

# Örgütsel İmajın Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerine Bir İnceleme

## The Effect of Organizational Image on Organizational Commitment and Performance: An Investigation on University Employees

Ecem ALTUN, Mustafa ÖZGENEL

### ÖZ

Bu çalışmada, üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılık ve performans düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, ilişkisel tarama modeline tasarlanmış ve yürütülmüştür. Araştırmanın örneklemini, 2018-2019 akademik yılında İstanbul ilinde yer alan iki devlet ve iki vakıf üniversitelerinde tam zamanlı olarak çalışan 316 akademik ve idari personel oluşturmuştur. Veriler, Örgütsel İmaj Ölçeği, Bireysel Performans Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Veriler, bağımsız grup t-testi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algılarının demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin ise medeni durum, eğitim durumu, çalışma süreleri ve kadro türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Üniversite çalışanlarının performans düzeylerinin ise sadece medeni duruma göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları ile örgütsel bağlılık ve iş performansı düzeyleri arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca üniversite çalışanlarının örgüt imaj algıları, örgütsel bağlılıklarını ve iş performanslarını önemli ölçüde yordamaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel imaj, Örgütsel bağlılık, Performans

### ABSTRACT

In this study, it was aimed to examine the effect of organizational image perceptions of university employees on organizational commitment and performance levels. The research was designed and conducted in relational survey model. The sample of the research consisted of 316 academic and administrative staff working full-time in two state and two foundation universities in Istanbul in the 2018-2019 academic year. The data were collected using the Organizational Image Scale, the Individual Performance Scale and the Organizational Commitment Scale. Data were analyzed by performing independent group t-test, correlation and regression analysis. As a result of the research, it was determined that the organizational image perceptions of university employees did not differ significantly according to demographic variables. It has been determined that the organizational commitment levels of university employees differ significantly according to their marital status, educational status, working time and staff type. It has been revealed that the performance levels of university employees differ only by marital status. It has been determined that there is a moderate and positive significant relationship between the organizational image perceptions of university employees and their organizational commitment and job performance levels. In addition, organizational image perceptions of university employees significantly predict their organizational commitment and job performance.

**Keywords:** Organizational image, Organizational commitment, Performance

Altun E., & Özgenel M., (2021). Örgütsel imajın örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi: Üniversite çalışanları üzerine bir inceleme. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 11(2), 348-359. <https://doi.org/10.5961/jhes.2021.454>

\*Bu çalışma, Ecem Altun'un, Doç. Dr. Mustafa ÖZGENEL'in danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\*This study was produced from the master thesis of Ecem Altun conducted under the supervision of Assoc. Prof. Mustafa ÖZGENEL.

**Ecem ALTUN** (✉)

ORCID ID: 0000-0002-6547-523X

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul, Türkiye  
Istanbul Sabahattin Zaim University, Graduate Education Institute, Department of Business Administration, Istanbul Turkey  
ecemaltun75@gmail.com

**Mustafa ÖZGENEL**

ORCID ID: 0000-0002-7276-4865

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul, Türkiye  
Istanbul Sabahattin Zaim University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Istanbul, Turkey

**Geliş Tarihi/Received** : 23.03.2021

**Kabul Tarihi/Accepted** : 19.08.2021

## GİRİŞ

Günümüzde küreselleşmeyle birlikte örgütler rekabet içerisindedir. Rekabetin olduğu bu ortamda örgütsel imajın öneminin yüksek olduğu söylenebilir. Etkili ve başarılı bir örgütsel imaj, ürün veya hizmet alanları, doğrudan örgüte yönlendirmektedir. Eğitim kurumları küreselleşme ile gelen rekabet ortamında kendilerini rakipleri ile mücadele içerisinde bulmuşlardır. Bu rekabet ve mücadele ortamında tutunabilmek ve varlığını devam ettirebilmek için eğitim kurumlarının imajlarını düzeltmesi ya da yeniden yapılandırması gerekmektedir (Duman, 2012). Üniversiteler açısından bakıldığında, hızlı bir büyüme, gelişme ve değişim söz konusudur. Yükseköğretime merkezi yönetim bütçesinden 64,4 milyar Türk lirası kaynak (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2021) ayrılmasına rağmen eğitim harcamalarının büyük kısmı personel giderlerine ayrıldığından (Akin, 2009), bu bütçenin istenilen büyüme, gelişme ve değişim için yeterli olmadığı söylenebilir. Bu anlamda hem vakıf hem de devlet üniversitelerin devamlılıklarını sağlayabilmek için yeni kaynaklar elde etmeleri gerekmektedir. Bu kaynakları elde etmek ise ancak olumlu ve güçlü bir imaja sahip olmaları ile gerçekleşebilecektir (Cerit, 2006). Bunların yanı sıra örgütler rekabet avantajı sağlayabilmek için insan kaynağına büyük önem vermekte, örgütsel bağlılığı ve performansı yüksek tutmayı amaçlamaktadırlar.

İmaj, bireyin bir nesne hakkında önceden elde etmiş olduğu bilgiler ve bilgilerin birbirleriyle olan etkileşimleri doğrultusunda oluşur. Bu bağlamda birey sahip olduğu imaja yönelik karar verir ve harekete geçer (Taslak ve Akin, 2005). Örgütsel imaj, farklı bireylerin bir örgüt hakkındaki algılarını göstermektedir. Bu algılar genellikle bireylerin farklı kaynaklardan öğrenmiş olduğu bilgiler neticesinde bireyin örgüt hakkındaki düşüncelerini göstermektedir. Algıların bazıları, bireylerin örgüt çıkarlarına yönelik duyguları, deneyimleri ve izlenimlerinden oluşur. İletişim ve pazarlama faaliyetleri de örgütsel imajın oluşturmuş olduğu faaliyetler arasında gösterilmektedir (Schultz, 2007).

Örgütsel imaj algısı iki boyutta incelenmektedir. Birinci boyut, örgüt çalışanlarının performansı, ikinci boyut ise dış paydaşların tutum ve davranışlarıdır (Peltekoğlu, 1997). Diğer yandan çalışanlarının kendilerini örgüte adanmaları, örgütsel bağlılıkları ve örgüt ile bütünleşmeleri, örgütsel imaj algılarına olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Erkmen ve Çerik, 2007). Örgütsel imaj, bir örgütün faaliyetleri ve başarısıyla ilgili paydaşların duygularının, bilgi birikimlerinin, inançlarının ve edinmiş oldukları tecrübelerin sonucunda oluşmaktadır (Fatt, Wei, Yuen ve Suan, 2000). Bireylerin algıları, sosyal yaşantıları, bireyin bağlı olduğu kültür, eğitim seviyesi, hayata bakış açılarına göre farklılık gösterebilir. Bireylerden kaynaklı sebeplerin dışında bireylere örgüt ile ilgili yapılan bilgilendirmeler, örgütün bireylere sunmuş olduğu imkânların da bireylerin algılarının değişmesinde ve oluşmasında payı büyüktür. Bu durum örgütün tek bir imajı olmadığını, tam tersi birden fazla imajı olabileceğini göstermektedir (Alves ve Raposo, 2010).

Örgütsel imaj, örgütün içinde bulunduğu piyasadaki prestijini ve tanınırlık düzeyini artırır. Örgüt ve hedeflenen kitle arasındaki güveni artırır ve bunun sürekliliğini sağlar. Sosyal ve çevresel

sorunları tespit edip bu sorunlara karşı duyarlılık sağlar ve bunları topluma yansıtarak topluma sosyal sorumluluk bilincine sahip olduğunu göstermeyi hedefler. Örgütün mevcut ürün ve hizmetlerini pazarlama yaklaşımlarıyla desteklemek gibi amaçlar örgütsel imajın en önemli amaçları olarak gösterilebilir (Tutar, 2007). Olumlu ve güçlü bir imaj, sunulan ürünlerin veya hizmetlerin sürdürülebilirliğine ve satışların artmasına yardımcı olur (Bolat, 2006). Örgütsel imaj, örgütün değerlerini, kalitesini, itibarını, sürekliliğini, güvenilirliğini olumlu yönden etkilerken, güçlü ve olumlu bir örgüt imajı ise, çalışanların motivasyonlarının artmasına, empati yapma yeteneklerinin gelişmesine, başarılarına ve örgüte olan bağlılıklarının artmasına katkı sağlar. Olumlu örgüt imajı, örgütün ekonomik olarak güçlenmesinde önemli rol oynarken, paydaşlar için değerler yaratır (Köktürk, Yalçın ve Çobanoğlu, 2008). Başka bir ifadeyle örgütsel imaj, örgüt içindeki ya da dışındaki hedeflenen kitlenin örgüt ve ürünlerine dair belirli özellikleri olumlu yönde etkilerken, aynı zamanda da olumsuz olan özellik ve tutumları değiştirmeyi hedefler (Tutar, 2007). Olumlu imaja sahip örgütler, rekabet ortamında rakiplerine oranla bir adım önde olmakla birlikte, böyle bir örgütteki iş görenlerin performansları üzerinde de olumlu etkileri olabilir.

Performans kavramı, çalışanların yapılması gereken işleri, belirli süre içerisinde tamamlamasıyla ortaya çıkarmış olduğu, nicel ve nitel sonuçların tamamı olarak ifade edilmektedir (Bozkurt ve Turgay, 1998). Genel olarak performans kavramı, belirlenmiş bir hedefe ulaşmak için çalışanların yapmış oldukları planlar ve bu planlar neticesinde istenilen amaca ulaşmak için sarf ettikleri çaba olarak tanımlanabilir (Songur, 1995). Çalışanların performansı, kişisel özellikler ile kendi kapasitelerine uygun işi kabul edip, belirli bir zaman dilimi çerçevesinde ortaya çıkarttığı hizmet, ürün veya çalışmaları yerine getirmelerinin sonucudur. Özetle, çalışana verilen görevin ne denli yerine getirdiği algısıdır. Bu bağlamda, çalışanların performansı, verilen görevi tamamlamak için sarf etmiş olduğu çabaların tümü (Erdoğan, 1991), çalışanların örgüt adına hedeflemiş oldukları amaçlara ulaşmak için yapmış oldukları bütün çalışmalar (Başaran, 1993), önceden belirlenen kriterlerin yapılabirliğini ve amaçlara ulaşma çabasını olarak ifade edilebilir (Bingöl, 2003). Performans, belirli bir süreç içerisinde üretilmiş olan ürünlerin miktarı ve hizmetlerin etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır (Kalkandelen, 1997).

Örgütsel imaj, performansı etkilediği gibi iş görenlerin örgütlerine yönelik geliştirdikleri bağlılıklarını da etkileyebilir. İş görenler ile örgüt arasında oluşan örgütsel bağlılık, iş görenlerin performansları üzerinde olumlu yönde etkili olabilir. Örgütsel bağlılık; sosyal bir yapı olarak kabul edilen örgüte katılan bireylerin tutarlı davranışlar sergilemesi ve bu davranışları örgütün çıkarlarıyla ilişkilendirilmesi (Becker, 1960), çalışanların bir örgüt için hissettiği bütünleşme ve özdeşleşmeyi ifade etmektedir (Sağlam, 2003). Çalışanların örgütün amaçlarını kabul etmesi ve bu amaçlara güçlü olarak inanması ve örgütte kalmak için net duygular içinde olması örgütsel bağlılığın kesin göstergesidir. Yapılan tüm tanımlamaların temelinde duygusal etkilerin olduğu söylenebilir (Balay, 2000).

Alanyazında örgütsel bağlılık türleri “duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık” olarak ele alınmaktadır. Duygusal bağlılık, çalışanların örgütte motivasyonun yüksek olduğunu ve örgütte kalmak istediği durumları ifade eder. Çalışanlar örgütle bütünleşmiştir ve örgütle duygusal bir bağ kurmuştur. Örgüt, çalışan için çok büyük bir anlam ifade ettiği için kendini örgütün bir parçası gibi görür (Allen ve Meyer, 1990). Çalışanın, örgütün değerlerini ve amaçlarını benimsemesi bu tür bağlılığın ortaya çıkmasını sağlar. Güçlü ve olumlu bir bağlılığa sahip çalışanlar, kendi istekleri doğrultusunda örgütte kalmayı tercih edebilirler (Meyer ve Allen, 1991). Örgütsel bağlılık türlerinden bir diğeri de devam bağlılığıdır. Çalışanlar örgüt için yapmış oldukları fedakârlıklar sonucunda, kendilerini örgütte kalmak zorunda hissetmektedirler. Örgütten ayrılması söz konusu olduğunda çalışan sayısının azalacağını düşünmektedirler. Bu tarz örgütlerde çalışanlar, çok fazla iş seçeneklerinin olmaması sebebiyle örgütten ayrılamazlar (Bayram, 2005). Çalışan kendi isteğiyle de olsa örgütten ayrılmaz. Çalışanların örgütten ayrılması sonucunda oluşan kavrama “çalışanlara yüklenen maliyetten kaynaklı devamlılık” denir. Örgütten ayrılmak, elde edeceği kazançlarından vazgeçtiğini ve maddi olarak güçlüklerle karşılaşacağı anlamına gelmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Normatif bağlılık ise zorunluluk temasına dayalı bağlılık türüdür. Çalışanların örgüte karşı kendisine yüklemiş olduğu sorumluluklarının olduğu fikriyle kendisini örgütte kalmaya mecbur hissetme durumudur. Buradaki zorunluluğu devam bağlılığına benziyor olsa da birbirlerinden çok farklı bağlılık türleridir. Normatif bağlılıkta, çalışanın örgütten ayrılmamasının erdemli bir davranış olduğuna inanması nedeniyle örgütte kalmasıdır (Allen ve Meyer, 1990). Bu üç bağlılık türü de sonuç olarak, çalışanların örgütle ilişkisinin niteliklerini açıklamakta ve çalışanların örgütte devam etmeleri ve neden devam ettikleri konusunda bilgi veren psikolojik durumlar olarak gösterilmektedir (Allen ve Meyer, 1997).

İlgili literatür incelendiğinde *imaj ile motivasyon* (Büyükgöze, 2012), *örgütsel sadakat* (Akman, 2017), *inovasyon yeterlilikleri* (Selçuk, 2018) ve *öğrenci memnuniyeti* (Alves ve Raposo, 2010) arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar bulunmaktadır. Ayrıca *performans ile performans değerlendirilmesi* (Günel Duran, 2008), *iş-aile çatışmasının* (Öztürk, 2008), *toplam kalite yönetimi* (Tahtabaş, 2009), *stres* (Ergül, 2012), *yönetmelik değerler* (Doğruel, 2013), *liderlik özellikleri/stilleri* (Göğüş, 2014; Şahin, 2016), *örgütsel adalet* (Güngörmez, 2014), *teknolojik pedagojik alan bilgileri* (Tosuntaş, 2017), *okul iklimi* (Dilbaz Sayın, 2017) değişkenleri ile ele alınan çalışmalara rastlanmaktadır. Bununla birlikte *örgütsel bağlılık ile iş motivasyonu* (Ertan, 2008), *yaşam kalitesi* (Taşdemir Afşar, 2011), *liderlik stilleri* (Ballı, 2014; Koçak, 2019; Okçu, 2011), *mobbing* (Aras, 2012), *örgütsel kimlik* (Şanlı, 2014), *çalışma süresi* (Olgungül, 2017), *duygusal emek davranışları* (Develi, 2018), *öğretmen kimliği* (Kavrayıcı, 2019) kavramları ile ilgili çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Ancak örgütsel imaj, performans ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu üç kavramın birlikte ele alınması üniversite çalışanlarının performanslarını etkileyen değişkenlerin belirlenmesi açısından yükseköğretim kurumlarının geliştirilmesine ve iyileştirilmesine yardımcı olabilir. Buradan hareketle araştırmanın amacı, üniversitede çalışan

idari ve akademik personelin örgütsel imaj algılarının, örgütsel bağlılıklarına ve performanslarına olan etkisini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları, performansları ve örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
- Üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları, performansları ve örgütsel bağlılıkları medeni durum, eğitim seviyesi, üniversite türü (devlet ve vakıf), cinsiyet, kadro ve çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algısı ile örgütsel bağlılıkları ve performansları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algısı, örgütsel bağlılıklarını ve performanslarını yordamakta mıdır?
- Üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılıkları, performanslarını yordamakta mıdır?
- Üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları ile örgütsel bağlılıkları birlikte, performanslarını yordamakta mıdır?

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı, üniversitede çalışan idari ve akademik personelin örgütsel imaj algılarının, örgütsel bağlılıklarına ve performanslarına olan etkisi olup olmadığını tespit etmektir. Bu amaca uygun olarak nicel araştırma tarama modelleri türlerinden biri olan “ilişkisel tarama modeli” kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, “değişkenler arasındaki ilişkinin seviyesini belirlemek” amacıyla kullanılan araştırma modelidir (Balci, 2011). Modele göre; örgütsel imaj hem örgütsel bağlılığı hem de performansı etkilemektedir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık da performansı etkilemektedir.

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 akademik yılında İstanbul ilinde yer alan iki devlet ve iki vakıf üniversitesinde tam zamanlı olarak çalışan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Araştırma kapsamına alınan üniversitelerin faaliyet raporları ve/veya web siteleri ile Yükseköğretim Kurulu (YÖK, 2019) web sitesinden elde edilen bilgilere göre bu dört üniversitede çalışan toplam akademik ve idari personel sayısının 11.152 olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, örneklem seçiminde “küme örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. Küme örnekleme yöntemi, “evreni oluşturan üyelerle tek tek görüşme yerine, seçkisiz olarak seçilen ve evreni temsil ettiği düşünülen grupların seçildiği bir yöntemdir.” Evrenden seçilen gruplar aynı özellikleri taşımaktadır. Araştırma evreninin büyük olduğu durumlarda homojenliğin sağlanması açısından bu yöntem daha kullanışlı olmaktadır (Özen ve Gül, 2007). İstanbul’da bulunan üniversiteler “devlet” ve “vakıf” üniversiteleri olarak iki kümeye ayrılmıştır. Bu kümelerden ikişer üniversite basit rastgele örneklem yöntemi ile belirlenmiştir. Üniversite çalışanlarına ait demografik bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1:** Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	147	46.5
	Erkek	169	53.5
Medeni Durum	Evli	172	54.4
	Bekâr	144	45.6
Eğitim Seviyesi	Lisans	96	30.4
	Lisansüstü	220	69.6
Üniversite Türü	Devlet	97	30.7
	Vakıf	219	69.3
Çalışma Süresi	4 yıl ve altı	160	50.6
	5 yıl ve üzeri	156	49.4
Kadro Türü	Akademik Personel	147	46.5
	İdari Personel	169	53.5
Toplam		316	%100

Araştırmaya katılanların demografik bilgilerinin yer aldığı Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %46,5'inin (147) kadın, %53,5'inin (169) ise erkek olduğu görülmektedir. Katılımcılar medeni durum yönünden incelendiğinde %54,4'ünün (172) evli, %45,6'sının (144) ise bekâr olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının %30,4'ünün (96) lisans derecesine sahip olduğu, %69,6'sının (220) ise lisansüstü mezuniyet derecesine sahip olduğu belirlenmiştir. Diğer bir bilgi de katılımcıların mevcut üniversitelerindeki çalışma sürelerine ilişkindir. Buna göre çalışma süresi 4 yıl ve az olan katılımcı sayısı %50,6 (160) iken, 5 yıl ve daha fazla süre çalışan katılımcı sayısı %49,4 (156) olmuştur. Tablo 1'de yer alan son veriye göre katılımcıların %46,5'i (147) akademik personel, %53,5'i (169) ise idari personel olarak görev yapmaktadır.

#### Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı'ndan izin alınarak (03/07/2019 tarihli ve 20292139-050.01.04 sayılı etik kurul onayı) ve Demografik Bilgi Formu, Örgütsel İmaj Ölçeği, Bireysel Performans Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılarak toplanmıştır.

**Demografik Bilgi Formu:** Demografik bilgi formunda araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının cinsiyet, çalışma süresi, kadro türü, medeni durum, eğitim seviyesi ve görev yaptığı üniversite türü gibi kişisel bilgiler sorulmuştur.

**Örgütsel İmaj Ölçeği:** Ölçek, Kazoleas, Kim ve Moffitt (2001) tarafından Yükseköğretim kurumlarının örgütsel imajını ölçmeye yönelik geliştirilen anket temel alınarak Polat (2011) tarafından geliştirilmiştir. 5'li Likert tipi olarak derecelendirilen ölçek, 37 madde ve 7 alt boyuttan (kalite imajı, program imajı, spor imajı, genel görünüm ve fiziki altyapı imajı, sosyal ortam imajı, eğlence imajı, barınma-beslenme imajı) oluşmaktadır. Bu araştırmada ise Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0.942 olarak hesaplanmıştır.

**Performans Ölçeği:** Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek ise Kirkman ve Rosen (1999) ile Sigler ve Pearson (2000) tarafın-

dan geliştirilen Bireysel Performans Ölçeğidir. Ölçek Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek tek boyutlu ve 7 maddeden oluşmaktadır. Bu araştırmada ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0.808 olarak hesaplanmıştır.

**Örgütsel Bağlılık Ölçeği:** Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilmiş olan ölçek daha sonra Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından 18 soru şeklinde yeniden düzenlenmiş olup, ölçek duygusal, normatif ve devamlı bağlılık başlıklı 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Türkçe uyarlaması Wasti (2000) tarafından yapılmıştır. Bu araştırmada ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0.872 olarak hesaplanmıştır.

#### Verilerin Analizi

Örgütsel İmaj, Performans ve Örgütsel Bağlılık ölçeklerine ait aritmetik ortalama, standart sapma, basıklık, çarpıklık ve güvenirlilik değerleri Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2 incelendiğinde ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Buna göre ölçeklerin faktör ortalamaları sırasıyla incelendiğinde, örgütsel imajın ( $X=3,07$ ), performansın ( $X=4,08$ ) ve örgütsel bağlılığın ise ( $X=3,23$ ) şeklinde olduğu görülmektedir. Ayrıca ölçme araçlarına ait basıklık ve çarpıklık incelendiğinde değerlerin -1 ile +1 arasında kaldığı görülmüş ve verilerin normal dağılım gösterdiğine karar verilmiştir. Bunlara ilaveten, her üç ölçeğin içsel tutarlılığı Cronbach's Alpha katsayısı ile ölçülmüştür. Sosyal bilimler üzerine yapılan çalışmalarda güvenirlilik ölçütü olarak genellikle Cronbach's alpha katsayısının kullanıldığı görülmektedir. Bu katsayı, *içsel tutarlılık güvenirliliğini* ölçmek amacını taşımaktadır. Tablo 2'ye bakıldığında performans ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin Cronbach's Alpha değerinin 0,80'den büyük olduğu ayrıca örgütsel imaj ölçeğinin Cronbach's Alpha değerinin ise 0,90'dan büyük olduğu görülmektedir. Böylece ölçeklerin güvenirlilik şartları sağlanmıştır. 5'li likert ölçeklerin aritmetik ortalamaları değerlendirilirken referans aralıkları dikkate alınmıştır. Bu referans aralıkları: "1.00 – 1.79 çok düşük", "1.80 – 2.59 düşük"; "2.60 – 3.39 orta"; "3.40 – 4.19 yüksek"; "4.20 – 5.00 çok yüksek" düzeyidir.

**Tablo 2:** Ölçeklere Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Basıklık, Çarpıklık ve Güvenirlik Değerleri

	n	X	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha
Örgütsel imaj	316	3.076	.627	-.139	.098	.942
Performans	316	4.085	.625	-.699	.521	.808
Örgütsel bağlılık	316	3.238	.690	-.443	-.255	.872

### BULGULAR

Üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları, performansları ve örgütsel bağlılıkları ne düzeyde olduğunu belirlemek için yapılan analiz sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3 incelendiğinde üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algılarının "orta düzeyde" ( $X=3,07$ ), performanslarının "yüksek düzeyde" ( $X=4,08$ ) ve örgütsel bağlılıklarının "orta düzeyde" ( $X=3,23$ ) olduğu görülmektedir.

Üniversite personelinin örgütsel imaj algılarının, örgütsel bağlılıklarının ve performanslarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 3:** Üniversite Çalışanlarının Örgütsel İmaj Algılarının, Örgütsel Bağlılıklarının ve Performanslarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

	n	X	Ss
Örgütsel imaj	316	3.076	.627
Performans	316	4.085	.625
Örgütsel bağlılık	316	3.238	.690

Tablo 4 incelendiğinde üniversite çalışanlarının örgütsel imaja yönelik algıları ( $t_{[314]}=-1.95$ ;  $p>.01$ ), performansları ( $t_{[314]}=-0.17$ ;  $p>.01$ ) ve örgütsel bağlılıkları ( $t_{[314]}=-0.75$ ;  $p>.01$ ) cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Üniversite personelinin örgütsel imaj algılarının, performanslarının ve örgütsel bağlılıklarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5 incelendiğinde üniversite çalışanlarının örgütsel imaja yönelik algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $t_{[314]}=-1.48$ ;  $p>.01$ ). Üniversite çalışanlarının performanslarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $t_{[314]}=4.37$ ;  $p<.01$ ). Evli üniversite çalışanlarının performanslarından ( $X=3.92$ ) daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılıkları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $t_{[314]}=3.32$ ;  $p<.01$ ). Evli üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ( $X=3.35$ ), bekâr üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılıklarında ( $X=3.09$ ) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Üniversite personelinin örgütsel imaj algılarının, performanslarının ve örgütsel bağlılıklarının eğitim seviyelerine göre anlamlı

**Tablo 4:** Üniversite Çalışanlarının Örgütsel İmaj Algılarının, Performanslarının ve Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	n	X	SD	t	df	p
Örgütsel İmaj	Kadın	147	3.00	.583	-1,953	314	,052
	Erkek	169	3.14	.659			
Performans	Kadın	147	4.07	.632	-0,178	314	,859
	Erkek	169	4.09	.621			
Örgütsel Bağlılık	Kadın	147	3.24	.604	-0,75	314	,940
	Erkek	169	3.23	.760			

**Tablo 5:** Üniversite Çalışanlarının Örgütsel İmaj Algılarının, Performanslarının ve Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	n	X	SD	t	df	p
Örgütsel İmaj	Evli	172	3.12	.607	1.487	314	,138
	Bekâr	144	3.01	.648			
Performans	Evli	172	4.22	.554	4.379	314	,000
	Bekâr	144	3.92	.666			
Örgütsel Bağlılık	Evli	172	3.35	.566	3.329	314	,001
	Bekâr	144	3.09	.795			

farklılık gösterip-göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde üniversite çalışanlarının örgütsel imaja yönelik algıları ( $t_{[314]}=1.93$ ;  $p>.01$ ) ve performans düzeyleri ( $t_{[314]}=1.75$ ;  $p>.01$ ) eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Ancak üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $t_{[314]}=2.98$ ;  $p<.01$ ). Lisans mezunu üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ( $X=3.41$ ), lisansüstü derecesine sahip çalışanların örgütsel bağlılıklarından ( $X=3.16$ ) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Üniversite personelinin örgütsel imaj algılarının, performanslarının ve örgütsel bağlılıklarının çalıştıkları üniversite türüne göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7 incelendiğinde üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları ( $t_{[314]}=-1.14$ ;  $p>.01$ ), performansları ( $t_{[314]}=-.445$ ;  $p>.01$ )

ve örgütsel bağlılıkları ( $t_{[314]}=-1.42$ ;  $p>.01$ ) çalıştıkları üniversite türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algılarının çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları ( $t_{[314]}=-0.99$ ;  $p>.01$ ) ve performans düzeyleri ( $t_{[314]}=-1.92$ ;  $p>.01$ ) çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $t_{[314]}=-2.85$ ;  $p<.01$ ). Üniversitede 5 yıldan daha fazla süredir çalışanların örgütsel bağlılıkları ( $X=3.34$ ), 4 yıldan daha az süredir çalışanların örgütsel bağlılıklarında ( $X=3.13$ ) daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Üniversite personelinin örgütsel imaj algılarının kadro türüne göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

**Tablo 6:** Üniversite Çalışanlarının Örgütsel İmaj Algılarının, Performanslarının ve Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	n	X	SD	t	df	p
Örgütsel İmaj	Lisans	96	3.17	.654	1.931	314	,054
	Lisansüstü	220	3.03	.612			
Performans	Lisans	96	4.17	.597	1.753	314	,081
	Lisansüstü	220	3.04	.634			
Örgütsel Bağlılık	Lisans	96	3.41	.538	2.982	314	,003
	Lisansüstü	220	3.16	.700			

**Tablo 7:** Üniversite Çalışanlarının Örgütsel İmaj Algılarının, Performanslarının ve Örgütsel Bağlılıklarının Üniversite Türüne Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	n	X	SD	t	df	p
Örgütsel İmaj	Devlet	97	3.01	.540	-1,145	314	,253
	Vakıf	219	3.10	.662			
Performans	Devlet	97	4.06	.577	-,445	314	,656
	Vakıf	219	4.09	.646			
Örgütsel Bağlılık	Devlet	97	3.15	.844	-1,423	314	,156
	Vakıf	219	3.27	.609			

**Tablo 8:** Üniversite Çalışanlarının Örgütsel İmaj Algılarının, Performanslarının ve Örgütsel Bağlılıklarının Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	n	X	SD	t	df	p
Örgütsel İmaj	4 yıl ve altı	160	3.04	.628	-,998	314	,324
	5 yıl ve üzeri	156	3.11	.565			
Performans	4 yıl ve altı	160	4.01	.690	-1,927	314	,055
	5 yıl ve üzeri	156	4.15	.544			
Örgütsel Bağlılık	4 yıl ve altı	160	3.13	.727	-2,851	314	,005
	5 yıl ve üzeri	156	3.34	.635			

Tablo 9 incelendiğinde üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları ( $t_{[314]}=-1,75$ ;  $p>.01$ ) ve performans düzeyleri ( $t_{[314]}=-,306$ ;  $p>.01$ ), kadro türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri kadro türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $t_{[314]}=-2.76$ ;  $p<.01$ ). Üniversitede idari personel olarak çalışanların örgütsel bağlılıkları ( $X=3.33$ ), akademik personel olarak çalışanların örgütsel bağlılıklarından ( $X=3.12$ ) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları ile performansları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10'da verilen korelasyon analizine göre üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları ile performansları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ( $r=.52$ ;  $p<.01$ ); örgütsel imaj algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ( $r=.55$ ;  $p<.01$ ); aynı şekilde üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile performansları arasında da orta düzeyde ve pozitif yönde ( $r=.42$ ;  $p<.01$ ) anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algılarının, performanslarını yordama düzeyini tespit etmek için basit regresyon analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 11'de gösterilmektedir.

Tablo 11 incelendiğinde üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları, performans düzeylerini anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir ( $\beta=.526$   $r^2=.27$ ;  $p<.001$ ). Üniversite çalışanlarının performans düzeylerindeki toplam varyansın %27'sini örgütsel imaj açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları, performanslarını olumlu yönde ve önemli ölçüde etkilemektedir.

Üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algılarının, örgütsel bağlılıklarını yordama düzeyini tespit etmek için yapılan için basit regresyon analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 12'de gösterilmektedir.

Tablo 12 incelendiğinde üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları, örgütsel bağlılıklarını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ( $\beta=.55$   $r^2=.30$ ;  $p<.001$ ). Üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerindeki toplam varyansın %30'unu

**Tablo 9:** Üniversite Çalışanlarının Örgütsel İmaj Algılarının, Performanslarının ve Örgütsel Bağlılıklarının Kadro Türlerine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	n	X	SD	t	df	p
Örgütsel İmaj	Akademik	147	3.01	.599	-1,755	314	,080
	İdari	169	3.13	.647			
Performans	Akademik	147	4,07	.586	-,306	314	,759
	İdari	169	4,09	.659			
Örgütsel Bağlılık	Akademik	147	3.12	.746	-2,765	314	,006
	İdari	169	3.33	.624			

**Tablo 10:** Üniversite Çalışanlarının Örgütsel İmaj Algıları ile Performansları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel İmaj	Performans	Örgütsel Bağlılık
Örgütsel İmaj	r	1		
Performans	r	.526**	1	
Örgütsel Bağlılık	r	.550**	.429**	1

\* $n=316$ ; \*\* $p<.01$ .

**Tablo 11:** Üniversite Çalışanlarının Örgütsel İmaj Algılarının Performans Düzeylerini Yordayıp Yordamadığına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	( $\beta$ )	t	p	R	R <sup>2</sup>	F	p
Sabit Örgütsel İmaj	Performans	2,472	,150		16,457	,000	.526	.27	120.244	.000
		,524	,048	,526	10,966	,000				

**Tablo 12:** Üniversite Çalışanlarının Örgütsel İmaj Algılarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Yordayıp Yordamadığına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	( $\beta$ )	t	p	R	R <sup>2</sup>	F	p
Sabit Örgütsel İmaj	Örgütsel Bağlılık	1,37	,163		8,454	,00	.550	.30	136.001	.000
		,605	,052	,55	11,66	,00				

**Tablo 13:** Üniversite Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Performans Düzeyini Yordayıp Yordamadığına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	( $\beta$ )	t	p	R	R <sup>2</sup>	F	p
Sabit	Performans	2,82	,153	,42	18,489	,00	.429	.184	70.986	.000
Örgütsel İmaj		,389	,046		8,425	,00				

**Tablo 14:** Üniversite Çalışanlarının Örgütsel İmaj Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Birlikte, Performans Düzeylerini Yordayıp Yordamadığına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	( $\beta$ )	t	p	R	R <sup>2</sup>	F	p
Sabit	Performans	2,221	,163	,416	13,594	,000	,552	,305	68,692	.000
Örgütsel İmaj		,414	,056		7,372	,000				
Örgütsel Bağlılık		,182	,051		3,560	,000				

örgütsel imaj açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları, örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde ve önemli ölçüde etkilemektedir.

Üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin, performanslarını yordama düzeyini belirlemek için basit regresyon analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 13'te gösterilmektedir.

Tablo 13 incelendiğinde üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılıkları, performanslarını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ( $\beta=.42$   $r^2=.18$ ;  $p<.001$ ). Üniversite çalışanlarının performans düzeylerindeki toplam varyansın %18'ini örgütsel bağlılıkları açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılıkları, performanslarını olumlu yönde ve önemli ölçüde etkilemektedir.

Üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları ile örgütsel bağlılıkları, performanslarını yordama düzeyini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi ile değerlendirilmiş ve analiz sonuçları Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14 incelendiğinde üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları ( $\beta=.41$ ) ile örgütsel bağlılıkları ( $\beta=.20$ ) birlikte, performans düzeylerini anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir ( $r^2=.30$ ;  $p<.05$ ). Üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları ile örgütsel bağlılıkları birlikte, performans düzeylerindeki toplam varyansın %30'unu açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları ile örgütsel bağlılıkları birlikte, performanslarını olumlu yönde ve önemli ölçüde etkilemektedir. Ayrıca üniversite çalışanlarının performansları üzerindeki etki büyüklüğü sırayla örgütsel imaj ve örgütsel bağlılıktır.

### TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmada, üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları ile örgütsel bağlılıklarının "orta düzeyde", performanslarının ise "yüksek düzeyde" olduğu tespit edilmiştir. Uslu Çetin'in (2016) yapmış olduğu çalışmada akademik personel ve idari personelin örgütsel imaj algılarının "orta düzeyde" olduğu görülmüştür. Okçu'nun (2011) öğretmenlere yönelik yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık düzeylerinin; Dilbaz Sayın (2017) öğretmenlerin per-

formans düzeylerinin "yüksek"; Özgenel ve Aktaş (2020) ise çok yüksek düzeyde olduğunu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalar ve bu çalışmanın sonuçlarının büyük ölçüde örtüştüğü görülmektedir. Üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algılarının orta düzeyde olması, üniversitelerin örgütsel imajlarını geliştirmek için daha fazla faaliyette bulunmaları gerektiğini göstermektedir. Benzer şekilde örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde çıkmasını ise akademik personelin ders yükü fazlalığı ve/veya mesleğe olan bağlılıklarının daha fazla ön plana çıkması ve idari personelin iş yükü fazlalığı gibi örgütsel nedenlerden kaynaklandığı öne sürülebilir.

Üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algılarının demografik değişkenlere göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Örneğin, üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları cinsiyet faktörüne göre karşılaştırılmış, ancak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Daha önce üniversite çalışanlarının örgütsel imajına ilişkin yapılmış bir araştırmaya rastlanmasa da farklı türden eğitim kurumlarında yapılan çalışmalarda hem farklı hem de benzer sonuçlara rastlanmıştır. Örneğin, Akbulut (2015) yaptığı çalışmada erkek çalışanların örgütsel imaj puanlarının kadın çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Kurşun (2011) yaptığı çalışmada ise kadın eğitim personelinin örgütsel imaj algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bunlardan farklı olarak Uğurlu ve Ceylan (2013) yaptığı çalışmada eğitim personelinin örgütsel imaj algılarında cinsiyete göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Bu durumun örgütsel imaj algısının cinsiyetten çok üniversiteden kaynaklanan sosyal ve fiziksel gibi faktörlerden etkilenmesinden kaynaklandığı şeklinde değerlendirilebilir.

Bir başka bulgu olarak üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları eğitim seviyelerine göre karşılaştırılmış ve anlamlı farklılık belirlenememiştir. Arslan (2013), Demiröz (2014) ve Kurşun (2011) tarafından yapılan çalışmalarda da çalışanların eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılık tespit edilemezken; Oktay (2016) kamu personeli üzerinde yaptığı çalışmada ise eğitim düzeyi açısından anlamlı farklılık tespit etmiştir. Söz konusu çalışmada kamu çalışanlarının eğitim seviyesi düşük-



çe örgütsel imaj algısının arttığı görülmüştür. Örgütsel imajın kişilerin eğitim düzeylerinden ziyade örgütün özelliklerinden etkilenmesi bu sonucun nedeni olarak öne sürülebilir.

Üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları mevcut üniversitelerindeki toplam çalışma sürelerine göre karşılaştırılmış ve anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Gürbüz'ün (2008) çalışmasında da eğitim personelinin çalıştığı kurumdaki çalışma süreleri ile örgütsel imaj algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Kılıçaslan'ın (2011) çalışmasında ise kurumdaki çalışma süresi arttıkça çalışanların örgütsel imaj algısının anlamlı bir şekilde yüksek çıktığı görülmüştür. Bu anlamda bireylerin örgütte çalışma süreleri arttıkça örgütsel imajı daha iyi algıladıkları söylenebilir.

Üniversite çalışanlarının performans düzeyleri medeni durumlarına göre karşılaştırılmış ve anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre evli üniversite çalışanlarının performans puanlarının bekâr üniversite çalışanlarının performans puanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Üniversite çalışanlarının performans düzeyleri, cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, üniversite türüne, hizmet yılına ve görev türüne göre yapılan karşılaştırmada anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Literatürde öğretmenlerin eğitim durumlarının (İdikurt, 2019; Lerner, Brush ve Hisrich, 1997; Özgenel, 2019; Yalçın, 2019) ve cinsiyetlerinin performanslarında farklılık oluşturmadığını (Çağlar, 2019; Gözcü, 2009; Özgenel, 2019; Özgenel ve Aktaş, 2020; Özgenel, Pınar ve Parlar, 2020; Teel, 2003) belirleyen çalışmaların aksine, kadın öğretmenlerin performanslarının erkek öğretmenlerin performanslarına (Özgenel ve Mert, 2019; Mert ve Özgenel, 2020) ve lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu (Özgenel, Pınar ve Parlar, 2020) tespit eden çalışmalara rastlanmaktadır. Yine öğretmenlerin kıdemleri, performanslarında anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır (Blegen vd., 1992; Çağlar, 2019; Dilbaz Sayın ve Arslan, 2017; Gözcü, 2009; Özgenel, 2019; Özgenel ve Aktaş, 2020; Özgenel ve Mert, 2019; Özgenel, Pınar ve Parlar, 2020; Teel, 2003; Yalçın, 2019). Bu durumun çalışanların üniversite gibi hizmet sektöründe görev yapmalarından kaynaklı olduğu değerlendirilmektedir. Üniversite sektörü yoğun emek sektörü olmadığı için farklı nitelikler gerektiremeyebilir.

Üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının medeni durumlarına, eğitim düzeylerine, üniversite türüne, çalışma sürelerine ve kadro türüne göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri medeni duruma göre karşılaştırılmış ve anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre evli üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin, bekâr üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Solmuş'a (2004) göre bunun nedeni evli çalışanların ailevi sorumluluklarının yüksek olmasıdır. Böylece örgütten ayrılma eğilimleri daha düşük olmaktadır.

Benzer şekilde, üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim seviyesine göre karşılaştırılmış olup, anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre lisans mezunu üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin, lisansüstü dereceye sahip çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinden daha yüksek

olduğu görülmektedir. Yapılan birçok çalışmadan eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. İnce ve Gül'e (2005) göre bu durumun temel sebebi olarak bireylerin eğitim düzeyi arttıkça hem beklentilerin hem de hemde alternatif iş imkânlarının artması gösterilmektedir. Ayrıca, üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinde mevcut üniversitelerindeki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu bulguya göre, üniversitede 5 yıl ve daha fazla görev yapan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin, 4 yıl ve daha az süre görev çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanların üniversitede çalışma süreleri arttıkça üniversitelerine daha fazla bağlandıkları söylenebilir.

Üniversitede idari personel olarak çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin, akademik personel olarak çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Özmen, Özer ve Saatçioğlu (2005) ile Doğan ve Demiral (2009) gibi bazı araştırmacılar tarafından daha önce yapılmış olan araştırmalarda söz konusu bulguyu destekleyici sonuçlar elde edilmiş ve bu durumun nedeni olarak akademisyenlerin örgüte bağlılıktan daha fazla mesleğe bağlılık gösterdikleri belirlenmiştir. Çöl ve Ardıç (2008) yaptıkları çalışmada bu durumun üniversitelerin fiziksel ve sosyal imkânlarının yetersizliğinden kaynaklanabileceğini öne sürmüşlerdir.

Üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri çalıştıkları üniversite türüne göre karşılaştırıldığında ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ancak, Yılmaz (2015) akademisyenler üzerine yaptığı araştırmada vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler ile devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı fark tespit etmiştir. Buna göre vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada anlamlı bir farklılık tespit edilememesi, yükseköğretim sisteminde vakıf ve devlet üniversitelerinin örgüt yapısı ve akademik yapısında çok fazla farklılık bulunmaması ile açıklanabilir. Vakıf ya da devlet üniversitelerinde örgütsel bağlılık düzeyini farklılaştıracak düzeyde önemli özellikler olmadığı öne sürülebilir.

Çalışmada üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyet faktörüne göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Benzer şekilde Afacan'ın (2011) ve Çakır'ın (2007) farklı eğitim kurumlarında yaptıkları araştırmalarda çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Bu sonucun performans düzeyinde olduğu gibi eğitim sektörünün niteliğinden kaynaklandığı öne sürülebilir. Çünkü genelde eğitim sektörü özelde ise üniversite sektörü cinsiyet özelliklerinin çok fazla ön plana çıkmadığı bir hizmet sektörü olarak değerlendirilebilir.

Yapılan analizlere göre üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algıları ile performans düzeyleri arasında orta düzeyde ve pozitif yönde; aynı şekilde örgütsel bağlılık düzeyleri ile performans düzeyleri arasında da orta düzeyde ve pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Benzer şekilde Şanlı (2014) örgütsel imaj ile örgütsel bağlılık; Tuna (2019) örgütsel bağlılık ile performans; Vigoda-Gadot ve Ben-Zion (2004) örgütsel imaj ile performans

arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu rapor etmişlerdir. Elde edilen bulgular doğrultusunda örgütsel bağlılık, örgütsel imaj ve performansın birbirinden bağımsız düşünülemeyeceği anlaşılmaktadır. Örgütlerin bütüncül politikalar ile bu faktörler üzerine eğilmeleri gerektiği öne sürülebilir.

Bulgulara göre üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algılarının, performans ve örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. Literatürde bu bulguyu destekleyici çalışmalara rastlanmaktadır. Vigoda-Gadot ve Ben-Zion'un (2004) yapmış olduğu araştırmada örgütsel imaj ile çalışanların performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğundan hareketle, üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algısı olumlu yönde arttıkça performanslarının da arttığı çıkarımı yapılabilir. Bu bağlamda üniversite çalışanlarının örgütlerine yönelik başkalarının olumlu veya olumsuz bakış açılarından etkilendikleri ve bu durumun performanslarını etkilediği söylenebilir. Ayrıca, Aksoy ve Yıldız (2015) çalışmalarında, örgütsel imajın örgütsel bağlılığı etkilediği yönünde bulgular elde edilmiştir. Ayrıca Yılmaz ve Çokluk-Bökeoğlu (2008) ve Bogler ve Somech (2004) araştırmalarında üniversite çalışanlarının örgütsel imaj algısının yüksek olmasının, örgütsel bağlılıklarının artmasına ve üniversite lehine faaliyetlere daha fazla zaman ayırmalarına, daha fazla proje geliştirmelerine ve mevzuat ile belirlenen görevlerinden daha fazla gönüllü katkı sağlamasına sebep olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılığın, üniversite çalışanlarının performans düzeylerini anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir. Daha önce yapılan birçok araştırmada benzer şekilde örgütsel bağlılık ve çalışan performansı arasında pozitif yönlü ilişki tespit edildiği görülmektedir (O'Reilly, 1989; Çekmecelioğlu, 2006; Mathieu ve Zajac, 1990). Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri yükseldikçe kendilerini örgüt ile daha fazla özdeşleştirdikleri bilinmektedir. Bu nedenle örgüt çıkarları için daha fazla çalıştıkları ve daha yüksek performans sergiledikleri söylenebilir. Son olarak üniversite çalışanlarının örgüt imajı algıları ile örgütsel bağlılıklarının birlikte, performanslarını olumlu yönde ve önemli ölçüde etkilediği belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, üniversite çalışanlarının performanslarını etkileyen örgütsel imajın ve örgütsel bağlılığın göreceli ağırlığının anlaşılması bağlamında üniversite yöneticilerine rekabet avantajı sağlamak, geliştirmek ve sürdürmek için dikkat çekici bir bulgu sunmaktadır. Araştırma bulgularından edilen sonuçlar ve çıkarımlar, üniversite çalışanlarının performanslarını geliştirmek veya iyileştirmek için örgütsel imajın ve örgütsel bağlılığın önemini vurgulamaktadır. Bu anlamda, üniversite yöneticilerinin çalışanların performanslarını artırmak için olumlu ve güçlü bir imaj oluşturmaları ve çalışanların örgütsel bağlılıklarını artıran etkinlikler ortaya koymaları önerilebilir.

## KAYNAKLAR

Afacan, Ö. (2011). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile müdürlerin liderlik davranışlarını algılama düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi: İstanbul.

- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Akın, U. (2009). Türkiye'de eğitim bütçesi. *Milli Eğitim*, 184, 8-24.
- Akman, Y. (2017). *Örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkilerin öğretme görüşlerine göre incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Aksoy, A. ve Yıldız, İ. (2015). Örgütlerde yenilikçi iklim algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Bir uygulama. *Uluslararası Hakemli Beşerî ve Akademik Bilimler Dergisi*, 4(12),
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J. & Meyer, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Alves, H. & Raposo, M. (2010). The Influence of university image on student behaviour international. *Journal of Educational Management*, 24(1), 73-85.
- Aras, A. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış Doktora). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Arslan, K. (2013). *Ortaöğretim okullarında kurum imajına yönelik yönetici ve öğretmen algısı: Mersin ili örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Balcı, A. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem.
- Ballı, E. (2014). *Otel işletmelerinde karanlık liderliğin örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Başaran, İ. (1993). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Blegen, M. A., Goode, C. J., Johnson, M., Maas, M. L., McCloskey, J. C., & Moorhead, S. A. (1992). Recognizing staff nurse job performance and achievements. *Research in Nursing & Health*, 15(1), 57-66.
- Bogler, R. & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Journal of Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- Bolat, O. İ. (2006). Konaklama işletmelerinde kurumsal imaj oluşturma süreci. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(15), 107-126.
- Bozkurt, Ö. & Turgay, E. (1998). *Kamu yönetimi sözlüğü*. Ankara: TODAİE.
- Büyükgöze, T. (2012). *Çalışanların kurumsal imaj algılaması ile motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

- Cerit, Y. (2006). Eğitim fakültesi öğrencilerinin üniversitenin örgütsel imaj düzeyine ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 12(47), 343-365.
- Çağlar, Y. (2019). *Performansa dayalı ücretlendirmenin çalışan performansı üzerindeki etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık unsurlarının yaratıcılık üzerindeki etkileri. *İktisat İşletme ve Finans*, 21(243), 120-131.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Çöl, G., & Ardiç, K. (2008). Sosyal yapısal özelliklerin örgüte bağlılık üzerine etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 157-174.
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Develi, K. (2018). *Öğretim elemanlarının duygusal emek davranışları ile örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Dilbaz Sayın, S. (2017). *Okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Dilbaz Sayın, S. ve Arslan, H. (2017). Öğretmen ve okul yöneticilerinin öğretmen performans değerlendirme sürecindeki çoklu veri kaynakları ile ilgili görüşleri ve öz değerlendirmeleri. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 6(2), 1222-1241.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 47-80.
- Doğruel, H. (2013). *Yönetimsel değerlerin önem düzeyi ile performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Duman, Ş. (2012). *İlköğretim okullarında kurumsal imaj ve imaj yönetimi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde personel seçimi ve başarı değerlendirme teknikleri*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Ergül, A. (2012). *Çalışma yaşamında stresin bireysel performans üzerindeki etkileri: eğitim ve sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Erkmen, T. ve Çerik, Ş. (2007). Kurum imajını oluşturan kurum kimliği boyutları bağlamında örgüte bağlılığın incelenmesi: Üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(28), 107-119.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Fatt, J., Wei, M., Yuen, S., & Suan, W. (2000). Enhancing corporate image in organisations. *Management Research News*, 23(7), 28-54.
- Göğüş, M. S. (2014). *Eğitim yönetimi, örgüt yönetimi, liderlik ve yöneticilik, öğretmen performansı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Gözcü, H. (2019). *Spor merkezi yöneticilerinin liderlik tarzlarının çalışan performansı ile ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Sakarya.
- Günel Duran, C. (2008). *Ortaöğretim okullarında öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesine ilişkin görüşleri (Isparta ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Güngörmez, E. (2014). *Örgütsel adalet algısının performans üzerindeki etkisi; Adıyaman ilinde çalışan öğretmenler üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Gürbüz, S. (2008). *Yönetici, öğretmen ve velilere göre Ankara ili özel ve kamu ilköğretim okullarının kurumsal imajı* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- İdikurt, O. (2019). *Sağlık çalışanlarında depresyonun çalışan performansı üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Kalkandelen, H. (1997). *Örgütlerde yeniden yapılanma ve norm kadro*. Ankara: Anı Yayınları.
- Kavrayıcı, C. (2019). *Öğretmenlerin mesleki kimlik algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Kılıçaslan, H. (2011). *İlköğretim okullarının kurumsal imajına yönelik yönetici ve öğretmen algıları: Bolu ili merkez ilçe örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Koçak, O. (2019). *Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Köktürk, M. S., Yalçın, A. M., & Çobanoğlu, E. (2008). *Kurum imajı: oluşumu ve ölçümü*. Beta.
- Kurşun, A. T. (2011). *Okulların kurumsal imajının okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Lerner, M., Brush, C., & Hisrich, R. (1997). Israeli women entrepreneurs: An examination of factors affecting performance. *Journal of Business Venturing*, 12(4), 315-339. doi:10.1016/s0883-9026(96)00061-4.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Journal of Psychology*, 108(2), 171.
- Mert, P. & Özgenel, M. (2020). A relational research on paternalist leadership behaviors perceived by teachers and teachers' performance. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 15(2), 41-60. doi: 10.29329/epasr.2020.251.3
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

- Okçu, V. (2011). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Oktay, F. (2016). Çağdaş örgütlerde kurumsal imaj ve yenilikçi örgütsel vatandaşlık bağlamında bir analiz. *Öneri Dergisi*, 12(45), 341-356.
- Olgungül, F. K. (2017). *Örgütsel bağlılık ve çalışma süresi ilişkisi üzerine bir araştırma: Devlet ve özel ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- O'Reilly, C. (1989). Corporations, culture, and commitment: Motivation and social control in organizations. *California Management Review*, 31(4), 9-25.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 394-422.
- Özgenel, M. & Mert, P. (2019). The role of teacher performance in school effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 4(10), 417-434.
- Özgenel, M. (2019). An antecedent of teacher performance: Occupational commitment, *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 7, 100-126.
- Özgenel, M., & Aktaş, A. (2020). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmen performansına etkisi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 1-18.
- Özgenel, M., Pinar, M., & Parlar, H. (2020). Improving teacher performance: Leadership qualities of school principals as a tool. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 1127-1148.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-14.
- Öztürk, N. (2008). *Evli bayan öğretmenlerde iş-aile çatışmasının iş stresine ve performansına etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Peltekoğlu, F. (1997). Kurumsal iletişim sürecinde imajın yeri. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (4), 125-147.
- Polat, S. (2011). Üniversite öğrencilerine göre Kocaeli Üniversitesi'nin örgütsel imajı. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 36(160), 105-119.
- Sağlam, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 17-36.
- Schultz, M. (2007). *Organizational image. In international encyclopedia of organization studies*. SAGE Publications.
- Selçuk, Ş. (2018). *Özel ortaöğretim kurumlarında yöneticilerin inovasyon yeterlilikleri ile örgütsel imaj algısı ilişkisi* (Master's thesis). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler: Psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Songur, H. M. (1995). *Mahalli idarelerde performans ölçümü*. Ankara: Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Yayını.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2021). *2021 Yılı Bütçesi Vatandaşın Bütçe Rehberi*. [https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2021/04/2021\\_Vatandasin-Butce-Rehberi.pdf](https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2021/04/2021_Vatandasin-Butce-Rehberi.pdf) adresinden 14.08.2021 tarihinde edinilmiştir.
- Şahin, E. (2016). *Özel öğretim kurumu yöneticilerin liderlik tarzlarının öğretmenlerin performansı üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Şanlı, Ö. (2014). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Tahtabaş, M. (2009). *Toplam kalite yönetimi uygulamaları ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi (öğretmen görüşlerine göre)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Taslak, S. ve Akın, M. (2005). Örgüt imajı üzerinde etkili olan faktörlere yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 263-294.
- Taşdemir Afşar, S. (2011). *Çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi: devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerine nicel bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Teel, S. R. (2003). *Relationships among perceived organizational support, teacher efficacy and teacher performance* (Doctoral dissertation). Alliant International University, San Diego.
- Tosuntaş, Ş. B. (2017). *Öğretmenlerin etkileşimli tahta kullanımına etki eden faktörler ve öğretmen performansına etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Tuna, G. (2019). *Kabin memurlarının tükenmişlik düzeylerinin örgütsel bağlılık ve çalışma performanslarına etkisi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Tutar, Ö. (2007). *Türkiye'nin Kamu İstihdam Kurumu olarak Türkiye İş Kurumunun toplumdaki imaj tespiti ve imaj geliştirme üzerine bir çalışma* (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Uğurlu, C. T. ve Ceylan, N. (2013). Öğretmenlerin, okullarına ilişkin örgütsel imaj algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 301-322.
- Uslu Çetin, O. (2016). *Üniversitelerde iç paydaşların örgütsel imaj algısı: Hacettepe Üniversitesi örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Vigoda-Gadot, E., & Ben-Zion, E. (2004). Bright shining stars: The Mediating effect of organizational image on the relationship between work variables and army officers' intentions to leave the service for a job in high-tech industry. *Journal of Public Personnel Management*, 33(2), 201-223.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer & Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*. Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Yalçın, M. (2019). *Örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa ve çalışan performansına etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, K., & Çokluk-Bökeoğlu, Ö. (2008). Organizational citizenship behaviors and organizational commitment in Turkish primary schools. *World Applied Sciences Journal*, 3(5), 775-780.
- Yılmaz, S. (2015). Özel üniversiteler ile devlet üniversitelerinde görevli akademisyenler arasındaki örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmasına ilişkin bir araştırma. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(8), 49-62.
- Yükseköğretim Kurumu (2019). *Yükseköğretim İstatistikleri*. <https://istatistik.yok.gov.tr/>