
2.2.3 Örgütsel İmajın Oluşturulma Süreci	35
2.2.3.1 Alt Yapının Kurulması.....	35
2.2.3.2 Dış İmaj Oluşturma.....	37
2.2.3.3 İç İmaj	38
2.2.3.4 Soyut İmaj	39
2.2.4 Örgütsel İmajın Boyutları	40
2.2.4.1 Hizmet Kalitesi	40
2.2.4.2 Yönetim Kalitesi	41
2.2.4.3 Finansal Sağlamlık.....	41
2.2.4.4 Çalışma Ortamı	41
2.2.4.5 Toplumsal Sorumluluk.....	41
2.2.4.6 Duygusal Çekicilik	42
2.2.4.7 Kurumsal Etik.....	42
2.2.5 Eğitimde Örgütsel İmaj.....	42
2.3 İlgili Araştırmalar	46
2.3.1 Stratejik Liderlik Davranışları ile İlgili Yapılan Araştırmalar	46
2.3.1.1 Stratejik Liderlik Davranışları ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	46
2.3.1.2 Stratejik Liderlik Davranışları ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	48
2.3.2 Örgütsel İmaj ile İlgili Yapılan Araştırmalar	49
2.3.2.1 Örgütsel İmaj ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	49
2.3.2.2 Örgütsel İmaj ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	50
3. YÖNTEM.....	51
3.1 Araştırmanın Modeli.....	51
3.2 Evren ve Örneklem	51
3.3 Verilerin Toplanması	53
3.4 Veri Toplama Araçları.....	54
3.4.1 Stratejik Liderlik Ölçeği	54
3.4.2 Örgütsel İmaj Ölçeği.....	55
3.5 Verilerin Analizi	56
4. BULGULAR	58
4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	58
4.1.1 Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları Algıları	58
4.1.2 Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları	59
4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	61
4.2.1 Cinsiyet Değişkenine Yönelik Bulgular	61
4.2.2 Yaş Değişkenine Yönelik Bulgular	64
4.2.3 Kıdem Değişkenine Yönelik Bulgular.....	66
4.2.4 Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Yönelik Bulgular	68
4.2.5 Kurum Kademesi Değişkenine Yönelik Bulgular	70
4.2.6 Eğitim Düzeyi Değişkenine Yönelik Bulgular	73
4.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	74
4.3.1 Okul Yöneticilerin Stratejik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular	74

5. TARTIŞMA ve SONUÇ.....	78
5.1 Birinci Alt Probleme Yönelik Sonuç ve Tartışma.....	78
5.1.1 Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranış Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma	78
5.1.2 Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma...	79
5.2 İkinci Alt Probleme Yönelik Sonuç ve Tartışma.....	80
5.2.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma	80
5.2.1.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranış Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma	80
5.2.1.2 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma	81
5.2.2 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma	82
5.2.2.1 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranış Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma	82
5.2.2.2 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma	83
5.2.3 Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma	83
5.2.3.1 Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranış Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma	83
5.2.3.2 Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma	84
5.2.4 Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma	85
5.2.4.1 Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranış Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma	85
5.2.4.2 Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma.....	86
5.2.5 Kurum Kademesi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma	86
5.2.5.1 Kurum Kademesi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranış Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma	86
5.2.5.2 Kurum Kademesi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma	87
5.2.6 Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma	87
5.2.6.1 Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranış Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma	87

5.2.6.2 Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma	88
5.3 Üçüncü Alt Probleme Yönelik Sonuç ve Tartışma.....	88
5.3.1 Okul Yöneticilerin Stratejik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları Arasındaki İlişkilere Yönelik Sonuç ve Tartışma	88
6. ÖNERİLER.....	91
6.1 Uygulamaya Yönelik Öneriler.....	91
6.2 Araştırmacıya Yönelik Öneriler	91
7. KAYNAKLAR.....	92
8. EKLER.....	100



ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1. Stratejik Bir Liderin Anatomisi	17
Şekil 2.2. Stratejik Liderlik Uygulamaları.....	19
Şekil 2.3. Stratejik Liderlik Roller.....	20
Şekil 2.4. Stratejik Liderlik Uygulamaları.....	21
Şekil 2.5. Stratejik Liderlik Uygulamaları.....	23
Şekil 2.6. Strateji Odaklı Okulun Öğeleri.....	28



TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1. Strateji Odaklı Okulun Öğeleri (Davies ve Davies, 2008).....	29
Tablo 2.2. İmaj türleri ve sınıflamaları (Polat ve Arslan, 2015)	32
Tablo 3.1. Araştırmanın örneklemeine ilişkin veriler.....	52
Tablo 3.2. Öğretmenlerin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları.....	52
Tablo 3.3. Verilerin normalliğine yönelik yapılan testlerin sonuçları.....	57
Tablo 4.1 Öğretmenlerin okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	58
Tablo 4.2 Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	59
Tablo 4.3 Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına yönelik “Mann-Whitney U” testi sonuçları	62
Tablo 4.4 Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına yönelik “Mann-Whitney U” testi sonuçları.....	63
Tablo 4.5 Yaş değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına yönelik “Kruskal-Wallis” testi sonuçları	64
Tablo 4.6 Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına yönelik “Kruskal-Wallis” testi sonuçları.....	65
Tablo 4.7 Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına yönelik “Kruskal-Wallis” testi sonuçları	66
Tablo 4.8. Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına yönelik “Kruskal-Wallis” testi sonuçları.....	67
Tablo 4.9 Kurumlarındaki görev süresi değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına yönelik “Kruskal-Wallis” testi sonuçları.....	68
Tablo 4.10 Kurumlarındaki görev süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına yönelik “Kruskal-Wallis” testi sonuçları	69
Tablo 4.11 Kurum kademesi değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına yönelik “Mann-Whitney U” testi sonuçları	70
Tablo 4.12 Kurum kademesi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına yönelik “Mann-Whitney U” testi sonuçları.....	71
Tablo 4.13 Eğitim düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına yönelik “Mann-Whitney U” testi sonuçları	73
Tablo 4.14 Eğitim düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına yönelik “Mann-Whitney U” testi sonuçları.....	74
Tablo 4.15 Okul yöneticilerin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasındaki ilişkilere yönelik “Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı” sonuçları	75

KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ

Öİ	: Örgütsel İmaj
ÖİÖ	: Örgütsel İmaj Ölçeği
SL	: Stratejik Liderlik
SLÖ	: Stratejik Liderlik Ölçeği
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences / Sosyal Bilimler İçin İstatistikî Paket Programı
α	: Cronbach's Alpha Güvenirlilik Katsayısı
<	: Küçük
>	: Büyük
$\bar{x}$	: Aritmetik Ortalama
N	: Katılımcı Sayısı
SS	: Standart Sapma
$\bar{x}_{\text{sıra}}$	: Sıra Ortalaması
χ^2	: Ki-Kare Dağılımı
sd	: Serbestlik Derecesi
p	: Anlamlılık
r	: Korelasyon Katsayısı
%	: Yüzde
*	: .05 düzeyinde anlamlılık
**	: .01 düzeyinde anlamlılık

TEŞEKKÜR

Bu güzel ve zorlu süreçte, desteğini ve anlayışını hiçbir zaman esirgemeyen danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Sayın Nuri AKGÜN'e teşekkürlerimi sunarım.

Her zaman her koşulda hep yanımda olan sevgili eşim Sevinç BÖLÜKBAŞ'a, değerli zamanlarını bana ayırarak bana destek veren Dr. Öğretim Üyesi Sayın Yunus ALTUNDAĞ, Dr. Öğretim Üyesi Sayın Alperen YANDI ve Dr. Sayın Ramazan ERTÜRK hocalarıma teşekkür ederim.

Son olarak üstümde emeği olan tüm aileme ve öğretmenlerime şükranlarımı sunarım.



1. GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde; problem durumu, alt problemler, amaç, önem, sayılılar ve sınırlılıklar başlıklarına yer verilmiştir.

1.1 Problem Durumu

Küreselleşmenin hızlı bir şekilde arttığı günümüz dünyasında, örgütlerin rekabet ortamları ve rekabet çeşitleri de artmaktadır. Bu rekabet ortamında örgütlerin büyüklüğü ya da başarıları dikkate alınmadan önce akla ilk gelen, o örgütün imajının nasıl olduğudur. Örgütün ismi anıldığında insanların zihninde canlanan, akla ilk gelen örgütün imajını yansıtmaktadır. Bu yansımanın olumlu ya da olumsuz olması örgütün sahip olduğu imajın durumunu belirtmektedir.

Örgütlerin kendilerine özgü imajları vardır ve bu imaj iç ve dış ilişkilere göre değişerek, iyi ya da kötü olabilir. Örgütün imajını karar vericiler, en altta bulunan işgörenler ve bunların arasında kalanların davranışlarının birleştiği tüm etkenler belirler. Örgütün tarihi boyunca elde ettiği başarılar, ortaya çıkardığı ürünler, gösterdiği faaliyetler, iç ve dış ilişkileri, topluma karşı sorumluluklarını yerine getirmesi örgütün imajını oluşturmaktadır (Zorlu, 2000). Örgütlerde imaj kavramı, paydaşlar tarafından arzu edilen imajın oluşturulması, devamının sağlanması ve gerekli durumlarda tekrar oluşturulması çalışmalarını ifade etmektedir (Massey, 2015).

İnsanların zihninde olumlu imaja sahip olan örgütler başarılı olarak nitelendirilmektedir. Rekabet içerisindeki örgütler, olumlu bir imaj içinde olmak için, çağın gereksinimlerine paralel gelişmeler sağlamak zorunda kalmaktadırlar. Başarılı olmak, başarının sürekliliğini devam ettirmek isteyen örgütler, takipçilerinin gözündeki örgüt imajı kavramını sürekli olumlu halde tutması gerekmektedir. Bu durum örgütler için imaj kavramını çok önemli bir hale getirmektedir.

Günümüz dünyasında rekabet halinde olan örgütler içerisinde eğitim kurumları da yer almaktadır. Bu kurumların sahip oldukları örgüt imajı da diğer kurumlarda olduğu gibi kamuoyunun zihninde beliren algılardır. Bu algıların olumlu ya da olumsuz olması, eğitim kurumu örgütünün imajını belirtmektedir. Nitelendirilen bu imaj, eğitim örgütlerinin iç ve dış paydaşlarını etkilemektedir.

Eğitim örgütlerinde görev alan öğretmenler iç paydaş olarak hem örgüt imajını etkileyen hem de örgüt imajından etkilenen bir role sahiptir. Öğretmenlerin,

öğrencilerin, velilerin ve diğer tüm paydaşların örgütün imajı ile ilgili algılarını etkileyen faktörlerin başında eğitim örgütünün nasıl yönetildiği gelmektedir. Diğer örgütler de olduğu gibi eğitim örgütlerinin imaj oluşumu ve imajının devamının sağlanması için liderlerin özellikleri ön plana çıkmaktadır.

Sürekli değişen dünya düzeninde örgütlerini daha etkin ve başarılı hale getirmek isteyen okul yöneticilerinin, tek tip liderlik tarzından ve çoklu düşünmeyi engelleyen yönetimlerden vazgeçmeleri gerekmektedir. Okul yöneticileri stratejik liderlik yönetimi ile stratejik düşünme davranışları sergilemeli ve örgütlerini çok yönlü düşünmeye yönlendirmelidir (Pisapia, 2009).

İnsanların hayatını değiştirecek olan eğitim kurumlarının yönetilmesinde anlık ya da geçici kararlar değil belli strateji ile eğitim kurumlarının vizyon ve misyonuna hizmet edecek liderlik davranışlarının gösterilmesi çok önemlidir. Stratejik liderlik yönetim anlayışı sergileyen eğitim kurumları yöneticileri, eğitim kurumlarına katkı sağlayarak, okul örgütünün imajını da değiştirebileceği söylenebilir. Modern yönetim türleri içerisinde stratejik liderliğin, örgüt paydaşlarının örgütsel imaj algılarını etkilemede önemli bir role sahip olduğu söylenebilir. Bununla beraber örgütün geleceğini planlayan ve bu planı sistematik halde gerçekleştirebilen, stratejik hedefler koyabilen liderler ön plana çıkmaktadır.

Çevrede gerçekleşen değişimlere, eğitim örgütlerinin uyum sağlaması ve bu uyumun devamını sağlaması rutin yönetim faaliyetleri ile değil, uzun vadede örgütün yaşamasını ve rakiplerinden daha başarılı olmasını sağlayacak stratejik liderlik davranışlarını sergileyebilecek stratejik liderlerle mümkün olabilecektir (Güçlü, 2003). Stratejik liderliğin uygulanmasında dört yön bulunmaktadır. Bunlardan ikisi liderliğin yönünü belli eden dönüşümsel uygulamalar ile yönetsel uygulamalardır. Diğer ikisi ise dengeleyici olarak etik ve politik uygulamalardır. Pisapia (2006) liderlerin belirtilen dört uygulamalar dizisini en etkin şekilde kullanmaları gerektiğini savunmaktadır. Bu uygulamalar ile stratejik liderler, örgütleri için gerekli olan tüm imkanları temin ederler, örgüt için en iyisini önceden görüp tahmin ederler ve örgüt çalışanlarına tüm aşamaları açıkça belirterek onları aynı hedefe yöneltirler.

Okul yöneticilerinin dönüşümsel, yönetsel, politik ve etik uygulamalarına ilişkin stratejik liderlik davranışları, özellikle öğretmenlerin hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, finansal sağlamlık, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik ve kurumsal etik gibi örgütsel imaj algılarına yönelik

davranışlarını etkileyebileceği söylenebilir. Bu nedenle okul yöneticilerinin sergilemiş olduğu stratejik liderlik davranışlarının, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel imaj algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi, bu araştırmanın problemini oluşturmuştur.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır?

1- Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ve örgütsel imaja yönelik algıları ne düzeydedir?

2- Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ve örgütsel imaja yönelik algıları demografik (cinsiyet, yaş, kıdem, kurumundaki görev süresi, çalışılan kurum kademesi, eğitim durumu) özelliklere göre anlamlı fark göstermekte midir?

3- Okul yöneticilerin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3 Araştırmanın Önemi

Okulların sadece iyi eğitim vermesi okulu takip edenler için yeterli değildir. Tercih edilen bir eğitim kurumu olabilmesi için imaj yönetimine de önem vermesi gerekmektedir. Okullarda geliştirilecek ve uygulanacak imaj yönetimi, örgütü ve kurumu yüksek seviyelere çıkaran, diğer örgütlere göre daha güvenilen ve itibarlı hale getiren, rakip örgütlere göre takip edilen bir örgüte dönüştürmektedir (Duman, 2012).

İmaj, örgütlerde paydaşları etkilemekte ve onların örgüt üzerindeki algılarını oluşturmaktadır. Kişilerin örgüte yönelik ilk izlenimleri ve değerlendirmeleri, örgüt üzerindeki ilk algılarının kaynağını oluşturmaktadır. Bu algılarla oluşan örgütsel imaj, işverenler açısından çalışmaya istekli güçlü bir insan kaynağının oluşumu için oldukça önemlidir (Çelebi, 2021).

Örgütlerin başarısının artmasında, vizyon ve misyon hedefleri doğrultusunda örgüt imajının olumlu hale gelmesinde en büyük rol okul yöneticilerine düşmektedir. Okul yöneticilerinin göstereceği liderlik davranışları ve yönetim tarzları okul örgütünün imajını etkilemektedir.

Örgütsel imajın oluşturulması ve boyutlarının gelişimini birçok etmen etkilemektedir. Bu etmenlerin en önemlisi ve etkili yöneticilerin liderlik

davranışları olduğu düşünülebilir. Okul yöneticilerinin gösterecekleri stratejik liderlik davranışları ve yönetim tarzları örgütsel imajın hem oluşumu hem de boyutları üzerindeki ilişkisi önemli olabilir.

Günümüz eğitim kurumlarında stratejik plan ve stratejik yönetim gibi faktörler önemini sürekli artırmaktadır. Her eğitim kurumunun kendine özel stratejik plan dahilinde gelişimini ve olumlu dönüşümünü devam ettirmesi gerekmektedir. Bu gelişimin sağlanması için okul yöneticilerinin sergiledikleri stratejik liderlik davranışları önemli olabilir.

Olumlu yönde sağlam bir örgütsel imaja sahip olan örgütler kamuoyunda değerli görünürler ve bunun yanında paydaşlarını daha fazla etkilerler. Öğretmenler örgütün bir paydaşı olarak olumlu örgütsel imajdan etkilenirler. Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile okul güvenliği, örgütsel bağlılık, örgütsel sadakat ve çalışanların iş doyum düzeyleri arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel imajı birçok etken etkilemektedir. İmajın oluşumu ve sürekliliğinin sağlanması için bir lidere gerek vardır. Tek tip liderlik özelliği taşımayan, sürekli değişim ve dönüşümü sağlayabilecek kararlar alabilecek, gerekli stratejileri uygulamak için stratejik hamleler yapabilecek liderler gerekmektedir. Bu nedenle okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasındaki ilişkinin bulunması önem taşımaktadır.

1.4 Sayıtlar

Öğretmenlerin stratejik liderlik ve kurumsal imaj algısı ölçeklerine verdikleri cevapların gerçek görüşlerini yansıttığı varsayılmıştır.

1.5 Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2021-2022 eğitim-öğretim yılı ikinci dönemde, Bolu ili merkez ilçede bulunan ve Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nce araştırma izni verilen, 6 ilkokul ile 4 ortaokul olmak üzere toplam 10 okulda görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin ölçeklere ilişkin görüşleriyle sınırlıdır.

1.6 Tanımlar

Okul Yöneticisi: 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Bolu ili merkez ilçede bulunan resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan okul müdürleri.

Öğretmen: 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Bolu ili merkez ilçede bulunan resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler.

Örgütsel İmaj: Örgüt tarafından meydana getirilen hizmet, ticari stratejiler, faaliyetler, çevre ile iletişim ve duyarlılık, toplumsal sorumluluklar başlıklarında göstermiş olduğu başarının toplamıdır (Markwick ve Fill, 1997).

Stratejik Liderlik: Örgütün geleceğini örgüt vizyonu doğrultusunda dönüştürmek için, stratejik yönetim anlayışı ile örgüt çalışanlarını yetkilendirerek ve onlara hedefler vererek gerekli stratejik değişim kararlarını veren liderlik (Davies, 2006).



2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1 Stratejik Liderlik

Araştırmının bu bölümünde stratejik liderlik ile ilgili kavramlar ve tanımlar açıklanmaya çalışılmıştır. Liderlik kavramı ve liderliğin gelişimi, strateji kavramı, stratejik yönetim kavramı ve boyutları, eğitim örgütlerinde ve okullarda stratejik liderliğin yeri başlıklarına yer verilmiştir.

2.1.1 Liderlik Kavramı

“Lider” kelimesi 1300’lü yıllarda Oxford İngilizce sözlüğünde yer almıştır. Liderlik olgusu ise daha yeni bir kavram olup 1850’li yılların başında ortaya çıktığı bilinmektedir (Brestrich, 1999). Liderlik kelimesi Türkçe’ye İngilizce “leadership” sözcüğünün fiili “lead” sözcüğünden geçmiştir (Şişman, 2012).

Liderlik çok yönü bulunan sosyal bir kavramdır. Liderlik doğasının keşfi için, sosyal bilimlerin farklı bölümleri çalışmalar yapmaktadır. Liderlik, multidisipliner bir kavram olarak gelişim göstermektedir. Platon’un “Ya krallar filozof olmalı ya da filozoflar kral olmalı” söylemi, liderlikle ilgili bilinen en eski söylemlerdendir (Özdemir, 2018).

Liderlik kavramını konu alan binlerce bilimsel araştırma ve yüzlerce liderlik tanımı bulunmaktadır (Şişman, 2003). Ancak yapılan bu araştırmalarda lider ve liderlik kavramlarını tam olarak birbirinden ayırabilen tanım bulunmamaktadır (Aydın, 1997). Sosyal bilimlerin inceleme konusu olan liderlik ile ilgili tam bir tanım sosyal bilimciler tarafından yapılamamıştır (Şişman, 2012). Liderlik kavramı ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda farklı tanımlar ortaya çıkmıştır. Bu fark bazen araştırmacı faktörü ile bazen de çağın gerektirdiği liderlik davranışlarına göre oluşmuştur.

Liderlik tanımlarında bulunan ortak özellikler aşağıda sıralanmıştır (Şişman, 2012).

- “Kişilik özellikten kaynaklanan bireysel güç,”
- “Karar verme ve uygulamaya aktarma gücü,”
- “Gruba yön verebilme ve grup içerisinde eşgüdüm sağlayabilme,”
- “Ortak amaçlar bağlamında grubu etkileyebilme,”
- “Grupla ve birey arasında gelişen etkileşim süreci,”
- “Mevcut yapı, prosedür, kural ve amaçları değiştirebilme yeteneği.”

Lider, etki ve izleyen liderlik sürecinin bileşenlerini oluşturmaktadır. Lider izleyenlerin duygu, düşünce ve davranışlarını etkilemek için çeşitli araç ve yöntem kullanır. Liderlik sürecinin sonunda izleyenlerin duygu, düşünce ve davranışları liderin belirlediği yönde değişime uğrar (Özdemir, 2018).

İnsanlar zaman içerisinde toplu şekilde yaşamış ve yaşadıkları toplumu yönetecek yönlendirecek lidere ihtiyaç duymuşlardır. Zamanla lideri diğer kişilerden ayıran yetenek ve özelliklerin neler olduğu sorgulanmaya başlamıştır (Çelik, 2010). Zamanla değişen liderlik türlerin paralel olarak büyük adam yaklaşımı, özellikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşımı, durumsallık yaklaşımı ve modern yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bu liderlik yaklaşımları ortaya çıktığı zamanlarda etkili olmuşsa da varlıklarını ve etkilerini hala sürdürmektedirler.

2.1.1.1 Büyük Adam Yaklaşımı

Liderlik araştırmaları incelendiğinde bilinen en eski teori “Büyük Adam Yaklaşımı” olarak bilinmektedir. Bu yaklaşımın Platon ve Antik Yunan’a kadar uzanan bir geçmişi bulunmaktadır. Herodot ve Tacitus gibi tarihçiler, araştırmalarında büyük liderler üzerinde durmuşlar, liderlerin farklı olan özelliklerini araştırmışlardır.

Büyük adamlar yaklaşımını destekleyenler, lider olma niteliklerinin doğuştan geldiğini ya da çocukluk yıllarında olağanüstü olaylarla meydana geldiğini savunurlar. Bu nitelikler, toplumlar arasında farklılık gösterse de liderlerin güç ve otoritelerini sağlamalarını ve devamını sağlamalarını kolaylaştırmaktadır (Işık, 2014).

Thomas Carlyle tarafından 1900’lü yılların başında ortaya çıkarılan “Büyük Adamlar Okulu” yaklaşımına göre dünyadaki büyük tarihi olayların çıkış noktası büyük liderlerin hayatlarının sonucu olduğunu ileri sürmektedir. Bu okulun savunucularına göre, liderler doğuştan gelen yeteneklere sahiptirler ve bu yetenekler daha sonra kazanılamaz. Bu yetenekler tarihe şekil verici boyutlar kazandırır (Can, 2005).

Hegel ve Fichte tarafından dile getirilen “Zeitgeist” adlı karşıt görüşler büyük adam yaklaşımının görüşlerini reddetmişlerdir. Zeitgeist görüşüne destekleyenler liderlerin tarihi köklü değişikliklere uğratan kişiler olmadıklarını, sıkıntılı zaman dilimlerinde ortaya çıkıp boşluk doldurucu insan olduklarını savunmaktadırlar (Işık, 2014). Büyük Adam Yaklaşımı zamanla yerini özellikler yaklaşımına, Zeitgeist görüşü ise durumsallık yaklaşımına bırakmıştır.

2.1.1.2 Liderin Özellikleri Yaklaşımı

Bu yaklaşımda, lideri lider olmayandan ayıran belli niteliklerin olduğu ileri sürülmektedir. Liderin özellikleri yaklaşımında başarılı veya başarısız olma olgusu tamamen liderin sahip olduğu ya da sahip olamadığı niteliklere bağlıdır. Liderin özellikleri yaklaşımı, lider seçiminde de lider adayının sahip olduğu psikolojik ve fiziksel niteliklere önem vermiştir (Paksoy, 2001).

Liderin özellikleri yaklaşımı geleneksel liderlik yaklaşımı olarak da adlandırılmaktadır. Bu yaklaşımda belli özellikler (fiziksel, sosyal, kişisel) 3 grupta toplanmıştır. Dış görünüş, kilo, boy, cinsiyet ve yaş gibi nitelikler fiziksel özellikleri; eğitim durumu, sosyallik ve yüksek başarı sosyal özellikleri; kendine güven, duygusal denge, uyum ve güven verme ise kişisel özellikleri belirtmektedir (Kurtuluş, 2007).

Özellikler yaklaşımı, liderlik teorilerine liderlik ile ilgili özel niteliklerin anlaşılması konusunda büyük katkıda bulunmuştur. Ancak liderlik kavramını ve liderlik sürecini sadece lideri merkeze alarak incelediği için yeterli görülmemiştir (Koçel, 1999). Liderlik araştırmalarında, liderlik özelliklerinin incelenmesinin yetersiz kalması, araştırmaların liderin davranışları üzerine odaklanılmasına neden olmuş ve sonucunda davranışsal liderlik yaklaşımı ortaya çıkmıştır (Kurtuluş, 2007).

2.1.1.3 Davranışsal Yaklaşım

Davranışsal yaklaşımın odak noktası liderin davranışlarıdır. Liderlik sürecinde liderin başarılı olmasını sağlayacak husus, liderin özelliklerinden çok liderin göstermiş olduğu davranışlardır. Bu davranışlar; liderin örgüt içi iletişimi, yetki devri, işi planlama ve kontrol şekli, amaçları belirlemesi şeklinde sıralanabilir (Koçel, 2001).

Liderin özellikleri yaklaşımında lider seçiminde belli seçici nitelikler aranırken, davranışsal yaklaşımda örgütü başarıya ulaştıracak liderlik tarzları bulunmaya ve bu yönde eğitime yönelinmektedir (Can, 2006).

Davranışsal Liderlik Yaklaşımının temelinde iki liderlik davranış boyutu bulunmaktadır:

1- “Görev yönelimli, işe yönelik veya üretime yönelik davranışlar”

2- “İlişki yönelimli, kişiyi dikkate alma veya kişiler arası ilişkilere yönelik liderlik davranışlarıdır” (Akgün, 2001).

Araştırmalar sonucunda genel olarak başarılı olan hipotezin insana duyarlı liderlik biçimi olduğu doğrulanmış olsa da en etkili liderlik biçimi konusunda kesin sonuca varılamamıştır. Davranışsal Liderlik Yaklaşımının büyük bir eksikliği ise liderliğin yapıldığı ortamı dikkate almamasıdır (İşcan, 2002).

Liderlik ile ilgili yapılan araştırmalar neticesinde, etkili liderlik için özellikler yaklaşımı ve davranışsal yaklaşım hipotezleri yeterli olmamıştır. Çünkü liderin sahip olduğu kişisel nitelikler ve gösterdiği liderlik davranışları tüm durumlarda etkili olmadığı görülmüştür. Zamanla araştırmalar durumsal liderlik yaklaşımı üzerine yoğunlaşmıştır.

2.1.1.4 Durumsal Liderlik Yaklaşımı

Durumsal liderlik yaklaşımı 1960'lı yıllardan günümüze kadar etkililiğini sürdürmüştür. Bu yaklaşım, liderlik ile ilgili görüşleri yüzeysel bir modelden soyut düşünülen bir kavrama dönüştürmüştür. Durumsal liderlik yaklaşımının temel fikri, tek bir liderlik tarzının her durumda geçerli olamayacağıdır (Ülgen ve Mirze, 2010).

Durumsallık yaklaşımları, liderliği içinde bulunan durumun şartlarına göre farklılaşan bir kavram olarak görmekte, liderliği sadece insan ve görev boyutları ile ele almamaktadır (Leblebici, 2008). Bu yönü ile davranışsal liderlik yaklaşımı ve özellikler yaklaşımından farklılık göstermektedir.

Durumsal liderlik yaklaşımı düşüncesinin temelini oluşturan varsayımlar şunlardır (Naktiyok, 2006):

- a) “Bir gruba liderlik etmenin en iyi diye nitelendirilebilecek tek bir yolu yoktur.”
- b) “Bir örgütte etkin olamayacak bir teknik veya davranış başka bir örgütte etkin olabilir.”
- c) “Mevcut koşullar ve farklı faktörler liderin etkinlik düzeyinin tanımını yapar.”
- d) “Liderin hangi tarzda yönetim faaliyetlerini gerçekleştireceğini durum ve faktörler belirler.”
- e) “İyi bir liderlik davranışı geliştirmeye olanak verir. Yani bu yaklaşımla, daha önceki yaklaşımlardan farklı olarak liderlik doğuştan gelen yeteneklerin sonucu olmaktan çıkartılıp öğrenilebilen bir süreç haline getirilmiştir.”
- f) “Liderin organizasyonun var olan durumu ve geleceği ile ilgili olumlu yâda olumsuz etkisi vardır.”
- g) “Liderin başarısının belirleyicisi kişisel ve durumsal özelliklerdir.”

Özellikler kuramı ve davranışsal yaklaşımdan sonra kendinden önceki yaklaşımları tamamlayıcı özellikleri olan durumsal yaklaşım içerisinde, vizyoner, etik, dönüşümcü, işlemci ve eğitim örgütlerine özel öğretimsel liderlik teorileri geliştirilmiştir (Çelik, 2004).

2.1.1.5 Modern Liderlik Yaklaşımları

Geleneksel liderlik yaklaşımlarının, günümüzün sürekli değişen ve yenilenen rekabet ortamlarına ayak uydurabilmesi imkânsız hale gelmiştir. Günümüzdeki ortamlar eskiye nazaran çok daha belirsiz ve riskli olduğundan, insanları etkileyebilmek daha da zor hale gelmiştir. Bu nedenle liderlik yaklaşımlarına modern liderlik yaklaşımları adı verilen yeni bakış açıları geliştirilmiştir (Erer ve Demirel, 2018).

Modern Liderlik Yaklaşımlarına göre liderlik rastgele ortaya çıkmamıştır. Modern liderlik yaklaşımlarına göre liderin bir vizyonu vardır ve bu vizyonu diğerleri ile paylaşarak örgütte ortak vizyon haline dönüştürebilen kişidir. Lider, ortak vizyona dönüşen hedeflerin başarıya ulaşması için plan yapan kişidir. Modern Liderlik Yaklaşımlarına göre lider olmak için formal bir pozisyon gerekmemektedir. Herkes lider olabilecek bir potansiyele sahiptir (Grossman ve Veliga, 2005; akt. Bozkurt ve Göral, 2013).

Modern liderlik yaklaşımı içerisinde çeşitli liderlik tarzları öne çıkmıştır. Bunların bazıları; Etkileşimsel (Transaksiyonel) Liderlik, Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik, Karizmatik Liderlik, Stratejik Liderliktir.

2.1.2 Strateji Kavramı

Strateji sözcüğünün kökeni Eski Yunancaya dayanmaktadır. Eski Yunancada “stratos” (ordu) ve “ago” (yönetmek, yön vermek) kelimelerinin birleşmesi ile strateji kelimesi meydana gelmiştir (Aktan, 2006). Strateji kelimesinin kökeni hakkında bazı kaynaklar, Latince “stratum” (çizgi, yol, nehir yatağı) kelimesinden türediğini belirtmektedir (Eren, 1998).

Strateji kavramı tanımlanması zor olan kavramlardandır. Strateji kelimesi, insanların aklında benzer anlamlar ve çıkarımlar oluşturmaktadır. Bu ortak anlam ve çıkarımlardan yola çıkılarak strateji kavramı tanımlanmaya çalışıldığında farklı anlamların olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu durumun sebebi strateji kavramına kullanılmaya başladığı ilk anlamlarından farklı anlamlar yüklenilmesidir (Gündüz, 1997; akt. Önder, 2014).

Thompson ve Strickland'e (2001) göre strateji, yönetimin oyun planı olarak tanımlanırken, Hofer ve Schendel'e (1978) göre ise strateji, "örgütün iç kaynakları ve kabiliyetleriyle dış çevrenin fırsat ve tehditleri arasında uyum sağlayacak faaliyetler" olarak tanımlanmaktadır.

Strateji kavramı asırlardır kullanılmaktadır. Daha çok askeri alanda karşılaşılan bir kavram olmasına rağmen, satranç gibi sportif oyunlarda da sık kullanılmaktadır. 1970'li yıllardan sonra işletme alanında da yaygın bir kullanıma ulaşmıştır (Akgemci, 2008).

Yapılan strateji tanımları incelendiğinde, strateji kavramı hedeflere ulaşabilmek için alınan önlemleri ve düzenlemeleri içermektedir. Örgütlerin yaşamını ve ilerlemesini sürdürmek için izleyecekleri yol olarak da belirtilebilir. Askeri alanda savaşı kazanmak için kullanılan strateji kavramı, günümüz örgütlerinde rekabet ortamında önde olabilmek için izlenen yol olarak değerlendirilebilir (Güçlü, 2003).

Bulunduğu dönemin tüm olası durumları dikkate alınarak, stratejinin özelliklerini aşağıdaki gibi açıklanmıştır (Eren, 2005).

- "Strateji bir analiz etme sanatı ve bir düşünme yöntemidir. Bu nedenle strateji açık bir sistemde faktörler arası mantık ilkeleri ve ilişkileri üzerine kurulmuş karar süreçleri ile ilgilidir."
- "Strateji güçlerin amaçlar etrafında toplanmasını sağlar."
- "Strateji, çevresel değişimlerin takip edilmesini sağlayarak kurumun dış etkenleri etkin değerlendirmesine olanak tanır."
- "Strateji, uzun soluklu bir süreçtir. Bu karakteri ile rutin karar ve işlerden ayrılır."
- "Strateji, kurumun imkanlarının belirli bir ahenk içinde idare edilmesini sağlayan bir unsurdur."
- "Strateji, kurumun mevcut kaynakları ile hangi sahalarda faaliyet gösterebileceğini belirler. Bunu yaparken imkanlarından nasıl faydalanılacağını ve uzun zaman içindeki dağılımının nasıl olacağını açıkça ortaya koyar."
- "Strateji, yönlendirici ve motive edici bir faktördür. Çünkü ilerisi hakkında belirsizliği azaltıcı nitelik taşımaktadır."

Strateji analiz etme sanatıdır. Var olan bilgilerden yola çıkılarak istenilen sonuca ulaşmaktır. Bir örgütün amaçları vardır ve strateji bu amaçların etrafında örgütün gücünü toplar. Strateji, amaçların gerçekleştirilmesi için örgütün tüm unsurlarını uyum içerisinde tutarak tüm örgüt kademelerinde koordinasyonu sağlar (Çetin, 2005).

Günümüz dünyasında birçok alan ve örgütlerde kullanılan strateji kavramı, 1980'li yıllarla beraber daha da önem kazanmaya başlamıştır. Gelecekte neler olabileceğinin tahmin edilmesi ya da öngörülebilmesi günümüz örgütleri için çok önemli bir konu haline gelmiştir. Rekabet ortamlarında değişime ayak uydurmak ve kendilerini sürekli geliştirmek isteyen örgütler için strateji kavramı, önemle takip edilen bir konu olarak ele alınmaktadır (Cevahircioğlu, 2017).

2.1.3 Stratejik Liderlik Kavramı

Stratejik liderlik ile ilgili literatür ve araştırmalar incelendiğinde, stratejik liderlik kendine özgü bir liderlik çeşidi olarak ortaya atılsa da diğer liderlik türlerini içinde barındıran ve gerektiği zaman gerekli liderlik davranışlarının sergilendiği kapsayıcı bir liderlik türü olarak görülmektedir.

Bir liderlik türü olarak stratejik liderlik, Baron ve Henderson tarafından farklı bir liderlik türü olarak aktarılırken, Davies ve Davies stratejik liderliğin belli liderlik türleri gibi olmadığını fakat tüm liderlik türleri için gerekli özellikleri barındırdığını aktarmaktadır (Altınkurt, 2007). Stratejik Liderlik, örgütün geleceğine yön verebilmek, örgüt üyelerine yetki vererek onları örgüt hedefleri doğrultusunda yönlendirebilmek, örgüt içerisinde stratejik yönetim anlayışı ile küresel rekabet ortamında gerektiğinde stratejik değişimi sağlayabilmektir (Davies, 2004).

Yönetim süreçlerinde yaşanan hızlı değişime paralel olarak stratejik yönetim uygulamaları, yöneticilere en üst düzeyde kaynak kullanımı, örgütlerin çevre incelemelerinin yapılması, örgütün hedefler doğrultusunda tekrar şekillendirilmesi ve örgüt yönetiminin süreç içerisinde değerlendirilmesi konularında avantajlar sağlamaktadır (Alyakut, 2007).

Stratejik liderlik teorisi ve yönetim uygulamalarına geçmeden önce, stratejik liderlik ve yönetim ile ilgili kavramların; misyon, vizyon, politika ve planın bilinmesi gerekmektedir.

Misyon: Örgütler için misyon kavramı, yapılan işi, sahip olunan değerleri, örgütün varoluş nedenini rakip örgütlerden ayırt etmesi için uygulanması gereken stratejileri gösteren bir yol haritasıdır (Muslu, 2015).

Stratejik liderlik uygulamalarının başarısı için misyon kavramının doğru anlaşılıp, geliştirilmesi gerekmektedir. Örgütün misyonu, sadece varoluş sebebini etkilememekte, örgütün ya da kurumun felsefesini, değerlerini, çıktılarını, tüm yönetim sürecini etkilemektedir (Ülgen ve Mirze, 2004).

Vizyon: Görmek, öngörü, geleceğe yönelik bir amaç anlamlarına gelmektedir. Vizyonunu belirleyen örgütler, gelecekteki hedeflerini ve amaçlarını bir bütün olarak ortaya koyabilmektedir. Ayrıca örgütün tüm çalışanları ve ilişkili diğer örgütlerce de vizyon doğrultusunda örgütün asıl varmak istediği yer anlaşılmalı olur (Erdal, 2007).

Bir örgütün gelecek tasarımı, örgütün vizyonunu göstermektedir. Örgütün yenilenmesi ve sürekli değişimin sağlanması için, vizyon kapsamında örgütün mevcut durumu ile hedefleri arasındaki farklar görülmelidir. Örgütün sahip olacağı güçlü bir vizyon, insanlara rehberlik ederek gelecek için motive eder (Ülgen ve Mirze, 2004).

Politika: Örgütün belirli amaçlara ulaşabilmesi için izlenen yol, genel plan ve yol göstermedir. Politika ve strateji kavramları birbirleriyle çok karışmaktadır. Politika değişkenlik olmayan durumlarda, yeterli tanımlamalarla alınan ve sürekli uygulanan kararlardır. Strateji ise önceden tahmin edilemeyen kısmi belirsizlik durumlarında alınan kararlardır. Bu durumda strateji politikayı da içerisinde barındıran daha kapsamlı bir kavramdır. Ayrıca strateji politikadan farklı olarak tasarım, ileriye görme ve sezme ile ilgili bir kavramdır (Güçlü, 2003).

Örgütün politikaları, uyulması istenen kuralları ve prensipleri belirtirken, strateji amaçlanan ve istenen bu prensipleri yerine getirmek için gerekli araçları sunmaktadır (Dinçer, 1998).

Plan: Örgütün temel stratejisi çerçevesinde, örgütün politikalarına uygun oluşturulan hedeflere ulaşma yollarını ve süreçlerini belirtilen belgedir. Kısaca örgütün amaçlarına ulaşması için hangi araçlarla neyi nasıl yapacağını belirlemesidir (Çoban, 1997).

Strateji ve plan kavramları beraber kullanılan ama aslında farklı kavramlardır. Strateji içerisinde akıl içerirken, plan stratejinin uygulama aşamasıdır. Daha önce yapılan tanımlar da incelendiğinde strateji uzun süreçli

seçimleri ve amaçları ifade ederken, plan bu seçim ve amaçlara ulaşmak için kullanılacak araçları ve yolları ifade etmektedir (Öntürkler, 2014).

Stratejik liderlik teorisine göre örgütler üst yöneticilerinin bir yansımasıdır. Çok sayıda üst yönetici stratejik liderliğin sorumluluğunu tek başlarına üstlenmişlerdir. Üst yöneticiler diğerk adları ile CEO'ların görevleri, örgütlerinin vizyonlarını belirlemek ve bu vizyon kapsamında gerekli şartları sağlamaktır. Ancak 21. Yüzyılın küresel rekabet şartlarında örgüt vizyonun tek bir kişi tarafından belirlenmesi zor olmaktadır. Bu durum örgütlerin yapılarını ve stratejik liderlik uygulama yöntemlerinde farklılaşmaya neden olmuştur (Ülgen ve Mirze, 2004).

Sürekli değışen rekabet ortamında yönettiğı örgütü ayakta tutmak isteyen ve stratejilere önem ve ağırlık veren liderler farklı davranışlar sergilerler. Bu farklı yönetim tutumları stratejik liderlik türlerinde farklı biçimler oluşturmıştır. Bu stratejik liderlik biçimlerinden bazıları şunlardır (Richardson, 1997):

Geleneksel Yönetici Olarak Stratejik Lider: Örgüt yapısını oluşturmada ve örgüt işleyiş aşamalarında klasik yönetim davranışlarını sergiler.

Tasarım Planlayıcısı Olarak Stratejik Lider: Örgüt yönetiminde geleneksel liderlik davranışlarını sergilerken, örgütün geleceğini planlarlar. Gelecekte gerçekleşebilecek fırsatlara odaklanırlar.

Yönetici Rolündeki Stratejik Lider: Geleneksel ve tasarım planlayıcısı modellerinin aksine, liderin sadece planlayıcı ve kontrolcü manalarının ötesinde özellikleri olduğunu belirtmişlerdir.

Siyasal Olasılık Karşılayıcısı Olarak Stratejik Lider: Lider örgütün iş ve dış ortamlarını dikkate alarak kritik stratejik kararlar alır. Bu stratejik liderlik türü değışime uyum sağılayan bir güçtür.

Rekabet Pozisyonunu Belirleyen Stratejik Lider: Rekabetin yüksek seviyelerde olduğı ortamlarda, kendi örgütüne güç ve strateji kazandırmak için, rakip örgütlerin pozisyonlarını belirlerler.

Vizyoner Dönüşümcü Olarak Stratejik Lider: Deneyim sahibi olan bu liderler örgütün vizyonunu belirler. Belirlediğı vizyonu örgüt paydaşlarına aktarır. Yaratıcılık özellikleri çok fazladır ve ikna yetenekleri yüksektir.

Kendini Düzenleyen ve Kolaylaştırıcı Stratejik Lider: Sürekli değışikliklerle karşı karşıya gelen örgütler için öğrenen örgüt modeli üzerinde

durumdadırlar. Oluşturulan stratejik liderlik yöntemleri ile örgütün kendi kendini düzenlemesi sağlanır.

Stratejik liderler yönetme, yaratma ve ekip kurma özelliklerinin hepsine sahiptirler. Ayrıca stratejik liderler sadece bir rolü değil birçok liderlik rolünü gösterirler. Stratejik liderliği diğer liderlik türlerinden ayıran bir özelliği de değişen ortamlara ve rekabetlere uyum sağlayabilmeleridir. Örgüt içerisinde liderlik sadece bir kişi üzerinde değil, liyakat üzerine kurulmuş alanında uzman ekibe ait bir olgudur. Stratejik liderler hem örgütün lideri hem de bir üyesidir. Bu yönüyle de örgüt yönetiminde hiyerarşi, yerini ilişkiler yoluyla yönetime bırakmıştır (Besler, 2004).

1960'lı yıllarda örgüt liderleri örgütlerin içinde bulunduğu şartların, yönetsel davranışları ve örgütsel neticeleri belirleyicisi olarak kabul ederlerdi. Ayrıca liderler örgütün performansını etkileyecek kararlarda az etkili olduklarına inandırılmışlardı. 1970 ve 80'li yıllarda ise örgüt performansları birtakım analizlerle açıklanmaya başlandı. Ünlü yazarlar Lieberman ve O'Connor liderlerin başarisının örgüt performansı üzerinde etkisinin tahmin edilenden daha az olduğunu savunmuşlar ayrıca liderlik davranışlarının basit yönetim yeteneği olduğunu, önemsiz stratejik bir değişken olduğunu fikrini desteklemişlerdir. John Child araştırmalarında bu eğilimlere karşı olarak, üst düzey yöneticiler ve CEO'larla ilgillemiştir. CEO'ların stratejik liderlik özelliklerine sahip olduklarını ve örgütlerinde stratejik kararların hem alınması hem de uygulanmasında en güçlü etken olduklarını belirtmiştir. Stratejik liderlik teorileri, üst düzey yöneticilerin davranışları ve tutumlarının, alt yöneticiler de dahil olmak üzere tüm örgütte bir yansıma olarak belirmektedir (Besler, 2004).

'Tepe Eşelonları' (upper echelons) teorisinden yola çıkılarak Hambrick ve Mason tarafından geliştirilen stratejik liderlik kuramı liderlik ve stratejik liderlik arasındaki iki önemli farkı ortaya koymuştur. Liderlik örgütte tüm seviyelerdeki liderliği belirtirken, stratejik liderlik teorisi örgütteki en tepe lideri dikkate alır. Bunun yanında liderlik araştırmaları liderler ile izleyenleri arasındaki etkileşime yoğunlaşırken, stratejik liderlik araştırmaları liderlerin yöneticilik işlerine yoğunlaşır. Stratejik kararlar uygulanmadan önce geleceğe dönük planlamalar yapılmalı, yapılan planlar örgütün vizyon ve misyonuna uygun olmalıdır. Örgütte gerçekeşecek değişim ve dönüşümler bu aşamalardan sonra başlamalıdır (Vera ve Crossan, 2004).

2.1.4 Stratejik Liderin Özellikleri

Stratejik liderler, liderlik davranışlarını sergilerken uygun koşullarda karar alırlar ve uygun liderlik biçimlerini gösterirler. Diğer liderlik türleri için gerekli görünen neredeyse tüm özellikler stratejik liderler için de geçerlidir. Örgüt için stratejik liderlerin temel sorumluluğu örgütün hayatta kalması ve örgütün rekabet ortamında sürdürülebilirliğini sağlamaktır. Stratejik liderlerin diğer özelliklerine göre, geleceğe şekil verebilmeleri, yönlendirme becerileri daha önemli olmaktadır (Ülgen ve Mirze, 2004).

Stratejik liderlik ideal gelecek hakkında vizyon sahibi olmaktan daha fazla anlamlar içermektedir. Stratejik liderler bilinen ve bekleneni planlamaktan ziyade geleceğin öngörülme ve karmaşık doğasını kabul ederek, beklenmedik durumlar için hazırlık planları ile ilgilidirler (Quong ve Walker, 2010; Akt. Yılmaz, 2010).

Stratejik liderlik ile ilgili yapılan araştırmalarda stratejik liderliğin farklı özellikleri ortaya çıksa da genel olarak ortak özellikleri de bulunmaktadır. Bu ortak özellikler şu şekilde özetlenebilir (Davies ve Davies, 2004; Akt. Yılmaz, 2010):

- Gelecek yönelimli olma, bugünün ötesine ve belirsiz bir geleceğe odaklanma
- Kısa, orta ve uzun vadeli hedefler belirlemek, vizyon oluşturabilme.
- Yerel ve küresel sıkıntıları ve fırsatları analiz edebilme.
- Farklı örgütsel özellikleri bütünleştirebilmek ve yeniden örgütleyebilme.
- Mevcut kaynakları kullanırken geleceği görüp plan yapabilme.
- Değişen iç ve dış çevresel koşulları ve belirsizlikleri yönetebilme.
- İç ve dış paydaşlarla iyi ilişkiler kurabilme.
- İnsan kaynaklarını etkili kullanabilme ve geliştirebilme.

Aşağıda belirtilen piramitte basamaklar arasında geçiş için kısa yollar bulunmamaktadır. Stratejik liderlik temelde değerler, etik ve standartlarla başlamaktadır. Bu temellerden sonra liderler uzmanlık bilgisi edinmeye başlar. Eğitim sürekli hale gelmesi durumunda bu gelişim hızlandırılabilir. Sonraki basamaklarda lider sorumluluk ve yükümlülüklerle yetkilendirilip, stratejik düşünme ve yönetim eğitimleri ile yönetsel becerileri artırılır. Son aşamada ise yönetici, stratejik kararlar vererek, stratejik bir lider olacaktır. Örgütte stratejik

liderliğin oluşacağı bu yolda herkes bu süreçlerden mutlaka geçmelidir. Kimse bu piramidin ortasından ya da tepesinden başlayamaz, özetle stratejik lider olarak doğulmaz ancak olunabilir (Guillot, 2003; Akt. Uğurluoğlu, 2009).



Şekil 2.1. Stratejik bir liderin anatomisi (Guillot, 2003)

Stratejik liderlerin özellikleri ve yetenekleri incelendiğinde ortak noktalar şu şekilde özetlenebilir:

- Stratejik liderler örgütü geleceğe hazırlar.
- Stratejik liderler, diğer liderlik özelliklerine de sahiptir.
- Stratejik liderler örgütün yönünü belirler.
- Stratejik liderler değişime ve dönüşüme öncülük ederler.
- Stratejik liderler doğru yerde doğru zamanda karar verirler.
- Stratejik liderler sürekli eğitime önem verirler.

Stratejik liderlerin özelliklerinin yanında yetenekleri de örgüt yönetiminde önemlidir. Yetenekleri örgütsel ve bireysel olarak iki grupta öne süren Davies'e (2004) göre dokuz önemli özellik vardır. Bu dokuz önemli özellik iki grupta şu şekilde sunulmuştur (Davies, 2004):

1. Örgütsel Yetenekler:

- Stratejik odaklanma,
- Stratejiyi eyleme dönüştürme,
- Bireyleri ve örgütü düzene koyma,
- Etkili stratejik müdahale noktalarını belirleme,
- Stratejik yetkiler geliştirme

2. Bireysel Yetenekler:

- Mevcut durumla yetinmeme

- Özümsenici kapasiteye sahip olma (absorptive capacity)
- Uyarlanabilen kapasite sahip olma (adaptive capacity)
- Bilgelik sergileme

Jhon Pisapia'ya göre stratejik liderlerde olması gereken özellikleri; yönetsel liderlik özellikleri, dönüşümsel liderlik özellikleri, politik liderlik özellikleri, etik liderlik özellikleri olarak belirtmiştir. Liderlik çarkının dönmesi için çalışmasına daha sonra iletişim becerilerini de eklemiştir. Pisapia'nın geliştirdiği stratejik liderlik modeline göre, liderler sürekli yeni bir liderlik yapısı kurmaya ihtiyaç duyarlar. Stratejik liderlerin günümüzün modern gerçekliği ve rekabet ortamlarında örgütlerini bu şartlara hazırlamak için gerekli güven, yetenek ve esnekliğe sahip olmaları gerekmektedir (Pisapia ve diğerleri, 2005).

2.1.5 Stratejik Liderlik Modelleri

Liderin stratejik liderlik üzerindeki etkililiği örgüt başarısını etkilemektedir. Belirlenen örgüt amaçlarını gerçekleştirecek stratejiyi belirleme ve stratejiyi uygulama becerilerine sahip olma, stratejik liderliğin önemini ortaya koymaktadır (Eren, 2003). Yapılan araştırmalarda stratejik liderlik ile ilgili modeller çeşitlendirilmiştir. Araştırmanın bu bölümünde stratejik liderlik modellerine yer verilmiştir.

2.1.5.1 Adair'in Stratejik Liderlik Modeli

1980'li yıllarda stratejik liderliği ilk dile getiren araştırmacı olduğunu belirten Jhon Adair (2005), stratejik liderliğin tanımını "örgütün değişim zamanlarında liderlik kademelerinde beklenenleri başarılı bir şekilde yerine getiren kişi" şeklinde yapmaktadır.

Kişilerin birbirinden farklı yönleri olmasına rağmen ortak noktaları da mevcuttur. Bu benzer noktalardan yola çıkıldığında örgüt içinde üç ihtiyaç alanı bulunmaktadır. Bunlar; ortak amacı başarma, birlikte tutulma ve çalışan birtakım olarak korunma, kişilerin örgüt içine kendilerinin getirdiklerine olan ihtiyaçlardır. Bu ortak ihtiyaçlar örgütte diğerlerini olumlu ya da olumsuz olarak etkilemekte ve birbirine bağımlı hale gelmektedir (Adair, 2005).

Jhon Adair stratejik liderlik modelini içerisinde stratejik liderlik uygulamalarını üç halka modeli ile açıklamaktadır. Adair'in stratejik modelinde liderin temel üç rolü göstermesi beklenmektedir. Bu modeller: ortak amaca ulaşmak, takım kurmak ve insan kaynaklarını geliştirmektir.



Şekil 2.2. Stratejik liderlik uygulamaları: Üç halka modeli (Adair, 2005).

Adair (2005), bu üç rolü kaynak olarak, stratejik liderlik uygulamalarını yedi farklı boyutta ele almıştır. Bunlar:

1. “Örgütün tamamı için bir yön belirleme.”
2. “Başarılı bir strateji ve politika izleme.”
3. “Stratejileri uygulama.”
4. “Örgütlenme ve yeniden örgütlenme.”
5. “Örgüt ruhunu ortaya çıkarma.”
6. “Örgütü diğer örgütlere ve topluma bağlama.”
7. “Bugünün liderlerini seçme ve yarının liderlerini yetiştirme.”

Bu yedi boyut Adair’in üç halka modeli ile karşılaştırıldığında aralarında yakın ilişki olduğu görülmüştür. Stratejik liderler örgütü belirlenen amaca ulaştırmak için stratejik düşünürler, parçalar arasında dengeyi sağlarlar, örgüt üyelerini motive ederler ve takım ruhuyla hareket ederler (Ağraş, 2007).

2.1.5.2 Davies’in Stratejik Liderlik Modeli

Strateji bir şablon olarak yön belirlemeyi, geniş kapsamlı bütünleşmiş işleri, geleceği görme bakış açısını ve gerçekleştirilen etkinlikleri değerlendirmeyi içerir. Strateji gerçekte asıl olan büyük resmi görmeyi ve büyük bir tuvalde çalışmayı gerektirmektedir. Ancak resimler daha küçük ayrıntılardan oluşmaktadır. Strateji doğrusal bir plandan çok bir bakış açısı olarak ifade edilebilir. Bu görüş stratejik

açından uyumlu olmak için daha açık bir yön belirleme düşüncesini oluşturacaktır (Davies, 2004).

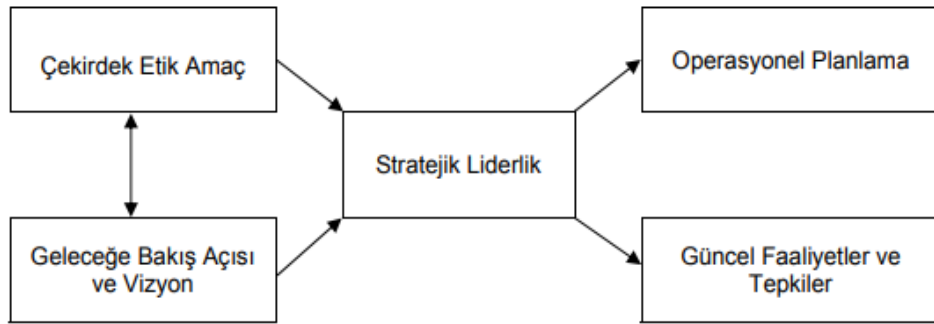
Davies tarafından geliştirilen stratejik modele göre stratejik liderlerin sahip olması gereken özellikler 2 grupta toplanmıştır. Örgütsel yetenekler ve kişisel özellikler başlıklarında toplam on özellik vurgulanmıştır.

Stratejik liderlerin örgütsel yetenekleri:

1. Stratejik yön verebilme
2. Stratejiyi uygulamaya dönüştürebilme
3. İnsanları ve örgütlere düzen verebilme
4. Etkili stratejik müdahale noktalarını belirleyebilme
5. Stratejik becerileri geliştirebilme

Stratejik liderlerin kişisel özellikleri:

6. Sürekli sorgulama ve mücadele edebilme
7. Sosyal becerisi yüksek, iletişimi güçlü olma
8. Öğrenmeye öncelik verme
9. Gerekli stratejik bilgiye sahip olma
10. Güçlü ilişki ağına sahip olma (Davies, 2004).



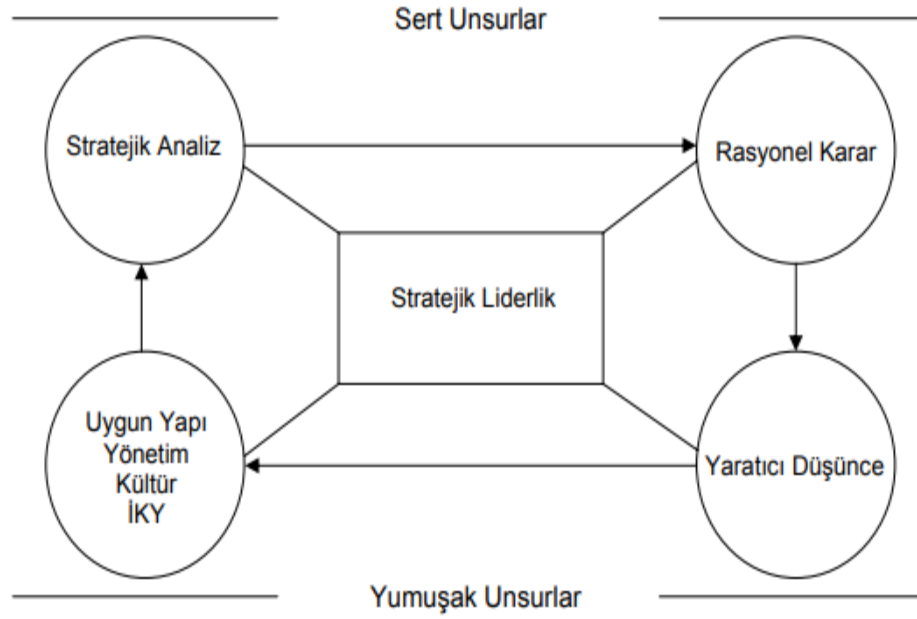
Şekil 2.3. Stratejik liderlik rolleri (Davies vd., 2005).

Davies'e göre stratejik liderlik rolleri beş önemli noktada toplanmaktadır. (Davies, 2004):

- 1- Strateji yönünün belirlenmesi
- 2- Stratejinin uygulamaya dönüştürülmesi
- 3- Stratejinin gelişmesi ve iletilebilmesi için örgüt içi imkanların verilmesi
- 4- Müdahale zamanlarının belirlenmesi
- 5- Stratejik kabiliyetlerin geliştirilmesi

2.1.5.3 Ülgen ve Mirze'nin Stratejik Liderlik Modeli

Ülgen ve Mirze (2004) stratejik liderliği yönetim uygulamalarında önemli bir nokta olarak görmekte ve stratejik yönetimin yumuşak unsurlarından biri olarak kabul etmektedir. Yazarlar stratejik analizi ve rasyonel karar almayı, yönetimin sert unsurları olarak görürken; başarılı olabilmek için gerekli olan örgütün yeteneklerini, örgütsel kültürü ve stratejik liderliği diğer bir ifadeyle örgütün insan ile ilişkili olan konularını yönetim sürecinin yumuşak unsurları olarak görmektedirler (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009).



Şekil 2.4. Stratejik liderlik uygulamaları. (Ülgen ve Mirze, 2004)

Stratejiyi seçenler, oluşturanlar ve uygulayanlar birbirinden farklı özelliklere, değerlere ve düşüncelere sahip kişilerdir. Bu sebepten dolayı stratejik liderlik uygulamalarında insan ile ilgili konular “yumuşak unsurlar” olarak belirtilmektedir (Aydın, 2012).

2.1.5.4 Pisapia'nın Stratejik Liderlik Modeli

Günümüz dünyasının post modern gerçekliğinde liderler, bulundukları stratejik durumları anlamaları ve örgütlerini bu durumlara uyarlamak için yetenekli, esnek ve kendine güvenen özelliklere sahip olmaları gerekmektedir (Pisapia ve diğerleri, 2005). Pisapia'nın geliştirdiği stratejik liderlik modelinde, stratejik liderlik örgütte sadece üst yönetimle alakalı değildir. Örgütün farklı önemli konumdaki farklı liderler stratejik uyum içinde çalışabilirler. Pisapia'ya göre

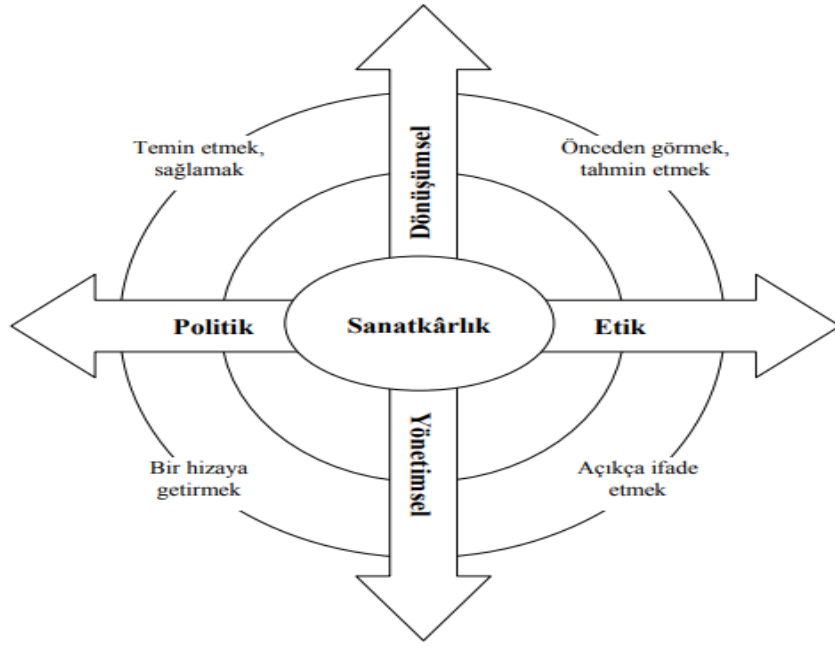
stratejik liderlik modeli, liderlere yeni bir liderlik yapısı geliştirmesine ihtiyaç doğurur. Örgüt içinde herkesin bildiği hedefler, stratejik liderler tarafından oluşturulmalıdır. Oluşturulan bu hedefler doğrultusunda, örgütü harekete geçirme, örgüt içi iletişim kurulması, örgüte kaynak sağlama, örgüt için dış değişkenlere göre uyarlanmış bir öğrenme ortamı oluşturulması ve sonuçlar elde edilmesi stratejik liderlerin görevidir (Pisapia vd., 2006).

Bu araştırmanın kuramsal dayanağı olan Pisapia'nın stratejik liderlik modeline göre, liderler örgütlerinde yeni bir liderlik anlayışı oluşturmalıdırlar. Liderler örgüt yönetiminde gelişim için gerekli düşünceleri, çalışanların dönütleri ve beklentileri arasında bağ kuramamakta, çalışanları etkileyecek çeşitli liderlik davranışlarını gösterememektedir. Bu durumun sonucu olarak uygulayabildikleri liderlik davranışları ile bulundukları şartlar açısından ne kadar uyum kurulabilirse o kadar başarılı olabilmektedirler (Pisapia vd., 2005).

Stratejik liderlerin sanatkarlığı, onları diğer liderliklerden ayıran en önemli özellikleridir. Etkili stratejik liderler, gelişen ve değişen dünyaya ayak uydurabilmek için yönetimsel, dönüşümsel, politik ve etik gibi diğer liderlik özelliklerini de kapsayan çok yönlü faaliyetlere ihtiyaç duyarlar (Pisapia, 2006). Pisapia stratejik liderlik modelini yönetimsel, dönüşümsel, politik ve etik uygulama boyutlarında ele almıştır.

2.1.6 Stratejik Liderliğin Boyutları

Stratejik liderliğin pusulasında (şekil 2.5) belirtildiği gibi dört yön bulunmaktadır. Bunlardan ikisi liderliğin yönünü belli eden dönüşümsel uygulamalar ile yönetimsel uygulamalardır. Diğer ikisi ise dengeleyici olarak etik ve politik uygulamalardır. Pisapia (2006) liderlerin belirtilen dört uygulamalar dizisini en etkin şekilde kullanmaları gerektiğini savunmaktadır.



Şekil 2.5. Stratejik liderlik uygulamaları (Pisapia, 2006)

2.1.6.1 Dönüşümsel Uygulamalar

Çağdaş yönetim yaklaşımları içerisinde, dönüşümcü liderlik son dönemde ilgi çeken başlıklardan birisidir. Dönüşümcü liderlik, çağdaş yönetim yaklaşımları içerisinde ilgi çeken liderlik türlerinden biridir. Dünyada meydana gelen hızlı değişimler, teknolojik gelişmeler ve çevresel değişimler, örgütlerin yapılarının dönüşümüne neden olmuştur. Bu durumlara paralel olarak etkili bir liderlik tarzının nasıl olması gerektiği arayışları artmıştır (Cevahircioğlu, 2017).

Dönüşümcü liderlik kavramı literatürde ilk olarak Dawston'un (1973) "İsyân Liderliği" (Rebel Leadership) isimli araştırmasında ortaya çıkmıştır. Sosyoloji biliminin bir tezi olan "dönüşümcü liderlik" kavramı 1978 yılında James McGregor Burns'un çalışmaları ile sistematik bir hal almıştır. Burns'a göre lider örgüt çalışanları üstünde yüksek seviyede moral, motivasyon ve performans oluşturan kişidir. Ona göre çağdaş örgüt yapılarında yeni alanların oluşturulması yeteneği sadece dönüşümcü liderlerde bulunmaktadır. Dönüşümcü liderler geleceği şekillendirir, öngörür, vizyon oluşturur ve oluşturduğu yeni vizyonu örgütte herkese benimseterek gerçekleşmesi için istek uyandırır (Hickman, 1997; akt. Kılınçkaya, 2013).

Liderin dönüşüm yeteneği, var olan yapıyı kırıncı yönüdür. Dönüşümcü liderler mevcut durumdan sürekli rahatsızlık duyarak, değişim ve gelişim isteği

odağındadırlar. Örgüt üyelerini kendisi ile aynı değerleri ve bağlılıkları paylaşan meslektaşları olarak, kendilerini ise liderlerin lideri olarak görürler. Stratejik liderlik pusulasındaki dönüşüm basamağında olan stratejik lider, davranış değişikliği oluşturmak ve oluşturduğu vizyonu yönetebilmek için kullanabileceği eylemler şunlardır (Pisapia, 2006):

- Ortak vizyon oluşturma
- Politika oluşturma ve uygulama
- Örgüt üyelerinin düşüncelerini şekillendirme
- Örgüt üyelerini lider olmaları yönünde özendirme
- Örgüt üyelerini, örgütün uzun dönem hedeflerine bağlılıkları için teşvik etme
- Örgüt üyelerinin yeni fırsatları görmelerini sağlama

Belirtilen bu beş önemli özellik stratejik liderleri diğer liderlerden ayırmaktadır. Stratejik liderlerin bu özellikleri örgütün yönünü belirlemekte ve stratejik açıdan yönelim oluşturmaktadır. Bu stratejik yönelme, örgüt için gelecekte oluşabilecek farklı yönleri anlama yapısının oluşturulması olarak görülebilir. Stratejik liderler bu oluşabilecek yönelmeler içerisinde örgüt için en uygununu seçer ve örgütü yönlendirir. Örgütte stratejik liderlik yapmak demek, liderliğin, stratejik düşünmenin, harekete geçmenin ve etkileme süreçlerinin tümüdür (Taş, 2009).

2.1.6.2 Yönetimsel Uygulamalar

Yönetme becerisi, liderliğin örgütte istikrar sağlayıcı tarafıdır. Liderler daha iyi bir seçenek olduğunda ya da daha etkin olmaları gerektiğinde değişiklik yapabilirler. Bunun gibi durumlarda yöneticiler başarıya ulaşmak için planlama, organize etme, tahsis etme ve gözlemlleme ile ilgili fiilleri kullanırlar (Kılınçkaya, 2013). Yönetimsel liderler başarılı bir problem çözücülerdir. Örgütün karşına çıkan problemlerden hangisine öncelik verilmesinin, örgüt üyelerinin örgüte faydalarının devamının sağlanmasının ve amaçlanan sonuçlara ulaşabilmenin en iyi yollarını ararlar (Uğurluoğlu, 2007).

Liderlerin yönetme yetenekleri, liderliğin istikrarı sürdüren (yapıyı koruyan ve sürdüren) yönüdür. Liderler örgütsel istikrarı korumak için stratejik liderlik pusulasındaki yönetimsel uygulamalar ile örgütün günlük işleyişinin etkililiğini ve

yeterliliğinin devamına verdikleri önemi gösteren bazı uygulamalar şunlardır (Pisapia, 2009):

- “İşlerin nasıl yapılacağına liderler kendisi karar verirler”
- “Kuralları ve prosedürleri işletirler”
- “Sonuçlardan takipçileri sorumlu tutarlar “
- “Örgüt içi hiyerarşinin takip edilmesini isterler”
- “Takipçilerini verdikleri sözlerden sorumlu tutarlar”

2.1.6.3 Etik Uygulamalar

Etik değerler her zaman insanoğlunun doğruyu, güzeli, iyi olanı yapmalarını ve nitelik sahibi olmalarını sağlamıştır. Bu sebepten liderlik de etik değerlerle iç içe kişilere mahsus olmalıdır. Etik liderliğin doğasında toplumun tümüne karşı saygı, diğer kültürlerle ve düşüncelere hoşgörü ve kaynakların dağıtımında adil olma gibi unsurlar bulunmaktadır (Yılmaz, 2006).

Etik liderler gerçekleşen değişiklikleri insanların inançları ile bağdaştıran liderlerdir. Liderliğin dengeleyici yönü olarak düşünülen etik liderlik uygulamalarında, ilke ve faziletlerin üstün tutulması, ortak iyi olan için çalışma ve farklı durumlarda da herkesin sahip olduğu haklara saygı bulunmaktadır. Etik liderler neyin doğru neyin doğru olmadığını sorgulayıp karar verirler ve akabinde kendi doğrularını desteklerler. Stratejik liderlik pusulasındaki etik uygulamalar ile liderler işlerini doğru yapmak için uyguladıkları bazı eylemler şunlardır (Pisapia, 2009):

- “Takipçilerine karşı dürüştür.”
- “Takipçilerini doğru olanı yapmaları için teşvik eder.”
- “Takipçilerinin görüşlerine saygı duyar ve onları dikkate alır.”
- “Takipçilerinin özel hayatına saygı duyar.”
- “Örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutar.”
- “İlkelere dayalı alınan kararların arkasında durur.”
- “Karar alma süreçlerinde örgütün temel değerlerini vurgular.”

2.1.6.4 Politik Uygulamalar

Birçok yönetici için politika ve politik beceriler kavramları olumsuz bir algı oluşturmaktadır. Bu konu hakkında yapılan incelemeler, yöneticilerin politik davranışlarını uygun bulmayıp onaylamadıklarını destekler türdendir (Uğurluoğlu, 2007).

Politik liderler örgütsel başarılarını kolaylaştırmak, güçlerini korumak ve geliştirmek, örgüt için gerekli kaynakları bulup kullanmaya odaklanırlar. Liderliğin dengeleyici bölümü olan politik uygulamalar, bireysel ve örgütsel hedefleri desteklemek için karşılıklı bağımlı ilişkiler oluşturmaya dayanır. Politik liderler izleyenleri rakip olarak algılar ve onlarla ihtiyaçlarını görüşüp, ihtiyaçlarını karşılama yoluyla ilişkiler geliştirirler. Politik liderler pragmatiklerdir ve mümkün olan en fazla kişiyi tatmin etmek için olabilecek her şeyi yapmaya çalışırlar. Bunları başarabilmek için ortaklık geliştirirler, görüşmeler yaparlar, ilişkiler kurarak uzlaşmayı desteklerler. Stratejik liderlik pusulasındaki politik uygulamalar aşamasında liderler iç ve dış çevreyle olan ilişkilerini geliştirmek ve devam ettirmek için kullandıkları bazı etkinlikler şunlardır (Pisapia, 2009):

- “İşlerin yapılabilmesi için uzlaşmacı bir tavır sergilerler.”
- “Nüfuzlu kişilerle iyi ilişkiler kurarlar.”
- “Örgüt dışından kurumlarla/insanlarla ortaklık geliştirirler.”
- “Kendisine yapılan yardımı karşılıksız bırakmaz.”
- “İşlerin yerine getirilmesinde etkili olan kişilere ulaşmaya çalışır.”
- “Görüş ayrılıklarında bir orta yol bulur.”
- “Takipçileriyle karşılıklı yardımlaşmaya önem verir.”
- “Geniş bir insan kitlesiyle ilişkidir.”
- “İşlerin yapılabilmesi için ödül vaat eder.”

2.1.7 Eğitimde Stratejik Liderlik

Strateji örgütün sahip olduğu kaynaklarla hangi alanlarda faaliyet yapabileceğini belirlemektedir. Bunu gerçekleştirirken mevcut imkanlardan ne düzeyde fayda sağlayacağını ve geniş zamanda dağılımın nasıl yapılacağını açıkça belirler (Eren, 2005). 1960’lı yıllardan sonra strateji kavramı daha da gelişmiş olup, Kenneth R. Andrews tarafından “bir işletmeyi tanımlayan, amaçlarını, hedeflerini ortaya koyan ve bu amaçlara ulaşmak için temel politikalarını ve planlarını üreten kararlar modeli” olarak tanımlanmıştır. Örgütte alınan stratejik kararların temeli olan bu model, örgütün temel karakterini ve imajını tanımlayacaktır (Andrews, 2003; akt. Uğurluoğlu, 2009).

Stratejik Liderlik ise, örgütün geleceğine yön verebilmek, örgüt üyelerine yetki vererek onları örgüt hedefleri doğrultusunda yönlendirebilmek, örgüt içerisinde stratejik yönetim anlayışı ile küresel rekabet ortamında gerektiğinde

örgütte stratejik değişimi sağlayabilmektir (Davies, 2004). Stratejik liderlik ile ilgili literatür incelendiğinde, stratejik liderlik kendine özgü bir liderlik çeşidi olarak ortaya atılsa da diğer liderlik türlerini içinde barındıran ve gerektiği zaman gerekli liderlik davranışlarının sergilendiği kapsayıcı bir liderlik türü olarak görülmektedir.

Stratejik liderlik örgüt yapısında bir değişim bir dönüşümü gerektirmektedir. Bu stratejik dönüşüm, örgütlerin ve kurumların gelecek dönüşümlerini ve uzun vadedeki performanslarını gösterebilecekleri stratejik liderlik temalarını meydana getirmiştir. Bu temalardan bir tanesi örgütün imaj liderliği temasıdır. İmaj etkisini örgütün ortaya çıkardığı statü ve prestij oluşturan ürünler üzerinde göstermektedir (Fuchs vd., 2000). Bir başka deyişle ortaya konan ürün ya da hizmet hem stratejiyi hem de imajı etkilemektedir denebilir.

Günümüzün zorlu ve acımasız rekabet ortamında örgüt yapısının sürekliliği, örgüt ömrünün uzun olabilmesi ve stratejik başarının sağlanabilmesi için örgütsel imaj bir zorunluluktur. Bu durum sadece genel kurumlar için değil eğitim kurumları ve okullar için de geçerlidir. Eğitim kurumları ve okulların kurumsal bir yapı haline gelmesi, yönetim yapısındaki sürekliliğin sağlanması ve stratejik liderlik hedeflerinin gerçekleştirilmesi için örgüt imajının olumlu olması gerekmektedir. Olumlu imaja sahip örgütler, kişilerin düşüncelerinde örgütsel amaç ve hedeflerin başarılmaları açısından güven ve sadakat duygularını arttıracaktır (Erçetin vd., 2021).

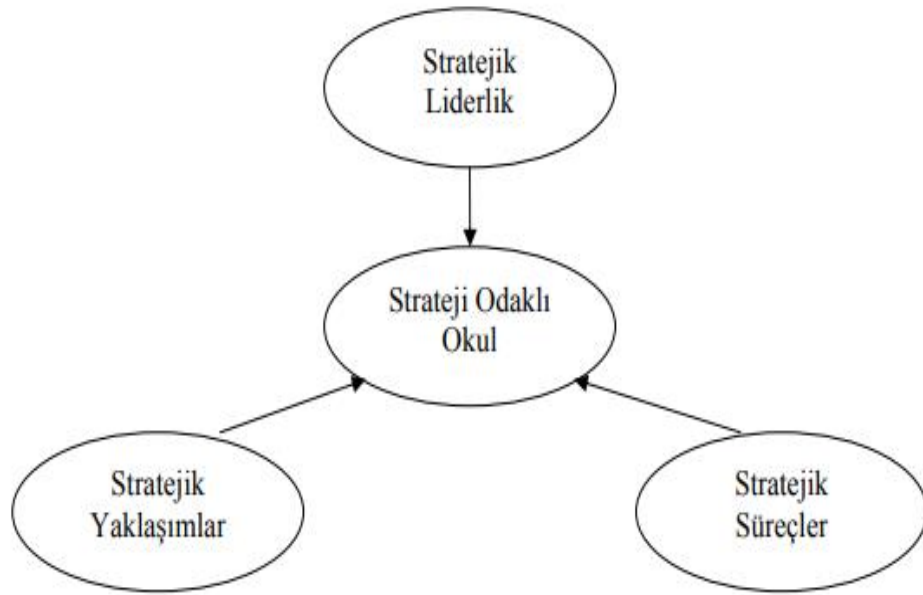
Eğitim sisteminin en işlevsel birimleri okullardır. Okulların başarılı ya da başarısız olması eğitim sisteminin başarısını etkilemektedir. Okul ve eğitim kurumları yönetimini etkileyen faktörler bulunmaktadır, bunlar: Öğretmenler, öğrenciler, yöneticiler, veliler ve diğer okul çalışanlarıdır. Okul ve eğitim kurumlarını etkileme yönünden bakıldığında, yöneticilerin ve öğretmenlerin sosyal sistem dengesini korumak gibi aktif görevleri bulunmaktadır (Bursalıoğlu, 2010).

Günümüz dinamik çevresinde toplumun eğitim kurumları ve okullardan beklentileri sürekli değişmektedir. Okullar ve okul liderleri katı bürokrasi ve mevzuat bekçiliği çerçevesinde toplumun bu beklentilerini karşılaması olanaksızdır (Çelik, 1995). Okul ve eğitim kurumlarının uzun vadede hayatlarını sürdürebilmeleri ve etkililiklerini arttırabilmeleri, günlük ve sıradan işlemlerin yönetimi ile değil, stratejik yönetimle gerçekleşebilecektir. Stratejik yönetimi gerçekleştirecek stratejik liderler gerekmektedir (Güçlü, 2003).

Günümüzde stratejik liderlik artık farklı bakış açılarıyla ele alınmaktadır. Merkezi eğitim sisteminde sadece en başta olan Milli Eğitim Bakanı'nı ve

yardımcılarını stratejik lider olarak kabul etmek yanlış bir görüş olacaktır. Üst yöneticilerin dışında merkez ve taşra yönetiminde görev yapan ve sorumluluğundaki belli kurumlarda görev yapan yöneticiler de örgütleri ve kurumlarının gelişmesi için stratejik kararlar alıp uygulamaya koyabilmektedir (Altınkurt, 2007). Nitekim bu araştırmada stratejik lider olarak okul müdürleri ele alınmıştır.

Eğitim kurumlarında stratejik yönetim uygulama süreçleri, gerçek dönüşüm için gerekli güç ve gerçekçi strateji oluşturmak için kritik öneme sahiptir. Stratejik süreçlerde “Nasıl?” sorusunun cevabı dört yönde açıklanabilir. Bunlar: Kavramsallaştırma, insanları çekme, açık bir şekilde ifade etme ve yerine getirmedir. Belirtilen bu stratejik süreç uygulama yönlerinin gerçekleşmesi strateji odaklı okul olmak ile mümkün olacaktır. Bahsi geçen bu süreçler şekil 2.6’da belirtilmiştir. Şekil incelendiğinde strateji odaklı okulu etkileyecek ve diğer stratejik süreçleri yönlendirecek kişinin stratejik lider olduğu görülebilir.



Şekil 2.6. Strateji Odaklı Okulun Öğeleri (Davies B. ve Davies Br., 2008).

Stratejik liderlerin neler yaptığı ve hangi karakteristik özellikleri sergiledikleri tablo 2.1’de belirtilmiştir (Aydın, 2012).

Tablo 2.1. Strateji Odaklı Okulun Öğeleri (Davies ve Davies, 2008)

Stratejik liderler ne yaparlar?	Stratejik liderlerin karakteristik özellikleri
Okulun yönlerini tayin ederler.	Meydan okur ve sorgularlar, şimdiki zamanla ilgili doyumsuzluk ve yorulmak bilmezlik özellikleri vardır.
Stratejiyi uygulamaya dönüştürürler.	Kendi stratejik düşünce ve öğrenimine öncelik verirler, kendilerinin ve diğerlerinin anlayışını belirlemesi için yeni zihinsel modelleri yapılandırır.
İnsanları, örgütü ve stratejiyi bütünleştirir.	Stratejik bakış açısının açık değer sisteminin temelini oluşturduğunu gösterirler.
Etkili stratejik dönüşüm noktalarını belirlerler.	Güçlü kişisel ve profesyonel iletişim ağlarına sahiptirler.
Okulun içindeki stratejik kapasitelerini geliştirirler.	Yüksek kalitede kişisel ve kişiler arası yeteneklere sahiptirler.

Tablo 2.1 incelendiğinde Stratejik liderler ne yaparlar sorusunun cevabı için aşağıdaki beş nokta belirtilebilir:

- 1- Yön belirleme
- 2- Stratejiyi uygulamaya çevirme
- 3- Stratejinin gelişimi için kişilere imkân verme
- 4- Etkin müdahale noktalarını belirleme
- 5- Stratejik becerileri geliştirme.

Stratejik liderlerin uygulayabildikleri üç aşama süreci bulunmaktadır. Bunlar: uyanma, öngörme, yeniden yapılandırma. Uyanma sürecinde çalışma türü yetersiz görülen okulun, gelecekte daha etkili olmayı istiyorsa, yeniden yapılanma kararı alınır. Öngörme süreci olabilecek tahmin ve kavrama aşamasıdır. Yeni seçilen yolun açık bir şekilde ifade edildiği süreçtir. Yeniden yapılanma sürecinde ise stratejik hedefler oluşturulup gerekli kapasite inşa edilir. Bu süreçten sonra okulun ana mimarisi oluşacak olup, yapılacak işlem ve faaliyetlerin temeli atılacaktır (Tichy ve Sharman, 1993).

2.2 Örgütsel İmaj

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel imaj ile ilgili kavramlar ve tanımlar açıklanmaya çalışılmıştır. İmaj kavramı ve gelişimi, örgütsel imaj kavramı ve boyutları, eğitim örgütlerinde ve okullarda örgütsel imajın yeri başlıklarına yer verilmiştir.

2.2.1 İmaj Kavramı

Günümüz dünyasında hızla gelişen bilim ve teknolojinin sonuçlarından birisi, paylaşılan bilginin artması ve neticesinde kâr amacı gütsün, gütmesin tüm kurum ve kuruluşları etkilemesi olmuştur. Bilginin hızla yayıldığı zamanımızda, insanlara hizmet ya da ürün sunanlar, devamlılıklarını sağlamak, tercih edilmeye devam edilmek ve ilgili insanların zihninde olumlu algılar oluşturmak zorunluluğundadır. Bu zorunluluk çevreye ve çevrenin gereksinimlerine ilgili, dinamik bir yapıya sahip olma ihtiyacını doğurmuştur. Bu ihtiyaç imaj kavramını meydana getirmiş ve günümüzde sıklıkla duyduğumuz marka imajı, kişisel imaj, örgütsel imaj vb. terimleri hayatımıza sokmuştur.

İmaj, farkında olarak ya da olmadan günlük hayatımız içerisinde sıklıkla kullandığımız bir kavramdır. Karşılaşma, alışveriş, ilişki ya da ziyaret gibi faaliyetler neticesinde muhatap olduğumuz kişi, örgüt, şirket hatta şehirlerin iyi ya da kötü özelliklerini belirtmek için imaj kavramını kullanırız. İmaj kavramını etkileyen, sosyo-kültürel, demografik, ekonomik gibi faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerin bazıları objektif ve sübjektif verilere göre diğerinden daha önemli hale gelebilmektedir (Topal ve Şahin, 2017).

Fransızcadan dilimize yerleşen ve “imge” olarak Türkçede karşılanan imaj kelimesinin anlamı: “zihinde tasarlanan ve gerçekleşmesi özlenen şey, genel görünüş ve izlenimdir” (Türk Dil Kurumu [TDK], 2022). Sidney Levy isimli araştırmacı tarafından 1955 yılında ortaya çıkarılan imaj kavramı, çeşitli bilim dallarında araştırmacıların dikkatini çekmiş ve çok sayıda araştırmaya konu haline gelmiştir. Literatürde imaj ile ilgili birçok tanım olmasına rağmen, imajı en doğru şekilde anlayabilmek için önce imajın ne olmadığını anlaşılması faydalı olacaktır (Çakır, 2007).

İmaj kavramı için araştırmacılar tarafından olumlu ve olumsuz şekilde tanımlamalar yapılmaktadır. İmaj kavramına olumlu yönden bakan araştırmacılar, imajı başarılı olmanın etkili bir parçası olarak tanımlarken, olumsuz görüşe sahip

olanlar ise imaj kavramının düzmece, doğal ve reel olmayan davranışlar bütünü olarak görmektedirler (Avşar, 2002).

Alan yazı incelemeleri sonucunda İmaj kavramı için birçok tanımın olduğu görülmüştür. Bunlardan bazıları şunlardır:

- İmaj, etrafındakileri tamamlayıcı bir bakış açısıyla değerlendirmek için kişilerin aklında belirenlerin bütünüdür (Cornelissen, 2000).
- İmaj, bir izlenimdir ve bu izlenim somut olmayan düzeylerde ve belirli zaman aralığında oluşturulur (Grunig, 1993).
- İmaj, herhangi bir varlığın, kişilerin aklında oluşan izlenimlerin bütünüdür (Dichter, 1985),
- İmaj, insan, örgüt ya da kurumlar için oluşturulan çağrışımlardır. Bu çağrışımlar olumlu ve olumsuz olabilir (Avşar, 2002).
- İmaj, örgütlerin ve kişilerin hafızasında oluşan bir etkidir (Şişman, 2002).
- İmaj, insan ve örgüt izlenimlerinde etkileşim sonucu farkında olarak ya da olmayarak oluşturulan olgulardır (Sabuncuoğlu, 2001).

Yapılan tanımlarda görülen ortak ve farklı noktalar çerçevesinde, imaj kavramının özellikleri şu şekilde verilebilir (Şimşek, 2018);

- İmaj, kişinin çevresindeki diğer kişi ya da örgütlere karşı gösterdiği duygu, düşünce ve izlenimlerdir.
- İmaj, oluşum şekli ve yeri farklı bilgi ve verilerin analiz edilerek değerlendirilmesi ile oluşur.
- İmajın oluşumu yavaş gerçekleşir ve zaman içerisinde değişime uğrayabilir.
- İmaj, içerisinde öznel ve nesnel yargılar barındırır.
- İmaj oluşumu için bilinçli bir çalışma şart değildir, bilinçsizce kendiliğinden de oluşabilir.

Birbirinden farklı araştırmalar ve bilim dalları tarafından tanımlanan imaj için yerli ve yabancı literatürde kabul görmüş benzerlikleri ve farklılıkları bulunan sınıflamalar bulunmaktadır. Bu sınıflamalar içerisinde aynı imaj türü için farklı isimlere de rastlanmaktadır (Polat ve Arslan, 2015). İmaj türleri olarak; ürün imajı, transfer imajı, yabancı imajı, şemsiye imajı, marka imajı, kendi imajı, istenen imaj,

mevcut imaj, olumlu ve olumsuz imaj ortaya konabilir (Huber, 1987; akt Peltekoğlu).

Tablo 2.2. İmaj türleri ve sınıflamaları (Polat ve Arslan, 2015)

İmaj algısının zamanına göre	Şimdiki (mevcut) imaj İstenen (ideal) imaj
Algılayana göre	İç imaj (kurumun kendini algıladığı imaj) Dış imaj (ayna, yabancı)
İmajı oluşturan mesajın niteliğine göre	Somut imaj Soyut imaj
Algılanan mesajın niteliğine göre	Olumlu imaj Olumsuz imaj
İmaj algısının düzeylerine göre	Kişisel imaj Grup imajı Bölüm imajı Örgütsel imaj Kurum imajı Sistem İmajı
İmaj algısının oluşmasındaki başat faktöre göre	Ürün imajı Marka imaj Transfer imajı Şemsiye imaj

Polat ve Arslan (2015) imaj türlerinin kolay anlaşılabilmesi ve analizlerinin daha kolay yapılabilmesi için, imaja etki eden bazı faktörlerden yararlanarak tablo 2.2 de ki gibi sınıflara ayırmıştır.

2.2.2 Örgütsel İmaj Kavramı

Teknolojik ve bilimsel yeniliklerde yaşanan hızlı değişim ve gelişim, küreselleşme, kültürel ve sosyal hayattaki takip edilemeyen hızlı değişimler hayatımızın içine birçok örgütün girmesine neden olmuştur. Bu kadar fazla sayıda oluşan örgütler de hayatta kalabilme ve gelişim sağlayabilmek için küresel bir rekabet ortamı meydana getirmiştir. Kendilerini bir yarış içerisinde bulan örgütler, kazanç arttırma, daha popüler olma, tercih edilme, tanınma hatta şöhret olma çalışmalarına girmişlerdir. Bu rekabet ve yarışma ortamında örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri için önemli noktalardan birisi de örgütsel imajdır (Akbulut, 2015).

Günümüz dünyasında çok önemli bir yere sahip olan örgüt imajının ortaya çıkması, devlet liderlerinin ordularını diğer devlet ordularından ayırt etmek istemeleri ile ortaya çıkmıştır. Rakip durumda olan günümüz örgütleri rakiplerinden farklı ve önde olabilmek için isim, sembol, logo gibi ayırt edici görsellerle örgüt imajı oluşturmaya çalışmışlardır. Taleplerin ve ihtiyaçların sürekli

değiştii, küreselleşmenin ve rekabet türlerinin hızla artığı dünyamızda görsel imaj kaygıları yerini örgütlerin kimliklerine, kültürlerine ve davranışlarına bırakmıştır (Güzeltik, 1999). Örgütsel imaj sadece görsel imgelerle değil örgütün tüm paydaşlarıyla oluşturulan öznel bir olgu haline gelmiştir.

Alan yazı incelemeleri sonucunda örgütsel imaj kavramı için birçok tanımın olduğu görülmüştür. Bunlardan bazıları şunlardır:

- Örgütsel imaj, örgütün sahip olduğu logo görüldüğünde yahut adı duyulduğunda, kişinin aklına gelen şey, zihninde beliren resimdir (Gray ve Balmer, 1998).
- Örgütsel İmaj, örgüt tarafından meydana getirilen hizmet, ticari stratejiler, faaliyetler, çevre ile iletişim ve duyarlılık, toplumsal sorumluluklar başlıklarında göstermiş olduğu başarının toplamı ile oluşur (Markwick ve Fill, 1997).
- Örgütsel İmaj, örgütün sahip olduğu kültür ve kimliğin, iç ve dış paydaşlar, hedef kitle ve kamuoyu üstündeki sonucudur (Okay, 2008).
- Örgütsel imaj, mesleki, görsel ve davranışsal imaj algılarının toplamından oluşmaktadır (Polat, 2011).
- Örgütsel İmaj, insanlar tarafından örgüt ile ilgili duyulan, görülen veya örgütle direk iletişim kurulduğunda oluşan kanaattir (Örücü, 2003).
- Örgütsel imaj, bir süreç dahilinde örgütün ortaya koymaya çalıştığı imaj ile müşterilerin bu imajdan aldığı mesajların ilişkilendirilmesidir (Aksoy ve Bayramoğlu, 2012).

Örgütsel imaj, sadece örgütün kendisi tarafından oluşturulan değil, sosyal ve kültürel şartlar ve kişilerin tercihleri ile meydana gelen bir olgudur. Kişilerin geçmişte yaşadıkları ve örgütlerin geçmişi örgütsel imajı şekillendirmektedir. İnsanların ilişkide oldukları örgüt ile ilgili davranış ve tutumları, örgütlerin güçlü bir imaja sahip olmasını etkilemektedir. Ayrıca örgütlerin vizyonu, misyonu, aldıkları kararlar, gerçekleştirdiği faaliyetler örgüt imajını etkilemektedir (Erkmen ve Çerik, 2007).

Her örgütün iyi ya da kötü olabilen bir imajı vardır ve bu imaj ilişkideki insan ve örgütün özelliklerine göre değişir. Örgütün en üst yöneticisinden (CEO) başlayarak, en alt kademedeki çalışanları da etkileyen kararlar ve davranışların

birleşmesi ile meydana gelir. Örgütsel imajın göreceliği hem örgütün özelliklerine hem de ilgili kişilerin görüşlerine göre değişmektedir (Ülgen ve Mirze, 2004).

Tarihsel süreç incelendiğinde örgütsel imajın ilk çıktığı nokta orduların farklı hale getirilmesi için yapılan çalışmalardır. Daha sonraları ise taşımacılık sektörünün gelişiminde kendini göstermeye başlamıştır. Zamanla posta arabalarının farklı dekore edilmeleri ile devam eden süreç, buharlı gemilerin süslenmesi, tramvay, otobüs ve trenlerin farklı boyanmaları ile devam etmiştir. 1930'lu yıllarda Londra otobüslerinin kırmızıya boyanması ve bunun bir imaj haline gelmesi bu sürecin en güzel örneklerindendir. Kendilerini göstermek isteyen şirketler ve örgütler zamanla renk ve logolarını oluşturup, araçlarına, binalarına hatta personel kıyafetlerine uygulamışlardır (Güzeltik, 1999).

Örgüt imajı oluşturma konusunda verilebilecek örneklerden biri AEG firmasıdır. 1907 yılında tasarımcı Peter Behrens tarafından AEG'nin (Allgemeine Elektrizitäts Gesellschaft) logosu tasarlanmış ve şirkete ait tüm ürünler, binalar ve reklamlarda kullanılmıştır. Zamanın rakip şirketleri bu konuya gereken önemi vermedikleri için AEG firmasının gerisinde kalmıştır. Zaman içerisinde küçük rötuşlar görse de örgütsel imajını simgeleyen logo AEG firması tarafından hala kullanılmaktadır (Okay, 2000). Örgütsel imaj oluşturma bir parçası olan logo tasarımı tüm şirketler tarafından önemsenmektedir.

21. Yüzyılda şirketler için çok önemli bir hal kazanan örgütsel imajın oluşumu, ilerlemesi ve korunması için örgütler hiçbir fedakarlıktan kaçınmamaktadır. Küreselleşme sonucu meydana gelen acımasız rekabet ortamlarında örgütler, hayatlarını devam ettirmek ve süreklilik sağlayabilmek için olumlu bir örgütsel imaja sahip olmak zorunda kalmışlardır (Şanlı, 2004).

Örgütsel imaj, sadece şirketlerin pazarlama alanını ilgilendiren bir konu olmaktan çıkmıştır. Örgüt üst yöneticilerinin örgütleri için kullanmaları gereken stratejik bir araç haline dönüşmüştür. Rakiplerinden daha önde olmak isten örgütler güçlü bir imaja sahip olarak daha inandırıcı ve daha ayırt edilebilir olmak isterler. Yapılan araştırmalarda insanların yüzde doksanın alacakları aynı kalitedeki mal ve hizmete karar verirken şirketlerin ya da örgütlerin isimlerine baktıkları ortaya çıkmıştır. Örgütsel imaj algılanan memnuniyet ve hizmet kalitesi üzerinde çok etkilidir. Büyük örgütler sahip oldukları imajı korumak için yeri geldiğinde örgütün imajını müşteri memnuniyetinden daha önde tutmaktadırlar. Liderler örgütlerinde

marka ve imaj oluşturma stratejilerinde bu durumlara dikkat etmeleri gerekmektedir (Koç, 2007).

2.2.3 Örgütsel İmajın Oluşturulma Süreci

Örgütlerin için hayatta kalmak ve sürekliliğini devam ettirmek çok önemlidir. Örgütler bunu sağlamak için birçok yöntem kullanırlar. Uyguladıkları yöntemlerin çoğu iç paydaşlar üzerindeki çalışmalardan oluşmaktadır. Ancak dış paydaşlar ve özellikle müşteri gözünden bakıldığında nasıl bir profil çizildiğı yani örgütsel olarak imajının olumlu ya da olumsuz olması büyük bir öneme sahiptir. Örgütler imajlarını oluşturmak, yönetmek ve sürekliliğı sağlamak isterler ancak bu süreç kısa zaman diliminde gerçekteşemeyecek belki de onlarca yıl gerekecektir.

İmaj kavranın ortaya çıktığı zamanlarda örgütler için sadece güzel bir logo, dikkat çekici bir renk desen tasarımı, güçlü bir slogan yeterli görölürken, günümüz rekabet ortamında örgütsel imajın hem iç paydaşlara hem de dış paydaşlara yönelik olması için planlı ve etkili yöntemler bulunması gerekmektedir (Tengilimoğlu ve Öztürk, 2004).

Güçlü bir örgütsel imaj, örgüt içi ve örgütler arası iletişimin oluşması, kişilerin güveninin sağlanması, örgüt çalışanları ve hedef kitle arasında güçlü bir bağ kurulabilmesini sağlamaktadır. Örgütsel imaj konusunda duygular geri planda tutuluyorken, zamanla insanların duyguları da önemli görölüp dikkate alınmaya başlanmıştış. Örgütsel imajın oluşumu için farklı alanlarda farklı çalışmalar gerekmektedir. Güçlü bir imaj ne sadece hedef kitleye ne de sadece örgüt içine yöneliktir. Örgütte güçlü bir imaj oluşumu için dört unsurun gerçekteşmesi beklenir: Alt yapının kurulması, dış imaj oluşturma, iç imaj oluşturma, soyut imaj oluşturma (Güzeltik, 1999).

2.2.3.1 Alt Yapının Kurulması

Örgütsel imaj oluşturma bina inşa etmeye benzetilirse, ikisinde de ilk yapılacak iş alt yapının oluşturulmasıdır. Sağlam ve uygulanabilir bir alt yapının kurulması örgütte değişimleri başlatacak ve oluşacak örgütsel imajın güçlü ve kalıcı olmasını sağlayacaktır. Alt yapı kurulmadan oluşturulacak örgütsel imaj örgütü var olduğu yerden daha ileriye götüremeyecek sadece göze hoş gelen sahte bir makyaj gibi olacaktır. Aslında örgütün sahip olacağı güçlü imaj, insanlara farazi şeyleri değil, örgütün sahip olduğu gerçekte vizyon ve misyonları yansıtmalıdır (Kasımoğlu, 2009).

Vizyon örgütün sahip olduğu temel değerleri yansıtmaktadır. Binanın temelini atmak gibi alt yapının temelini atmak vizyon oluşturmak ile başlamaktadır. Vizyon bir örgütün gelecekteki resmi, ulaşılması gereken yer, amaçlanan asıl durumdur ve vizyon bu hedeflere ulaşılma süreci değildir (Aytaç, 2003). Vizyon örgütün genelini ilgilendiren iç paydaşların benimsediği bir olgudur. Bireysel bir fantezi değil, örgütün gelecekte nerede olacağının bir resmi ve bu yere ulaşma sürecinin bir tasarımıdır. Bir yol haritası olarak görülebilecek vizyonda, örgütün gerçekleri, tehlikeleri, fırsatları ve paydaşlarının beklenti ve hayalleri bulunur (Dinçer, 1998).

Günümüz dünyasında bilgiye ulaşmak artık çok kolay bir hal almıştır. Örgüt çalışanları ve müşterileri de etkileşimde oldukları örgütle ilgili bilgilere ulaşmak isteyecektir. Örgütün gelecekte nerede olacağının ve hedeflerinin belli edildiği bir vizyon bilgisi çalışanları ve müşterileri güdüleyecek bu durum güçlü bir örgütsel imajın oluşmasına yardım edecektir. Bu nedenle vizyonda olması gereken özelliklerin başında, paydaşların örgütün varoluş sebebini, örgütün hedeflerini ve kendilerinden beklenileni bilmeleri gelmektedir (Kurşun, 2011).

Alt yapı kurma aşamasında vizyon kadar önemli olan bir diğer kilit nokta ise, vizyon ile beraber oluşturulmuş önceden belirlenen kurallar ve kriterlerden meydana gelen misyondur. Misyon örgüt için belirlenen amaçlar için neler yapılacağının ve belki de örgütün tüm hayatı sürecinde değişmeyecek amaçları ifade etmektedir.

Örgütlerin temel amacını açıkça ifade eden örgüt misyonu, örgütün yönünü belirleyerek, sahip olunan felsefeye ve maddi beşerî kaynaklara açıklık getirir. Örgüt için belirlenen misyon üst yöneticiler tarafından belirlenir. Misyon belirlemede, örgütün felsefe, amaç, ürün, teknoloji ve imaj konusundaki düşünceleri mutlaka dikkate alınmalıdır (Bolat, 2006). Belirlenen misyonun örgüt imajına olumlu katkısı için mutlaka tüm paydaşlarla paylaşılması gerektiği söylenebilir.

Örgüt imajı oluşumunda alt yapı için bir diğer faktör ise örgüt yapısında ve örgütün yönetim yaklaşımında değişimler gerçekleştirmektir. Yapılacak bu değişimin hedef kitlelere iletimi, bürokrasinin azaltılması, birbirine değer veren, saygı gösteren ve iletişim sağlayabilen örgüt yapısı ile dikey yönetim yerine yatay yönetim tarzına geçiş sağlanabilecektir. Günümüz örgütlerinde, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için ortak sorumluluklar oluşturulmalı ve tüm çalışanlara

dağıtılmalıdır. Özetle, denetim yapan yönetim tarzı yerine, örgüt üyelerinin kendini değerli hissedeceği ve onları güdüleme amaçlı yönetim tarzı benimsenmelidir (Güzelcik, 1999).

2.2.3.2 Dış İmaj Oluşturma

Alt yapının tamamlanmasından sonra örgüt imajının oluşumu için ikinci basamak dış imajın oluşturulmasıdır. Dış imaj kısaca, örgütün tüm fonksiyonlarının dışardan bakan bir göz ile nasıl algılandığı, nasıl görüldüğüdür. Dış imaj oluşumunda beş adet öge bulunmaktadır. Bunlar: ürün hizmet & kalitesi, somut imaj, reklam, sponsorluk ve medya ilişkileridir (Güzelcik, 1999).

2.2.3.2.1 Ürün ve Hizmet Kalitesi

Ortaya konan ürün ya da hizmet kalitesi günümüzün yoğun ve acımasız rekabet ortamında örgütlerin başarı göstergesi ve örgüt hayatının devamını sağlayacak önemli bir noktadır. Örgüt tarafından kaliteye verilen önem, örgütün rekabet ortamında saygınlık ve güven kazanmasına dolayısıyla olumlu bir imaj oluşumuna yol açacaktır (Akay, 2005).

2.2.3.2.2 Somut İmaj

Somut imaj oluşturma bir diğer dış imaj oluşturma yoludur. Somut imaj örgütün dışardan beş duyu ile nasıl algılandığının bir göstergesidir. Örgütün adı, logosu, tasarım renkleri, dekore edilme şekli hatta kullanılan evraklar bile somut imajın bir parçasıdır. Özellikle örgüt logosu ve adı hedef kitlelere örgütü tanıtmaya açısından büyük önem taşımaktadır (Güzelcik, 1999).

Örgüt imajının oluşumu için dış imaj basamağında bulunan somut imaj oluşturma işlemi, örgütler için çok önemlidir. Örgütler somut imaj konusuna gerekli özeni göstermemeleri durumunda sundukları kaliteli ürün veya hizmetlerden elde edecekleri olumlu imajı kendilerine katamayacakları söylenebilir.

2.2.3.2.3 Reklam

Reklam, kurumlar ve örgütler tarafından üretilen ürün ya da hizmetin tanıtımını ve satışını hedeflemektedir. Günümüzde ise sadece tanıtım için değil, örgüt imaj oluşumunda ya da imajın devamının sağlanmasında da kullanılmaktadır. Reklamın bu şekilde kullanılmasındaki amaç, hedef kitle tarafından oluşturulan olumlu imaja sahip olan örgütün hizmet ya da ürünlerinin de iyi olacağı kanısıdır (Bolat, 2006). Örgüt imajı oluşturmada örgüt yöneticileri reklam seçme konusunda gerekli hassasiyetleri göstermeli, reklamın iyisi kötüsü olmaz klişesine inanmamalıdır. İşletmelerin reklamları insanlar üzerinde büyük bir etki

bırakmaktadır, bu etki örgütün belirlediği reklama göre olumlu ya da olumsuz olabilmektedir.

2.2.3.2.4 Sponsorluk

Dış imaj oluşturma yöntemlerinden bir tanesi de sponsorluk faaliyetleridir. Sponsorluk faaliyetleri örgütün ilişkide olduğu toplum tarafından tanınmasına yardımcı olan faaliyetlerden bir tanesidir. Sponsorluk kapsamında sanatsal, sportif, kültürel ya da yöresel organizasyonlar maddi ve manevi olarak desteklenir (Çakmak, 2008).

Örgütler sponsorluk çalışmalarında başarı elde edebilmek için sponsorluk alanında, ilişkide olduklarına vermek istediği mesajda ve sonuçlarının doğru seçiminde emin olmalıdırlar. Sonuç olarak sponsorluk yapılacak alan ve faaliyet örgüt imajına uygun belirlenmelidir (Okay, 2000).

2.2.3.2.5 Medya İlişkileri

Örgüt imajı oluşturmada ve imajın tanıtım faaliyetlerinde medyanın rolü çok büyüktür. Örgütler veya işletmeler hakkında medyada çıkan haberler, hedef kişilerce algılanan örgüt imajını olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir (Güzelcik, 1999). Rekabet ortamında rakip örgütlerce medya da asılsız haberler çıkarıldığı bile söylenebilir. Örgütler bu gibi kötü durumlarda kalmamak için sürekli medya takibi yapmak zorunda kaldığı söylenebilir.

Örgütlerin doğruluk ve güvenilirlik anlayışları medya ilişkileri ile, hem örgütün medya ile olan ilişkisini hem de medyanın toplum ile sağladığı ilişkiyi güçlendirecektir. Bu kapsamda örgütlerin medya ile olan iletişiminin olumluluğu, örgüt imaj oluşumuna da aynı şekilde katkı sağlayacağı anlaşılmaktadır (Güzelcik, 1999).

2.2.3.3 İç İmaj

Örgütsel imajı oluşturma unsurlarının biri de iç imajdır, İç imaj unsuru olarak çalışanlar ifade edilebilir. Örgütte görev yapan çalışanlar hem dış imaja hem de iç imaja olumlu yönde katkıda bulunabilir. Kurumdaki, örgütteki atmosfer iç imaj olarak çalışanlara üzerine, buna bağlı olarak da çevreye yansır. Olumlu olmayan iç imaj, çevrenin kaybedilmesine, olumsuz bir algıya neden olmaktadır. İç imajın program, bağlılık ve sadakat gibi hedefleri bulunmaktadır (Güzelcik, 1999).

Örgüt çalışanlarının sadakatını, işten aldıkları doyum ve saygınlıklarını arttırmak isteyen yöneticiler, çalışanlarına saygı gösterme, değer verme, onları ödüllendirme gibi çalışmalara ağırlık vermelidirler. Örgüt imajına en fazla olumlu

katkı sağlayan çalışanlar hiç şüphesiz bulundukları örgütte mutlu olup örgütleri ile gurur duyanlardır. Örgüt imajı oluşumunun unsurları içerisinde i imaj önceliklidir ve hayata geçmesi örgütteki yönetim faaliyetlerine bağlıdır. Bu nedenle i imaj oluşturma unsuru, örgütte stratejik bir faaliyet olarak görülmeli ve uygulanmalıdır (Gürel ve Köksoy, 2010).

Yüksek performans bekleyen örgütler, örgütsel imajın oluşumu için kurdukları alt yapı ile dış imajı geliştirme faaliyetlerini i imaj ile desteklemezlerse istenen sonuca ulaşamazlar. Çünkü dış imaj müşteriyi etkiler ve kendine eker, bundan sonraki süreçte i imaj devreye girmektedir. Örgüt ya da kurum içine giren kişiler karşılaştıkları çalışanlardan aldığı hizmet ve çalışanların davranışlarına göre oluşturduğu imaj olumlu ya da olumsuz şekilde değişecektir. Eğer imaj olumlu etkilenirse i imaj hedefine ulaşmış denebilir (Güzelcik, 1999).

Özetlemek gerekirse, örgütsel imajın oluşması için gerekli unsurlar içerisinde i imaj çok önemli bir noktadır. İ imajın oluşturulması, korunması ve geliştirilmesi, örgüt çalışanlarının maddi ve manevi ihtiyaçlarının karşılanması ve onların mutluluk seviyelerine göre yn almaktadır.

2.2.3.4 Soyut İmaj

Soyut imaj kavramı, müşterilerin kurumlar ve örgütler için hissettikleri ile oluşmaktadır. Soyut imaj, örgütün imajı için oluşturulan görsel ve somut objelerin etkisinden çok daha etkilidir. Bu etki örgütün şöhrete kavuşması ve tanınırlığı için çok önemlidir (Yorulmaz, 2001). Örgütün adı, logosu ya da tasarımı örgütle etkileşime girenleri ilk etkileyen unsurlardır. Fakat kişileri etkilemenin yolu onlarla kurulan iletişimle sağlanabilmektedir. Kişilerin karar verme süreçleri ile ilgili yapılan araştırmalara göre, karar vermeyi yüzde seksen beş duygular, yüzde on beş mantık belirlemektedir (zpek, 2005).

Etkili bir örgütsel imajın oluşumunun son unsurunu kişilerle duygusal bağ kurulmasını sağlayan soyut imajdır. Soyut imaj oluşturabilmek için çalışanlar mutlaka eğitime alınmalıdır. Bu eğitimlerde kişilerle nasıl iletişim sağlanması gerektiği, kibarlık ve naziklik konularında eğitimler verilmelidir. İnsanlar iletişim halinde oldukları örgüt ya da kurumda değerli olmak ve önemli hissedilmek ister. Bu faktörler sağlandığında insanlar ile örgüt arasında duygusal bir bağ kurulabilir (Güzelcik, 1999).

Soyut imaj oluşturmanın bir diğer yolu da sosyal sorumluluk faaliyetleridir. Günümüz rekabet ortamlarında örgütlerin ve kurumların yapması gerekenler

sürekli artmakta ve değişmektedir. Kişiler karar verme süreçlerinde artık sosyal sorumluluk projelerini de değerlendirmeye almaktadırlar. Örgütler sosyal sorumluluk faaliyetleri kapsamında etkinliklerini düzenlemek ve kontrolünü yapmak zorunda kalmaktadırlar (Sabuncuoğlu, 2001).

Kendine özgü özellikleri bulunan eğitim kurumları ve okullarda da soyut imaj önemli bir unsurdur. Öğretmen, öğrenci, veli ve okul yönetimi arasındaki duygusal bağ ve güven, bununla birlikte kurumun sosyal projeleri, iç imajı ve dolayısıyla örgütsel imaj oluşumunu etkilediği söylenebilir.

2.2.4 Örgütsel İmajın Boyutları

Araştırmanın ana konusundan biri olan örgütsel imajın incelenmesi gereken 7 adet boyutu bulunmaktadır. Bunlar:

- “Hizmet Kalitesi”
- “Yönetim Kalitesi”
- “Finansal Sağlamlık”
- “Çalışma Ortamı”
- “Toplumsal Sorumluluk”
- “Duygusal Çekicilik”
- “Kurumsal Etik” tir.

2.2.4.1 Hizmet Kalitesi

Tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim kurumlarında da sunulan hizmetin kalitesi önemli bir unsur olduğu söylenebilir. Çünkü veliler ve öğrenciler eğitim kalitesinde ileride olan, kaliteli hizmet sunan ve olumlu imaja sahip okullara kayıt yaptırmak istemektedir. Eğitim kurumları, yöneticilerinin liderliğinde hizmet kalitesini fark yaratacak şekilde arttırmalı ayrıca seçilen bir örgüt haline gelmelidir (Yıldırım, 2007).

Doksanlı yılların başından itibaren hizmet sektörleri içerisinde eğitim kurumları büyüme hızı ile en başta olan kurumlardandır. Yaşanan bu hızlı gelişim ve büyüme beraberinde farklı yönetim değişikliklerine de neden olmuştur. Diğer hizmet örgütlerinde olduğu gibi hizmet kalitesi ile müşteri (veli-öğrenci) memnuniyetini sağlamak zorunlu hale gelmiştir (Andaleeb, 1998; akt. Karadağ, 2010). Eğitim kurumlarında hizmet kalitesi, sahip olunan ekipmanların kalitesi, yapılan eğitimler, düzenlenen çeşitli eğitimler, alınan sportif ve diğer başarılar çerçevelerinde değerlendirilebilir.

2.2.4.2 Yönetim Kalitesi

Örgütsel imajın diğer bir boyutu da yönetim kalitesidir. Örgütler ve kurumlar tarafından sunulan hizmetin kalitesinin incelenmesinden sonra, bu hizmetlerin meydana getirildiği yönetimin de kalitesinin incelenmesi gerekmektedir.

Yönetimin kalitesi örgüt içi faaliyetlere göre değişebilmektedir. Örgüt yönetiminde alınan kararlarda iç paydaşların fikirlerinin alınması ve karar verme sürecini katılımı hizmet kalitesini arttıran faktörlerdendir. Örgüt içi işleyişin sistematikliği, yönetimin erişilebilir olması ve çalışanların gerektiğinde ödüllendirilmesi de yönetim kalitesinin göstergelerinden olduğu söylenebilir.

2.2.4.3 Finansal Sağlamlık

Finansal sağlamlık örgütsel imajın boyutlarından bir diğerini oluşturmaktadır. Rekabetin her türüsünün yaşandığı günümüzde çalışanlar ve örgütle ilişkisi olan kişi ve kurumlar hiç şüphesiz finansal yönden güçlü bir örgüt görmek ister.

Örgütsel imaj açısından bakıldığında finansal sağlamlık için, örgüt çalışanlarının maaş ve ücretlerini zamanında ve tam alması, örgütün diğer örgütler içerisinde öncü bir durumda olması, ekonomik olarak güçlü ve yeterli bir örgüt olmasının son derece önemli olduğu söylenebilir (Akman, 2017).

2.2.4.4 Çalışma Ortamı

Örgütsel imajın dördüncü boyutu çalışma ortamıdır. Çalışanların içinde faaliyetlerini gerçekleştirdiği ortamlar, çalışanların yeni fikirler üretmesine yardımcı olacak şekilde, sert ve tutucu bürokratik ilişkilerden uzak, çift yönlü ve esnek bir yapıda olmalıdır (Elden, 2004).

Çalışma ortamları iki farklı yönden ele alınabilir. İlk olarak fiziki yeterlilikler olarak; örgüt binalarının görünümü, renkleri, temiz ve bakımlı olması çalışma ortamlarını etkilediği belirtilebilir. İkinci olarak ise çalışanlar arasındaki ekip ruhu, işbölümü ve takım çalışması da diğer taraftan çalışma ortamını etkileyebilmektedir (Akman, 2017).

2.2.4.5 Toplumsal Sorumluluk

Örgütsel imajın beşinci boyutu olan toplumsal sorumluluk boyutu, örgütün katıldığı yardım kampanyaları ve sosyal sorumluluk faaliyetlerini, imkanlarını diğer örgütlerle paylaşmasını, çevreye karşı olan duyarlılıklarını ve toplumun sorunlarını çözmek amaçlı proje üretilmesini kapsamaktadır. Günümüz rekabet

ortamlarında, kişilerin sadece üretilen ürüne değil, örgütlerin sosyal olarak duyarlılıklarını da göz önünde tuttuğu söylenebilir.

2.2.4.6 Duygusal Çekicilik

Duygusal çekicilik, çalışılan örgütten olumlu şeyler hissetmek, örgütünü beğenmek, örgütüne güvenmek ve saygı duymak şeklinde tanımlanabilir. Örgüt içerisinde gerçekleşen sadakat, özdeşleşme, tutarlılık ile ilgili yapılanlarla birlikte diğer paydaşların güveni ve desteği duygusal çekiciliği göstermektedir (Geçikli vd., 2016).

Duygusal çekicilik örgüt üyelerinin neden bu örgütü seçtiği ya da neden örgütten ayrılmak istemediği üzerinde durmaktadır. Bulunduğu örgütte mutlu olan, kendisini yalnız hissetmeyen, örgütünün imkanları ve başarıları ile gurur duyan kişiler için olumlu bir duygusal çekiciliğin olduğu söylenebilir.

2.2.4.7 Kurumsal Etik

Eğitim kurumlarında oluşturulacak ve sürekliliği sağlanacak bir kurum etiği için, saygı içeren bir iletişim, eşitliği öncelik alan bir çalışma ortamı, beklentilerin etik kurallar çerçevesinde karşılanması gerekmektedir. Örgütlerde üst yönetim, etik kavramına gerekli önem vermeli, etiğe liderlik etmeli, gerekli hazırlıklarla kapsamlı bir yaklaşım güderek kurumsal etiği oluşturmalıdır gerekir (Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği [TÜSİAD], 2005).

Eğitim kurumu liderleri örgütlerinde etik kavramı kapsamında, etik ilkelerden taviz vermemeli, eşitlik ve adaleti sağlamalı, nezaket içeren bir iletişimin sağlamalı ve paydaşların beklentilerini dikkate almalıdır.

2.2.5 Eğitimde Örgütsel İmaj

İnsanoğlu için öğrenme, hayatları boyunca kesintisiz devam eden, her yerde ve her zaman gerçekleşen bir olgudur. Kişilerin eğitimleri ve ne öğrenmeleri gerektiği tesadüflere bırakılmayarak, eğitim kurumları yani okullar açılmıştır. Toplumun geleceği için gerekli eğitimler önceden planlanan çerçeveler içerisinde okullar aracılığı ile topluma aktarılır. Bu sayede toplumun ve ülkenin ihtiyaçları doğrultusunda, bilgili, becerili, olumlu davranış gösteren yeni nesiller yetiştirilmektedir (Çobanoğlu, 2008).

Okullar eğitim görevini üstlenen temel eğitim kurumlarıdır. Okullarda toplumun ihtiyaçları doğrultusunda eğitim öğretim hizmetleri verilmektedir. Bu eğitimler sayesinde öğrencilerde olumlu davranışlar meydana getirilir. Her eğitim

kurumunun bir örgütsel amacı bulunmaktadır ve bu amaç belirli kanunlar çerçevesinde yerine getirilir (Akbulut, 2015).

Örgütler, rekabet ortamında diğer örgütlerden farklı olmak ve yaşamlarını devam ettirebilmeleri için sahip olduğu biçimlerini ve kimliklerini kişilere aktarabilecekleri bir imaja ihtiyaç duyarlar (Güzelcik, 1999). Çağımızda etkili bir eğitim kurumu ya da okul olmak için iç ve dış paydaşlarca algılanan bir örgüt imajının olması gereklidir. Bu imaj, eğitim kurumunun içinde ve dışında bulunan idareci, öğretmen, öğrenci, veli gibi paydaşların zihninde oluşmuş olan imajı belirtmektedir (Gürbüz, 2008). Belirtilen bu paydaşların örgüt imajının oluşumunda çok önemli bir etkiye sahip oldukları söylenebilir.

Eğitim örgütleri ilişkide oldukları başta öğrenci ve veliler olmak üzere tüm toplumla sürekli iletişim halindedir. Bu sürekli iletişim, okul örgütünü açık bir sistem haline getirmiştir. Eğitim örgütlerinin iletişim halinde olduğu tüm kişi ve kurumların eğitim örgütünden beklentileri vardır. Eğitim örgütleri ve bahsi geçen paydaşlar arasındaki güven duygusu örgütsel imaj için büyük bir etkidir. Güven ortamının olduğu bu durumlarda, eğitim öğretim hizmetlerinin kalitesinden memnun olan paydaşlar daha iyi ilişkiler kuracak, bu durumda örgütsel imajın olumlu yönde etkilenmesine neden olacaktır (Gürbüz, 2008).

Her eğitim kurumu ya da okulunun olumlu ya da olumsuz imajı olabilir. Olumlu imaja sahip olan eğitim kurumlarını diğerlerinden ayıran özellikler şunlardır (Duman, 2012):

- Olumlu imaja sahip olan okulların birlik beraberlik ruhları çok güçlüdür. Bu ruh öğrencilerin meslek hayatlarına kadar uzanmaktadır.
- Meslek sahibi olma zamanlarında olumlu imaja sahip olan okullardan mezun olan öğrenciler avantajlı duruma gelmektedirler. Çünkü işverenler mezun olunan okulları dikkate almaktadırlar.
- Okul örgütünün imajı sadece öğrenciyi değil veliyi de etkiler. Olumlu imaja sahip olan okul velileri için bu durum gurur kaynağı haline gelir.
- Tüm okullarda ortak müfredat işlense de olumlu imaja sahip okullar uygulamadaki farklılıklarla rakip okul örgütlerinden ayrışırlar.
- Örgütsel imajını olumlu şekilde yapılandırmış eğitim kurumlarında yabancı dil eğitiminin kalitesi ve sayısı, imajı ve tercih edilmeyi etkilemektedir.

- Eğitimci kadrosu ve yönetim ekibinin liyakati ve profesyonelliği örgüt imajı için büyük bir etkidir.
- Olumlu imaja sahip olan eğitim kurumları ve örgütleri eğitimin ve öğrencilerin tüm ihtiyaçlarına cevap verebilecek fiziki yapı ve donanımına sahiptirler.
- Bu eğitim kurumları hijyene ve temizliğe çok önem verir.
- Sınıf mevcutları fazla değildir.
- Öğrencilerin sağlık ihtiyaçları için mutlaka sağlık birimi ve personeli vardır.
- Bu okullarda can güvenliği için tüm güvenlik ve sivil savunma önlemleri alınmıştır.
- Bu eğitim kurumlarında öğrencilerin tüm zamanlarını verimli kullanabilmeleri için tam gün eğitim yapılır ve etütlere yer verilir.
- Yerleştirme sınavlarındaki başarı durumu da imaj üstünde büyük bir öneme sahiptir.

Örgütün imajı etkileyen faktörlerden bir tanesi de okul yöneticisinin liderlik tarzıdır. Okul müdürü kadar okuldur düşüncesinden hareketle, örgüt imajının oluşumunda okul liderinin etkisi büyüktür (Kuşun, 2011). Örgütsel imaj üzerinde liderliğin etkileri incelendiğinde stratejik liderliğin de örgüt imajı üzerinde etkisinin olabileceği düşünülebilir.

Örgüt yönetimlerine düşen görevlerin başında, örgütlerin rekabet ve çağın şartlarına hazırlanması gelmektedir. Bu görevi yerine getirebilecek liderler, bilgi ve birikimi ile liyakat sahibi, kuralcı ve sabit olmayan, çağın değişimlerine ayak uydurabilen, üstün iletişim ve ikna özelliklerine sahip, liderlik vasıfları ile altındakileri etkileyebilen ve en önemlisi örgüt ile beraber örgüt için geleceğe dönük stratejik kararlar alabilenlerdir (Şimşek, 2008).

21. yüzyılın rekabet ortamlarında örgütlerin etkinliğini ve kıymetini arttırmak daha zor ve karmaşık bir hale gelmiştir. Bu zor dönemde rekabet için üç önemli güç dikkat çekicidir. Birincisi; hem fırsatlarla hem de tehditlerle dolu çevre, ikincisi; dinamik yapıda çağa uygun bir örgüt, üçüncüsü; stratejik liderliktir. Stratejik liderler bahsi geçen diğer iki gücü sistematik bir şekilde kullanmakta, onların arasındaki bağlardan yararlanarak örgüt için yeni fırsatları yakalamaktadır (Hinterhuber ve Friedrich, 2002). Günümüz eğitim kurumlarında da stratejik

liderlik örgütün geleceği için büyük bir önem kazanmaya başlamıştır. Stratejik liderlik vasıflarına sahip olan ve uygulayabilen okul ve eğitim kurumu yöneticileri örgütlerinde geleceğe dönük adımlar atabilmektedir.

Teknolojik ve bilimsel yeniliklerde yaşanan hızlı değişim ve gelişim, küreselleşme, kültürel ve sosyal hayattaki takip edilemeyen hızlı değişimler hayatımızın içine birçok örgütün girmesine neden olmuştur. Bu kadar fazla sayıda oluşan örgütler de hayatta kalabilme ve gelişim sağlayabilmek için küresel bir rekabet ortamı meydana getirmiştir. Kendilerini bir yarışma içerisinde bulan örgütler, kazanç artırma, daha popüler olma, tercih edilme, tanınma hatta şöhret olma çalışmalarına girmişlerdir. Bu rekabet ve yarışma ortamında örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri için önemli noktalardan birisi de örgütsel imajdır (Akbulut, 2015).

Örgütsel İmaj, örgüt yönetimi ile ilgili iki önemli noktada etken hale gelmektedir. Birincisi, örgütte çalışan personelin ve yöneticilerin sadakatını önemli hale getirip bu sadakatın örgüt içinde devamını sağlar. İkincisi ise tüm örgütün her konuda sürekliliğini sağlar. Etkin ve olumlu bir örgütsel imaja sahip olan örgütler ya da kurumlar, toplumsal ve sosyal duyarlılığa sahip olmakla beraber, doğru yönetim anlayışları ile hedef ve amaçlarını en doğru şekilde ortaya koyabilirler. Bu şekilde iç ve dış paydaşlarca sadakat ve güven duygularıyla karşılanırlar (Sabuncuoğlu, 2004). Örgüt yöneticilerinin göstereceği liderlik davranışları ve uygulamaları örgüt imajına doğrudan etki edeceği söylenebilir.

Eğitim kurumlarındaki iç paydaşların başında öğretmenler gelmektedir. Öğretmenlerin okul içerisinde öğrenciler ve veliler ile olan ilişkileri örgütün imajına olumlu katkısı olmaktadır. Öğretmenlerin öğrenci ve velilere karşı olan tutumu ve davranışları, onların bu örgüte yönelik olan tutumlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Polat, 2011). Okul müdürlerinin ve eğitim kurumları yöneticilerinin oluşturacağı strateji ve gösterecekleri stratejik liderlik davranışları öğretmenlere, dolayısıyla diğer paydaşlarla beraber örgüt imajına etki edeceği düşünülebilir.

Eğitim kurumu yöneticilerinden beklenen liderlik vasıfları ve yeterlilikleri, çevrenin beklentileri, örgütün toplum gözündeki imajı, eğitim kurumunun sorumlulukları ve görevleri gibi faktörlerden etkilenmektedir (Çelik, 2010). Eğitim kurumu ve okul yöneticilerinin örgütlerinin imajını belirlemek, örgüt imajını belirli bir noktaya getirmek ve bu imajı korumak gibi liderlik görevleri bulunmaktadır. Bu liderlik görevlerinin yanında tüm personeli verimli çalışmaya yönlendirirken,

onlara örgüt imajına olumlu katkı sağlayacak sorumluluklar yüklemekle de yükümlülerdir (Gençay, 2014).

Günümüz eğitim kurumlarının hedef kitlesi artık sadece iyi eğitim verilmesini yeterli bulmamaktadır. Eğitim kurumunun iyi eğitim vermesi ile beraber, başarı algısına ve çevresinde tercih edilen bir kurum olması da gerekmektedir. Bu şartların sağlanabilmesi içinde etkili bir imaj yönetimine sahip olmalıdır. Bu imaj yönetimi, diğer kurumlardan daha önde bir görünüme, çevresince takip edilen bir modele, güven ve sadakat kazanan bir kuruma dönüşmesi açısından çok önemlidir. Eğer eğitim kurumları örgütleri kendilerini bu başlıklarda yetersiz olarak algılıyorsa, stratejik bir plan dahilinde, gerekli analizlerle eksikliklerini gidermelidir (Duman, 2012). Örgütler bu dönüşümü gerçekleştirebilecek, stratejik adımlar atabilecek stratejik liderlere ihtiyaç duydukları söylenebilir.

Konu ile ilgili literatür araştırıldığında stratejik liderlik ve örgütsel imaj ile ilgili birçok kaynağa ulaşılmaktadır. Ancak bugüne kadar bu iki konu arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Liderlik tarzlarının örgütlerin tüm yapısına olduğu gibi örgütün imajına da etki etmesi muhtemeldir. Bu araştırma ile bu iki konu arasında bir ilişki olup olmadığı varsa hangi noktalarda olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

2.3 İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, öğretmenlerin okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ve örgütsel imaja yönelik algıları ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar ve sonuçları açıklanmıştır.

2.3.1 Stratejik Liderlik Davranışları ile İlgili Yapılan Araştırmalar

2.3.1.1 Stratejik Liderlik Davranışları ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Argon (2004) tarafından yapılan “İlköğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Liderlik ve Yöneticilik Özelliklerine İlişkin Görüşleri” isimli araştırmanın örneklemini, Bolu ilinde görev yapan 26 ilköğretim okul müdürü ile oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin stratejik liderlik davranışları öğretmenlerin eğitim üzerindeki davranışlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Aydın (2012) tarafından yapılan “Kamu ve Özel İlköğretim Okulu Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özellikleri ile Kurumlarının Örgütsel Öğrenme Düzeyleri Arasındaki İlişki” isimli araştırmanın örneklemini, İstanbul ili Avrupa

Yakası'nda görev yapan 606 öğretmenden oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin stratejik liderlik davranışları gösterme sıklığı arttıkça okullarda algılanan örgütsel öğrenme düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Göğüş (2014) tarafından yapılan “Gaziantep İlindeki Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özelliklerinin Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi” isimli araştırmanın örneklemi, Gaziantep ili sınırlarında bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 428 öğretmenden oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin göstermiş oldukları stratejik liderlik davranışlarında genellikle başarılı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca cinsiyet değişkeninin stratejik liderlik algısı ile anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yenipınar (2014) tarafından yapılan “Stratejik Yönetimin İlköğretim Okullarında Uygulanma Düzeyi” isimli araştırmanın örneklemi, İstanbul ilinde görev yapan il denetmenlerinin yanında, Ataşehir, Kadıköy, Kartal, Maltepe ve Sultanbeyli ilçelerinde görev yapan ilköğretim okulu yöneticileri ve öğretmenlerden oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda stratejik yönetimin ilköğretim okullarında; “stratejik düşünme”, “stratejik analiz yönlendirme ve strateji oluşturma”, “stratejik uygulama ve değerlendirme” boyutlarında yüksek düzeyde uygulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Güçlü ve diğerleri (2017) tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özellikleri ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi” isimli araştırmanın örneklemi, Ankara ili Beypazarı ilçesinde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 300 öğretmenden oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin sergilediği stratejik liderlik davranışları ile örgütsel sessizlik arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Köse (2018) tarafından yapılan “Özel Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki” isimli araştırmanın örneklemi, Ankara ili merkez ilçesinde bulunan özel eğitim okullarında görev yapan 345 öğretmenden oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin sergilediği stratejik liderlik davranışları ile örgüt sağlığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bağcı ve diğerleri (2021) tarafından yapılan “Stratejik Yönetim Uygulamalarının Çalışan Memnuniyeti Üzerinden Örgüt Performansına Etkileri: İstanbul'da Lise ve Orta Okul Eğitimi Veren Özel Kurumlar Üzerine Bir

Araştırma” isimli araştırmanın örneklemi, İstanbul ilinde bulunan özel ortaokul ve liselerde görev yapan 430 öğretmenden oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda stratejik yönetim uygulamaları ile örgütsel performans arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Atakök (2022) tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli araştırmanın örneklemi, İstanbul ili Anadolu Yakası’nda bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 243 öğretmenden oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin gösterdiği stratejik liderlik davranış düzeyindeki artma, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinde artışa neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.1.2 Stratejik Liderlik Davranışları ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Davies (2006) tarafından yapılan “Strateji Merkezli Okul” isimli araştırmada başarılı bir eğitim oluşturulması ve sürdürülebilmesi için strateji, strateji yaklaşımları ve stratejik liderliğin boyutları üzerinde durmuştur. Stratejiyi merkeze alan bir eğitim kurumu olabilmek için uzun vade hedefleri ile kısa vade hedeflerin arasında bağ kurup etkin hale getirebilen liderlerin gerekliliği sonucuna ulaşılmıştır.

Vera ve diğerleri (2013) tarafından yapılan araştırmada stratejik liderlik ile öğrenme süreçleri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda stratejik liderliğin ve dönüşümsel uygulamaları içeren stratejik liderlik davranışlarının öğrenme süreci üzerinde pozitif yönde ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Boal (2017) tarafından yapılan “Stratejik Liderlik, Örgütsel Öğrenme ve Ağ Bağlantıları” isimli araştırmasında stratejik liderlik ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda stratejik liderliğin, doğru bilgi alışverişi ve akışı için örgütsel öğrenmenin merkezinde olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

İlgili araştırmaların incelenmesi sonucunda, eğitim alanında yapılan araştırmalarda, stratejik liderlik davranışlarının eğitim kurumlarında uygulanabilirliği ve örgütlerin çeşitli boyutlarla olan ilişkilerinin incelendiği görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre stratejik uygulamaların eğitim kurumlarında uygulanabildiği, stratejik liderlik ile örgütsel öğrenme, örgüt sağlığı ve örgüt performansı arasında pozitif bir ilişkide olduğu ancak örgütsel sessizlik ile negatif ilişkide olduğu tespit edilmiştir.

2.3.2 Örgütsel İmaj ile İlgili Yapılan Araştırmalar

2.3.2.1 Örgütsel İmaj ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Cerit (2006) tarafından yapılan “Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Üniversitenin Örgütsel İmaj Düzeyine İlişkin Algıları” isimli araştırmanın örneklemini, İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nde okuyan 1000 öğrenciden oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda, öğrencilerin okullarından faydalanma isteklerinin artırılması için eğitim kurumlarının asli görevlerinin yanında olumlu ve güçlü bir imaj oluşturması gerekliliği sonucuna ulaşılmıştır.

Şanlı (2014) tarafından yapılan “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik, Örgütsel İmaj Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi” isimli araştırmanın örneklemini, Malatya ilinde görev yapan 521 ortaöğretim branş öğretmeninden oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda, örgütsel kimlik, örgütsel imaj algısı ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akbulut (2015) tarafından yapılan “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki” isimli araştırmanın örneklemini, Ankara ili Altındağ ve Çankaya ilçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapan 382 öğretmenden oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyum düzeyleri arasında aynı yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akman (2017) tarafından yapılan “Örgütsel Çekicilik, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Sadakat Arasındaki İlişkilerin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi” isimli araştırmanın örneklemini, Ankara ilinde görev yapan 494 ortaokul branş öğretmeninden oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda, örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasında değişkenlere göre orta ve yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karaoğlu (2019) tarafından yapılan “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Örgütsel İmaj Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi” isimli araştırmanın örneklemini, Kayseri ilinde görev yapan 300 beden eğitimi ve spor öğretmeninden oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda, örgütsel kimlik, örgütsel imaj algısı ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Zengin (2019) tarafından yapılan “Ortaöğretimde Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ile Okul Güvenliği ve Örgütsel İmaj Arasındaki

İlişki” isimli araştırmanın örneklemi, Mersin ili Merkez ilçede görev yapan 744 ortaöğretim branş öğretmeninden oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda, örgütsel imaj ile hem okul güvenliği hem de dönüşümcü liderlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öztürk (2019) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İşe Tutkunluk Düzeyleri Arasındaki İlişkisi” isimli araştırmanın örneklemi, Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan toplam 427 sınıf öğretmeni ve rehber öğretmenlerden oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının orta, işe tutkun düzeylerinin ise yüksek olduğu, aralarında ise pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.2.2 Örgütsel İmaj ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Fisher ve diğerleri (1998) tarafından yapılan " . Teachers' Images of Their Schools and Perceptions of Their Work Environments, School Effectiveness and School Improvement, An International Journal of Research, Policy and Practice " isimli araştırma sonucunda; öğretmenlerin okul imajı algıları ile okul çevresi algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Nguyen ve diğerleri (2001) tarafından yapılan "Image and reputation of higher education institutions in students' retention decisions" isimli araştırma sonucunda; öğrencilerin algıladıkları imaj ile öğrencilerin memnuniyeti arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Perez ve diğerleri (2002) tarafından yapılan " The Configuration Of The University Image And Its Relationship With The Satisfaction Of Students. Journal of Educational Administration " isimli araştırma sonucunda; örgütsel imaj ile öğrencilerin memnuniyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Alves ve diğerleri (2010) tarafından yapılan " The influence of university image on student behaviour. International Journal of Educational Management" isimli araştırma sonucunda; imaj ile öğrencilerin okula bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yurt içi ve yurt dışında yapılan ilgili araştırmaların incelenmesi sonucu, eğitim alanında yapılan araştırmalarda, örgütsel imaj algısı ile okul güvenliği, örgütsel bağlılık, örgütsel sadakat ve çalışanların iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, verilerin toplanması, veri toplama araçları ve toplanan verilerin analizi ile ilgili bilgiler bulunmaktadır.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bolu ili merkez ilçesinde bulunan, resmi devlet okullarında görevli öğretmenlere göre, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ile örgütsel imaj algıları arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırma betimsel bir araştırma olup, araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, birden fazla değişkenin aralarındaki değişimin var olup olmadığını ve derecesini belirmeyi amaçlayan bir araştırma modelidir. Araştırma konusunda var olan bir durum, olduğu gibi betimleme yapılarak araştırma yapılır (Karasar, 2009).

Araştırmanın bağımsız değişkeni okul müdürlerinin stratejik liderlik davranışları olurken, bağımlı değişken olarak öğretmenlerin örgütsel imaj algıları belirlenmiştir. Ayrıca, araştırma verileri aritmetik ortalama, standart sapma, frekans verileri ile birlikte Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis ve Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı nicel test yöntemleri kullanılarak çözümlenmiştir.

3.2 Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma evrenini 2021-2022 Eğitim ve Öğretim Yılı ikinci döneminde Bolu ili merkez ilçe resmi ilkököl ve ortaokullarında görev yapan 1325 kadrolu öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma için Bolu Valiliği ve Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından 6 ilkököl 4 ortaokul olmak üzere toplam 10 okul için araştırma izni verilmiştir.

Kolay örnekleme yöntemi ile belirlenen bu okullarda görev yapan toplam 355 öğretmen, araştırmanın örneklemini oluşturmuş olup araştırma ölçekleri bu öğretmenlere basılı ve çevrimiçi olarak ulaştırılmıştır. Olumlu dönüşle tamamlanan ölçek sayısı 300 olmuş olup, bu veri üzerinden araştırma bulguları tespit edilmiştir. Ural ve Kılıç'a (2005) göre araştırmanın evren ve örneklem sayıları kabul edilebilir aralıkta bulunmaktadır. Tablo 3.1'de araştırmanın örnekleme ilişkin veriler belirtilmiştir.

Tablo 3.1 Araştırmanın örneklemine ilişkin veriler

Okul Kademesi	(N)	Toplam Öğretmen Sayısı (N)	Ölçek Ulaştırılan Öğretmen Sayısı (N)	Geri Dönen Ölçek Sayısı (N)	Geri Dönen Ölçek Sayısı Oranı (%)
İlkokul	6	215	215	201	%93,4
Ortaokul	4	141	141	99	%70,2
Toplam	10	355	355	300	%84,5

Tablo 3.1'e göre yapılan çalışmada verilerin toplanması için Bolu ili merkez ilçede bulunan 6 ilkokul, 4 ortaokulda görev yapan 355 öğretmenin görüşüne başvurulmuştur. Belirlenen örneklemin tamamına ulaşılmış olup ilkokul düzeyinde 201 (% 93,4), ortaokul düzeyinde 99 (% 70.2) öğretmen olmak üzere toplam 300 (% 84.5) öğretmenden ölçeklerle ilgili dönüt alınmıştır. Tablo 3.2'de çalışmaya katılan 300 öğretmenin demografik bilgileri gösterilmektedir.

Tablo 3.2 Öğretmenlerin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları

Demografik Bilgiler		N	%
Cinsiyet	Kadın	178	59,3
	Erkek	122	40,7
	Toplam	300	100
Yaş	21-40 yaş	115	38,3
	41-50 yaş	116	38,7
	50 +	69	23,0
	Toplam	300	100
Kıdem	0-10 yıl	39	13,0
	11-20 yıl	139	46,3
	21 +	122	40,7
	Toplam	300	100
Okuldaki Görev Süresi	0-5 yıl	124	41,3
	6-10 yıl	74	24,7
	11-15 yıl	52	17,3
	16 +	50	16,7
	Toplam	300	100
Okul Kademesi	İlkokul	201	67,0
	Ortaokul	99	33,0
	Toplam	300	100
Eğitim Durumu	Lisans	262	87,3
	Lisansüstü	38	12,7
	Toplam	300	100

Araştırmaya katılan 300 öğretmenin demografik bilgilerinin verildiği Tablo 3.2 incelendiğinde, öğretmenlerin %59,3'ü kadın (N=178), %40,7'si erkek olduğu görülmektedir (N=122). Öğretmenlerin 21-40 yaş aralığında olanlar %38,3'ünü (N=115), 41-50 yaş aralığında olanlar %38,7'sini (N=116), 50 yaş ve üzerinde olanlar %23'ünü (N=69) oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemleri incelendiğinde, 0-10 yıl arasında %13 (N=39), 11-20 yıl arasında %46,3 (N=139), 21 yıl ve üzerinde %40,7 (N=122) olduğu tespit edilmiştir. Çalıştıkları okuldaki görev süreleri incelendiğinde 0-5 yıl arasında %41,3 (N=124), 6-10 yıl arasında %24,7 (N=74), 11-15 yıl arasında %17,3 (N=52), 16 yıl ve üzerinde olanların ise %16,7 (N=50) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin %67'si (N=201) ilkokullarda görev yaparken, %33'ü (N=99) ortaokullarda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri %87,3 (N=262) ile lisans, %12,7 (N=38) lisansüstü olarak tespit edilmiştir.

3.3 Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılacak olan “Stratejik Liderlik” ve “Örgütsel İmaj” ölçeklerinin kullanım izinleri bu ölçekleri geliştiren araştırmacılardan alınmıştır (Ek 1 ve Ek 2). Araştırmanın etik kurul onayı için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna başvuru yapılmıştır. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulunun 29.11.2021 tarih ve 2021/11 sayılı toplantısında 2021/434 protokol numarası ile araştırmaya etik onay verilmiştir (Ek 3).

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü aracılığı ile Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Bolu Valiliği'nden 26.01.2022 tarih 42100071 sayılı olur ile araştırmanın uygulanma izni alınmıştır (Ek 4 ve Ek 5). Alınan onay ile araştırma ölçeklerinin ve belirtilen demografik bilgi taleplerinin Bolu il merkezinde bulunan on okulda uygulanmasına karar verilmiştir (Ek 6). Belirtilen bu on okul idaresi ile gerekli iletişim sağlanarak araştırma ölçekleri bu kurumlarda görev yapan 355 öğretmene online ve basılmış hali ile ulaştırılmıştır.

Ölçeklerin tamamlanması için belirli periyotlarda hatırlatmalar ve ziyaretler yapılarak, 10 Mart 2022 ile 08 Nisan 2022 tarihleri arasında ölçek uygulama işlemi tamamlanmıştır. Geçerli sayılan 300 ölçek değerlendirilmek üzere istatistik programına yüklenmiştir.

3.4 Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanması için üç bölümden oluşan bir form hazırlanmıştır. Birinci bölümde; öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem yılı, çalıştığı kurumdaki kıdem yılı, çalıştığı kurum kademesi ve eğitim düzeyinin belirlenmesi için demografik bilgileri toplanmıştır. İkinci bölümde; John Pisapia (2009) tarafından geliştirilen, Aydın (2012) tarafından tekrar uyarlanan 5’li likert tipte 26 sorudan oluşan “Stratejik Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır (Ek 8). Üçüncü bölümde; (Gürbüz, 2008) tarafından geliştirilen 5’li likert tipte 46 sorudan oluşan “İlköğretim Okulları İmajı Ölçeği” kullanılmıştır (Ek 9).

3.4.1 Stratejik Liderlik Ölçeği

Stratejik liderlik ölçeği için John Pisapia (2009) tarafından geliştirilen Aydın (2012) tarafından tekrar uyarlanan “Stratejik Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. İlk ölçek 4 faktör ve 35 maddeden oluşurken yapılan faktör analizleri neticesinde 4 faktör 26 maddeye indirgenmiştir.

- Birinci faktörün yükleri .80 ile .62 arasında değişmekte olup, dönüşümsel uygulamalar boyutu 7 maddeden oluşmaktadır.
- İkinci faktörün yükleri .61 ile .43 arasında değişmekte olup, yönetimsel uygulamalar boyutu 5 maddeden oluşmaktadır.
- Üçüncü faktörün yükleri .78 ile .64 arasında değişmekte olup, etik uygulamalar boyutu 7 maddeden oluşmaktadır.
- Dördüncü faktörün yükleri .78 ile .59 arasında değişmekte olup, politik uygulamalar boyutu 7 maddeden oluşmaktadır (Aydın, 2012).

Stratejik liderlik ölçeği için yapılan güvenirlik çalışması sonucunda ölçeğin toplam “Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı” ($\alpha = .92$) olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin birinci faktörü için (Dönüşümsel $\alpha = .87$), ikinci faktörü için (Yönetimsel $\alpha = .70$), üçüncü faktör için (Etik $\alpha = .87$) ve dördüncü faktör için (Politik $\alpha = .76$) değerleri tespit edilmiştir. Stratejik liderlik ölçeğinin geneli için bulunan ($\alpha = .92$) değeri, güvenirlik standartlarında yüksek bir değerde olduğunu göstermektedir (Aydın, 2012).

Bu araştırmada toplam “Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı” ($\alpha = .92$) olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin birinci faktörü için (Dönüşümsel $\alpha = .85$), ikinci faktörü için (Yönetimsel $\alpha = .66$), üçüncü faktör için (Etik $\alpha = .88$) ve dördüncü faktör için (Politik $\alpha = .80$) değerleri tespit edilmiştir. Stratejik liderlik ölçeğinin

geneli için bulunan ($\alpha = .92$) değeri, güvenirlik standartlarında yüksek bir değerde olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2002).

Stratejik liderlik ölçeği dört boyuttan oluşmaktadır. Dönüşümsel uygulamalar boyutunda 7 madde (1,10,12,15,17,19 ve 24. maddeler), yönetimsel uygulamalar boyutunda 5 madde (4,6,11,20 ve 23. maddeler), etik uygulamalar boyutunda 7 madde (2,5,7,8,14,18 ve 26. maddeler), politik uygulamalar boyutunda 7 madde (3,9,13,16,21,22 ve 25. maddeler) olmak üzere toplam 26 madde bulunmaktadır. Ölçek beşli likert tarzda hazırlanmış olup “Hiç” (1), “Nadiren” (2), “Ara sıra” (3), “Genellikle” (4), “Her zaman” (5) şeklinde derecelendirilmektedir. Derecelendirme sınır değerleri olarak “Hiç” (1,00- 1,80), “Nadiren” (1,81 – 2,60), “Ara sıra” (2,61 – 3,40), “Genellikle” (3,41 – 4,20), “Her zaman” (4,21 – 5,00) alınmıştır (Aydın, 2012).

3.4.2 Örgütsel İmaj Ölçeği

Örgütsel imaj ölçeği için Gürbüz (2008) tarafından geliştirilen 5’li likert tipte 46 sorudan oluşan “İlköğretim Okulları İmajı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin boyutlarının yapı geçerliliği için faktör analizi, güvenirlik için de Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ve madde toplam korelasyonundan faydalanmıştır. Gürbüz (2008) ölçeği 7 alt ölçeğe ayırmıştır. (Hizmet Kalitesi, Yönetim Kalitesi, Finansal Sağlık, Çalışma Ortamı, Toplumsal Sorumluluk, Duygusal Çekicilik, Kurumsal Etik)

- Hizmet kalitesi alt ölçeğinde sekiz madde bulunmaktadır (3, 7, 8, 13, 28, 29, 30 ve 43. maddeler). Bu alt ölçek için alpha iç tutarlılık katsayısı .91 olarak belirlenmiştir (Gürbüz, 2008).
- Yönetim kalitesi alt ölçeğinde beş madde bulunmaktadır (14, 15, 17, 22 ve 42. maddeler). Bu alt ölçek için alpha iç tutarlılık katsayısı .88 olarak belirlenmiştir (Gürbüz, 2008).
- Finansal sağlık alt ölçeğinde dört madde bulunmaktadır (5, 34, 35 ve 36. maddeler). Bu alt ölçek için alpha iç tutarlılık katsayısı .81 olarak belirlenmiştir (Gürbüz, 2008).
- Çalışma ortamı alt ölçeğinde yedi madde bulunmaktadır (2, 6, 9, 27, 32, 33 ve 41. maddeler). Bu alt ölçek için alpha iç tutarlılık katsayısı .91 olarak belirlenmiştir (Gürbüz, 2008).

- Toplumsal sorumluluk alt ölçeğinde dört madde bulunmaktadır (10, 16, 25 ve 44. maddeler). Bu alt ölçek için alpha iç tutarlılık katsayısı .80 olarak belirlenmiştir (Gürbüz, 2008).
- Duygusal çekicilik alt ölçeğinde on üç madde bulunmaktadır (4, 11, 18, 19, 23, 24, 26, 31, 38, 39, 40, 45 ve 46. maddeler). Bu alt ölçek için alpha iç tutarlılık katsayısı .94 olarak belirlenmiştir (Gürbüz, 2008).
- Kurumsal etik alt ölçeğinde dört madde bulunmaktadır (1, 12, 20 ve 21. maddeler). Bu alt ölçek için alpha iç tutarlılık katsayısı .88 olarak belirlenmiştir (Gürbüz, 2008).

İlköğretim Okulları İmajı Ölçeği için yapılan güvenirlik çalışması sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ($\alpha = .88$) olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin alfa iç tutarlılık katsayısı güvenirlik standartlarında yüksek bir değerde olduğunu göstermektedir (Gürbüz, 2008).

Bu araştırmada toplam “Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı” ($\alpha = .95$) olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin birinci faktörü için (Hizmet Kalitesi $\alpha = .78$), ikinci faktörü için (Yönetim Kalitesi $\alpha = .81$), üçüncü faktör için (Finansal Sağlamlık $\alpha = .62$) ve dördüncü faktör için (Çalışma Ortamı $\alpha = .82$), beşinci faktör için (toplumsal Sorumluluk $\alpha = .72$), altıncı faktör için (Duygusal Çekicilik $\alpha = .88$), yedinci faktör için (Kurumsal Etik $\alpha = .81$), değerleri tespit edilmiştir. Örgütsel İmaj ölçeğinin geneli için bulunan ($\alpha = .95$) değeri, güvenirlik standartlarında yüksek bir değerde olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2002).

Ölçek beşli likert tarzda hazırlanmış olup “Hiç katılmıyorum” (1), “Biraz katılıyorum” (2), “Orta düzeyde katılıyorum” (3), “Katılıyorum” (4), “Tamamen katılıyorum” (5) şeklinde derecelendirilmektedir. Derecelendirme sınır değerleri olarak “Hiç katılmıyorum” (1,00- 1,79 çok düşük), “Biraz katılıyorum” (1,80 – 2,59 düşük) , “Orta düzeyde katılıyorum” (2,60 – 3,39 orta), “Katılıyorum” (3,40 – 4,19 yüksek), “Tamamen katılıyorum” (4,20 – 5,00 çok yüksek) alınmıştır (Gürbüz, 2008).

3.5 Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin çözümlenmesi için SPSS for Windows 20 programı kullanılmıştır. Veri toplama araçları ile elde edilen veriler tek tek kontrol edilerek sıralanmıştır. Kontrolleri ve sıralama işlemleri biten veriler SPSS programına yüklenmiştir. Veriler üzerinde hangi testlerin uygulanacağını belirlemek için veri dağılımının normalliği incelenmiştir. Normallik katsayılarının tespiti için

çarpıklık-basıklık (Skewness-Kurtosis) katsayıları kullanılmıştır. Yapılan normallik testlerin sonuçları Tablo 3.3'te gösterilmiştir.

Tablo 3.3 Verilerin normalliğine yönelik yapılan testlerin sonuçları

Ölçek ve Boyutları	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Stratejik Liderlik Ölçeği	-2,979	-1,114
Dönüşümsel Uygulamalar	-4,191	-0,189
Yönetimsel Uygulamalar	-2,106	-1,302
Etik Uygulamalar	-6,348	-2,096
Politik Uygulamalar	-3,986	0,256
Örgütsel İmaj Ölçeği	-3,602	0,277
Hizmet Kalitesi	-2,787	-0,637
Yönetim Kalitesi	-6,064	4,698
Finansal Sağlamlık	-3,801	1,459
Çalışma Ortamı	-3,972	0,185
Toplumsal Sorumluluk	-5,071	1,591
Duygusal Çekicilik	-4,773	1,107
Kurumsal Etik	-5,546	1,598

Tablo 3.3 incelendiğinde stratejik liderlik ölçeği ve boyutlarının çarpıklık-basıklık katsayılarının +0,256 ile -6,348 arasında değiştiği görülmektedir. Örgütsel imaj ölçeği ve boyutlarının çarpıklık-basıklık katsayılarının ise +4,698 ile -6,064 arasında değiştiği görülmektedir. Verilerin incelenmesi sonucu çarpıklık-basıklık katsayılarının (+1.5) ile (-1.5) arasında olmaması verilerin normal dağılmadığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Normal olmayan dağılım nedeni ile araştırmada non parametrik testler uygulanmıştır.

1. Birinci alt problemin incelenmesi için aritmetik ortalama ile standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

2. İkinci alt problem için cinsiyet, eğitim kademesi ve eğitim düzeyi değişkenlerinde MannWhitney U testi, yaş, mesleki kıdem ve kurumundaki görev süresi değişkenlerinde Kruskal-Wallis testleri yapılmıştır.

3. Üçüncü alt problem için Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Hesaplamalar sonucu, korelasyon katsayısı 0.71-1.00 aralığı yüksek; 0.70-0.31 aralığı orta; 0.30-0.00 aralığı düşük düzeyde bir ilişkiyi işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2011). Araştırmada anlamlılık düzeyi 0.05 kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacına yönelik olan araştırma sorularına ilişkin bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmanın birinci alt problemi olan “Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ve örgütsel imaja yönelik algıları ne düzeydedir?” sorusu ile ilgili bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1.1 Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları Algıları

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına ait elde edilen aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1 Öğretmenlerin okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Ölçek ve Boyutları	N	$\bar{X}$	SS
Dönüşümsel Uygulamalar	300	4,29	0,54
Yönetimsel Uygulamalar	300	4,14	0,52
Etik Uygulamalar	300	4,50	0,48
Politik Uygulamalar	300	4,05	0,63
Stratejik Liderlik Ölçeği	300	4,25	0,46

Not: “Hiç” (1,00 - 1,80), “Nadiren” (1,81 - 2,60) , “Ara sıra” (2,61 - 3,40), “Genellikle” (3,41 - 4,20), “Her zaman” (4,21 - 5,00)

Tablo 4.1 incelendiğinde öğretmenlerin, okul yöneticilerinin gösterdiği stratejik liderlik davranış algıları ölçeğinin toplam puan ortalaması ($\bar{x}=4.25$) “Her zaman” olarak belirlenmiştir. Stratejik liderlik ölçeğinin boyutlarından dönüşümsel uygulamalar boyutu ($\bar{x}=4.29$) “Her zaman”, yönetimsel uygulamalar boyutu ($\bar{x}=4.14$) “Genellikle”, etik uygulamalar boyutu ($\bar{x}=4.50$) “Her zaman” ve politik uygulamalar boyutu ($\bar{x}=4.05$) “Genellikle” olarak belirlenmiştir.

Dönüşümsel uygulamalar boyutu incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenler tarafından ($\bar{x}=4.29$) “Her zaman” puan verilmesi, öğretmenlerin okul yönetimince onlara sağlanan yönetime katılma, liderlik fırsatları ve ortak bir çerçevede hareket etme olanaklarının yüksek oranda sağlandığı söylenebilir. Okul yönetimlerince sağlanan dönüşümsel uygulamaları ile, öğretmenlerin okul yönetimine katılması, fırsatlardan ve hedeflerden haberdar olması sağlanabilmektedir.

Yönetimsel uygulamalar boyutu incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenler tarafından ($\bar{x}=4.14$) “Genellikle” puan verilmesi, okul yöneticilerinin okul yönetimde genellikle bürokratik işlemler sergilediği ve öğretmenlere sorumluluk yüklediklerini göstermektedir. Yönetimsel uygulamalar okullarda önemli bir faktör oluşturmaktadır. Okul yöneticinin göstereceği aşırı bürokratik davranışlar, tek yönlü karar verme uygulamaları, sonuçlardan sorumlu tutma tarzları öğretmenlerin okul yöneticisi ve okul ile ilgili görüşlerini hatta okuldaki çalışma tutumlarını etkilediği söylenebilir.

Etik uygulamalar boyutu incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenler tarafından ($\bar{x}=4.50$) “Her zaman” puan, stratejik liderlik ölçeğindeki en yüksek oran olmuştur. Bu durum araştırmaya katılan okullardaki yöneticilerin etik davranışlar çerçevesinde hareket ettiğini göstermektedir. Okul yöneticilerinin öğretmenlerin özel hayatına saygı duymaları, davranışlarında doğruluk ve dürüstlük anlayışında olmaları, ilkeli ve dürüst yönetim tarzı sergilemeleri, öğretmenlerin etik uygulama algılarını değiştirdiği söylenebilir.

Politik uygulamalar boyutu incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenler tarafından ($\bar{x}=4.05$) “Genellikle” puan stratejik liderlik ölçeğindeki en düşük oran olmuştur. En düşük oran olmasına rağmen öğretmenlerin politik uygulamalara yönelik algıları “Genellikle” düzeyindedir. Öğretmenlerin politik uygulamalar algılarını, okul yöneticisinin uyguladığı ödül sistemi ile çevre ilişkilerinin etkilediği söylenebilir.

4.1.2 Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına ait elde edilen aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2 Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Ölçek ve Boyutları	N	$\bar{X}$	SS
Hizmet Kalitesi	300	4,21	0,50
Yönetim Kalitesi	300	4,24	0,58
Finansal Sağlamlık	300	3,91	0,69
Çalışma Ortamı	300	4,24	0,56
Toplumsal Sorumluluk	300	4,22	0,60
Duygusal Çekicilik	300	4,22	0,51
Kurumsal Etik	300	4,39	0,54
Örgütsel İmaj Ölçeği	300	4,12	0,47

Not: (1,00 - 1,79 çok düşük), (1,80 – 2,59 düşük) , (2,60 – 3,39 orta), (3,40 – 4,19 yüksek), (4,20 – 5,00 çok yüksek)

Tablo 4.2 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ölçeğinin toplam puan ortalaması ($\bar{x}=4.12$) “yüksek” düzeyde olarak belirlenmiştir. Örgütsel imaj ölçeğinin boyutlarından hizmet kalitesi boyutu ($\bar{x}=4.21$) “çok yüksek”, yönetim kalitesi boyutu ($\bar{x}=4.24$) “çok yüksek”, finansal sağlamlık boyutu ($\bar{x}=3.91$) “yüksek”, çalışma ortamı boyutu ($\bar{x}=4.24$) “çok yüksek”, toplumsal sorumluluk boyutu ($\bar{x}=4.22$) “çok yüksek”, duygusal çekicilik boyutu ($\bar{x}=4.22$) “çok yüksek” ve kurumsal etik boyutu ($\bar{x}=4.39$) “çok yüksek” olarak belirlenmiştir.

Hizmet kalitesi boyutu incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenler tarafından ($\bar{x}=4.21$) “çok yüksek” puan verilmesi, öğretmenlerin çalıştıkları okulda ihtiyacı olan kişisel ve mesleki gelişim fırsatlarına çok yüksek düzeyde ulaştıklarını ve başarılı olduklarını gösterdiği söylenebilir. Hizmet kalitesi boyutu okullarda eğitim öğretim faaliyetleri dışında da etkinlikler (sportif, kültürel, sanatsal vb.) düzenlediğini de göstermektedir. Öğretmenlerin ihtiyaçları ve gelişimleri açısından hizmet kalitesi boyutu örgütsel imaj algısının önemli bir boyutu olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okullarda uygulanan yönetim faaliyetleri, personel ilişkilerinden, eğitim işlemlerine kadar tüm yönetim basamaklarını etkilemektedir. Araştırmaya katılan öğretmenler tarafından yönetim kalitesi boyutuna ($\bar{x}=4.24$) “çok yüksek” puan verilmesi çalıştıkları okullarda, yönetim kalitesinden yüksek düzeyde memnun olduklarını göstermektedir. Yönetim kalitesi boyutunun bu araştırmadaki ortalaması, yönetim faaliyetlerinin sistematik ve katılımcılarla beraber yürütüldüğünü, ayrıca personel ödül-ceza uygulamalarının iyi derecede uygulandığını göstermektedir.

Örgütler ve kurumların finansal açıdan durumları çalışanları dolaylı ya da direk olarak etkilemektedir. Örgütsel imaj ölçeğinin boyutları içerisinde en düşük ($\bar{x}=3.91$) “yüksek” puan ile finansal sağlamlık boyutu olarak belirlenmiştir. Bu sonuç öğretmenlerin aldıkları ücretler ve çalıştıkları okulların ekonomik durumu ile ilgili diğer boyutlara göre daha düşük oranda memnun olduklarını göstermektedir. Finansal sağlamlık boyutunun örgütsel imaj algısını, önemli ölçüde etkilediği söylenebilir.

Çalışma ortamı boyutu incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenler tarafından ($\bar{x}=4.24$) “çok yüksek” ortalama puan verilmesi, öğretmenlerin çalıştıkları okulların genel fiziki durumları ile okullarındaki yönetici-öğretmen ilişkilerinden çok yüksek oranda memnun oldukları söylenebilir. Çalışma ortamını,

okulun dış görünümü, bahçesi, genel temizliği ayrıca örgüt içerisindeki ekip ruhu oluşturmaktadır.

Toplumsal sorumluluk boyutu incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenler tarafından ($\bar{x}=4.22$) “çok yüksek” ortalama puan verildiği tespit edilmiştir. Bu sonuç ile, araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okulların çevreye ve topluma duyarlı olduklarını, toplum sorunlarına çözüm odaklı proje ve sosyal kampanyalar düzenledikleri söylenebilir.

Örgütsel imaj ölçeğinin soru maddesi (13 madde) en fazla olan boyutu duygusal çekicilik boyutudur. Araştırmaya katılan öğretmenler tarafından duygusal çekicilik boyutuna ($\bar{x}=4.22$) “çok yüksek” puan verilmiştir. Yüksek düzeyde kabul edilen bu oran öğretmenlerin çalıştıkları örgüt ile duygusal bir bağ kurduklarını göstermektedir. Okulların başarı durumları, örgüt atmosferi, yetiştirilen başarılı insan çeşitliliği ve sürekli tercih edilen bir yer olması, öğretmenler ile örgütleri arasında kurulan bu duygusal çekiciliğin nedenleri olduğu söylenebilir.

Örgütsel imaj ölçeğinin boyutları içerisinde en yüksek ortalama ($\bar{x}=4.39$) “çok yüksek” puan ile kurumsal etik boyutu olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenler tarafından verilen bu yüksek puan çalıştıkları okullarda kişilere saygı gösterildiğini ve onlara değer verildiğini göstermektedir. Ayrıca örgüt içerisinde uygulanan ödül-ceza uygulamalarında hassas davranıldığı, adil olduğu söylenebilir.

4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, ikinci alt problem olan “Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ve örgütsel imaja yönelik algıları demografik (cinsiyet, yaş, kıdem, kurumundaki görev süresi, çalışılan kurum kademesi, eğitim düzeyi) özelliklere göre anlamlı fark göstermekte midir?” sorusuna ilişkin bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.2.1 Cinsiyet Değişkenine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti amacıyla “Mann-Whitney U” testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.3’te yer verilmiştir.

Tablo 4.3 Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına yönelik “Mann-Whitney U” testi sonuçları

Ölçek ve boyutları	Cinsiyet	N	$\bar{X}$ sıra	Sıra Toplamı	U	p
Dönüşümsel Uygulamalar	Kadın	178	144,20	25667,50	9736,500	,127
	Erkek	122	159,69	19482,50		
Yönetimsel Uygulamalar	Kadın	178	151,98	27053,00	10594,000	,719
	Erkek	122	148,34	18097,00		
Etik Uygulamalar	Kadın	178	142,01	25278,50	9347,500	,038 *
	Erkek	122	162,88	19871,50		
Politik Uygulamalar	Kadın	178	144,41	25705,00	9774,000	,141
	Erkek	122	159,39	19445,00		
Stratejik Liderlik Ölçeği	Kadın	178	144,87	25786,50	9855,500	,174
	Erkek	122	158,72	19363,50		

*p<0.05

Tablo 4.3 incelendiğinde cinsiyet değişkeninin stratejik liderlik ölçek geneli (U=9855,500; p>.05) ile dönüşümsel uygulamalar (U=9736,500; p>.05), yönetimsel uygulamalar (U=10594,000; p>.05), politik uygulamalar (U=9774,000; p>.05) boyutunda anlamlı bir farklılık meydana gelmediği ancak etik uygulamalar boyutunda (U=9774,000; p<.05) anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular okul yöneticilerinin göstermiş olduğu stratejik liderlik davranışlarının etik uygulamalar dışında hem kadın hem de erkek öğretmenler tarafından benzer algılandığını göstermektedir. Öğretmenlerin etik uygulamalar algıları incelendiğinde "erkek" öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}$ sıra=162,88), "kadın" öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}$ sıra=142,01) erkeklerin lehine daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ölçek geneli ve diğer alt boyutları dışında “Etik Uygulamalar” boyutunda kadın ve erkeklerin görüşleri arasında farklılık olması, okul yöneticilerinin sergiledikleri etik davranışların kadın öğretmenlere göre erkek öğretmenlere daha fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.4 Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına yönelik “Mann-Whitney U” testi sonuçları

Ölçek ve boyutları	Cinsiyet	N	$\bar{X}$ sıra	Sıra Toplamı	U	p
Hizmet Kalitesi	Kadın	178	151,91	27040,00	10607,000	,733
	Erkek	122	148,44	18110,00		
Yönetim Kalitesi	Kadın	178	144,32	25689,00	9758,000	,133
	Erkek	122	159,52	19461,00		
Finansal Sağlamlık	Kadın	178	154,94	27579,00	10068,000	,282
	Erkek	122	144,02	17571,00		
Çalışma Ortamı	Kadın	178	147,41	26239,00	10308,000	,454
	Erkek	122	155,01	18911,00		
Toplumsal Sorumluluk	Kadın	178	146,53	26082,50	10151,500	,333
	Erkek	122	156,29	19067,50		
Duygusal Çekicilik	Kadın	178	147,38	26234,50	10303,500	,452
	Erkek	122	155,05	18915,50		
Kurumsal Etik	Kadın	178	140,49	25007,50	9076,500	,014 *
	Erkek	122	165,10	20142,50		
Örgütsel İmaj Ölçeği	Kadın	178	148,15	26370,50	10439,500	,571
	Erkek	122	153,93	18779,50		

*p<0.05

Tablo 4.4 incelendiğinde cinsiyet değişkeninin örgütsel imaj ölçek geneli (U=10439,500 ; p>.05) ile hizmet kalitesi (U=10607,000; p>.05), yönetim kalitesi (U=9758,000; p>.05), finansal sağlamlık (U=10068,000; p>.05), çalışma ortamı (U=10308,000; p>.05), toplumsal sorumluluk (U=10151,500; p>.05), duygusal çekicilik (U=10303,500; p>.05), boyutlarında anlamlı bir farklılık meydana gelmediği ancak kurumsal etik boyutunda (U=9076,500; p<.05) anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının kurumsal etik boyutu haricinde hem kadın hem de erkek öğretmenler tarafından benzer algılandığını göstermektedir. Öğretmenlerin kurumsal etik algıları incelendiğinde "erkek" öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}$ sıra=165,10), "kadın" öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}$ sıra=140,49) erkeklerin lehine daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum cinsiyet değişkenin, “Kurumsal Etik” boyutunda kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında farklılığa neden olduğu şeklinde açıklanabilir.

4.2.2 Yaş Değişkenine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarının yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğin tespiti amacıyla “Kruskal-Wallis” testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.5’te yer verilmiştir.

Tablo 4.5 Yaş değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına yönelik “Kruskal-Wallis” testi sonuçları

Ölçek ve boyutları	Yaş	N	Sıra Toplamı	sd	χ^2	p	Anlamlı fark
Dönüşümsel Uygulamalar	(1) 21-40 (2) 41-50 (3) 51 +	115 116 69	142,30 155,22 156,23	2	1,691	,429	-
Yönetimsel Uygulamalar	(1) 21-40 (2) 41-50 (3) 51 +	115 116 69	131,43 157,32 170,81	2	10,207	,006 *	2>1
Etik Uygulamalar	(1) 21-40 (2) 41-50 (3) 51 +	115 116 69	144,47 160,86 143,14	2	2,783	,249	-
Politik Uygulamalar	(1) 21-40 (2) 41-50 (3) 51 +	115 116 69	136,15 151,82 172,20	2	7,532	,023 *	3>2
Stratejik Liderlik Ölçeği	(1) 21-40 (2) 41-50 (3) 51 +	115 116 69	136,75 157,19 162,17	2	4,831	,089	-

*p<0.05

Tablo 4.5 incelendiğinde öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarının yaş değişkenine göre yönetimsel uygulamalar ($\chi^2=10,207$;p<0.05) ve politik uygulamalar ($\chi^2=7,532$; p<0.05) boyutlarında anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Stratejik liderlik ölçek geneli ($\chi^2=4,831$; p>0.05), dönüşümsel uygulamalar ($\chi^2=1,691$; p>0.05) ve etik uygulamalar ($\chi^2=2,783$; p>0.05) boyutlarında anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu tespit ile araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş dağılımına göre stratejik liderlik ölçek geneli, dönüşümsel uygulamalar ve etik uygulamalar

algılarında benzerlik olduğu söylenebilir. Yönetimsel uygulamalar ve politik uygulamalar boyutlarında ise yaş değişkenine göre algılar arasında farklılıklar olduğu söylenebilir.

Yaş değişkeninin yönetimsel uygulamalar ve politik uygulamalar boyutlarında hangi yaş aralıkları arasında anlamlı farklılık oluşturduğunun belirlenmesi için “Mann-Whitney U” testi uygulanmıştır. “Mann-Whitney U” testi sonucunda yönetimsel uygulamalar boyutunda 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin ($\bar{x}$ sıra=157,32), 21-40 yaş aralığında olan öğretmenlerden ($\bar{x}$ sıra=131,43) algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Politik uygulamalar boyutunda 51 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin ($\bar{x}$ sıra=172,20), 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerden ($\bar{x}$ sıra=151,82) algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yönetimsel uygulamalar ve politik uygulamalar boyutları incelendiğinde öğretmenlerin algılarının yaş arttıkça arttığı, bu nedenle iki boyut özelinde yaş ve algı arasında doğrusal bir orantı olduğu söylenebilir.

Tablo 4.6 Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına yönelik “Kruskal-Wallis” testi sonuçları

Ölçek ve boyutları	Yaş	N	Sıra Toplamı	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Hizmet Kalitesi	(1) 21-40 (2) 41-50 (3) 51 +	115 116 69	139,57 152,69 165,04	2	3,868	,145	-
Yönetim Kalitesi	(1) 21-40 (2) 41-50 (3) 51 +	115 116 69	141,83 150,85 164,36	2	2,955	,228	-
Finansal Sağlamlık	(1) 21-40 (2) 41-50 (3) 51 +	115 116 69	138,04 153,18 166,76	2	4,955	,084	-
Çalışma Ortamı	(1) 21-40 (2) 41-50 (3) 51 +	115 116 69	144,87 143,54 171,59	2	5,362	,069	-
Toplumsal Sorumluluk	(1) 21-40 (2) 41-50 (3) 51 +	115 116 69	136,96 153,53 167,98	2	5,874	,053	-
Duygusal Çekicilik	(1) 21-40 (2) 41-50 (3) 51 +	115 116 69	139,08 149,82 170,67	2	5,752	,056	-
Kurumsal Etik	(1) 21-40 (2) 41-50 (3) 51 +	115 116 69	144,54 148,78 163,33	2	2,182	,336	-
Örgütsel İmaj Ölçeği	(1) 21-40 (2) 41-50 (3) 51 +	115 116 69	144,54 148,78 163,33	2	2,182	,336	-

Tablo 4.6. incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının yaş değişkenine göre örgütsel imaj ölçek geneli ($\chi^2=2,182$; $p>0.05$), hizmet kalitesi ($\chi^2=3,868$; $p>0.05$), yönetim kalitesi ($\chi^2=2,955$; $p>0.05$), finansal sağlamlık ($\chi^2=4,955$; $p>0.05$), çalışma ortamı ($\chi^2=5,362$; $p>0.05$), toplumsal sorumluluk, ($\chi^2=5,874$; $p>0.05$), duygusal çekicilik, ($\chi^2=5,752$; $p>0.05$) ve kurumsal etik, ($\chi^2=2,182$; $p>0.05$) boyutlarında anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu tespit ile öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının yaş değişkenine göre farklılaşmadığı, benzer algı düzeyinde bulunduğu söylenebilir.

4.2.3 Kıdem Değişkenine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarının kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğin tespiti amacıyla “Kruskal-Wallis” testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.7’te yer verilmiştir.

Tablo 4.7 Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına yönelik “Kruskal-Wallis” testi sonuçları

Ölçek ve boyutları	Kıdem	N	Sıra Toplamı	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Dönüşümsel Uygulamalar	(1) 0-10 (2) 11-20 (3) 21 +	39 139 122	145,81 148,19 154,63	2	,495	,781	-
Yönetimsel Uygulamalar	(1) 0-10 (2) 11-20 (3) 21 +	39 139 122	153,95 135,06 166,99	2	9,006	,011 *	3>2
Etik Uygulamalar	(1) 0-10 (2) 11-20 (3) 21 +	39 139 122	140,99 153,49 150,14	2	,654	,721	-
Politik Uygulamalar	(1) 0-10 (2) 11-20 (3) 21 +	39 139 122	151,79 144,40 157,03	2	1,395	,498	-
Stratejik Liderlik Ölçeği	(1) 0-10 (2) 11-20 (3) 21 +	39 139 122	147,35 145,00 157,77	2	1,468	,480	-

* $p<0.05$

Tablo 4.7 incelendiğinde öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarının kıdem değişkenine göre yönetsel uygulamalar ($\chi^2=9,006$; $p<0.05$) boyutunda anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Stratejik liderlik ölçek geneli ($\chi^2=41,468$; $p>0.05$), dönüşümsel uygulamalar ($\chi^2=,495$; $p>0.05$), etik uygulamalar ($\chi^2=,654$; $p>0.05$) ve politik uygulamalar ($\chi^2=1,395$; $p>0.05$) boyutlarında anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Kıdem değişkeninin yönetsel uygulamalar boyutunda hangi yaş aralıkları arasında anlamlı farklılık oluşturduğunun belirlenmesi için “Mann-Whitney U” testi uygulanmıştır. “Mann-Whitney U” testi sonucu, yönetsel uygulamalar boyutunda 21 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin ($\bar{x}_{sıra}=166,99$), kıdemi 11-20 yıl arasında olan öğretmenlerden ($\bar{x}_{sıra}=135,06$) algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.8. Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına yönelik “Kruskal-Wallis” testi sonuçları

Ölçek ve boyutları	Kıdem	N	Sıra Toplamı	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Hizmet Kalitesi	(1) 0-10 (2) 11-20 (3) 21 +	39 139 122	159,10 142,27 157,13	2	2,365	,306	-
Yönetim Kalitesi	(1) 0-10 (2) 11-20 (3) 21 +	39 139 122	153,28 146,23 154,48	2	,644	,725	-
Finansal Sağlamlık	(1) 0-10 (2) 11-20 (3) 21 +	39 139 122	152,63 144,24 156,95	2	1,434	,488	-
Çalışma Ortamı	(1) 0-10 (2) 11-20 (3) 21 +	39 139 122	159,62 139,83 159,75	2	3,960	,138	-
Toplumsal Sorumluluk	(1) 0-10 (2) 11-20 (3) 21 +	39 139 122	150,88 146,63 154,79	2	,590	,745	-
Duygusal Çekicilik	(1) 0-10 (2) 11-20 (3) 21 +	39 139 122	144,53 146,36 157,13	2	1,218	,544	-
Kurumsal Etik	(1) 0-10 (2) 11-20 (3) 21 +	39 139 122	138,68 145,49 159,99	2	2,755	,252	-
Örgütsel İmaj Ölçeği	(1) 0-10 (2) 11-20 (3) 21 +	39 139 122	150,95 143,35 158,51	2	1,987	,370	-

Tablo 4.8. incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının kıdem değişkenine göre örgütsel imaj ölçek geneli ($\chi^2=1,987$; $p>0.05$), hizmet kalitesi ($\chi^2=2,365$; $p>0.05$), yönetim kalitesi ($\chi^2=,644$; $p>0.05$), finansal sağlamlık ($\chi^2=1,434$; $p>0.05$), çalışma ortamı ($\chi^2=3,960$; $p>0.05$), toplumsal sorumluluk, ($\chi^2=,590$; $p>0.05$), duygusal çekicilik, ($\chi^2=1,218$; $p>0.05$) ve kurumsal etik, ($\chi^2=2,755$; $p>0.05$) boyutlarında anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu tespit ile öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı ve benzer algı düzeyinde bulunduğu söylenebilir.

4.2.4 Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarının kurumlarındaki görev süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğin tespiti amacıyla “Kruskal-Wallis” testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.9’da yer verilmiştir.

Tablo 4.9 Kurumlarındaki görev süresi değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına yönelik “Kruskal-Wallis” testi sonuçları

Ölçek ve boyutları	Kurumdaki Görev Süresi	N	Sıra Toplamı	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Dönüşümsel Uygulamalar	(1) 0-5 (2) 6-10 (3) 11-15 (4) 16 +	124 74 52 50	149,09 154,38 136,81 162,50	3	2,460	,483	-
Yönetimsel Uygulamalar	(1) 0-5 (2) 6-10 (3) 11-15 (4) 16 +	124 74 52 50	140,60 149,06 147,77 180,01	3	7,585	,055	-
Etik Uygulamalar	(1) 0-5 (2) 6-10 (3) 11-15 (4) 16 +	124 74 52 50	154,13 153,99 138,41 148,92	3	1,400	,705	-
Politik Uygulamalar	(1) 0-5 (2) 6-10 (3) 11-15 (4) 16 +	124 74 52 50	144,59 152,70 144,77 167,87	3	2,871	,412	-
Stratejik Liderlik Ölçeği	(1) 0-5 (2) 6-10 (3) 11-15 (4) 16 +	124 74 52 50	146,46 152,93 140,62 167,21	3	2,860	,414	-

Tablo 4.9 incelendiğinde öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarının kurumlarındaki görev süresi değişkenine göre stratejik liderlik ölçek geneli ($\chi^2=2,860$; $p>0.05$), dönüşümsel uygulamalar ($\chi^2=2,460$; $p>0.05$), yönetsel uygulamalar ($\chi^2=7,585$; $p>0.05$), etik uygulamalar ($\chi^2=1,400$; $p>0.05$) ve politik uygulamalar ($\chi^2=2,871$; $p<0.05$) boyutlarında anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu tespit ile öğretmenlerin okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarının, kurumlarındaki görev süresi değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilir.

Tablo 4.10 Kurumlarındaki görev süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına yönelik “Kruskal-Wallis” testi sonuçları

Ölçek ve boyutları	Kurumdaki Görev Süresi	N	Sıra Toplamı	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Hizmet Kalitesi	(1) 0-5 (2) 6-10 (3) 11-15 (4) 16 +	124 74 52 50	140,81 158,26 138,12 175,93	3	7,551	,056	-
Yönetim Kalitesi	(1) 0-5 (2) 6-10 (3) 11-15 (4) 16 +	124 74 52 50	151,03 154,01 137,06 157,98	3	1,773	,621	-
Finansal Sağlamlık	(1) 0-5 (2) 6-10 (3) 11-15 (4) 16 +	124 74 52 50	140,25 152,99 156,06 166,46	3	3,737	,291	-
Çalışma Ortamı	(1) 0-5 (2) 6-10 (3) 11-15 (4) 16 +	124 74 52 50	152,01 151,14 138,53 158,27	3	1,447	,694	-
Toplumsal Sorumluluk	(1) 0-5 (2) 6-10 (3) 11-15 (4) 16 +	124 74 52 50	138,76 160,71 148,88 166,19	3	5,062	,167	-
Duygusal Çekicilik	(1) 0-5 (2) 6-10 (3) 11-15 (4) 16 +	124 74 52 50	140,49 159,34 139,40 173,78	3	6,894	,075	-
Kurumsal Etik	(1) 0-5 (2) 6-10 (3) 11-15 (4) 16 +	124 74 52 50	154,50 151,86 133,27 156,49	3	2,677	,444	-
Örgütsel İmaj Ölçeği	(1) 0-5 (2) 6-10 (3) 11-15 (4) 16 +	124 74 52 50	144,00 156,61 138,57 169,99	3	4,573	,206	-

Tablo 4.10. incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının kurumlarındaki görev süresi değişkenine göre örgütsel imaj ölçek geneli ($\chi^2=4,573$; $p>0.05$), hizmet kalitesi ($\chi^2=7,551$; $p>0.05$), yönetim kalitesi ($\chi^2=1,773$; $p>0.05$), finansal sağlamlık ($\chi^2=3,737$; $p>0.05$), çalışma ortamı ($\chi^2=1,447$; $p>0.05$), toplumsal sorumluluk, ($\chi^2=5,062$; $p>0.05$), duygusal çekicilik, ($\chi^2=6,894$; $p>0.05$) ve kurumsal etik, ($\chi^2=2,677$; $p>0.05$) boyutlarında anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu veriler ile, öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının kurumlarındaki görev süresi değişkenine göre kademeler arası benzer algı düzeyinde bulunduğu söylenebilir.

4.2.5 Kurum Kademesi Değişkenine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarının kurum kademesi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğin tespiti amacıyla “Mann-Whitney U” testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.11’te yer verilmiştir.

Tablo 4.11 Kurum kademesi değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına yönelik “Mann-Whitney U” testi sonuçları

Ölçek ve boyutları	Kurum Kademesi	N	$\bar{X}$ sıra	Sıra Toplamı	U	p
Dönüşümsel Uygulamalar	İlkokul Ortaokul	201 99	153,68 144,04	30890,00 14260,00	9310,000	,363
Yönetimsel Uygulamalar	İlkokul Ortaokul	201 99	156,05 139,23	31366,50 13783,50	8833,500	,111
Etik Uygulamalar	İlkokul Ortaokul	201 99	152,17 147,11	30586,50 14563,50	9613,500	,630
Politik Uygulamalar	İlkokul Ortaokul	201 99	159,18 132,87	31996,00 13154,00	8204,000	,013 *
Stratejik Liderlik Ölçeği	İlkokul Ortaokul	201 99	156,48 138,36	31452,00 13698,00	8748,000	,089

* $p<0.05$

Tablo 4.11 incelendiğinde kurum kademesi değişkeninin stratejik liderlik ölçek geneli ($U=8748,000$; $p>.05$) ile dönüşümsel uygulamalar ($U=9310,000$; $p>.05$), yönetimsel uygulamalar ($U=8833,500$; $p>.05$) ve etik uygulamalar boyutunda ($U=9613,500$; $p>.05$) anlamlı bir farklılık meydana gelmediği ancak politik uygulamalar boyutunda ($U=8204,000$; $p<.05$) anlamlı bir farklılık

bulunduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular okul yöneticilerinin göstermiş olduğu stratejik liderlik davranışlarının politik uygulamalar haricinde hem ilkokul hem de ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenler tarafından benzer algılandığını göstermektedir.

Öğretmenlerin politik uygulamalar algıları incelendiğinde ilkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}$ sıra=159,18), ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}$ sıra=132,87) ilkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin lehine daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit ile ilkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerinin göstermiş olduğu kurum içi ve kurum dışı politik ilişkilerden daha yüksek oranda algı düzeyine sahip olmaları, ilkokulların sahip olduğu kurum ikliminin ortaokullara göre daha olumlu olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 4.12 Kurum kademesi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına yönelik “Mann-Whitney U” testi sonuçları

Ölçek ve boyutları	Cinsiyet	N	$\bar{X}$ sıra	Sıra Toplamı	U	p
Hizmet Kalitesi	İlkokul Ortaokul	201 99	154,20 142,98	30994,50 14155,50	9205,500	,291
Yönetim Kalitesi	İlkokul Ortaokul	201 99	165,58 119,89	33281,00 11869,00	6919,000	,000 *
Finansal Sağlamlık	İlkokul Ortaokul	201 99	159,64 131,94	32087,50 13062,50	8112,500	,009 *
Çalışma Ortamı	İlkokul Ortaokul	201 99	167,50 115,99	33666,50 11483,50	6533,500	,000 *
Toplumsal Sorumluluk	İlkokul Ortaokul	201 99	159,95 131,31	32150,50 12999,50	8049,500	,007 *
Duygusal Çekicilik	İlkokul Ortaokul	201 99	157,98 135,32	31753,00 13397,00	8447,000	,033 *
Kurumsal Etik	İlkokul Ortaokul	201 99	162,82 125,48	32727,50 12422,50	7472,500	,000 *
Örgütsel İmaj Ölçeği	İlkokul Ortaokul	201 99	162,34 126,46	32630,00 12520,00	7570,000	,001 *

*p<0.05

Tablo 4.12 incelendiğinde kurum kademesi değişkeninin örgütsel imaj ölçek geneli ($U=7570,000$; $p<.05$) ile yönetim kalitesi ($U=6919,000$; $p<.05$), finansal sağlamlık ($U=8112,500$; $p<.05$), çalışma ortamı ($U=6533,500$; $p<.05$), toplumsal sorumluluk ($U=8049,500$; $p<.05$), duygusal çekicilik ($U=8447,000$; $p<.05$), ve kurumsal etik ($U=7472,500$; $p<.05$) boyutlarında anlamlı bir farklılık meydana getirdiği ancak hizmet kalitesi boyutunda ($U=9205,500$; $p>.05$) anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel imaj ölçek geneli algıları incelendiğinde ilkökul kademesinde görev yapan öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}_{\text{sıra}}=162,34$), ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}_{\text{sıra}}=126,46$), yönetim kalitesi boyutu algıları incelendiğinde, ilkökul kademesinde görev yapan öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}_{\text{sıra}}=165,58$), ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}_{\text{sıra}}=119,89$), finansal sağlamlık boyutu algıları incelendiğinde, ilkökul kademesinde görev yapan öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}_{\text{sıra}}=159,64$), ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}_{\text{sıra}}=131,94$), çalışma ortamı boyutu algıları incelendiğinde ilkökul kademesinde görev yapan öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}_{\text{sıra}}=167,50$), ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}_{\text{sıra}}=115,99$), toplumsal sorumluluk boyutu algıları incelendiğinde ilkökul kademesinde görev yapan öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}_{\text{sıra}}=159,95$), ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}_{\text{sıra}}=131,31$), duygusal çekicilik boyutu algıları incelendiğinde ilkökul kademesinde görev yapan öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}_{\text{sıra}}=157,98$), ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}_{\text{sıra}}=135,32$) ve kurumsal etik boyutu algıları incelendiğinde ilkökul kademesinde görev yapan öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}_{\text{sıra}}=162,82$), ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}_{\text{sıra}}=125,48$) ilkökul kademesinde görev yapan öğretmenlerin lehine daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel imaj ölçeğinin geneli ile yedi boyutundan altısında anlamlı fark bulunması çalışılan okul kademesi değişkeninin örgütsel imaj algısı üzerinde son derece etkili olduğunu düşündürmektedir. Hizmet kalitesi boyutunda anlamlı bir farklılık oluşmamasının nedeni ise okullarda uygulanan hizmet faaliyetlerinde yasal bir eşitlikle, uygulama birliğinin olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

4.2.6 Eğitim Düzeyi Değişkenine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğin tespiti amacıyla “Mann-Whitney U” testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.13’te yer verilmiştir.

Tablo 4.13 Eğitim düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına yönelik “Mann-Whitney U” testi sonuçları

Ölçek ve boyutları	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$ sıra	Sıra Toplamı	U	p
Dönüşümsel Uygulamalar	Lisans Lisansüstü	262 38	152,45 137,04	39942,50 5207,50	4466,500	,303
Yönetimsel Uygulamalar	Lisans Lisansüstü	262 38	153,19 131,96	40135,50 5014,50	4273,500	,155
Etik Uygulamalar	Lisans Lisansüstü	262 38	149,32 158,64	39121,50 6028,50	4668,500	,530
Politik Uygulamalar	Lisans Lisansüstü	262 38	153,45 130,17	40203,50 4946,50	4205,500	,121
Stratejik Liderlik Ölçeği	Lisans Lisansüstü	262 38	152,37 137,58	39922,00 5228,00	4487,000	,326

*p<0.05

Tablo 4.13 incelendiğinde eğitim düzeyi değişkeninin stratejik liderlik ölçek geneli (U=4487,000; p>.05) ile dönüşümsel uygulamalar (U=4466,500; p>.05), yönetimsel uygulamalar (U=4273,500; p>.05), etik uygulamalar (U=4668,500; p>.05) ve politik uygulamalar boyutunda (U=4205,500; p>.05) anlamlı bir farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular okul yöneticilerinin göstermiş olduğu stratejik liderlik davranışları ve tüm boyutlarının algılarında hem lisans hem de lisansüstü eğitim seviyesinde olan öğretmenler tarafından benzer algılandığını göstermektedir.

Tablo 4.14 incelendiğinde eğitim düzeyi değişkeninin örgütsel imaj ölçek geneli (U=4880,500; p>.05) ile hizmet kalitesi (U=4966,500; p>.05), yönetim kalitesi (U=4833,000; p>.05), finansal sağlamlık (U=4791,500; p>.05), çalışma ortamı (U=4800,500; p>.05), toplumsal sorumluluk (U=4667,000; p>.05), duygusal çekicilik (U=4842,000; p>.05) ve kurumsal etik (U=4894,500; p>.05) boyutlarında anlamlı bir farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir. Bu tespit ile

öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının hem lisans hem de lisansüstü eğitim seviyesinde olan öğretmenler tarafından benzer algılandığını göstermektedir.

Tablo 4.14 Eğitim düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına yönelik “Mann-Whitney U” testi sonuçları

Ölçek ve boyutları	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}_{\text{sıra}}$	Sıra Toplamı	U	p
Hizmet Kalitesi	Lisans Lisansüstü	262 38	150,46 150,80	39419,50 5730,50	4966,500	,982
Yönetim Kalitesi	Lisans Lisansüstü	262 38	149,95 154,32	39286,00 5864,00	4833,000	,770
Finansal Sağlamlık	Lisans Lisansüstü	262 38	151,21 145,59	39617,50 5532,50	4791,500	,708
Çalışma Ortamı	Lisans Lisansüstü	262 38	151,18 145,83	39608,50 5541,50	4800,500	,721
Toplumsal Sorumluluk	Lisans Lisansüstü	262 38	149,31 158,68	39120,00 6030,00	4667,000	,529
Duygusal Çekicilik	Lisans Lisansüstü	262 38	151,02 146,92	39567,00 5583,00	4842,000	,785
Kurumsal Etik	Lisans Lisansüstü	262 38	150,18 152,70	39347,50 5802,50	4894,500	,865
Örgütsel İmaj Ölçeği	Lisans Lisansüstü	262 38	150,87 147,93	39528,50 5621,50	4880,500	,845

4.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmanın üçüncü alt problemi olan “Okul yöneticilerin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna yönelik bulgular, değerlendirmeler ve yorumlara yer verilmiştir.

4.3.1 Okul Yöneticilerin Stratejik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Okul yöneticilerin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan “Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı” sonuçları Tablo 4.15'te verilmiştir.

Tablo 4.15 Okul yöneticilerin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasındaki ilişkilere yönelik “Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı” sonuçları

Stratejik Liderlik Ölçeği ve Boyutları	Örgütsel İmaj Ölçeği ve Boyutları								
		HK	YK	FS	ÇO	TS	DÇ	KE	Öİ
DU	r	,548**	,666**	,405**	,566**	,584**	,581**	,595**	,646**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
YU	r	,463**	,472**	,389**	,443**	,469**	,450**	,365**	,503**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
EU	r	,504**	,641**	,329**	,560**	,523**	,548**	,634**	,601**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
PU	r	,448**	,587**	,377**	,537**	,521**	,488**	,460**	,561**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
SL	r	,560**	,693**	,433**	,615**	,615**	,600**	,607**	,674**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

**p<0.01 Not. HK: Hizmet Kalitesi; YK: Yönetim Kalitesi; FS: Finansal Sağlamlık, ÇO: Çalışma Ortamı; DÇ: Duygusal Çekicilik; KE: Kurumsal Etik; Öİ: Örgütsel İmaj / DU: Dönüşümsel Uygulamalar; YÖ: Yönetimsel Uygulamalar; EU: Etik Uygulamalar; PU: Politik Uygulamalar; SL: Stratejik Liderlik. Mutlak değer korelasyon katsayısı: 0.71-1.00 yüksek; 0.70-0.31 orta; 0.30-0.00 düşük düzeyde bir ilişkiyi işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2011).

Tablo 4.15’te Stratejik liderlik ve boyutları ile örgütsel imaj ve boyutları arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi verilmiştir. Mutlak değer korelasyon katsayısı: 0.71-1.00 yüksek; 0.70-0.31 orta; 0.30-0.00 düşük düzeyde bir ilişkiyi işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2011). Bu veriye göre stratejik liderlik ile örgütsel imaj arasında ($r=,674$; $p<0.01$) pozitif yönlü ve yükseğe yakın orta düzeyde ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu veri, öğretmenlerin algıladıkları okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasında pozitif bir ilişki olduğu, aynı yönde değişim göstereceği anlamına gelmektedir. Bir başka ifade ile okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranış algısı yükseldikçe öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının da yükseldiği ifade edilebilir.

Yapılan “Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı” sonuçlarına stratejik liderlik ölçeği ile örgütsel imaj ölçeği boyutları arasında aşağıda belirtilen bulgulara ulaşılmıştır.

Stratejik liderlik ölçeği ile örgütsel imaj ölçeğinin hizmet kalitesi boyutu arasında ($r=,560$; $p<0.01$) pozitif yönlü orta düzeyde ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre okul yöneticilerinin okul donanımı ve birimlerinin kalitesini yükseltmesi, gerekli ek çalışmaları planlaması ve uygulaması hem çalışan hem de

öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir. Eğitim kurumlarında yeni düşüncelere ve projelere önem ve destek veren stratejik liderler, algılanan örgütsel imajı olumlu yönde arttıracakı söylenebilir.

Stratejik liderlik ölçeği ile örgütsel imaj ölçeğinin yönetim kalitesi boyutu arasında ($r=,693$; $p<0.01$) pozitif yönlü yüksek düzey altı sınırına yakın orta düzeyde ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu ilişki ($r=,693$) stratejik liderlik ölçeği ile örgütsel imaj ölçeğinin tüm boyutları arasındaki en yüksek ilişki olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmenler, okul yöneticilerinin kendilerini dikkate almasına, yönetim çalışmalarının sistemli bir şekilde tüm paydaşlarla beraber gerçekleştirilmesine önem vermekte olduğu söylenebilir. Örgütsel imajı olumlu yönde geliştirmek isteyen stratejik liderler, bu faktörlerle beraber örgütteki ödül-ceza dengesini de çok fazla dikkate alması gerektiği söylenebilir.

Stratejik liderlik ölçeği ile örgütsel imaj ölçeğinin finansal sağlamlık boyutu arasında ($r=,433$; $p<0.01$) pozitif yönlü orta düzeyde ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu ilişki ($r=,433$) stratejik liderlik ölçeği ile örgütsel imaj ölçeğinin tüm boyutları arasındaki en düşük ilişki olarak tespit edilmiştir. Temel eğitim kurumlarının sahip olamadıkları finansal yeterlilik, okul yöneticiler için büyük bir sorun oluşturmaktadır. Çözülmesi bürokratik olarak zor olan bu sorun öğretmenlerin örgütsel imaj algısını da etkilemektedir. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel imajı olumlu yönde arttırmak için, eğitim kurumu yöneticileri stratejik davranışlar ve planlarla finansal destekler sağlamalı ayrıca örgütünü bulunduğu bölgede önde gelen bir örgüt haline getirmesi gerektiği düşünülebilir.

Stratejik liderlik ölçeği ile örgütsel imaj ölçeğinin çalışma ortamı boyutu arasında ($r=,615$; $p<0.01$) pozitif yönlü orta düzeyde ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu ilişki ($r=,615$) yönetim kalitesi boyutundan sonra ilişki düzeyi en yüksek ikinci boyuttur. Bu sonuca göre öğretmenlerin çalışma ortamlarına çok önem verdiği söylenebilir. Çalışma ortamı fiziksel görünüm ve ekip ruhu olarak iki şekilde değerlendirilebilir. Öğretmenlerin imaj algısını yüksek tutmak isteyen okul yöneticileri, yönetsel uygulamalarını bu etkenlere dikkat ederek planlaması gerektiği düşünülebilir.

Stratejik liderlik ölçeği ile örgütsel imaj ölçeğinin toplumsal sorumluluk boyutu arasında ($r=,615$; $p<0.01$) pozitif yönlü orta düzeyde ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu ilişki ($r=,615$) yönetim kalitesi boyutundan sonra çalışma ortamı boyutu ile beraber ilişki düzeyi en yüksek ikinci boyuttur. Paydaşların gözünde

örgütsel imaj, sadece üretilen ürüne değil, örgütlerin sosyal olarak duyarlılıklarını da göz önünde tutulduğu söylenebilir. Okul yöneticileri politik uygulamalar çerçevesinde okulun toplumsal sorunlara yaklaşımı, sosyal ve çevre projelerine desteği gibi çalışmalara önem vermesi öğretmenlerin örgütsel imaj algılarını olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir.

Stratejik liderlik ölçeği ile örgütsel imaj ölçeğinin duygusal çekicilik boyutu arasında ($r=,600$; $p<0.01$) pozitif yönlü orta düzeyde ilişkinin olduğu saptanmıştır. Örgütsel imaj ölçeğinde 13 madde ile en büyük boyut duygusal çekicilik boyutudur. Bu durum duygusal çekicilik boyutunun örgütsel imaj algısı üzerinde yordayıcı etkisi olduğunu göstermektedir. Okul yöneticileri stratejik liderliğin gerektirdiği çalışmaları yaparken örgütün paydaşları için nelerin çekici gelip gelmediğini bilmesi gerektiği söylenebilir. Öğretmenler başarılı olabilecekleri, değerli olduklarını hissettikleri, kendilerini yalnız hissetmedikleri ve mutlu oldukları örgütlerde çalışmak isterler. Bu değerlere sahip olan öğretmenler bulundukları örgütten ayrılmak istemeyecekleri söylenebilir. Örgütsel imaj algısını yüksek tutmak isteyen okul yöneticilerinin, duygusal çekiciliğe çok fazla önem vermeleri gerektiği söylenebilir.

Stratejik liderlik ölçeği ile örgütsel imaj ölçeğinin kurumsal etik boyutu arasında ($r=,607$; $p<0.01$) pozitif yönlü orta düzeyde ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu bulgu örgütsel imajın pozitif yönde artmasında, okul yöneticilerinin göstereceği etik davranışların etkili olduğunu göstermektedir. Evrensel kuralları işleten, doğruluk ve dürüstlüğü merkeze alan ve öğretmenlerine her koşulda saygı gösteren okul yöneticileri, öğretmenlerin algıladığı örgütsel imajı olumlu yönde arttırdığı söylenebilir.

Stratejik liderliği oluşturan çeşitli uygulamalar bulunmaktadır. Okul yöneticileri bu uygulamalar içinde yönetimsel, dönüşümsel, politik ve etik uygulamaları gerçekleştirilebilirse, örgüt içindeki öğretmenlerin örgütsel imaj algılarını da aynı oranda arttırmaktadır. Örgütsel imaj algıları yüksek olan öğretmenlerin, kurumuna ve görevine olan bağlılığı, yaptığı işlerdeki başarıları, özgüvenleri ve sorumluluk duygularının da yüksek olacağı söylenebilir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma ile ilgili elde edilen bulgular kapsamında araştırma sonuçlarına ve sonuçlara yönelik tartışılmalara yer verilmiştir.

5.1 Birinci Alt Probleme Yönelik Sonuç ve Tartışma

5.1.1 Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranış Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Öğretmenler, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışlarını ölçek genelinde “her zaman” yerine getirdiklerini belirtmişlerdir. Ölçek alt boyutlar açısından; etik uygulamaları ve dönüşümsel uygulamaları “her zaman”, yönetsel uygulamalar ve politik uygulamaları “genellikle” yerine getirdiklerini belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışlarına yönelik algı ölçeğinin boyutları incelendiğinde en yüksek algı, etik uygulamalar boyutunda en düşük algı ise politik uygulamalar boyutunda olmuştur. Çakmak (2018), Uçar (2017) ve Şişik’in (2015) araştırma sonuçları da bu araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Biçer (2015) tarafından yapılan araştırmanın sonucu, bu sonuçlara göre tezat oluşturacak şekilde en yüksek algı politik uygulamalar, en düşük algı ise etik uygulamalar boyutunda gerçekleşmiştir. Görünen bu farklılığın nedeni araştırma yapılan şehirlerin farklı olmasından kaynaklanabileceği gibi okul yöneticilerinin farklı uygulama metotlarından da kaynaklanabileceği söylenebilir. Okul yöneticilerinin gösterdiği politik uygulamaların öğretmenlerin etik algıları üzerinde farklılıklar oluşturduğu görülmektedir.

Coşkun (2017) tarafından yapılan araştırmada dönüşümsel uygulamalar ve yönetsel uygulamalar boyutu “ara sıra” olarak değerlendirilirken, Şişik (2015) tarafından yapılan araştırmada dönüşümsel uygulamalar ve yönetsel uygulamalar boyutu birbiri ile eşit ortalama ile “yüksek fakat geliştirilebilir düzey” olarak değerlendirilmiştir. Birbirine yakın olarak değerlendirilebilecek olan bu değerlerdeki küçük değişimler, okul yöneticilerinin sahip olduğu yeterliliklere göre değiştiği söylenebilir. Ayrıca bu farklılıklar yöneticilerin kurumlarının mevcut durumu ve ihtiyaçlarına göre de değişebilmektedir. Yönetimsel liderler, örgütlerin karşısına çıkan problemlerden hangisine öncelik verileceğine ve amaca

ulaşabilmenin en iyi yollarını ararken Uğurluoğlu (2007), dönüşümcü liderler mevcut durumu değiştirmeye yönelik değişim ve gelişim isteği odağındadırlar (Pisapia, 2006).

Okul ve eğitim kurumlarının uzun vadede hayatlarını sürdürebilmeleri ve etkililiklerini arttırabilmeleri, günlük ve sıradan işlemlerin yönetimi ile değil, stratejik yönetimle gerçekleşebilecektir. Stratejik yönetimi gerçekleştirecek stratejik liderler gerekmektedir (Güçlü, 2003). Örgüt imaj algısını olumlu yönde arttırmak isteyen yöneticiler, okul ve eğitim kurumlarında stratejik yönetim faaliyetlerine daha da önem vermelidirler.

Stratejik liderlik davranışlarını sergileyebilen okul yöneticileri, her amaç için belirledikleri stratejiler ile strateji odaklı okulları oluşturabilirler. Belli durumlarda uygulanacak uygun strateji başarıyı getirecektir. Okullarda elde edilecek başarının hem iç hem de dış paydaşları olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir.

5.1.2 Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının ölçek genelinde “yüksek” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek alt boyutları açısından; finansal sağlamlık “yüksek”, hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik ve kurumsal etik alt boyutlarında örgütsel imaj algılarının “çok yüksek” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç, öğretmenler tarafından örgütsel imajın önemli bulunduğu göstermektedir. Örgütsel imajı olumlu olan bir okulda çalışan öğretmenin, başarısı ve örgüte olan bağlılığı da aynı yönde etkilenecektir.

Akman (2017), Öztürk (2019), Karaoğlu (2019) ve Zengin (2019) tarafından yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının en yüksek kurumsal etik boyutunda, en düşük ise finansal sağlamlık boyutunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu dört araştırmanın sonuçları, bu araştırmada elde edilen sonuçları desteklemektedir. Finansal sağlamlık algısının en düşük düzeyde olması, temel eğitim kurumlarında olan maddi sıkıntılardan kaynaklandığı söylenebilir.

Akbulut (2015) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin örgütsel imaj algısı ölçek geneli ile kurumsal etik, çalışma ortamı, hizmet kalitesi, duygusal çekicilik, finansal sağlamlık ve toplumsal sorumluluk boyutlarında “yüksek”, yönetim kalitesi boyutunda “orta” düzeydedir. Akman (2017) tarafından yapılan

araştırmada, ölçek geneli örgütsel imaj algısı ve tüm boyut algıları “yüksek” düzeydedir. Öztürk (2019) tarafından yapılan araştırmada, ölçek geneli örgütsel imaj algısı “yüksek”, sırasıyla kurumsal etik, çalışma ortamı, yönetim kalitesi ve duygusal çekicilik algıları “yüksek”, hizmet kalitesi, toplumsal sorumluluk ve finansal sağlamlık algıları “orta” düzeydedir. Zengin (2019) tarafından yapılan araştırmada, ölçek geneli örgütsel imaj algısı “yüksek”, sırasıyla kurumsal etik, hizmet kalitesi, çalışma ortamı ve toplumsal sorumluluk algıları “yüksek”, duygusal çekicilik, yönetim kalitesi ve finansal sağlamlık algıları “orta” düzeydedir. Karaoğlu (2019) tarafından yapılan araştırmada, ölçek geneli örgütsel imaj algısı ve tüm boyut algıları “yüksek” düzeydedir. Tespit edilen bu sonuçlar bu araştırmanın sonuçlarının literatür tarafından desteklendiğini göstermektedir.

Örgütsel imaj, örgüt tarafından meydana getirilen hizmet, ticari stratejiler, faaliyetler, çevre ile iletişim ve duyarlılık, toplumsal sorumluluklar başlıklarında göstermiş olduğu başarının toplamı ile oluşur (Markwick ve Fill, 1997). Bu kapsamda örgütsel imajı olumlu yönde arttırmak isteyen okul ve eğitim kurumu yöneticileri, örgüt yönetimindeki uygulamalarda kaliteye, örgütün iç ve dış görünümünü etkileyen tüm faaliyetlere önem vermeli, yapılacak çalışmalara tüm paydaşları dahil etmelidir.

5.2 İkinci Alt Probleme Yönelik Sonuç ve Tartışma

5.2.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

5.2.1.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranış Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranış algılarına yönelik ölçek geneli, dönüşümsel uygulamalar, yönetsel uygulamalar ve politik uygulamalar boyutlarında farklılık göstermemektedir. Etik uygulamalar boyutunda ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık vardır. Bu farklılık “erkek” öğretmenlerin etik uygulamalar algılarının “kadın” öğretmenlere göre daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Oluşan bu fark araştırma konusu olan okul ve eğitim kurumu yöneticilerinin genellikle erkek olmasından kaynaklanabilir. 2020 yılı verilerine göre MEB’nda görev yapan tüm öğretmenlerin yüzde 53,5’i kadın olmasına

rağmen, okul yöneticiliği yapan (müdür) kadınların oranı sadece yüzde 0,52'dir (Türkiye Büyük Millet Meclisi [TBMM], 2020). Etik uygulamalar erkek ve kadın öğretmenler açısından farklı yorumlanabilecek faktörler içerebilir.

Şişik (2015), Uçar (2017) ve Çakmak (2018) tarafından yapılan araştırmada, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışlarına yönelik algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Coşkun (2017) tarafından yapılan araştırmada yönetimsel uygulamalar boyutunda kadınların lehine anlamlı bir fark, Biçer (2015) tarafından yapılan araştırmada dönüşümsel uygulamalar ve yönetimsel uygulamalar boyutlarında erkek öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark, Kılınçkaya (2013) tarafından yapılan araştırmada etik uygulamalar boyutunda erkeklerin lehine anlamlı bir fark oluşmuştur.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına yönelik ölçek geneli ve etik uygulamalar boyutu dışındaki tüm boyutlarda anlamlı bir fark oluşturmaması, yöneticilerin uygulamalarında cinsiyet ayrımı yapmadığını göstermektedir. Modern çağımızda yöneticilik uygulamaları cinsiyet gözetmeksizin bütün öğretmenleri aynı oranda kapsamayı gerektirmektedir (Ertürk, 2021).

5.2.1.2 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin, örgütsel imaj algıları ölçek geneli, hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, finansal sağlamlık, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk ve duygusal çekicilik boyutlarında anlamlı farklılık göstermemektedir. Kurumsal etik boyutunda ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık vardır. Bu farklılık “erkek” öğretmenlerin etik uygulamalar algılarının “kadın” öğretmenlere göre daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Literatür incelemesinde, araştırmada bulunan sonuçları destekler nitelikte araştırmalar olsa da farklı sonuçların olduğu araştırmalar da bulunmaktadır. Karaoğlu (2019) ve Öztürk (2019) tarafından yapılan araştırmada, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin, örgütsel imaj algıları ve alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Zengin (2019) tarafından yapılan araştırmada finansal sağlamlık boyutunda, Akman (2017) tarafından yapılan araştırmada ise duygusal çekicilik boyutunda kadın öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Akbulut (2015) tarafından yapılan araştırmada hizmet kalitesi,

yönetim kalitesi, finansal sağlamlılık, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik ve kurumsal etik boyutlarında erkeklerin lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Günümüz meslek hayatlarında özellikle de eğitim çalışanları arasında cinsiyete göre algı değişimlerinin olmaması beklense de sonuçlarda anlamlı farklılıklar çıkmaktadır. Oluşan bu farkın nedeni, cinsiyet değişkenine göre örgütten beklenenlerin de değişebileceği olasılığı olabilir.

5.2.2 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

5.2.2.1 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranış Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışlarına yönelik algıları ölçek geneli, dönüşümsel uygulamalar ve etik uygulamalar boyutlarında farklılık göstermemektedir. Yönetimsel uygulamalar boyutunda oluşan anlamlı farklılık “41-50 yaş arası”nda olan öğretmenlerin algılarının “21-40 yaş arası” olan öğretmenlerden daha fazla olduğundan kaynaklanmaktadır. Politik uygulamalar boyutunda oluşan anlamlı farklılık “51 ve üzeri yaş”ında olan öğretmenlerin algılarının “41-50 yaş arası” olan öğretmenlerden daha fazla olduğundan kaynaklanmaktadır. Bu durum öğretmenlerin yaş ve tecrübeleri arttıkça stratejik liderlerin gösterdiği yönetimsel ve politik uygulamalar algılarının da arttığını göstermektedir. Bu durumun nedeni gösterilecek politik ve yönetimsel uygulamaların tecrübe gerektirmesi, tecrübenin de yaş ile doğru orantılı olmasından kaynaklanabilir.

Şişik (2015) ve Çakmak (2018) tarafından yapılan araştırmada, yaş değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışlarına yönelik algıları arasında etik uygulamalar boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Biçer (2015) tarafından yapılan araştırmada dönüşümsel uygulamalar ve politik uygulamalar boyutlarında anlamlı farklılık bulunurken, Coşkun (2017) tarafından yapılan araştırmada ise yönetimsel uygulamalar dışındaki tüm boyutlarda anlamlı farklılık bulunmuştur.

Bu araştırma ve literatürde yapılan araştırmalarda bulunan farklı sonuçların nedeni, araştırmaların yapıldığı bölgelerdeki öğretmen sirkülasyonundan

kaynaklandığı söylenebilir. Eğitim bölgesinin özelliğine göre bazı araştırmalarda genç öğretmen sayısı fazla iken bazı araştırmalarda orta ve orta üstü yaşta olan öğretmen sayısı fazla olmaktadır. Araştırmanın yapıldığı Bolu il merkezi öğretmen sirkülasyonunun az olduğu bir bölge olduğu için araştırmaya katılan öğretmenlerin %61,6'sı 41 ve üzerindeki yaş aralığında bulunmaktadır. Stratejik liderlik ölçek genelinde anlamlı bir fark olmaması orta ve yüksek yaş aralığında olan öğretmenlerin olumlu algılarından kaynaklandığı söylenebilir.

5.2.2.2 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin, örgütsel imaj algılarına yönelik ölçek geneli ve tüm boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçek yaş skalasına göre dengeli yaş dağılımı göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerin çalıştıkları okulların örgütleri ile alakalı imaj algılarının yaşa göre değişmediği görülmektedir.

Selçuk (2018) tarafından yapılan araştırmada, araştırmaya katılanların örgütsel imaj algıları yaş değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Elde edilen bu sonuç yapılan bu araştırmayı destekler şekildedir.

Karaoğlu (2019) tarafından yapılan araştırmada, yaş değişkenine göre, örgütsel imaj algıları ölçek geneli, yönetim kalitesi, finansal sağlık, çalışma ortamı ve kurumsal etik boyutlarında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hizmet kalitesi, toplumsal sorumluluk ve duygusal çekicilik boyutlarında ise anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Araştırma sonucunda yaş değişkenine göre örgütsel imaj algıları ölçek geneli ve tüm boyutlarında anlamlı bir fark bulunmaması, araştırmanın Bolu merkez ilçede bulunan büyük ve köklü okullarda yapılmasından kaynaklandığı söylenebilir. Bu durum örgütsel imajı güçlü olan okul ve eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, yaşlarına göre algılarının değişmediği söylenebilir.

5.2.3 Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

5.2.3.1 Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranış Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışlarına yönelik algıları ölçek geneli, dönüşümsel uygulamalar, etik uygulamalar ve politik uygulamalar boyutlarında anlamlı farklılık göstermemektedir. Yönetimsel uygulamalar boyutunda ise kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık vardır. Bu farklılık kıdemi “21 yıl ve üzeri” olan öğretmenlerin algılarının, kıdemi “11-20 yıl” arasında olan öğretmenlerin algılarından daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Bu durum mesleki tecrübesi daha fazla olan öğretmenlerin stratejik liderlik uygulamalarındaki bürokratik ve sorumluluk yükleyici anlayışa daha olumlu baktığından kaynaklandığı düşünülebilir. Oysaki günümüz örgütlerinde karar veren, sorumluluk yükleyen yöneticiler yerine, yönetimi ve sorumluluğu paylaşan yöneticiler, örgütler ve örgüt imajı için daha olumlu görünmektedir. Bu nedenle okul yöneticilerinin karara katılımı genişletmesi ve paydaşlarını da bu işleyişin içine katmalıdır. Bu şekilde hem karar verecek hem de karardan etkilenecek paydaşların motivasyonları ve başarısı artacaktır (Bursalıoğlu, 2012). Bu durum paydaşların algıladıkları örgüt imajı üzerinde de etkili olacağı söylenebilir.

Şişik (2015) ve Uçar (2017) tarafından yapılan araştırmada, kıdem değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Biçer (2015) tarafından yapılan araştırmada dönüşümsel uygulamalar boyutunda, Çakmak (2018) tarafından yapılan araştırmada etik uygulamalar boyutunda, Coşkun, (2017) tarafından yapılan araştırmada ise ölçek geneli ve tüm boyutlarda anlamlı fark bulunmaktadır.

Literatür taramasında araştırmayı destekler nitelikte araştırmalar olsa da sonuçlar arasında aynı yönde olmayanlar da bulunmaktadır. Bu durumun nedeni mesleki kıdemin, okul yöneticilerin stratejik liderlik algıları üzerinde farklı yorumlandığından kaynaklanabildiği söylenebilir.

5.2.3.2 Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin, örgütsel imaj algıları ölçek geneli ve tüm boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemleri göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerin çalıştıkları okul örgütleri ile alakalı imaj algılarının kıdeme göre değişmediğini göstermektedir.

Zengin (2019) ve Karaoğlu (2019) tarafından yapılan araştırmalarda, araştırmaya katılanların örgütsel imaj algıları kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu araştırmaların sonucu araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Öztürk (2019) tarafından yapılan araştırmada hizmet kalitesi, finansal sağlamlık, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik boyutlarında, Akman (2017) tarafından yapılan araştırmada yönetim kalitesi, finansal sağlamlık, çalışma ortamı, duygusal çekicilik boyutlarında, Akbulut (2015) tarafından yapılan araştırmada ise tüm boyutlarda anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Araştırmalarda farklı sonuçlar çıksa da genel olarak mesleki kıdem ile örgütsel imaj arasında doğrusal bir orantı bulunmaktadır. Mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının da arttığı söylenebilir. Bu durumun nedeni, çok fazla görev yeri değişikliği yapmamış olan öğretmenlerin, uzun süre çalıştıkları okullara olan duygusal bağlanmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Bireyler olumlu bir imaja sahip örgütlerde bulunmayı tercih ederler. Olumlu imaj özdeşleşme ile duygusal bağlılığı desteklemekte iken olumsuz imaj duygusal bağlılığı engelleyebilir (Almıaçık vd., 2020)

5.2.4 Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

5.2.4.1 Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranış Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Kurumdaki görev süresi değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına yönelik ölçek geneli ve tüm boyutlarında anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonuç öğretmenlerin kurumlarındaki görev süresine göre yöneticilerinin uyguladığı stratejik liderlik algılarının değişmediği göstermektedir.

Uçar (2017), Öntürkler (2014), Ülker (2009) ve Köse (2018) tarafından yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarının, aynı yönetici ile çalışma süresi ya da kurumdaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Elde edilen bu sonuçlar, araştırmada elde ettiğimiz bulguları destekler niteliktedir.

Uzun yıllar boyunca aynı okulda çalışan öğretmenler ile daha az süre aynı okulda görev yapan öğretmenlerin stratejik liderlik algılarının anlamlı şekilde

farklılık göstermemesi, okul yöneticilerinin okullardaki liderlik algılarını sınırlı şekilde değiştirebildiği düşüncesini oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan 102 öğretmenin 11 yıl ve daha fazla süredir aynı okulda görev yapıyor olmasından dolayı, çoğunluğunun birden fazla okul yöneticisi ile çalıştığını söyleyebiliriz. Elde edilen bu sonucun nedenlerinden bir tanesi de araştırmadaki tüm yöneticilerin iyi bir stratejik liderlik davranışı sergilediği olasılığıdır.

5.2.4.2 Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Kurumdaki görev süresi değişkenine göre öğretmenlerin, örgütsel imaj algıları ölçek geneli ve tüm boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okulların örgütleri ile ilgili imaj algılarının kurumlarındaki görev sürelerine göre değişmediğini göstermektedir.

Öztürk (2019) tarafından yapılan araştırmada, yalnızca finansal sağlamlık boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Öztürk'ün (2019) elde ettiği veriler büyük oranda araştırma ile aynı doğrultudadır. Akman (2017) tarafından yapılan araştırmada ise toplumsal sorumluluk boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmazken, örgütsel imaj geneli ve diğer tüm boyutlarda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Akman'ın (2017) örneklemini incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin %68,6' sı, kurumlarında "1-5 yıl" arasında çalışan öğretmenlerden oluştuğu görülmüştür. Bu araştırmada "1-5 yıl" arasında çalışan öğretmenlerin örneklemdaki oranı ise %41,3' tür. Bu veriler karşılaştırıldığında kurumdaki görev süresi arttıkça örgütsel imaj algılarının da olumlu yönde arttığı görülmektedir.

5.2.5 Kurum Kademesi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

5.2.5.1 Kurum Kademesi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranış Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Kurum kademesi değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına yönelik ölçek geneli, dönüşümsel uygulamalar, etik uygulamalar ve yönetsel uygulamalar boyutlarında anlamlı farklılık göstermemektedir. Politik uygulamalar boyutunda ise kurum kademesi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık vardır. Bu farklılık kurum kademesi

“ilkokul” olan öğretmenlerin algılarının, kurum kademesi “ortaokul” olan öğretmenlerin algılarından daha yüksek olmasından kaynaklanabilir.

Uçar (2017) ve Şişik (2015) tarafından yapılan araştırma bulgularında, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarının, kurum kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir. Bu araştırmalara göre sadece politik uygulamalar boyutunda farklılık oluşmuştur. Bu durumun nedeni politik yönetim davranışlarının, daha çok yöneticilikteki bireysel iletişim becerilerine göre oluşmasından kaynaklandığı söylenebilir. Araştırma yapılan Bolu Merkez ilçede görev yapan yöneticilerin yerel ilişkilerdeki becerileri, politik uygulamalar boyutunu şekillendirdiği söylenebilir.

5.2.5.2 Kurum Kademesi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Kurum kademesi değişkenine göre öğretmenlerin, örgütsel imaj algıları ölçek geneli ve tüm boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ilkokullarda ya da ortaokullarda çalışması göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerin çalıştıkları okul örgütleri ile alakalı örgütsel imaj algılarının bu kurum kademelerine göre değişmediğini göstermektedir.

Karaoğlu (2019) tarafından yapılan araştırmada kurum kademesi değişkenine göre, Öztürk (2019) tarafından yapılan araştırmada ilkokul sınıf öğretmenleri ve ortaokul branş öğretmenleri değişkenlerine göre örgütsel imaj algılarının anlamlı düzeyde değişmediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

5.2.6 Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

5.2.6.1 Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranış Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Eğitim düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına yönelik ölçek geneli ve tüm boyutlarında anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonuç öğretmenlerin lisans ya da lisansüstü eğitim almasına göre yöneticilerinin uyguladığı stratejik liderlik algılarının değişmediğini göstermektedir.

Şişik (2015), Biçer (2015) ve Çakmak (2018) tarafından yapılan araştırmalarda eğitim düzeyi değişkeninin okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algıları üzerinde anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu veriler araştırma sonucu destekler niteliktedir. Coşkun (2017) tarafından yapılan araştırmada ise özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyi olarak ayrımı lisans ve lisansüstü olarak yapılmıştır. Araştırmada eğitim düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarında fark bulunmamaktadır. Eğitim düzeyinin öğretmenlerin algıları üzerinde etkisinin olmadığı söylenebilir.

5.2.6.2 Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Eğitim düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin, örgütsel imaj algıları ölçek geneli ve tüm boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeylerinin lisans ya da lisansüstü seviyesinde olması örgütsel imaj algılarını anlamlı düzeyde farklılaştırmadığını göstermektedir.

Karaoğlu (2019) ve Zengin (2019) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin eğitim düzeyleri değişkenine göre algılanan örgütsel imaj algısının anlamlı bir düzeyde değişmediği tespit edilmiştir. Araştırmacıların elde ettiği bu veriler araştırma bulgularımızı desteklemektedir. Akman (2017) tarafından yapılan araştırmada ise hizmet kalitesi ve duygusal çekicilik boyutlarında anlamlı bir fark bulunurken, ölçek geneli ve diğer tüm boyutlarda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Akman (2017) eğitim düzeyinin artması ile örgütsel imaj algısı arasında ters orantı olduğunu, eğitim düzeyinin artması ile beklenen hizmet kalitesi ve örgütün çekiciliğinin irdelenmesinden kaynaklanmış olabileceği belirtmiştir.

Hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin eğitim seviyelerinin artması, örgütün yansıttığı ve hissettirdiği örgütsel imaj algısını olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

5.3 Üçüncü Alt Probleme Yönelik Sonuç ve Tartışma

5.3.1 Okul Yöneticilerin Stratejik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları Arasındaki İlişkilere Yönelik Sonuç ve Tartışma

Stratejik liderlik ölçeği toplam puanı ile örgütsel imaj ölçeği toplam puanı arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından sergilenen stratejik liderlik algıları yükseldikçe, örgütsel imaj algı düzeylerin de aynı yönde yükselmektedir.

Stratejik liderlik ölçeği toplam puanı ile örgütsel imaj ölçeğinin hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, finansal sağlamlık, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik ve kurumsal etik boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Stratejik liderlik ölçek geneli ile örgütsel imaj ölçeğinin tüm boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Anlamlılık seviyesi en fazla olan örgütsel imaj boyutu yönetim kalitesi, en düşük olan ise finansal sağlamlık boyutu olarak tespit edilmiştir. Stratejik liderlik algısı arttıkça, pozitif yönde en fazla yönetim kalitesini, en az ise finansal sağlamlığı etkilemektedir. Araştırmadaki bu bulgu stratejik liderlik ile yönetim kalitesi arasında yüksek bir ilişkiyi göstermektedir.

Örgütsel imaj ölçek geneli ile stratejik liderlik ölçeğinin tüm boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Anlamlılık seviyesi en yüksek olan stratejik liderlik boyutu dönüşümsel uygulamalar, en düşük olan ise yönetimsel uygulamalar boyutu olarak tespit edilmiştir. Stratejik liderlik ile dönüşümsel uygulamalar arasında yüksek bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgüt için stratejik liderlerin temel sorumluluğu örgütün hayatta kalması ve örgütün rekabet ortamında sürdürülebilirliğini sağlamaktır. Stratejik liderlerin diğer özelliklerine göre, geleceğe şekil verebilmeleri, yönlendirme becerileri daha önemli olmaktadır (Ülgen ve Mirze, 2004).

Stratejik liderlik ölçek geneli ve tüm boyutları, örgütsel imaj ölçek geneli ve tüm boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde;

- Anlamlı en yüksek pozitif ilişki stratejik liderlik ölçek geneli ile örgütsel imaj ölçeğinin yönetim kalitesi boyutu arasında,
- Anlamlı en düşük pozitif ilişki stratejik liderlik ölçeğinin etik uygulamalar boyutu ile örgütsel imaj ölçeğinin finansal sağlamlık boyutu arasındadır.

Literatür incelemesi yapıldığında ayrı başlıklarda stratejik liderlik ve örgütsel imaj ile ilgili birçok bilimsel çalışma bulunmaktadır. Ancak stratejik liderlik ile örgütsel imaj ilişkisini inceleyen bir araştırma bulunmamaktadır. Bu

özelliği ile araştırma, stratejik liderlik ile örgütsel imaj ilişkisini inceleyen ilk araştırmadır.

Stratejik liderlik ile farklı değişkenlerin ele alındığı araştırmalar bulunmaktadır. Bunlardan bazıları ve elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

- Güçlü ve diğerleri (2017) tarafından yapılan araştırmada, okul yöneticilerinin sergilediği stratejik liderlik davranışları ile örgütsel sessizlik arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Köse (2018) tarafından yapılan araştırmada, okul yöneticilerinin sergilediği stratejik liderlik davranışları ile örgüt sağlığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Güllüce ve diğerleri (2019) tarafından yapılan araştırmada, stratejik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca stratejik liderliğin örgüt çalışanlarının örgütten ayrılma isteklerini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Bağcı ve diğerleri (2021) tarafından yapılan araştırmada, stratejik yönetim uygulamaları ile örgütsel performans arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Çetinkaya ve diğerleri (2021) tarafından yapılan araştırmada stratejik liderlik ile hem örgütsel çeviklik hem de örgütsel iletişim arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Atakök (2022) tarafından yapılan araştırmada, okul müdürlerinin gösterdiği stratejik liderlik davranış düzeyindeki artma, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinde artışa neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmada ise öğretmenlerin algıladıkları okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranış algısı yükseldikçe öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının da yükseleceği söylenebilir. Okul yöneticileri, örgütlerinin sahip olduğu örgütsel imajı korumak ve daha iyi hale getirmek için, okulun tüm paydaşları ile stratejik yönetime önem ve ağırlık vermelidirler.

6. ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonuçları kapsamında, uygulamaya ve araştırmacılara yönelik öneriler sunulmuştur.

6.1 Uygulamaya Yönelik Öneriler

1. Okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışlarının, uygulamaya doğrudan yansıtacağı yönetsel ve politik uygulama davranışlarını daha etkin ve üst düzeyde gerçekleşmesi sağlanabilir.

2. Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin örgütsel imaj algılarını pozitif yönde arttırabilmeleri için, örgütlerinin finansal durumlarını daha elverişli hale getirecek tedbirler alabilmesi, maddi katkılar sağlayacak projeler oluşturabilmesi ve çevresi ile olumlu ilişkiler kurabilmesi sağlanabilir.

3. Okul yöneticilerinin, cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılık oluşturan etik uygulamalar ve kurumsal etik uygulamalarında, bu farklılığı azaltacak daha şeffaf ve hesap verilebilir etkinliklere ağırlık vermesi sağlanabilir.

4. Örgütsel imaj algısının ortaokul öğretmenlerince daha olumlu bir düzeye gelebilmesi için, ortaokul yöneticilerinin örgütsel imajın tüm boyutlarına katkı vermesi sağlanabilir.

6.2 Araştırmacıya Yönelik Öneriler

1. Bu araştırma yalnızca Bolu ili Merkez ilçesinde bulunan resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin görüşlerini kapsamaktadır. Farklı şehirlerde daha fazla örneklem üzerinde araştırmalar yapılarak, elde edilen sonuçlar karşılaştırılabilir. Farklı örneklemelerin farklı profilleri gruplandırılabilir.

2. Daha kapsamlı sonuçlar elde etmek için, araştırma her okul kademesinde (okul öncesi, ilkokul, ortaokul, lise) ayrı ayrı gerçekleştirilebilir.

3. Örgütsel imaj algılarının değerlendirildiği bu araştırmada sadece öğretmenler üzerinde uygulanmıştır. Örgütün diğer tüm paydaşlarını da içine alabilecek araştırmalar örgütsel imaj algısı ile ilgili daha kapsamlı sonuçlar verebilecektir.

4. Daha kapsamlı bir araştırma için hem nicel hem de nitel yöntemlerin kullanıldığı karma yöntemler kullanılabilir.

7. KAYNAKLAR

(Bu tez çalışmasında APA 7th Edition atıf sistemi kullanılmıştır.)

- Adair, J. (2005). (Çev. S. F. Güneş). *Etkili stratejik liderlik*. Babıali Kültür Yayıncılığı.
- Akay, R. A. (2005). *Kurumsal imaj yönetimi ve TBMM’de yeni iletişim konsepti* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akalın, A. G. (2009). *İlköğretim okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarının yeni ilköğretim müfredatının uygulanmasındaki etkililik düzeyi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Akman, Y. (2017). *Örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* [Doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Ağraş, S. (2007). *Stratejik liderlik uygulamalarına ilişkin Türk turizm sektöründeki Türk işletmelerinde nitel bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında göre yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyi arasındaki ilişki* [Doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- 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.
- Akgün, N. (2001). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretimsel liderliği* [Yayımlanmamış Doktora tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aktan, C. C. (2006). *Stratejik yönetim ve stratejik planlama*. Seçkin Yayıncılık.
- Alınacı, E., Pamuk, M., Alınacı, Ü. (2020). Kurumsal İmajın Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 06 (04), 43-55.
- Altınkurt, Y. (2007). *Eğitim örgütlerinde stratejik liderlik ve okul müdürlerinin stratejik liderlik uygulamaları* [Doktora tezi]. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Alves, H., Raposo, M. (2010). The influence of university image on student behaviour. *International Journal of Educational Management*, 24(1), 73-85. doi: 10.1108/09513541011013060
- Alyakut, B. (2007). *Sivil toplum kuruluşlarında stratejik yönetim süreci ve sivil toplum kuruluşlarında stratejik yönetim uygulamalarının incelenmesine yönelik bir alan araştırması* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Akgemci, T. (2008). *Stratejik yönetim* (2.Baskı). Gazi Kitabevi.
- Argon, T. (2004). İlköğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Liderlik ve Yöneticilik Özelliklerine İlişkin Görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(7), 81- 98.
- Atakök, F. (2022). *Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Avşar, A. (2002). *Kurum imajının oluşmasında halkla ilişkiler faaliyetlerinin etkisi ve Türk Silahlı Kuvvetleri rehabilitasyon ve bakım merkezi uygulaması* [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Aydın, A. (1997). "Liderliğin Temel Nitelikleri Nelerdir?", *21.Yüzyılda Liderlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Deniz Harp Okulu Basımevi.
- Aydın, M. (2012). *Kamu ve özel ilköğretim okulu müdürlerinin stratejik liderlik özellikleri ile kurumlarının örgütsel öğrenme düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aytaç, T. (2003). *Okul vizyonu nedir? Nasıl geliştirilir? Yönetimde çağdaş yaklaşımlar*. Anı Yayıncılık.
- Bağcı, E. ve Kaymakçı, T. (2021). Stratejik Yönetim Uygulamalarının Çalışan Memnuniyeti Üzerinden Örgüt Performansına Etkileri: İstanbul'da Lise ve Orta Okul Eğitimi Veren Özel Kurumlar Üzerine Bir Araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(4) 2021, 2335-2354. doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.21.10.1657
- Besler, S, (2004). *İşletmelerde stratejik liderlik*. Beta Basım Yayın.
- Bıçer, M. (2015). *İlk ve Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Boal K. (2007). Strategic leadership, organizational learning and network ties. In R. Hooijberg, G. James, J. Hunt J, J. Antonakis, L. Nancy (Eds.), *Being There Even When You Are Not: Leading Through Strategy, Structures, and Systems*, 4, 69-86.
- Bolat, İ. O, (2006). *Konaklama işletmelerinde işgörenlerden yansıyan kurumsal imajın analizi ve bir uygulama* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Brestrich, E. T. (1999). *Yönetim düşüncesinin evriminde liderliğin gelişimi ve dönüşümcü liderlik ve bir uygulama örneği* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Bozkurt, Ö. ve Göral, M. (2013). Modern liderlik tarzlarının yenilik stratejilerine etkisini belirlemeye yönelik bir çalışma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(4), 1-14
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Akademi Yayınları.doi: 10.17051/ilkonline.2019.641206
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (17. Baskı). Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi.
- Can, H. 2005. *Organizasyon ve yönetim*. Siyasal Kitabevi.
- Can, N. (2006). Değişim sürecinde eğitim yönetimi. *Milli Eğitim Dergisi*, 155-156.
- Cerit, Y. (2006). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Üniversitenin Örgütsel İmaj Düzeyine İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 47 (47), 343-365 .
- Cornelissen, J. (2000). Corporate image: An audience centred model. *Corporate Communications: An International Journal*, 5(2), 119-125. doi: 10.1108/13563280010372540
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Çakmak, H. (2008). *Stratejik Liderlik ve Duygusal Emek Arasındaki İlişki: Ardahan İli Okul Yöneticileri Örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakmak, Y.E. (2018). *Kurumsal imajın çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Ardahan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Cevahiroğlu, B. (2017). *Spor yükseköğretim kurumlarında stratejik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelebi, M. A. (2021). “Örgütsel İmaj”. *Örgütsel Davranış Üzerine Literatürel Analiz ve Ölçekler* (ed. Murat Ak). Nobel Yayınları.
- Çelik, V. (2004). *Eğitim ve okul yöneticiliği*. Pegem Yayınları.
- Çelik, V. (1995). Eğitim yöneticisinin vizyon ve misyonu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1(1), 47-53.
- Çetin, S. (2005). Yerel yönetimlerde stratejik yönetim. *Türk İdare Dergisi*, 449, 93-100.
- Çelik, M. (2010). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının analizi* [Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Çetinkaya, F. F. ve Akkoca, Y. (2021). Stratejik Liderlik ile Örgütsel Çeviklik Arasındaki İlişkide Örgütsel İletişimin Aracı Rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (1), 66-84. doi: 10.30798/makuiibf.790072
- Çoban, H. (1997). *Bilgi toplumuna planlı geçiş: gelecekte kaçılmaz, bilgi toplumuna planlı geçiş için stratejik planlama ve yönetim bilgi sistemi uygulanması*. İnkılâp Yayınları.
- Çobanoğlu, K. F. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel kimlik ve örgütsel etkililik* [Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Davies, B. (2004). Developing the strategically focused school. *School Leadership & Management*, 24(1), 11-27. doi: 10.1080/1363243042000172796
- Davies, B (2006). Leading and Strategically Focused School. *University of Lausanne: Educaiton System and The Cahallenge of Improving Results*.
- Davies Barbara J.and Davies Brent (2008). Developing a model for strategic leadershipin schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1) 121–139. doi: 10.1177/1741143206059542
- Dichter, E. (1985). What’s in an image. *The Journal of Consumer Marketing*, 2, 75-81.
- Dinçer, Ö. (1998). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. Timaş Matbaası
- Duman, Ş. (2012). *İlköğretim okullarında kurumsal imaj ve imaj yönetimi* [Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erçetin, Ş. Ş. , Açıkalın, Ş. N. , Olgun, Z . İmam Hatip Okulu Yöneticilerinin Liderlik Yeterlikleri. *Eskiyeni*, 45,819-841. doi: 10.37697/eskiyeni.951709
- Erdal, M. (2007). *İşletmelerde dönüştürücü liderlik davranışlarının analizi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Elden, M. (2004). Modern yönetim anlayışı kapsamında kurum kültürünün yaratıcılığa etkisi ve işletmeler açısından önemi. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 5-7.
- Eren, E. (1990). *İşletmelerde stratejik planlama ve yönetim*. Küre Ajansı.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve organizasyon*. Beta Yayınları.
- Eren, E. (2005). *Stratejik yönetim ve işletme politikası* (7.Baskı). Beta Yayınları.
- Erer, B. ve Demirel, E. (2018). Modern Liderlik Yaklaşımlarına Genel Bir Bakış. *Journal of Institute of Economic Development and Social Researches*, 4 (13) , 647-656 .

- 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.
- Ertürk, R. (2021). *Öğretmenlerin Davranışsal Güçlendirilmesi ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki* [Doktora Tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Fisher D, Grady N. Teachers' Images of Their Schools and Perceptions of Their Work Environments, School Effectiveness and School Improvement, *An International Journal of Research, Policy and Practice*, 9 (3), 1998; 334-348. doi: 10.1080/0924345980090304
- Fuchs, P. F. ,Mifflin, K. E. , Whitney, J. O. (2000). Strategic integration: Competing in the age of capabilities. *California Management Review*, 42 (3), 118-147. doi: 10.2307/41166045
- Geçikli, F. , Erciş, M. , Okumuş, M. (2016). Kurumsal itibarın bileşenleri ve parametreleri üzerine deneysel bir çalışma: Türkiye'nin öncü kurumlarından biri / an experimental study on components and parametres of corporate reputation: one of the pioneer corporations of Turkey . *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (4), 1549-1562 .
- Gençay, A. (2014). *Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve okul imajı* [Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göğüş, Ç. (2014). *Gaziantep İlindeki Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özelliklerinin Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gray, E. R. , Balmer, J. M. T. (1998). Managing corporate image and corporate reputation. *Long Range Planning*, 31 (5), 695- 702
- Guillot, C.W. (2003). Strategic leadership: Defining the challenge. *ASPJ*, Winter, 67-75.
- Güllüce, A. Kaygın, E. Zengin, Y., Sağbaş, M., Karabal, C. (2019). Stratejik Liderlik Anlayışının Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: İstanbul İli Örneği. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 05 (07) , 30-47 .
- Grunig, J. E. (1993). Image and substance: From symbolic to behavioral relationships. *Public Relations Review*, 19(2), 121-139.
- Güçlü, N. (2003). Stratejik yönetim. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 61-85.
- Güçlü, N. , Çoban, Ö. , Atasay, R. (2017). Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özellikleri ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 46 (215) , 167-191 .
- Gürel, Köksoy, H. N. (2010). *Kurum imajının bir unsuru olarak iç imajın oluşturulmasında vizyonun rolü ve bir uygulama* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gümüşeli, A. İ. (2001). *Çağdaş okul müdürünün liderlik alanları. Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*. Pegem A Yayınları.
- Gürbüz, S. (2008). *Yönetici, öğretmen ve velilere göre Ankara ili özel ve kamu ilköğretim okullarının kurumsal imajı* [Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Güzelcik, E. (1999). *Küreselleşme ve örgütlerde değişen örgüt imajı*. Sistem Yayıncılık.
- Hinterhuber, H. H., & Friedrich, S. A. (2002). The technology dimension of strategic leadership: The leadership challenge for production economists. *International Journal of Production Economics*, 77(3), 191–203.

- Işık, N. (2014). *Liderlik yaklaşımları ve hizmetkâr liderliğin işgörenlerin organizasyonel bağlılıklarına etkileri* [Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- İşcan, F. (2002). *Küresel işletmecilikte dönüştürücü liderlik anlayışı -Büyük ölçekli işletmelerde bir uygulama* [Yayınlanmamış Doktora tezi]. Sütçü İmam Üniversitesi.
- Karadağ, E. (2016). İlköğretim okullarında hizmet kalitesi: Veli algılarına dayalı bir araştırma. *Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama*, (1) , 19-52 .
- Karaoğlu, B. (2019). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Örgütsel İmaj Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi* [Doktora Tezi]. Erciyes Üniversitesi.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma teknikleri*. Nobel Yayınları
- Kasimoğlu, E. (2009). *Sosyal sorumluluk kapsamında eğitim faaliyetlerinin kurum imajına etkisi ve bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Kılınçkaya, B. (2013). *İl milli eğitim müdürlerinin stratejik liderlik özellikleri araştırması* [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Koç, R. (2007). *Sektör imajının değiştirilmesi; uygulama örneği Türk deri sektörü* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçel, T. (1999). *İşletme yöneticiliği, yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış, klasik-modern-çağdaş yaklaşımlar* (Gözden Geçirilmiş 7. Baskı). Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Koçel, T. (2001). *İşletme yöneticiliği*. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Köse, A. A. (2018). *Özel Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kurşun, A. T. (2011). *Okulların kurumsal imajının okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Kurtuluş, İ. (2007). *Dönüştürücü liderlik: Bir uygulama* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Leblebici, D. N. (2008). 21. Yüzyılın liderlik anlayışına bakış. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32, 61-72.
- Markwick, N. ve Fill, C. (1997). Towards a framework for managing corporate identity. *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 396-409.
- Massey, J.E. (2015). *A theory of organizational image management*, 47th IIER International Conference, 7-12
- Muslu, Ş. (2015). Örgütlerde misyon ve vizyon kavramlarının önemi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3 (5), 150-171 .
- Naktiyok, A. (2006). E-liderlik özelliklerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 19-40.
- Nguyen, N. & LeBlanc, G. (2001). Image and reputation of higher education institutions in students' retention decisions. *International Journal of Educational Management*, 15(6), 303-311.
- Okay, A. (2000). *Örgüt kimliği*. MediaCat Yayınevi.
- Okay, A. (2005). *Kurumsal iletişim yönetimi*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Önder, H. (2014). *Üniversite yöneticilerinin stratejik liderlik davranışlarına ilişkin akademisyen algıları* [Yüksek Lisans Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

- Öntürkler, Y. (2014). *Okul yöneticilerinin stratejik liderlik özelliklerinin araştırılması: Gölbaşı örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Örücü, E. (2003). *Modern işletmecilik* (3. Baskı). Gazi Kitabevi
- Özdamar, K. (2002). *Paket programlar ile istatistik veri analizi* (4. Baskı). Kaan Kitabevi
- Özdemir, M. (2018). *Eğitim yönetimi: Alanın temelleri ve çağdaş yönelimler*. Anı Yayıncılık.
- Öztürk, Z. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İşe Tutkunluk Düzeyleri Arasındaki İlişkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Özüpek, M. N. (2005). *Kurum imajı ve sosyal sorumluluk*. Tablet Kitabevi
- Paksoy, M. (2001). *Önderlikte özellikler kuramı ve Ahmet Vefik Paşa'nın "M"leri*. Deniz Harp Okulu Yayınları.
- Palacio, A. B., Meneses, G. D., & Perez, 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.
- Peltekoğlu, F. B. (2018). *Halkla ilişkiler nedir?* (10. Baskı). Beta Basın Yayım.
- Pisapia, J., Guerra D.R., Semmel E.C. (2005). Developing the leader's strategic mindset: Establishing the measures. *Leadership Review*, (5), Spring, 41-67.
- Pisapia, J. (2006). *Mastering change in a globalizing world: New directions in leadership*. Education Policy Studies Series No. 61, The Hong Kong Institute of Educational Research, The Chinese University of Hong Kong.
- Pisapia, J., Guerra D.R., Yasin, M. (2007). *Strategic thinking and leader success*. Annual Meeting of the International Conference on Advances in Management, Lisbon, Portugal, July.
- Pisapia, J. (2009). *The Strategic leader: New tactics for a globalizing world*. Charlotte, NC: IAP, Information Age Publishing.
- Polat, S. (2011). Üniversite öğrencilerine göre Kocaeli Üniversitesi'nin örgütsel imajı. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 36 (160), 106–119.
- Polat, S. ve Arslan, Y. (2015). *Örgütsel yaşamda imaj: İmaj geliştirme ve yönetimi*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Richardson, B. (1994), *Comprehensive Approach to Strategic Management*, Management Decision.
- Sabuncuoğlu, Z. (2001). *İşletmelerde halkla ilişkiler* (5.baskı). Ezgi Kitabevi.
- Schendel, D.E., Hofer, C.W. (1979). *Strategic management: A new view of business policy and planning*, little. Brown and Company
- Selçuk, Ş. (2018). *Özel Ortaöğretim Kurumlarında Yöneticilerin İnovasyon Yeterlilikleri ile Örgütsel İmaj Algısı İlişkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Şahin, H. ve Topal, B. (2017). İşgörenlerin kurumsal imaj algılarını etkileyen faktörlerin araştırılması. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, (ICOMEF 2017 Özel Sayısı), 164-181.
- Şanlı, Ö. (2004). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi* [Doktora Tezi]. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şişik, K. Ş. (2015). *Öğretmen Perspektifinden Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışlarının Değerlendirilmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Okan Üniversitesi.
- Şimşek, M. Ş. (2008). *Yönetim ve organizasyon*. Adım Matbaacılık.

- Şimşek, M. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*. Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, M. (2012). *Öğretim liderliği*. Pegem Yayınları.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Allyn and Bacon.
- Taş, Y. (2009). *Toplam kalite yönetimi ve stratejik liderlik* [Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Tengilimoğlu, D. ve Öztürk, Y. (2004). *Halkla ilişkiler ve iletişim: İşletmelerde halkla ilişkiler*. Seçkin Yayıncılık.
- Thompson, A. A., Strickland A.J. (2001). *Strategic management: concepts and cases*. 12. Baskı, McGraw-Hill Irwin.
- Tichy, T. , Sharman, S. (1993). *Control your destiny or someone else will*. Doubleday.
- Türk Dil Kurumu, (2022). 20 Ekim 2022 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği, (2005). *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik*. TÜSİAD Yayınları.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi, (2020). Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurumlarda görev yapan kadın yönetici sayısı. 27/3 dönemi-yılı ve 7/21364 esas numaralı yazılı soru önergesine ilişkin bilgi. 11/09/2022 tarihinde https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/yazili_sozlu_soru_sd.sorgu_baslangic_adresinden edinilmiştir.
- Uçar, A. (2017). *Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Stratejik Liderlik Davranışlarının İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Uğurluoğlu, Ö. (2009). *Hastane yöneticilerinin stratejik liderlik özelliklerinin değerlendirilmesi* [Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Uğurluoğlu, Ö., Çelik, Y. (2009). Örgütlerde stratejik liderlik ve özellikleri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12 (2), 121-156
- Ural, A., ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi*. Detay Yayıncılık
- Ülgen, H. S. ve Mirze, K. (2004). *İşletmelerde stratejik yönetim* (2.Basım). Literatür Yayınları.
- Ülker, M. (2009). *Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özelliklerine İlişkin Öğretmen Algıları* [Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Vera, D., Crossan, M. (2004). Strategic leadership and organizational learning. *Academy of Management Review*, 29(1). doi: 10.5465/AMR.2004.12736080
- Vera, D., Crossan M. (2013) *Strategic Leadership and Organizational Learning University of Houston* ,University of Western Ontario
- Yenicepınar, Ş. (2014). *Stratejik Yönetimin İlköğretim Okullarında Uygulanma Düzeyi* [Doktora Tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi* [Yayımlanmamış Doktora tezi]. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yılmaz, K.(2020). *Liderlik, Kuram-Araştırma-Uygulama* (1.baskı). Pegem Akademi. doi: 10.14527/9786257052252
- Yorulmaz, A. (2001). Kurum içi iletişimin verimlilik ve imaj üzerine etkisi [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Zengin, M. (2019). *Ortaöğretimde Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ile Okul Güvenliği ve Örgütsel İmaj Arasındaki İlişki* [Doktora Tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Zorlu, N. (2000). *Etkili kurumsal imajda halkla ilişkiler* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.



8. EKLER

EK 1 Stratejik Liderlik Ölçeği Kullanım İzni

Ölçek Talebi

2 İleti

Fatih Boluk'

Alıcı:

1 Ekim 2021 16:32

Sayın Hocam Merhabalar,
Ben Fatih BÖLÜKBAŞ, Bolu Merkez Atatürk İlkokulu Müdür Yardımcısı
Gazi Eğitim Fakültesi 2007 Sınıf Öğretmenliği Mezunuyum.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümünde Yüksek Lisans Öğrencisiyim.
Yüksek Lisans Tezi ve diğer çalışmalarında ekte belirttiğim Stratejik Liderlik Ölçeğini danışman hocam Doktor
Öğretim Görevlisi Nuri AKGÜN ile beraber kullanmak için sizden izninizi istiyorum.
Çalışmalarında atıfta bulunacağımı taahhüt ederim.

Şimdiden Teşekkür ederim Sayın Hocam.

İyi Çalışmalar.....



mehmetkemalaydin.pdf
3355K

mehmet kemal aydin

Alıcı: Fatih Bolukbas

3 Ekim 2021 15:46

Merhaba Fatih hocam,

Stratejik Liderlik Ölçeğini bilimsel amaçlı olarak tez çalışmanızda kullanabilirsiniz.

Sonuçlardan bizleri de haberdar ederseniz sevinirim.

Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

EK 2 İlköğretim Okulları İmajı Ölçeği Kullanım İzni

Ölçek Talebi

2 İleti

Fatih Bolukbas

18 Ekim 2021 09:47

Alıcı:

Sayın Hocam Merhabalar,
Ben Fatih BÖLÜKBAŞ, Bolu Merkez Atatürk İlkokulu Müdür Yardımcısı
Gazi Eğitim Fakültesi 2007 Sınıf Öğretmenliği Mezunuyum.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümünde Yüksek Lisans Öğrencisiyim.
Yüksek Lisans Tezi ve diğer çalışmalarında ekte belirttiğim İlköğretim Okulları İmajı (Yönetici ve Öğretmen Anketi)
ölçeğini danışman hocam Doktor Öğretim Görevlisi Nuri AKGÜN ile beraber kullanmak için sizden izninizi istiyorum.
Çalışmalarında atıfta bulunacağımı taahhüt ederim.

Şimdiden Teşekkür ederim Sayın Hocam.

İyi Çalışmalar.....

Hocam ekte belirttiğim çalışmada kaynakça da yüksek lisans teziniz olarak yazılmış ama doktora teziniz galiba

 gürbüz 2008 (1).pdf
1297K

SERDAR GÜRBÜZ

21 Ekim 2021 05:21

Alıcı:

Uygundur. Çalışmanızda başarılar dilerim.

EK 3 Etik Kurul Onayı



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Fatih BÖLÜKBAŞ

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi ABD

Sayın Fatih BÖLÜKBAŞ,

“Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları Arasındaki İlişki” adlı İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvurunuz (Protokol NO. 2021/434) kurulumuzun 29.11.2021 tarihli ve 2021/11 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.

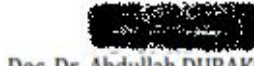

Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)


Prof. Dr. Mehmet AKYIGIT (Üye)


Prof. Dr. Aliy EREN (Üye)


Prof. Dr. H. Birol YALÇIN (Üye)


Doç. Dr. Sevdal ALKURT (Üye)


Doç. Dr. Abdullah DURAKOĞLU (Üye)


Av. Zuhale Demirci (Üye)













































T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-39307281-605.01-42100071
Konu : Araştırma İzin Talebi
(Fatih BÖLÜKBAŞ)

26/01/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarih ve 81576613-10.06.02-E.1563890 (2020/2) Sayılı Genelgesi
b) Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Rektörlüğünün (Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının) 19.01.2022 tarih ve 2200008209 sayılı yazısı.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Fatih BÖLÜKBAŞ'ın, "Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmasına veri sağlamak üzere Müdürlüğümüze bağlı yazı ekinde belirtilen anakuolu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere online (çevrimiçi ortamda) anket uygulama talebine ilişkin ilgi (b) yazı ve ekleri Araştırma ve Değerlendirme İzin Komisyonu tarafından incelenmiştir.

Söz konusu uygulamanın; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak yürürlükte olan tüm yasal düzenlemelerde belirtilen hüküm, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, **denetimi ilgili okul müdürlükleri tarafından gerçekleştirilmek üzere, eğitim öğretim aksatılmadan, gönüllülük esasına göre, ilgi (a) Genelgele doğrultusunda 2021-2022 Eğitim Öğretim Yılında** uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Dr. Cemil SARICI
İl Milli Eğitim Müdürü

OLUR
Ahmet ATILKAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Figure 1 illustrates the experimental setup. A subject is seated at a table, looking at a video screen. A camera is positioned above the screen to capture the subject's hand movements. A target is visible on the screen. The subject's hand is positioned near the target. The diagram shows the spatial arrangement of the subject, camera, screen, and target.

EK 5 Araştırma Uygulama Resmi Yazısı (Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğü)



T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-39307281-605.01-42357576
Konu : Araştırma İzni Onay Tebliği
(Fatih BÖLÜKBAŞ)

31.01.2022

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21.01.2020 tarih ve 81576613-10.06.02-E.1563890 (2020/2) Sayılı Genelgesi
b) Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Rektörlüğü'nün (Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın) 19.01.2022 tarih ve 2200008209 sayılı yazısı.
c) Valilik Makamının 26.01.2022 tarih ve 42100071 sayılı onayı.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Fatih BÖLÜKBAŞ'ın, "Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmasına veri sağlamak üzere Müdürlüğümüze bağlı yazı ekinde belirtilen anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere online (çevrimiçi ortamda) anket uygulama talebine ilişkin ilgi (c) onay yazımız ekinde gönderilmiştir.

İzin onayı verilen araştırmanın uygulanmasında imzalanan ve mühürlenilen ekteki veri toplama araçları kullanılacaktır. Araştırmacıların tamamladıkları bilimsel araştırma ile ilgili sonuç raporlarının çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumumuza gönderilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz/ rica ederim.

Dr. Cemil SARICI
İl Milli Eğitim Müdürü

Ek:

- 1-Onay (1 adet)
- 2-Veri Toplama Araçları(5 sayfa)
- 3-Okul Listesi

Dağıtım :

- Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Rektörlüğüne
- (Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)
- Listede Belirtilen Okul Müdürlüklerine

Bu belge güvenli ekleme...

EK 6 Araştırma İzni Verilen Okul Listesi

Sıra No	İlçesi	Tipi	Okul Adı
1	MERKEZ	Resmi	50.Yıl İzzet Baysal İlkokulu
2	MERKEZ	Resmi	Mehmet Akif Ersoy İlkokulu
3	MERKEZ	Resmi	Gazipaşa İlkokulu
4	MERKEZ	Resmi	Atatürk İlkokulu
5	MERKEZ	Resmi	Cumhuriyet İlkokulu
6	MERKEZ	Resmi	60. Yıl İlkokulu
7	MERKEZ	Resmi	50.Yıl İzzet Baysal Ortaokulu
8	MERKEZ	Resmi	Orhan Gazi Ortaokulu
9	MERKEZ	Resmi	Atatürk Ortaokulu
10	MERKEZ	Resmi	İzzet Baysal Ortaokulu

EK 7 Kişisel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşım,

“Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları Arasındaki İlişki”yi belirlemeye yönelik bu araştırmada sizlerin değerli görüşlerine ihtiyaç duyulmuştur. Araştırma bilimsel bir amaç ve etik kurallar çerçevesinde yapılacak olup, ölçeklere isim yazmanıza gerek yoktur.

Açıklama ve ölçek sorularının dikkatlice okunması, soruların boş bırakılmadan özenle ve samimiyetle cevaplanması çalışmanın amacına ulaşması açısından çok önemlidir. Çalışmaya verdiğiniz katkılar için şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

İletişim:

E-mail: [Redacted]

Tel: [Redacted]

Fatih BÖLÜKBAŞ

Bolu Atatürk İlkokulu Müdür Yardımcısı
BAİBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Öğrencisi

BÖLÜM 1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1-Cinsiyetiniz?

() Kadın () Erkek

2- Yaşınız ?

() 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51-60 () 61 ve üzeri

3-Mesleğinizdeki kıdem yılınız?

() 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri

4-Şu anda çalıştığınız okuldaki görev süreniz?

() 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri

5-Çalıştığınız okul kademesi?

() Okulöncesi () İlkokul () Ortaokul () Lise

6-Eğitim düzeyiniz?

() Lisans () Lisansüstü

EK 8 Stratejik Liderlik Ölçeği

AÇIKLAMA: Aşağıda verilen maddeler okul yöneticilerinin stratejik liderlik düzeylerini ölçmektedir. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyunuz. Durumunuzu yansıtan seçeneklerden sizin için en uygun olanı işaretleyiniz.		Hiç	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her Zaman
OKUL MÜDÜRÜMÜZ,						
1.	Fikirlerimizi şekillendirmede bize yardımcı olur.					
2.	Bize karşı dürüsttür.					
3.	Nüfuzlu (etkili) kişilerle iyi ilişkiler kurar.					
4.	İşlerin nasıl yapılacağını karar verir.					
5.	“Doğru olanı” yapmamız için bizi teşvik eder.					
6.	Sonuçlardan bizi sorumlu tutar.					
7.	Görüşlerimize saygı duyar ve onları dikkate alır.					
8.	Çalışanların özel hayatına saygı duyar.					
9.	Okul dışındaki kurumlarla/insanlarla ortaklık geliştirir.					
10.	Bizi, lider olmaya özendirir.					
11.	Kuralları ve politikaları işletir.					
12.	Okulun uzun vadeli hedeflerine bağlı kalmamız konusunda bizi teşvik eder.					
13.	Kendisine yardım edildiğinde ödül verir.					
14.	İlkelere dayalı alınan kararların arkasında durur.					
15.	Politika oluşturur.					
16.	Yapılan yardımı karşılıksız bırakmaz.					
17.	Okul için çalışanların katıldığı bir hedef oluşturmaya çalışır.					
18.	Okulun çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutar.					
19.	Fırsatları görmemize yardım eder.					
20.	Verdiğimiz sözlerden bizi sorumlu tutar.					
21.	Yapılmasını istediği işlerin yerine getirilmesi için ödül vaad eder.					
22.	İşlerin yerine getirilmesinde etkisi olan insanlara ulaşmaya çalışır.					
23.	Müracaatlarımızda hiyerarşiyi takip etmemizi söyler.					
24.	Ortak bir vizyon oluşturmaya çalışır.					
25.	Güç ve nüfuz sahibi kişilerle ilişkilerini sürdürür.					
26.	Tartışmalarda ve karar alma süreçlerinde okulun temel değerlerini vurgular.					

EK 9 Örgütsel İmaj Ölçeği

AÇIKLAMA: Aşağıda verilen maddeler öğretmenlerin örgütsel imaj algı düzeylerini ölçmektedir. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyunuz. Durumunuzu yansıtan seçeneklerden sizin için en uygun olanı işaretleyiniz.		Hiç Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1.	Bu okulun çalışanları birbirine nazık davranır.					
2.	Bu okulda çalışanlar arasında iş bölümü vardır.					
3.	Bu okulda çalışanlar çok başarılıdır.					
4.	Bu okulda çalışanlar işten ayrılmak istemez.					
5.	Bu okulda çalışanlar maaş 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 yönetimde dikkate alınır.					
15.	Bu okula 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.					

AÇIKLAMA: Aşağıda verilen maddeler öğretmenlerin örgütsel imaj algı düzeylerini ölçmektedir. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyunuz. Durumunuzu yansıtan seçeneklerden sizin için en uygun olanı işaretleyiniz.		Hiç Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Orta Düzeyde katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
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 okula 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.					