



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜFD)

Bolu Abant İzzet Baysal University
Journal of Faculty of Education

2023, 23(4), 1906 –1920. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1308760>



Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin

Örgütsel İmaj Algıları Arasındaki İlişki*

Strategic Leadership Behaviors of School Principal's and Teachers' Organizational Image

The Relationship Between Perceptions

Fatih BÖLÜKBAŞ¹ , Nuri AKGÜN² 

Geliş Tarihi (Received): 01.06.2023

Kabul Tarihi (Accepted): 30.11.2023

Yayın Tarihi (Published): 15.12.2023

Öz: Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini 2021 – 2022 eğitim ve öğretim yılında Bolu merkez ilçede bulunan resmi ilköğretim ve ortaokullarda görevli 1325 kadrolu öğretmen oluşturmaktadır. Kolay örnekleme yöntemi ile belirlenen 355 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Kişisel Bilgi Formu", "Stratejik Liderlik Ölçeği" ve "İlköğretim Okulları İmajı Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada veri analiz paket programı SPSS 20.0 kullanılmıştır. Araştırmada öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin her zaman düzeyinde stratejik liderlik davranışları sergilemekte olduğu ve öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasında pozitif yönlü "orta" düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Örgütlerinin imajını daha iyi hale getirmek isteyen okul müdürlerinin, okulun tüm paydaşları ile stratejik yönetime önem ve ağırlık vermeleri faydalı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Stratejik Liderlik, Örgütsel İmaj, Öğretmen, Okul Yöneticisi

&

Abstract: The purpose of this research is to determine whether there is a significant relationship between the strategic leadership behaviors of school principals and teachers' organizational image perceptions. Relational screening model was used in the research. The study population of the research consists of 1325 permanent teachers working in official primary and secondary schools in the central district of Bolu in the 2021-2022 academic year. 355 teachers determined by easy sampling method formed the sample of the research. "Personal Information Form", "Strategic Leadership Scale" and "Primary Schools Image Scale" were used as data collection tools in the research. Data analysis package program SPSS 20.0 was used in the research. As a result of the research, according to the teachers, school principals' strategic leadership behaviors are at "always" level, and the organizational image perceived by teachers is at "high" level. There is a positive "moderate" significant relationship between the strategic leadership behaviors of school principals and teachers' organizational image perceptions. It would be beneficial for school principals who want to improve the image of their organizations to give importance and weight to strategic management with all the stakeholders of the school.

Keywords: Teacher, Strategic Leadership, Organizational Image, Teacher, School Administrator

Atıf/Cite as: Bölükbaş, F. & Akgün, N. (2023). Okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(4), 1906-1920.. doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1308760.

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/pub/aibuefd>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University– Bolu

1 Sorumlu Yazar: Fatih BÖLÜKBAŞ, Milli Eğitim Bakanlığı, fatih999@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9096-3841>

2 Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN, BAİBÜ, Eğitim Bilimleri Bölümü, akgun_n@ibu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3225-6193>

*Bu çalışma 1.yazarın y.lisans tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Rekabetin sürekli arttığı günümüz dünyasında, örgütlerin rekabet türleri ve ortamları da sürekli değişmektedir. Örgütler ile ilgili bir kaniya varma da ilk akla gelen sanıldığı gibi örgütün başarıları ya da büyüklüğü değil, örgütün algılanan imajının nasıl olduğudur. Örgüt adı anıldığında, örgüt ile ilişkide olacak olan kişinin zihninde oluşan ve aklına ilk gelenler örgütün imajını yansıtmaktadır (Gray ve Balmer, 1998). Örgütün sahip olduğu imaj oluşan bu yansımanın olumlu ya da olumsuz olmasına göre şekillenmektedir. Massey'e (2015) göre paydaşlar tarafından istenen imajın oluşumu, sürekliliğinin sağlanması ve gerektiğinde tekrar oluşumunun gerçekleştirilmesi için yapılan tüm çalışmalar örgütün imajını ifade etmektedir.

Her örgüt olumlu ya da olumsuz bir imaja sahiptir. İmajın olumlu ya da olumsuz olması örgütün iç ve dış ilişkilerine göre değişir. Örgütlerdeki karar vericiler ve altında bulunan tüm işgörenlerin davranışlarının toplamı örgütsel imajı belirler. Bununla beraber örgütün yaşamı boyunca elde ettiği başarılar, sunduğu ürün ve faaliyetler, paydaşlarıyla ilişkileri ve toplumsal sorumluluklara karşı gösterdiği duyarlılıklar örgütün imajını meydana getirmektedir (Zorlu, 2000). İnsanların gözünde imajı olumlu olan örgütler başarılı ve güvenilir olarak görülmektedir. Bu durum örgütleri olumlu bir imaja sahip olma ve bu olumlu imajı sürekli korumak ve geliştirmek zorunda bırakmaktadır (Şanlı, 2004). Örgütler çağın gereksinimlerine ayak uydururken, paydaşların imaj algısını da olumlu tutmak için çalışmaktadır. Bu durum imaj kavramını örgütler için çok önemli bir duruma getirmektedir.

Rekabet ve imaj yarışı içerisinde olan örgütler içerisinde eğitim örgütleri yani okullar da bulunmaktadır. Eğitim örgütlerinin imajı da diğerlerinde olduğu gibi paydaşlar tarafından oluşturulmakta, olumlu ya da olumsuz olarak nitelendirilmektedir. Örgütün imajı dolaylı ya da doğrudan yine paydaşları etkilemektedir. Eğitim örgütleri paydaşları içerisinde öğretmenler hem imajı etkileyen hem de imajdan etkilenen bir role sahiptir. Öğretmenler ve diğer paydaşlarca örgüt imajını etkileyecek baş etmenin okulun nasıl yönetildiği olduğu söylenebilir. Örgütsel imajın oluşumu ve devamını sağlayacak olan karar verici liderler eğitim örgütlerinde okul yöneticileridir. Bu durum okul yöneticilerinin sahip olduğu liderlik özelliklerini ön plana çıkarmaktadır.

Sürekli değişim ve dönüşüm içerisinde olan dünyamızda, örgütlerini olduğundan daha başarılı ve etkin hale getirmek isteyen okul yöneticileri tek tip klasik liderlik davranışlarını değil, çoklu düşünmeyi sağlayan liderlikleri benimsemelidir. Eğitim örgütlerin çok yönlü düşünmeye yönlendirilmesi, stratejik liderlik yönetimi ile gerçekleşecektir (Pisapia, 2009). Eğitim örgütlerinin çevresi ile uyum sağlayabilmesi, gelecekte örgütün devam edebilmesi ve rakiplerinden daha başarılı olabilmesi stratejik yönetimi bilen ve uygulayan stratejik liderler ile mümkün olacaktır (Güçlü, 2003). Stratejik liderliğin temelindeki dönüşümsel ile yönetsel uygulamalar örgüte yön verirken, etik ile politik uygulamalar örgütte dengeyi sağlamaktadır (Pisapia, 2006). Örgüt içerisinde etkin olarak gerçekleştirilecek bu dört uygulama ile stratejik liderler, örgütlerine tüm imkanları sağlarlar, örgütleri için iyi olanı hedefe koyarlar ve örgüt çalışanlarını şeffaf bir yönetim ile belirlenen hedefe yönlendirirler.

İnsanların hayatına yön veren ve eğitim hayatının gerçekleştiği okullarda, anlık ya da geçici kararlar veren değil, okul örgütünün planı, misyonu ve vizyonu yönünde kararlar alan liderler gerekmektedir. Stratejik liderlik anlayışı ile örgütlerine yön veren okul yöneticilerinin, eğitim örgütlerine fayda sağlayarak, örgütün imajını olumlu yönde değiştirebileceği düşünülebilir. Bu nedenle okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi önemli görülmüştür. Ayrıca ulusal ve uluslararası literatürde stratejik liderlik (Argon, 2004; Atakök, 2022; Boal, 2017; Davies, 2006; Göğüş, 2014; Köse, 2018) ve örgütsel imaj (Alves, 2010; Akbulut, 2015; Akman, 2017; Karaoğlu, 2019; Nguyen, 2001; Zengin, 2019) başlıklarını inceleyen farklı araştırmalar bulunsun da ikisi arasındaki ilişki ile ilgili araştırmaya rastlanmamıştır.

1.1. Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir.

Araştırma amacına ulaşılması için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1- Okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ne düzeydedir?
- 2- Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ne düzeydedir?
- 3- Okul yöneticilerin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın önemi

Günümüz dünyasında okulların sadece kaliteli eğitim vermesi paydaşlarınca yeterli bulunmamaktadır. Çevremizdeki diğer tüm örgüt, kurum, kuruluş ve şirketlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de imaj önemlidir. Okullarda uygulanacak ve sürekli devamı sağlanacak imaj yönetimi, eğitim örgütünü ve okul kurumunu daha yüksek seviyelere çıkaracak, güvenilir ve itibarlı bir hal almasını sağlayarak tüm paydaş ve rakiplerince takip edilen bir örgüte dönüştürecektir (Duman, 2012). Ayrıca olumlu bir örgütsel imaj, örgüt liderleri açısından, örgütüne bağlı ve çalışmaya istekli insan kaynağı için de oldukça önemlidir. Olumlu örgütsel imaja sahip örgütler kamuoyunca rakiplerine göre daha değerli görünürler ve tüm paydaşlarını etkilerler. Eğitim örgütlerindeki en aktif paydaş olan öğretmenler de hiç şüphesiz örgütün olumlu imajından etkilenirler. Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel imajın örgütsel sadakat, örgütsel bağlılık, çalışanların iş doyum düzeyleri ve okul güvenliği ile ilişkili olduğu belirlenmiştir (Akman, 2017; Karaoğlu, 2019; Akbulut, 2015; Zengin, 2019). Örgütsel imajı ve alt boyutlarını birçok faktör etkilemektedir. Bu faktörlerden en etkili olanı ise örgüte yön veren, örgütü yöneten liderler olduğu söylenebilir. Sürekli değişim halinde olan günümüz dünyasında, örgütsel imajın olumlu yönde artması, tek tip liderlik özellikleri taşımayan, değişim ve dönüşüme öncelik eden, gerektiğinde stratejik kararlar alıp uygulayan liderlerle gerçekleşebilecektir. Bu nedenle okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasındaki ilişkinin tespiti önemli görülmüştür.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın modeli

Bu araştırmada mevcut olguların derinlemesine incelenmesi ve birbirleri ile olan ilişki durumlarının ifade edilmesi için ilişki tarama modeli kullanılmış olup betimsel bir araştırmadır. Araştırmada bağımsız değişken okul müdürlerinin stratejik liderlik davranışları, bağımlı değişken ise öğretmenlerin örgütsel imaj algılarıdır.

2.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın çalışma evrenini 2021 – 2022 Eğitim ve Öğretim Yılında Bolu merkez ilçede bulunan resmi ilköğretim ve ortaokullarda görevli 1325 kadrolu öğretmen oluşturmuştur. Bolu Valiliği ve Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından izin verilen 10 okulda kolay örnekleme yöntemi ile belirlenen toplam 355 öğretmen, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Basılı ve çevrimiçi olarak ulaştırılan ölçeklere olumlu dönüt sayısı 300 olmuştur. Bu veri üzerinden araştırma bulguları tespit edilmiştir. Araştırmanın örneklemine ilişkin veriler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1.

Araştırmanın Örneklemine İlişkin Veriler

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

Tablo 1 incelendiğinde öğretmenlerin %59,3'ü kadın, %40,7'si erkek, 21-40 yaş aralığında olanlar %38,3, 41-50 yaş aralığında olanlar %38,7, 50 yaş ve üzerinde olanlar %23 olduğu saptanmıştır. Kıdem değişkenine göre en az yığılma 0-10 yıl arasında %13 oranında en fazla yığılma 11-20 yıl arasında %46,3 oranındadır. Okuldaki görev süresi değişkenine göre en az yığılma 16 yıl ve üzerinde %16,7 oranında en fazla yığılma 0-5 yıl arasında %41,3 oranındadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %67'si ilkokullarda, %33'ü ortaokullarda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin eğitim düzeylerinin %87,3' ü lisans, %12,7'si lisansüstü olduğu tespit edilmiştir.

2.3. Veri toplama araçları ve süreci

Araştırma verileri üç bölümden oluşan form ile toplanmıştır. Formun birinci bölümünde araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgileri toplanmıştır (cinsiyet, yaş, kıdem yılı, çalıştığı kurumdaki kıdem yılı, çalıştığı kurum kademesi, eğitim düzeyi). Formun ikinci bölümünde John Pisapia (2009) tarafından geliştirilen, Aydın (2012) tarafından tekrar uyarlanıp güncellenen 5'li likert tipte 26 maddeden oluşan "Stratejik Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır. Formun üçüncü ve son bölümünde Gürbüz (2008) tarafından geliştirilen 5'li likert tipte 46 maddeden oluşan "İlköğretim Okulları İmajı Ölçeği" kullanılmıştır.

2.3.1. Stratejik Liderlik Ölçeği

John Pisapia (2009) tarafından geliştirilen Aydın (2012) tarafından tekrar uyarlanan "Stratejik Liderlik Ölçeği" 4 boyut ve toplam 26 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beşli likert tarzda hazırlanmış olup, "Hiç" (1), "Nadiren" (2), "Ara sıra" (3), "Genellikle" (4), "Her zaman" (5) şeklinde derecelendirilmektedir. Derecelendirme sınır değerleri "Hiç" (1,00- 1,80), "Nadiren" (1,81 - 2,60), "Ara sıra" (2,61 - 3,40), "Genellikle" (3,41 - 4,20), "Her zaman" (4,21 - 5,00) olarak alınmıştır. Ölçeğin boyutları incelendiğinde "Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı" değerleri $\alpha = 0,70$ ile $\alpha = 0,87$ arasında olduğu, ölçek genelinde ise $\alpha = 0,92$ olduğu tespit edilmiştir (Aydın, 2012). Stratejik liderlik ölçeğinin toplam "Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı" $\alpha = 0,92$ değeri, güvenilirlik standartlarında yüksek bir seviyededir (Özdamar, 2002). Bu araştırmada stratejik liderlik ölçeği için hesaplanan "Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı" ölçek toplam

puanında ($\alpha = .92$), ölçeğin birinci faktörü için (Dönüşümsel $\alpha = .85$), ikinci faktörü için (Yönetimsel $\alpha = .66$), üçüncü faktör için (Etik $\alpha = .88$) ve dördüncü faktör için (Politik $\alpha = .80$) olarak tespit edilmiştir.

2.3.2. Örgütsel İmaj Ölçeği

Gürbüz (2008) tarafından geliştirilen “İlköğretim Okulları İmajı Ölçeği” 7 boyut ve toplam 46 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beşli likert tarzda hazırlanmış olup, “Hiç katılmıyorum” (1), “Biraz katılıyorum” (2), “Orta düzeyde katılıyorum” (3), “Katılıyorum” (4), “Tamamen katılıyorum” (5) şeklinde derecelendirilmektedir. Derecelendirme sınır değerleri “Hiç katılmıyorum” (1,00- 1,79 çok düşük), “Biraz katılıyorum” (1,80 – 2,59 düşük), “Orta düzeyde katılıyorum” (2,60 – 3,39 orta), “Katılıyorum” (3,40 – 4,19 yüksek), “Tamamen katılıyorum” (4,20 – 5,00 çok yüksek) olarak alınmıştır (Gürbüz, 2008). Ölçeğin boyutları incelendiğinde “Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı” değerleri $\alpha = 0,80$ ile $\alpha = 0,94$ arasında olduğu, ölçek genelinde ise $\alpha = 0,88$ olduğu tespit edilmiştir (Gürbüz, 2008). Örgütsel imaj ölçeğinin toplam “Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı” $\alpha = 0,88$ değeri, güvenilirlik standartlarında yüksek bir seviyede olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2002). Bu çalışmada örgütsel imaj ölçeği için hesaplanan “Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı” ölçek toplam puanında ($\alpha = .95$), ölçeğin birinci faktörü için (Hizmet Kalitesi $\alpha = .78$), ikinci faktörü için (Yönetim Kalitesi $\alpha = .81$), üçüncü faktör için (Finansal Sağlamlık $\alpha = .62$) ve dördüncü faktör için (Çalışma Ortamı $\alpha = .82$), beşinci faktör için (toplumsal Sorumluluk $\alpha = .72$), altıncı faktör için (Duygusal Çekicilik $\alpha = .88$), yedinci faktör için (Kurumsal Etik $\alpha = .81$) olarak tespit edilmiştir.

2.3.3. Veri Toplama süreci

Araştırmada kullanılan ölçekleri geliştiren araştırmacılardan ölçeklerinin kullanım izinleri alınmıştır. Araştırmanın etik onayı Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi’nden, araştırma izni ise Bolu Valiliği ve Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden alınmıştır. Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından izin verilen okulda görev yapan toplam 355 öğretmene ölçeğin çevrimiçi ve basılmış hali ulaştırılarak uygulama başlatılmıştır. 10 Mart 2022 ile 08 Nisan 2022 tarihleri arasında belirli periyotlarda hatırlatmalar ve ziyaretler yapılarak uygulama tamamlanmıştır.

2.4. Verilerin analizi

Araştırma verileri kontrol edildikten sonra verilerin çözümlenebilmesi için SPSS for Windows 20 analiz programı kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesinde hangi testlerin uygulanacağı belirlenmesi için veri dağılımının normalliği çarpıklık-basıklık (Skewness-Kurtosis) katsayıları aracılığıyla incelenmiştir. İnceleme sonucunda stratejik liderlik ölçeği ve dört boyutunun çarpıklık-basıklık katsayılarının $+0,256$ ile $-6,348$ arasında, örgütsel imaj ölçeği ve yedi boyutunun çarpıklık-basıklık katsayılarının ise $+4,698$ ile $-6,064$ arasında olduğu saptanmıştır. Verilerin incelenmesi sonucunda çarpıklık-basıklık katsayılarının $(+1.5)$ ile (-1.5) arasında olmaması verilerin normal dağılmadığını göstermektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Normal dağılım olmaması nedeniyle araştırmada parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 29.11.2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2021/434

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışlarına yönelik algıları ile örgütsel imaj algıları arasındaki ilişkiye yönelik bulgular yer almaktadır.

3.1. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları Algıları

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algılarına ait bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2.

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

Ölçek ve Boyutları	N	X̄	SS
Dönüşümsel Uygulamalar	300	4,29	0,54
Yönetimsel Uygulamalar	300	4,14	0,52
Etik Uygulamalar	300	4,50	0,48
Politik Uygulamalar	300	4,05	0,63
Stratejik Liderlik Ölçeği	300	4,25	0,46

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

Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenlerin okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranış algıları, stratejik liderlik ölçeği toplam puanında ($\bar{x}=4.25$), dönüşümsel uygulamalar boyutunda ($\bar{x}=4.29$), etik uygulamalar boyutunda ($\bar{x}=4.50$) "Her zaman", yönetimsel uygulamalar boyutunda ($\bar{x}=4.14$) ve politik uygulamalar boyutunda ($\bar{x}=4.05$) "Genellikle" olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları algıları en yüksek etik uygulamalar ($\bar{x}=4.50$) boyutunda, en düşük politik uygulamalar boyutunda ($\bar{x}=4.05$) olduğu görülmektedir.

3.2. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına ait bulgular Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3.

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarına ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

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

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

Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel imaj algıları, örgütsel imaj ölçeği toplam puanında ($\bar{x}=4.12$) ve finansal sağlık boyutunda ($\bar{x}=3.91$) "yüksek", hizmet kalitesi boyutu ($\bar{x}=4.21$), yönetim kalitesi boyutu ($\bar{x}=4.24$), çalışma ortamı boyutu ($\bar{x}=4.24$), toplumsal sorumluluk boyutu ($\bar{x}=4.22$), duygusal çekicilik boyutu ($\bar{x}=4.22$) ve kurumsal etik boyutunda ($\bar{x}=4.39$) "çok yüksek" olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının en yüksek kurumsal etik ($\bar{x}=4.39$) boyutunda, en düşük finansal sağlık ($\bar{x}=3.91$) boyutunda olduğu görülmektedir.

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

Okul yöneticilerin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasındaki ilişkinin saptanması için yapılan “Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı” bulguları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4.

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

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

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

Tablo 4 incelendiğinde Stratejik liderlik ölçeği ile örgütsel imaj ölçeğinin hizmet kalitesi boyutu arasında (r=,560; p<0.01) pozitif yönlü orta düzeyde ilişki, yönetim kalitesi boyutu arasında (r=,693; p<0.01) pozitif yönlü orta düzeyde ilişki, finansal sağlamlık boyutu arasında (r=,433; p<0.01) pozitif yönlü orta düzeyde ilişki, çalışma ortamı boyutu arasında (r=,615; p<0.01) pozitif yönlü orta düzeyde ilişki, toplumsal sorumluluk boyutu arasında (r=,615; p<0.01) pozitif yönlü orta düzeyde ilişki, duygusal çekicilik boyutu arasında (r=,600; p<0.01) pozitif yönlü orta düzeyde ilişki, kurumsal etik boyutu arasında (r=,607; p<0.01) pozitif yönlü orta düzeyde ilişki saptanmıştır. Stratejik liderlik ile örgütsel imaj arasında (r=,674; p<0.01) pozitif yönlü ve yüksek değerlerin alt sınırına yakın orta düzeyde ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu bulgulara göre, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranış algısı yükseldikçe örgütsel imaj algılarını da yükselteceği şeklinde ifade edilebilir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

4.1. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranış Algılarına Yönelik Tartışma ve Sonuç

Araştırmaya katılan öğretmenlere göre, okul yöneticileri stratejik liderlik davranışlarını ölçek genelinde “her zaman” yerine getirmektedirler. Stratejik liderlik ölçeğinin boyutları incelendiğinde etik uygulamalar ve dönüşümsel uygulamalar boyutlarında “her zaman”, yönetimsel uygulamalar ve politik uygulamalar boyutlarında “genellikle” yerine getirmektedirler.

Öğretmenler, okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışlarını ölçek genelinde “her zaman” yerine getirdiklerini belirtmişlerdir. Ölçek alt boyutlar açısından; etik uygulamaları ve dönüşümsel uygulamaları “her zaman”, yönetimsel uygulamalar ve politik uygulamaları “genellikle” yerine getirdiklerini belirtmişlerdir. Ölçek boyutlarında en yüksek algı etik uygulamalar, en düşük algı ise politik uygulamalar boyutunda olduğu belirlenmiştir. Stratejik liderlik ile ilgili yapılan araştırmalardan, Çakmak (2018), Uçar (2017) ve Şişik’in (2015) araştırma sonuçları da bu araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Örgütlerin karşılaştıkları problemlerde öncelik durumuna ve problem çözümüne ulaşmanın en iyi yoluna karar verme yönetsel liderlerce gerçekleştirilirken Uğurluoğlu (2009), örgütün mevcut durumuna yönelik değişim ve gelişim kararları dönüşümcü liderlerce gerçekleştirilmektedir (Pisapia, 2006). Şişik’in (2015) yaptığı araştırmada yönetimsel uygulamalar ve dönüşümsel uygulamalar boyutu birbiri ile eşit “yüksek fakat geliştirilebilir düzey” olarak belirlenmişken, Coşkun (2017) tarafından yapılan araştırmada ise yönetimsel uygulamalar ve dönüşümsel uygulamalar boyutu “ara sıra” olarak belirlenmiştir. Düzey olarak birbirine yakın olan bu değerlendirmelerdeki küçük sapmaların nedeni, okul yöneticisinin yeterlilik seviyelerinden kaynaklanabileceği gibi örgütlerin mevcut durum ve ihtiyaçlarından da kaynaklanabilir.

Eğitim örgütlerinde gösterilecek stratejik yönetim faaliyetleri uzun vadede örgütün devamlılığına ve örgütün daha etkili olmasına yol açabilir. Bu stratejik yönetim faaliyetlerini gerçekleştirecek stratejik liderler gerekmektedir (Güçlü, 2003). Stratejik liderlik davranışlarını örgütlerinde gösterebilen okul yöneticileri, belirledikleri amaçlar doğrultusunda strateji odaklı okulları oluşturabilirler. Karşılaştıkları farklı durumlarda tercih edilecek uygun strateji, başarıyı getirebilir. Okullarda elde edilecek başarılar hem iç hem de dış paydaşları olumlu yönde etkileyebilir. Sonuç olarak, örgütlerinin mevcut imaj algısını olumlu yönde dönüştürmek isteyen okul yöneticileri, stratejik yönetim faaliyetlerine daha da önem vererek, stratejik lider olmalıdırlar.

4.2. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya katılan öğretmenlere göre örgütsel imaj algısı ölçek genelinde “yüksek” düzeydedir. Örgütsel imaj ölçeğinin boyutları incelendiğinde hizmet kalitesi, yönetim kalitesi, çalışma ortamı, toplumsal sorumluluk, duygusal çekicilik ve kurumsal etik alt boyutlarında örgütsel imaj algılarının “çok yüksek” düzeyde olarak belirlenirken, finansal sağlık boyutu algılarının “yüksek” düzeyde olduğu belirlenmiştir. Belirlenen bu sonuç öğretmenlerin örgütsel imajı önemli gördüğünü göstermektedir. Nitekim olumlu imaja sahip bir örgütte görev yapan öğretmenlerin başarısı ve örgütlerine olan bağlılıkları da aynı yönde etkilenecektir.

Araştırmanın boyutları incelendiğinde kurumsal etik boyutunun en yüksek, finansal sağlık boyutunun ise en düşük algı düzeyinde olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel imaj ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, Zengin (2019), Karaoğlu (2019), Öztürk (2019) ve Akman (2017) tarafından yapılan araştırmalarda da aynı şekilde, kurumsal etik boyutunun en yüksek, finansal sağlık boyutunun ise en düşük algı düzeyinde olduğu sonucuna ulaşıldığı görülmektedir. Bu dört araştırmanın sonucu, bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Araştırmalar, etik kavramının öğretmenler için değerli olduğunu göstermektedir. Örgütsel imaja önem veren ve olumlu yönde değişmesini isteyen okul yöneticileri, örgütün tüm faaliyetlerinde etik davranışlar sergilemelidirler. Öğretmenlerin örgütleri ile ilgili finansal sağlık algısının en düşük düzeyde olması, resmi temel eğitim okullarındaki maddi engellerden kaynaklandığı söylenebilir

Zengin (2019), Karaoğlu (2019), Öztürk (2019) ve Akman (2017) ve Akbulut (2015) tarafından yapılan örgütsel imaj araştırmaları incelendiğinde, beş araştırmacının da bu araştırmada elde edilen sonuç ile aynı şekilde öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının ölçek genelinde “yüksek” düzeyde olduğu sonucuna ulaştıkları belirlenmiştir. Elde edilen ve literatür ile desteklenen bu sonuç, öğretmenlerin örgütsel imaja verdikleri önem ve değeri göstermektedir.

Markwick ve Fill'e (1997) göre, örgütün meydana getirdiği hizmetlerin yanında geliştirdiği ticari stratejiler, faaliyetler, çevre ile iletişim ve duyarlılık, toplumsal sorumlulukların toplamı örgütsel imajı meydana getirmektedir. Bu sonuçlara göre, örgütlerinde olumlu imaj oluşturmak ve bu imajın devamını sağlamak isteyen okul yöneticileri, örgütün iç ve dış görünümü ile ilgili tüm faaliyetlerde kaliteye ve etik değerlere önem vermeli ayrıca tüm paydaşları yönetim uygulamalarına dahil etmelidirler.

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

Araştırmada elde edilen bulgulara göre stratejik liderlik ölçeği toplam puanı ile örgütsel imaj ölçeği toplam puanı arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, okul yöneticilerinin sergilediği stratejik liderlik davranışları yükseldikçe, öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının da aynı yönde yükseleceğini göstermektedir.

Stratejik liderlik ölçeği toplamı ile örgütsel imaj ölçeğinin tüm boyutları arasındaki orta düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Anlamlı ilişki düzeyi en yüksek olan boyut yönetim kalitesi, en düşük olan ise finansal sağlamlık boyutudur. Bu sonuç stratejik liderlik algısının en fazla yönetim kalitesini en az finansal sağlamlığı etkilediğini göstermektedir.

Örgütsel imaj ölçeği toplamı ile stratejik liderlik ölçeğinin tüm boyutları arasındaki orta düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Anlamlı ilişki düzeyi en yüksek olan boyut dönüşümsel uygulamalar, en düşük olan ise yönetsel uygulamalar boyutudur. Bu sonuç örgütsel imaj algısının en fazla dönüşümsel uygulamalar boyutu ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Ülgen ve Mirze'ye (2004) göre stratejik liderlerin geleceğe yön verme ve örgütlerini yönlendirme yetenekleri, diğer yeteneklerine göre daha önemlidir.

Stratejik liderlik ölçek geneli ve tüm boyutları ile örgütsel imaj ölçek geneli ve tüm boyutları arasındaki ilişki, elde edilen bulgulara göre incelendiğinde, anlamlılık düzeyi en yüksek olan ilişki stratejik liderlik ölçek geneli ile örgütsel imaj ölçeğinin yönetim kalitesi boyutu arasında, anlamlılık düzeyi en düşük olan ilişki stratejik liderlik ölçeğinin etik uygulamalar boyutu ile örgütsel imaj ölçeğinin finansal sağlamlık boyutu arasındadır. Bu sonuç okul yöneticilerinin göstereceği stratejik liderlik davranışlarının örgütsel imajı ve özellikle örgütün yönetim kalitesi algısını etkilediğini göstermektedir.

Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde hem stratejik liderlik hem de örgütsel imaj ile ilgili araştırmalar bulunmaktadır. Ancak bu iki konunun birbiri ile olan ilişkisinin yapıldığı bir araştırmaya literatürde rastlanmamıştır. Stratejik liderlik ve örgütsel imaj ile ilgili farklı değişkenlerle yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçların bazıları şu şekildedir:

- Stratejik liderlik davranışları ile örgütsel sessizlik arasında negatif yönlü (Güçlü vd., 2017), örgüt sağlığı arasında pozitif yönlü (Köse, 2018), örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü, örgütten ayrılma isteği ile negatif yönlü (Güllüce vd., 2019), örgütsel performans arasında pozitif yönlü (Bağcı & Kaymakçı, 2021), örgütsel iletişim arasında pozitif yönlü (Çetinkaya & Akkoca, 2021) ve örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönlü (Atakök, 2022) bir ilişki vardır.
- Örgütsel imaj ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü (Şanlı, 2014), iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönlü (Akbulut, 2015), örgütsel çekicilik arasında pozitif yönlü (Akman, 2017), örgütsel kimlik arasında pozitif yönlü (Karaoğlu, 2019), okul güvenliği arasında pozitif yönlü (Zengin, 2019), işe tutkun düzeyi arasında pozitif yönlü (Öztürk, 2019) bir ilişki vardır.

Yapılan bu araştırmalarda örgüt yapısı ve çalışması ile ilgili olumlu görülecek değişkenlerle stratejik liderlik arasında pozitif bir ilişki olduğu genellemesi yapılabilir. Nitekim bu araştırmada da okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranış algısı arttıkça öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının da artacağı söylenebilir. Örgütlerinin örgütsel imajını

korumak ve daha iyi hale dönüşümünü sağlamak isteyen okul yöneticileri, tüm paydaşlar ile beraber stratejik liderliğin gerekliliği olan yönetim davranışlarına önem vermelidirler.

5. ÖNERİLER

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

5.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- 1- Bu araştırma yalnızca Bolu ili Merkez ilçede bulunan öğretmenlerin görüşlerini kapsamaktadır. Farklı şehirlerde yapılacak araştırma sonuçları karşılaştırılarak örneklem gruplandırılabilir.
- 2- Araştırmanın kapsamının arttırılması için tüm okul kademelerinde gerçekleştirilebilir.
- 3- Hem nicel hem de nitel yöntemlerin kullanıldığı karma yöntemler kullanılarak kapsam ve geçerlilik arttırılabilir.

5.2. Uygulamaya yönelik öneriler

- 1- Uygulamaya doğrudan yansıyan yönetsel ve politik uygulama davranışlarının okul yöneticilerince daha etkin ve verimli gerçekleştirilmesi sağlanabilir.
- 2- Örgütsel imaj algısının pozitif yönde daha da arttırılması için okul yöneticilerince finansal durumu iyileştirecek projeler üretilmeli ve kaynaklar sağlanmalıdır.
- 3- Okul yöneticilerinin, tüm uygulamalarda etik kavramını merkeze almaları, şeffaf ve hesap verilebilir etkinliklere ağırlık vermeleri sağlanabilir.

Kaynakça/Reference

- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında göre yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişki* [Doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akman, Y. (2017). *Örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* [Doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Alves, H., Raposo, M. (2010). The influence of university image on student behaviour. *International Journal of Educational Management*, 24(1), 73-85. doi: 10.1108/09513541011013060
- Argon, T. (2004). İlköğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Liderlik ve Yöneticilik Özelliklerine İlişkin Görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(7), 81- 98.
- Atakök, F. (2022). *Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Aydın, M. (2012). *Kamu ve özel ilköğretim okulu müdürlerinin stratejik liderlik özellikleri ile kurumlarının örgütsel öğrenme düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bağcı, E. & Kaymakçı, T. (2021). Stratejik Yönetim Uygulamalarının Çalışan Memnuniyeti Üzerinden Örgüt Performansına Etkileri: İstanbul'da Lise ve Orta Okul Eğitimi Veren Özel Kurumlar Üzerine Bir Araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(4) 2021, 2335-2354. doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.21.10.1657
- Boal K. (2007). Strategic leadership, organizational learning and network ties. In R. Hooijberg, G. James, J. Hunt J, J. Antonakis, L. Nancy (Eds.), *Being There Even When You Are Not: Leading Through Strategy, Structures, and Systems*, 4, 69-86.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi.
- Coşkun, Ö. (2017). *Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışlarının İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakmak, Y.E. (2018). *Kurumsal imajın çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Ardahan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetinkaya, F. F. & Akkoca, Y. (2021). Stratejik Liderlik İle Örgütsel Çeviklik Arasındaki İlişkide Örgütsel İletişimin Aracı Rolü . *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (1) , 66-84 . DOI: 10.30798/makuiibf.790072
- Davies, B (2006). Leading and Strategically Focused School. *University of Lausanne: Educaiton System and The Cahallenge of Improving Results*.
- Duman, Ş. (2012). *İlköğretim okullarında kurumsal imaj ve imaj yönetimi* [Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Göğüş, Ç. (2014). *Gaziantep İlindeki Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özelliklerinin Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Gray, E. R. , Balmer, J. M. T. (1998). Managing corporate image and corporate reputation. *Long Range Planning*, 31 (5), 695- 702
- Güçlü, N. (2003). *Stratejik yönetim*. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*,23, 61-85.

- Güçlü, N. , Çoban, Ö. & Atasay, R. (2017). Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özellikleri ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 46 (215) , 167-191 .
- Güllüce,A. Kaygın,E. Zengin,Y.,Sağbaş, M. & Karabal,C. (2019). Stratejik Liderlik Anlayışının Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: İstanbul İli Örneği. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 05 (07) , 30-47 .
- Gürbüz, S. (2008). *Yönetici, öğretmen ve velilere göre Ankara ili özel ve kamu ilköğretim okullarının kurumsal imajı* [Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Karaoğlu, B. (2019). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Örgütsel İmaj Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi* [Doktora Tezi]. Erciyes Üniversitesi.
- Köse, A. A. (2018). *Özel Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Massey, J.E. (2015). *A theory of organizational image management, 47th IIER International Conference, 7-12*
- Nguyen, N. & LeBlanc, G. (2001). Image and reputation of higher education institutions in students' retention decisions. *International Journal of Educational Management*, 15(6), 303-311.
- Özdamar, K. (2002). *Paket programlar ile istatistik veri analizi* (4. Baskı). Kaan Kitapevi
- Öztürk, Z. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İşe Tutkunluk Düzeyleri Arasındaki İlişkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Pisapia, J. (2006). *Mastering change in a globalizing world: New directions in leadership. Education Policy Studies Series No. 61*, The Hong Kong Institute of Educational Research, The Chinese University of Hong Kong.
- Pisapia, J. (2009). *The Strategic leader: New tactics for a globalizing world*. Charlotte, NC: IAP, Information Age Publishing.
- Şanlı, Ö. (2004). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi* [Doktora Tezi]. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şişik, K. Ş. (2015). *Öğretmen Perspektifinden Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışlarının Değerlendirilmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Okan Üniversitesi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (6th ed.)*. Allyn and Bacon.
- Uçar, A. (2017). *Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Stratejik Liderlik Davranışlarının İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Uğurluoğlu, Ö., Çelik, Y. (2009). Örgütlerde stratejik liderlik ve özellikleri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12 (2), 121-156
- Ülgen, H. S., & Mirze, K. (2004). *İşletmelerde stratejik yönetim* (2.Basım). Literatür Yayınları.
- Zengin, M. (2019). *Ortaöğretimde Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ile Okul Güvenliği ve Örgütsel İmaj Arasındaki İlişki* [Doktora Tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Zorlu, N. (2000). *Etkili kurumsal imajda halkla ilişkiler* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

In today's world, the competitive environment and competition types of organisations are changing in parallel with globalisation. Within this change, the image of organisations is important and image reflects the organisation positively or negatively. Image in organisations refers to the efforts of stakeholders to create the desired image, to ensure its continuity and to recreate the image when necessary (Massey, 2015). Educational organisations have also become institutions that compete with each other. Naturally, the managers who manage and direct the organisations are in a position to directly affect the image in educational organisations. Modern management styles are effective for the formation of the desired positive image in educational organisations and strategic leadership is one of them. Managers of educational organisations, in other words, school principals, should adopt strategic management styles and should lead their organisations to multidimensional thinking through strategic behaviours (Pisapia, 2009). Investigating the relationship between the concepts of image and strategic leadership, which have many common features, can provide positive results for organisations.

2. METHOD

In the 2021-2022 academic year, a total of 1325 permanent teachers working in public primary and secondary schools in central district of Bolu province constitute the study population. The sample of the study consists of 355 teachers determined by convenience sampling method. In the study, "Strategic Leadership Scale" developed by John Pisapia (2009) and "Primary School Image Scale" developed by Gürbüz (2008) were used. As a result of the examination of the data, non-normal distribution was determined and non-parametric tests were applied in the research.

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

According to the results of the research, it was determined that teachers' perceptions of school administrators' strategic leadership behaviours were at the level of "always". When the researches on strategic leadership were examined, it was found that similar results were obtained (Çakmak, 2018; Uçar, 2017; Şişik, 2015). According to the results of the research, it was determined that teachers' perceptions of organisational image were at the "high" level. When similar studies on organisational image were examined, it was found that teachers' perceptions of organisational image were high (Akbulut, 2015; Akman, 2017; Karaoğlu, 2019; Öztürk, 2019; Zengin, 2019). These results support the results of the research.

As a result of the analysis conducted to determine the relationship between school administrators' strategic leadership behaviours and teachers' perceptions of organisational image, it was found that there was a positive relationship between the two concepts at a medium level close to the lower limit of the high value. This situation can be expressed as the higher the perception of strategic leadership behaviours of school administrators, the higher the perception of organisational image. The highest relationship between strategic leadership and the "Management Quality" dimension of the organisational image scale, and the highest relationship between organisational image and the "Transformational Practices" dimension of the strategic leadership scale.

While there are many studies on both strategic leadership and organisational image, there is no research examining the relationship between the two subjects in the national and international literature. The results obtained in the results of strategic leadership and organisational image researches conducted according to different variables are as follows:

- There is a negative relationship between strategic leadership behaviours and organisational silence (Güçlü et al., 2017), a positive relationship between organisational health (Köse, 2018), a positive relationship between organisational identification (Güllüce et al., 2019), a positive relationship between

organisational performance (Bağcı & Kaymakçı, 2021), a positive relationship between organisational communication (Çetinkaya & Akkoca, 2021) and a positive relationship between organisational citizenship (Atakök, 2022).

- There is a positive relationship between organisational image and organisational commitment (Şanlı, 2014), a positive relationship between job satisfaction levels (Akbulut, 2015), a positive relationship between organisational attractiveness (Akman, 2017), a positive relationship between organisational identity (Karaoğlu, 2019), a positive relationship between school safety (Zengin, 2019), and a positive relationship between the level of passion for work (Öztürk, 2019).

Based on the results of this research, it can be generalised that there is a positive relationship between strategic leadership and the variables that are thought to positively affect the organisational structure and organisational work. In this study, it was concluded that there is a positive relationship between school administrators' strategic leadership behaviours and teachers' perceptions of organisational image. School administrators who want to protect organisational image and ensure its change and transformation should give importance to strategic leadership and strategic practices.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 29.11.2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2021/434

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

1. yazarın araştırmaya katkı oranı %50, 2. yazarın araştırmaya katkı oranı %50'dir.

Yazar 1: Araştırmanın tasarlanması, veri analizi, raporlaştırma.

Yazar 2: Yöntemin belirlenmesi, danışmanlık, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları.

ÇATIŞMA BEYANI (CONFLICT OF INTEREST)

Araştırmada herhangi bir kişi, kurum veya kuruluşla bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.