



**T. C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ ORTAK DOKTORA**

**ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA KURUMSAL İTİBARIN
İNCELENMESİ: BİR KARMA YÖNTEM ARAŞTIRMASI**

EMRAH DÖNMEZ

DOKTORA TEZİ

**HAZİRAN, 2025
MUĞLA**

**T. C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ ORTAK DOKTORA**

**ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA KURUMSAL İTİBARIN
İNCELENMESİ: BİR KARMA YÖNTEM ARAŞTIRMASI**

**EMRAH DÖNMEZ
ORCID NO: 0000-0002-7200-8883**

**TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. ABBAS ERTÜRK**

DOKTORA TEZİ

**HAZİRAN, 2025
MUĞLA**

JÜRİ ONAY SAYFASI

Emrah DÖNMEZ tarafından hazırlanan “Ortaöğretim Kurumlarında Kurumsal İtibarın İncelenmesi: Bir Karma Yöntem Araştırması” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Ortak Doktora programında Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Soner TASLAK
Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı
Jüri Başkanı

Prof. Dr. Abbas ERTÜRK
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Tez Danışmanı

Prof. Dr. Cemal Ergin EKİNCİ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Üye

Prof. Dr. Soner DOĞAN
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı
Üye

Prof. Dr. Kadriye Funda NAYİR EKİZ
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı
Üye

Tez savunma tarihi: 23/06/2025

Bu tez Eğitim Yönetimi Bilim Dalı’nda Doktora Tezi olması için gerekli şartları yerine getirmektedir.

Prof. Dr. Şevki KÖMÜR
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYANI

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanan “Ortaöğretim Kurumlarında Kurumsal İtibarın İncelenmesi: Bir Karma Yöntem Araştırması” başlıklı Doktora Tez çalışmasında;

- Tez içinde sunulan veriler, bilgiler ve dokümanların akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde edildiğini,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçların bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunulduğunu,
- Tez çalışmasında yararlanılan eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterildiğini,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapılmadığını,
- Bu tezde sunulan çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. 23/06/2025

Emrah DÖNMEZ

Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’ndaki hükümlere tabidir.

ÖZET

ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA KURUMSAL İTİBARIN İNCELENMESİ: BİR KARMA YÖNTEM ARAŞTIRMASI

EMRAH DÖNMEZ

Doktora Tezi, Eğitim Yönetimi Ortak Doktora

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Abbas ERTÜRK

Haziran 2025, 265 sayfa

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin algısına göre ortaöğretim kurumlarının kurumsal itibarının incelenmesidir. Karma araştırma modelinde hazırlanan bu çalışma açıklayıcı sıralı desen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın nicel verileri araştırma kapsamında geliştirilen Kurumsal İtibar Ölçeği uygulanarak elde edilmiştir. Araştırmanın nicel boyutundan elde edilen bulgular ışığında görüşme soruları hazırlanmış ve yapılan görüşmeler ile araştırmanın nitel verileri toplanmıştır.

Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim yılında Muğla ili devlet ortaöğretim kurumlarında görev yapan 3730 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi, 57 devlet ortaöğretim kurumunda görev yapan 930 öğretmenden oluşmaktadır. Nicel boyutta araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde basit seçkisiz örnekleme tekniklerinden oranlı tabakalı örnekleme kullanılmıştır. Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından ölçek uygulamasıyla elde edilmiştir. Nicel verilerinin analizinde betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Verilerin dağılımı normallik varsayımını karşıladığı için analizlerde parametrik testlerden t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. ANOVA testlerinde gruplar arasında bulunan farkın kaynağını tespit edebilmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır.

Araştırmanın nitel boyutunda çalışma grubunu Muğla ilinde farklı okul türlerinde görev yapan 13 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlerin belirlenmesinde amaçlı örnekleme türlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma verileri araştırmacı tarafından oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu

kullanılarak yüz yüze yapılan görüşmelerle toplanmıştır. Araştırma verilerinin analizinde tematik analiz tekniğinden yararlanılmıştır. Nitel araştırma soruları nicel araştırma bulgularına dayalı olarak hazırlandığı için veriler hem tümevarımsal hem de tündengelimsel (Hibrit) tematik analiz yapılarak çözümlenmiştir. Bundan dolayı da nitel araştırmadan nicel araştırma boyutlarıyla aynı adda temalar elde edilmiştir. Araştırmanın güvenilirliği için üçgenleme tekniğinden yararlanılmıştır.

Nicel araştırmada, devlet ortaöğretim kurumlarında öğretmenlerin algısına göre kurumsal itibar düzeyinin incelenebilmesi için beş boyutlu Kurumsal İtibar Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçeğin analizlerinden elde edilen boyutlar *yönetim kalitesi*, *eğitim kalitesi*, *toplumsal sorumluluk*, *kurumsal güvenilirlik* ve *kaynaklar* olarak adlandırılmıştır. Araştırma yapısını oluşturan bu boyutlar, aynı zamanda kurumsal itibarın bileşenleri olarak öğretmenlerin algılarına göre Muğla ilindeki ortaöğretim kurumlarının itibar düzeyini ortaya koymuştur. Öğretmenlerin maddelere verdiği yanıtlar, Muğla’da devlet ortaöğretim kurumlarında kurumsal itibarın 5’li Likert tipi derecelendirmeye göre yüksek ($\bar{x}=3.93$, $S=.93$) olduğunu göstermiştir.

Nitel araştırmada, Muğla ilindeki ortaöğretim kurumlarında okulların itibarını etkileyen birtakım sorunlar olmakla birlikte, öğretmenlerin genel olarak okullarının kurumsal itibarını nicel araştırma sonuçlarını doğrular şekilde algıladığı sonucuna ulaşılmıştır. Nicel araştırmada kurumsal itibara en çok etki eden yönetim kalitesi, benzer şekilde nitel araştırmada da üstünde çok durulan diğer boyutları etkileyen önemli bir unsur olarak açıklanmıştır. Araştırmada nicel araştırma ile tespit edilemeyen detaylar elde edilmiştir. Yapılan araştırmada kurumun itibarını olumsuz etkileyen iki sorun öne çıkmıştır. Bunlardan birisi, bazı okullarda okul yöneticilerinin sık sık değişmesi ve bunun okulda istikrarsızlığa sebep olmasıdır. Bir diğeri ise ortaöğretim kurumlarına öğrenci yerleştirme sistemi ve üniversiteye öğrenci yerleştirmede meslek liseleri aleyhine yapılan sistem değişikliğidir. Sistem değişikliği mesleki teknik liseler ve yetenekle öğrenci alan liselerin öğrenci için cazibesini kaybetmesine neden olmuştur.

Öğretmenlerin kurumsal itibar algılarının demografik özelliklerine göre karşılaştırılması sonucunda, erkeklerin kurumlarını kadınlara göre daha itibarlı bulduğu; kıdemi düşük öğretmenlerin kıdemli öğretmenlere göre okullarını daha itibarlı bulduğu ve kıdem yılı ile genel kurumsal itibar algısı arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki olduğu; genel olarak imam hatip lisesi öğretmenlerinin diğer okullarda çalışan öğretmenlere göre kurumlarını daha itibarlı bulduğu; kariyer basamağı öğretmen

olanların uzman öğretmenlere göre kurumunu daha itibarlı bulduğu; sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin kurumlarının itibarını kadrolu öğretmenlere göre daha yüksek algıladığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin kurumsal itibar algılarında öğrenim durumlarına göre anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Araştırmada okul yöneticilerinin tüm örgüt faaliyetlerini ve okul itibarını etkileyen önemli bir unsur olduğu görülmüştür. Bu bağlamda okul yöneticisinin sık sık değişmesinden doğan sorunların okulun itibarını olumsuz etkilemesinin önüne geçilebilmesi için, yönetici atamalarında atanacak kişinin pozisyona uygun yeterlikte olmasına ve belli bir süre atandığı okulda çalışmasının güvence altına alınmasına özen gösterilmesi önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: kurumsal itibar, eğitim, ortaöğretim, öğretmen,

ABSTRACT

AN INVESTIGATION OF CORPORATE REPUTATION IN HIGH SCHOOLS: A MIXED METHOD RESEARCH

EMRAH DÖNMEZ

Doctoral Dissertation, Educational Administration Joint PhD

Supervisor: Prof. Dr. Abbas ERTÜRK

June 2025, 265 pages

The purpose of this study is to examine the corporate reputation of high schools according to the teachers' perceptions. The research is designed as a mixed research model, planned with an explanatory sequential design. The quantitative data of the research were obtained by applying the Corporate Reputation Scale developed within the scope of the research. In the light of the findings obtained from the quantitative dimension of the research, interview questions were prepared and the qualitative data of the research were collected through interviews.

The population of the quantitative research consists of 3730 teachers working in state high schools in Muğla province in the 2023-2024 academic year. The sample of the research consists of 930 teachers working in 57 state high schools in Muğla province. In determining the sample of the quantitative research, proportional stratified sampling, one of the simple random sampling techniques, was used. The data of the study were obtained by the researcher using the scale. Descriptive statistics were used in the analysis of quantitative data. Since the distribution of the data met the assumption of normality, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA) and Pearson correlation analysis from parametric tests were used in the analyses. In order to determine the source of the difference between the groups in the ANOVA tests, Tukey test one of the Post Hoc tests was used.

In the qualitative dimension of the research, the study group consists of 13 teachers working in different types of schools in Muğla province. In determining the

teachers, maximum variation sampling technique, one of the purposeful sampling types, was used. Research data were collected through face-to-face interviews via a semi-structured interview form developed by the researcher. Thematic analysis technique was used in the analysis of research data. Since qualitative research questions were prepared based on quantitative research findings, the data were analyzed by both inductive and deductive (hybrid) thematic analysis. Therefore, themes with the same name as quantitative research dimensions were obtained from qualitative research. Triangulation technique was used for the reliability of the research.

In the quantitative study, a five-dimensional Corporate Reputation Scale was developed to examine the level of corporate reputation in public high schools as perceived by teachers. The dimensions obtained from the scale's analyses were labeled *management quality*, *educational quality*, *social responsibility*, *corporate reliability*, and *resources*. These dimensions, which constitute the research structure, also revealed the reputation level of high schools in Muğla province as perceived by teachers as components of corporate reputation. Teachers' responses to the items indicated that corporate reputation in public high schools in Muğla was high ($\bar{x}=3.93$, $S=.93$) according to a 5-point Likert-type scale.

In the qualitative research, although there are problems affecting the reputation of high schools in Muğla province, it was concluded that teachers generally perceive the corporate reputation of their schools in a way that confirms the quantitative research results. In the quantitative research, the management quality, which affects corporate reputation the most, was explained as an important factor affecting other dimensions that are also emphasized in the qualitative research. Details that could not be determined with the quantitative research were obtained in the research. Two problems that negatively affect the reputation of the school were highlighted in the research. One of these is the frequent change of school administrators in some schools, which causes instability in the school. The other is the system change that was made against vocational high schools in the student placement system in high schools and in the placement of students in universities. The system change caused vocational technical high schools and high schools accepting students with talent to lose their attractiveness for students.

In the result of comparing teachers' perceptions of corporate reputation according to their demographic characteristics, it was found that men found their schools more reputable than women; teachers with lower seniority found their schools more reputable

than senior teachers and there was a low level negative relationship between years of seniority and perception of general corporate reputation; in general, imam hatip high school teachers found their schools more reputable than teachers working in other schools; those in the teacher career-levels found their schools more reputable than expert teachers; and contract and substitute teachers found the reputation of their schools higher than permanent teachers. No significant difference was found in teachers' perceptions of corporational reputation according to the educational status.

The study found that the school administrator is an important factor affecting all organizational activities and the school's reputation. In this context, in order to prevent the problems arising from frequent school administrator changes and its negative effects on school reputation, it is recommended being ensured that the person to be appointed is competent enough for the position and will work in a certain period of time there.

Keywords: corporate reputation, education, high school, teacher

ÖN SÖZ

Bu çalışmada, öğretmenlerin algılarına göre devlet okullarının kurumsal itibarının incelenmesi amacıyla hem pozitivist paradigma hem de yorumsamacı paradigma araştırma yaklaşımlarından yararlanılarak bir karma yöntem araştırması yapılmıştır.

Lisansüstü öğrenim sürecimde hep yanımda varlığını hissettiğim değerli danışmanım Prof. Dr. Abbas ERTÜRK'e, doktora eğitimimde üzerimde emeği geçen hocalarıma, tez sürecimde bana yol gösteren Tez İzleme Komitesi Üyesi hocalarım Prof. Dr. Cemal Ergin EKİNCİ ve Prof. Dr. Soner TASLAK'a, veri kodlamalarında emeği geçen doktora ders dönemi sınıf arkadaşım Hatice YILDIRIM'a eğitimimi her zaman destekleyen Okul Müdürüm Muhammet GÖKTAŞ'a, araştırma sürecimde görüşleriyle araştırmalarım katkıda bulunan mesai arkadaşlarıma, beni yetiştiren aileme, bu süreçte gösterdikleri anlayış için eşim Filiz GÜMÜŞ DÖNMEZ, oğlum Aras ve kızım Doğa'ya sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu tez, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından (24/167/03/4) kod numaralı proje ile desteklenmiştir. Desteklerinden dolayı Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi'ne teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
ETİK BEYANI	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	viii
ÖN SÖZ	xi
İÇİNDEKİLER	xii
TABLolar DİZİNİ.....	xviii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xx
KISALTMALAR DİZİNİ	xxi
EKLER DİZİNİ	xxii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	9
1.3. Araştırmanın Önemi	10
1.4. Araştırmanın Varsayımları	12
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	13
1.6. Tanımlar.....	13

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. İtibar Kavramı.....	14
2.2. Kurumsal İtibar	16
2.3. Kurumsal İtibar ile İlişkili Kavramlar	18
2.3.1. Örgütsel Kimlik.....	18
2.3.2. Örgütsel İmaj	20
2.3.3. Örgüt Kültürü	22
2.4. Kurumsal İtibarın Tarihsel Süreci.....	24
2.5. Kurumsal İtibarın Kuramsal Temelleri.....	26
2.5.1. Kurumsalcılık Kuramı.....	26
2.5.2. Gündem Belirleme Kuramı	27
2.5.3. İşaret Kuramı	28
2.5.4. Sosyal Kimlik Kuramı	29
2.5.5. Sosyal Yapı Kuramı	30
2.5.6. Paydaş Kuramı	30
2.5.7. Kaynak Temelli Kuram	32
2.6. Kurumsal İtibarın Bileşenleri.....	33
2.6.1. Duygusal Çekicilik.....	33
2.6.2. Ürün ve Hizmetler.....	34
2.6.3. Vizyon ve Liderlik	35
2.6.4. Çalışma Ortamı.....	35
2.6.5. Sosyal ve Çevresel Sorumluluk	35
2.6.6. Ekonomik Durum	36
2.7. Kurumsal İtibarın Okul İçin Önemi.....	37

2.8. Okulun Kurumsal İtibarının Paydaşları Üzerindeki Etkileri	38
2.8.1. Öğretmenler ve Diğer Çalışanlar Üzerindeki Etkileri	38
2.8.2. Öğrenciler Üzerindeki Etkileri	39
2.8.3. Veliler Üzerindeki Etkileri	40
2.9. Eğitim Örgütlerinde Kurumsal İtibarın Yönetimi	40
2.9.1. İtibarın Oluşturulması	41
2.9.2. İtibarın Korunmasında Proaktif Stratejiler	44
2.9.3. İtibarın Korunmasında Reaktif Stratejiler	45
2.10. 2000’li Yıllarda Okulların Kurumsal İtibarına Etki Eden Düzenlemeler	49
2.10.1. Öğretmenlerin İtibarına Etki Eden Düzenlemeler	50
2.11. İlgili Yurt İçi Araştırmalar	52
2.12. İlgili Yurt Dışı Araştırmalar	59

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli	63
3.2. Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu	64
3.3. Veri Toplama Araçları	68
3.3.1. Kurumsal İtibar Ölçeği	68
3.3.1.1. Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)	70
3.3.1.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)	77
3.3.1.3. Geçerlik ve Güvenirlik	79
3.3.1.4. Boyutların Adlandırılması	82
3.3.2. Görüşme Formu	88
3.4. Verilerin Toplanması	88

3.5. Verilerin Analizi	89
3.5.1. Nicel Verilerin Analizi	90
3.5.2. Nitel Verilerin Analizi	90
3.5.2.1. Geçerlik Güvenilirlik.	92
3.5.3. Karma Yöntem Geçerliği	94

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algılarına İlişkin Bulgular	96
4.1.1. Öğretmenlerin Yönetim Kalitesi İtibar Algılarının Düzeyine Yönelik Bulgular	98
4.1.2. Öğretmenlerin Eğitim Kalitesi İtibar Algılarının Düzeyine Yönelik Bulgular	99
4.1.3. Öğretmenlerin Toplumsal Sorumluluk İtibar Algılarının Düzeyine Yönelik Bulgular	100
4.1.4. Öğretmenlerin Kurumsal Güvenilirlik İtibar Algılarının Düzeyine Yönelik Bulgular	101
4.1.5. Öğretmenlerin Kaynaklar İtibar Algılarının Düzeyine Yönelik Bulgular	102
4.2. Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algılarının Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	103
4.2.1. Cinsiyet	103
4.2.2. Kıdem Yılı	104
4.2.3. Okul Türü	107
4.2.4. Kariyer Durumu	110
4.2.5. Kadro Durumu	111
4.2.6. Öğrenim Durumu	113
4.3. Kurumsal İtibarı Hangi Etmenlerin Nasıl Etkilediğine İlişkin Nitel Bulgular	114

<i>4.3.1. Yönetim Kalitesi Temasına İlişkin Bulgular</i>	<i>116</i>
4.3.1.1. Yönetimin Durumu Kategorisine İlişkin Bulgular.	116
4.3.1.2. Yönetimin Tutumu Kategorisine İlişkin Bulgular.	119
<i>4.3.2. Eğitim Kalitesi Temasına İlişkin Bulgular.....</i>	<i>126</i>
4.3.2.1. Çalışanlardan Kaynaklanan Etkilere İlişkin Bulgular.	126
4.3.2.2. Öğrencilerin ve Mezunların Durumuna İlişkin Bulgular.....	129
4.3.2.3. Eğitimsel Niteliklere İlişkin Bulgular.....	135
4.3.2.4. Sistemden Kaynaklanan Etkilere Yönelik Bulgular.	138
<i>4.3.3. Toplumsal Sorumluluk Temasına İlişkin Bulgular</i>	<i>138</i>
4.3.3.1. Okulun Toplumsal Sorumluluk Olarak Yaptıklarına İlişkin Bulgular. ...	138
4.3.3.2. Toplumun Okuldan Beklentisine Yönelik Görüşler.	143
<i>4.3.4. Kurumsal Güvenilirlik Temasına İlişkin Bulgular.....</i>	<i>145</i>
4.3.4.1. Okulun Güvenilirliğine İlişkin Bulgular.....	145
4.3.4.2. İşleyişin Verdiği Güvene İlişkin Bulgular.	148
4.3.4.3. Kurum Kültürüne İlişkin Bulgular.....	149
<i>4.3.5. Kaynaklar Temasına İlişkin Bulgular.....</i>	<i>152</i>
4.3.5.1. Algısal Etkilere İlişkin Bulgular.	152
4.3.5.2. Fiziksel Ortamlara İlişkin Bulgular.	153
4.3.5.3. Destek Materyallere İlişkin Bulgular.....	156
4.3.5.4. Okulun Öne Çıkan Kaynaklara İlişkin Bulgular.....	157

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Tartışma	160
---------------------	-----

<i>5.1.1. Ortaöğretim Kurumlarının Kurumsal İtibar Düzeyleri ve Bu Kurumların İtibarını Etkileyen Etmenler.....</i>	<i>161</i>
5.1.1.1. Yönetim Kalitesi.....	161
5.1.1.2. Eğitim Kalitesi.....	165
5.1.1.3. Toplumsal Sorumluluk.....	172
5.1.1.4. Kurumsal Güvenilirlik.....	174
5.1.1.5. Kaynaklar.....	177
<i>5.1.2. Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algılarının Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması</i>	<i>180</i>
5.2. Sonuç	187
5.3. Öneriler	190
KAYNAKÇA	192
EKLER	232

TABLÖLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1. <i>Yıllara Göre Özel Okul ve Özel Okulda Öğrenim Gören Öğrenci Sayıları</i>	3
Tablo 2. <i>Kurumsal İtibar Tanımları</i>	16
Tablo 3. <i>Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Bilgiler</i>	66
Tablo 4. <i>Nitel Araştırma Çalışma Grubuna İlişkin Bilgiler</i>	67
Tablo 5. <i>Faktörler ve Varyans Değerleri</i>	72
Tablo 6. <i>Nihai Faktör Yapısı</i>	74
Tablo 7. <i>Ölçek Uyum İndeksleri ve Referans Aralıkları</i>	78
Tablo 8. <i>Kurumsal İtibar Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları</i>	80
Tablo 9. <i>Puan Derecelendirme Tablosu</i>	82
Tablo 10. <i>Ortaöğretim Kurumlarının Genel İtibarı (n=805)</i>	97
Tablo 11. <i>Öğretmenlerin Yönetim Kalitesi (yk) İtibar Algıları Ortalamaları (n=805)..</i>	99
Tablo 12. <i>Öğretmenlerin Eğitim Kalitesi (ek) İtibar Algıları Ortalamaları (n=805) ..</i>	100
Tablo 13. <i>Öğretmenlerin Toplumsal Sorumluluk (ts) İtibar Algıları Ortalamaları (n=805)</i>	101
Tablo 14. <i>Öğretmenlerin Kurumsal Güvenilirlik (kg) İtibar Algıları Ortalamaları (n=805)</i>	102
Tablo 15. <i>Öğretmenlerin Kaynaklar (k) Boyutu İtibar Algıları Ortalamaları (n=805)</i>	102
Tablo 16. <i>Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması</i>	103

Tablo 17. Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması	104
Tablo 18. Kıdem Yılı ile Genel Kurumsal İtibar Algısı Arasındaki İlişki.....	107
Tablo 19. Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algılarının çalıştıkları Okul Türlerine Göre Karşılaştırılması	107
Tablo 20. Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algılarının Kariyer Durumlarına Göre Karşılaştırılması	110
Tablo 21. Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algılarının Kadro Durumuna Göre Karşılaştırılması	112
Tablo 22. Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algılarının Öğrenim Durumlarına Göre Karşılaştırılması	113
Tablo 23. Kurumsal İtibar Araştırmasına İlişkin Kodlar, Kategoriler ve Temalar	115
Tablo 24. Yönetimin Durumuna İlişkin Bulgular	117
Tablo 25. Yönetimin Tutumuna İlişkin Bulgular	120
Tablo 26. Çalışanlardan Kaynaklanan Etkilere İlişkin Bulgular	126
Tablo 27. Öğrencilerin ve Mezunların Durumuna İlişkin Bulgular	130
Tablo 28. Eğitimsel Niteliklere İlişkin Bulgular	135
Tablo 29. Sistemden Kaynaklanan Etkilere Yönelik Bulgular.....	138
Tablo 30. Okulun Toplumsal Sorumluluk Olarak Yaptıklarına İlişkin Bulgular	139
Tablo 31. Toplumun Okuldan Beklentisine Yönelik Bulgular	143
Tablo 32. Okulun Güvenilirliğine İlişkin Bulgular.....	145
Tablo 33. İşleyişin Verdiği Güvene İlişkin Bulgular	148
Tablo 34. Kurum Kültürüne İlişkin Bulgular.....	150
Tablo 35. Algısal Etkilere İlişkin Bulgular	152
Tablo 36. Fiziksel Ortamlara İlişkin Bulgular	153
Tablo 37. Destek Materyallere İlişkin Bulgular	156
Tablo 38. Kaynaklar ile İtibarın Bağlantısına İlişkin Bulgular	158

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 1. <i>Bath Danışma Grubu Su Zambağı Modeli</i>	23
Şekil 2. <i>Kurumsal İtibar Kavramının Yıllara Göre Bir Akademik Çalışma Başlığı Olarak Kullanımı</i>	25
Şekil 3. <i>Araştırma Deseni</i>	63
Şekil 4. <i>AFA Verileri Normallik Testi Histogram Grafiği</i>	71
Şekil 5. <i>Yol Analizi (Path Analizi)</i>	79
Şekil 6. <i>Tümdengelsel ve Tümevarımsal Tematik Analizin Birlikte Kullanımı</i>	91
Şekil 7. <i>Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algılarının Boyutlar Bazında Ortalamaları</i> ...	98

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar

Açıklamalar

OECD

Organisation for Economic Co-operation and Development



EKLER DİZİNİ

	Sayfa
EK 1. <i>Ön Görüşme Formu</i>	232
EK 2. <i>Kurumsal İtibar Ölçeği 69 Maddelik İlk Taslak</i>	233
EK 3. <i>59 Maddelik Doldurulmuş Ölçek Örneği</i>	235
EK 4. <i>Kurumsal İtibar Ölçeği</i>	237
EK 5. <i>Görüşme Formu</i>	239
EK 6. <i>Etik Kurul Kararı</i>	241
EK 7. <i>Muğla İl Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni</i>	242
EK 8. <i>Onam Formu</i>	243

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu çalışmanın giriş bölümünde araştırmanın problem durumuna, araştırmanın amacına, araştırmanın önemine, araştırmanın varsayımlarına, araştırmanın sınırlılıklarına ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Dünya üzerinde devletlerin toplumsal yaşamın düzenlenmesi, eşitliğin, adaletin ve güvenin sağlanmasında faydalandığı en önemli unsurlardan biri eğitim kurumlarıdır. Bu bağlamda, eğitim kurumlarının itibarlarının derinlemesine incelenmesi, bu kurumların amaçlarına nitelikli bir biçimde hizmet etmeye devam edebilmesi açısından son derece önemlidir. Yirminci yüzyılın ikinci yarısı itibarıyla hızla gelişen teknoloji, evrensel bilgi paylaşım ve iletişim ağlarının kolaylaştırıcı etkisi, insanlığın içinde bulunduğu ortamı, durumu sorgulama ve en iyi olana erişebilmek için kendisini ve çevresini sürekli değiştirme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Dünyanın hızla artan nüfusunun sebep olduğu kıt kaynak sorunu dolayısıyla ağırlıklı olarak az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler üzerinde yürütülen neoliberal politikalar, bu ülkelerde devlet kurumlarının itibarsızlaştırılmasına (Şimşek, 2018b) ve buna bağlı olarak devlet kurumlarında özelleştirmeye gidilmesine neden olmuştur. Küresel ekonomik güçlerin dünya çapında sınır tanımaz bir şekilde etkisini arttırması ile ülkelerin birer pazar haline getirilmesi amaçlanarak, devlet örgütlerinin yönetim özellikleri tahrip edilmektedir. Devletlerin her türlü faaliyet alanlarının piyasanın eline bırakılması yönündeki baskılar, birçok ülkede devlet eliyle yürütülen işlerde özelleştirme ve yerelleştirmeler yapılmasına neden olmuştur (Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, 2024). Hem üretim hem de tüketim açısından ekonomik

faaliyetlerin temel yapısını oluşturan, toplumun değerlerini gelecek nesillere taşıyan eğitim örgütleri de bu tahribattan ve özelleştirmelerden payını almaktadır. Türkiye’de de kısa sürede özel okul sayısı hızla artmıştır (Altinkurt ve Aysel, 2016). Devlet okulları sürekli program ve politika değişikliklerine maruz kalmaktadır. Öğretmen ve yönetici atamalarında yapılan uygulamalar, öğretmenlik kariyer basamakları oluşturma süreci, liselere öğrenci yerleştirme sürecinde yapılan uygulamalar, öğretmenlerin ve okulların toplum gözündeki durumunu etkilemiştir. Okullarda veli ile okul yönetimi ve öğretmenler arasında yaşanan çatışmalar artış göstermiştir (Sağbaş ve Özkan, 2022). Bu durum iç ve dış paydaşların gözünde eğitim örgütlerinin itibarını etkilemektedir. Tüm bu gelişmeler, devlet okullarının itibar düzeyinin daha ayrıntılı biçimde araştırılmasını ve incelenmesini zorunlu kılmaktadır.

Kapitalist ekonomik sistemin her şeyi alınır satılır hale getiren metalaştırıcı etkisi, bu sistemi benimseyen ülkelerin eğitim sistemlerinde değişimlere neden olmuştur (Bowles ve Gintis, 2011). Sanayi devrimi sonrası kalkınmanın kaynağı haline gelen ve zaman içinde devlet okullarında ücretsiz olarak verilmeye başlanan modern eğitim, yapılan uluslararası siyasi ve ekonomik düzenlemeler yoluyla kapitalist sistemin parçalayıcı etkilerine maruz kalmıştır (Apple, 2019). Yapısal uyum programları adı altında yürütülen büyük devletlerin ve sermaye sahiplerinin pazar arayışı, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin eğitim sistemlerine kadar nüfuz etmiştir (Mundy, 1998). Bu kapsamda, özel okulların açılmasını kolaylaştıran ve devlet okullarında verilen eğitimin kalitesinin düşmesine neden olan birçok yeni düzenleme yapılmıştır. Düzenlemelere bağlı olarak sosyal devlet anlayışıyla devlet eliyle ücretsiz olarak verilen eğitimin niteliğindeki bu düşüş, devlet okullarının itibarı üzerinde olumsuz etkiler oluşturmaktadır (Şimşek, 2018a).

2023-2024 Mili Eğitim İstatistikleri’ne göre toplam özel okul sayısı 14.000’in, öğrenci sayısı ise 1.600.000’ün üzerine çıkmıştır (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2024). Tablo 1’de Millî Eğitim Bakanlığı tarafından her yıl açıklanan verilere dayanılarak 2013-2024 yılları arasındaki özel okul ve özel okulda okuyan öğrenci sayılarına yönelik istatistikler verilmiştir.

Tablo 1. Yıllara Göre Özel Okul ve Özel Okulda Öğrenim Gören Öğrenci Sayıları

Yıllar	Özel Okul Sayısı	Toplam Okul Sayısına Oranı (%)	Özel Okul Öğrenci Sayısı	Toplam Öğrenci Sayısına Oranı (%)
2013-2014	7.403	10	698.912	3.98
2014-2015	7.497	12.55	823.515	4.69
2015-2016	9581	15.65	1.174.409	6.67
2016-2017	10053	15.93	1.217.755	6.87
2017-2018	11.694	17.83	1.351.712	7.55
2018-2019	12.809	19.16	1.440.577	7.95
2019-2020	13.870	20.22	1.468.198	8.04
2020-2021	13.501	20.11	1.310.605	7.24
2021-2022	14.179	20.14	1.578.233	8.23
2022-2023	14.281	19.03	1.670.729	8.39
2023-2024	14.352	19.02	1.631.192	8.72

Not. Tablodaki veriler Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yıllık olarak hazırlanan raporlar temele alınarak hazırlanmıştır. Kaynak: <https://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64>

Tablo 1'e göre özel okul sayısı ve özel okulların toplam okul sayısı içindeki oranı artış eğilimi göstermektedir. Buna bağlı olarak toplam öğrenci sayısı içindeki özel okula giden öğrenci oranında da yıllara göre artış görülmektedir. Bu durum eğitimin gün geçtikçe ekonomik sermaye sahiplerinin bir kar elde etme alanı haline geldiğini göstermektedir.

Türkiye'de zorunlu eğitim görünürde ücretsizdir ancak uygulamada bu pek de öyle olmamaktadır. TÜİK'in 7 Aralık 2022 tarihinde yayınladığı Eğitim Harcamaları İstatistikleri'ne göre 2021 yılında devlet, eğitim harcamalarının %72.5'ini karşılamıştır. Hanehalkı ise %22'sini karşılamıştır (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2022). 2022 yılında yapılan harcamalarda da yine devlet harcaması %79 civarında olmuştur (TÜİK, 2023). Devlet harcamaların OECD ortalaması ise %93.3'tür. Finlandiya, Norveç ve İsveç gibi ülkelerde ise bu harcamalar tamamen kamu kaynaklarıyla finanse edilmektedir (TEDMEM, 2024) Bu durum Türkiye'de eğitime yapılan harcamaların göz ardı edilemeyecek bir kısmının özel kaynaklar üzerinden karşılandığını göstermektedir.

Devletin eğitim harcamalarındaki oranının düşmesi ve harcamaların belli bir kısmının veliler ya da özel teşebbüsler tarafından karşılanıyor olması, eğitim kurumlarının piyasaya açılması için kullanılan neoliberal taktikler olarak görülebilir (Şimşek, 2018a). Devlet eliyle yapılan eğitim harcamalarının azaltılması, devlet okullarının itibarsızlaşmasına neden olan çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Devlet okulları özel okullar gibi yönetilmeye başlanmış ve öğretmenler, okullarındaki harcamalara kaynak elde temin edebilmek için kermes, keşkek günü vb. kâr amaçlı faaliyetler yürütmeye başlamıştır. Öğretmenler, başka bakanlıklar tarafından yürütülen proje ve programların içine sürüklenmişlerdir. Eğitim örgütleri etkili okul projesi, öz-denetim, kalite yönetimi, stratejik planlama, yerinden yönetim gibi bir takım teknik süreçlerle yönetilmeye başlanmıştır. Tüm bunlar devlet okullarıyla ilgili algının yavaş yavaş değişmesine ve okulların halkın gözünde itibarsızlaşmaya başlamasına neden olmuştur (Şimşek, 2018b). Yıldız ve Balyer'in (2019) yaptığı araştırmada okul yöneticileri, mali konularda okula yardım yapan bazı velilerin okulda patron gibi davrandıklarını, bunun yönetici ve öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkilediğini, velilerin gözünde okul yöneticisi ve öğretmenlerinin itibar kaybı yaşadığını ifade etmişlerdir. Bu durum okulların itibarıyla ilgili önemli birtakım sorunların var olduğunu göstermektedir.

Devlet okullarında yaşanacak itibar kaybı öğrenci çekme açısından özel okulların elini güçlendirecek bir durumdur. Devlet okullarıyla karşılaştırıldığında, özel teşebbüslerin harcama konusunda daha rahat olması, geniş bir kitleye eşit davranmak gibi bir sorununun olmaması, hitap ettiği kitlenin maddi getirisine ve beklentisine göre şekillenebilir olması dolayısıyla, özel okulların itibarını yönetme kabiliyeti devlet okullarına göre daha kolay olmaktadır. Özel okullar, maddi durumu iyi ailelerin tercih edeceği şekilde kendilerini yapılandırabilmektedirler. Bu okullar, öğrencilere daha düşük sayıda öğrencinin eğitim gördüğü, gelişmiş teknolojik altyapısı olan ortamlar sunmaktadır (Yıldıran, 2016). Bu okullar daha iyi görünen ders materyalleri, laboratuvarlar, spor salonları, sanat atölyeleri açmakta ve erken yaşta ve çeşitli dil öğrenme seçeneği sunabilmektedir. Güvenlik konusunda daha fazla yatırım yapıp, aileler için okulu cazip hale getirmekte, gelir ve sosyoekonomik düzeyi benzer çocukları okullarına almaktadırlar (Bayar ve Akın, 2023). Öğrencilere daha çok özel ilgi göstererek ailelerde çocuklarının daha iyi takip edilip destekleneceği hissini uyandırmaktadırlar. Tüm bu nedenler, velinin yaptığı karşılaştırmada velinin gözünde devlet okullarının

itibarının daha da zedelenmesine neden olmaktadır. Türkiye’de özel okul sayısı ve özel okula giden öğrenci sayısının her geçen yıl artış göstermesi bunun kanıtıdır.

Eğitim alanında yapılan yapısal ve sistemsal düzenlemeler eğitim sistemiyle ilgili birtakım tutarsızlıklar ve kararsızlıklara neden olmuştur. Bu düzenlemelerden birisi, 1999 yılında okul bölgeleri oluşturmak amacıyla Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Bölgesi ve Eğitim Kurulları Yönergesinin çıkartılmasıdır. Bu yönergenin maddelerinde eğitim alanlarını bölgelere ayırarak kaynakların etkili ve verimli kullanılması, yerel iç ve dış paydaşların yönetime katılması, okulların bir övünç kaynağı haline getirilmesi, okulun her alanda iş birliğine teşvik edilmesi ve eğitimde kalitenin arttırılması gibi amaçlardan bahsedilmiştir (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 1999). Daha sonra bu yönerge 2017 yılında eğitim bölgeleri yönergesi adını almış ve 2018 yılında tekrar güncellenmiştir. Bu yönerge ile eğitimde yerelleşme ve kararlara çoklu katılımın sağlanması amaçlanmıştır ancak bu çoklu katılım sadece kâğıt üzerinde kalmıştır. 1999 yılında çıkarılan yönergedeki bölge danışma kurulunda bulunan birçok kurum temsilcisi üye, 2017 yılında çıkarılan ve 2018 yılında düzenlenen yönergede yer almamıştır. Yönergeyle okul temelli bir model uygulanmaya çalışılmıştır. Okul temelli yönetim uygulamaları okul yöneticilerine kaynak sağlayıcısı rolünü vermiş ve okulu çevredeki finansman kaynaklarının eline bırakmıştır. Bu durum yasal tabanda kalkınmacı amaçları olan okulları, sürekli proje yapılmasını talep eden yarar ve verimlilik odaklı finansman kaynaklarının peşinden koşmaya mahkûm etmiştir (Özdem, 2016).

Eğitim sistemlerinin başarısı öğretmenlik mesleğinin niteliği ile doğru orantılıdır (Gündoğdu ve Kızıldaş, 2008). Millî Eğitim Bakanlığı öğretmenlerin ataması ve kariyer basamaklarıyla ilgili önemli adım atmakta ancak bu atılan adımlar kamuoyunda zaman zaman büyük tartışmalara neden olmaktadır. Bu adımlardan birisi de 2016 yılı itibarıyla başlayan ve öğretmen atamalarında uygulanan mülakat sistemidir. Mülakat sistemi ile farklı illerde oluşturulan farklı komisyonlarca güvenilirliği tartışmalı, içeriği ve süresi öğretmenlik alanıyla uygun olmadığı düşünülen sınavlar yapılmıştır (Koşar ve diğerleri, 2018). Bu sorunu çözmek için ilk çıkarılan 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu üzerinde düzenlemeler yapılmıştır. 7528 sayılı Öğretmenlik Mesleği Kanunu adıyla 10/10/2024 tarihinde yeniden yayınlanan kanunda yapılan eklemelerle öğretmen akademilerinin kurulmasına ve 1 Eylül 2025 tarihi itibarıyla öğretmenlik kadrosuna alınacak adayların da üniversiteden mezun olduktan sonra yapılan sınav yoluyla akademiye kabul edilmesine karar verilmiştir. Öğretmen adayı mezun olduğu programa

göre 3 ya da 4 dönem belirlenen teorik ve uygulamalı eğitimlerden sonra aldıkları derslerin sınavlarından 60 puan ve üzeri not alırlarsa tercihte bulunarak 3 yıl sürecek sözleşmeli öğretmenliğe atanabilecektir. Bu öğretmen ataması süreci değişikliği mülakat tartışmasını azaltmış ancak bu kez de eğitim fakültelerinin verdiği eğitimin yetersizmiş gibi gösterildiği tartışmasını başlatmıştır (Karataş, 2025). Öğretmen kariyer basamaklarıyla ilgili olarak da öğretmenlerin önce çok basit bir sınavla kıdem yılı şartını taşıyan kişilerin uzman öğretmen ve başöğretmen olarak görevlendirilmesi, sonra sınavın da kaldırılarak bir dizi uzaktan eğitim sonrasında uzmanlık ve başöğretmenlik unvanlarının öğretmenlere verilmesi, bu kariyer basamakları ile hak edilen tazminatın öğretmen başöğretmen olarak emekli olsa da emekli maaşına yansımaması, aynı derse giren bir öğretmenin daha yüksek diğerinin daha düşük maaş alacak olması öğretmenleri ikileme düşüren tartışmalar arasındadır (Özocak ve Argon, 2023). Tüm bu değişimler ve tartışmalar öğretmenlik mesleğinin bir sorun yumağı halinde gündemde kalmasına neden olmuş, eğitim sisteminin en önemli bileşeni olan öğretmenlerin ve eğitim kurumlarının itibarını etkilemiştir.

Liselere geçişte uygulanan sınav sistemi ve yerel yerleştirme uygulamasına göre bazı okullar sınavla öğrenci alan bazı okullar ise sınavsız öğrenci alan okullar olarak belirlenmiştir (Millî Eğitim Bakanlığı, 2023). Sınavla öğrenci alan okullar akademik hazır bulunuşluğu yüksek öğrencilerin yerleştiği okullar, yerel yerleştirme ile öğrenci alan okullar ise sınavla öğrenci alan bir okula yerleşemeyen öğrencilerin adrese dayalı olarak yerleştirildiği okullar olmuştur. Bu durum genel olarak sınavla öğrenci alan okulları akademik olarak üst dilimde olan öğrenci ve ailelerinin daha çok tercih ettiği, yerel yerleştirme ile öğrenci alan okulları ise sınav motivasyonu düşük öğrencilerin zorunda kaldıkları için gittikleri okullar haline getirmiştir (Aydın ve Yazıcı, 2022). Yerel yerleştirme ile öğrenci alan okullar sadece kendi eğitim bölgesindeki sınavsız öğrenci alan okullarla mukayese edilen ve sınavla öğrenci alan okulların akademik olarak başarılı öğrencileri çekmeleri dolayısıyla gösterebilecekleri başarı sınırlı olan okullar olmuştur. Uygulanan bu sistem sınavsız öğrenci alan okulların idari kadrosunun, öğretmenlerinin ve öğrencilerinin motivasyonunu olumsuz etkilemekte (Dalbudak ve Özgenel, 2022), onların akademik başarılarıyla ilgili öğrenilmiş çaresizlik yaşamasına neden olmaktadır. Dolaylı olarak sistem sorunu okulların bir kısmının kurumsal olarak iyileşme ve gelişme sürecine ket vurmaktadır.

Eğitim sisteminde bir çizgiye oturtulamayan müfredat da sık sık yeniden ele alınan bir sorun haline gelmiştir (Küçük ve Kurt, 2025). Müfredattaki değişim hızı bir neslin okula başlayıp, aynı eğitim modeli uygulamasıyla mezun olamamasına sebep olmaktadır. Bu durum eğitim sisteminin yapboz tahtasına benzetilmesine sebep olmuştur (Saylık ve diğerleri, 2021). Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli adıyla tanıtılan müfredat değişikliği de son dönemde yapılan köklü müfredat değişikliklerinden birisi olmuştur. Bu model ile 26 dersin öğretim programı değiştirilmiş 2024-2025 eğitim öğretim yılı itibariyle kademeli olarak uygulamaya koyulmuştur (Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, 2025a). Bu hızlı değişimler okul yönetimini ve öğretmenleri de zor durumda bırakan etkiler oluşturmıştır (Uygun ve Akgül, 2024). Bu modelle yapılan değişiklikler, bazı öğretmenlerin norm kadro fazlası olmasına ve branş değişiklikleri yapmak zorunda kalmasına neden olabilir. Çünkü sınıf düzeyinde uygulanan çerçeve programlar ile seçmeli derslerin seçim kriterleri büyük oranda değişmiştir.

Diğer taraftan okullarda örgüt içinde kişiler arasında yaşanan olaylar kurumsal gelişim sürecini zora sokmaktadır. Yönetici ve öğretmenler arasında yaşanan mobbing olayları, ortaya çıkan adaletsiz durumlar, öğretmenler arasında yaşanan çekişme, dedikodu, örgüt içinde yaşananlarla ilgili kişilerin sergilediği bilgi uçurma davranışı, örgütsel sinizm, okullarda yaşanan psikolojik veya fiziksel şiddet olayları örgütün odak noktasını değiştirmektedir (Teyfur, 2014). Bunlar doğrudan veya dolaylı olarak kurum için enerji ve zaman kaybına neden olmaktadır (Ayas ve Atmaca, 2023). Okullarda yaşanan bu olayların çözülme sürecinde ise yöneticilere büyük iş düşmekte (Özdoğan, 2022), bu yaşananların kurumun itibarına vereceği tahribat yöneticilerin sahip olduğu liderlik vasıflarına ve çatışma çözme becerilerine bağlantılı olarak değişim göstermektedir (Ermeydan ve Can, 2020). Çatışma çözme becerisi yüksek bir yönetici, okulda yaşanan bu olayları fırsata çevirerek süreci kurumun yararına işletirken, vasıfsız bir yönetici ise kurumun daha da kaos içine sürüklenmesine neden olabilmektedir (Yüksel ve diğerleri, 2022).

Örgütlerin yaptığı işlerin ve verdiği hizmetlerin niteliğiyle doğrudan bağlantılı olan kurumsal itibar, örgütler için alandaki varlığının ve başarısının bir göstergesidir (Resnick, 2004). Kazanılan iyi bir kurumsal itibar, örgütün başarılarının devam edebilmesi için gerekli girdinin sağlanmasında hitap ettiği çevrenin bilinçaltına verdiği algısal bir teminattır. Örgüt tarafından yürütülen süreç ne olursa olsun, ulaştığı kalite düzeyinde devam edebilmesi için itibar değerini koruması gerekir (Gaines-Ross, 2008).

Kurumsal itibarın arttırılması veya korunması örgütün tüm üyelerini ilgilendiren bir iştir, çünkü örgüt alt ve üst birimleriyle bir bütündür ve tek bir kimliğe sahiptir. Kurumsal itibarın bu düzeyde etkileyici ve kapsayıcı oluşu, itibarın örgüt için ne derece önemli olduğunun da göstergesidir (Asslander, 2013).

Kurumsal itibar kavramının ilk kullanılmaya başladığı dönem işletme alanında yapılan araştırmalarla olmuştur. Alanda kavram üzerinde önemli çalışmalara sahip olan Fombrun (1996), kurumsal itibarı “*Bir kurumun geçmiş eylemlerinin ve diğer önde gelen rakipleriyle karşılaştırıldığında kurumun tüm önemli bileşenleri için kurumun genel çekiciliğini ortaya koyan gelecek umutlarının algısal bir temsilidir.*” şeklinde tanımlamıştır. Her örgütün, alanında bilinirliği için oluşturulan resmî bir kurumsal kimliği vardır ancak her örgütün sahip olduğu kurumsal itibar farklıdır (Goldring, 2015). Bundan dolayı da her örgütün aynı düzeyde tanınması, aynı güce ya da aynı düzeyde güvenilirliğe sahip olması beklenemez. Sahip olunan iyi bir kurumsal itibar, örgütü daha güçlü, amaçlarına daha kolay ulaşabilir kılar ve alanında öncelikli hale getirir (Agarwal, Osiyevskyy ve diğerleri, 2015). Böyle itibara sahip olan örgütler, nitelikli bireyleri kendisine çeker, paydaşlarının güvenini kazanır ve toplum tarafından saygıyla karşılanır (Holden ve diğerleri, 2001). Kurumun sahip olduğu itibar, karşısına çıkacak fırsatlar ile arasında oluşabilecek engelleri azaltır. Ayrıca itibar oluşturma ve itibarı koruma çabası kurumun sunduğu hizmetlerdeki yaşanan sorunların, iletişim kanallarındaki zayıf noktaların ve kurumda çalışanların bilgi eksikliklerinin ortaya çıkarılıp giderilmesine yardımcı olur (Hannington, 2004) ancak örgüt, itibarın korunması konusunda bir çerçeve belirleyip o çerçeveye göre gerekli önlemleri almazsa, paydaşlarının gözünde oluşturduğu güven algısını hızlı şekilde yok edebilir (Smith, 2022). Güvenin kaybolması da itibarın düşmesi anlamına geleceği için, kurumun bulunduğu ortamda tercih edilirliliğini yitirerek, niteliksizleşerek zaman içinde kurumun dönüştürülmesine ya da kapatılmasına bile neden olabilir.

Literatürde taranan çalışmalar kurumsal itibar ile ilgili farklı örneklem gruplarından farklı yöntemler kullanılarak verilerin toplandığını ve eğitim örgütlerinde de kurumsal itibar olgusunun öneminin yavaş yavaş anlaşıldığını göstermektedir. Bu yürütülen çalışmalar olgunun her kurum türünün farklı yapılar da olması ve farklı özelliklerde örgüt üyelerine sahip olması dolayısıyla, kendi özelinde araştırmalar gerektirdiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda yürütülen bu araştırma da okullarda kurumsal itibarı geliştirme ve kurumsal itibarı koruma açısından önemli bir yere sahiptir.

Kurumsal itibar kavramı, son dönemlerde eğitim alanında da sık çalışılan bir konu olmuştur. Başlangıçta ağırlıklı olarak yükseköğretim kurumları üzerinde çalışılmaya başlanan kurumsal itibar, sonrasında eğitim kademelerinin her düzeyinde araştırmalara konu olmuştur (Skallerud, 2011). Literatürde taranan çalışmalar, kurumsal itibar ile ilgili farklı örneklem gruplarından farklı yöntemler kullanılarak verilerin toplandığını ve her eğitim örgütlerinde kurumsal itibar olgusunun öneminin yavaş yavaş anlaşıldığını göstermektedir. Yürütülen çalışmalar olgunun her kurum türünün farklı yapılar da olması ve farklı özelliklerde örgüt üyelerine sahip olması dolayısıyla, kurumların kendi grupları özelinde araştırmalar gerektirdiği anlaşılmaktadır. Ayrıca eğitim alanında kurumsal itibarla ilgili yapılan araştırmaların, genel olarak işletme alanında yapılan çalışmaların etkisi altında kaldığı görülmektedir. Bundan dolayı da araştırmalar eğitim alanında ağırlıklı olarak özel okullar üzerinde yapılmaktadır. Alanda geliştirilen anket ve ölçeklerin çoğu, özel okulların kurumsal itibarlarını ölçmek üzere hazırlanmıştır. Yüksek kurumsal itibar, sadece kâr amacı güden örgütlerin sahip olması gereken bir özellik değildir. Yüksek itibara devlet kurumlarının da ihtiyacı vardır. Eğitim de ülkeler için devletin özel işletmelere devredebileceği bir sorumluluk olamayacak kadar kritik bir role sahiptir. Bunlar göz önünde bulundurulduğunda, devlet okullarının kurumsal itibarlarının iyileştirilebilmesi ve korunabilmesi için itibar düzeylerini etkileyen unsurların iyi bilinmesi ve analiz edilmesi gerekir. Bu bağlamda, bu çalışmada devlet ortaöğretim kurumlarında kurumsal itibarın nasıl olduğu ve hangi etmenlerin itibarı nasıl etkilediği araştırılmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, öğretmenlerin algısına göre ortaöğretim kurumlarının kurumsal itibarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu genel amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır.

- Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, ortaöğretim kurumlarının kurumsal itibarı nasıldır?
- Ortaöğretim kurumlarının itibar düzeyi, öğretmenlerin cinsiyet, kıdem yılı, okul türü, kariyer durumu, kadro durumu ve öğrenim durumu özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre, ortaöğretim kurumlarının kurumsal itibarını hangi etmenler nasıl etkilemektedir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim örgütlerinde kurumsal itibarı etkileyen birçok unsur vardır. Bunlar örgüt içinde algılanabileceği gibi örgüt dışından da algılanabilmektedir. Bunu birçok durumda görmek mümkündür. Örgüt içinde işleyişe etik olmayan müdahalelere izin veren ve etik olmayan şekilde işlere müdahale eden örgüt içi örgüt dışı kişi ya da grupların varlığı bunlardan birisidir. İşleyişe dışarıdan müdahale edilmesine izin veren kişiler, genel olarak liyakatsiz şekilde bulunduğu makama gelenlerdir, çünkü bu kişiler oradaki varlıklarını başkalarına borçludurlar (İzci ve Yıldız, 2022). Bu kişiler, kendilerini oraya getiren kişilere bağlılıkları dolayısıyla, bulundukları noktada kayırmacı tutum ve davranış sergileyerek örgüt içindeki güven ortamını, adaleti, aidiyet olgusunu, bireysel motivasyonu, iş doyumunu, işe devam durumunu vb. birçok önemli bileşeni olumsuz etkilerler (Gider ve Okçu, 2021). Güç mücadelelerinden bürokratik süreçlerin sağlıklı bir şekilde işlemesine engel olurlar. Okul içinde ve dışında işlemesi gereken hiyerarşik bürokratik ilişkilerin zarar görmesine neden olurlar. Çıkar çatışmaları, grup içi koalisyonlar, politik taktikler örgüt içinde ön plana çıkar (Taşdan, 2016). Örgüt içinde yaşanacak bu sorunlar da eğitim-öğretim sürecinin, kurumun genel durumunun ve dolaylı olarak da kurumun itibarının düşmesine neden olur. Eğitim kurumunun bulunduğu çevre, kaynak sorunu, eğitim politikası değişiklikleri, nitelikli insan kaynağının etkili kullanılamaması vb. nedenler de yine eğitim kurumlarının itibarını olumsuz etkileyen unsurlardandır. Devlet eğitim kurumlarında bu sorunlar daha da öne çıkar. Devletin kaynak sağlamakla ve kaynağın dağıtımıyla alakalı yaşayacağı sorunlar, döneminde iktidar olan grubun eğitime yaklaşımı, doğrudan kurumlara sirayet eden olumsuz etkiler oluşturur. Eğitimin ideolojik bir faaliyet olması, siyasal düzeni meşrulaştırmak ve toplumu daha yönetilebilir bir çizgiye getirmek için kullanılabilir bir yol olması, eğitim kurumlarını dönemsel politik etkilere maruz bırakmaktadır (Althusser, 1995/2019).

Türkiye’de, 1980’li yıllar itibarıyla küreselleşmenin etkisinin artmasıyla birlikte neoliberal politikaların uygulanması daha çok uygulamaya geçmiş ve etkisini daha çok göstermiştir. Bu kapsamda Türk eğitim sisteminde kişisel ve özel teşebbüslerin özgün

eğitim verme hakkı yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu da eğitimin bir kazanç kapısı olarak görülmesine yol açmıştır. Asıl olarak eğitim alanına fiziksel kaynak sağlamak amacıyla imzalanan protokoller ve yapılan anlaşmalar neticesinde, özel sermayenin eğitim sistemine olan etkisi artmıştır (Kartal, 2020). Bunlara bağlı olarak kısa aralıklarla yapılan politika ve uygulama değişiklikleri ile devlet okulları gün geçtikçe daha fazla nitelik sorunu yaşamaya başlamıştır. Devlet okullarının niteliğiyle ilgili yaşanan sorunlar, özel okulların sayısının hızla artmasına neden olmuştur (Tutkun ve diğerleri, 2024). Ayrıca devletin ihtiyacından fazla insan kaynağını üniversitelerin eğitim fakültelerine yönlendirmesi ile özel okullara ucuz işgücü sağlanmıştır. Devletin istihdam edemediği öğretmenler özel okulların kaynak havuzu haline gelmiştir. Bu durum, özel sektörde çalışan öğretmenlerin çoğunluğunun her yıl KPSS sınavına giren atanamamış ya da aldığı emekli maaşıyla geçinemeyen öğretmenlerden oluşuyor olması dolayısıyla, devletin sermayenin etkisinde özel sektör için geliştirdiği insan kaynağı sağlama politikasına dönüşmesi olarak görülebilir. Özel girişimlere servis edilen bu öğretmenler, itibarı sarsılan eğitim sisteminin ve eğitim kurumlarının bir parçasıdır.

Ülkelerin eğitim sistemlerindeki ve kurumlarındaki itibar sorunu temelde eğitim politikalarıyla bağlantılıdır ancak bu durumun incelenebilmesi için yine çekirdek yapı olan okul örgütlerinden başlamanın doğru olacağı düşünülmüştür. Kurumsal itibarla ilgili yapılan araştırmaların birçoğu işletme alanında uygulanan Fombrun ve vd'nin (2000) geliştirdiği ölçekten faydalanılarak yapılmıştır. Fombrun'ın ölçeğindeki ürün ve hizmetler ile finansal performans boyutları, kâr amaçlı çalışan özel şirketler için geçerli boyutlardır. Bundan dolayı eğitim alanında Fombrun vd'nin (2000) ölçeğinden uyarılama yoluyla geliştirilen ölçekler de devlet okulları için yeterince uygun değildir. Skallerud (2011) tarafından yapılan bir kurumsal itibar araştırmasında da kurumsal itibar sadece okulun aileyi etkilemesi açısından ele alınmıştır. Yapılan taramada, konuyla ilgili yürütülen bu çalışmalar değerlendirildiğinde, devlet okullarında eğitimin en önemli unsurları olan öğretmenlerin algısına göre kurumsal itibarın değerlendirilmesine yönelik bir ölçme aracı ihtiyacı olduğu görülmüştür. Bu çalışma içinde, nicel verilerin toplanabilmesi ve öğretmenlerin kurumsal itibar algısı düzeyinin belirlenebilmesi amacıyla bir ölçek geliştirilmiştir. Bu araştırma için geliştirilen ölçeğin farklı eğitim kademelerindeki devlet okullarında ve başka bölgelerde kurumsal itibar araştırmaları yapmak için kullanılabilir olmasının alana önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmada devlet ortaöğretim kurumlarındaki itibar olgusunun boyutları belirlenmiş ve boyutlar üzerinden derinlemesine araştırma yürütülmüştür. Araştırmadan elde edilen bulguların okul ortamlarının işlevsel bir şekilde düzenlenmesi açısından; öğretmenlerin sistemin en önemli bileşeni olarak hem eğitim hem de öğretim bağlamında ve dış paydaşlarla olan bağlantılarıyla, yaptığı çalışmalarla kurumların itibarına sağlayacağı katkının bilinmesi açısından; okul yöneticilerinin okullarında oluşturacağı örgüt ikliminin, fiziksel ortamlarda ve sosyal alanlarda yapacakları düzenlenmelerin, paydaşlarla olan iletişimlerinin, mezun edecekleri öğrencilerin kurumlarının itibarına etkisini görmesi açısından; Millî Eğitim Bakanlığı yetkililerinin bazı yasal düzenlemelerin sistem üzerinde oluşturduğu etkiyle kurumların itibarının nasıl etkilendiğini görmeleri açısından alana önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Okuluna aidiyet hisseden ve okulunda mutlu olan öğretmenler nesilleri etkileyecek güce sahiptir. Bunu en iyi şekilde değerlendirmek için de doğru verilerle doğru kararlar vermek önemlidir. Yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar, öğretmenlerin gözünde kurumlarının hangi özelliklerinin onlar için itibarı etkileyen unsurlar olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda bu araştırma, sistem içinde tüm faktörlerden etkilenen ve çıktısı en fazla etkileme özelliğine sahip olan insan kaynağı öğretmenin okulla olan duygusal bağlarını geliştirmek onun üzerinden eğitimin çıktısı olan öğrencilerin başarısını dolaylı olarak etkilemek açısından eğitim yöneticileri ve bakanlık yetkilileri için önemli bir veri kaynağıdır. Karma yöntem ile yapılması dolayısıyla hem evrene genellenebilir hem de olgu ile ilgili detayların da olduğu bulguları içermektedir. Bu yönüyle çalışma, okul yöneticilerine veriye dayalı olarak çalışma fırsatı sunar, kurum politikalarının belirlenmesinde sezgiye değil somut veriye dayalı yönetimin sağlanmasına katkıda bulunur. Ayrıca alanda yapılacak farklı araştırmalarla bölgesel ve ulusal kıyaslamaların da yapılmasına olanak tanır. Çalışmanın bu yönleriyle sahaya ve literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmanın dayandığı paydaş kuramı ve kaynak temelli kuramın varsayımları kabul edilmiştir. Paydaş kuramına göre kurumsal itibar çalışanlar, kurumdan faydalananlar, kamu otoriteleri, medya ve toplum gibi tüm paydaşların algılarıyla

şekillenir. Kurumsal itibar, paydaşlarla karşılıklı değer ve sorumluluk paylaşımına dayanır (Fombrun, 2012; Freeman, 2015). Bu bağlamda okulların kurumsal itibarında önemli rol oynayan paydaşlarından birisi de öğretmenlerdir.

Kaynak temelli kurama göre kurumsal itibar kurumun ayakta kalması ve diğer kurumlar arasında fark yaratabilmesi için son derece önemli bir stratejik kaynaktır (Birger Wernerfelt, 1984; Fombrun ve Riel, 2004). Niteliği itibarıyla soyut bir kaynaktır. Bu bağlamda okulların kurumsal itibarı da soyut bir stratejik kaynaktır. İtibarın sürdürülebilirliği için de birtakım stratejilere başvurmak gerekir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1) Bu araştırma, geliştirilen ölçme aracı ile 2023-2024 eğitim öğretim yılında ve görüşme formuyla 2024-2025 eğitim öğretim yılında Muğla'da devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden toplanan veriler ile sınırlıdır.

2) Araştırmada, öğretmenlerin programlarının yoğunluğu nedeniyle ölçek doldurma sürecinde zaman kısıtıyla karşılaşmıştır. Bundan dolayı veri toplama süreci öğle arasında, ders bitim zamanlarında ve öğretmenlerin boş ders aralarında yapılmıştır.

1.6. Tanımlar

Kurumsal İtibar: Kurumsal itibar, bir örgütün iç ve dış paydaşlarının, özellikle de çalışanlarının, örgütün geçmiş faaliyetlerine, kurumsal değerlerine, gelecek ile ilgili planlarına yönelik kurumuna duyduğu güven, aidiyet ve özdeşleşme duygusuyla şekillenen algılarının bütünüdür (Fombrun, 1996; Fombrun ve Riel, 2004; Özcan, 2013).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmanın kuramsal çerçevesine yer verilmiştir. Kuramsal çerçeve oluşturulurken kurumsal itibarın kapsamlı tanımına, kurumsal itibarın temelini oluşturan kuramlara, kurumsal itibarın önemine, kurumsal itibar ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. İtibar Kavramı

İnsanoğlu sosyal bir varlıktır, bundan dolayı varoluşunu devam ettirmesi için gereken temel ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra sahip olmak isteyeceği şeylerin başında, bulunduğu toplum içinde kendisine bir yer edinmek gelir (Maslow, 2019). Bu yer edinme kişinin bulunduğu sosyal ortamda hangi özellikleriyle bilinir olacağıyla ilgilidir. Kişinin nitelikleri karşıda oluşturacağı algının belirleyicisi olur. Karşıda oluşturulan bu algı da kişinin toplum içindeki itibarına karşılık gelir. İtibar kavramını Türk Dil Kurumu (TDK, t.y.). “saygınlık” ve “borç ödemedede güvenilir olma durumu; kredi.” olarak tanımlamaktadır İngilizce karşılığı *reputation* olan bu kavramı dünya çapında bilinen sözlüklerden Cambridge (Cambridge University Press, n.d.) “*İnsanların geçmişteki davranışlarına veya karakterlerine dayanarak birisi veya bir şey hakkında sahip oldukları görüş (the opinion that people have about someone or something based on their behaviour or character in the past)*” olarak tanımlanmaktadır. Her iki sözlükte de kavram kişinin ya da şeyin karşıdakinin gözünde ya da aklında nasıl bir iz bıraktığıyla bağdaştırılmıştır. Ayrıca itibar saygı görme, kalite algısı, şeref, haysiyet gibi birçok olumlu anlamı da içinde barındırmaktadır (Güllüpınar, 2023).

Griffin’e (2002) göre itibar bir bireyin veya örgütün çevresindeki insanlar tarafından ne kadar güvenilir bulunduğu ve insanların kendisi hakkında oluşturduğu genel algının bir yansımasıdır. Kişilerin toplum tarafından kabul edilen bir birey olmasını sağlayacak ve onları toplum gözünde değerli kılacak olan da kazanacakları itibar ve saygınlıktır. Kişilerin itibarı, toplum içinde gerçekleştirdikleri eylemlerin sonucu olarak elde edecekleri değerlerdir. Toplumun olmadığı yerde itibardan da söz edilemez. Griffin bunu Daniel Defoe’nun iki eserinden verdiği karakter örnekleri ile açıklamıştır. Bu eserlerden birisi Robinson Crusoe diğeri ise Moll Flanders’dır. Robinson Crusoe hikâyeye göre gemi kazası sonrası ıssız bir adaya düşer ve orada yapayalnızdır. Burada Crusoe’un itibarını korumak ya da yönetmek gibi bir kaygısı yoktur, çünkü çevresinde onun durumuyla ilgili yorum yapabilecek bir kimse yoktur. Roman karakteri Moll Flanders ise hapisanede doğup büyüyen, yaşamının 12 yılını hayat kadını olarak, 12 yılını hırsızlık yaparak geçiren, 5 evlilik ve birçok macera ile hikayesi İngiltere’den Amerika’ya kadar uzanan bir kadındır. Moll, itibarına çok düşkündür ve yaşamını çevresindekilere anlatırken yaşadıklarını bir hayatta kalma mücadelesi olarak açıklamaya çalışır ancak dışarıdan bakıldığında bu yaşantı, çevresinde hiç de iyi bir algı yaratmayacaktır. Bu bağlamda bakıldığında, toplum varsa itibar ile ilgili kaygılar da vardır. Toplumsal çevre kişiyi, kendi kendini tanımladığı şekliyle değil, sahip olunan değer yargılarına göre etiketlendirir.

Fombrun (2005) itibara örgüt bağlamında bir tanım getirmiştir. Fombrun’a göre *“itibar bir örgütün geçmişteki eylem ve sonuçlarının kolektif bir temsili olup, çeşitli paydaşlara değerli çıktılar sunma yeteneğini yansıtır”*. Bu tanımda itibarın geçmişteki eylemlerin bir sonucunda ve kolektif bir bilinç ile oluştuğu vurgulanmaktadır. Helm ve Klode (2011) ise itibarı paydaş odaklı bir bakış açısıyla, *“paydaşların örgütün beklentileri ne ölçüde karşıladığına dair yaptıkları toplu değerlendirme”* olarak tanımlamıştır. Yine Fombrun’ın tanımındaki kolektif ifadesine benzer şekilde Helm ve Klode da beklentilere karşılık gelen özellik ya da eylemlerin sonucunda toplu yapılan bir değerlendirme vurgusu yapılmaktadır. Bu yönüyle itibarın bir birikim içerdiği ve belli bir kitlenin aynı fikirde olmasıyla olduğu ifade edilebilir.

2.2. Kurumsal İtibar

Kişiler için hem sahip olması hem de korunması önemli olan itibar, benzer şekilde kurumlar için de önemli bir gereksinimdir. Kurumların örgütsel işleyişleri ve verdikleri hizmetler yoluyla toplum içinde kazandıkları değerin bir sonucu olan kurumsal itibar, tıpkı toplum içindeki bireylerin sahip oldukları itibar gibi varoluşsal bir çabanın ürünüdür (Karaköse, 2012) ve örgütün gösterdiği varoluşsal çabanın anlam bulması paydaşlarının varlığıyla mümkündür. Bir kurum hakkında iç ve dış paydaşlarının sahip olduğu kolektif algıdır (Fombrun ve Riel, 1997; Gray ve Balmer 1998). İtibar olgusu, kurumsal bağlamda kurumun paydaşlarının kurum hakkında sahip olduğu bilişsel ve duyuşsal süreçlere ilişkin algıyı, kurumun yapılanlar üzerinden insanlar üzerinde bıraktığı izlenimleri, kurumun muhatap olunan kişi ya da paydaş grubunun gözündeki imajını, kurumun elle tutulamayan değerlerini ve benzeri birçok değeri içine alır (Sungur, 2015). Bu nedenle sahip olunan itibar, aslında paydaşların duygu, düşünce ve algılamalarına göre kurumun nasıl olduğudur (Eroğlu ve Solmaz, 2012) ve kurumun ilişki içinde olduğu paydaşların zihnindeki değerlendirmeler neticesinde oluşup gelişir. Kurumun çalışmalarına ve özelliklerine bağlı olarak geliştiği için de kolay taklit edilemeyen bir değerdir (Gümüş ve Öksüz, 2010). Farklı alanların kurumsal itibar tanımları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. *Kurumsal İtibar Tanımları*

ALAN	TANIM
Ekonomi	İtibar, şirketin belirli bir durumda sergileyeceği olası davranışı tanımlayan özellikler veya sinyallerdir.
Stratejik Yönetim	İtibar, rakiplerin taklit etmesi, edinmesi veya ikame etmesi zor olan ve dolayısıyla sahiplerine sürekli bir rekabet avantajı sağlayan, hareketlilik engelleri yaratan maddi olmayan varlıkları içerir.
Muhasebe	İtibar, ölçülmesi zor ancak şirketler için değer yaratan birçok maddi olmayan varlık türünden biridir.
Pazarlama İletişim	İtibar, bireylerin şirket adıyla kurdukları kurumsal bağlantıları tanımlar. İtibar, şirketlerin çoklu bileşenleri ile kurdukları ilişkilerden gelişen kurumsal özelliklerdir.
Örgüt kuramı	İtibar, paydaşlar kurum faaliyetlerini anlamlandırdıkça gelişen şirketlerin bilişsel temsilleridir.
Sosyoloji	İtibar sıralamaları, firmaların ortak kurumsal ortamlarında paydaşlarla kurdukları ilişkilerden kaynaklanan sosyal yapılarıdır.

Not. Fombrun, ve diğerleri’nden (2000, s. 243) uyarlanmıştır.

Tablo 2’de görüldüğü üzere kurumsal itibarın ekonomi, stratejik yönetim, pazarlama, örgüt kuramı, sosyoloji, iletişim ve muhasebe gibi birçok alanı ilgilendiren yapısı dolayısıyla, içeriğine ve tanımına birçok alanın bakış açısından katkı olmuştur (Fombrun ve diğerleri, 2000).

Fombrun (1996), bu farklı bakış açılarının bir sentezi olarak kurumsal itibarı “*Bir kurumun geçmiş eylemlerinin ve diğer önde gelen rakipleriyle karşılaştırıldığında kurumun tüm önemli bileşenleri için kurumun genel çekiciliğini ortaya koyan gelecek umutlarının algısal bir temsilidir.*” şeklinde tanımlamıştır. Kurumsal itibar kavramı açıklanırken farklı bakış açılarına göre ya kurumsal imaj kavramına denk bir kavram olarak, ya tamamen ondan ayrı bir kavram olarak ya da onunla ilişkili bir kavram olarak açıklanmaktadır. Gotsi ve Wilson’a (2001) göre bunun nedeni farklı düşünce ekollerinin kavrama yaklaşımlarıdır. Gotsi ve Wilson’un kendilerinin mensubu olduğu farklılaştırılmış düşünce ekolü insanların ilgi, duygu, düşünce, yetenek gibi bireysel farklılıklarının dikkate alınması ve buna göre öğrenme ortamlarının kişiselleştirilmesi gerektiğini savunmaktadır (Taşer ve Ulusoy, 2020). Gotsi ve Wilson kurumsal itibarı kurumsal imajdan farklı, zamanla gelişen, paydaş odaklı, daha kalıcı stratejik bir varlık olarak görürler. Analogik düşünce ekolü ise, kurumsal itibar ve kurumsal imaj kavramlarını birbirine denk kavramlar olarak ele almışlardır. Bu denklik bile karşılaştırmalar yoluyla birçok tanımın ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Burada yaşanan tanım türemesi analogiden kaynaklıdır. Aristoteles’in bir tür inandırma aracı olarak gördüğü analogi aslında doğruyu bulmanın peşinde değildir. Analogideki karşılaştırma belirlenen tikel bir karşılığa göre durumu betimlemedir ve ölçüt kavrama göre sürekli değişim söz konusudur. Oysa ki tümel bir ölçüte göre yapılacak analogiler doğru olanla karşılaştırmadır ve diğerine göre daha az değişkendir (Nesterova-Coşkun, 2022).

Kurumların itibarı üzerinde, doğrudan ya da dolaylı etkileri olan bir takım somut ve soyut değerler vardır. Somut değerler, daha çok maddeler ve araçlar gibi elle tutulabilen kaynaklar iken, soyut değerler ise yöneticilerin yönetim kabiliyeti, örgütsel süreçler, örgütün sahip olduğu bilgi vb. elle tutulamayan kaynaklardır (Şakar, 2011). Fernandez, ve diğerleri (2000, 82), soyut değerlerin bir tipolojisini oluşturmuşlardır. Bu tipoloji içinde, insana bağlı soyut kaynaklar ve insandan bağımsız soyut değer kaynakları yer almaktadır. İnsana bağlı soyut kaynaklar, genel ve özel bilgileri içerirken, insandan bağımsız soyut kaynaklar ise örgütsel sermayeyi, teknolojik sermayeyi ve itibarın da

içinde bulunduğu ilişkisel sermayeyi içermektedir. İtibarın ilişkiye dayalı bir sermaye olmasının nedeni ise yine başkalarının olmadığı, karşılıklı ilişkilerin olmadığı yerde itibar denilen olgudan bahsedilemeyeceğindendir. Süreç içinde karşılıklı ilişkilerle gelişen iyi bir kurumsal itibar, örgütün en önemli soyut değerlerinden biri haline gelir çünkü bu örgütü güçlü kılar, örgütün geleceğiyle ilgili belirsizliği azaltır, hedef kitle için örgütün cazibesini artırır (Karaköse, 2012; Pires ve Trez, 2018).

Kurumsal itibar, bir güven belirtisidir. Kurumun itibarı, gelecekteki davranışlarının öngörülebilmesini sağlar. Yeni çalışmaların tanıtılmasında, hedeflerin ortaya koyulmasında teminat gibidir. Yararlanan açısından risk algısını azaltır. İyi itibar, kurumla ilgili eksik bilgilerin olumlu şekilde doldurulmasını sağlar. Kurumsal itibar, ürün ve hizmetler arasından seçim yapmayı kolaylaştırır (Şakar, 2011). Ayrıca dışarıdan bakanların gözünde finansal sağlamlığın da göstergesi olarak algılanır (Güneş, 2019). Bu açıdan kurumsal itibarın öneminin örgüt üyeleri tarafından iyi anlaşılması gerekir. İtibarın kazanılması ve korunması konusunda gerekli planlamaların yapılıp uygulanması gerekir.

2.3. Kurumsal İtibar ile İlişkili Kavramlar

Kurumsal itibar, bir örgütün paydaşlar gözündeki genel algısını ve saygınlığını ifade eder. İtibarı da örgütün davranışı, iletişim şekli, alanında gösterdiği performans ve toplumsal katkıları şekillenir. Bundan dolayı kurumsal itibar; örgütsel kimlik, örgütsel imaj ve örgüt kültürü gibi içsel kavramlarla doğrudan ilişkilidir. Kurumsal itibarın daha iyi anlaşılabilmesi için bu kavramlara aşağıda yer verilmiştir.

2.3.1. Örgütsel Kimlik

Örgütsel kimlik Albert ve Whetten'in 1985 yılında yayımladığı *Örgütsel Kimlik (Organizational Identity)* adlı çalışmayla dikkatlerin çekildiği bir konudur. Bu çalışmadan sonra konu üzerine farklı yaklaşımlarla araştırmalar yapılmıştır (He ve Brown, 2013). Albert ve Whetten (1985), kurumsal anlamda örgütün tanınırlığı açısından önemli bir yere sahip olan örgütsel kimlik kavramını, bir örgütü diğer örgütlerden ayıran merkezi ve kalıcı nitelikler olarak tanımlamaktadır. Bu merkezi ve kalıcı nitelikler, örgütü sosyal çevrede tanımlayan ve örgütün kaderini belirleyen benzersiz sosyal özellikleridir

(Albert ve Whetten,1985) Örgütün vizyonu, misyonu, örgüt üyelerinin tutumu, sahip olduğu tarihi ve kültürel değerleri gibi örgüte has özellikler örgütsel kimliği şekillendirir. Örgütsel kimlik, bir topluluğun kimliği olmaktan çok bireysel kimlikle benzerlik gösterir. Bunun nedeni, örgütsel kimliğin birçok insanın farklı özelliklerini yansıtan kolektif bir algıdan ziyade, tüm örgütün tek bir kişiymiş gibi kendine özgü özelliklerinin olduğu algısına dayandırılmasıdır (Whetten, 2006).

Yener ve Çankır (2017) pozitif psikoloji bakış açısıyla örgütsel kimliği, örgüt üyelerinin örgütün özelliklerine yönelik algıları olarak tanımlamaktadırlar. Örgüt üyelerinin bir örgüt altında toplanmasının sıradan bir toplanma değil aynı amaç için yoğun duygu paylaşımı ve iletişim içinde gelişen bir toplanma olduğunu ileri sürerler. Örgüt içinde bu duygusal olumlu etkileşim sayesinde, örgüt üyelerinin çevreleri tarafından fark edilen değişim ve çıktılar oluşturabileceğini ifade ederler. Kişinin örgüt içinde sahip olduğu kimlik, toplum içindeki davranışlarına, bakış açısına, inançlarına seçimlerine, duygularına etki eder (İlhan, 2013). Bu da örgüt üyelerini, bu kimliği koruma ve ona uygun davranma konusunda aynı çizgiye getirir.

Gioia (2000) örgütsel kimliğin akışkan bir yapıya sahip olduğunu ileri sürer. Bu akışkanlık, kimliğin zaman ve bağlama yayılan temel inanç ve değerlerin özelliklerini korurken anlamının ve yorumunun değişmesinden kaynaklanır. Sahip olunan özellik ya da değer, zamanına, yerine veya kişisine göre farklı anlamlar ifade edebilir. Sahip olunan kimliğin çekirdek değerleri görünüşte istikrarlıdır ancak uygulamadaki anlamı karmaşık ve değişken olabilir. Örneğin sürekli yurtdışı hareketlilik projeleri yapan bir eğitim kurumunda çalışmak genç öğretmenler için heyecan verici olarak algılanırken, emeklilik zamanı yaklaşmış, mesleğinin son yıllarında olan bir öğretmen için fazla tempolu ve yorucu olabilir. Bu eğitim kurumunun kimliğine etki eden nitelik olan yurtdışı projeleri yapma kabiliyetinin önemini değiştirmez ancak karşıdaki kişi ya da grubun özelliği bu niteliğin yorumunu değiştirir. Toplumsal gerçekliğin hızlı ve önlenemez şekilde devam eden değişimi, örgütleri ve örgütlerin kimliğini sürekli bir oluş halinde tutar. Kimliğin yorumu sürekli olarak değişmekte ve asla tamamlanamamaktadır. Bundan dolayı örgütsel kimlik de açık uçlu bir yapıya sahiptir (İlhan, 2013).

İyi bir örgütsel kimliğe sahip olmanın örgüt için birçok olumlu etkisi bulunmaktadır. İyi bir kimlik, örgütü hakkındaki belirsizliklerden uzaklaştırır. Örgüt üyelerinin içinde bulunduğu toplulukla kendisini özdeşleştirmesine yardımcı olur, örgüte karşı aidiyet hislerini artırır. Buna bağlı olarak örgüt içinde kişilerin motivasyon ve

bağlılıkları artar. Dış paydaşlar üzerinde olumlu algı oluşturur. Örgütün başka örgütlerden ayıran özelliklerinin öne çıkmasına yardımcı olur (Erentürk, 2020).

Örgütsel kimlik kurumsal itibarın sürekli etkileşim halinde olduğu parçasıdır. Örgütün kendisi için oluşturmak isteği kimlik örgütün davranışlarını yönlendirir ve bu itibarını şekillendirir, oluşan itibar da örgüt içindeki kimlik oluşturma sürecini etkileyecek dönütler verir (Balmer ve Greyser, 2002). Kurumsal itibarın oluşturulma sürecinde örgütsel kimlik belirleyici bir etkiye sahiptir. Paydaşlar açısından da bir kurumun gelecekteki itibarıyla ilgili öngörü kaynağıdır. Bu yönleriyle örgütsel kimlik kurumsal itibar açısından önemli bir yere sahiptir.

2.3.2. Örgütsel İmaj

Örgütsel imaj, bir örgütün toplum, dış paydaşlar ve iç paydaşlar tarafından nasıl algılandığını açıklayan kavramdır (Carroll, 2008; Frandsen, 2017). Örgütün, yaptığı faaliyetler ile toplum zihninde bıraktığı izlenime dayalı olarak toplum gözünde oluşan resmidir. Bu resim farklı grupların zihninde farklı şekilde olabilir, yani bir örgütün birden çok imajı da olabilir (Lievens, 2017). Bu zihinsel süreçlerle oluşan resim, örgütün güvenilir olup olmamasını, etik normlara uygunluğunu, çalışkanlığını, kurumsallığını vb. özelliklerini simgeleyen izler taşır. Örgütün kendisine simge olarak seçtiği logo, işaret vb. örgütün imajını etkileyebilir. Paydaşlarla ya da toplumun parçası olan kişi ve gruplarla etkileşim sürecinde örgütün yaptığı faaliyetler, verdiği hizmetler bu imaja etki eden sonuçlar ortaya çıkarır (Çelebi, 2021).

Örgütün çıktılarının kalitesi, örgütün üstlendiği sosyal sorumluluk faaliyetleri, örgüt liderinin liderlik vasıfları, kriz zamanında sergilenen tutum, örgütsel imaj üzerinde etkisi olan önemli unsurlardır. Örgütün çıktıları verdiği hizmet ya da ürettiği üründür. Verilen hizmet ya da ürünün kalitesi, genel olarak örgütün tercih edilme düzeyini etkiler (Eroğuler, 2013). Hitap edilen kitle, kaliteli olandan yana tercihinin kullanma eğiliminde olur ve kaliteli olan ürün ya da hizmet ile örgütü bağdaştırır (Öztürk ve Karaşin, 2023). Bu bağdaştırma toplumun zihnindeki örgüt ile ilgili imajı oluşturur. Toplumsal sorumluluk faaliyetleri de dışa dönük faaliyetlerdir ve bu faaliyetlerin kimin tarafından yapıldığı toplum tarafından takip edilir. Toplum, gerçekleştirilen faaliyetlerin önemine ve faaliyetin kalitesine göre, faaliyetleri gerçekleştiren örgütlerle ilgili bir imaj oluşturur. Örgüt liderinin nitelikleri ve sürükleyiciliği, yine örgütün imajının oluşturulmasında

büyük rol oynar (Eres, 2012). Örgüt liderinin yaptığı işlerin yanında kişisel imajı da örgüt imajına etki eder (Uğur ve Uğur, 2015). Örgüt üyeleri de dış paydaşlar da sürükleyici bir lideri örgütün başında görmek isterler (Özer, 2013). Kriz zamanında örgütün süreci nasıl yönettiği, olası bir kriz durumuna karşı örgütün öngörüsü, liderin kriz sürecindeki tutumu toplum gözündeki oluşan örgüt imajını etkiler (Canöz ve Öndoğan, 2015). Kriz zamanları örgütlerin bir nevi sınavıdır. Kriz döneminde örgütün dağılması ya da bu krizden güçlenerek çıkması örgütün imajına doğrudan etki edecek durumlardır (Soy ve Sandıkçı, 2024). Tüm bu unsurlar göz önünde bulundurularak, farklı kişi ya da grupların zihninde örgütle ilgili oluşabilecek imajların ortalaması alındığında çıkacak sonuç örgütün gerçek imajı olarak değerlendirilebilir (Taslak ve Akın, 2005).

İyi bir örgütsel imajın, örgüt, örgüt üyeleri ve kurum için birçok getirisi vardır (Lievens, 2017). Bunların başında, yapılacak küçük hatalar ve olumsuzluklarda sahip olunan olumlu imajın etkisiyle paydaşlar ve hitap edilen kitlenin bu hataları görmezden gelme eğiliminde olması gelir. Bu sayede örgüt, küçük problemleri çok fazla hasar almadan atlatabilir. Toplum, imajı iyi bir örgütü, genel algının gölgesinde niteliklerine çok fazla bakmaksızın bile tercih etme eğilimine girebilir. İyi bir imaj işgörenlerin, kurumuyla özdeşleşmesini (Öztürk ve Akın, 2021), kurumsal bağlılığını ve çalışma verimliliğini artırır (Altun ve Özgenel, 2021). İyi ve istikrarlı bir şekilde yönetilen örgütsel imaj, zaman içinde örgütün mensup olduğu kurumun genel imajına da olumlu yönde etki eder. Kurumun bir parçası olan örgütün imajı, kurumun imajıymış gibi genellenebilir. Örgütsel imaj, örgütün yaptıklarıyla ilgili, örgütün bulunduğu ortamda nasıl görüldüğü ve bulunduğu ortamda nerede olduğuyla ilgili örgüte geri dönütler de sağlar (Bozkurt ve Büyükyılmaz, 2022).

Örgütsel imaj kurumsal itibara temel oluşturan kısa vadeli algıları içerir. Oluşan imaj kurumun istikrarlı şekilde devam etmesiyle pekiştirilir ve itibara dönüşür (Fombrun, 1996; Fombrun ve Riel, 2004). Kurumsal itibar imaja göre çok boyutlu bir yapıya sahiptir, anlık oluşan kısa vadeli izlenimden ziyade, farklı zamanlarda oluşan yaşantıları da içerir (Gotsi ve Wilson, 2001). Bu açıdan örgütsel imaj metaforik olarak kurumsal itibar içinde yer alan bir modüle benzetilebilir.

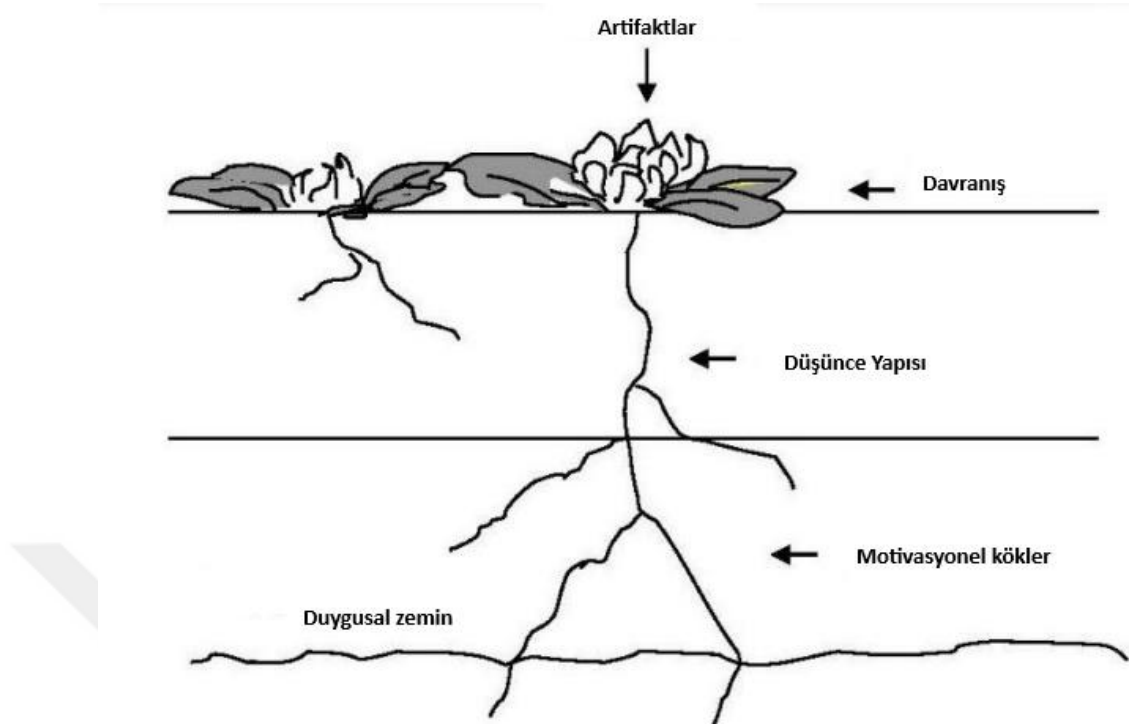
2.3.3. Örgüt Kültürü

Schein (2010) örgüt kültürünü, bir örgütün sahip olduğu ortak değerler, inançlar ve davranış kalıpları olarak tanımlamıştır. Hoy ve Miskel (2004/2012) ise örgüt kültürünü birimleri bir arada tutan ve onlara ayırt edici bir kimlik kazandıran paylaşılan yönelimler sistemi olarak tanımlamışlardır. Örgüt kültürü, örgüt içinde işgörenlerin birbirleriyle ve dış paydaşlarla ilişkilerinde nasıl davranması gerektiğini belirler. Örgütün sahip olduğu bu kültür, örgüte sonradan dahil olanlara aktarılır ve uzun vadede örgütün başarısını etkiler. Örgüt kültürü, örgütün ürettiği hizmet ya da ürün üzerinde kendisini simgeleyen izler taşımasına neden olur çünkü sahip olunan kültürün genellikle bir tarzı vardır ve bu tarzın dışa yansımaları da çıktısı üzerinden olacaktır. Örgüt kültürü, içinde bulunulan mekânın tasarımını, işgörenlerin giyim tarzını, kullanacağı dili etkiler. Ayrıca yapılan iş ile ilgili karar alma süreçlerine yön verir.

Örgüt kültürü örgüte dahil olanların çok fazla sorgulamadan kabul ettiği varsayımları ve inançları içerebilir. Bunlar genellikle örgüt kültürünün derin ve temel noktalarını içinde barındırır (Alvesson, 2002). Örgüt kültürünün içindeki inançlar ve varsayımlar, örgüt içinde bulunan kişilerin bazı konularda doğru olduğuna inandığı gerçeklerdir. Ayrıca örgüt içinde geçmişin yorumuna, içinde bulunulan durumların açıklığa kavuşturulmasına ve gelecekle ilgili öngörülerde bulunulmasına yardımcı olurlar (Dağıstan, 2016). Örgüt kültürünün önemli bileşenlerinden olan inançlar ve varsayımlar, içinde bulunulan toplumun inanç ve varsayımlarına benzerlikleri düzeyinde toplum üzerinde kabul edilebilir olarak karşılanır. Bu da örgütün toplum tarafından benimsenmesini sağlar (Elma, 2020).

Örgüt kültürü açısından önemli denilebilecek diğer bileşenler semboller ve ritüellerdir. Semboller, örgütün kültürel özelliklerini ve değerlerini görünür, dokunulabilir ya da hissedilebilir olarak dış paydaşlara yansıtan işaretlerdir. Bu işaretler, logolar, üniformalar, örgütü temsil eden renkler vb. olabilir. Ritüeller ise, örgüt içindeki eylemlerin standart zaman ya da mekanlarda tekrarlanması ile olur. Bu standart eylemler örgüt üyelerin koordinasyonunu artırır ve iletişimlerini güçlendirir (Tanrıöğen, 2024). Semboller, ritüeller, misyon ifadeleri, yıllık raporlar vb. örgütün dışa dönük yönünü oluşturur. Örgütün tüm bu kültürel bağlantılarını açıklamak amacıyla Bath Danışma Grubu adında bir firma, Geertz (1973) ve Schein'in (1985) çalışmaları üzerinden Şekil 1'de görülen su zambağı (water-lily) metaforunu geliştirmiştir (Hawkins, 1997).

Şekil 1. Bath Danışma Grubu Su Zambağı Modeli



Not. Hawkins'den (1997) uyarlanmıştır.

Bu model örgütsel kültürü beş seviyede açıklamaktadır. Modelin en üstündeki çiçek yani görünür kısımda artifaktlar bulunur. Artifaktlar, örgütün binasını, bina dekorasyonunu, giyim kuşamını, logosu, misyonunu, örgüt üyelerinin işe geliş gidişlerini vs. temsil eder (İpek, 2020). Eğer bu semboller ile örgütün davranışları örtüşüyorsa örgütün değerleri de işlevini yerine getiriyor demektir. Hemen altta düşünce yapıları vardır ve bunlar örgütün inanç sistemlerini yerinde tutar. İnanç sistemleri, örgütün duygusal zemininde hayat bulur ve bireysel amaçlar, motivasyonlar bu zeminde örgütün kolektif amaçlarıyla dengelenir (Hawkins, 1997). Örgütsel kültürü açıklamak için benzer şekilde buz dağı gibi farklı metaforlar da kullanılmıştır (İpek, 2020).

Örgütsel kültür, örgüt içine dahil olanları bir çizgi üzerine çekmeye çalıştığı için bazı düşünürler tarafından kısıtlayıcı ve problemli bulunmuştur. Bundan dolayı, örgütsel kültür için, çeşitliliklerin ve farklılıkların da kültüre dahil edilmesi gerektiği düşüncesiyle, örgüt içinde alt kültürlerin oluşturulması yönünde önerilerde bulunulmuştur. Yeniliklerin ve farklı düşüncelerin örgüt kültürünü daha dinamik ve canlı tutacağı öne sürülmüştür (Alvesson, 2011). Alvesson, (2002) kültürün kısıtlayıcılığını metaforlarla anlatmaya çalışmıştır. Bunlardan birisi pusula metaforudur. Kültürü, örgüt üyelerini yönlendiren ve onlara önceliklerini gösteren bir pusulaya benzetmiştir. Diğer bir metafor, kutsal inek

metaforudur. Bu metaforda kültür, temel varsayımlarına ve değerlerine göbekten bağlı olunan, örgütün çekirdeği gibi görünen kutsal ineğe benzetilmiştir. Baudrillard (1982/2019) kültürün zaman içinde anlamı kaydırılarak sadece üyelerin ya da takipçilerin görmek isteyeceği biçime sokulduğunu söyler. Bu anlam kaymasının, kültürün popüler olanın etkisinde farklı şekilde yorumlanmaya açık olmasından kaynaklandığını ileri sürer.

Örgüt kültürü, kurumsal itibarı destekleyen önemli bir unsurdur. Güçlü bir örgüt kültürü örgüt içinde tutarlı eylemler yapılmasını sağlar ve örgüte olan güveni artırır, bu durum da paydaşların gözünde kurumun itibarını pekiştirir. Sağlam bir örgüt kültürü, kurum içindeki değerlerin korunmasını sağlar. Örgütün kriz dönemlerinde, kurumsal itibarını korumasına yardımcı olur (Davies D. ve diğerleri, 2003).

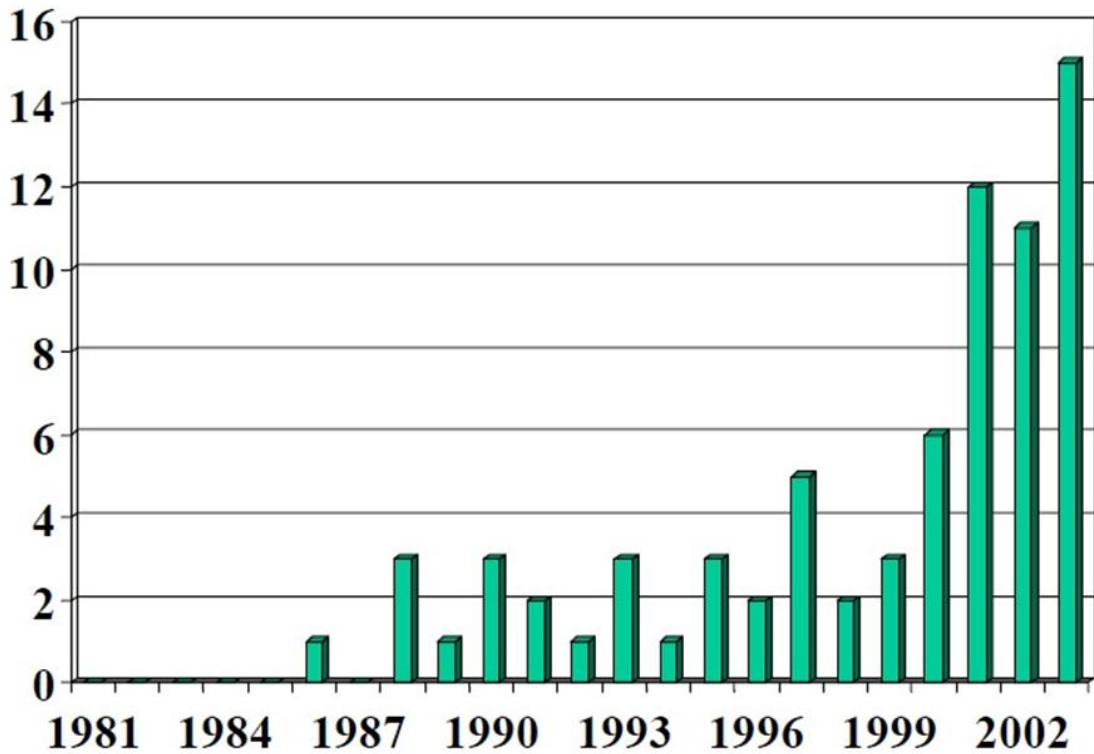
2.4. Kurumsal İtibarın Tarihsel Süreci

Kurumsal itibar kavramı, genel olarak Fombrun ve arkadaşlarının çalışmalarıyla bilinir hale gelmiştir (Fombrun, 1996; Fombrun ve diğerleri 2000; Fombrun, 2012). Daha sonra kurumsal itibarla ilgili başkaca geniş çaplı araştırmalar yapılmıştır. Bir araştırmada, Amerika’da 10.000 seçkin yöneticiye kendi alanlarındaki on büyük kurumu sıralamaları istenmiştir. Her kurum yönetim kalitesi, ürün ve servis kalitesi, yenilikçilik, uzun vadeli yatırım değeri, finansal sağlamlık, yetenekli insanları çekme, geliştirme ve tutma; toplum ve çevreye karşı sorumluluk, kurumsal varlıkların doğru kullanımı boyutları üzerinden değerlendirilmiştir. Bu verilere dayalı olarak Fortune isimli dergi üzerinden Amerika’da birkaç yıl süren yıllık kurumsal itibar indeksleri yayınlanmıştır. Bu araştırmalar kurumsal itibarın finansal güç ve performansın ötesinde kurumsal itibarı etkileyen yetenekli insan kaynağını kuruma çekme, toplum ve çevreye karşı sorumluluk gibi başka boyutlarının da olduğunu ortaya çıkarmıştır (Caruana, 1997). Fortune dergisiyle yapılan çalışmanın bir benzeri de 1999 yılında Türkiye’de Aylık İş ve Ekonomi Dergisi Capital tarafından yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda kurumsal itibar sıralı olarak 19 boyut üzerinden incelenmiştir. En üst sırada yer alan üç boyut, müşteri memnuniyeti, hizmet ve ürün kalitesi, yönetim kalitesi olmuştur (Gedik, Kurutkan ve Durusoy, 2015).

Kurumsal itibar kavramının yıllara göre bir akademik çalışma başlığı olarak kullanımına yönelik Pro Quest index üzerinden yapılan araştırmaya göre 1985’li yıllara kadar kurumsal itibar olgusuyla ilgili bir araştırma raporuna rastlanmazken, 2000’li

yılların başından itibaren itibar bir çalışma konusu olarak oldukça fazla önem kazanmıştır (Barnet ve diğerleri, 2006). Şekil 2’de Pro Quest index üzerinden araştırılan bu çalışmaların yıllara göre dağılımına yer verilmiştir.

Şekil 2. Kurumsal İtibar Kavramının Yıllara Göre Bir Akademik Çalışma Başlığı Olarak Kullanımı



Not. Barnet ve diğerleri’nden (2006) alınmıştır.

Bu artışın nedeni, özellikle internetin yaygınlaşması, mobil taşınabilir cihazlar sayesinde internetin her an ulaşılabilir, kurumsal itibarın çevrimiçi ortamlar üzerinden yönetilebilir hale gelmesiyle açıklanmaktadır. Sanal ortamlarda sürekli olarak kurumları ve ürünleri insanların görmesini sağlayacak teknolojik alt yapının oluşturulması, şiddetli bir itibar yarışını başlatmış böylece itibar konusu araştırmacıların artan bir şekilde ilgisini çeker hale gelmiştir (Yarar, 2019).

Son dönemlerde işletmelerin kurumsal itibarlarının belirlenebilmesi ve itibar yönetim çalışmalarının kolaylaştırılabilmesi amacıyla araştırma merkezleri kurulmaya başlanmıştır. Bunlardan birisi Türkiye’de geliştirilen Repman (Reputation Research Center)’dir. Şirket 2000’li yılların başından beri Türkiye’de Repman Modeli adı altında kurumsal itibar araştırmaları yapmakta ve kurumsal itibar ile ilgili araştırmaları destekleyip yıllık olarak forumlar düzenlenmesini sağlamaktadır (Repman, 2021). 2004

yılı itibarıyla RepTrak adlı başka bir firma da benzer şekilde çalışmalar yürüterek itibar araştırmalarına katkıda bulunmaya başlamıştır.

Kurumsal itibar, kavram olarak ve kapsamı açısından genel anlamda işletme alanında yapılan araştırmalara dayanır ancak son dönemlerde eğitim alanında da önem kazanan bir konu olmuştur. Türkiye’de, işletme yönetimi alanı araştırmacılarının özel okullar üzerinde yaptığı birçok itibar araştırması bulunmaktadır. Bunun nedeni özel okulların piyasadan beslenen yapısı dolayısıyla işletme alanı araştırmacılarının ilgisini çekmesi ile açıklanabilir. Buna karşın eğitim yönetimi alanındaki araştırmacıların yaptığı kurumsal itibar araştırması sayısı görece az olduğu gibi, bu çalışmalar arasında devlet okulları üzerinde yapılan çalışmalar ise daha da az sayıdadır.

2.5. Kurumsal İtibarın Kuramsal Temelleri

Kurumsal itibar, resmî ve oturmuş bir tanıma sahip değildir çünkü tarihsel sürecine bakıldığında itibarı oluşturan unsurların dinamik yapıda olduğu ve geniş bir araştırma alanına hitap ettiği görülmektedir (Olegario ve McKenna, 2013). Fombrun (2012), literatürde kurumsal itibarın yedi kuramın temelini oluşturduğu kavramsal çerçeve üzerinden açıklandığını ileri sürmektedir. Fombrun’ın üzerinde durduğu bu kuramlar, kurumsalcılık kuramı, gündem belirleme kuramı, işaret kuramı, sosyal kimlik kuramı, sosyal yapı kuramı, paydaş kuramı ve kaynak temelli kuramdır. Paydaş kuramı ve kaynak temelli kuram bu çalışmanın ağırlıklı olarak temele aldığı ve faydalandığı kuramdır. Belirtilen kurumlara aşağıda kısaca yer verilmiştir.

2.5.1. Kurumsalcılık Kuramı

Kurumsalcılık ilk olarak işlevselci bir yapı içinde ortaya çıkmıştır. Bundan dolayı resmî örgütlerin genel kabul görmüş sistemli işleyişiyle bağdaştırılmıştır. Kuram örgütlerin kurumsallaşma sürecinde kazandığı özelliklerin gerçekliklerle olan çatışmalarını ele alır. Örgütsel gerçekliğin şekillenmesinde, kültürün etkisinin verimlilik ve fayda gibi amaçlardan önde geldiğini savunur (Hoşgörür, 2018). Ancak 1950’li yıllardan sonra sosyal bilimlerde yaşanan paradigma değişimleriyle birlikte kurumsalcılık da yeni bir düzleme taşınmıştır. Yeniden yorumlanan kurumsalcı kuramda,

çevrenin kurum üzerindeki etkileri ele alınmış ve yeni düşüncelerin göz ardı edilemeyeceği vurgulanarak değişime ayak uydurma yoluna gidilmiştir. Bu bağlamda kurumsallaşma sürecinde çevrenin kurum üzerindeki etkisi üzerine analizler yapılmaya başlanmıştır (Hoşgörür, 2018; Selznick, 1996).

Kurumsalcılık kuramı savunucuları, bir örgütün sosyal düzen içindeki meşruiyetini yıllar içinde nasıl kazandığıyla ilgilenirler. Kurumsallaşan örgütler meşruluklarını ve buna bağlı olarak üretim çıktılarından bağımsız bir şekilde daha uzun süre hayatta kalma ihtimallerini de arttırmış olurlar. Bu kurama göre örgütler içinde bulundukları çevreye ve yapıya göre biçimlenirler. Bu biçimlenme süreci yasal etkilerle, mesleki baskılardan kaynaklanan eş biçimcilikle ve iyi olanın taklit edilmesi yoluyla olur. Bir şeyleri yeniden keşfetmeye çalışmak yerine, var olan sonucu kanıtlanmış eylemlere yönelmek örgüt için daha kolay ve tercih edilebilir bir yöntem olarak görülür. Böylelikle, yeni yollar deneyip karşılaşılabilecek çeşitli problemleri çözmeye çalışıp vakit kaybetmek yerine, uyum sağlamaya çalışmak daha kolay olacaktır (Selznick, 1996).

Kurumsalcılık kuramına göre kurumsal itibar, örgütün kendisine belli düzeyde bir çizgi oluşturma sürecidir. Örgütün o çizgide ve çizginin üstünde yapacağı işler o kurumun itibarının korunmasına veya itibar düzeyinin daha yukarılara taşınmasına yardımcı olacaktır. Bunu yaparken kurumsallığın gereklilikleri de yerine getirilmiş olur çünkü kurum kavramı belirli bir durum veya özellik kazanmış olan toplumsal bir düzen, kurumsallaşma ise bu düzeni oluşturma sürecidir. Kurumsal itibar da oluşturulan bu kurumun dışarıdan nasıl algılandığıdır (Fidan, 2017).

2.5.2. Gündem Belirleme Kuramı

İnsanlar, çevresinde ve dünyada yaşanan gelişmelerden genel olarak medya aracılığıyla haberdar olmaktadır (McCombs ve Shaw, 1972), çünkü hakkında konuşulan ve insanların hayatına doğrudan ya da dolaylı olarak etki eden önemli olayların birçoğu, insanların yaşadığı yerden çok uzaklarda gerçekleşmektedir. Bu olayları öğrenme konusunda, takipçilere hangi haberin daha önemli gösterileceği ve hangi haberin öne çıkarılacağı, haberleri servis eden kişinin ya da kanalın tutumuna kalmıştır. Bir haberin yayılması ve etki değeri ile ilgili analizler, haber ile ilgili ilk bilginin gelmesiyle o bilginin haber değeri taşıyıp taşımadığı kararını verme eşiği arasındaki zamanda yapılır (Dearing ve Rogers, 1996). Bu zaman aralığında haberin nasıl sunulacağı kararı da verilir.

Hazırlanan haberin yapılma kararını veren kişinin ön kabulleri, ön yargıları, önsezileri, değer yargıları, düşünme çerçeveleri vb. birçok bağımsız değişken haber üzerinde etkili olur (Çebi, 1996). Gazete, sosyal medya kanalları ya da televizyon kanallarında gösterilmek istenen haber içeriğindeki bilgi ne kadar öne çıkarılırsa ve ne kadar uzun süre yayında kalırsa, yapılan haberin olumlu ya da olumsuz öğeler içermesi fark etmeksizin daha bilindik hale gelir (Atabek, 1998).

Gündem belirleme kuramı, olayların bilinirlik düzeyi üzerindeki etkisi dolayısıyla, medyanın habere konu olan örgütlerin kurumsal itibarının belirlenmesinde etkisi olduğunu ileri sürer, çünkü medya hem toplumun hareketlerini hem de algılarını etkileyecek güce sahiptir (McCombs, 2014). Gündem belirleme kuramına göre, gündeme düşen bir olay ya da durumla ilgili, gündemi takip eden kişi farkındalığa sahip olur. Edinilen farkındalık, kişide o konuyla ilgili bilgilenme ihtiyacı oluşturur. Kişi merakını giderebilmek için araştırmalar yapar. Ulaşılan bilgiler de kişinin düşüncelerinde ya da davranışlarında kurumla ilgili değişikliklere neden olur (Kılıç, 2020).

2.5.3. İşaret Kuramı

İşaret kuramı, yönetim alanında Spence'in (1973) doktora tez konusu olarak çalıştığı bir kuramdır. Bu kurama göre işaret, gerçekleştirilmesi planlanan bir iş için birlikte çalışılacak kişi veya ortaklık yapılacak bir örgüt seçme sürecinde oldukça fazla işe yarar. İşaret, yapılacak iş için başvuranların sahip olduğu özellikler ya da yaptığı işlerin niteliği karşılaştırılırken, iyi özelliklerin, yani kalitenin, ileriki süreç için olumlu sinyal vermesidir. Bu anlamda verilen her işaret ya da sinyal, ayırıcı özellik olarak kaliteyi içerir ancak işaret edilen kalite olgusu işaretin oluşturulduğu alana göre değişir. İşaretin yorumlanması da buna bağlı olarak çeşitlenir (Connelly ve diğerleri, 2010). Örneğin veliler, müdürü başarılı olduğu bilinen okulu, böyle öne çıkan özelliği olmayan bir okula tercih eder. Yöneticinin başarısıyla okula gidecek öğrencinin başarısı arasında doğrudan bir ilişki olmasa da müdürün yarattığı kalite işareti okulun tercih edilme nedeni olur. İşaret kuramına göre, buradaki başarılı müdür, okulun ve eğitimin de kaliteli olacağı hissini karşıdakinde uyandıran sembol olarak görülür.

İşaret kuramı, şekil zemin ilişkisi üzerinden işleyen bir kuramdır. Şekil gözlemcinin öncelikle fark ettiği ve odaklandığı kısımdır, zemin ise şeklin gerisinde kalan dikkat edilmeyen, kişinin algı alanına girmeyen kısımdır. İşaret kuramı, kişilerin bir şeyi

algılama durumunun ve önceliğinin, zaman ve mekân açısından yakınlık uzaklığa göre; benzerlik açısından şekil, renk, doku, cinsiyet gibi birçok özelliğe göre; devamlılık açısından aynı yönde ya da farklı yönlere giden uyarıcılara göre; tamamlama açısından birbirini tamamlayan şeylerin algılanmasına göre değişebileceğini ileri sürer (Erişti ve diğerleri, 2013).

İşaret kuramı, kurumsal itibar açısından dikkatleri paydaşlar üzerinde bir etki oluşturmak ve onlardan istedikleri ilgiyi ve desteği görebilmek için kurumun göstermesi gereken çabaya çeker. Bunu yaparken de iletişim kanallarında kullanılması gereken kurumsal sembol ve işaretlere önem verilmesi gerektiğini ileri sürer, çünkü semboller kurumun öne çıkan birtakım özelliklerini hatırlatır (Davies ve diğerleri, 2003). Semboller ya da işaretler kurumun logosu veya kurumla özdeşleştirilmiş bir nesne olabilir. Bu nesneler veya işaretler kurumla ilgili yaşantılara, duyumlara ya da düşüncelere dayanılarak anlamlandırılır ve bu işaretler görüldükçe onlara yüklenen anlam belli başlı özellikleriyle tekrar tekrar hatırlanır (Atkin, 2013).

2.5.4. Sosyal Kimlik Kuramı

Sosyal kimlik kuramı 1970’lerde Henri Tajfel ve John Turner tarafından geliştirilen bir sosyal psikoloji kuramıdır (Demirtaş, 2003). Sosyal kimlik kuramına göre insanlar, kendi benlik saygısını ve düşüncelerinin kabul görme düzeyini arttırabilmek veya bireysel çıkarlarını karşılayabilmek amacıyla, kendisiyle benzer düşüncelere sahip kişilerle grup oluşturma ve bir sosyal kimlik oluşturma eğilimindedirler. İnsanlar oluşturduğu bu grubun düşüncelerini zaman içinde diğer düşünce gruplarından daha üstün görmeye ve kendisini grupla özdeşleştirmeye başlarlar (Tajfel, 1981). Bu durum, benzerliklerde birleşme ve farklılıkları abartarak ötekileştirme şeklinde devam ederek kolektif bir benlik oluşumuna neden olur. Kişi, ait hissettiği grubun başarılarını kendi başarısı gibi algılamaya ve o grubun düşüncelerini, içinde yanlışlıklar olsa bile, içindeki aidiyet hissiyle doğruymuş gibi savunmaya başlar. Kişiler kendi bireysel kimliklerinin özelliklerini yitirir ve gruba göre hareket etmeye başlar (Duran, 2018).

Bu kuram, örgüte özgünlüğünü, dengesini, tutarlılığını kazandıran ve örgütün onu tanımlamaya yarayan birbirinden bağımsız özelliklerine odaklanarak kurumsal itibarı açıklamaya çalışır (Fombrun, 2012). Örgüt üyeleri, sosyal kimliklerini oluştururken dolaylı olarak bir taraftan da örgütlerinin itibarı için çalışmış olurlar. Örgüt üyelerinin

kendilerini kuruma ait hissetmeleri, örgüt içindeki bizliği ve birlikteliği arttır. Bundan dolayı kurumun itibarını kendi itibarlarıyla eş tutarak hareket etmeleri, örgütün daha uzun süre ayakta kalmasını sayılar (Aydemir-Dadak ve Özcan-Demir, 2019).

2.5.5. Sosyal Yapı Kuramı

Sosyal yapı kuramı, bireylerin veya kurumların geçmişten bugüne kadar farklı sosyal birliktelik tarzlarını inceleyen bir kuramdır (Güzel, 2011). Sosyal yapıların oluşumu, tarih boyunca yaşanan olaylardan etkilenmiştir. Yaşanan siyasal devrimler, sanayi devrimi, kapitalist ekonomik sistemin yükselişi, sosyalizmin yükselişi, kentleşme, bilimsel ve dini gelişmeler insan yaşamını ve sosyal yapıları geri dönüşü olmayacak şekilde etkileyen önemli tarihi gelişmelerdir (Ritzer, 2011). Bu gelişmelerden bazıları tarih boyunca toplum üzerinde aynı amaç uğrunda birleştirici etki yaratmıştır, bazıları ise ayrıştırıcı etki göstermiştir. Bazı dinsel yapılar, belli çerçeveler içinde insanları bir araya toplarken, içerdiği normatif bilgilerle insanların düşüncelerini uygulamasını engellemiştir. Sanayi devrimi ve kapitalizm, insanların birbirinden uzaklaşmasına ve ayrıştırılmasına neden olmuştur. İnsanlar sosyal yapılar içinde özgürleştiğini düşünürken yalnızlaşmışlardır. Kapitalizmin insanlara vadettiği özgürlükte, ulaşılacak noktalara gitme konusunda herkes özgürdür ancak şartlar eşit değildir, bundan dolayı insanlar bireysel olarak kıyasıya yarışır. Bu yarışta insanlar parçası oldukları toplumun özelliklerini yitirirler (Bauman, 2015).

Sosyal yapı kuramı, kurum yetkililerinin ve paydaşlarının sosyal ortamlarda sağladığı bilgi alışverişi ve paylaşımlarla kurumların kazanacağı itibarın önemini ileri sürer. Kurumun kazanacağı itibar sosyal yapı içerisinde onun nerede olduğuyla ilgili bilgi verir (Fombrun, 2012). Kurumun sosyal yapı içindeki ilişkileri ve birliktelikleri, kurumun adının sosyal yapı içerisinde ne kadar itibar göreceğinin de belirleyicisi olur (Güzel, 2011).

2.5.6. Paydaş Kuramı

Geniş bir çevreyle etkileşim halinde olan eğitim örgütleri açık sistemlerdir. Bu sistem içinde sürecin devam edebilmesi için sorumlulukların dağıtıldığı ve fikirlerine önem verilen gruplar vardır. Kurumun çevresiyle ilişkisinin ve çevresindekilerin kurumla

ilgili izlenimlerinin takip edilebilmesi açısından bu grupların görüşleri yönetim sürecinde son derece önemlidir. Kurumun vizyon ve misyonun belirlenmesinde de söz sahibi olan bu gruplar, kurumun paydaşlarıdır ve kurumun da bu paydaşlara karşı birtakım sorumlulukları vardır (Ertuğrul, 2008). Freeman (1984) paydaşı, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini etkileyen ya da bu amaçların gerçekleştirilmesinden etkilenen kişi ya da gruplar olarak tanımlamıştır. Andriof ve Waddock'a (2002) göre, örgütün elde edeceği kardan payını alacağı gibi, örgütün kötüye giden durumundan da etkilenenlere paydaş denir. Örgütün bir şeyi başarısında ve stratejilerini düzenlemesinde, doğal olarak da itibarının oluşmasında bu paydaşların çeşitli etkileri vardır (Fombrun, 2012). Herkes ya da her kurum doğrudan paydaş olarak kabul edilemez. Paydaş denilen tarafın, kurumun ya da grubun birtakım özellikleri taşıması gerekir. Paydaş olmaya başlamanın ve paydaşlığın bitmesinin belli bir nedeni vardır. Bunlardan birisi de yasal bağlıdır (Andriof ve Waddock, 2002). Eğitim örgütleri açısından bakıldığında öğrencilerin yasal eğitim hakkı olmak dolayısıyla öğrenci ve velisi olmak ya da okulun çalışanı olmak vb. paydaş olma gerekliliğini sağlamaktadır. Bakıldığında uzak görünse de okulun mezunlarından faydalanan işveren olmak da etkisiz paydaş olarak farklı bir açıdan paydaşlık gerekliliğini sağlamaktadır.

Eğitimde paydaşlar, okulun yönetiminde ve okul ile ilgili alınacak kararlarda doğrudan ya da dolaylı olarak belli düzeyde etkiye sahiptir. Okulun gerçekleştireceği bir eylemin sürecinden ya da sonucundan olumlu veya olumsuz etkilenebilir. Paydaşlar, verilecek kararlarda kendisi için daha iyi olanın gerçekleşmesi adına kendisini güvence altına almak ister. Bu yönleriyle kurumun itibarının korunması paydaş için önemlidir (Freeman, 1994). Türk Eğitim Sistemi'nde paydaşların eğitim ile ilgili karar verme sürecine dahil edilebilmesi için okul bölgeleri oluşturulmuş ve okulların yerinden yönetimine yönelik birtakım çalışmalar yapılmıştır ancak bu konuyla ilgili yapılan yasal düzenleme bir türlü amacına uygun şekilde uygulanamamıştır. Bu yapılan yerinden yönetim kararı sonrasında okullara kaynak aktarımları azaltılmış okullar ekonomik olarak zor durumda bırakılmıştır. Karşılaşılan zorlukların atlatılmasında, dış paydaşlar okullara kaynak temin edecek kişi ya da kurumlar olarak gösterilmiştir. Bu da dış paydaşların gözünde okulların itibarının zedelenmesine neden olmuştur (Yıldız ve Balyer, 2019).

2.5.7. Kaynak Temelli Kuram

Kaynak temelli bakış açısı üzerine araştırma yapan öncül kişilerden Birger Wernerfelt (1984), kurumun kaynaklarının kurumun ayakta kalması ve diğer kurumlar arasında fark yaratabilmesi için son derece önemli olduğunu ileri sürmektedir. Kurumun fark yaratmasını ve ayakta kalmasını sağlayan kaynaklar, bazı kurumlarda insan kaynağı, bazı kurumlarda materyal kaynağı, bazı kurumlarda ise kurumun bulunduğu yerden sağlanan kaynak olabilir. Kaynaklara olan ihtiyacın düzeyi, kurumun amacına ulaşmak için izleyeceği yolda o kaynağa ne kadar bağlı kalacağının da belirleyicisidir. Açık bir sistem olan örgütün ihtiyaç duyduğu kaynak ne kadar kıt ve ulaşılması zorsa, ona olan bağımlılık da o kadar artacaktır. Bu bağımlılık amaca ulaşmak için verilecek kararlarda, planlanan eylemlerde kaynak sağlayıcısının sürece dahil edilmesine neden olacaktır (Keskinılıç-Kara, 2018; Reyhanoglu ve Örs, 2005).

Eğitim örgütleri ve kurumsal itibar açısından bakıldığında, eğitim kurumlarının itibarı için önemli kaynakların başında iyi yetişmiş öğrencilerin ve öğretmenlerin okula çekilmesi gelir. Ancak bu kaynakların da ihtiyaçlarının giderilmesi finansal kaynaklarla desteklenmesi gerekir. Hepsinin olduğu yerde kurumsal itibar da bunların sonucu olarak kendiliğinden oluşur. İyi bir kurumsal itibarın oluşması durumunda, itibar da kurum için bilişsel bir kaynak olarak sürece katkıda bulunur, çünkü itibar düzeyinin artışı kurumla ilgili belirsizliği azaltır ve kurumun çekiciliğini artırır. Böylece kurumun gerekli insan kaynağını ve finansal kaynağı sağlaması kolaylaşır.

Burada verilen her kuramın kurumsal açıdan amacı itibarın elde edilmesidir ancak ileri sürdükleri itibar kaynakları ve kurumsal itibara bakışları dolayısıyla çeşitlilik oluşturmaktadırlar. Yapılacak bu araştırmada buradaki kuramların her birinden belli oranda yararlanılacaktır ancak araştırmada odaklanılan noktanın Türkiye’deki devlet okullarının kurumsal itibarı olması dolayısıyla, çalışmanın çoğunlukla faydalanacağı kuramlar paydaş kuramı ve kaynak temelli kuramdır. Türkiye’de eğitim için ayrılan bütçenin, ülkenin Gayrisafi Millî Hasıla’sına oranının düşük olması ve buna bağlı olarak eğitim örgütlerinin finansal kaynak sıkıntısı çekmesi dolayısıyla devlet eğitim kurumları itibar sorunu yaşamaktadır (TÜİK, 2022). Bunun en önemli göstergelerinden birisi, ekonomik krizler dolayısıyla dalgalanmalar olsa da özel okula giden öğrenci oranının gün geçtikçe artmasıdır (MEB, 2024). Ortaya çıkan bu durumun ilerleyen süreçte çok daha büyük sorunlara neden olabileceği düşünülmektedir.

2.6. Kurumsal İtibarın Bileşenleri

Kurumsal itibarın önemine ilk olarak dikkatleri çeken ve kurumsal itibar ölçeği geliştiren Fombrun ve diğerleri (2000), yaptıkları geniş çaplı araştırmada kurumsal itibar ölçümünde faktör yapısının duygusal çekicilik, ürün ve hizmetler, vizyon ve liderlik, çalışma ortamı, sosyal ve çevresel sorumluluk ve finansal performanstan oluşabileceğini ileri sürmüşlerdir. Onların bu çalışması birçok alana uyarlanarak kurumsal itibar ile ilgili yapılacak çalışmaların ve geliştirilecek ölçeklerin temel çıkış noktası olmuştur (Altıntaş, 2005; Ataş, 2012; Elitok, 2019; Işık, 2016); Sarıkaya, 2019; Yirmibeş, 2010). Bundan dolayı kurumsal itibarın bileşenleri, Fombrun ve arkadaşlarının (2000) ortaya koyduğu boyutlar üzerinden açıklanmıştır.

2.6.1. Duygusal Çekicilik

19. yüzyılın sonlarına doğru psikoloji alanındaki gelişmelerle birlikte insanların duygularının verecekleri kararlar ve yapacakları bilinçli eylemler üzerindeki etkileri daha iyi anlaşılmıştır. Wilhelm Wundt duyular ve duyguları bilinçli deneyimlerin algılanmasına etki eden kaynakların merkezine yerleştirmiştir. Bunula birlikte duygular ile ilgili birçok tartışmanın da önünü açmıştır (Bruno, 1971/1982). Bu durum duyguların öneminin daha iyi anlaşılmasını sağlayacak araştırmaların başlamasını sağlamıştır. Birçok alanda insanların duygusal durumları üzerinden etkilenecek yönetilebilmesi için çalışmalar yapılmıştır (Reuchlin, 1989/1991).

Kurumsal itibarın alt boyutu olarak ele alındığında, duygusal çekicilik kurumun hitap ettiği kitle ve paydaşlarının gözünde kurum ile ilgili olarak oluşturduğu beğenme, takdir etme, saygı duyma ve güvenme hissidir (Şakar, 2011). Kurumun bir marka değeri oluşturarak çevresi tarafından beğenilmesidir. Kazanılan bu beğenin kurumun itibarına etki eden önemli bir faktör olduğu yapılan araştırmalarda da görülmüştür (Aslan ve diğerleri, 2019). Kişi ile kurum arasında oluşacak duygusal bağ, kişinin kurumla ilgili vereceği kararları ve tercihleri etkilemesine neden olur bundan dolayı kurumun itibarının beğenme duygusuyla desteklenerek artırılabilir.

Duygusal çekicilik çeşitli yöntemlerle oluşturulabilmektedir. Bunlardan birisi çalışanların kurumuyla ilgili hissettiği duyguları çevresine yayması, paydaşların birbiriyle kurumun cazip yönleri hakkında duygu ve düşüncelerini paylaşması şeklinde

dolaylı ve doğal bir süreç olarak gelişen çekiciliktir. Bu yolla gelişen cazibe çekiciliğın yayılımı çok geniş çaplı ve hızlı değildir. Sadece kurumun civarında bulunan bireylerde gelişebilir. (Gül ve Avcı, 2018).

Duygusal çekiciliğın kullanılmaya çalışıldığı bir diğer yöntem ise reklamlar üzerinden kurumun ya da markanın cazip gösterilerek oluşturulmaya çalışılan çekicilik veya kurulmaya çalışılan bağdır. Reklamlarda kurumun öne çıkarılmak istenen özelliğı ön plana çıkarılır. Bilhassa bu özellik insanların görmek isteyecekleri kişi ya da şeyler üzerinden sergilenir. Buradaki amaç zaten beğenilen kişi ya da nesnelere gösterilen duygusal hisler ve tepkilerin tanıtılmak istenen kurum, kişi veya nesnelere de aktarılmasıdır. Bu yolla oluşturulmaya çalışılan itibar da doğal yolla gelişmediğı için maddi olarak bedel ödemeyi gerektirir. Reklam filmleri ile ya da afiş broşür vb. çalışmalarla kısa sürede en yüksek düzeyde ikna seviyesine ulaşarak en yüksek düzeyde arzulama elde edilmeye çalışılan bu itibar yatırımı her zaman iyi ve etkili sonuçlar da vermeyebilir (Toker, 2020).

2.6.2. Ürün ve Hizmetler

Her örgütün en etkili varlığı yaptığı faaliyetin sonucunda ortaya koyduğu ürün ya da hizmettir. Kurumlar ortaya çıkartabildiğı ürünler ve sunulan hizmetlerin hitap edilen kitle ve paydaşlar üzerinde yarattığı etki oranında itibar sahibi olur (Aldemir, 2020). Bu bağlamda ürüne ve hizmete değer katacak olan örgüt üyelerine büyük iş düşer. Kurumun çalışanları hizmetin verildiğı kitle ile arasında sosyal ve psikolojik bir sistem oluşturur. Bu sistemin içinde her gün birçok küçük kararlar verilir ve yönlendirmeler yapılır. Tüm bunlar kurumun itibarını çevrenin gözünde arttıran veya azaltan etkiler yaratır. Çalışanların işleri ile ilgili tutum ve davranışları verdiği hizmetin niteliğini ve bundan sağlanacak faydayı şekillenir (Çekmecelioğlu ve Dinçel, 2013).

Kurumun kendi alanında yaptığı çalışmaların kalitesindeki devamlılık zaman içinde ona olan güvenin artmasını sağlar. Önceki çalışmalarla ve başarılarla sağlanan güven alanda kurum için referans niteliğindedir. Çevrede paydaşlar arasında tavsiye edilen bir kurum haline gelir. Kurum verdiği hizmet veya ürünün niteliğiyile marka değerini oluşturur (Manti, 2015).

2.6.3. Vizyon ve Liderlik

Kurumsal itibar, iyi yönetilen bir örgütün varlığının göstergesidir. İyi yönetilen bir örgütün de iyi bir vizyonu ve o vizyon çerçevesinde örgütün hareket etmesini sağlayan lideri vardır. Lider kurumun baştan aşağıya tüm birimlerini, kurumun gidişatını etkileyerek paydaşlarının gözünde kuruma saygınlık kazandırabilir (Ergenç, 2010). Vizyon ve liderlik boyutu kurumun gelecek ile ilgili planlarında ne kadar kararlı olabileceğini ve ulaşmak için belirlediği hedefin ne kadar ilerici ve kapsayıcı olacağını belirleyen çizgileri gösterir. Kurumun örgüt içindeki liderlik durumu ve başka kurumlar karşısındaki liderlik vasıfları itibarının gelişimine yansıyacak önemli faktörlerdir (İlker, 2019).

2.6.4. Çalışma Ortamı

Çalışma ortamı bireylerin çalışma sürecinde etkileşim içinde olduğu sosyal ve fiziksel şartlardır. İnsanoğlunun çevresine duyarlı ve duygusal bir varlık olması dolayısıyla, içinde bulunulan şartların kişinin yapacağı işin niteliğini etkileme potansiyeli yüksektir (Frankó ve Dúll, 2020). İyi bir çalışma ortamına sahip olmak çalışan ve çalışana bağlı olarak kurumun nitelikli işler yapabilmesi açısından son derece önemlidir. Çalışma ortamındaki ısı, ışık, havalandırma, donanım, güvenlik seviyesi, adalet, düzen, kişiler arası iletişim, yöneticilerin tutumu gibi benzeri birçok faktör çalışanların iş ortamındaki ruh durumuna etki eder (Yurtsever, 2013).

İyi çalışma ortamları çalışanların psikolojik sağlamlığını, yaratıcılığını, üretkenliğini olumlu yönde etkilerken, kötü çalışma ortamları ise çalışanda moral bozukluğuna, strese ve tükenmişliğe neden olabilir (Demir ve Çobanoğlu, 2023). Çalışanlara bağlı olarak kurumların paydaşlarla iletişimi ve etkileşimi de bundan etkilenir. Dolaylı olarak çalışma ortamındaki iklim kurumun itibarına da yansır.

2.6.5. Sosyal ve Çevresel Sorumluluk

Kurumların halkla ilişkilerinin iyi olması onları amaçlarına giden yolda avantajlı hale getirir. Halkın kurumun arkasında olması onu karşılaştığı engeller karşısında güçlü kılar çünkü hitap edilen gücünün büyüklüyü caydırıcı bir etkiye sahiptir (Tonus, 2011).

Kurumsal sosyal sorumluluk, kurumların asıl amaçlarının yanında sürdürülebilir kalkınmaya desteğini içeren çalışmaları kapsayan faaliyetlerdir (Ersöz, 2007). Kurumlar insanlara ve çevrelerine karşı sosyal sorumluluklara sahiptir. Bu sorumluluklar onların çevrenin beklentisini karşılamalarıyla bağlantılıdır. Çevrenin iyi kullanımı ve sosyal sorumluluğun geliştirilmesi bir kurum için ve kurumun itibarı için son derece önemlidir (Karakaş, 2019). Çiftçioğlu ve Gök'ün (2018) kurumsal sosyal sorumluluğun kurumsal itibara etkisini araştırdığı çalışmalarında, örgütün üstlendiği kurumsal sosyal sorumlulukların algılanan kurumsal itibarlarını arttırdığı ve örgüte çevrenin gözünde saygın bir imaj kazandığı sonucuna ulaşılmıştır. Kurumun sosyal ve çevresel sorumluluklarını yerine getirmesi onun marka değerini de arttırarak olumsuz yönlerinden çok yaptığı faaliyetlerle olumlu yönde hatırlanmasını sağlamaktadır. Ayrıca yüklenmiş olduğu sosyal sorumluluklar kurum çalışanlarını daha dürüst çalışma yönünde motive edip, yaptığı eylemlerin olumlu yönde pekiştirilerek daha iyi işler başarmaları için güdülemelerini sağlamaktadır. Kurumların başarıları sadece çıktıları üzerinden değil toplumsal sorumluluklarını yerine getirme konusundaki duyarlılıkları üzerinden de değerlendirilmektedir (Kanıbir ve diğerleri, 2011). Bu bağlamda kurumsal sosyal ve çevresel sorumluluğun kurumlar açısından ayrıca bir reklama ihtiyaç duymadan daha çok iz bırakarak kazanç sağlayabilecekleri bir itibar kaynağı olduğu söylenebilir.

2.6.6. Ekonomik Durum

Örgütün içinde bulunduğu ekonomik durum, örgüt itibarı için çoğunlukla içinde fırsatlar barındıran bir unsurdur. Ekonomik güç, örgütün planlarını ve projelerini hayata geçirme konusunda, örgüt üyelerinin elini rahatlatır. Bir şeyi elde etme, düzeltme ya da yeni bir şey ortaya koyma konusunda örgütü paydaşlarının ve hitap ettiği kitlenin gözünde değerli kılar (Kılıç, 2019). Örgüt içinde ekonomik koşulların iyi olması, yenilikçi projelerin geliştirilmesi ve uygulanması için bir güven kaynağı olur. Örgüt içinde çalışanlar kendilerini yalnız hissetmezler ve ekonomik kaynak bulmak için harcayacakları enerjilerini projeleri için harcayabilirler. Kurum içindeki ekonomik rahatlık, kurum dışına da yansır. Çevreye borcu olmayan, paydaşlarının taleplerini karşılayabilen bir kurumun itibarı da bu durumdan olumlu yönde etkilenir. Örgütün ekonomik rahatlığının çevrede bıraktığı etkiyle, dış paydaşların, örgüte karşı olan güvenleri de artar (İlgar ve Coşgun-İlgar, 2019; Alınacak; 2011).

2.7. Kurumsal İtibarın Okul İçin Önemi

Okulların kurumsal itibarı, okulun hitap ettiği çevre ve sorumlu olunan üst yönetimin gözünde nasıl bir kimliğe sahip olduğu ile bağlantılıdır (Alsop, 2004). Okulun hitap ettiği çevrede öğrenciler, öğretmenler, veliler ve ilişki halinde olunan diğer dış paydaşlar bulunmaktadır. Üst yönetimler de devlet okullarında ilçe müdürlükleri, il müdürlükleri ve bakanlıktan oluşmaktadır. Sahip olunan iyi itibar bu çevrelerden okul için çok yönlü bir destek ve kazanım sürecinin kapısını açar. Okulun daha çok sahiplenilmesine yardımcı olur. Yapılması planlanan işlerde ve kurumsal iş birliklerinde okul hakkında karşı taraflarda olumlu yaklaşımların oluşmasını sağlar. Bununla birlikte okulla bağlantı kurmak isteyen paydaş sayısının artmasına katkıda bulunur (Almıçık, 2011).

İyi itibara sahip olmak, okul için orada çalışmak isteyen öğretmen ve personel sayısının artması, nitelikleri daha fazla olan personelin seçilerek kurumda çalışmaya devam etmesi anlamına gelir. Bireyler sosyal kimliklerine olumlu yönde etkisi olacak kurumlarda çalışmayı daha çok tercih etmektedirler, çünkü böyle kurumlarda çalışarak kurumun sahip olduğu prestijden kendilerinin de fayda göreceklerini düşünürler (Seren, 2019). Bulundukları kurumun itibarından fayda görmeleri bulundukları ortamdaki memnuniyetlerini arttıracığı için bu da okulun nitelikli iş gücü devir oranının düşmesini sağlayacaktır (Doğanay, 2016). Çalışanların okulun itibarından kişisel olarak elde edecekleri fayda onların memnuniyetleriyle birlikte çalışma verimliliklerini de olumlu yönde etkileyecektir.

Okul için iyi bir kurumsal itibara sahip olmak, okulu üst yönetimlerin gözünde de farklı yerlere yerleştirecektir. Okulun başarıları ve sahip olduğu iyi itibar, bürokrasinin üst kesimleri tarafından da sahiplenilecektir. Bu durum da kaynak dağıtımı ve yatırım yapılırken birçok açıdan iyi itibara sahip okula pozitif ayrımcılık gösterilmesi olasılığını arttıracaktır (Yıldırım, 2020). İyi başarılar göstermiş okulun yaptığı çalışmalar takip edileceği için, okulun okul aile birliği üzerinden bağış vb. kaynaklardan elde edeceği nakdi ve ayni desteği de etkileyecektir (Feldman ve diğerleri, 2014).

Kurumsal itibar, okulun üst ve alt birimlerden gelecek baskı ve zorlamalara karşı bir kalkan görevi görür. Kurum sahip olduğu itibarla potansiyel bir kamuoyu desteği de elde etmiş olur. Talebi halinde kamuoyunun vereceği destek okulun yaşayacağı krizlerin ve zor durumların etkisini azaltır. İtibar ve kamuoyu desteği yaşanabilecek soruşturma,

araştırma vb. çalışmalarda üst birimlerce kuruma karşı daha hassas davranılmasını sağlar (Karaköse, 2012). Bu bağlamda değerlendirildiğinde kurumsal itibarın okula getirileri hem maddi hem manevi anlamda son derece önemlidir. Sahip olunan iyi kurumsal itibarın okulda eğitim örgütü için motivasyonu arttırıcı ve işleri kolaylaştırıcı bir etki yaratacağı söylenebilir.

2.8. Okulun Kurumsal İtibarının Paydaşları Üzerindeki Etkileri

Kurumun sahip olduğu iyi itibar, örgüt içinde ve dışında paydaşların gözünde kuruma karşı güven duygusu oluşmasına yardımcı olur. Kuruma karşı olumlu tutumların gelişmesini sağlar (Öztürk, 2015). Çalışanların güdülenmesini olumlu yönde etkiler, kuruma olan bağlılıklarını arttırır. Örgüt üyelerinin kendilerini kurumuyla özdeşleştirmesini sağlar (Çiftçioğlu ve Seren, 2019). Bu bağlamda eğitim örgütlerinin verilen hizmetten en çok etkilenen paydaşlar üzerinde nasıl bir iz bıraktığını incelemekte fayda vardır.

2.8.1. Öğretmenler ve Diğer Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Kurumsal itibarın çalışanların algıları, aidiyet duyguları ve mesleki motivasyonları üzerinde önemli düzeyde etkileri bulunmaktadır. İtibar düzeyi yüksek bir kurumda çalışmak çalışanları mutlu etmektedir ve psikolojik olarak kendilerini rahat hissettirmektedir. İtibar, birlikte iş yapılan kurumların çalışanlarına kadar yansıyan rahatlatıcı bir etkiye sahiptir (Dowling, 2001) çünkü kurumsal itibar kişilerin kurumla ilgili gelecek hakkındaki belirsizlikleri gidermesine yardımcı olur (Cingöz ve Akdoğan, 2017). Geleceğiyle ilgili belirsizlikleri olmayan kurumlar, iyi çalışanların hizmet vermeye devam etmesini temin eder (Şakar, 2011). İyi bir kurumsal itibara sahip kurumda, çalışanlar kurum amaçlarını benimser ve faaliyetlerinde yüksek performans sergilemeye gönüllü olurlar. Kendilerine sunulan imkânların iyi olması dolayısıyla, böyle kurumlarda çalışmak çalışanlara cazip gelir. Hak ve özgürlüklerinin korunacak olduğuna inanmaları dolayısıyla kalifiye çalışanlar başka kurumlara geçmek istemezler (Yıldırım, 2020).

Eğitim çalışanları açısından bakıldığında kurumsal itibarı yüksek bir okulda çalışmak hem öğretmen hem de yardımcı personeller açısından keyif ve gurur verici bir durumdur. Başarılı olmak veya başarılı olan bir örgüte mensup olmak insan için hem bir güç kaynağı hem de övünç kaynağıdır. Ayrıca başarısını ispatlamış, itibarı yüksek örgütlerin kendi içindeki doğal güdüleyicilik, insanları kendini gerçekleştirme çizgisine daha da yaklaştırır (Maslow, 2019). İyi itibar çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırır (Bozkurt ve Yurt, 2015). Bağlılık çalışanlarda örgüt değerleriyle özdeşleşmeyi ve duygusal bağlar kurma eğilimini tetiklediği için, çalışanlar işini daha çok benimseyerek yapar (Çiftçioğlu, 2008). Okulun sahip olduğu itibar öğretmene bulunduğu ortamı sıradan olandan farklı hissettirir. İyi itibarlı okul, iyi bir lidere de sahip olacağı için öğretmenlerin yapmak isteği işler desteklenir. İşlerin desteklenmesi de öğretmenlere profesyonel gelişim fırsatlarını değerlendirme olanağı sunar.

2.8.2. Öğrenciler Üzerindeki Etkileri

Kurumların içeride ve dışarıda fiili olarak yaptıkları, sahip olduğu kurumsal kimlik ve kurum kültürü, hitap ettiği kitle için bir değerlendirme unsurudur. Okulların yaptıkları ve sahip oldukları da öğrencilerin okulla ilgili değerlendirmelerini, okula karşı geliştirdiği tutumlarını, okulda sergilediği davranışları ve başarılarını önemli düzeyde etkiler (İnce, 2017). Bu etki sonucunda kamuoyunun gözünde oluşturulan genel kanı ya da itibar algısının da öğrencinin eğitim öğretim sürecindeki davranışlarını etkilemesi beklenir (Yarar, 2019). Okulun tercihi sürecinde öğrenci üzerinde okulun itibarı okulun sahip olduğu kaliteden daha etkilidir. Okulun kalitesi daha somut veriler üzerinden değerlendirilir, itibarı ise kaliteye göre daha duygusal bir yönü vardır bundan dolayı tercih üzerinde daha büyük etki değerine sahiptir (Torlak ve Doğan, 2011).

Sahip olunan okul itibarı, okul ve bağlı olarak okuldan mezun olan öğrenci için çevrenin gözünde psikolojik değer yaratır (Şakar, 2011). Kurumsal itibarı ve yüksek marka değeri olan bir okulda okumak veya böyle bir okuldan mezun olmak öğrencinin ileriki yaşamının nasıl ilerleyeceğinin de büyük ölçüde belirleyicisi olacaktır. Toplum üzerinde böyle bir okulun yetiştirip mezun ettiği öğrencilerin iyi eğitim almış olacağı algısı oluşur. Muhatap olunan kişinin kim olduğu ve nasıl birisi olduğu konusundaki belirsizliği azaltır. Bu da iyi bir itibara sahip okuldan mezun olan kişilerin iyi şartlarda çalışabileceği bir iş bulma ya da iş kurma şanslarını yükseltir (Kavak, 1997).

2.8.3. Veliler Üzerindeki Etkileri

Okulların kurumsal itibar düzeyi, velilerin çocuklarını bir okula gönderme veya göndermeme düşüncelerini etkileyen önemli bir faktördür. Okulun bulunduğu çevrede ve kamuoyunun gözünde sahip olduğu itibar düzeyi, bulunulan bölge ortalamasının altında veya üstünde ise bu durum kulaktan kulağa hızlı bir şekilde yayılacaktır. Kulaktan kulağa yayılım sürecinde, okul kötü bir itibara sahipse bunun yayılımını okul ile ilgili olumsuzluklar yaşayanlar hızlandıracak ve okulun veliler tarafından tercih edilme düzeyine olumsuz etkiler oluşturacaktır. İyi kurumsal itibara sahip olan okulun durumu ile ilgili de kulaktan kulağa bir haber yayılımı söz konusu olacaktır ancak bu haber yayılımı olumsuz itibar düzeyine göre daha düşük düzeyde seyredecektir. Bunun nedeni de kulaktan kulağa haberleşmede olumsuz haberin yayılımını genellikle olumsuzluğu yaşayanlar başlatırken, olumlu haberler ile ilgili yayılımın çoğunlukla o iş ya da kurumla ilgisi olanların sorması ve öğrenme talepleri neticesinde olmasıdır (Dal, 2007).

Yerelde kulaktan kulağa ısrarcı denilebilecek bir yolla yayılan düşük düzeyde itibar ve genellikle sorularak öğrenilen iyi itibar, ciddi bir olay olması durumunda genellikle sosyal medya ve haber siteleri üzerinden yapılan paylaşım ve yayımlarla hızlı bir şekilde velilere ulaşmaktadır. Olayın büyüklüğü ve haberin etki durumuna göre de velinin okul ile ilgili tercihi değişebilmektedir. Özellikle okulun verdiği eğitim öğretimin kalitesiyle bağlantılı haberler, veliler üzerinde önemli düzeyde etki bırakmaktadır. Yavuz'un (2022) yaptığı araştırma da bunu desteklemektedir. Yapılan araştırmada okulun öğrencilerinin genel başarısının veli üzerindeki etkisinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna bağlı olarak okulun eğitim öğretim kalitesi ve genel başarısının veliler açısından önemli bir kurumsal itibar göstergesi olduğu söylenebilir (Almıaçık, 2011).

2.9. Eğitim Örgütlerinde Kurumsal İtibarın Yönetimi

İtibar bir kişinin ya da kurumun maddi olmayan en değerli varlığıdır, kazanılması güç ve zaman alıcı, eğer iyi yönetilmezse çok kısa bir sürede elden kayıp gidebilecek bir sermayedir (Alsop, 2004). Bazı çalışmalarda iyi bir kurumsal itibarın üst düzey başarılarla gidişin yolunu açacağı ileri sürülürken, bazı çalışmalarda ise üst düzey başarıların iyi bir itibar sağlayacağı ileri sürülür (Pires ve Trez, 2018). İyi bir itibara sahip olabilmek ve bu itibarı sürdürmek de bütüncül bir çalışma gerektirir. Okul bağlamında düşünüldüğünde

okul yöneticilerinden öğrenci velisine kadar her birimin sahip olduğu özellikler, yaptığı davranışlar ve verdiği mesajlar okulun çevrede oluşan algısını ve itibarını etkileyen faktörlerdir. Okuldaki her bir birimin ve okulla ilgili her bir kişinin kurumsal itibar üzerinde okula yakınlık bağına göre değişen etki değeri vardır. Okul müdürünün sahip olduğu özellikler ve sergilediği davranış bir öğrencinin sahip olduğu özellik ve yaptığı davranışa göre itibar düzeyine çok daha fazla etki eder (Gümüş ve Öksüz, 2010).

Teknolojinin her şeyin hızını arttırdığı 21. yüzyılda soyut bir değer olan itibarı yönetmek de planlı çalışmalar ve stratejiler gerektiren bir iştir. Wall Street Dergisi yazarı Alsop (2004) kurumsal itibar yönetimi için gerekli birtakım kuralların olduğunu ileri sürmüştür. Bu kuralları iyi itibarı oluşturabilmek, itibarı devam ettirebilmek ve kötüye giden itibarı düzeltebilmek için yapılması gerekenler şeklinde üçe ayırarak incelemiştir. İtibar yönetimiyle ilgili olarak oluşturulan bu çalışmalar bu dönemde kurumsal itibarın yönetilmesi gereken bir olgu olarak algılandığını ortaya koymaktadır (Güneş, 2019). Bu çalışmada da kurumsal itibar yönetimi benzer şekilde itibarın oluşturulması için yapılabilecek çalışmalar, itibarın kaybedilmemesi için uygulanabilecek proaktif stratejiler ve bir kriz durumunda itibarın korunmasına yönelik uygulanabilecek reaktif stratejiler başlıkları altında ele alınacaktır.

2.9.1. İtibarın Oluşturulması

Kurumların paydaşlarının gözünde ve bulunduğu çevrede iyi bir itibara sahip olması birçok boyutu kapsamına alan karmaşık bir süreçtir (Feldman ve diğerleri, 2014). Kurumsal itibar gelişimi literatürde birçok kaynaktan kurumun üzerine aldığı sosyal sorumluluklar ile bağdaştırılmıştır (Agarwal ve diğerleri, 2015; Perez ve diğerleri, 2015; Vidaver-Cohen ve Bronn, 2015). Kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları bir kurumun imajının yükselmesini ve isminin unutulmamasını sağlayan unsurlardandır. Sosyal sorumluluk çalışmaları, kaydı tutulan ve genellikle raporları yayımlanan faaliyetlerdir. Kurumlar yaptığı sosyal sorumluluk çalışmaları dolayısıyla bu kayıtlara geçerler. Kurumun katıldığı sosyal sorumluluk çalışması sayısı arttıkça da yer aldığı rapor sayısı artar. Kurumun yer aldığı rapor sayısına bağlantılı olarak gündemde kalır ve itibar düzeyi yükselir. Kurum buna bağlı olarak kamunun gözünde ve bilinçaltında daha güvenilir kurum olarak yerini alır. Kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarının bir nevi araç olduğu söylenebilir (Perez ve diğerleri, 2015).

Kurumun büyüklüğü de son derece önemli bir boyuttur. Büyüklük itibar ile doğrudan ilişkilidir çünkü büyüklüğü kurumların hitap ettiği çevrenin genişliğini ve kurumun bilinirliğini etkiler. Okullar açısından düşünüldüğünde yöneticiler ve öğretmenler için iyi geniş bir kitleye hitap etmek birçok yönden ağır sorumlulukları da beraberinde getirmektedir. Çalışanların, geniş bir kitle ile ilişkilerin nasıl yönetileceği konusunda kendilerini geliştirmeleri, okullarının özelliklerini ve karşılarındaki kitlenin özelliklerini iyi bilmeleri ve kullanabilecekleri olanakların farkında olmaları bu konuda işleri kolaylaştırır (Alsop, 2004).

İtibar oluşum sürecinde okulun yetiştirdiği öğrenciler, aldığı sosyal sorumluluklar ve istikrarlı bir yönetim okul için önemlidir ancak sahip olunan bu özelliklerin ve yapılan faaliyetlerin hangi kanallardan servis edildiği de önemlidir. Özellikle medyaya yansıyacak büyüklükteki kurumsal olaylar ve faaliyetlerin yürütülmesi okulun bilinirlik kazanmasını kolaylaştıracaktır. Geriye dönük kayıtların tutulduğu ve gerektiğinde o envanterlerin çıkartılıp tekrar servis edilebildiği sanal sistemler son dönemlerde birçok kişinin bilgi edinmek için başvurduğu yerlerdir (Yaşlıoğlu, 2012). Sanal sistem üzerinden yapılan tanıtımlar, duyurular, toplumsal farkındalık çalışmaları, sosyal medya paylaşımları ve buna benzer sosyal alışverişler kurumun itibarının oluşturulmasında önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca internet, çok fazla kişiyle hızlı bir şekilde paylaşılabilecek memnuniyet derecelerinin oluşturulabildiği ve kurumun itibar durumunun sanal sistemlerle kolayca derecelendirilebildiği ortamlar da sağlamaktadır (Yarar, 2019).

İnternet ortamları itibar oluşturma açısından kolay erişimi ve değerlendirmeyi sağlar ancak verilecek haberin doğruluğu da kurumsal itibar açısından önemlidir. Doğru olmayan altı doldurulamayan haberler kurumun itibarına bir katkı sağlamayacağı gibi kurumun itibarına zarar bile verebilir. Kurumların bedelsiz olarak yararlanabildiği ortamlar, internet sayfaları, sosyal medya ortamları da vardır. Bu ortamlarda yapılan paylaşımlar genellikle eşit şartlar altında başkalarına gösterilir. Takipçi kitlesi kendiliğinden oluşur. Bir de ücret ödenerek elde edilen medya ortamları vardır. Bu ortamların yönetimi için ödenen bedeller itibarı kendiliğinden oluşan soyut bir değer olarak görülmekten çıkarıp satın alınan bir değer gibi görünmeye sürükleyebilir (Yarar, 2019).

Alsop (2004) kurumsal itibar yönetimi için yapılması gerekenleri iyi itibarı oluşturabilmek, itibarı devam ettirebilmek ve kötüye giden itibarı düzeltebilmek şeklinde

üçte ayırarak 18 madde halinde sıralamıştır. Alsop'a (2004) göre itibarın oluşturulması aşamasında yapılması gerekenler şunlardır:

a) En güçlü varlığınızı en üst düzeye çıkarın: İtibar kurumun ya da kişinin sahip olduğu en değerli manevi varlıktır. İtibarı arttıran davranışlara ve yaklaşımlara önem vermek zaman içinde oluşan bir birikim tablosu oluşturacaktır. Yapılan her faaliyet ya da etkinlik kişilerin gözünde itibar hanesinde arttırıcı ve azaltıcı etkiye sahip olacaktır.

b) Kendinizi bilin, itibarınızı yönetin: Her kurumun hitap ettiği kitle ve paydaş grubu değişkenlik gösterir bunun için kurumun yaptığı faaliyetlerin hitap ettiği kitleye uygun olması gerekir. Hitap edilen kitlenin gözündeki itibar durumunu ölçerek itibar oluşturma faaliyetleri planlanabilir. Ölçümün yapılması itibarın yönetilmesini kolaylaştıracaktır.

c) Birçok kitleye hitap etmeyi öğrenin: Herkesin her şey hakkında bir fikri vardır ve kurum ne kadar çeşitli paydaşa hitap ediyorsa ondan o kadar farklı beklenti vardır. Bundan dolayı böyle bir ortamda herkes aynı anda aynı yöntemle memnun edilemeyeceği için farklı yöntemlere başvurmak gerekebilir. Yöntem ile ilgili tercihte bulunmak gerekirse en büyük kitleye hitap eden yöntemi seçmek daha az zamanda daha çok iş yapmayı sağlar.

ç) Değerlerinizi ve ahlakınızı yaşayın: Kurumda yapılan işlerin belirli bir etik sınır dahilinde işlemesi ve bunun kurum kültürü haline getirilmesi, hitap edilen kitlenin kurum ile ilgili olumlu düşüncelerinin artmasını sağlayacaktır.

d) Model bir vatandaş olun: Kurum ve kurumu temsil eden kişiler çevre tarafından sürekli olarak izlenir. Bundan dolayı sosyal sorumlulukları yerine getirme konusunda örnek bir vatandaş olmak gerekir. Bu örgüt içindeki bir kişiye nasıl davrandığınızdan tutun da doğayı ve enerji kaynaklarını gerektiğinde ve verimli kullanmaya kadar kapsamı geniş bir sorumluluktur. Yapılacak bir sosyal sorumluluk davranışı paradan çok daha fazla şey kazandırır.

e) Etkileyici bir kurumsal vizyon ile hareket edin: Oluşturulmaya çalışılan kurumsallığın ve itibarın temel taşı kurumun vizyonudur. Vizyon liderlerin ve diğer çalışanların rehberidir. İyi bir vizyon ve bu vizyon çerçevesinde hareket eden lider paydaşların düşüncelerini ve kurumla ilgili motivasyonlarını arttırır. Vizyonun tutkulu, iddialı ama duygusal olması gerekir.

f) Duygusal bir cazibe yaratın: Duygusal çekiciliği ölçmek ve tanımlamak çok zordur ancak paydaşların sadakatini sağlayan ve itibarı güçlendiren de budur. Duygusal çekiciliği oluşturmak karşıdakini sürekli memnun etmeye çalışmaktan öte bir şeydir. Buradaki cazibe kurumsal olarak yapılanlarla karşıdaki kitlenin gözünde o alanla alakalı mutluluğu ve memnuniyeti yeniden tanımlamak gibidir (Alsop, 2004).

2.9.2. *İtibarın Korunmasında Proaktif Stratejiler*

İtibarı kazanmak için verilen emek kadar kurumun itibarını düşürmemek için de çaba sarf etmek gerekir (Çantay, 2018). İtibarı devam ettirme sürecinde örgütün yapısında yapılacak değişiklikler iyi analiz edilmelidir. Kurumun çalıştığı ya da hitap ettiği her paydaş grubunun kurumun itibarına faydası olmayabilir, hatta bazı gruplar bilmeden ya da kasıtlı olarak kurumun itibarını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu unsurlarla ilgili önlemler zamanında alınmalıdır (Eckert, 2017).

Kurumun kamuoyunda oluşan itibarını koruyabilmesi için birtakım önlemler alması gerekebilir. Bu süreçte kurumun niteliğine göre stratejiler oluşturması ve uygulaması işini kolaylaştıracaktır. Alsop'a (2004) göre itibarın korunması için yapılması gerekenler şunlardır:

a) Eksikliklerinizi fark edin: Örgütün itibar düzeyinin test edilmesi gerekir. Uygulanan stratejilerin hala itibarın artışına katkı sağlayıp sağlamadığına bakılmalıdır. Eğer bir problem bir aksaklık varsa hemen müdahale edilip sorun giderilmelidir. Gerekirse ortaya çıkan sorun bir krize dönüşmeden hasar tespit çalışması yapılmalıdır.

b) Tetikte olun: İtibara gelecek zarar aniden gerçekleşebilir. Bundan dolayı tetikte olmak gerekir. Bir kişinin hep gündemi takip etmesinde ve düşünüyor olmasında fayda vardır. İnternet üzerinden verilebilecek doğru ya da yanlış bir haber dakikalar içinde yayılıp engellenemez hale gelebilir. Bu da umulmayan bir anda umulmadık sonuçlar doğurabilecek itibar kayıplarına neden olabilir.

c) Çalışanlarınızı itibar şampiyonunuz yapın: Çalışanlar hitap edilen kitleyle doğrudan irtibat halindedir. Okul açısından bakıldığında öğretmenler öğrenciler ile doğrudan temastadır ve karşıdaki kitlenin üzerinde büyük bir etkiye sahiptirler. Bundan dolayı öğretmenlerin kurum kültürünü hissederek işini yapması için gerekli hassasiyetin

gösterilmesi gerekir. Kurum ile ilgili öğretmenlerin yerinin ve değerinin çok yüksek olduğunun kendilerine hissettirilmesi gerekir.

c) İnternet sizi kontrol etmeden siz onu kontrol edin: İnternet itibara üst düzey katkıda bulunabilecek ya da aniden düşürebilecek potansiyeli içinde barındırır. İnternette gerçeklerle yalanları ayırabilecek bir mekanizma bulunmamaktadır. Ayrıca çeşitli internet saldırılarıyla da karşı karşıya kalınabilir. Bunları bertaraf edebilmek için iyi bir internet yönetiminin de itibar yönetim planları içinde olması gerekir.

d) Tek bir sesle konuşun: Tutarlılık ve açıklık için tek bir ağızdan açıklama yapılması ve konuşmaları gerekir.

e) İtibar kaybı tehlikelerine dikkat edin: İtibar bazen yapılan ortaklıklar sayesinde de artış gösterebilir ancak bazen beklenmedik olaylar da gelişebilir. Böyle ortaya çıkabilecek olaylara karşı hazırlıklı olmak gerekir. (Alsop, 2004).

2.9.3. İtibarın Korunmasında Reaktif Stratejiler

Kurumlar kamuoyunun gözünde imajlarını sürekli olarak aynı çizgide tutamazlar. Yaşanan sosyal olaylar, doğal afetler, üst yönetimler tarafından yapılan çalışmalar, kurumun paydaşı olan kişi ya da grupların faaliyetleri vb. şeyler kurumun itibarı üzerinde birtakım etkiler yaratabilir. Bazen bu etkiler istenmeyen ve beklenmedik şekilde kurumun itibarına zarar verecek düzeyde gelişebilir. Böyle durumlar kurumun itibarı açısından kriz anlamına gelir, kurumun bugününü ve yarınını tehdit edebilir. Bu yaşanan kriz kurum içinde kargaşaya neden olabilir ve olası yaşanacak çöküntülere, gelecek zararlara karşı kurum yöneticilerinin acilen tedbir alması gerekir (Kıral, 2021). İtibarın örgütün kriz yönetim planının bir parçası haline getirilmesi gerekir (Solmaz, 2006).

Okullarda yaşanabilecek kriz yelpazesi çok geniştir. Okul içinde elektrik kesintisi, sıraya çarpan ya da merdivenden düşen bir öğrenci, öğretmenler arasında ya da okul idaresi ile oluşabilecek bir gerginlikte çıkacak tartışma sonucu kavga, tehdit ya da okulda yaşanabilecek ölümlü bir olay, yetişkin öğrenciler arasında yaşanabilecek yaralayıcı olaylar vb. okullarda krize neden olabilir (Savcı, 2008). Okul dışında gelişebilecek bir olay ya da okul dışından gelebilecek bir etki de krize neden olabilir. Ekonomik, teknolojik, toplumsal, kültürel, hukuksal, siyasal krizler, yaşanabilecek bir doğal felaket, deprem, sel vb. yine dışarıdan kaynaklı krizlere neden olabilir. Örgüt dışından gelebilecek

bir krizi çözmek örgüt içinde gelişen krizi çözmekten daha zor olabilir. Her yaşanabilecek olayı çözebilecek bir kriz reçetesi de yoktur ancak ortaya çıkan krize uygun bir yolla kriz çözülmeye çalışılır (Kıral, 2021). Ancak oluşabilecek her kriz okul itibarına zarar verme potansiyeline sahiptir. Kıral (2021) krizi döngüsel bir süreç olarak değerlendirmiştir. Kriz sürecini, krizin belirtilerinin ortaya çıkmaya başladığı kriz öncesi dönem, eğer kriz öncesi dönemde bertaraf edilemezse ortaya çıkacak kriz dönemi ve krizin yoğunluğunu kaybedip çözülme döneminin yaşandığı ve etkilerinin devam ettiği kriz sonrası dönem olarak ele almıştır. Kriz örgüt üzerinde bırakacağı etkiye bağlı olarak çöküşün yaşanması ya da yeniden yapılanma ile krizin fırsata çevrilmesi ile de sonuçlanabilir. Krizin fırsata çevrilmesi kriz döneminde reaktif stratejilerin iyi uygulanmasıyla gerçekleşebilir.

Okulda kurumsal itibarı zedeleyebilecek bir krizle karşı karşıya kalındığında, yöneticilerin öncelikli olarak çıkan krizi tanımaları, koordineli olarak krize müdahale etmeleri ve krizde kurumun itibarını korumaları gerekir. Kriz durumunun ilk ortaya çıkışı panik ortamı yaratır. Henüz örgüt içinde sorun tam olarak tanımlanamamışken kameralar sahnede dolaşıyor olabilir. Bu süreçte koordinasyonun sağlanabilmesi için kriz süresinde iletişimde kalacak kişilerin bağlantı bilgilerinin paylaşılması ve kriz sürecinde kimin liderlik edeceğinin bildirilmesi gerekir. Kriz sürecinde ne söyleneceği çok önemlidir. Yapılacak açıklamalarda kullanılacak ifadeler bile kurumun itibarını etkileyebilir. Böyle bir durumla karşılaşmamak adına krizin boyutunun ne düzeyde olduğu tespit edilmeli ve ilk müdahalenin nasıl olacağı belirlenmelidir. Üstlerden ya da paydaşlardan bu krizle ilgili olarak ilk kimin bilgilendirileceğinin tespit edilmesi de önemlidir. Gerektiğinde hemen ulaşılmak üzere çalışanlarla irtibatla kalınarak soğukkanlılıkla sürecin yönetileceği fiziki ortamın belirlenmesi gerekir. Bütünlüğün ve tutarlılığın sağlanması amacıyla tüm iletişimin ortak noktadan belirlenen formatta gerçekleşmesi sağlanmalıdır (Weiner, 2006).

Yaşanacak bir kriz iyi yönetilemezse sonunda kurumsal itibar ciddi düzeyde zarar görebilir. Kriz yönetiminde iletişimin rolüne çok önem veren Weiner (2006), yaşanabilecek bir krizden en az zararla çıkabilmek için 10 önemli noktanın üzerinde durmuştur. Bunlar:

a) Medyanın rolüne saygı göstermek: Medya kurumun takipçilerine doğrudan mesajlar iletebildiği bir kanaldır. Bundan dolayı onun üzerinden doğrulanmış gerçeklere dayalı anahtar ifadelerle mesajlar göndermek gerekir.

b) İletişim kurmak: Kriz yönetiminde en önemli işlerden birisi iletişim kurmaktır. Krizin ilk anlarında medyada “Nerede? Ne zaman? Problemi bekliyor muydunuz? Bunun suçlusu kim? Ne yapmayı planlıyorsunuz?” gibi sorular daha çok öne çıkacaktır. Bunlar doğrudan bilindiği kadarıyla doğrudan cevaplanmalıdır. Yanlış çıkan ve yayılan bilgilerin düzeltilmesi de bu süreçte yapılmalıdır.

c) Sorumluluk almak: Örgütle alakalı gelişen olumsuzluklara müdahale etmek için sorumluluk almak son derece önemlidir. Sorumluluk almak gerektiğinde karşısındaki kitleye gelişen olayla alakalı üzüntüsünü dile getirmeyi ve bu olaya ya da duruma karşı ne nasıl bir çalışma başlatıldığını anlatmayı da kapsamına alır. Kurumsal olarak karşıdakilerin gözünde sessiz kalıp itibarlarının daha da zedelenmesine karşı bir önlem alma sorumluluğunu almak gerekir.

ç) Bilgiyi merkezileştirmek: Bilginin merkezileştirilmesi örgütün yaptığı açıklamaların tek noktadan ve doğru olarak yapılmasını sağlar. Kriz sürecinde medyadan, yorumculardan, uzmanlardan, üst yönetimden veya krize neden olan karşıt gruplardan gelebilecek bilginin tek noktada toplanıp analiz edilerek gerekli işlerin planlanması kriz sürecini yönetmeyi kolaylaştırır. Örgütün açıklamalarının daha tutarlı olmasını sağlar Weiner (2006).

d) Kriz ekibi kurmak: Krizlere karşı önceden bir kriz ekibi kurmak, birtakım senaryolar üzerinden uygulamalar yapmak kriz anında yapılacak işlerin daha kolay ve akıcı ilerlemesini sağlayacaktır. Bu da krizin daha az zararla atlatılmasına katkı sağlayacaktır (Yakut, 2003).

e) En kötü için plan yapmak: En iyisini umut etmek: Eylem planlarını olası en kötü sonuçlara göre hazırlamak gerekir. Bu karşılaşılabilecek gelişmelerde oluşabilecek panik havasını azaltacaktır.

f) Örgüt içindeki kişilerle iletişim halinde olmak: Örgüt üyelerinin tümü kriz anında en önde olamaz ancak yine de onlar içinde bulunulan durumu takip eder ve yapılanların farkındadırlar. Onları olaylarla ilgili bilgilendirmek, aidiyet duygularını pekiştirmelerini ve örgütleri için kriz anında ve sonrasında ellerinden geleni yapmak için çabalamalarını sağlayacaktır.

g) Üçüncü kişileri kullanmak: Kriz olayı karşısında 3 tarafların yapacağı konuşmalar krizde taraf olanların yapacağı konuşmalardan daha etkili olacaktır. Bundan dolayı yapılacak açıklamaları 3. tarafların ağızından yaptırmak daha ikna edici olacaktır.

h) Tepkileri belirlemek için araştırmayı kullanmak: Kriz sürecinde halkın tutumunun nasıl olduğunu tespit etmek için araştırmalar yapmak daha güvenilir sonuçlar elde etmeyi sağlayacaktır. Bu araştırmalar internet üzerinden, sohbet odaları, bloglar üzerinden yapılabilir.

ı) Bir internet sitesi kurmak: Eğer koşullar izin veriyorsa bir site kurmak ya da bir sosyal medya hesabı açarak kurumun geçmişi ve bugünüyle bağlantılı bilgiler vermek krizin daha çabuk atlatılmasına katkı sağlayabilir (Weiner, 2006).

Coombs (2007) kriz sürecinin kurum ile ilgili algıyı çok etkileyeceğini ileri sürer. Alsop (2004) kriz sürecinde itibarın da yönetilmesi gerektiğinin altını çizer. Bu süreci yönetmek için 5 önemli strateji önerir.

a. Kriz İtibarını Yönetmek: İtibarı kriz sürecinde korumak için en kritik dönem ilk birkaç gündür. Birkaç gün içinde yönetimin kendinden emin bir şekilde bir halk açıklaması yaparak kurumun çevresindeki kişilere her şeyin kontrol altında olduğunun ve doğru adımların atılmaya başlandığının hissettirilmesi gerekir. Ayrıca kurum çalışanlarının morallerini yüksek tutmak adına da bir şeyler yapılması gerekir.

b. İlk Seferde Düzeltmek: Kriz sürecinde planlı çalışarak itibarı zedeleyecek şeylerin bir kerede bertaraf edilerek, itibar dengesinin sağlanması gerekir.

c. Halkın alaycılığını küçümsememek: Halkla iyi iletişim kurmak kurumsal anlamda onlara daha yakın olmak anlamına gelir. Onların kurumla ilgili düşüncelerini yakından duymak ve kurumun itibarıyla ilgili olarak anlatılmak istenenin daha rahat ifade edilmesi anlamına gelir.

ç. Savunmacı olmanın saldırgan olmak olduğunu unutmamak: İnsanlar açık sözlü olmayı sever, olan olayla ilgili olarak bir özür ve bu olay sonucu yaşanan krizin sonunda ne olacağını duymak isterler.

d. Her şey bittiyse adını değiştirmek: Kötü itibardan kurtulmanın bir yolu da isim değiştirmektir ancak isim değiştirerek kötü itibardan kurtulmak için çok köklü bir değişim yapmak gerekir. Yeni isim altına geçince insanlara yeniden kendini tanıtmak ve ispatlamak gerekir. İnsanlar eski durumunuzu biliyor olsa bile yeni mesajlar duymak isteyeceklerdir (Alsop, 2004).

Bu stratejiler kurumun itibarına zarar verecek krizin ortaya çıkması durumunda atılabilecek adımları içermektedir. Bu adımların atılması kurum ile ilgili kriz sürecinde oluşacak algıya istendik şekilde yön verilmesi açısından önemlidir.

2.10. 2000’li Yıllarda Okulların Kurumsal İtibarına Etki Eden Düzenlemeler

Küreselleşme ile birlikte etkisi artan neoliberal politikalar 2000’li yıllar itibarıyla kamu kurumlarında ciddi değişiklikler yapılmasına neden olmuştur. Bu değişikliklerden birisi de kamu yönetim reformlarıdır. Kamu yönetim reformları ile kamu yönetim birimlerinin zamanın değişen ihtiyaçlarına, teknolojik, sosyolojik, ekonomik ve çevresel değişikliklere ayak uydurmasını sağlaması amaçlanmıştır. Reformlarla kamu yönetiminde etkin ve verimli çalışma ilkeleri öne çıkmıştır (Mamur-Işıkcı, 2017). Bu dönemde eğitim alanında da reformlar kapsamında Toplam Kalite Yönetimi Sistemi’nin fayda ve zararlarına yönelik bilimsel yayınlar ve araştırmalar yapılmıştır (Baykal ve Şahin, 1999; Hergüner, 1998). Millî Eğitim Bakanlığı Toplam Kalite Yönetimi ile ilgili okul yöneticilerine eğitim vermiş ve okullarda Toplam Kalite Yönetim Sistemi’nin işleyebilmesi için Okul Gelişimi Yönetim Ekipleri oluşturulmuştur. Bu ekiplerin görevi okul gelişim planını hazırlamak, süreci yönetmek, sürecin öz değerlendirme ve paydalardan gelen dönütler yoluyla değerlendirmesini ve okulun ihtiyacına göre yeni planlamalarda düzenlemelerin yapılmasını sağlamaktır (Güçlü ve Gülbahar, 2010). Bu sistem eğitim kurumlarının veriye ve ihtiyaca yönelik planlamalar yapmasını sağlamıştır.

Eğitimde kalite düzeyinin sürekli iyileştirilmesi ve bir standart oluşturulması amacıyla Eğitimde Kalite Güvence Sistemi uygulamaya koyulmuş (Güçlü ve Gülbahar, 2006), bu kapsamda her ile eğitim müfettişliği başkanlıkları kurulmuştur. Okulların kendi özdeğerlendirmesini yapması sağlanmaya çalışılmış ve bu öz değerlendirme sonuçlarına göre müfettiş denetimleri ve rehberlik çalışmaları yürütülmüştür. Stratejik planlar kalitenin iyileştirmesine yönelik olarak güncellenmiştir (Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, 2025b).

2018 yılının ekim ayında Millî Eğitim Bakanlığı tarafından 2023 Eğitim Vizyonu Belgesi yayınlanmıştır. Bu belgede bakanlığın tüm kararlarının veriye dayalı olarak alınması başta olmak üzere okulların geleceğe dönük vizyonlarının oluşturulması, insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yönetimi, yabancı dil eğitimi, dezavantajlı grupların

eğitimi, teftiş, eğitim finansmanı ve yönetimi gibi konularla ilgili birçok yeni uygulamadan bahsedilmiştir (Millî Eğitim Bakanlığı, 2018a) Bu uygulamalar değerlendirildiğinde bazılarının eğitim sorunlarına çözüm olacak gibi görünürken, bazı sorunların hala devam edeceği ngrlmştir. Devam edecek olarak görünen sorunlardan birisi de eğitimdeki teftiş sistemi olmuştur. 2014 yılında yapılan değişiklikle sınıf içi ders denetim ve rehberlikleri müfettişlerden alınmış ve bu işle ilgili uzmanlığı olmayan okul müdürlerine verilmiştir. Daha sonra 2023 vizyon belgesinde teftiş sisteminde uzmanlaşmaya gidileceği yazılmıştır. Bu durum bakanlığın bu kadar önemli bir iş ile ilgili kurumsal olarak bir çizgi oluşturamadığını göstermiştir (Ertürk,2020).

Okulların en önemli unsuru olan öğretmenlerin niteliklerinin ve itibarlarının kurumlarının itibarı üzerinde büyük etkisi vardır, bundan dolayı öğretmenlerin itibarına etki eden düzenlemeler bir alt başlıkta verilmiştir.

2.10.1. Öğretmenlerin İtibarına Etki Eden Düzenlemeler

2005-2006 eğitim ğretim yılı itibariyle Türk eğitim sisteminde yapılandırıcı öğrenme yaklaşımına dayalı olarak hazırlanan program uygulamaya koyulmuştur. Bu program ile öğrencilerin bildiklerini yapılandırması, keşfetmesi ve yaratması, sorgulaması, yorum yapması ve analiz etmesi öğrenmenin temeli olarak belirlenmiştir (Karadağ ve diğerleri, 2008). Bununla birlikte öğretmenin rolleri de değişime uğramıştır. Öğretmenler sadece bilgi aktaran kişiler değil, eğitim liderliği, rehberlik ve sınıf yöneticiliği gibi rolleri de ştlenen kişiler olmuştur. Bu durum öğretmenlerin mesleki tanımını da genişletmiştir ancak öğretmenlerin bu rollerini yapabilmesi için onlara destek, ödeme, statü ve gelişim imkanları açısından yeterli destek sağlanamamıştır. Hizmet içi eğitim ile ilgili altyapı, finansman, eğitimci ve donanım eksiklikleri öğretmenin sürekli değişen bu sürece ayak uydurmasını daha da zor hale getirmiştir (zdemir, 2021). Öğretmenlerden mesleki beklentiler artmış fakat uygulamada yalnız bırakılan öğretmenler eğitim sürecinde bu değişimi kendilerine yük olarak algılamışlar. Öğrenci ve velilerin yeni sistemden beklentileri arttıķa öğretmenler giderek daha fazla eleştiriye maruz kalmıştır (Eskicumalı ve diğerleri, 2010).

2012 yılında geçilen 4+4+4 eğitim sistemi öğretmenler için önemli değişikliklere sebep olan bir uygulama olmuştur. Özellikle sınıf öğretmenlerinden 5. Sınıf düzeyinin alınıp ortaokula verilmesi, sınıf ğretmenlerinin norm fazlası olmasına neden olmuş ve

bu dönemde 40 bin civarında öğretmen alan değişikliği yapmıştır. Bazı öğretmenlerin yan alanlara geçişi yapılmıştır. Bu değişiklikler yer değiştirme konusunda sorun yaşayan bazı öğretmenlerin işini kolaylaştırmış ancak bazı öğretmenlerin geçtiği alanda mutsuz olmasına neden olmuştur (Çelik ve diğerleri, 2013) çünkü yan alana geçişlerde öğretmenlerin mesleki uzmanlık alanları göz ardı edilmiştir.

Millî Eğitim Bakanlığı'nın hazırladığı 9 Haziran 2017 tarihinde Resmî Gazetede yayınlanan Öğretmen Strateji Belgesi'nin 2.1. Hedef'i beraberinde öğretmen performans değerlendirme sistemini getirmiştir (Resmî Gazete, 2017). Bakanlığın eğitim kalitesini arttırmak amacıyla hazırladığı bu sistem okul müdürlerine verilen bir hizmet içi eğitim ile 12 ilde pilot olarak uygulanmaya başlanmıştır. Öğretmene öğrenci ve velinin de puan verdiği bu sistem bakanlıkça her ne kadar ceza değil ödüllendirme sistemi olarak açıklansa da öğrencilerin düşük not aldığı anda öğretmene düşük not verebileceği bir sistem olarak görülmüştür. Bu durum öğretmenlik mesleğinin itibarını zedeleyecek bir ortam oluşturmıştır (Çelikten ve Özkan, 2018).

Öğretmenlik Strateji Belgesi yeni başlayan öğretmenlerde sözleşmeli öğretmenlik sürecini başlatmıştır. Bu belgeye göre, köylerde personel devir hızını düşürmek ve eğitimde verimliliği sağlamak amacıyla öğretmen atandığı ilk dört yılda yer değiştiremeyecek ve sözleşmeli olarak istihdam edilecektir. Sözleşmeler her yıl yenilenecek ve 4 yılın sonunda öğretmen başarılı bir şekilde süreci tamamlamışsa kadroya geçecektir (Resmî Gazete, 2017). Bu durum öğretmenlik mesleğinde iş güvencesizliğinin oluşmasına neden olmuş, öğretmenlerin motivasyonu, iş tatmini ve mesleki bağlılığı üzerinde olumsuz etkileri olmuştur (Aküzüm ve diğerleri, 2024).

Strateji Belgesi'nin 3. Amacı "*Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Algıyı İyileştirmek ve Mesleğin Statüsünü Güçlendirmek*" olmuştur. Bu amaç çerçevesinde öğretmene yönelik işlenecek suçların cezalarının daha caydırıcı olmasının sağlanması ve kariyer basamakları düzenlenerek öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkıda bulunulması amaçlanmıştır (Resmî Gazete, 2017). Öğretmenliğin profesyonel bir meslek olması amacıyla yapılacak düzenlemeler için ilk adımlar olarak görülen bu belge Öğretmenlik Meslek Kanunu için alt yapı hazırlamıştır.

14 Şubat 2022'de Resmî Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 12 maddelik 7354 no'lu Öğretmenlik Meslek Kanunu öğretmenlik mesleğine yasal bir statü kazandırmıştır. Bu kanun öğretmenlerde mesleğin itibarını artırma ve öğretmenlerin

gelirinde maddi artış sağlama konusunda olumlu etkisinin olacağı şeklinde algı yaratmıştır (Gül ve Güngör, 2022). Eksikleri dolayısıyla yönetici ve öğretmenler tarafından olumsuz eleştiriler de alan Kanun (Yazıcı ve Çolak, 2014), 18 Ekim 2024 tarihinde Resmî Gazete’de yayınlanan 38 maddelik kapsamlı Öğretmenlik Mesleği Kanunu’nun bir demosu gibi olmuştur. Kanunda belirlenen kariyer basamaklarına geçiş sürecinde yapılan sınavların, öğretmen nitelik ve yeterliliklerinin çok altında olması ve sembolik bir sınav olarak görülmesi dolayısıyla düzenleme olumsuz eleştiriler almıştır. Bu sınavlar kamuoyunda söylentilere yol açmış ve öğretmenlerin itibarını zedeleyici bir şey olarak yorumlanmıştır. Öğretmenler bu sınavın içeriğini ve biçimini mesleğin doğasına aykırı, küçük düşürücü ve saygınlık zedeleyici bulmuşlardır (Kaplan ve Aslan, 2023). 18.10.2024 tarihinde 7528 no’lu kanunla yeniden düzenlenip yayınlanan Öğretmenlik Mesleği Kanunu’nda kariyer basamağı sınavları kaldırılmıştır. Düzenlemede öğretmen adayının akademide yetiştirilme süreci, öğretmen, uzman öğretmen, başöğretmen tanımları, kariyer basamaklarına nasıl geçileceği, okullara görevlendirilecek yönetici adaylarını alacağı eğitimler gibi hususlar detaylı olarak açıklanmıştır. Kanunda eğitim çalışanlarına yönelik yapılacak suçların cezalarının yarı oranında arttırılacağına yönelik bir maddeye yer verilmiştir. Bunlar da öğretmenlerin kamuoyunda saygınlığına etki eden düzenlemeler olmuştur.

2.11. İlgili Yurt İçi Araştırmalar

Kurumsal itibar ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar ağırlıklı olarak işletme yönetimi alanında yürütülmüştür. İşletme yönetimi alanında, Yaşlıoğlu (2012) tarafından çok değişkenli bir kurumsal itibar modeli geliştirilmiş ve otomotiv sektöründe uygulaması yapılmıştır. Araştırmada kurumsal itibarın işletmeler için stratejik bir değer olduğu vurgulanmakta ve bu itibarı ölçmenin önemine dikkat çekilmektedir. Bu doğrultuda, kurumsal itibar müşteri odaklılık, finansal güvenilirlik, yenilikçilik ve kalite yönetim ve çalışanlar kurumsal sosyal performans adlı beş temel boyut üzerinden incelenmiştir. Benzer şekilde otomotiv sektöründe, Fırat (2019) tarafından medya iletişiminin kurumsal itibar ve marka güveni üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmada Türkiye’de otomotiv sektöründe faaliyet gösteren firmaların sosyal medya iletişimlerinin, tüketicilerin kurumsal itibar algısı ve marka güveni üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Bulgular, sosyal medya iletişiminin hem kurumsal itibar hem de marka güveni üzerinde

olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. Ayrıca, marka güveninin kurumsal itibar algısı üzerinde aracı bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Araştırma firmaların sosyal medya stratejilerini etkili bir şekilde yönetmelerinin, tüketici güvenini ve kurumsal itibarlarını artırmada önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Güleriyüz (2019) tarafından kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin kurumsal itibar üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma anket ile özel bir kurumdan hizmet alan müşterilerden veri toplanarak yapılmıştır. Çalışmada, kurumsal sosyal sorumluluk kavramı çevresel, çalışanlara yönelik, tüketicilere yönelik ve hayırseverlik faaliyetleri olmak üzere dört alt boyutta ele alınmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin işletmelerin kurumsal itibarları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi olduğunu göstermiştir. Özellikle çalışanlara yönelik yapılan sosyal sorumluluk çalışmalarının kurumsal itibarı güçlü bir şekilde etkilediği görülmüştür. Sarıkaya (2019) tarafından kurumsal itibar algısının, çalışanın yenilikçi davranışı üzerindeki etkisinde teknoloji düzeyinin rolüne ilişkin bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada Fombrun vd. (1999) tarafından hazırlanan ölçekten yararlanılarak hazırlanan bir anket formu kullanılmıştır. Özgüleş (2017) tarafından sağlık işletmesinde algılanan kurumsal itibar ve işe bağlılığın duygusal emek davranışı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmada Yaşlıoğlu'nun (2012) geliştirdiği kurumsal itibar ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada, çalışanların kurumlarıyla ilgili itibar algılarının ve işlerine bağlılıklarının, özellikle hasta ilişkilerinde sergilenen duygusal çaba üzerinde pozitif ve anlamlı etkiler yarattığı sonucuna varılmıştır. İnce ve Tosun'un (2015) sağlık alanında yaptığı kurumsal itibar ölçek geliştirme çalışmasında beş faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu faktörler hizmet kalitesi ve sosyal sorumluluk, iyi yönetilme ve güçlü olma, güvenilir olma, iyi bir işveren/kurum olma ve müşteri odaklılık olarak adlandırılmıştır. Eğilmez (2017) tarafından tepe yöneticisinin güvenilirliğinin kurumsal itibar ve çalışan olma niyetine ilişkin araştırılmıştır. Araştırma bulguları, tepe yöneticisinin güvenilirliği yüksek olduğunda hem kurumsal itibar algısının olumlu yönde olacağı hem de bireylerin o kurumda çalışma arzusunun artacağını göstermiştir. Bu sonuç, liderin bireysel itibarı ile kurumun itibarı arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Okur ve Akpınar (2012) tarafından liderin itibarının kurumsal itibar yönetimine etkisi üzerine bir literatür taraması yapılmıştır. Araştırmada liderin güvenilirlik, dürüstlük, karizma ve iletişim becerileri gibi özelliklerinin, kamuoyunun kurum hakkında oluşturduğu algıyı doğrudan etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Halkla İlişkiler alanında, Aldemir (2020) tarafından, kurumsal itibarın kurumsal bağlılık üzerindeki rolü araştırılmıştır. Araştırmada Fombrun vd. (1999) tarafından geliştirilen Kurumsal İtibar Ölçeği kullanılmıştır. Bankacılık sektöründe yapılan araştırmada çalışanların kurumları ile ilgili algıladıkları itibarın, onların kurumsal bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisine bakılmıştır. Çalışanların algıladıkları itibarın, o kuruma olan duygusal, devam ve normatif bağlılıklarını anlamlı düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Baygül-Özpınar (2008) tarafından Türkiye'de yaşayan ve Türk izleyici kitlesinin algısını ölçen bir ölçek geliştirilmiştir. 7'li Likert tipi derecelendirmeye geliştirilen bu ölçeğin faktörleri ise güven, iş ortamı, sosyal sorumluluk, yenilikçilik ve liderlik, bilinirlik hedef kitleye yakınlık olarak adlandırılmıştır. Tenekecioğlu (2020) tarafından sosyal medyada kurumsal itibar yönetimi üzerine bir araştırma yapılmıştır. Yeşilay'ın sosyal medya platformlarındaki faaliyetlerini inceleyerek, bu mecralarda kurumsal itibarın nasıl yönetildiği analiz edilmiştir. Sosyal medyanın etkili kullanımıyla kurumların itibarlarını güçlendirebileceği, ancak bu süreçte tutarlılık, şeffaflık ve etkileşime açıklığın kritik öneme sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Demirbilek (2015) tarafından Türk sigorta sektöründe Repman modeli ile kurumsal itibarı ölçümü çalışması yapılmıştır. Araştırmada, itibarın finansal performansla olan ilişkisi analiz edilmiş ve güçlü kurumsal itibarın şirketlerin finansal performansını olumlu etkileyebileceği vurgulanmıştır. Demirtaş (2015) editörlüğünde hazırlanan kitapta kurumsal itibar, kurumsal sosyal sorumluluk bağlamında ele alınmıştır. Bu çalışmada kurumsal itibar üzerinde etkisi olan sosyal sorumluluk faaliyetleri ile ilgili olarak, giyim sektörü üzerine yapılan bir araştırmaya (Öksüz ve Selvi, 2015), kurumsal sosyal sorumluluğun sosyal medya kullanımıyla bağlantısına (Ernek-Alan, 2015), kurumsal itibarın epistemolojisine (Sungur, 2015), kurumsal itibarın iç paydaşlar tarafından nasıl algılandığına (Güllüoğlu-Işık, 2015), kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında trafik güvenliği kampanyalarına (Sungur, 2015) yönelik çalışmalara yer verilmiştir.

Eğitim alanında yapılan araştırmalara bakıldığında, eğitim kurumlarında kurumsal itibar ile ilgili çalışmaların bir kısmının işletme alanı araştırmacıları tarafından yapıldığı görülmektedir. Bunlardan birisi Çantay (2018) tarafından eğitim kurumlarında itibar algısında örgüt içi iletişimin rolünün araştırıldığı çalışmadır. Araştırmada Karaköse'nin (2006) kurumsal itibar algısı ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın verileri özel okul ve devlet okulu çalışanlarından toplanmıştır. Çalışmada, eğitim kurumlarında kurumun itibarına etki eden unsurlar, okulun kalitesi, yetiştirdiği öğrenci kalitesi ve

toplumsal değerlere paralel yaklaşımlar olarak açıklanmıştır. Araştırma, etkili ve açık iç iletişimin pozitiflik algısını artırarak kurumsal itibar algısını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Dülger'in (2017) yaptığı araştırmada da yine Antalya'da özel okullarda kurumsal itibar algısı ölçülmüştür. Ölçek araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Araştırma sonucunda itibar algısı, en yüksek çalışanlarda yani öğretmenlerde, en düşük öğrencilerde yani hizmeti doğrudan kullananlarda çıkmıştır. Veli ise okulun dış paydaşı ve hizmeti satın alan olarak, okulun itibarını öğrenciye göre daha yüksek, çalışana göre ise daha düşük bulmuştur. Işık (2011) tarafından vakıf üniversitelerinde yükseköğretim kurumlarında kurumsal itibarın öğrenci tercihleri üzerindeki rolü üzerine bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada anket kullanılmıştır. Bu ankette kurumsal itibar 10 boyut üzerinden incelenmiştir. Araştırma sonucunda yükseköğretim kurumlarının öğrenci çekebilmek için sadece eğitim kalitesine değil, aynı zamanda kurumsal itibarlarını stratejik şekilde yönetmelerine de ihtiyaçları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tümtürk ve Deniz (2021) özel okul ve yabancı özel okullar üzerinde yaptıkları bir çalışmada kurumsal itibar yönetimi ölçeği geliştirmişlerdir. Bu ölçek lise öğrencileri ve öğretmenleri üzerinde uygulanmıştır. Geliştirilen ölçekten “Sosyal sorumluluk, Okula bağlılık, Mezunlarla ilişkiler, Okul çevresi, Liderlik, Okul yönetimi ve Finansal performans” olmak üzere 7 boyut elde edilmiştir. Yapılan bu araştırmaların ortak özelliği, özel okullar üzerinde çalışmalarından kaynaklı olarak finansal gücün kurumsal itibara etkisini ve piyasa açısından etkisini araştırıyor olmalarıdır.

Eğitim alanında, eğitim bilimciler tarafından yapılan çalışmalardan birisi Karaköse (2006) tarafından yapılan kurumsal itibar araştırmasıdır. Araştırma için gereken ölçme aracı araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Bu çalışmada bir özel okul ve bir devlet okulunun iç ve dış paydaşlarının kurumsal itibar algılarına bakılmıştır. Araştırma için geliştirilen ölçek alanda yapılan başka çalışmalarda da kullanılmış ve başka alandaki çalışmalar için oluşturulan anketlere kaynaklık etmiştir (Akyan, 2012). Demir (2018) tarafından okul müdürlerinin karizmatik liderlik özelliklerinin okulların kurumsal itibarına etkisi incelenmiştir. Araştırma verileri öğretmenlerden toplanmıştır. Araştırmada müdürlerin liderlik tarzının kurumsal itibarın inşasında ve sürdürülmesinde kritik bir rol oynadığı vurgulanmıştır. Kurtuluş (2018) tarafından liselerde görev yapan öğretmenlerin kurumsal itibara ilişkin görüşlerinin incelendiği nitel bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin kurumsal itibarı olumlu yönde etkileyen faktörler arasında bilimsel, sosyal ve kültürel etkinliklerin artırılmasını, yeni öğretim

teknolojilerinin okula kazandırılmasını ve yaratıcılığı destekleyen bir okul ikliminin oluşturulmasının önemine dikkat çekilmiştir. Diğer taraftan, çalışanların sorumsuz davranışlarının okulun itibarını zedelediği belirtilmiştir. İç itibarın dış itibarı ve dış itibarın iç itibarı etkilediği durumlar tespit edilmiş, kurumsal itibarın sadece dış algılarla değil, kurum içindeki uygulamalar ve ilişkilerle de şekillendiği sonucuna ulaşılmıştır. Çınkır (2023), okul yöneticilerinin kurumsal itibar algıları ile motivasyonları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapmıştır. Yapısal eşitlik modelinde hazırlanan bu çalışmada, okul yöneticilerinin kurumsal itibar algıları ile motivasyon ve iş doyumları düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu bulgular, yöneticilerin kurumsal itibarı yüksek algılamalarının, motivasyonlarını ve iş doyumlarını artırabileceğini göstermektedir. Karakaş (2019), özel ilkokulların kurumsal itibarı konusunda yönetici, öğretmen ve veli görüşlerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma yapmıştır. Özel ilkokulların kurumsal itibarı, yöneticiler, öğretmenler ve veliler tarafından genellikle olumlu olarak değerlendirilmektedir; ancak algılar arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Yönetici ve öğretmenler, kurumsal itibarı daha çok okulun eğitim kalitesi, disiplin anlayışı ve yönetim biçimi üzerinden açıklarken; veliler daha çok iletişim, güven ve öğrenci memnuniyeti gibi unsurlara odaklanmışlardır. İlker (2019), okul yöneticilerinin kurumsal itibar algılarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik araştırma yürütmüştür. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin kurumsal itibara ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yöneticiler okullarının kurumsal itibarını yüksek algıladıkça, kuruma olan bağlılıklarının da arttığı görülmüştür. Orçan (2015), Anadolu liselerindeki öğretmenlerin okullarının kurumsal itibarına ve müdürlerinin liderliğine ilişkin algılarını ölçmeye yönelik bir çalışma yürütmüştür. Araştırma sonucunda öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik özelliklerine ilişkin algılarının, okullarının kurumsal itibarı algılarıyla pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Yani, öğretmenler müdürlerini etkili, destekleyici ve liderlik vasıfları güçlü bireyler olarak değerlendirdikçe, bulundukları okulun kurumsal itibarını da daha yüksek algılamaktadır. Kurt (2014), ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin kurum içi iletişim algılarının kurumsal itibar algıları üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin yaş, mesleki deneyim ve mezun oldukları okul değişkeni ile kurumsal itibar algıları arasında olumlu yönde ilişkiler tespit edilmiştir. Örgütsel iletişim algısı ile kurumsal itibar algısı arasında da olumlu yönde etkileşim sonucuna ulaşılmıştır. Ataş (2012), öğretmen adaylarının okula yabancılaşma düzeyleri

ve kurumsal itibar algıları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen adaylarının okula yabancılaşma düzeyleri ile kurumsal itibar algıları arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ateş (2022) yabancı özel liselerde kurumsal kültür ve sürdürülebilirlik ile kurumsal itibar ilişkisinin araştırılmasına yönelik bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonucunda itibarlı bir kurum olmak ve kurumsal varlığın sürdürülebilmesi ile kurum kültürünün bağlantılı olduğu tespit edilmiştir. Demirci (2022), özel okullarda kurumsal imaj ve kurumsal itibar algısının incelenmesine yönelik bir çalışma yapmıştır. Araştırma bulgularından kurumsal imaj ve itibar ile ilgili olarak yöneltile sorularda tecrübesi daha fazla olan katılımcıların çalışma ortamında yaşadıkları özgür ortama odaklandıkları, tecrübesi daha az olan katılımcıların ise aidiyet ve güvene konularına daha fazla odaklandıkları tespit edilmiştir. Özdoğru (2020), okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları ile kurumsal itibar algısı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik çalışma yapmıştır. Yapılan araştırma sonucunda okulların kurumsal itibarına ilişkin yönetici ve öğretmen algıları arasında anlamlı fark olduğu, okul yöneticileri okulların kurumsal itibarını yeterli görürken, öğretmenlerin daha düşük düzeyde yeterli bulduğu, okul yöneticilerinin okullarını öğretmenlere göre daha itibarlı gördüğü tespit edilmiştir.

Eğitim alanında üniversitelerde yürütülen araştırmalar da bulunmaktadır. Sart ve diğerleri'nin (2018) yaptığı bir araştırma devlet ve vakıf üniversiteleri için kurumsal itibar algısının nasıl olduğuna yöneliktir. Yapılan bu araştırmada öne çıkan sonuç gençlerin kurumsal itibar konusunda bir bilinçlenme süreci içinde olduğu yönündedir. Balay ve diğerleri (2017) üniversitede yaptığı bir araştırmada kurumsal itibar ölçeği geliştirmişlerdir. Geliştirilen ölçekte sekiz faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bu faktörler kurumsal varlıkların kullanımı, yenilikçilik, yönetim kalitesi, çalışanların insan ilişkileri yeteneği, çalışanların kurumsal performans yeteneği, finansal sağlamlık ve yatırım değeri, ürün ve hizmet kalitesi, sosyal sorumluluk olarak adlandırılmıştır. Anadolu Üniversitesi'nin iç ve dış paydaşları tarafından algılanan kurumsal itibarını ölçmek amacıyla Çillioğlu'nun (2010) bir ölçek uyarlamıştır. Bu ölçekte boyutlar yönetim ve liderlik, kurum kültürü, ürün ve hizmetler, toplumsal sorumluluk olarak adlandırılmıştır. Özalp (2022), kurumsal itibar, öğretim elemanlarının yenilikçi davranışları ve akademik entelektüel sermaye üzerine bir çalışma yürütmüştür. Araştırma sonucunda Marmara Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerin üniversitenin kurumsal itibarını ve öğretim elemanlarının sergiledikleri yenilikçi davranışları yüksek düzeyde algıladığı,

üniversitenin akademik entelektüel sermayesini orta düzeyde algıladığı tespit edilmiştir. Aynı üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının üniversitenin kurumsal itibarına yönelik düşüncelerinin ürünler ve hizmetler, inovasyon, çalışma ortamı, yönetim, toplumsal sorumluluk, liderlik ve kamusal mali performansa odaklandığı tespit edilmiştir. Üniversitenin kurumsal itibarı ile akademik entelektüel sermayesi arasındaki ilişkide öğretim üyelerinin yenilikçi davranışlarının aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir. Bebek (2022), kurumsal kimlik ve kurumsal itibar arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik olarak Gümüşhane Üniversitesinde bir çalışma yürütmüştür. Araştırma sonucunda araştırmaya katılanların kurumsal itibar algılarını oluşturan boyutlar (duygusal cazibe, liderlik, ürün ve hizmetler, güvenilir olma, sosyal sorumluluk, vizyon ve kurumsal kimlik) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, kurumsal itibar ve kurumsal kimlik algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kalaycı (2019), akademisyenler üzerinde, algılanan kurumsal itibarın, iş tatmini, görev performansı ve örgütsel bağlılığa etkinin araştırılmasına yönelik çalışma yürütmüştür. Araştırma sonucunda akademisyenlerin çalıştıkları üniversiteye ilişkin itibar algılamaları ile kurumlarına yönelik geliştirdikleri tutumlar arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Saraç (2019), Cumhuriyet Üniversitesi'nin kurumsal itibarının eğitim memnuniyet düzeyi üzerine bir araştırma yürütmüştür. Öğrenciler üzerinde yürütülen araştırmada kurumsal itibar yönetim sürecinde yararlanılan yöntem ve tekniklerin, Cumhuriyet Üniversitesi'nin itibarını arttırmak amacıyla yeterli düzeyde kullanılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Emir (2019), dış paydaşların değerlendirmelerine göre Akdeniz Üniversitesinin kurumsal itibarını belirlemeye yönelik bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda Akdeniz Üniversitesinin bölge ihtiyaçlarını karşılama, kendini ulusal ve uluslararası alanda tanıtmaya ve halkla ilişkiler konusunda eksiklikleri olmasına rağmen kurumsal itibarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sipahioğlu (2018), Erciyes Üniversitesi paydaşlarının kurumsal itibara ilişkin algılarını belirlemeye yönelik bir araştırma yürütmüştür. Araştırma sonucunda katılımcıların üniversitenin itibarına ilişkin iş yeri ortamı boyutu en yüksek ortalama sahip tek boyut olarak tespit edilmiş, toplumsal sorumluluk boyutu ise en düşük ortalama sahip boyut olmuştur. Ölçek boyutları arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki tespit edilmiş, en yüksek ilişki toplumsal sorumluluk ile ürün ve hizmetler boyutları arasında çıkmıştır. Arslanoğlu-Karakaya (2017), yükseköğretim kurumlarının kurumsal itibar algısını farklı paydaşlar üzerinden incelemiştir. Farklı paydaşların üniversite itibarını farklı algıladıklarına işaret tespit edilmiş buna istinaden üniversite

yönetimlerinin farklı paydaşlara yönelik farklı tanıtım faaliyetlerinde bulunmaları önerilmiştir.

Yurt içi literatürde ulaşılan kaynaklar kurumsal itibar ile ilgili farklı örneklem gruplarından farklı yöntemler kullanılarak verilerin toplandığını ve kurumsal itibar olgusunun anlaşıldığına önem verildiğini göstermektedir. Bu yürütülen çalışmalara bakıldığında olgunun her kurum türünün farklı özelliklere sahip olması dolayısıyla, kurumsal itibarla ilgili kurum ya da benzer gruplar özelinde araştırmalar gerektirdiği anlaşılmaktadır.

2.12. İlgili Yurt Dışı Araştırmalar

Örgütlerin sahip olduğu kurumsal itibarın, örgütün varlığını devam ettirebilmesi ve gelişimi açısından taşıdığı önem, konunun yönetim alanında çeşitli boyutlarıyla çalışılmasına neden olmuştur. Bu çalışmaların bazılarında, örgüt itibarının korunabilmesi ve yönetilebilmesi amacıyla kurumsal itibar ölçekleri geliştirilmiştir. Kurumsal itibar ile ilgili ilk geliştirilen ölçme araçlarından birisi Fombrun vd.'nin (2000) İtibar Katsayısı (The Reputation QuotientSM) ölçeğidir. Ölçek Amerika'da 20 büyük şirket üzerinde yapılan pilot uygulamayla geliştirilmiştir. Ölçek altı boyuttan oluşmaktadır. Bunlar duygusal çekicilik, ürünler ve hizmetler, vizyon ve liderlik, çalışma ortamı, sosyal ve çevresel sorumluluk ve finansal performanstır. Ölçek neredeyse her alanda konuyla ilgili yapılan araştırmalara öncülük eden bir çalışma olmuştur (Elitok, 2019; Yurtsever, 2013; Aldemir, 2020; Gül ve Avcı, 2018).

Veh ve diğerleri (2016), kurumsal itibar kavramıyla ilgili yapılan çalışmaların bir incelemesini yapmıştır. 2016 yılına kadar yapılan 5885 çalışmayı içeren araştırmada, kurumsal itibarın hangi alanlara nüfuz ettiğine ve çalışmaların kurumsal itibarla ilgili söylediklerine bakılmıştır. Çok geniş bir çerçeveye yayılan kurumsal itibarla ilgili anlatılanların, iç tutarlılığı konusunda sorunlar olduğu, bazı noktalarda belirsizliklerin hâkim olduğu ortaya koyulmuştur. Çalışmanın sonucunda, kurumsal itibarın tutarlılık açısından, itibarın değerlendiricisi olan paydaşların tutumu olarak ele alınmasını önermişlerdir.

Schwaiger (2004), kurumsal itibar ile ilgili geliştirilen ölçeklerden farklı olarak kurumsal itibarın bilişsel yönünü ortaya koymayı hedeflediğini ileri sürerek bir ölçek

geliştirmiştir. Yaptığı araştırmadan topladığı verilerle yaptığı analiz sonucunda toplam varyansın %67'sini açıklayan dört boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Schwaiger, bu ölçekten çıkan boyutları kalite, performans, sorumluluk ve çekicilik olarak adlandırmıştır. Walsh ve Beatty (2007) müşteri temelli kurumsal itibarı ölçmek için bir ölçek geliştirmiştir. Bu ölçeğin boyutları müşteri uyumu, iyi işveren, güvenilir ve ekonomik olarak sağlam firma, ürün ve servis kalitesi, sosyal ve çevresel sorumluluk olarak adlandırılmıştır.

Weber Shandwick ve KRC Research (2020) adlı iki firma iş birliği içinde yaptığı bir kurumsal itibar araştırmasının The State of Corporate Reputation in 2020: Everything Matters Now adlı raporunu 2020 yılının haziran ayında yayınlamıştır. Bu araştırma dünya genelinde 22 pazar alanında gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada itibarı neyin etkilediği, neden itibarın önemli olduğu ve iyi bir itibarın ne gibi faydalarının olduğu araştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen başlıca sonuç itibarın birçok kaynaktan etkilendiği yönündedir. Çalışanın kalitesi, ürünün kalitesi, finansal güç vb. birçok faktörden oluşan bir liste ortaya çıkmıştır. Kurumların bu dönemde tüm faktörlere karşı alarmda olması gerektiği ifade edilmiştir.

Alsop (2004), kurumsal itibarın oluşturulması, korunması ve zarar gören itibarın tekrar düzeltilmesine yönelik önerilerini sunduğu bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmanın içeriğine 2.9. numaralı proaktif stratejiler ve reaktif stratejiler başlıkları altında detaylı şekilde yer verilmiştir. Neef (2003), kurumsal itibarın ve riskin yönetilmesinde bilgi yönetiminin önemi üzerine bir çalışma yapmıştır. Yazar kitapta kurumların itibarlarını koruyabilmeleri ve olası itibar risklerini minimize edebilmeleri için bilgiye dayalı karar alma süreçleri geliştirmeleri gerektiğini savunmuştur. Dowling (2001), daha iyi bir kurumsal itibarı oluşturulması ile ilgili olarak kurumsal kimlik, imaj ve marka kavramları üzerine çalışmalar yapmıştır. Yazar kitapta güçlü bir kurumsal itibar oluşturma, uzun vadeli başarı avantajı sağlamak için stratejik olarak yönetilmesi gereken bir süreç olduğunu savunur. Carroll (2010), medyanın kurumsal itibar üzerindeki etkisi üzerine bir çalışmanın editörlüğünü yaparak çalışmalar bir araya getirmiştir. Kitapta yazarlar medyanın gündem belirleyici rolü aracılığıyla şirketlerin kamu algısını nasıl şekillendirdiğini ve bu etkinin gelişmiş, gelişmekte olan ve sınır pazarlarda nasıl farklılık gösterdiğini ele alır. Farklı bölgelerden vaka analizleriyle desteklenen bu çalışma, medyanın kurumsal itibar yönetiminde kritik bir araç olduğunu vurgular. Carroll (2013) ayrıca kurumsal itibar ve iletişimin el kitabı olabilecek bir çalışmaya daha editörlük

yapmıştır. Kitapta yazarlar itibarın nasıl inşa edildiği, sürdürüldüğü ve kriz durumlarında nasıl korunabileceği konularını iletişim kuramları ve uygulamaları çerçevesinde tartışır. Gaines-Ross (2008), kurumsal itibarın korunması ve bozulan itibarın düzeltilmesi üzerine bir çalışma yapmıştır. Yazar, itibar yönetimini stratejik bir liderlik sorumluluğu olarak görür ve kurumların olası itibar risklerine karşı hazırlıklı olmalarını sağlayacak 12 adımlı bir model önerir. Kitapta yöneticilere kriz anlarında etkili hareket edebilme becerisi kazandırmayı amaçlar. Davies ve diğerleri (2003), kurumsal itibarı örgütler için önemli bir stratejik araç olarak ele alan bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışma, kurumsal itibarın bir örgütlerin sahip olduğu hayatta kalma gücü üzerindeki etkisini kapsamlı bir şekilde açıklar. İtibarı kurumlar için sadece algılarla ilgili bir kavram olarak değil, sadakati ve çalışan bağlılığını etkileyen stratejik bir varlık olarak tanımlar. Brady (2005), kurumsal itibar sürecinde kurumsal bilincin geliştirilmesi için araştırmalar yapmıştır. Yazar kitapta itibarın sadece finansal başarıyla değil, çevresel, sosyal ve etik sorumluluklarla da doğrudan bağlantılı olduğunu ileri sürer. Huber (2018), çok uluslu örgütlerin kurumsal itibarı üzerine bir çalışma yapmıştır. Yazar kitapta kültürel farklılıkların itibar yönetimi stratejilerine olan yansımalarını da ele alır. Roper ve Fill (2012), büyük tanınmış örgütler üzerinden kurumsal itibarı açıklamaya çalışmıştır. Kitapta paydaşlarla güçlü ilişkiler kurmanın ve şeffaf iletişimin itibarı artırmada kilit rol oynadığı vurgulanmaktadır. Barnett ve diğerleri (2006) kurumsal itibarın tanımı üzerine bir çalışma yapmışlardır. Kurumsal itibar kavramına ilişkin literatürdeki farklı tanımları sistematik bir şekilde incelemişlerdir. Rayner (2003), itibar yönetimi ve risk yönetimi üzerine bir çalışma yapmıştır. Çalışmada kurumsal itibar için risk oluşturacak durumlar ve ortaya çıkan sorunların çözümüne yönelik açıklamalara yer verilmiştir. Lewis (2001), kurumsal itibarın ölçümüne yönelik bir çalışma yürütmüştür. Ayrıca bu çalışmada kurumsal sosyal sorumluluk ve iletişim stratejilerinin kurumsal itibarı nasıl etkilediği üzerine tartışmalar yürütmüştür. Martin ve Hetrick (2006), kurumsal itibar, marka ve personel yönetimi üzerine bir çalışma yapmıştır. Yazarlar çalışmada kurumsal itibar ile ilişkili birtakım kavramları açıklamışlardır.

Skallerud (2011) kurumsal itibarın okullar üzerinde araştırılması sürecinde yeni bir yaklaşım ortaya atmıştır. Bu yaklaşım aile temelli okul itibarı yaklaşımıdır. Yapılan araştırmada aile memnuniyetinin aile temelli okul itibarı üzerinde olumlu etkisi olup olmadığına ve aile temelli okul itibarının da ailenin sadakat hissini olumlu etkileyip etkilemediğine bakılmıştır. Araştırma aile oryantasyonu, öğrenme kalitesi, güvenli çevre

ve iyi öğretmenler boyutları üzerinden, üç Norveç ilkokulunda velilerden toplanan verilerle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda aile memnuniyeti aile temelli kurumsal itibarın dört boyutuyla da anlamlı düzeyde yüksek pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. En yüksek ilişki de öğrenme kalitesinde çıkmıştır. Diğer sonuç da ailenin okula olan sadakatini en fazla okulun iyi öğretmenlere sahip olmasının etkilediği şeklinde çıkmıştır.

Yapılan literatür taramasında ulaşılan ilgili yurt dışı çalışmaların genel olarak olgunun kuramsal temelini geliştirilmesiyle ilgili olduğu veya kapitalist sistemin etkisi altında daha çok kar amaçlanarak yürütüldüğü görülmektedir. Eğitim ile ilgili yürütülen bir araştırmada ailelerin okulun itibarıyla ilgili odaklandığı noktaların öğrenme kalitesi ve öğretmen olması anlamlı ve dikkat çekici olmuştur.

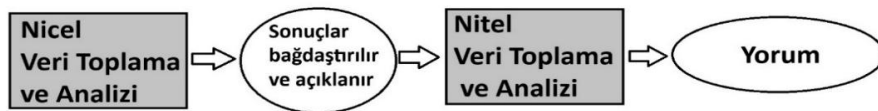
BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma karma araştırma yöntemlerinden açıklayıcı sıralı desen (explanatory sequential design) kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Johnson vd.'e (2007) göre karma yöntem araştırmaları, bir araştırmacı ya da araştırma grubunun araştırılan olgunun daha iyi anlaşılabilmesi ve konunun genişletilip derinleştirilebilmesi için nicel ve nitel araştırma yaklaşımlarının özelliklerini (nicel ve nitel yaklaşım bakış açılarının, veri toplama, analiz, çıkarım vb. tekniklerinin kullanımı) bir araya getirdiği çalışmalardır. Açıklayıcı sıralı desenler önce nicel verilerin toplanıp analiz edildiği daha sonra da elde edilen bulguların daha iyi açıklanabilmesi ya da kontrol edilebilmesi amacıyla nitel verilerin toplanıp analiz edildiği ve bulguların karşılaştırıldığı desenlerdir (Creswell ve Clark, 2018; Tashakkori ve Teddlie, 2003). Bu desenlerde araştırmanın nicel yaklaşımla başlaması nitel araştırmanın nicel araştırmanın sonuçlarını açıklıyor olması dolayısıyla nicel araştırma boyutu daha güçlü olmaktadır (Metin ve Çiçek, 2024). Araştırmanın deseni Şekil 3'te verilmiştir.

Şekil 3. Araştırma Deseni



Not. Creswell, J. W. ve Clark, V. L. P. (2018)'den uyarlanmıştır.

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin algısına göre ortaöğretim kurumlarında kurumsal itibarın incelenmesidir. Araştırmanın nicel kısmında geliştirilen kurumsal itibar

ölçeği ile veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular üzerinden eğitim örgütlerindeki kurumsal itibar araştırmanın nitel kısmında derinlemesine araştırılmıştır. Araştırma sürecinde kurumsal itibar olgusunun derinlemesine incelenebilmesi için katılımcıların olguyla ilgili neler deneyimlediklerine ve bunları nasıl deneyimlediklerine bakılarak elde edilen veriler üzerinden bütüncül bir betimleme yapılmıştır (Creswell, 2013/2013).

3.2. Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu

Bu araştırmada nicel ve nitel araştırma yaklaşımlarından yararlanılmış olması dolayısıyla hem evren ve örneklem belirlenmiş hem de çalışma grubu için katılımcı havuzu oluşturulmuştur. Araştırmanın amacının devlet ortaöğretim kurumlarının itibarının araştırılması olması dolayısıyla araştırmanın amacı doğrultusunda, öğretmenler kurumsal itibar konusunda yönetimin davranışlarını etkileyen ve ondan etkilenen olarak her türlü süreci en iyi gözlemleyebilecek iç paydaş grubu konumundadır. Bunun sebebi ise öğretmenlerin hem iç paydaş olarak kabul edilen öğrenciler ve en önemli dış paydaş olan velilerle iletişim kurması ve her iki grup arasında köprü olmasıdır. Dolayısıyla, konunun merkezinde yer alan öğretmenlerden veri toplanmasının uygun olacağı düşünülmüştür.

Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılında Muğla ilinde devlet ortaöğretim kurumlarında görev yapan 3730 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Bodrum, Dalaman, Datça, Fethiye, Kavaklıdere, Köyceğiz, Marmaris, Menteşe, Milas, Ortaca, Seydikemer, Ula ve Yatağan ilçelerinde bulunan 57 devlet ortaöğretim kurumunda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğüne karar vermek için araştırmanın tüm aşamaları düşünülerek hesaplamalar yapılmıştır. Araştırmada AFA (Açımlayıcı Faktör Analizi) uygulaması için örneklem sayısının en az 300 katılımcı olması gerektiği literatürde kabul görmüştür (DeVellis, 2021; Hair ve diğerleri, 2019). DFA (Doğrulamalı Faktör Analizi) için ise 0,05 örneklem hatasına göre örneklem sayısı en az 348 olarak hesaplanmıştır (Cochran, 1953; Şahin, 2014). Yanlış, eksik ya da yanlış doldurma olması durumunda veri kaybı olacağı da düşünülerek toplamda hesaplanandan %25 daha fazla katılımcıya ulaşılması

planlanmıştır. Hem AFA hem DFA için toplam erişilmesi planlanan katılımcı sayısı 810 olarak hesaplanmıştır.

Örnekleme için basit seçkisiz örnekleme tekniğinden yararlanılmıştır. Seçkisiz örnekleme evrendeki tüm elemanlara eşit ve birbirinden bağımsız şekilde şansın verildiği, temsil özelliği yüksek bir tekniktir (Neuman, 2007; Özen ve Gül, 2007). Ölçeğin AFA ve DFA hesaplamaları için, araştırmanın evrenini oluşturan Muğla ilindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden seçkisiz örnekleme tekniklerinden oranlı tabakalı örnekleme (stratified sampling) (Cochran, 1962) ile belirlenen okullardan 930 katılımcıya ulaşılarak veri toplanmıştır. Baştürk ve Taştepe'ye (2013) göre tabakalı örnekleme, evrende tabakaların bulunması halinde kullanıldığında örneklemin gücünü arttıran bir tekniktir. Tabakalı örneklemede evren farklı özelliklere sahip alt gruplara ayrılmakta ve grupların temsil edilebilmesi için her gruptan örnekler seçilmektedir (Neuman, 2007). Bu çalışmada da evren içinde ortaöğretim düzeyinde okullarda görev yapan öğretmenlerin olması dolayısıyla, farklı türde ortaöğretim kurumlarından adil oranda öğretmene ulaşılabilmesi için oranlı tabakalı örnekleme tercih edilmiştir. Tabakalar belirlenirken ilçeler bazında evren içindeki öğretmen sayısı oranları ve okul türünde bulunan öğretmen sayısı oranları gözetilmiştir. Bu oranlar gözetilerek örneklem grubundan Bodrum ilçesinde üç farklı türde 6 okuldan 98; Dalaman ilçesinde 2 farklı türde 3 okuldan 37; Datça ilçesinde 2 farklı türde 2 okuldan 18; Fethiye ilçesinde dört farklı türde 10 okuldan 196; Kavaklıdere ilçesinde bir türde 1 okuldan 8; Köyceğiz ilçesinde dört farklı türde 6 okuldan 73; Marmaris ilçesinde üç farklı türde 6 okuldan 82; Menteşe ilçesinde altı farklı türde 10 okuldan 197; Milas ilçesinde üç farklı türde 5 okuldan 105; Ortaca ilçesinde iki farklı türde 2 okuldan 21; Seydikemer ilçesinde bir türde 1 okuldan 11; Ula ilçesinde üç farklı türde 3 okuldan 23; Yatağan ilçesinde iki farklı türde 3 okuldan 62 öğretmene ulaşılmıştır.

Araştırmanın genel kurumsal itibar algı düzeyine yönelik ve öğretmenlerin demografik özelliklerine dayalı istatistikleri örneklemden AFA ve DFA için toplanan veri setinin tamamı ile yapılmıştır. Bu kapsamda araştırmaya dahil edilen katılımcı bilgileri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Bilgiler

Demografik Değişken	Kişisel Özellikleri	Katılımcı Öğretmen Sayısı (n)	Katılımcı Öğretmen Yüzdesi (%)
Cinsiyet	Kadın	452	56.1
	Erkek	352	43.7
Kıdem Yılı	0-10 yıl arası	154	19.1
	11-20 yıl arası	238	29.6
	21-30 yıl arası	308	38.3
	31 yıl ve üzeri	91	11.3
Çalıştığı Kurum	Akademik Liseler	375	46.6
	Mesleki Teknik Liseler ve Yetenek Sınavıyla Öğrenci Alan Liseler	333	41.4
	İmam Hatip Liseleri	97	12
Kariyer Durumu	Öğretmen	217	27
	Uzman Öğretmen	499	62
	Başöğretmen	89	11.1
Kadro Durumu	Kadrolu	762	94.7
	Sözleşmeli ve Ücretli	37	4.6
Öğrenim Durumu	Ön Lisans ve Lisans	622	77.3
	Yüksek Lisans ve Doktora	182	22.6

Tablo 3'te görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin %56.1'i kadın, %43.7'si erkektir. 1 katılımcı cinsiyetini belirtmemiştir. Katılımcıların %19.1'i 0 ile 10 yıl arası, %29.6'sı 11-20 yıl arası, %38.3'ü 21-30 yıl arası, %11.3'ü ise 31 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. 14 katılımcı ise kıdem yılını belirtmemiştir. Katılımcıların %46.6'sı akademik liselerde (Fen, Sosyal Bilimler ve Anadolu Liseleri), %41.4'ü mesleki teknik liseler ve yetenek sınavıyla öğrenci alan liselerde, %12'si de imam hatip liselerinde görev yapmaktadır. Katılımcı öğretmenlerin çoğunluğu uzman kadrolu öğretmenlerdir.

Araştırmanın nitel boyutu için görüşme verileri, Muğla ilinde devlet ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler arasından amaçlı örnekleme türlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme tekniği ile belirlenen görüşmecilerden toplanmıştır. Amaçlı örnekleme, araştırmacının keşfetmek ve anlamak istediği olguya ilişkin derinlemesine bilgi elde etmeyi amaçladığı durumlarda, uygun çalışma grubunun belirlenmesinde kullanılan bir örnekleme yöntemidir (Merriam, 2013; Neuman, 2014;

Patton, 2014). Maksimum çeşitlilik örnekleme tekniğinde, görel olarak oluşturulacak araştırma grubunda olguyla ilgili kişilerin demografik çeşitliliği yüksek düzeyde tutulmaya çalışılır (Patton, 2002). Araştırmada belirlenen çalışma grubuyla ilgili bilgiler Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. *Nitel Araştırma Çalışma Grubuna İlişkin Bilgiler*

Görüşmeci	Cinsiyet	Kıdem Yılı	Okul Türü	Öğretmenlik Kariyer Basamağı	Kadro Durumu	Öğrenim Durumu
1	Erkek	25	Anadolu Lisesi	Başöğretmen	Kadrolu	Lisans
2	Erkek	3	Meslek Teknik Lise (Endüstri Meslek)	Öğretmen	Kadrolu	Yüksek Lisans (Tezli)
3	Erkek	22	Sosyal Bilimler Lisesi	Başöğretmen	Kadrolu	Yüksek Lisans (Tezsiz)
4	Erkek	14	İmam Hatip Lisesi	Uzman Öğretmen	Kadrolu	Lisans
5	Kadın	27	Mesleki Teknik Lise (Turizm)	Başöğretmen	Kadrolu	Lisans
6	Kadın	24	Mesleki Teknik Lise (Kız Meslek)	Başöğretmen	Kadrolu	Yüksek Lisans (Tezli)
7	Kadın	15	Anadolu Lisesi	Uzman Öğretmen	Kadrolu	Yüksek Lisans (Tezsiz)
8	Kadın	15	Mesleki Teknik Lise	Uzman Öğretmen	Kadrolu	Yüksek Lisans (Tezsiz)
9	Kadın	27	İmam Hatip Lisesi	Başöğretmen	Kadrolu	Lisans
10	Erkek	24	Fen Lisesi	Başöğretmen	Kadrolu	Lisans
11	Erkek	20	Güzel Sanatlar Lisesi	Uzman Öğretmen	Kadrolu	Lisans
12	Kadın	28	Anadolu Lisesi	Başöğretmen	Kadrolu	Lisans
13	Kadın	9	Spor Lisesi	Öğretmen	Kadrolu	Lisans

Tablo 4’te görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin 7’si kadın, 6’sı erkektir. Katılımcıların kıdem yılları 3 ile 28 yıl arasında değişmektedir. Çeşitliliğin sağlanması amacıyla farklı okul türlerinden öğretmenlere ulaşılmıştır. 2024-2025 eğitim öğretim yılında yapılan yasal düzenlemelerle uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik kriterlerinin değiştirilmesi dolayısıyla nicel verilerin toplandığı bir önceki yıla göre Muğla’da uzman ve başöğretmen oranları oldukça yükselmiştir. Bundan dolayı öğretmenlik kariyer basamağında olan katılımcı sayısı 2’dir. Uygulanan tasarruf tedbirleri

dolayısıyla ücret karşılığı öğretmen görevlendirme yerine kendi okullarında maaş karşılığını dolduramayan kadrolu öğretmenlere dersler dağıtıldığı için katılımcıların hepsi kadrolu öğretmenlerden oluşmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri toplanırken nicel boyut için *Kurumsal İtibar Ölçeği* geliştirilmiş, nitel boyut için yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Aşağıda bu veri toplama araçlarının geliştirilme süreçleri ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

3.3.1. Kurumsal İtibar Ölçeği

Türkiye genelinde geliştirilen ve uyarlanan kurumsal itibar ölçeklerinin birçoğunun kısıtlı sayıda kurum ya da özel okul ile sınırlı kalması dolayısıyla, bu ölçeklerin devlet okullarında doğrudan uygulanmasının pek mümkün olmadığı görülmüştür. Ayrıca geliştirilen ölçme araçlarından birçoğu anket şeklindedir ve üzerlerinde bazı istatistiksel analizler yapılamamaktadır (Işık, 2011; Soygüzel, 2014). Bu nedenle çalışmada, öğretmenlerin algısına göre ortaöğretim kurumlarında kurumsal itibarın incelenmesi amacıyla bir ölçme aracı geliştirilmiştir.

Kurumsal İtibar Ölçeği'nin geliştirilmesinde DeVellis'in (2021) ölçek geliştirme ilkelerinden büyük ölçüde faydalanılmıştır. Bu süreçte takip edilen ilkeler aşağıdaki gibidir:

1. **Basamak:** Ölçmek istenilen yapının açık bir biçimde belirlenmesi
2. **Basamak:** Madde havuzunun oluşturulması.
3. **Basamak:** Ölçme biçiminin belirlenmesi.
4. **Basamak:** Başlangıçtaki madde havuzunun uzmanlar tarafından gözden geçirilmesi.
5. **Basamak:** Geçerlik maddelerinin dahil edilmesinin göz önünde bulundurulması
6. **Basamak:** Maddelerin ölçek geliştirme örneklemeine uygulanması.
7. **Basamak:** Maddelerin değerlendirilmesi.

8. Basamak: Ölçek uzunluğunun en uygun şekle getirilmesi.

Devlet ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kurumsal itibar algısını ölçebilmek için geliştirilen bu ölçek için öncelikle kurumsal itibar kavramının ortaya çıkışına ve zaman içinde literatürde nasıl ve hangi alanda yer bulduğuna dair tarama yapılmış, birçok akademik çalışma, tez, kitap detaylı şekilde incelenmiş ve kavramın özellikleri tespit edilmiştir. Kurumsal itibar kavramı ile ilgili yapılan ölçeklerde ve anketlerde kullanılan sorular incelenmiştir. Tüm bu incelemelerden madde havuzu için maddeler belirlenmiştir. Madde havuzu kapsamının arttırılabilmesi için yarı yapılandırılmış bir ön görüşme formu hazırlanmış (Ek 1), devlet ortaöğretim kurumlarında görev yapan 10 öğretmen ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Görüşülen katılımcıların 5'i erkek, 5'i kadındır. Bu kişilerin kıdem yılları 13 ile 33 yıl arasında değişmektedir. Kariyer basamaklarına göre 2 kişi uzman öğretmen 8 kişi ise öğretmendir. Tüm katılımcılar, devlet okullarının kadrolu öğretmenleridir. Bu görüşmelerdeki amaç, varsa literatürde yer almayan maddeleri de görev yapan öğretmenlerden toplayarak madde havuzuna eklemektir. Bu öğretmenlerle yapılan görüşmeler kayda geçirilmiş ve daha sonra veriler incelenmiştir.

Yapılan literatür taraması ve görüşmelerden elde edilen bilgiler ile bir madde havuzu oluşturulmuştur. Havuzdaki maddeler, konuyla alakalı olup olmaması açısından incelenmiş, benzer olanlar birleştirilmiş, konuyla ilgisi olmayan maddeler ise havuzdan çıkartılmıştır. Bu işlemler sonrasında madde havuzunda toplam 69 madde yer almıştır (Ek 2). Taslak ölçek Likert tipinde beşli derecelendirme şeklinde yapılandırılmıştır. Likert, düşünceleri, inançları ve tutumları ölçen araçlarda yaygın şekilde kullanılmaktadır. Likert tipinde derecelendirilen ölçeklerde, maddelere çeşitli düzeylerde katılma ya da onaylama ifadeleri yer alır (DeVellis, 2021; İslamoğlu, 2009). Bu araştırmada da soruları yanıtlama düzeyleri “1=Hiç Katılmıyorum” ile “5=Tamamen Katılıyorum” arasında derecelendirilmiştir.

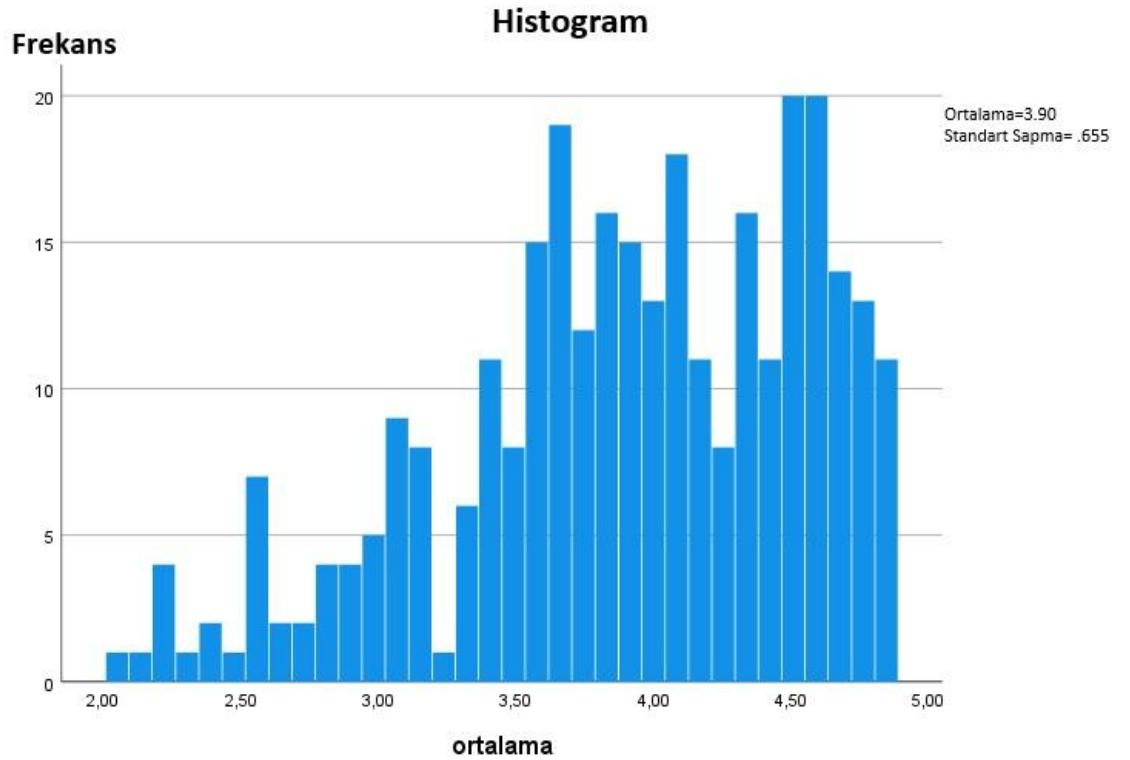
Oluşturulan ölçek taslağının kapsam ve görünüş geçerliliği için Eğitim Yönetimi alanında çalışma yapan beş öğretim üyesinin görüşüne başvurulmuş, dört uzmandan dönüt alınmış ve uzman görüşleri doğrultusunda 33 maddede değişiklik yapılmıştır, 10 madde ise ölçekten çıkarılmıştır. 69 maddeden oluşan ölçek taslağı birleştirilen ve çıkarılan maddeler sonrası 59 maddeye düşürülmüştür (Ek 3). Ölçeğin verilerini toplarken elde edilmek istenen cinsiyet, kıdem yılı, çalışılan kurum türü, kariyer durumu, kadro durumu ve öğrenim durumu özelliklerine ait bölüm de ölçek formuna eklenmiştir.

Ölçeğin yazım ve ifade hatalarının giderilmesi amacıyla iki Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeninden yardım alınmıştır. Öğretmenlerin önerileri doğrultusunda dil ve anlatım hataları düzeltilmiştir. Muğla ilinde ortaöğretim kurumlarında çalışan 20 öğretmene taslak ölçeğin ön uygulaması yapılmıştır. Ön uygulamada gelen görüşler ve tez izleme kurulu üyelerinin önerileri doğrultusunda veri toplama aracının başındaki hitap ifadesi değiştirilmiş ve ölçeğin yanıtlama kısmı yeniden düzenlenerek ölçeğe son hali verilmiştir. Bu aşamadan sonra taslak ölçeğin belirlenen örneklemden 50 öğretmen ile pilot uygulaması yapılmıştır. Pilot uygulamada maddelerin anlaşılabilirliğine ve katılımcıların tepkilerine bakılmıştır. Yapılan uygulamada herhangi bir sorun tespit edilmemiş ve veri toplamaya devam edilmiştir.

Araştırmanın verileri için toplam 930 katılımcıya ulaşılmıştır. AFA ve DFA analizleri için veriler birlikte toplanmıştır. Toplanan ölçeklerde gözle kontrole dayalı elemeler yapıldıktan sonra geriye 809 katılımcının verisi kalmıştır. Bunlardan 405'i AFA analizinde 404'ü DFA analizinde kullanılmak üzere rastgele örneklem ayırma (random sample splitting) yöntemiyle paylaştırılmıştır (Zhou, 2022). Lorenzo-Seva'a (2021) göre rastgele örneklem ayırma, bir örnekleme AFA ve DFA verileri olarak kullanmak üzere iki yarıya ayırmak için tercih edilebilen en basit ve en doğrudan uygulanabilecek yöntemidir. Bu rastgele örneklem ayırma işlemi yapılırken, toplanan 809 ölçek içeriğine bakılmadan yukarıdan aşağıya 1-2-1-2-1-2... şeklinde numara verilerek iki grup haline getirilmiştir. Oluşturulan gruplardan 1 olanlar AFA için, 2 olanlar DFA için kullanılmıştır.

3.3.1.1. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA). AFA için ayrılan 405 ölçek verisi analiz için sisteme kodlanmıştır. İstatistiksel işlemler öncesinde standart puanlardan Z puanları hesaplanarak uç değer analizi yapılmıştır. Değeri ± 3 aralığının dışında kalan ve aykırı (outliers) olarak görünen 4 ölçek veri setinden çıkartılmıştır. Kullanılacak istatistiklerin belirlenmesi için verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Çarpıklık değerinin -.627 ile .139; basıklık değerinin ise -.213 ile .276 arasında olduğu tespit edilmiştir. Literatürde çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olması normallik için yeterli kabul edilmektedir (Field, 2009; Tabachnick ve Fidell 2014; Thode, 2002). Bu çalışmada da değerlerin verilen aralıkta olması verilerin normal dağılım gösterdiği şeklinde değerlendirilmiştir. Histogram grafiğinde de sosyal bilimler açısından dağılımın normal olduğu tespit edilmiştir. AFA verilerinin normallik testi sonucu oluşan histogram grafiği Şekil 4'te verilmiştir.

Şekil 4. AFA Verileri Normallik Testi Histogram Grafiği



Öncelikle açımlayıcı faktör analizi yapılacak verilerin toplandığı örneklem grubunun uygunluğuna bakılmıştır. Örneklem uygunluk durumunun belirlenebilmesi için Kaiser Meyer Olkin (KMO) değerine bakılmış ve Bartlett Sphericity Testleri yapılmıştır (Büyüköztürk, 2015; Field, 2009; Tabachnick ve Fidell, 2014). 401 katılımcının olduğu AFA veri setinin örneklemi için KMO değeri .969; Bartlett Sphericity testi ise $\chi^2=17399$; $sd=1711$; $p<.001$ olarak bulunmuştur. Büyüköztürk (2015) ve Şencan'a (2005) göre KMO değerinin .60'tan yüksek ve Bartlett Sphericity testinin anlamlı çıkması veriler üzerinde faktör analizi yapılabileceğini gösterir.

Maddelerin faktörlere ayrılma aşamasına geçmeden önce toplam varyansa ne kadar katkıda bulunduğu bakmak için communalities tablosu incelenmiştir. Bu tabloda maddelerin .322 ile .779 arasında katkı sunduğu görülmüştür. Faktör analizi yaparken Temel Eksen Faktör Analiz (Principal Axis Factoring) tekniği kullanılmıştır. Temel Eksen Faktör Analizi, değişkenler arasındaki paylaşılan varyansı açıklayan, ortak varyansı açıklayacak en ideal faktör sayısının belirlenmesini sağlayan, psikometrik ölçek geliştirme sürecinde tercih edilen güçlü bir tekniktir (Fabrigar ve Wegener, 2012). Yapılan analizlerde faktörler arasındaki korelasyon katsayısının anlamlı olduğu görülmüştür. Bundan dolayı faktörler arasında ilişki olabileceği düşünülerek AFA

analizinde Direct Oblimin döndürme tekniğinden yararlanılmıştır (Kline, 1994). Yapılan analiz sonucunda elde edilen faktör yükleri ve varyans değerleri Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. *Faktörler ve Varyans Değerleri*

Maddeler	Faktörler					Benzersizlik
	1	2	3	4	5	
Madde_12	0.704					0.297
Madde_20	0.683					0.328
Madde_16	0.675					0.318
Madde_18	0.667					0.260
Madde_10	0.644					0.414
Madde_36	0.595	0.337				0.312
Madde_41	0.572	0.365				0.237
Madde_38	0.553					0.267
Madde_15	0.536					0.312
Madde_37	0.494				0.320	0.417
Madde_28	0.431					0.387
Madde_44	0.422	0.337				0.309
Madde_43	0.418	0.341				0.332
Madde_19	0.401		0.389			0.271
Madde_35	0.324					0.713
Madde_47		0.701				0.338
Madde_48		0.696				0.285
Madde_49		0.676				0.391
Madde_46		0.660				0.382
Madde_51		0.520				0.452
Madde_52		0.510			0.395	0.259
Madde_58		0.498				0.378
Madde_50		0.491				0.316
Madde_55		0.465			0.305	0.276
Madde_53		0.447				0.393
Madde_42	0.437	0.441				0.251
Madde_56		0.430				0.314
Madde_57		0.404				0.535
Madde_59		0.351			0.331	0.321
Madde_39		0.346				0.291
Madde_8			0.829			0.301
Madde_7			0.784			0.348
Madde_9			0.775			0.314
Madde_6			0.730			0.313
Madde_5			0.675			0.402
Madde_17			0.555			0.397
Madde_4			0.533		0.309	0.399
Madde_11			0.438			0.398

Tablo 5'in devamı

Madde_1			0.399			0.611
Madde_2			0.392		0.384	0.467
Madde_13	0.382		0.387			0.350
Madde_14	0.355		0.355			0.353
Madde_23				0.776		0.387
Madde_26				0.747		0.446
Madde_25				0.624		0.296
Madde_27				0.588		0.419
Madde_24				0.540		0.283
Madde_22	0.333			0.444		0.313
Madde_21	0.379			0.381		0.303
Madde_30				0.365		0.457
Madde_29				0.360		0.507
Madde_45				0.335		0.695
Madde_40		0.326		0.333		0.332
Madde_32					0.565	0.428
Madde_31					0.544	0.549
Madde_33					0.476	0.327
Madde_3			0.349		0.406	0.606
Madde_34	0.316				0.385	0.445
Madde_54		0.353			0.380	0.281
Açıkladığı Varyans	% 15.46	% 14.35	% 13.02	% 11.44	% 8.31	Toplam % 62.6

Tablo 5'te görüldüğü üzere maddeler özdeğeri 1'den büyük 5 faktör altında toplanmıştır. 5 Faktör toplam varyansın 62.6'sını açıklamaktadır. Yapılan literatür taramasında ölçekte yer alan maddelerin faktörler içinde kalabilmesi için beklenen faktör yük değerlerinin 0.30'dan büyük olması gerektiği anlaşılmaktadır (Alpar, 2018; Büyüköztürk, 2015; Pallant, 2005). Bazı maddelerin de birden fazla faktöre yük verdiği görülmektedir. Maddelerin faktörlere verdiği yük değerleri arasındaki farkın 0.10'dan daha büyük olması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2015:135). Bundan dolayı, birden fazla faktöre yük veren maddelerden iki faktöre verdiği yük arasındaki fark 0.10'dan az olan maddelerin çıkarılmasına karar verilmiştir. Bu çerçevede maddelerin faktörlere verdiği yük değerleri ile ilgili en iyi sonuca ulaşabilmek için, yük değeri düşük ve birden fazla faktöre yakın düzeyde yük veren maddeler ayrı ayrı ve birlikte çıkarılarak analizler tekrarlanmıştır (Çokluk vd., 2014). Tekrarlanan analizler ve literatüre dayalı faktör uyumluluk incelemeleri sonucunda 1, 2, 3, 11, 13, 14, 19, 21, 22, 24, 29, 30, 34, 35, 36, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 49, 54, 59 numaralı maddelerin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir (Alpar, 2018; Büyüköztürk, 2015). Maddelerin çıkarılmasından sonra kalan

34 madde ile yapılan analiz sonucunda maddeler beş faktörlü bir yapı oluşturmuştur. Bu beş faktör toplam varyansın %64.79'unu açıklamaktadır (KMO=.961, $\chi^2=10353$; sd=630; $p<.01$). Analizler sonucunda elde edilen nihai faktör yapısı Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Nihai Faktör Yapısı

	Maddeler	Faktörler					Benzersizlik
		1. Yönetim Kalitesi	2. Eğitim Kalitesi	3. Toplumsal Sorumluluk	4. Kurumsal Güvenilirlik	5. Kaynaklar	
yk18	Çalıştığım kurumda değerlendirmeler adil yapılır.	0.8292					0.2199
yk16	Çalıştığım kurum liderlik vasıfları yüksek yöneticilere sahiptir.	0.7758					0.3014
yk12	Çalıştığım kurumda tüm süreçler şeffaf bir şekilde yürütülür.	0.7628					0.2976
yk20	Çalıştığım kurum güveniliridir.	0.7481					0.3258
yk10	Çalıştığım kurum demokratik bir işleyişe sahiptir.	0.7367					0.3922
yk41	Çalıştığım kurumda insana insan olduğu için değer verilir.	0.6872					0.2510
yk15	Çalıştığım kurumda sorunlar kolaylıkla çözülür.	0.6426					0.3053
yk38	Çalıştığım kurumda işler adaletli bir şekilde dağıtılır.	0.6212					0.3014
yk28	Çalıştığım kurumun uygulamalarında etik ilkelere uyulur.	0.5571					0.3538
yk37	Çalıştığım kurum öğretmenler tarafından çok tercih edilen ortama sahiptir.	0.4277					0.5134
ek52	Çalıştığım kurum zengin öğrenme-öğretme ortamları sunar.		0.7637				0.2647

Tablo 6'nın devamı

ek47	Çalıştığım kurumda çalışanlar işlerini etkili biçimde yapar.	0.6863	0.3958
ek50	Çalıştığım kurumda yüksek nitelikli eğitim hizmeti sunulmaktadır.	0.6727	0.3297
ek58	Çalıştığım kurum eğitim öğretimi öğrenci merkezli yürütür.	0.6723	0.3741
ek55	Çalıştığım kurumda bilgiye erişme yolları öğretilir.	0.6636	0.2754
ek51	Çalıştığım kurumda uygulamaya dönük eğitim verilir.	0.6624	0.4763
ek48	Çalıştığım kurumda çalışanlar işini severek yapar.	0.6612	0.3519
ek53	Çalıştığım kurum ülkenin gelişimine katkıda bulunur.	0.6350	0.3985
ek56	Çalıştığım kurumda öğrencilerin gelişimi düzenli olarak takip edilir.	0.6256	0.3133
ek57	Çalıştığım kurumda dezavantajlı öğrenciler için düzenlemeler yapılır.	0.5543	0.5222
ts8	Çalıştığım kurum sosyal sorumluluk faaliyetlerinde bulunur.	0.8821	0.2558
ts9	Çalıştığım kurum toplumsal yararı olan projelere katkıda bulunur.	0.8187	0.2814
ts7	Çalıştığım kurum sivil toplum örgütleriyle iş birliği içindedir.	0.7771	0.3424
ts6	Çalıştığım kurum toplumsal bilinci arttıran çalışmalar yapar.	0.7238	0.3168
ts5	Çalıştığım kurumda topluma faydalı çalışmalar yapılır.	0.6689	0.3914

Tablo 6'nın devamı

ts4	Çalıştığım kurum toplumda saygınlığı olan bireyler yetiştirir.	0.5277	0.4880				
ts17	Çalıştığım kurum yaptığı kültürel faaliyetleriyle bilinir.	0.5254	0.4099				
kg23	Çalıştığım kurum veliler tarafından tercih edilir.	0.8427	0.2906				
kg26	Çalıştığım kurum öğrenciler tarafından tercih edilir.	0.8363	0.3342				
kg25	Çalıştığım kurumda hazırlanan planlara uyulur.	0.4638	0.3478				
kg27	Çalıştığım kurumda insanların güvenliğine önem verilir.	0.4283	0.4869				
k32	Çalıştığım kurum yararlanabileceğimiz bir arşive sahiptir.	0.6294	0.3200				
k31	Çalıştığım kurumun fiziki imkânları yeterlidir.	0.5607	0.4694				
k33	Çalıştığım kurumun öğrenme kültürü güçlüdür.	0.3754	0.3303				
Açıkladığı Varyans		%18.99	%18.59	%13.57	%9.49	%4.13	Toplam %64.79

Tablo 6'da görülen AFA ile elde edilen faktörler, literatürdeki kurumsal itibar faktörleri ve ölçek maddelerinin içeriği göz önünde bulundurularak “Yönetim Kalitesi”, “Eğitim Kalitesi”, “Toplumsal Sorumluluk”, “Kurumsal Güvenilirlik” ve “Kaynaklar” olarak adlandırılmıştır. *Yönetim kalitesi* faktörü (10 madde) yük değerlerinin .42-.82 arasında olduğu saptanmıştır (Tek başına varyansın %18.99'unu açıklamaktadır). *Eğitim kalitesi* faktörü (10 madde) yük değerlerinin .52-.88 arasında olduğu saptanmıştır (Tek başına varyansın %18.59'unu açıklamaktadır). *Toplumsal sorumluluk* faktörü (7 madde) yük değerlerinin .52-.88 arasında olduğu saptanmıştır (Tek başına varyansın %13.57'sini açıklamaktadır). *Kurumsal güvenilirlik* faktörü (4 madde) yük değerlerinin .42-.84 arasında olduğu saptanmıştır (Tek başına varyansın %9.49'unu açıklamaktadır). *Kaynaklar* faktörü (3 madde) yük değerlerinin .37-.62 arasında olduğu saptanmıştır (Tek başına varyansın %4.13'ünü açıklamaktadır). Beş faktörün toplamda açıkladığı varyans oranı %64.79 olarak hesaplanmıştır.

3.3.1.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA). DFA için ayrılan 404 katılımcıdan elde edilen verilerin temizliği için paket analiz programı ile eksik veriler ve yanlış giriş yapılmış verilerin kontrolü yapılmıştır. Veri setinde uç değerlerin olup olmadığına bakmak için standart puanlardan Z Puanı hesaplanmış, Plot analizleri ve histogram üzerinden verilerin dağılımına bakılmıştır. Yapılan kontrolde verilerin dağılımının normal olduğu tespit edilmiştir. Veri setinin çarpıklık değeri -.522 ile .121; basıklık değeri -.026 ile .242 arasında bulunmuştur.

Yapılan AFA sonucunda 34 maddeden oluşan beş faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bundan dolayı DFA için ayrılan ikinci veri setinin içinde sadece AFA’da kalan 34 madde bırakılarak, bu maddelerle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda beş faktörlü ölçeğin yapısına ilişkin olarak $\chi^2=1378$, $df=517$ $p<.0001$ değerleri elde edilmiştir. Ölçek geliştirme çalışmalarında Ki-kare değerinin anlamsız olması beklenir. Ancak bu değer, büyüklüğü örneklem sayısına duyarlı bir değerdir. Örneklem sayısı büyük olduğunda anlamlı çıkma olasılığı artar. Bu durumda elde edilen Ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesine bakılır (Kline, 2011). DFA’da düzeltme öncesinde elde edilen bu değer $\chi^2/df=1378/517=2.66$ olarak hesaplanmıştır.

İstatistik programı ile yapılan analizler sonucunda bazı maddelerin birbiriyle yakın ilişkili olduğu görülmüştür. Bundan dolayı bu maddeler ile ilgili analizlerde oluşan hataların benzer kaynaklara dayandığı düşünülmüştür. Buna bağlı olarak program tarafından önerilen düzeltme indisleri incelenmiş, uzman görüşü alındıktan sonra aynı faktörde bulunan bazı maddeler arasında modifikasyonlar uygulanmıştır. Bunlar *eğitim kalitesi* (ek47~~ek48), *kurumsal güvenilirlik* (kg23~~kg26) ve *toplumsal sorumluluk* faktörlerinde (ts8~~ts9) olup, toplamda üç farklı yerde bu maddeler arasındaki korelasyona izin verilmiştir (Byrne, 2016).

Yapılan düzeltmeler sonrasında modelin χ^2 ve serbestlik derecesine tekrar bakılmıştır. Uygulanan bu modifikasyonların ($\chi^2/df=938.5/514=1.82$) ölçeğin uyumuna anlamlı katkı sağladığı görülmüştür. Bu değer (χ^2/df) 0 ile 2 arasında olması modelin iyi bir model olduğunu, 2-5 arasında olması kabul edilebilir olduğunu gösterir (Şimşek, 2007). Bu bağlamda çıkan değerler, elde edilen bu modelin iyi bir model olduğunu göstermektedir.

Doğrulayıcı faktör analizinde yapılan düzeltmeler sonrasında, Kurumsal İtibar Ölçeğine ilişkin uyum indeks değerleri de incelenmiştir. Bu değerler Baumgartner ve

Homburg (1996), Browne ve Cudeck, (1993), Hair, Anderson, Tatham ve Black (1998), Hu ve Bentler (1999) ve Kline (2011) tarafından verilen değerler referans alınarak karşılaştırma yapılmıştır. Bu değerlerin karşılaştırması Tablo 7’de sunulmuştur.

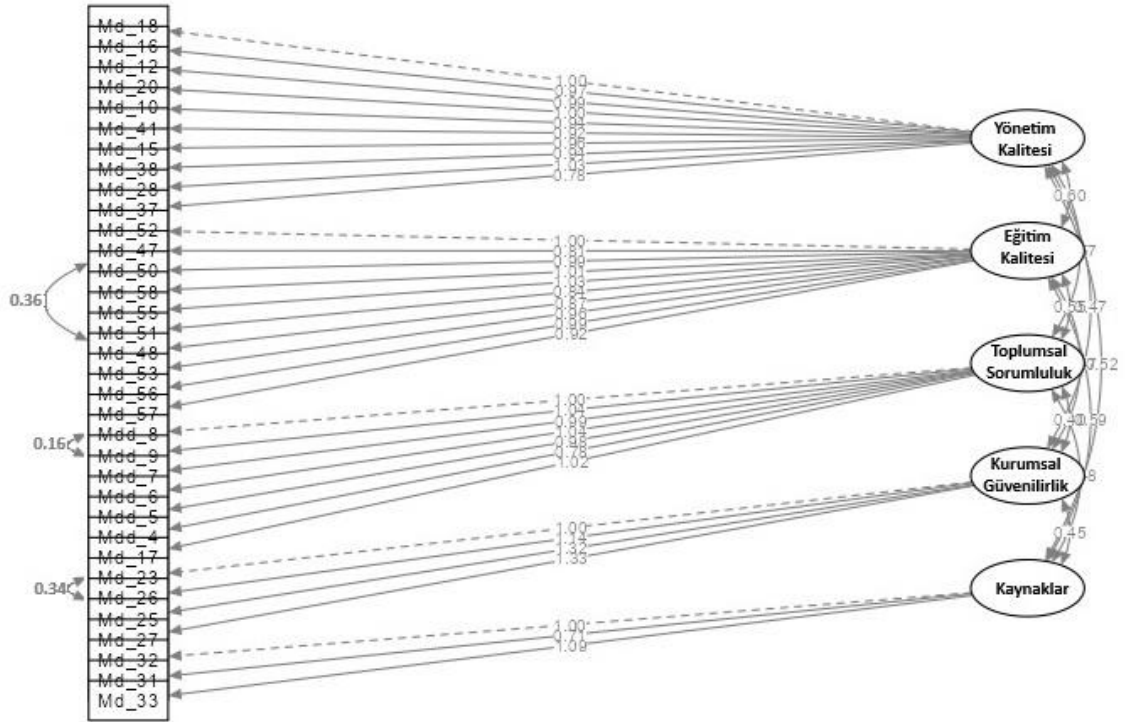
Tablo 7. Ölçek Uyum İndeksleri ve Referans Aralıkları

Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İlk modeldeki değerler	Düzeltilme sonrası Değerler	Uyumu
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$	2.66	1.82	Mükemmel Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	.069	.048	Mükemmel Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$	.993	.996	Mükemmel Uyum
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .10$	.056	.049	Mükemmel Uyum
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	.999	.992	Mükemmel Uyum
NNFI	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$.90 \leq NNFI \leq .95$	.992	.996	Mükemmel Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$	.993	.996	Mükemmel Uyum
PNFI	$.95 \leq PNFI \leq 1.00$	$.50 \leq PNFI \leq .95$	.911	.909	Kabul edilebilir

Tablo 7’de verilen uyum indekslerine bakıldığında χ^2/df , Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI), Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), Bentler-Bonett normed Fit Index (NFI), Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI) ve Bollen's Incremental Fit Index (IFI) ölçeğin mükemmel uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir. Parsimony Normed Fit Index (PNFI) indeksi ise ölçeğin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Ulaşılan değerler Kurumsal İtibar Ölçeğinin, DFA’da elde edilen beş faktörlü yapısının uyum düzeyinin mükemmel olduğunu göstermektedir.

DFA sonucunda elde edilen yapıya ait yol analizi Şekil 5’te verilmiştir.

Şekil 5. Yol Analizi (Path Analizi)



3.3.1.3. Geçerlik ve Güvenirlik. Literatürde birçok geçerlilik türü yer almaktadır ancak nicel araştırmalarda ölçme aracının geçerliliği için iki geçerlik türünün öne çıktığı görülmektedir. Bunlar kapsam geçerliliği ve yapı geçerliliğidir (Sürücü ve Maslakçı, 2020). Drost'a (2011) göre kapsam geçerliliği ölçme aracının araştırmacının ölçmek istediği olguyu tüm boyutlarıyla ölçüp ölçmediğiyle alakalı nitel bir durumdur. Kapsam geçerliliği için alanda uzman kişilerin görüşüne başvurmak etkili yöntemlerden birisidir. Bu araştırmada da alanda uzman dört kişiden görüş alınmış ve bu görüşler doğrultusunda geliştirilen ölçek üzerinde düzeltmeler yapılmıştır. Diğer bir yöntem ise istatistiksel analizler yapmaktır. Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılarak ölçek maddelerinin aynı olguyu ölçüp ölçmediği ve hangi boyutlarını ölçtüğü istatistiksel olarak belirlenebilir (Sürücü ve Maslakçı, 2020). Bu araştırmada da açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılarak ölçek faktörleri tespit edilmiş, olguyu ölçmede yetersiz kalan ve sorunlu maddeler ölçekten çıkartılmıştır.

Yapı geçerliliği aracın ölçmeyi amaçladığı olgu, davranış, fikir veya niteliği ne kadar ölçebildiği ve yapıyı ortaya çıkarabildiğiyle ilgilidir (DeVellis, 2021). Ölçeğin içeriği, faktör yapısı, diğer ölçümlerle olan ilişkisi ve kuramsal beklentiler doğrultusunda gösterdiği tutarlılık yoluyla değerlendirilir. (Büyüköztürk, 2015; Sürücü ve Maslakçı, 2020). Bu çalışmada da oluşturulan modelin DFA analizinde veriyle ne kadar iyi uyum

sağladığına bakılmıştır. Elde edilen uyum değerlerinin mükemmel uyum düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu değerlere ilişkin detaylı açıklamalara Tablo 6’da yer verilmiştir.

Yapılan çalışmada elde edilen beş faktörlü yapıya sahip Kurumsal İtibar Ölçeği’nin güvenirliği için madde-toplam korelasyonları, alt ve üst %27’lik gruplar arasındaki farklar ve Cronbach Alpha güvenirlik analiz yöntemlerine başvurulmuştur. Bu güvenirlik analizleri ikinci veri seti ile ulaşılan nihai yapı üzerinde yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. *Kurumsal İtibar Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları*

Faktörler	Madde No	Madde-Toplam Korelasyonu	Alt %27 (n=96)		Üst %27 (n=96)		t	p	Cronbach α
			$\bar{x}$	S	$\bar{x}$	S			
Yönetim Kalitesi	18	.73	3.07	0.757	4.67	0.536	-16.83	< .001	.94
	16	.71	3.06	1.034	4.78	0.463	-14.86	< .001	
	12	.73	3.04	0.893	4.74	0.464	-16.52	< .001	
	20	.73	3.47	0.807	4.88	0.332	-15.78	< .001	
	10	.69	3.17	0.959	4.78	0.463	-14.85	< .001	
	41	.68	3.38	0.921	4.77	0.492	-13.11	< .001	
	15	.71	2.96	0.917	4.70	0.505	-16.28	< .001	
	38	.71	3.20	0.749	4.64	0.564	-15.03	< .001	
	28	.75	3.39	0.826	4.86	0.344	-16.21	< .001	
	37	.58	3.38	0.849	4.63	0.567	-12.00	< .001	
Eğitim Kalitesi	52	.73	2.79	0.710	4.56	0.595	-18.74	< .001	.92
	47	.58	3.51	0.696	4.70	0.600	-12.66	< .001	
	50	.74	2.95	0.701	4.67	0.474	-19.89	< .001	
	58	.73	3.17	0.777	4.76	0.453	-17.36	< .001	
	55	.76	2.99	0.788	4.73	0.552	-17.71	< .001	
	51	.59	3.17	0.914	4.70	0.583	-13.84	< .001	
	48	.63	3.38	0.729	4.70	0.583	-13.89	< .001	
	53	.70	3.07	0.684	4.72	0.517	-18.80	< .001	
	56	.72	3.05	0.773	4.70	0.526	-17.25	< .001	
	57	.66	3.38	0.921	4.78	0.416	-13.64	< .001	

Tablo 8'in devamı

Toplumsal Sorumluluk	8	.65	3.28	0.764	4.65	0.580	-13.94	< .001	
	9	.69	3.19	0.825	4.70	0.526	-15.13	< .001	
	7	.66	2.93	0.785	4.55	0.613	-15.99	< .001	
	6	.68	3.26	0.771	4.70	0.526	-15.09	< .001	.89
	5	.63	3.47	0.680	4.71	0.521	-14.18	< .001	
	4	.52	3.15	0.680	4.38	0.715	-12.21	< .001	
	17	.69	2.89	0.857	4.65	0.580	-16.67	< .001	
Kurumsal Güvenilirlik	23	.56	3.09	0.872	4.42	0.675	-11.76	< .001	
	26	.62	2.96	0.882	4.53	0.664	-13.96	< .001	
	25	.72	3.28	0.791	4.71	0.479	-15.12	< .001	.85
	27	.69	3.45	0.793	4.88	0.363	-16.03	< .001	
Kaynaklar	32	.67	2.35	0.870	4.16	0.838	-14.62	< .001	
	31	.44	2.61	1.050	4.09	1.047	-9.77	< .001	.78
	33	.72	2.81	0.744	4.53	0.542	-18.29	< .001	

Tablo 8'e bakıldığında ölçek maddelerinin madde-toplam korelasyon değerlerinin .44 ve üzerinde olduğu görülmektedir. Bu değerlerin *yönetim kalitesi* faktörü için .58 ile .75 arasında, *Eğitim kalitesi* faktörü için .47 ile .57 arasında, *Toplumsal sorumluluk* faktörü için .52 ile .69 arasında, *Kurumsal güvenilirlik* faktörü için .56 ile .72 arasında ve *Kaynaklar* faktörü için .44 ile .72 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değer madde ile ölçek toplamı arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Büyüköztürk (2010) ve Erkuş'a (2012) göre bu değerlerin .30 ve daha yüksek olması maddelerin ölçülecek özelliği ayırt etmesi açısından yeterli kabul edilir. Bu değerlerin madde ve faktörler için pozitif ve yüksek olması maddelerin ve faktörlerin ölçeğin toplam korelasyonu ile uyum içinde olduğunu gösterir. Ölçekten toplam puan alınıp alınamayacağını belirlemek amacıyla Rasch Analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, ölçek maddelerin fit indekslerinin kabul edilebilir değerler aralığında olduğu ve ölçekten toplam puan alınabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin nihai haline Ek 4'te yer verilmiştir.

Tablo 8'de alt ve üst %27'lik grupların ortalamaları karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmada edilen ortalamalar, alt %27'lik grup için ($\bar{x}=3.13$) ve üst %27'lik grup için ($\bar{x}=4.65$) olmuştur. Grupların karşılaştırılması için yapılan t-testi sonuçları bu iki grup arasındaki farkın anlamlı olduğunu göstermiştir [$t_{(131.76)}=-35.991$, $p< .01$]. Bu iki grup arasındaki farkın anlamlı olması, ölçek maddelerinin katılımcı gruplarını ortalamalar bakımından birbirinden ayırt ettiğini gösterir (Erkuş, 2012).

Ayrıca ölçeğin iç tutarlılık güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi için beş faktörlü ölçeğin Cronbach Alpha düzeyine bakılmıştır. Buna göre *yönetim kalitesi* faktörü için $\alpha=.94$, *Eğitim kalitesi* için $\alpha=.92$, *Toplumsal sorumluluk* faktörü için $\alpha=.89$, *Kurumsal güvenilirlik* faktörü için $\alpha=.85$ ve *Kaynaklar* faktörü için $\alpha=.78$ olarak saptanmıştır. Literatürde Cronbach Alpha değerinin .70 ve üzeri kabul edilebilir bir değer olarak ifade edilmektedir (Field, 2009; Tezbaşaran, 1997).

Geliştirilen bu ölçekte kurumsal itibar ile ilgili verilen cevapların yorumlanma sürecinde ortalamanın hiçbir şekilde 1'in altında olamayacak olması dolayısıyla, 1 ile 5 arası puanlar 5 eşit parçaya bölünerek Tablo 9'daki derecelendirme tablosu oluşturulmuştur.

Tablo 9. Puan Derecelendirme Tablosu

Düzeyler	Puan Aralıkları
Çok yüksek	4.20-5.00
Yüksek	3.40-4.19
Orta	2.60-3.39
Düşük	1.80-2.59
Çok düşük	1.00-1.79

Not. Orçan'dan (2015) uyarlanmıştır.

Tablo 9'da kurumsal itibar ölçeğinin puan derecelendirmelerine yer verilmiştir. Bu derecelendirmede testin tamamından alınan puanların 1-1.79 arasında olması durumunda çok düşük; 1.80-2.59 arasında olması durumunda kurumsal itibar düşük; 2.60-3.39 arasında olması durumunda kurumsal itibar orta; 3.40-4.19 arasında olması durumunda kurumsal itibar yüksek; 4.20-5.00 arasında olması durumunda kurumsal itibar çok yüksek olarak yorumlanmıştır.

3.3.1.4. Boyutların Adlandırılması. Ölçek faktörleri literatürden, toplanan verilerin içeriğinden faydalanılarak ve alanda uzman akademisyenlerin görüşlerinden faydalanılarak adlandırılmıştır. Adlandırma sürecinde literatürde itibar araştırmalarının hangi boyutlar üzerinden yapıldığına bakılarak karşılaştırmalar yapılmıştır. Karşılaştırılan çalışmalara bakılacak olursa, Dülger'in (2017), özel okullar üzerinde yaptığı araştırmada kurumsal itibar algısını, okul yönetimi, kurumsal sosyal sorumluluk, hizmet kalitesi, okula bağlılık, okul ortamı ve finansal performans olmak üzere altı faktör üzerinden incelediği görülmektedir. Bu altı faktör içindeki okul yönetimi faktörünün, bu

araştırmanın yönetim kalitesi faktörüyle; hizmet kalitesi faktörünün bu araştırmanın eğitim kalitesi faktörüyle; kurumsal sosyal sorumluluk faktörünün, bu araştırmanın toplumsal sorumluluk faktörüyle benzerlik gösterdiği görülmektedir. Karaköse'nin (2006) yaptığı kurumsal itibar araştırmasında yedi faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Araştırmada kurumsal itibarın, hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, finansal sağlamlık, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik, kurumsal etik faktörleri üzerinden incelendiği görülmektedir. Bu faktörlerden hizmet kalitesi, yönetim kalitesi ve toplumsal sorumluluğun bu çalışmadaki sırasıyla eğitim kalitesi, yönetim kalitesi ve toplumsal sorumluluk faktörleri ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Orçan'ın (2015) anadolu liselerinde kurumsal itibarı araştırma amacıyla geliştirdiği ölçeğe, üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu faktörler, yönetim boyutu, çevre ve toplumsal yarar boyutu, öğrenci gelişimine destek boyutu şeklinde adlandırılmıştır. Faktörler bu çalışmada saptanan kurumsal itibar faktörlerinden yönetim kalitesi, toplumsal sorumluluk ve eğitim kalitesi faktörleriyle içerik olarak benzerlik göstermektedir. Bu ölçeğe Orçan'ın ölçeğinden farklı olarak kurumsal güvenilirlik ve kaynaklar faktörleri de kurumsal itibar algısının ölçülmesine destek vermektedir. Kurtuluş'un (2018) liselerde kurumsal itibara yönelik yaptığı nitel çalışmada, kurumsal varlıkların kullanımı, yenilikçilik, yönetim kalitesi, çalışanların insan ilişkileri yeteneği, çalışanların kurumsal performans yeteneği, finansal sağlamlık, ürün ve hizmet kalitesi araştırmanın öne çıkan temaları olmuştur. Yapılan bu nitel araştırmanın ürün ve hizmet kalitesi, yönetim kalitesi temaları bu çalışmada saptanan eğitim kalitesi ve yönetim kalitesi faktörleriyle benzerlik göstermektedir. Karakaş'ın (2019) özel okulların kurumsal itibarının incelenmesine yönelik olarak yaptığı çalışmada, yönetim ve liderlik, duygusal çekicilik, çalışanlar ve çalışma ortamı, ürün ve hizmetler, finansal performans, sosyal sorumluluk, kurumsal etik faktörlerine yer verilmiştir. Araştırmada saptanan yönetim ve liderlik faktörü, bu çalışmadaki yönetim kalitesi faktörüyle; ürün ve hizmetler faktörü, yine bu araştırmanın eğitim kalitesi faktörüyle; sosyal sorumluluk faktörü, bu çalışmadaki toplumsal sorumluluk faktörüyle benzerlik göstermektedir. Tümtürk ve Deniz (2021) tarafından geliştirilen örgütsel itibar yönetimi ölçeğinde yedi faktörlü bir yapı elde etmişlerdir. Bu faktörler sosyal sorumluluk, okula bağlılık, mezunlarla ilişkiler, okul ortamı, liderlik, okul yönetimi ve finansal performanstır. Sosyal sorumluluk ve okul yönetimi faktörü bu çalışmada saptanan faktörlerle benzerlik göstermektedir. Liderlik ve mezunlarla ilişkiler faktörlerinin özellikleri bu çalışmada, faktörler içindeki maddelerce sağlanmaktadır. Bu çalışmada eğitim kalitesi de bir itibar faktörü olarak ölçeğe yer

alırken Tümtürk ve Deniz'in araştırmasında eğitim kalitesine karşılık gelen bir faktör bulunmamaktadır. Martínez ve diğerlerinin (2013) geliştirdiği kurumsal itibar ölçeğinde dört faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu faktörler, yönetim kalitesi, yenilikçilik, kültür ve liderlikten oluşmaktadır. Araştırmanın yönetim kalitesi faktörü, bu araştırmadaki yönetim kalitesi faktörü ile benzerlik göstermekteyken, kültür ve liderlik faktörlerinin içeriği bu ölçekte faktörler içinde madde olarak bulunmaktadır. Araştırmanın faktörlerine bakıldığında yenilikçilik, kültür ve liderliğin de yönetim kalitesinin bir parçası olduğu görülmektedir.

Aşağıda sırasıyla ölçekten elde edilen faktörlerin ne anlama geldiğine yönelik açıklamalara yer verilmiştir:

- **Yönetim kalitesi**, okul yöneticisinin tutum ve davranışlarından başlayıp tüm birimlerin görevini nasıl yaptığıyla bağlantılı olarak ortaya çıkan niteliksel durumu ifade eder. Yönetim kalitesi algısını ölçmek üzere katılımcılara yöneltilen maddelerden “*Çalıştığım kurumda değerlendirmeler adil yapılır.*” ve “*Çalıştığım kurumda tüm süreçler şeffaf bir şekilde yürütülür.*” boyutun kapsamını daha iyi anlamak adına fikir verebilir. Kalite itibarla doğrudan bağlantılıdır ve kaliteyi oluşturan unsurların kontrollü bir şekilde yönetilmesi gerekir. Okul yöneticisinin kurum içindeki oluşturduğu atmosfer öğretmenlere, öğrencilere, velilere ve diğer paydaşlara etki eder (Kara ve Yılmaz, 2023). Alt birimlerde de sınıfı yöneten öğretmenlerin yetkinliği, anlama becerisi ve tutumları yönetimdeki kalitenin öğrencilere ve velilere yansıyan kısmını oluşturur.
- **Eğitim kalitesi**, eğitim kurumları için kurumda verilen eğitim hizmetinin niteliğini ifade eder. Eğitim kurumu itibarının, kurumun verdiği hizmetin nitelik ve kapsamı ölçüsünde iyi olması beklenir. Eğitim kurumu için eğitim kalitesi denilince öncelikle akla mezunlar gelir. Okullarında iyi eğitim alan kişiler çevrelerinde ve iş hayatlarında başarılı olurlar. Bu başarı da mezunların yetiştiği kurumun itibarını olumlu yönde etkiler. Eğitim kalitesi, eğitim kurumlarının itibarına katkı sağlayan önemli bir sermayedir. Bu sermayeyi oluşturmak da kolay değildir. Bunu sağlayabilmek için nitelikli bir kadroya sahip olmak gerekir çünkü eğitim kurumunun öğretmen nitelikleri ve gayretleri eğitim kalitesini doğrudan etkiler. Öğretmenin ders içindeki tutumu ve uyguladığı yöntem ile ilgili

olarak ölçekte yer alan maddelerden birisi “*Çalıştığım kurum eğitim öğretimi öğrenci merkezli yürütür.*” ifadesidir. Bu madde öğrencilerin sınıftaki durumu ve bağlı olarak sistemden nasıl bir kişi mezun olacağına dair fikir verir. Eğitim kalitesinin yüksek olması öğrencilerin, velilerin, bu kişileri istihdam edenlerin memnuniyet derecelerini artırır. Bu durum da kuruma itibarı açısından çok kıymetli olumlu geribildirimler sağlar. Kurumun hitap ettiği çevrede eğitim kalitesi hakkında oluşan pozitif algı uzun vadede kurumun itibarını destekler. Bunu içerden bir göz olarak öğretmenin nasıl algıladığıyla ilgili olarak ölçeğe koyulan maddelere örnek olarak “*Çalıştığım kurumda öğrencilerin gelişimi düzenli olarak takip edilir.*” ifadesi verilebilir. Sürekli iletişim halinde olunan kitle tarafından daha çok tercih edilir hale gelir ve bu kurumun itibarına etki eder. Veliler, öğrenciler ve diğer paydaşlar kaliteli eğitim veren kurumlara güven duyarlar. İyi eğitim veren kurumlar ulusal ve uluslararası alanlarda varlığını ortaya koyma potansiyeline sahiptir.

- **Toplumsal sorumluluk,** eğitim kurumları için akademik başarının yanında, kurumun topluma sağladığı madde ve manevi katkıları ifade eder. Toplumsal sorumluluk, kurumsal olarak kendi çıkarlarının yanında içinde bulunduğu toplumun ihtiyaçlarına ve değerlerine duyarlı olmayı gerektirir (Koca, 2021). Eğitim kurumları, toplumsal sorumluluk faaliyetleriyle toplumun güvenini kazanabilir ve kurumun toplum içindeki saygınlığını artırır. Kurumlar, toplumsal sorumluluk faaliyetleri ile örnek etik değerlerin nesilden nesile aktarılmasına katkıda bulunabilir. Bu da kurumların toplumun refahı ve mutluluğu için sorumluluk aldıklarını gösterir. Eğitim kurumunun sosyal sorumluluklarını yerine getirmesiyle ilgili öğretmen algısını ölçmek amacıyla ölçekte “*Çalıştığım kurum sosyal sorumluluk faaliyetlerinde bulunur.*” maddesine yer verilmiştir. Yapılan faaliyetler eğitim kurumlarının toplum içinde varlığını ortaya koymasına yardımcı olur. Bu faaliyetlerle toplumsal bilinci yüksek bireyler yetiştirmenin yanında, o kurumda yetiştirilen kitlenin kurum dışında kendisini göstermesini de sağlarlar. Aynı zamanda toplumsal sorumluluklarını yerine getirirken, çevresindekilerle iç içe olması dolayısıyla toplumun beklentilerini de daha iyi okuyabilir ve kendisini ona göre şekillendirebilir (Fay, 1996/2012). Kurum dışında bırakılan iyi intiba,

kurumsal itibara katkı sağlar, dolaylı olarak da kurumda okuyan öğrencilerin mezun olunca iş bulmalarına, çalışanların iş ve günlük yaşamlarıyla ilgili problemlerini daha kolay çözmelerine yardımcı olur. İyi faaliyetlerin yapıldığı okullardan öğrenciler mezun olduğunda ya da çalışanlar başka yerlere gittiğinde kurumlarının yaptığıyla gurur duymaya devam ederler. Toplumsal sorumluluk, tüm bunlarla birlikte kurumun paydaşlarıyla olan bağlarının güçlenmesini ve aidiyet duygusunun artmasını sağlar. “*Çalıştığım kurum sivil toplum örgütleriyle iş birliği içindedir.*” ifadesi kurumun çevresiyle ilişkilerinin nasıl olduğuna yönelik algıyı ölçmek üzere ölçekte yerini almıştır çünkü çevreyle ilişkiler kurumun bulunduğu alanda daha güçlü, saygın olmasını ve uzun süre var olmasını sağlar.

- **Kurumsal güvenilirlik**, eğitim kurumu için verilen sözlere sadık kalmak, öğrencilerin, velilerin, çalışanların ve diğer paydaşların gözünde güvenilir ve tutarlı bir duruşa sahip olmak anlamına gelir. Kurumsal güvenilirlik, eğitim kurumları için başka kurumlara göre ayrı bir öneme sahiptir çünkü eğitim kurumlarının hedef kitlesinin genel olarak çocuklar ve gençler olması güvenilirlik açısından hassasiyet gerektirir. Bu güvenilirlik algısını oluşturmak, uzun vadede eğitim kurumunun toplum gözünde saygın bir yer edinmesinin yolunu açar. Güvenilirlik, kurumsal itibarı oluşturan önemli bir bileşendir (Eğilmez, 2017). Güvenilir olmayan örgütün itibarlı olması pek mümkün değildir (Demircan ve Ceylan, 2003). Güvenilir bir kurum, örgüt üyelerinin daha verimli çalışmasını, dış paydaşların örgüte karşı olan algı ve tutumunun olumlu yönde gelişmesini sağlar (Ünal ve Kirel, 2022; Yıldız, 2015). Veliler de çocuklarını, güvendikleri ve kaliteli bir eğitim sunacağına inandıkları kurumlara emanet etmek isterler. Eğitim kurumunun birtakım standartlara sahip olması, öğrenci haklarına saygılı olması, örgüt içi adalete, etik kurallara önem vermesi, şeffaf çalışması, paydaşlar arasında kuruma olan güven duygusunu artırır. Kurumun standartlara sahip olmasıyla ilgili olarak ölçekte “*Çalıştığım kurumda hazırlanan planlara uyulur.*” maddesine yer verilmiştir. Örgütün güvenilir olması için tutarlı olması, etik kurallara uygun hareket etmesi, şeffaf olması ve nitelikli çıktılar ortaya koyması gerekir (Karakaş, 2019). Okulun öğrenciler tarafından cazip bulunması ve tercih edilmesine yönelik

öğretmen algısını ölçmek amacıyla ölçeğe “*Çalıştığım kurum öğrenciler tarafından tercih edilir.*” maddesine yer verilmiştir. Güvenilen bir kurum, paydaşlar tarafından çevrede olumlu bir şekilde anlatılır ve bu durum, kurumun itibarına doğrudan katkı sağlar. Kurumlar zaman zaman başka kurumların kişilerin ya da örgütlerin baskısına maruz kalabilir. Mali açıdan ya da idari açıdan sorunlar yaşayabilirler. Yaşanabilecek bu ve benzeri kriz durumları, kurumun çevresinde oluşturduğu güven sayesinde daha az zararla atlatılabilir. Kurumun kriz anında gösterdiği tepki ve krizi nasıl yönettiği dış paydaşlar tarafından takip edilir. Kurum yaşanan krizi iyi yönetebilirse, paydaşlarının gözünde kriz sonrası daha iyi bir itibara sahip olur. Eğitim kurumlarının güvenilirliğini pekiştirecek en önemli kaynaklardan birisi de örgütün yetiştirdiği iyi öğrencilerdir. İyi öğrencilerin toplum içine karışıp orada bıraktığı etki kurumun güvenilirliği için en somut referanstır.

- **Kaynaklar**, eğitim kurumu için faydalanılan fiziki ortam, okul kültürü, okulun sahip olduğu geçmişten gelen değerler ve benzerini ifade eder. Okulun fiziki ortam kaynağının yeterliliğiyle ilgili öğretmen algısını ölçmek amacıyla ölçeğe “*Çalıştığım kurumun fiziki imkânları yeterlidir.*” maddesi koyulmuştur. Kaynak faktörü her kurum ve kuruluş için olduğu gibi eğitim kurumları için de itibar açısından son derece önemlidir. İyi kaynaklara sahip olmak demek gücü de elinde bulundurmak demektir ancak devlet eğitim kurumları açısından kaynak denilince akla ilk olarak mali kaynaklar gelmemelidir. Devlet eğitim kurumlarında mali kaynaklar genel olarak devlet eliyle dağıtıldığı için, devlet okullarının imkanları birbirine benzerdir. Devlet okullarında insan kaynağı da standart sınavlarla devlet eliyle alınır ve okullara dağıtılır ancak burada ayırt edicilik iyi okulların iyi öğretmenleri kendisine çekmesi ile başlar. İyi öğretmenleri kendisine çeken itibarlı okul iyi öğrencileri ve başarıyı da kendisine çeker. Devlet okullarının mali harcamayla itibarlarına yatırım yapacak durumu çok yoktur ancak itibarı oluşturacak öğretmen ve öğrenci gücüne sahip olabilir. Zaman içinde mezun edilecek öğrencilerin genel olarak iyi noktalarda olması ve okulun mezunlarıyla bağlantı halinde olması okulun itibarını yönetmesini kolaylaştırır. Elde edilebilecek bu sosyal kaynaklardan yararlanabilmek de iyi bir arşiv yapmayı gerektirir.

Öğretmenlerin yararlanılacak bir kaynak olarak arşive yönelik algısını ölçmek amacıyla ölçeğe “*Çalıştığım kurum yararlanabileceğimiz bir arşive sahiptir.*” maddesi koyulmuştur. Ayrıca, iyi öğrencilerin yetiştiği bir okulda, zaman içinde kurum kültürü olarak öğrenme kültürü de gelişecektir. Öğrencilere rehberlik eden öğretmenler, kendileri de öğrenme sürecine dahil olup karşılıklı olumlu bir etkileşim ortamı oluşturur. Bu kültürün çevrede paydaşlar tarafından bilinmesi ve paylaşılması, kurumun itibarını da arttırır.

3.3.2. Görüşme Formu

Araştırmanın nitel boyutunda veri toplamak için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır (Ek 5). Görüşme formu üç bölümden oluşturulmuştur. İlk bölümde, görüşmeciye araştırma ile ilgili açıklayıcı bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde, görüşmecinin demografik bilgilerine yönelik sorulara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise ortaöğretim kurumlarının kurumsal itibarına yönelik 6 soru ve 22 sonda soru yer almıştır.

Görüşme formu hazırlanırken kurumsal itibar ile ilgili yapılan literatür taraması ve nicel boyutta Kurumsal İtibar Ölçeği ile ulaşılan boyutlar ışığında bir taslak oluşturulmuştur. Görüşme formu taslağı eğitim yönetimi alanında uzman dört akademisyenin görüşüne sunulmuş ve gelen dönütlere göre yeniden düzenlemiştir. Görüşme formundaki soruların anlaşılabilirliğinin kontrol edilebilmesi için alanında uzman Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeninden yardım alınmıştır. Oluşturulan görüşme formunun denenmesi için iki kişiyle görüşme yapılmış, görüşme formunun kullanılabilirliğine bakılmıştır. Görüşme sürecinde nihai formun veri toplama sürecinde sorunsuz işlediği görülmüş ve katılımcılarla görüşmelere devam edilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanabilmesi için Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Etik Kurulu’na başvuru yapılmış ve etik kurul onayı alınmıştır (Ek 6). Veri toplama araçlarının uygulanabilmesi için İl Millî Eğitim Müdürlüğü’nden izin alınmıştır (Ek 7). Alınan

araştırma izninde ön bilgilendirme olarak öğretmenlerin kimlik bilgilerinin veri toplama aracına yansıtılmayacağı ve toplanan verilerin bilimsel araştırma için kullanılacağı bildirilmiştir (Ek 8).

Araştırmanın nicel verileri araştırmacı tarafından geliştirilen Kurumsal İtibar Ölçeği kullanılarak 2023-2024 eğitim öğretim yılında yüz yüze toplanmıştır. Veri toplama sürecinde ulaşılabilecek katılımcı sayısı, araştırma evreninin yaklaşık olarak üçte birine karşılık geldiği için, okul yöneticilerinden ölçeğin uygulanabileceği en uygun zaman konusunda önceden bilgi alarak süreç yürütülmüştür.

Araştırmanın nitel verileri araştırmacı tarafından 2024-2025 eğitim öğretim yılında yüz yüze yapılan görüşmeler ile toplanmıştır. Araştırmanın nitel verilerinin toplanması aşamasında, yapılan görüşmelerde görüşülecek kişilere görüşmelerin konusu ve araştırmanın amacı önceden kısaca açıklanmış ve araştırmaya katılmayı kabul etmeleri halinde görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelere katılan öğretmenlerin mesai saatlerinde aktif dersleri olması dolayısıyla genellikle öğle aralarında ve ders bitiş saatlerinde veriler toplanmıştır. Veri toplama ortamının görüşmeciye güven vermesi ve görüşmecinin kendisini rahat hissedebilmesi açısından, görüşme yeri görüşmecinin tercihine bırakılmıştır. Konuyla ilgili ön bilgilendirmelerin yapılmasından sonra her görüşme ortalama 20 dakika civarında sürmüştür. Toplanan veriler görüşmecinin rızasıyla ses kayıt cihazı kullanılarak kayda alınmıştır. Görüşme sırasında notlar alınarak verilerin en az düzeyde kayba uğrayarak toplanması sağlanmıştır. Veri toplama süreci yöneltilen sorulara verilen cevapların tekrar etmeye başlaması nedeniyle veri doygunluğuna ulaşıldığı değerlendirilerek 13 görüşmecide sonlandırılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın karma yöntemle yapılması dolayısıyla araştırmada hem nicel hem de nitel analizlerden yararlanılmıştır. Araştırma açıklayıcı sıralı desen ile yapıldığı için öncelikle nicel analizler yapılmış, daha sonra da nitel analizler yapılmıştır. Bu bölümde analiz süreçlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.5.1. Nicel Verilerin Analizi

Araştırmada nicel analizler için önce veri setlerinin Z puanı hesaplamaları yapılarak verilerin temizliği yapılmıştır. Veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğinin tespiti için çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Ölçek toplamı ve faktörleri üzerinde yapılan normallik hesaplaması sonucunda, çarpıklık katsayılarının -.96 ile .09 basıklık katsayılarının .71 ile .17 aralığında olduğu görülmüştür. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olması dolayısıyla verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş, bu nedenle analizlerde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Verilerinin analizinde betimsel istatistikler, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. ANOVA'dan çıkan anlamlı farklılıkların kaynağının tespitinde ise Post-Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Bu test varyansların eşit olması durumunda kullanabilen bir testtir (Turkey, 1949). Pearson korelasyon analizinde ise iki değişken de sürekli ve normal dağılmış olmalıdır (Obilor ve Amadi, 2018). Korelasyon analizi değerlendirmesinde:

0.0- 0.2 = Çok düşük seviyede ilişki,

0.2- 0.4 = Düşük seviyede ilişki,

0.4- 0.6 = Orta seviyede ilişki,

0.6- 0.8 = Yüksek seviyede ilişki,

0.8- 1.0 = Çok yüksek seviyede ilişki olduğu ifade edilmiştir (Obilor ve Amadi, 2018). İlişkinin yönü ise; eğer (-) çıkarsa negatif yönlü, (+) çıkarsa pozitif yönlüdür denir.

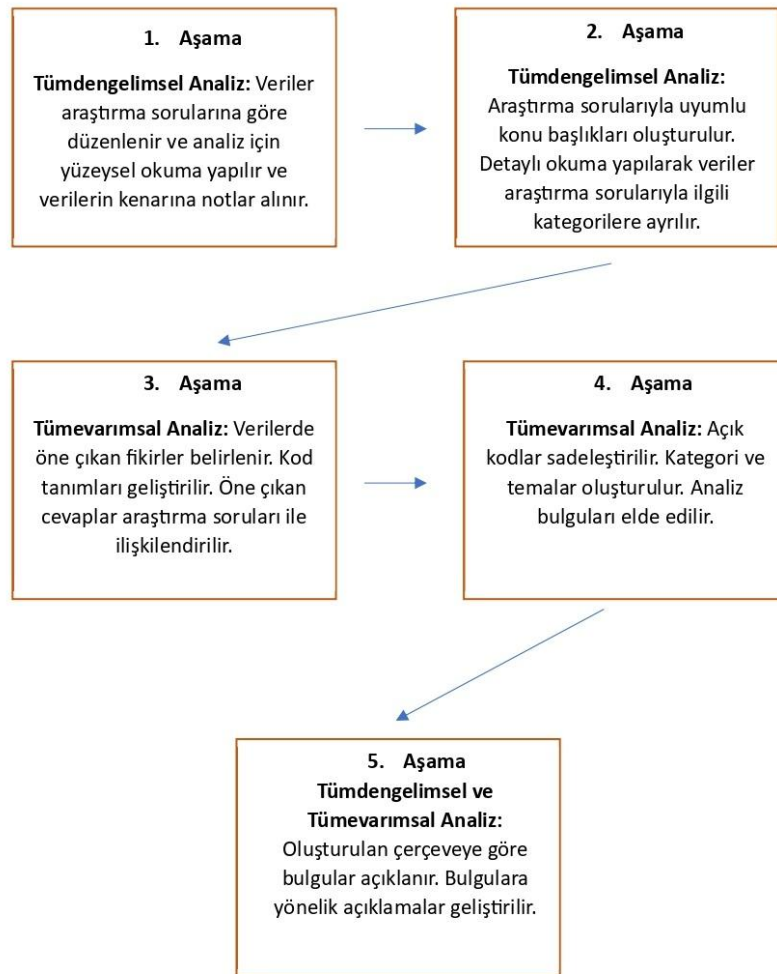
Nicel verilerin analizinde SPSS (Sürüm 27) ve Jamovi (Sürüm 2.3.28) paket programlarından yararlanılmıştır.

3.5.2. Nitel Verilerin Analizi

Araştırmanın nitel verilerinin analizi için ses kayıtları transkript yapılmıştır. Transkript, ses kayıtlarının görüşmeci ile araştırmacı arasında geçen konuşmaların kelimesi kelimesine yazıya çevrilerek analize hazırlanmasıdır (Agarwal, 2019). Ses transkript sürecinde görüşmecilerin gerçek adlarına yer verilmemiş, görüşmecilere görüşme sırasına göre G1, G2, G3...G13 gibi takma adlar verilerek anonimlik sağlanmıştır. Ses kayıtlarının yazıya geçirilmesi sonrasında, bu yazılı metinler ilgili

görüşmecilere gönderilerek her bir görüşme metni için ilgili görüşmeciden onay alınmıştır. Seidman'e (2006) göre görüşmecinin kendi görüşmesine onay vermesi araştırmanın inanılabilirliğini güvenilirliğini arttıran bir unsurdur. Guba ve Lincoln (1989) göre bu yöntem ile araştırmacı verilerini onaylatarak sahip olduğu verilerin güvenilirliğini arttırmaktadır. Araştırmada verilerin analizinde tematik analiz yapılmıştır. Tematik analiz, nitel bilginin sistematik kodlamasını içeren geniş veri kümelerinin analizini kolaylaştıran bir tekniktir. Tematik analiz yapılırken tümevarımsal veya tümdengelsel bir yol izlenebileceği gibi her iki teknik iç içe hibrit olarak da kullanılabilir. İki tekniğin birlikte kullanımı veriyi kategorilere ayırmayı ve bulguları yorumlamayı kolaylaştırır (Boyatzis, 1998; Fife ve Gossner, 2024). Bu tekniklerin birlikte kullanımıyla ilgili olarak Bingham ve Witkowsky (2022) beş aşamalı bir analiz süreci önermektedir. Şekil 6'da araştırma sürecinin nasıl işlediğine dair aşamalara yer verilmiştir.

Şekil 6. Tümdengelsel ve Tümevarımsal Tematik Analizin Birlikte Kullanımı



Not. Bingham ve Witkowsky (2022)'den uyarlanmıştır.

Bu araştırmada da nitel araştırma öncesinde bir nicel araştırmanın yapılmış olması, araştırılan konunun boyutlarının önceden belirlenmiş olması ve yarı yapılandırılmış görüşme formunun sorularının bu bulgulara dayanılarak hazırlanmış olması dolayısıyla tümdengelsel bir analizin yapılması gerektiği, farklı temalar oluşturacak bilgilerin ve boyutların çıkma ihtimaline karşı tümevarımsal yöntemin de uygulanmasının gerekli olduğu düşünülerek bu tekniğe başvurulmuştur. Yapılan analizde nicel bulgulara dayalı olarak oluşturulan temalar ve öne çıkma olasılığı yüksek kategoriler yazılmıştır. Daha sonra derinlemesine okumalar yapılarak kodlar oluşturulmuş ve benzer kodlar bir araya getirilerek kavramlar arasında bağlantı kurulmaya çalışılmıştır. Benzer boyutları ele alan kodlar bir araya getirilerek kategorilere yerleştirilmiştir. Kodların içerdii anlama göre kategorilerde güncellemeler yapılmıştır. Tümdengelsel teknikle oluşturulan kategorilere yerleştirilemeyen kodlar için yeni kategoriler oluşturulmuştur. Kategorilerin temalarla olan bağlantılarına yönelik incelemeler yapılmıştır. Verilerin analizinde konunun farklı yönlerinin de görülebilmesi ve araştırma güvenilirliği için iki kişi ayrı ayrı kodlama yapmıştır, üçüncü bir kişi de kodlamalar arası uzlaşma sağlamıştır. Çıkarılan kodlar üzerinde tartışılarak hangi kategori ve temalar altında inceleneceğine bakılmıştır. Analiz sürecinin kayıtları tekrar bakılabilmesi amacıyla saklanmıştır. Temalar, kategoriler ve kodları içeren tablo bulgular bölümüne eklenmiştir. Araştırmacı, veri topladığı alanda çalışıyor olması dolayısıyla, araştırma yapılan alanda yeterince vakit geçirip gözlemlerde de bulunmuştur.

Nitel verilerin transkript sürecinde “Transgate” adlı siteden, kodlama sürecinde “Taguette” adlı açık kodlu online kodlama sitesinden yararlanılmıştır.

3.5.2.1. Geçerlik Güvenilirlik. Guba ve Lincoln (1982, 246) nitel araştırmalarda geçerlik güvenilirlik kavramları yerine inandırıcılık (trustworthiness) kavramını kullanmayı tercih etmektedir. İnandırıcılığın geçerlik ve güvenilirlikten daha önemli olduğunu ifade ederek bunu dört farklı başlık altında ele almaktadır. Bunlar *inanılrlık*, *aktarılabilirlik*, *güvenilebilirlik* ve *onaylanabilirliktir*. Creswell, (2003) araştırmanın doğruluğunu anlamak için bu dört başlığın hangisinin ya da hangilerinin gerçekleştirildiğine bakmak gerektiğini ifade etmektedir.

İnanılrlık (credibility), Guba ve Lincoln’a (1982) göre uzun süreli etkileşim, kalıcı gözlem, akran incelemesi, üçgenleme, referans yeterliliği ve denetlenebilirlikle ilgilidir. Holloway ve Wheeler’e (1996) göre inandırıcılığın sağlanması için farklı yöntemler vardır ve bu yöntemlerden birini ya da birkaçını uygulayarak araştırmadan elde

edilecek olan sonuçların inandırıcılığını arttırmak mümkündür. Bu yöntemler; uzun süreli etkileşim, araştırmacı önyargılarını azaltma, katılımcı teyidi (member checking) ve üçgenleme yöntemleridir. Bu çalışmada araştırmacı araştırma verilerini toplamakla kalmamış uzun yıllar (Uzun süreli etkileşim/Prolonged involvement), okullarda öğretmen ve yönetici rollerinde çalışmasından dolayı aynı ortamı yıllarca paylaşmış, ortamla ilgili önyargılardan arınarak görüşme yaptığı kişilerin kültürünü, dilini ve algısını derinlemesine anlamış bulunmaktadır. Bunun yanı sıra görüşmeler sırasında topladığı verileri yazıya geçirdikten sonra ilgili kişilere teyit ettirmiş ve bu görüşmelerin kullanılması için onay almıştır (Katılımcı teyidi/Member checking). Ayrıca araştırmacının her bir aşamasında uzman görüşleri alarak ve pilot uygulamalar yaparak araştırmasına devam etmiştir. Araştırmada 4 uzman hocanın görüşünden yararlanılmış, dil bilgisi açısından da Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeninden yardım alınmıştır. Creswell'e (2003) göre inandırıcılığı ve güvenilirliği artırmanın yollarından birisi araştırma konusu hakkında ve nitel araştırma yöntemleri hakkında uzmanlardan yardım almaktır.

Aktarılabirlik (transferability), Guba ve Lincoln'a (1982) göre verilerin genellemelerin istendiği evreni temsil eden bir örneklemden toplandığını göstererek sağlanabilir. Guba ve Lincoln'e göre bunun için örneklemin doğru seçilmesi ve içerik hakkında okuyucuya yeterli bilginin verilmesi, ham verilerin temalara göre yeniden düzenlenmiş bir biçimde okuyucuya sunulması gerekmektedir. Bu çalışmada örnek seçiminde mümkün olan en çok çeşitlilik sağlanmıştır. Özellikle de araştırmacının kurumsal itibar araştırması olması dolayısıyla çeşitli ortaöğretim kurumu türlerinden öğretmenlerle görüşme yapılmaya özen gösterilmiştir. Görüşmelerin yapıldığı kişiler, görevleri ve çalışma ortamları hakkında yeterli demografik bilgi verilmiştir. Aynı zamanda doğrudan alıntılar verilerek okuyucu ayrıntılı bir şekilde bilgilendirilmiştir. Alıntılarda tema, kategori ve kodların anlaşılabilirliğinin arttırılabilmesi için genel tablonun yanında her başlıkta ayrı ayrı tablo verilerek açıklamalara geçilmiştir. Bunun yanı sıra kodlamalar ve kategorilerin oluşturulması için birden fazla tur yapılmış ve gerektiğinde yeni kategorilerin eklenmesi sağlanmıştır.

Güvenilebilirlik (dependability), Guba ve Lincoln'a (1982) göre güvenilebilirlik tekrarlanabilirliği gerektirir. Streubert ve Carpenter'a (2011) göre güvenilebilirlik, bir çalışmanın benzer koşullarda benzer katılımcılarla tekrarlandığında elde edeceği benzer sonuçları sağlamasıyla ilgilidir. Guba ve Lincoln (1982) göre bunu sağlamanın bazı yolları; denetlenme, literatürün araştırılması, araştırma yöntemlerinin ayrıntılı

açıklanması, üçgenleme ve başka bir araştırmacının süreç ve sonuçları incelemesidir. Bu çalışmanın en başından beri konu hakkında literatür araştırması yapılmış ve bunun yanı sıra okullarda çalışan öğretmenlerden konu hakkında bilgi toplanmıştır. Böylece literatürde saptanmayan ancak okullarda var olan herhangi bir başlığın ya da sorunun olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır. Ayrıca tüm bunlar ayrıntılı bir şekilde yöntem kısmında açıklanmıştır. Verilerin kodlanması sırasında üçgenleme yöntemlerinden araştırmacı üçgenlemesi yöntemine başvurulmuştur (Denzin, 1978). Bunun için kodlamalar iki ayrı araştırmacı tarafından yapıldıktan sonra üçüncü araştırmacı farklı kodlamalar arasında uzlaşma sağlayıcı olarak kodları yeniden incelemiş ve uzlaşmacı rolü ile farklı araştırmacıların yaptığı farklı kodlamaları düzeltmiştir.

Onaylanabilirlik (confirmability), Guba ve Lincoln'e (1982) göre bir çalışmada onaylanabilirlik hem verilerin bulunması, analiz edilmiş verilerin bulunması, bulguları oluşturmak için kodların, kategorilerin ve temaların bulunması, kullanılan yöntem ve prosedürlerin açıklanması ve kullanılan veri toplama araçlarının geliştirilme süreci ile ilgili bilgilerin sunulması ile ilgilidir. Bu çalışmada toplanan veriler ses kaydı ile toplanmış daha sonra yazıya geçirilmiştir. Bu ses kayıtlarının yanı sıra araştırmacı günlüğü ve saha notları da tutulmuş ve araştırmacı tarafından analizlerde kullanılmıştır. Tüm bunlar gerektiğinde tekrar kontrol edilmek üzere arşivlenmiştir. Ayrıca kullanılan görüşme formunun nasıl geliştirildiği ve nasıl uygulandığına dair bilgilerde tüm bunlar açık bir şekilde sunulmuştur.

3.5.3. Karma Yöntem Geçerliği

Karma yöntem araştırmalar, nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin bir arada kullanıldığı desenlerdir. Bu desenler bir araştırma konusunu daha kapsamlı ve derinlemesine anlamak amacıyla farklı veri toplama tekniklerini birleştirir. Araştırmacılar, bu yöntemi kullanarak hem istatistiksel genellemeler yapabilir hem de bireylerin deneyimlerine dair ayrıntılı bilgiler elde edebilir. Karma yöntem, araştırma sürecinde güçlü ve zayıf yönleri dengeleyerek daha güvenilir sonuçlar sunar (Creswell ve Clark, 2018). Bu desenlerde yöntemlerin birinde ortaya çıkabilecek eksikler diğer yöntemle giderilmiş olur (Creswell, 2003). Holloway ve Wheeler'e göre (1996) yöntem çeşitliliği ile bir yöntemle elde edilen bilgilerin diğer bir yöntemle karşılaştırılması sağlanmış olur ve araştırma sonuçlarının doğruluk düzeyinin artırılması mümkün olur.

Bu bağlamda iki farklı yöntem ile elde edilen bilgiler aynı evrenden teyit ettirilmiş olur. Bu araştırmada da önce nicel veriler toplanmış analiz edilmiş, sonrasında elde edilen bulgular ışığında nitel görüşme formu geliştirilerek toplanan verilerden elde edilen bulgular karşılaştırılmıştır.



BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde çalışmanın amacı ve alt amaçları kapsamında yapılan araştırmalardan elde edilen bulgulara yer verilmiştir. İlk önce Muğla ilinde devlet ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarının kurumsal itibarlarına yönelik algı düzeylerinin ölçülmesiyle elde edilen bulgular verilmiştir. Daha sonra, öğretmenlerin kurumsal itibar algılarının demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik bulgular verilmiştir. Son olarak da Muğla ilinde devlet ortaöğretim kurumlarının kurumsal itibarının durumunu incelemeye yönelik yapılan nitel araştırma bulgularına yer verilmiştir.

4.1. Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algılarına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında devlet ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kurumsal itibar algıları ile ilgili olarak öncelikle ortaöğretim kurumlarının genel itibar düzeyine yönelik bulgulara yer verilmiş, daha sonra da itibar düzeylerine yönelik bulgular boyutlar bazında incelenmiştir.

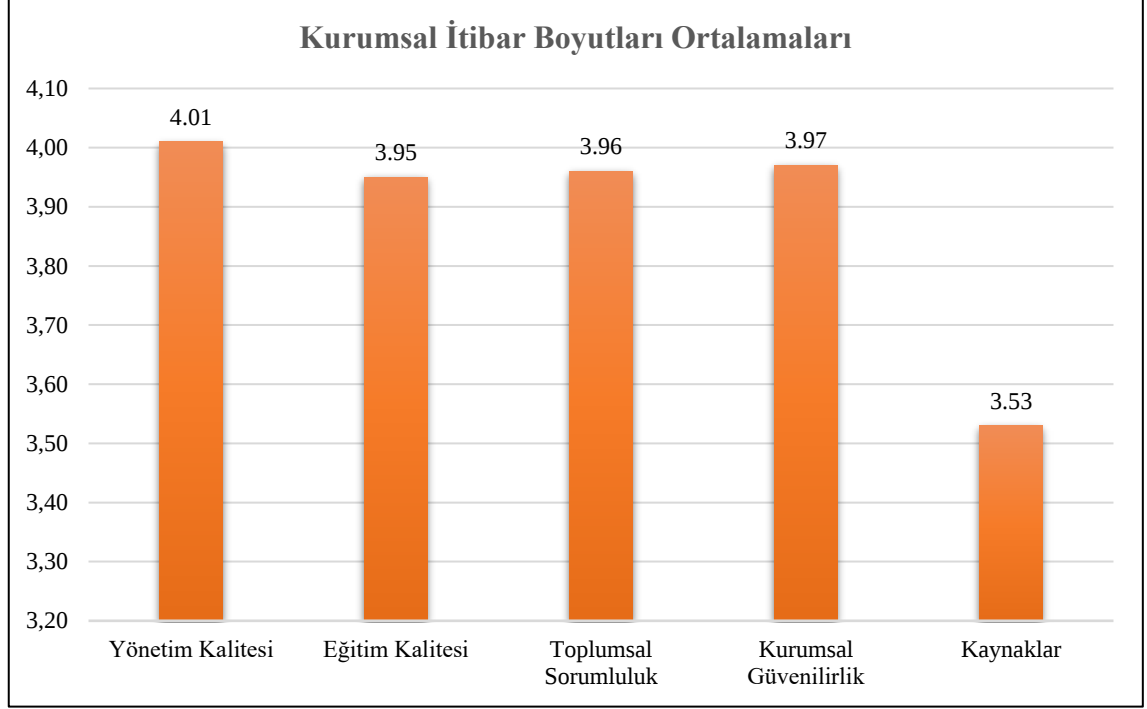
Ortaöğretim kurumlarının genel kurumsal itibar düzeyine yönelik ortalamalara Tablo 10'da yer verilmiştir.

Tablo 10. Ortaöğretim Kurumlarının Genel İtibarı (n=805)

No	Maddeler	$\bar{x}$	S
Madde_4	Çalıştığım kurum toplumda saygınlığı olan bireyler yetiştirir.	3.83	0.86
Madde_5	Çalıştığım kurumda topluma faydalı çalışmalar yapılır.	4.15	0.81
Madde_6	Çalıştığım kurum toplumsal bilinci arttıran çalışmalar yapar.	4.01	0.86
Madde_7	Çalıştığım kurum sivil toplum örgütleriyle iş birliği içindedir.	3.80	0.99
Madde_8	Çalıştığım kurum sosyal sorumluluk faaliyetlerinde bulunur.	4.07	0.85
Madde_9	Çalıştığım kurum toplumsal yararı olan projelere katkıda bulunur.	4.02	0.88
Madde_10	Çalıştığım kurum demokratik bir işleyişe sahiptir.	3.99	0.97
Madde_12	Çalıştığım kurumda tüm süreçler şeffaf bir şekilde yürütülür.	3.87	1.00
Madde_15	Çalıştığım kurumda sorunlar kolaylıkla çözülür.	3.84	1.00
Madde_16	Çalıştığım kurum liderlik vasıfları yüksek yöneticilere sahiptir.	3.96	1.03
Madde_17	Çalıştığım kurum yaptığı kültürel faaliyetleriyle bilinir.	3.83	0.99
Madde_18	Çalıştığım kurumda değerlendirmeler adil yapılır.	3.93	0.97
Madde_20	Çalıştığım kurum güvenilirdir.	4.23	0.87
Madde_23	Çalıştığım kurum veliler tarafından tercih edilir.	3.80	0.96
Madde_25	Çalıştığım kurumda hazırlanan planlara uyulur.	4.01	0.87
Madde_26	Çalıştığım kurum öğrenciler tarafından tercih edilir.	3.85	0.98
Madde_27	Çalıştığım kurumda insanların güvenliğine önem verilir.	4.23	0.80
Madde_28	Çalıştığım kurumun uygulamalarında etik ilkelere uyulur.	4.19	0.84
Madde_31	Çalıştığım kurumun fiziki imkânları yeterlidir.	3.49	1.17
Madde_32	Çalıştığım kurum yararlanabileceğimiz bir arşive sahiptir.	3.37	1.09
Madde_33	Çalıştığım kurumun öğrenme kültürü güçlüdür.	3.73	0.96
Madde_37	Çalıştığım kurum öğretmenler tarafından çok tercih edilen ortama sahiptir.	3.98	0.94
Madde_38	Çalıştığım kurumda işler adaletli bir şekilde dağıtılır.	3.94	0.97
Madde_41	Çalıştığım kurumda insana insan olduğu için değer verilir.	4.14	0.91
Madde_47	Çalıştığım kurumda çalışanlar işlerini etkili biçimde yapar.	4.13	0.80
Madde_48	Çalıştığım kurumda çalışanlar işini severek yapar.	4.08	0.84
Madde_50	Çalıştığım kurumda yüksek nitelikli eğitim hizmeti sunulmaktadır.	3.84	0.92
Madde_51	Çalıştığım kurumda uygulamaya dönük eğitim verilir.	3.88	1.01
Madde_52	Çalıştığı kurum zengin öğrenme-öğretme ortamları sunar.	3.75	0.96
Madde_53	Çalıştığım kurum ülkenin gelişimine katkıda bulunur.	3.91	0.91
Madde_55	Çalıştığım kurumda bilgiye erişme yolları öğretilir.	3.87	0.90
Madde_56	Çalıştığım kurumda öğrencilerin gelişimi düzenli olarak takip edilir.	3.91	0.91
Madde_57	Çalıştığım kurumda dezavantajlı öğrenciler için düzenlemeler yapılır.	4.06	0.87
Madde_58	Çalıştığım kurum eğitim öğretimi öğrenci merkezli yürütür.	4.04	0.88
<i>Kurumsal İtibar</i>		3.93	0.93

Tablo 10’da görüldüğü üzere öğretmen algılarına göre ortaöğretim kurumlarında genel kurumsal itibar düzeyinin yüksek ($\bar{x}=3.93$, $S=.93$) olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin okullarının kurumsal itibar algılarına yönelik sorulara verdiği cevapların boyutlar bazında ortalamaları Şekil 7’de verilmiştir.

Şekil 7. Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algılarının Boyutlar Bazında Ortalamaları



Şekil 7’de görüldüğü üzere öğretmenlerin çalıştıkları okullara ilişkin kurumsal itibar algısının tüm boyutlarda yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Bunların içinde en yüksek ortalamanın *yönetim kalitesi* boyutunda, en düşük ise *kaynaklar* boyutunda olduğu görülmektedir.

4.1.1. Öğretmenlerin Yönetim Kalitesi İtibar Algılarının Düzeyine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin *yönetim kalitesi* itibar algılarının düzeyine yönelik bulgular Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Yönetim Kalitesi (yk) İtibar Algıları Ortalamaları (n=805)

No	Maddeler	$\bar{x}$	S
yk18	Çalıştığım kurumda değerlendirmeler adil yapılır.	3.93	0.97
yk16	Çalıştığım kurum liderlik vasıfları yüksek yöneticilere sahiptir.	3.96	1.03
yk12	Çalıştığım kurumda tüm süreçler şeffaf bir şekilde yürütülür.	3.87	1.00
yk20	Çalıştığım kurum güvenilirdir.	4.23	0.87
yk10	Çalıştığım kurum demokratik bir işleyişe sahiptir.	3.99	0.97
yk41	Çalıştığım kurumda insana insan olduğu için değer verilir.	4.14	0.91
yk15	Çalıştığım kurumda sorunlar kolaylıkla çözülür.	3.84	1.00
yk38	Çalıştığım kurumda işler adaletli bir şekilde dağıtılır.	3.94	0.97
yk28	Çalıştığım kurumun uygulamalarında etik ilkelere uyulur.	4.19	0.84
yk37	Çalıştığım kurum öğretmenler tarafından çok tercih edilen ortama sahiptir.	3.98	0.94
<i>Yönetim Kalitesi</i>		<i>4.01</i>	<i>0.78</i>

Tablo 11’de görüldüğü üzere öğretmenlerin kurumsal itibarın *yönetim kalitesi* boyutuna ilişkin algılarının yüksek ($\bar{x}=4.01$, $S=0.78$) düzey olduğu belirlenmiştir. Bu boyutun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin 20. “Çalıştığım kurum güvenilirdir.” ve en düşük ortalamaya sahip maddesinin 15. “Çalıştığım kurumda sorunlar kolaylıkla çözülür.” olduğu görülmektedir. Yani öğretmenlerin ortaöğretim kurumlarında kurumsal itibarın *yönetim kalitesi* boyutunda kurumdaki yönetime olan güvenilirlik algısı düzeyleri diğer maddelere göre görece yüksek iken, çalıştıkları kurumda sorunların kolaylıkla çözüldüğüne yönelik algı düzeyleri daha düşüktür.

4.1.2. Öğretmenlerin Eğitim Kalitesi İtibar Algılarının Düzeyine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin *eğitim kalitesi* itibar algılarının düzeyine yönelik bulgular Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin Eğitim Kalitesi (ek) İtibar Algıları Ortalamaları (n=805)

No	Maddeler	$\bar{x}$	S
ek52	Çalıştığı kurum zengin öğrenme-öğretme ortamları sunar.	3.75	0.96
ek47	Çalıştığım kurumda çalışanlar işlerini etkili biçimde yapar.	4.13	0.80
ek50	Çalıştığım kurumda yüksek nitelikli eğitim hizmeti sunulmaktadır.	3.84	0.92
ek58	Çalıştığım kurum eğitim öğretimi öğrenci merkezli yürütür.	4.04	0.88
ek55	Çalıştığım kurumda bilgiye erişme yolları öğretilir.	3.87	0.90
ek51	Çalıştığım kurumda uygulamaya dönük eğitim verilir.	3.88	1.01
ek48	Çalıştığım kurumda çalışanlar işini severek yapar.	4.08	0.84
ek53	Çalıştığım kurum ülkenin gelişimine katkıda bulunur.	3.91	0.91
ek56	Çalıştığım kurumda öğrencilerin gelişimi düzenli olarak takip edilir.	3.91	0.91
ek57	Çalıştığım kurumda dezavantajlı öğrenciler için düzenlemeler yapılır.	4.06	0.87
<i>Eğitim Kalitesi</i>		3.95	0.71

Tablo 12’de görüldüğü üzere öğretmenlerin kurumsal itibarın *eğitim kalitesi* boyutuna ilişkin algılarının yüksek ($\bar{x}=3.95$, $S=0.71$) düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu boyutun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin 47. “*Çalıştığım kurumda çalışanlar işlerini etkili biçimde yapar.*” ve en düşük ortalamaya sahip maddesinin 52. “*Çalıştığı kurum zengin öğrenme-öğretme ortamları sunar.*” olduğu görülmektedir. Yani öğretmenlerin ortaöğretim kurumlarında kurumsal itibarın *eğitim kalitesi* boyutunda çalışanların işlerini etkili bir şekilde yaptığına yönelik algı düzeyleri diğer maddelere göre görece yüksek iken, çalıştıkları kurumların zengin bir öğrenme öğretme ortamına sahip olduğuna yönelik algı düzeyleri daha düşüktür.

4.1.3. Öğretmenlerin Toplumsal Sorumluluk İtibar Algılarının Düzeyine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin *toplumsal sorumluluk* itibar algılarının düzeyine yönelik bulgular Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin Toplumsal Sorumluluk (ts) İtibar Algıları Ortalamaları
(n=805)

No	Maddeler	$\bar{x}$	S
ts8	Çalıştığım kurum sosyal sorumluluk faaliyetlerinde bulunur.	4.07	0.85
ts9	Çalıştığım kurum toplumsal yararı olan projelere katkıda bulunur.	4.02	0.88
ts7	Çalıştığım kurum sivil toplum örgütleriyle iş birliği içindedir.	3.80	0.99
ts6	Çalıştığım kurum toplumsal bilinci arttıran çalışmalar yapar.	4.01	0.86
ts5	Çalıştığım kurumda topluma faydalı çalışmalar yapılır.	4.15	0.81
ts4	Çalıştığım kurum toplumda saygınlığı olan bireyler yetiştirir.	3.83	0.86
ts17	Çalıştığım kurum yaptığı kültürel faaliyetleriyle bilinir.	3.83	0.99
<i>Toplumsal Sorumluluk</i>		3.96	0.71

Tablo 13'te görüldüğü üzere öğretmenlerin kurumsal itibarın *toplumsal sorumluluk* boyutuna ilişkin algılarının yüksek ($\bar{x}$ =3.96, S=0.71) düzey olduğu belirlenmiştir. Bu boyutun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin 5. “Çalıştığım kurumda topluma faydalı çalışmalar yapılır.” ve en düşük ortalamaya sahip maddelerinin 4. “Çalıştığım kurum toplumda saygınlığı olan bireyler yetiştirir.” ile 17. “Çalıştığım kurum yaptığı kültürel faaliyetleriyle bilinir.” olduğu görülmektedir. Yani öğretmenlerin ortaöğretim kurumlarında kurumsal itibarın *toplumsal sorumluluk* boyutunda kurumlarında topluma faydalı çalışmalara yönelik algı düzeyleri diğer maddelere göre görece yüksek iken, çalıştıkları kurumların toplumda saygınlığı olan bireyler yetiştirdiğine ve çalıştıkları kurumların yaptığı kültürel faaliyetlerin kurumsal olarak bilinirliğini sağladığına yönelik algı düzeyleri daha düşüktür.

4.1.4. Öğretmenlerin Kurumsal Güvenilirlik İtibar Algılarının Düzeyine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin *kurumsal güvenilirlik* itibar algılarının düzeyine yönelik bulgular Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14. *Öğretmenlerin Kurumsal Güvenilirlik (kg) İtibar Algıları Ortalamaları (n=805)*

No	Maddeler	$\bar{x}$	S
kg23	Çalıştığım kurum veliler tarafından tercih edilir.	3.80	0.96
kg26	Çalıştığım kurum öğrenciler tarafından tercih edilir.	3.85	0.98
kg25	Çalıştığım kurumda hazırlanan planlara uyulur.	4.01	0.87
kg27	Çalıştığım kurumda insanların güvenliğine önem verilir.	4.23	0.80
<i>Kurumsal Güvenilirlik</i>		3.97	0.75

Tablo 14'te görüldüğü üzere öğretmenlerin kurumsal itibarın *kurumsal güvenilirlik* boyutuna ilişkin algılarının yüksek ($\bar{x}=3.97$, $S=0.75$) düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu boyutun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin 27. “Çalıştığım kurumda insanların güvenliğine önem verilir.” ve en düşük ortalamaya sahip maddesinin 23. “Çalıştığım kurum veliler tarafından tercih edilir.” olduğu görülmektedir. Yani öğretmenlerin ortaöğretim kurumlarında kurumsal itibarın güvenilirlik boyutunda insanların güvenliğine önem verildiğine yönelik algı düzeyleri diğer maddelere göre görece yüksek iken, çalıştıkları kurumların veliler tarafından tercih edilir olduğuna yönelik algı düzeyleri daha düşüktür.

4.1.5. Öğretmenlerin Kaynaklar İtibar Algılarının Düzeyine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin *kaynaklar* hakkındaki itibar algılarının düzeyine yönelik bulgular Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15. *Öğretmenlerin Kaynaklar (k) Boyutu İtibar Algıları Ortalamaları (n=805)*

No	Maddeler	$\bar{x}$	S
k32	Çalıştığım kurum yararlanabileceğimiz bir arşive sahiptir.	3.37	1.09
k31	Çalıştığım kurumun fiziki imkânları yeterlidir.	3.49	1.17
k33	Çalıştığım kurumun öğrenme kültürü güçlüdür.	3.73	0.96
<i>Kaynaklar</i>		3.53	0.91

Tablo 15'te görüldüğü üzere öğretmenlerin kurumsal itibarın kurumsal güvenilirlik boyutuna ilişkin algılarının yüksek ($\bar{x}=3.53$, $S=0.91$) düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu boyutun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin 33. “Çalıştığım kurumun öğrenme kültürü güçlüdür.” ve en düşük ortalamaya sahip maddesinin 32. “Çalıştığım kurum yararlanabileceğimiz bir arşive sahiptir.” olduğu görülmektedir. Yani

öğretmenlerin ortaöğretim kurumlarında kurumsal itibarın *kaynaklar* boyutunda öğrenme kültürünün güçlü olduğuna yönelik algı düzeyleri diğer maddelere göre görece yüksek iken, çalıştıkları kurumların yararlanabilecekleri bir arşive sahip olduğuna yönelik algı düzeyleri daha düşüktür.

4.2. Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algılarının Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Araştırmada, öğretmenlerin cinsiyeti, kıdem yılları, çalıştıkları okul türü, kariyer durumları, kadro durumları ve öğrenim durumlarına göre kurumsal itibar algılarının farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır.

4.2.1. Cinsiyet

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre kurumsal itibar algılarının farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik t-testi sonuçlarına Tablo 16’da yer verilmiştir.

Tablo 16. Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Faktörler	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p*
Yönetim	Kadın	452	3.95	0.79	802	2.15	.03
Kalitesi	Erkek	352	4.07	0.76			
Eğitim	Kadın	452	3.91	0.72	802	1.76	.08
Kalitesi	Erkek	352	4.00	0.70			
Toplumsal	Kadın	452	3.93	0.73	802	1.26	.21
Sorumluluk	Erkek	352	3.99	0.68			
Kurumsal	Kadın	451	3.95	0.77	801	0.75	.45
Güvenilirlik	Erkek	352	3.99	0.72			
Kaynaklar	Kadın	452	3.44	0.90	802	3.15	.00
	Erkek	352	3.64	0.90			
Kurumsal	Kadın	452	3.89	0.66	802	2.05	.04
İtibar Genel	Erkek	352	3.99	0.64			

Not. *p ≤ .05

Tablo 16’ya bakıldığında, öğretmenlerin cinsiyetine göre kurumsal itibar algıları ortalama ve standart sapmalarının, *eğitim kalitesi* boyutunda kadınlar için ($\bar{x}$ =3.91, S=0.72), erkekler için ($\bar{x}$ =4.00, S=0.70); *toplumsal sorumluluk* boyutunda kadınlar için ($\bar{x}$ =3.93, S=0.73), erkekler için ($\bar{x}$ =3.99, S=0.68); *kurumsal güvenilirlik* boyutunda kadınlar için ($\bar{x}$ =3.95, S=0.77), erkekler için ($\bar{x}$ =3.99, S=0.72) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin kurumsal itibar algıları, eğitim kalitesi [$t_{(802)}=1.76$; $p>.05$], *toplumsal sorumluluk* [$t_{(802)}=1.26$; $p>.05$] ve *kurumsal güvenilirlik* [$t_{(801)}=.75$; $p>.05$] boyutlarında öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetine göre kurumsal itibar algıları ortalama ve standart sapmalarının, *yönetim kalitesi* boyutunda kadınlar için ($\bar{x}=3.95$, $S=0.79$), erkekler için ($\bar{x}=4.07$, $S=0.76$); *kaynaklar* boyutunda kadınlar için ($\bar{x}=3.44$, $S=0.90$), erkekler için ($\bar{x}=3.64$, $S=0.90$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kurumsal itibar algılarının, *yönetim kalitesi* [$t_{(802)}=2.15$; $p<.05$] ve *kaynaklar* [$t_{(802)}=2.05$; $p<.05$] boyutlarında öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Bu bulgulara göre *yönetim kalitesi* ve *kaynaklar* boyutlarında erkeklerin kurumsal itibar algısının kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin algısına göre, kurumsal itibarın genel ortalamalarının kadınlar için ($\bar{x}=3.95$, $S=0.79$), erkekler için ($\bar{x}=4.07$, $S=0.76$) olduğu, öğretmenlerin cinsiyetine kurumsal itibar algılarının anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir [$t_{(802)}=2.05$; $p<.05$]. Bu sonuçlara göre erkeklerin kadınlara göre kurumsal itibar algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

4.2.2. Kıdem Yılı

Öğretmenlerin kıdem yılına göre kurumsal itibar algılarının farklılaşp farklılaşmadığına yönelik ANOVA testi sonuçlarına Tablo 17’de yer verilmiştir.

Tablo 17. Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Faktörler	Kıdem Yılı	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p*	Fark
Yönetim Kalitesi	A) 0-10 yıl arası	154	4.14	0.69	3	1.96	.12	
	B) 11-20 yıl arası	238	4.00	0.77	787			
	C) 21-30 yıl arası	308	3.97	0.80				
	D) 31 yıl ve üzeri	91	3.93	0.82				
Eğitim Kalitesi	A) 0-10 yıl arası	154	4.15	0.62	3	5.45	.00	A-B
	B) 11-20 yıl arası	238	3.93	0.73	787			A-C
	C) 21-30 yıl arası	308	3.88	0.75				A-D
	D) 31 yıl ve üzeri	91	3.86	0.63				

Tablo 17'nin devamı

Toplumsal Sorumluluk	A) 0-10 yıl arası	154	4.13	0.60	3	4.11	.01	A-B
	B) 11-20 yıl arası	238	3.93	0.71	787			A-C
	C) 21-30 yıl arası	308	3.92	0.73				A-D
	D) 31 yıl ve üzeri	91	3.84	0.78				
Kurumsal Güvenilirlik	A) 0-10 yıl arası	154	4.09	0.72	3	2.75	.04	A-C
	B) 11-20 yıl arası	238	3.99	0.74	786			
	C) 21-30 yıl arası	307	3.88	0.78				
	D) 31 yıl ve üzeri	91	3.97	0.74				
Kaynaklar	A) 0-10 yıl arası	154	3.59	0.85	3	1.35	.26	
	B) 11-20 yıl arası	238	3.57	0.92	787			
	C) 21-30 yıl arası	308	3.44	0.97				
	D) 31 yıl ve üzeri	91	3.56	0.76				
Kurumsal İtibar Genel	A) 0-10 yıl arası	154	4.08	0.57	3	3.85	.01	A-C
	B) 11-20 yıl arası	238	3.93	0.66	787			
	C) 21-30 yıl arası	308	3.88	0.69				
	D) 31 yıl ve üzeri	91	3.87	0.64				

Not. * $p \leq .05$

Tablo 17'e bakıldığında, öğretmenlerin kıdem yılına göre kurumsal itibar algıları ortalama ve standart sapmalarının, *yönetim kalitesi* boyutunda 0-10 yıl arası kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=4.14$, $S=0.69$), 11-20 yıl arası kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=4.00$, $S=0.77$), 21-30 yıl arası kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=3.97$, $S=0.80$), 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=3.93$, $S=0.82$); *kaynaklar* boyutunda 0-10 yıl arası kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=3.59$, $S=0.85$), 11-20 yıl arası kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=3.57$, $S=0.92$), 21-30 yıl arası kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=3.44$, $S=0.97$), 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=3.56$, $S=0.76$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kurumsal itibar algıları, *yönetim kalitesi* [$F_{(3,787)}=1.96$; $p>.05$] ve *kaynaklar* [$F_{(3,787)}=1.35$; $p>.05$] boyutlarında öğretmenlerin kıdem yılına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin kıdem yılına göre kurumsal itibar algıları ortalama ve standart sapmalarının *eğitim kalitesi* boyutunda 0-10 yıl arası kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=4.15$, $S=0.62$), 11-20 yıl arası kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=3.93$, $S=0.73$), 21-30 yıl arası kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=3.88$, $S=0.75$), 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=3.86$, $S=0.63$); *toplumsal sorumluluk* boyutunda 0-10 yıl arası kıdeme sahip olanlar

için ($\bar{x}=4.13$, $S=0.60$), 11-20 yıl arası kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=3.93$, $S=0.71$), 21-30 yıl arası kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=3.92$, $S=0.73$), 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=3.84$, $S=0.78$); *kurumsal güvenilirlik* boyutunda 0-10 yıl arası kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=4.09$, $S=0.72$), 11-20 yıl arası kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=3.99$, $S=0.74$), 21-30 yıl arası kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=3.88$, $S=0.78$), 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=3.97$, $S=0.74$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kurumsal itibar algısının *eğitim kalitesi* [$F_{(3,787)}=5.45$; $p<.05$], *toplumsal sorumluluk* [$F_{(3,787)}=4.11$; $p<.05$] ve *kurumsal güvenilirlik* [$F_{(3,786)}=2.75$; $p<.05$] boyutlarında kıdem yıllarına göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilmesi için post hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Yapılan testin sonuçlarına göre *eğitim kalitesi* boyutunda 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ile 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler, 21-30 yıl kıdeme sahip öğretmenler ve 31 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenler arasında; *toplumsal sorumluluk* boyutunda 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ile 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler, 21-30 yıl kıdeme sahip öğretmenler ve 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında; *kurumsal güvenilirlik* boyutunda 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ile 21-30 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre, 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin 21-30 yıl arası kıdem yılına sahip öğretmenlere göre *kurumsal güvenilirlik* boyutundaki algı düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin kıdem yılına göre kurumsal itibarın genel ortalamalarına bakıldığında, 0-10 yıl arası kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=4.08$, $S=0.57$), 11-20 yıl arası kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=3.93$, $S=0.66$), 21-30 yıl arası kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=3.88$, $S=0.69$) ve 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar için ($\bar{x}=3.87$, $S=0.64$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin genel kurumsal itibar algılarının [$F_{(3,787)}=3.85$; $p<.05$] öğretmenlerin kıdem yılına göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Yapılan Tukey testi sonucuna göre bu farklılığın 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ile 21-30 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin 21-30 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere göre genel kurumsal itibar algı düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmada kıdem yılı ile ilgili ANOVA testinden elde edilen bulguları karşılaştırmak amacıyla genel kurumsal itibar algısı ve kıdem yılı (analiz gruplanmamış

kıdem yılı verileriyle yapılmıştır) arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Yapılan korelasyon analizi bulgularına Tablo 18’de yer verilmiştir.

Tablo 18. *Kıdem Yılı ile Genel Kurumsal İtibar Algısı Arasındaki İlişki*

		Kıdem yılı	Kurumsal İtibar Genel Ortalama
Kıdem yılı	Pearson's r	—	
	df	—	
	p-value	—	
Kurumsal İtibar Genel Ortalama	Pearson's r	-0.124	—
	df	789	—
	p-value	< .001	—

Tablo 18’de görüldüğü üzere katılımcıların kıdem yılı ile okullarının kurumsal itibar algısı arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r = -0.124$, $p \leq .001$). Bu bulgu, kıdem süresi arttıkça öğretmenlerin kurumsal itibara ilişkin algılarında bir azalma eğilimi olduğunu göstermektedir. Elde edilen bilgiye göre korelasyon kat sayısı düşük düzeydedir ancak istatistiksel anlamlılık düzeyine bakıldığında bu ilişkinin tesadüfi bir sonuç olmadığı anlaşılmaktadır.

4.2.3. Okul Türü

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre kurumsal itibar algılarının farklılaşp farklılaşmadığına yönelik ANOVA testi sonuçlarına Tablo 19’da yer verilmiştir.

Tablo 19. *Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algılarının çalıştıkları Okul Türlerine Göre Karşılaştırılması*

Faktörler	Okul Türü	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p*	Fark
Yönetim Kalitesi	A) Akademik Liseler	375	3.95	0.86	2	4.24	.01	C-A
	B) Mesleki Teknik Liseler ve Yetenek Sınavıyla Öğrenci Alan Liseler	333	4.01	0.70	802			C-B
	C) İmam Hatip Liseleri	97	4.20	0.64				
Eğitim Kalitesi	A) Akademik Liseler	375	3.88	0.77	2	6.05	.00	C-A
	B) Mesleki Teknik Liseler ve Yetenek Sınavıyla Öğrenci Alan Liseler	333	3.96	0.65	802			C-B
	C) İmam Hatip Liseleri	97	4.16	0.64				

Tablo 19'un devamı

Toplumsal Sorumluluk	A) Akademik Liseler	375	3.96	0.75	2	3.02	.05	C-B
	B) Mesleki Teknik Liseler ve Yetenek Sınavıyla Öğrenci Alan Liseler	333	3.91	0.65	802			
	C) İmam Hatip Liseleri	97	4.11	0.75				
Kurumsal Güvenilirlik	A) Akademik Liseler	374	4.04	0.76	2	6.09	.00	A-B
	B) Mesleki Teknik Liseler ve Yetenek Sınavıyla Öğrenci Alan Liseler	333	3.86	0.75	801			C-B
	C) İmam Hatip Liseleri	97	4.07	0.68				
Kaynaklar	A) Akademik Liseler	375	3.58	0.86	2	10.85	.00	A-B
	B) Mesleki Teknik Liseler ve Yetenek Sınavıyla Öğrenci Alan Liseler	333	3.38	0.94	802			C-A C-B
	C) İmam Hatip Liseleri	97	3.82	0.89				
Kurumsal İtibar Genel	A) Akademik Liseler	375	3.91	0.70	2	4.77	.01	C-A
	B) Mesleki Teknik Liseler ve Yetenek Sınavıyla Öğrenci Alan Liseler	333	3.90	0.61	802			C-B
	C) İmam Hatip Liseleri	97	4.12	0.60				

Not. * $p \leq .05$

Tablo 19'a bakıldığında, öğretmenlerin çalıştığı okul türüne göre kurumsal itibar algıları ortalama ve standart sapmalarının *yönetim kalitesi* boyutunda akademik liseler için ($\bar{x}=3.95$, $S=0.86$), mesleki teknik liseler ve yetenek sınavıyla öğrenci alan liseler için ($\bar{x}=4.01$, $S=0.70$), imam hatip liseleri için ($\bar{x}=4.20$, $S=0.64$); *eğitim kalitesi* boyutunda akademik liseler için ($\bar{x}=3.88$, $S=0.77$), mesleki teknik liseler ve yetenek sınavıyla öğrenci alan liseler için ($\bar{x}=3.96$, $S=0.65$), imam hatip liseleri için ($\bar{x}=4.16$, $S=0.64$); *toplumsal sorumluluk* boyutunda akademik liseler için ($\bar{x}=3.96$, $S=0.75$), mesleki teknik liseler ve yetenek sınavıyla öğrenci alan liseler için ($\bar{x}=3.91$, $S=0.65$), imam hatip liseleri için ($\bar{x}=4.11$, $S=0.75$); *kurumsal güvenilirlik* boyutunda akademik liseler için ($\bar{x}=4.04$, $S=0.76$), mesleki teknik liseler ve yetenek sınavıyla öğrenci alan liseler için ($\bar{x}=3.86$, $S=0.75$), imam hatip liseleri için ($\bar{x}=4.07$, $S=0.68$); *kaynaklar* boyutunda akademik liseler için ($\bar{x}=3.58$, $S=0.86$), mesleki teknik liseler ve yetenek sınavıyla öğrenci alan liseler için ($\bar{x}=3.38$, $S=0.94$), imam hatip liseleri için ($\bar{x}=3.82$, $S=0.89$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kurumsal itibar algısının *yönetim kalitesi* [$F_{(2, 802)}=4.24$; $p<.05$], *eğitim kalitesi* [$F_{(2, 802)}=6.05$; $p<.05$], *toplumsal sorumluluk* [$F_{(2, 802)}=3.02$; $p<.05$], *kurumsal güvenilirlik* [$F_{(2, 802)}=6.09$; $p<.05$] ve *kaynaklar* [$F_{(2, 802)}=10.85$; $p<.05$] boyutlarında

çalıştıkları okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilmesi için post hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Yapılan testin sonuçlarına göre *yönetim kalitesi*, *eğitim kalitesi* ve *kaynaklar* boyutlarında akademik liselerde çalışan öğretmenler ile imam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin; *yönetim kalitesi*, *eğitim kalitesi*, *toplumsal sorumluluk*, *kurumsal güvenilirlik* ve *kaynaklar* boyutlarında mesleki teknik liseler ve yetenek sınavıyla öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenler ile imam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin; *kurumsal güvenilirlik* ve *kaynaklar* boyutunda akademik liselerde çalışan öğretmenler ile mesleki teknik liseler ve yetenek sınavıyla öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlerin kurumsal itibar algıları arasında anlamlı düzeyde farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre, *yönetim kalitesi*, *eğitim kalitesi* ve *kaynaklar* boyutlarında imam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin akademik liselerde çalışan öğretmenlere göre kurumsal itibar algı düzeylerinin yüksek olduğu; *yönetim kalitesi*, *eğitim kalitesi*, *toplumsal sorumluluk*, *kurumsal güvenilirlik* ve *kaynaklar* boyutlarında imam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin mesleki teknik liseler ve yetenek sınavıyla öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlere göre kurumsal itibar algı düzeylerinin yüksek olduğu; *Kurumsal güvenilirlik* ve *kaynaklar* boyutlarında akademik liselerde çalışan öğretmenlerin mesleki teknik liseler ve yetenek sınavıyla öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlere göre kurumsal itibar algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştığı okul türüne göre genel kurumsal itibar algılarının ortalamalarına bakıldığında akademik liseler için ($\bar{x}=3.91$, $S=0.70$), mesleki teknik liseler ve yetenek sınavıyla öğrenci alan liseler için ($\bar{x}=3.90$, $S=0.61$), imam hatip liseleri için ($\bar{x}=4.12$, $S=0.60$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin genel kurumsal itibar algılarının [$F_{(2, 802)}=4.77$; $p<.05$] öğretmenlerin çalıştığı okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Yapılan Tukey testi sonucuna göre bu farklılığın mesleki teknik liseler ve yetenek sınavıyla öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenler ile akademik liseler ve imam hatip liselerinde çalışan öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, imam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin akademik liselerde çalışan öğretmenlere ve mesleki teknik liseler ve yetenek sınavıyla öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlere göre genel kurumsal itibar algı düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

4.2.4. Kariyer Durumu

Öğretmenlerin kariyer durumuna göre kurumsal itibar algılarının farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik ANOVA testi sonuçlarına Tablo 20’de yer verilmiştir.

Tablo 20. Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algılarının Kariyer Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Faktörler	Kariyer Durumu	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p*	Fark
Yönetim Kalitesi	A) Öğretmen	217	4.10	0.74	2	2.11	.12	
	B) Uzman Öğretmen	499	3.97	0.78	802			
	C) Başöğretmen	89	3.97	0.84				
Eğitim Kalitesi	A) Öğretmen	217	4.07	0.67	2	4.64	.01	A-B
	B) Uzman Öğretmen	499	3.90	0.72	802			
	C) Başöğretmen	89	3.92	0.73				
Toplumsal Sorumluluk	A) Öğretmen	217	4.08	0.65	2	4.83	.01	A-B
	B) Uzman Öğretmen	499	3.91	0.72	802			
	C) Başöğretmen	89	3.92	0.77				
Kurumsal Güvenilirlik	A) Öğretmen	217	4.03	0.72	2	1.08	.34	
	B) Uzman Öğretmen	498	3.95	0.76	801			
	C) Başöğretmen	89	3.92	0.78				
Kaynaklar	A) Öğretmen	217	3.50	0.91	2	0.27	.76	
	B) Uzman Öğretmen	499	3.53	0.92	802			
	C) Başöğretmen	89	3.59	0.84				
Kurumsal İtibar Genel	A) Öğretmen	217	4.03	0.61	2	3.20	.04	A-B
	B) Uzman Öğretmen	499	3.90	0.66	802			
	C) Başöğretmen	89	3.91	0.70				

Not. *p ≤ .05

Tablo 20’ye bakıldığında, öğretmenlerin kariyer durumuna göre kurumsal itibar algıları ortalama ve standart sapmalarının *yönetim kalitesi* boyutunda öğretmen için ($\bar{x}$ =4.10, S=0.74), uzman öğretmen için ($\bar{x}$ =3.97, S=0.78), başöğretmen için ($\bar{x}$ =3.97, S=0.84); *kurumsal güvenilirlik* boyutunda öğretmen için ($\bar{x}$ =4.03, S=0.72), uzman öğretmen için ($\bar{x}$ =3.95, S=0.76), başöğretmen için ($\bar{x}$ =3.92, S=0.78); *kaynaklar* boyutunda öğretmen için ($\bar{x}$ =3.50, S=0.91), uzman öğretmen için ($\bar{x}$ =3.53, S=0.92), başöğretmen için ($\bar{x}$ =3.59, S=0.84) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kurumsal itibar

algısının *yönetim kalitesi* [$F_{(2, 802)}=2.11$; $p>.05$], *kurumsal güvenilirlik* [$F_{(2, 801)}=1.08$; $p>.05$] ve *kaynaklar* [$F_{(2, 802)}=.27$; $p>.05$] boyutlarında kariyer durumuna göre anlamlı farklılık görülmemektedir.

Öğretmenlerin kariyer durumuna göre kurumsal itibar algıları ortalama ve standart sapmalarının *eğitim kalitesi* boyutunda öğretmen için ($\bar{x}=4.07$, $S=0.67$), uzman öğretmen için ($\bar{x}=3.90$, $S=0.72$), başöğretmen için ($\bar{x}=3.92$, $S=0.73$); *toplumsal sorumluluk* boyutunda öğretmen için ($\bar{x}=4.08$, $S=0.65$), uzman öğretmen için ($\bar{x}=3.91$, $S=0.72$), başöğretmen için ($\bar{x}=3.92$, $S=0.77$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kurumsal itibar algısının *eğitim kalitesi* [$F_{(2, 401)}=1.04$; $p<.05$] ve *toplumsal sorumluluk* [$F_{(2, 401)}=1.19$; $p<.05$] boyutlarında öğretmenlerin kariyer durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilmesi için post hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Yapılan testin sonuçlarına göre *eğitim kalitesi* ve *toplumsal sorumluluk* boyutlarında öğretmenlik kariyer basamağında olan öğretmenler ile uzman öğretmenlik kariyer basamağında olan öğretmenlerin kurumsal itibar algıları arasında anlamlı düzeyde farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre, *eğitim kalitesi* ve *toplumsal sorumluluk* boyutlarında, öğretmenlik kariyer basamağında olan öğretmenlerin kurumsal itibar algısının, uzman öğretmenlik kariyer basamağında olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin kariyer durumuna göre kurumsal itibarın genel ortalamalarına bakıldığında öğretmen için ($\bar{x}=4.03$, $S=0.61$), uzman öğretmen için ($\bar{x}=3.90$, $S=0.66$), başöğretmen için ($\bar{x}=3.91$, $S=0.70$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin genel kurumsal itibar algıları [$F_{(2, 802)}=.3.20$; $p<.05$] öğretmenlerin kariyer durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yapılan post hoc testi sonucunda bu farkın öğretmenlik kariyer basamağında olan öğretmenler ile uzman öğretmenlik kariyer basamağında olan öğretmenlerin kurumsal itibar algıları arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlik kariyer basamağında olan öğretmenlerin, uzman öğretmenlik kariyer basamağında olan öğretmenlere göre genel kurumsal itibar algıları düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.2.5. Kadro Durumu

Öğretmenlerin kadro durumuna göre kurumsal itibar algılarının farklılaşp farklılaşmadığına yönelik t-testi sonuçlarına Tablo 21’de yer verilmiştir.

Tablo 21. Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algılarının Kadro Durumuna Göre Karşılaştırılması

Faktörler	Kadro Durumu	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p*
Yönetim Kalitesi	Kadrolu	762	3.99	0.79	46.10	3.22	.00
	Sözleşmeli ve Ücretli	37	4.26	0.48			
Eğitim Kalitesi	Kadrolu	762	3.93	0.71	797	2.81	.01
	Sözleşmeli ve Ücretli	37	4.27	0.55			
Toplumsal Sorumluluk	Kadrolu	762	3.95	0.71	797	1.77	.08
	Sözleşmeli ve Ücretli	37	4.16	0.61			
Kurumsal Güvenilirlik	Kadrolu	761	3.95	0.75	796	2.76	.01
	Sözleşmeli ve Ücretli	37	4.30	0.66			
Kaynaklar	Kadrolu	762	3.52	0.90	797	0.88	.38
	Sözleşmeli ve Ücretli	37	3.66	0.97			
Kurumsal İtibar Genel	Kadrolu	762	3.92	0.66	797	2.50	.01
	Sözleşmeli ve Ücretli	37	4.20	0.52			

Not. *p ≤ .05

Tablo 21'e bakıldığında, öğretmenlerin kadro durumuna göre kurumsal itibar algıları ortalama ve standart sapmalarının, *toplumsal sorumluluk* boyutunda kadrolu için ($\bar{x}$ =3.95, S=0.71), sözleşmeli ve ücretli için ($\bar{x}$ =4.16, S=0.61); *kaynaklar* boyutunda kadrolu için ($\bar{x}$ =3.52, S=0.90), sözleşmeli ve ücretli için ($\bar{x}$ =3.66, S=0.97) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kurumsal itibar algıları, *toplumsal sorumluluk* [$t_{(797)}=1.77$; $p>.05$] ve *kaynaklar* [$t_{(797)}=.88$; $p>.05$] boyutlarında öğretmenlerin kadro durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık görülmemektedir.

Öğretmenlerin kadro durumuna göre kurumsal itibar algıları ortalama ve standart sapmalarının *yönetim kalitesi* boyutunda kadrolu için ($\bar{x}$ =3.99, S=0.79), sözleşmeli ve ücretli için ($\bar{x}$ =4.26, S=0.48); *eğitim kalitesi* boyutunda kadrolu için ($\bar{x}$ =3.93, S=0.71), sözleşmeli ve ücretli için ($\bar{x}$ =4.27, S=0.55); *kurumsal güvenilirlik* boyutunda kadrolu için ($\bar{x}$ =3.95, S=0.75), sözleşmeli ve ücretli için ($\bar{x}$ =4.30, S=0.66) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kurumsal itibar algıları, *yönetim kalitesi* [$t_{(46.10)}=3.22$; $p<.05$], *eğitim kalitesi* [$t_{(797)}=2.81$; $p<.05$] ve *kurumsal güvenilirlik* [$t_{(796)}=2.76$; $p<.05$] boyutlarında öğretmenlerin kadro durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Buna göre sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin *yönetim kalitesi*, *eğitim kalitesi* ve *kurumsal*

güvenilirlik boyutlarında itibar algı düzeylerinin kadrolu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin algısına göre, kurumsal itibarın genel ortalamasına bakıldığında, kadrolu için ($\bar{x}=3.92$, $S=0.66$), sözleşmeli ve ücretli için ($\bar{x}=4.20$, $S=0.52$), öğretmenlerin kadro durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir [$t_{(797)}=2.50$; $p<.05$]. Buna göre sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin kurumsal itibar algı düzeyleri kadrolu öğretmenlere göre daha yüksektir. Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin kadro durumları farklılaşsa da *toplumsal sorumluluk* ve *kaynaklar* boyutları açısından algı düzeylerinin benzerlik gösterdiği söylenebilir.

4.2.6. Öğrenim Durumu

Öğretmenlerin kurumsal itibar algılarının öğrenim durumuna göre değişip değişmediğine yönelik t-testi sonuçlarına Tablo 22’de yer verilmiştir.

Tablo 22. Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algılarının Öğrenim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Faktörler	Öğrenim Durumu	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p*
Yönetim Kalitesi	Ön Lisans ve Lisans	622	4.00	0.79	802	0.56	.57
	Yüksek Lisans ve Doktora	182	4.03	0.72			
Eğitim Kalitesi	Ön Lisans ve Lisans	622	3.94	0.72	802	0.29	.77
	Yüksek Lisans ve Doktora	182	3.96	0.69			
Toplumsal Sorumluluk	Ön Lisans ve Lisans	622	3.94	0.72	802	1.32	.19
	Yüksek Lisans ve Doktora	182	4.02	0.69			
Kurumsal Güvenilirlik	Ön Lisans ve Lisans	621	3.96	0.76	801	0.61	.54
	Yüksek Lisans ve Doktora	182	4.00	0.74			
Kaynaklar	Ön Lisans ve Lisans	622	3.50	0.92	802	1.37	.17
	Yüksek Lisans ve Doktora	182	3.61	0.88			
Kurumsal İtibar Genel	Ön Lisans ve Lisans	622	3.92	0.66	802	0.83	.41
	Yüksek Lisans ve Doktora	182	3.97	0.63			

Not. *p ≤ .05

Tablo 22'ye bakıldığında, öğretmenlerin öğrenim durumuna göre kurumsal itibar algıları ortalama ve standart sapmalarının, *yönetim kalitesi* boyutunda ön lisans ve lisans için ($\bar{x}=4.00$, $S=0.79$), yüksek lisans ve doktora için ($\bar{x}=4.03$, $S=0.72$); *eğitim kalitesi* boyutunda ön lisans ve lisans için ($\bar{x}=3.94$, $S=0.72$), yüksek lisans ve doktora için ($\bar{x}=3.96$, $S=0.69$); *toplumsal sorumluluk* boyutunda ön lisans ve lisans için ($\bar{x}=3.94$, $S=0.67$), yüksek lisans ve doktora için ($\bar{x}=3.91$, $S=0.75$); *kurumsal güvenilirlik* boyutunda ön lisans ve lisans için ($\bar{x}=3.96$, $S=0.76$), yüksek lisans ve doktora için ($\bar{x}=3.96$, $S=0.76$); *kaynaklar* boyutunda ön lisans ve lisans için ($\bar{x}=3.50$, $S=0.92$), yüksek lisans ve doktora için ($\bar{x}=3.61$, $S=0.88$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kurumsal itibar algıları, *yönetim kalitesi* [$t_{(802)}=.56$; $p>.05$], *eğitim kalitesi* [$t_{(802)}=.29$; $p>.05$], *toplumsal sorumluluk* [$t_{(802)}=1.32$, $p>.05$], *kurumsal güvenilirlik* [$t_{(801)}=.61$ $p>.05$] ve *kaynaklar* [$t_{(802)}=.1.37$; $p>.05$] boyutlarında öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin algısına göre, kurumsal itibarın genel ortalamalarına bakıldığında, ön lisans ve lisans için ($\bar{x}=3.92$, $S=0.66$), yüksek lisans ve doktora için ($\bar{x}=3.97$, $S=0.63$), yine öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir [$t_{(802)}=3.92$; $p>.05$]. Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin öğrenim durumu farklılaşsa da kurumsal itibarın algı düzeylerinin benzerlik gösterdiği görülmektedir.

4.3. Kurumsal İtibarı Hangi Etmenlerin Nasıl Etkilediğine İlişkin Nitel Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt amacında ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre ortaöğretim kurumlarının kurumsal itibarını hangi etmenlerin nasıl etkilediği sorusuna yanıt aranmaktadır. Bu kapsamda yapılan araştırmadan elde edilen kodlar, kategoriler ve temalara ilişkin bilgiler Tablo 23'te verilmiştir. Elde edilen bulgular sırasıyla aşağıda ele alınacaktır.

Tablo 23. Kurumsal İtibar Araştırmasına İlişkin Kodlar, Kategoriler ve Temalar

S.N.	Kodlar	f	Kategoriler	Temalar	
1	Güçlü yönetici	1	Yönetimin durumu	Yönetim Kalitesi	
2	Mevzuat bilgisi	3	Yönetimin tutumu		
3	Nitelikli yönetim	7			
4	Adil bir yönetim	10			
5	Güdüleyici bir yönetim	2			
6	Problem çözen yönetim	5			
7	Yardım eden yönetim	2			
8	Yöneticilerin liderlik stilleri	9			
9	Demokratik yaklaşım	2			
10	İletişim	1			
11	Öğretmenlerin özenli çalışması	6	Çalışanlardan kaynaklanan etkiler	Eğitim Kalitesi	
12	Öğrenci odaklı eğitim	7	Öğrencilerin ve mezunların durumu		
13	Öğretmen odaklı eğitim	2			
14	Hem öğrenci hem öğretmen odaklı eğitim	2			
15	Kontenjanların dolması	5			
16	Mezunların durumu	7			
17	Okulun amacının yeterince anlaşılabilmesi	4			
18	Öğrencinin hazır bulunuşluğu	7			
19	Okulun eğitim nitelikleri	11			Eğitimsel nitelikler
20	Sistem değişikliği	1			Sistemden kaynaklanan etkiler
21	Kurumsal iş birliği	5	Okulun toplumsal sorumluluk	Toplumsal Sorumluluk	
22	Toplumsal sorumluluk faaliyetleri	11	olarak yaptıkları		
23	Topluma faydalı bireyler	6	Toplumun okuldan beklentisi		
24	Güvenilir okul	12	Okulun güvenilirliği	Kurumsal Güvenilirlik	
25	İşlerin planlı yürütülmesi	10	İşleyişin verdiği güven		
26	Çalışma kültürü	5	Kurum kültürü		
27	Huzurlu okul ortamı	3			
28	Kurum ile ilgili geçmişten gelen algı	4	Algısal etkiler	Kaynaklar	
29	Okulun fiziki durumu	8	Fiziksel ortamlar		
30	Sosyal alanlar	3	Destek materyaller		
31	Teknolojik donanımlar	5			
32	Basılı kaynaklar	5	Okulun öne çıkan kaynakları		
33	Okulun ayırt edici kaynakları	8			

Tablo 23'te görüldüğü üzere araştırmanın bulguları beş tema altında incelenmiştir. Bu temalar nicel araştırmadan ve nitel araştırmadan elde edilen bulgulara ve literatür taramasına dayanılarak adlandırılmıştır. Birinci temada yönetim kalitesine ilişkin bulgular incelenmektedir. Bu tema *Yönetim Kalitesi* olarak adlandırılmıştır. Temada okulun kurumsal itibarında önemli bir yeri olan okulun yönetim niteliğiyle ilgili öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. İkinci temada eğitim kalitesine ilişkin bulgular incelenmektedir. Bu tema *Eğitim Kalitesi* olarak adlandırılmıştır. Temada okulun kurumsal itibarında önemli bir yeri olan okulda verilen eğitimin niteliğiyle ilgili öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Üçüncü temada okulların toplumsal sorumluluklarına ilişkin bulgular incelenmektedir. Bu tema *Toplumsal Sorumluluk* olarak adlandırılmıştır. Temada okulun kurumsal itibarına etki eden okulların toplumsal sorumluluklarıyla ilgili öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Dördüncü temada okulların kurumsal güvenilirliklerine ilişkin bulgular incelenmektedir. Bu tema *Kurumsal Güvenilirlik* olarak adlandırılmıştır. Temada okulun kurumsal itibarına etki eden güvenilirlik ile ilgili öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Beşinci temada okulların kurumsal itibarına etki eden kaynaklara ilişkin bulgular incelenmektedir. Bu tema *Kaynaklar* olarak adlandırılmıştır. Temada okulun kurumsal itibarına etki eden kaynaklarla ilgili öğretmen görüşlerine yer verilmiştir.

4.3.1. Yönetim Kalitesi Temasına İlişkin Bulgular

Yönetim kalitesi teması analiz sürecinde oluşturulan kodların içeriğine göre yönetimin durumu ve yönetimin tutumu olarak adlandırılan iki kategori altında incelenmiştir.

4.3.1.1. Yönetimin Durumu Kategorisine İlişkin Bulgular. Yönetimin durumu kategorisindeki bulgular öğretmenlerin okuldaki halihazırda uygulamada olan ve itibarı etkileyen unsurları içermektedir. Yönetimin durumu kategorisine yönelik öğretmen görüşleri *güçlü yönetici*, *mevzuat bilgisi* ve *nitelikli yönetim* kodları altında incelenmiştir. Bu kategoriye ilişkin bulgulara Tablo 24'te yer verilmiştir.

Tablo 24. Yönetimin Durumuna İlişkin Bulgular

Kodlar	f	Kategoriler
Güçlü yönetici	1	Yönetimin durumu
Mevzuat bilgisi	3	
Nitelikli yönetim	7	

Tablo 24'teki kodlara dair açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Güçlü yönetici: Çalışmada görüşme yapılan bir öğretmen okul itibarına ilişkin soruları yanıtlarken okuluyla ilgili olarak yöneticilerin biraz daha kültürel açıdan donanımlı ve vizyon sahibi olması gerektiğini, üst idarelerin baskısı altında kalmaksızın bir şeylere karar verip onu yapabilecek güce sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Güçlü yöneticinin okul itibarını etkilediğini vurgulamıştır.

Yönetim, fen lisesi gibi okullarda yönetimin birazcık daha vizyon açısından ve kültür açısından biraz daha iyi olabilir... ilçe millî eğitim ya da il millî eğitimin çok fazla baskı kurmadan idarenin kendisi şey yapması gerekiyor... Yönetimin güçlü olması gerektiğini... (G10)

Mevzuat bilgisi: Görüşmelerde bazı öğretmenler okul itibarı için yönetimin mevzuat bilgisi üzerinde durmuştur. Yönetim kademesinde bulunan yöneticilerin kanun ve yönetmeliklere hâkim olmaları durumunun ve bu bilginin gerektiğinde öğretmene aktarılmasının öğretmen algısındaki kurum itibarını etkilediğini açıklamışlardır.

“Özellikle kanunlara olan hakimiyetleri de bizlerden çok çok daha iyi ... Ondan dolayı bu konuda da bizi bilgilendirip yardımcı olabileceklerini ...” (G1)

“Okul yönetimimiz mevzuat konusunda da tecrübeli, mevzuata gayet vakıflar.” (G4)

Meslek lisesiyiz, staja giden öğrencilerimiz var. Bununla ilgili müdür yardımcımız konaklama seyahat alanında, otel işletiliyor ve bu otel işletmeciliğinin başında yiyecek içecek hizmetleri alanı öğretmeni var. Öğrenci işleri ve öğretmen personel işleriyle ilgili müdür yardımcılarımız da oldukça alanlarında yeterli, ihtiyaca karşılık veriyorlar ... (G5)

Nitelikli yönetim: Görüşmelerde öğretmenlerin yarısından fazlası okul itibarı için nitelikli okul yönetiminin önemi üzerinde durmuştur. Okul yönetiminde müdürün ve

müdür yardımcılarının okulla ilgili yaptıklarının ve yapmadıklarının, sık sık müdür değişikliklerinin, okul idarecilerinin okulu sahiplenmesinin öğretmen algısındaki kurum itibarını etkilediğini açıklamışlardır.

Öğretmenlere sunduğu imkanlar, öğrenciye sunduğu imkanlar öğrenciler tarafından ya da veliler tarafından olumlu karşılanıyor... okulun itibarı konusunda ya da yaptığı dışarı gösterdiği paylaşımlar okulun itibarı konusunda olumlu etkiler gösteriyor... meslek lisesine karşı olan önyargı en azından biraz daha kırılmış oluyor. (G6)

Sürekli idareci değişikliği itibar konusunda olumsuz oluyor ... her gelen idareci kendi şeylerini söylüyor. Başarıyı yükselteceğini söylüyor ama yarıda bırakıyor... İtibar doğal olarak hani düzenli olmadığı için etkileniyor... 12. sınıflarımızdan 5 kişinin bu itibar kaybından dolayı özel okullara gitti... Veli'ye de öğretmen olarak şunu söylüyoruz. Hani biz varız idare çok önemli değil ama veli de çocuğunu ve kendini güvende hissetmek istediği için alıp hiç olmazsa düzene oturmuş bir yere götüreyim diye düşünüyor. Okul değişikliğine gidiyorlar... (G7)

...önceki idarecilerimizin sunduğu olanaklarla hala devam ettirmeye çalışıyoruz. Daha öncekinden daha iyi durumda mı? Hayır. Daha kötü durumda maalesef. ... okuldaki malzemelerin, kullandığımız eşyaların ya da diğer her şeyin durumu maalesef gün geçtikçe daha kötüye gitti... yöneticilerin de bunu idare edememesi aslında bu sonucu doğuruyor. ...idareyi de tam layıkıyla yapamadıkları için daha kötü ediyor. Sevk ve idareyle ilgili sorun var... öğrenci sayımız da azaldı. Artık bizim okula göndermemeye çalışıyorlar çocukları. ...idare edememe ile alakalı sıkıntıdan kaynaklandığını... yönetim kalitesinin okul itibarını olumsuz etkilediğini düşünüyorum... Okulun kurumsal itibarını etkileyen en baştaki en büyük etken bence idareci kadrosu. ...idarecinin okula bakış açısı ne olursa etraftaki sosyal çevrenin de o okula bakış açısı aynı düzeyde oluyor. İdareci kendi okuluna ne kadar sahiplenirse sosyal çevre de o kadar sahipleniyor. ...idareci okulunu sahiplenmezse sosyal çevredeki itibarı da düşüyor. ...okul aslında idareden başlayıp sonra dallanıp budaklanıp kökleşen bir şey. ...orada en ufak bir itibar zedelenmesi olduğu zaman hepimizi etkiliyor. Herkesi etkiliyor. (G8)

“... itibar açısından bence 70 olarak şey yapabiliriz.” (G10)

İdareimiz şu an aşağı yukarı 5-6 yıldır, 6 yıldır idarecilik yapıyor. ... 6 yıldır bir 24 Kasım Öğretmenler Günü yemeği yapamadık... süreç bu seneye gelene kadar çok ciddi sancılarla geldi. ... Bu sene biraz iyi gibiyiz açıkçası. Kendi okulum adına hani özelde konuşacak olursam. Bu sene bir tık daha böyle sular duruldu diyeyim. Onun haricinde işte dediğim gibi iç barış önemli, çok önemli. İdarecilik tavrı çok önemli. Bu durum öğretmenin gözündeki okul itibarını etkiliyor. (G11)

... akademik lise olduğumuz için, üniversite hikayesi olduğu için geçen yıl ilk kez üniversiteye girmişlerdi mesela. İki tane öğrencinin dışında hepsi yerleşti. O iki öğrenci de yerleşememe yüzünden değil, kendileri daha üst bir şey istedikleri için. Mesela bu yıl onlara kapısını açtı okul. Onlar hala hep deneme sınavlarında falan geliyorlar mezun oldukları halde. Mezun öğrencilerini hala destekliyor. ...kimler ne yapıyorsa öğretmenler grubumuzda WhatsApp grubumuzda kimin ne kazandığı söyleniyor. ...müdür bey orada tebrik ediyor, teşekkür ediyor ya da müdür yardımcısı kim paylaşıyorsa ve hızla aşağıya kadar her öğretmende buna heyecanla katılıyor. (G12)

Okulun kurumsal itibarını kesinlikle çok etkiliyor. Birçok yönetici değişikliğimiz oldu. Kıyaslama imkanına en çok sahip olan öğretmenlerden bir tanesiyim ben. ... (Yeni okul idaresinin yaptıkları dolayısıyla) ciddi açıdan değişiklik var ve bu değişikliğin ben çevreye yansımaya başladığını düşünüyorum. Hani okulla alakalı duyumları biz de alıyoruz. Daha önceki duyumlarla şimdikiler arasında çok ciddi fark var. ...bir anda bir şeyleri tamamen toparlayamazsın ama ciddi oranda bir değişiklik olduğunu, bir iyileşme olduğunu da görmek çok mümkün. (G13)

4.3.1.2. Yönetimin Tutumu Kategorisine İlişkin Bulgular. Yönetimin tutumu kategorisi okul yöneticilerinin okulda sergiledikleri tutumu yönelik kodları içermektedir. Yönetimin tutumuna yönelik öğretmen görüşleri *adil bir yönetim, güdüleyici bir yönetim, problem çözen yönetim, yardım eden yönetim, yöneticilerin liderlik stilleri, demokratik yaklaşım ve iletişim* kodları altında incelenmiştir. Bu kategoriye ilişkin bulgulara Tablo 25'te yer verilmiştir.

Tablo 25. Yönetimin Tutumuna İlişkin Bulgular

Kodlar	f	Kategoriler
Adil bir yönetim	10	Yönetimin tutumu
Güdüleyici bir yönetim	2	
Problem çözen yönetim	5	
Yardım eden yönetim	2	
Yöneticilerin liderlik stilleri	9	
Demokratik yaklaşım	2	
İletişim	1	

Tablo 25'teki kodlara dair açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Adil bir yönetim: Görüşmelerde öğretmenlerin birçoğu okullarında adil yönetim üzerinde durmuştur. Bu öğretmenler okul yönetiminin öğrenci ve öğretmenlere karşı adil davranıp davranmamasına, adil davranışın okul ortamının huzurunun sağlamasındaki önemine yönelik açıklamalarda bulunmuşlardır.

... okulda kesinlikle öğretmenlere karşı herhangi bir ayrımcılık yapılmıyor... Herkese eşit mesafedeler ... Onun için çalışma ortamının huzurlu olduğunu düşünüyorum. Bir sıkıntım olmadı okul genelinde, arkadaşlarımızda da çok şükür bir şey olmadı ama olduğu zaman idarenin haklının yanında olabileceğini düşünüyorum. (G1)

(İşlerini) Adil yapıyorlar. ... adaletin de olması gerekir. Adalet zaten toplumların en temel özelliğidir ... çalışmış olduğum okulda da adaletin sağlandığını düşünmekteyim... İdarecilerimizin adaletli karar vermesi gerek öğrenciler arasındaki tartışmaların gerekse de öğretmenler arasındaki tartışmaların ve anlaşmazlıkların önüne geçiyor. Bu tabii ki de daha güvenli bir ortamda eğitim-öğretim faaliyetlerinin sürdürülmesinde en önemli husus... (G2)

Her okulda olduğu gibi bazı sıkıntılar olabiliyor ama okul müdürü şu anda kendi görevi içerisinde işlerini doğru bir şekilde yapabiliyor... ders programları yapılırken giren çıkan öğretmenler çok oluyor kendi işlerini yaptırmak için, kendi düzenini yaptırmak için oluyor... müdür başyardımcımızın bazı sıkıntıları ilk başlarda oldu ama şimdi onların da düzene girdiğini söyleyebiliriz... (G3)

Okulumuzda işler adil ve güvenli bir şekilde devam ediyor. Öğretmenler arasında yöneticilerimiz herhangi bir ayrım yapmıyor... Öğretmenler için adil, yani herhangi bir branş için, İmam Hatip Lisesi'nde görev yaptığım için, yani meslek dersleri açısından ayrı bir şey, diğer dersler için, fizik, kimya İngilizce için ayrı bir şey söz konusu değil. ...herhangi bir öğretmen üzerinde herhangi bir ayrımcılık yok. Bütün öğretmenlerimize yönetimimiz aynı şekilde yaklaşmaya çalışıyor. (G4)

“Okulumuzda yönetim kalitesi şu anda iyi durumda ... işler adil bir şekilde devam ediyor.” (G5)

“Öğretmenlere yapılabilecek şeyleri eşit şekilde yapmaya çalıştılar bizim gördüğümüz kadarıyla. İdareciler kendi aralarında da görev paylaşımı yaparken kura çekerek yapmışlar zaten. İş ağırlığı birbirinin üstünde değil.” (G6)

...okulun yönetiminde, yani görüntüde evet adil bir şekilde ilerliyor ama bazı tabii ki ayrımcılıklar da yapılabiliyor. Yani meslek lisesi olduğumuz için çok daha farklı bakılıyor. Kültür öğretmenlerine ayrı bir bakış açısı var, meslek öğretmenlerine ayrı bir bakış açısı var. Bu konuda bazı ufak adaletsizlikler yaşayabiliyoruz. (G8)

... Kesinlikle işler görevler adil bir şekilde dağılıyor. ... oruç olmayan iki tane öğrenci vardı. Nerede yemek yiyeceksiniz dedim. İşte hocam bir yerler bulup yiyeceğiz dediler ve açlardı çünkü kahvaltı da edememişlerdi. Kahvaltı yapamıyorlar, sahura kalkarlarsa ancak, onun haricinde böyle kahvaltı yok, öğlen yemeği yok. Bence bu okulun itibarını çok zedeliyor ...(pansiyonda) kız öğrenciler kalıyorlar ve kız öğrenciler ayın belirli günleri isteseler de istemeseler de oruç tutamayacaklar. Dolayısıyla da çocukların bu alanda özgür bırakılması gerektiğini... (G9)

Öğretmenler ve öğrenciler açısından adil bir yönetim sunuyor. Adil yani herhangi bir adam kayırma ya da ne bileyim öğrenci açısından herhangi bir öğrencilere taraflı davranma gibi bir şey söz konusu değil. ...adil bir yönetim sunuyor. (G10)

“Görevler dağıtılırken de adil bir şekilde dağıtılır...” (G13)

Güdüleyici bir yönetim: Görüşmelerde öğretmenlerin bazıları güdüleyici bir yönetimin üzerinde durmuştur. Bu öğretmenler okul yönetiminin güdüleyici ve motive edici davranıp davranmaması durumunu açıklamışlardır.

...insanlar güler yüzlü yani sabahleyin okula gidince, okul yönetimi olarak müdür beyler ile olsun ne bileyim diğer müdür yardımcıları ile olsun herhangi bir olumsuz şey olmuyor. Yani kötü bir etkileşim olmadığı için sen de okula pozitif bir enerjiyle yaklaştığın için daha iyi bir ders ortamı oluyor... (G4)

Okul ortamı da gayet güzel sadece yani idari açıdan birazcık daha şey olabilir nasıl diyeyim kendini geliştirebilir yani öğretmenleri birazcık daha ileri seviyeye taşıma adına birazcık daha hani... Motive edici... motive etme anlamında birazcık daha kendilerini geliştirebilir... (G10)

Problem Çözen Yönetim: Görüşmelerde öğretmenlerin bazıları problem çözen yönetim üzerinde durmuştur. Okul yönetiminin okulda öğrenci ve öğretmenlerin problemlerini çözüp çözmemesini ve bu durumun okul iklimi üzerindeki etkisini açıklamışlardır.

“Okul idarecileri gerek öğretmenlerin gerekse de öğrencilerin ve sınıfların ders programları ve okul asayışıyla ilgili olarak gerekli çalışmaları yapmaktadır.” (G2)

...başka okullarda meslektaşlarımız bir takım farklı problemleri dile getirirken çözemedikleri ya da çözmekte zorlandıkları, kendi penceremizden bizim kurum içinde baktığımızda daha çabuk çözülen, daha çabuk iletişime açık, daha çözüm odaklı (idare) olduğundan dışarıdan da yapıcı, onarıcı, olumlu bir atmosfer gözlemlendiğini... (G5)

“Çok kibarlar, çok nazikler ve sorunları zamanında çözüyorlar.” (G9)

...çözüm için gittim. O ne demek hocam dedi size. Hemen yani şöyle bir şey hızla anında hiçbir şekilde hiçbir problemi küçümsemiyor. Öğretmen herhangi bir öğrenciyle ilgili sınıftaki duruş ve onların da geri dönüşleriyle ilgili bir sorunla karşılaştığında hemen ona söylediklerini gördüm. Bir durumla ilgili ‘bizim çocuklarla şu konuyu konuşur musunuz?’ dediklerinde hemen yapıyor onu. Ya (kata) çıkıyor ya (öğrenciyi) kişisel çağırıyor. (G12)

... Okulu iyileştirmek adına, öğrencilere iyi bir eğitim sunabilmek adına, kaliteli eğitim sağlayabilmek adına okuldaki idari konuda her türlü desteği her zaman bulabiliyoruz. ...Her zaman öğretmenin yanındadır, her zaman öğrencisinin yanındadır. Problem olduğunda birebir bizzat müdahil olarak olaya kısa sürede çözüme ulaşabilen bir kadroya sahibiz. (G13)

Yardım eden yönetim: Görüşmelerde öğretmenlerin bazıları yardım eden yönetim üzerinde durmuştur. Bu öğretmenler okul yönetiminin öğretmenlere her yönden yardımcı olan yönetim hakkında açıklamış yapmıştır.

“... (okul idarecileri) yardımcı oluyorlardı. Her konuda yardımcı oluyorlardı.”
(G2)

Müzik öğretmenimiz dedi ki benim bir müzik sınıfına ihtiyacım var. En üst kattaki sınıfı diğer dersleri rahatsız etmemesi hakkında ona tahsis edildi. ...matematik öğretmenimiz dedi ki ben bir satranç kulübü açtım ve satranç için bir odaya ihtiyacım var... Müdür tamam hallederiz dedi. En üst kattaki bir yeri aynı şekilde onun için düzenledi satranç sınıfı olarak. Yani öğretmenlerden öğrenci için bir talep geldiği zaman bu asla geri çevrilmiyor... ben tarihle alakalı hocam şunu yapmak istiyorum dediğimde... Ekstradan öğretmen derse ki işte şununla alakalı bir etkinlik açmak istiyorum hemen ona, okulumuz da müsait zaten, bu alanda boş sınıflarımız olduğu için ona uygun yer bir şekilde düzenleme yapıyor okul idaresi.
(G13)

Yöneticilerin liderlik stilleri: Görüşmelerde öğretmenlerin çoğunluğu yöneticilerin liderlik stillerinin üzerinde durmuştur. Öğretmenler okul yöneticilerinin nasıl bir liderlik stili sergilediğini açıklamışlardır. Öğretmenlerden birisi yönetimin öğrencilere karşı sert bir tutum içine girmesi gerekebileceğini, bazıları okul yöneticilerini paylaşımcı ve hizmetkar bulduklarını, bazıları otoriter ve baskıcı bulduklarını, bazıları ise her işi üstüne alan ve benmerkezci bulduklarını ifade etmişlerdir.

“Sürükleyici olabilir diye düşünüyorum ... tatlı sertten ziyade biraz daha sert bir yönetime mi geçilse öğrencilere karşı...” (G1)

Yönetimdeki okul müdürümüz gerçekten her şeyi birebir bizimle paylaşıyor... Toplantıların hepsini tek tek yapıyor... Otoriter bir yönetim yok. Müdür paylaşıyor, çağırıyor, bizlere soruyor, kendisi de hazırlığını yapıyor toplantılardan önce... bazen de kendi bildiğini yapıyor ... herhangi bir şey yapacağı zaman o konuyla ilgili bir kurul topluyor, öğretmenleri çağırıyor, onlarla ilgili paylaşarak ortak bir karar almaya çalışıyor... (G3)

Yöneticilerimizle sürekli fikir alışverişi halindeyiz. Dikte edici bir yaklaşım yok. Bir kriz durumunda krizi yaşayan kişi, o krizin durumundan sorumlu olan müdür yardımcısı, en tepedeki müdürün başkanlığında toplanıp bu krize sebep olan

durum nedir, bunun içinden nasıl çıkılır ya da bu krizin tekrarlanmaması için ne yapmalıyız. Sürekli kurullar halinde, sürekli toplantılar halinde akışı devam ettiriyoruz... (G5)

Bizim okulumuzda çok fazla yönetici değişikliği var. Yönetici değişikliği olduğundan dolayı da yönetimde her gelene karşı bir şekillenmeye çalışıyoruz. O yüzden biraz sıkıntı yaşıyoruz bu konuyla ilgili... Bu da yönetim kalitesini biraz olumsuz etkiliyor... Ben 4 yıldır 5 yıldır bu okuldayım. Benim gördüğüm 4 tane müdür yardımcısı değişti. 3 tane de müdür değişti bu 5 yıl içerisinde. Bu da hem çocukların hem de öğretmenlerin yönetimle ilgili sıkıntı yaşamasına sebep oluyor. Yani alışamıyoruz. ... yeni gelen sistemine oturtuktan sonra tekrar gitmek zorunda kalıyor görevlendirmeyle ya da farklı bir şekilde... Şöyle, aslında kişilik olarak birbirinden farklı karakterler hep geldi... her gelen diğerinin farklı işleyişinden kaynaklı kendi sistemini oturtmaya çalışıyor. Tam oturamadığı için de 6 ay sonunda diyelim ki görevlendirme bitiyor, gidiyor, başka bir yere gidiyor, başka bir şey geliyor... Yani biz öğretmenler olarak kendi içimizde başarıyı arttırmaya çalışıyoruz... Öğretmen kadrosu idare etmeye çalışıyor aslında öğrenci grubunu. (G7)

Görüntüde anlayışlı, yol gösterici gibi görünseler de içten içe otoriter ve baskıcı bir tutumları var... bunu farklı şekillerde göstererek yapabiliyorlar... direkt sebep-sonuç ilişkisi gibi direkt belli olmasa da dolaylı yollarla... Bize yansıması, hani okuldaki programların değiştirilmesi gibi... bir şeyden bir rahatsızlığımız olduğu zaman bu farklı şekilde bize dönüyor. Hemen dönmüyor, o yüzden bunun neden olduğunu anlayamıyoruz... (G8)

...yönetim kalitesinde burada bir müdür ve müdürün yanı sıra bir müdür başyardımcısı arkadaş var. Bir kere iletişim dilleri çok sağlıklı. Yani insanlarla iletişim kurarken, herhangi bir iş ve işleyişi hallederken, problem çözerken son derece işbirlikçi yaklaşıyorlar. (G9)

Liderlik tutumları zayıf. İşleri kendisi yapan bir lider var. İşleri kendisi yapar, kendisi yapmaya çalışır. Sürekli kendi üstüne alıyor işleri. Öğretmeni güdüleme açısından, liderlik vasfı açısından zayıf olduğunu düşünüyorum. İdari kadronun tümünün. (G10)

Ben idareciyim, sen öğretmensin gibi tavırlar var. Bunlar bizde de var. İdareciler buradaki makamını, yasal gücünü kullanıyor. Ya şöyle, samimi olmuyor. Olay şuraya dönüyor, görev veriliyor, yapıyorsunuz, bitiyor. Hani insanlar biraz da şunu bekliyor, okul ortamının, iç hukukunun, iç barışının biraz daha böyle samimi bir ortamda ilerlemesi gerektiği inancından. Ben müdürüm, sen öğretmensin. Ben görev veririm, sen yaparsından ziyade ki bakın öğretmeniz sonuçta derse girdiğimizde bile çocuklara dokunduğumuzda, çocuklarla birebir sohbet ettiğimizde ki ilişkilerimiz daha farklı oluyor. (G11)

...müdürün çok yüksek bir kabul ve değer verir bir tutumu var... İlk gittiğim gün hemen bütün arkadaşları toplayıp beni tanıştırdı ki çoğunu da tanıyorum çok uzun yıllardır çalıştığım için birçoğunu tanıyordum o halde kendi halimize bırakmadı. İşte çok kıymetli bir öğretmenimiz geldi aramıza falan gibi. Gerçekte böyle değilse bile bunu hissediyorsunuz. ... ders programını yaparken ya da planlarken söylediği de herhangi bir sıkıntınız olduğunda mutlaka bana gelin. Her türlü şeyde rahatlıkla gelebilirsiniz hocam dedi. (G12)

Demokratik yaklaşım: Görüşmelerde öğretmenlerden bazıları yönetimin demokratik tutumu üzerinde durmuştur. Okul yöneticilerinin öğretmenlerin talebini karşılamasının öğretmenin algısındaki kurum itibarını etkilediğini açıklamışlardır.

“...genel tavır paylaşımcı... öğretmenlerin talepleri doğrusunda öğretmenler odasının yeri değiştirilecekse bu konuda adımlar atıldı, çalışmalar yapıldı.” (G6)

“Son derece üst düzeyde bence çünkü iş ve işleyişte zaten çok demokratik bir işleyiş sunuyorlar size.” (G9)

İletişim: Görüşmelerde öğretmenlerden birisi yönetimdekilerin iletişimi üzerinde durmuştur. Bu öğretmen okul müdürünün veliler ve öğrencilerle iletişiminin kurum itibarını etkilediğini açıklamışlardır.

Yönetimin tutumu okulu olumlu yönde etkiliyor şu anda. Okul müdüründen bahsedecek olursak iyi etkiliyor. Velilerle de bire bir görüşmesi ki öğrencilerle de çok iyi. Yani devamlı öğrencilere gidip herhangi bir sıkıntıları var mı, eksikleri var mı diye sınıflarda geziyor, ediyor, konuşuyor... (G3)

4.3.2. Eğitim Kalitesi Temasına İlişkin Bulgular

Eğitim kalitesi teması analiz sürecinde oluşturulan kodların içeriğine göre çalışanlardan kaynaklanan etkiler, öğrencilerin ve mezunların durumu, eğitimsel nitelikler, sistemden kaynaklanan etkiler olarak adlandırılan dört kategori altında incelenmiştir.

4.3.2.1. Çalışanlardan Kaynaklanan Etkilere İlişkin Bulgular. Çalışanlardan kaynaklanan etkiler kategorisindeki bulgular okulda ve derste öğretmenin eğitim kalitesine doğrudan etki ettiği noktaları içermektedir. Çalışanlardan kaynaklanan etkiler kategorisine yönelik öğretmen görüşleri *öğretmenlerin özenli çalışması, öğrenci odaklı eğitim, öğretmen odaklı eğitim, hem öğrenci hem öğretmen odaklı eğitim* kodları altında incelenmiştir. Bu kategoriye ilişkin bulgulara Tablo 26’da yer verilmiştir.

Tablo 26. Çalışanlardan Kaynaklanan Etkilere İlişkin Bulgular

Kodlar	f	Kategoriler
Öğretmenlerin özenli çalışması	6	Çalışanlardan kaynaklanan etkiler
Öğrenci odaklı eğitim	7	
Öğretmen odaklı eğitim	2	
Hem öğrenci hem öğretmen odaklı eğitim	2	

Tablo 26’daki kodlara dair açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Öğretmenlerin özenli çalışması: Görüşmelerde öğretmenlerden yarısına yakını öğretmenlerin özenli çalışması üzerinde durmuştur. Öğretmenlerin gayretinin ve işlerine gösterdiği özenin eğitim kalitesini etkilediğini açıklamışlardır.

Okulumuzun eğitim kadrosu son derece kaliteli. Hep şey diyorum toplantılarda ... hem ilgili hem de bilgili diyorum. Yaklaşımlar kesinlikle çok iyi. Yani insanlar yeri geliyor teneffüsünü bile çocukların sıkıntıları için ya da bir soru çözümü için ayırıyorlar... Sizler gibisi hiçbir yerde yokmuş hocam kıymetini bilemedim deyip gelen mezunlarımız da fazlasıyla var. (G1)

...öğretmen arkadaşlar gayet iyi, adil, dürüst ve ahlaklı eğitim öğretimin sağlanması için mücadele verdiler ve bunları da başardılar... Öğretmenlerin çoğu

zaten yüksek lisans mezunu alanlarında uzman ve pek çoğu 20 seneyi aşmış görev süreleriyle donanımlı kişiler. (G2)

... Ben meslek dersi öğretmeniyim. Atölye uygulamalarına giriyoruz. Öğrencinin seviyesine uygun, öğrencinin yapabileceği daha basitten karmaşığa uygulamalar planlıyoruz ve sürekli zümre öğretmenleriyle iletişim halindeyiz. Çocuklar için nasıl daha faydalı olunur, hangi öğrenci grubunda ne yaparsak daha motivasyonu yüksek çalışmalar alabiliriz, çocuğa nasıl söyleyeyim de mutlu bir şekilde öğrensin, öğrendiğini benimsesin, hani dikte ettiğiniz şey çok da kalıcı olmaz diye düşünüyoruz ve sürekli zümre öğretmenleriyle iletişim halindeyiz. (G5)

...uzun yıllardır aynı okulda çalışmanın verdiği şeyle öğrenci potansiyeli, öğrencilerin akademik başarısı düşmesine rağmen öğretmenlerin çabası hiçbir zaman düşmedi. Bu konuda eğitim kalitesi iyi bir seviyede diyebilirim aslında ama öğrencinden aldığımız dönüt çok yüksek değil. Çünkü bu nesilden de kaynaklı bir problem. Yeni neslin çalışmaya karşı olan direncinden kaynaklı bir sorun. Ama eğitim kalitesi olarak herkes çabalıyor, dersini anlatıyor, ek materyal vs. hazırlıyor. (G6)

... öğretmenler ne yapması gerektiğini biliyorlar ve hep böyle hani kim gelirse gelsin sistemi güzel şekilde idare ettiklerini düşünüyorum öğretmen arkadaşların. Hani öyle iş yapmayalım kaytaralım da değil. Hani bir şey olsun da hep beraber öğrencilerimize okulumuzu götürelim tarzındalar. Zaten bence okulu ayakta tutan da bu. (G7)

“... eğitim kalitesi olarak gayet aslında donanımlı öğretmenlerimiz var. Birçok projede yer alan öğretmenimiz de var.” (G8)

Öğrenci odaklı eğitim: Görüşmelerde öğretmenlerin yarısından fazlası öğrenci odaklı eğitim üzerinde durmuştur. Bu öğretmenler öğrenci odaklı bir eğitim süreci yürütülmesini okullarında verilen eğitimin kalitesi bağlamında açıklamışlardır.

“Okulumuzda eğitim öğrenci odaklı olarak yürütülüyor. ...tamamıyla hocalarımız onlara yönelik bir şekilde, öğrencinin çok sosyal olduğu bir okul...” (G3)

“Okulumuzda öğrenci odaklı çalışıyoruz çünkü okulu bence okulu okul yapan üç sac ayağı var birincisi öğrenci, diğerleri öğretmen ve veli.” (G4)

Eğitim sürecini öğrenci odaklı götürmeye çalışıyoruz... Okulu istemeyerek gelen, alanı dalı istemeyerek gelen öğrencilerimiz bizi zorluyor. O zaman biz de B planına geçiyoruz. Biraz işletme gezileri, biraz okul dışı öğrenmeler, o çocukların motivasyonunu da o şekilde sağlamaya çalışıyoruz ki kendilerini okula ait hissetsinler. Hani dört duvar onları sıkıyorsa biraz dışarıya çıkalım, biraz hani tutunabilsinler diye. (G5)

Öğrenci odaklı olmak zorundayız çünkü bizde birçok kaynaştırma öğrencisi de var. Dediğim gibi meslek lisesi en altta kalan lise olduğu için kaynaştırma öğrencisi var. Zaten diğer öğrenciler de kaynaştırmanın bir tık üstünde. Dolayısıyla onlara göre eğitim vermek zorundayız zaten. Daha farklı bir eğitim veremiyoruz. Yani öğrenciye göre, onların seviyelerine göre, onların anlayabileceği şekilde, sadeleştirerek yeri geldiğinde o şekilde veriyoruz... (G8)

“Eğitimin öğrenci merkezli olduğunu düşünüyorum, çünkü oluşturulan ortam sağlıklı ve huzurlu bir ortam çocuklar açısından...” (G9)

...Matematikte genellikle öğrenci odaklı ders anlatmayı şey yapıyoruz. Yani öğrencilere yaptırıyoruz. Soruların çoğunluğunu öğrencilere çözdürürüz. Bütün her şey öğrencilerdedir. Projeler anlamında olursa da yine öğrenciler şey yapar. Öğretmenler sadece yönlendirme açısından değinirler. Başka bir türlü el atmazlar yapmazlar öğretmenler projeleri. Yani hepsini öğrenciler yapar. (G10)

Kesinlikle öğrenci odaklı bir eğitim var burada çünkü siz bu okulda öğretmen odaklı ders yapamazsınız. Bize gelen öğrenci seviyesi belli hocam yani ilk geldiklerinde bunu söylüyorlar zaten. Biz böyle ders anlatmaya başlayınca çocukların ilk algısı biz burada ders yok diye geldik bu okula. ...Burada dediğim gibi öğrenci odaklı. Öğrendi mi öğrenmedi mi? Öğrendiyse artık bir yerinden tutmak gerekiyor diye daha öğrenciye verebileceğiniz seviyede ders işliyorsunuz. (G13)

Öğretmen odaklı eğitim: Görüşmelerde bazı öğretmenler öğretmen odaklı eğitim üzerinde durmuştur. Öğretmenlerin öğretmen merkezli bir eğitim süreci yürütmesini okullarında verilen eğitimin kalitesi bağlamında nedenleriyle birlikte açıklamışlardır.

Daha çok klasik eğitim veriliyor çünkü öğrenci odaklı olduğumuzda öğrenciden de bir dönüt alamadığımız için klasik yöntem uygulamak daha mantıklı, daha

doğru geliyor. Öğrenci daha pasif kalıyor çünkü öğrenci odaklı ilerleyemiyoruz ... öğrenci odaklı olduğumuz noktalar da var ama klasik yöntem asıl bizim götürdüğümüz yöntem. (G6)

Öğrenci merkezli gibi bir yandan ama öğrencilerin ihtiyaçlarına yönelik. Nedir derdiniz sizin? Üniversiteye girmek mi? Üniversiteye girmek için o zaman şu şu gerekiyor. Bunlarla ilgili biz gerekeni yapacağız gibi bir durum var ama öğretmen olarak da siz herhangi bir şeyi ilettiğinizde hızla çözüyorlar. (G12)

Hem öğrenci hem öğretmen odaklı eğitim: Görüşmelerde bazı öğretmenler hem öğrenci hem de öğretmen odaklı eğitim üzerinde durmuştur. Öğretmenler hem öğrenci hem de öğretmen odaklı bir eğitim süreci yürütülmesini okullarında verilen eğitimin kalitesi bağlamında açıklamışlardır.

Tabii bu dersten derse ya da konudan konuya, üniteden üniteye geçişebilir gibi geliyor bana ilk cevap vermek gerekirse. Ama çocukların öğrenmesi için yeri geliyor öğrenci merkezinde, yeri geliyor öğretmen merkezinde. Öğretmenlerimiz her şeyi deniyorlar açıkçası. Ellerinden gelen her şeyi yapıyorlar diye düşünüyorum. ... Bu da güzel bir şey aslında. Kendilerini rahat hissediyorlar diye düşünüyorum bu konuda. Hiçbir öğrencimizin bir öğretmenden şunu söylediğinde bana kızdı dediğini duymadım şimdiye kadar. (G1)

...9-10'da klasik yöntem gidiyor 11-12'de artık öğrenciler üniversiteye hazırladığımız için biraz daha öğrencinin hani sen hangi boyutta ilerleyebilirsin ya da işte motivasyon çocuğun düşüyor diyelim. İşte öğretmenler olarak 2-3 öğretmen hadi çocuğun motivasyonunu toparlayıp deyip öğrenci bakımından ilerleyip ona göre ona yönelik de mesela matematiği iyiye biraz daha matematik çözdürmeye çalışıyoruz... (G7)

4.3.2.2. Öğrencilerin ve Mezunların Durumuna İlişkin Bulgular. Bu kategoride okula nakil ya da kayıt yoluyla gelen öğrencilerin durumundan ve mezunların durumundan kaynaklanan etkilere yönelik bulgulara yer verilmiştir. Öğrencilerin ve mezunların durumu kategorisi *kontenjanların dolması, mezunların durumu, okulun amacının yeterince anlaşılabilmesi ve öğrencinin hazır bulunuşluğu* kodları altında incelenmiştir. Bu kategoriye ilişkin bulgulara Tablo 27'de yer verilmiştir.

Tablo 27. Öğrencilerin ve Mezunların Durumuna İlişkin Bulgular

Kodlar	f	Kategoriler
Kontenjanların dolması	5	
Mezunların durumu	7	
Okulun amacının yeterince anlaşılabilmesi	4	Öğrencilerin ve mezunların durumu
Öğrencinin hazır bulunuşluğu	7	

Tablo 27’deki kodlara dair açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Kontenjanların dolması: Görüşmelerde bazı öğretmenler kontenjanların dolup dolmaması üzerinde durmuştur. Öğretmenler öğrencilerin okul kontenjanlarını doldurması üzerinden okulun eğitim kalitesini açıklamışlardır.

“Kontenjanların hemen dolması bence bir şekilde talep görmesi anlamına gelir ... Yani not ortalamalarının her geçen sene yükselmesi talebin arttığını gösteriyor... Düzgün bir okul gibi duyumlar ... tercih edilmesi anlamında bence güzel bir şey.” (G1)

“Mülakat yapılıyor ama usulen, çünkü sayı da olmuyor, kontenjan dolmuyor, gelene geç dercesine bir mülakat.” (G5)

...öğrenci sayısı düşük. ...benim girdiğim bir sınıf sadece 7 öğrenciden oluşuyor. Başka bir sınıfta yaklaşık 17-18 kişi de bir sınıftan oluşuyor. Bölündükleri takdirde de alanlara ayrıldıklarında 9 kişiye düşünüyor. Yani öğrenci mevcutları normal düz liselere oranla karşılaştırdığınız zaman düşük alt sınıflarda da aynı şekilde. Bu bana yani Muğla’da bu okulun çok fazla tercih edilmediğini... Kontenjan dolmuyor. Kesinlikle kontenjan da dolmuyor. Ve açıkçası puansız gelen öğrencilerin büyük bir bölümü de kırsal kesimden gelen öğrenciler köylerden. Merkezde olup da çocuğunu sınavsız olarak gönderenlerin sayısı da oldukça az. (G9)

Önceden müracaatlar, sınava giren otuz kişilik kontenjanımız var bizim. Atıyorum yüz otuz öğrenci giriyordu. Şimdi 35 öğrenci giriyor. Biz 35 öğrencinin içerisinde 20 tanesini alabiliyoruz. Bazen kadroyu doldurmak için zorluyoruz artık çocuğu. Hadi oğlum şunu da bir daha dinle sınavda. Şunu da yap. Öyle

olduğu için veli de güzel sanatlar lisesini artık tercih etmiyor açıkçası. Çalgıcı mı olacağım, davulcu mu olacağım muhabbeti var ya oradan geliyor. (G11)

“Eğitim kalitesi (itibarı) olumlu etkiliyor. Kontenjan dolmama gibi bir durum falan olmuyor hiçbir zaman. Yani ben şey gibi biliyorum ama Fen Lisesi ile ikisi böyle başa baş gidiyor...” (G12)

Mezunların durumu: Görüşmelerde öğretmenlerin yarısından fazlası mezunların durumu üzerinde durmuştur. Öğretmenler mezunların durumu üzerinden okulun eğitim kalitesine yönelik açıklamalarda bulunmuştur.

“Çıktıya bakmak gerekiyor diye düşünüyorum. Şöyle en sonunda mesela insanlar bu okuldan kaç kişinin nereleri kazandığını ya da kaç kişinin düzgün bir mühendislik ya da tıp gibi yerleri kazandığına bakıyorlar...” (G1)

E tabi bir eğitim kurumundaki şuna bakarlar, ya belli şuna bakar 4 sene sonra, 4 sene içinde yaptığına bakmaz, 4 sene sonra kimi kazandırdığına bakar. Kazanma ortalamaları da fena değil. Bu iyi olduğu sürece de itibar olmaya devam edecektir. ... veli ilk önce o okulun başarısına, yani üniversite başarısına bakmak zorunda çünkü amaç ne kadar sosyal etkinlik de olsa veya çocuklarla bir şekilde paylaşım da olsa en sonunda sınav kazanma. Öğrenci bir üst kuruma yerleşmiş mi, ne kadar yerleşmiş, nereye gitmiş, nereleri kazanmış. Bunları soruyorlar mesela bizi arayan veliler. (G3)

Başarı ne kadar üniversiteye öğrenci yerleştirdiğinle bağlantılı... Ne kadar kaliteli eğitim verebilirsek okul da o kadar tercih ediliyor. TYT'de, AYT'de ne kadar başarı kazanırsak o kadar iyi. Örneğin mesela bu sene ilk 10 bine giren öğrencilerimiz vardı. Bu da okulumuzun kalitesini öğrenci bazlı olarak gösteriyor. (G4)

Okul geçmişinden besleniyor hatta daha daha olumlu besleniyor. ...Şu anda bizim FMB dediğimiz yiyecek içecek hizmetleri, otel müdürleri, yönetici müdürler, resepsiyon müdürleri, genel müdürlüğe kadar yükselmiş mezunlarımız var. Akademik anlamda profesör olmuş, doçent olmuş mezunlarımız var... (G5)

“Bu tabi mezun durumunda etkili bir durum. Evet, başlayan mesela 30 kişiyle başlayan bir sınıf giderek ya devamsızlıktan ya da 10. 11. sınıfta 20'li sayılara düşüyor. Daha sonra mezun verme sayısı belki 17-18'e düşüyor.” (G6)

...Mezunlardan dönüş hiç almadık. Olumsuz da almadık ...Bu okul 8 yıldır var bildiğim kadarıyla. 8 yıllık süreç içerisinde çok fazla değişiklik var ve hani mesela bizim şeyimiz yok. Aa mezunlarımızı toplayalım. Mezunlarımızı topladıktan sonra onlarla güzel bir şey yapalım. İşte öğretmenlerini hocalarını hatırlasınlar ya da biz onları hatırlayalım kim nereye gelmiş. Bunu yapabilecek itici bir güç yok. İtici bir güç olmadığı için kaynak olarak da ben mesela hiç mezuniyet albümü görmedim... (G7)

Mezun portalı var. Oraya baktığımızda geçmiş veriler daha yüksek. Yani mesela şimdi çocuk müzik bölümünden mezun oluyor. Bir duyuyoruz ki işte 2 yıllık turizme gitmiş. Şimdi 2 yıllık turizme gidebilmek için 4 yıl müzik eğitimi almaya gerek yoktu aslında. (G11)

Okulun amacının yeterince anlaşılamaması: Görüşmelerde bazı öğretmenler çalıştığı okulun amacının yeterince anlaşılamaması üzerinde durmuştur. Öğretmenler okullarına gelen öğrencilerin okul hakkında az bilgiye sahip olduklarını açıklamışlardır.

... sosyal bilimler olması dışarıdan da şu anlama geliyor. ‘Yani sadece sözel dersler mi var?’ Bunu soruyorlar mesela, bazı öğretmen arkadaşlar bile sadece matematik dersi mi var sizde diye soruyorlardı mesela ama sosyal bilimler lisesinin asıl mantığı eşit ağırlık üzerine. ...Sosyal Bilimler Muğla’da tam anlaşılmadı diye düşünüyorum. ...bence hani sosyal bilimler yerine daha farklı isimler konulabilir... Sosyal Bilimler Lisesi'nin mantığının çok açıklanamadığını ben düşünüyorum. ...ne olduğunu çoğu öğrenci bilmeden geliyor. Bir kısmı sadece puanı yettiği için geliyor. ...Sosyal Bilimler Lisesi'ne geldiğinde hani 11'de sayısal okuyabileceğini düşünen öğrenciler de olabiliyor. ... mantığı tam olarak açıklanabilse daha iyi, daha verimli öğrenciler gelebilir. ... 100 öğrenciden belki bunu bilerek 20 veya 30 öğrenci geliyor. Diğerleri bir okul kazanma hevesiyle puanı yettiği için geliyor. Sonrasında bakıyor sayısal yok, dil yok, sözel yok. Ondan sonra iyi öğrencilerimiz mesela okul birincilerimiz bazıları sayısal olmadığı için bir ilçenin başka vasat bir okuluna gitti mesela. (G3)

...bölge velilerinin bu konulardaki bilinç durumunun çok düşük olmasından kaynaklı. ...velilerin eğitim kalitesine bakarak öğrenci gönderip göndermediğini ben zannetmiyorum. Veliler bunun farkında bile değil bence. ...okulun itibarını sırf bu eğitimle şey yapamayız yani. Hani doğru orantılıdır diyemeyiz. Çünkü

velide böyle bir bilinç yok. Eğitim kaliteli mi, kalitesiz mi? Bunu sorup soruşturarak öğrencisine oraya verecek bir veli kitlesi değil yani bizim oradaki kitle. (G8)

...öğrencilerin kendi çıkarlarına yönelik, öğretmenler de bizler de sınava yönelik öğrenci çalıştırdığımız için. Yani burada bir matematik adına, fizik adına, hani bir bilim olimpiyatları olsun, TÜBİTAK olsun bunlarda çok fazla öğrenci destekleyemiyoruz çünkü ortada 4 senenin sonunda gerçek olan bir ÖSYM sınav gerçeği olduğu için. Fen Lisesinin amacı da sadece tıp öğrencisi yetiştirmek olmadığı için orada bir tezatlık oluşuyor. Çoğunluk çünkü tıp kazanıyor. ... 70-80 kişinin içerisinde yaklaşık 40-50 kişi tıpa gidiyor. Şimdi bizim okulun kuruluş amacı tıpa öğrenci hazırlamak değil. Fen lisesi sonuçta fen bilimlerinde bir bilim adamı yetiştirmek. Böyle bir şeyimiz olmuyor. Yani okul kuruluş amacına hitap etmiyor... öğrencilerin hedefi şeyi kazanmak. Tıp ya da mühendislik kazanmak. Bir matematikçi ya da bir fizikçi olmak değil. Matematik okumak, fizik okumak ya da kimya okumak, biyoloji okumak değil. Sadece Türkiye gerçeğindeki hedefe ulaşmak. (G10)

“Güzel Sanatlar Lisesi'nde herkes çocuğunu doktor olsun, savcı olsun, hâkim olsun istiyor, kimse çocuğu müzik öğretmeni olsun, resim öğretmeni olsun istemiyor.” (G11)

Öğrencinin hazır bulunuşluğu: Görüşmelerde öğretmenlerin yarısına yakını çalıştıkları kuruma gelen öğrencilerin hazır bulunuşlukları üzerinde durmuştur. Öğretmenler okullarına gelen öğrencilerin geldikleri okula göre hazır bulunuşluklarının yetersiz kaldığını açıklamışlardır.

Biz ne kadar donanımlı olursak olalım, öğrencinin almak istediği şey kısıtlı olduğu için elimizden de sınırlı imkanları kullanmak zorunda kalıyoruz. ...böyle olunca eğitimin kalitesi çok da istenilen düzeye çıkamayabiliyor ...hep Anadolu Lisesi'ne, Sosyal Bilimler Liselerine, Fen Liselerine gidememiş ve sosyo-kültürel açıdan da yetersiz, belirli bir seviyeye ulaşamamış çocukların gelmesine... öğrencilerin ilgi ve alakasının yetersiz olması bu durumu çok da fazla cazip hale getirmiyor. (G2)

...bizim okul sosyal bilimler lisesi olduğu için aslında biliyorsunuz Türkiye'yi yönetenlerin çoğu sözelcidir veya eşit ağırlıklıdır. ...daha çok ülkeyi yönetecek,

ülkenin birçok işlemini götürecek öğrenci profili yetiştirmeye çalışıyoruz ama dediğim gibi burada tabii ki gelen öğrencinin iyi olması lazım. Yani bence sosyal bilimler liselerine bir seviye konması gerekiyor. Yani belli bir puanın altında, liseler için de geçerli bir puanın altında öğrenci alım olmaması gerekiyor. (G3)

“Gelen öğrencilerin hazır bulunuşluğunun iyi olduğunu söylemek isterim. Öğrenci belli bir puanla alındığı için, proje okulu olduğu için, bu çocuğun üzerine koymak biraz daha kolay oluyor.” (G4)

Mülakat, yine mülakat diyeceğim. ...dil çok kıymetli bizim okulumuzda. ... dili çocuklarımız yeterince önemsemiyor. ...turizm otelcilik meslek liselerine girişte sınav olsa ve bir yıl hazırlık geri gelse... çocuk ailesinin zoruyla mı geliyor, gerçekten mi gelmek istiyor, nedir, ne değildir, bir şekilde bir ayırt edici bir şey lazım. (G5)

... bizim okulumuz şöyle köyden gelen çocuğumuz çok geldikleri ortamlar ekonomik şartlar aile düzenleri sevgi evinden gelen çocuklarımız parçalanmış aile çocuklarımız çok fazla. Bu yüzden hazır bulunuşluk düzeyleri de çok düşük. ... kafasını koyup uyuyan hazır bulunuşlukları düşük olduğu için aslında ve çalışma şeyi çok yok, çalışma isteği yok çocuklarda. (G6)

... sınav sisteminden dolayı hep en kötü öğrencilerin yani bütünün de kötüsü bizim okula geldiği için hani bu öğretmenlerin aslında kendi potansiyellerini gösterebilecekleri bir alan maalesef olamıyor. ...öğrencilerin alma kapasitesi maalesef çok çok düşük. ... eğitim sisteminde böyle bir anlayış var ya, iyi öğrenciler Fen Lisesi'ne, Sosyal Bilimlere, Anadolu Lisesi'ne gider. Ondan sonra İmam Hatip'e gider. En gidemeyen meslek lisesine gider şeklinde Anlayışı olduğu için. (G8)

...bizim sıkıntımız öğrenci profili. Öğrenci profili şöyle, öğrenci seçiminde. İşte LGS'ye girmiş çocuk, herhangi bir okul türüne yerleşememiş, not ortalaması düşük. E hadi bir de müzik deneyelim, hadi bir de resim deneyelim deyip gelen öğrenci türü var bizde yüzde seksen. İstemediği için de biz de artık kalbur altındaki öğrencilerle. Tek tük geliyor bilinçli aileler var bir iki tane her yıl içinden iyi çıkıyor ama yüzde seksen, yüzde doksan bu anlamda tercih edilen bir okul türü değil artık Güzel Sanatlar Lisesi... (G11)

4.3.2.3. Eğitimsel Niteliklere İlişkin Bulgular. Bu kategori okuldaki eğitim kalitesi üzerinde etkili olan okulun eğitimsel niteliklerine yönelik bulguları içermektedir. Eğitimsel nitelikler kategorisine yönelik öğretmen görüşleri *okulun eğitim nitelikleri* kodu altında incelenmiştir. Bu kategoriye ilişkin bulgulara Tablo 28’de yer verilmiştir.

Tablo 28. *Eğitimsel Niteliklere İlişkin Bulgular*

Kodlar	f	Kategoriler
Okulun eğitim nitelikleri	11	Eğitimsel nitelikler

Tablo 28’deki kodlara dair açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Okulun eğitim nitelikleri: Görüşmelerde öğretmenlerin çoğu okullarının eğitim nitelikleri konusu üzerinde durmuştur. Öğretmenler okullarındaki eğitim niteliklerini ve bunlara bağlı olarak kurumsal itibara etki ettiğini düşündüğü önemli noktaları açıklamışlardır.

Ben eğitim kalitesinin çok iyi olduğunu düşünüyorum... Gerçekten saymış olduğum okullar içinde öğretmen kadrosu olarak son derece iyi görüyorum. Bunları da zaten aslında gene veli toplantılarından söyleyebilirim. Okulun itibarını artırıyor. (G1)

...bizde Sosyal Bilimler Lisesi olarak daha önce hazırlık vardı. Hazırlık 4 sene önce kapatıldı. Hazırlık kapatıldıktan sonra gelen öğrenciler biraz daha akademik olarak düşük öğrenciler gelmeye başladı. ...Okulumuzun beden eğitim öğretmenlerinden bir tanesi zaten bu konuda çok aktif, çok iyi düzeyde ki Muğla'nın da belki de en iyi aktif öğretmenlerinden bir tanesi. Öğrenciler için bu konuda çok fazla şey yaptığında söyleyebilirim. Yani sosyal olarak çok ileride bir okul olduğunda söyleyebilirim. (G3)

Okulumuz bence eğitim kalitesi olarak gayet iyi. Çünkü bütün branşlarda hep branş öğretmenleri var. Herhangi bir öğretmen eksikimiz yok. Okulumuz Fen Lisesi programı uygulayan proje okulu olduğu için öğrenciler belli bir puan aralığında alınıyor. Bundan dolayı kalite artıyor ve öğrencilerle daha iyi ders işleniyor ve bu da öğrencilerin okulu daha çok tercih etmesine neden oluyor... Öğrencilerimiz de biraz önce söylediğimiz gibi belli bir puanla alındığı için kaliteli öğrenci gelince, yüksek puanlı öğrenciyle ders işlemek ve bu öğrenciyi daha yüksek puanlara çıkarmak daha kolay oluyor. (G4)

Okulumuzun itibarı olumlu etkileniyor. Şöyle söyleyeyim, daha dün Karadenizler Derneği Hamsi Festivali vardı. Sivil bir toplum örgütü ve bizden destek istediler. Öğretmenleri koordinatörlüğünde 15 öğrencimiz o etkinlikte görev aldı. Yarın İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün bir çalıştay var. Bugün ikramlıklar burada hazırlandı. Yarın servisi yine bizim öğrencilerimiz yapacak. ... gerek sivil toplum kuruluşları tarafından gerek il protokolü tarafından dışarıdan da görünen, tercih edilen olumlu bir itibara sahibiz... (G5)

... Dışarıdaki itibarı da özellikle meslek lisesinde olduğumuz için ve staja gittikleri için kurumlarda bu konuda bir şeylik oluyordur, önyargı oluşuyordur. Çalışmayı istemeyen öğrenci geliyor ya da yarıda bırakan öğrenci geliyor. Bu konuda bir önyargı oluşuyordur sonrasında işe alacakları elemanlar konusunda... Çok öğrencimiz olmuyor zaten sayı olarak. Kurumlar, resmî kurumlar bazı branşlarda özellikle bazı alanlarda resmî kurumlar alıyor. Özel grafik gibi alanlar için de reklam şirketleri gibi şirketlerde staj yapabiliyorlar. O yüzden sıkıntı yaşanmıyor... (G6)

Şöyle aslında ne kadar biz öğretmenler olarak iyi yani kendi içimizde güzel olduğumuzu düşünsek de yukarı (okul yöneticileri) hep değiştiği için bence bu çok yeterli olmuyor. Yani güven hissetmek istiyor veli de, öğrenci de, öğretmen de. Bir yerde çünkü öğretmenin de motivasyonu düşüyor ...yukarıdakinin sürekli sirkülasyon halinde olması bence itibarı değiştiriyor, düşürüyor yani... O da gitmek istiyor. Hiç güvenli bir ortam yok, sürekli birileri geliyor. Hepsine tekrar alışmaya çalışıyorsun, yöntemini gösteriyorsun derken böyle istikrarsızlık öğretmenin de şevkini kırıyor, eğitim kalitesini de düşürüyor. (G7)

...çocuk gelişiminden çıkan öğrencilerin üniversiteye gidememesi işte herhangi bir okul öncesi kurumunda çalışamamaları bölümün kapatılmasında etkili olduğu söylendi. O yüzden öğrenci gelmediği o yüzden velilerin çocuklarını göndermedikleri söylendi. (G8)

Eğitim kalitesinin iyi olduğunu düşünüyorum ... birçok kuruma örnek olabilecek bir deneme sınav sisteminin oluşturulmuş olması öncülük etmiş olması okul ve çevre okullar açısından bence bir artı değer. Okulun eğitim kalitesi de yani çalışan çoğu öğretmen alanında uzman öğretmen. Yani idareciler de işte biraz önceki

şeyin dışında konuşursak onlar da yeteri kadar çaba sarf ediyor. Yani yeterli olduğunu düşünüyorum ben ... bunların itibara birebir direkt etkisi var. (G10)

Şöyle, okulumuzda verilen eğitimin kalite anlamında bir sorunu yok. ...Güzel Sanatlar Liselerindeki kadroların seçilmiş iki tür farklı sınavdan geçerek geldiği için ben kendi adıma kaliteli buluyorum...Fiziki anlamda olsun, materyali anlamda olsun, öğretmen açığımız da yok. Yani bu anlamda donanımlı bir okul. Fiziki anlamda, eğitim materyali anlamında da bir sıkıntımız yok. Öğrencilerimizin mesela atölyeleri var. Müzikçilerin çalışma odaları var. (G11)

...eğitim kalitesini olumlu etkiliyor. Her çocuk böyle sürekli şey gibi düşünün, bir küçük minik bilim adamları bunlar. Deney gibi düşünün. ...Çok ciddiye alıyor ne yapıyorsa. Gidiyor, geliyor, öğretmene soruyor, tekrar gidiyor. Ben bunların okulun itibarına etkisi çok olumlu olduğunu düşünüyorum. Yani her yer, her taşın altından bu okul çıkıyor... Her yarışmada, her bir şeyde ya da şehirler arası gidiyorlar turnuvalara ya da bir yerlere. Ödül alıp geliyorlar. Birinci olup, ikinci olup, üçüncü olup geliyorlar sürekli. Bilmiyorum burada ne kadar duyuluyor ama en azından kendi velileri hep duyuyordur... (G12)

Bu okulda verilen eğitim kalitesiyle alakalı, ...hiçbir şekilde ne müfredatımızda bir esneklik yapıyoruz. Neyse o. İşlenmesi gereken neyse o. Öğrenciye verilmesi gereken neyse o ve biz bunun dönütlerini de alıyoruz zaten. Hani kendi adıma da söyleyeyim ben çocuklarıma da bunu söylüyorum. Bugün sosyal bilimlere de gitsem aynı tarihi anlatacağım. Burada da aynı tarihi anlatıyorum. ... Hoca acaba bizim seviyemize inebilmek için bizi bazı şeylerden mahrum bırakıyor mu gibi bir düşünceniz olmasın ki bunu da en olabildiği şekilde vermeye çalışıyorum ...sosyal bilimlerde eğer bir kere tekrar etmem gerekiyorsa ben bunu burada 10 kere tekrar ediyorum çünkü bu çocuğun kapasitesinin biraz daha farklı olduğunun farkındayım... Toplumdaki algı zaten bizim okulumuza kayıtları çok etkiliyor. Toplum içerisinde dolanan o söylentiler. Hani ne işi var çocuğun orada olmasından ziyade işte hokeyde, oryantiringte şampiyon olmuşsunuz, Özellikle öğretmenleri tarafından git Muğla Spor Lisesi'ne, hokeyde birinci olmuşlar ya da oryantiringte birinci olmuşlar diye isim olarak gelen öğrencilerimiz var bizim. (G13)

4.3.2.4. Sistemden Kaynaklanan Etkilere Yönelik Bulgular. Bu kategoride okuldaki eğitim kalitesi üzerinde eğitim sisteminden kaynaklanan etkilere yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bu kategorideki öğretmen görüşleri *sistem değişikliği* kodu altında incelenmiştir. Kategoriyeye yönelik bulgulara Tablo 29’da yer verilmiştir.

Tablo 29. *Sistemden Kaynaklanan Etkilere Yönelik Bulgular*

Kodlar	f	Kategoriler
Sistem değişikliği	1	Sistemden kaynaklanan etkiler

Tablo 29’deki kodlara dair açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Sistem değişikliği: Görüşmelerde öğretmenlerden birisi sistem değişikliği konusu üzerinde durmuştur. Bu öğretmen okullarında sistem değişiminin meslek lisesi öğrencilerinin üniversiteye yerleşme sürecine etkisini açıklamıştır.

...Meslek liselerinden mezun olan öğrencilerin üniversiteye gitme başarıları düşük olduğu için önceki yıllarda uygulanan iki yıllıkla geçiş imkânı belki daha sürdürülmüş olsaydı üniversiteye gidebildiklerini bildikleri için belki de en azından tercih etme şeyleri fazla olurdu meslek lisesini. Bu itibarı da etkilemiş olacaktı tabii ki. Şu anda üniversiteyi nasıl olsa kazanamam diye öyle bir çabaları da olmuyor. Bu da biraz etkili oluyor tercih etme konusunda. Ek puanın kaldırılmış olması. ...direkt sınavsız geçiş vardı yüksekokullara. Direkt sınavsız geçebiliyorlardı. Hani iyi miydi, kötü müydü bilmiyoruz ama en azından bir yüksek okul okuyup iş bulma imkanları daha çok ... onların meslek lisesini tercih etmesi konusunda onlara bir itici kuvvetti aslında. Şimdi olmaması. Evet olmaması biraz meslek lisesinden onları uzaklaştırıyor. Velilerin de ailelerin de hani oraya gidip de ne olacak düşüncesine sahip olmalarına neden oluyor. (G6)

4.3.3. Toplumsal Sorumluluk Temasına İlişkin Bulgular

Toplumsal sorumluluk teması analiz sürecinde oluşturulan kodların içeriğine göre okulun toplumsal sorumluluk olarak yaptıkları ve toplumun okuldan beklentisi olarak adlandırılan iki kategori altında incelenmiştir.

4.3.3.1. Okulun Toplumsal Sorumluluk Olarak Yaptıklarına İlişkin Bulgular. Bu kategoride okulun toplumsal sorumluluk olarak yaptıklarına ilişkin

bulgulara yer verilmiştir. Okulun toplumsal sorumluluk olarak yaptıkları *kurumsal iş birliği* ve *toplumsal sorumluluk faaliyetleri* kodları altında incelenmiştir. Kategoriyeye ilişkin bulgulara Tablo 30'da yer verilmiştir.

Tablo 30. Okulun Toplumsal Sorumluluk Olarak Yaptıklarına İlişkin Bulgular

Kodlar	f	Kategoriler
Kurumsal iş birliği	5	Okulun toplumsal sorumluluk olarak yaptıkları
Toplumsal sorumluluk faaliyetleri	11	

Tablo 30'daki kodlara dair açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Kurumsal iş birliği: Görüşmelerde öğretmenlerden bazıları kurumsal iş birliği konusu üzerinde durmuştur. Bu öğretmenler okullarında kurumsal olarak yapılan iş birliklerini açıklamıştır.

...diyet beslenmesi dersimiz vardı ketojenik beslenme işte glutensiz beslenme vesaire bir işletmemize alo dedik çalışmalarını bildiğimiz. Daha önce öğretmen olarak bizim teyit ettiğimiz bir kurum ile vegan beslenmeye uygun pizza nasıl yapılıyor, sporcu beslenmesine uygun pizzaya ne konur, işte çocuk ekibi geldi bir grup çocuk beslenmesi nasıl olur üzerine çalışmalar yürüttük. Kaldırdık biz geçen hafta bu öğrencilerimizi diyet beslenmesi için yerel bir işletmeye üretim için götürdük. İşte önceki gün geçtiğimiz cuma bir pastaneye, çünkü bizim okuldaki donanımımız profesyonel bir pastanede bulunan araç gerece sahip değil ama çocuğun pastacılık dersi var. Nasıl bir profesyonel duruş sergileyecek bir çocuk? Yine yerel bir pastaneyle iş birliği yaptık, gittik 8 saatlik dersimizi biz orada usta öğreticilerle bizim koordinatörlüğümüzde yürüttük... Yine bizim koordinatörlüğümüzde yerel işletmelerle iş birliği yaparak şu anda omuz omuza bir çalışma devam ettiriyoruz. (G5)

... İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü ile birkaç tane proje yürütmeye çalışıyoruz. Bir de anaokulları ve ilkokulları ile bizim 12'lere çok katmadan 10 ve 11. sınıflarda bunları akran öğretimi gibi değil ama bir alt kurumdakilere öğretim gibi düşünüp her ay böyle etkinlikler yapmaya çalışıyoruz. Çocuklara, kendinden altta kardeş olarak görebilecekleri çocuklara hem onlara yararları olsun hem de kendileri de bu duyguyu tatsınlar diye böyle ufak projeler yapmaya çalışıyoruz ... (G7)

... okul zaten meslek lisesi olduğu için direkt hayatın içinde aslında bir okul. Yani tesisat öğrencileri var, çocuk gelişimi öğrencileri var. Bunlar zaten staja gidiyorlar. Staja gittikleri yerlerde çalışıyorlar. Yani toplum için aslında o staj süresince de karışıyorlar. Yaptığımız ne olabilir? Bazen çocuk gelişimi öğrencileri çocuk tiyatroları yaparak hani çocukları farklı projelerle destekleyerek oyun projeleri falan yaptıkları oluyor. Ama son yıllarda yani 1-2 yıldır yaptığımız direkt toplum içerisine karışılan bir proje yok. (G8)

... paydaşlar genellikle şeyle ilgili, din çerçevesinde gidiyor. Yani mesela müftülük de ortaklaşa çalışıyor. İster istemez bu oluyor. Aslında yani paydaşların faaliyetlerinden hep çok memnun değiller. Yani hep çok memnun değiller ama bir anlamda bir mecburiyet de var gibi sanki. Birtakım programlara ya da bazı şeylere dahil olmaları gerekiyor ve bunların bazıları bizim zaten verebileceğimiz şeyler. Çocuğu gereksiz yere bir takım, öğretmenin yapabileceği işte ama ne yapıyorsunuz çocuğu gereksiz yere bir toplantıya, gereksiz yere bir ortama götürüyorsunuz. Dolayısıyla da şimdi bu hem oradaki eğitim kalitesini düşürüyor hem de öğretmenin oraya dahil olma, yani muhafazakâr olmayan diyeyim ya da farklı görüşte olan arkadaşların o okulda çalışma isteğini azaltıyor... (G9)

“... kulüplerle sürekli iş birliği içerisindeyiz çünkü bizim öğrencilerimiz ortak.” (G13).

Toplumsal sorumluluk faaliyetleri: Görüşmelerde öğretmenlerden çoğu toplumsal sorumluluk faaliyetleri üzerinde durmuştur. Bu öğretmenler okullarında yürütülen sosyal sorumluluk faaliyetlerini ve okulların toplum için yaptıklarını ve bunların itibara etkisini açıklamışlardır.

...Çocukların yaşlı insanlarla bir araya gelip sohbet etmesi güzel bir şey. Bunu beğeniyorum. Daha sonra pazarda yine yaşlı insanlara yardım etmek, eşyalarını taşımak gibi bir proje vardı. O da güzeldi. ...okulun öğrencileri insanlardan kopuk değil, onlara düzgün çocuklar bakmışlar, yapmaya çalışıyorlar, onlar da varlar bu toplumda demenin bence güzel bir yolu... (G1)

Okulumuzun toplumsal sorumlulukları şu, Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde hizmet veren sanayi kuruluşlarına nitelikli ve kalifiyeli eleman ihtiyacı karşılamaktır. Bizim meslek liselerimizin en birinci başat faktörü budur... Öğrenciler bizim profilimiz, vitrinimiz. ...çocuk dayısını görüyor, babasını

görüyor, amcasını görüyor ya da giyim kuşamımdan etkilendiği bir komşusunu, sevdiği bir abisini görüyor. Çocuk diyor ki ya ben de elektrikçi olmak istiyorum. Bu bizim vermiş olduğumuz eğitimin ve öğretimin kalitesini yansıtan önemli bir husus. (G2)

Okul toplumsal sorumluluklarını yerine getiriyor. Mesela her türlü yardım olsun, kampanyalar olsun. Bunların hepsini yerine getirmek için elinden geleni yapıyor. Toplumun bilinçlendirme konusunda çalışıyor. ...kulüpler iyi çalışıyor bu konuda. Kulüpler görevlerini yerine getirmeye çalışıyorlar ve çalışmalarını da yapıyorlar zaten. ...birebir bir kurumla çalışıldığını söyleyemem şu anda. Tabii ki burada mesela en son yapılan etkinliklerden bir tanesi bu çocuk esirgeme kurumuna dokuzuncu sınıf öğrencilerin bağış yapmasıydı mesela en son yapılanlar. Tabi ki bu çocukların bilinçlenmesi, en azından ihtiyacı olan insanları görmesi bunlar önemli şeyler. Bunların da dışarıda, sosyal medyada da yayınlanıyor bunların hepsi. Bunların yayınlarının arttığı sürece de okul kurum itibarı gittikçe artıyor yani. (G3)

Okulumuzda toplumsal sorumluluk çalışmaları yapılıyor. İmam Hatip Lisesi öğrencileri mesela 11. sınıfta bizim okul Kız İmam Hatip olduğu için insanlara daha çok hitabet dersinde mesela, Kur'an kurslarına gidip veyahut da diğer bayanlara yönelik dini konularda onları aydınlatmaya çalışıyor. ...toplumu bilinçlendirme konusunda değişik faaliyetlerde bulunuyorlar öğrencilerimiz. Bir öğrencinin bir yerde konuşması mesela Erkek İmam Hatip'te vardı önceden şimdi ayrıldı. Yani öğrencinin bir yerde vaaz vermesi, bir yerde namaz kıldırması diğer veliler üzerinde bu çocuklar güzel, ahlaklı bak güzel, iyi bir okul imajı bırakarak kendi öğrencilerini de bizim okulumuza yönlendirmesini sağlayabiliyor... (G4)

Bizim toplumsal sorumluluğumuz hocam hem yerelde hem uluslararası anlamda aslında çok büyük çünkü çocuklarımız 5 yıldızlı otellere, tatil köylerine, staja gidiyorlar. Burada onlara öyle bir duruş, öyle bir imaj kazandırmalıyız ki gelen yerli turisti de dışarıdan gelen yabancı turisti de şehrimizi temsil edecek bilgisiyle, görgüsüyle, yurt dışına giden insanların, buradan giden insanların oraya taşıyacakları imaj, oraya taşıyacakları sözler için de çok kıymetli. ... Olumlu etkiliyor, (itibarı) pozitif etkiliyor. ...oradaki işletmedeki usta öğretici de diyor ki hocam bu çocuklar mezun olunca gelsinler, bizimle çalışsınlar, biz omuz oluruz,

biz destek oluruz, bizim öğrencimiz, bizim insanımız. ...öğrencilerimizin ileriye dönük mesleki anlamda şeyleri oluşuyor, önleri açılıyor. (G5)

Meslek Lisesi olması dolayısıyla da biraz daha farklı bir misyonunuz var. İyi eğitim verip onları kısa yoldan hayata kazandırmak aslında. Meslek lisesini bitirdikten sonra kısa yoldan belki daha kolay iş bulmalarını sağlamak. Bu iş bulma aşamasında da daha kendilerini gerçekleştirebilecekleri insanlar, bireyler olmalarını sağlamak okulu bitirene kadar en azından... Meslek lisesi daha önceki itibarı kadar yüksek bir itibara sahip değil. Meslek liselerinin hiçbirisi öyle değil. Şu anda bizim okulun da çok yüksek bir itibarı yoktur bu konuda belki. Ama yine de kısa yoldan iş sahibi olsun, okulu bitirdiklerinde iş sahibi olsunlar diye bu konuda halkın bir şeyi var, beklentisi ya da böyle bir görüşü var. (G6)

Şöyle, bu projelerin (Toplumsal sorumluluk projelerinin) yapılması bence çocukların hem kendi açılarından hem de alt tarafta mesela ortaokula gitti diyelim öğrencilerimiz. Onlara böyle güzel aktivitelerle birlikte geliştiren bir etkinlik yaptıklarında ortaokul öğrencisi şöyle düşünüyor. Ya bak burada Anadolu Lisesi işte ablalarımız, abilerimiz var. Bu okul iyi bak bize de geldiler böyle anlattılar. ... Öğretmenler de güler yüzlü. İşte çocuklar da güler yüzlü. Hep beraber kaynaşan bir ortam da oluyor. (İtibarı) Olumlu etkilediğini düşünüyorum... (G7)

Toplumsal sorumluluk anlamında, yani tabii ki İmam Hatip Okulu olduğu için dediğim gibi daha ahlaklı, daha düzgün, daha iyi öğrenciler olması bekleniyor. Ben şu anlamda bunun gerçekten sonuca ulaştığına inanıyorum. Çocuklar çok saygılılar... Kendi aralarında da ben mesela şahit olmadım birbirlerine karşı olumsuz söz ve davranışlarda bulunmuyorlar...Bence bu durum itibarı olumlu etkiliyor... (G9)

...toplumsal anlamda şöyle bir şey okullara okulların programlarına destek veriyoruz ... il programları oluyor mesela konserleri oluyor ...teknik olarak öğrenci olsun, malzeme olsun destek oluyoruz. Toplumsal anlamda da şu an bir projemiz var onu söyleyeyim. Almanya-Türkiye arasında bir öğretmenimizin Çorum Güzel Sanatlar Lisesi ile birlikte yaptığı ortak kültürler arası bir projemiz var ...engelliler haftasında işte bu tür kurumlar engelli eğitim veren kurumlarda öğrencilerimizi götürüp konser verdirebiliyoruz. ...arkamızda bir huzurevi var... Onların özel günlerinde öğretmenler olsun, öğrenciler olsun gidip onları

eğlendirmek, bir nebze de o sahne içinde bulundukları ortamdan uzaklaştırmak adına böyle küçük mini programlar toplumsal anlamda yapılabiliyor. (G11)

Ben bunların okulun itibarına etkisinin çok olumlu olduğunu düşünüyorum. Her taşın altından bu okul çıkıyor gibi oluyor. Her yarışmada, her bir şeyde ya da şehirler arası gidiyorlar turnuvalara ya da bir yerlere. Ödül alıp geliyorlar. Birinci olup, ikinci olup, üçüncü olup geliyorlar sürekli. (G12)

Dışarıda kulüplerle biz spor lisesi olarak, okul olarak sürekli iletişim halindeyiz ama onun haricinde kendi kulüplerimizi de açıyoruz artık. Birkaç tane açılan kulübümüz var, bunların sayısının daha da artacağını söylemişti Müdür Bey... Kurumsal itibarla ilgili olarak, bunlar tabii ki etkiler. Mesela Muğla'da baktığın zaman kulüplerde ...spor lisesinden de orada öğrenci var. Dolayısıyla bu kulüpleri bir yere getiren, bir yere yükselten öğrencilerin eğer siz spor lisesi çoğunlukta olduğunu görüp o takımın gerçekten ciddi bir çaba ve başarı elde ettiğini görürseniz dersiniz ki evet yani benim çocuğum iyi ... ben spor lisesine götüreceğim...ne kadar çok imkanlarımızla biz bu eğitim aktivitelerimizi yerine getirsek o kadar toplum zaten kalitemizin artmış olduğu görülüyor. (G13)

4.3.3.2. Toplumun Okuldan Beklentisine Yönelik Görüşler. Bu kategoride toplumun okuldan beklentisine yönelik bulgulara yer verilmiştir. Kategoriyle ilgili öğretmen görüşleri *topluma faydalı bireyler* kodu altında incelenmiştir. Bu kategoriye ilişkin bulgulara Tablo 31'de yer verilmiştir.

Tablo 31. *Toplumun Okuldan Beklentisine Yönelik Bulgular*

Kodlar	f	Kategoriler
Topluma faydalı bireyler	7	Toplumun okuldan beklentisi

Tablo 31'deki kodlara dair açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Topluma faydalı bireyler: Görüşmelerde öğretmenlerin yarısı topluma faydalı birey konusu üzerinde durmuştur. Bu öğretmenler toplumun çeşitli yönleriyle okuldan beklentilerini açıklamışlardır.

Temel hedefimiz burada eğitim öğretim olarak bakılırsa söylerken bile aslında hepimiz için önemli topluma uyum sağlamış, yardımsever, hakkaniyetli ve düzgün çocuklar yetiştirmek en büyük hedefimiz bizim burada. Bakıldığı zaman hani tabi ki her toplulukta olduğu gibi kurallara uymayan bir kitle olsa da aslında

çocukların çoğu yeri geldiğinde... hala okuttuğumuz öğrenciler yolda koşturarak yanımıza geliyorsa demek ki güzel bir şeyler yapmışız diye düşünüyorum. (G1)

“...her ne kadar akademik olarak her şeyi dört dörtlük bilemeseler bile mesleki anlamda ve ahlaklı insan olma hususunda belirli bir yere geldiğimizi düşünüyorum.” (G2)

Okulumuzdan toplumsal beklenti, İmam Hatip Lisesi'nde çalıştığımız için öğrencilerin birinci olarak ahlaki olarak vatanına, milletine hayırlı bir birey olarak yetiştirmesinin sağlanmasıdır. İkinci olarak da düzgün bir birey olmalarının yanında akademik başarı geliyor. (G4)

“Bir kere iyi öğrenci yetiştirmek, iyi insan yetiştirmek hepimizin amacı çevreye, dünyaya bilinçli bireyler yetiştirmek”. (G6)

...Çocuğunu tesisat bölümüne gönderiyorsa çocuğun ileride tesisat işini yapabilecek duruma gelmesini istiyor. Yani çocuk gelişimine giden öğrencinin de ileride işte bir anaokulunda çalışabileceğini görmek. Yani okuldan beklentileri bu. Bir de okul saatleri içerisinde çocuklar okulda dursunlar, disiplinli bir şekilde eğitilsinler. Aslında velilerin beklentisi bu. (G8)

...İmam Hatip Lisesi olarak aslında beklenen özellikle ailelerin, velilerin beklentisi çoğunlukla da kırsal kesimden gelen ailelerin çocuklarından beklenen iyi ahlaklı işte olumsuz davranışlara meyiletmeyen ya da onların bir parçası haline gelmeyen işte dinini güzel öğrenen bunun işte gereklerini yerine getiren çocuklar olarak yetişmesini bekliyorlar. Ama bunun ben tam anlamıyla verilebildiği konusunda çok emin değilim. ...Yani İmam Hatip Lisesi öğrencisi muhteşem, mükemmel, işte her şeyi doğru yapan öğrenciler değil. Dolayısıyla da bu beklentiyi karşılaması çok mümkün değil. (G9)

“Toplunun, velilerin olsun, öğretmenlerin olsun, bu okuldan beklediği birincisi akademik başarı. İkincisi çocuklarının herhangi bir alanda başarılı ve yapabilir olduğunu hissediyor olmaları...” (G12)

4.3.4. Kurumsal Güvenilirlik Temasına İlişkin Bulgular

Kurumsal güvenilirlik teması analiz sürecinde oluşturulan kodların içeriğine göre okulun güvenilirliği, işleyişin verdiği güven ve kurum kültürü olarak adlandırılan üç kategori altında incelenmiştir.

4.3.4.1. Okulun Güvenilirliğine İlişkin Bulgular. Bu kategori altında okulun fiziki anlamda ve örgütsel anlamda güvenilirliğine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Okulun güvenilirliği kategorisine yönelik öğretmen görüşleri *güvenilir okul* kodu altında incelenmiştir. Okulun güvenilirliğine ilişkin bulgulara Tablo 32’de yer verilmiştir.

Tablo 32. Okulun Güvenilirliğine İlişkin Bulgular

Kodlar	f	Kategoriler
Güvenilir okul	12	Okulun güvenilirliği

Tablo 32’deki kodlara dair açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Güvenilir okul: Görüşmelerde öğretmenlerin hemen hemen hepsi okulun güvenilirliği üzerinde durmuştur. Bu öğretmenler okulun güvenilir olma durumunu çeşitli açılardan ele almış ve açıklamışlardır.

“...okul içinde öyle ekstra bir şey sorun da olmadı, çevrede de sıkıntı olmadı. 4 yıldır bu okulda görev yapıyorum. Bu bakımdan bir sıkıntı yok diye düşünüyorum. Bence güvenli bir okul.” (G1)

Okulumuz güvenilirdir çünkü gerek kapı giriş çıkışlarında gerekse de okulun içerisinde, kültür binasında ve meslek dallarında, meslek binalarında her zaman nöbetçi öğretmenler bulunur ve nöbetçi öğretmenler gerek diğer öğretmenlerin ve öğrencilerin can sağlığını tehlikeye atacak en ufak bir olaya muhal vermemeye için mücadele verir. ... okulumuzda herhangi bir iş kazası meydana gelmedi yakın zamanda... (G2)

...genel güvenlik açısından bakarsak güvenilir değil. Yani herkes bir şekilde okula girip çıkabiliyor. Bu konudan daha detaylı bir çalışma yapılabilir, giren çıkanlarla alakalı. Okulumuz eğitim olarak güvenilir bir okul. Yani eğitim, öğretim olarak ama dediğim gibi bizim bir de okulumuzun şehir dışında...bir güvenlik elemanı var mı? Şu anda var. Ama yeterli midir? Yeterli değildir yani o konuda... kaçan öğrenci yakalıyor musun dışarı yakalıyorsun ama hani ondan sonra dışarıdan

mesela yemek söylemek yasak akşamüstü ve benzeri bunları söyleyen öğrenci yakalanıyor ama bunlarla ilgili işlemler çok hızlı bir şekilde yapılıyor... Nöbetlerde oraya giden kaçan öğrenciler yani yasaklı madde içen öğrenciler olabiliyor bazen. Yakalıyoruz. (G3)

Gayet güvenilir bir okul çünkü öğrencilerin geldikleri aileler de biraz muhafazakâr, onun için okulda herhangi bir kırıncı, olumsuz davranış veya da kendileri arasında herhangi bir olumsuz davranış gözlenmiyor. Onun için güvenilir bir okul. Çocuklar birbirlerine sahip çıkmaya çalışıyorlar. ...okulumuz gayet güvenilir. Akran zorbalığı yok. Yatılı pansiyonumuz da var. Pansiyonda 24 saat nöbetçi öğretmenlerimiz var. Onun için öğrenciler ve veliler okulumuzu güvenilir buluyor. ...yatılı pansiyonlu okul olduğu için, değişik illerden ilçelerden öğrenciler geldiği için, rahat bir şekilde öğrenci bu güvenilir ortamı gördüğü için, herhangi bir olumsuzluk öğrenciler arasında olsun dışarıda diğer ortamlarda olsun yaşamadıkları için velilerimiz rahat bir şekilde öğrencilerini bu okula gönderiyorlar...Yani burada öğrencilerin kalması velilerin gözünde okulun güvenli bulunduğunu gösteriyor. Kontenjanlar fazlasıyla doluyor... (G4)

Okulumuz şehir merkezinde. Çok şehrin göbeğinde bir okul. ...Sürekli bir takip halinde güvenilir bir şekilde öğrencilerimizin giriş çıkışı sağlanıyor. Zaten nöbetçi öğretmenlerin erken gelmesi ve geç gitmesiyle ilgili de okul idaresinin özellikle bir titizliği de var. Öğrencilerimizi güvende tutmaya çalışıyoruz... Veliler açısından çok kıymetli diye düşünüyorum... öğretmenler olarak güvenli olsun, iyi gelsin, iyi gitsin telaşındayız ama veliler açısından da bence okulun güvenilirliği önem taşıyor... (G5)

Güvenlik konusunda okulumuz titiz. Cep telefonu kullanımı konusunda titiz. Öğrencilerin giriş çıkışları konusunda titiz... Güveni sarsacak bir durum yaşanmadı şimdiye kadar. Rehber öğretmenler olsun, idare olsun, herhangi bir aşırı durumda öğrencilerle iletişim kuruyorlar veliyle. (G6)

Güvenlik açısından velilerin mesela bizim okul bence tercih etmesinin sebebi taşıma. Taşımalı sistem olduğu için çocuk serviste alınıp serviste geliniyor. İşte yemeği veriliyor öğlen. Giderken götürürken de servisin içerisinde öğretmenler kontrollerini alıyor... Herhangi bir dış tehdit de okul mesela bizim tam merkezin içerisinde değil dış tehdit olabilecek bir unsur yok...çocuklar her gelen idareciyi

deneyip olumsuz hareketler yapmaya çalışıyorlar... idareci, gelen idareci biraz sert ve kuralcıysa ve onu yıkamayacaklarını öğrencilere ispatlarsa o zaman herkes kendine çekip düzen veriyor. Ama biraz rahatsa bu karmaşa haline dönüşüyor. O yüzden biraz sıkıntı var güvenilirlik konusunda. Bunların itibara etkisi olumsuz oluyor. Bu güvenilirliğin az olması olumsuzluk göstergesi. Ama mesela taşımının olması olumlu. Okulun dışarıya karşı çok açık olmaması, kendi özel alanının olması olumlu. Ama işte bu sirkülasyon olumsuz etkilediğini düşünüyorum. (G7)

...sene başında planlamalar yapılıyor genelde. Bizim gördüğümüz kadarıyla işler planlı işliyor ve güvenli bir okul. Güvenli bir okul olmasının sebebi de var. Yani güvenli bir okul çünkü il merkezinden uzakta çok küçük bir okuluz. Çok az öğrencimiz var zaten. Dolayısıyla hani çok fazla sorunlu öğrencimiz yok. Sorunlu öğrenci olmadığı için de herhangi bir güvenlik problemi de yaşamıyoruz...Bu durum tabii ki itibar açısından etkili. Yani çocuğunu gönderen veli de çocuğunun orada güvende olduğunu bildiği zaman daha içi rahat oluyor. (G8)

“Şöyle okul hani öğrenci güvenliği açısından bakarsanız normal, klasik her okulda işleyişe göre Bu anlamda güzel. İletişim anlamında hani idareye güven, öğretmene güven dersiniz evet... Yani ben böyle düşünüyorum okul hakkında. Okulun itibarını çok olumlu etkiliyor...” (G9)

... öğrenci, öğretmen güvenliği hem fiziki olarak hem de hani duygusal, ruhsal olarak herhangi bir sıkıntı olduğunu düşünmüyorum. Yani işte çevre zaten bir köy yerinde yerleşim olduğu için çok çevrede de işte öğrencileri etkileyecek faktörler olmadığı için kendiliğinden doğal olarak bir güvenlik ortamı var. Sonra kapıların gün içerisinde kapalı olması öğrenciler güvenliği açısından yeterli olduğunu düşünüyorum. ...öyle sigara kullanımı mutlaka birkaç şey olur ama madde kullanımıyla alakalı hiçbir şeye rastlamadık. Bir güvenlik açısından sıkıntı olduğunu gözlemlemedim...Bunlar itibarı yani olumlu ... (G10)

“Kurumsal itibar anlamında şöyle, ... pansiyonumuzun güvenliği olsun, toplumumuzun bu anlamda bakışı olarak sıkıntımız yok. İyiyiz.” (G11)

Hareketli bir öğrenci yapısına sahip olduğumuz için güvenlik konusunda çok hassasız, çok şükür çok ciddi olaylarla karşılaşmadık. ...her maçta olabilecek sakatlanmalar zaten ama onun haricinde çocuklarımızın güvenliğini tehlikeye

atacak, bizi sıkıntıya sokacak bir ciddi bir güvenlik problemiyle karşılaşmadık...
(G13)

4.3.4.2. İşleyişin Verdiği Güvene İlişkin Bulgular. Bu kategoride öğretmenlerin okuldaki işleyişin verdiği güvene ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu kategoride öğretmen görüşleri *işlerin planlı yürütülmesi* kodu altında incelenmiştir. Kategoriye yönelik bulgulara Tablo 33'te yer verilmiştir.

Tablo 33. İşleyişin Verdiği Güvene İlişkin Bulgular

Kodlar	f	Kategoriler
İşlerin planlı yürütülmesi	10	İşleyişin verdiği güven

Tablo 33'teki kodlara dair açıklamalar aşağıda verilmiştir.

İşlerin planlı yürütülmesi: Görüşmelerde öğretmenlerin çoğu işlerin planlı yürütülmesi konusu üzerinde durmuştur. Bu öğretmenler okulun güvenilirliği açısından okuldaki planlamaların işleyişini açıklamışlardır.

Yöneticilerimiz kurallara hâkim, yapılması gereken bütün işleri vakti zamanında düzgün bir şekilde yapıyor. Bizler tabi ki derslere girip çıkarken bir şeyleri atlayabiliyoruz öğretmenler olarak, hemen hatırlatması uyarması plan dahilinde yapılmasını sağlaması güzel, o konuda yani bir şey de eksik kaldı diyemiyorum.
(G1)

“... Planlamaların uygulamaya geçirilmesi açısından da güvenilir buluyorum...”
(G2)

...öğretmenler neyi ne yapacağını, idare neyi ne yapacağını biliyor. Öğretmenler kendi içinde işleyişi götürüyor. Öğretmenler kendi içinde, idare kendi içinde götürüyor. Yani bir sistem olduğu için yani gelen giden de olsa sistem bir şekilde devam ediyor. O konuda bir sıkıntı olmuyor yani. Onda bir sıkıntımız yok. (G3)

“Okul yönetimi özellikle sene başında öğretmenler kurulunda alınan bütün kararları ne zaman ne yapılacaksa uygular. Planlanmış bir şekilde öğretmenler kurulunda alınan kararların hepsi uygulanır.” (G4)

“Bu konuda şeyler kararlı ve düzenli götürmeye çalışıyor idare. Diğer türlü başta planladıkları şeyleri de yıl sonuna kadar mümkün olduğunca yapmaya çalışıyorlar...” (G6)

...planlamalar konusunda ilk başta aldığımız idareci değişikliğinden dolayı kararların çoğu öğretmen tarafından da unutuldu. Gelen idarecide hangi kararı aldınız bakayım deyip bunun takibini ilk başta kendisi yapmadığı için o planlama konusunda çok iyi bir seyir olmadı. Düzensiz bir gidiş. Evet, düzensiz bir gidiş var. Hani eğer öğretmen sorumluluğunu yerine getirirse öyle gidiyor. Ama hani öğretmen de kendini geri çekip onu böyle yaptık ama o işte şu hoca zamanındaydı derse o zaman bir düzensizlik oluyor. Planlanan şeye uyulmuyor. (G7)

“...Görevlendirmelerde de ben gözlemlediğim kendimde dahil olmak üzere eşit şekilde ve planlamaları uygun bir biçimde götürüyorlar...” (G9)

...sene başı toplantılarında yıllık yapılan planlamaya sene sonuna kadar uyulur. Yani bu gezi planından tutun, gezi kulübünün öğretmenleri yıllık planlamasını mutlaka sene başında sunar. Her sene de zaten belli bir rutin içerisinde olduğu için, gidilecek yerler, yenilecek yerler işte bunlar hepsi belli bir planda olduğu için hangi ayda nereye gidileceği, bir gezi planlama kulübünün planında dahil olmak üzere bütün kulüplerin planları, yönetimin planı sene başına, sene sonuna kadar devam eder. Değişiklik olmaz genellikle... 12. sınıflara yönelik deneme kulübünün deneme sınavının yapılış tarzını bile velilerin sene başından sene sonuna kadar hangi günlerde ve hangi aralıklarla deneme sınavı olacağını biliyor olması veliyi de rahatlattığı için okulun itibarı açısından gayet olumlu. (G10)

Bizim okulumuzdaki idarecilerin en büyük avantajlarından bir tanesi bölüm başkanlığı sistemi olması. İdareciler idari kısma bakarlar, bölüm başkanları bu sizin saydığınız iş ve işlemleri sene başında işte müzik zümresi, resim zümresi kendi alanlarında yaptığı planlamalarda bunları yıllık ya da dönemlik planlamasını çıkartır, bölüm başkanı onu takip eder. ... Bizde genel anlamda yani ben bu konuda şöyle iddia edebilirim. Yılın başında yapılan planlar yıl sonuna kadar yani %100 tik olarak bize döner. (G11)

“...Elimizden geldiğince toplantılarda alınan kararları uygulamaya çalışıyoruz...” (G13)

4.3.4.3. Kurum Kültürüne İlişkin Bulgular. Bu kategori okuldaki çalışma kültürü ve çalışma ortamına yönelik bulguları içermektedir. Kurum kültürüne ilişkin bulgular *çalışma kültürü ve huzurlu okul ortamı* kodları altında incelenmiştir. Kurum kültürünün verdiği güvene ilişkin bulgulara Tablo 34’te yer verilmiştir.

Tablo 34. Kurum Kültürüne İlişkin Bulgular

Kodlar	f	Kategoriler
Çalışma kültürü	5	Kurum kültürü
Huzurlu okul ortamı	3	

Tablo 34'teki kodlara dair açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Çalışma kültürü: Görüşmelerde öğretmenlerin bazıları okuldaki çalışma kültürü konusu üzerinde durmuştur. Bu öğretmenler okulun güvenilir olma durumunu çalışma kültürü ile ilişkilendirerek çeşitli açılardan ele almış ve açıklamışlardır.

...idare değişse dahi okulumuzda yönetim olarak zaten bir sistemi vardı. Yani sistem olduğu için de çok büyük bir sıkıntı yaşamıyor. Yani herkesin bir görevi var. Okul müdürlüğünün, okul müdür başyardımcısının, ama yeni gelen idareciler tabi ki belli bir süre alışma dönemi geçiriyorlar. Ama alıştıktan sonra ilk başlarda bazı sıkıntılarımız oldu ama sonrasında artık herhangi başka bir sıkıntımız olmadı... Onlar da bize ayak uydurdular. Yani okulda her öğretmen kendi işlerini yapıyorlar, idare de kendi işlerini yapıyor. (G3)

Öğretmenlerin birincisi takım ruhuyla çalışması. Öğretmenlerimiz arasında hiçbir ayırım yapılmadan, ayrıcalık gözetilmeden takım olarak çalışılıyor. Yani biz bir takım gibiyiz. Hangi branştan olursan ol. Yani öğretmenler arasında birlik beraberlik var. Herhangi bir şekilde idari yönünden de bu ayırım yapılmıyor. (G4)

En baştan bir müdürle devam edilmiş ya da 2-3 müdür olmuş olsaydı ... belki itici güç olarak arkadaşlar şöyle yapalım, hani yıllanmış öğretmenler de var 8 yıl kadar çalışan, bakınca o itici güçler yeni geleni harekete getirmediği bu sefer kurum kültürü de oluşmuyor. Hani kendi içerisinde günü bitirmeli tamamlamalı bir şey oluyor. Günü kurtaran bir okul oluyor. Olumsuzluk oluyor o zamanda. (G7)

Bu okuldaki öğrenci için oluşturulan eğitim ortamı, atmosferinin orada birbirine aktarılan bir motive edici bir durum olduğunu kesinlikle söyleyebiliriz. ... Başta da söylemiştim çok saygılılar çocuklar. İletişimleri çok güzel. O yüzden böyle dersler çok sağlıklı bir biçimde işliyor... Çocukları projeye dahil etmek konusunda belli bir projeyi yapmak konusunda bir sıkıntı yaşamıyoruz biz. Ya da işte sınavlar yapılıyor, sınavlara ilgiyle katılmaları konusunda herhangi bir sıkıntıyla

karşılaşmıyorum. Karşılaşmadığım için de şimdi bu olumlu bir gösterge. Yani okulun kültürü haline gelmiş durumda. (G9)

Bütün sosyal ve alt kurum olma, kurumsal şeyleri 9. sınıfta çok temelde çok yoğun kültür, yani kurum kültürü 9. sınıfta veriliyor çocuklara. Onlara çok yüksek bir bak büyükler şöyle başarılı böyle başarılı şöyle yapıldı önceden de bunlar oldu mu oldu falan gibi şeyle bu kısımda onlar da daha ilk çekirdekte dokuzdan itibaren her türlü şeyi yapmaya atılgan hevesli oluyorlar... Sorumluluk alıyorlar ve yapıyorlar da çok güzel şeyler yapıyorlar. Yukarıya doğru çıktıkça 11'in ikinci yarısından sonra tamamıyla sanki artık tamamen üniversiteye odaklılar. Yani her şeyi yapacağımız her şeyi biz şimdiye kadar yaptık. Biz şimdi akademiye odaklanmalıyız gibi bir kültür kendiliğinden var okulda. (G12)

Huzurlu okul ortamı: Görüşmelerde öğretmenlerin bazıları huzurlu okul ortamı üzerinde durmuştur. Bu öğretmenler okulun güvenilir olma durumunu huzurlu okul açısından ele almış ve açıklamışlardır.

Eğer düşünmek gerekirse temizlikçilerimizden başlayarak okul pırıl pırıl tertemiz, işleyiş çok düzgün, kırık dökük, bozuk hiçbir şeyimiz yok gibi bir şey. Yani bu okula girdiği zaman velilerin çoğu ne kadar ferah ne kadar güzel ne kadar temiz, sıcak, güzel bir ortam var diyerek gelmeleri bence bir işarettir diye düşünüyorum. Bunlar da itibarımızı arttırıyordur diye düşünüyorum. (G1)

İdarecilerimizin adaletli karar vermesi gerek öğrenciler arasındaki tartışmaların gerekse de öğretmenler arasındaki tartışmaların ve anlaşmazlıkların önüne geçiyor. Bu tabii ki de daha güvenli bir ortamda eğitim-öğretim faaliyetlerinin sürdürülmesinde en önemli husus olarak dikkatimizi çekiyor... Çalışma ortamının ferahlığı, güvenilirliği, çalışmak isteyen öğretmenler ve okula kayıt yaptırmak isteyen öğrenciler arasında bir güven ortamının oluşmasını sağladı. (G2)

Genel anlamda hani okulun atmosferini etkileyen, o yönetim kalitesinin okulun atmosferini etkileyen şeyi vardır illa ki. Şöyle çok güzel, öğretmenler odası her zaman temiz, düzenli. Okul her zaman temiz, düzenli. İhtiyaçlara ulaşım yönünden son derece kolay ama mesela tek benim rahatsız olduğum konu mesela Ramazan ayı dolayısıyla çay yapılamıyor, ... oruç tutmayan insanlar da var. Buna rağmen böyle bir ortam oluştu. Dolayısıyla da bu mesela benim için olumsuz bir tablo çiziyor. (G9)

4.3.5. Kaynaklar Temasına İlişkin Bulgular

Kaynaklar teması analiz sürecinde oluşturulan kodların içeriğine göre algısal etkiler, fiziksel ortamlar, destek materyaller, kaynaklar ile itibarın bağlantısı olarak adlandırılan dört kategorileri altında incelenmiştir.

4.3.5.1. Algısal Etkilere İlişkin Bulgular. Bu kategori okulun itibarıyla ile ilgili algısal etkilere yönelik bulguları içermektedir. Kategoriye yönelik öğretmen görüşleri *Kurum ile ilgili geçmişten gelen algı* kodu altında incelenmiştir. Kategoriye ilişkin bulgulara Tablo 35’te yer verilmiştir.

Tablo 35. Algısal Etkilere İlişkin Bulgular

Kodlar	f	Kategoriler
Kurum ile ilgili geçmişten gelen algı	4	Algısal etkiler

Tablo 35’teki kodlara dair açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Kurum ile ilgili geçmişten gelen algı: Görüşmelerde öğretmenlerin bazıları kurumla ilgili geçmişten gelen algı üzerinde durmuştur. Bu öğretmenler geçmişten gelen algının okul itibarı üzerindeki etkisini açıklamışlardır.

Olumlu bir şey olduğu zaman hemen okula kuruma ya da kişiye çok çabuk yapıştığı gibi olumsuz bir davranış olduğu zaman da hemen kişiye kuruma ya da okula çok rahat bazı sıkıntılar yapışıp kalabiliyor. Ondan sonradan vazgeçemiyor insanlar bu görüşlerinden aşamıyorlar... Velilerin işte bununla ilgili tabii işte daha önce söylediğim gibi işte Muğla Küçük Yer olduğu için işte bu okulun adı birazcık böyle kötüye çıktı. Ama veliler mesela bazıları korkarak geliyorlar ama okul açıldıktan sonraki ilk veli toplantısında ya bu okul aslında hiç öyle değilmiş. Çocuklarımızdan çok güzel şeyler duyuyoruz... (G1)

Eskiden gelen itibar, evet o hala gidiyor, hala eski ismiyle biliyor birçok insan, hala yeni ismiyle belki tanımıyorlar, bilmeyenler var. O eski büyük ve şey olduğu dönemki itibarı biliniyor. Onun nimetlerinden tabii faydalanıyoruz o itibardan hala. Ama dediğim gibi o tanınırlık açısından, itibar açısından döner sermayenin de katkısı çok. Diğer kurumlar bunun aracılığıyla en azından öğrenmiş oluyorlar burada hangi işlerin yapıldığını. (G6)

Evet ben (olumsuz algının) okulun niteliğinden kaynaklandığını düşünüyorum. Yani İmam Hatip Lisesi olmasından kaynaklandığını düşünüyorum. Yani yoksa yönetim anlamında son derece olumlu insanlar, öğretmen ortamı çok güzel ama okulun niteliğinden kaynaklı olarak böyle bir şey olduğunu düşünüyorum. Genel algıdan dolayı bu şekilde. (G9)

... Bunun haricinde biraz önyargı. Maalesef bizim okulumuz için öyle bir önyargı var. Sanırım hani biraz kötü başladığımız için mi diyeyim. Yani aslında kötü başlamak da denilemez. Yeni kurulan bir okul. Bunun oturması tabii ki zaman alacak ve yeni kurulan bir okul türü. Spor lisesini ilk defa okuyorsunuz. Biz geçen sene öğrencilerimize tercih yaptırırken bile önümüzde bir kılavuz yoktu. Neye göre yapılacak, nasıl yapılacak, hatta şunu söyleyeyim, geçen sene bütün tercihler yapıldı, yerler açıklandı, öğrenciler yurtlara yerleştirildi henüz bizim çocuklarımız tercih yapmamışlardı. Bütün yurtlara yerleştikten sonraki süreçte bizim çocuklarımızın tercihlerini aldılar ve hiçbirisi yurda yerleşemedi bundan dolayı. Sistemde de oturmamış bir şey var zaten. Bunun böyle olacağı belli. ...yeni kurulduğu için insanlarda bir kaygı vardı, bir ön yargı vardı. İlk başlarda okuldaki esneklikten dolayı bu önyargı artmış olabilir ama yavaş yavaş gerçekten biz birkaç senedir ciddi toparlanma içerisindeyiz. ... zaten bu şekilde gittiği sürece bu önyargıyı da kıracağımızı düşünüyorum... (G13)

4.3.5.2. Fiziksel Ortamlara İlişkin Bulgular. Bu kategoride okulun sahip olduğu fiziksel ve sosyal alanlara yönelik bulgulara yer verilmiştir. Kategoride öğretmen görüşleri *okulun fiziki durumu* ve *sosyal alanlar* kodları altında incelenmiştir. Fiziksel ortamlara ilişkin bulgulara Tablo 36'da yer verilmiştir.

Tablo 36. *Fiziksel Ortamlara İlişkin Bulgular*

Kodlar	f	Kategoriler
Okulun fiziki durumu	8	Fiziksel ortamlar
Sosyal alanlar	3	

Tablo 36'daki kodlara dair açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Okulun fiziki durumu: Görüşmelerde öğretmenlerin yarısından fazlası okulun fiziki durumu üzerinde durmuştur. Bu öğretmenler okulun fiziki durumunun okul itibarı üzerindeki etkisini açıklamışlardır.

“Fiziksel koşullar güzel okulda. Mesela veli toplantısı yaptığımızda, veliler arasında sürekli ne kadar ferah, güzelmiş, ... gibi konuşmalar oldu. Bunlar mesela tabii ki okulun itibarını etkiliyor.” (G1)

... alan çok geniş. Alan geniş olduğu için de burada o tarafları kontrol etme gerçekten zor oluyor. Fizik olarak herhalde Muğla'da yenilemeye girmeyen tek okul şu anda. O da bir şekilde ...fiziki ortamın çok iyi olduğunu söyleyemem. Sınıfların içinde olsun şeyler olsun sıkıntı yok ama temel yapı taşlarının çok çok iyi olmadığını söyleyebilirim. Bunun için dilekçeler yazıldı şu anda herhalde işleme alınmış ama ne zaman bir tamirata girer o konuda çok bir bilgim yok ama fiziki olarak iyi değil. (G3)

Okulumuz fiziki olarak gayet güzel. Şehir merkezinde. Laboratuvarlarımız mevcut. ... PISA için de bütün bilgisayar laboratuvarları hazırlandı. Yani fiziki olarak öğrencilerimize laboratuvarlar olsun, bilgisayar laboratuvarı olsun, her türlü çalışma olanaklarını okullarımız sağlıyor... (G4)

Okulumuzdaki mutfaklarımız uygulama anlamında söylüyorum, uygulama atölyelerimiz profesyonele yakın. Çok birebir olmasa da binamız tarihi bina. Dolayısıyla şey, çok fazla böyle altyapıyla uğraşılamıyor, altyapı işine girilemiyor. Olabildiğince sorunlar giderildi. ...gayret ediliyor şey anlamında fiziksel ortamın olumlu hale getirilmesi anlamında. Ama binanın eski olması biz öğretmenler noktasında başka okulların yanında çok da yeterli değil. Dönüştürme konusunda sıkıntılı. Dönüştüremiyoruz. Dolayısıyla alanlarımız sınırlı. Biz de bu sınırlı koşullar içinde en iyi olmaya çalışıyoruz. (G5)

Şöyle eksiklerimiz var tabi ki mesela kantinin içeride olması ve okul yapılırken şöyle yapılmış çok ihtiyaca yönelik değil de hani bir bina dikilip işte sınıflara ayrılıp çok detaylı düşünülmemiş diye düşünüyorum ... okulumuz için acayip derecede yemek kokusu oluyor. ... bunu engelleyemiyoruz çünkü dışarıya yapılmıyor kantin. Ya da spor salonumuz yok, bir konferans salonumuz yok. Fiziki olarak eksiklerimiz var. Ya da çocuklar mesela top oynamak istediklerinde dışarıdaki alanımız bizim mermer. Mermer olduğu için böyle fiziki sıkıntılar okul içerisinde var kaynak olarak. (G7)

“Okulumuz güvenli, pansiyonumuzun bu anlamda fiziki şartları da iyi. ...pansiyon ortamı için aslında güzel bir tercih bizim okulumuz.” (G11)

Okul yeni yenilendiği halde, bina yeni yapıldığı halde çok ciddi yapımdan kaynaklanan mesela bir yağmur yağdığında seller akıyor ta aşağılara kadar. Fiziki anlamda okulumuz çok zor durumda bir okul. Eşyaları yok. Araçları, gereçleri yok. Yağmur yağdığı gün asla uzun bir süre yağmur yağdıktan sonra uzun bir süre asansörleri çalışmıyor mesela. ...binanın içerisinde gerçekten ciddi lekeler var bir sürü ve hızla oraya bir şeyler yapıyor. Yürüdükçe çocuklar tozlar yapıyor falan ve o alan hızla sanki çok kirli bir mekanmış gibi görünüyor o toz ve yapışma ile. Yani yapımdan kalan oradaki işçilik sırasındaki yapılan şeyler yüzünden... (G12)

Okulun itibarını şimdi spor lisesi olduğumuz için ilk başta tanıtım için gelen okullar olsun, veliler olsun spor alanında ne kadar hakimiz diye inceliyor. Çevreye bakıyorlar, sahalarınız var mı diye soruyorlar. Sınıf içerisini geziyorlar yine aynı şekilde. Tabi bunların hazır edilmiş olması, salonun iyi olması, jimnastik salonunun gösterilmesi ya da ekstradan kulüp sınıflarının gösterilmesi olumlu bir şekilde yansıyor çevreye. (G13)

Sosyal alanlar: Görüşmelerde öğretmenlerin bazıları okulun sosyal alanları üzerinde durmuştur. Bu öğretmenler okulun sosyal alanlarının okul itibarı üzerindeki etkisini açıklamışlardır.

Yeni kütüphane çok güzel oldu. Herkes çok beğeniyor. Öğrencilerden de bayağı kitap alan var. Mesela bunlar da itibarımızı etkiliyor. Kitaplarımızın güncelliğini koruması o güzel. Son kitapların çoğunu orada görmek çok güzel. Aynı şekilde müzik odası olsun, bilgisayar odaları olsun bunlar hep çocuklar tarafından beğeniliyor. Yani kırık dökük bozuk hiçbir şey yok. Hepsi aktif çalışıyor. Bunlar bile insanların hoşuna gidiyor. Öğrencilerin, velilerin hoşuna gidiyor. Görüyorlar. Aynı şekilde öğretmen odamızın mesela iki sınıftan birleştirilip mutfaklı falan yapılması mesela... (G1)

Şimdi kapalı spor salonu var zaten. Bu kapalı spor salonu devamlı bütün beden eğitimi derslerinde iki öğretmen tarafından kullanılıyor, ama âtil durumda bulunan bir tenis sahası, bir basketbol sahası da var arkada neredeyse hiç kullanılmayan. (G3)

Spor salonunun olması öğrencilerin spor dallarında sürekli başarılı olmalarında önemli bir neden bence. ...çok güzel spor alanları var okulun. Yani yaz, kış orada çalışabiliyor çocuklar. Çok fazla diğer alanlara gürültü patırtı gitmiyor. Yani orada

yalıtım güzel. Müzik odaları, resim odaları, atölyeleri ayrı olması, laboratuvarların ayrı olması ve çalışıyor olması iyi. Okulun Park alanı var. Otopark anlamında. Hiçbir şekilde araçlar çocuklara müdahale etmeyecek biçimde. Alanda bir sürü yerler var. Şey olarak baktığımızda kaynaklar olarak baktığımızda fiziki yapısına, kantin de büyükçe bir alan. (G13)

4.3.5.3. Destek Materyallere İlişkin Bulgular. Bu kategoride okulun faydalandığı destek materyallere ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Kategori *teknolojik donanımlar* ve *basılı kaynaklar* kodları altında incelenmiştir. Kategoriyeye ilişkin bulgulara Tablo 37’de yer verilmiştir.

Tablo 37. Destek Materyallere İlişkin Bulgular

Kodlar	f	Kategoriler
Teknolojik donanımlar	5	Destek materyaller
Basılı kaynaklar	5	

Tablo 37’deki kodlara dair açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Teknolojik donanımlar: Görüşmelerde öğretmenlerin bazıları okulda bulunan teknolojik donanımlar üzerinde durmuştur. Bu öğretmenler teknolojik donanım olarak okullardaki laboratuvar, atölye ve sınıf içerisindeki donanımları açıklamışlardır.

“Öğretmenlere sunulan teknik destek de mesela, görüyorlar mesela fotokopi odasını insanlar. Ya ne kadar güzelmiş burası bir sürü makine varmış falan gibi.” (G1)

...meslek atölyelerinden faydalaniyoruz. Oradaki mesleki araç gereçler öğrencilerin kullanmış olduğu materyaller olarak karşımıza çıkıyor. Bunlarla birlikte özellikle değişen yeni müfredatla beraber internet ortamı, Fatih Projesi ve Fatih Projesi'nin getirmiş olduğu bazı yenilikler gene öğrencilerimizin faydalanmış olduğu donanımlardır. (G2)

“Tabi sınıfların hepsinde artık Fatih sistemi olduğu için akıl tahtalar ve benzeri durumlar var.” (G3)

“Fatih Projesi kapsamında zaten akıl tahtalar var. Meslek lisesi olduğumuz için atölyeler var.” (G8)

...ama teknik sıkıntıları var, mesela aslında normalde PISA okulu bu yıl ve çok iyi bir bilgisayar laboratuvarına sahip olmaları gerekiyor, bu alanda çalışmaları gerekiyor ama bu anlamda çok fazla destek göremiyorlar ve dolayısıyla da o istenilen standartları oluşturamıyorlar benim gözlemlediğim kadarıyla. ...mesela tahtalarda herhangi bir problemle karşılaştığımız zaman biz sıkıntı yaşıyoruz... Laboratuvarın olmaması, sorunları giderecek bir koordinatörün olmaması itibarı tabii ki olumsuz yönde etkiliyor ve etkileyecek de. (G9)

Basılı kaynaklar: Görüşmelerde öğretmenlerin bazıları okulda kullanılan basılı kaynaklar üzerinde durmuştur. Bu öğretmenler hangi tür basılı kaynakların okulda kullanıldığını açıklamışlardır.

“Tabi ki de önceliğimiz Türkiye Cumhuriyeti Millî Eğitim Bakanlığı'nın bize vermiş olduğu ders kitaplarından faydalıyoruz.” (G2)

...Z kütüphane var zaten okulda. Yani okulun bir kütüphane arşivi var... Kaynak olarak da zaten Millî Eğitimin kaynaklarını birinci olarak onları kullanıyoruz. Ama ikinci olarak da öğrencilerin kendi kullandığı kaynaklara yardımcı olarak da biz de onlara yardımcı olmaya çalışıyoruz... (G3)

“Eğitim materyalleri, eğitim materyallerinin yetersiz olduğunu görüyoruz.” (G6)

Kitap kaynakları olarak Millî Eğitim'in kendi kitapları kullanılıyor. Bütün derslerde kullanılıyor. Ekstra kaynaklar da kullanılıyor. Ekstra ders kitaplarının haricinde kaynak kitapları da kullanılıyor çünkü Fen Lisesi'ndeki bir öğrenci için bir tane sadece Millî Eğitim kitabı yeterli kalmıyor. Öğrenci başka soru tarzlarını, başka yayın evlerinin sorularını konu anlatımlarını onları da görmek istiyor. Onlar kullanılıyor... (G10)

“Kaynakların bir kısmını diyelim ki eğitime destek olacak, diyelim ki deneme sınavları. ...onları okul aile birliği yapıyor, ... Onlar hemen okunuyor, hemen duyuruluyor, hemen toparlanıyor sonuçlar, iletiliyor.” (G12)

4.3.5.4. Okulun Öne Çıkan Kaynaklara İlişkin Bulgular. Bu kategori altında okulun itibarına etki eden ayırt edici kaynaklara ilişkin öğretmen görüşlerine yer verilmiştir. Bu görüşler *okulun ayırt edici kaynakları* kodu altında incelenmiştir. Kategoriye ilişkin bulgulara Tablo 38'de yer verilmiştir.

Tablo 38. Kaynaklar ile İtibarın Bağlantısına İlişkin Bulgular

Kodlar	f	Kategoriler
Okulun ayırt edici kaynakları	8	Okulun öne çıkan kaynakları

Tablo 38’teki kodlara dair açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Okulun ayırt edici kaynakları: Görüşmelerde öğretmenlerin birçoğu okullarının ayırt edici kaynakları üzerinde durmuştur. Bu öğretmenler kaynakların okullarında kurumsal itibar üzerindeki etkisini açıklamışlardır.

Söylediklerimiz zaten kesinlikle bakışı değiştiriyor tabi ki yani. Bunların olmadığı okullara göre hepsi bizim için birer artı puan. Sonuç itibariyle son tahlilde bunların hepsi alt alta yazıldığında tercih sebebi olabiliyor gibi geliyor bana. Başka okullardan öğretmenler için cazip hale geliyor kesinlikle. (G1)

“Şimdi kapalı spor salonu olması ve çok faal bir şekilde kullanılması, seyirci de bayağı alıyor orası, yani bütün etkinliklerin orada yapılabilmesi açısından itibarı etkiliyor...” (G3)

Temrinlik malzeme için bakanlık ödememiz var. Ayrıca da öğrencilerimizin yaz döneminde gittiği oteller gerek nakdi yardım yapıyorlar. ...Yaz dönemi çalıştığımız oteller bize temrinlik noktasında ciddi el ayak oluyorlar. Ders kalitesini arttırdığı için, dersteki bizim akış, ders akışında olumluluğu etkilediği için öğrencimizin kaliteli yetişmesini sağlıyor. Öğrenci kaliteli yetiştiği sürece de dışarıya gittiğimde iyi bir profil sergiliyor. ...Bizim sektördeki tutunabilirliğimizi olumlu etkiliyor... (G5)

... döner sermaye işletmesi var okulumuzda ... Uygulama anaokulu var. Bir de grafik atölyesi var. Grafik tasarım atölyesi var. İkisi de döner sermaye tabi. Benim bildiğim kadarıyla o aracılıkla dışarıdan öğrenci alıyor anaokulu. Şu anda 6 sınıfımız var. Grafik atölyesi de dışarıdan Millî Eğitimin işlerini, dışarıdan diğer okulların, ilçelerden, diğer kurumların işlerini yaparak bu şeyi döndürüyorlar... (G6)

“Ya da işte bazen bazı okullarda okul müdürlerinin sırayla arşivleri vardır, pano yapmışlardır falan hani böyle bir şey de görmedim. Her gelen farklı yapıyor o zaman itici güç olmadığı için de geriye dönük hiç kaynak yok yani.” (G7)

...Benim kullanabildiğim okulda tarih öğretmeni olarak akıl tahta. Evet bir kütüphanesi var ama kütüphane öğrenciye yönelik. ... herhangi bir kaynağa ulaşabiliyor musunuz dersiniz zaten genelde biz kendimize ait kaynakları kullanıyoruz. Ben en azından böyle yapıyorum... Bence itibar açısından iyi. (G9)

Bu anlamda hani okulun geçmiş hafızası var... İtibar açısından, yani şöyle çalıştığımız kurumun bir hafızasının olması, işte 10 sene bir 15 sene önce nelerin yapıldığını görebilmek, tabi ki hani diyorsunuz ki en azından demek ki bu okul gerçekten bu okulda çalışanlar, daha önce çalışanlar, hala çalışmakta olan arkadaşlar işini düzgün yapmış ki bir hafıza oluşturmuş çünkü kurumlarda hafıza önemlidir biliyorsunuz... (G11)

Bu sahip olduğumuz kaynaklar kesinlikle okulumuzun itibarını artırıyor. Çocuğumu gönderiyorum spor listesine ama sahası yok ya da antrenman salonu yok ya da sınıfları yeterli değil algısı öğrencilerimiz için de velilerimiz için de toplum için de kötü bir algı oluşturacağı için... Kaynaklar genel olarak, EBA'dır, OGM materyalidir... (G13)

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın bulgularından elde edilen sonuçlar tartışılmıştır. Daha sonra araştırmanın genel sonuçlarına yer verilmiştir. Son olarak da araştırmacılara ve konuyla ilgili alanda bulunan uygulayıcılara önerilerde bulunulmuştur.

5.1. Tartışma

Bu araştırmada öğretmenlerin algısına göre ortaöğretim kurumlarının kurumsal itibarının incelenmesi amacıyla üç alt amaca yanıt aranmıştır. Birinci alt amaç için araştırma kapsamında geliştirilen ölçek ile toplanan veriler üzerinden devlet ortaöğretim kurumlarının kurumsal itibarlarının nasıl olduğuna bakılmıştır. İkinci alt amaca yönelik olarak, algılanan ortaöğretim kurumları itibarlarının, öğretmenlerin cinsiyet, kıdem yılı, okul türü, kariyer durumu, kadro durumu ve öğrenim durumu özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Üçüncü alt amaca yanıt olarak ise ortaöğretim kurumlarının kurumsal itibarını hangi etmenlerin nasıl etkilediğine bakılmıştır. Araştırmanın açıklayıcı karma desen ile yapılmış olması dolayısıyla birinci ve üçüncü alt amaç kapsamında elde edilen bulguların sonuçlarına yönelik tartışmalar birlikte verilmiş daha sonra da ikinci alt amaç kapsamında demografik özelliklere göre karşılaştırmalardan elde edilen bulguların sonuçlarına yönelik tartışmalara yer verilmiştir.

5.1.1. Ortaöğretim Kurumlarının Kurumsal İtibar Düzeyleri ve Bu Kurumların İtibarını Etkileyen Etmenler

Araştırmanın nicel bulgularına göre, devlet ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenler okullarının itibarını yüksek bulmaktadırlar. Bu sonuç, bir iç paydaş olan öğretmenlerin okullarının yönetimi, eğitim kalitesi ve toplumsal saygınlığı konusunda olumlu bir algıya sahip olduklarını, okullarını güvenilir bulduklarını ve okullarının yeterli maddi manevi kaynağa sahip olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Eğitim kurumlarında yüksek itibar algısı, öğretmenlerin kuruma duyduğu güvenin ve aidiyetin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Öğretmenlerin kurumsal itibarı yüksek algılaması, okul iklimi, liderlik tarzı, yönetsel şeffaflık, iletişim kalitesi gibi birçok değişkenle ilişkilendirilebilir. Örneğin, Karatepe ve Ozan (2017) kurumsal sosyal sorumlulukla ilişkisine bakmış ve kurumsal itibar ile sosyal sorumluluk arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ekinci ve diğerleri (2024), okul yöneticilerinin demokratik liderlik yaklaşımlarının okul iklimini ve öğretmen algılarını olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde, Şenel ve Buluç'un (2016) çalışmasında pozitif okul ikliminin okul etkililiğini güçlendirdiği vurgulanmaktadır. Tüm bu değişkenler öğretmenlerin kurumsal itibar algısının yüksek çıkmasında önemli rol oynayan değişkenlerdir. Araştırma bulgusu bu bağlamda değerlendirildiğinde öğretmenlerde bu düzeyde itibar algısını oluşturan iyi yönetici ve öğretmenlerin sistem içinde var olduğu ve iyi stratejilerle kurumsal kaynakları kullanarak eğitim sürecini yönettiği düşünülebilir. Ancak nitel araştırmada bulgularından okulların kurumsal itibarını olumsuz etkileyen sorunlu olan noktaların da olduğu görülmüştür. Kurumsal itibar açısından sorun olan noktalar kategori ve kodlardan çıkan sonuçlar tartışılırken detaylı olarak açıklanmıştır.

5.1.1.1. Yönetim Kalitesi. Araştırmanın nicel boyutunda, Muğla ilinde devlet ortaöğretim kurumlarının kurumsal itibar düzeyine yönelik olarak okullarda çalışan öğretmenlere yöneltilen sorularda, *yönetim kalitesi* boyutu en yüksek ortalamaya sahip, ortalaması yüksek düzeyinde puanlanan boyut olmuştur. Bu durum, öğretmenlerin kurumsal itibarı değerlendirirken okul yönetiminin etkinliği, liderlik anlayışı, karar alma süreçlerine katılımı, adalet anlayışı ve yöneticilerin iletişim becerileri gibi unsurların çok iyi düzeyde olarak yorumladıklarını göstermektedir.

Bu sonuç, kurumsal itibarın önemli bir bileşeni olarak yönetim kalitesinin öne çıktığını ifade eden Karaköse'nin (2016), Orçan'ın (2015), Demir'in (2018), Ataş'ın (2012) araştırmalarıyla da paralellik göstermektedir. Bu araştırmalarda da yönetim kalitesi kurumsal itibar araştırmasında en yüksek ortalamaya sahip olan boyut olmuştur. Sipahioğlu'nun (2018) üniversitede yaptığı kurumsal itibar araştırmasında ise yönetim kalitesine yönelik puanlamanın orta düzeyde olduğu görülmektedir. Bu araştırma sonuçları da kurumsal itibarın temininde yönetim kalitesinin önemini ortaya koymaktadır. Literatürde okul yöneticilerinin şeffaf, katılımcı ve adil bir yönetim anlayışı sergilemelerinin, kurumun iç paydaşları nezdinde itibarı artırdığına dair bulgulara sıkça rastlanmaktadır.

Yönetim, örgütün bugününü ve geleceğini şekillendirmede önemli roller üstlenir. Şimşek (2018a), eğitim alanında örgüt yönetiminin önemine PISA sonuçları üzerinden açıklık getirmiştir. Şimşek, PISA sonuçlarına göre öğrenci başarısı üzerinde yaklaşık %20-%30 civarında etkisi olduğu açıklanan öğretmenlerin, eğitimin asli unsuru olduğunu ve onların kendilerini geliştirme sürecinde okul yönetiminin önemli bir yeri olduğunu ileri sürer. Kaliteli bir yönetim, çalışanların önünü açar, onları yönetim sürecine dahil eder. Sürekli artış gösteren hegemonik ilişkiler içinde eğitimin en önemli unsuru olan öğretmenlerin davranışlarının teknik hale getirilip onların iradesine ipotek konulmasına mümkün olduğunca engel olur (Tunç, 2016). Kaliteli bir örgüt yönetimi, sessizlik kültürü oluşturup çalışanlara boyun eğdirmek ve onları sürü haline getirmek yerine, onları özgürleştirmek ve onlar içindeki farklılıkları yönetmekle olur (Freire, 2016). Argon ve Dilekçi (2014) ile Teksin ve diğerleri'nin (2023) araştırmalarında ulaşılan sonuç da okul yöneticisinin tarzının, tutumunun, yönetim kalitesinin, kurumsal itibarı doğrudan etkileyen bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Öğretmenler yönetim kalitesini belirleme konusunda en çok bilgiye sahip olan iç paydaştır (MEB, 2024) çünkü yönetim sürecini en yakından takip etme fırsatına sahiptirler. Öğretmenler eğitim örgütünün yapacağı neredeyse her düzenleme ve faaliyetin uygulayıcısıdır. Yönetim ile uygulamalar ve sonuçları konusunda en çok sorun yaşama ihtimali olan öğretmen grubu örgütün bu yönüyle yapılanların sonucunu en yakından görecektir ve değerlendirecek birincil yasal paydaş grubudur (Mitchell ve diğerleri, 1997). Birincil paydaş grubu olarak öğretmenlerin yönetim kalitesiyle ilgili bu algısı yönetimin ne durumda olduğunun en önemli göstergesidir. Yönetim kalitesinin yüksek algılanması, yönetimin tüm diğer örgüt içi işleri organize eden birimi olması

dolayısıyla diğer boyutlarda da yüksek algı etkisini gösterecektir. Yönetim kalitesi boyutuna yönelik yapılan derinlemesine araştırmanın sonuçları nitel kısımda verilmiştir.

Araştırmanın nitel boyutunda yönetim kalitesi teması altında öğretmenler okul yönetimini, okulun yönetim açısından içinde bulunduğu durum ve yöneticilerin okulda sergilediği tutum üzerinden değerlendirmiştir. Bu değerlendirmede fen lisesi yöneticileri kültürel birikim ve vizyon açısından biraz yetersiz görülmüştür. Öğretmenler yöneticilerinin karar verebilme ve verdiği kararı uygulayabilme gücüne sahip olması gerektiğini düşünmektedir. Atış ve Dilbaz'ın (2021) araştırmasında da öğretmenlerin yöneticilerinden değişime hızlı ayak uydurma, geleceği öngörme, olayları doğru okuma, farklı bakış açıları geliştirme konularında beklentilerinin yüksek olduğunu görülmekte, öğretmenlerin güçlü yöneticiler görme beklentisi içinde olduğu görülmektedir.

Görüşmelerde okul yöneticilerinin mevzuata hâkim olduğuna vurgu yapılmıştır. Öğretmenler mevzuat bilgisi açısından okul yöneticilerini kendilerine yol gösterici olarak görmektedirler. Birel ve Erçek'e (2019) göre okul müdürleri de kendilerinin mevzuata hâkim olmaları dolayısıyla birçok şeyi yapabileceklerini düşünmektedir. Ancak Çelik (1995) ülkenin koltuğuna oturup mevzuat bekçiliği yapan eğitim yöneticilerine değil vizyon sahibi ülkeyi daha yukarılara taşıyacak eğitim yöneticilerine ihtiyacı olduğunu ifade etmektedir. Bu açıdan eğitim örgütünün kurumsal anlamda en etkili parçası olan yönetim biriminin yasal gücü kullanan yöneticilerden değil, yenilikçi liderlerden oluşabilmesi için yönetici seçim ve atama kriterlerinin gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Araştırma bulgularından yönetim kalitesine yönelik öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde, sürekli yönetici değişikliklerinin okulların kurumsal itibarını olumsuz etkilediği anlaşılmaktadır. Bunun da okula yönelik güveni olumsuz etkilediği ve okulda yönetsel istikrarsızlığa sebep olduğu, okula yeni idareci atandığında atanan kişinin örgütle uyum sağlamasının zaman aldığı görülmektedir. Okulda mezunlarla sürdürülen bağların koparılmasının itibar algısını olumlu yönde etkilediği anlaşılmaktadır.

Yönetimin tutumu kategorisinden elde edilen bulgulardan, bazı okullarda yöneticiler adaleti sağlamada zorlanılıyor olsa da adaletin genel olarak okul idarecilerince sağlandığı, güdüleyici yönetici tutumlarının öğretmenlerin motivasyonlarını arttırdığı, genel olarak problemleri hızlı ve doğru bir şekilde çözen yöneticilerin olduğu, farklı liderlik stilleri sergileyen okul idarecilerinin tutumlarının kurumlarına yansıdığı

anlaşılmaktadır. Demokratik tutum sergileyen ve öğrencilerle iyi iletişim kuran idarecilerin varlığı da yine kurumsal itibarın yönetim kalitesi boyutunda öne çıkan noktalardır. Bu sonuçlar okul yöneticilerinin örgüt içi iletişim kurma ve örgütsel davranışlar konusunda genel olarak iyi durumda olduğunu göstermektedir.

Örgütsel adaletin sağlanması konusunda okul idarecilerinin bazen zor durumda kaldığı bulgularda geçmiştir. Benzer sonuç Şayan'ın (2021) araştırmasında da çıkmıştır. Okul müdürlerinde adaletin sağlanması konusunda kayırmacılık ve yetki kullanımı sorunu olduğu görülmüştür. Çınar'ın (2010) araştırmasında da öğretmenlerin görüşlerine göre iletişim konusunda okul müdürlerinin etkililiğinin olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kaplan ve diğerleri'nin (2024) araştırmasında da öğretmenlere göre okul müdürlerinin iletişim becerileri yüksek çıkmıştır. Şanlı ve diğerleri'nin (2014) araştırmasında ise iletişimle ilgili olarak görüşmeye katılan tüm öğretmenlerin ve öğrencilerin ortak görüşleri olarak okul müdürlerinin, etkili bir iletişim becerisine sahip olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum yöneticilerin farklı liderlik stillerinden kaynaklı olabilir. Okul yöneticilerinin bazılarının otoriter davranışlar sergilediği veya öğretmenden görüş alsa da kendi istediğini yaptığı buna bağlı olarak da öğretmenlerin motivasyonunda düşüş olduğu bulgulardan anlaşılmaktadır. Bu otoriter tutumun az da olsa bazı okul yöneticileri tarafından sergilendiği görülmektedir. Gencer'in (2022) meta-sentez çalışmasında incelediği araştırmalarda da benzer sorunların okullarda yaşandığı ifade edilmektedir.

Nicel ve nitel bulgular karşılaştırıldığında araştırmada yönetim kalitesiyle ilgili olarak öğretmenlerin yöneticilerini yaptıkları iş konusunda samimi buldukları ancak onların uygulama konusunda birtakım eksiklikleri olduğunu düşündükleri anlaşılmaktadır. Bu durum Özdemir ve diğerleri'nin (2015) araştırmasında da benzer şekilde sonuç vermiştir. Öğretmenlerin kişisel olarak samimi olması kurumsal itibar algı düzeyini yükseltmiş olabilir ancak tabi var olan eksiklikler algı düzeyinin çok yüksek düzeyine çıkmasına engel olmuş da olabilir. Yöneticileri öğretmenlerin böyle değerlendirmelerindeki nedene bakılacak olursa, bu durum çalışılan kurumun bir devlet okulu olması ve örgüt içinde maddi çıkar amaçlı alışverişlerin olmaması ve rekabet gerektiren bir ilişkinin olmaması ile değerlendirilebilir. Rekabet gerekmediği için de okullarda çok fazla güç çekişmeleri de olmamaktadır (Yücel ve Karataş, 2009), bundan dolayı öğretmenler yöneticilerinde gördüğü birtakım eksiklikleri görmezden gelerek puanlama yapmış olabilir.

Araştırmanın nicel boyutunda doğrudan ifade edilmeyen ancak yönetim kalitesiyle ilgili sorular cevaplanırken göz önünde bulundurulmuş olacağı düşünülen iki kod nitel araştırma bulgularında çıkmıştır. Bunlardan birisi mevzuat bilgisi diğeri ise güçlü bir yönetici beklentisidir. Mevzuat bilgisiyle ilgili olarak görüşmelerden elde edilen bulgular nicel araştırmanın yönetim kalitesi düzeyine benzer şekilde olumlu ifadeler içermektedir. Güçlü yönetici ile ilgili olarak ise sadece bir öğretmen okuluyla ilgili üst makamların etkisinde kalmayacak güçlü yöneticilere ihtiyaç olduğunu belirtmiştir. Ancak bu öğretmenin dile getirdiği durum, sadece onun okuluna özgü bir durum değildir. Bu Öğüt ve Kocabacak'a (2008) göre Türkiye gibi sosyoekonomik düzeyi gelişmekte olan ülkelerin yaşadığı güç mesafesi sorunudur. Sosyo-ekonomik düzeyi düşük gelir adaletsizliğinin yüksek olduğu ülkelerde yönetimde yüksek güç mesafesi yaşanan önemli sorunlardan birisidir. Eğitim yöneticisi atamalarında liyakat sistemi yeterince iyi işlememektedir (Seçkin, 2019). Bu nedenler birleştiğinde, okul yöneticileri öğretmenlerin beklentilerini karşılama konusunda zor durumda kalmaktadır. Zincir ve diğerleri'nin (2023) okul yöneticilerinin yaptığı nitel araştırmanın sonuçları da bunu doğrulamaktadır. Okul yöneticileri, Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 78. Maddesi'nin içeriğinde bulunan bağlayıcı görev tanımları ve yasal prosedürlerin yöneticiyi çok kısıtlaması dolayısıyla da yaptığı işler kapsamında okul müdürü olarak gücünü kullanmakta zorlanmaktadır (Tunç ve diğerleri, 2012).

5.1.1.2. Eğitim Kalitesi. Nicel araştırmadan elde edilen bulgular öğretmenlerin kurumlarının itibarıyla ilgili *eğitim kalitesi* algısının da yüksek olduğunu göstermiştir. Bu durum, öğretmenlerin okullarının itibarını etkileyen eğitim boyutu hakkında olumlu düşüncelere sahip olduğunu göstermektedir. Literatürde farklı çalışmalarda da bu sonuca benzer sonuçlar çıkmıştır. Karaköse'nin (2006) araştırmasında devlet okulunda kalite boyutu yeterli düzeyinde puanlanmıştır. Dülger'in (2017) araştırmasında da benzer şekilde verilen hizmet kalitesinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Clarkson'un (1995) paydaş sınıflandırmasına göre birincil (primary) paydaş ve çalışan olarak öğretmenin en çok etkin olduğu boyut eğitim kalitesi boyutudur ve paydaş kuramına göre bu grubun örgütün faaliyetlerini doğrudan etkileme gücü vardır (Frooman, 1999). Öğretmen eğitim kalitesi konusundaki değerlendirmeleri yaparken kendisinin de birebir içinde olduğu alan olması dolayısıyla yanlı davranmış olabilir. Bu açıdan öğretmenlerin ölçek maddelerinde puanlama yaparken yükseğe doğru puanlama yapmış olma ihtimali dolayısıyla bir de dış paydaş gözünden duruma bakmanın gerekli olduğu

düşünülmüştür. Buna istinaden bakıldığında Çağlar'ın (2024) TÜİK verileri üzerinden veliler üzerinde eğitim kalitesiyle ilgili yaptığı bir araştırmada da üniversiteye giden çocuğu olmayan hane halkının genel eğitim kalitesinden memnun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Paydaş kuramına göre beklentisi olan paydaş olarak adlandırılabilir öğrenci velisinin yönetim kalitesi algısının da öğretmen görüşleriyle örtüşüyor olması bu araştırmanın güvenilirliği ile ilgili doğrulayıcı bir dönüt olarak kabul edilebilir.

Araştırmanın nitel kısmında eğitim kalitesi temasıyla ilgili olarak derinlemesine araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmada eğitim kalitesine yönelik sorulara verilen cevapların çalışanlardan kaynaklanan etkiler kategorisinden, eğitim kalitesiyle ilgili öğretmenlerin özenli bir çalışma içinde olduğu; okullarda çoğunlukla öğrenci odaklı eğitim olduğu; öğrencilerin okul durumuna ve bireysel durumuna göre çeşitli sebeplerle öğretmen odaklı ya da hem öğrenci hem öğretmen odaklı eğitimlerin yürütüldüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin özverili çalışması, bu meslek ile ilgili temel beklentilerdendir çünkü öğretmenlik bir fedakârlık mesleği olarak görülür. Eski Millî Eğitim Bakanı Ziya Selçuk öğretmenlikle ilgili şunları söyler:

Öğretmenlik mesleği çok temelde bir fedakârlık, özveri mesleği. Eğer konfor arıyorsanız bu meslek gerçekten uygun bir meslek değil. Eğer yorulduğunuzu bitkin düşüğünüzü hissetmiyorsanız gerçekten hakkını vermediğiniz konusunda bir şüpheye ihtiyacınız olabilir. Öğretmenin her zaman huzursuz olması lazım. Çocuğun huzuru için öğretmenin huzursuzluğu şart görünüyor. (MEB, 2018b)

Bu ifade öğretmenlik mesleğine yüklenen anlamın ne düzeyde önemli olduğunu göstermektedir. Bu meslekle ilgili olarak Kırıl'ın (2015) yaptığı bir metafor araştırmasında öğretmenler için “heykeltraş” metaforunun kullanılabileceği elde edilen sonuçlardandır. Metafor öğretmenin ne kadar özverili çalışması gerektiğini, yaptığı hataların telafisinin zor olabileceğini göstermektedir. Paydaş kuramına göre son dönemde toplumda sosyal sorumluluk bilincinin de gelişmesiyle hizmet alanların en önemli beklentilerinden birisi de etik davranış beklentisidir (Ertuğrul, 2018). Özverili çalışma da öğretmenlerin etik davranışlarından birisidir. Okul binası her ne kadar donanımlı olsa da öğretmenin nasıl çalıştığı okulun eğitim kalitesinin belirleyicilerindendir. Bu bağlamda öğretmenler davranışlarıyla ve yaptığı çalışmalarla okulun en önemli kurumsal itibar

kaynaklarındandır. Bundan dolayı öğretmenlerin gelişimi ile ilgili yapılacak olan çalışmalar da son derece değerlidir (Karakaya-Çiçek ve Çoruk, 2017).

Okullarda öğrenci veya öğretmen merkezli eğitim ilgili elde edilen sonuçlar incelendiğinde, okulların yarısında öğrenci merkezli eğitim olduğu, diğer yarısında ise çeşitli nedenlerle tamamen öğretmen merkezli ya da karma bir sistemin yürütüldüğü anlaşılmaktadır. Bu durum eğitim sisteminin ve öğretmenlerin çağın ve toplumun ihtiyaçlarını karşılama konusunda zorlandığını göstermektedir. Bilgiye erişimin son derece kolay olduğu bu dönemde klasik yöntemlerle eğitimin hala devam ediyor olmasının nedenlerinden birisi eğitim müfredatının klasik eğitimi devam ettirmeye zorlayan içeriklerinin olması olduğu söylenebilir (Özpolat, 2013). Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli adı altında yenilenen eğitim müfredatlarının bireysel farklılık ve özelliklere yönelik uygulamaya dönük bütüncül öğrenci merkezli bir yapıda programlandığı ifade edilmektedir. Bu durum çağın gereksinimlerini karşılayacak eğitim sistemi değişiklikleri olarak değerlendirilmektedir (TEDMEM, 2024). Bu yeni sistemin uygulayıcıları olan öğretmenlere yüz yüze üç günlük eğitimler verilerek branşıyla ilgili değişiklikler anlatılmaktadır. Fiziksel olarak Talim ve Terbiye Kurulu'nun belirlediği zekâ alanlarına ait kazanımlarını verebilecek eğitim ortamları oluşturma yönünde yapılan gözle görülür bir yatırım bulunmamaktadır. Bu kazanımların verilmesi için gereken fiziki donanım eksiklikleri Talim Terbiye Kurulu'nun 2020 yılında yayımladığı Öğretim Programları Değerlendirme Raporunda da yer almaktadır. Bakanlığın yaptığı çalışmalar daha çok sanal ortamlarda olmaktadır. Öğrenme ortamında tüm örneklerin sanal ortamda verilmesi ve uygulamaların sanal ortamda yapılması, öğrencilerin psikomotor becerilerini ve sosyal becerilerini zayıflatacağı için öğrenme ortamlarına öğrencilerin beş duyusuna hitap eden somut etkinliklerin de dahil edilmesi önemlidir (Coşkuntürk ve diğerleri, 2023). Eğitimde kalite, sistem içine giren öğrencilerin akademik durumlarının ya da başka niteliksel özelliklerin daha iyi bir noktaya taşınmasıdır. Okulda öğrenci gelişimlerinin düzenli olarak takip edilebildiği bir ortamın oluşturulması, öğrenme ortamlarının her düzeyde öğrencinin faydalanabileceği hale getirilmesi kalitenin artırılması için gereklidir (Hoy, 2012). Öğretmenlerin bazılarının da mesleğiyle ilgili aldığı klasik eğitim modelinin etkilerinden çıkamadığı bundan dolayı yeni öğretim tekniklerini kullanamadığı söylenebilir. Bu bahsedilen olumsuzluklar kurumun itibarını zedeleyen sonuçlar doğurabilmektedir. Michell'in (1997) talep eden paydaş tanımlamasına giren veliler,

doğrudan yaptırım uygulayacak güce sahip olmasa da dolaylı yollardan kurumun itibarını zedeleyen girişimlerde bulunabilmektedir.

Öğrencilerin ve mezunların durumu kategorisine bakıldığında, bazı okulların kontenjanlarını doldurma konusunda sorun yaşadığı, kontenjanlarında boşluk kalan okulların ise meslek liseleri ve yetenekle öğrenci alan okullar olduğu; okulların mezunlarının durumunun itibar açısından önemli olduğu, bazı okulların mezunlarını takip ettiği, desteklediği veya onlardan destek aldığı; bazı okulların mezun verme sayısının her geçen gün düştüğü, bazı okulların ise mezunlarıyla iletişim kurmadığı; bazı okullara giden öğrencilerin ve onları gönderen velilerin okulların amacını anlayamadığı ve içeriğiyle ilgili yanlış bilgilere sahip olduğu; okullara gelen öğrencilerin bazılarının yeterli hazır bulunuşluğa sahip olmadığı ve bu durumların okulun kurumsal itibarını doğrudan veya dolaylı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Okulların kontenjanlarını doldurma konusunda yaşadığı problemlerin bir kısmının okulun kurumsal itibarından kaynaklandığı bir kısmının ise okulun çağın beklentisini karşılayamamasından kaynaklandığı söylenebilir. Anadolu liseleri ile ilgili görüşte her geçen yıl ortalamanın arttığı ifade edilirken, meslek liseleriyle ve güzel sanatlar liseleri ilgili öğretmen görüşünde ise başvuran sayısının azaldığı ifade edilmektedir. Bu durum içinde bulunulan dönemin yeni neslin çalışma ve iş algılarının değişmesi (Boynukısa ve diğerleri, 2024) ve ilgi alanlarının sosyal medyada influencer (*Cambridge University Press: Bir şirketin ürünlerini ve hizmetlerini sosyal medyada gösterip anlatması ve diğer insanları bunları satın almaya teşvik etmesi için şirket tarafından ücret ödenen kişi*) olma, yapay zekâ, yazılım, robotik kodlama vb. konularına kaydırılmış olmasına bağlanabilir. Ayrıca meslek liselerinin akademik açıdan başarısız öğrencilerin tercih ettiği okul olarak görülmesi (Çalışkan ve Bayar, 2024), mezun olunca üniversite sınavını kazabilecek kadar puan alamayacağını düşünmesi de bu talebin azalmasının nedenleri arasında gösterilebilir.

Bir okulun eğitim kalitesi, örgütün verdiği emeklerin ürünüdür. Kalite örgütün niteliğinin göstergesidir ve eğitim sürecinin en önemli boyutudur (Kayadibi, 2001). Kalite boyutu birden çok bakış açısıyla değerlendirilebilir. Adams (1998), eğitimde kalitenin girdi ve çıktı olarak, süreç olarak, içerik olarak, çıktı ve ürün olarak ve katma değer olarak değerlendirilebileceğini ileri sürer. Okullar da girdi, dönüştürme süreci ve çıktıları olan dış faktörlerden etkilenen, çıktılarıyla ilgili geribildirimler alan açık sistemlerdir (Hoy ve Miskel, 2004/2012). Bu yönüyle okul örgütlerinin çıktısı olan öğrencilerinin durumundan

etkilenmemesi pek mümkün değildir. Okulların mezun ettiği öğrencilerin gösterdiği başarı okulların itibarına kaynaklık eden önemli unsurlardan birisidir. Araştırma bulgularında öğretmenlerin ifadeleri de bu yöndedir. Akademik açıdan ve insani açıdan iyi öğrenciler yetiştirmek okulun yeni gelecek öğrenciler ve onların velileri için bir teminat gibidir. Mitchell'in (1997) sınıflandırmasına göre öğrenciler sistemin dominant paydaşlarıdır. Bu paydaşların talepleri göz ardı edilemez, esas paydaşlardır çünkü hem okuldayken hem de mezuniyetleri durumunda itibar anlamında örgüte dönütleri gelmeye devam eder.

Araştırmada bazı öğretmenler gelen öğrencilerin ve öğrenci velilerinin bazılarının tercih ettikleri okulun hangi üst kuruma öğrenci yetiştirdiği ya da bu okulda ne öğretildiği konusunda yeterince bilgi sahibi olmadığını ifade etmişlerdir. Atli ve Gür'ün (2019) araştırmasında liseye geçişlerde tercih sürecinde genellikle öğrencilerin istediği okulun tercih edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Böyle bir durumda, velilerin çocuklarını istemediği okula yerleştiriyor olmasından kaynaklı olarak bu sonuç çıkmış olabilir. Bir diğer neden de veli ve öğrencilerin ilgi ve amaçlarını belirlemeden puan nereye yeterse orası olsun ya da eve en yakın okul hangisiyse o okul olsun mantığıyla yaptığı tercihlerin ve yerleştirmelerin sonucu da olabilir. Gittiği okulun içeriğinden habersiz olan öğrenciler okulda amacı netleştikçe girdiği yolun yanlış olduğunu fark edip farklı arayışlar içine girebilmektedirler. Bu durum okulda öğrencinin problem yaşamasına, öğretmenlerin öğrencilerle ilgili problem yaşamasına neden olabilmektedir. Bu durum öğretmenler tarafından okulun itibarını etkileyen bir sorun olarak görülmektedir. Bu sorunun ortadan kaldırılabilmesi için okullarda sınıf öğretmenleri ve rehber öğretmenlerin öğrencilerin durumunu daha iyi analiz etmesi, Aday ve diğerleri'ne (2021) göre ebeveynlerin bilinçli davranması ve çocuğunu iyi tanıyıp yönlendirmesi önem arz etmektedir.

Öğretmen görüşlerinden sınavla öğrenci alan okullarda çok fazla hazır bulunuşluk sorunu yaşanmazken sınavsız girilen okullara gelen öğrencilerle ilgili özellikle de meslek liseleri ve yetenekle öğrenci alan okullarda öğrencilerin hazır bulunuşluklarının yetersiz olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum ortaöğretim kurumlarına öğrenci yerleştirme sisteminden kaynaklı olarak sürekli olarak her yıl tekrarlanmakta ve yerel yerleştirmeye öğrenci alan okulların itibarlarının diğerlerine göre düşük kalmasına sebep olmaktadır. Rutz ve Balkan'a (2015/2016) göre dünya genelinde bu durum modern eğitim sistemi olarak eğitim düzeyleri hiyerarşisi şekilde oluşturulur. Toplumun eğitim sistemi yoluyla ayrıştırılması ve her düzeyde grupların oluşturulması sağlanır. Daha iyi liseye giden sonra

daha iyi üniversiteye gider, bu yolla büyüyen ekonomideki iş bölümünün her alanı için insan gücü ve uzmanlık alanına göre çalışanlar ve yöneticiler yetiştirilir. En nihayetinde de hiyerarşinin yeniden üretimi sağlanmış olur. Bourdieu ve Passeron (1970/2015) bu durumu habitus kavramıyla açıklamıştır. Hiyerarşik düzenin sınavlar yoluyla bir genetik aktarım gibi devlet tarafından sağlandığını açıklamışlardır. Bu bağlamda bakıldığında sınavsız okula gidenler de kendi aralarında bir hiyerarşi oluşturacak, öğretmenler de kurumlarıyla birlikte sistemin kendilerine biçtiği ölçüde itibar sahibi olabilecektir.

Görüşmelerde öğretmenlerin okullarının nitelikleriyle ilgili belirttiği görüşlerden elde edilen bulgulardan, okullarının öğretmen kadrolarının iyi olduğu bunun kurumun itibarını artırdığı; imama hatip lisesinde fen lisesi programı uygulanıyor olması ve sınavla öğrenci alınıyor olmasının eğitim ortamı açısından olumlu olduğu; turizm lisesinde alanlara yönelik dışarıya dönük uygulamaların kurumsal itibarı artırdığı; bazı liselerde öğrencilerden kaynaklı olumsuz durumlar yaşanabildiği ancak öğretmenlerce gösterilen çabayla bu sorunların atlatılabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Okulun eğitim nitelikleriyle ilgili olarak öğretmenlerin öne çıkardığı noktalar öğretmen kadrolarının iyi olduğu yönündedir. Sosyo-ekonomik koşulların iyi olması dolayısıyla (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2022) Muğla ili öğretmenler tarafından yaşanabilir yer olarak görülerek çok tercih edilmektedir. Bu durum öğretmenlerin arzın üstünde gelişen talebi dolayısıyla hizmet puanı sırasına girmesine neden olmaktadır. Sıralama dolayısıyla da Muğla'ya genellikle tecrübeli öğretmenlerin ataması yapılmaktadır. Böylece okullarda tecrübeli öğretmen kadroları oluşmaktadır. Bu durum Muğla iline olan arz talepten kaynaklı olarak okullarda kurumsal itibarın artışına neden olmaktadır.

İmam hatip lisesinde fen lisesi programı uygulaması dolayısıyla okullara sınavla öğrenci alınması eğitim ortamının iklimini olumlu etkilemekte ve eğitimin niteliği artmaktadır. Proje okulu olarak geçen Anadolu imam hatip liseleriyle ilgili olarak Tarhan ve Karateke (2021) öğrenciler üzerinde yaptığı araştırmada, bu okullarda öğrencilerin daha çok akademik derslere ağırlık verdiği yönünde bir sonuca ulaşılmıştır. Sınavla gelişleri itibarıyla hazır bulunuşlukları yüksek öğrencilerin bu okullara gelmesi okulun eğitim niteliğini arttırmakta ve kurumsal itibarı açısından olumlu etkiler oluşturmaktadır.

Turizm liseleri meslek lisesi olması dolayısıyla daha çok işe dönük eğitimlerin verildiği okullardır. Bundan dolayı da nitelikli iş gücünün kaynağı verimli bir ekonominin

vazgeçilmez unsuru olarak görülürler (Şahin ve Fındık, 2008). Turizm liselerinin itibarı ile ilgili olarak yapacağı şey iyi öğrenciler yetiştirip alanda onların kendilerine yer bulmasını sağlamaktır. Okul için de staja gönderdikleri öğrencilerin başarısı ve mezunların başarısı, eğitim niteliğinin başlıca göstergesi ve okulun itibarı açısından önemli bir unsurdur.

Araştırma bulgularından mevzuat ve sistem değişikliklerinden kaynaklı olarak meslek liseleri öğrencilerinin üniversiteye girişinin zorlaştırıldığı ve buna bağlı olarak öğrencilerin meslek liselerini daha az tercih ettiği sonucuna ulaşılmıştır. ÖSYM (Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi) 1999-2011 yılları arasında öğrenci yerleştirme sürecinde öğrencinin mezun olduğu okul türüne göre farklı katsayı uygulaması yapmıştır. Bu uygulamanın amacı öğrencileri mezun oldukları okul ve alan ile ilgili yükseköğretim programlarına yönlendirmektir ancak 2010 yılında yapılan değişiklikle katsayı uygulaması 2011 yılı itibariyle uygulanmak üzere değiştirilmiştir (Doğan ve Yuret, 2015). 2016 yılında yapılan bir düzenlemeyle de meslek lisesi öğrencilerinin kendi alanıyla ilgili bir yüksekokula sınavsız geçebildiği uygulama da kaldırılmıştır (Yıldırım ve Çarıkçı, 2017). Bu durum sistemin meslek liselerinin itibarını sarsan önemli bir sorun olarak görülmüştür çünkü meslek lisesi öğrencilerinin ayrıcalığının kaldırılması onları adil olmayan bir sınav sistemiyle karşı karşıya bırakmıştır. Anadolu lisesinden mezun olan öğrencilerini istediği yüksekokula gitmesiyle ilgili avantajlı hale getirmiştir çünkü ÖSYM'nin yaptığı sınav tamamen teorik bir sınavdır ve meslek lisesi öğrencileri lise öğrenimi boyunca ağırlıklı olarak alanıyla ilgili uygulamalı dersler almaktadır. Bundan dolayı da öğrenciler meslek yüksekokulunda okumak istiyorsa meslek lisesini değil anadolu lisesini tercih etmeye başlamıştır.

Eğitim kalitesiyle ilgili olarak nicel ve nitel araştırmada çıkan sonuçlar birbiriyle örtüşmektedir. Araştırmada nicel boyutta yer almayan ancak nitel bulgularında öne çıkan iki önemli nokta dikkati çekmiştir. Bunlar kontenjanların dolup dolmaması konusu ve öğrencilerin hazır bulunuşluklarıdır. Kontenjanların dolmasını ya da dolmamasını etkileyen birçok unsur vardır. Bunlar okulun sınavla öğrenci alan okul olup olmadığı, okulun barınma hizmeti verip vermediği, çevrede yeterli öğrenci nüfusunun olup olmadığı vb. şeklinde sıralanabilir ancak okul kendisinden kaynaklı olarak kontenjanlarını doldurabiliyor ya da dolduramıyorsa bu onun paydaşları tarafından tercih edilirliğini işaret eden bir itibar göstergesidir. Bu yönüyle kontenjanların dolup dolmaması önemli bir bulgudur.

Öğrencilerin hazır bulunuşlukları nicel araştırmada yer almayan önemli diğer bir bulgudur. Senemoğlu (2009) hazır bulunuşluğu, bireyin olgunlaşma düzeyiyle birlikte önceki öğrenmelerini, ilgilerini, tutumlarını, güdülenmişlik düzeyini, yeteneklerini kapsayan özelliklerin tümü olarak açıklamıştır. Gelen öğrencinin hazır bulunuşluğu okulun itibar açısından kaderinin belirleyicisidir. Geldiği okul için yeterli altyapısı olan öğrencilerle çalışmak öğretmen için de okul idaresi için de kolaylaştırıcı bir unsurdur. Okulun örgütsel olarak yapacağı işlerde daha kolay ve iyi başarı elde etmesini sağlar. En nihayetinde öğrencilerin gireceği sınavda daha başarılı olmasını sağlar ve bu durum okula itibar kazandırır.

5.1.1.3. Toplumsal Sorumluluk. Araştırmanın nicel boyutunda öğretmenlerin *toplumsal sorumluluk* itibar algısının yüksek olduğu saptanmıştır. Okulların toplumsal sorumluluklarını yerine getirme konusunda Karaköse'nin (2006) araştırmasında yeterli düzeyinde puanlama yapılmıştır ve ulaşılan sonuç bu araştırmanın sonucuyla benzerlik göstermektedir. Ataş'ın (2012) araştırmasında ise puanlama çok katılıyorum düzeyinde olmuştur. Ataş'ın araştırmasında ulaşılan sonuç bu araştırmanın bulgularına göre biraz daha yüksektir. Eğitim kurumlarından toplumsal anlamda beklentiler yüksektir. Toplumsal değerlerin kurumsal faaliyetler üstündeki etkileri de düşünüldüğünde *toplumsal sorumluluk* boyutunun yüksek düzeyinde puanlanması anlamlıdır.

Son dönemde hızla bireyselleşen ve sanal ortama kayan insan yaşamında öğrencilerin telefonları kenara bırakıp fiziki olarak etkileşime girdiği yegâne ortam sınıflarlardır. Sınıflarda planlanan toplumsal sorumluluk etkinlikleri de öğrencilerin birleşerek, Durkheim'in terimiyle, kolektif bir bilinçle (Emirbayer, 2003) ortaya koyduğu etkinliklerdir. Öğrenciler, sınıf dışındaki yaşamlarını genel olarak online sosyal ortamlar üzerinden yürütmektedir. Bu ortamlar, zaman ve mekân kavramını ortadan kaldırmakta, yüz yüze iletişim ve etkileşimi azaltmakta, öğrencilerin bulundukları ortama yabancılaşmasına neden olmaktadır. Sanal ortamdaki iletişim, öğrencilerin jest ve mimiklerinin körelmesine, duygularının ve davranışlarının sanallaşmasına neden olmaktadır (Sezerer-Albayrak, 2019). Tüm bunlar, öğrencilerin toplum içindeki varlığını baltalamakta ve toplum içinde saygınlık kazanmasına engel olmaktadır. Bundan dolayı Millî Eğitim Bakanlığı kültürün geçmişten geleceğe aktarım kanalı olan eğitim ile ilgili planlamalarında fiili olarak öğrencilerin yer aldığı sosyal etkinliklere çokça yer vermektedir. Bunların içinde okulların yaptığı toplumsal sorumluluk faaliyetleri de yer

almaktadır. Bu toplumsal sorumluluk faaliyetleri Blau'nun toplumsal alışveriş kuramına göre karşılıklı güveni inşa edecek unsurlardır (Wallace ve Wolf, 2004/2012).

Örgüt itibarının önemli bir bileşeni olan toplumsal sorumluluk örgütün toplum içindeki varlığının tezahürüdür. Toplumsal sorumluluk uygulamaları örgütün çevrenin sorunlarına ve ihtiyaçlarına ne derece duyarlı olduğunun göstergesidir. Örgütün yapacağı faaliyetler onun çevresinde olumlu yönde bir kamuoyu yaratmasını yardımcı olur. Örgüt yaptığı işleri toplumsal çevrede uygulamaya geçirirken amaçlarını ve hedeflerini de meşrulaştırmış olur. Bu da örgüt tarafından yürütülen faaliyetlerin çevresi tarafından daha cazip görünmesini sağlar. Devlet okullarında toplumsal sorumluluk faaliyetlerinin yasal tabanı da vardır. Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 50. Maddesinin 1. Bendine göre, ortaöğretim kurumlarında her bir öğrencinin lise hayatı boyunca en az 40 saatlik toplumsal sorumluluk çalışması yapması beklenir (Millî Eğitim Bakanlığı, 2013). Eğitim örgütleri, mevzuat hükümlerini yerini getirmek amacıyla, genellikle bilimsel temeli çok olmayan, irili ufaklı toplumsal sorumluluk faaliyetleri yaparlar ancak bu süreçte gerçekten bu işe gönüllü olan kişiler tarafından yapılan etkinlikler de çıkar (Güçlü ve diğerleri, 2015). Devlet tarafından desteklenen bu faaliyetlerden maddi beklenti olmadığı için, samimi ortamların olduğu faaliyetler de olur. Özel okullarda ise bu durum biraz daha farklı gerçekleşebilir. Özel okulların kurumsal itibar kaygısı devlet okullarına göre daha yüksek olduğu için, yapılan toplumsal faaliyetlerde potansiyel müşteri kitlesi içinde daha çok ödeme gücü olan kişiler ilgi odağı olur (Gaulejac, 2005/2013). İlgi odağındaki kişilerin toplumsal faaliyetlerle karşılanacak eksiklikleri de diğerlerine göre daha azdır. Bundan dolayı özel okulların sosyal aktiviteleri ve toplumsal faaliyetlerinin içeriği de farklılaşır (Gürler, 2020) ancak toplumsal sorumluluk faaliyetleri her ne şekilde olursa olsun örgüt açısından itibara etki eden önemli bir unsurdur.

Araştırmanın nitel boyutunda *toplumsal sorumluluk* ile ilgili derinlemesine araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmada elde edilen bulgulardan okullarda toplumsal sorumluluğun okulun toplumsal sorumluluk olarak yaptıkları ve toplumun okuldan beklentisi kategorileri altında incelenebileceği görülmüştür.

Toplumsal sorumluluk olarak okulun yaptıklarının içinde kurumlarla ya da tüzel kişiliklerle yaptığı iş birlikleri yer almaktadır. Bu iş birlikleri kapsamında okulların paydaşlarıyla okul türlerine uygun olarak atölye faaliyetleri yürüttüğü, projeler yaptığı, öğrenci ortaklıkları yaptığı anlaşılmaktadır. Okul örgütlerinin kurumsal olarak yaptığı bu iş birlikleri onlara toplum içinde tanınır olma fırsatı yaratır. Her başarılı proje de kuruma

olan güveni ve beraberinde de kurumun itibarını arttırır. Okulların kurumsal olarak yer aldığı diğer faaliyet de toplumsal sorumluluk faaliyetleridir. Resmî olarak öğrenci kulüpleri kanalıyla yapılan toplumsal sorumluluk faaliyetleri öğrenci ve öğretmenlerin örgütsel kimliğiyle toplum içinde var olduğunu göstermesinin yoludur.

Elde edilen bulgulardan toplumun okullardan genel beklentilerinin ise ahlaklı, bilinçli, alanında başarılı bireylerin yetiştirilmesidir. Bu beklenti tüm toplumun çıkarları için önemlidir. Paydaş kuramına göre toplum kurumlardan genel beklentilere sahip olan en geniş tanımlı kitledir (Ertuğrul, 2008). Bu büyük kitlenin ihtiyaçlarına hitap eden faaliyetlerin de kurumun itibarına önemli katkıları olacaktır. Toplumun bu beklentileri sadece kişinin bireysel olarak iyi bir insan olması değildir. İyi ahlaklı insan vergisini ödeyen, yerlere çöp atmayan, insana değer veren, işini doğru ve düzgün yapan vb. birçok özelliğe sahip olan insandır. Bu yönüyle yetiştirilen öğrencilerin olumlu dönütleri topluma fayda sağlayacağı gibi okuluna da dolaylı olarak itibar kazandıracaktır.

5.1.1.4. Kurumsal Güvenilirlik. Araştırmada öğretmenlerin *kurumsal güvenilirlik* itibar algısının yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuç öğretmenlerin okullarını kurumsal olarak güvenilir bulduğunu göstermektedir. Literatürde benzer şekilde Ataş'ın (2012) araştırmasında da güvenilirlik algısının yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin güvenilirlik algılarının yüksek çıkmasına etki ettiği düşünülen birçok unsur vardır. Bunlardan birisi öğretmenlerin devlet okulunda çalışıyor olmasıdır. Devlet okulu olması ve öğretmenin iş güvencesinin kanunla garanti altına almış olması, yapılan işlerin kanun ve yönetmelikler rehberliğinde çizgileri belli bir şekilde uygulamaya koyulması, diğer öğretmenler ve yöneticilerle maddi çıkar ilişkisi vb.'nin olmaması dolayısıyla öğretmenlerin temel düzeyde bir güvenilirlik algısına sahip olması beklendik bir durumdur. Canoğlu ve diğerleri'nin (2023) araştırmasına göre devlet okulları risk yönetim sistemini işleten kurumların başında gelmektedir. Risk yönetim sisteminde öğretmenlerin de komisyon üyesi olması ve birebir işlerin içinde olması, ayrıca son dönemde Muğla İl Millî Eğitim Müdürlüğü bünyesinde kurulan İlk Yardım Eğitim Merkezi Müdürlüğü'nün öğretmenleri düzenli olarak ilk yardım kursuna alıyor olması onların kurumlarının insan güvenliğine yönelik algısını yükseltmiş olabilir. Öğretmenlerin çalıştığı kurumla ilgili güvenilirlik sorularında yer alan planlılık konusunda da benzer şekilde devlet olma ve devletin planlılık ilkesi kapsamında işler plan dahilinde yürütülür (Millî Eğitim Temel Kanunu, 1973). Bundan dolayı öğretmenler

kurumlarını planların düzenli bir şekilde işlediğini algılıyor olabilir. Bu konularda araştırmanın nitel boyutunda derinlemesine araştırma yapılmıştır.

Araştırmanın nitel boyutunda *kurumsal güvenilirlik* temasıyla ilgili elde edilen bulgular okulun güvenilirliğine, işleyişin verdiği güvene ve kurum kültürünün etkisiyle oluşan güvene göre kategorilendirilmiştir. Öğretmenlerin okullarının güvenli konusundaki görüşlerinin genel olarak nicel bulguları desteklediği sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin kurumun güvenilirliğine yönelik sorulara verdiği cevaplar, bina açısından tereddütleri olan az sayıda öğretmen olsa da çeşitli nedenlerle çalıştıkları kurumun insan güvenliğine üst düzeyde önem verdiğini göstermektedir. Bu nedenler arasında okulun öğrencileri ve okulun çevresiyle ilgili sorunlar olmadığı, nöbetçi öğretmenlerin güvenlik konusuna çok dikkat ettiği, iş kazasının olmadığı, okulun pansiyonunun olması dolayısıyla güvenli bulunduğu, akran zorbalığının çok yaşanmadığı, okula öğrencilerin geliş gidiş saatlerinin sürekli kontrol edildiği, cep telefonu kullanımının kontrol altında tutulduğu, düzenli servis kontrollerinin yapıldığı, okulların çevrili alan içinde bahçesinin olması, sorun yaratan öğrencilerin olmadığı vb. vardır. Okullar üst düzeyde güvene dayalı çalışan kurumlardır çünkü veliler, en değerli varlıklarını, çocuklarını okullara emanet etmektedir. Bu anlamda okullardan beklentiler yüksektir. Tekin ve Kılıç'a (2010) göre öğrenciler için güvenli bir okul ortamının oluşması için okula aidiyet duygusunun olması gerekir. Bursalı'ya (2020) göre öğrencinin kendisine ait hissetmesi onu hem akademik açıdan hem de sosyal gelişim yönünden olumlu etkileyecektir. Aidiyet duygusunun oluşması da liselerde 17 yaş civarında daha çok olmaktadır ki bu 11. ve 12. sınıf düzeyindeki öğrenciler demektir. Bu anlamda öğretmenlerin bir paydaş olarak algıladığı güveni diğer paydaşlar olan öğrenci ve velilere de hissettirmesi okul itibarı açısından önemlidir.

Öğretmenlerin temelde okulun güvenli olduğu algısına neden olan şeylerden birisi de iş sağlığı güvenliği konusuna okullarda düzenli kontrollerin, tatbikatların yapılması olabilir. Bakanlık birimleri bu konuda birçok çalışma yürütmekte ve yıl yıl yapılan denetim, eğitim ve kontrolleri raporlamaktadır. Yapılan bu çalışmalar okulların güvenilir olduğu algısı yaratmaktadır. 2024 yılıyla ilgili oluşturulan rapor özetinden bir kesit aşağıda sunulmuştur.

Bakanlığımıza bağlı 17.314 okulun kalorifer kazanının, 10.350 okulun paratoner tesisatının, 6.252 okulun jeneratörü, 18.797 okulun elektrik tesisatının, 4.624

okulda bulunan makine ve tezgâh takımının, 17.749 okuldaki yangın tesisatının, 14.259 okuldaki akışkan tesisatları ile 3.895 okulda bulunan kompresörün periyodik kontrollerinin yapılarak raporlandırılmıştır. Ayrıca periyodik kontrolleri yaptırılan 13.802 okul/kurumdaki insan/yük asansörlerinden 3.188'ünün kırmızı, 5.970'sinin mavi, 3.629'sinin yeşil etiketli olduğu tespit edilmiştir.

.... Tespit edilen uygunsuzluklara göre ve standart eğitim planına göre çalışanlara genel iş güvenliği kurallarını ve kazalardan nasıl korunacaklarını öğretmek, alınacak tedbirler hakkında bilinçlendirmek, daha güvenli bir iş ortamında çalışmayı hedeflemek amacıyla eğitimler düzenlenmiştir. 312.144 çalışana temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, 171.626 çalışana ilk yardımcı eğitimi ve 680.910 çırak/öğrenciye atölye ve işletmelerdeki çalışma ortamlarının risk ve tehlikelerine karşı iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmiştir...

...Okul/Kurum ve dersliklerin boşaltılarak sığınaklarda, sığınma yerlerinde toplanmalarını sağlamak amacıyla tatbikatlar düzenlenmiştir. 10.472.971 öğrenci ve personel tahliye tatbikatına katılmış, 10.269.867 öğrenci ve personel ise ikaz/alarm tatbikatına katılmıştır.” (Millî Eğitim Bakanlığı, 2025, s.4)

Öğretmenlerin genel olarak kurumlarındaki işlerin planlı işleyişi konusunda okullarına güven duymaktadırlar. Bu durum onların gözünde okulunu itibarlı kılmaktadır. Planlı işleyişin aksamasıyla ilgili bir tek olumsuz görüş bildiren öğretmen bulunmaktadır. Onun bu düşüncesine sebep olan durum da okulda sık sık idareci değişikliği yaşanmasından kaynaklıdır. Yaşanan bu sorununda işleyiş güvenilirliği ile ilgili olarak okulun istikrarlı bir yönetime sahip olması gerektiğinin altını çizmek gerekir çünkü paydaş kuramında bütünsel yaklaşıma göre, istikrar kurumun başarısı açısından son derece önemlidir (Yıldırım, 2020).

Öğretmenlerin kurumsal güvenilirlik algıları için yöneltile sorularda olmayıp, nitel araştırmada çıkan noktalar, çalışma kültürü ve huzurlu okul ortamının sağladığı itibar olmuştur. Öğretmenlerin görüşlerinden elde edilen bulgular okullarında genel bir çalışma kültürünün olduğunu göstermektedir. Bunu açıklarken öğretmenlerin değindiği noktalar herkesin görevinin olduğu ve bu çerçevede işlerin yürütüldüğü; işlerin takım çalışması şeklinde yürütüldüğü; birbirini motive eden ortamın olduğu; projelerin

kolaylıkla yapıldığı; çalışma kültürünün öğrenciler içinde de birbirlerine aktararak devam ettiği şeklindedir. Çalışma kültürü ile ilgili olumsuz görüş bildiren bir öğretmen ise yine bu durumu sık yönetici değişikliğine ve okulda bir şeyleri yapmaya teşvik eden itici gücün bulunmadığını ifade etmiş, işlerin günü kurtarma şeklinde ilerlediğini söylemiştir. Buradan anlaşılmaktadır ki okulun ciddi bir örgütsel problemi yoksa çalışma kültürü oluşmaktadır.

Öğretmenlerin bazıları okullarındaki huzurlu ortamı bir itibar kaynağı olarak görmektedirler. Bunu açıklarken de okullarındaki temizlik, ferahlık, işleyişteki düzenin ve ihtiyaçlara kolay erişimin altını çiziyorlar. Ayrıca okula gelen velilerin, başka okuldan gelen öğretmen arkadaşlarının çalışma ortamıyla ilgili yaptığı olumlu yorumların bu içinde bulunduğu ortamla ilgili kişinin mutluluğunu da arttırdığı anlaşılmaktadır. İnsanlar günlük yaşamlarının yaklaşık üçte birini çalışma ortamlarında geçirmektedir. Erhan'a (2021) göre bulunduğu ortamda onları mutlu eden bir şeylerin olması da onların işten tatmin düzeyini ve verimliliğini de artırır. Bu durum da öğretmenin gözünde doğrudan, öğretmenin verimli çalışmasıyla da dolaylı olarak kurumun itibarını olumlu etkiler.

5.1.1.5. Kaynaklar. Araştırmanın nicel boyutunda diğer boyutlar kadar olmasa da öğretmenlerin *kaynaklar* itibar algısının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. *Kaynaklar* boyutunun yüksek düzeyde algılanması, öğretmenlerin devlet ortaöğretim kurumlarının fiziksel imkanlarının, geçmişinden okulun geleceğine mesaj gönderen basılı veya dijital arşivinin, öğretmen ve öğrencin gelişimine kaynaklık eden düzeninin olduğunu düşündüğü anlamına gelir. Bu sayılan maddi ve manevi içeriği olan varlıklar öğretmenlerin gözünde devlet okulunun kurumsal itibarına katkıda bulunmaktadır. Kurtuluş'un (2018) araştırmasında kurumsal varlıkların örgüt için önemine dikkat çekilmiştir. Kurumsal varlıklar alanda var olduğunu göstermenin temel yeterliliklerini oluşturur. Bu kurumsal kaynakların etkili bir şekilde, doğru yer ve zamanda kullanılması önemlidir.

Özel teşebbüslerde kaynaklar denilince akla ilk olarak gelen finansal kaynaklar olabilir ancak devlet okullarında kaynaklar doğrudan finansal kaynak olarak yorumlanamaz çünkü devlet okullarının finansmanı büyük ölçüde devlet kanalıyla sağlanır. Sağlanan bu kaynaklar da okullar arasında finansal temelli bir rekabet oluşturacak düzeyde farklı olmaz (Gürler, 2020). Devlet okullarında fiziki imkanlar asgari düzeyde her okulda bulunmaktadır, ancak bu fiziki imkanların verimli kullanımıyla ilgili olarak okul yönetiminin öğretmenlere onların yeterli iş doyumuna ulaşabileceği,

etkili iletişim kurabileceği, yeni tasarımlar yapabileceği iyi bir çalışmaya kültür sağlaması önemlidir (Gülbüz ve diğerleri, 2013).

Burada arşiv konusu ilk bakışta kaynak olarak görülemeyecek konudan uzak bir kelimeymiş gibi algılanabilir ancak bu konuyu mercek altına alınıp somutlaştırarak daha iyi anlaşılabilmesi sağlanmaya çalışılacaktır. En basit somut örnek olarak mezar taşları verilebilir ya da dönemin gelişmiş dijitalde geçirilmiş haliyle soy kütüğü, kişilerin atasının kültüründen etkilenerek hayatında birtakım şeyleri şekillendirmesine yardımcı olur. Kendisini hayatın neresine koyacağıyla ilgili bir öngörüsü olur. Büyük paşa dedesinin mezarını gören kişi kendisini toplum içinde tanımlarken geçmişine atıfta bulunarak konuşur (Çuluk, 2012). Bu konu okullar bağlamında ele alınırsa, İstanbul Kabataş Lisesi 1908 yılında Esmâ Sultan Konağı'nda "Kabataş Mekteb-i İdâdîsi" adıyla müdür Hasan Tahsin Bey tarafından erkek yönetici yetiştirmek için açılmış köklü bir lisedir. Bu lisenin tarihindeki başarıları vs. kurumun belli noktalarında sergilenmektedir. Ülke genelinde bilinen bir okuldur. Haliyle böyle bir okul geçmişten gelen bir itibara zaten sahiptir. Bu durum okulun köklü üniversitelerle protokol imzalayabilecek, çalışmalar yapabilecek geçmişten gelen bir referansı gibidir. Burada okuyan öğrenci de çalışan öğretmen de kendisini okulun adına yakışır davranmak zorunda hisseder. Köklü bir arşive sahip olmak bu açıdan okulun itibarı için önemlidir.

Araştırmanın nitel kısmında okulun itibarı açısından önemli olan *kaynaklar* teması algısal etkiler, fiziksel ortamlar, destek materyaller, öne çıkan kaynaklar kategorileri altında derinlemesine incelenmiştir.

Öğretmenlerin okullarının kaynakları ile ilgili çok çeşitli görüşleri vardır bunlardan birisi de algısal kaynaklardır. Okulların birisinin toplum gözünde kötü yönetilen dönemden gelen itibarı olumsuz etkileyen algıya sahip olduğu, birisinin şu anda durumu o kadar iyi olmasa geçmişten gelen iyi algının itibarı devam ettirdiği, birisinin imam hatip lisesi olması dolayısıyla olumsuz algılara sahip olduğu, birisinin de yakın dönemde kurulan bir okul olması ve en başta sistemin oturtulamadığı zaman oluşan olumsuz algısının itibarı etkilediği anlaşılmaktadır. Bu noktada görüş belirten her görüşmecenin algıyla ilgili değerlendirmesi kurumun itibarını bu durumun etkilediğine yöneliktir.

Okulun itibarına etki eden fiziksel ortamlarına ilişkin bulgular içinde okulun fiziki durumu ve sosyal alanlar ayrı ayrı incelenmiştir. Okulun fiziki durumuna yönelik olarak

öğretmenlerin görüşlerinden, çok önemli düzeyde olmasa da okulların giderilmeyi bekleyen itibarını etkileyen fiziksel sorunlarının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okulların bazılarının itibarını arttıran güzel ve yeterli sosyal ortalara sahip olduğu bazılarının ise atıl durumda kalmış alanlarının mevcut olduğu görülmektedir.

Teknolojik donanımına sahip olma anlamında ve basılı kaynak olarak okulların standarda yakın düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Teknolojik donanım olarak sahip olunan başlıca kaynak etkileşimli tahtalardır. Basılı kaynak olarak altı çizilen kaynaklar ise bakanlığın dağıttığı ders kitaplarıdır. Bunun yanında okulların okul türüne göre destekleyici kaynaklar da kullandığı anlaşılmaktadır.

Öne çıkan kaynaklar kategorisi altında *okulun ayırt edici kaynakları* kodunun bu bulgulara verilmesi, diğer kaynakların itibara etki etmediği anlamına gelmemektedir. Burada itibara etki ettiği vurgusu yapılan kaynaklar bulgularına yer verilmiş olmasıdır. Bu kaynakların öğretmen görüşlerinden okulun huzur veren ortamlara sahip olması, her ekinlikte yararlanılabilen bir spor salonunun olması, mesleki lise olarak iyi eğitim verebilmek adına bolca temrinlik malzemelerinin olması, okulun iş yapan bir döner sermaye işletmesine sahip olmasının, güzel sanatlar lisesi olarak 10 15 yıllık çok kapsamlı bir arşivinin olması ve spor lisesi olarak okulun çok çeşitli spor alanı imkanına sahip olması olduğu anlaşılmaktadır. Okulların kaynakların itibar algısına etkisi açısından kendi alanında çeşitli güçlü yanlarının olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu grupta sık sık okul müdürü değişen bir okulun geçmişine dair hiçbir düzenli kayda veya arşive ulaşamamasının öğretmenlerin gözünde okulun itibarını olumsuz etkilediği anlaşılmaktadır. Muğla öğretmen devir hızının düşük, okullarda kurumsal yapının oturmuş olduğu bir ildir. Burada yapılacak yönetici atamalarında seçimlerin daha titizlikle ve liyakatin gözetilerek yapılması sorunlara çözüm getirecektir. Bu göreve layık olmayan, yöneticiliği bir yerden bir yer geçmek için basamak olarak kullanan kişilerin sistemden uzak tutulması gerekmektedir çünkü liyakat kurum için en üstün başarıyı gösterecek kişilerin göreve getirilmesini sağlar (Erol, 2021).

Kaynak kuramına göre, kaynaklar üretimin yapılabilmesi ve devam edebilmesi için gerekli faktörlerdir (Dinçer ve Kalelioğlu, 2013). Eğitim kurumlarında da eğitim örgütlerinin işlevini yapabilmesi için kaynaklara ihtiyacı vardır. Önemli oranda bir genç nüfusa sahip olan Türkiye önemli bir beşerî sermaye potansiyeline sahiptir (TÜİK, 2025). Bu potansiyeli işe koşabilmesi için de eğitim kaynaklarını etkili ve verimli kullanmaya

ihtiyacı vardır. Ayrıca ülkenin Gayri Safi Millî Hasıla'dan eğitime ayrılan payın en azından OECD ülkeleri ortalamasına çıkarması gerekmektedir (Akin, 2009). OECD'nin raporunda sunulan verilere göre tüm eğitim kademeleri için öğrenci başına yapılan harcamalar OECD ortalamasında yaklaşık 12.000 dolar civarında iken Türkiye'de bu rakam 6000 dolar civarındadır (OECD, 2022).

Araştırmanın nicel boyutuyla nitel boyutu karşılaştırıldığında, *kaynaklar ile ilgili* nicel ölçme aracında doğrudan madde olarak yer almayan ancak dolaylı olarak diğer maddeler tarafından kapsanan kodlar yer almaktadır. Bunlardan öne çıkanlar sosyal alanlar ve teknolojik donanımlardır. Bu kodlar altında yer alan bulgular nicel ölçme aracında fiziki imkanlar kapsamında düşünülmüştür.

5.1.2. Öğretmenlerin Kurumsal İtibar Algularının Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Araştırma bulgularından, kurumsal itibar ölçeği toplam puanında ve ölçeğin *yönetim kalitesi* ve *kaynaklar* boyutlarında erkek öğretmenlerin kurumsal itibarı, kadın öğretmenlere göre daha yüksek algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum cinsiyetin kurumsal itibarı algılamada etkili bir değişken olduğunu göstermektedir.

Dülger'in (2017) özel okulda yaptığı araştırmasında da erkek öğretmenlerin kurumsal itibar algısı kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Karaköse'nin (2006) özel okulda yaptığı araştırmasında da *yönetim kalitesi* faktöründe erkeklerin kurumsal itibar algısının kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılırken devlet okulunda yaptığı araştırmada *toplumsal sorumluluk*, *yönetim kalitesi* faktöründe kadınların itibar algısının erkeklerle göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Önen'in (2024) örgütsel saygınlık bağlamında yaptığı araştırmada da erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel saygınlık algısı yüksek çıkmıştır. Üniversitelerde Sipahioğlu'nun (2018), Işık ve diğerleri'nin (2016), Ataş (2012), Karakaş (2019), Yurt'un (2012) yaptığı araştırmalarda cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık saptanmamıştır. İlker'in (2019) yöneticiler üzerinde yaptığı araştırmada istatistiksel olarak cinsiyet açısından anlamlı fark saptanmamıştır. Gül ve Avcı'nın (2018) üniversitede çalışan personeller üzerinde ve Alınacak ve diğerleri'nin (2010) üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada kadınların itibar bileşenlerine verdiği cevapların ortalamasının erkeklerin verdiği cevapların ortalamasından yüksek ve istatistiksel olarak

anlamalı olduğu saptanmıştır. Literatürde erkekler lehinde ve kadınlar lehinde sonuçlanan araştırmalar mevcuttur. Bu farklılaşma araştırma evreninin sosyoekonomik yapısından veya araştırmanın yapıldığı kùltürün özelliklerinden kaynaklanıyor olabilir. Bu araştırmadaki sonucun kadınların işlerinde erkeklere göre daha temkinli ve yöneticilerinden erkeklere göre daha çok beklentiye sahip olmalarından kaynaklanıyor olabilir (Keskin, 2017).

Yönetim kalitesi boyutundaki fark, erkek öğretmenlerin okul yönetimi ile olan ilişkilerinde karar süreçlerine daha fazla dahil edilmiş ya da yönetsel yapılarla daha uyumlu hissetmiş, kadın ise yönetsel süreçte kendisine örgütsel ayrımcılık yapıldığı hissi içinde olabilir (Soytürk, 2023). Literatürde, örgütsel karar alma konusunda erkeklerin daha etkin roller üstlenme eğiliminde olması dolayısıyla içinde bulunduğu durum yönetimle ilgili algılarını olumlu yönde etkileyebilir (Uluç ve Küçük, 2022).

Kaynaklar boyutundaki farklılık da benzer şekilde erkek öğretmenlerin, kurumsal olanaklara erişim, kaynak kullanımında söz hakkı ya da desteklenme düzeyi açısından daha olumlu deneyimlere sahip olduklarını, kadın öğretmenlerin ise bu bağlamda daha sınırlı destek görmeleri veya kurumsal kaynaklara erişim ya da kullanım konusunda daha fazla engelle karşılaşmaları, itibar algılarını olumsuz etkiliyor olabilir. Toplumsal cinsiyet rolleri ve iş yaşamındaki geleneksel kalıp yargıların sebep olduğu cinsiyet ayrımcılığı dolayısıyla (Avcı, 2021), kadın çalışanların örgütsel destekten yeterince faydalanamamalarına neden olmuş olabilir.

Araştırma bulguları, öğretmenlerin kıdem yılına göre kurumlarına ilişkin algılarında anlamalı düzeyde farklılık bulunduğunu ortaya koymuştur. Özellikle genel kurumsal itibar, *eğitim kalitesi*, *toplumsal sorumluluk* ve *güvenilirlik* boyutlarındaki algıların kıdemle birlikte farklılaştığı anlaşılmaktadır. Bu farklılaşma, *eğitim kalitesi* ve *toplumsal sorumluluk* boyutlarında 10 yıl ve altı kıdeme sahip öğretmenler ile 10 yıl üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında; *kurumsal güvenilirlik* ve ölçek toplamında sadece 10 yıl altı kıdeme sahip öğretmenler ile 21-30 yılları arası kıdeme sahip öğretmenler arasındadır. 10 yıl altı kıdeme sahip öğretmenlerin kurumsal itibar algıları, *eğitim kalitesi*, *toplumsal sorumluluk*, *kurumsal güvenilirlik* faktörlerinde ve ölçek toplamında daha kıdemli öğretmenlere göre yüksektir. Kıdem yılı ile kurumsal itibar arasındaki yapılan ilişki testi de kıdem yılının artışıyla öğretmenlerde kurumsal itibar algısının düştüğünü göstermiştir. Buna göre öğretmenlerin kıdemi arttıkça kurumsal itibar algılarının azaldığı

sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, mesleki deneyimin öğretmenlerin kurumsal yapıyı ve işleyişi algılamalarında etkili bir değişken olduğunu göstermektedir.

Orçan'ın (2015) araştırmasında da toplumsal yarar faktöründe 10 yılın altında kıdemi olan öğretmenlerin kurumsal itibar algı düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Dülger'in (2017) araştırmasında, öğretmenlerin kurumsal itibar algıları liderlik faktöründe 1-5 yıl arası çalışanlarda yüksek çıkarken, 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerde bu algı düzeyinin daha düşük olduğu görülmüştür. Işık'ın (2016) akademisyenler üzerinde yaptığı araştırmada da kıdem yılı düşük olanların diğerlerine göre kurumsal itibar algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bunlar araştırma sonucunu destekleyen çalışmalardır.

Demir'in (2018), İlker'in (2019) araştırmalarında ise bu araştırmanın tersine kıdemi daha düşük öğretmenlerin kurumsal itibar algısının da daha düşük olduğu saptanmıştır. Karaköse'nin (2016) özel okulda yaptığı araştırmasında 10 yıldan fazla kıdeme sahip öğretmenlerin kurumsal itibar algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kurt'un (2014), araştırmasında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin kurumsal itibar algısı daha yüksek çıkmıştır.

Bu araştırmada genel olarak kurumsal itibar algısının boyutlar bazında ve ölçek toplamında kıdemi düşük öğretmenlerde daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, mesleki deneyim ile örgütsel algılar arasındaki ilişki bağlamında değerlendirilebilir. Kıdem yılı düşük olan öğretmenler, mesleki yaşantılarının henüz başında oldukları için kuruma karşı daha olumlu, idealize edilmiş ve beklenti odaklı bir yaklaşıma sahip olabilmektedirler. Mowday ve diğerleri (1979) bireylerin örgüte yeni katıldıkları dönemde daha yüksek düzeyde bağlılık geliştirdiklerini ve zamanla bu bağlılığın yaşanan deneyimlerle birlikte değiştiğini belirtmektedirler. Benzer şekilde, Özel'in (2009) yaptığı araştırmada da işe yeni başlayanların normatif bağlılık düzeyinin, örgüte yeni katılan bireylerde daha yüksek düzeyde olduğu ifade edilir. Dönmez'in (2018) araştırmasında da bağlılığın benzer şekilde göreve başlanan ilk yıllarda daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, kıdemi düşük öğretmenlerin kurumsal yapıyı, işleyişi ve olası problemleri henüz yeterince deneyimlememiş olmaları, onların kuruma ilişkin algılarını daha olumlu biçimde şekillendirmektedir. Öğretmenlerin kıdemi arttıkça, kurumdaki çeşitli yapısal ve yönetsel sorunlar konusunda eleştirel tutum sergileyebilmektedir. (Narin ve Aybek, 2010).

Bu araştırmada, öğretmenlerin algıladıkları kurumsal itibar düzeylerinin, çalıştıkları okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği belirlenmiştir. *Yönetim kalitesi, eğitim kalitesi, toplumsal sorumluluk, kurumsal güvenilirlik ve kaynaklar* boyutlarında ayrıca ölçek toplamında öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur. Elde edilen bulgular, imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin kurumsal itibar algılarının, fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, anadolu liseleri, mesleki ve teknik liseler ile yetenek sınavıyla öğrenci alan liselerde görev yapan öğretmenlere göre genel olarak daha yüksek olduğunu göstermektedir. Özellikle *yönetim kalitesi, eğitim kalitesi ve kaynaklar* boyutlarında imam hatip liseleri lehine anlamlı farklar saptanmıştır. Ayrıca, *toplumsal sorumluluk ve kurumsal güvenilirlik* boyutlarında imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenler ile mesleki ve teknik liseler ve yetenek sınavıyla öğrenci alan liselerde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiş, yine imam hatip liseleri lehine bir üstünlük tespit edilmiştir.

Buna ek olarak, *kurumsal güvenilirlik ve kaynaklar* boyutlarında fen, sosyal bilimler ve anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin de mesleki ve teknik liseler ile yetenek sınavıyla öğrenci alan liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek kurumsal itibar algısına sahip oldukları belirlenmiştir.

Araştırma bulguları, kurumsal itibar algısının okul türüne göre değişkenlik gösterdiğini ve özellikle imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin bu konuda daha olumlu algılara sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Bu durum, imam hatip liselerinde okul yöneticileriyle olan ilişkilerin daha güçlü olması, kurum içi iletişimin daha etkili yürütülmesi ya da kurum kültürünün öğretmenler üzerinde daha fazla aidiyet duygusu yaratması gibi faktörlerle ilişkilendirilebilir. Ayrıca imam hatip okullarına gelen öğretmenlerin nasıl bir okula geldiğinin önceden bilincinde olması ve okullarına gösterdikleri bağlılığın yüksek olmasından kaynaklandığı söylenebilir (Kocaman, 2022). Yılmaz (2023) araştırmasında, imam hatip okullarında çalışan öğretmenlerin kurum içindeki iletişim ve uyumdan memnun olduğu, ortamın onlar için tatmin edici olduğu, zor zamanlarda okullara manevi liderlerin de destek olduğu, bu desteklerin öğretmenleri motive ettiği, imam hatip okulları müdürlerinin sorumluluklarını yerine getiren kişiler olduğu sonucuna ulaşmıştır. Birinci (2022) araştırmasında, imam hatip okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları algılarının yüksek olduğu, öğretmenlerin okulun genel işleyişine yardımcı olacak faaliyetlerde bulunduğu, okuldaki

hizmet sürelerinin artmasıyla bağlılıklarının ve katkılarının arttığı sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırma sonuçları araştırmamızda ulaşılan bulguların nedenini olabilir. Sanati ve Demirsel'in (2021) araştırmasında örgüt kültürü ile kurumsal itibar arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bundan hareketle imam hatip lisesi öğretmenlerinin kurumsal itibar algılarının yüksek olması kurumun iyi bir örgüt kültürüne de sahip olduğu anlamına gelebilir.

Ayrıca fen, sosyal bilimler ve anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin, mesleki ve teknik liseler ile yetenek sınavıyla öğrenci alan liselerde görev yapan meslektaşlarına kıyasla kurumsal güvenilirlik ve kaynaklar açısından daha yüksek algılara sahip olması; bu okul türlerinin daha fazla kaynak desteğine sahip olması, öğrenci profili ve akademik başarı beklentilerinin yüksek olması gibi unsurlarla açıklanabilir.

Mesleki ve teknik liseler ile yetenek sınavıyla öğrenci alan liselerde görev yapan öğretmenlerin kurumsal itibar algılarının görece düşük çıkması, bu okulların toplumsal algısının yeterince güçlü olmaması, kaynak yetersizliği ya da yönetsel sorunlarla karşılaşılması gibi çeşitli etkenlerden kaynaklanıyor olabilir.

Bu araştırmada elde edilen bulgular, öğretmenlerin algıladıkları kurumsal itibar düzeyinin, *eğitim kalitesi ve toplumsal sorumluluk* boyutlarıyla birlikte, kariyer durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Özellikle, öğretmenlik ve uzman öğretmenlik kariyer basamağında bulunan öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Öğretmenlik basamağında yer alan öğretmenlerin kurumsal itibar algılarının, uzman öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumdan, kurumsal itibara ilişkin algının sadece deneyim ya da uzmanlık düzeyine bağlı olmadığını, aynı zamanda öğretmenlerin kurumsal yapıyla olan etkileşimleri, beklentileri ve kişisel tutumlarıyla da şekillenebileceği anlaşılmaktadır. Bu bulgu, bazı öğretmenlerin kariyer ilerledikçe kurumsal süreçlere daha eleştirel yaklaşabileceğini ya da artan sorumlulukların bu algıyı etkileyebileceğini göstermektedir. Öğretmenlik kariyer basamağında olan öğretmenlerin 7528 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun (MEB, 2024) 20. Maddesine göre genel olarak 10 yıla kadar kıdemi olan öğretmenler olduğu düşünüldüğünde bu sonuç tutarlıdır. Muğla ilinde öğretmenlerin kıdem yılı arttıkça kurumsal itibar algısının düşmesinde, seçim sonuçlarından da yorumlanabileceği üzere, yıllardır devam eden dönemin iktidar partisine karşı tutum sergileme eğiliminin de etkisinin olabileceği düşünülmektedir (Kiriş ve Köklü, 2012). Yıllar geçtikçe öğretmenlerin fikirlerinin daha belirginleştiği, bu fikirlerin davranış ve

tutumlarına yansıdığı düşünülmektedir. Buna bağlı olarak, Muğla ilinde, kıdemli öğretmenlerin dönemin iktidarının okullarda yürüttüğü eğitim politikaları hakkında karşı görüş içinde olabileceği söylenebilir. Literatürde, kariyer basamaklarının öğretmenlerin kuruma ilişkin algılarını etkileyebileceği yönünde de çeşitli bulgular yer almaktadır. Örneğin, Alkın-Şahin ve Gözütok (2013) tarafından yapılan araştırmada, kıdem buna bağlı olarak kariyer basamağı arttıkça öğretmenlerin kurum içi süreçlere karşı daha sorgulayıcı bir tutum geliştirdikleri, bu durumun da öğretmenin gözündeki algılanan kurumsal itibarı etkileyebileceği belirtilmiştir.

Diğer yandan, *yönetim kalitesi*, *kurumsal güvenilirlik* ve *kaynaklar* gibi boyutlarda kariyer basamağına göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durumdan, söz konusu boyutların öğretmenlerin kariyer basamaklarından bağımsız olarak benzer biçimde algılandığı ya da kurumsal standartların bu alanlarda daha homojen biçimde sürdürüldüğü anlaşılmaktadır.

Araştırma bulguları, öğretmenlerin algıladıkları kurumsal itibar düzeyi, *yönetim kalitesi*, *eğitim kalitesi*, *kurumsal güvenilirlik* boyutları ve ölçek toplam puanlarında kadro durumuna göre anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Bu farklılıklar doğrultusunda sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin, kadrolu öğretmenlere kıyasla kurumsal itibara ilişkin daha yüksek algıya sahip oldukları belirlenmiştir. Benzer şekilde, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin *yönetim kalitesi*, *eğitim kalitesi* ve *kurumsal güvenilirlik* boyutlarına ilişkin değerlendirmeleri de daha olumlu düzeydedir.

Bu sonuç, öğretmenlerin kuruma yönelik algılarının yalnızca deneyim, statü ya da kurumdaki görev süresiyle değil, aynı zamanda kadro güvencesi gibi yapısal koşullarla da ilişkili olabileceğini göstermektedir. Kadrolu öğretmenlerin daha kalıcı bir konumda olmaları nedeniyle kurumu daha eleştirel değerlendirmeleri; buna karşılık sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin kuruma ilişkin daha olumlu algılar geliştirmeleri, kurumsal bağlılığı artırma çabası veya iş güvencesine yönelik motivasyonlarla açıklanabilir. Sözleşmeli öğretmenler, Öğretmenlik Mesleği Kanunu'nun 15 ve 16. Maddelerine göre istihdam edilen öğretmenlerdir. Sözleşmeli öğretmenlik süreci 3 yıldır. 3 yıldan sonra öğretmenler kadroya geçirilirler. Bu süreçte sözleşmeli öğretmenlerin özlük hakları kadrolu öğretmenlere göre daha kısıtlıdır ve meslekte yapacakları yanlışlar sözleşmelerinin feshiyle sonuçlanabilir. Ücretli öğretmenler ise 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 176. Madde'sine göre ders ücreti karşılığı görevlendirilen öğretmenlerdir. Bu öğretmenler ihtiyaç halinde görevlendirilir. İhtiyaç durumu geçince görevleri de biter. Bu

her iki grup öğretmeninin iş ile ilgili kaygısı vardır ve o işte kalabilmek için gayret gösterirler, iş ortamında yaşayacakları zorluklara boyun eğmek zorunda kalırlar (Güran ve Tösten, 2022). Aslında onların genel olarak hedefleri ve hayalleri o meslekte kadrolu olabilmektir. Bu kadrolardaki kişilerin kurumlarının yönetim kalitesi konusunda, eğitim kalitesi konusunda, güvenilirlikleri konusunda pek de kötü düşünceleri beklenemez. Kadroya geçtiklerinde de ilk yıllarda bu duygular etkisini devam ettirir. Çolak ve Altınkurt'un (2017) Muğla ilinde görev yapan öğretmenler üzerinde okul iklimi konusunda yaptığı araştırmada, 5 yıl ve altı kıdeme sahip öğretmenlerin daha fazla kıdeme sahip öğretmenlere göre daha samimi duygular sergilediği, daha duyarlı olduklarını, okul müdürlerini daha destekleyici buldukları sonucuna ulaşmıştır. Sonuçlar, bu araştırmada ulaşılan bulguları destekler niteliktedir.

Öte yandan, araştırmada *toplumsal sorumluluk ve kaynaklar* boyutlarında kadro durumuna göre anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin bu alanlardaki algılarının kadro güvencesinden bağımsız geliştiğini, belki de tüm öğretmenlerin bu faktörleri benzer biçimde değerlendirdiğini göstermektedir. Özellikle eğitim kurumlarının toplumsal işlevleri ve kaynakların kullanımı gibi konuların öğretmenler arasında ortak bir algı düzeyi oluşturduğu düşünülebilir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin kadro durumlarına göre kurumsal itibar ve ilişkili boyutlara yönelik algılarında anlamlı farklılıkların bulunması, eğitim yöneticilerinin ve politika yapıcılarının bu farklılıkları dikkate alarak daha kapsayıcı ve adaletli uygulamalar geliştirmeleri gerektiğini göstermektedir. Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin kurumsal yapıyla kurdukları ilişki, bir yandan olumlu bir motivasyon kaynağı olarak değerlendirilebilecekken, öte yandan kurumsal sürdürülebilirlik ve adalet algısı açısından dikkatle izlenmesi gereken bir durumu da ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin algıladıkları kurumsal itibar düzeyi, hiçbir boyutta ve ölçek toplamında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Elde edilen bulgular, öğretmenlerin kurumsal itibara ilişkin algılarının, sahip oldukları öğrenim düzeyinden bağımsız olduğunu ortaya koymaktadır. Sipahioğlu'nun (2018), Çillioğlu'nun (2010), Karaköse'nin (2006), Dülger'in (2017), İlker'in (2019) kurumsal itibar araştırmalarında da bu araştırmanın bulgularında olduğu gibi eğitim durumuna göre anlamlı farklılık saptanmamıştır. Orçan (2015) tarafından yapılan araştırmada ise eğitim düzeyi düşük olanların kurumsal itibar algılarının daha düşük olduğu saptanmıştır. Işık ve diğerleri'nin (2016), Demir'in (2018) ve Alınacı ve

diğerleri'nin (2010) araştırmalarında eğitim düzeyi düşük olanların kurumsal itibar algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara bakıldığında, eğitim düzeyi değişkeninin kurumsal itibar algısını belirlemede çelişkili sonuçlar verdiği söylenebilir. Bu çelişkili durumun, araştırmaların yapıldığı evrendeki sosyo-ekonomik çevrenin etkisinden kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

5.2. Sonuç

Bu araştırmada, öğretmenlerin algısına göre ortaöğretim kurumlarının kurumsal itibarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, yapılan nicel araştırmayla öğretmenlerin algısına göre ortaöğretim kurumlarının kurumsal itibar düzeyine bakılmış, elde edilen bulgular üzerinden nitel araştırmayla konunun derinlemesine incelenmesi sağlanmıştır. Bunun yanında öğretmenlerin kurumsal itibar algılarının cinsiyet, kıdem yılı, okul türü, kariyer durumu, kadro durumu ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Bu kapsamda elde edilen bulgulardan çıkan sonuçlar tartışma kısmında ele alınmış ve araştırmadan çıkarılan genel sonuçlar aşağda maddeler halinde verilmiştir.

- Araştırmada yürütülen nicel çalışmada ortaöğretim kurumu  ğretmenlerinin kurumsal itibar algılarının hem genel olarak hem de boyutlar bazında yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Nitel çalışmayla yapılan derinlemesine incelemede okullarda okul türüne göre birtakım eksiklikler ve sorunlar olmasına karşın çıkan genel sonucun nicel araştırma sonucunu desteklediği tespit edilmiştir. Öğretmenler, kurum çalışanlarının genel olarak işlerini etkili şekilde yürüttüğünü belirtmektedir. Ancak bazı kurumlarda yönetim istikrarı sağlanamamış ve yöneticilerin sık sık değişmesi gibi eksikliklerin itibar üzerinde olumsuz etkiler yarattığı ifade edilmiştir. Giderilecek bu eksiklikler okulun kurumsal itibarının arttırılmasına yardımcı olacaktır.
- Yönetim kalitesiyle ilgili olarak, yöneticilerin mevzuat konusunda bilgili oldukları; zaman zaman olumsuz durumlar yaşansa da öğretmenlere karşı adaletli davrandıkları, onlara yardımcı oldukları ve karşılaşılan problemleri çözme konusunda genel olarak başarılı oldukları ve bu

durumun okullarda itibarı olumlu etkilediği ancak bazı okullarda sık sık yönetici değişikliği olması dolayısıyla sorunlar yaşandığı ve itibarın olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

- Ortaöğretim kurumlarındaki eğitim kalitesiyle ilgili olarak, okullarda öğretmenlerin özenli çalışmalar yaptığı; genel olarak öğrenci merkezli bir eğitimin yürütüldüğü; sınavla öğrenci alan okullar ve genel olarak anadolu liseleri kontenjan doldurma konusunda sorun yaşamazken meslek liseleri ve yetenekle öğrenci alan okulların sorun yaşadığı; iyi eğitim veren okulların mezunlarından doğrudan veya dolaylı olumlu dönütler aldığı; bazı okulların ise okulun içeriği ve amacını anlayamamış öğrencilerle karşılaştığı; meslek liseleri ve yetenekle öğrenci alan okullara hazır bulunuşluğu düşük öğrencilerin geldiği; sistem değişiklikleri dolayısıyla meslek lisesini daha az öğrenci tercih ettiği ve bu etkenlerin kurumun itibarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Okulların toplumsal sorumluluklarını kurumsal iş birlikleri ve projeler yaparak yerine getirdiği ve toplumun okullardan topluma faydalı bireyler yetiştirme beklentisine cevap vermeye çalıştıkları ancak imam hatip liselerinden beklentinin çok yüksek olması dolayısıyla bu beklentiye tam olarak karşılamanın mümkün olmadığı ve bu faaliyetlerin kendileri için itibar kaynağı olduğunun farkında oldukları sonucuna ulaşılmıştır.
- Okulların genel olarak öğretmenler tarafından güvenilir bulunduğu, bu güvenilirliğin okullardaki planlı işleyiş, huzurlu ve temiz okul ortamı, oturmuş çalışma kültürü ve okul içinde sağlanan güvenlikten kaynaklandığı ve bu durumun kurumsal itibar algısını yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır.
- Okulların toplum gözünde geçmişte oluşmuş ve hala etkisini sürdüren algılarının; sahip olduğu fiziksel kaynaklarının; sosyal alanlarının; teknolojik kaynaklar ve basılı kaynaklarının; kurum türüne göre sahip olunan ayırt edici kaynaklarının (döner sermaye işletmesi, spor salonu vb.) kurumsal itibarını olumlu etkileyen etmenler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Cinsiyete göre karşılaştırmada, erkek öğretmenlerin *yönetim kalitesi* ve *kaynaklar* boyutlarında ve ölçek toplamında kadın öğretmenlere göre

çalıştıkları okullarının kurumsal itibarını daha yüksek algıladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun kadınların hissettiği bir toplumsal cinsiyet sorunundan kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir.

- Kıdem yılına göre karşılaştırmada, 10 yıl altı kıdeme sahip öğretmenlerin *eğitim kalitesi*, *toplumsal sorumluluk*, *kurumsal güvenilirlik* boyutlarında ve ölçek toplamında 10 yıl üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre okullarını daha itibarlı bulduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kıdem yılıyla genel kurumsal itibar algısı arasında düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu da kıdem arttıkça kurumsal itibar algısında düşüş yaşanacağı anlamına gelmektedir.
- Okul türüne göre, *yönetim kalitesi*, *eğitim kalitesi* ve *kaynaklar* boyutlarında imam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin akademik liselerde çalışan öğretmenlere göre kurumsal itibar algı düzeylerinin yüksek olduğu; *yönetim kalitesi*, *eğitim kalitesi*, *toplumsal sorumluluk*, *kurumsal güvenilirlik* ve *kaynaklar* boyutlarında imam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin mesleki teknik liseler ve yetenek sınavıyla öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlere göre kurumsal itibar algı düzeylerinin yüksek olduğu; *kurumsal güvenilirlik* ve *kaynaklar* boyutlarında akademik liselerde çalışan öğretmenlerin mesleki teknik liseler ve yetenek sınavıyla öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlere göre kurumsal itibar algı düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. İmam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin akademik liselerde çalışan öğretmenlere ve mesleki teknik liseler ve yetenek sınavıyla öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlere göre genel kurumsal itibar algılarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Kariyer durumuna göre, öğretmenlik kariyer basamağında olan öğretmenlerin kurumsal itibar algısının *eğitim kalitesi*, *toplumsal sorumluluk* boyutlarında ve ölçek toplamında uzman öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Kadro durumuna göre, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin *yönetim kalitesi*, *eğitim kalitesi* ve *kurumsal güvenilirlik* boyutlarında itibar algı düzeylerinin kadrolu öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.3. Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlara dayanılarak uygulayıcılara ve araştırmacılara ortaöğretim kurumlarının kurumsal itibarıyla ilgili aşağıdaki önerilerde bulunmaktadır:

- Kurumun itibar düzeyine ilişkin diğer boyutlarına göre daha düşük düzeyde çıkan kaynaklar boyutuyla ilgili derinlemesine yapılan araştırmada bazı okulların geçmişinde yaşadığı sorunların kurumsal itibarının gelişimine ket vurduğu görülmüştür. Bu durum bir kriz sonrası iyileştirme çalışması gerektirdiği için, böyle sorunu olan okulların mercek altına alınıp, bu okullara tecrübeli okul yöneticilerinin atanması önerilir. Bunu yapmak okulun durumunun daha kötüye gitmesine engel olacaktır.
- Okul yöneticisinin sık sık değişmesinden doğan sorunların okulun itibarını olumsuz etkilediği sonucuna bağlı olarak, atanacak yöneticilerin atanan pozisyona uygun yeterlikte ve belli bir süre orada çalışacak kişiler olduğu güvence altına alınarak atamalarının yapılması önerilmektedir. Bu durum okulda sağlıklı ve istikrarlı bir yönetim sürecinin oluşmasına katkıda bulunacaktır.
- Meslek liseleri ve yetenekle öğrenci alan liselerin kontenjan dolduramama sorunları yaşadığı ve öğrencilerin bilmeden yanlış tercihlerle ilgi ve yeteneklerine uygun olmayan okullara gittikleri sonuçları bağlamında, bu sorunların önüne geçmek için ilkokullarda başlayan öğrenci tanıma ve yönlendirme sistemlerinin daha da detaylandırılması ve öğrencinin kendisini tanımasını, ilgi ve yeteneklerini keşfetmesini sağlayacak bilinçlendirme çalışmalarının artırılması önerilmektedir.
- Cinsiyete bağlı özelliklerin kullanılmasına gerek olmayan eğitim örgütlerinde kadın öğretmenlerin kurumsal itibar algısının daha düşük olmasına sebep olan nedenin ne olduğunun tespitine yönelik bir araştırma yürütülebilir.
- Kıdem yılının artışıyla düşen itibar algısının önüne geçebilmek adına kıdemli öğretmenlerin görüşlerine daha çok önem verilmesi ve onların sistem içine çekilerek itibar yönetimi sürecinde aktif görev almasının sağlanması önerilir çünkü algılanan itibardaki düşüşün onların işleyişte

gördüğü eksiklikler üzerinden geliştirdiği eleştirel tutumdan kaynaklandığı düşünülmektedir.



KAYNAKÇA

- Adams, D. (1998). Eğitimde kalitenin tanımlanması (N. Cemaloğlu, Çev.). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 14(14), 233-248.
- Aday, B., Çetinkaya, D., Cankan, İ., Özen, İ. S., Şengiz, İ., İğnak, T., Yağlı, Ş. N. ve Acar, I. H., (Haziran, 2021). *Ebeveynlikte bilinçli farkındalık ve çocuk gelişimi*. Çocuk Gelişim ve Öğrenme Çalışmaları Laboratuvarı, Özyeğin Üniversitesi. https://labs.ozyegin.edu.tr/cdll/files/2021/06/tr_mindfulparenting.pdf
- Agarwal, U. A. (2019). Qualitative interviewing. In R.N. Subudhi & S. Mishra (Eds.), *Methodological issues in management research: advances, challenges, and the way ahead* (79-91). Emerald Publishing Limited.
- Agarwal, J., Osiyevskyy, O., Feldman, P. M., & Marquina, P. S. (2015). Corporate reputation measurement: Alternative factor structures, nomological validity, and organizational outcomes. *J. Bus Ethics*, 130, 485-506.
- Akın, U. (2009). Türkiye’de eğitim bütçesi. *Millî Eğitim Dergisi*, 39(184), 8-25.
- Aküzüm, C., Azboy, İ., Yaşar, Z. ve Akçay, A. (2024). Sözleşmeli öğretmenlerin yaşadıkları sorunların öğretmen görüşleri açısından incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (45), 40-60. <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.2024.219>
- Akyan, L. (2012). *The relationship between perceived corporate reputation, job satisfaction and turnover intention: A study on banking sector* (Publication No. 327897) [Master’s Thesis, Marmara University]. YOK National Thesis Centre. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=rcbWnuqW6HxCZ_98ARapignyCiJjjq-GmdE_Pxr4e9lo2UGVPCyC5USXUvt7Wh9wB
- Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. *Research in Organizational Behavior*, 7, 263–295.
- Aldemir, Ö. H. (2020). *Kurumsal itibarın kurumsal bağlılık üzerindeki rolü* (Tez No. 618598) [Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

[https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=4J_FzTwlrMCH4qBR
OpXPH1zpcFCt_08bZOnoCX4SVQN7tarN_tGZJM56Nw04Cxhd](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=4J_FzTwlrMCH4qBR
OpXPH1zpcFCt_08bZOnoCX4SVQN7tarN_tGZJM56Nw04Cxhd)

- Alkın, S. ve Gözütok, F. D. (2013). Eleştirel düşünmeyi destekleyen öğretmen davranışları envanteri (EDDÖDE): Geliştirilmesi ve uygulanması. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 223-254.
- Alnıaçık, E. (2011). *Kurumsal itibarın paydaş davranışları üzerindeki etkisi: Ampirik bir araştırma* (Tez No. 289391) [Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
[https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=zD1B0cW7zVr3VcnZji
tVXpEzeM9-nnazj-t-H1mz-CdQ8zzUd_oQmFb1oTf96V7W](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=zD1B0cW7zVr3VcnZji
tVXpEzeM9-nnazj-t-H1mz-CdQ8zzUd_oQmFb1oTf96V7W)
- Alnıaçık, E., Alnıaçık, Ü. ve Genç, N. (2010). Kurumsal itibar bileşenlerinin algılanan önemi demografik özelliklerden etkilenmekte midir?. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(23), 93-114.
- Alpar, R. (2018). *Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinden örneklerle uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenirlilik* (5. bs.). Detay Yayıncılık.
- Alsop, R. J. (2004). *The 18 immutable laws of corporate reputation*. Wall Street Journal Books.
- Altınkurt, Y. ve Aysel, İ. (2016). Yeni Türkiye ve eğitim: Eğitime dikkatli bakmak. İ. Kaya (Ed.), *Yeni Türkiye'nin toplumsal yapısı içinde* (s. 13-39) İmge Kitapevi.
- Altıntaş, E. (2005). *Kurumsal itibar ve anadolu üniversitesi İ.B.F. örneği* (Tez No. 187925) [Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
[https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=-
L8ilcwn9ZRRc_YMKxXW1k4OpGXxE3QaLXJqRv1EHtlevnR7xaV0DWrQtb
2DBhOr](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=-
L8ilcwn9ZRRc_YMKxXW1k4OpGXxE3QaLXJqRv1EHtlevnR7xaV0DWrQtb
2DBhOr)
- Althusser, L. (2019). *İdeoloji ve devletin ideolojik aygıtları* (A. Tümertekin, Çev.). İthaki Yayınları. (Orijinal basım tarihi 1995).
- Altun, E. ve Özgenel, M. (2021). Örgütsel imajın örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi: Üniversite çalışanları üzerine bir inceleme. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 11(2), 348-359. <https://doi.org/10.5961/jhes.2021.454>
- Alvesson, M. (2002). *Understanding organizational culture*. Sage Publications.

- Alvesson, M. (2011). Organizational culture: meaning, discourse, and identity. In N. M. Ashanasy, C. P. M. Wilderom & M. F. Peterson (Eds.). *The handbook of organizational culture and climate* (2nd ed., pp. 11-28) Sage Publications.
- Andriof, J., & Waddock, S. (2002). Unfolding stakeholder engagement, In J. Andriof, S. Waddock, B. Husted and S. S. Rahman (Eds.) *Unfolding stakeholder thinking* (2nd ed., pp. 1-40) Routledge.
- Apple, M. W. (2019). *Ideology and curriculum* (4. ed.). Routledge.
- Argon, T. ve Dilekçi, Ü. (2014). Öğretmenlerin okul müdürlerinin yönetim tarzları ve kurumsal itibara yönelik algıları arasındaki ilişki. *Journal of Turkish Studies*, 9(2), 161-181. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.6234>
- Aslan, E. Ş., Özkan, N. Özkan, Ş. ve Değer, M. (2019). Duygusal satış vaadi (esp): Duygu çekiciliğinin marka itibarına etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 7, 1492-1511.
- Arslanoğlu-Karakaya, T. (2017). *Yükseköğretim kurumlarının kurumsal itibar algısı: Farklı paydaşlar arasında bir inceleme* (Tez No. 466052) [Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=q3-d9QtLoVA2OMExHskJpdx5nBBquhPfWQdY9VjHAKTabinAURPSAYtSEV VhMMFa>
- Asslander, M. S. (2013). Honorableness or beneficialness? Cicero on natural law, virtues, glory, and (corporate)reputation. *Journal of Business Ethics*, 116 (4), 751-767.
- Atabek, N. (1998). Gündem belirleme yaklaşımı. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 7, 155-174.
- Ataş, Ö. (2012). *Öğretmen adaylarının okula yabancılaşma düzeyleri ve kurumsal itibar algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 319691) [Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=RYan9_S-Z7Eir3xdWGXBiJyoe-oVLxg_IceFcJhLGjz4yHfPgwwq66o-FeK5jnT1A
- Ateş, F. M. (2022). *Kurumsal kültür ve sürdürülebilirlik ile kurumsal itibar ilişkisi: Yabancı özel liseler örneği* (Tez No. 710965) [Yüksek Lisans Tezi, Maltepe

Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=5XiSE4yCP_gmnukpMEp65b_oWnPSaZNuDcKU5Fb5m3wBJS89BOrykNLBeWJW7Qlg

Atış, D. ve Dilbaz, E. (2022). Okul yöneticilerinin yönetim becerilerinin etkili okul bağlamında değerlendirilmesi. *Anadolu Journal of Education Sciences International*, 12(2), 442-467. <https://doi.org/10.18039/ajesi.910568>

Atkin, A. (2013). Peirce's theory of signs. Edward N. Zalta (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Summer 2013 Edition), <https://plato.stanford.edu/archives/sum2013/entries/peirce-semiotics>

Atli, A. ve Gür, S. H. (2019). Lise öğrencilerinin meslek tercihleri ve bu tercihlerine etki eden faktörler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 32-53.

Ayas, S. ve Atmaca, T. (2023). Okullarda yaşanan kayırmacı davranış örneklerinin öğretmenlerin deneyimlerine göre incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(2), 262-278. <https://doi.org/10.17556/erziefd.1143878>

Avcı, C. (2021). Turizm işletmelerinde cinsiyet ayrımcılığı: Kavramsal bir değerlendirme. *Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 1(2), 1-14.

Aydemir-Dadak, E. ve Özcan-Demir, N. (2019). Sosyal kimlik kuramı bağlamında bireylerin kimlik tanımlamaları: Kocaeli kafkas kültür derneği örneklemini. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 37(1), 11-23. <http://doi.org/10.32600/huefd.585316>

Aydın, B. ve Yazıcı, H. (2022). Liselere Geçiş Sistemi'nin ortaokul öğrencilerinin okul başarılarına nasıl yansıdığına ilişkin öğretmen görüşleri. *Journal of Qualitative Research in Education*, 30, 132-160. <http://doi.org/10.14689/enad.30.6>

Balay, R., Kaya, A. ve Yıldırım, M. (2017). Yükseköğretim kurumlarında itibar yönetimi ölçeğinin geliştirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 645-667.

Balmer, J. M. T., & Greyser, S. A. (2002). Managing the multiple identities of the corporation. *California Management Review*, 44(3), 72-86. <https://doi.org/10.2307/41166128>

Barnet, M. L., Jermier, J. M., & Lafferty, B. A. (2006). Corporate reputation: The definitional landscape. *Corporate Reputation Review*, 9(1), 1-26.

- Baştürk, S. ve Taştepe, M. (2013). Evren ve örneklem. S. Baştürk (Ed.), *Bilimsel araştırma yöntemleri içinde* (s.129-159). Vize Yayıncılık.
- Baudrillard, J. (2019). *Sessiz yığınların gölgesinde* (8. bs) (O. Adanır Çev. Ed.). Doğu Batı Yayınları. (Orijinal Basım Tarihi 1982)
- Bauman, Z. (2015). *Özgürlük* (K. Eren. Çev.). Ayrıntı Yayınları.
- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bayar, A. ve Akın, E. (2023). Velilerin özel okulları tercih etme sebeplerinin incelenmesi. *Journal of social, humanities and administrative sciences*, 9(64), 2892-2900. <http://doi.org/10.29228/JOSHAS.68876>
- Baygül-Özpınar, Ş. B. (2008). *Kurumsal itibarın ölçümü: Türkiye'ye yönelik ölçek geliştirme çalışması* (Tez No. 229186) [Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=-Z0vbSUgrhM9fXoGkRe6Q7ItMdw1sP3V4oQiJ8BcIh0vQm5q1WqqQVHA8l7yJrJa>
- Baykal, Ü. ve Şahin, A. (1999). Toplam kalite yönetimi ve eğitimde toplam kalite. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 12(45), 123-137.
- Bebek, T. (2022). *Kurumsal kimlik ve kurumsal itibar arasındaki ilişki: Gümüşhane üniversitesi üzerine bir araştırma* (Tez No. 716051) [Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=5XiSE4yCP_gmnukpMEp65YoScxqmoHh2aeXaMI3-8DLzfdXGHZNmJhU_vaZqTuWF
- Bingham, A. J., & Witkowsky, P. (2022). Deductive and inductive approaches to qualitative data analysis. In C. Vanover, P. Mihas & J. Saldana (Eds.), *Analyzing and interpereting qualitative research* (1st Ed., pp. 133-148). Sage Publications.
- Birel, F. K. ve Erçek, M. K. (2019). Okul müdürlerinin ders denetimine ilişkin görüşleri. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 2(3), 169-177.

- Birinci, A. (2022). *İmam hatip okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında ahlaki kişilik özelliklerinin ve ahlaki ideolojilerinin rolü* (Tez No. 732493) [Doktora Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=kScA8XnrRb0WogX-qPGFklO5hp1bfQB0FydMc6mlq9X6JOJFQMbkeXZn57JrHHG>
- Bourdieu, P. ve Passeron J. C (2015). *Yeniden üretim: Eğitim sistemine ilişkin bir teorelin ilkeleri* (1.Bs.) (A. Sümer, L. Ünsaldı ve Ö. Akkaya Çev. Ed.) Heretik Yayınları (Orijinal Basım Tarihi1970)
- Bowles, S., & Gintis, H. (2011). *Schooling in capitalist America*, Haymarket Books.
- Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. SAGE Publications.
- Boynukısa, M., Karagül, E. ve Işıker, E. (2024). Career expectations of generation z. *Kadim Akademi SBD*, 8(2), 183-208.
<https://doi.org/10.55805/kadimsbd.1583922>
- Bozkurt, E. ve Büyükyılmaz, O. (2022). Algılanan kurumsal imaj üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Çalışmalar Dergisi*, 4(1). 1-15.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2015). Kurumsal itibar yönetimi algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: akademik personel üzerine bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 15, 59-76. <https://doi.org/10.18092/ijeas.51243>
- Browne, M.W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K.A. Bollen & J.S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Sage Publications.
- Brady, A. K. O. (2005). *The sustainability effect: Rethinking corporate reputation in the 21st century*. Palgrave Macmillan.
- Bruno, F. J. (1982). *Psikoloji tarihine giriş* (Nesrin, H. Çev.) Ticaret Matbaacılık T.A.Ş (Orijinal basım tarihi 1971)
- Bursalı, A. (2020). Okula aidiyet duygusu ve eğitim öğretim yaşantısında stresle başa çıkma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(45), 327-354. <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.4208>

- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with Amos: basic concepts, applications* (2nd ed.). Routledge.
- Cambridge University Press. (n.d.). Reputation. In *Cambridge English–Turkish dictionary*. Retrieved May 29, 2025, from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-turkish/reputation>
- Canoglu, H., Kaçar, E., Abdan, Ş., Aba, E., vd. (2023). Okullarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile bir ilkokula yönelik örnek risk analiz çalışmasının incelenmesi. *Asya Studies*, 7(25), 307-316. <https://doi.org/10.31455/asya.1358805>
- Canöz, K. ve Öndoğan, A. G. (2015). Kriz yönetiminde dönüşümcü liderin rolü. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 3(1), 36-61.
- Carroll, C. E. (2008). Organizational image. In W. Donsbach (Eds.) *The international encyclopedia of communication organizational image* (1st ed., pp. 1-5). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781405186407.wbieco027>
- Carroll, C. E. (Ed.) (2010). *Corporate reputation and the news media agenda-setting within business news coverage in developed, emerging, and frontier markets*. Routledge.
- Carroll, C. E. (Ed.) (2013). *The handbook of communication and corporate reputation*. Wiley-Blackwell.
- Caruana, A. (1997). Corporate reputation: concept and measurement. *Journal of Product & Brand Management*, 6(2), 109-118.
- Cingöz A. ve Akdoğan, A. A. (2017). *Kurumsal itibar ve kriz yönetimi kurumsal itibarı korumada kriz iletişiminin rolü* (Sumar, H. Pernsteiner, H. Der.). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Cochran, W. G. (1962). *Sampling techniques*. Asia Publishing House.
- Connelly, B. L., Certo, S. T., Ireland, R. D., & Reutzel, C. R. (2010). Signaling theory: a review and assessment. *Journal of Management*, 37(1), 39–67. <https://doi.org/10.1177/0149206310388419>

- Coombs, W. T. (2007). Protecting organization reputations during a crisis: the development and application of situational crisis communication theory. *Corporate Reputation Review*, 10(3), 163–176.
- Coşkuntürk, O. S., Kurcan, K., Yel, K. ve Güzel, S. (2023). Teknolojik gelişmelerin hareketsiz yaşama ve çocuklarda psiko-motor gelişime etkileri. *Dede Korkut Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 48-59.
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (3. Bs.) (M. Bütün ve S. B. Demir Çev. Ed.). Siyasal Kitabevi. (Orijinal basım tarihi 2013).
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3th Ed.). Sage Publications.
- Çağlar, A. (2024). Okullarda eğitimin kalitesi: Türkiye istatistik kurumu yaşam memnuniyeti araştırması'ndaki hanehalkı görüşleri ile bir inceleme. *Manisa Celal Bayar University Journal of the Faculty of Education*, 12(2), 238–261. <https://www.doi.org/10.52826/mcbuefd.1384874>
- Çalışkan, G. ve Bayar, A. (2024). Meslek lisesinde karşılaşılan sorunlara ilişkin öğretmen algıları. *Turkish Studies - Educational Sciences*, 19(2), 253–275. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.71387>
- Çankır, B. ve Yener, S. (2017). *İş'te pozitif davranış*. Çizgi Kitabevi.
- Çantay, N. (2018). *Kurumsal itibar algısında örgüt içi iletişimin rolü: eğitim kurumlarında bir araştırma* (Tez No. 498859) [Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=vbVkJX1KChYWNELr1MuLZstrlnStyogLBNp8Mcm-Do3Wb2xMNB_l6ObdOgHMtAlp
- Çebi, M. S. (1996). Medyada haber seçiminin teorik boyutları-ampirik haber seçimi görüşleri üzerine bir deneme. *Bilig*, (3), 247-269.
- Çekmecelioğlu, H. G., ve Dinçel, G. (2013). Çalışanların iş tutum ve davranışlarının kurumsal itibar üzerindeki etkileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(47), 125-139.

- Çelebi, M. A. (2021). Örgütsel imaj. M. Ak (Ed.), *Örgütsel davranış üzerine literatürel analiz ve ölçekler* (1. Bs., s. 405-429). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çelik, V. (1995). Eğitim yöneticisinin vizyon ve misyonu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 47-53.
- Çelik, Z., Boz, N., Gümüş, S. ve Taştan, F. (2013). *4+4+4 eğitim reformunu izleme raporu*. Hernes Ofset.
- Çelikten, M. ve Özkan, H. H. (2018). Öğretmen performans değerlendirme sistemi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 806-824.
<https://doi.org/10.26466/opus.418565>
- Çınar, O. (2010). Okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililiği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (26), 1-10.
- Çınkı, T. (2023). *Okul yöneticilerinin kurumsal itibar algıları ile motivasyon ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 793639) [Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=G_oJ1rKE4SgJUkomyAKpR34wI8euyncJwuTZcb70hO7DQWd3zmHA5aISsLAmCclC
- Çiftçiöğlu, B. A. (2008). *Kurumsal itibarın çalışanların örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi ve bir uygulama* (Tez No. 220363) [Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=-Z0vbSUGrhM9fXoGkRe6Q4jttteDJlCwfouRnZOJWayP80d-9sn_HIAnXjvOXoNf
- Çiftçiöğlu, B. A. ve Gök, B. (2018). Kurumsal sosyal sorumluluğun kurumsal itibara etkisi ve bir uygulama. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 183-196.
- Çiftçiöğlu, B. A. ve Seren, F. (2019). Kurumsal itibarın bireylerin kurumda kalma davranışı üzerindeki etkisi. *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, 11(42), 216-220. <https://doi.org/10.15189/1308-8041>
- Çillioğlu, A. (2010). *İç ve dış paydaşların değerlendirmelerine göre Anadolu Üniversitesi'nin kurumsal itibarı* (Tez No. 265705) [Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=ZeTyprYuef2HkaF3xt4wYuyiwO4xMtOEBxISvfROFaH8PKi_oXcDgpjUutzvFLfQ

- Çokluk, Ö. Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (3. bs.). Pegem Akademi
- Çuluk, S. (2012). Arşiv bilincinin topluma yansması. *Arşiv Dünyası* (14-15), 48-50.
- Dağıstan, U. (2016). Yönetim biliminde sosyo-kültürel bağlamın önemi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), 1-16.
- Dal, A. (2007). *Kulaktan kulağa iletişimin işleyişine yönelik betimsel bir araştırma* (Tez No. 211515) [Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=wBmNpkQC9Nhi90NLW7E7-RQAnqdALL63MUx_YrYQjNbkjSA1QBLRKLv1QmYOnmFJ
- Dalbudak, K. ve Özgenel, M. (2022). Okul etkililiği, okul imajı, öğretmenlerin performansı ve öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkiler örüntüsü. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 1-15.
- Davies, G., Chun, R., Da Silva, R. V., ve Roper, S. (2003): *Corporate reputation and competitiveness*. Routledge.
- Dearing, J. W., & Rogers, E. M. (1996). *Agenda-setting*. Sage publications.
- Demir, C. (2018). *Okul müdürlerinin karizmatik liderlik özelliklerinin okulların kurumsal itibarına etkisi* (Tez No. 511952) [Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=hcgrYffRbz0Z44UJEuLtwXLbFWrXUTMaNEFHC-f1qV0AfKao0IQ1aZ66hWp30SPM>
- Demir, S., ve Çobanoğlu, N. (2023). İşyeri Ruhsallığının Öğretmenlerin Psikolojik Sağlamlık ve Prososyal Motivasyon Düzeylerine Etkisi. *E-International Journal of Educational Research*, 14(4), 52–66. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1253498>
- Demirbilek, İ. (2015). *Türk sigorta sektörünün kurumsal itibarının Repman modeli ile ölçülmesi: Finansal performans ve itibar ilişkisi* (Tez No. 415666) [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=WY5CM7tPNE2z_YM6pBu0t9RanD74LgetubmPlawt9xRZ5g86FjwXmUCoC1ztXQMx

- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 139-150.
- Demirci, K. (2022). *Özel okullarda kurumsal imaj ve kurumsal itibar algısının incelenmesi: Karabük Özel Açı Koleji örneği* (Tez No. 732102) [Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=kScA8XnrRb0WogX-qPGFklX9QPOMmkR0NE--LOpDHsobdk2yHxYYtIVR_v4XKXPf
- Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal kimlik kuramı, temel kavram ve varsayımlar. *İletişim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 123-144.
- Demirtaş, M. (Ed.) (2015). *Kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal itibar*. Derin Yayınları.
- Denzin, N. K. (1978). *The research act: a theoretical introduction to sociological methods*. New York: McGraw-Hill.
- DeVellis, R. F. (2021). *Ölçek geliştirme kuram ve uygulamalar* (T. Totan Çev. Ed.). Nobel Yayıncılık. (Orijinal Basım Tarihi 2012)
- Dinçer, M. R. ve Kalelioğlu, M. H. (2013). Gelirin tespiti ve vergilendirilmesi: safi artış teorisi, kaynak teorisi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 85-104.
- Doğan, M. ve Yuret, T. (2015). Üniversitelere yerleşmede farklı katsayı uygulamasının etkileri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(1), 195-220.
https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002348
- Doğanay, H. T. (2016). *Çalışan memnuniyetinin iş gücü devir oranına etkisi: Bir şirket örneği* (Tez No. 451968) [Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi].
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=DPTyuy3wRPq_qvCP SqUB652FneJH6FPhVTkaIQ0zbL7PtKDtxYU56onKedTMjC8w
- Dowling, G. (2001). *Creating corporate reputations: Identity, image, and performance*. Oxford University press.
- Dowling, G. (2008). Creating better corporate reputations An australian perspective. In T.C. Melewar (Eds.), *Facets of corporate identity, communication and reputation* (pp. 178-196). Routledge.

- Dönmez, E. (2018). *Okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranış düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 530534) [Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi].
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=as2oTjW5jfr9IKSvmCdJYje-txPe-Xmpwas08a1dQQZccvVGJf_vJpki75Uyh79
- Drost, E. A. (2011). Validity and reliability in social science research. *Education Research and Perspectives*, 38(1), 105-123.
- Duran, A. (2018). Sosyal kimlik kuramı. F. Ereş (Ed.) *Sosyal bilimlerde kuramlar içinde*, (1-13). Pegem Akademi.
- Dülger, G. (2017). *Özel okullarda kurumsal itibar algısı: Antalya Özel Envar Okulları paydaşları üzerinde bir araştırma* (Tez No. 469922) [Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=q3-d9QtLoVA2OMExHskJpWhPZZzL2G5IcnWNTNDODYP6-HrKljKHIKKViBThdB1b>
- Eckert, C. (2017). Corporate reputation and reputation risk. *The Journal of Risk Finance*, 18(2), 145-158.
- Eğilmez, Ö. (2017). *Kurumsal itibar yönetimi: Tepe yöneticisinin güvenilirliğinin kurumsal itibar ve çalışan olma niyetine etkisi* (Tez No. 463484) [Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=q3-d9QtLoVA2OMExHskJpe-E2P-OX-2hzdg_SFbO6K3tG5cuMbqFNYG-RD03Gbdi
- Ekinci, M. F., Üçköylüoğlu, İ., Esen, İ. M., Tekin, A., Özerten, S., Pekkolay, A., Yıldız, M. ve Karaman, Z. (2024). Karizmatik, demokratik ve öğretimsel liderlik stilleri ve okulda uygulama şekilleri. *Premium E-Journal of Social Sciences (PEJOSS)*, 8(38), 80–90. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10627771>
- Elitok, U. (2019). *Entellektüel sermayenin kurumsal itibar üzerine etkisi ve bankacılık sektöründe bir araştırma* (Tez No. 545687) [Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=T1mWGp9MngYYkCSgiJvtVleHiu0O9Im0Xqy7xkf66GW_tkV6iaWmFvySfxnvZ-Ng

- Elma, C. (2020). *Örgütsel davranışta örgüt ve değişim süreci: Örgüt kültürü*.
<https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/cevat.elma/117931/E%C4%9E%C4%B0T%C4%B0MDE%20%C3%96RG%C3%9CTSEL%20DAVRANI%C5%9E%20%20UNITE%2012.ppt>
- Emir, O. (2019). *Dış paydaşların değerlendirmelerine göre Akdeniz Üniversitesinin kurumsal itibarı* (Tez No. 602467) [Yüksek lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=aEzj_IdWAsjiSAfK3qwrBmXgfBjJh3oSS_YsS70-MXijEQC3V_F-3Kv8H3Xe3sEG
- Emirbayer, M. (2003). *Emile Durkheim: Sociologist of modernity*. Blackwell Publishing.
- Erentürk, M. K. (2020). Organizational identification: conceptual development, individual and organizational effects. *Premium e-Journal of Social Sciences (PEJOSS)*, 4(10), 423-428. <https://doi.org/10.37242/pejoss.1085>
- Eres, N. F. (2012). *Örgütsel imajı geliştirmede liderin rolü* (Tez No. 327774) [Yüksek lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=rcbWnuqW6HxCZ_98ARapglfw9EfRbbFdGrR_nZVgj1P9IHW5xOs8t_ZJqrZk7Cdx
- Ergenç, E. (2010). *Kurumsal itibar yönetiminde liderliğin rolü üzerine bir araştırma* (Tez No. 254274) [Yüksek lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=NtBAevXNhYaNqJFoAcdBduNgUdPehtL8Bn3CKVCutZr6PkyPVAknK6fJdtKaI_G9
- Erhan, T. (2021). İşyeri mutluluğu: Bir kavram incelemesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(38), 5686-5712. <https://doi.org/10.26466/opus.883377>
- Erişti, S. D., Uluuysal, B. ve Dindar, M. (2013). Görsel algı kuramlarına dayalı etkileşimli bir öğretim ortamı tasarımı ve ortama ilişkin öğrenci görüşleri. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 3(1), 47-66.
- Erkuş, A. (2012). Varolan ölçek geliştirme yöntemleri ve ölçme kuramları psikolojik ölçek geliştirmede ne kadar işlevsel: Yeni bir öneri. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 3(2), 279-290.

- Ermeydan, M. ve Can, N. (2020). Okul yöneticilerin liderlik stilleriyle etkili okul arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 94-121.
- Ernek-Alan, A. (2015). Kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarında sosyal medya kullanımı. M. Demirtaş (Ed.), *Kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal itibar* içinde (s. 81-99). Derin Yayınları.
- Eroğlu, E. ve Solmaz, B. (2012). Kurumsal itibar araştırması ve bir uygulama örneği. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 1(4), 1-18.
- Eroğuler, K. (2013). Hizmet kalitesi algısının kurumsal imaja etkisi üzerine hizmet sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(4), 29-45.
- Erol, İ. (2021). Türkiye’de okul yöneticilerinin belirlenmesinde “liyakat ilkesi”. *Eğitim Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, 2(1), 54-64.
- Ersöz, H. Y. (2007). *Türkiye’de kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının gelişiminde meslek ve sivil toplum kuruluşları*. İstanbul Ticaret Borsası.
- Ertuğrul, F. (2008). Paydaş teorisi ve işletmelerin paydaşları ile ilişkilerinin yönetimi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 199-223.
- Ertürk, A. (2020). 2023 eğitim vizyonu: sorunlara çare mi?. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 321-345. <https://doi.org/10.9779/pauefd.537273>
- Eskicumalı, A., Gür Erdoğan, D. ve Arslan, S. (2010). Velilerinin yeni ilköğretim programına ilişkin görüşleri. *The Journal of SAU Education Faculty*, (19), 30-45.
- Fabrigar, L. R., & Wegener, D. T. (2012). *Exploratory factor analysis*. Oxford University Press.
- Fay, B. (2012). *Çağdaş sosyal bilimler felsefesi* (İ. Türkmen, Çev.). Ayrıntı Yayınları. (Orijinal basım tarihi 1996)
- Feldman, P. M., Bahamonde, R. A., & Bellido, I. V. (2014). A new approach for measuring corporate reputation. *Revista de Administração de Empresas*, 54(1), 53-66.

- Fernandez, E., Montes, J. M., & Vazquez (2000). Typology and strategic analysis of intangible resources: A resource-based approach. *Technovation*, 20(2), 81–92. [https://doi.org/10.1016/s0166-4972\(99\)00115-7](https://doi.org/10.1016/s0166-4972(99)00115-7)
- Fırat, İ. (2019). *Kurumsal bir iletişim aracı olarak kullanılan sosyal medya iletişiminin kurumsal itibar ve marka güveni üzerindeki etkisi: Türkiye otomotiv sektöründe bir alan araştırması* (Tez No. 586037) [Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=vjszP7PzV0HebcjFEvDfwFbVODC4Oxcm-93NtQBGD45DfekPo5NAXOXiMYPz3kCW>
- Fidan, T. (2017). Kurumsalcılık yaklaşımları ve yeni kurumsalcılık perspektifinden eğitim örgütleri. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-16.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (2.bs.). Sage Publications.
- Fife, S. T., & Gossner, J. D. (2024). Deductive qualitative analysis: Evaluating, expanding, and refining theory. *International Journal of Qualitative Methods*, 23. <https://doi.org/10.1177/16094069241244856>
- Fombrun, C. J. (1996). *Reputation: Realizing value from the corporate image*. Harvard Business School Press.
- Fombrun, C. J. (2005). A world of reputation research, analysis and thinking building corporate reputation through CSR initiatives. *Corporate Reputation Review*, 7(4), 241–256. <https://doi.org/10.1057/palgrave.crr.1540233>
- Fombrun, C. J. (2012). The Building blocks of corporate reputation: Definitions, antecedents, consequences. In M. L. Barnett and T. G. Pollock (Eds.), *Oxford handbook of corporate reputation* (pp. 94-113). Oxford University Press.
- Fombrun, C. J., Gardberg, N. A., & Sever, J. M. (2000). The Reputation quotientism: A multi-stakeholder measure of corporate reputation. *The Journal of Brand Management*, 7(4), 241-255.
- Fombrun, C.J., & Riel C. B. M. (1997). The reputational landscape. *Corporate Reputation Review*. 1. 1-16. <https://doi.org/10.1057/palgrave.crr.1540008>
- Fombrun, C. J., & Van Riel, C. B. M. (2004). *Fame & fortune: How successful companies build winning reputations*. FT Prentice Hall.

- Frandsen, S. (2017). Organizational image. In Scott, C., & Lewis, L. (Eds.). *The international encyclopedia of organizational communication* (4 Volume Set. 1795-1804). John Wiley & Sons.
- Frankó, L., & Dúll, A. (2020). Can the office environment be a motivator? What makes a good enough working environment on the eve of 2020? *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 28(2), 129–139. <https://doi.org/10.3311/PPSO.14085>
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman
- Freeman, R. E. (1994). The politics of stakeholder theory: Some future directions. *Business Ethics Quarterly*, 4(04), 409-421. <https://doi.org/10.2307/3857340>
- Freeman, R. E. (2015). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Cambridge University Press.
- Freire, P. (2016). *Ezilenlerin pedagojisi*. (D. Hattatoğlu, ve E. Özbek. Çev.). Ayrıntı Yayınları.
- Frooman, J. (1999). Stakeholder influence strategies. *The Academy of Management Review*, 24(2), 191-205. <https://doi.org/10.2307/259074>
- Gaines-Ross, L. (2008). *Corporate reputation: 12 steps to safeguarding and recovering reputation*. John Wiley & Sons, Inc.
- Gaulejac, V. D. (2012). *İşletme hastalığına tutulmuş toplum* (Ö. Erbek, Çev.). Ayrıntı yayınları (Orijinal basım tarihi 2005).
- Gedik, T., Kurutkan, M. N. ve Durusoy, İ. (2015). ISO ilk 1000 içinde yer alan orman ürünleri sanayi işletmelerinde kurumsal itibar kavramı üzerine bir araştırma. *Ormancılık Dergisi*, 11(1), 1-15.
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures*. Basic Books
- Gencer, M. (2022). Okul yöneticilerinin öğretmenlerin motivasyonlarına etki eden davranışları: Bir meta-sentez çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 27-43. <https://doi.org/10.33437/ksusbd.855302>
- Gider, İ. ve Okçu, V. (2021). *Eğitim örgütlerinde kayırmacılık ve işe yabancılaşma sorunsalı*. İksad Publishing House.

- Goldring, D. (2015). Reputation orientation: Improving marketing performance through corporate reputation building. *Marketing Intelligence & Planning*, 33(5), 784-803.
- Gotsi, M., & Wilson, A. M. (2001). Corporate reputation: Seeking a definition. *Corporate Communications: An International Journal*, 6(1), 24-31.
<https://doi.org/10.1108/13563280110381189>
- Gray, E. R., & Balmer, J. M. T. (1998) Managing corporate image and corporate reputation, *Long Range Planning*, 31(5), 695-702.
[https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(98\)00074-0](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(98)00074-0).
- Griffin, G. (2002). *Reputation management*. Capstone Publishing.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *Educational Communication and Technology Journal*, 30(4), 233-252.
- Guba, E.G., & Lincoln, Y.S. (1989). *Fourth generation evaluation*. SAGE Publications Inc.
- Güçlü, N., Paksoy, E. E. ve Tetik, S. (2015). Liderlik kapasitesi: okul yöneticilerinin sosyal sorumluluk davranışlarının belirlenmesine yönelik nitel bir araştırma. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 60-74.
- Güçlü, N. ve Gülbahar, B. (2010). Türk eğitim sisteminde toplam kalite yönetiminin uygulanması. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13), 226-239.
- Gül, H. ve Avcı, M. (2018). Kurumsal itibarın kariyer yönetimi üzerindeki etkileri: KTMÜ örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(34), 53-69.
- Gül, İ. ve Güngör, C. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1098-1123.
<https://doi.org/10.33711/yyuefd.1090770>
- Güleryüz, İ. (2019). *Kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin kurumsal itibar üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Tez No. 548777) [Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=T1mWGp9MngYYkCSgiJvtVgdQlFcG1BlXnK_hE4XCozqnfQlRgRh5EO93ubrwxWlO

- Güllüoğlu-Işık, Ö. (2015). Kurumsal itibarın iç paydaşlar tarafından algılanması ve bir uygulama örneği. M. Demirtaş (Ed.), *Kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal itibar* içinde (s. 194-224). Derin Yayınları.
- Güllüpunar, M. D. (2023, Ekim 23). *Kurumsal İtibar (Sürüm v1)*. İletişim ve Toplum Araştırmaları Merkezi. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10033842>
- Gümüş, M. ve Öksüz, B. (2010). İtibarın temel taşı olarak iletişim: Kurumsal itibar sürecinde iletişimin rolü ve önemi. *Marmara İletişim Dergisi*, 16, 111-124.
- Gündoğdu, K. ve Kızıldaş, E. (2008). Kariyer basamaklarında yükselme sistemi ve sınavına ilişkin uzman öğretmen görüşleri. *Educational Administration: Theory and Practice*, 55, 363-388.
- Güneş, İ. S. (2019). *Kurumsal itibar yönetimi*. Cinius Yayınları.
- Güran, M., & Tösten, R. (2022). Contracted teachers' exposure to psychological abuse: Aqualitative research. *Educational Academic Research*, 47, 108-117. <https://doi.org/10.5152/AUJKKEF.2022.857607>
- Gürbüz, R., Erdem, E. ve Yıldırım, K. (2013). Başarılı okul müdürlerinin özellikleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (20), 167-179.
- Gürler, M. (2020). Devlet okullarıyla özel okullar arasındaki farklar. *Kapadokya Eğitim Dergisi*, 1(1), 1-6.
- Güzel, D. S. (2011). Sosyal yapı ve toplumsal yapı bileşkesinde sosyo-kültürel yapı kavramı. *İstanbul Journal of Sociological Studies*, 0 (34), 83-96. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusoskon/issue/9518/118918>
- Hair, Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. Cengage Learning.
- Hannington, T. (2004). *How to measure and manage your corporate reputation*. Gower Publishing.
- Hawkins, P. (1997). Organizational culture: Sailing between evangalism and complexity. *Human Relations*, 50(4), 417-440.

- He, H., & Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification. *Group & Organization Management*, 38(1), 3–35.
<https://doi.org/10.1177/1059601112473815>.
- Helm, S., & Klode, C. (2011). Reputation management for future employers: Different approaches in the German and the US context. *Corporate Reputation Review*, 14(1), 25–40. <https://doi.org/10.1057/crr.2011.1>
- Hergüner, G. (1998). Eğitimde toplam kalite uygulamasının sağlayacağı yararlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 13(13), 11-22.
- Holden, T., Adnan, T., Browne, J., & Wilhelmij, P., (2001). Licence renewed: Who's in charge of corporate reputation?. *Royal Society for the Encouragement of Arts, Manufactures and Commerce*, 148(5499), 20-21.
- Holloway, I., & Wheeler, S. (1996). *Qualitative research for nurses*. Oxford: Blackwell Science Ltd.
- Hoşgörür, T. (2018). Kuramsalcılık kuramı. F. Ereş (Ed.) *Sosyal Bilimlerde Kuramlar* içinde, (239-256). Pegem Akademi.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2012). *Eğitim yönetimi: Teori araştırma ve uygulama* (7. bs.) (S. Turan Çev. Ed.). Nobel Yayıncılık. (Orijinal basım tarihi 2004).
- Hoy, W. (2012). School characteristics that make a difference for the achievement of all students : A 40-year odyssey. *Journal of Educational Administration*, 50(1), 76-97. <https://doi.org/10.1108/09578231211196078>
- Hu, L., & Bentler, P.M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Huber, C. (2018). *The corporate reputation of multinational corporations: An analysis of consumers' perceptions of corporate reputation and its effects across nations*. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Işık, M. (2016). *Kurumsal itibar algısının iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü ve bir araştırma* (Tez No. 429835) [Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=Br_XTptK8CZ70f0JGX9xEiPqKjYoJCo4qs54eziZs8M9zLfml5aJXecwuxTZrCG_

- Işık, M., Çiçek, B. ve Almalı, V. (2016). Üniversitelerin iç paydaşlarının kurumsal itibar algısını ölçmeye yönelik bir araştırma. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(Ek Sayı), 163-183
- Işık, E. Y. (2011). *Yükseköğretim kurumlarında kurumsal itibarın öğrenci tercihleri üzerindeki rolü: Vakıf üniversitelerinde bir araştırma* (Tez No. 287671) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=zD1B0cW7zVr3VcnZjItVXky4qMOwBCktrpUUuiac_YhchMjyLq8PDEebhDsXazRn
- İlgar, M. Z. ve Coşgun-İlgar, S. (2019). Paydaş analizi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14 (20), 1835-1860.
<https://doi.org/10.26466/opus.574116>
- İlhan, S. (2013). Akışkan toplumda kimlik inşası: geçişken, eklektik, ben odaklı kimlikler. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 233-246.
- İlker, İ. (2019). *Okul yöneticilerinin kurumsal itibar algılarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi* (Tez No. 577648) [Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=jNRDC1RLfVd4_T7x7ZXmmXCL6GJtnHg-xUMr7JTtuCFhaCFPUJpk6x2cXRGIMZf_K
- İnce, A. R. ve Tosun, N. (2015). İç müşteri odaklı kurumsal itibar bileşenlerinin belirlenmesi ve işgören performansına etkisinin değerlendirilmesi üzerine bir araştırma. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(11), 37-52.
- İnce, C. (2017). Öğrenci başarısı üzerinde okulun etkisi hakkında bir değerlendirme. M. Demirtaş (Ed.). *Conference: International Conference on Multidisciplinary, Engineering, Science, Education and Technology* içinde (s.702-708). Bitlis Eren Üniversitesi.
<https://egitimbilimleri.mu.edu.tr/Newfiles/104/Content/Tez%20Yaz%C4%B1m%20K%C4%B1lavuzu.pdf>
- İpek, C. (2020). Okul kültürü ve etkili okul. F. Tanhan ve H. İ. Özok (Ed.), *Eğitim ortamlarında nitelik içinde* (1. Bs., s. 11-28). Anı Yayıncılık

- İslamoğlu, H. (2009). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (SPSS Uygulamalı)*. Beta Yayınları.
- İzci, F. ve Yıldız, M. Ş. (2022). Yönetimde liyakat ilkesinin siyasetnameler çerçevesinden analizi. *Dicle üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, (30), 226-260.
- Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J., & Turner L. A. (2007). Toward a definition of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), 112-133.
- Kalaycı, F. T. (2019) *Algılanan kurumsal itibarın, iş tatmini, görev performansı ve örgütsel bağlılığa etkisi: Eğitim sektörü çalışanları üzerine bir araştırma* (Tez No. 570790) [Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=jNRDC1RLfVd4_T7x7ZXmmVgWD0QbtngUcT9Ku1pkqAQUOJYIebiisb_otXr-OFIF
- Kanıbir, H., Saydan, R. ve Nart, S. (2011). Tüketici davranışında kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri belirleyici mi? KSS – algılama – bağlılık zincirinin işlerliğine dair bir sorgulama. *Tüketici ve Tüketim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 1-39.
- Kaplan, F., ve Aslan, H. (2023). Öğretmenlik kariyer basamaklarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Scientific Educational Studies*, 7(2), 134-158.
<https://doi.org/10.31798/ses.1378127>
- Kaplan, M., Demir, M., S., Doğan, K., Araz, M., Güzen, H., Noyan, İ., Çabuk, A. ve Bayraktar, B., (2024). Öğretmenlerin değerler eğitimi tutumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Tigin Analitik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (2), 343-353.
- Kara, M. ve Yılmaz, G. (2023). Okul yöneticilerinin paylaşılan liderlik davranışları ve okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul ili Kâğıthane ilçesi örneği). *Kapadokya Eğitim Dergisi*, 4(1), 1-10.
- Karadağ, E., Deniz, S., Korkmaz, T. ve Deniz, G. (2008). Yapılandırmacı öğrenme yaklaşımı: sınıf öğretmenleri görüşleri kapsamında bir araştırma. *Journal of Uludag University Faculty of Education*, 21(2), 383-402.

- Karakaş, N. N. (2019). *Özel ilkokulların kurumsal itibarı konusunda yönetici, öğretmen ve veli görüşleri: Malatya örnekleme* (Tez No. 570426) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=jNRDC1RLfVd4_T7x7ZXmmXdPMFaThiMHvC2o31Bpr2i62w0MKAvsjzRjewdJjJzt
- Karakaya-Çiçek, H. ve Çoruk, A. (2017). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 750-761.
<http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.1838>
- Karaköse, T. (2006). *Eğitim örgütlerindeki iç ve dış paydaşların kurumsal itibara ilişkin algılamaları* (Tez No. 186205) [Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=-L8ilcwn9ZRRc_YMKxXW1lZV2eqQitY-QWre4hKmHVbrRSOzELzjWkrPCef-AY5s
- Karaköse, T. (2012). *Kurumların dna'sı itibar ve yönetimi* (2. bs.). Nobel Yayıncılık.
- Karataş, İ. H. (2025). Türkiye yüzyılı maarif modeli ve millî eğitim akademisi eğitim fakültelerinin sonunu mu getirdi?. *Alanyazın*, 6(1), 1-7.
- Karatepe, S. ve Ozan, M. S. (2017). Kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal itibar ilişkisi üzerine bir değerlendirme. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8(2), 80-101.
- Kartal, S. (2020). Türkiye’de eğitim politikalarının dönüşümü: 1980 ve sonrası. *Avrasya sosyal ve ekonomi araştırmaları dergisi*, 7(9), 1-18.
- Kavak, Y. (1997). Eğitim, istihdam ve işsizlik ilişkileri. *Hacette Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 21-26.
- Kayadibi, F. (2001). Eğitim kalitesine etki eden faktörler ve kaliteli eğitimin üretime katkısı. *Journal of Istanbul University Faculty of Theology*, (3), 71-94.
- Keskin, S. (2017). Kadın ve erkek girişimciler arasındaki farklılıklar. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü e-Dergi*, 1(1), 64-76.
- Keskinkılıç-Kara, S. B. (2018). Kaynak bağımlılığı kuramı. F. Ereş (Ed.) *Sosyal Bilimlerde Kuramlar içinde*, (321-334). Pegem Akademi.

- Kılıç, S. (2020). Gündem belirleme kuramı bağlamında twitter ve internet gazetelerinin karşılaştırılması: hürriyet ve milliyet gazeteleri örneği. *Selçuk İletişim*, 13(1), 91-129.
- Kıral, E. (2015). Öğretmen adaylarının algılarına göre öğretmen metaforları. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 57-65.
- Kıral, E. (2021). Çatışma ve kriz yönetimi. K. N. Cemaloğlu ve M. Özdemir (Ed.) *Eğitim Yönetimi içinde*, (s.451-511). Pegem Akademi.
- Kiriş, H. M. ve Köklü, T. E. (2012). Bir “kıyı şeridi” seçim bölgesi olarak muğla’da siyasal gelenekler ve yeni yönelimler. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 31-40.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. The Guilford Press.
- Koca, A. (2021). Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin marka sadakatine etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, (19), 75-85.
- Kocaman, R. (2022). *Öğretmenlerin imam hatip okul kültürüne ilişkin görüşleri: Sancaktepe örneği*. Tezsiz Yüksek Lisans Uzmanlık Projesi. Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi.
<https://acikerisim.fsm.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11352/4334/Kocaman.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Koşar, D., Er, E., Koşar, S. ve Kılınç, A. Ç. (2018). Öğretmen atamalarında sözlü sınav uygulamasının değerlendirilmesi: atanan ve atanamayan öğretmen adaylarının görüşlerine dayalı nitel bir analiz. *Millî Eğitim Dergisi*, 47(218), 135-162.
- Kurt, F. (2014). *Ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin kurum içi iletişim algılarının kurumsal itibar algıları üzerindeki etkisi: Bir araştırma* (Tez No. 366758) [Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=gyLHMouPes-CvnhRcjQsKdHkB5ozVv4TJbEidXCDUIFI-JsgVlGLtn2Hf8RA08iS>
- Kurtuluş, O. (2018). *Liselerde görev yapan öğretmenlerin kurumsal itibara ilişkin görüşleri* (Tez No. 514244) [Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=hcgrYffRbz0Z44UJEuLtwRvv0-0ggBEW823-vtSD0ywwprHOuzujd7HP5l9FHQPpy>

- Küçük, Z. A. ve Kurt, T. (2025). Türkiye yüzyılı maarif modelinin, eğitim reformlarının etkililiği bağlamında okul yöneticilerinin görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Mükemmellik Arayışı Dergisi*, (8), 2-27.
- Lewis, S. (2001). Measuring corporate reputation, *Corporate Communications: An International Journal*, 6(1), pp. 31-35.
<https://doi.org/10.1108/13563280110381198>
- Lievens, F. (2017). Organizational image/reputation. *The encyclopedia of industrial and organizational psychology* (2nd ed., pp. 568-570). Sage Publications.
- Lorenzo-Seva, U. (2021). SOLOMON: A method for splitting a sample into equivalent subsamples in factor analysis. *Behavior Research Methods*. 54, 2665-2677.
<https://doi.org/10.3758/s13428-021-01750-y>
- Mamur-Işıkcı, Y. (2017). Türkiye’de idari reform çalışmalarının tarihsel perspektif açısından değerlendirilmesi. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 167-192.
- Manti, F. (2015). *Kurumsal itibar bileşenlerinden liderlik ve vizyonun çalışanların motivasyonundaki rolü ve önemi* (Tez No. 405660) [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=X-M9ZoIuIoNTj2P7iY13hZQOnVJJ914xX22T1nLAWUZOBwxI1StPR1Hv7ysV3Ay7>
- Martínez, I. M., Olmedo, I., & Zapata, J. (2013). Reputación percibida por el profesorado de las cooperativas de educación: Medición e influencia. *CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 77, 237-260.
- Martin, G., & Hetrick, S. (2006). *Corporate reputations, branding and people management: A strategic approach to hr*. In Butterworth-Heinemann eBooks.
<http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA81726072>
- Maslow, A. (2019). *İnsan olmanın psikolojisi* (8. bs.) (O. Gündüz Çev. Ed.). Kuraldışı Yayıncılık. (Orijinal Basım Tarihi 2011)

- McCombs, M. (2014). *Setting the agenda: The mass media and public opinion* (3th ed.) Polity Press.
- McCombs, M. E., & Shaw, D. L. (1972). The agenda-setting function of mass media. *The Public Opinion Quarterly*, 36(2), 176–187.
<http://www.jstor.org/stable/2747787>
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber* (S. Turan, Çev. Ed.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Metin, O. ve Çiçek, B. (2024). Karma yöntem araştırma tasarımının sosyoloji alanında kullanımı üzerine bir değerlendirme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26 (4), 1769-1790.
<http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.1430295>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (1999). *Eğitim bölgesi ve eğitim kurulları yönergesi*.
<http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/264.pdf>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2013). *Millî eğitim bakanlığı ortaöğretim kurumları yönetmeliği*.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18812&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2018a). *2023 Eğitim vizyonu*. Erişim Tarihi: 22.05.2025.
https://www.gmka.gov.tr/dokumanlar/yayinlar/2023_Egitim%20Vizyonu.pdf
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2018b). *Bakan Selçuk: Öğretmenlik, temelde bir fedakârlık mesleğidir*. Erişim Tarihi: 13.06.2025. <https://www.meb.gov.tr/bakan-selcuk-ogretmenlik-temelde-bir-fedakrlik-meslegidir/haber/16845/tr>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2019). *Ortaöğretime geçiş yönergesi*. Erişim Tarihi: 28.05.2025. <http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/2005.pdf>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2023). *Millî eğitim istatistikleri örgün eğitim 2022/2023*.
https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2023_09/29151106_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2022_2023.pdf
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2024). *Millî eğitim istatistikleri örgün eğitim 2023/2024*.
https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_10/11230736_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2023_2024.pdf

- Millî Eğitim Bakanlığı. (2024). *Öğretmenlik meslek kanunu*.
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7528.pdf>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2024) *Okul ve kurumlar için stratejik plan hazırlama rehberi*.
 Erişim Tarihi: 12.06.2025
https://nevsehirarge.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_03/29140758_okulvekurumlaricinsphazirlamarehberibakanlik.pdf
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2025) *2024 yılı sağlık ve güvenlik hizmetleri değerlendirme raporu*. Erişim Tarihi: 12.06.2025
https://merkezisgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2025_05/05174451_2024_yili_saglik_ve_guvenlik_hizmetleri_degerlendirme_raporu.pdf
- Mitchell, R. K., Bradley R. A., & Donna J. W. (1997). Toward a theory of identification and salience: Defining the principle of who and what really counts. *Academy Of Management Review*, 22(4), 853-886. <https://doi.org/10.2307/259247>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Mundy, K. (1998). Educational multilateralism and world (dis)order. *Comparative Education Review*, 42(4), 448–478. <https://doi.org/10.1086/447523>
- Narin, N. ve Aybek, D. B. (2010). İlköğretim ikinci kademe sosyal bilgiler öğretmenlerinin eleştirel düşünme becerilerinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 336-350.
- Neef, D. (2003). *Managing corporate reputation and risk: A strategic approach using knowledge management*. Elsevier Butterworth Heinemann.
- Nesterova-Coşkun, S. (2022). Analogik düşünmenin doğası, mekanizması ve uygulamaları. *Journal of Philosophy and Social Sciences*, 33, 343-361.
- Neuman. W. L. (2007). *Basics of social research: Qualitative and quantitative approaches* (2nd ed.). Pearson Education, Inc.
- Neuman. W. L. (2014). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nitel ve nicel yaklaşımlar*. Yayın odası Yayıncılık.

- Obilor, E.I., & Amadi E.C (2018). Test for significance of Pearson's correlation coefficient (r). *International Journal of Innovative Mathematics, Statistics & Energy Policies*, 6(1), 11-23.
- OECD. (2022). *Education at a Glance 2022*.
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/10/education-at-a-glance-2022_4aad242c/3197152b-en.pdf
- Okur, M. E. ve Akpınar, A.T. (2012). Liderin itibarının kurumsal itibar yönetimine etkisi. *Mevzuat Dergisi*, 15(174), 1-8.
- Olegario, R., & McKenna, C. (2013). Introduction: Corporate reputation in historical perspective. *The Business History Review*, 87(4), 643-654.
- Orçan, A. (2015). *İzmir ili merkez ilçeleri anadolu liselerindeki öğretmenlerin okullarının kurumsal itibarına ve müdürlerinin liderliğine ilişkin algıları* (Tez No. 395290) [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=WbC656i315e2eV6-EZV1otoP_dckNwtixUJ9MsRPM7-bYG6qNB49vjyI0yYsCpSI
- Öğüt, A. ve Kocabacak, A. (2008). Küreselleşme sürecinde Türk iş kültüründe yaşanan dönüşümün boyutları. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (23), 145-170.
- Öksüz, B. ve Selvi, Ö. (2015). Tekstil ve hazır giyim sektöründe kurumsal sosyal sorumluluk: Yeşim tekstil örneği. M. Demirtaş (Ed.), *Kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal itibar* içinde (s. 55-80). Derin Yayınları.
- Önen, Z. (2024). *Öğretmenlerin örgütsel saygınlık ve örgütsel özdeşleşme algıları: Bir karma yöntem araştırması* (Tez No. 891973) [Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=UjlM15wKZGQW6TLC0pvCtyBCo8VvkqKB6yZhRoIlEwFrpNUiBrTVT9JQ8NRRN7IM>
- Özalp, U. (2022). *Kurumsal itibar, öğretim elemanlarının yenilikçi davranışları ve akademik entelektüel sermaye: Bir yükseköğretim kurumunda karma yöntem çalışması* (Tez No. 774872) [Doktora Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=kIrIdtdJ31bRgjb6fHvMUfmi2KgxaA5_LoEFIgh_SK6UxrhTdDkMpSZZdhEk0gMz

Özcan, H. (2013). *Kurum içi sosyal paydaşlar ve kurumsal itibar ilişkisi: Bir uygulama örneği* (Tez No. 354832) [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=1zw6GvYMe-q3Hf6HR-3USxQ06GdMMmMzQUQmYszRD5FCckrf1JssQjirNe8LDO2S>

Özdem, G. (2016). Eğitim yönetimi ve politikası alanyazınında oluşturulmaya çalışılan bu tarz kimin?. K. Yılmaz (Ed.) *Eleştirel Eğitim Yönetimi Yazıları* içinde, (s.115-144). Pegem Akademi.

Özdemir, G., Tekin-Bozkurt, A. ve Aydın, T. (2015). Okul Yöneticilerinin İnsancıl Yeterlikleri. *İlköğretim Online*, 14(1), 151-163.

<https://doi.org/10.17051/io.2015.41297>

Özdemir, L. (2021). Türkiye’de hizmet içi eğitim süreci ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin nedenleri ile uygulamada karşılaşılan sorunlar hakkında literatür taraması. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 8(2), 495-523.

<https://doi.org/10.46868/atdd.104>

Özdoğru, M. (2020). *Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları ile kurumsal itibar algısı arasındaki ilişki* (Tez No. 638112) [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=_F5QEpayDXGqGZlp9XiFtGhInh4VVPf-muPrfCwFTfZ5TPsyEdkCQmOhzkuGNnAO

Özdoğru, M. (2022). Öğretmenlerin yaşadıkları çatışmaların çözümünde okul müdürlerinin arabuluculuk davranışları. *Millî Eğitim Dergisi*, 51(234), 1457-1472. <https://doi.org/10.37669/milliegitim.828532>

Özel, T. (2009). *Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyi: İstanbul ili vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlere yönelik bir alan araştırması* (Tez No. 239243) [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=UPP_Zu9isEmWGFXFCBYasfX9H8RWqvAxpMrsrRfMwEfWmbBGq4OLBsaoFzEAPzh3

- Özelleştirme İdaresi Başkanlığı. (2024). *Özelleştirme idaresi başkanlığı faaliyet raporu 2024*. <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/sites/6/2025/03/2024-Faaliyet-Raporu-7b33377087df3b73.pdf>
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren örneklem sorunu. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 394-422.
- Özer, M. A. (2013). İmajını yöneten örgütler daha mı başarılı oluyor?. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(3-4-5), 26-45.
- Özgüleş, B. (2017). *Algılanan kurumsal itibar ve işe bağlılığın duygusal emek davranışı üzerine etkisi: Sağlık çalışanları örneği* (Tez No. 484060) [Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=RrI-Krk3A-RkF4YfHofuk6yRMc0wDVk23VjuOJ3xVEB7poIXca6jVfi8AGkBy09e>
- Özocak, A. ve Argon, T. (2023). Aday öğretmenlik ve kariyer basamakları yönetmeliğindeki kariyer basamaklarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(39), 745-766. <https://doi.org/10.35675/befdergi.1275499>
- Özpolat, V. (2013). Öğretmenlerin mesleki önceliklerinde öğrenci merkezli eğitim yaklaşımının yeri. *Millî Eğitim Dergisi*, 43(200), 5-27.
- Öztürk, M. ve Karaşin, Y. (2023). Örgütsel imaj algısı ile öğretim kalitesi algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir vakıf üniversitesi örneği. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 1-16.
- Öztürk, A. ve Akın, A. (2021). Algılanan kurumsal imajın örgütsel özdeşleşmeye etkisi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3486-3497. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1336>
- Öztürk, E. (2015). *Algılanan kurumsal itibarın iç paydaşların çalışma motivasyonuna etkisi: T. C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı çalışanları üzerinde bir araştırma* (Tez No. 396636) [Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=WBc656i315e2eV6-EZV1orsncLCAKbMQos9OZLrPUXjRM6HRuWEwNzQdEFLrdiA9>

- Pallant, J. (2005) *SPSS Survival Manual: A Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows Version 12*. Open University Press.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. (3th ed.) Sage Publications.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (2. bs) (M. Bütün ve S. B. Demir Çev. Ed.). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Perez, A., Salmones, M. M. G., & Lopez, C. (2015). Corporate reputation in the Spanish context: An interaction between reporting to stakeholders and industry. *Journal of Business Ethics*, 29(13), 733-746.
- Pires, V., & Trez, G. (2018). Corporate reputation: A discussion on construct definition and measurement and its relation to performance. *Revista de Gastano*, 25(1), 47-64. <https://doi.org/10.1108/REGE-11-2017-005>
- Rayner, J. (2003). *Managing reputational risk: curbing threats, leveraging opportunities*. Wiley.
- Repman İtibar Araştırmaları Merkezi. (2021). *Repman itibar araştırmaları merkezi nedir?*. <http://www.repman.com.tr/tr/hakkimizda/repman-nedir>
- Resmî Gazete, (2017). *Öğretmen Strateji Belgesi (2017-2023) ile İlgili 31/05/2017 Tarihli ve 2017/15 Sayılı Yüksek Planlama Kurulu Kararı*. Erişim Tarihi: 21.05.2025. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/06/20170609-13-1.pdf>
- Reyhanoğlu, M. ve Örs, H. (2005). Rekabette kaynak temelli yaklaşımı (rbv) ile strateji geliştirme. *Parlama ve İletişim Kültürü Dergisi*, 4(11), 34-43.
- Reuchlin, M. (1991). *Psikoloji tarihi*. (T. Gökçöl, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları. (Orijinal Basım Tarihi 1989).
- Resnick, J. T. (2004). Corporate reputation: Managing corporate reputation-applying rigorous measures to a keyset asset. *Journal of Business Strategy*, 25(6), 30-38.
- Ritzer, G. (2011). *Modern sosyoloji kuramları* (H. Hülür. Çev.). De Ki Basım Yayım.
- Roper, S., & Fill, C. (2012). *Corporate Reputation: Brand and communication*. Pearson Education.

- Rutz, H. J. ve Balkan, E. M. (2016). *Eğitim, neoliberalizm ve İstanbul'da yeni orta sınıfın yükselişi* (1. Bs) (N. Balkan Çev. Ed.). H2O Yayıncılık (Orijinal basım tarihi 2015)
- Sağbaş N. Ö. ve Özkan, C. (2022). Veli ile yaşanan çatışmanın öğretmen performansına etkisine ilişkin öğretmen görüşleri. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(1),414-433.
- Sanati, S. ve Demirel, M. T. (2021). Örgüt kültürünün algılanan kurumsal itibar üzerindeki etkisi: Bir kamu hastanesinde araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(2), 597-609.
<https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.1013873>
- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2022). *İlçelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması araştırması SEGE-2022*. <https://www.sanayi.gov.tr/assets/pdf/birimler/2022-ilce-sege.pdf>
- Saraç, E. (2019) *Cumhuriyet Üniversitesi'nin kurumsal itibarının eğitim memnuniyet düzeyi bağlamında analizi* (Tez No. 555343) [Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=Mir2lXQK1dkmQ9Ige3PZbrfgYDfkbUcEt13f5Kw3DodYEILPIVzxK3HhhQJy-OPq>
- Sarıkaya, M. (2019). *Kurumsal itibar algısının çalışanın inovatif davranışı üzerindeki etkisinde teknoloji düzeyinin rolüne ilişkin bir araştırma* (Tez No. 590419) [Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=npGs9H39x7G6401x51yqpDNnJet1Gbm22lhqjDZYaHwJQaVzlpHCClDuJ4yiTkua>
- Sart, G., Sezgin, F. H. ve Demir, N. (2018). Devlet ve vakıf üniversiteleri için kurumsal itibar algısının istatistiksel bir analizi. *Beykoz Akademi Dergisi*, 6(1), 66-83.
<https://doi.org/10.14514/BYK.m.21478082.2018.6/1.66-83>
- Savcı, S. (2008). *Ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kriz yönetimine ilişkin algıları* (Tez No. 226355) [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=-Z0vbSUGrhM9fXoGkRe6Q_LgHKRr6Ymqi21FPKxXcHKYHVUoe7EPDyNDU0H8ekpp

- Saylık, A., Saylık, N. ve Sağlam, A. (2021). Eğitimcilerin Gözünden Türk Eğitim Sistemi: Bir Metafor Çalışması. *Van Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 522-546. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.919424>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Schwaiger, M. (2004). Components and parameters of corporate reputation — an empirical study. *Schmalenbach Business Review*, 56(1), 46–71. <https://doi.org/10.1007/bf03396685>
- Seçkin, T. (2019). *Okul müdürü görevlendirmelerinde esas alınan kriterlere ilişkin okul müdürlerinin görüşleri* (Tez No. 544835) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=T1mWGp9MngYYkCSgiJvtVpFdhfofhXz6qFSVhoynxMvvIYM14ptScM7xVlr-JJ2I>
- Seidman, I. (2006). *Interviewing as qualitative research: a guide for researchers in education and social sciences*. Teachers College Press.
- Selznick, P. (1996). Institutionalism "old" and "new". *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 270-277.
- Senemoğlu, N. (2009). *Gelişim, öğrenme ve öğretim: Kuramdan uygulamaya* (14. Bs). Pegem Akademi
- Seren, F. (2019). *Kurumsal itibarın bireylerin kurumda kalma davranışı üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma* (Tez No. 580828) [Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=vjszP7PzV0HebcjFEvDfwOfv2EEafkHCTgIXjHzQQIwQajgIke5lzXeVWYJHu06O>
- Sezerer-Albayrak, E. (2019). Sosyal ağlar ve modern insanın yalnızlaşması: Coca-cola reklam örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 929-942. <https://doi.org/10.17755/esosder.486718>
- Sipahioğlu, M. (2018). *Erciyes üniversitesi paydaşlarının kurumsal itibara ilişkin algılarının incelenmesi* (Tez No. 502048) [Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=MzP7PYssFqdb3WIjlr oAkREzNRIG43hXA5eWmWaVQDzUQycad_WoAzlZYNUQ4XkV

- Skallerud, K. (2011). School reputation and its relation to parents' satisfaction and loyalty. *International Journal of Educational Management*, 25(7), 671-686.
- Smith, E. (2022). *Reputation capital report 2022 asia pasific*. Sandpaper Communications. https://sandpapercomms.com/wp-content/uploads/2021/12/Sandpaper_Reputation_Capital_Report_2022.pdf
- Solmaz, B. (2006). Krizde itibarın yönetilmesi. *Selçuk İletişim*, 4(3), 65-72.
- Soy, S. ve Sandıkçı, Y. T. (2014). Kriz dönemlerinde imaj yönetimi: halkla ilişkiler uygulama süreci çerçevesinde bir yol haritası önerisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(90), 882-902. <https://doi.org/10.17755/esosder.1411225>
- Soygüzel, E. (2014). *Kurumsal imaj ve itibar: Özel Yalova önder dershanesi* (Tez No. 399772) [Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=WBc656i315e2eV6-EZV1otQ8WyO0BqYOH7qB1xuS09xrKjE7XoDy7duwkVJz1iLg>
- Soytürk, M. (2023). Yönetimde kadının yeri. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 12(34), 321-332.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Streubert, H.J. and Carpenter, D.R. (2011) *Qualitative research in nursing: advancing the humanistic imperative*. Wolters Kluwer, Philadelphia.
- Sungur, S. (2015). Kurumsal itibarın epistemolojisi. M. Demirtaş (Ed.). *Kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal itibar içinde* (s. 181-224). Derin Yayınları.
- Sürücü, L. ve Maslakçı, A. (2020). Nicel araştırmada geçerlilik ve güvenilirlik. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694-2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Şahin, B. (2014). Metodoloji. A. Tanrıöğen (Ed.), *Bilimsel araştırma yöntemleri içinde* (s.111-130). Anı Yayıncılık.
- Şahin, İ. ve Fındık, T. (2008). Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim: mevcut durum, sorunlar ve çözüm önerileri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(3), 65-86.

- Şakar, A. N. (2011). *Kurumsal itibar ve paradigmalar*. Beta Basım.
- Şakar, N. (2011). İşletmelerde kurumsal itibar. N. Şakar, (Ed.) *Kurumsal İtibar ve Paradigmalar* içinde, (s. 1-34). Beta yayıncılık.
- Şanlı, Ö., Altun, M. ve Karaca, R. (2014). Okul yöneticilerinin iletişim becerilerinin öğretmen ve öğrenci görüşlerine göre değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Şayan, M. (2021). *Okul müdürlerinin sergiledikleri örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri* [Yayımlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Pamukkale Üniversitesi].
<https://gcris.pau.edu.tr/bitstream/11499/39007/1/Mahmut%20ŞAYAN%20YL%20Proje.pdf>
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlik*. Seçkin Yayıncılık.
- Şenel, T. ve Buluç, B. (2016). İlkokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 9(4), 1-12.
- Şimşek, H. (2018a). *Türkiye’de devlet okulu neden hedefte yeni liberal ve muhafazakâr taktikler* (1. bs.). Gamze Yayıncılık.
- Şimşek, H. (2018b). *Yalnız eğitilmişler özgürdür: Türkiye’nin kölelik veya özgürlük yolu* (1. bs.). Kırmızı Kedi Yayınevi.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ekinoks Yayınları.
- Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı. (2020). *Öğretim programları değerlendirme raporu 2020*. Erişim Tarihi: 13.06.2025.
https://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_08/24113242_ogretimprogramlari_dr.pdf
- Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı. (2025a, Mayıs 27). *Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli Ortak Metni yeni alan becerileri ile birlikte güncellendi*. Millî Eğitim Bakanlığı. Erişim Tarihi: 29.05.2025. <https://ttkb.meb.gov.tr/www/turkiye-yuzyili-maarif-modeli-ortak-metni-yeni-alan-becerileri-ile-birlikte-guncellendi/icerik/767>

- Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, (2025b). *Kalite el kitabı*. Erişim Tarihi: 21.05.2025.
https://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2025_03/12132046_ttkb_kalite_elkitabı.pdf
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. Cambridge University Press.
- Tanrıöğen, A. (2024). *Semboller, ritler ve ritüellerin örgütler açısından önemi*.
<https://www.nirvanasosyal.com/h-1938-sembooller-ritler-ve-rituellerin-orgutler-acisindan-onemi.html>
- Tarhan H. ve Karateke, T. (2021). Proje anadolu imam hatip liselerinin öğrenci görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Mesned İlahiyat Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 481-516.
- Tashakkori, A., & Teddle, C. (2003). *Handbook of mixed methods in social & befravioral research*. Sage Pub.
- Taslak, S. ve Akın, M. (2005). Örgüt imajı üzerinde etkili olan faktörlere yönelik bir araştırma: Yozgat ili emniyet müdürlüğü örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 263-294.
- Taşdan, M. (2016). Eğitim örgütlerine irrasyonel bir bakış: Politik perspektiften okullar. K. Yılmaz (Ed.) *Eleştirel eğitim yönetimi yazıları içinde*, (s.115-144). Pegem Akademi.
- Taşer S. ve Ulusoy, A. (2020). Sosyal bilgiler ders kitaplarının farklılaştırılmış öğretim yaklaşımı bakımından değerlendirilmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(73), 785-799.
- TEDMEM. (2025). *2024 eğitim değerlendirme raporu (TEDMEM Değerlendirme Dizisi 10)*. Türk Eğitim Derneği.
- Tekin, U. ve Kılıç, M. (2010). Gelişmiş ülkelerde ve Türkiye’de okullarda güvenli ortamın sağlanması. *Uluslararası Risk Altındaki ve Korunması Gereken Çocuklar Sempozyumu: 2 Bildiriler Kitabı içinde* (s. 111-129)
- Teksin, N., Şenel, K., Çam, O. G. ve Yıldız, S. (2023). Okul müdürlerinin itibarlı davranışlarına yönelik öğretmen görüşleri. *International Academic Social*

Resources Journal, 8(53), 3632-3640.

<https://doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.72081>

Tenekecioğlu, Ç. (2020). *Sosyal medyada kurumsal itibar yönetimi: Yeşilay* (Tez No. 610728) [Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi].

https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=4J_FzTwlrMCH4qBR OpXPH6Nv3Ff-MvIpvBq9sFtdJdWQYRplnFJNl_f0STXssqwT

Teyfur, M. (2014). Basında yer alan okullarda şiddet ile ilgili olayların değerlendirilmesi. *İlköğretim Online*, 13(4), 1311-1330.

<https://doi.org/10.17051/io.2014.24751>

Thode, H. C. (2002). *Testing for normality*. Taylor & Francis Group.

Toker, A. (2020). Reklam filmlerinde kullanılan çekicilik türleri ve tüketiciler üzerindeki etkilerine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11, 117-133.

Tonus, H. Z. (2011). Kurumsal itibar yönetiminde halkla ilişkilerin rolü. N. Şakar, (Ed.) *Kurumsal İtibar ve Paradigmalar* içinde, (s. 57-75). Beta yayıncılık.

Torlak, Ö. ve Doğan, V. (2011). Üniversite adaylarının üniversite marka algılarının üniversite tercihlerine etkilerinin ölçümü: Eskişehir örneği. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(1), 97-113.

Tukey, J. W. (1949). Comparing individual means in the analyses of variance. *Biometrics*, 5, 99- 114.

Tunç, B. (2016). Ölç(ül)erek yaşamak: Öğretmen performansı ve eğitimsel eylemin kontrolü. K. Yılmaz (Ed.), *Eleştirel eğitim yönetimi yazıları* içinde (1. bs., s. 213-239). Pegem Akademi.

Tunç, B., Bülbül, T. ve Özdem, G. (2012). Okul temelli yönetim girişimlerinin niteliğini anlamaya yönelik bir çalışma. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, (12), 25-42.

Tümtürk, S. ve Deniz, L. (2021). A Study of developing an organizational reputation management scale for schools. *International Journal of Progressive Education*, 17(5), 33-47. <https://doi.org/10.29329/ijpe.2021.375.3>.

Türk Dil Kurumu. (2024). *Güncel Türkçe sözlük*. <https://sozluk.gov.tr>

- Türkiye İstatistik Kurumu, (2022). *Eğitim harcamaları istatistikleri*. Erişim Tarihi: 24.09.2023 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ulusal-Egitim-Istatistikleri-2022-49756>
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2023). *Eğitim harcamaları istatistikleri*. Erişim Tarihi: 24.10.2024 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Egitim-Harcamalari-Istatistikleri-2022-49574>
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2025). *Eğitim harcamaları istatistikleri*. Erişim Tarihi: 14.06.2025 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2024-54077>
- Uğur, U. ve Uğur, S. S. (2015). Yöneticilerin kişisel imaj ve kurumsal imaj algılamaları: Bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 1286-1295.
- Uluç, V. ve Küçük, A. (2022). Cinsiyet açısından siyasal katılım. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 5(1), 177-191. <https://doi.org/10.33712/mana.1059542>
- Uygun, K. ve Akgül, G. (2024). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin Türkiye yüzyılı maarif modeline ilişkin görüşleri. *Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 81-102.
- Ünal, M. ve Kirel A. Ç. (2022). Örgütsel güven ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişki: Üniversite mavi yakalı çalışanlar üzerinde bir uygulama. *International Journal of Disciplines in Economics & Administrative Sciences Studies*, 8(43), 443-452. <https://doi.org/10.29228/ideas.63440>
- Veh, A., Göbel, M., & Vogel, R. (2019). Corporate reputationin management research: a review of the literature and assesment of the concept. *Business Research*, 12, 315-353.
- Vidaver-Cohen, D., & Bronn, P. S. (2015). Reputation, responsibility, and stakeholder support in Scandinavian firms: A comparative analysis. *Journal of Business Ethics*, 127(1), 49-64.
- Wallace, R. A. ve Wolf, A. (2012). *Çağdaş sosyoloji kuramları: Klasik geleneğin genişletilmesi* (3. bs.) (L. Elburuz ve M. R. Ayas Çev. Ed.). Doğubatı yayınları. (Orijinal basım tarihi 2004)

- Walsh, G., & Beatty, S.E. (2007). Customer-based corporate reputation of a service firm: scale development and validation. *J. of the Acad. Mark. Sci.* 35, 127–143
<https://doi.org/10.1007/s11747-007-0015-7>
- Weber Shandwick & KRC Research, (2020). *The State of Corporate Reputation in 2020: Everything Matters Now*. https://webershandwick.de/wp-content/uploads/sites/2/2020/06/State-of-CorporateReputation_FINAL-report-13.01.20_BRITISH-ENGLISH.pdf
- Whetten, D. A. (2006). Albert and Whetten revisited: strengthening the concept of organizational identity. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 219–234.
<https://doi.org/10.1177/1056492606291200>
- Weiner, D. (2006). *Crisis communications: managing corporate reputation in the court of public opinion*, March/April 2006.
<https://iveybusinessjournal.com/publication/crisis-communications-managing-corporate-reputation-in-the-court-of-public-opinion/>
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(1), 171-180.
- Yakut, İ. (2003). Toplumun deprem tehlikesine hazırlıklı olması ve yerel toplumsal gruplarla etkileşim (İzmit Saraybahçe’de yapılan alan araştırması). *Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi Araştırma Dergisi*, (4), 83-111.
- Yarar, A. E. (2019). *Online itibar yönetimi*. Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Yaşlıoğlu, M. (2012). *Kurumsal itibar ve işletmelerde kurumsal itibar algısını ölçmeye yönelik bir model önerisi: Otomotiv sektöründe uygulanması* (Tez No. 351499) [Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=1zw6GvYMe-q3Hf6HR-3US34Q8yuhO0yrcNc8HP8w3O0dKBUQ8y4Szez-5JC_nduL
- Yavuz, Ü. (2022). *Velilerin özel ilkokul tercihlerine etki eden etkenlerin incelenmesi* [Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi].
- Yazıcı, A. Ş. ve Çolak, İ. (2024). Öğretmenlik meslek kanunu’nun okul yöneticileri ve öğretmenlerin bakış açısıyla incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(2), 1195-1219. <https://doi.org/10.51460/baebd.1488611>

- Yıldıran, G. (2016). Eğitim sistemimizdeki değişiklikler ve belirsizlikler. *Bogazici University Journal of Education*, 29(2), 1-23.
- Yıldırım, A. ve Çarıkçı, O. (2017). Meslek yüksek okullarında belirsiz gelecek: sınavsız geçişten ek puana. Yöneticilerin ve öğretmenlerin, myo'ların geleceği hakkındaki görüşlerinin değerlendirilmesi. *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Social Sciences Institute*, 9(21), 203-218.
<https://doi.org/10.20875/makusobed.317275>
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2004). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, G. (2020). Halkla ilişkilerde paydaş teorisi perspektifinden kurum içi iletişimin çalışanların kurumsal bağlılıklarına etkisi. *Selçuk İletişim*, 13(2), 438-470. <https://doi.org/10.18094/josc.696751>
- Yıldırım, S. K. (2020). *Kurumsal itibar yönetimi* (1. bs.). Atlas Ekonomik Basım Yayın Dağıtım.
- Yıldız, H. (2015). *Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir alan araştırması* (Tez No. 389823) [Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=sY7m19PfcL6F1NUw-cr80Pllchz01kY1Ep8N0_BzcesKUS3q0o2SnkLAYfpsZ9Ax
- Yıldız, S. ve Balyer, A. (2019). Okul paydaşları bağlamında kamu okullarındaki parasal sorunlar: Fenomenolojik bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 46, 349-364. <https://doi.org/10.9779/pauefd.463715>
- Yılmaz, M. (2023). *İmam hatip okullarında kurum kültürü* (Tez No. 793381) [Doktora Tezi, Hitit Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=G_oJ1rKE4SgJUkomyAKpRx_mBt3nyGzzvaHdaEh3nvFR2f7TC7PaCUlAHpBuUw5A
- Yirmibeş, S. (2010). *Kurumsal itibar yönetimi ve kamuya bağlı bir kurumda kurumsal itibarın ölçülmesi üzerine bir araştırma* (Tez No. 253789) [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=NtBAevXNhYaNqJFoAcdBdgQwYy7hh0j1TYx44F__evUhNlTuiA1KCz1VWK8Lt0GD

- Yurt, İ. (2012). *Kurumsal itibar yönetimi algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Düzce üniversitesi örneği* (Tez No. 331747) [Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=vVNzTGHHhjH-u3WMToxQ-ocU3KZrNJjsWHjBMrinP496Pbc8oVENNPUhFUXNkBBI>
- Yurtsever, C. (2013). *Kurumsal itibarın ölçülmesi: Karabük üniversitesi'nin kurumsal itibarının öğrenciler tarafından değerlendirilmesi* (Tez No. 356369) [Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=1zw6GvYMe-q3Hf6HR-3US-vAt6SIZj3vkHxAslaNRrAYXs5hRAEJK2zllrRJPf86>
- Yücel, C. ve Karataş, E. (2009). Eğitim yöneticilerinin benimsedikleri iş değerleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 2(10). 70-101.
- Yüksel, S., Özgenel, M. ve Bilgivar, O. O. (2022). Okul müdürlerinin kullandıkları çatışma çözme stratejileri ile öğretmenlerin motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *TEBD*, 20(3), 787-805.
<https://doi.org/10.37217/tebd.1104856>
- Zhou, X. (2022). *Evaluation of the split-data strategy in factor analysis* [M.S Thesis, University of Illinois at Urbana-Champaign]. Graduate Thesis and Dissertations at Illinois.
- Zincir, M., Duman, S., Karaca, C. ve Deniz, A. (2023). Okul yöneticilerinin problem çözme yöntemleri üzerine nitel bir çalışma. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 9(73), 4045-4058.
<https://doi.org/10.29228/smryj.71077>

EKLER

EK 1. Ön Görüşme Formu

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE KURUMSAL İTİBAR

(ARAŞTIRMANIN NİTEL BOYUTU)

Öğretmenlerin Algısına Göre Ortaöğretim Kurumlarında Kurumsal İtibarın İncelenmesi adlı araştırma Emrah DÖNMEZ tarafından gerçekleştirilecektir.

Bu çalışmada öğretmenlerin algısına göre ortaöğretim kurumlarının kurumsal itibarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmaya katılmak gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmayı kabul ettikten sonra görüşme sorularını cevaplamaya başlamış olsanız bile istemediğiniz takdirde çalışmaya katılmaktan vazgeçebilirsiniz. Formu eksiksiz doldurup araştırmacıya vermiş olmanız/ görüşme sorularını cevaplamanız çalışmaya katılma konusunda gönüllü olduğunuz anlamına gelmektedir.

Sizden elde edilen bilgiler bilimsel bir çalışmada kullanılacaktır. Araştırma sonuçları kimlik belirtecek herhangi bir isim ya da işaret içermeyecektir. Bu araştırmada sizinle ilgili tutulan tüm kayıtlar gizli kalacaktır. Bu nedenle soruların tümüne doğru ve eksiksiz yanıt vermeniz büyük önem taşımaktadır. Görüşme 2 soru ve 7 sonda sorudan oluşmaktadır. Görüşmeyi tamamlamak yaklaşık 45 dk. zamanınızı alacaktır. Çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda aşağıda iletişim bilgileri yer alan sorumlu araştırmacı ile çekinmeden iletişime geçebilirsiniz.

Çalışmamız için zaman ayırarak bilim dünyasına verdiğiniz katkı için teşekkürler...

Sorumlu Araştırmacının

Unvanı, Adı Soyadı: Emrah DÖNMEZ (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Öğrencisi)

Telefon Numarası:

Mail:

<u>Cinsiyetiniz</u>	<u>Kıdem Yılınız</u>	<u>Çalıştığınız Kurum</u>	<u>Kariyer Durumunuz</u>	<u>Kadro Durumunuz</u>
☐ Kadın	 Yıl	☐ İlkokul	☐ Öğretmen	☐ Ücretli
☐ Erkek		☐ Ortaokul	☐ Uzman Öğretmen	☐ Sözleşmeli
		☐ Lise	☐ Başöğretmen	☐ Kadrolu

1. Bir okulun itibarını etkileyen faktörler nelerdir?

Sonda a) Bir okulda çalışan öğretmenlerin hangi yönleri okul itibarı üzerinde etkilidir?

Sonda b) Bir okulda çalışan müdürlerin hangi yönleri okul itibarı üzerinde etkilidir?

Sonda c) Bir okulda öğrencilerin hangi yönleri okul itibarı üzerinde etkilidir?

2. Toplumun okul itibarı ile ilgili beklentileri nelerdir?

Sonda a) Toplum itibarlı bir okulun öğrencilerinden ne bekler?

Sonda b) Toplum itibarlı bir okulun öğrencilere nasıl davranılmasını bekler?

Sonda c) Toplum itibarlı bir okulun öğrencilere neler kazandırmasını bekler?

Sonda ç) Toplum gözünde okulda çalışanlara nasıl davranılırsa itibarlı bir okul olunur?

EK 2. Kurumsal İtibar Ölçeği 69 Maddelik İlk Taslak

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE KURUMSAL İTİBAR

Öğretmenlerin Algısına Göre Ortaöğretim Kurumlarında Kurumsal İtibarın İncelenmesi adlı araştırma Emrah DÖNMEZ tarafından gerçekleştirilecektir. Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin algısına göre devlete ait ortaöğretim kurumlarında kurumsal itibarın incelenmesidir. Bu araştırmaya katılmak gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmayı kabul ettikten sonra veri toplama formunu doldurmaya başlamış olsanız bile istemediğiniz takdirde çalışmaya katılmaktan vazgeçebilirsiniz. Formu eksiksiz doldurup araştırmacıya vermiş olmanız/göndermeniz çalışmaya katılma konusunda gönüllü olduğunuz anlamına gelmektedir. Sizden elde edilen tüm bu bilgiler bilimsel bir çalışmada kullanılacaktır. Araştırma sonuçları kimlik belirtecek herhangi bir isim ya da işaret içermeyecektir. Çalışma formu iki bölümden oluşmaktadır. Anketi tamamlamak yaklaşık 5 dk. zamanınızı alacaktır. Çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda aşağıda iletişim bilgileri yer alan sorumlu araştırmacı ile çekinmeden iletişime geçebilirsiniz.

Çalışmamız için zaman ayırarak bilim dünyasına verdiğiniz katkıdan dolayı teşekkürler...

Sorumlu Araştırmacının:

Unvanı, Adı Soyadı: Emrah DÖNMEZ (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Öğrencisi)
Telefon Numarası: Mail:

Diğer Araştırmacının:

Unvanı, Adı Soyadı: Doç. Dr. Abbas ERTÜRK (M.S.K.Ü., Eğitim Fakültesi)
Telefon Numarası: Mail:

Cinsiyetiniz	Kıdem Yılınız	Çalıştığınız Kurum	Kariyer Durumunuz	Kadro Durumunuz	Öğrenim Durumunuz
☐ Kadın	 Yıl	☐ Anadolu Lisesi	☐ Öğretmen	☐ Kadrolu	☐ Ön Lisans
☐ Erkek		☐ Sosyal Bil. Lisesi	☐ Uzman	☐ Sözleşmeli	☐ Lisans
		☐ Fen Lisesi	☐ Öğretmen	☐ Ücretli	☐ Yüksek Lisans
		☐ Meslek Lisesi	☐ Başöğretmen		☐ Doktora
		☐ Diğer.....			

	KURUMSAL İTİBAR ARAŞTIRMA SORULARI	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Çalıştığım kurumun çevrede iyi bir izlenimi vardır.					
2.	Çalıştığım kurum dönemin değişikliklerini çabuk fark edip kendini yeniler.					
3.	Çalıştığım kurumun geleceğe dair net bir vizyonu vardır.					
4.	Çalıştığım kurum bünyesinde yetenekli çalışanlara sahiptir.					
5.	Çalıştığım kurumda insana insan olduğu için değer verilir.					
6.	Çalıştığım kurum geleceğe yönelik projelere sahiptir.					
7.	Çalıştığım kurum yararlanabileceğimiz bir arşive sahiptir.					
8.	Çalıştığım kurumda nitelikli bir eğitim verilmektedir.					
9.	Çalıştığım kurumda bilimsel gelişmelere önem verilir.					
10.	Çalıştığım kurumda uygulamaya dönük eğitim verilir.					
11.	Çalıştığım kurumun öğrenme kültürü güçlüdür.					
12.	Çalıştığım kurum demokratik bir yapıya sahiptir.					
13.	Çalıştığım kurumda teknoloji yoğun bir şekilde kullanılır.					
14.	Çalıştığım kurumda topluma faydalı çalışmalar yapılır.					
15.	Çalıştığım kurumda eğitim bir değer olarak görülür.					
16.	Çalıştığım kurum eğitim süreçlerinde çeşitlilik sunar.					
17.	Çalıştığım kurum mezunlarını takip etmeyi ya da desteklemeyi sürdürür.					
18.	Çalıştığım kurum yenilikçidir.					
19.	Çalıştığım kurumdaki uygulamalar diğer kurumlarca takip edilir.					
20.	Çalıştığım kurum güvenilirdir.					

	KURUMSAL İTİBAR ARAŞTIRMA SORULARI	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
21.	Çalıştığım kurumda işler adaletli bir şekilde yapılır.					
22.	Çalıştığım kurum toplumu bilgilendirici çalışmalar yapar.					
23.	Çalıştığım kurum sivil toplum örgütleriyle ya da yardım denekleriyle iş birliği içindedir.					
24.	Çalıştığım kurum sosyal sorumluluğunu yerine getirir.					
25.	Çalıştığım kurum köklü bir geçmişe sahiptir.					
26.	Çalıştığım kurumda tüm süreçler şeffaf bir şekilde yürütülür.					
27.	Çalıştığım kurum iyi bir işleyişe sahiptir.					
28.	Çalıştığım kurum ülkenin gelişimine katkıda bulunur.					
29.	Çalıştığım kurum kendine yeni kaynaklar yaratır.					
30.	Çalıştığım kurum güçlü bir örgüt yapısına sahiptir.					
31.	Çalıştığım kurum diğer kurumlar arasında bazı liderlik vasıflarına sahiptir.					
32.	Çalıştığım kurumu rakiplerinden ayıran güçlü yönleri vardır.					
33.	Çalıştığım kurumun çalışma biçimi onu diğerlerinden ayırır.					
34.	Çalıştığım kurumun paydaşlarıyla iletişimi güçlüdür.					
35.	Çalıştığım kurumda alınan kararlarda paydaşların fikirleri alınır.					
36.	Çalıştığım kurumda doğru kararlar alındığı inancındayım.					
37.	Çalıştığım kurum toplumsal yararı olan projeleri destekler.					
38.	Çalıştığım kurum ihtiyaçlara göre kendini günceller.					
39.	Çalıştığım kurum yüksek standartlara sahiptir.					
40.	Çalıştığım kurumda olası öngörülen sorunlara karşı hızlı önlemler alınır.					
41.	Çalıştığım kurumda ortaya çıkan bir soruna hızla müdahale edilir.					
42.	Çalıştığım kurumda sorunlar kolaylıkla çözülür.					
43.	Çalıştığım kurumun fiziki imkânları yüksektir.					
44.	Çalıştığım kurum çevresinde saygınlığa sahiptir.					
45.	Çalıştığım kurumda bilgiye erişme yolları öğretilir.					
46.	Çalıştığım kurum veliler tarafından tercih edilir.					
47.	Çalıştığım kurumun kararlılık düzeyi yüksektir.					
48.	Çalıştığım kurum liderlik gücü yüksek yöneticilere sahiptir.					
49.	Çalıştığım kurumda ödül konusunda adil davranılır.					
50.	Çalıştığım kurumun uygulamalarında etik değerlere önem verilir.					
51.	Çalıştığım kurumda yeterli rehberlik hizmeti verilmektedir.					
52.	Çalıştığım kurumda çalışanlar güler yüzlüdür.					
53.	Çalıştığım kurumun çalışanları saygılıdır.					
54.	Çalıştığım kurumda yapılan planlar uygulanır.					
55.	Çalıştığım kurumda oturmuş bir kurum kültürü vardır.					
56.	Çalıştığım kurumda öğrencilerin gelişimi düzenli olarak takip edilir.					
57.	Çalıştığım kurumda dezavantajlı öğrenciler için düzenlemeler yapılır.					
58.	Çalıştığım kurum öğrenci merkezli bir yapıya sahiptir.					
59.	Çalıştığım kurumda eleştirel becerisi yüksek bireyler yetiştirilir.					
60.	Çalıştığım kurumun öğrencileri üst eğitim kademelerine başarılı bir şekilde yerleşir.					
61.	Çalıştığım kurum toplumda saygınlığı olan bireyler yetiştirir.					
62.	Çalıştığım kurum öğrencilerine değer katmaktadır.					
63.	Çalıştığım kurum öğrenciler tarafından tercih edilir.					
64.	Çalıştığım kurumda çalışanlar işini seyerek yapar.					
65.	Çalıştığım kurum kültürel düzeyi yüksek çalışanlara sahiptir.					
66.	Çalıştığım kurumda çalışanların kültürel gelişimine önem verilir.					
67.	Çalıştığım kurumda çalışanlar kurumun bir parçası olmaktan mutludur.					
68.	Çalıştığım kurum öğretmenler tarafından çok tercih edilen ortama sahiptir.					
69.	Çalıştığım kurumda insanların güvenliğine önem verilir.					

Katılımınız için teşekkür ederiz.

EK 3. 59 Maddelik Doldurulmuş Ölçek Örneği

1

Sayın meslektaşım,

Bu çalışmada öğretmenlerin algısına göre ortaöğretim kurumlarının kurumsal itibarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmaya katılmak gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmayı kabul ettikten sonra veri toplama formunu doldurmaya başlamış olsanız bile istemediğiniz takdirde çalışmaya katılmaktan vazgeçebilirsiniz. Formu eksiksiz doldurup araştırmacıya vermiş olmanız/göndermeniz çalışmaya katılma konusunda gönüllü olduğunuz anlamına gelmektedir.

Sizden elde edilen tüm bu bilgiler bilimsel bir çalışmada kullanılacaktır. Araştırma sonuçları kimlik belirtecek herhangi bir isim ya da işaret içermeyecektir. Çalışma formu iki bölümden oluşmaktadır. Anketi tamamlamak yaklaşık 5 dk. zamanınızı alacaktır. Çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda aşağıda iletişim bilgileri yer alan sorumlu araştırmacı ile çekinmeden iletişime geçebilirsiniz.

Çalışmamız için zaman ayırarak bilim dünyasına verdiğiniz katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

Sorumlu Araştırmacının:

Unvanı, Adı Soyadı: Emrah DÖNMEZ (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Öğrencisi)

Telefon Numarası:

Mail:

Cinsiyetiniz	Kıdem Yılınız	Çalıştığınız Kurum	Kariyer Durumunuz	Kadro Durumunuz	Öğrenim Durumunuz
☐ Kadın	...24... Yıl	☐ Anadolu Lisesi	☐ Öğretmen	☒ Kadrolu	☐ Ön Lisans
☒ Erkek		☐ Sosyal Bil. Lisesi	☒ Uzman Öğretmen	☐ Sözleşmeli	☒ Lisans
		☐ Fen Lisesi	☐ Başöğretmen	☐ Ücretli	☐ Yüksek Lisans
		☒ Meslek Lisesi			☐ Doktora
		☐ Diğer.....			

Aşağıda okulunuza ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere katılma düzeyinizi "X" koyarak işaretlemeniz gerekmektedir. Lütfen hiçbir ifadeyi boş bırakmayınız.		Hiç Katılmıyorum					Tamamen Katılıyorum				
		1	2	3	4	5					
1.	Çalıştığım kurum mezunlarını desteklemeyi sürdürür.	1	2	3	4	5					
2.	Çalıştığım kurumda eleştirel becerisi yüksek bireyler yetiştirilir.	1	2	3	4	5					
3.	Çalıştığım kurumun öğrencileri üst eğitim kademelerine başarılı bir şekilde yerleşir.	1	2	3	4	5					
4.	Çalıştığım kurum toplumda saygınlığı olan bireyler yetiştirir.	1	2	3	4	5					
5.	Çalıştığım kurumda topluma faydalı çalışmalar yapılır.	1	2	3	4	5					
6.	Çalıştığım kurum toplumsal bilinci arttıran çalışmalar yapar.	1	2	3	4	5					
7.	Çalıştığım kurum sivil toplum örgütleriyle iş birliği içindedir.	1	2	3	4	5					
8.	Çalıştığım kurum sosyal sorumluluk faaliyetlerinde bulunur.	1	2	3	4	5					
9.	Çalıştığım kurum toplumsal yararı olan projelere katkıda bulunur.	1	2	3	4	5					
10.	Çalıştığım kurum demokratik bir işleyişe sahiptir.	1	2	3	4	5					
11.	Çalıştığım kurumdaki uygulamalar diğer kurumlarca örnek alınır.	1	2	3	4	5					
12.	Çalıştığım kurumda tüm süreçler şeffaf bir şekilde yürütülür.	1	2	3	4	5					
13.	Çalıştığım kurumu benzerlerinden ayıran güçlü yönleri vardır.	1	2	3	4	5					
14.	Çalıştığım kurumun işleyişi onu diğerlerinden ayırır.	1	2	3	4	5					
15.	Çalıştığım kurumda sorunlar kolaylıkla çözülür.	1	2	3	4	5					
16.	Çalıştığım kurum liderlik vasıfları yüksek yöneticilere sahiptir.	1	2	3	4	5					
17.	Çalıştığım kurum yaptığı kültürel faaliyetleriyle bilinir.	1	2	3	4	5					
18.	Çalıştığım kurumda değerlendirmeler adil yapılır.	1	2	3	4	5					
19.	Çalıştığım kurum güncel gelişmelere göre kendini yeniler.	1	2	3	4	5					
20.	Çalıştığım kurum güvenilirdir.	1	2	3	4	5					

	Aşağıda okulunuza ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere katılma düzeyinizi "X" koyarak işaretlemeniz gerekmektedir. Lütfen hiçbir ifadeyi boş bırakmayınız.	Hiç Katılmıyorum	↔				Tamamen Katılıyorum
		1	2	3	4	5	
21.	Çalıştığım kurumda isabetli kararlar alınır.	1	2	3	4	5	
22.	Çalıştığım kurumda öngörülen sorunlara karşı hızlı önlemler alınır.	1	2	3	4	5	
23.	Çalıştığım kurum veliler tarafından tercih edilir.	1	2	3	4	5	
24.	Çalıştığım kurumun kararlılık düzeyi yüksektir.	1	2	3	4	5	
25.	Çalıştığım kurumda hazırlanan planlara uyulur.	1	2	3	4	5	
26.	Çalıştığım kurum öğrenciler tarafından tercih edilir.	1	2	3	4	5	
27.	Çalıştığım kurumda insanların güvenliğine önem verilir.	1	2	3	4	5	
28.	Çalıştığım kurumun uygulamalarında etik ilkelere uyulur.	1	2	3	4	5	
29.	Çalıştığım kurum faaliyetlerine uygun güncel teknolojileri kullanır.	1	2	3	4	5	
30.	Çalıştığım kurum kendine yeni kaynaklar yaratır.	1	2	3	4	5	
31.	Çalıştığım kurumun fiziki imkânları yeterlidir.	1	2	3	4	5	
32.	Çalıştığım kurum yararlanabileceğimiz bir arşive sahiptir.	1	2	3	4	5	
33.	Çalıştığım kurumun öğrenme kültürü güçlüdür.	1	2	3	4	5	
34.	Çalıştığım kurumda eğitim bir değer olarak görülür.	1	2	3	4	5	
35.	Çalıştığım kurum köklü bir geçmişe sahiptir.	1	2	3	4	5	
36.	Çalıştığım kurumda çalışanlar kurumun bir parçası olmaktan mutludur.	1	2	3	4	5	
37.	Çalıştığım kurum öğretmenler tarafından çok tercih edilen ortama sahiptir.	1	2	3	4	5	
38.	Çalıştığım kurumda işler adaletli bir şekilde dağıtılır.	1	2	3	4	5	
39.	Çalıştığım kurumun geleceğe dair net bir vizyonu vardır.	1	2	3	4	5	
40.	Çalıştığım kurumun geleceğe yönelik hedefleri vardır.	1	2	3	4	5	
41.	Çalıştığım kurumda insana insan olduğu için değer verilir.	1	2	3	4	5	
42.	Çalıştığım kurum güçlü bir örgüt yapısına sahiptir.	1	2	3	4	5	
43.	Çalıştığım kurumun paydaşlarıyla iletişimi güçlüdür.	1	2	3	4	5	
44.	Çalıştığım kurumda alınan kararlarda paydaşların fikirlerine başvurulur.	1	2	3	4	5	
45.	Çalıştığım kurumda yeterli rehberlik hizmeti verilmektedir.	1	2	3	4	5	
46.	Çalıştığım kurumda çalışanlar saygılıdır.	1	2	3	4	5	
47.	Çalıştığım kurumda çalışanlar işlerini etkili biçimde yapar.	1	2	3	4	5	
48.	Çalıştığım kurumda çalışanlar işini seyerek yapar.	1	2	3	4	5	
49.	Çalıştığım kurum kültürel düzeyi yüksek çalışanlara sahiptir.	1	2	3	4	5	
50.	Çalıştığım kurumda yüksek nitelikli eğitim hizmeti sunulmaktadır.	1	2	3	4	5	
51.	Çalıştığım kurumda uygulamaya dönük eğitim verilir.	1	2	3	4	5	
52.	Çalıştığım kurum zengin öğrenme-öğretme ortamları sunar.	1	2	3	4	5	
53.	Çalıştığım kurum ülkenin gelişimine katkıda bulunur.	1	2	3	4	5	
54.	Çalıştığım kurum yüksek standartlara sahiptir.	1	2	3	4	5	
55.	Çalıştığım kurumda bilgiye erişme yolları öğretilir.	1	2	3	4	5	
56.	Çalıştığım kurumda öğrencilerin gelişimi düzenli olarak takip edilir.	1	2	3	4	5	
57.	Çalıştığım kurumda dezavantajlı öğrenciler için düzenlemeler yapılır.	1	2	3	4	5	
58.	Çalıştığım kurum eğitim öğretimi öğrenci merkezli yürütür.	1	2	3	4	5	
59.	Çalıştığım kurum faaliyetlerini bilimsel gelişmelere göre gözden geçirir.	1	2	3	4	5	

Katılımınız için teşekkür ederiz.

EK 4. Kurumsal İtibar Ölçeği

Sayın meslektaşım,

Bu çalışmada öğretmenlerin algısına göre ortaöğretim kurumlarının kurumsal itibarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmaya katılmak gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmayı kabul ettikten sonra veri toplama formunu doldurmaya başlamış olsanız bile istemediğiniz takdirde çalışmaya katılmaktan vazgeçebilirsiniz. Formu eksiksiz doldurup araştırmacıya vermiş olmanız/göndermeniz çalışmaya katılma konusunda gönüllü olduğunuz anlamına gelmektedir.

Sizden elde edilen tüm bu bilgiler bilimsel bir çalışmada kullanılacaktır. Araştırma sonuçları kimlik belirtecek herhangi bir isim ya da işaret içermeyecektir. Çalışma formu iki bölümden oluşmaktadır. Anketi tamamlamak yaklaşık 5 dk. zamanınızı alacaktır. Çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda aşağıda iletişim bilgileri yer alan sorumlu araştırmacı ile çekinmeden iletişime geçebilirsiniz.

Çalışmamız için zaman ayırarak bilim dünyasına verdiğiniz katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

Sorumlu Araştırmacının:

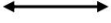
Unvanı, Adı Soyadı: Emrah DÖNMEZ (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Öğrencisi)

Telefon Numarası: *****

Mail: *****

Cinsiyetiniz	Kıdem Yılı	Çalıştığınız Kurum	Kariyer Durumunuz	Kadro Durumunuz	Öğrenim Durumunuz
☐ Kadın	 Yıl	☐ Anadolu Lisesi	☐ Öğretmen	☐ Kadrolu	☐ Ön Lisans
☐ Erkek		☐ Sosyal Bil. Lisesi	☐ Uzman Öğretmen	☐ Sözleşmeli	☐ Lisans
		☐ Fen Lisesi	☐ Başöğretmen	☐ Ücretli	☐ Yüksek Lisans
		☐ Meslek Lisesi			☐ Doktora
		☐ Diğer.....			

	Aşağıda okulunuza ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere katılma düzeyinizi "X" koyarak işaretlemeniz gerekmektedir. Lütfen hiçbir ifadeyi boş bırakmayınız.	Hiç Katılmıyorum	↔				Tamamen Katılmıyorum
		1	2	3	4	5	
YK1	Çalıştığım kurumda değerlendirmeler adil yapılır.	1	2	3	4	5	
YK2	Çalıştığım kurum liderlik vasıfları yüksek yöneticilere sahiptir.	1	2	3	4	5	
YK3	Çalıştığım kurumda tüm süreçler şeffaf bir şekilde yürütülür.	1	2	3	4	5	
YK4	Çalıştığım kurum güvenilirdir.	1	2	3	4	5	
YK5	Çalıştığım kurum demokratik bir işleyişe sahiptir.	1	2	3	4	5	
YK6	Çalıştığım kurumda insana insan olduğu için değer verilir.	1	2	3	4	5	
YK7	Çalıştığım kurumda sorunlar kolaylıkla çözülür.	1	2	3	4	5	
YK8	Çalıştığım kurumda işler adaletli bir şekilde dağıtılır.	1	2	3	4	5	
YK9	Çalıştığım kurumun uygulamalarında etik ilkelere uyulur.	1	2	3	4	5	
YK10	Çalıştığım kurum öğretmenler tarafından çok tercih edilen ortama sahiptir.	1	2	3	4	5	
EK11	Çalıştığım kurum zengin öğrenme-öğretme ortamları sunar.	1	2	3	4	5	
EK12	Çalıştığım kurumda çalışanlar işlerini etkili biçimde yapar.	1	2	3	4	5	
EK13	Çalıştığım kurumda yüksek nitelikli eğitim hizmeti sunulmaktadır.	1	2	3	4	5	
EK14	Çalıştığım kurum eğitim öğretimi öğrenci merkezli yürütür.	1	2	3	4	5	
EK15	Çalıştığım kurumda bilgiye erişme yolları öğretilir.	1	2	3	4	5	
EK16	Çalıştığım kurumda uygulamaya dönük eğitim verilir.	1	2	3	4	5	
EK17	Çalıştığım kurumda çalışanlar işini severek yapar.	1	2	3	4	5	
EK18	Çalıştığım kurum ülkenin gelişimine katkıda bulunur.	1	2	3	4	5	
EK19	Çalıştığım kurumda öğrencilerin gelişimi düzenli olarak takip edilir.	1	2	3	4	5	
EK20	Çalıştığım kurumda dezavantajlı öğrenciler için düzenlemeler yapılır.	1	2	3	4	5	

	Aşağıda okulunuza ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere katılma düzeyinizi "X" koyarak işaretlemeniz gerekmektedir. Lütfen hiçbir ifadeyi boş bırakmayınız.	Hiç Katılmıyorum					Tamamen Katılıyorum
			1	2	3	4	5
TS21	Çalıştığım kurum sosyal sorumluluk faaliyetlerinde bulunur.	1	2	3	4	5	
TS22	Çalıştığım kurum toplumsal yararı olan projelere katkıda bulunur.	1	2	3	4	5	
TS23	Çalıştığım kurum sivil toplum örgütleriyle iş birliği içindedir.	1	2	3	4	5	
TS24	Çalıştığım kurum toplumsal bilinci arttıran çalışmalar yapar.	1	2	3	4	5	
TS25	Çalıştığım kurumda topluma faydalı çalışmalar yapılır.	1	2	3	4	5	
TS26	Çalıştığım kurum toplumda saygınlığı olan bireyler yetiştirir.	1	2	3	4	5	
TS27	Çalıştığım kurum yaptığı kültürel faaliyetleriyle bilinir.	1	2	3	4	5	
KG28	Çalıştığım kurum veliler tarafından tercih edilir.	1	2	3	4	5	
KG29	Çalıştığım kurum öğrenciler tarafından tercih edilir.	1	2	3	4	5	
KG30	Çalıştığım kurumda hazırlanan planlara uyulur.	1	2	3	4	5	
KG31	Çalıştığım kurumda insanların güvenliğine önem verilir.	1	2	3	4	5	
K32	Çalıştığım kurum yararlanabileceğimiz bir arşive sahiptir.	1	2	3	4	5	
K33	Çalıştığım kurumun fiziki imkânları yeterlidir.	1	2	3	4	5	
K34	Çalıştığım kurumun öğrenme kültürü güçlüdür.	1	2	3	4	5	

Katılımınız için teşekkür ederiz.

Yönetim Kalitesi (YK): 1-10

Eğitim Kalitesi (EK): 11-20

Toplumsal Sorumluluk (TS): 21-27

Kurumsal Güvenilirlik (KG): 28-31

Kaynaklar (K): 32-34

EK 5. Görüşme Formu

Görüşme Formu

Sayın meslektaşım,

Üzerinde çalıştığım bu doktora tezinde, öğretmenlerin görüşlerine göre ortaöğretim kurumlarının kurumsal itibarının incelenmesi amaçlanmıştır. Size yöneltilecek sorularda bu konu ile ilgili düşüncelerinizi, görüşlerinizi ve deneyimlerinizi paylaşmanız beklenmektedir. Bu araştırmaya katılmak gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmayı kabul ettikten sonra görüşme sorularını cevaplamaya başlamış olsanız bile istediğiniz takdirde çalışmaya katılmaktan vazgeçebilirsiniz. Görüşme sorularını cevaplamanız çalışmaya katılma konusunda gönüllü olduğunuz anlamına gelmektedir.

Sizden elde edilen bilgiler bilimsel çalışmada kullanılacak olup sizden kimlik belirtecek yanıtlar istenmeyecektir. Katılımcı bilginiz kodlanarak vereceğiniz bilgiler işlenecektir. Sizin için de uygun olursa, herhangi bir noktayı kaçırmamak adına konuyla ilgili görüşleriniz ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınacaktır. Sizinle ilgili tutulan tüm kayıtlar gizli kalacaktır. Soruların tümüne doğru ve eksiksiz yanıt vermeniz büyük önem taşımaktadır. Görüşme 6 sorudan oluşmaktadır, yaklaşık olarak 40 dakika zamanınızı alacaktır.

Çalışmamıza zaman ayırarak bilim dünyasına verdiğiniz katkı için teşekkür ederiz...

Sorumlu Araştırmacının

Unvanı, Adı Soyadı: Emrah DÖNMEZ (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Öğrencisi)

Telefon Numarası: *****

Mail: *****

Okulun kurumsal itibarı hakkında kısaca bilgi verilecektir.

Görüşme Kodu:

Görüşme Tarihi ve Saati:

Demografik Bilgiler

Cinsiyet: Kadın Erkek..... Kıdem Yılı:

Okul Türü (Anadolu Lisesi, Fen Lisesi, Meslek Lisesi, İmam Hatip Lisesi vb.):

Öğretmenlik Kariyer Basamağı (Öğretmen, Uzman Öğretmen, Başöğretmen):

Kadro Durumu (Kadrolu, Sözleşmeli, Ücretli):

Öğrenim Durumu (Lisans, Yüksek Lisans (Tezli/Tezsiz), Doktora) :

Görüşme Soruları

1. Okulunuzdaki yönetim kalitesi hakkındaki düşünceleriniz nelerdir? Yönetimin kalitesi okulunuzun itibarını nasıl etkiliyor?

Sonda:

Okulunuzda işler adil ve güven veren bir şekilde işliyor mu? Bu durum okulun itibarını nasıl etkiliyor?

Okul yönetiminin sunduğu okul ortamı okulun itibarını nasıl etkiliyor?

Okul yöneticilerinizin liderliği hakkında ne düşünüyorsunuz? Bu durum okul itibarını nasıl etkiliyor?

.....
.....
.....

2. Okulunuzda verilen eğitimin kalitesi hakkındaki düşünceleriniz nelerdir? Okulunuzun eğitim kalitesi okul itibarını nasıl etkiliyor?

Sonda:

Okulunuzun öğrenci odaklı bir okul olduğunu düşünüyor musunuz? Bu durum okulu itibarını nasıl etkiliyor?

Okulunuzda öğrenciler için oluşturulan eğitim ortamları okul itibarını nasıl etkiliyor?

Okulunuzda çalışanların işlerine gösterdiği özen okul itibarını nasıl etkiliyor?

.....

.....

.....

3. Okulunuzun toplumsal sorumlulukları nelerdir? Okulunuz bu sorumluluklarını yerine getiriyor mu? Bu sorumluluklarını yerine getirme durumu okul itibarını nasıl etkiliyor?

Sonda:

Okulunuzun yaptığı toplumsal iş birlikleri var mı? Bu durum okul itibarını nasıl etkiliyor?

Okulunuz toplumu bilinçlendirme ve geliştirme faaliyetleri yapıyor mu? Bu durum okul itibarını nasıl etkiliyor?

.....

.....

.....

4. Okulunuzun güvenilirliği hakkında neler düşünüyorsunuz? Okulun güvenilir olması okulun itibarını nasıl etkiliyor?

Sonda:

Okulunuzun, diğer okullar arasında, tercih edilme durumu nedir? Bu durum okul itibarını nasıl etkiliyor?

Okulunuzda güvenliğe önem veriliyor mu? Bu durum okul itibarını nasıl etkiliyor?

Okulunuzdaki işler için planlamalar yapılıyor mu? Bu planlar uygulanıyor mu? Bu durum okulunuzun itibarını nasıl etkiliyor?

.....

.....

.....

5. Okulunuzun eğitim öğretim için faydalandığı kaynaklar sizce nelerdir? Bu kaynaklardan yararlanma durumu okulun itibarını nasıl etkiliyor?

Sonda:

Okulunuzun fiziki alanları kullanma durumu okulu itibarını nasıl etkiliyor?

Okulunuzun eğitim öğretim için sunmuş olduğu kaynaklar okulun itibarını nasıl etkiliyor?

.....

.....

.....

6. Sizce bunların dışında okulun kurumsal itibarını etkileyen başka neler vardır?

.....

.....

.....

Katılımınız için teşekkür ederiz.

EK 6. Etik Kurul Kararı

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU - 3
KARARI

Protokol No : 230045

Karar No : 90

Araştırma Yürütücüsü	Doktora Öğrencisi EMRAH DÖNMEZ
Kurumu / Birimi	EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI / EĞİTİM YÖNETİMİ
Araştırmanın Başlığı	Öğretmenlerin Algısına Göre Ortaöğretim Kurumlarında Kurumsal İtibarın İncelenmesi
Başvuru Formunun Etik Kurula Geldiği Tarih	28.03.2023
Başvuru Formunun Etik Kurulda İncelendiği Tarih	İlk İnceleme Tarihi : 29.03.2023 1. Düzeltme Tarihi : 03.04.2023 2. Düzeltme Tarihi : 18.05.2023
Karar Tarihi	07.07.2023

KARAR : UYGUNDUR

AÇIKLAMA : Beyan edilen veri formlarının dışına çıkılmaması şartıyla araştırmanın uygulanabilirliği konusunda bilimsel araştırmalar etiği açısından bir sakınca yoktur.

Prof.Dr. C. Ergin EKİNCİ
Başkan

Prof.Dr. Serap ÖZEN
Üye

Prof.Dr. Bilgin ŞENEL
Üye

Doç.Dr. Gülce COŞKUN ŞENTÜRK
Üye

Prof. Dr. Erdoğan KELEŞ
Üye

Prof.Dr. Hüseyin ÇEKEN
Üye

Prof. Dr. Hammet ARSLAN
Üye

Doç.Dr. Özgür ULUBEY
Üye

Bu belge elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama adresi <https://etikkurulbasvuru.mu.edu.tr/dogrulama/ZMJU3182>



EK 7. Muğla İl Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni



T.C.
MUĞLA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-70004082-605.01-92212149
Konu : Emrah DÖNMEZ'in Tez Çalışması İzni

15.12.2023

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) Valilik Makamının 26.09.2023 tarihli ve E-70004082-604.01.85222261 sayılı Makam Oluru.
b) Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 23.11.2023 tarihli ve 684451 sayılı yazıları.

İlgi (b) yazı gereği; Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora Programı öğrencisi Emrah DÖNMEZ'in "Öğretmenlerin Algısına Göre Ortaöğretim Kurumlarında Kurumsal İtibarın İncelenmesi" konulu tez çalışması ile ilgili İlimiz geneli Liselerde görev yapan öğretmenlere ölçekleri uygulama talebine dair ilgi (b) yazı ve ekleri yazımız ekinde sunulmuştur.

Bu kapsamda, Bakanlığımızın 21/01/2020 tarihli ve 1563890 sayılı yazısı (2020/2 No'lu genelge) doğrultusunda ve ilgi (a) Makam Onayı ile oluşturulan komisyonun uygun görüşüyle çalışmasını;

2023-2024 eğitim öğretim yılında, eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde, denetimi ilçe milli eğitim müdürlükleri ve okul/ kurum idaresinde olmak üzere, kurum müdürünün uygun gördüğü 1 (bir) ders saatlik zaman diliminde, gönüllülük esasına göre, Müdürlüğümüz tarafından mühürlenmiş ölçeklerin kullanılması ve sonuç raporunun çalışmanın bitimini takip eden 30 (otuz) gün içerisinde CD ile Müdürlüğümüze teslim edilmesi koşuluyla; ilgili okul/okullarda uygulaması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarımızca da uygun görülmesi halinde, Olurlarınıza arz ederim.

Seyit Güven YILMAZ
Müdür a.
İl Millî Eğitim Müdür Yard.

OLUR
<...>
Emre ÇAY
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:
1-İlgi (b) Yazı ve Ekleri (28 Sayfa)
2-Araştırma Değerlendirme Formu (1 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK 8. Onam Formu

BİLGİLENDİRİLMİŞ OLUR FORMU
Onam Formu (GİRİŞİMSSEL OLMAYAN ÇALIŞMALAR İÇİN) (Aşağıda yer alan kısmı Veri Toplama Formunun Başına Yerleştiriniz) (Bu form araştırmacılara bir taslak olarak sunulmuştur. Araştırmanın yapısına, içeriğine ve yöntemine göre bu formu yeniden tasarlayabilirsiniz.) <i>Öğretmenlerin Algısına Göre Ortaöğretim Kurumlarında Kurumsal İtibarın İncelenmesi</i> adlı araştırma Emrah DÖNMEZ tarafından gerçekleştirilecektir. Bu çalışmada öğretmenlerin algısına göre ortaöğretim kurumlarının kurumsal itibarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmaya katılmak gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmayı kabul ettikten sonra veri toplama formunu doldurmaya başlamış olsanız bile istemediğiniz takdirde çalışmaya katılmaktan vazgeçebilirsiniz. Formu eksiksiz doldurup araştırmacıya vermiş olmanız/göndermeniz çalışmaya katılma konusunda gönüllü olduğunuz anlamına gelmektedir. Sizden elde edilen tüm bu bilgiler bilimsel bir çalışmada kullanılacaktır. Araştırma sonuçları kimlik belirtecek herhangi bir isim ya da işaret içermeyecektir. Çalışma formu iki bölümden oluşmaktadır. Anketi tamamlamak yaklaşık 5 dk. zamanınızı alacaktır. Çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda aşağıda iletişim bilgileri yer alan sorumlu araştırmacı ile çekinmeden iletişime geçebilirsiniz. <i>Çalışmamız için zaman ayırarak bilim dünyasına verdiğiniz katkı için teşekkürler...</i> Sorumlu Araştırmacının Unvanı, Adı Soyadı: Emrah DÖNMEZ (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Öğrencisi) Telefon Numarası: Mail: Katılımınız için teşekkür ederiz.