T. C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL İMAJ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

HALE BETÜL AKINCI

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi HÜSEYİN SERİN

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI

İSTANBUL-2019

T. C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL İMAJ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

HALE BETÜL AKINCI

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi HÜSEYİN SERİN

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI

İSTANBUL-2019

JÜRİ ÜYELERİNİN ONAY SAYFASI

3101160032 Öğrenci numaralı Hale Betül AKINCI tarafından hazırlanan bu çalışma 21/06/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi programında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin Serin (Danışman)
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Eğitim Fakültesi

Prof. Dr. Elife Doğan Kılıç
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Eğitim Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem Yavuz Güler
Üsküdar Üniversitesi
İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim ve tez sürecimde bana her zaman destek olan, yardımlarını esirgemeyen, bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin SERİN'e en içten teşekkürlerimi sunarım. Tez çalışması süresince katkılarıyla eksiklerimi gidermeme yardımcı olan kıymetli hocam Prof. Dr. Elife DOĞAN KILIÇ'a ve yüksek lisans eğitimim süresince derslerine katılmaktan mutluluk duyduğum eğitim bilimleri bölüm başkanımız sayın Prof. Dr. İrfan ERDOĞAN hocama teşekkür ederim. Ayrıca, tez çalışması savunma jürisinde yer alan ve tez çalışmasına katkı sunan sayın Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem YAVUZ GÜLER hocama müteşekkirim. Son olarak beni bugünlere getiren, hep yanımda olan, bende iyi olan ne varsa kendilerinden öğrendiğim sevgili aileme teşekkür ederim.

Hale Betül AKINCI

ÖZET

AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL İMAJ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Günümüzde örgütler, iç ve dış paydaşlarına olumlu bir imaj vermek durumundadır. İşgörenlerin örgütün yararına olacak şekilde çaba göstermeleri için olumlu bir imaja ihtiyaç vardır. Bu araştırmanın amacı akademisyenlerin örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı algısı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda Uluçay (2012), tarafından geliştirilen Kurumsal İmaj ölçeği ve Taşçı ve Koç'un (2007), yükseköğretim kurumları için uyarladığı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 340 akademisyene uygulanmıştır. Araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel imaj hakkındaki görüşlerinin cinsiyet ve üniversite türü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre kadın akademisyenlerin örgütsel imaj algıları erkek akademisyenlere göre daha yüksektir ve vakıf üniversitelerinin örgütsel imajları devlet üniversitelerine oranla daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yaş, mesleki kıdem ve çalışma yılı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Akademisyenlerin yaşı, mesleki kıdemi ve üniversitedeki çalışma yılı arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme oranları da artmaktadır. Çalışmada elde edilen sonuçlar, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel imaj arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel imaj, Örgütsel vatandaşlık davranışı, Akademisyen.

ABSTRACT

THE INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL IMAGE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP PERCEPTION OF ACADEMICIANS

Today, organizations have to give a positive image to their internal and external stakeholders. There is a need for a positive image for employees to strive for the benefit of the organization. The aim of this study is to determine the relationship between the perception of organizational image and organizational citizenship behavior of academicians. In order to do that the organizational image questionnaire which was developed by Uluçay (2012), and organizational citizenship questionnaire which was adapted for higher education institutions by Taşçı and Koç (2007) were used. The questionnaire was applied to 340 academicians. The results show that organizational image perception of the academicians differs significantly according to gender and type of university. According to the findings, organizational image perceptions of female academicians are higher than male academicians, and it is found that organizataional image of foundation universities is higher compared to state universities. Also, there is a significant relationship between academicians' organizational citizenship behavior and certain variables such as age, vocational seniority and working year in university. As academicians' age, professional senioratiy and working year in university increase, their performance of oraganizational citizenship behaviour increaes. The results show that there is a positive relationship between organizational citizenship behavior and organizational image.

Key Words: Organizational image, Organizational citizenship behavior, Academician.

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **iii**

ABSTRACT ..... **iv**

İÇİNDEKİLER ..... **v**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **viii**

ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **xi**

BÖLÜM I: GİRİŞ **1**

1.1. Problem Durumu **1**

1.2. Amaç / Problemler ve Alt Problemler **3**

1.3. Önem **4**

1.4. Sayıltılar **5**

1.5. Sınırlılıklar **5**

1.6. Tanımlar **5**

BÖLÜM II: KAVRAMSAL ÇERÇEVE **7**

2.1. Örgütsel İmaj Kavramı ve Kapsamı **7**

2.1.1. İmaj Tanımı ve İmajla İlgili Kavramlar **7**

2.1.2. Örgütsel İmajın Tanımı ve Tarihi Gelişimi **8**

2.1.3. Örgütsel İmajın Bileşenleri **10**

2.1.4. Örgütsel İmajın Amaçları **12**

2.1.5. Örgütsel İmajın Özellikleri **13**

2.1.6. Örgütsel İmajı Etkileyen Faktörler **14**

2.1.7. Örgütsel İmajın Oluşturulması Süreci **16**

2.1.8. Örgütsel İmajın Sonuçları **18**

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı ve Kapsamı **20**

2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımı 20

2.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Gelişimi 21

2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları 23

2.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Faktörler 25

2.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları 28

2.2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Benzer Örgütsel Davranışlar31

2.3. İlgili Araştırmalar 34

2.3.1. Örgütsel İmaj ile İlgili Araştırmalar..... 34

2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Araştırmalar..... 38

2.2.3. Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi ile İlgili Araştırmalar..... 42

BÖLÜM III: YÖNTEM..... 44

3.1. Araştırmanın Modeli..... 44

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 44

3.2.1. Akademisyenlere Ait Genel Betimsel İstatistikler..... 44

3.3. Veri Toplama Araçları..... 47

3.4. Verilerin Analizi 50

BÖLÜM IV: BULGULAR 51

4.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Demografik Değişkenlere Göre Oluşturulan Gruplar Arasında Farklılaşıp Farklılaşmadığının ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Yorumlanması..... 51

4.2. Akademisyenlerin Örgütsel İmaj Konusundaki Düşüncelerinin Demografik Değişkenlere Göre Anlamlı Bir Şekilde Farklılaşıp Farklılaşmadığının ve Örgütsel İmaj ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Yorumlanması 65

4.3. Akademisyenlerin örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık konusundaki görüşleri arasında ilişki var mıdır? 82

4.4. Akademisyenlerin örgütsel imaj konusundaki görüşlerini örgütsel vatandaşlık davranışları yordamakta mıdır? 84

4.5. Akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını örgütsel imaj konusundaki görüşleri yordamakta mıdır? 88

BÖLÜM V: TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER 95

5.1. Tartışma ve Sonuç 95

5.2. Öneriler 102

KAYNAKÇA 104

EKLER 116

Ek.1 Etik Kurul Onayı 116

Ek.2 Demografik Değişkenler 117

Ek.3 Kurumsal İmaj Ölçeği 118

Ek.4 Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği 119

Ek. 5 İzinler 120

ÖZGEÇMİŞ 121

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel İmajla İlgili Yapılan Araştırmalar 9
Tablo 2. Örgütsel İmajın Öncülleri ve Çıktıları 11
Tablo 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları 24
Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Performans Etkileşimi 26
Tablo 5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Etkililiği Artırdığına Dair Örnekler 30
Tablo 6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Benzer Örgütsel Davranışlar 32
Tablo 7. Cronbach Alpha katsayısı için güvenilirlik düzeyleri 49
Tablo 8. Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel İmaj Ölçeği Puanlarına Ait Güvenirlilik Analizi 49
Tablo 9. Akademisyenlere Ait Demografik Özelliklere Ait Frekans Analizi Sonuçlar 45
Tablo 10. Akademisyenlerin Yaş, Mesleki Kıdem, Üniversitede Çalışma Yılı, Haftalık Ders Saati Değişkenlerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler 46
Tablo 11. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri 51
Tablo 12. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Katılımcıların Cinsiyetine Göre Mann Whitney U Sonuçları 52
Tablo 13. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ortalamaları ile Yaşları Arasındaki Korelasyon Sonuçları 53
Tablo 14. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Medeni Duruma Göre Betimsel İstatistikleri 54
Tablo 15. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Mann Whitney U Sonuçları 55
Tablo 16. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Akademik Unvana Göre Betimsel İstatistikleri 56
Tablo 17. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Akademik Unvana Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu 58
Tablo 18. Çoklu karşılaştırma sonuçları 59
Tablo 19. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Mesleki Kıdem Arasındaki Korelasyon Sonuçları 59

Tablo 20. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Puanları ile Üniversitede Çalışma Yılı Arasındaki Korelasyon Sonuçları 60
Tablo 21. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kamu ve Vakıf Üniversitesinde Çalışma Durumuna Göre Betimsel İstatistikler 61
Tablo 22. Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Kamuda ve Vakıf Üniversitesinde Görev Yapmalarına Göre Mann Whitney U Sonuçları..... 62
Tablo 23. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Akademisyenlerin İdari Göreve Sahip Olma Durumuna Göre Betimsel İstatistikleri 63
Tablo 24. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Akademisyenlerin İdare Görevi Olma Durumlarına Göre Mann Whitney U Sonuçları..... 64
Tablo 25. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Akademisyenlerin Haftalık Ders Yükü Arasındaki Korelasyon Analizi..... 64
Tablo 26. Akademisyenlerin Örgütsel İmaj Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri 65
Tablo 27. Örgütsel İmaj Davranışlarının Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları 66
Tablo 28. Akademisyenlerin Örgütsel İmaj Hakkındaki Görüşleri ile Yaşları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları 68
Tablo 29. Akademisyenlerin Örgütsel İmaj Konusundaki Görüşlerinin Medeni Durumlarına Göre Betimsel İstatistikleri..... 69
Tablo 30. Örgütsel İmaj Davranışlarının Akademisyenlerin Medeni Durumuna Göre t-testi Sonuçları 70
Tablo 31. Örgütsel İmaj Konusundaki Görüşlerin Akademik Unvana Göre Betimsel İstatistikleri 71
Tablo 32. Örgütsel İmaj Konusunda Görüşlerin Akademik Unvana Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları..... 73
Tablo 33. Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları..... 74
Tablo 34. Akademisyenlerin Örgütsel İmaj Konusundaki Görüşleri ile Mesleki Kıdemleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları 75
Tablo 35. Örgütsel İmaj Konusundaki Görüşler ile Akademisyenlerin Üniversitede Çalışma Yılı Arasındaki Korelasyon Analizi 76
Tablo 36. Örgütsel İmaj Konusundaki Görüşlerin Akademisyenlerin Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapma Durumlarına Göre Betimsel İstatistikleri 77

Tablo 37. Örgütsel İmaj Konusundaki Görüşlerin Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Üniversite Türüne Göre t-testi Sonuçları 78
Tablo 38. Akademisyenlerin Örgütsel İmaj Konusundaki Görüşlerinin İdari Görevi Olup Olmamalarına Göre Betimsel İstatistikleri 79
Tablo 39. Akademisyenlerin Örgütsel İmaj Konusundaki Görüşlerinin İdari Görevi Olma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları 80
Tablo 40. Akademisyenlerin Örgütsel İmaj Davranışları ile Haftalık Ders Yükleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları 81
Tablo 41. Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel imaj arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi 82
Tablo 42. Her bir alt boyut arasındaki ikili korelasyonlar 82
Tablo 43. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonlar 84
Tablo 44. Örgütsel İmaj Görüşlerini Yordayan Değişkenlere İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları 88
Tablo 45. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonlar 89
Tablo 46. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Yordayan Değişkenlere İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları 93

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütsel İmajı Etkileyen Başlıca Faktörler..... 15
Şekil 2. İç ve Dış Faktörleri Eşliğinde Örgütsel İmaj Oluşturulması Süreci 17
Şekil 3. Normallik ve doğrusallık varsayımlarının incelenmesine ilişkin grafikler... 87
Şekil 4. Normallik ve doğrusallık varsayımlarının incelenmesine ilişkin grafikler... 92

KISALTMALAR

ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

Ss: Standart Sapma

S.H.: Standart Hata

BÖLÜM I: GİRİŞ

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

1.1. Problem Durumu

Değişen ve gelişen dünyada bireyler ve örgütler düzeyinde önem gösterilen konular arasında imajın kayda değer düzeyde bir yeri vardır. Rekabetin giderek arttığı piyasa koşullarında örgütlerin yalnızca iyi ürün ya da hizmet sunması yeterli olmamakta, iyi bir imaja sahip olmaları da gerekmektedir. Dinamik bir yapısı bulunan imaj kavramı örgütsel düzeyde de aynı yapısını korumaktadır. Rekabet ortamında örgütsel imajın gerekliliği bu çalışmada örgütsel imaj algısının araştırılmasının temel sebeplerden birisidir.

Teknolojik açıdan kaydedilen ilerleme ile birlikte örgütlerde çalışan bireylerin farklı yeteneklere sahip olmaları gerekli olmuştur. Örgütlerin rakiplerine üstünlük kurabilmesi için insan kaynaklarını etkili bir şekilde kullanması gerekliliği çalışanların performansının önemini artırmıştır. Gönüllü bir biçimde örgütlerin yararına çaba gösterme olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışının öneminin artması da bu gelişme ile doğrudan ilişkilidir. Çalışanların yüksek performansına duyulan ihtiyaç, örgütsel vatandaşlık davranışı algısını araştıran bu çalışma konusunun tercih edilmesinde belirleyici etkenler arasında yer almaktadır.

Örgütlerde imaj denildiğinde akla paydaşların istediği bir imaj meydana getirmek, bu imajı sürdürmek ve gerektiğinde yeniden inşa etmek için yürütülen girişimler gelmektedir (Massey, 2015: 7). Değişen ve karmaşık bir kavram olan örgütsel imaj, belirli aralıklarla yeniden inşa edilebilir. Tüketicilerin örgütle ilgili düşüncelerinin yanında örgütün bulunmak istediği nokta ile bulunduğu noktanın uyum düzeyinin bu süreçte belirleyici olması beklenmektedir. Çalışmada bu konular özelinde açıklamalarda bulunularak ilerleme kaydedilmektedir.

Günümüzde örgütler sahip oldukları örgütsel imajı etkili bir biçimde yönetme ile yakından ilgilidirler (Adeniji vd. 2015: 1). Tüketici istek ve beklentilerine göre

şekillenen pazarlarda etkili olabilmek için iyi bir imaja sahip olmanın gerekliliği, örgütlerin örgütsel imajı yönetme konusundaki yüksek ilgisini açıklamaktadır. Örgüt içi faktörlerin yanında örgüt dışı faktörlerin de etkisini içeren örgütsel imaj, hedeflenen konuma ulaşmada etkili olduğu için ilgi çekmesi olağan bir kavramdır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün etkin bir şekilde işleyişine katkıda bulunmak için sergilenen gönüllü davranışları içermektedir (Tanaka, 2013: 6). Çalışanların bu yöndeki çabaları ödül ya da başka bir beklenti içermemekte, örgütün daha iyi bir konumda olması amacına hizmet etmektedir. Bu yönüyle örgütsel vatandaşlık davranışı günümüz örgütlerinin varlığını büyük bir memnuniyetle karşılayacağı örgütsel davranışlar arasında yer almaktadır.

Çalışanların yüksek katılımı, örgütler için başarının kazanılması ve sürdürülmesinde etkili olmaktadır. Örgütlerde çalışanların gönüllü bir şekilde örgüt yararına çaba göstermesi, verimlilik üzerinde büyük etkiler ortaya koymaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütlerde verimliliği artırdığı düşüncesi çalışmanın araştırma konularından bir tanesidir. Bunlara ek olarak örgütsel vatandaşlık davranışı, işten duyulan memnuniyetin yanında yaşam doyumunun yüksek olması ile ilişkilendiren bir kavramdır (Rastogi ve Garg, 2011: 13).

Bir örgütte örgütsel vatandaşlık davranışının olması, tanımlı görevlerin dışında takdire bağlı işyeri davranışlarının varlığını içermektedir (Jahangir, Akbar ve Haq, 2004: 75). Örgütlerin daha etkili performans göstermesine katkı sağlayan bu davranışın örgütsel imajın oluşması ve gelişmesine katkı sağlaması beklenmektedir. Bu beklenti çalışmanın temel araştırma konusunu meydana getirmektedir.

Bu araştırmanın problem cümlesi “Akademisyenlerin örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık algısı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak belirlenmiştir.

1.2. Amaç / Problemler ve Alt Problemler

Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı algısı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin demografik değişkenler açısından örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki görüşlerini ortaya koyabilmektir.

Problem Cümlesi:

Akademisyenlerin örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık algısı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Akademisyenlerin örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık algıları demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?

Alt Problemler:

1. Akademisyenlerin örgütsel imaj konusundaki görüşleri demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, unvan, üniversite türü, idari görev) göre farklılık göstermekte midir ve akademisyenlerin örgütsel imaj konusundaki görüşleri ile demografik değişkenler (yaş, haftalık ders yükü, kıdem, çalışma yılı) arasında ilişki var mıdır?
2. Akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık konusundaki görüşleri demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, unvan, üniversite türü, idari görev) göre farklılık göstermekte midir ve örgütsel vatandaşlık konusundaki görüşleri ile demografik değişkenler (yaş, haftalık ders yükü, kıdem, çalışma yılı) arasında ilişki var mıdır?
3. Akademisyenlerin örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık konusundaki görüşleri arasında ilişki var mıdır?
4. Akademisyenlerin örgütsel imaj konusundaki görüşlerini örgütsel vatandaşlık davranışları yordamakta mıdır?
5. Akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını örgütsel imaj konusundaki görüşleri yordamakta mıdır?

1.3. ÖNEM

Günümüz rekabet ortamında imaj, önemi sürekli artan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütün iç ve dış paydaşlarının zihninde örgüt hakkında oluşan izlenimler olarak tanımlanan örgütsel imaj, olumlu olması halinde örgüte pek çok açıdan katkı sağlar. Örgüt imajının güçlü olması örgütün hedeflerine ulaşmasında önemli bir yere sahiptir. Günümüzde yükseköğretim kurumları güçlü bir imaja sahip olmak ve güçlü imajın sürekliliğini sağlamak için kayda değer düzeyde kaynak ayırmaktadır (Demiröz, 2014: 62). İyi bir imaja sahip olmak üniversiteye başta öğrenci memnuniyeti olmak üzere pek çok açıdan fayda sağlar (Ivy, 2001; Palacio, Meneses ve Perez, 2002; Brown ve Mazzarol, 2009; Alves ve Raposo, 2010; Azoury, Daou ve El Khoury, 2014; Perez ve Torres, 2017). Eğitim kurumları için örgütsel imajın öneminin giderek artması söz konusudur ve örgütsel imaj çalışmaları bunu destekler niteliktedir. İyi bir imaja sahip olan yükseköğretim kurumları nitelikli akademisyenler, öğrenciler ve çalışanlar tarafından daha çok tercih edilir hale gelerek rakiplerine üstünlük kurar. Örgütsel imajı güçlü olan üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin örgüte olan bağlılığı, sorumluluk bilinci, performansı ve adanmışlığı arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimi de artar. Örgütsel imajın gelişimine yönelik girişimlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesine olumlu yönde yansıması beklenmektedir. Bireyin çalışma ortamında kendisi için belirlenen standartların ve iş tanımlarının ötesinde, gönüllü olarak çaba göstermesi ve fazladan rol üstlenmesi olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütlerin arzuladığı, örgütsel etkililiğe katkıda bulunan bireysel davranışlardır (Organ, 1997:5). Yükseköğretim kurumları; siyasi, ahlaki, ekonomik, bilimsel ve sosyal değerlerin ön plana çıktığı yerler olarak görülmektedir. Bu tür değerler paydaşların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi üzerinde etkilidir. Yükseköğretim kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışı açısından yapılan bir araştırmada nezaket, vicdanlılık, yardımlaşma, sivil erdem ve centilmenlik şeklinde sıralanacak biçimde örgütsel vatandaşlık davranışının sergilendiği yönünde sonuçlara ulaşılmıştır (https://abs.mehmetakif.edu.tr/upload/_7996_yuksekogretim_kurumlarinda_degerler_ve_orgutsel_vatandaslik_davranislari.pdf). Performans açısından önemi bulunan

örgütsel vatandaşlık davranışını bünyesindeki akademisyenler arasında görmek ve tercih edilme oranlarını artırmak için iyi bir imaja sahip olmak isteyen yükseköğretim kurumlarında örgütsel imaj kavramının örgütsel vatandaşlık kavramıyla birlikte araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırma; akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyinin belirlenmesi, akademisyenlerin örgütsel imaj düzeyinin belirlenmesi, akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık ile örgütsel imaj arasındaki ilişkinin belirlenmesi, akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık ile örgütsel imaj arasındaki ilişkisine etki eden faktörlerin belirlenmesi, diğer çalışmalara kaynak olması ve diğer araştırmacılara rehberlik etmesi açısından önemlidir. Alanyazın incelendiğinde Türkiye'de üniversitelerde örgütsel vatandaşlık ve imaj hakkında yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu sebeple araştırmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. SAYILTILAR

Bu araştırmada;

- Katılımcıların ölçekte yer alan maddelere gerçekçi yanıtlar verdikleri,
- Akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel imaja ilişkin görüşlerinin, kullanılan ölçekler ile ölçülebileceği varsayılmıştır.

1.5. SINIRLILIKLAR

Bu araştırma 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul'daki 3 devlet ve 3vakıf üniversitesinde görev yapan 340 akademisyenin verdiği yanıtlarla sınırlıdır.

1.6. TANIMLAR

Örgütsel İmaj: Örgütün bireyler tarafından algılanma biçimi veya örgütten bahsedildiğinde akla gelen, örgütün iç ve dış paydaşlarının örgüt hakkındaki görüşleri, hisleri, davranışları ve algılarıdır.

Örgütsel vatandaşlık: Örgütsel vatandaşlık davranışı; çalışanların örgütün faydasına olacak şekilde rutin iş davranışının ötesine geçen, gönüllü olarak ekstra yapılan, emir ve talimatlara bağlı olmayan, örgütsel başarıyı esas alan, ödül beklentisi bulundurmayan davranışlarıdır.

Yükseköğretim: "Yükseköğretim; milli eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı, en az dört yarı yılı kapsayan her kademedeki eğitim - öğretimin tümüdür. Yükseköğretim kurumları ise üniversite ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, araştırma ve uygulama merkezleri ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı meslek yüksekokulları ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın ve kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulan meslek yüksekokullarıdır" (Yükseköğretim Kanunu, 1981).

Üniversite: "Üniversite; bilimsel özerkliğe ve kamu tüzelkişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur" (Yükseköğretim Kanunu, 1981).

Akademisyen: Üniversitelerde ve yükseköğretim kurumlarında eğitim, öğretim faaliyetlerini gerçekleştiren, araştırma yaparak alanına katkı sağlayan bireylerdir.

BÖLÜM II: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramlarının tanımlarına, tarihi gelişimlerine, bileşenlerine, amaçlarına, özelliklerine, sonuçlarına ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel İmaj Kavramı ve Kapsamı

Örgütsel imaj, bir örgütle ilgili geniş kapsamlı izlenimleri içermektedir (Lievens, 2017: 2). Örgütsel imaj hakkındaki araştırma kapsamında bu kısımda sırasıyla imaj tanımı ve imajla ilgili kavramlar, örgütsel imajın tanımı ve tarihi gelişimi, örgütsel imajın bileşenleri, örgütsel imajın amaçları, örgütsel imajın özellikleri, örgütsel imajı etkileyen faktörler, örgütsel imajın oluşturulma süreci, örgütsel imajın sonuçları, örgütsel imajın önemi, yükseköğretim kurumlarında örgütsel imaj başlıkları yer almaktadır.

2.1.1. İmaj Tanımı ve İmajla İlgili Kavramlar

İmaj kavramı, birey ya da örgüt düzeyinde kimliğin bir yansıması olarak kabul edilmektedir (Karadeniz, 2009: 3). İnsanların algılarının farklı şekilde olması ve imajla ilgili farklı unsurları dikkate almaları sebebiyle imaj kavramının geniş bir kapsamı bulunmaktadır.

Kelime anlamını da içerecek şekilde imaj şöyle tanımlanmaktadır: "İmaj kavramı Latince "imago" (resim) kökünden olup, epistemolojik açıdan insanın zihninde bir kişi, kurum, ürün, olay vb. hakkında geliştirdiği bilişsel ve psikolojik bir resmi ifade etmektedir. İmaj, bir kişi veya işletmenin diğer kişi ve işletmelerin zihinlerinde isteyerek veya istemeyerek çağrışım yaptıran olgudur" (Sarıoğlu Uğur ve Uğur, 2015: 1286).

"İmaj; bir kişi, kurum, marka, obje ya da düşüncenin zihinlerde isteyerek ya da istemeyerek bırakmış olduğu fikir ve izlenimler anlamı taşımaktadır" (Özdemirci, 2014: 74). Bu tanımda imajın kişi, kurum ya da nesneler açısından ele alınabildiğine

değinilmiş olup istenen davranışlarla ortaya çıkabilmesinin yanında istenmeyen davranışlarla ortaya çıkabileceğine vurgu yapılmaktadır.

Yapılan tanımlarda göz önünde bulundurularak imajla ilgili diğer hususlar kişilerin imajı, kurumların imajı, hizmetler, ürünler, algı, izlenim, kişisel değerlendirmeler, genel kanı, zihinde oluşturulan kurgu, edinilen fikirler, farkındalık, duygu ve düşünceler, bilgi paylaşımı, kimlik ve değer şeklinde sıralanmaktadır (Karagöz Yerdelen, 2017: 43).

Sıralanan kavramların her birisi imajın birey ya da örgüt düzeyinde ele alınması durumunda varlığını korumakla birlikte şehir, toplum, millet ve devlet düzeyinde imaj kapsamında da kendisine yer edinmektedir. Tüm bunlar imaj kavramının çok boyutlu bir şekilde değerlendirmeye alınması gerektiğini göstermesi bakımından ayrı ayrı önem ifade etmektedir.

2.1.2. Örgütsel İmajın Tanımı ve Tarihi Gelişimi

Örgütsel imaj, örgütlerin kuruluşundan bugüne kadar elde edilen ürün ve hizmetlerin kalitesi, organize edilen faaliyetler ve başarıların toplamı olarak tanımlanabilir (Küçüksüleymanoğlu, 2017: 56). Bu tanım, örgütsel imajın yürütülen faaliyetleri kalite ve başarı gibi faktörler açısından ele aldığını gösterdiği için dikkate alınmalıdır.

Bir başka tanımda ise örgütsel imaj "örgütün logosu görüldüğünde veya ismi duyulduğunda akla gelen şey ya da örgüte ilişkin zihinde oluşan bir resim" şeklinde ifade edilmektedir (Bektaş, 2010: 8). O halde örgütsel imaj için bireyler tarafından örgütün algılanış biçimine göre şekillenen bir kavram olduğu değerlendirmesi yapılabilmektedir.

Örgütsel imaj hakkında yapılan araştırmalar kavramın tarihi gelişiminde etkili olmuştur. Yapılan bazı araştırmalar aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 1. Örgütsel İmajla İlgili Yapılan Araştırmalar

ARAŞTIRMACI	TEMEL DEĞİŞKENLER	AMAÇ
Kazoleas vd., 2001.	Program kalitesi Kütüphane Spor faaliyetleri Teknik altyapı	Programın kalitesi, kütüphane, spor faaliyeti, altyapı gibi hususların demografik faktörlerden daha fazla imaj algısında etkili olduğunu tespit etmek amaçlanmıştır.
Arpan vd., 2003.	Akademik nitelik Spor faaliyetleri Sosyal yaşam Sosyal sorumluluk Öğrenciye sunulan kaynaklar Medyanın tutumu	Akademik nitelik, spor faaliyetleri, medya tutumu gibi değişkenlerin genel kurumsal imaj hakkında önemli hususlar olup olmadığının tespiti.
Örs, 2003.	Kurumsal imaj	Salihli meslek yüksekokulunun kurumsal imajı.
Çetin, 2004.	Kurumsal imaj	2 kamu, 2 özel üniversitenin yöneticileri ile yapılan araştırmada, olumlu/olumsuz imaj belirleyicilerini tespit etmek.
Cerit, 2006.	Kurumsal imaj	AİBÜ eğitim fakültesindeki talebelerin üniversitenin kurumsal imaj düzeyine ilişkin algılarının tespit edilmesi.
Örer, 2006.	Kurumsal imaj	KSİÜ talebelerinin kurumsal imajı ne şekilde algıladıklarının tespit edilmesi.
Minjung ve Sung-un, 2008.	Kurumsal imaj Prestij Kurumsal itibar Kurumsal kimlik	Kurumsal kimlik, prestij ve itibarın kurumsal imaj ile ilişkisinin olup olmadığının tespiti.

Kaynak: Taşlıyan, Paksoy ve Hırlak, 2013: 782.

Tablo 1'de görüldüğü üzere örgütsel imaj kavramının tarihi gelişiminde itibar, sosyal sorumluluk, tutum ve davranışlar, fikirler, prestij, nitelik ve ilişkiler gibi pek çok farklı unsurun etkisi bulunmaktadır. Örgütsel imaj ile bu kavramlar arasındaki etkileşime yönelik yapılan araştırmalar örgütsel imajın tarihi gelişimine katkı sağlamış olduğu görünmektedir.

Örgütsel imaj hakkında yapılan tanımlar ve ortaya koyulan araştırmalar, örgütsel imajın örgütün kimliğine yüklenen anlamlar, örgütle ilgili varılmış olan yargılar, örgütlerin ne şekilde algılandıkları gibi konularla ilişkili olduğunu göstermektedir (Çetin ve Tekiner, 2015: 419). Örgütsel imajla ilgili olarak değinilen hususlar, örgütsel imajın günümüzde rekabet üstünlüğü sağlanması açısından etkili bir kavram olduğunu işaret etmektedir.

2.1.3. Örgütsel İmajın Bileşenleri

Bir örgütle ilgili olan her süreç ve her faaliyet, örgütsel imaj üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Böyle bir etkileşimin varlığı sebebiyle örgütsel imajın temel bileşeni örgüt kültürü olarak görünmektedir (Şişli ve Köse, 2013: 169). Örgütlerin kendilerine özgü yapılarını, değer ve inançlarını yansıtan bir kavram olarak örgüt kültürü, örgütsel imajın oluşması ve gelişmesinde etkisini göstermektedir.

Örgütsel imajın bileşenleri – öncülleri – ve ilişkili olduğu çıktılar aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 2. Örgütsel İmajın Öncülleri ve Çıktıları

ÖRGÜTSEL İMAJIN ÖNCÜLLERİ		ÖRGÜTSEL İMAJIN ÇIKTILARI
• Örgütsel kimlik • Örgütsel kişilik • Örgüt kültürü • İletişim • Marka • Logo • Bina mimarisi • İşgören ilişkileri • İsim • Reklam • Halkla ilişkiler • İşgören niteliği • Sosyal sorumluluklar • Yenilikçilik • Ürün hizmet kalitesi • Sosyal olanaklar • Fiziksel olanaklar • Yerleşke büyüklüğü • Katılım • Kütüphane • Kadronun ünü • Çevredeki duyumlar	ÖRGÜTSEL İMAJ	• Personel güdülenmesi, + • Saygı, + • Güven, + • İşbirliği, + • Orijinallik, + • Özdeşleşme, + • İşdevri, - • İşten ayrılma niyeti, - • Performans, + • Çekicilik, + • Sadakat, + • Memnuniyet, + • İş doyumu, + • Karar vermek, + • Ün, + • Kalite, +

Kaynak: Polat, 2009: 10.

Tablo 2'de görüldüğü üzere örgütsel imajın başlıca bileşenleri; kimlik, kişilik, iletişim, marka, logo, isim, halkla ilişkiler, sorumluluk, kalite, yenilikçilik, katılım gibi pek çok farklı unsuru içermektedir. Örgütsel imajın bileşenlerinin özdeşleşme, güven, saygı, istikrar, güdü, memnuniyet, iş tatmini, sadakat, örgütsel bağlılık gibi olumlu süreçlere katkılarının olduğu tablodan çıkarılabilecek bilgiler arasındadır. Bunlara ek olarak örgütsel imajın işgören devir hızı, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz çıktılarının olabileceği göz ardı edilmemelidir.

2.1.4. Örgütsel İmajın Amaçları

Örgütsel imajın temel amacı tüketicilerin gözünde olumlu bir örgütsel kimlik kazanmaktır (Lopez, 2011: 1603). Bu nedenle örgütsel imaj kapsamında yürütülen girişimlerde tüketicilerin beklenti ve algılarına hitap etmek gerekmektedir. Tüketicinin istek ve beklentilerine göre şekillenen günümüz piyasasında aksi şekilde hareket edilmesi olumlu bir imaj kazanılmasının önünde engel teşkil etmektedir.

Her örgütün örgütsel imaj açısından kendisine özgü amaçları olabilir ancak örgütsel imajla ilgili bazı amaçların ortak amaç niteliği taşıdığı söylenebilir. Bu kapsamda yer alan başlıca örgütsel imaj amaçları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Taşlıyan, Paksoy ve Hırlak, 2013: 777-778):

a. Örgütlere rekabet üstünlüğü sağlamak,
b. Stratejilerin paydaşlar tarafından kolay bir şekilde anlaşılmasına katkıda bulunmak,
c. Örgütün hedeflerine dair duyarlılık oluşturmak,
d. Örgüt içindeki iletişimin niteliğini geliştirmek,
e. Rakiplere üstünlük sağlayacak stratejiler ortaya koymak,
f. Örgütün konumunu değerlendirmek için müşterilere bilgi aktarımı sağlamak,
g. Müşteri memnuniyetini artırmak,
h. Örgüte ya da markaya bağlı müşteriler elde etmek,
i. Örgüte duyulan güveni artırmak,
j. İhtiyaç duyulan sermayeyi bulmak için kolaylık sağlamak,
k. Sürdürülebilir bir örgüt olmayı gerçekleştirmek,
l. Örgütün müşteriler tarafından tercih edilme düzeyini artırmak,

m. Yeteneği yüksek – nitelikli – çalışanların örgüt bünyesine katılmasına olanak tanımak şeklindedir.

Yukarıda sıralanan örgütsel imajın amaçları, örgütlerde imajla ilgili çalışmaların üzerinde neden yoğun bir biçimde durulduğunun anlaşılmasında yardımcı roller üstlenmektedir. Örgütsel imaj amaçları, aynı zamanda günümüz koşullarında faaliyet gösteren örgütler için iyi bir imaja sahip olmanın ne denli önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Örgütlerin markalarını ön plana çıkarmaları, örgütsel imajın amaçlarından bir diğeridir (Karadeniz, 2009: 1). Rekabet düzeyinin her geçen gün yükseldiği dünyada örgütsel imajın bir markanın ön plana çıkmasında doğrudan etkili olduğu ve örgütsel imajın küreselleşen dünyada rekabet üstünlüğü sağlama amacına hizmet eden bir kavram niteliği taşıdığı bu bilgiler aracılığıyla yapılabilecek çıkarımlar arasında yer almaktadır.

2.1.5. Örgütsel İmajın Özellikleri

Her örgütün İyi ya da kötü olacak şekilde bir imajı bulunmaktadır. Bu noktada örgütün iç ve dış çevresinin örgütsel imaj üzerinde etkili olması beklenmektedir. Örgütsel imajın özellikleri açısından bu durum ele alındığında en üst kademeden en alt kademeye kadar herkesin örgütsel imajın oluşumunda etkili olduğu görülmektedir (Uğurlu ve Ceylan, 2013: 306).

Hedef kitle başta olmak üzere dolaylı ya da doğrudan etkileşim halinde bulunulan çevrenin algılarına göre şekillenmesi, örgütsel imajın önemli özelliklerinden birisidir. Örgütsel imaj, kasıtlı olarak imaja yönelik yapılan girişimlere göre şekillenebileceği gibi kasıtlı olmayan girişimlerle birlikte ortaya çıkabilir ya da gelişebilir (Pomaret ve Monroig, 2008: 6). Kasıtlı ya da kasıtlı olmayan her eylemden etkilenme potansiyelinin bulunması, örgütsel imajın temel özellikleri arasında yer almaktadır.

Belirli bir çevre tarafından kabul görmüş bir örgütün imajının oluşması, uzun ve masraflı bir süreçtir. Örgütsel imajın özellikleri açısından bu durum değerlendirmeye alındığında birçok kişinin tutarlı bir biçimde çalışmasını

gerektirmektedir (Zaba Nieroda, 2011: 295). Örgütsel imajın oluşması ve gelişmesi için yoğun çaba gösterilmesi gerektiğini gösteren bu durum, aynı zamanda örgütsel imajın başlıca özellikleri arasında yer almaktadır.

Örgütlerin imajı, örgüt hakkında yapılan değerlendirmelerin sonucunda elde edilir. Bir örgütün hitap ettiği kitlenin tercihi haline gelebilmek için uzun süreler yerine getirdiği faaliyetler, faaliyetlerden bağımsız sosyal girişimler gibi pek çok konu tüketiciler tarafından yapılan değerlendirmede etkili olabilir. Böyle bir durumda örgütsel imaj teknik ve işlevsel bir yapıda olmaktadır. Misyon, vizyon, kuruluş amaçları, politika, sosyal sorumluluk gibi konuların örgütsel imaj kapsamında yer alması söz konusu olmaktadır (Sarıoğlu Uğur ve Uğur, 2015: 1287). Ayrıca örgütsel imajın bu özelliği, örgütün sahip olduğu/olacağı imajın uzun süreli çabalarla ortaya çıktığını destekler nitelikte görünmektedir.

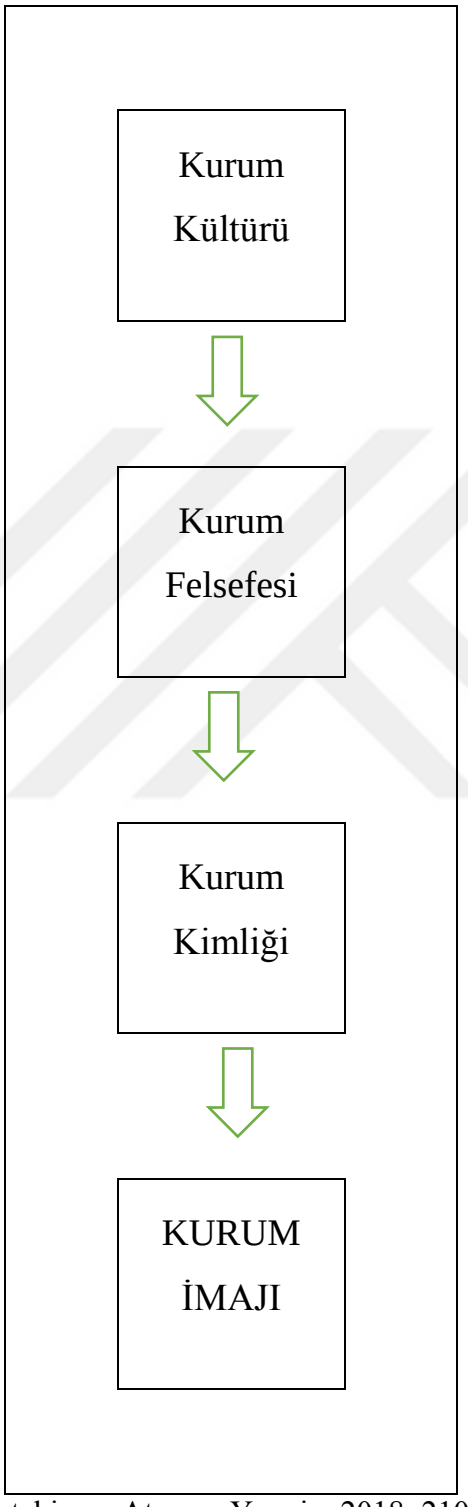
2.1.6. Örgütsel İmajı Etkileyen Faktörler

Örgütlerin tüketicilerle kurduğu iletişim, örgütsel imajı etkileyen faktörlerin başında gelmektedir (Çetin ve Tekiner, 2015: 424). Örgütün kendisine özgü nitelikleri ve geliştirdiği stratejileri uygulama becerisi, örgütsel imaj kapsamında kurulan iletişimde etkisini göstermektedir. İletişimin niteliğine göre örgütsel imajın şekillenecek olması, örgütsel imajı etkileyen faktörler arasında iletişimi öncelikli bir konuma getirmektedir denilebilir.

Etkileşim halinde olduğu girdiler, örgütsel imajı etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Bir örgütte örgütsel imaj üzerinde etkisi bulunan girdiler; bilgi, görsel bütünlük, özgüven, geribildirimler, geribildirimlerin yorumlanması, kararlılık şeklinde sıralanmaktadır (Erdal, Gücüyener ve Erdal, 2013: 55).

Örgütsel imajla ilgili buraya kadar verilen bilgiler örgütsel imajı etkileyen faktörler hakkında fikir verecek nitelikte olsa da bazı faktörlerin diğerlerine göre daha önemli olduğunun bilinmesi gerekir. Bu kapsamın içerdiği başlıca faktörler aşağıdaki şekilde yer almaktadır.

Şekil 1. Örgütsel İmajı Etkileyen Başlıca Faktörler



Kaynak: Ilgın, Ertekin ve Ataman Yengin, 2018: 210.

Şekil 1'de görüldüğü üzere örgütsel imajı etkileyen temel faktör örgüt kültürüdür. Örgütün kültürüne göre şekillenen örgüt felsefesi, örgütsel imaj üzerinde etkili olan bir diğer faktör konumundadır. Örgütsel imajın ortaya çıkması ve gelişmesinde belirleyici rolleri olduğu daha önce ifade edilen örgütsel kimlik de kültür ve felsefenin ardından örgütsel imaj üzerinde etkili olmaktadır.

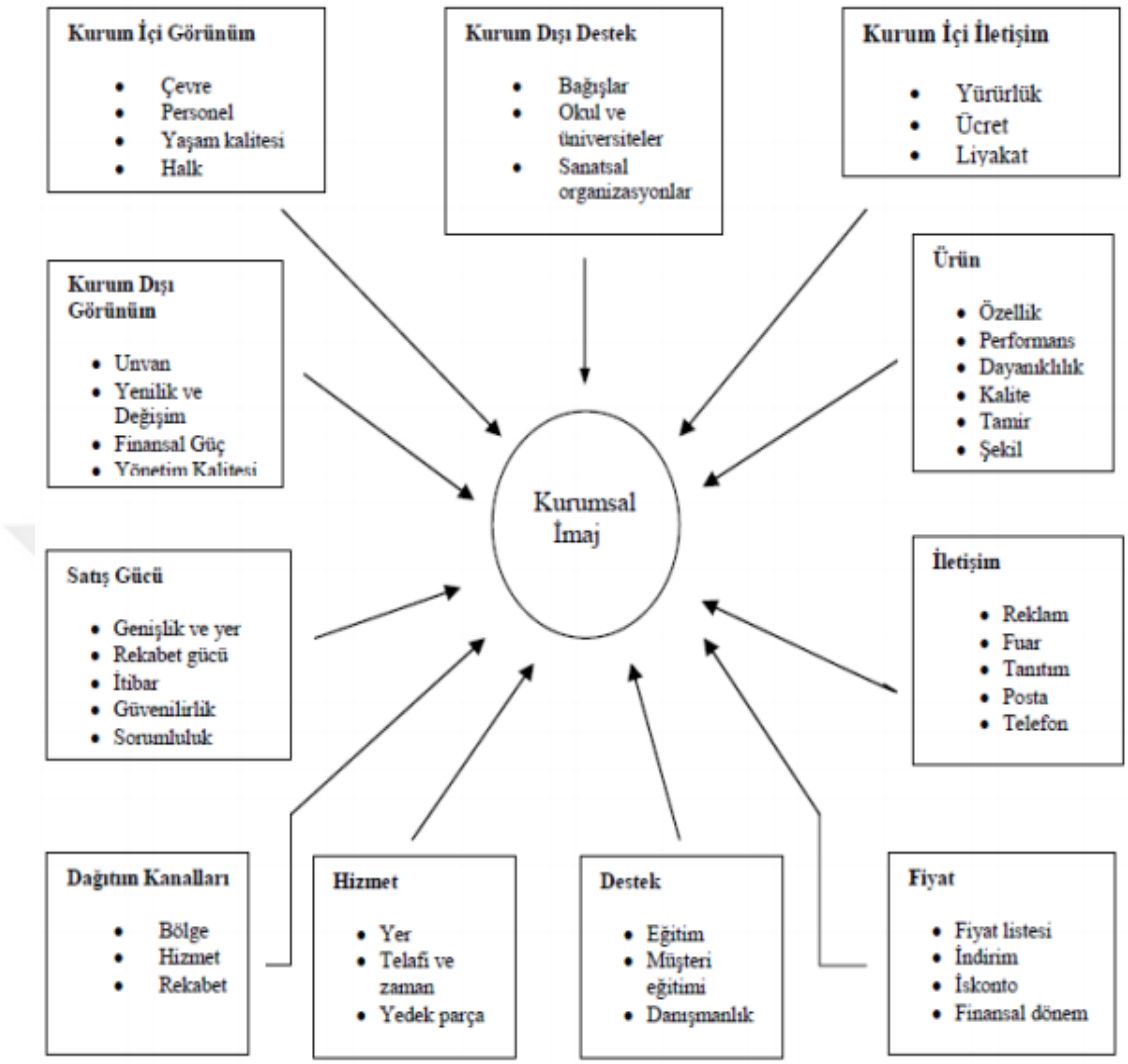
2.1.7. Örgütsel İmajın Oluşturulması Süreci

Bir örgütün olumlu bir örgütsel imaj oluşturması, uzun bir süreçtir. Bu süreçte sürdürülebilir bir biçimde çaba gösterilmesi gerekir. Çalışanların davranışları, halkla ilişkiler, örgüt içi iletişim, kimlik ve marka imajı gibi etkenler örgütsel imajın oluşturulması sürecinde varlığını hissettiren temel konular arasında yer almaktadır (Koskela, 2010: 10).

Süreç, işlevsel ve duygusal açıdan değişkenlerin varlığı etrafında ilerlemektedir. Örgütsel imaj oluşturulması sürecinde örgüte yönelik duygu, düşünce ve davranışlar duygusal değişkenleri meydana getirmekte iken somut olarak ölçülebilen özellikler işlevsel değişkenler olarak görünmektedir (Bektaş, 2010: 9). Bu değişkenler sürecin ilerleyişine göre farklı düzeylerde etkisini gösterilmektedir.

İç ve dış çevre ile olan etkileşimleri içerecek şekilde örgütsel imaj oluşturma süreci Şekil 2'de yer almaktadır.

Şekil 2. İç ve Dış Faktörleri Eşliğinde Örgütsel İmaj Oluşturulması Süreci



Kaynak: Tezişçi, 2013: 21.

Şekil 2'de görüldüğü üzere örgütsel imajın oluşturulması sürecinde; örgüt içi ve örgüt dışı görünüm, örgüt içi iletişim, örgüt dışı destek, ürün, fiyat, hizmet, dağıtım kanalları ve satış gücü gibi faktörlerin kayda değer düzeyde etkisi bulunmaktadır. Örgüt içi ve örgüt dışı çok sayıda faktörün etkisi altında oluşan örgütsel imajın oluşturulması ve sürdürülmesinin uzun süreli çabaları içerdiği, karmaşık bir süreç niteliği taşıdığını göstermesi bakımından Şekil 2'de yer alan bilgiler önem arz etmektedir.

Bir örgüt için iyi bir imajın oluşturulması neticesinde örgütsel imaj hakkında yürütülen çabaların sona erdiği anlamı çıkarılmamalıdır. İmajın oluşturulmasının

ardından korunması ve geliştirilmesi için çaba sarf edilmesi gerekmektedir. Bu da örgütsel imajın yönetilmesini ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel imajın yönetilmesi, örgütün yönetim kademesinin ilgilendiği temel konulardan bir tanesi konumundadır (Schuler, 2004: 37).

2.1.8. Örgütsel İmajın Sonuçları

Rekabetçi olmaya yönelik olarak sağlanan katkılar, örgütsel imajın katkıları arasındadır. Bir örgüt yer aldığı piyasadaki rakiplerine üstünlük kurmak istiyorsa, iyi bir imaja sahip olmak durumundadır. Örgütsel imaj kısa, orta, uzun vadede olacak şekilde örgütlerin piyasada kalıcı olmalarına olanak tanıyan bir yapıdadır (Perez ve Torres, 2017: 124). Rekabetin yüksek olduğu bugünün koşullarında örgütsel imajın bu sonucu son derece önemli bir yere sahiptir.

Etkili bir örgütsel imaja sahip olunması durumunda olumlu yönde sonuçlar elde edilmesi beklenirken örgütsel imajın etkisiz – yetersiz – kalması durumunda ise olumsuz sonuçlar kendisini göstermektedir. Etkili bir örgütsel imaja sahip olunduğunda ortaya çıkacak olan başlıca sonuçlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Taşlıyan, Paksoy ve Hırlak, 2013: 777-778):

a. Faaliyet gösterilen pazarlarda rakiplere karşı rekabet üstünlüğü elde edilmektedir.
b. Amaçlar daha kolay bir biçimde anlaşılır ve aktarılır.
c. Paydaşların hedeflere yönelik stratejileri benimseme düzeyinde artış meydana gelir.
d. Duyarlılık artar.
e. İşletme içi ve işletme dışı iletişim güçlü bir hal alır.
f. İşletme faaliyetlerine yönelik durum değerlendirmesi yapılmasında kolaylıklar tanır.
g. Müşterilerin işletmeyi tercih etme sıklığını artırır.
h. Müşteri memnuniyetini yükseltir.
i. Müşteri bağlılığı oluşturur.
j. İşletmeye olan güven düzeyini artırır.
k. Sermaye bulunmasını kolaylaştırır.

l. Niteliği yüksek olan çalışanların işletme bünyesine katılmasına olumlu yönde katkıda bulunur.
m. Tercih edilebilirliği artırır.
n. Bilinirliği ve farkındalığı yükseltir.
o. İşletmenin sürdürülebilir bir biçimde faaliyetlerin devam etmesine olanak tanır.

Sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere örgütsel imajın istenilen düzeyde olmasıyla birlikte işletmelerin büyük kazanımlar elde etmesi olasıdır. Örgütsel imajın sonuçlarının işletmeye kısa, orta ve uzun vadede kazanımları olduğunu gösteren bu maddeler, aynı zamanda örgütsel imajın ekonomik ve ekonomik olmayan faydaları bulunduğunu ortaya koymaktadır.

İşletmeler açısından güçlü bir örgütsel imaj, kriz dönemlerinde krizle mücadele edebilmede yardımcı bir araç konumundadır. Örgütsel imaj aynı zamanda güven sağlayan bir yapıda olması sebebiyle yatırımcıların daha kolay bir biçimde ikna edilmesini sağlamaktadır. Yeni müşterilerin kazanılması, örgütsel imajın sonuçlarından bir diğeridir (Mert ve Yılmaz, 2018: 1196). Tüm bunlar, güçlü bir örgütsel imajın sonuçlarının birden fazla boyutta fayda sağladığını destekler nitelikte olması sebebiyle ayrı ayrı önem ifade etmektedir.

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı ve Kapsamı

Bir çalışanın iş tanımında olmadığı halde örgütün yararına olacak şekilde ekstra işleri gönüllü bir biçimde yapması örgütsel vatandaşlık davranışını ifade etmektedir (Basirudin vd., 2016: 376). Örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki araştırma kapsamında bu kısımda sırasıyla örgütsel vatandaşlık davranışı tanımı, örgütsel vatandaşlık davranışının gelişimi, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörler, örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçları, örgütsel vatandaşlık davranışı ile benzer örgütsel davranışlar, yükseköğretim kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışı konularına yönelik açıklama getirilmektedir.

2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımı

Alanyazında örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili birçok farklı tanım yer almaktadır. Bunlardan birinde örgüt vatandaşlık davranışı bireyin isteğe bağlı, resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça tanımlanmayan ve isteğe bağlı olarak sergilenen, toplu olarak kuruluşun etkin işleyişini teşvik eden davranışlar olarak açıklanmaktadır (Khan ve Rashid, 2012: 84).

"Örgütsel vatandaşlık davranışı; biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, zorlayıcı olmayan ve örgütün etkin ve etkili fonksiyonlarının bir arada ilerlemesini sağlayan bireysel davranışlardır" (Acar, 2006: 2). Bu tanımdan hareketle örgütsel vatandaşlık davranışı için bireyin gönüllü olarak sergilediği ve örgütün hedeflerinin gerçekleşmesine katkıda bulunan davranışlar nitelendirmesi yapılabilir.

Başka bir tanımda örgütsel vatandaşlık davranışı şöyle açıklanmaktadır: "Örgütsel vatandaşlık davranışı; bireyin çalışma ortamında kendisi için belirlenen standartların ve iş tanımlarının ötesinde, gönüllü olarak bir çaba ve fazladan rol davranışı göstermesi olarak tanımlanmıştır" (Gürbüz, 2006: 50). Örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki bu tanımlamada çalışanların kendilerine çizilen rol tanımının ötesine geçtiklerine vurgu yapılmaktadır.

Çok sayıda farklı tanım olması sebebiyle örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili tüm tanımlara yer vermek yerine mevcut tanımların ortak noktalarından bahsedilmesinin daha faydalı olacağı düşünülmüştür. Örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki tanımlarda; rutin iş davranışının ötesine geçme, gönüllü olarak çalışma, ekstra işler yapma, emir ve talimatlara bağlı olmama, örgütsel başarıyı esas alma, ödül beklentisi bulundurmama gibi ortak noktalar bulunmaktadır (Avcı, 2015: 13). Tüm bu ortak noktaların etrafında örgütsel vatandaşlık davranışı tanımları şekillenmektedir.

2.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Gelişimi

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili araştırmalar 1930'lu yıllardan Chester Bernard'ın çalışmalarından bu yana devam etmektedir (Owen, Pappalardo ve Sales, 2000: 100). Bugünkü anlamıyla olmasa da örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik açıklamaların uzun bir geçmişe sahip olduğunu göstermesi bakımından bu bilgi önemli bir yere sahiptir denilebilir.

Aşağıda örgütsel vatandaşlık davranışının gelişim sürecine ilişkin temel gelişmelere yer verilmektedir (Karaaslan, Ergun Özler ve Kulaklıoğlu, 2009: 137):

a. Barnard, klasik örgüt yapısı çalışmaları aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışının gelişimine katkıda bulunmuştur.

b. Dickson ve Roethlisberger, Barnard'ın çalışmalarını geliştirerek gelişim sürecinde yer edinmiştir.

c. Blau, örgütteki sosyal grupları araştırmalarına dahil ederek örgütsel vatandaşlık davranışının gelişim sürecinde yer almaktadır.

d. 1982'de Organ ve Bateman yayınladıkları bildiride kavramsallaşmaya katkı sağlamışlardır.

e. Organ ve Bateman, 1983 yılında ise makalede örgütsel vatandaşlık davranışından bahsetmiştir.

f. Yine 1983 yılında Smith, Ortan ve Near, ilk kez örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını kullanmıştır.

g. 1992'de George ve Brief, örgütsel vatandaşlık davranışının biçimsel ödül sistemi olduğunu ortaya koymuştur.

h. 1994'te Knovsky ve Pugh, örgütsel vatandaşlık davranışının görevler haricinde isteğe bağlı davranışları içerdiğini belirtmiştir.

i. 1996'da Turnispeed ve Murkison örgütsel vatandaşlık davranışının örgütün işlevini artırma yönüne dikkat çekmiştir.

j. 2000'de Greenberg ve Baron, yaptıkları çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışının beklenenden daha fazlasını yapma davranışı olduğunu ifade etmişlerdir.

Sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere örgütsel vatandaşlık davranışının gelişim süreci iki ayrı dönem içerisinde ele alınmaktadır. 1930'lardan başlayarak 1980'li yılların başına kadar olan dönemde örgütsel vatandaşlık davranışının kavramsallaşma çalışmaları yapılırken 1980'li yıllarda ise kavramın kapsamının genişlemesine yönelik olarak yapılan çalışmalar ön plana çıkmaktadır. Örgütlerde çalışanların ekstradan sergilediği davranışlara olan ihtiyacın artan rekabet düzeyiyle birlikte daha önemli bir konuma gelmesi sebebiyle örgütsel vatandaşlık davranışı hakkında çok sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bir disiplin olarak çalışanların örgüt içindeki ekstra davranışlarının nedenlerini açıklamaktadır (Velickovska, 2017: 40). Örgütsel vatandaşlık davranışının gelişim süreci bakımından disiplinin bu yaklaşımının bilinmesi önem arz etmektedir.

2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını içinde bulunulan dönemin rekabet koşulları ile birlikte değerlendirmek gerekmektedir. Günümüz rekabet koşulları, çalışanların rollerinin ötesinde performans sergilemesi ihtiyacını beraberinde getirmiştir (Kesen, 2016: 57). Dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları da bu ihtiyacın etrafında şekillenmektedir.

Farklı yaklaşımlar aracılığıyla incelenen bir kavram olarak örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarına dair farklı sonuçlar olsa da beş boyutlu sınıflandırmanın genel manada kabul gördüğü söylenebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışının beş temel boyutu; özgecilik, üstün görev bilinci, nezaket, vatandaşlık erdemi, centilmenlik şeklinde sıralanmaktadır (Aslan, 2008: 166).

Örgütsel vatandaşlık davranışı hakkında yapılan araştırmalarda kavramın boyutlarına dair farklı bulgular elde edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarına ilişkin farklı araştırmalarda ortaya koyulan hususlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Organ, 1988-1990.	**Graham, 1991.**	**George ve Brief, 1992.**	**Moorman ve Blakely, 1995.**	**Podsakoff vd. 2000.**
-Diğerlerini düşünme, -Nezaket odaklı bilgilendirme, -Destekleme, -Barışı Koruma		-Çalışma arkadaşlarına yardım,	-Kişilerarası yardım,	-Yardım davranışı,
-Gönüllülük, -Centilmenlik		-Diğerlerine yardım etmek ve birlikte çalışmak,		-Gönüllülük -Centilmenlik
	-Örgütsel sadakat,	-İyi niyetin yayılması,	-Sadakatin artışı	-Örgütsel sadakat,
	-Örgütsel itaat,			-Örgütsel kabullenme,
-İleri görev bilinci,		-Yapıcı önerilerde bulunmak,	-Personel çalışkanlığı, -Bireysel inisiyatif,	-Bireysel inisiyatif,
-Örgütün gelişimine destek vermek,		-Örgütü korumak,		-Örgütün gelişimine destek vermek,
		-Kendini geliştirmek		-Bireysel gelişim.

Kaynak: Acar, 2006: 6.

Tablo 3'te görüldüğü üzere 1990'lı yılların başından itibaren örgütsel vatandaşlık davranışı hakkında yapılan araştırmalarda boyutlara yönelik farklı vurgulamalar bulunmaktadır. Tablo üzerindeki her bir araştırmanın örgütsel vatandaşlık davranışının kapsamına katkıda bulunması, yer alan bilgilerin önemini artırmaktadır. Bu çalışmalarda belirtilen odak noktalarının etkisiyle beş temel örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunun son halini aldığı söylenebilir.

2.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanlarla ilgili demografik değişkenlerin etkisi altındadır. Bununla birlikte çalışanların istekleri de örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen temel faktör konumundadır. Örgütsel etkinliğin artması ve işlerin daha iyi bir şekilde yerine getirilmesi için gönüllü bir şekilde çalışmalar yapan çalışanlar, örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Chien, 2018: 2). Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen diğer faktörler çalışanların isteklerinin etrafında şekillenmektedir denilebilir.

Performans, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olan bir diğer önemli faktördür ve çok yönlü bir şekilde etkisini gösterebilir. Performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı etkileşimi kapsamında yer alan durumlar ve bunlara ilişkin açıklamalar aşağıdaki Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Performans Etkileşimi

ÖVD'NİN GRUP VE/VEYA ÖRGÜT PERFORMANSINA KATKISI	AÇIKLAMALAR
ÖVD, çalışan verimliliği ve yönetsel etkinlikleri artırır.	ÖVD, örgüt içinde çalışan-yönetici verimliliğini artırır. Böylece etkinliğe katkı sağlanmış olacaktır. Örgütte deneyimi olan çalışanlardan birisi, kadroya yeni dahil olmuş bir işgörene yardımcı olmak suretiyle, daha yüksek verimle çalışmasında katkı sağlar. Böylelikle aslında kendi ekip arkadaşına katkı sağladığı için aslında örgüt içindeki performansın artmasına katkı yapmaktadır. Bir diğer örnekte ise işgörenler kendi aralarında sorunların çözümü için yüksek çaba gösterirler ise örgüt içinde daha az sorun yaşanacaktır. Böylelikle yöneticilere çözülecek daha az problem kalacağından, yöneticiler sorunları çözmekle zaman kaybetmek yerine örgüt içerisinde diğer görevlerine daha yüksek düzeyde odaklanabileceklerdir.
ÖVD, örgütteki sınırlı kaynakların sırf bakım ve onarım çalışmalar için ayrılması ihtiyacını azaltır.	ÖVD, sınırlı olan kaynakların bakım gibi masraflara ayrılması yerine, söz konusu kaynakların işgörenler arasında eşgüdüme harcanması sağlanabilir. Bu durumun sonucunda ise örgütsel manada performans artışından söz etmek mümkündür. Diğer taraftan çalışanlar arasında yardımlaşmanın üst düzeyde olması sonucunda bağlılık artacaktır. Çalışanlar arasında bağlılığın artması sonucunda ise yöneticiler zamanlarını örgütü bir arada tutmaya harcamak yerine farklı alanlarda kullanabileceklerdir.
ÖVD, örgüt üyeleri içinde etkinliklerin etkili olarak	İş toplantılarına çalışanların gönüllü olarak katılmaları mümkün olacaktır. Böyle bir durumda ise çalışanların eşgüdümlenmesi sonucunda verimlilik artacaktır. Böylelikle

eşgüdümüne yardımcı olur.	sadece takım ya da departman bazında değil; tüm örgüt içerisinde verimlilik artacaktır.
ÖVD, başarılı ve/veya yetenekli çalışanların seçilmesi ve işte kalıcı olmalarını sağlamak hususunda becerilerin artırılması suretiyle performansı artırır.	Çalışanlar arasındaki yardımlaşma davranışları, örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Aynı zamanda çalışanların moralleri ve aidiyet duyguları da artacağı için çalışmak bir zaruriyet değil; zevk haline gelecektir. Kısacası bu durumda örgüt içinde olumlu bir ortam meydana getirilmiş olacaktır.
ÖVD, çevredeki değişimlere uyumluluk sağlanması yeteneğini artırır.	Örgütler sosyal çevresi ile düzenli ilişki içerisindedirler. ÖVD sayesinde çevre ile ilişkiler ve uyum konusunda verimli ortam meydana getirilebilir. Böylelikle söz konusu ortamlara dahil olacak çalışanlar, elde edecekleri bilgileri örgüt içerisinde paylaşacaklardır. Bu durumun sonucunda ise örgüt içi iletişim gelişir, çevreye karşı duyarlı olunur ve olası değişimlerde anında uyum gözlemlenir. Hepsinin nihai sonucunda ise örgüte katkı sağlanması ve çevredeki değişimlere karşı direnç göstermemek mümkün olacaktır.

Kaynak: Sezgin, 2005: 328.

Tablo 4'te görüldüğü üzere örgütsel vatandaşlık davranışı ve performans arasında çalışanların verimliliği, etkililiği, uyum yeteneği gibi süreçler özelinde etkileşim vardır. Bununla birlikte çalışanların becerilerinin geliştirilmesinde örgütsel vatandaşlık davranışı ve performans ilişkisinin etkisi bulunmaktadır. Örgütte kalmaya yönelik istek, eşgüdümleme, bakım-onarım çalışmaları gibi hususlar da performans ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki etkileşim kapsamında yer edinmiş olan hususlar arasında sayılabilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olan faktörlerden bir diğeri ise kendini gösterme isteğidir. Çalışanlar gönüllü bir şekilde ekstradan roller sergileyerek örgütsel vatandaşlık davranışında bulunmaktadır (Zhang, Liao ve Zhao, 2011: 365). Bu süreçte, kendisini üstlerine kanıtlama amacı, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olabilir. Ayrıca çalışanların işle ilgili olarak kişisel doyum hedeflerine ulaşmaları kapsamındaki çabaları, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili bir faktör olarak görülmektedir.

2.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçlarının başında performansın gelişmesi ve verimliliğin artması gelmektedir. Kendilerinden beklenenin üzerinde olacak şekilde gönüllü olarak işler yapan çalışanlar, bireysel ve örgütsel düzeyde performansın artmasını sağlamaktadır. Kendilerinden beklenenin ötesinde işler yapan çalışanlar örgütün gelişimine yönelik öneriler sunmaktadır (Chelagat, Kiprop ve Kemboi, 2015: 55). Bu da örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçlarının birey ve örgüt düzeyinde katkılarını göstermektedir.

a. Örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Gürbüz, 2006: 57-58):
b. Örgütün sosyal işleyişi kolay bir hal alır.
c. Çatışmalar azalır.
d. Örgütün etkililiği artar.
e. Performans düzeyi yükselir.
f. İşgücü devir hızı düşer.
g. İstikrarlı bir kadro oluşur.
h. Daha kaliteli üretim gerçekleşir.
i. Örgütsel bağlılık artar.
j. Çalışanlar ve örgüt için verimlilikte artış olur.

k. Sürdürülebilirlik sağlanır.

l. Yetenekli çalışanlar kadroda tutulur ve örgütün cazibesinin artması suretiyle nitelikli çalışanlar örgüte katılabilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı birey ve örgütler için pek çok açıdan fayda sağlayacak sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ayrıca çalışanların yapmak istediklerine uygun bir örgüt ortamı oluşmasına katkı sağlamaktadır (Zhang, Liao ve Zhao, 2011: 365). Tüm bunlar örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçlarını önemli hale getirmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının bireylerin ekstradan gönüllü davranışlarıyla örgütsel etkililiği artırdığını göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel etkililiği artırmasına yönelik örnekler Tablo 5'te gösterildiği gibidir.

Tablo 5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Etkililiği Artırdığına Dair Örnekler

Vatandaşlık Davranışlarının Örgütsel Performans Ve Grup Performansını Etkilemesinin Potansiyel Nedenleri	**Örnekler**
Vatandaşlık davranışı, çalışma arkadaşlarının üretkenliğini artırır.	Çalışma arkadaşlarına yardımcı olan örgüt üyeleri sayesinde işlemler daha hızlı ve asgari hata ile sonuçlanacaktır.
Yönetime katılım sağlamak suretiyle, üretime katkı sunmaktadır.	İşgörenler sivil erdem davranışı gösterir ise, yönetici de bu sayede örgüt içindeki etkililiği artırmaya yönelik işlemlere daha fazla vakit ayırabilecektir.
Daha verimli amaçlar için kaynakların serbest kalmasını sağlamaktadır.	Yeni işe başlayan işgörenlerin oryantasyonu aşamasında tecrübeli iş görenlerin yardımcı olması neticesinde örgüt içi eğitim vs. masrafları düşecektir. Böylelikle kaynakların daha farklı alanlarda kullanımı mümkün olacaktır.
Sınırlı olan örgüt kaynaklarının diğer gereksinimler için tahsis edilmesini sağlamaktadır.	Birbirlerine karşı nazik olan çalışanların çatışması asgari düzeye indirgenecektir. Böylelikle yöneticilerin çatışma yönetimi için harcayacakları emek azalacak ve yöneticiler zamanlarını farklı alanlarda kullanabileceklerdir.
Çalışanlar ve örgüt içerisinde koordinasyonu sağlar ve bu sayede gerçekleştirilecek faaliyetler daha etkili olmaktadır.	Sivil erdem davranışları neticesinde gönüllü biçimde toplantılara katılmalar söz konusu olacaktır. Böylelikle çalışanlar arasında çabalar koordine edilecek ve etkinlik/verimlilik artacaktır.
Örgütün çalışanlar için çekici bir yer gibi görünmesine yarar sağlar. Böylelikle örgütsel cazibe artırılacak ve çalışan devri düşecektir.	Tüm ekibin bir takım olarak hissetmesi sağlanacaktır. Ortada var olan uyum sayesinde aidiyet artacak ve performans artışı söz konusu olacaktır.

Kaynak: Çetin, 2011: 50.

Tablo 5'te görüldüğü üzere örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanların kendi istekleriyle sergilediği davranışların örgüte olan katkısının yüksek olmasını beraberinde getirmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanların varlığının örgüt bünyesindeki diğer çalışanların da teşvik etmesiyle birlikte örgütsel etkililiğin önemli ölçüde artması beklenmektedir.

2.2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Benzer Örgütsel Davranışlar

Çalışanlar ve örgüt arasındaki ilişkinin örgüte en üst düzeyde katkı sağlanacak şekilde gerçekleşmesi, örgütsel vatandaşlık davranışının temelini oluşturmaktadır (Karaaslan, Ergun Özler ve Kulaklıoğlu, 2009: 136). Haliyle örgütsel vatandaşlık davranışı ile benzerlikler gösteren örgütsel davranışların birey ve örgüt açısından olumlu yönlerin öne çıktığı davranışlar olması gerekmektedir.

Tablo 6'da örgütsel vatandaşlık davranışı ile benzer örgütsel davranışlar yer almaktadır.

Tablo 6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Benzer Örgütsel Davranışlar

FAKTÖR	AÇIKLAMA
İş tatmini	Mutlu çalışanlar örgütün iyi vatandaşlarıdır.
Dönüştürücü liderlik	Destekleyici ve ilham verici yöneticilerin olması ekstra çalışmaları da birlikte getirecektir.
İlgi çekici görev ve iş içerikleri	İşgörenlerin kendilerini işe adaması sonucunda görevlerini zevkle yapmaları mümkün olacak ve dolayısıyla da örgüt içinde görev aşkı meydana gelecektir.
Örgütsel destek	Örgütün içerisinde diğer üyeler tarafından desteklenme ve değer görme, işgörenlerin yüksek düzeyde vatandaşlık göstermelerine sebep olacaktır.
Çalışan özellikleri	Özdisiplinli, dışa dönük, empati kuran, takım çalışmasına yatkın ve pozitif yaklaşıma sahip olan çalışanların vatandaşlık davranışlarını desteklediği bilinmektedir.

Kaynak: Çetin, 2011: 38.

Tablo 6'da yansıtıldığı üzere örgütsel vatandaşlık davranışı ile benzer nitelikleri bulunan örgütsel davranışlar, iş tatmini, örgütsel destek, dönüşümcü liderlik davranışları, ilgi çekici olan görevler şeklinde sıralanmaktadır. Yukarıdaki tabloda yer alan hususlara ek olarak örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, motivasyon, sadakat, psikolojik memnuniyet ve örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğu söylenebilir.

2.2.7. Örgütsel İmaj ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Etkileşimi

Bir örgütle ilgili olarak olumlu imajın olduğunu düşünen çalışanların varlığı pek çok örgütsel davranış açısından olumlu şekilde etkisini göstermektedir. Örgütsel imajın olumlu yönde etkilediği örgütsel davranışlardan birisi de örgütsel vatandaşlık davranışıdır (Demiröz, 2014: 155). İyi bir imaja sahip olan örgüte karşı pozitif yönde düşünceleri olan çalışanların örgütün yararına olacak şekilde gönüllü davranışlar sergilemesi söz konusu olabilmektedir.

Çalışanların sergilediği/sergileyeceği örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda örgütsel imajın belirleyici olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple örgütsel imaj ile örgütsel vatandaşlık davranışı etkileşiminin ayrı bir başlık altında araştırılması uygun görülmüştür. Örgütsel imaj, örgütsel vatandaşlık davranışı ile doğru orantılı bir ilişki içerisindedir (Taşlıyan, Paksoy ve Hırlak, 2013: 800). Buna göre örgütsel imajın olumlu yönde gelişmesi ile birlikte örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi de aynı düzeyde olumlu yönde gelişim göstermektedir.

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı etkileşiminde aracı rol oynamakta ve bu etkileşimin belirgin hale gelmesini sağlamaktadır. Buna göre örgütsel imaj açısından çekici bulunan bir örgütle çalışanın özdeşleşme olasılığı daha yüksektir, yani iyi bir örgütsel imaj olması durumunda örgütsel özdeşleşme gözlenmektedir. Örgütle özdeşleşen bireylerin de örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılığı artmakta ve örgütsel imaj örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilemektedir (Karabey ve İşcan, 2007: 231).

İlgili alanyazın araştırıldığında örgütsel imaj örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini, örgütsel destek, örgütsel güven gibi kavramlar aracılığıyla değerlendirmeye alındığı görülmektedir (Turgut ve Akbolat, 2017: 362). Örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi etkileyen değişkenlerin bilinmesi bakımından bu ayrıntıların göz önünde bulundurulması önem arz etmektedir.

2.3. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.3.1. Örgütsel İmaj ile İlgili Araştırmalar

Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Ivy (2001), İngiltere ve Güney Afrika'daki yükseköğretim kurumlarının imajı hakkında yaptığı çalışmada üniversite imajının üniversitelerin öğrenciler tarafından tercih edilmesinde, tavsiye edilmesinde, işyeri olarak tercih edilmesinde ve üniversiteye bağışta bulunulmasında etkili olduğunu söylemiştir.

Nguyen ve LeBlanc (2001), çalışmalarında yükseköğretim kurumlarında imajın öğrenci kaybetmeme açısından önemli olduğu ve iyi bir imaja sahip olmanın ile öğrenci sadakati üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Palacio, Meneses ve Perez (2002), araştırmalarında üniversite imajını farklı bileşenleriyle ele almış, imajın bilişsel ve duyuşsal boyutları ile öğrencilerin üniversiteye ilişkin memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, bilişsel, duyuşsal ve toplam imaj ile öğrencilerin üniversitelerine yönelik memnuniyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulmuşlardır.

Christie (2002), çalışmasında ilgili literatürde örgütsel imaj hakkında geliştirilen modellerin yetersizliğine değinmiştir. Araştırmada örgütsel imajın bireyler tarafından algıya göre belirlenen bir yapıda olduğu vurgulanmıştır. Araştırmada ayrıca kurumsal itibarın örgütsel imaj ile pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğu ifade edilmiştir.

Brown ve Mazzarol (2009), çalışmasında öğrenci görüşleri üzerinden üniversite imajını araştırmıştır. Çalışma sonucunda üniversite imajının öğrenci memnuniyetinde ve sadakatinde önemli rol oynadığı bulunmuştur.

Lapunikova (2010), örgütsel imaj kavramı hakkında yaptığı araştırmada örgütsel imajın örgütle müşteriler arasında uzun vadeli ilişkiler kurmaya yönelik etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Yükseköğretim kurumları açısından bu durum ele alındığında iç müşteriler konumundaki akademisyenlerin güçlü bir örgütsel imaja sahip olan bir yükseköğretim kurumunda uzun bir süre çalışmaya istek duymaları beklentisi ortaya çıkmaktadır.

Alves ve Raposo (2010), üniversite imajının öğrenci davranışları üzerindeki etkisini araştıran çalışmalarında, öğrenci memnuniyeti ve öğrenci sadakatinin öğrencilerin üniversiteye ilişkin imaj algılarıyla büyük ölçüde ilişkili olduğunu saptamışlardır.

Azoury, Daou ve El Khoury (2014), 763 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirdiği üniversite imajı hakkındaki çalışmasında üniversite imajının öğrenci memnuniyetini önemli derecede etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca üniversite imajı ile üniversitenin yaşı, tanınırlığı ve fiyat/kalite oranıyla pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Perez ve Torres (2017), yükseköğretim kurumları için örgütsel imaj konusunu araştırmışlardır. Araştırmacılara göre örgütsel imaj, yüksek kaliteli eğitim hizmetleri gerektiren rekabetçi bir ortamda birçok yükseköğretim kurumu için önemli bir konudur. Meksika ölçeğinde yapılan araştırmada araştırmaya dâhil edilen her bir yükseköğretim kurumunun örgütsel imaj açısından kendisine özgü yönlerinin olduğu tespit edilmiştir.

Costa, Pelissari ve Gonzalez (2018),'in yapmış olduğu araştırmada yükseköğretim kurumlarının imajını öğrenci görüşlerine göre incelemiş, araştırmanın sonuçlarına göre örgütle geçirilen zamanın, kişinin örgütsel imaj algısını etkilemediği bulunmuştur.

Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Çetin (2004), 193 bölüm başkanı ve üniversite yöneticisinin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada, örgütsel imajın yönetilebilir bir olgu olduğu, stratejik planlama ve çeşitli medya ve iletişim araçlarının kullanılması ile istenilen örgüt imajının oluşturulmasını sağlayabileceği sonucuna ulaşmıştır.

Cerit (2006), öğrenci görüşlerine dayalı olarak üniversitenin örgütsel imaj düzeyini belirlemeyi amaçlayan araştırmasında öğrencilerin üniversitenin orta düzeyde olumlu bir imaja sahip olduğunu düşündükleri sonucuna ulaşmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre öğrencilerin örgütsel imaj algıları bölümlere göre farklılık göstermektedir fakat cinsiyet değişkeniyle örgütsel imaj arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Sınıf değişkenine göre öğrencilerin örgütsel imaj algıları akademik çevre, fiziksel ve sosyal çevre boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşmıştır.

Örer (2006), çalışmasında örgütsel imajı üniversite öğrencileri açısından ölçmüş ve araştırma sonucunda öğrencileri algılarının örgütsel imajın hizmetler ve öğretim elemanları ile iletişim alt boyutlarında olumlu, sosyokültürel etkinlikler ve tanıtım alt boyutlarında ise olumsuz oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Polat (2011), çalışmasında üniversitenin örgütsel imajını üniversite öğrencilerinin görüşlerine dayalı olarak belirlemeyi amaçlamış ve araştırma sonucunda, öğrenci algılarına göre üniversitenin örgütsel imajının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğrenciler örgütsel imajın alt boyutlarından genel görünüm ve altyapı imajını, sosyal ortam imajını, program imajı ile eğlence imajını orta düzeyde; spor imajını ve barınma-beslenme imajını düşük düzeyde algılamışlardır.

Kurşun (2011), ilköğretim okullarının kurumsal imajına, okul yöneticilerinin etik liderlik düzeyleri ve bazı değişkenlerin etkisini incelemeyi amaçlayan çalışması sonucunda ilköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik özelliklerinin okulların kurumsal imajını olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Çobanoğlu (2011), resmi ve özel ilköğretim okullarında okul imajını etkileyen faktörleri araştırmış ve çalışmasında öğretmenler ile öğrenci velilerinin okullarının imajları hakkındaki algılarına yer vermiştir. Araştırma sonucunda velilerin okul imajı algısında okul başarı profilinin öne çıktığını ve özel okul öğretmenleri için okulun kurumsal marka imajının önemli olduğunu tespit etmiştir. Özel okul velilerinin devlet okulu velilerine göre okul imajını daha çok önemsedikleri araştırma sonucunda elde edilen bir başka sonuçtur.

Taner-Uluçay (2012), araştırmasında iç ve dış paydaşlar açısından üniversitenin örgütsel imajını incelemiştir. Toplam 581 iç ve 50 dış paydaşın katılımıyla gerçekleştirilen araştırma sonucunda, üniversitenin iç ve dış paydaşlarının örgüte yönelik örgütsel imaj algıları olumlu olduğunu fakat iç ve dış paydaşların kendi aralarında ve alt grupları arasındaki örgütsel imaj değerlendirmeleri farklı olduğu tespit edilmiştir.

Küçüksüleymanoğlu (2014), çalışmasında akademik personelin üniversitenin örgütsel imajı hakkındaki görüşlerini demografik değişkenler açısından incelemiştir. 168 akademik personelin görüşlerinin yer aldığı araştırma bulgularına göre, öğretim elemanları üniversitenin örgütsel imajını orta düzeyde algılamaktadır. Katılımcıların en yüksek olarak algıladıkları örgütsel imaj alt boyutu tanınırlık iken diğer alt boyutlar sırasıyla sosyal sorumluluk, örgüt kültürü, sunulan hizmetler, genel görünüm ve fiziki altyapı alt boyutlarıdır. Öğretim elemanlarının algıları cinsiyet değişkenine göre, sunulan hizmetler, sosyal sorumluluk, tanınırlık, genel görünüm ve fiziki altyapı alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Yaş değişkeni açısından örgütsel imajın sosyal sorumluluk alt boyutu hariç tüm alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilmiştir. Katılımcıların unvanları, örgütsel imajın sosyal sorumluluk, örgüt kültürü ve tanınırlık alt boyutları üzerinde anlamlı farklılık oluşturmazken genel görünüm ve fiziki alt yapı alt boyutları üzerinde anlamlı farklılık oluşturmuştur. Katılımcıların hizmet süresinin ise örgütsel imajın sadece sunulan hizmetler alt boyutu üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Koçak (2014), 370 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmasında spor öğretimi veren yükseköğretim örgütlerinin örgütsel imajını öğrenci görüşlerine göre incelemiştir. Araştırma sonucunda, öğrencilerin eğitim gördükleri örgüte ilişkin

örgütsel imaj algılarının orta düzeyde olduğunu ve örgütsel imajın cinsiyet ve öğrenim görülen sınıf değişkenine göre farklılaştığını tespit etmiştir.

Çetin (2016), örgütsel imaj hakkında yaptığı çalışmada akademisyenlerin örgütsel imaj algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akademisyenlerin örgütsel imaj algılarının ürün ve hizmet kalitesi boyutunda en yüksek, çalışma ortamı boyutunda ise en düşük olduğunu tespit etmiştir. Araştırmada akademisyenlerin örgütsel imaj algılarının cinsiyet, mesleki kıdem ve çalışma süresi değişkenlerine göre hiçbir alt boyutta istatiksel olarak anlamlı düzeyde fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Fakat yaş, çalıştıkları fakülte türü ve unvan değişkenlerinin, akademik personelin örgütsel imaj algılarına göre çeşitli alt boyutlarda anlamlı düzeyde fark göstermesi ulaşılan bir diğer sonuçtur.

Mert ve Yılmaz (2018), 91 farklı firmadan 362 farklı katılımcının görüş belirttiği bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada örgütsel imajın örgütsel performansa etkileri ele alınmıştır. Araştırmacıların elde ettiği sonuçlar örgütsel imajın örgütsel performansla pozitif yönlü ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Araştırmacılar aynı zamanda örgütsel imajın örgüt kültürü ve örgütsel performans arasında ara değişken konumunda olduğu yönünde sonuçlar elde etmişlerdir. Yükseköğretim kurumları açısından ise güçlü bir örgütsel imajın yükseköğretim kurumlarının performansını olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir.

2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Araştırmalar

Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Latham ve Skarlicki (2009), üniversite bağlamında örgütsel vatandaşlık ve performans üzerine yaptığı çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışının öğretim üyelerinin yayın sayısıyla ve kıdemiyle negatif yönlü bir ilişki içinde olduğunu tespit etmiştir.

Chen ve Carey'in (2009), araştırmalarında, üniversite öğrencilerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını kişilik, güdülenme ve örgüt kültürü açısından incelemişlerdir. Araştırma sonucunda içsel güdülenme ve iç denetim odaklılığın öğrencilerin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği tespit

edilmiştir. Ayrıca örgüt kültürünün de örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkilediği araştırmada elde edilen bir diğer sonuçtur.

Khalid, Jusoff, Othman, Ismail ve Rahman'ın (2010), araştırmalarında, akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkiyi incelenmişlerdir. Araştırma sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik ve nezaket boyutlarının öğrencilerin akademik başarılarıyla anlamlı derecede ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Rastogi (2011), 200 yöneticinin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışı ve çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir.

Rose (2012), yükseköğretim kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışını bireyler ve kurumlar açısından performans ve davranışa bağlı olarak incelemiş ve çalışma sonucunda; örgütsel vatandaşlık davranışı yüksek olan öğretim üyelerinin aynı zamanda ders yüklerinin, diğer birimlere yardım etme oranlarının ve öğrenci görüşme saatlerinin de fazla olduğunu gözlemlemiştir. Bununla birlikte yüksek örgütsel vatandaşlık davranışına sahip olan öğretim üyelerinin yönetime, personele ve diğer birimlere yardım etme oranlarının da yüksek olduğu araştırma sonucunda elde edilen bulgular arasındadır.

Runhaar, Konermann ve Sanders (2013), öğretmenlerin işe bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide özdenetim ve liderliğin etkilerini araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda, dönüşümsel ve işlemsel liderlik ile özdenetimin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenler ile eğitim liderlerinin arasındaki ilişkinin kalitesinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını artırdığı bulunmuştur.

Tziner ve Sharoni (2014), yaptıkları araştırma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel adalet arasında pozitif; stres arasında ise negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Burns ve DiPoala (2014), örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet ve öğrenci başarısı hakkında liselerde yaptığı çalışma sonucunda örgütsel adalet ve öğrenci başarısı ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişki tespit etmiştir.

Njagi (2018), 170 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdiği örgütsel vatandaşlık davranışını demografik değişkenler açısından ele alan araştırması sonucunda genç öğretmenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Adewale, Daud ve Ghavifekr (2018), Nijerya'daki 10 farklı yükseköğretim kurumundan 420 katılımcıyla gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışının belirleyicilerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda yükseköğretim kurumlarında; yönetici öz-yeterliliğini, değişim odaklı davranışı ve değişim politikasını çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışının belirleyicileri olarak bulmuşlardır. Bulunan üç yordayıcı arasından değişim politikasının kurum içinde örgütsel vatandaşlık davranışının belirleyicisi olarak en büyük role sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Üniversiteler açısından önemli bir kavram olan örgütsel vatandaşlık davranışı yapısı itibariyle farklı kavramlarla etkileşim halindedir. Taşçı ve Koç (2007), akademisyenler üzerinde gerçekleştirdiği örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel öğrenme değerleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmasında, örgütsel vatandaşlık davranışının bazı boyutlarıyla örgütsel öğrenme değerleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu ortaya koymuştur.

Yılmaz (2010), araştırmasında kamu ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili görüşlerini cinsiyet, branş, eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine göre incelemiştir. Araştırma sonucunda göre ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili görüşleri olumlu olduğu ve katılımcıların görüşlerinin cinsiyet, yaş, branş ve kıdem değişkenlerine göre değişirken, eğitim durumuna göre değişmediği tespit edilmiştir.

Özer (2012), kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerini demografik değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma sonucunda demografik değişkenler ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuç ise meslekte yeni olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerinin düşük olduğudur.

Doğan Kılıç (2013), 14 yatılı bölge ilköğretim okulunda görev yapan 166 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışını oluşturan özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem alt boyutları arasında olumlu ve orta düzeyde bir ilişki olduğu gözlemlemiştir. Cinsiyetin ve branşın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumsuz etkisi olduğu ve yaş yordayıcısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde en az açıklayıcı değişken olduğu araştırmada elde edilen diğer sonuçlardır.

Öğretim görevlilerinin örgütsel vatandaşlık davranışı, yükseköğretim kurumlarında öğrencilerin akademik başarısı üzerinde etkisini göstermektedir. Demiröz (2014), yapmış olduğu araştırmada öğretim görevlilerinin örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik ve nezaket boyutları aracılığıyla öğrencilerin akademik başarısını anlamlı biçimde etkilediğini ortaya koymuştur. Yükseköğretim kurumlarında sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışının eğitime olan katkısını göstermesi bakımından önemli bir sonuçtur.

Mete ve Serin (2015), ilköğretim okullarında görev yapan 600 öğretmenin katılımıyla ilköğretim okulu yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışı ve sinizm tutumları arasındaki ilişkinin düzeyini araştıran bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, okul yöneticilerin babacan liderlik davranışına ilişkin öğretmenlerin algıları olumlu yönde arttığında, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları artacağı buna bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının azalacağı belirlenmiştir. Örgütsel sinizm davranışında örgütsel vatandaşlık davranışının, babacan liderliğe göre daha güçlü bir yordayıcı olduğu araştırmada ortaya çıkan diğer bir sonuçtur.

Buluç (2015), 295 öğretim elemanının katılımıyla yaptığı çalışma sonucunda akademisyenlerin örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Tekbulut (2017), 291 öğretim üyesinin katılımı ile gerçekleştirdiği araştırmasında üniversitelerde liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve akademik performans arasındaki ilişkiyi öğretim üyelerinin görüşlerine dayalı olarak incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretim üyelerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerinin yaş cinsiyet, kıdem, unvan gibi değişkenlerden etkilenmediğini ve üniversitelerde bölüm başkanının liderlik stili ile öğretim üyesinin örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmadığı tespit etmiştir.

2.2.3. Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi ile İlgili Araştırmalar

Karabey ve İşcan'ın (2007), örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel imaj ilişkisine örgütsel özdeşleşmeyi de dahil ederek yaptığı araştırma çalışanların örgütün insanların gözündeki imajını önemsediğini ve dikkate aldığını göstermiştir. Örgütsel imajın yüksek olması durumunda çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemek için daha yüksek düzeyde istek duydukları çalışmada vurgulanan sonuçlardan bir tanesidir.

Demiröz (2014), örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel imaj ilişkisinin öğrencilerin başarısı üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel imaj algıları arasında doğru orantılı bir ilişki tespit etmişlerdir. Araştırma sonuçları öğretmenlerin çoğunlukla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini, okulda çalışma süresi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme ihtimalinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Örgütsel imaj açısından ulaşılan sonuçlara göre öğretmenlerin okullarına yönelik imaj algılarının çoğunlukla olumlu yönde seyrettiği sonucuna varılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel imajları üzerinde olumsuz etkisi olan faktörler okulun ekonomik durumu ve toplumsal konulara uzak olması olarak belirlenmiştir.

Taşlıyan, Paksoy ve Hırlak (2013), örgütsel imaj, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve akademik başarı olmak üzere dört temel değişkeni içeren

araştırmada üniversite öğrencilerine yönelik bir uygulamaya yer vermişlerdir. Bu uygulama gereğince 435 üniversite öğrencisini içeren bir anket yapılmıştır. Araştırmada örgütsel imaj; kalite, program, spor, genel görünüm ve altyapı, sosyal ortam, eğlence, barınma-beslenme, destek, öğrenci iletişim imajı; örgütsel vatandaşlık davranışı ise; özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sivil erdem/örgütsel katılım ve centilmenlik boyutuyla değerlendirilmiştir. Ulaşılan sonuçlar boyutlar arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu destekler niteliktedir. Bunun yanı sıra örgütsel bağlılık ve akademik başarı açısından da pozitif yönlü ilişkilerin varlığını gösteren sonuçlar elde edilmiştir.

Turgut ve Akbolat (2017), örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel imaj ilişkisini araştırdıkları çalışmada farklı örgütsel davranışların örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlığa katkıları açısından değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Araştırmacıların elde ettiği sonuçlara göre örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı etkileşiminin ortaya çıkmasında algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme, örgütsel güven, iş tatmini gibi kavramların aracı rolleri bulunmaktadır.

Ali ve Ullah (2018), örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışının çalışan performansına etkisini araştıran çalışmaları sonucunda çalışan performansı ile örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit etmişlerdir.

İlgili alanyazında yükseköğretim kurumlarında örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık ilişkisini inceleyen araştırma sayısının sınırlı olduğu görülmektedir.

BÖLÜM III: YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Yükseköğretim kurumlarında örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışma nicel araştırma yöntemlerinden "ilişkisel tarama" modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır.

"Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu, var olduğu biçimiyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Söz konusu modelde araştırmanın konusu kendi koşulları içinde ve var olduğu biçimiyle betimlenmeye çalışılır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ya da derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir" (Karasar, 2009: 81).

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul'daki vakıf ve devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan 35090 (öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör) akademisyen oluşturmaktadır. (https://istatistik.yok.gov.tr/)

Araştırmanın örneklemini ise İstanbul'da bulunan 3 devlet ve 3 vakıf üniversitesinden uygun örnekleme yöntemi ile belirlenen 340 akademisyen katılımcı oluşturmaktadır. Uygun örnekleme (convenience sampling), sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan örnekleme türlerinden biridir. Bu örnekleme türünde, araştırmacılar katılımcıları ulaşması kolay, araştırma için uygun ve gönüllü bireylerden seçmektedir (Gravetter ve Forzano, 2012).

3.2.1. Akademisyenlere Ait Genel Betimsel İstatistikler

Bu bölümde, akademisyenlerin bazı sosyo-demografik özelliklerine ait dağılıma yer verilmiştir.

Tablo 7. Akademisyenlere Ait Demografik Özelliklere Ait Frekans Analizi Sonuçlar

		n	%
Cinsiyet	Erkek	166	49
	Kadın	174	51
	Toplam	340	100
Medeni Durum	Bekar	170	50
	Evli	170	50
	Toplam	340	100
Akademik Unvan	Araştırma görevlisi	116	34
	Öğretim görevlisi	110	32
	Doktor öğretim üyesi	44	13
	Doçent	40	12
	Profesör	30	9
	Toplam	340	100
Üniversitenin Türü	Kamu	200	59
	Vakıf	140	41
	Toplam	340	100
İdari Görev Durumu	Var	92	27
	Yok	248	73
	Toplam	340	100

Tablo 9'a göre, akademisyenlerin %49'u erkek ve %51'i kadındır. Buna göre araştırmaya daha çok kadın akademisyenin katıldığı ifade edilebilir. Yine, akademisyenlerin %50'si bekar ve %50'si evlidir. Buna göre araştırmaya evli ve bekar akademisyenlerin eşit oranda katıldığı ifade edilebilir. Yine, akademisyenlerin %34'ü araştırma görevlisi, %13'ü doktora öğretim üyesi, %32'si öğretim görevlisi, %12'si doçent ve %9'u profesördür. Buna göre araştırmaya daha çok öğretim görevlilerinin katıldığı ifade edilebilir. Yine, akademisyenlerin %59'u devlet ve %41'i vakıf üniversitesinde çalışmaktadır. Buna göre araştırmaya daha çok devlet üniversitesinde çalışan katıldığı ifade edilebilir. Yine, akademisyenlerin %27'si idari görevi olduğunu ve %73'ü idari görevi olmadığını belirtmiştir. Buna göre araştırmaya daha çok idari görevi olmayan akademisyenlerin katıldığı ifade edilebilir.

Tablo 8. Akademisyenlerin Yaş, Mesleki Kıdem, Üniversitede Çalışma Yılı, Haftalık Ders Saati Değişkenlerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	n	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	ss
Yaş	340	23,00	67,00	34,88	10,16
Mesleki kıdem	340	,00	47,00	9,94	10,08
Üniversitede Çalışma Yılı	340	,00	38,00	6,05	7,74
Haftalık Ders Yükü	340	,00	28,00	10,94	7,94

Tablo 10'a göre, akademisyenlerin en küçüğü 23 yaşında ve en büyüğü 67 yaşındadır. Yaş ortalaması %95 olasılıkla 33,80 ile 35,97 arasındadır.

Akademisyenler, en az 1 yıldan az süredir çalışma hayatında ve en çok 47 yıldır çalışma hayatındadır. Mesleki kıdem ortalaması %95 olasılıkla 8,87 ile 11,02 arasındadır.

Akademisyenler, en az 1 yıldan az süredir üniversitede çalışmakta ve en çok 38 yıldır üniversitede çalışmaktadır. Üniversite çalışma yılı ortalaması ise %95 olasılıkla 33,80 ile 35,97 arasındadır 5,22 ile 6,88 arasındadır.

Akademisyenler, haftalık olarak hiç ders vermemekte ve en çok 28 saat ders vermektedir. Haftalık ders yükü ortalaması ise %95 olasılıkla 10,08 ile 11,78 arasındadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada akademisyenlerin örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık algısı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla kişisel bilgi formu, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçekleri veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

3.3.1. Örgütsel İmaj Ölçeği

Araştırmada akademisyenlerin örgütsel imaj algısını belirlemek amacıyla Uluçay (2012) tarafından geliştirilen Kurumsal İmaj ölçeği kullanılmıştır.

Ölçek; çalışanlar, yönetim kalitesi, sosyal sorumluluk, çalışma ortamı, ürün ve hizmet kalitesi ve iletişim faaliyetleri olmak üzere altı boyuttan ve kırk maddeden oluşmaktadır. Beşli Likert Ölçeği kullanılarak oluşturulan ölçekte 1- Hiç katılmıyorum, 2- Az katılıyorum 3- Bir ölçüde katılıyorum, 4- Çoğunlukla katılıyorum ve 5- Tamamen katılıyorum ifadeleri kullanılmıştır ve ölçek en düşük puan 1 ve en yüksek puan 5 olacak biçimde değerlendirilmiştir. Örgütsel İmaj Ölçeği'nin faktör analizi sonucunda toplam varyansı açıklama oranı % 60.44 olarak belirlenmiştir.

"*Çalışanlar"* ölçeğin birinci boyutunu oluşturmaktadır. Maddelerin faktör yükü değerleri .45 - .70 arasında değişmektedir ve 10 maddeden oluşan bu boyutun açıkladığı varyans oranı % 13.81'dir. Dokuz maddeden oluşan "*Yönetim Kalitesi*", ölçeğin ikinci boyutudur ve varyansı % 13.36'dır. Maddelerin faktör yük değerleri ise .47 - .72 arasında değişmektedir. Beş maddeden oluşan "*Sosyal Sorumluluk*" boyutu, ölçeğin üçüncü boyutudur maddelerin faktör yük değerleri .60 - .76 arasında değişmektedir. Varyans oranı ise % 10.38dir. Dördüncü boyut olan "*Çalışma Ortamı*" maddelerinin faktör yük değerleri .51 - .79 arasındadır ve varyans oranı %

9.53'tür. Beşinci boyut ise dört maddeden oluşan "*Ürün ve Hizmet Kalitesi*" dir. Bu boyutun varyansı % 7.07dir ve faktör yükü .40 - .65 arasında değişmektedir. Son boyut olan "*İletişim Faaliyetleri*", dört maddedir ve varyansı % 6.28'dir. Maddelerin faktör yük değerleri ise .64 - .69 arasında değişmektedir. Çalışmada kullanılan 40 maddelik "Kurumsal İmaj Ölçeği" (Ek.1), Uluçay'dan alınan uygulama izni ile birlikte (Ek.3) araştırmanın EKLER bölümünde yer almaktadır.

3.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Araştırmada akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla Taşçı ve Koç'un (2007) yükseköğretim kurumları için uyarladığı, Podsakoff ve Smith tarafından (1983) geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği kullanılmıştır.

Ölçek; örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık ve sportmenlik olmak üzere dört boyuttan ve 14 maddeden oluşmaktadır. Beşli Likert Ölçeği kullanılarak oluşturulan ölçekte 1- Hiç katılmıyorum, 2- Az katılıyorum 3- Bir ölçüde katılıyorum, 4- Çoğunlukla katılıyorum ve 5- Tamamen katılıyorum ifadeleri kullanılmıştır ve ölçek en düşük puan 1 ve en yüksek puan 5 olacak biçimde değerlendirilmiştir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin faktör analizi sonucunda toplam varyansı açıklama oranı % 49.63 olarak belirlenmiştir.

Ölçeğin birinci boyutunu oluşturan "*Örgütün Gelişimine Destek Olma ve Özgecilik"* maddelerinin faktör yük değerleri. 43 - .81 arasında değişmektedir ve altı maddeden oluşan bu boyutun açıkladığı varyans oranı % 21.68'dir. Üç maddeden oluşan "*Nezaket*", ölçeğin ikinci boyutudur ve varyansı % 10.20'dir. Maddelerin faktör yük değerleri ise .66 - .67 arasında değişmektedir. Yine üç maddeden oluşan "*Vicdanlılık*" boyutu, ölçeğin üçüncü boyutudur ve maddelerin faktör yük değerleri .52 - .58 arasında değişmektedir. Varyans oranı ise % 9.04'tür. Son boyut olan "*Sportmenlik*" maddelerinin faktör yük değerleri .57 - .71 arasındadır ve varyans oranı % 8.71'dir.

Çalışmada kullanılan 14 maddelik "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" (Ek.2), Taşçı ve Koç'tan alınan uygulama izni ile birlikte (Ek.3) araştırmanın EKLER bölümünde yer almaktadır.

3.3.3. Güvenilirlik Katsayısı

Araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan ifadelerinin güvenilirliklerinin test edilmesi için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Bilindiği üzere, "güvenilirlik herhangi bir ölçüme ait elde edilen genel puanların ve ölçeğe ait alt boyutların toplam puanların doğru, sağlam ve güçlülük düzeyini belirlemeye yönelik tahmini değerdir" (Şencan, 2015, s. 15). Test sonucunda elde edilen alfa değeri (α) testin homojenliğinin göstergesi olarak kabul edilmiştir ve ölçek ifadelerinin aralıkları aşağıda gösterildiği gibidir:

.

Tablo 9. Cronbach Alpha katsayısı için güvenilirlik düzeyleri

α <0.50	Ölçek güvenilir değildir.
0.50< α < 0.60	Ölçek düşük düzeyde güvenilirdir.
0.60< α < 0.70	Ölçek kabul edilebilir düzeyde güvenilirdir.
0.70< α < 0.90	Ölçek iyi düzeyde güvenilirdir.
α > 0.90	Ölçek çok iyi düzeyde güvenilirdir.

Tablo 10. Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel İmaj Ölçeği Puanlarına Ait Güvenirlilik Analizi

Örgütse Vatandaşlık	0,799	14
Örgütsel İmaj	0,944	40

Tablo 8'e göre, örgütsel vatandaşlık ölçek ifadelerinin α=0,799'luk düzeyde; örgütsel imaj ölçek ifadelerinin ise α=0,944'lük düzeyde bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür. Yukarıdaki değerlerden anlaşılacağı üzere, her iki ölçekte

bulunan ifadelerin güvenilirlik katsayıları .50'den büyük olduğu için ölçeklerin iyi ve çok iyi düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçekler, örneklem grubuna uygulanarak, elde edilen verilerin analizinde SPPS 25 paket programı kullanılmıştır. Elde edilen veriler ilgili bölümlerde tablolar haline getirilerek sunulmuştur. Akademisyenlerin örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık algısı arasındaki ilişkinin farklı değişkenler açısından incelenmesi adlı çalışmada öncelikle ölçeklerin güvenirlilikleri tespit edilmiştir. Ölçeklerin güvenirliliğinin belirlenmesinde Cronbach's Alpha katsayısından yararlanılmıştır.

Ölçeklerin yeterli güvenirliliğe sahip olduğu belirlendikten sonra örgütsel vatandaşlık ve örgütsel imaj düzeylerinin demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere demografik değişkenlere göre oluşturulan gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı incelenmiştir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı ile demografik değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. İstatistiksel analize geçmeden önce, her bir grup için betimsel istatistikler sunulmuş ve ardından her bir grup için verilerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Verilerin normal dağılım gösterdiği durumlarda parametrik olan yöntemler kullanılırken, verilerin normallik sayıltısını sağlamadığı durumlarda parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır. Örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık algısının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği belirlenirken, verilerin normalliği ve varyansların homojenliği dikkate alınmıştır. Sayıltıların sağlanması durumunda, parametrik testlerden bağımsız örneklemler t-testi ve sağlanmaması durumunda Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

BÖLÜM IV: BULGULAR

Bu bölümünde, akademisyenlere ait demografik bilgilere ve ölçek uygulaması sonucunda elde edilen verilerin uygun istatistiksel yöntem kullanılarak analiz edilmesi sonucunda ortaya çıkan bulgulara ve bu bulgularla ilgili yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Demografik Değişkenlere Göre Oluşturulan Gruplar Arasında Farklılaşıp Farklılaşmadığının ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Yorumlanması

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel vatandaşlık düzeylerinin demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere demografik değişkenlere göre oluşturulan gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı incelenmiştir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı ile demografik değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. İstatistiksel analize geçmeden önce, her bir grup için betimsel istatistikler sunulmuş ve ardından her bir grup için verilerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Verilerin normal dağılım gösterdiği durumlarda parametrik olan yöntemler kullanılırken, verilerin normallik sayıltısını sağlamadığı durumlarda parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır.

Tablo 11. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

Cinsiyet		Örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik	Nezaket	Vicdanlılık	Sportmenlik	Örgütsel vatandaşlık
	Ortalama	4,1084	4,6707	4,2450	4,2530	4,2892
	Standart S.	,62381	,50717	,60097	,68577	,44289
E	Çarpıklık	-,733	-2,069	-,626	-,854	-,741
R	S.H.	,188	,188	,188	,188	,188
K	Basıklık	,636	5,228	,070	,284	,229
E	S.H.	,375	,375	,375	,375	,375
K	Minimum	2,20	2,33	2,33	2,00	2,93
	Maksimum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

	Ortalama	4,2276	4,7318	4,2146	4,0153	4,2874
	Standart S.	,56827	,46132	,64108	,85253	,47030
K	Çarpıklık	-,973	-2,421	-1,120	-,945	-1,272
A	S.H.	,184	,184	,184	,184	,184
D	Basıklık	1,208	6,525	1,338	,694	3,391
I	S.H.	,366	,366	,366	,366	,366
N	Minimum	2,20	2,67	2,00	1,33	2,29
	Maksimum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Tablo 11 incelendiğinde, erkeklerin Örgütsel Vatandaşlık alt boyutları olan örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik alt boyutlarından ve ölçek genelinden (örgütsel vatandaşlık) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 4.11, 4.67, 4.25, 4.25 ve 4,29 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada yer alan kadınların örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik alt boyutlarından ve ölçek genelinden (örgütsel vatandaşlık) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 4.23, 4.73, 4.21, 4.02 ve 4.29 olarak tespit edilmiştir. Yukarıdaki tablo incelendiğinde, çarpıklık/S.H. ve basıklık/S.H. değerlerinin +1.96 ile -1.96 arasında yer almadığı görülmekte ve dolayısıyla da gruplar için elde edilen alt boyut puanlarının normallikten sapma gösterdiği görülmektedir. Bu nedenle, cinsiyete göre oluşturulan gruplar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını incelemek üzere parametrik olmayan yöntemlerden Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Tablo 12. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Katılımcıların Cinsiyetine Göre Mann Whitney U Sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Örg. gel. des.	Erkek	166	160,51	26645,00	12784,000	,066
olma ve özg.	Kadın	174	180,03	31325,00		
Nezaket	Erkek	166	165,02	27393,00	13532,000	,258
	Kadın	174	175,73	30577,00		
Vicdanlılık	Erkek	166	171,20	28419,00	14326,000	,897
	Kadın	174	169,83	29551,00		
Sportmenlik	Erkek	166	183,45	30453,00	12292,000	,016
	Kadın	174	158,14	27517,00		
Örgütsel	Erkek	166	171,05	28395,00	14350,000	,919
vatandaşlık	Kadın	174	169,97	29575,00		

* p< 0,05

Akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin akademisyenlerin cinsiyetine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda, erkek ve kadın akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (p>.05). Bu bulgudan yola çıkarak, hem kadın hem de erkekler akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Diğer bir taraftan, akademisyenlerin sportmenlik düzeyinin akademisyenlerin cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için uygulanan Mann Whitney U testi sonucunda erkek ve kadın akademisyenlerin sportmenlik düzeyi davranışları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (p<0,05). Sıra ortalamaları dikkate alındığında, erkek akademisyenlerin sportmenlik düzeyinin kadın akademisyenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle, sportmenlik davranışları erkeklerin lehine olduğu söylenebilir.

Tablo 13. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ortalamaları ile Yaşları Arasındaki Korelasyon Sonuçları

	n	r	p
Örg. Gel. Des. Olma ve Özg.	340	,116*	,033
Nezaket	340	-,098	,071
Vicdanlılık	340	,216*	,000
Sportmenlik	340	,104	,056
Örgütsel vatandaşlık	340	,170*	,002

* p< 0,05

Tablo 13'te, akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile akademisyenlerin yaşı arasındaki ilişki incelenmiş ve bu ilişkiyi belirlemek üzere alt boyutlar için normal dağılım sağlanmadığından Spearman korelasyon katsayısı kullanılarak analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda, akademisyenlerin nezaket düzeyi ve sportmenlik düzeyi ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Akademisyenlerin yaşları ile örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik arasındaki korelasyon katsayısı yaklaşık olarak r=0.12,

vicdanlılık ile arasındaki korelasyon katsayısı yaklaşık olarak r=0.22 ve örgütsel vatandaşlık ile arasındaki korelasyon katsayısı yaklaşık olarak 0.17 olarak kestirilmiş olup, bu ilişkilerin pozitif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre, akademisyenlerin yaşları arttıkça örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, vicdanlılık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin de artış göstereceğini söylemek mümkündür.

Tablo 14. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Medeni Duruma Göre Betimsel İstatistikleri

Medeni Durum		Örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik	Nezaket	Vicdanlılık	Sportmenlik	Örgütsel vatandaşlık
BEKAR	Ortalama	4,1671	4,6902	4,2118	4,1373	4,2824
	Standart S.	,62063	,56361	,71399	,85087	,51248
	Çarpıklık	-,789	-2,252	-1,051	-1,099	-1,134
	S.H.	,186	,186	,186	,186	,186
	Basıklık	,307	5,029	,668	,952	1,991
	S.H.	,370	,370	,370	,370	,370
	Minimum	2,20	2,33	2,00	1,33	2,29
	Maksimum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
EVLİ	Ortalama	4,1718	4,7137	4,2471	4,1255	4,2941
	Standart S.	,57659	,39107	,51321	,71239	,39399
	Çarpıklık	-,937	-1,702	-,305	-,795	-,717
	S.H.	,186	,186	,186	,186	,186
	Basıklık	1,627	3,585	-,530	,494	,920
	S.H.	,370	,370	,370	,370	,370
	Minimum	2,20	3,00	3,00	2,00	2,93
	Maksimum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Tablo 14 incelendiğinde, bekar akademisyenlerin Örgütsel Vatandaşlık alt boyutları olan örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik alt boyutlarından ve ölçek genelinden (örgütsel vatandaşlık) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 4.17, 4.69, 4.21, 4.14 ve 4.28 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada yer alan evli akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik alt boyutlarından ve ölçek genelinden (örgütsel vatandaşlık) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 4.17, 4.71, 4.25, 4.13 ve 4.29 olarak tespit edilmiştir. Yukarıdaki tablo incelendiğinde, çarpıklık/S.H. ve basıklık/S.H. değerlerinin +1.96 ile -1.96 arasında

yer almadığı görülmekte ve dolayısıyla da gruplar için elde edilen alt boyut puanlarının normallikten sapma gösterdiği görülmektedir. Bu nedenle, medeni duruma göre oluşturulan gruplar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını incelemek üzere parametrik olmayan yöntemlerden Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Tablo 15. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Mann Whitney U Sonuçları

	Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Örg. gel. des. olma ve özg.	Bekar	170	171,82	29209,00	14226,000	,804
	Evli	170	169,18	28761,00		
Nezaket	Bekar	170	177,32	30145,00	13290,000	,150
	Evli	170	163,68	27825,00		
Vicdanlılık	Bekar	170	173,89	29561,00	13874,000	,519
	Evli	170	167,11	28409,00		
Sportmenlik	Bekar	170	175,44	29825,00	13610,000	,347
	Evli	170	165,56	28145,00		
Örgütsel vatandaşlık	Bekar	170	173,15	29435,00	14000,000	,619
	Evli	170	167,85	28535,00		

* p< 0,05

Akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının akademisyenlerin medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda, bekar ve evli akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (p>.05). Bu bulgudan yola çıkarak, bekar ve evli akademisyenlerde örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 16. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Akademik Unvana Göre Betimsel İstatistikleri

Akademik Unvan		Örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik	Nezaket	Vicdanlılık	Sportmenlik	Örgütsel vatandaşlık
Ar. gör.	Ortalama	3,9828	4,7299	4,1207	4,0575	4,1884
	Standart S.	,63222	,45026	,56875	,79403	,42830
	Çarpıklık	-,948	-1,990	-,754	-,845	-,533
	S.H.	,225	,225	,225	,225	,225
	Basıklık	,750	3,825	,995	,133	,136
	S.H.	,446	,446	,446	,446	,446
	Minimum	2,20	3,00	2,33	2,00	2,93
	Maksimum	5,00	5,00	5,00	5,00	4,93
Öğr. Gör.	Ortalama	4,2364	4,6848	4,1758	4,0242	4,2740
	Standart S.	,63082	,59703	,75785	,90947	,56364
	Çarpıklık	-,928	-2,484	-,933	-,972	-1,257
	S.H.	,230	,230	,230	,230	,230
	Basıklık	,669	5,985	,149	,595	1,991
	S.H.	,457	,457	,457	,457	,457
	Minimum	2,20	2,33	2,00	1,33	2,29
	Maksimum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Dr. Öğr. Üyesi	Ortalama	4,3091	4,7879	4,3485	4,3333	4,4253
	Standart S.	,56479	,33015	,52313	,48757	,36159
	Çarpıklık	-,160	-1,408	-,305	-,093	-,125
	S.H.	,357	,357	,357	,357	,357
	Basıklık	-1,307	,764	-1,134	-,861	-1,040
	S.H.	,702	,702	,702	,702	,702
	Minimum	3,40	4,00	3,33	3,33	3,79
	Maksimum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Doç.	Ortalama	4,2800	4,5500	4,4500	4,3833	4,3964
	Standart S.	,35892	,45636	,43066	,66901	,28978
	Çarpıklık	,031	-,836	-,251	-,857	-,621
	S.H.	,374	,374	,374	,374	,374
	Basıklık	-,616	-,314	-,909	,033	,216
	S.H.	,733	,733	,733	,733	,733
	Minimum	3,60	3,67	3,67	2,67	3,71
	Maksimum	5,00	5,00	5,00	5,00	4,86

	Ortalama	4,2933	4,7333	4,3778	4,1778	4,3810
	Standart S.	,48632	,33218	,49312	,62962	,33625
Prof.	Çarpıklık	-,280	-,878	-,519	-,187	-,076
	S.H.	,427	,427	,427	,427	,427
	Basıklık	-1,168	-,505	-,490	-1,079	-,883
	S.H.	,833	,833	,833	,833	,833
	Minimum	3,40	4,00	3,33	3,00	3,79
	Maksimum	5,00	5,00	5,00	5,00	4,93

Tablo 16 incelendiğinde, araştırma görevlilerinin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik alt boyutlarından ve ölçek genelinden (örgütsel vatandaşlık) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 3.98, 4.73, 4.12, 4.06 ve 4.19 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada yer alan doktor akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik alt boyutlarından ve ölçek genelinden (örgütsel vatandaşlık) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 4.31, 4.79, 4.35, 4.33 ve 4.43 olarak tespit edilmiştir. Öğretim görevlisi akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik alt boyutlarından ve ölçek genelinden (örgütsel vatandaşlık) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 4.24, 4.68, 4.18, 4.02 ve 4.27 olarak tespit edilmiştir. Araştırmadaki doçentlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik alt boyutlarından ve ölçek genelinden (örgütsel vatandaşlık) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 4.28, 4.55, 4.45, 4.38 ve 4.40 olarak tespit edilmiştir. Araştırmadaki profesörlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik alt boyutlarından ve ölçek genelinden (örgütsel vatandaşlık) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 4.29, 4.73, 4.38, 4.18 ve 4.38 olarak tespit edilmiştir. Yine, yukarıdaki tablo incelendiğinde, çarpıklık/S.H. ve basıklık/S.H. değerlerinin +1.96 ile -1.96 arasında yer almadığı ve dolayısıyla da gruplar için elde edilen alt boyut puanlarının normallikten sapma gösterdiği görülmektedir. Bu nedenle, medeni duruma göre oluşturulan gruplar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını incelemek üzere parametrik olmayan yöntemlerden Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Tablo 17. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Akademik Unvana Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

	Akademik Unvan	n	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p
Örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik	Araştırma görevlisi	116	141,48	4	15,739	,003
	Dr. Öğr. Üyesi	44	190,68			
	Öğretim görevlisi	110	184,50			
	Doçent	40	181,60			
	Profesör	30	186,97			
Nezaket	Araştırma görevlisi	116	176,07	4	10,889	,028
	Dr. Öğr. Üyesi	44	181,23			
	Öğretim görevlisi	110	177,08			
	Doçent	40	129,15			
	Profesör	30	164,23			
Vicdanlılık	Araştırma görevlisi	116	148,47	4	12,464	,014
	Dr. Öğr. Üyesi	44	185,23			
	Öğretim görevlisi	110	171,06			
	Doçent	40	201,65			
	Profesör	30	190,50			
Sportmenlik	Araştırma görevlisi	116	161,60	4	7,746	,101
	Dr. Öğr. Üyesi	44	188,82			
	Öğretim görevlisi	110	161,72			
	Doçent	40	202,20			
	Profesör	30	167,97			
Örgütsel Vatandaşlık	Araştırma görevlisi	116	145,38	4	13,215	,010
	Dr. Öğr. Üyesi	44	195,91			
	Öğretim görevlisi	110	175,46			
	Doçent	40	191,00			
	Profesör	30	184,83			

Akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin akademisyenin unvanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleme amacıyla Kruskal Wallis testi uygulanmıştır ve test sonucunda, sportmenlik düzeyinin akademisyenin unvanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir ($p>.05$). Bu sonuca göre, akademisyenlerin sportmenlik davranışlarının akademik unvana göre oluşturulan gruplar arasında benzerlik gösterdiğini tespit edilmiştir.

Akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının akademisyenlerin unvanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ($p<.05$). İstatistiksel olarak anlamlı bulunan bu farklılıkların hangi gruplar arasından kaynaklandığını tespit etmek üzere parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Çoklu karşılaştırma testi sonuçları Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18. Çoklu karşılaştırma sonuçları

Alt boyut	(I-J)	Test istatistiği	Standart hata	Standart test istatistiği	Düzeltilmiş p
Örgütün Gelişimine Destek Olma ve Özgecilik	Araştırma Görevlisi – Öğretim Görevlisi	-43,017	13,001	-3,309	,009
	Araştırma Görevlisi – Dr. Öğr. Üyesi	-49,199	17,297	-2,844	,044
Nezaket	Doçent- Araştırma görevlisi	46,919	16,008	2,931	,034
	Doçent – öğretim görevlisi	47,932	16,120	2,973	,029
Vicdanlılık	Araştırma Görevlisi – Doçent	-53,184	17,744	-2,997	,027
Örgütsel vatandaşlık	Araştırma Görevlisi- Dr. Öğr. Üyesi	-50,530	17,377	-2,908	,036

Tablo 18'e göre, örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik davranışı araştırma görevlisi ile öğretim görevlisi arasında ve araştırma görevlisi ile doktor öğretim üyesi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde, bu farklılık sırasıyla öğretim görevlisi ve doktor öğretim üyesi lehinedir.

Nezaket davranışı doçent ile araştırma görevlisi ve doçent ile öğretim görevlisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde, bu farklılık sırasıyla araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi lehinedir.

Vicdanlılık davranışı doçent ile araştırma görevlisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde, bu farklılık doçentlerin lehinedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçek genelinde doktor öğretim üyesi ile araştırma görevlisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde, bu farklılık doktor öğretim üyelerinin lehine olduğu görülmektedir.

Tablo 19. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Mesleki Kıdem Arasındaki Korelasyon Sonuçları

	n	r	p
Örg. Gel. Des. Olma ve Özg.	340	,153*	,005
Nezaket	340	-,101	,064
Vicdanlılık	340	,265*	,000
Sportmenlik	340	,091	,095
Örgütsel vatandaşlık	340	,196*	000

* p< 0,05

Akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin akademisyenlerin mesleki kıdem ile anlamlı bir ilişkiye sahip olup olmadığı incelenmiş ve bu ilişkiyi belirlemek üzere alt boyutlar için normal dağılım sağlanmadığından Spearman korelasyon katsayısı kullanılarak analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, Akademisyenlerin nezaket düzeyi ve sportmenlik düzeyi ile mesleki kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Akademisyenlerin mesleki kıdemleri ile örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik arasındaki korelasyon katsayısı r=0.15, vicdanlılık ile arasındaki korelasyon katsayısı r=0.27 ve örgütsel vatandaşlık ile arasındaki korelasyon katsayısı r=0.20 olarak kestirilmiş olup, bu ilişkilerin pozitif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre, akademisyenlerin mesleki kıdemleri arttıkça örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, vicdanlılık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin de artış göstereceğini söylemek mümkündür.

Tablo 20. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Puanları ile Üniversitede Çalışma Yılı Arasındaki Korelasyon Sonuçları

	N	r	p
Örg. Gel. Des. Olma ve Özg.	340	,067	,215
Nezaket	340	-,140*	,010
Vicdanlılık	340	,215*	,000
Sportmenlik	340	,117*	,031
Örgütsel vatandaşlık	340	,136*	,012
* p< 0,05			

Tablo 20'de, akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin akademisyenlerin üniversitede çalışma yılı ile anlamlı bir ilişkiye sahip olup olmadığı incelenmiş ve bu ilişkiyi belirlemek üzere alt boyutlar için normal dağılım sağlanmadığından Spearman korelasyon katsayısı kullanılarak analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda, akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik ile üniversitede çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Akademisyenlerin üniversitede çalışma yılı ile nezaket arasındaki korelasyon katsayısı r=-0.14, vicdanlılık ile arasındaki korelasyon katsayısı r=0.22, sportmenlik ile arasındaki korelasyon sayısı r=0.12 ve örgütsel vatandaşlık ile arasındaki korelasyon katsayısı r=0.14 olarak kestirilmiş olup, bu ilişkilerin nezaket boyutu hariç pozitif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak

anlamlı olduğu görülmüştür. Nezaket boyutu ile üniversitede çalışma yılı arasındaki korelasyon negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulguya göre, akademisyenlerin üniversitede çalıştıkları yıl arttıkça vicdanlılık, sportmenlik ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin de artış göstereceğini söylemek mümkündür. Ancak, üniversitede çalışma yılı arttıkça nezaket davranışlarının azalma göstereceği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 21. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kamu ve Vakıf Üniversitesinde Çalışma Durumuna Göre Betimsel İstatistikler

Üniversite Türü		Örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik	Nezaket	Vicdanlılık	Sportmenlik	Örgütsel vatandaşlık
KAMU	Ortalama	4,1460	4,6667	4,2033	4,1833	4,2779
	Standart S.	,52504	,43313	,58244	,68219	,38654
	Çarpıklık	-,659	-1,444	-,745	-,826	-,717
	S.H.	,172	,172	,172	,172	,172
	Basıklık	,898	1,925	,386	,690	,779
	S.H.	,342	,342	,342	,342	,342
	Minimum	2,20	3,00	2,33	2,00	2,93
	Maksimum	5,00	5,00	5,00	5,00	4,93
VAKIF	Ortalama	4,2029	4,7524	4,2667	4,0571	4,3031
	Standart S.	,68990	,54732	,67287	,90645	,54208
	Çarpıklık	-1,013	-2,875	-1,096	-,959	-1,185
	S.H.	,205	,205	,205	,205	,205
	Basıklık	,633	8,306	1,234	,386	1,933
	S.H.	,407	,407	,407	,407	,407
	Minimum	2,20	2,33	2,00	1,33	2,29
	Maksimum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Tablo 21 incelendiğinde, vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin Örgütsel Vatandaşlık alt boyutları olan örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik alt boyutlarından ve ölçek genelinden (örgütsel vatandaşlık) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 4.21, 4.75, 4.27, 4.06 ve 4.30 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada yer alan kamu üniversitelerindeki akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik alt boyutlarından ve ölçek genelinden (örgütsel vatandaşlık) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 4.15, 4.67, 4.20, 4.18 ve 4.28 olarak tespit edilmiştir. Yukarıdaki tablo incelendiğinde, çarpıklık/S.H. ve basıklık/S.H. değerlerinin +1.96

ile -1.96 arasında yer almadığı görülmekte ve dolayısıyla da gruplar için elde edilen alt boyut puanlarının normallikten sapma gösterdiği görülmektedir. Bu nedenle, medeni duruma göre oluşturulan gruplar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını incelemek üzere parametrik olmayan yöntemlerden Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Tablo 22. Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Kamuda ve Vakıf Üniversitesinde Görev Yapmalarına Göre Mann Whitney U Sonuçları

	Üniversite Türü	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Örg. gel. des. olma ve özg.	Kamu	200	162,11	32422,00	12322,000	,058
	Vakıf	140	182,49	25548,00		
Nezaket	Kamu	200	156,17	31234,00	11134,000	,000
	Vakıf	140	190,97	26736,00		
Vicdanlılık	Kamu	200	163,99	32798,00	12698,000	,138
	Vakıf	140	179,80	25172,00		
Sportmenlik	Kamu	200	173,08	34616,00	13484,000	,558
	Vakıf	140	166,81	23354,00		
Örgütsel vatandaşlık	Kamu	200	164,10	32820,00	12720,000	,151
	Vakıf	140	179,64	25150,00		

* p< 0,05

Akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin akademisyenlerin üniversite türüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için uygulanan Mann Whitney U testi sonuçları yer almaktadır. Analiz sonucunda, vakıf üniversitelerinde ve kamu üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>.05). Bu bulgudan yola çıkarak, vakıf üniversitelerinde ve kamu üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzer düzeyde olduğu söylenebilir. Vakıf üniversitelerinde ve kamu üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin nezaket düzeyleri ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir (p<.05).

Tablo 23. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Akademisyenlerin İdari Göreve Sahip Olma Durumuna Göre Betimsel İstatistikleri

İdari Görev		Örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik	Nezaket	Vicdanlılık	Sportmenlik	Örgütsel vatandaşlık
Var	Ortalama	4,2609	4,7609	4,3333	4,2319	4,3773
	Standart S.	,56548	,39941	,56344	,58833	,37697
	Çarpıklık	-,508	-1,899	-,698	-,479	-,494
	S.H.	,251	,251	,251	,251	,251
	Basıklık	-,599	3,160	-,139	-,295	-,779
	S.H.	,498	,498	,498	,498	,498
	Minimum	3,00	3,33	3,00	2,67	3,50
	Maksimum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Yok	Ortalama	4,1355	4,6801	4,1909	4,0941	4,2552
	Standart S.	,60740	,51149	,63794	,84259	,47911
	Çarpıklık	-,950	-2,224	-,933	-,967	-1,064
	S.H.	,155	,155	,155	,155	,155
	Basıklık	1,161	5,622	,917	,587	2,071
	S.H.	,308	,308	,308	,308	,308
	Minimum	2,20	2,33	2,00	1,33	2,29
	Maksimum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Tablo 23 incelendiğinde, üniversitelerinde idari görevi olan akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık alt boyutları olan örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik alt boyutlarından ve ölçek genelinden (örgütsel vatandaşlık) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 4.26, 4.76, 4.33, 4.23 ve 4.38 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada yer alan üniversitelerinde idari görevi olmayan akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik alt boyutlarından ve ölçek genelinden (örgütsel vatandaşlık) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 4.14, 4.68, 4.19, 4.09 ve 4.26 olarak tespit edilmiştir. Yukarıdaki tablo incelendiğinde, çarpıklık/S.H. ve basıklık/S.H. değerlerinin +1.96 ile -1.96 arasında yer almadığı görülmekte ve dolayısıyla da gruplar için elde edilen alt boyut puanlarının normallikten sapma gösterdiği görülmektedir. Bu nedenle, medeni duruma göre oluşturulan gruplar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını incelemek üzere parametrik olmayan yöntemlerden Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Tablo 24. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Akademisyenlerin İdare Görevi Olma Durumlarına Göre Mann Whitney U Sonuçları

	İdari Görev	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Örg. gel. des. olma ve özg.	Var	92	184,70	16992,00	10102,000	,103
	Yok	248	165,23	40978,00		
Nezaket	Var	92	179,63	16526,00	10568,000	,240
	Yok	248	167,11	41444,00		
Vicdanlılık	Var	92	185,67	17082,00	10012,000	,078
	Yok	248	164,87	40888,00		
Sportmenlik	Var	92	176,11	16202,00	10892,000	,516
	Yok	248	168,42	41768,00		
Örgütsel vatandaşlık	Var	92	187,35	17236,00	9858,000	,054
	Yok	248	164,25	40734,00		

* p< 0,05

Tablo 24'e göre, akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin akademisyenlerin idari görevi olup olmamasına göre oluşturulan gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için uygulanan Mann Whitney U testi sonucunda, akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının idari görevleri olma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p>.05). Bu bulgudan yola çıkarak, idari göreve sahip olan ve olmayan akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının benzer olduğu söylenebilir.

Tablo 25. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Akademisyenlerin Haftalık Ders Yükü Arasındaki Korelasyon Analizi

	N	r	p
Örg. Gel. Des. Olma ve Özg.	340	,098	,070
Nezaket	340	-,097	,075
Vicdanlılık	340	,042	,440
Sportmenlik	340	,042	,439
Örgütsel vatandaşlık	340	,058	,286

* p< 0,05

Akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin akademisyenlerin ders

yükü ile anlamlı bir ilişkiye sahip olup olmadığı incelenmiş ve bu ilişkiyi belirlemek üzere alt boyutlar için normal dağılım sağlanmadığından Spearman korelasyon katsayısı kullanılarak analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda, akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile haftalık ders yükü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

4.2. Akademisyenlerin Örgütsel İmaj Konusundaki Düşüncelerinin Demografik Değişkenlere Göre Anlamlı Bir Şekilde Farklılaşıp Farklılaşmadığının ve Örgütsel İmaj ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Yorumlanması

Tablo 26. Akademisyenlerin Örgütsel İmaj Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

Cinsiyet		Çalışma ortamı	İletişim faaliyetleri	Sosyal sorumluluk	Çalışanlar	Yönetim kalitesi	Ürün ve hizmet kalitesi	Örgütsel imaj
	Ortalama	3,0671	3,3029	3,2978	3,2096	3,0823	3,1847	3,1566
	Std. Sapma	,86357	,88564	,95468	,65535	,79492	,48201	,66448
E	Çarpıklık	-,467	-,511	-,331	-,267	-,567	-,158	-,460
R	S.H.	,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188
K	Basıklık	-,408	-,299	-,648	-,459	-,537	-,345	-,328
E	S.H.	,375	,375	,375	,375	,375	,375	,375
K	Minimum	1,00	1,00	1,14	1,80	1,00	2,00	1,50
	Maksimum	4,71	5,00	5,00	4,40	4,17	4,33	4,40
	Ortalama	3,1182	3,6043	3,4975	3,4138	3,2720	3,3295	3,3402
	Std. Sapma	,90434	,78011	,88100	,61563	,64618	,50811	,63345
K	Çarpıklık	-,100	-,060	-,033	-,607	-,105	,119	,041
A	S.H.	,184	,184	,184	,184	,184	,184	,184
D	Basıklık	-,513	-,631	-,839	,480	-,424	,934	-,604
I	S.H.	,366	,366	,366	,366	,366	,366	,366
N	Minimum	1,29	1,86	1,29	1,20	1,67	2,00	2,05
	Maksimum	5,00	5,00	5,00	4,40	4,50	5,00	4,65

Tablo 26 incelendiğinde, erkek akademisyenlerin örgütsel imajın alt boyutları olan çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutlarından ve ölçek genelinden (Örgütsel

İmaj) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 3.07, 3.31, 3.30, 3.21, 3.08, 3.18 ve 3.16 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada yer alan kadın akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutlarından ve ölçek genelinden (Örgütsel İmaj) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 3.12, 3.60, 3.50, 3.41, 3.27, 3.33 ve 3.34 olarak tespit edilmiştir. Yukarıdaki tablo incelendiğinde, gruplar için elde edilen bazı alt boyutların normallikten sapma gösterdiği görülmektedir. Bu nedenle, cinsiyete göre oluşturulan gruplar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını incelemek üzere parametrik olmayan yöntemlerden Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Tablo 27. Örgütsel İmaj Davranışlarının Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Çalışma ortamı	Erkek	166	169,86	28197,00	14336,00	,907
	Kadın	174	171,11	29773,00		
İletişim faaliyetleri	Erkek	166	156,31	25947,00	12086,00	,009
	Kadın	174	184,04	32023,00		
Sosyal sorumluluk	Erkek	166	162,78	27021,00	13160,00	,156
	Kadın	174	177,87	30949,00		
Çalışanlar	Erkek	166	155,16	25757,00	11896,00	,005
	Kadın	174	185,13	32213,00		
Yönetim kalitesi	Erkek	166	162,19	26923,00	13062,00	,127
	Kadın	174	178,43	31047,00		
Ürün ve hizmet kalitesi	Erkek	166	156,48	25975,00	12114,00	,009
	Kadın	174	183,88	31995,00		
Örgütsel imaj	Erkek	166	158,68	26341,00	12480,00	,030
	Kadın	174	181,78	31629,00		

* p< 0,05

Akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi ve örgütsel imaj konusundaki görüşlerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 27'ye göre, akademisyenlerin çalışma ortamı hakkındaki görüşlerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (U=14336, p>.05). Bu bulgu ışığında, kadın ve erkek akademisyenlerin çalışma ortamı hakkındaki görüşlerinin benzer olduğu söylenebilir.

Kadın akademisyenlerin iletişim faaliyetleri hakkındaki görüşleri ile erkek akademisyenlerin iletişim faaliyetleri hakkındaki görüşleri arasında istatistiksel anlamlı bir fark bulunmuştur (U=-12086, p<.05). Sıra ortalamaları dikkate alındığında, kadın akademisyenlerin iletişim faaliyetleri hakkındaki görüşleri erkeklere göre daha yüksektir. Bu bulguya göre, iletişim faaliyetleri hakkındaki görüşler kadınların lehine daha yüksek olduğu söylenebilir.

Kadın akademisyenlerin sosyal sorumluluk hakkındaki görüşleri ile erkek akademisyenlerin sosyal sorumluluk hakkındaki görüşleri arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir (U=-13160, p>.05). Bu bulgu ışığında, kadın ve erkek akademisyenlerin sosyal sorumluluk hakkındaki görüşlerinin benzer olduğu söylenebilir.

Kadın akademisyenlerin çalışanlar hakkındaki görüşleri ile erkek akademisyenlerin çalışanlar hakkındaki görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (U=-11896, p<.05). Sıra ortalamaları dikkate alındığında, kadın akademisyenlerin çalışanlar hakkındaki görüşleri erkeklere göre daha yüksektir. Bu bulguya göre, çalışanlar hakkındaki görüşlerinin kadınların lehine daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 27'ye göre, akademisyenlerin yönetim kalitesi davranışlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (U=13062, p>.05). Bu bulgu ışığında, kadın ve erkek akademisyenlerin yönetim kalitesi davranışlarının benzer olduğu söylenebilir.

Kadın akademisyenlerin ürün ve hizmet hakkındaki görüşleri ile erkek akademisyenlerin ürün ve hizmet hakkındaki görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (U=-12114, p<.05). Sıra ortalamaları dikkate alındığında, kadın akademisyenlerin ürün ve hizmet konusundaki görüşleri erkeklere göre daha yüksektir. Bu bulguya göre, ürün ve hizmet hakkındaki görüşlerin kadınların lehine olduğu söylenebilir.

Kadın akademisyenlerin örgütsel imaj ölçeği genelindeki görüşleri ile erkek akademisyenlerin örgütsel imaj ölçeği genelindeki görüşleri arasında anlamlı bir fark

bulunmuştur (U=-12480, p<.05). Sıra ortalamaları dikkate alındığında, kadın akademisyenlerin örgütsel imaj görüşleri erkeklere göre daha yüksektir. Bu bulguya göre, örgütsel imaj görüşlerinin kadınların lehine olduğu söylenebilir.

Tablo 28. Akademisyenlerin Örgütsel İmaj Hakkındaki Görüşleri ile Yaşları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	N	r	p
Çalışma ortamı	340	,161	,003*
İletişim faaliyetleri	340	,054	,322
Sosyal sorumluluk	340	,065	,235
Çalışanlar	340	-,084	,121
Yönetim kalitesi	340	,051	,350
Ürün ve hizmet kalitesi	340	-,063	,248
Örgütsel imaj	340	,066	,225

* p< 0,05

Tablo 28'de, akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutları ve ölçek geneli (Örgütsel imaj) ile akademisyenlerin yaşları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiş ve bu ilişkiyi belirlemek üzere alt boyutlar ve yaş değişkeninde normal dağılımdan sapmalar görüldüğünden Spearman korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Analiz sonucunda, akademisyenlerin çalışma ortamı hakkındaki görüşleri ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (r=0.16, p>0,05). Tespit edilen bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeydedir. Bu bulguya göre, akademisyenlerin yaşları arttıkça çalışma ortamı davranışlarının da artış göstereceğini söylemek mümkündür.

Akademisyenlerin iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi ve örgütsel imaj genelindeki görüşleri ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (p>0.05).

Tablo 29. Akademisyenlerin Örgütsel İmaj Konusundaki Görüşlerinin Medeni Durumlarına Göre Betimsel İstatistikleri

Medeni Durum		Çalışma ortamı	İletişim faaliyetleri	Sosyal sorumluluk	Çalışanlar	Yönetim kalitesi	Ürün ve hizmet kalitesi	Örgütsel imaj
	Ortalama	3,0689	3,4824	3,4319	3,4400	3,1608	3,3843	3,2835
B	Std. Sapma	,99427	,92359	,97325	,60904	,78925	,51921	,72905
E	Çarpıklık	-,137	-,411	-,146	-,427	-,340	,008	-,193
K	S.H.	,186	,186	,186	,186	,186	,186	,186
A	Basıklık	-,649	-,154	-,593	-,387	-,729	,714	-,493
R	S.H.	,370	,370	,370	,370	,370	,370	,370
	Minimum	1,00	1,00	1,14	1,80	1,33	2,00	1,50
	Maksimum	5,00	5,00	5,00	4,40	4,33	5,00	4,65
	Ortalama	3,1176	3,4319	3,3681	3,1882	3,1980	3,1333	3,2176
E	Std. Sapma	,75949	,76165	,86900	,65224	,66246	,44765	,57016
V	Çarpıklık	-,414	-,258	-,349	-,421	-,359	-,259	-,268
L	S.H.	,186	,186	,186	,186	,186	,186	,186
İ	Basıklık	-,477	-,434	-,453	,014	,615	-,365	-,361
	S.H.	,370	,370	,370	,370	,370	,370	,370
	Minimum	1,29	1,57	1,29	1,20	1,00	2,00	2,03
	Maksimum	4,57	5,00	5,00	4,40	4,50	4,00	4,53

Tablo 29 incelendiğinde, bekar akademisyenlerin Örgütsel İmajın alt boyutları olan çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutlarından ve ölçek genelinden (Örgütsel İmaj) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 3.07, 3.48, 3.43, 3.44, 3.16, 3.38 ve 3,28 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada yer alan evli akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutlarından ve ölçek genelinden (Örgütsel İmaj) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 3.12, 3.43, 3.37, 3.19, 3.20, 3.13 ve 3.22 olarak tespit edilmiştir. Yukarıdaki tablo incelendiğinde, gruplar için elde edilen alt boyut puanlarının normallikten ciddi sapma göstermediği görülmektedir. Bu nedenle, akademisyenlerin medeni durumlarına göre oluşturulan gruplar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını incelemek üzere parametrik yöntemlerden Bağımsız Örneklemler t-testi kullanılmıştır.

Tablo 30. Örgütsel İmaj Davranışlarının Akademisyenlerin Medeni Durumuna Göre t-testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	x̄	S	sd	t	p
Çalışma ortamı	Bekar	170	3,0689	,99427	338	-,508	,612
	Evli	170	3,1176	,75949	338		
İletişim faaliyetleri	Bekar	170	3,4824	,92359	338	,549	,583
	Evli	170	3,4319	,76165	338		
Sosyal sorumluluk	Bekar	170	3,4319	,97325	338	,638	,524
	Evli	170	3,3681	,86900	338		
Çalışanlar	Bekar	170	3,4400	,60904	338	3,678	,000
	Evli	170	3,1882	,65224	338		
Yönetim kalitesi	Bekar	170	3,1608	,78925	338	-,471	,638
	Evli	170	3,1980	,66246	338		
Ürün ve hizmet kalitesi	Bekar	170	3,3843	,51921	338	4,773	,000
	Evli	170	3,1333	,44765	338		
Örgütsel imaj	Bekar	170	3,2835	,72905	338	,928	,354
	Evli	170	3,2176	,57016	338		
* p< 0,05							

Tablo 30'a göre, akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi ve örgütsel imaj konusundaki görüşlerinin akademisyenlerin medeni durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Bağımsız Örneklemler t-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde, evli ve bekar akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, yönetim kalitesi ve örgütsel imaj konusundaki görüşlerinin anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p>.05). Bu bulgu ışığında, evli ve bekar akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, yönetim kalitesi ve örgütsel imaj konusundaki görüşlerinin benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Diğer bir taraftan, evli ve bekar akademisyenlerin çalışanlar konusundaki görüşlerini arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t(338)=3.68$, $p<.05$). Bu alt boyut için ortalamalar incelendiğinde, bekâr akademisyenlerin çalışanlar konusundaki görüşleri açısından evli akademisyenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca, evli akademisyenlerin ürün ve hizmet kalitesi konusundaki görüşleri ile bekâr akademisyenlerin ürün ve hizmet kalitesi konusundaki görüşleri anlamlı olarak farklılaşmaktadır ($t_{(338)}= 4.77$, $p<.05$). Ürün ve hizmet kalitesi ortalamaları incelendiğinde, bekar akademisyenlerin ürün ve hizmet kalitesi konusundaki görüşleri evli akademisyenlerinkinden daha yüksek ve dolayısıyla bekarların lehinedir.

Tablo 31. Örgütsel İmaj Konusundaki Görüşlerin Akademik Unvana Göre Betimsel İstatistikleri

Akademik Unvan		Çalışma ortamı	İletişim faaliyetleri	Sosyal sor.	Çalışanlar	Yönetim kalitesi	Ürün ve hizmet kalitesi	Örgütsel imaj
Ar. gör.	Ortalama	3,0837	3,2438	3,3079	3,1966	3,0862	3,1494	3,1431
	Std. Sapma	,99334	,89244	,97084	,60891	,75003	,50187	,70206
	Çarpıklık	-,093	-,077	-,064	,088	-,301	-,335	,095
	S.H.	,225	,225	,225	,225	,225	,225	,225
	Basıklık	-,790	-,234	-,472	-,638	-,452	-,804	-,405
	S.H.	,446	,446	,446	,446	,446	,446	,446
	Minimum	1,14	1,00	1,14	2,00	1,33	2,00	1,50
	Maksimum	5,00	5,00	5,00	4,20	4,33	4,00	4,60
Dr. Öğr. Üyesi	Ortalama	2,8896	3,3571	3,3636	3,1182	3,1212	3,2424	3,1443
	Std. Sapma	,86807	,80193	,99427	,62404	,76280	,42141	,65276
	Çarpıklık	,003	,170	-,078	,256	-,810	-,324	,139
	S.H.	,357	,357	,357	,357	,357	,357	,357
	Basıklık	-,333	-,993	-,978	-,696	1,322	-,586	-,280
	S.H.	,702	,702	,702	,702	,702	,702	,702
	Minimum	1,29	2,14	1,71	2,00	1,00	2,33	1,95
	Maksimum	4,57	5,00	5,00	4,40	4,33	4,00	4,53
Öğr. Gör.	Ortalama	3,0416	3,5714	3,4519	3,5818	3,2364	3,4242	3,3341
	Std. Sapma	,83442	,81734	,90589	,63567	,75195	,50464	,65085
	Çarpıklık	-,333	-,580	-,691	-1,459	-,401	-,120	-,541
	S.H.	,230	,230	,230	,230	,230	,230	,230
	Basıklık	-,166	,394	-,383	2,920	-,723	-,201	-,110
	S.H.	,457	,457	,457	,457	,457	,457	,457
	Minimum	1,00	1,29	1,29	1,20	1,67	2,33	1,63
	Maksimum	4,57	5,00	5,00	4,40	4,50	4,67	4,50
Doç.	Ortalama	3,2500	3,5214	3,2571	3,0300	3,1417	3,0667	3,2112
	Std. Sapma	,78028	,76593	,81277	,67566	,60688	,40790	,52431
	Çarpıklık	-,893	-,221	-,383	-,145	-,705	-,933	-,451
	S.H.	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374
	Basıklık	,020	1,025	-,318	-,478	,238	,924	-,236
	S.H.	,733	,733	,733	,733	,733	,733	,733
	Minimum	1,43	1,57	1,57	1,80	1,67	2,00	2,15
	Maksimum	4,29	4,71	4,86	4,40	4,17	3,67	4,15
Prof.	Ortalama	3,4095	3,9238	3,8095	3,4533	3,4667	3,3556	3,5683
	Std. Sapma	,67292	,68536	,71314	,35982	,58132	,51739	,50994
	Çarpıklık	-,445	-,345	-,554	,180	-,740	2,134	,096
	S.H.	,427	,427	,427	,427	,427	,427	,427
	Basıklık	,951	-,649	,111	,070	,081	5,685	,149
	S.H.	,833	,833	,833	,833	,833	,833	,833
	Minimum	1,86	2,71	2,43	2,80	2,17	2,67	2,70
	Maksimum	4,71	5,00	5,00	4,20	4,33	5,00	4,65

Tablo 31 incelendiğinde, araştırma görevlilerinin çalışma ortamı iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutlarından ve ölçek genelinden (örgütsel imaj) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 3.08, 3.24, 3.31, 3,20, 3.09, 3,15 ve 3.14 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada yer alan doktor akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutlarından ve ölçek genelinden (örgütsel imaj) elde edilen ortalamaları

sırasıyla yaklaşık olarak 2.89, 3.36, 3.36, 3.12, 3.12, 3,24 ve 3.14 bulunmuştur. Öğretim görevlisi akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutlarından ve ölçek genelinden (örgütsel imaj) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 3.04, 3.57, 3.45, 3.58, 3.24, 3.42 ve 3.33 olarak tespit edilmiştir. Araştırmadaki doçentlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutlarından ve ölçek genelinden (örgütsel imaj) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 3.25, 3.52, 3.26, 3.03, 3.14, 3.07 ve 3.21 bulunmuştur. Çalışmada yer alan profesörlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutlarından ve ölçek genelinden (örgütsel imaj) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 3.41, 3.93, 3.81, 3.45, 3.47, 3.36 ve 3.57 olarak tespit edilmiştir. Yine, yukarıdaki tablo incelendiğinde, çarpıklık/S.H. ve basıklık/S.H. değerlerinin +1.96 ile -1.96 arasında yer almadığı ve dolayısıyla da bazı alt boyutlarda akademik unvana göre oluşturulan gruplar için elde edilen puanlarının normallikten sapma gösterdiği görülmektedir. Bu nedenle, akademik unvana göre oluşturulan gruplar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını incelemek üzere parametrik olmayan yöntemlerden Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Tablo 32. Örgütsel İmaj Konusunda Görüşlerin Akademik Unvana Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

		n	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p
Çalışma Ortamı	Araştırma görevlisi	116	169,72	4	9,465	,050
	Dr. Öğr.Üyesi	44	145,68			
	Öğretim görevlisi	110	163,37			
	Doçent	40	192,75			
	Profesör	30	206,37			
İletişim Faaliyetleri	Araştırma görevlisi	116	145,16	4	20,465	,000
	Dr. Öğr.Üyesi	44	156,32			
	Öğretim görevlisi	110	183,43			
	Doçent	40	183,25			
	Profesör	30	224,90			
Sosyal Sorumluluk	Araştırma görevlisi	116	160,12	4	10,250	,036
	Dr. Öğr.Üyesi	44	168,55			
	Öğretim görevlisi	110	174,55			
	Doçent	40	154,40			
	Profesör	30	220,10			
Çalışanlar	Araştırma görevlisi	116	148,47	4	42,287	,000
	Dr. Öğr.Üyesi	44	138,27			
	Öğretim görevlisi	110	215,94			
	Doçent	40	130,45			
	Profesör	30	189,77			
Yönetim Kalitesi	Araştırma görevlisi	116	157,86	4	7,763	,101
	Dr. Öğr.Üyesi	44	163,45			
	Öğretim görevlisi	110	178,17			
	Doçent	40	164,45			
	Profesör	30	209,63			
Ürün ve Hizmet Kalitesi	Araştırma görevlisi	116	153,31	4	22,624	,000
	Dr. Öğr.Üyesi	44	168,00			
	Öğretim görevlisi	110	202,74			
	Doçent	40	131,90			
	Profesör	30	173,90			
Örgütsel İmaj	Araştırma görevlisi	116	152,50	4	16,279	,003
	Dr. Öğr.Üyesi	44	152,00			
	Öğretim görevlisi	110	185,03			
	Doçent	40	164,40			
	Profesör	30	222,10			

* p< 0,05

Akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutlarının ve örgütsel imaj davranışlarının akademisyenlerin unvanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis testi

uygulanmıştır ve test sonucunda, çalışma ortamı ve yönetim kalitesi düşüncelerinin akademisyenlerin unvanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir (p>.05).

İletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutlarının ve örgütsel imaj hakkındaki görüşlerin akademisyenlerin unvanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir (p<.05). İstatistiksel olarak anlamlı bulunan bu farklılıkların hangi gruplar arasından kaynaklandığını tespit etmek üzere parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testi sonuçları Tablo 33'de verilmiştir.

Tablo 33. Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları

Alt boyut	(I-J)	Test istatistiği	Standart hata	Standart test istatistiği	Düzeltilmiş p
İletişim faaliyetleri	Araştırma görevlisi – öğretim görevlisi	-38,095	13,058	-2,931	,003
	Araştırma Görevlisi-Profesör	-38,272	20,098	-3,968	,001
	Dr. Öğr.Üyesi – Profesör	-68,582	23,232	-2,952	,032
Sosyal sorumluluk	Araştırma Görevlisi – Profesör	-59,979	20,094	-2,985	,028
Çalışanlar	Doçent-Öğretim Görevlisi	-85,486	18,3056	4,734	,000
	Dr. Öğr.Üyesi - Öğretim Görevlisi	-77,664	17,444	-4,452	,000
	Araştırma Görevlisi-Öğretim Görevlisi	-67,471	13,015	-5,184	,000
Ürün ve hizmet kalitesi	Doçent – Öğretim Görevlisi	70,836	17,738	3,993	,001
	Araştırma Görevlisi – Öğretim Görevlisi	-49,426	12,785	-3,866	,001
Örgütsel İmaj	Dr. Öğr.Üyesi – Profesör	-70,100	23,269	-3,013	,026
	Araştırma Görevlisi – Profesör	-69,600	20,129	-3,458	,005

* p< 0,05

Tablo 33'e göre, iletişim faaliyetleri hakkındaki görüşler araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi arasında, araştırma görevlisi ve profesör arasında, doktor öğretim üyesi ve profesör arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde, bu farklılıkların sırasıyla öğretim görevlisi, profesör ve profesör lehine olduğu görülmektedir.

Sosyal sorumluluk hakkındaki görüşler görevlisi ve profesör arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde, bu farklılık profesör lehinedir.

Çalışanlar hakkındaki görüşler doçent ve öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi ve öğretim görevlisi, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde, bu farklılıkların öğretim görevlisi lehine olduğu görülmektedir.

Ürün ve hizmet kalitesi hakkındaki görüşler doçent ve öğretim görevlisi, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde, bu farklılık öğretim görevlilerinin lehinedir.

Örgütsel imaj genelindeki görüşler, doktor öğretim üyesi ve profesör, araştırma görevlisi ve profesör arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde, bu farklılık profesörlerin lehinedir.

Tablo 34. Akademisyenlerin Örgütsel İmaj Konusundaki Görüşleri ile Mesleki Kıdemleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	N	r	p
Çalışma ortamı	340	,065	,229
İletişim faaliyetleri	340	,051	,345
Sosyal sorumluluk	340	,019	,723
Çalışanlar	340	-,081	,135
Yönetim kalitesi	340	,013	,815
Ürün ve hizmet kalitesi	340	-,079	,144
Örgütsel imaj	340	,027	,615

* p< 0,05

Akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutları ve ölçek geneli (Örgütsel imaj) ile akademisyenlerin mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiş ve bu ilişkiyi belirlemek üzere alt boyutlar ve mesleki kıdem değişkeninde normal dağılımından sapmalar görüldüğünden Spearman korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Analiz sonucunda, akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutları ve örgütsel imaj davranışları ile mesleki kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (p>0,05).

Tablo 35. Örgütsel İmaj Konusundaki Görüşler ile Akademisyenlerin Üniversitede Çalışma Yılı Arasındaki Korelasyon Analizi

	N	r	p
Çalışma ortamı	340	,127*	,019
İletişim faaliyetleri	340	,044	,417
Sosyal sorumluluk	340	-,014	,803
Çalışanlar	340	-,098	,072
Yönetim kalitesi	340	-,034	,535
Ürün ve hizmet kalitesi	340	-,117*	,032
Örgütsel imaj	340	,012	,831

* p< 0,05

Akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi ve örgütsel imaj düzeylerinin akademisyenlerin üniversitede çalışma yılı ile ilişkili olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

Analiz sonucunda, akademisyenlerin iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi ve örgütsel imaj ile üniversitede çalışma yılı arasında ilişkili olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Akademisyenlerin üniversitede çalışma yılı ile çalışma ortamı arasındaki korelasyon yaklaşık olarak r=0.13 bulunmuştur. Bu ilişki pozitif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulguya göre, akademisyenlerin üniversitede çalışma yılı arttıkça çalışma ortamı konusundaki görüşlerinin de artmakta olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca, akademisyenlerin üniversitede çalışma yılı ile ürün ve hizmet yılı hakkındaki görüşleri arasındaki korelasyon r=-0,12 bulunmuştur. Bu ilişki negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulguya göre, akademisyenlerin üniversitede çalışma yılı arttıkça çalışma ortamı düzeyinin azalmakta olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 36. Örgütsel İmaj Konusundaki Görüşlerin Akademisyenlerin Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapma Durumlarına Göre Betimsel İstatistikleri

Üniversite Türü		Çalışma ortamı	İletişim faaliyetleri	Sosyal sorumluluk	Çalışanlar	Yönetim kalitesi	Ürün ve hizmet kalitesi	Örgütsel imaj
	Ortalama	3,1043	3,3857	3,3186	3,1740	3,1383	3,1967	3,1897
K	Std. Sapma	,87440	,85150	,92656	,58363	,71244	,49134	,63542
A	Çarpıklık	-,268	-,295	-,142	-,130	-,376	,183	-,033
M	S.H.	,172	,172	,172	,172	,172	,172	,172
U	Basıklık	-,569	-,299	-,466	-,239	,122	,696	-,152
	S.H.	,342	,342	,342	,342	,342	,342	,342
	Minimum	1,14	1,00	1,14	1,80	1,00	2,00	1,50
	Maksimum	5,00	5,00	5,00	4,40	4,33	5,00	4,65
	Ortalama	3,0776	3,5592	3,5163	3,5143	3,2381	3,3476	3,3375
V	Std. Sapma	,89982	,82955	,90555	,67136	,74780	,50079	,67317
A	Çarpıklık	-,252	-,496	-,330	-,854	-,382	-,229	-,418
K	S.H.	,405	,405	,405	,405	,405	,405	,405
I	Basıklık	-,279	,124	-,485	,836	-,648	,321	-,331
F	S.H.	,407	,407	,407	,407	,407	,407	,407
	Minimum	1,00	1,29	1,29	1,20	1,67	2,00	1,63
	Maksimum	5,00	5,00	5,00	4,40	4,50	4,67	4,60

Tablo 36 incelendiğinde, kamuda görev yapan akademisyenlerin Örgütsel İmajın alt boyutları olan çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutlarından ve ölçek genelinden (Örgütsel İmaj) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 3.10, 3,39, 3.32, 3.17, 3,14, 3,20 ve 3.19 olarak tespit edilmiştir. Vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutlarından ve ölçek genelinden (Örgütsel İmaj) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 33.08, 3.56, 3,52, 3.51, 3.24, 3.35 ve 3,34 olarak tespit edilmiştir. Yukarıdaki tablo incelendiğinde, gruplar için elde edilen alt boyut puanlarının normallikten ciddi sapma göstermediği görülmektedir. Bu nedenle, akademisyenlerin görev yaptıkları üniversite türüne göre oluşturulan gruplar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını incelemek üzere parametrik yöntemlerden Bağımsız Örneklemler t-testi kullanılmıştır.

Tablo 37. Örgütsel İmaj Konusundaki Görüşlerin Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Üniversite Türüne Göre t-testi Sonuçları

	Üniversite türü	n	x̄	S	Sd	t	p
Çalışma ortamı	Kamu	200	3,1043	,87440	338	,273	,785
	Vakıf	140	3,0776	,89982	338		
İletişim faaliyetleri	Kamu	200	3,3857	,85150	338	-1,868	,063
	Vakıf	140	3,5592	,82955	338		
Sosyal sorumluluk	Kamu	200	3,3186	,92656	338	-1,955	,051
	Vakıf	140	3,5163	,90555	338		
Çalışanlar	Kamu	200	3,1740	,58363	338	-4,971	,000
	Vakıf	140	3,5143	,67136	338		
Yönetim kalitesi	Kamu	200	3,1383	,71244	338	-1,245	,214
	Vakıf	140	3,2381	,74780	338		
Ürün ve hizmet kalitesi	Kamu	200	3,1967	,49134	338	-2,766	,006
	Vakıf	140	3,3476	,50079	338		
Örgütsel imaj	Kamu	200	3,1897	,63542	338	-2,059	,040
	Vakıf	140	3,3375	,67317	338		
* p< 0,05							

Tablo 37'ye göre, akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi ve örgütsel imaj konusundaki görüşlerin akademisyenlerin üniversite türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleme amacıyla bağımsız örneklemler t-testi uygulanmıştır.

Test sonucunda, kamu ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk ve yönetim kalitesi konusundaki görüşleri arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($t_{(338)}$=.273, $t_{(338)}$=-1.868, $t_{(338)}$=-1.955, $t_{(338)}$=-1.245 p>.05). Bu bulgudan yola çıkarak, kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk ve yönetim kalitesi konusundaki görüşlerinin benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Kamu ve vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin çalışanlar, ürün hizmet kalitesi ve örgütsel imaj konusundaki görüşleri arasındaki farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t_{(338)}$=-4.971, $t_{(338)}$=-2.766, $t_{(338)}$= -2.059, (p<.05). Gruplara ait ortalamalar incelendiğinde, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin çalışanlar, ürün hizmet kalitesi ve örgütsel imaj konusundaki görüşlerinin kamu üniversitesinde çalışan akademisyenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 38. Akademisyenlerin Örgütsel İmaj Konusundaki Görüşlerinin İdari Görevi Olup Olmamalarına Göre Betimsel İstatistikleri

İdari Görev		Çalışma ortamı	İletişim faaliyetleri	Sosyal sorumluluk	Çalışanlar	Yönetim kalitesi	Ürün ve hizmet kalitesi	Örgütsel imaj
	Ortalama	3,0311	3,5155	3,5652	3,2913	3,2464	3,3623	3,2946
V	Std. Sapma	,86127	,76035	,82621	,51986	,60091	,44103	,58206
A	Çarpıklık	-,280	-,497	-,531	,074	-,217	,510	-,118
R	S.H.	,251	,251	,251	,251	,251	,251	,251
	Basıklık	-,643	-,299	-,264	-1,013	-,528	,080	-,294
	S.H.	,498	,498	,498	,498	,498	,498	,498
	Minimum	1,29	1,57	1,71	2,40	1,83	2,33	1,85
	Maksimum	4,71	4,71	5,00	4,40	4,33	5,00	4,65
	Ortalama	3,1164	3,4355	3,3387	3,3226	3,1546	3,2204	3,2343
Y	Std. Sapma	,89253	,87562	,94908	,68327	,76917	,51585	,67955
O	Çarpıklık	-,263	-,326	-,101	-,328	-,317	-,081	-,179
K	S.H.	,155	,155	,155	,155	,155	,155	,155
	Basıklık	-,384	-,191	-,529	-,117	-,332	-,249	-,385
	S.H.	,308	,308	,308	,308	,308	,308	,308
	Minimum	1,00	1,00	1,14	1,20	1,00	2,00	1,50
	Maksimum	5,00	5,00	5,00	4,40	4,50	4,67	4,60

Tablo 38 incelendiğinde, idari görevi olan akademisyenlerin Örgütsel İmajın alt boyutları olan çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutlarından ve ölçek genelinden (Örgütsel İmaj) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 3.03, 3,52, 3,57, 3.29, 3.25, 3.36 ve 3.29 olarak tespit edilmiştir. İdari görevi olmayan akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutlarından ve ölçek genelinden (Örgütsel İmaj) elde edilen ortalamaları sırasıyla yaklaşık olarak 3.12, 3.44, 3.34, 3.32, 3.15, 3.22 ve 3.23 olarak tespit edilmiştir. Yukarıdaki tablo incelendiğinde, gruplar için elde edilen alt boyut puanlarının normallikten ciddi sapma göstermediği görülmektedir. Bu nedenle, akademisyenlerin idari görevi olma durumuna göre oluşturulan gruplar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını incelemek üzere parametrik yöntemlerden Bağımsız Örneklemler t-testi kullanılmıştır.

Tablo 39. Akademisyenlerin Örgütsel İmaj Konusundaki Görüşlerinin İdari Görevi Olma Durumuna Göre t-Testi Sonuçları

	İdari Görev	N	x̄	S	Sd	t	p
Çalışma ortamı	Var	92	3,0311	,86127	338	-,803	,423
	Yok	248	3,1164	,89253	338		
İletişim faaliyetleri	Var	92	3,5155	,76035	338	,775	,439
	Yok	248	3,4355	,87562	338		
Sosyal sorumluluk	Var	92	3,5652	,82621	338	2,022	,044
	Yok	248	3,3387	,94908	338		
Çalışanlar	Var	92	3,2913	,51986	338	-,450	,653
	Yok	248	3,3226	,68327	338		
Yönetim kalitesi	Var	92	3,2464	,60091	338	1,156	,249
	Yok	248	3,1546	,76917	338		
Ürün ve hizmet kalitesi	Var	92	3,3623	,44103	338	2,513	,013
	Yok	248	3,2204	,51585	338		
Örgütsel imaj	Var	92	3,2946	,58206	338	,754	,451
	Yok	248	3,2343	,67955	338		
* p< 0,05							

Tablo 39'a göre, akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi ve örgütsel imaj davranışlarının idari görevi olup olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleme amacıyla Bağımsız Örneklemler t-testi uygulanmıştır.

Test sonucunda, idari görevi olan ve olmayan akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, çalışanlar, yönetim kalitesi ve örgütsel imaj konusundaki görüşleri arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($t_{(338)}$= -.803, $t_{(338)}$=.775, $t_{(338)}$= -.450, $t_{(338)}$= 1.156, $t_{(338)}$= .754, p>.05). Bu bulgudan yola çıkarak, idari görevi olan ve olmayan akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk ve yönetim kalitesi hakkındaki görüşlerinin benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

İdari görevi olan ve olmayan akademisyenlerin sosyal sorumluluk ve ürün ve hizmet kalitesi konusundaki görüşleri arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($t_{(338)}$= 2,022, $t_{(338)}$=2.513, p<.05). Gruplara ait ortalamalar incelendiğinde, idari görevi olan akademisyenlerin sosyal sorumluluk ve ürün hizmet kalitesi hakkındaki görüşlerin idari görevi olmayan akademisyenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 40. Akademisyenlerin Örgütsel İmaj Davranışları ile Haftalık Ders Yükleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	n	r	p
Çalışma ortamı	340	-,016	,770
İletişim faaliyetleri	340	,117*	,031
Sosyal sorumluluk	340	-,028	,606
Çalışanlar	340	-,081	,135
Yönetim kalitesi	340	,111*	,040
Ürün ve hizmet kalitesi	340	-,044	,424
Örgütsel imaj	340	,072	,340

* p< 0,05

Akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutları ve ölçek geneli (Örgütsel imaj) ile akademisyenlerin haftalık ders yükü arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiş ve bu ilişkiyi belirlemek üzere alt boyutlar ve yaş değişkeninde normal dağılımından sapmalar görüldüğünden Spearman korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Analiz sonucunda, akademisyenlerin çalışma ortamı, sosyal sorumluluk, çalışanlar, ürün ve hizmet kalitesi ve örgütsel imaj konusundaki görüşleri ile haftalık ders yükleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (p>0,05).

Akademisyenlerin haftalık ders yükü ile iletişim faaliyetleri arasındaki korelasyon katsayısı r=0.12 bulunmuştur. Bu korelasyon katsayısı istatistiksel olarak anlamlı olup, düşük düzeyde pozitif yönlüdür. Haftalık ders yükü ile yönetim kalitesi arasındaki korelasyon katsayısı r=0.11 bulunmuştur. Bu bulguya göre, haftalık ders yükü arttıkça akademisyenlerin iletişim faaliyetleri ve yönetim kalitesinin artış göstereceği söylenebilir.

4.3. Akademisyenlerin örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık konusundaki görüşleri arasında ilişki var mıdır?

Tablo 41. Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel imaj arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi

		Örgütsel İmaj
Örgütsel Vatandaşlık	Korelasyon katsayısı	,361
	p	,000

Örgütsel vatandaşlık ölçeğinden elde edilen genel puanlar ile örgütsel imaj ölçeğinin genelinden elde edilen puanlar arasındaki korelasyon katsayısı r=.36 bulunmuştur. Bu iki ölçek arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Bu sonuca göre örgütsel vatandaşlık puanları arttıkça örgütsel imaj puanlarının da artacağı söylenebilir.

Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel imaj arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere, her iki ölçeğin alt boyutları arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Alt boyutların normal dağılım sergilemediği göz önüne bulundurularak Spearman korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki korelasyonlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 42. Her bir alt boyut arasındaki ikili korelasyonlar

	Örgüt gelişimine destek olma	Nezaket	Vicdanlılık	Sportmenlik	Çalışma ortamı	İletişim faaliyetleri	Sosyal sorumluluk	Çalışanlar	Yönetim kalitesi	Ürün ve hizmet kalitesi
Örgüt gelişimine destek olma	1,000	,385*	,481*	,337*	,175*	,356*	,356*	,360*	,394*	,372*
Nezaket		1,000	,259*	,264*	,148*	,139*	,188*	,215*	,209*	,123*
Vicdanlılık			1,000	,322*	,180*	,211*	,172*	,156*	,162*	,161*
Sportmenlik				1,000	,138*	,203*	,167*	,066	,174*	,089
Çalışma ortamı					1,000	,619*	,633*	,473*	,625*	,295*
İletişim faaliyetleri						1,000	,807*	,634*	,835*	,389*
Sosyal sorumluluk							1,000	,671*	,841*	,415*
Çalışanlar								1,000	,696*	,479*
Yönetim kalitesi									1,000	,387*
Ürün ve hizmet kalitesi										1,000

**Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutu olan "örgüt gelişimine destek olma" ile örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutları olan çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi ve ürün ve hizmet kalitesi arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulguya göre, örgüt gelişimine destek olma davranışı arttıkça örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutlarının da artış göstereceği söylenebilir.

Örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutu olan "nezaket" ile örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutları olan çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi ve ürün ve hizmet kalitesi arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulguya göre, nezaket davranışı arttıkça örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutlarının da artış göstereceği söylenebilir.

Örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutu olan "vicdanlılık" ile örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutları olan çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi ve ürün ve hizmet kalitesi arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulguya göre, vicdanlılık davranışı arttıkça örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutlarının da artış göstereceği söylenebilir.

Örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutu olan "sportmenlik" ile örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutları olan çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk ve yönetim kalitesi arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak, sportmenlik davranışları ile örgütsel imaj ölçeğinin alt boyutları olan çalışanlar ve ürün ve hizmet kalitesi alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

4.4. Akademisyenlerin örgütsel imaj konusundaki görüşlerini örgütsel vatandaşlık davranışları yordamakta mıdır?

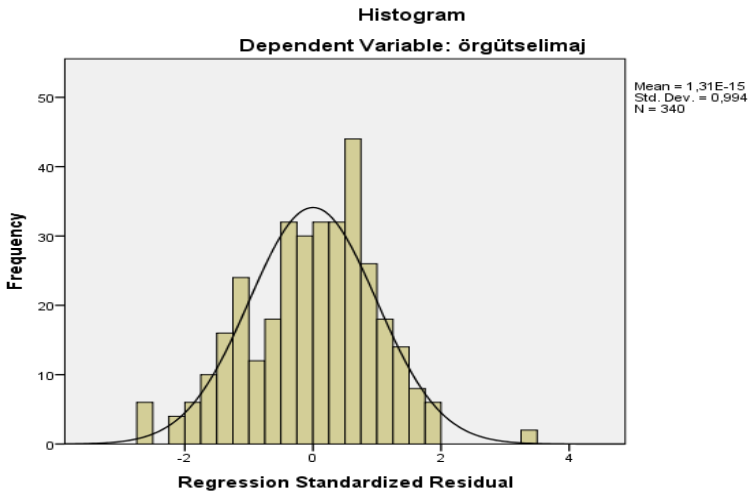
Bu çalışmada, akademisyenlerin örgütsel imaj konusundaki görüşlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne düzeyde yordadığını belirlemek üzere çoklu doğrusal regresyon yapılmıştır. İlk olarak bağımlı ve yordayıcı değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Bağımlı ve yordayıcı değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

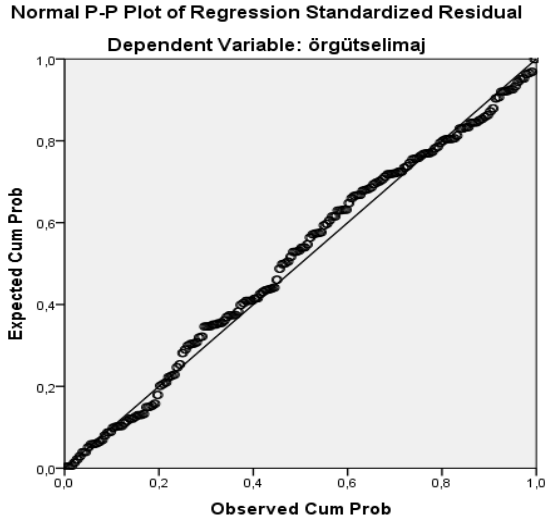
Tablo 43. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonlar

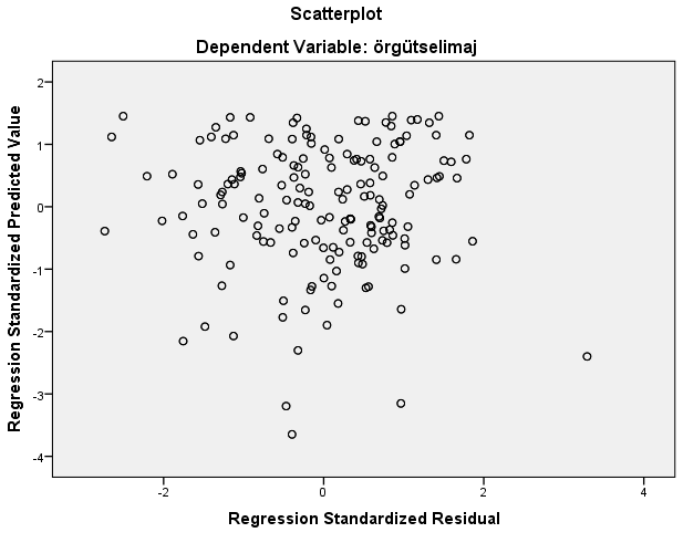
Değişkenler	Örgütün Gelişimine Destek Olma ve Özgecilik	Nezaket	Vicdanlılık	Sportmenlik
Örgütsel İmaj	0,40*	0.18*	0.23*	0.18*
*p<0.01				

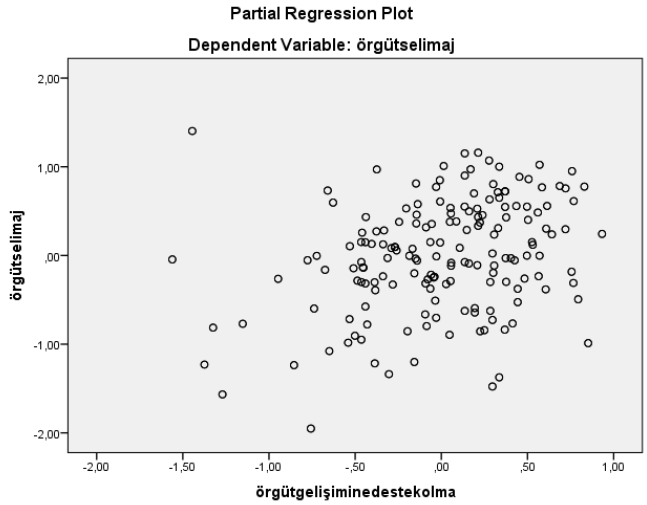
Yordayıcı değişkenler (örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik) ile bağımlı değişken (örgütsel imaj) arasındaki ikili korelasyonlar incelendiğinde, örgütsel imaj ile örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik arasında orta düzeyde ve pozitif (r=0.40), örgütsel imaj ile nezaket arasında düşük düzeyde ve pozitif (r=0.18), örgütsel imaj ile vicdanlılık arasında arasında düşük düzeyde ve pozitif (r=0.23), örgütsel imaj ile sportmenlik arasında düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki vardır. Yordayıcı ve bağımlı değişkenler arasındaki bu ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0.01).

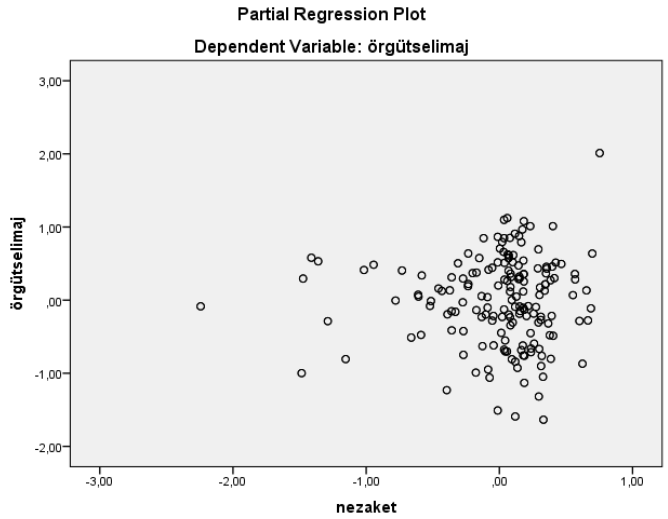
İkinci olarak, yordayıcı değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin doğrusal olup olmadığı ve puanların normal dağılım gösterip göstermediği grafiklerle incelenmiştir. Artıkların normalliğini incelemek üzere histogram ve P-P plot grafiği incelenmiştir. Histogram grafiğinin çan eğrisi şeklinde olması ve PP plot için ise şekildeki noktaların diyagonal çizgi üzerinde yer alması gerekmektedir. Ayrıca, lineerlik ve eş değişkenlik için standartlaştırılmış yordanan değerler ile standartlaştırılmış artıkların grafiği incelenmiş ve ayrıca her bir yordayıcı değişkenin ayrı ayrı bağımlı değişkenin hataları ile saçılma grafikleri incelenmiştir. Normallik ve doğrusallık varsayımlarının incelenmesine ilişkin grafikler Şekil 3'de gösterilmiştir.

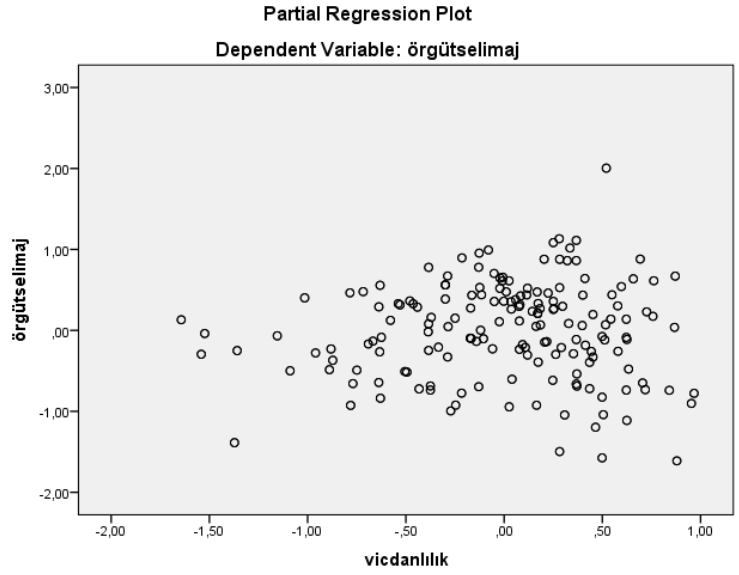

Histogram
Dependent Variable: örgütselimaj
Mean = 1,31E-15
Std. Dev. = 0,994
N = 340
Frequency
Regression Standardized Residual

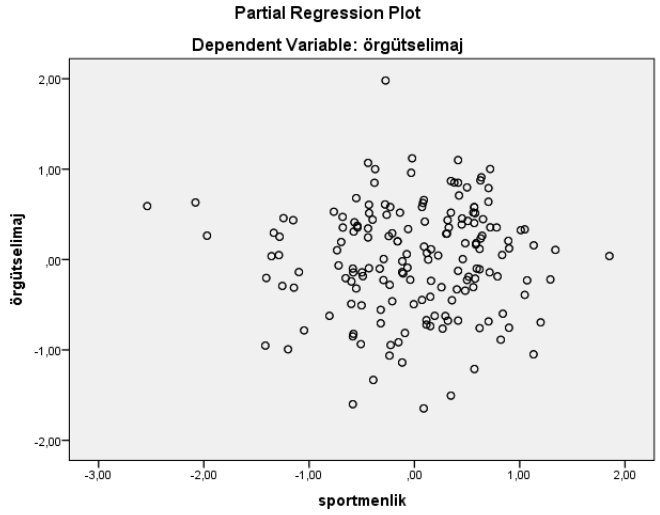

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: örgütselimaj
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob


Scatterplot
Dependent Variable: örgütselimaj
Regression Standardized Predicted Value
Regression Standardized Residual


Partial Regression Plot
Dependent Variable: örgütselimaj
örgütselimaj
örgütgelişiminedestekolma


Partial Regression Plot
Dependent Variable: örgütselimaj
örgütselimaj
nezaket


Partial Regression Plot
Dependent Variable: örgütselimaj
örgütselimaj
vicdanlılık



Şekil 3. Normallik ve doğrusallık varsayımlarının incelenmesine ilişkin grafikler

Şekil 3'de verilen grafikler incelendiğinde, standartlaştırılmış artık değerler ile standartlaştırılmış yordanan değerler için oluşturulan saçılma (scatterplot) diyagramının doğrusal bir ilişki tanımladığı ve noktaların belirli bir eksen etrafında toplanma eğiliminin olduğunu söylemek mümkündür. Standartlaştırılmış yordanan değerler için oluşturulan histogram ve normal dağılım eğrileri incelendiğinde ise, normal dağılımdan biraz sapma olduğu görülmektedir. Bunların yanı sıra, yordayıcı değişkenlerin bağımlı değişkenle olan kısmi ilişkilerini gösteren şekiller incelendiğinde, yordayıcı değişkenler ile bağımlı değişken arasında doğrusal ve pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Son olarak, çoklu doğrusal bağlantı ile ilgili olarak bilgi veren bu iki VIF (Varyans Artış Faktörü) değerleri incelenmiş olup, örgütün gelişimine destek olmak ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik yordayıcı değişkenleri için VIF değerleri sırasıyla 1.55, 1.20, 1.38 v 1.25 olarak kestirilmiştir. Bu değerler 10'dan küçük olduğu içi çoklu bağlantılılık sorununun olmadığı tespit edilmiştir. Regresyona ilişkin varsayımlar incelendikten ve varsayımların sağlandığı (normallik hariç) tespit edildikten sonra regresyon analizine geçilmiştir. Çoklu doğrusal regresyon analizine başlamadan önce varsayımlar incelenmiş ve ardından bootstrap güven aralıkları raporlanmıştır. Bootstrap güven aralıklarının raporlanmasındaki amaç normallik ve eş değişkenlik varsayımlarının sağlanamaması durumunda güvenilir sonuçlar vermesidir.

Tablo 44. Örgütsel İmaj Görüşlerini Yordayan Değişkenlere İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	S.H.	B	T	p	Bootstrap		
						P	%95 Güven Aralığı	
							Alt	Üst
Sabit	1,192	,357		3,337	,001	,002	,593	1,835
Örg. Gel. Des. Olma	,401	,068	,366	5,892	,000	,001	,240	,564
Nezaket	,038	,074	,028	,519	,604	,588	-,103	,176
Vicdanlılık	,042	,062	,040	,676	,500	,512	-,086	,170
Sportmenlik	,008	,047	,009	,162	,871	,851	-,078	,097
R = ,403	**R^2 =** ,163		**F(4,335)** = 16,263			**p** = .000	*p<0,05	

Örgütsel imaj görüşleri üzerinde etkili olan değişkenleri belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 42'de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, örgütsel imaj ile anlamlı bir ilişki vermektedir. Örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık ve sportmenlik değişkenlerinin dördü birlikte, örgütsel imaj görüşlerindeki toplam varyansın yaklaşık %16'sını açıklamaktadır (R^2 = 0,16, p<.05).

Bootstrap güven aralığı incelendiğinde, örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik yordayıcı değişkene ait *b* evren değerinin %95 güven aralığı ile 0.240 ile 0.564 arasında yer aldığı görülmektedir. Bu aralık sıfırı içermediğinden dolayı örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik ile örgütsel imaj arasındaki ilişkinin evren değerinin gerçek olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca, bu güven aralığı ile ilişkili anlamlılık değeri p = 0.01'dir ve bu değer de oldukça anlamlıdır.

4.5. Akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını örgütsel imaj konusundaki görüşleri yordamakta mıdır?

Bu çalışmada, akademisyenlerin örgütsel vatandaşlı davranışlarını örgütsel imaj konusundaki görüşleri ne düzeyde yordadığını belirlemek üzere çoklu doğrusal regresyon yapılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizine başlamadan önce varsayımlar incelenmiş ve ardından bootstrap güven aralıkları raporlanmıştır. Bootsrap güven aralıklarının raporlanmasındaki amaç normallik ve eş değişkenlik varsayımlarının sağlanamaması durumunda güvenilir sonuçlar vermesidir.

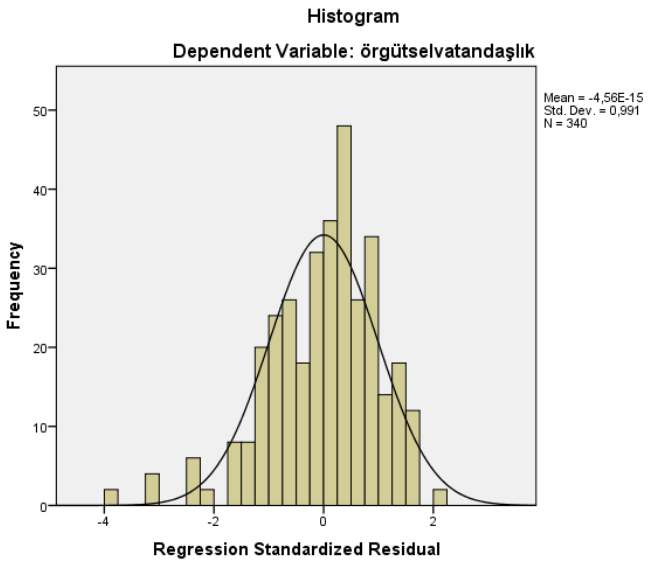
İlk olarak bağımlı ve yordayıcı değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Bağımlı ve yordayıcı değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

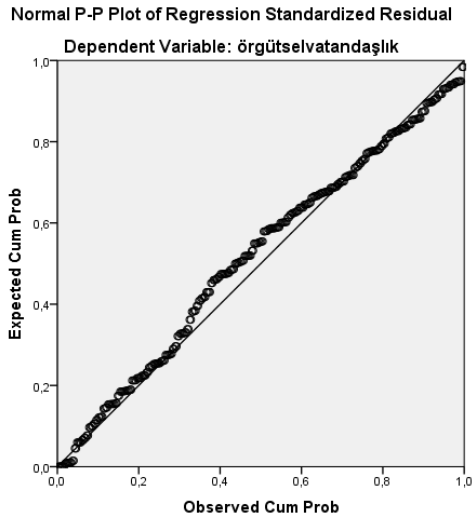
Tablo 45. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonlar

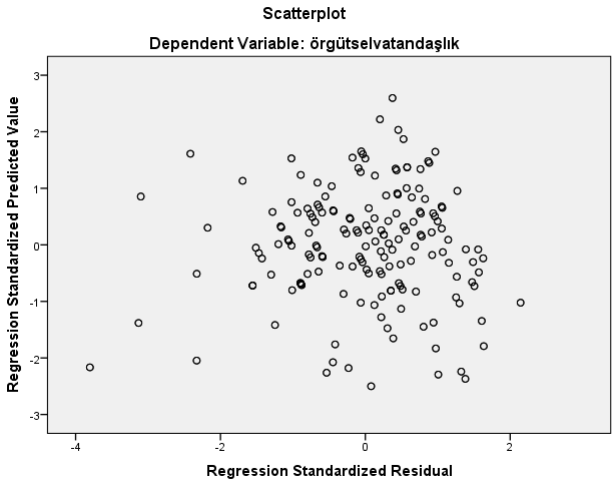
Değişkenler	Çalışma Ortamı	İletişim Faaliyetleri	Sosyal Sorumluluk	Çalışanlar	Yönetim Kalitesi	Ürün ve Hizmet Kalitesi
Örgütsel Vatandaşlık	0,24*	0.36*	0.36*	0.27*	0.36*	0.29*
*p<0.01						

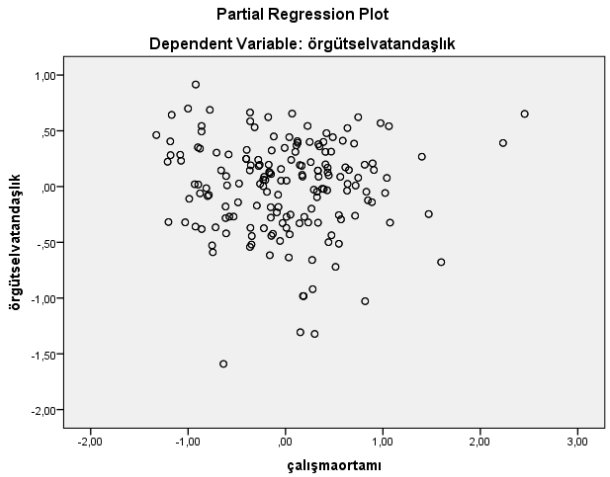
Yordayıcı değişkenler (çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi) ile bağımlı değişken (örgütsel vatandaşlık) arasındaki ikili korelasyonlar incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık ile iletişim faaliyetleri arasında orta ve pozitif (r=0.36), örgütsel vatandaşlık ile çalışma ortamı arasında düşük düzeyde ve pozitif (r=0.24), örgütsel vatandaşlık ile sosyal sorumluluk arasında orta düzeyde ve pozitif (r=0.36), örgütsel vatandaşlık ile çalışanlar arasında düşük düzeyde ve pozitif (r=0.27), örgütsel vatandaşlık ile yönetim kalitesi arasında orta düzeyde ve pozitif (r=0.36), örgütsel vatandaşlık ile ürün ve hizmet kalitesi arasında düşük düzeyde ve pozitif (r=0.29) bir ilişki vardır. Yordayıcı ve bağımlı değişkenler arasındaki bu ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0.01).

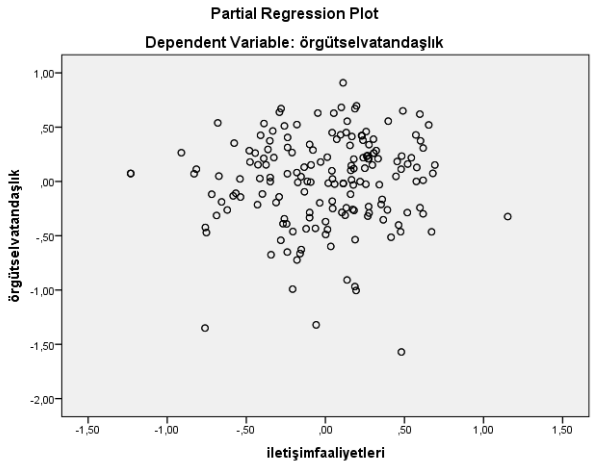
İkinci olarak, yordayıcı değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin doğrusal olup olmadığı ve puanların normal dağılım gösterip göstermediği grafiklerle incelenmiştir. Artıkların normalliğini incelemek üzere histogram ve P-P plot grafiği incelenmiştir. Histogram grafiğinin çan eğrisi şeklinde olması ve P-P plot için ise şekildeki noktaların diagonal çizgi üzerinde yer alması gerekmektedir. Ayrıca, lineerlik ve eş değişkenlik için standartlaştırılmış yordanan değerler ile standartlaştırılmış artıkların grafiği incelenmiş ve ayrıca her bir yordayıcı değişkenin ayrı ayrı bağımlı değişkenin hataları ile saçılma grafikleri incelenmiştir. Normallik ve doğrusallık varsayımlarının incelenmesine ilişkin grafikler Şekil 4'de gösterilmiştir.

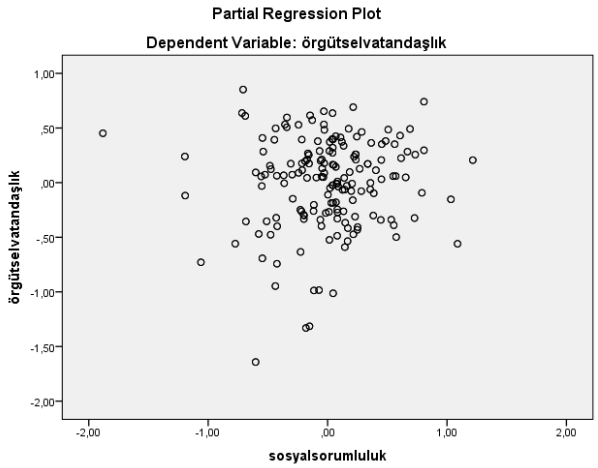

Histogram
Dependent Variable: örgütselvatandaşlık
Mean = -4,56E-15
Std. Dev. = 0,991
N = 340
Frequency
Regression Standardized Residual

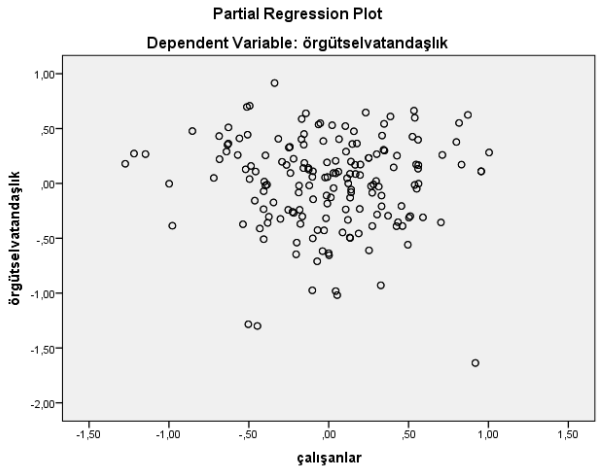

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: örgütselvatandaşlık
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob

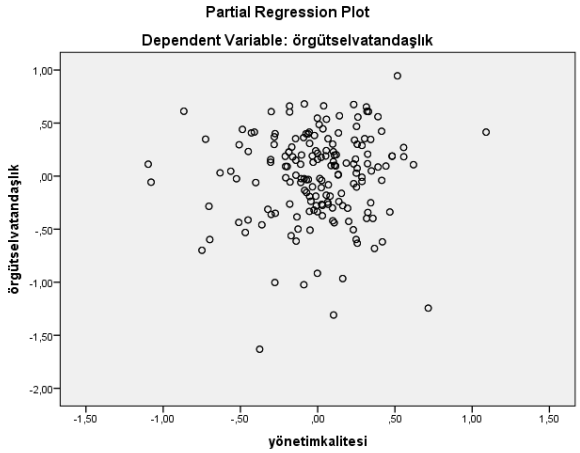

Scatterplot
Dependent Variable: örgütselvatandaşlık
Regression Standardized Predicted Value
Regression Standardized Residual

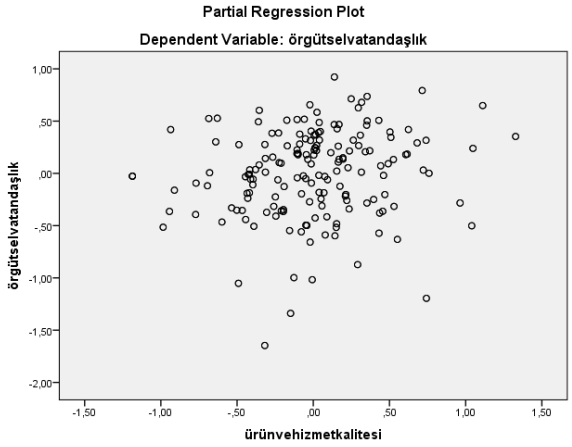

Partial Regression Plot
Dependent Variable: örgütselvatandaşlık
örgütselvatandaşlık
1,00
,50
,00
-,50
-1,00
-1,50
-2,00
-2,00
-1,00
,00
1,00
2,00
3,00
çalışmaortamı


Partial Regression Plot
Dependent Variable: örgütselvatandaşlık
örgütselvatandaşlık
1,00
,50
,00
-,50
-1,00
-1,50
-2,00
-1,50
-1,00
-,50
,00
,50
1,00
1,50
iletişimfaaliyetleri


Partial Regression Plot
Dependent Variable: örgütselvatandaşlık
örgütselvatandaşlık
1,00
,50
,00
-,50
-1,00
-1,50
-2,00
-2,00
-1,00
,00
1,00
2,00
sosyalsorumluluk







Şekil 4. Normallik ve doğrusallık varsayımlarının incelenmesine ilişkin grafikler

Şekil 4'de verilen grafikler incelendiğinde, standartlaştırılmış artık değerler ile standartlaştırılmış yordanan değerler için oluşturulan saçılma (scatterplot) diyagramının doğrusal bir ilişki tanımladığı ve noktaların belirli bir eksen etrafında toplanma eğilimin olduğunu söylemek mümkündür. Standartlaştırılmış yordanan değerler için oluşturulan histogram ve normal dağılım eğrileri incelendiğinde ise, normal dağılımından sapmalar olduğu görülmektedir. Bunların yanı sıra, yordayıcı değişkenlerin bağımlı değişkenle olan kısmi ilişkilerini gösteren şekiller incelendiğinde, yordayıcı değişkenler ile bağımlı değişken arasında doğrusal ve pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Çoklu doğrusal regresyon analizine başlamadan önce varsayımlar incelenmiş ve ardından bootstrap güven aralıkları raporlanmıştır. Bootstrap güven aralıklarının raporlanmasındaki amaç normallik ve eş değişkenlik varsayımlarının sağlanamaması durumunda güvenilir sonuçlar vermesidir.

Tablo 46. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Yordayan Değişkenlere İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	S.H.	B	T	P	Bootstrap		
						P	%95 Güven Aralığı	
							Alt	Üst
Sabit	3,271	,164		19,956	,000	,001	2,940	3,608
Çalışma ortamı	-,015	,035	-,028	-,420	,675	,711	-,086	,054
İletişim faaliyetleri	,061	,057	,112	1,072	,284	,252	-,046	,169
Sosyal sorumluluk	,070	,053	,142	1,318	,188	,247	-,046	,192
Çalışanlar	-,040	,053	-,056	-,758	,449	,493	-,156	,073
Yönetim kalitesi	,084	,071	,134	1,185	,237	,290	-,070	,242
Ürün hiz. Kal.	,147	,053	,161	2,764	,006	,008	,050	,245
R = ,407	**R^2 =** ,166		**F(4,335)** = 11,025		**p** = .000	*p<0,05		

Örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olan değişkenleri belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 46'da verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, ürün ve hizmet kalitesi örgütsel vatandaşlık davranışları ile anlamlı bir ilişki vardır. Çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi ve ürün ve hizmet kalitesi değişkenlerinin altısı birlikte,

örgütsel vatandaşlık davranışındaki toplam varyansın yaklaşık %17'sini açıklamaktadır (R^2 = 0,17, p<.05).

Bootstrap güven aralığı incelendiğinde, ürün ve hizmet kalitesi yordayıcı değişkene ait *b* evren değerinin %95 güven aralığı ile 0.050 ile 0.245 arasında yer aldığı görülmektedir. Bu aralık sıfırı içermediğinden dolayı ürün ve hizmet kalitesi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkinin evren değerinin gerçek olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca, bu güven aralığı ile ilişkili anlamlılık değeri p = 0.008'dir ve bu değer oldukça anlamlıdır.

BÖLÜM V: TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Örgütsel imaj davranışı ile ilgili bulgular

Alanyazındaki araştırma sonuçlarına göre üniversitenin iyi bir imaja sahip olması üniversiteye pek çok açıdan fayda sağlamaktadır (Ivy, 2001; Palacio, Meneses ve Perez, 2002; Brown ve Mazzarol, 2009; Alves ve Raposo, 2010; Azoury, Daou ve El Khoury, 2014; Perez ve Torres, 2017) ve örgütsel imaj üniversiteler için önemi olan birçok kavramla ilişki içerisindedir (Amna ve Obaid, 2018; Mert ve Yılmaz, 2018; Bektaş, 2010). Bu çalışmada; daha önce örgütsel öğrenme değerleri (Taşcı ve Koç, 2007), örgüt kültürü (Chen ve Carey, 2009), performans (Latham ve Skarlicki, 2009; Rose, 2012), akademik başarı (Khalid, Jusoff, Othman, Ismail ve Rahman, 2010), örgütsel bağlılık ve iş tatmini (Çetin, 2011), psikolojik iyi olma (Rastogi, 2011), işe bağlılık (Runhaar, Konermann ve Sanders, 2013), örgütsel adalet (Tziner ve Sharoni, 2014), liderlik stilleri (Tekbulut, 2017), örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik (Turgut ve Akbolat, 2017) gibi pek çok kavramla olan ilişkisi araştırılan örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel imaj ile arasındaki ilişki incelenmiş ve araştırmada sonucunda akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel imaj algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Örgütlerin imajları olumlu yönde geliştikçe akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri de artış göstermektedir. Bu sonuç Turgut ve Akbolat'ın (2017), Demiröz'ün (2014), Taşlıyan, Paksoy ve Hırlak'ın (2013), ve Karabey ve İşcan'ın (2007), araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Cinsiyet değişkeni incelendiğinde akademisyenlerin örgütsel imaj hakkındaki görüşlerinin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Kadın akademisyenlerin örgütsel imaj görüşleri erkeklere göre daha yüksektir. Benzer şekilde Şimşek (2017) ve Kılıçaslan (2011) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının cinsiyete göre farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir fakat Şimşek (2018) ve Kılıçaslan (2011), farklı olarak kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere

oranla örgütsel imaj algılarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Şişli ve Köse (2013) erkek öğrencilerim imaj algılarının kadın öğrencilere oranla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Demiröz (2014), Uğurlu ve Ceylan (2013) ve Gürbüz (2008), ise öğretmenlerin cinsiyetinin okullarına ilişkin imaj algılarını etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Alt boyutlar incelendiğinde, kadın ve erkek akademisyenlerin çalışma ortamı, ürün ve hizmet kalitesi, sosyal sorumluluk ve yönetim kalitesi hakkındaki görüşlerinin benzer olduğu; fakat kadın akademisyenlerin iletişim faaliyetleri ve çalışanlar hakkındaki görüşlerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Çetin (2016), yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarına göre ise örgütsel imajın cinsiyete göre hiçbir alt boyutta farklılaşmadığını tespit edilmiştir.

Yaş değişeni incelendiğinde ise, araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel imaj hakkındaki görüşleri ile akademisyenlerin yaşı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmanın bu bulgusu Demiröz (2014), Uğurlu & Ceylan'ın (2013), araştırmalarında elde ettikleri bulgularla örtüşmektedir. Alt boyutlar incelendiğinde akademisyenlerin iletişim faaliyetleri, ürün ve hizmet kalitesi, sosyal sorumluluk, çalışanlar ve yönetim kalitesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu bulgudan farklı olarak Çetin (2016), yönetim kalitesi alt boyutunun, Küçüksüleymanoğlu (2014), ise sosyal sorumluluk alt boyutunun akademik personelin yaşına göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini saptamıştır. Akademisyenlerin çalışma ortamı hakkındaki görüşleri ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Nitekim Çetin (2016), çalışma ortamı alt boyutunun, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel imaj hakkındaki görüşlerinin akademisyenlerin medeni durumuna göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alt boyutlar incelendiğinde ise evli ve bekar akademisyenlerin çalışanlar ile ürün ve hizmet konusundaki görüşleri arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bekar akademisyenlerin çalışanlar ile ürün ve hizmet konusundaki görüşleri evli akademisyenlerinkinden daha yüksektir.

Araştırmada akademisyenlerin örgütsel imaj hakkındaki görüşlerinin akademisyenlerin unvanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Ölçek genelinde profesörlerin örgütsel imaj düzeyleri diğer

akademisyenlere göre daha yüksektir. Küçüksüleymanoğlu' nun (2014) unvanı yüksek olan akademisyenlerin örgütsel imajın çeşitli alt boyutlarına ilişkin algılarının, unvanı düşük olan akademisyenlere oranla daha yüksek olduğu saptaması bu çalışmada elde edilen bulgularla kısmen benzerlik göstermektedir. Alt boyutlar incelendiğinde ise iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutlarının akademisyenlerin unvanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı fakat çalışma ortamı ve yönetim kalitesi düşüncelerinin akademisyenlerin unvanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Çetin (2016), ise unvanın akademik personelin çalışanlar ve çalışma ortamı alt boyutları açısında farklılaştığını tespit etmiştir.

Araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel imaj hakkındaki görüşleri ile mesleki kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Nitekim, Şimşek (2018), ve Demiröz (2014), çalışmalarında öğretmenlerin kıdem yılı ile örgütsel imaj algıları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Alt boyutlar incelendiğinde ise akademisyenlerin çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi alt boyutları ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu bulgu Çetin (2016)'in çalışmasında elde ettiği bulgularla aynıdır. Fakat Kılıçaslan (2011), ve Gürbüz (2008), çalışmalarında, örgütsel imajın bazı alt boyutlarında, öğretmenlerin meslekteki kıdemi ile örgütsel imaj algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulmuştur.

Araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel imaj hakkındaki görüşleri ile üniversitede çalışma yılı arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Costa, Pelissari ve Gonzalez (2018), benzer şekilde örgütle geçirilen zamanın, kişinin örgütsel imaj algısını etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Çetin (2016), Demiröz (2014) ve Gürbüz (2008) çalışmalarında benzer şekilde çalışma süresi ile örgütsel imaj algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görmemişlerdir. Ancak Kılıçaslan (2011) araştırmasında, bulunulan okuldaki çalışma süresi uzadıkça öğretmenlerin örgütsel imaj algısının yükseldiği bulgusuna ulaşmıştır. Alt boyutlar incelendiğinde ise akademisyenlerin iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk, çalışanlar, yönetim kalitesi ile üniversitede çalışma yılı arasında ilişkili olmadığı; fakat akademisyenlerin

üniversitede çalışma yılı arttıkça çalışma ortamı konusundaki görüşlerinin artmakta, çalışma ortamı düzeyinin azalmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akademisyenlerin örgütsel imaj hakkındaki görüşleri üniversite türüne göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin örgütsel imaj konusundaki görüşleri kamu üniversitesinde çalışan akademisyenlere göre daha yüksek düzeydedir. Bu bulgu Şişli ve Köse (2013)'nin araştırmasında elde ettiği sonuç ile örtüşmektedir. Alt boyutlar incelendiğinde ise vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin çalışanlar ile ürün hizmet kalitesi konusundaki görüşlerinin kamu üniversitesinde çalışan akademisyenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu, fakat çalışma ortamı, iletişim faaliyetleri, sosyal sorumluluk ve yönetim kalitesi konusundaki görüşlerinin benzer düzeyde olduğu araştırmada elde edilen bulgular arasındadır.

Araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel imaj hakkındaki görüşlerinin akademisyenlerin idari görevi olup olmamasına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alt boyutlar incelendiğinde ise idari görevi olan akademisyenlerin sosyal sorumluluk ve ürün hizmet kalitesi hakkındaki görüşlerinin idari görevi olmayan akademisyenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel imaj hakkındaki görüşleri ile akademisyenlerin haftalık ders yükü arasında ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Alt boyutlar incelendiğinde ise haftalık ders yükü arttıkça akademisyenlerin iletişim faaliyetleri ve yönetim kalitesi hakkındaki görüşlerinin artış gösterdiği bulunmuştur.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili bulgular

Alanyazındaki araştırmalar örgütsel vatandaşlık davranışının yükseköğretim kurumlarında akademisyenlerin performansı (Latham ve Skarlicki, 2009; Rose, 2012), öğrencilerin akademik başarısı (Khalid, Jusoff, Othman, Ismail ve Rahman, 2010; Demiröz, 2014; Burns ve DiPoala, 2013) ve içsel güdülenmesi (Chen ve Carey, 2009) gibi pek çok önemli konu üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada ise örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel imaj ile olan ilişkisi

araştırılmış ve araştırma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışının üniversite imajına katkı sağladığı tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının yükseköğretim kurumları açısından önem arz eden pek çok kavram gibi örgütsel imaj ile de ilişki içinde olması alanyazındaki diğer çalışmaları destekler niteliktedir.

Araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Njagi (2018), Demiröz (2014), Özer (2012), Yılmaz (2012), Yılmaz ve Taşdan (2009), Polat & Celep (2008) çalışmalarında cinsiyetin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme konusunda belirgin bir etken olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Çalışmada elde edilen bulgudan farklı olarak, Jenaabadi, Okati ve Sarhadi (2013), Yılmaz (2010), Polat (2007), Ölçüm-Çetin (2004) ve Çetin vd. (2003), öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin cinsiyetlerine göre değiştiğini bulmuş, kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı hakkında erkek öğretmenlere göre daha olumlu görüşlere sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Akademisyenlerin görüşleri örgütsel vatandaşlık alt boyutları (örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık ve sportmenlik) açısından incelendiğinde ise erkek akademisyenlerin sportmenlik düzeyinin kadın akademisyenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Lev and Koslowsky (2012) ise araştırmasında kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının yardımlaşma alt boyutunun erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile akademisyenlerin yaşı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle akademisyenlerin yaşları arttıkça örgütsel vatandaşlık düzeylerinin de artış göstereceğini söylemek mümkündür. Njagi (2018), çalışmasında benzer sonuca ulaşırken; Fok (2011), ise araştırmasında bu sonuçtan farklı olarak genç çalışanların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği sonucuna ulaşmıştır. Alt boyutlar incelendiğinde ise akademisyenlerin nezaket düzeyi ve sportmenlik düzeyi ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak, örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik ve vicdanlılık ile akademisyenlerin yaşları arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

Araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının akademisyenlerin medeni durumuna göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Njagi (2018), çalışmasında benzer sonuca ulaşmıştır. Alt boyutlar incelendiğinde ise bekar ve evli akademisyenlerde örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık ve sportmenlik davranışlarının benzer düzeyde olduğu saptanmıştır.

Araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının akademisyenlerin unvanına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Ölçek genelinde doktor öğretim üyelerinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin diğer akademisyenlere göre daha yüksektir. Alt boyutlar incelendiğinde ise sportmenlik düzeyi akademisyenin unvanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmazken; örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket ve vicdanlılık davranışlarının unvana göre farklılaştığı görülmüştür.

Araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile mesleki kıdem arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle akademisyenlerin mesleki kıdemleri arttıkça örgütsel vatandaşlık düzeylerinin de artış göstereceğini söylemek mümkündür. Bu bulgu, Demiröz (2014), Özer (2012), Yılmaz (2012), Yılmaz (2010), Ölçüm-Çetin (2004), Çetin vd.'nin (2003) çalışmalarıyla da örtüşmektedir. Yaylacı'nın (2004) çalışmasında ise bazı alt boyutlardaki davranışların ve örgütsel vatandaşlık davranışının kıdem ile pozitif yönlü ilişkisi olduğu görülmektedir. Fakat Njagi (2018), Yılmaz ve Taşdan (2009), Polat ve Celep (2008), ve Polat (2007) ise çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulamamışlardır. Alt boyutlar incelendiğinde ise akademisyenlerin nezaket düzeyi ve sportmenlik düzeyi ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak, örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik ve vicdanlılık ile akademisyenlerin mesleki kıdemleri arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.

Araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile üniversitede çalışma yılı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenlerin üniversitede çalışma yılı arttıkça örgütsel vatandaşlık düzeylerinin de artış gösterdiği görülmektedir. Yücel ve Samancı (2009), çalışma süresini örgütsel

vatandaşlık davranışı üzerindeki en etkili değişken olarak bulurken, Polat ve Celep (2008) çalışmalarında, çalışma sürelerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algılarıyla anlamlı fark göstermediğini bulmuşlardır. Alt boyutlar incelendiğinde ise akademisyenlerin üniversitede çalıştıkları yıl arttıkça vicdanlılık ve sportmenlik düzeylerinin de artış göstereceği, fakat nezaket davranışlarının azalma göstereceği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının üniversite türüne göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alt boyutlar incelendiğinde ise kamu ve vakıf üniversitelerinde göre yapan akademisyenlerde örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, vicdanlılık ve sportmenlik davranışlarının benzer düzeyde olduğu görülürken, nezaket boyutunda vakıf üniversitelerinin lehine olduğu görülmüştür.

Araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının akademisyenlerin idari görevi olup olmamasına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alt boyutlar incelendiğinde ise idari görevi olan ve olmayan akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık ve sportmenlik davranışlarının benzer düzeyde olduğu görülmüştür.

Araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile akademisyenlerin haftalık ders yükü arasında ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Alt boyutlar incelendiğinde ise akademisyenlerin örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile haftalık ders yükü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

5.2. Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler yer almaktadır.

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Elde edilen bulgular incelendiğinde üniversitelerin tercih edilme noktasında önem arz ettiği için üniversitelerde örgütsel imajın araştırılması önemlidir. Bununla birlikte günümüzün hızlı değişen ve rekabetçi bir yapıya sahip olan yükseköğretim sektörü içinde yer alan üniversitelerin imaj algılarına önem vermeleri rekabet avantajı sağlayabilir.

2. Üniversiteler mevcut imajlarının ne düzeyde olduğunu belirlemeli, iyi bir imaja sahip olmak için çeşitli faaliyetlerde bulunmalı (sosyal sorumluluk projeleri, üniversite tanıtımları vb.) ve oluşturulan imaj algısının devamlılığını sağlamak için bu imajı iyi yönetmelidir.

3. Ayrıca yapılan araştırmada örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla iyi bir imaja sahip olmak isteyen üniversiteler örgütsel vatandaşlık davranışına önem vermeli ve örgüt içinde bu davranışı destekleyen bir çalışma ortamı oluşturmalıdır.

4. Yöneticilerin adil bir yönetim sergilemeleri akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını ortaya çıkaracak bir davranış olduğu için önemlidir. Örgütlerde istenilen ve beklenilen bir davranış olarak örgütsel vatandaşlık davranışını üniversitelerde oluşturmak adına, üniversiteler akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesine olanak tanıyacak bir yönetim anlayışı benimsemelidir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Bu çalışmada, yükseköğretim kurumlarında akademisyenlerin örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı araştırılmıştır. Araştırmanın kapsamı yükseköğretim kurumlarının iç paydaşlarından olan öğrenci görüşlerine de yer verilerek genişletilebilir.

1. Yapılan araştırmada örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edildiğinden örgütsel imaj ve vatandaşlık adına yapılan çalışmalarda bu iki kavramın birbiri üzerindeki etkisinin göz önünde bulundurulabilir.

2. Alanyazında bu iki kavramı birlikte araştıran çalışmaların az olması sebebiyle üniversitelerde örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik daha fazla ilişkisel ve nedensel araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Acar, A.Z. (2006). Örgütsel yurttaşlık davranışı: kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* 7 (1), 1-14.

Adeniji, A.A., Osibanjo, A.O., Abidoun, A. & Oni, O. (2015). Corporate image: a strategy for enchanging customer loyalty and profitability. *Journal of South African Business Research,* 1-12.

Adewale, A. S., Ghavifekr, S. & Daut, M. A. (2018). Predictors of organizational citizenship behavior in higher education ınstitutions: Implication for effective leadership. *Educational Leader*, 6, 29-49.

Ali, A. & Ullah, O. (2018). The ımpact of organizational ımage and organizational citizenship behavior on employee performance. *Journal of Research and Reflections in Education*,12 (1), 68-83.

Alves, H., & Raposo, M. (2010). The influence of university image on student behaviour, *International Journal of Educational Management*, 24(1), 73–85.

Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi,* 15 (2), 163-178.

Avcı, A. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal gelişimi ve eğitim örgütleri açısından etkileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi,* 12 (24), 11-26.

Azoury, N., Daou, L., & Khoury, C.E. (2014). University image and its relationship to student satisfaction: Case of the Middle Eastern private business schools. *International Strategic Management Review*, 2(1), 1-8.

Basirudin, N.B., Basiruddin, R., Mokhber, M., Abdul Rasid, S.Z. & Zamil, A.M. (2016). Organizational citizenship behavior in public sector. *International Journal of Econpmics and Financial Issues,* 6 (8), 376-381.

Bektaş, F. (2010). Örgütsel imaj ve örgüt kültürü: öğretmen adayı örnekleminde nedensel bir araştırma, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi,* 1 (1), 5-18.

Brown,R., & Mazzarol,T. (2009). The importance of institutional image to student satisfaction and loyalty within higher education. *Higher Education,* 58,81–95.

Buluç, B. (2015). The relationship between academic staff's perceptions of orgnizatinal justice and organizational citizenship behaviors. *Studia Psychologica*, 49-62.

Burns, T., & DiPaola, M. F. (2013). A study of organizational justice, organizational citizenship behavior, and student achievement in high schools. *American Secondary Education,* 42(1), 4-24.

Cerit, Y. (2006). Eğitim fakültesi öğrencilerinin üniversitenin örgütsel imaj düzeyine ilişkin algıları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 47,* 343-365.

Chelaget, L.J., Kiprop, C.P. & Kemboi, A. (2015). Effect on organizational citizenship behavior on employee performance in banking sector, *International Journal of Business Humanities and Technology*, 5 (4), 55-61.

Chien, M.H. (2013). A study to improve organizational citizenship behaviors, https://www.mssanz.org.au/MODSIM03/Volume_03/B14/03_Chien_Behaviours.pdf , Erişim Tarihi: 27.12.2018.

Chen, S.X. & Carey, T. P. (2009). Assessing citizenship behavior in educational contexts: The role of personality, motivation, and culture. *Journal of Psychoeducational Assessment, 27*(2), 125-137.

Christie, D.J. (2002). *A trilateral model fort he management of corporate image.* Doctor of Philosophy, School of Management Griffith University.

Costa, F.R.. Pelissari, A.S. & Gonzalez I.V.D.P. (2018). Corporate image of public higher education institutions: relevant factors to distance learning students. *Turkish Online Journal of Distance Education,* 19 (1), 117-135.

Çetin, R. (2004). Planning and implementing institutional image and promoting academic programs in higher education. *Journal of Marketing Higher Education, 13*(1), 57-75.

Çetin, F. (2011). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çetin, M.. Yeşilbağ, Y. ve Akdağ, B. (2003). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı, *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 17*, 39-54.

Çetin, O.U. (2016). Üniversitelerde iç paydaşların örgütsel imaj algısı: Hacettepe Üniversitesi örneği, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Çetin, S. ve Tekiner, M.A. (2015). Kurumsal imajın temel belirleyicileri, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,* 13 (1), 418-440.

Çobanoğlu, A. (2011). *Resmi ve özel ilköğretim okullarının okul imajının öğretmen ve veli görüşlerine göre değerlendirilmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Doğan Kılıç, E. (2013) Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlıkla İlgili Görüşleri (Sinop Örneği), *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 6 (1), 43-55.

Erdal, G., Gücüyener, İ. & Erdal, K. (2013). Eğitim kurumlarında kurumsal kimlik, kurumsal imaj ve eğitime katkısı, *Electronic Journal of Vocational Colleges,* Aralık, 54-61.

Fok, H. N. F. (2011). *An investigation of age difference on organizational citizenship behaviors: The role of personal resources an occupational future time perspectives.* (Outstanding Academic Papers by Students (OAPS)), University of Hong Kong, CityU

Gravetter, J. F. & Forzano, L. B. (2012). Research methods for the behavioral sciences (4. Baskı). USA: Linda Schreiber-Ganster

Günalan, M., & Ceylan, A. (2014). The mediator role of organizational image on the relationship between jealousy andturnover intention: A study on health workers. *The Journal of Social Sciences Institute,* 17, 133–156.

Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 3 (1), 48-75.

Gürbüz, S. (2008). *Yönetici, öğretmen ve velilere göre Ankara ili özel ve kamu ilköğretim okullarının kurumsal imajı.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ilgın, H.Ö.. Ertekin, İ. & Ataman Yengin, D. (2018). İmaj ve kurumsal imaj bağlamında kent imajı, *The Turkish Online Journal of Design Art and Communication,* 8 (2), 203-215.

Ivy, J. (2001). Higher education institution image: a correspondence analysis approach. The international Journal of Educational Management, 15 (6), 276-282.

Jahangir, N., Akbar, M.M. & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: its natüre and antecedents, *BRAC University Journal,* 1 (2), 75-85.

Jenaabadi H, Okati E, Sarhadi A. (2013). Organizational citizenship behavior, job satisfaction, and commitment to school: Is there any significant difference between male and female teachers? *World Journal of Education,* 3(3):75-81.

Karaaslan, A., Ergun Özler, D. & Kulaklıoğlu, A.S. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 11 (2), 135-160.

Karabey, C.N. ve İşcan, Ö.F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 21 (2), 231-241.

Karadeniz, M. (2009). The importance of creating a successful corporate identity and corporate image for enterprises in marketing management, *Journal of Naval Science,* 5 (3), 1-15.

Karagöz Yerdelen, B. (2017). Uluslararası ilişkilerde imaj kavramı ve batı nostaljisindeki bir aksaklık olarak Türk imajı, *Karadeniz Dergisi,* 35, 43-63.

Karasar, N. (2009). Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler. Ankara: Nobel.

Kesen, M. (2016). Linking organizational identification with individual creavity: organizational citizenship behavior as a mediator, *Journal of Yaşar University,* 11 (41), 56-66.

Khan, S.K. & Abdul Rashid, M.Z. (2012). The mediating effect of organizational commitment in the organizational culture, leadership and organizational justice relationship with organizational citizenship behavior, *International Journal of Business and Social Science,* 3 (8), 83-91.

Khalid, S. A, Jusoff, K., Othman, M., Ismail, M., & Rahman, N. A. (2010). Organizational citizenship behavior as a predictor of student academic achievement. *International Journal of Economics and Finance, 2*(1), 65-71.

Kılıçaslan, H. (2011). *İlköğretim okullarının kurumsal imajına yönelik yönetici ve öğretmen algıları: Bolu ili merkez ilçe örneği.* Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Koçak, F. (2014). *Öğrenci görüşlerine göre spor öğretimi veren yükseköğretim kurumlarının kurumsal imajı.* Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Dergisi, 12(1), 71-80.

Koskela, O. (2010). The corporate image of posiva, *International Business and Marketing Logistics,* 1-91.

Kurşun, A. T. (2011). *Okulların kurumsal imajının okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi,* Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Küçüksüleymanoğlu, R. (2017). The influence of organizational image on academic success for international studies, *International Journal of Higher Education,* 6 (5), 56-64.

Küçüksüleymanoğlu, R. (2014). Organizational image perceptions of university teaching staff members: A case study. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 4*(11), 209-227.

Lapunikova, H. (2010). *Role of corporate image in communication strategy of an organization.* Master Thesis, University Tomase Bati ve Zline.

Latham, G. P.& Skarlicki, D. P. (2009). Organizational Citizenship Behaviour and Performance in a University Setting. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 175 - 181.

Lev, S., & Koslowsky, M. (2012). Teacher gender as a moderator of the on- the-job embeddedness–OCB relationship. Journal of Applied Social Psychology,42(1), 81-99

Lievens, F. (2017). Organizational image / reputation, *Signapore Management University*, 1116-1118.

Lopez, C. (2011). Conceptualising the influence of corporate image on country image, *European Journal of Marketing*, 45 (11), 1601.1641.

Massey, J.E. (2015). A theory of organizational image management, *47th IIER International Conference*, 7-12

Mert, G. & Yılmaz, O. (2018). Örgütsel kültürün kurum imajı ve marka bağlamında örgütsel performansa etkisinin araştırılması. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5 (23), 1194-1208.

Mete, Y. A. & Serin, H. (2015). Okul Yöneticilerinin Babacan Liderlik Davranışı İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Sinizm Davranışları Arasındaki İlişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (2), 147-159.

Nguyen, N., & Leblanc, G. (2001). Image and reputation of higher education institution in student's retentions decisions. *The International Journal of Educational Management*, 15, 303–311.

Njagi, S. R. (2018). School clımate and organızatıonal cıtızenshıp behavıor. *International Journal of Education* (IJE) 6 (1), 13-28.

Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behavior its construct clean-up time. *Human Performance Journal*, 10 (2), 85-97.

Owen, F.A., Pappalardo, S.J. & Sales, C.A. (2000). Organizational citizenship behavior. *Canadian Journal of Counselling*, 34 (2), 98-110.

Ölçüm & Çetin, M. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Örer, L. (2006). *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesinin kurumsal imajının öğrenciler açısından ölçülmesi üzerine bir alan çalışması,* Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş

Özdemirci, A. (2014). Şirket ve Popüler Kültür; Tüketim Psikolojisi ve İmaj Yönetimi, İstanbul, Beta,74.

Özer, S. (2012). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının demografik faktörler açısından değerlendirilmesi.* EYFOR-III Eğitim Yönetimi Forumu. Nevşehir Üniversitesi, 12-13 Ekim 2012, 97-106.

Palacio, A. B., Meneses, G. D., & Perez, P. J. P. (2002). The configuration of the university image and its relationship with the satisfaction of students. *Journal of Educational Administration, 40(5), 486-505.*

Perez, J.P. & Torres, E.M. (2017). Evaluation of the organizational image of a university in a higher education institution, *Contaduria Administration Journal*, 62, 123-140.

Polat, S. (2011). Üniversite öğrencilerine göre Kocaeli Üniversitesinin örgütsel imajı. *Eğitim ve Bilim, 36*(160), 105-119

Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Polat, S. (2009). Yükseköğretim örgütlerinde örgütsel imaj yönetimi: örgütsel imajın öncülleri ve çıktıları, *Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi,* 1-17.

Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 54,* 307-331.

Pomaret, P. & Monroig, G.R. (2008). Differantation through corporate image, *University of Halmstad School Business and Engineering Marketing*, 1-49.

Rastogi, R. & Garg, P. (2011). Organizational citienship behavior, *International Journal of Arts & Sciences,* 4 (22), 13-30.

Rose, K. J. (2012). Organizational Citizenship Behaviors in Higher Education: Examining the Relationships Between Behaviors and Performance Outcomes for Individuals and Institutions, Dissertation, University of Arkansas, Fayetteville.

Runhaar, P., Konermann, J., & Sanders, K. (2013). Teachers' organizational citizenship behaviour: Considering the roles of their work engagement, autonomy and leader–member exchange. *Teaching and teacher education*, 30(1), 99-108

Sarıoğlu Uğur, S. & Uğur, U. (2015). Yöneticilerin kişisel imaj ve kurumsal imaj algılamaları, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 8 (41), 1286-1295.

Schuler, M. (2004). Management of the organizational image. *Corporate Reputation Review*, 7 (1), 37-53.

Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları, Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25 (1), 317-339.

Şencan, H, (2015). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Şimşek, M, (2017). *Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasındaki ilişki*, Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018, Kahramanmaraş

Şişli, G. & Köse, S. (2013). Kurum kültürü ve kurumsal imaj ilişkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 41, 165-193.

Tanaka, K. (2013). Organizational citizenship behavior in contemporary workplace in Japan, *Japan Labor Review,* 10 (3), 5-18.

Taner Uluçay, D. M. (2012). *Yaşar Üniversitesinin Kurumsal İmajının Farklı Paydaş Grupları Tarafından Algılanışı*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir

Taşcı, D. & Koç, U. (2007) Örgütsel vatandaşlık davranışı - örgütsel öğrenme değerleri ilişkisi: akademisyenler üzerinde görgül bir araştırma. *Anadolu University Journal of Socıal Scıences*, 7 (2), 373-382

Taşlıyan, M., Paksoy, H.M. & Hırlak, B. (2013). Kurumsal imaj ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve akademik başarı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (4), 775-805.

Tekbulut, G. (2017). *Üniversitelerde Liderlik Stilleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Akademik Performans Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Bakımından İncelenmesi*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, 2017, Ankara.

Tezişçi, S. (2013). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin üniversitelerinin örgütsel imajına ilişkin algıları,* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2013, İstanbul.

Turgut, M. ve Akbolat, M. (2017). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi,* 20 (3), 357-384.

Tziner, A. and Sharoni, G. (2014). Organizational Citizenship Behavior, Organizational Justice, Job Stress, and Work Family Conflict: Examination

of Their Interrelationships with Respondents from a Non-Western Culture", *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, 35-42

Uğurlu, C.T. & Ceylan, N. (2013). Öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imaj algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 32 (2), 301-322.

Velickovska, I. (2017). Organizational citizenship behavior: definition, determinants and effects, *Engineering Management,* 3 (1), 40-51.

Yaylacı, A. F. (2004). *İlköğretim okulları yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel yurttaşlık davranışları,* Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işdoyumu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International, 2*(2), 1-14.

Yılmaz, K. (2010). Kamu ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri. *19 Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29*(1), 1-16.

Yılmaz, K. & Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration, 47*(1), 108-126.

Yücel, C. ve Samancı, G. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19*(1), 113-132.

Yükseköğretim Kanunu. (1981, 04 Aralık). Resmi Gazete (Sayı: 17506). Erişim adresi: http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf

Zaba Nieroda, R. (2011). Developing corporate image, *The Malopolska School of Economics,* 1, 295-307.

Zhang, Y., Liao, J. & Zhao, J. (2011). Research on the organizational citizenship behavior continuum and its consequences, *Front Business Research China,* 5 (3), 364-379.

https://abs.mehmetakif.edu.tr/upload/_7996_yuksekogretim_kurumlarinda_degerler_ve_orgutsel_vatandaslik_davranislari.pdf, Erişim Tarihi: 18.03.2019.

https://istatistik.yok.gov.tr/ Erişim Tarihi: 18.03.2019.

ÖZGEÇMİŞ

Eğitim:

- Lisans, Yabancı Diller Eğitimi, İngilizce Öğretmenliği, Yıldız Teknik Üniversitesi *(2011-2016)* İstanbul, Türkiye
- Erasmus Değişim Programı, Pedagogical University Tyrol (*2015),* Innsbruck, Austria

İş Deneymi:

- Öğretim görevlisi, Yabancı Diller Bölümü, İnglizce Hazırık Programı, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi (2016-….)
- Stajyer Öğretmen - Vefa Lisesi (2016)
- Stajyer Öğretmen - Neue Mittelschule (Innsbruck/Austria) (2015)
- Stajyer Öğretmen - Çapa Fen Lisesi (2015)
- Stajyer Öğretmen - Yıldız Technical University International Relations Office (2014)

Yabancı Diller:

- İngilizce (İleri)
- Almanca (Orta)
- Arapça (Orta)

Konferanslar ve Çalıştaylar

- Recent Methods and Approaches to Language Teaching, International Training Institute, Tom Godfrey, Mart 28, 2018
- Practical Teaching Ideas Workshop, International Training Institute, Liz Aykanat, Kasım 15, 2017
- How to Improve Learners' Listening Skills, International Training Institute, Liz Aykanat, Eylül 4, 2017
- Developing Writing Skills Workshop, International Training Institute, Liz Aykanat & Tom Godfrey, Şubat 1, 2017
- Listening, Reading, Speaking and Writing, Propell Workshop for the iBT Test, David G. Layne, Kasım 22, 2016
- Shifting Paradigms and Minds: The Implications of Innovations in ELT, Yıldız Technical University, International ELT Conference, Mayıs 17, 2014
- Sertificate of Diction Course , İsmek, Mayıs,2010