



ISSN: 2146-1961

Şensu, G. & Uzun, T. (2023). Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 14(52), 492-506.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijoess.3276>

Makale Türü (ArticleType): Araştırma Makalesi

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL İMAJ ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ¹

Gül Ayşe ŞENSU

Öğretmen, Çanakçı Halkeğitimi Merkezi, Giresun, Türkiye, gulaysesensu@gmail.com
ORCID: 0000-0002-6058-7806

Tevfik UZUN

Doçent Doktor, Giresun Üniversitesi, Giresun, Türkiye, tevfik.uzun@giresun.edu.tr
ORCID: 0000-0002-6505-2421

Gönderim tarihi: 09.02.2023

Kabul tarihi: 18.05.2023

Yayın tarihi: 01.06.2023

Öz

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2021 yılında Giresun il merkezindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 250 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak amacıyla, 'Örgütsel İmaj Ölçeği' ve 'Örgütsel Mutluluk Ölçeği' kullanılmıştır. 'Örgütsel İmaj Ölçeği' ne ilişkin Cronbach Alpha değeri .92'dir. 'Örgütsel Mutluluk Ölçeği'ne ilişkin Cronbach Alpha değeri .93'tür. Araştırma verilerinin covid19 pandemi sürecinde elde edilmesi dolayısıyla veriler hem online hem de yüz yüze görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Veriler t- testi, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel imaj algı puanları ve örgütsel mutluluk puanları orta düzeydedir. Örgütsel imaj ile örgütsel mutluluk algı puanları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel imaj algısının alt boyutları olan kalite, görünüm, sosyal, alt yapı ve program imajı ile örgütsel mutluluğun alt boyutları olan olumlu duygular ve potansiyelini gerçekleştirme alt boyutu arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Örgütsel imaj algısının alt boyutları olan kalite, görünüm, sosyal, alt yapı ve program imajı ile örgütsel mutluluğun alt boyutu olan olumsuz duygular alt boyutu arasında ise negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda öğretmenlerin örgütsel imaj algıları, örgütsel mutluluklarının anlamlı bir yordayıcısıdır. Elde edilen sonuçların hem örgüt hem de eğitim yönetimi alanına ve uygulayıcılara önemli katkılar sağlayacağı öngörülmektedir.

Anahtar kelimeler: İmaj, mutluluk, örgütsel imaj, örgütsel mutluluk.

¹ Bu makale, birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında yürüttüğü bir yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER'S PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL IMAGE AND THEIR ORGANIZATIONAL HAPPINESS

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationship between teacher's perceptions of organizational image and their organizational happiness. In the research, a relational survey model was adopted. The sample of the research consist of 250 teachers working in secondary schools in the central district of Giresun province in the academic year of 2021-2022. 'Organizational Image Scale' and 'Organizational Happiness Scale' were used to collect data. The Cronbach Alpha value for the Organizational Image Scale was .92. The Cronbach Alpha value for the Organizational Happiness Scale was .93. Since the research data obtained during the covid-19 pandemic process, online and face to face data collection process was conducted. Independent t-test, ANOVA, correlation and regression analyzes were used to analyze data. The results show that, teachers' perception of organizational image and organizational happiness are at a moderate level. There is a moderately positive and significant relationship between organizational image and happiness (general total). There are positive relationships between the sub-dimensions of organizational image perception, quality, appearance, social, infrastructure and program image, and positive emotions and potential realization sub-dimensions, which are sub-dimensions of organizational happiness. There are negative relationships between quality, appearance, social, infrastructure and program image, which are the sub-dimensions of organizational image perception, and negative emotions, which is the sub-dimension of organizational happiness. At the same time, teachers' organizational image perceptions significantly predict their organizational happiness. It is thought that the results obtained will make important contributions to both the organization and the theory of educational management and its practitioners.

Keywords: Image, happiness, organizational image, organizational happiness.

GİRİŞ

Rekabetin yoğun olarak yaşandığı günümüz örgütlerinin başarılı olmalarında sahip oldukları imaj giderek önem kazanmaktadır. İmaj, bireyler ya da örgütlerin, başka bireyler ya da örgütler hakkındaki düşünceleri, duyguları, tutumları ve izlenimleridir (Podnar, 2014). İmaj tutumları ve davranışı şekillendirir (Dukerich, Golden ve Shortell, 2002). Örgütlerin hem iç paydaşları hem de dış paydaşları örgütün imajından etkilenmektedir. Bireyleri çeşitli şekillerde tutum ve davranışları sergilemeye yönlendiren imaj, bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde etkiler bireylerin tavır ve tutumlarını belirler (Demiröz, 2014). Bu durum, okul örgütleri için de geçerlidir. Okulun sahip olduğu imaj, öğrenci tercihiinde önemli görülürken öğretmenlerin de okul tercihiinde ve sonraki süreçte okula ilişkin tutum ve davranışlarında etkili olmaktadır.

İmaj kavramı farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. İmaj, bir düşünce ve değer yargısını, bir izlenimi, bir algı ve anlam setini ifade etmektedir (Bolat, 2006; Polat,2015). İmaj, bir kişinin bir nesne hakkında sahip olduğu inançlar, fikirler ve izlenimler dizisidir (Kotler, 2001). Bu anlamda imaj, farklı kaynaklar aracılığıyla elde edilen bilgi ve verilerin değerlendirilmesi sonucu oluşmaktadır. İmaja ilişkin değerlendirmeler, elde edilen kişisel ya da nesnel bilgiler doğrultusunda ortaya çıkmaktadır. İmaj algısı, bireylerin ve kurumların etkisi ile bilinçli ve planlı olarak oluşabileceği gibi kendiliğinden de ortaya çıkabilir ve zaman içerisinde değişebilir. Örgütsel imaj ise, hem örgüt içindeki çalışanların hem de örgüt dışındaki insanların örgütü nasıl gördüğüne dair algıları olarak tanımlanmaktadır (Gilpin, 2010). Dutton, Dukerich ve Harquail (1994) örgütsel imajı; insanların bir örgütü diğerlerinden neyin ayırt ettiğine dair inançları olarak tanımlamaktadır. Moffitt'e (1994) göre de örgütsel imaj, örgütsel ortamda paylaşılan anlamları, tutumları, bilgileri ve görüşleri ifade etmektedir. Örgüt paydaşlarının örgüte ilişkin sahip olduğu imaj algısı, onların tutumları ve davranışlarını olumlu veya olumsuz yönde etkiler. Çünkü bireyler, algılarına göre tutum ve davranış sergilemektedirler (Saylık, 2019). Çalışanların örgüte ilişkin imaj algıları olumluysa, bu algı çalışanlarda olumlu tutum ve davranışları beraberinde getirmektedir. Öte yandan, çalışanların örgütsel imaj algıları, örgütsel davranış üzerinde de etkilidir. Çalışanların örgütsel imaj algıları örgütsel bağlılıklarını (Almeida ve Coelho, 2019; Dhir ve Shukla, 2019; Saylık, 2019), örgütsel özdeşleşmelerini (Karabey ve İşcan, 2017, Rho, Yun, ve Lee, 2015; Şanlı, 2014), iş tatminini (Kahyaoğlu ve Akca, 2020) örgütsel vatandaşlık davranışlarını (Rho, Yun, ve Lee, 2015; Tanyıldız-Akinci ve Serin 2020) ve performanslarını (Dhir ve Shukla, 2019) olumlu olarak etkilemektedir. Örgütsel imaj ile, iş doyumu arasında pozitif yönlü; işten ayrılma niyeti ile de negatif yönlü bir ilişkiden söz edilmektedir (Riordan, Gatewood & Bill, 1997). Rho, Yun, ve Lee (2015), örgütsel imaj ile çalışanların örgütsel özdeşleşmesi arasında pozitif yönlü bir ilişkili olduğunu ve özdeşleşmenin ekstra rol davranışını teşvik ettiğini savunmaktadır. Alanyazında, örgütsel imaj ile çalışanların örgütsel davranışları arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koyan farklı araştırmalara rastlanmaktadır. Örgütsel imaj ile, çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve işte duygusal iyi oluşu arasında pozitif yönlü bir ilişkili olduğunu gösteren araştırmalara sıklıkla rastlanmaktadır (Herrbach ve Mignonac, 2004). Bu bağlamda örgütsel imaj algısının ilişkili olabileceği diğer bir değişkenin de örgütsel mutluluk olduğu düşünülmektedir. Örgütsel mutluluk, çalışma yaşamında memnuniyet duygusunu, pozitif duygu ve deneyimleri, işten zevk almayı ve işin anlamlı olması gibi içeriklerden oluşmaktadır (Saenghiran, 2013). Çalışanların refahına

ve dolayısıyla örgütün stratejik hedeflerine ulaşılmasına katkıda bulunabilecek yönetsel eylemler arasında örgütsel mutluluk kavramı yer almaktadır (Munar vd. , 2020).

Paschoal ve Tamayo (2008), örgütsel mutluluğun çalışanların işte potansiyellerini ortaya koyabilmelerini, kendilerini gerçekleştirebilmelerini, işyerinde pozitif duyguların çokluğunu ve bunların algılanmasını kapsadığını belirtmektedir. Silva Munar vd (2020), örgütsel mutluluğu çok boyutlu bir yapı olarak ele almaktadır. Bu yapıda örgütsel mutluluk; pozitif duygular, anlam (hayata ve işe ilişkin), güvenilir ilişkiler, bağlılık, başarı ve tanınma, mesleki ve kişisel gelişim gibi boyutlardan oluşmaktadır. Örgütsel mutluluk birçok çalışmada üç boyutuyla ele alınmaktadır (Arslan, 2018; Paschoal ve Tamayo, 2008; Warr, 2007). Bunlar; olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin keşfedilmesidir. Olumsuz duygular içerisinde üzüntü, endişe, huzursuzluk, umutsuzluk, stres, utanma endişe, öfke gibi memnuniyetsiz durumlar sıralanırken; olumlu duygular ise sevinç, zevk, hoşnutluk, neşe, mutluluk, huzur gibi memnuniyet belirten durumları içermektedir. Potansiyelin gerçekleştirilme boyutu örgütsel mutluluğun bilişsel yanını ifade etmektedir. Bu boyutu, kişisel niteliklerin geliştirilmesi, kişinin kendi potansiyelini keşfi ve kendini yansıtmaya gibi unsurlardan oluşmaktadır (Arslan, 2018; Paschoal ve Tamayo, 2008; Warr, 2007). Araştırmalar, örgütsel mutluluk ile iş tatmini (Jones, Hill ve Henn, 2015; Uzun ve Kesicioğlu, 2019), örgütsel bağlılık (Choudhury, Dutta, ve Dutta, 2021; Field ve Buitendach, 2011; Uzun ve Kesicioğlu, 2019), işe tutkunluk ve yaşam doyumu (Çayak, 2021), örgütsel sosyalleşme (Tosten, Avci ve Sahin, 2017), örgütsel uyum ve ahlaki bağlılık (Töre ve Uysal, 2022) arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunduğunu ortaya koymaktadır. Öte yandan Kun ve Gadanez (2019) işyeri refahı ve örgütsel mutluluğunun içsel psikolojik kaynaklarla, özellikle de umut ve iyimserlikle ilişkili olduğunu göstermektedir. Salas-Vallina, Simone, ve Fernández-Guerrero (2020) iş yerindeki mutluluğun ilham verici liderlikten etkilendiğini ortaya koymaktadır. Ficarra, Rubino ve Morote (2020) örgüt kültürünün çalışanın mutluluğunu etkilediğini belirtmektedir.

Eğitim alanında da öğretmenlerin örgütsel mutluluğuna ilişkin çalışmalar bulunmaktadır. Köse ve Kahveci (2021), okulların DNA profillerinin örgütsel mutluluğu önemli ölçüde yordadığını ortaya koymuşlardır. Ayrıca örgütsel DNA profilleri bağlamında, sağlıklı örgütler ile örgütsel mutluluk arasında olumlu, sağlıksız örgütler ile örgütsel mutluluk arasında olumsuz ilişki tespit etmişlerdir. Ordu ve Sarı (2022) öğretmenlerin algıladığı örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışları yoluyla örgütsel mutluluğun doğrudan ve dolaylı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, öğretmenlerin örgütleri tarafından desteklenme algıları arttıkça daha yenilikçi davrandıklarını ve bunun sonucunda örgütsel mutluluklarını olumlu yönde etkilediğini kanıtlamaktadır. Öte yandan Sezer ve Can (2019) öğretmenlerin okul mutluluklarını belirlemeye yönelik çalışmalarında kapsamlı bir ölçüm aracı geliştirmişlerdir. Sezer ve Can'a (2019) göre, öğretmenin okul mutluluğu; fiziksel ekipman, öğrenme ortamı, işbirliği, faaliyetler ve okul yönetimi gibi alt boyutlardan oluşmaktadır. Okulun fiziki ortamının sağlıklı oluşu, sağlıklı beslenme imkanları, sosyal faaliyetler için fiziki imkanların yeterli oluşu, öğrencilerin okulu sevmeleri ve kendilerini değerli ve güvende hissetmeleri, okulda sorumlulukların paylaşılması, adil bir ödüllendirme sisteminin olması, öğrenme etkinlikleri, öğrencilerin, işbirliği ve dayanışma kültürü, öğretmenlerin mesleklerini sevmeleri ve yeterli olmaları, okulda açık bir iletişim, karşılıklı saygı, hoş görü, işbirliği, spor ve

sosyal aktiviteler, okul müdürünün eğitim liderliği, adaleti, demokratik tutumu öğretmenin okul mutluluğu için önemli görülmektedir (Sezer ve Can, 2019).

Sonuç olarak, araştırmalar öğretmenlerin okul örgütüne ilişkin algılarının onların örgütsel tutum ve davranışlarını etkilediğini göstermektedir. Bu noktadan hareketle öğretmenlerin algıladığı örgütsel imajın örgütsel mutlulukları ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Bu ilişkiyi ortaya koyabilmeyi amaçlayan araştırmada şu sorulara yanıt aranmıştır:

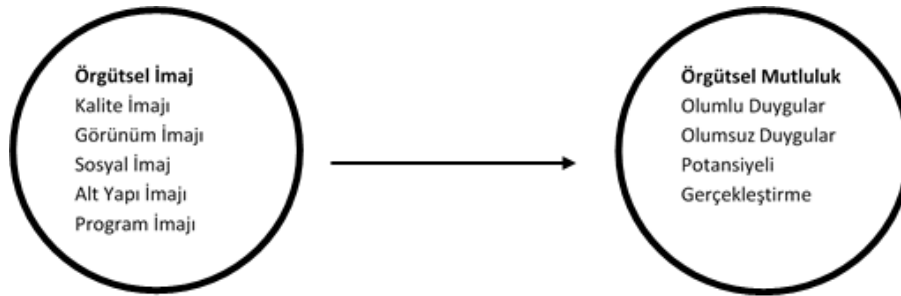
1. Öğretmenlerin algıladığı örgütsel imaj ve örgütsel mutlulukları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin algıladığı örgütsel imaj ile örgütsel mutlulukları arasında bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin algıladığı örgütsel imaj, örgütsel mutluluklarını yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın modeli

Bu araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli iki veya daha çok sayıdaki değişkenin aralarındaki değişim varlığı ile derecesini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır (Bekman, 2022).

Araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma kapsamında, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 08/12/2020 tarihli 2020/168 toplantı sayılı etik kurul izni alınmıştır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, 2021-2022 eğitim öğretim yılında Giresun merkezindeki MEB’e bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın tarama modelinde yapılması ve evrenin ulaşılabilir olması nedeniyle evren, örneklem olarak belirlenmiştir (Büyüköztürk vd, 2014). Araştırmada, Giresun il merkezinde yer alan 19 ortaöğretim kurumunda görevli 727 öğretmene ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın veri toplama araçları, çalışmaya gönüllü olarak katılan 302 öğretmene dağıtılmıştır. Toplamda 265 veri geri dönmüştür. Toplamda 12 veri çeşitli eksikliklerden dolayı veri ekranına girilmemiştir. Veri ekranına 253

veri girilmiştir. Normallik sayıltılarını sağlamadığı için üç veri çıkarılarak 250 veri üzerinden analizler yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

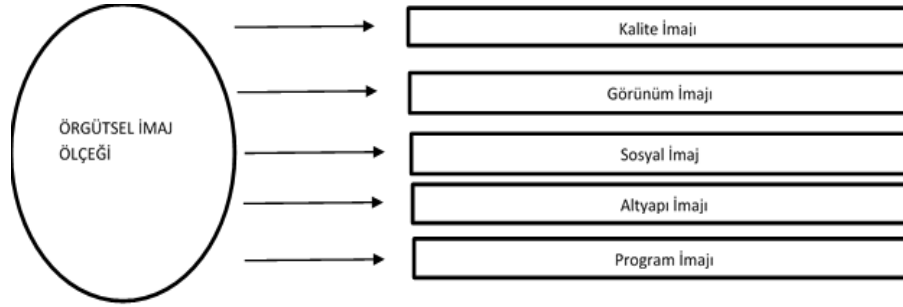
Değişken	Demografik Özellikler	(f)	(%)
Cinsiyet	Kadın	113	44.7
	Erkek	140	55.3
Medeni Durum	Bekar	33	12.8
	Evli	220	87.2
Hizmet Süresi	1-5 yıl	10	3.6
	6-10 yıl	18	7.2
	11-15 yıl	37	14.4
	16-20 yıl	45	17.6
	21 yıl ve üzeri	143	57.2
Okul Türü	Fen-Sosyal Lisesi	32	12.6
	Meslek Lisesi	67	26.5
	Anadolu Lisesi	108	42.7
	İmam Hatip Lisesi	46	18.2

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan 253 öğretmenin 113'ünü kadın (% 44.7), 140' ını erkek (% 55.3) öğretmenin oluşturduğu görülmektedir. Medeni durum değişkenine bakıldığında ise en yüksek oranı evli (% 87.2) öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet süreleri incelendiğinde; 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip 10 (% 3.6), 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip 18 (% 7.2), 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip 37 (% 14.4), 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip 45 (17.6), 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip 143 (% 57.2) öğretmen olduğu görülmektedir. En yüksek oranın 21 yıl ve üzeri (% 57.2) aralığında bulunan öğretmenlere ait olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin görev yapmakta oldukları okul türü değişkeni incelendiğinde ise en yüksek oranı Anadolu lisesinin (42.7) oluşturduğu görülmektedir.

Veri toplama araçları

Örgütsel İmaj Ölçeği

Polat, Abat ve Tezyürek (2010) tarafından geliştirilen 'Örgütsel İmaj Ölçeği' 31 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5 alt boyuttan oluşmaktadır ve 5'li Likert tipindedir.

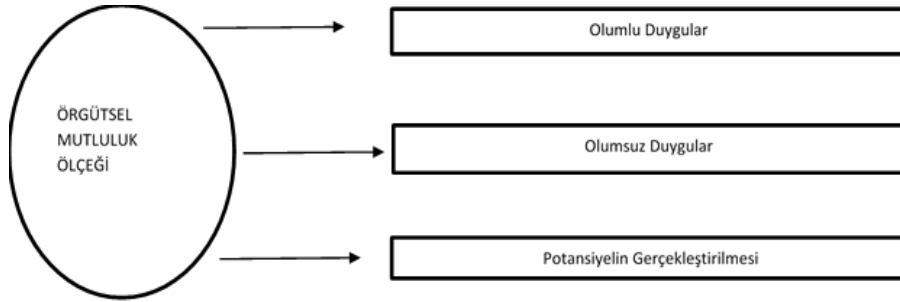


Şekil 2. Örgütsel İmaj Ölçeği Alt Boyutları

Polat vd. (2010) tarafından yapılan Cronbach Alpha güvenirlik analizinde $\alpha=.92$ sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma için yeniden Cronbach Alpha güvenirlik analizi yapılmış, beş alt boyutun güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre örgütsel imaj ölçeğinin; kalite imajı alt boyutu $\alpha= .91$, görünüm imajı alt boyutu $\alpha= .81$, sosyal imaj alt boyutu $\alpha= .85$, altyapı imajı alt boyutu $\alpha= .83$ ve program imajı alt boyutu katsayısı $\alpha= .73$ olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu incelemek üzere Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek, Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, 29 maddeden oluşmaktadır. 5'li Likert tipindeki ölçeğin üç alt boyutu vardır.



Şekil 3. Örgütsel mutluluk ölçeğinin alt boyutları

Veri toplama süreci

Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ve örgütsel mutluluk düzeylerinin belirlenebilmesi için Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi etik kurulundan ve Giresun Valiliğinden gerekli resmi izinler alınmıştır. Ölçeklerin yer aldığı araştırma formları araştırmacı tarafından Giresun il merkezinde bulunan 19 ortaöğretim kurumuna ulaştırılmıştır. Araştırmanın pandemi sürecinde gerçekleşmesi nedeniyle veriler, pandemi şartlarına uygun şekilde online veya yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilerek toplanmıştır. Online olarak Google Forms üzerinde hazırlanan formlar, internet aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Yüz yüze gerçekleştirilen veri toplama çalışmaları ise pandemi şartlarına uygun şekilde, araştırma kapsamında olan okullarda tamamlanmıştır.

Verilerin analizi

Verilerin analizi bilgisayar ortamında yapılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler ile değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koyabilmek için korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmanın birinci amacına ulaşmak için değişkenlere ilişkin ortalamalar alınmış ve ikinci amacına ulaşmak için de korelasyon analizi yapılmıştır. Örgütsel imaj algısı ve alt boyutlarına ilişkin ortalamalar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel İmaj Algısı ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalamalar

Örgütsel İmaj	\bar{x}	SS
Kalite İmajı	3.88	.75
Görünüm İmajı	3.69	.98
Sosyal İmaj	3.49	.85
Altyapı İmajı	3.06	.93
Program İmajı	2.60	.87
Genel Toplam	3.40	.69

Tablo 2’de belirtildiği gibi ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları genel ortalamaları \bar{x} = 3.40, kalite imajı ortalamaları \bar{x} = 3.88, görünüm imaj ortalamaları \bar{x} = 3.69, sosyal imaj ortalamaları \bar{x} = 3.49, altyapı imaj ortalamaları \bar{x} = 3.06, program imaj ortalamaları \bar{x} = 2.60’tır. Buna göre öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının (genel toplam) ve alt yapı imaj algılarının “orta” düzeyde, kalite imajı, görünüm imajı ve sosyal imaj algılarının “yüksek” düzeyde, program imajı algıları ise “düşük” düzeyde olduğu söylenebilir. Örgütsel mutluluk ve alt boyutlarına ilişkin ortalamalar Tablo 3’ te verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Mutluluk Alt Boyutlarına İlişkin Ortalamalar

Örgütsel Mutluluk	\bar{x}	SS
Olumlu Duygular	2.74	1.0
Olumsuz duygular	2.37	.9
Potansiyelin gerçekleştirilmesi	3.78	.8
Genel Toplam	2.88	.46

Tablo 3’ te belirtildiği gibi ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin; örgütsel mutluluk genel ortalamaları \bar{x} = 2.88, örgütsel mutluluk alt boyutu olumlu duygular ortalamaları \bar{x} = 2.74, olumsuz duygular ortalamaları \bar{x} = 2.37, potansiyeli gerçekleştirme alt boyutu ortalamaları \bar{x} = 3.78’dir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel mutlulukları (genel toplam) ve olumlu duygular alt boyutunda “orta” düzeyde, olumsuz duygular boyutunda “düşük” düzeyde ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda “yüksek” düzeydedir. Değişkenler arasındaki ilişkilere ilişkin bulgular Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki İlişki

Değişkenler	1	1a	1b	1c	1d	1e	2	2a	2b	2c
1.Örgütsel İmaj	-									
1.a Kalite İmajı	.85**	-								
1.b Görünüm İmajı	.63**	.48**	-							
1.c Sosyal İmaj	.90**	.75**	.50**	-						
1.d Altyapı İmajı	.86**	.58**	.55**	.68**	-					
1.e Program İmajı	.69**	.38**	.21**	.55**	.65**	-				
2.Örgütsel Mutluluk	.35**	.31**	.18**	.35**	.25**	.27**	-			
2.a Olumlu duygular	.40**	.31**	.19**	.37**	.38**	.34**	.54**	-		
2.bOlumsuz duygular	-.16**	-.12*	-.08	-.15*	-.20**	-.10	.41**	-.44**	-	
2.c Potansiyeli Gerçekleştirme	.45	.42**	.24**	.46**	.33	.26**	.61**	.45**	-.21	-

*P< 0.05, **p<0.01

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel imaj algısı (toplam puan) ile örgütsel mutlulukları (toplam puan) arasında ($r=.35$, $p<0.01$) bir ilişki vardır. Bu ilişki pozitif olup orta düzeydedir. Dolayısıyla öğretmenlerin görev yaptıkları örgütlere (okullara) ilişkin imaj algıları arttıkça, örgütsel mutlulukları da artmaktadır.

Tablo 4'e göre öğretmenlerin kalite imajı algısıyla örgütsel mutluluklarının olumlu duygular ($r=.31$, $p<0.01$) ve potansiyeli gerçekleştirme ($r=.42$, $p<0.01$) boyutları arasında bir ilişki vardır. Bu ilişki pozitif yönlü olup orta düzeydedir. Ayrıca, öğretmenlerin kalite imaj algısıyla örgütsel mutluluklarının olumsuz duygular ($r=-.12$, $p<0.05$) alt boyutu arasında da bir ilişki vardır. Bu ilişki negatif yönde ve düşük düzeydedir. Buna göre; öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin kalite imajı algıları arttıkça, örgütsel mutluluklarına ilişkin olumlu duygu ve potansiyeli gerçekleştirme algıları da artmaktadır. Ayrıca, görev yaptıkları okullara ilişkin kalite imajı algılarının artması durumunda olumsuz duygularının da kısmen azalacağı söylenebilir.

Tablo 4'e göre öğretmenlerin görünüm imajı algısıyla örgütsel mutluluklarının olumlu duygular ($r=.19$, $p<0.01$) ve potansiyeli gerçekleştirme ($r=.24$, $p<0.01$) boyutları arasında bir ilişki (düşük düzeyde pozitif yönlü) bulunmakta; olumsuz duygular ($r=-.08$, $p>0.01$) alt boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin görünüm imajı algıları arttıkça, örgütsel mutluluklarına ilişkin olumlu duygu ve potansiyeli gerçekleştirme algıları da artmaktadır.

Tablo 4'e göre öğretmenlerin sosyal imaj algısıyla örgütsel mutluluklarının olumlu duygular ($r=.37$, $p<0.01$) ve potansiyeli gerçekleştirme ($r=.46$, $p<0.01$) alt boyutları arasında bir ilişki vardır. Bu ilişki orta düzeyde pozitif yönlüdür. Buna göre; öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin sosyal imaj algıları arttıkça mutlulukları da artmaktadır. Öğretmenlerin sosyal imaj alt boyutuna ilişkin görüşleri ile olumsuz duygular ($r=-.15$, $p<0.05$) alt boyutu arasında da bir ilişki vardır. Bu ilişki ise düşük düzeyde negatif yönlüdür. Öğretmenlerin örgütlerine ilişkin sosyal imaj algıları arttıkça, örgütlerine ilişkin olumsuz duygularının da kısmen azalacağı söylenebilir.

Tablo 4'e göre öğretmenlerin alt yapı imajı algısıyla örgütsel mutluluklarının olumlu duygular ($r=.38$, $p<0.01$) ve potansiyeli gerçekleştirme ($r=.33$, $p<0.01$) alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında (orta düzeyde pozitif yönlü) ilişki bulunmakta; olumsuz duygular ($r=-.20$, $p<0.01$) alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında ise düşük düzeyde bir ilişki (düşük düzeyde, negatif yönlü) bulunmaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin görev yaptıkları okulların alt yapısına ilişkin imaj algıları arttıkça, kurumlarına ilişkin olumlu duyguları ve potansiyeli gerçekleştirme algıları da artmakta; olumsuz duyguları ise kısmen azalmaktadır.

Tablo 4'e göre öğretmenlerin program imajıyla örgütsel mutluluklarının olumlu duygular ($r=.34$, $p<0.01$) ve potansiyeli gerçekleştirme ($r=.26$, $p<0.01$) boyutlarına ilişkin görüşleri arasında bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki orta düzeyde pozitif yönlüdür. Buna göre; öğretmenlerin görev yaptıkları kurumların program imajına yönelik algıları arttıkça, olumlu duygu ve potansiyeli gerçekleştirme algıları da artmaktadır. Öğretmenlerin program imajı alt boyutuna ilişkin görüşleri ile olumsuz duygular alt boyutu arasında ise ilişki bulunmamaktadır. Araştırmanın üçüncü amacına ilişkin soruya yanıt aramak için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	2.0	.13	-	14.9	.00
Örgütsel İmaj	.23	.04	.35	5.99	.00

R= 0.35 R² = 0.12
F= 35.94 p = 0.00

* $p<0.05$

Tablo 5'te öğretmenlerin örgütsel imaj algıları örgütsel mutluluklarını düşük düzeyde yordadığı görülmektedir ($R= .35$, $R^2= .12$, $F= 35.94$, $p<0.01$). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır ($\beta= .135$, $p<0.01$). Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algıları örgütsel mutluluklarına ilişkin toplam varyansın % 12' sini açıklamaktadır.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Eğitim örgütlerinin en önemli birimi olan okulların amaçlarını gerçekleştirme ve başarılı olmalarında öğretmenler önemli rol oynamaktadır. Öğretmenlerin okul örgütüne ilişkin algıları onların tutum ve davranışlarını etkileyebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin tutum ve davranışları ile onların okullarına ilişkin imaj algıları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. İlgili literatür incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi oluşları (Şimşek,2018), örgütsel özdeşleşmeleri (Leblebici, 2016), iş doyumları (Akbulut, 2015), örgütsel vatandaşlık davranışları (Demiröz, 2014) arasında önemli ilişkilerin olduğu görülmektedir.

Örgütlerin nasıl algılandığının, nasıl bir imaja sahip olduğunun bilinmesi aynı zamanda örgüt faaliyetlerinin ne durumda olduğu ile ilgili de bir dönüştür. Bu algı ve imaj istemli ya da istemsiz olarak bireyleri etkiler, onların

tavırlarını ve tutumlarını belirler (Demiröz, 2014; Leblebici, 2016). İzlenimler sonucu elde edilen imaj pozitif ise örgütte çalışanların mutlulukları ve motivasyonları artmaktadır.

Öğretmenlerin algıladığı örgütsel imaj ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada üç temel amaç belirlenmiştir. Araştırmanın ilk amacı, öğretmenlerin örgütsel imajlarının ve mutluluklarının ne düzeyde olduğunu ortaya koymaktır. Buna göre, öğretmenlerin hem örgütsel imaj algıları (genel toplam) hem de örgütsel mutlulukları (genel toplam) “orta” düzeydedir. Araştırmanın bu sonucunu destekleyen araştırmalar bulunmaktadır. Alkan (2020), Şanlı ve Arabacı (2016) öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının (genel toplam) orta düzeyde olduğunu bulmuşlardır. Öztürk (2019) öğretmenlerin okulların hizmet kalitesi ve finansal sağlığa ilişkin imaj algılarının orta düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, Çayak (2022) öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının tüm alt boyutlarda ve genel toplamda yüksek olduğunu belirtmektedir. Sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel mutlulukları (genel toplam) orta düzeydedir. Bu sonuca benzer bulgular içeren araştırmalar bulunmaktadır. Elmas (2021) öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluklarına ilişkin araştırmasında öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının orta düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Gürbüz (2020) öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile güvenlerini incelediği araştırmasında öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel mutluluğa sahip olduğunu bulmuştur. Öte yandan Önen ve Eryılmaz-Ballı (2022) ise öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel mutluluklarını araştırdığı araştırmasında öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını ortanın üzerinde bulmuşlardır. İnan (2022) da öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişkileri konu alan araştırmasında öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmanın ikinci amacı, öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel mutlulukları arasında ilişkileri ortaya koymaktır. Bu amaca ilişkin araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel imaj algısı (toplam puan) ile örgütsel mutlulukları (toplam puan) arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Başka bir deyişle öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algıları arttıkça, örgütsel mutlulukları da artmaktadır. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar Karamustafaoğlu'nun (2022) araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir. Karamustafaoğlu (2022), öğretmenlerin okul imajı ile örgütsel mutluluk arasında pozitif olarak anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. İki araştırma sonucu karşılaştırıldığında korelasyon katsayılarının birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel mutlulukları arasında ilişkileri ortaya koyan çok az sayıda araştırma bulunmaktadır. Şimşek (2018) öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Psikolojik iyi oluş kavramı örgütsel mutlulukla yakın bir kavramdır. Uzun ve Kesicioğlu (2019) da işyerinde psikolojik iyilik, iş ile ilgili iyi oluş, işte mutluluk gibi kavramlarla çalışanların örgüt içindeki mutluluklarının araştırıldığını belirtmektedir. Bu açıdan araştırma sonucu Şimşek'in (2018) araştırma sonucunu desteklemektedir. Şimşek (2018) öğretmenlerin örgütsel imajları ile psikolojik iyi oluşları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Öte yandan, Herrbach ve Mignonac (2004) da çalışanların örgütsel imaj algıları ile işte duygusal iyi oluşları arasında pozitif ilişki olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın üçüncü amacı, öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının örgütsel mutlulukları yordayıp yordamadığını ortaya koymaktır. Bu amaca ilişkin araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel imaj algıları (toplam puan), örgütsel mutluluklarını (toplam puan) pozitif yönlü olarak yordamaktadır. Bu araştırma sonucunu Karamustafaoğlu'nun (2022) araştırma sonucu birebir desteklemektedir. İki araştırma sonucu da öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının örgütsel mutluluklarını çok yakın oranda açıkladığını göstermektedir. Ayrıca, Herrbach ve Mignonac (2004) da çalışanların örgütsel imaj algılarının işte duygusal iyi oluşlarını yordadığını bulmuştur.

ÖNERİLER

Sonuçlara göre şu öneriler getirilebilir;

- Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin alt yapı ve program imajına ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Bu boyutlardaki algılan olumlu imajı yükseltmek için; okulların laboratuvar, bilgisayar ve internet gibi teknik yeterlikleri, spor tesisi, müzik, sanat, tiyatro sosyal olanakları, kulüp, kafeterya ve beslenme imkanları artırılabilir. Okullar ana temalarının yanında diğer alanlarda da (spor, güzel sanatlar ve özel alanlar) güçlendirilebilir.
- Sonuçlar, öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının orta düzeyde olduğu bunun da orta düzeyde örgütsel imajla ilişkili olduğu görülmektedir. Bu bağlamda örgütsel imajı olumlu yönde artırmaya yönelik önerilerin mutluluğu da belirli oranda artıracağı söylenebilir.
- Yine öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını daha fazla artırmak için, öğretmenler okulda alınan daha fazla katılabilir, çift yönlü iletişim olanakları daha fazla artırılabilir, daha pozitif bir okul iklimi oluşturabilir, öğretmenlere sosyal, psikolojik, maddi ödüller ve destekler artırılabilir.
- Araştırmanın örneklemini Giresun merkezindeki ortaöğretim kurumları oluşturmaktadır. Çalışma bölge ya da ülke genelinde yapılarak, örneklem genişletilebilir. Gelecekte, okullarda örgütsel imaj ve mutluluğun nedenleri, sonuçları ve etkileri üzerine nitel ve karma araştırmalar yapılabilir.

Etik Metni

Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazarlara aittir. Makalenin etik kurul izni Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Üniversitesi/ Sosyal ve Beşeri Bilimler Yayın Etiği Kurulu tarafınca 08/12/2020 tarih 2020/168 toplantı sayılı sayılı kararı ile alınmıştır.

Yazarların Katkı Oranı Beyanı: Bu çalışmada birinci yazarın katkı oranı %50, ikinci yazarın katkı oranı %50' dir.

KAYNAKÇA

- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Almeida, M. D. G. M. C., & Coelho, A. F. M. (2019). The antecedents of corporate reputation and image and their impacts on employee commitment and performance: the moderating role of csr. *Corporate Reputation Review*, 22(1), 10-25.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, Y., & Polat, S. (2017). Adaptation of well-being at work scale to Turkish. *Educational Administration: Theory and Practice*, 23(4), 603-622.
- Barnett, M. L., Jermier, J. M., & Lafferty, B. A. (2006). Corporate reputation: the definitional landscape. *Corporate Reputation Review*, 9(1), 26-38.
- Bekman, M. (2022). Halkla ilişkiler uygulamalarında nicel araştırma yöntemi: ilişki tarama modeli. *The Meric Journal*, 6 (16), 238-258.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi
- Çayak, S. (2022). Öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imaj algılarının incelenmesi. *Eğitim Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, 3(1), 1-11.
- Çayak, S. (2021). The mediating role of organizational happiness in the relationship between work engagement and life satisfaction: a study on teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 27-46.
- Choudhury, A., Dutta, A., & Dutta, S. (2021). Employee happiness, engagement and organisational commitment: a literature review. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 17(2-3), 222-243.
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki*. Doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi.
- Dhir, S., & Shukla, A. (2019). Role of organizational image in employee engagement and performance. *Benchmarking: An International Journal*, 26(3), 971- 989.
- Dutton, J., E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Dukerich, J. M., Golden, B. R., & Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: the impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 539-562. <https://doi.org/10.2307/3094849>
- Elmas, E. (2021). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 01-10.
- Ficarra, L., Rubino, M. J., & Morote, E. S. (2020). Does organizational culture affect employee happiness. *Journal for Leadership and Instruction*, 19(2), 38-47.
- Gürbüz, G. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gilpin, D. (2010). Organizational image construction in a fragmented online mediaenvironment. *Journal of Public Relations Research*, 22(3), 265-287.
- Herrbach, O., & Mignonac, K. (2004). How organisational image affects employee attitudes. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 76-88.
- İnan, A. S. (2022). *İlkokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Jones, N., Hill, C., & Henn, C. (2015). Personality and job satisfaction: Their role in work-related psychological well-being. *Journal of Psychology in Africa*, 25(4), 297-304.
- Kahyaoğlu, M. & Akca, M. (2020). Kurumsal imajın iş tatminine etkisinde duygusal bağlılığın rolü: konaklama işletmeleri üzerinde bir araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 7 (1), 225-240.
- Karabey, C. N., & İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karamustafaoğlu, N. (2022). *Öğretmen algılarına göre okul imajı ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kotler, P. (2001). A framework for marketing management. Newyork: Prentice Hall.
- Köse, Ö., & Kahveci, G. (2021). An analysis of relationship between schools' DNA profiles and organizational happiness according to the perception of teachers. *Journal of Education*, 202(4), 365-374.
- Kun, A., & Gadanez, P. (2019). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: a study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41(1), 185-199.
- Leblebici, E. (2016). *Örgütsel imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Mevlana Üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü, Konya.
- Moffitt, M. A. (1994). Collapsing and integrating concepts of 'public' and 'image' into a new theory. *Public Relations Review*, 20(2), 159-170.
- Ordu, A. & Sarı, T. (2022). The role of innovative work behaviour in the relationship between organizational support and organizational happiness. *Research in Educational Administration & Leadership. Advance online publication*. <https://doi.org/10.30828/real.1075453>.
- Önen, Ö., ve Eryılmaz Ballı, F. (2022). Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(3), 905-919.
- Öztürk, Z. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Paschoal, T. ve Tamayo, A. (2008). Construction and validation of work well-being scale. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Podnar, K. (2014). *Corporate communication: A marketing viewpoint*. London and Newyork:Routledge
- Polat, S., Abat, E., & Tezyurek, S. (2010). The perceived corporate image of private secondary schools by student's and parent's views. *European Journal of Educational Studies*, 2(2), 65-76.
- Riordan, C. M., Gatewood, R. D., & Bill, J. B. (1997). Corporate image: Employee reactions and implications for managing corporate social performance. *Journal of Business ethics*, 16(4), 401-412.
- Rho, E., Yun, T., & Lee, K. (2015). Does organizational image matter? Image, identification, and employee behaviors in public and nonprofit organizations. *Public Administration Review*, 75(3), 421-431.
- Salas-Vallina, A., Simone, C., & Fernández-Guerrero, R. (2020). The human side of leadership: inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*, 107, 162-171.
- Sezer, S., & Can, E. (2019). School happiness: A scale development and implementation study. *Eurasian Journal of Educational Research*, 19(79), 167-190.
- Silva Munar, J. L., Juana-Espinosa, D., Martínez-Buelvas, L., Vecchiola Abarca, Y., and Orellana Tirado, J. (2020). Organisational happiness dimensions as a contribution to sustainable development goals: A prospective study in higher education institutions in Chile, Colombia and Spain. *Sustainability*, 12 (24), 10502.
- Şimşek, M. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şanlı, Ö. (2014). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet (Bursa Örneği)*. Ege Üniversitesi: Yüksek Lisans Tezi.
- Şanlı, Ö., & Arabacı, İ. B. (2016). Liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi. *Education Sciences*, 11(3), 126-152.
- Tanyıldız- Akıncı, H. B., & Serin, H. (2020). The relationship between organizational image and organizational citizenship perception of academicians. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 8(1), 14-23.
- Tosten, R., Avci, Y. E., & Sahin, E. (2017). The relations between the organizational happiness and the organizational socialization perceptions of teachers: The sample of physical education and sport. *European Journal of Educational Research*, 7(1), 151-157.
- Töre, E., & Uysal, O. K. (2022). Effect of organizational fit on organizational happiness: mediating role of moral commitment. *International Journal of Progressive Education*, 18(2).
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.