Article Type:

Research Paper

Original Title of Article:

Organizational identification and students' achievement: The moderating role of perceived organizational prestige

Turkish Title of Article:

Örgütsel özdeşleşme ve öğrenci başarısı: Algılanan örgütsel prestijin düzenleyici rolünün incelenmesi

Author(s):

Elif Özlem ÖZGÜR, Ayşe NEGİŞ IŞIK

For Cite in:

Özgür, E. Ö., & Negiş-Işık, A. (2017). Organizational identification and students' achievement: The moderating role of perceived organizational prestige. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 7(3), 399-420, <http://dx.doi.org/10.14527/pegegog.2017.015>

Makale Türü:

Özgün Makale

Orijinal Makale Başlığı:

Organizational identification and students' achievement: The moderating role of perceived organizational prestige

Makalenin Türkçe Başlığı:

Örgütsel özdeşleşme ve öğrenci başarısı: Algılanan örgütsel prestijin düzenleyici rolünün incelenmesi

Yazar(lar):

Elif Özlem ÖZGÜR, Ayşe NEGİŞ IŞIK

Kaynak Gösterimi İçin:

Özgür, E. Ö., & Negiş-Işık, A. (2017). Organizational identification and students' achievement: The moderating role of perceived organizational prestige. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 7(3), 399-420, <http://dx.doi.org/10.14527/pegegog.2017.015>

Organizational Identification and Students' Achievement: The Moderating Role of Perceived Organizational Prestige

Elif Özlem ÖZGÜR^a, Ayşe NEGİŞ IŞIK^{b*}

^aMinistry of National Education, Konya/Turkey

^bCyprus International University, Faculty of Education, Nicosia/KKTC

Article Info

DOI: 10.14527/pegegog.2017.015

Article History:

Received 09 December 2016
Revised 01 March 2017
Accepted 30 May 2017
Online 28 June 2017

Keywords:

Organizational identification,
Perceived organizational prestige,
Students' achievement.

Article Type:

Research paper

Abstract

This study examined the relationship between teachers' organizational identification levels and students' achievement and the moderator role of perceived organizational prestige in this relationship. The universe of the study is made up of 4537 teachers working in Konya central districts. The population was 523 teachers randomly selected from 4 private and 25 public schools on the basis of 2013-2014 TEOG (Transition from Primary Education to Secondary Education Exam) results and representation of the three central districts. Data was collected using Organizational Identification Scale, Perceived Organizational Prestige Scale and 2013-2014 TEOG results' school averages to evaluate the student achievement. The results of the study revealed that teachers' organizational identification and perceived organizational prestige were significant predictors of student achievement. Besides, perceived organizational prestige moderated the association between organizational identification and student achievement, suggesting that organizational identification and student achievement positively correlated when perceived prestige was high and this association was negative when perceived prestige was low.

Örgütsel Özdeşleşme ve Öğrenci Başarısı: Algılanan Örgütsel Prestijin Düzenleyici Rolünün İncelenmesi

Makale Bilgisi

DOI: 10.14527/pegegog.2017.015

Makale Geçmişi:

Geliş 09 Aralık 2016
Düzeltilme 01 Mart 2017
Kabul 30 Mayıs 2017
Çevrimiçi 28 Haziran 2017

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel özdeşleşme,
Algılanan örgütsel prestij,
Öğrenci başarısı.

Makale Türü:

Özgün makale

Öz

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki ve bu ilişki de algılanan örgütsel prestijin düzenleyici rolü incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Konya ili merkez ilçelerde görev yapmakta olan 4537 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem iki aşamada belirlenmiş, ilk aşamada okulların 2013-2014 TEOG (Temel Eğitimden Ortaöğretime Geçiş) sonuçları ve bulundukları farklı eğitim bölgeleri dikkate alınarak 4 özel 25 devlet okulu seçilmiştir. İkinci aşamada, bu okullarda çalışmakta olan 523 öğretmen rastlantısal olarak seçilerek araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmada veri toplama amacıyla, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, Algılanan Örgütsel Prestij Ölçeği ve öğrenci başarısını belirlemek üzere okulların 2013-2014 TEOG başarı ortalamaları kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ve algıladıkları örgütsel prestijin öğrenci başarısının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Araştırmada ayrıca örgütsel özdeşleşme ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel prestijin düzenleyici rolü olduğu, algılanan örgütsel prestij yüksek olduğunda özdeşleşme ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkinin pozitif yönde anlamlı, algılanan örgütsel prestij düşük olduğunda ise bu ilişkinin negatif yönde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

* Author/Yazar: aisik@ciu.edu.tr

Introduction

Organizational Identification

Ashforth and Mael (1989) have based organizational identification on the basis of social identity theory in their study. According to the social identity theory, individuals tend to classify themselves and others according to various social categories such as religion, profession, gender, age group. Based on this classification, individuals define themselves and others. A special form of social identification is also an organizational identification. The most commonly used definition of organizational identification has been made by Mael and Ashforth (1992, p.104). According to this definition, organizational identification is “perception of oneness with or belongingness to an organization, where the individual define him or herself in terms of the organizations in which he or she is a member”. Ashforth and Mael (1989) have argued that identification is the three main outputs associated with the organization. According to the first of these outputs, individuals show a coherent commitment to the organization with which they identify themselves. The second is related to the group and it is adaptation, cooperation, making sacrifices and positive evaluations of the group. Finally, identification leads the individual to internalize group values and norms, thus demonstrating common attitudes and behaviors within the organization. These outputs have been supported by numerous empirical studies in the past years. For instance, the results of Riketta (2005)’s meta-analysis have been shown that, organizational identification is highly associated with organizational commitment, commitment to work and working group, job satisfaction and job retention, also it is associated with formal role performance and extra role performance, with low and moderate level and negatively associated with the intention to quitting job.

These findings show that it is important for organizations to have employees who identify with their organizations. But of course, not every organization has employees at the same identity level. Ashforth and Mael (1989) have argued that there are two basic antecedents of organizational identification. One of these is the characteristics distinguishing the organization from the others, and the other one is prestige of the organization. The researchers then classified and elaborated the antecedents of organizational identification as individual and organizational antecedents in their subsequent work (Mael & Ashforth, 1992). According to this classification, distinctive features of the organization (such as historical legends, unique programs, socialization practices etc.) constitute the first one of organizational antecedents.

Another antecedent is competition. The researchers handled organizational competition separately as internal and external. According to this, the organization’s competition with other organizations underscores the norm and values of the group and positively affects identification by providing clarification of the distinction between us and others. In other respects, competition within the organization will affect organizational identification negatively, as it will reduce inter-member harmony, as opposed to the former. Last antecedent considered is organizational prestige. The relationship between organizational identification and prestige is discussed in more detail below.

Perceived Organizational Prestige

Prestige means the social and economic situation that prevails in relation to an individual or group of individuals or to other individuals or group of individuals (TDK, 2015). Since the concept has been used as "prestige" in the studies conducted in Turkish national literature before, "prestige" expression has been preferred in this study. In sociology and business management fields, numerous studies have been carried out which consider the concept of prestige as an important variable. In these studies, different words have been used to express the concept. Including March and Simon (1975) reputation, Mael and Ashforth (1992) and Tak and Çiftçioğlu (2009) perceived organizational prestige, Carmeli and Freund (2002) perceived exterior prestige, Polat (2009) perceived external prestige, Göktepe (2012) external prestige perception, various researchers have used different words and word groups. In this study, the concept of "perceived organizational prestige" has been preferred to be used.

The perceived organizational prestige is defined by Smidts, Pruyn and van Riel (2001) as an individual's interpretation and evaluation of the organization's prestige based on his/her own knowledge. According to Carmeli and Freund (2002), organizational prestige is the evaluation of the opinions of the outsiders about the organization by the employees of the organization. Dutton, Dukerich and Harquail (1994, p.248) stated that the perceived organizational prestige constitutes a response to the question "What do people in the outside world think about me because of my membership of this organization?" and functions a powerful mirror as it reflects how the organization and its members' behaviors are viewed from the outside.

Perceived organizational prestige is recognized as an important antecedent of organizational identification (Ashforth & Mael, 1989; Dutton et al. 1994; Mael & Ashforth, 1992; March & Simon, 1975). Many researches have reached findings supporting this hypothesis (Carmeli, Gilat, & Waldman, 2007; Carmeli, Gilat, & Weisberg, 2006; Dukerich, Golden, & Shortell, 2002; Iyer, Bomber, & Barefield, 1997; Karabey & Işcan, 2007; Lipponen, Helkama, Olkkonen, & Juslin, 2005; Smidts et al. 2001). Dutton et al. (1994) describes the relationship between prestige and identification with the self-esteem notion of social identity theory. The individual's self respect increases in cases the individual is a member of an organization which is accepted as respectable and prestigious by the outside world causes. For this reason, individuals often tend to identify themselves with the winners (Ashforth & Mael, 1989).

Perceived organizational prestige has also been associated with other attitudes and behaviors towards work, apart from identification. For instance, staying at work (Hausknecht, Rodda, & Howard, 2009), turnover intention (Mignonac, Herrbach, & Guerrero, 2006; Ünler-Öz & Bulutlar, 2009), commitment (Carmeli, 2005; Çiftçioğlu & Sabuncuoğlu, 2011), job satisfaction (Çiftçioğlu & Sabuncuoğlu, 2011). In addition to these variables perceived organizational prestige has been related to employee performance (Carmeli et al. 2007; Öcel, 2013) and organizational performance (Ali, Lynch, Melewar, & Jin, 2015; Gatzert, 2015; Saeidi, Sofian, Saeidi, Saeidi, & Saeidi, 2015).

Student Achievement

Student achievement is considered one of the indicators of the performance and effectiveness of the school and the teacher (Balci, 2011; Edmonds, 1982). Despite the fact that organizational prestige perception, organizational identification, and employee or organizational performance have been studied before, the vast majority of these studies have been conducted on for profit institutions. When the studies which sampled educational organizations are examined especially in Turkish literature, it is seen that the relationship between identification and cynicism (Argon & Ekinci, 2016; Nartgün & Kalay, 2014), organizational commitment (Çakınberk, Derin, & Demirel, 2011), organizational support (Nartgün & Kalay, 2014; Özdemir, 2010), organizational citizenship behavior (Balci, Baltacı, Fidan, Cereci, & Acar, 2012) are examined. In the studies related to perceived organizational prestige/image, not only the image perceptions of pupils or parents regarding educational institutions at different levels (Bakioğlu & Bahçeci, 2010; Cerit, 2006; Nartgün & Kaya, 2016; Örs, 2003) but also the relationship between organizational prestige/image and intellectual capital (Başar, Şahin, & Akan, 2014), service quality (Sönmez-Karapınar & Akgül, 2015) and ethical leadership (Erdoğan, Umurkan, & Kuru, 2013; Kurşun, 2011) has been examined.

In the educational sample, there is no research which investigates the relationship between teachers' perceived organizational prestige and student achievement. Demiröz (2014) has found that there is a meaningful relationship between teacher's perception of organizational image and student achievement. Another study that investigated the relationship between perceived organizational image and contextual performance has been carried out by Öcel (2013). As a result of this study carried out with sample of academic staff, it has been observed that organizational image is related to contextual performance and that this relationship has an intermediary role in affective commitment.

Considering the hypotheses of the theory of perceived organizational prestige and organizational identification and the results of the researchs, teachers' perceived organizational prestige and levels of organizational identification may be related to student achievement. For this purpose, the following hypotheses were tested within the scope of the research.

- H1. There is a significant positive correlation between organizational identification and student achievement.
- H2. There is a significant positive relationship between perceived organizational prestige and student achievement.
- H3. The moderating role of the perceived organizational prestige variable between organizational identification and student achievement is significant.

Method

Research Design

In this research, it is aimed to determine the relationship between teachers' organizational identification and student achievement and the moderating role of this perceived organizational prestige in this relationship. The conceptual model of the research is given in Figure 1.

Figure 1. *The conceptual model of the research.*

Participants

The sample of the research is composed of 517 state and 28 private secondary school teachers in Konya province center districts (Karatay, Meram and Selçuklu) in 2014-2015 education year. The total number of teachers working in these schools is 4537 (Konya Provincial Directorate of National Education Department of Strategic Planning, 2014). Student success was taken into account in the first phase of the sample selection process. For this purpose, the results of 2013-2014 TEOG (Transition from Basic Education to Secondary Education) exam were requested from Konya Provincial Directorate of National Education. 4 private schools and 25 state schools have been identified, considering the different student achievement levels of the schools and the different educational districts in which they are located. In the second phase, the scales have been randomly distributed among 800 teachers. From the 800 scales distributed, 596 of them have been taken back as filled and the return rate is 74.50%. 65 of the 596 forms incompletely filled haven't been included in analysis phase. In the analysis phase, 8 outliers have been removed from the analysis. At the last phase, analyses of the research been made with the data obtained from 523 teachers. The distribution of the research sample according to demographic variables is given in Table 1.

Table 1.
The Distribution of the Research Sample According to Demographic Variables.

Variable	Category	Frequency	%
Gender	Woman	231	44.20
	Man	292	55.80
Occupational Seniority	5 years and less	92	17.60
	6 – 10 years	138	26.40
	11 – 15 years	139	26.60
	16 – 20 years	65	12.40
	21 years and more	89	17.00
Education level	Bachelor / Associate	447	85.50
	Master	76	14.50
School Type	Private	80	15.50
	State	443	84.70
Mission Time at school	Less than 1 year	173	33.00
	1-5 years	265	51.00
	6 years and more	85	16.00

Instruments

Two separate scales have been used to determine the level of organizational identification and perceived organizational prestige of the teachers in the research. Detailed information of scales is given below. Besides, to determine the students' success in research, TEOG achievement point means taken from Provincial National Education Directorate have been used.

Organizational Identification Scale: The Organizational Identification Scale has been developed by Mael and Ashforth (1992) and adapted into Turkish by Tak and Aydemir (2004) and the scale consists of 6 items and one factor. The scale's items have been rated from (1) strongly disagree, to (5) strongly agree. The Cronbach Alpha reliability coefficient of the original scale was calculated as .87 by Mael and Ashforth (1992). Tak and Aydemir (2004) calculated the reliability of the scale to be .88 in the adaptation study they performed. In this study, reliability of the scale was recalculated and found as .75. Tak and Aydemir (2004) conducted an exploratory factor analysis to test construct validity of the Organizational Identification Scale. As a result of the exploratory factor analysis, it has been seen that there is only one sub-factor with more than one eigenvalue and the factor loadings of the items on the scale change between .79 and .87. The total variance explained by the scale is 37.00%. Within the context of this study, Organizational Identification Scale' construct validity has been re-tested with confirmatory factor analysis in the sample consisting of teachers. To evaluate the fit of the model, χ^2 , χ^2/sd , Goodness of fit index (*GFI*), The Root Mean Square Error of Approximation (*RMSEA*), Standardized Root Mean Square Residual (*SRMR*), Confirmatory Fit Index (*CFI*) values have been used. Values of $\chi^2/df \leq 3.00$, *GFI*, *CFI* $\geq .90$, *RMSEA*, *SRMR* $\leq .08$ are accepted as good fit measures of the model (Çokluk, Şekercioğlu, & Öztürk, 2010, p. 271). Before the analysis, the values of skewness (-.33) and kurtosis (-.17) have been examined and KMO (.75) and Barlett Test ($p=.00$) have been calculated to determine the suitability of the data for factor analysis and it has been determined that the values were suitable. Confirmatory factor analysis has been revealed that the item factor loadings varied between .57 and .73. and model fit values; $\chi^2/df= 2.22$, *GFI*= .99, *AGFI*= .97, *CFI*= .98, *SRMR*= .02, *RMSEA*= .05. When these values are taken into consideration, it can be said that the one factor structure of the scale is in good fit.

Perceived Organizational Prestige Scale: In this study, Perceived Organizational Prestige Scale which is developed by Mael and Ashforth (1992) has been used. The scale is consisted of eight items and one factor, rated from (1) strongly disagree, to (5) strongly agree. The scale's 4th, 6th, 7th and 8th items

contain negative expressions and for this reason, it is necessary to perform reverse coding before taking the scale averages. The Cronbach Alpha Reliability Coefficient of the scale was calculated as .77 by Mael and Ashforth (1992). The adaptation of the scale to Turkish was done by Tak and Çiftçioğlu (2009). Tak and Çiftçioğlu (2009) calculated the reliability of this scale as .84.

Tak and Çiftçioğlu (2009) tested the construct validity of the scale with exploratory factor analysis, it is seen that the eigenvalue of the scale is larger than 1 and consists of a single sub-factor. The factor loadings of the items in the scale range from .63 to .86. The total variance explained by the scale is 49.00%. Tak and Çiftçioğlu (2009) also conducted confirmatory factor analysis in their study and one-factor structure has been shown to be in good fit ($\chi^2/df= 6.70$, $GFI= .90$, $AGFI= .82$, $CFI= .89$, $RMSR= .09$, $RMSEA= .14$).

In order to implement the Perceived Organizational Prestige Scale, which was not previously applied in educational institutions, it has been necessary to do some regulations about the scale. 7th and 8th items of the scale have been found hard to understand, and these items were re-expressed by researchers and analyzed. The following steps have been followed in the process. First, the original article by Mael and Ashforth (1992) has been examined and information about the education system of the school and country where the research was conducted has been collected. The article's title "Alumni and Their Alma Mater" means male college graduates and male colleges or graduates and their schools. This scale has been applied to male college graduates who provide religious education in the United States. With the research it has been examined the effects of individual and organizational antecedents on organizational identification. The hypothesis of "perceived organizational prestige is antecedent of identification" was tested and as a result of the research it has seen a significant positive correlation between these two variables. In this study it has been determined that school graduates who identified themselves with their organizations encouraged others to register the same school. It is important to note that in the country mentioned, which school you graduate from is perhaps as important as the grade average. In other words, graduating from a prestigious school is a differentiating condition. The discrimination of the group which is subjected to the research according to the other groups, the difference compared to the other groups, the prestigious perception and the values of the organizations have been identified as the antecedent of organizational identification. It is also stated that graduates are considered by the school administration as financial supporters of these schools.

After making sufficient research on the subject, the following changes were made to the 7th and 8th items. 7th item of the original scale is as follows; "A person seeking to advance his career in (conference academia) should downplay his association with (name of school)". In the US, two students who have same grades from two different schools can present their transcripts to the same school, college. If one of these students graduated from a well-known high school with academic qualifications and the other one graduated from a common high school, the schools they applied can interpret the grades differently. Thereby it is important that students graduate from which school. This item can be understood as "a person who wants to continue his education can advance without the name of the school he graduated from, his work is more important than the prestige of the school where he graduated". Because this item is directed to the teachers, it has been changed as follows; "When I want to work in another school, it is not a positive reference to tell the others that I have worked in this school."

The 8th item on the original scale is as follows; "When other (conference schools) are recruiting new students, they would not want students from (name of school)". Because this item is directed to the teachers, it has been changed as follows; "Other schools do not choose students from my school."

Within the scope of this study, the validity and reliability of the scale have been tested again after these changes on the scale items. The cronbach alpha reliability coefficient of the Perceived Organizational Prestige Scale in this study is .85. In addition, the construct validity of the scale has been tested with confirmatory factor analysis. First, skewness (-.25) and kurtosis (-.36) values have been calculated and KMO (.88) and Barlett ($p = .00$) test results have been examined to determine the

suitability of the data for factor analysis and it has been seen that the data were appropriate for analysis. Then, the one-factor structure of the scale has been tested with confirmatory factor analysis. It has been seen that the factor loadings of the scale changed between .50 and .71. The values of fit indices can be considered as good; $\chi^2/df = 3.07$, $GFI = .98$, $AGFI = .94$, $CFI = .98$, $SRMR = .03$, $RMSEA = .06$ and confirm the one-factor structure of the scale in this study sample.

Procedure

Researchers have visited 29 school involved in the sample, the scale forms have been distributed to teachers working in these schools and these forms have been collected by the researchers.

Data Analysis

Normal distribution assumption has been tested before the data analysis phase. For this purpose, kurtosis and skewness coefficients are investigated. As a result of the analysis, Skewness -.33 and Kurtosis -.17 have been determined for Organizational Identification. Skewness -.25, Kurtosis -.36 for the perceived Organizational Prestige have been determined. These values provide evidence that the data are normally distributed (Büyüköztürk, 2011, p.40).

Confirmatory factor analysis has been conducted with the AMOS 16 program to test the construct validity of the scales in the study. In order to test the relationship between the research variables, correlation and multiple regression analyses have been carried out using SPSS 22 program.

Results

In the study, firstly mean and standard deviation values of the research variables and the correlation between the variables have been calculated and the findings are given in Table 2. When the findings examined, it has been observed that there was a significant positive intermediate correlation between organizational identification and perceived organizational prestige ($r = .33$) and a significant positive low level correlation between organizational identification and student achievement ($r = .21$). Similarly, there is a significant positive moderate correlation between perceived organizational prestige and student achievement ($r = .54$).

Table 2.

Correlation Table of the Relationship between Organizational Identification, Perceived Organizational Prestige and Student Achievement.

Variables	$\bar{X}$	Sd	1	2	3
1. Organizational Identification	3.71	.71	-		
2. Perceived Organizational Prestige	3.67	.73	.33*	-	
3. Student Achievement	339.08	55.45	.21*	.54*	-

* $p = .00$

After a significant correlation has been found between the research variables, hierarchical regression analysis has been conducted to test the research hypotheses in the second phase (See Table 3). Prior to the analysis, the data pattern was tested for multicollinearity. For this purpose, the tolerance value of variance ratios, variance inflation factor (VIF) and confidence interval (CI) have been examined ($Tolerance > .20$, $VIF < 10$, $CI < 30$) and it has been seen that there were no multicollinearity problem in the data (Büyüköztürk, 2011, p.100).

Before the analysis, the z- values for the independent variables have been calculated and centralised to determine moderating effects, and then included in the analysis. In the first phase of the hierarchical regression analysis, the relationship between organizational identification and student achievement has been tested and it has been seen that there was a significant positive relationship ($\beta = .21$). In the second phase, perceived organizational prestige has been included in the analysis and it has been found there was a significant relationship to the student achievement ($\beta = .52$). In the last phase, in order to test the moderation impact of perceived organizational prestige between dependent and independent variables, interaction of organizational identification and perceived organizational prestige variables have been included in the analysis and it has been seen that the result was significant ($\beta = .16$). This result is evidence of the moderation effect of perceived organizational prestige.

Table 3.

Analysis of Hierarchical Regression Regarding Moderating Role of Perceived Organizational Prestige between Organizational Identification and Student Achievement.

Variables	β	t	R^2	ΔR^2
Dependent variable: Student achievement				
Phase 1				
Organizational Identification (OI)	.21	4.98**	.04	.05**
Phase 2				
Organizational Identification (OI)	.03	.98		
Perceived Organizational Prestige (POP)	.52	13.13**	.29	.24**
Phase 3				
Organizational Identification (OI)	.06	1.50		
Perceived Organizational Prestige (POP)	.50	12.75**		
OI x POP	.16	4.28**	.31	.02**

** $p=.00$

In order to conduct a more detailed analysis of moderation role of the perceived organizational prestige between organizational identification and student achievement, simple regression curves of organizational prestige have been drawn for 1 standard deviation above and below of the mean in the direction of Cohen, Cohen, West and Aiken's (2003) implications (Figure 2).

Figure 2. Moderating role of perceived organizational prestige in the relationship between student achievement and organizational identification.

As seen in Figure 2, the relationship between organizational identification and student achievement is negatively significant when perceived organizational prestige is low ($\beta = -.30, p = .00$) and when the perceived organizational prestige is high, it has a significant positive relationship ($\beta = .22, p = .00$).

Discussion, Conclusion & Implementation

In this research, the relationship between perceived organizational prestige, organizational identification and student achievement has been examined in terms of teachers. In the research, firstly the relationship between organizational identification of teachers and student achievement has been examined (H1). As a result of regression analysis, organizational identification has been found to be a significant predictor of student achievement. There is no direct study of the relationship between organizational identification and student achievement. However, the findings of studies showing positive effects of organizational identification on employee attitude, behavior and performance may explain this relationship.

It is known that organizational identification is related to organizational commitment and cohesion (Ashforth & Mael, 1989; Cakiner et al. 2011; Deconinck, 2011; Riketta, 2005). There are also studies showing that organizational identification is related to both in-role performance (Carmeli et al. 2007; Cicero & Pierro, 2007; He & Brown, 2013; Lee, 1971; Walumbwa, Mayer, Wang, Wang, Workman, & Christensen, 2011) and extra role performance -e.g. organizational citizenship behavior- (Balcı et al. 2012; Dutton et al. 1994; Karabey & İşcan, 2007; Riketta, 2005) of teachers. Employees who identify themselves with their organizations personalize themselves according to the organization (Celep, 2014) and therefore for the reason that they see the goals of the school as their own goals they try to achieve these goals (Argon & Ekinci, 2016). In this context, it can be said that the teachers who identify themselves with the organization will have higher efforts to increase student achievement.

Another concept related to organizational identification is the turnover intention. The studies show that individuals identifying themselves with the organization are more willing to stay in the organization (DeConinck, 2011; Riketta, 2005). Rodfeldt, Loeb and Wyckoff (2013) have concluded after their eight years of longitudinal research that turnover is related to student achievement. Considering turnover rate of schools in Turkey with particularly adverse conditions, the importance of identification of teachers with the institution comes to the forefront in terms of student achievement. Another point to consider is the willingness to continue in the profession. Chang (2009), in a study of teachers burnout, has indicated teachers' resign rates in developed countries. According to that research, 25.00% of teachers in America leave their job in the first 3 years and 40.00% in the first 5 years. In Germany, the number of teachers who continue to work until retirement is below 10.00%. Similarly, the number of teachers who left work in the UK is more than the number of those who continue. In these countries, the resign rates may be high because teachers can not make the necessary connections with their institutions or professions. But then in Turkey, the vast majority of individuals who start their profession as teachers retire as teachers. But unfortunately, explaining this situation with the teachers' professional commitment or identification with the school would be an optimistic interpretation. In a study conducted by Eğitim-İş (Education-Business) Union, 61% of the teachers in Turkey stated that they would leave their profession if they found a job where they could earn better (Kolcu, 2015). In this context, it can be said that it is important to develop policies that will enable teachers to identify with their institutions and their professions.

In this research it has been also examined that the relationship between teachers' perceptions of organizational prestige and student achievement (H2) and the moderating role of the perceived organizational prestige between organizational identification and student achievement (H3). As a result of the research, it has been found that organizational prestige perception is related to student achievement and also has a moderation role between organizational identification and student achievement. Like the findings of this study, Demiröz (2014) has concluded that there is a significant relationship between teachers' organizational image perception and student achievement. Although

there are few studies in the educational sample, it is possible to come across a number of studies that examine the relationship between prestige, employee performance and organizational performance in the field of business management. As a result of these studies, it has been found that organizational prestige is related to organizational performance (Ali et al. 2015; Saeidi et al. 2015) as well as employee contextual performance and extra role performance (Carmeli, 2005; Carmeli et al. 2007; Gatzert, 2015). One important point to note regarding perceived organizational prestige and performance is that this relationship is reciprocal. The performance that the organization has shown in the past increases organizational prestige and the prestige improves organizational performance (Gatzert, 2015). Within the scope of this study, it has been found that organizational prestige perception has a moderation role between identification and student achievement, when the perceived organizational prestige is high, the relationship between identification and student achievement is significant in the positive direction and when the perceived organizational prestige is low, the relationship between identification with student success is significant in negative direction. It is useful to assess the moderation effect of perceived organizational prestige which has been found in the scope of this study in the context of the reciprocal relationship. It should also be remembered that organizational prestige perception is one of the important antecedents of organizational identification (Ashforth & Mael, 1989, Dutton et al. 1994, Mael & Ashforth, 1992, March & Simon, 1975). It is noteworthy that the relationship between organizational identification and student achievement is positive only in schools where perceived organizational prestige is high. In a qualitative research on organizational culture and student achievement, Negiş-Işık (2010) has stated that the achievement that the school achieved in the previous years motivates both teachers and students and teachers and students who tasted achievement before try to achieve a similar achievement. In the study, it has been also stated that the high prestige perception of the school also attracts successful teachers and students, which also plays a role in increasing the achievement.

Of course, not every school has equal conditions for student achievement, many schools are located in more disadvantaged areas and working with disadvantaged students. Unfortunately, day by day schools are considered only in terms of their potential to ensure students pass the exams, and their successes and failures are evaluated only on the basis of the exam success criteria, and their prestige is perceived in parallel with exam success. However, the researches show that the only source of organizational prestige is not performance (Carmeli, 2005; Carmeli et al. 2007). For instance, Carmeli et al. (2007) has stated that organizational prestige is a multi-dimensional concept and these dimensions are social responsibility, profitability and business relations. In the mentioned study, the relationship between organizational performance and social responsibility and organizational identification, adaptation and employee performance have been examined and it has been concluded that social responsibility perceived by employees is related to identification, but organizational performance is not related. Researchers have pointed out that from the findings of these studies, the employees are more concerned about the social responsibility of the organization, enrichment of the outputs and services they provide than organizational performance (Carmeli, 2005; Carmeli et al. 2007). In the light of this information, in order to ensure the teachers identification with schools, especially those with disadvantaged students, the social responsibility of the school the profession and the values can be foregrounded. Beginning with the preservice teacher training process, it may be advised to conduct activities that will increase the identification of teachers not only with their institutions but also with their professions.

Acknowledge

This article is a part of the Master's thesis supervised by the second author.

Türkçe Sürüm

Giriş

Örgütsel Özdeşleşme

Ashforth ve Mael (1989) çalışmalarında örgütsel özdeşleşme kavramını sosyal kimlik kuramına dayalı olarak temellendirmişlerdir. Sosyal kimlik kuramına göre bireyler kendilerini ve diğerlerini çeşitli sosyal kategorilere göre sınıflandırma eğilimindedir; örneğin din, meslek, cinsiyet, yaş grubu gibi. Bu sınıflandırmaya dayalı olarak bireyler hem kendilerini hem de diğerlerini tanımlamaktadır. Sosyal özdeşleşmenin özel bir formu da örgütsel özdeşleşmedir. Örgütsel özdeşleşmenin en sık kullanılan tanımı Mael ve Ashforth (1992, p. 104) tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre örgütsel özdeşleşme, “bireyin üyesi olduğu ve kendini ona bağlı olarak tanımladığı örgüte yönelik birlik ve aidiyet algısıdır”. Ashforth ve Mael (1989) özdeşleşmenin örgütle ilişkili üç temel çıktısı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bunlardan ilki bireylerin özdeşleştikleri örgüte bağlılık göstermesidir. İkincisi grup ile ilişkilidir ve gruba uyum, işbirliği, fedakârlık yapma ve gruba yönelik olumlu değerlendirmelerde bulunmadır. Son olarak özdeşleşme, bireyin grup değerlerini ve normlarını içselleştirmesini, böylece örgüt içinde ortak tutum ve davranışlar sergilemesini sağlamaktadır. Öne sürülen bu çıktılar ilerleyen yıllarda pek çok ampirik çalışma bulgusu ile desteklenmiştir. Örneğin, Riketta (2005) yaptığı meta-analiz çalışması sonucunda örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel bağlılık, işe ve çalışma grubuna bağlanma, iş tatmini ve işe tutulma ile yüksek düzeyde ilişkili olduğu, aynı zamanda biçimsel rol performansı ve ekstra rol performansı ile düşük ve orta düzeyde ve işi bırakma niyeti ile negatif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Elde edilen bu bulgular örgütü ile özdeşleşmiş çalışanlara sahip olmanın, örgütler açısından önemini göstermektedir. Ancak şüphesiz her örgüt, aynı düzeyde kendisi ile özdeşleşmiş çalışanlara sahip değildir. Ashforth ve Mael (1989) örgütsel özdeşleşmenin iki temel öncülü olduğunu öne sürmüştür. Bunlardan ilki örgütü diğerlerinden ayırt eden özellikler, diğer ise örgütün prestijidir. Araştırmacılar daha sonra yaptıkları çalışmalarında örgütsel özdeşleşmenin öncüllerini bireysel ve örgütsel öncüller olarak sınıflandırmış ve ayrıntılandırmışlardır (Mael & Ashforth, 1992). Bu sınıflandırmaya göre, örgütsel öncüllerden ilkinin örgütün ayırt edici özellikleri (örneğin, tarihsel efsaneler, kendine özgü programları, sosyalleşme uygulamaları gibi) oluşturmaktadır.

Bir diğer öncül ise rekabettir. Araştırmacılar örgüt içi ve dışı rekabeti ayrı ayrı ele almışlardır. Buna göre örgütün diğer örgütlerle rekabeti, grubun norm ve değerlerinin altının çizilmesini, biz ve diğerleri arasındaki ayrımın netleşmesini sağlayarak özdeşleşmeyi olumlu etkilemektedir. Diğer taraftan, örgüt içindeki rekabet, bunun tam tersine üyeler arası uyumu azaltacağı için, örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkileyecektir. Son olarak ele alınan öncül ise örgütsel prestijdir. Aşağıda örgütsel özdeşleşme ve prestij ilişkisi daha ayrıntılı ele alınmaktadır.

Algılanan Örgütsel Prestij

Prestij, bireye ya da bir toplumsal kümeye başka birey ya da kümelerle olan ilişkilerinde üstünlük sağlayan toplumsal ve ekonomik durum (TDK, 2015) anlamına gelmektedir. Ulusal literatürde yapılan çalışmalarda kavram “prestij” olarak kullanıldığı için bu çalışma kapsamında da “prestij” ifadesi tercih edilmiştir. Sosyoloji ve işletme alanında, prestij kavramını önemli bir değişken olarak ele alan pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda kavramı ifade etmek için birbirinden farklı kelimeler kullanılmıştır. March ve Simon (1975) itibar, Mael ve Ashforth (1992) ve Tak ve Çiftçioğlu (2009) algılanan örgütsel prestij, Carmeli ve Freund (2002) algılanan dış prestij, Polat (2009) algılanan dışsal prestij, Göktepe (2012) dışsal prestij algısı kelime gruplarını kullanmışlardır. Bu çalışmada ise “algılanan örgütsel prestij” kavramı tercih edilmiştir.

Algılanan örgütsel prestij, Smidts, Pruyn ve van Riel (2001) tarafından, bireyin örgütün prestijini kendi edindiği bilgilere dayanarak yorumlaması ve değerlendirmesi olarak tanımlanmıştır. Carmeli ve Freund’a göre (2002) ise örgütsel prestij, dışarıdakilerin örgütün itibarına ilişkin yorumlarının örgüt çalışanları tarafından değerlendirilmesidir. Dutton, Dukerich ve Harquail (1994, p.248) algılanan örgütsel prestijin “bu örgüte üyeliğimden dolayı dışarıdakiler benim için ne düşünüyor?” sorusuna yanıt oluşturduğunu ve örgütün ve örgüt üyelerinin davranışlarının dışarıdan nasıl görüldüğünü yansıtan güçlü bir ayna işlevi gördüğünü belirtmiştir.

Algılanan örgütsel prestij, örgütsel özdeşleşmenin önemli bir öncülü olarak kabul edilmektedir (Ashforth & Mael, 1989; Dutton et al. 1994; Mael & Ashforth, 1992; March & Simon, 1975). Yapılan pek çok araştırma sonucu da bu varsayımı destekleyen bulgulara ulaşmıştır (Carmeli, Gilat, & Waldman, 2007; Carmeli, Gilat, & Weisberg, 2006; Dukerich, Golden, & Shortell, 2002; Iyer, Bomber, & Barefield, 1997; Karabey & Işcan, 2007; Lipponen, Helkama, Olkkonen, & Juslin, 2005; Smidts et al. 2001). Dutton vd. (1994) prestij ve özdeşleşme arasındaki ilişkiyi sosyal kimlik kuramının öz-saygı kavramı ile açıkladığını belirtmiştir. Bireyin üyesi olan örgütün dış dünya tarafından saygın ve prestijli olarak kabul edilmesi, onun öz saygısının da artmasına neden olmaktadır. Bu nedenle bireyler çoğunlukla kendilerini kazananlarla tanımlama eğilimindedir (Ashforth & Mael, 1989).

Algılanan örgütsel prestij özdeşleşme dışında, diğer işe yönelik tutum ve davranışlarla da ilişkilendirilmiştir. Örneğin; iş yerinde kalmaya devam etme (Hausknecht, Rodda, & Howard, 2009), kurumdan ayrılma niyeti (Mignonac, Herrbach, & Guerrero, 2006; Ünler-Öz & Bulutlar, 2009), bağlılık (Carmeli, 2005; Çiftçioğlu & Sabuncuoğlu, 2011), iş tatmini (Çiftçioğlu & Sabuncuoğlu, 2011). Bu değişkenlerin yanı sıra örgütsel prestij algısı, çalışan (Carmeli et al. 2007; Öcel, 2013) ve örgüt performansı (Ali, Lynch, Melewar, & Jin, 2015; Gatzert, 2015; Saeidi, Sofian, Saeidi, & Saeidi, 2015) ile de ilişkilendirilmiştir.

Öğrenci Başarısı

Öğrenci başarısı, okul ve öğretmen performansının ve etkililiğinin göstergelerinden biri olarak kabul edilmektedir (Balci, 2011; Edmonds, 1982). Örgütsel prestij algısı, örgütsel özdeşleşme ve çalışan ya da örgüt performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar olmasına rağmen bu çalışmaların büyük çoğunluğu kar amacı güden kuruluşlar üzerinde yapılmıştır. Özellikle yurt içi literatürde, eğitim örgütleri örnekleminde yapılan çalışmalar incelendiğinde, özdeşleşme ile sinizm (Argon & Ekinci, 2016; Nartgün & Kalay, 2014), örgütsel bağlılık (Çakınberk, Derin, & Demirel, 2011), örgütsel destek (Nartgün & Kalay, 2014; Özdemir, 2010), örgütsel vatandaşlık davranışı (Balci, Baltacı, Fidan, Cereci, & Acar, 2012) arasındaki ilişkilerin incelendiği görülmüştür. Algılanan örgütsel prestij/imağ ile ilgili yapılan çalışmalarda ise, farklı kademelerdeki eğitim kurumlarına ilişkin öğrencilerin veya velilerin imaj algılarını inceleyen (Bakioğlu & Bahçeci, 2010; Cerit, 2006; Nartgün & Kaya, 2016; Örs, 2003) çalışmalarla birlikte, örgütsel prestij/imağın entelektüel sermaye (Başar, Şahin, & Akan, 2014), hizmet kalitesi (Sönmez-Karapınar & Akgül, 2015), etik liderlik (Erdoğan, Umurkan, & Kuru, 2013; Kurşun, 2011) ile ilişkisi incelenmiştir.

Eğitim örnekleminde öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmıştır. Bu araştırmada, Demiröz (2014) öğretmenlerin örgütsel imaj algısı ile öğrenci başarısı arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Algılanan örgütsel imaj ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğer araştırma Öcel (2013) tarafından yapılmıştır. Akademik personel örnekleminde yapılan bu çalışma sonucunda, örgütsel imajın bağlamsal performans ile ilişkili olduğu ve bu ilişkide duygusal bağlılığın aracı rolü olduğu gözlemlenmiştir.

Algılanan örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin kuramın varsayımları ve yapılan araştırmaların sonuçları dikkate alındığında öğretmenlerin örgütsel prestij algılarının ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin öğrenci başarısı ile ilişkili olabileceği düşünülmüştür. Bu amaçla araştırma kapsamında aşağıda belirtilen hipotezler test edilmiştir.

H1. Örgütsel özdeşleşme ile öğrenci başarısı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır.

H2. Algılanan örgütsel prestij ile öğrenci başarısı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır.

H3. Örgütsel özdeşleşme ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel prestij değişkeninin düzenleyici rolü anlamlıdır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesi ve öğrenci başarısı arasındaki ilişki ve bu ilişkide algılanan örgütsel prestijün düzenleyici rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın kavramsal modeli.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2014-2015 eğitim öğretim yılında Konya ili merkez ilçelerinde (Karatay, Meram ve Selçuklu) bulunan 517 devlet ve 28 özel ortaokulda görev yapan branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu okullarda görev yapan toplam branş öğretmeni sayısı 4537’dir (Konya M.E.M Stratejik Planlama Bölümü, 2014). Örneklem seçimi sürecinin ilk aşasında öğrenci başarısı dikkate alınmıştır. Bu amaçla 2013-2014 TEOG sonuçları Konya il Milli Eğitim Müdürlüğü’nden talep edilmiştir. Okulların farklı öğrenci başarı düzeyleri ve bulundukları farklı eğitim bölgeleri dikkate alınarak 4 özel okul ve 25 devlet okulu belirlenmiştir. İkinci aşamada belirlenen bu okullarda çalışmakta olan ve rastlantısal olarak belirlenen 800 öğretmene ölçekler dağıtılmıştır. Dağıtılan 800 ölçekten 596 tanesi doldurulmuş olarak geri alınmıştır, geri dönüş oranı % 74.50’dir. Elde edilen 596 formdan 65’i ise eksik doldurulduğu için analize dâhil edilmemiştir. Analiz aşamasında ise 8 kişiye ait veri uç değerlere sahip olduğu için analizden çıkarılmıştır. Son aşamada 523 branş öğretmenine ait veri üzerinden araştırmanın analizleri yapılmıştır. Araştırma örnekleminin demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini ve algıladıkları örgütsel prestij düzeyini belirlemek amacıyla iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin ayrıntılı bilgi aşağıda verilmiştir. Araştırmada ayrıca öğrenci başarısını belirlemek üzere, İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden alınan TEOG başarı puan ortalamaları kullanılmıştır.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçe’ye çevrilen Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği 6 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri, (1) kesinlikle katılmıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde 5’li derecelendirmeye sahiptir.

Tablo 1.*Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı.*

Değişken	Kategori	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	231	44.20
	Erkek	292	55.80
Mesleki Kıdem	5 yıl ve az	92	17.60
	6 – 10 yıl	138	26.40
	11 – 15 yıl	139	26.60
	16 – 20 yıl	65	12.40
	21 yıl ve fazla	89	17.00
Eğitim Düzeyi	Lisans / Ön lisans	447	85.50
	Lisansüstü	76	14.50
Çalıştığı Okul Türü	Özel	80	15.50
	Devlet	443	84.70
Okuldaki Görev Süresi	1 yıldan az	173	33.00
	1-5 yıl	265	51.00
	6 yıl ve üzeri	85	16.00

Özgün ölçeğin Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı Mael ve Ashforth (1992) tarafından .87 olarak hesaplanmıştır. Tak ve Aydemir (2004) yaptıkları uyarılama çalışmasında ise ölçeğin güvenirliğini .88 olarak hesaplamıştır. Bu çalışma kapsamında ölçeğin güvenirliği yeniden hesaplanmış ve .75 bulunmuştur. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin yapı geçerliliği sınamak için Tak ve Aydemir (2004) açımlayıcı faktör analizi yapmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda özdeğeri birden büyük tek alt boyut olduğu, ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin .79 ile .87 arasında değiştiği bulunmuştur. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans ise %37.00'dir. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin bu çalışma kapsamında öğretmen örnekleminde yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile yeniden sınanmıştır. Modelin uyumunu değerlendirmek amacı ile χ^2 , χ^2 'nin serbestlik dercesine oranı (χ^2/sd), iyilik uyumu indeksi (*GFI*), yaklaşık hataların ortalama karekökü (*RMSEA*), standardize edilmiş artık ortalamaların karekökü (*SRMR*), karşılaştırmalı uyum iyiliği (*CFI*) değerleri kullanılmıştır. Modelin iyi uyum ölçütleri olarak $\chi^2/df \leq 3.00$, *GFI*, *CFI* $\geq .90$ 'a, *RMSEA*, *SRMR* $\leq .08$ değerleri kabul edilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu, & Öztürk, 2010, p. 271). Analiz öncesinde verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla çarpıklık (-.33) ve basıklık (-.17) değerlerine bakılmış ve KMO (.75) ve Barlett testi ($p=.00$) incelenmiş, değerlerin uygun olduğu görülmüştür. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda madde faktör yükleri .57 ile .73 arasında ve ölçeğin uyum iyiliği değerleri; $\chi^2/df= 2.22$, *GFI*= .99, *AGFI*= .97, *CFI*= .98, *SRMR*= .02, *RMSEA*= .05, olarak bulunmuştur. Bu değerler dikkate alındığında ölçeğin tek faktörlü yapısının iyi uyum gösterdiği söylenebilir.

Algılanan Örgütsel Prestij Ölçeği: Bu çalışmada Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Prestij Ölçeği kullanılmıştır. Sekiz madde ve tek boyuttan oluşan ölçek (1) kesinlikle katılmıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum olmak üzere derecelendirilmektedir. Ölçeğin 4., 6., 7. ve 8. maddeleri olumsuz ifadeler içermektedir bu nedenle ölçek ortalamaları alınmadan önce ters kodlamalarının yapılması gerekmektedir. Ölçeğin cronbach alfa güvenirlik katsayısı Mael ve Ashforth (1992) tarafından .77 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından yapılmıştır. Tak ve Çiftçioğlu çalışmalarında bu ölçeğin güvenirliğini .84 olarak hesaplamıştır.

Tak ve Çiftçioğlu (2009) ölçeğin yapı geçerliğini açımlayıcı faktör analizi ile sınamış, yapılan analiz sonucunda ölçeğin özdeğeri (eigenvalue) 1'den büyük tek bir alt boyuttan oluştuğu görülmüştür. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri .63 ile .86 arasında değişmektedir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 49.00'dur. Tak ve Çiftçioğlu (2009) bu çalışmada ayrıca ölçeğin doğrulayıcı faktör analizini de yapmış ve tek faktörlü yapının iyi uyum gösterdiği görülmüştür ($\chi^2/df= 6.7$, *GFI*= .90, *AGFI*= .82, *CFI*= .89, *RMSR*= .09, *RMSEA*= .14).

Daha önce eğitim kurumlarında uygulanmayan Algılanan Örgütsel Prestij Ölçeğinin eğitim kurumlarında uygulanması ölçekle ilgili bazı düzenlemeler yapılmasını gerektirmiştir. Ölçeğin 7. ve 8. maddeleri anlaşılması zor maddeler olduğu görülmüş bu maddeler araştırmacılar tarafından yeniden ifade edilmiş ve analiz çalışmaları yapılmıştır. Süreçte şu aşamalar izlenmiştir. Öncelikle Mael ve Ashforth (1992)'un ölçeği kullandığı orijinal makalesi incelenmiş, araştırmayı yaptığı okul ve ülkenin eğitim sistemi hakkında bilgi toplanmıştır. Makalenin başlığı "Alumni and Their Alma Mater" erkek kolejinin mezunları ve onların mezun oldukları erkek koleji veya mezunlar ve okulları anlamına gelmektedir. Bu ölçek ABD'de dini eğitim veren bir erkek koleji mezunlarına uygulanmıştır. Araştırma ile bireysel ve örgütsel öncüllerin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmada algılanan örgütsel prestij özdeşleşmenin öncüllerindendir hipotezi test edilmiş ve araştırma sonucunda bu iki değişken arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu araştırmada örgütleriyle özdeşleşen okul mezunlarının, aynı okula başkalarını da kayıt yaptırmaları için teşvikte bulundukları belirlenmiştir. Şunu da belirtmek gerekir ki, adı geçen ülkede hangi okuldan mezun olunduğunun not ortalaması kadar belki de daha fazla önemi vardır. Başka bir ifadeyle prestijli bir okuldan mezun olmak ayırt ediciliği olan bir durumdur. Araştırmaya konu olan grubun diğer gruplara göre ayırt ediciliği, diğer gruplara göre farklılığı, prestijli algılanması ve o örgütün değerleri örgütsel özdeşleşmenin öncülü olarak tespit edilmiş. Ayrıca mezunların bu okulların mali destekçisi olarak okul yönetimi tarafından önemsendikleri de belirtilmiştir.

Konu ile ilgili yeterli araştırma yapıldıktan sonra 7. ve 8. maddeler için şu yorumlarda bulunarak şu değişiklikler yapılmıştır. Orijinal ölçeğin 7. maddesi şöyledir; "A person seeking to advance his career in (conference academia) should downplay his association with (name of school)". ABD'de aynı okula - üniversite veya koleje- iki farklı okulu bitirmiş not ortalamaları aynı olan iki öğrenci not çizelgelerini sunabilir. Bu öğrencilerden biri genel liseden mezun, diğeri akademik zorluğu olan tanınmış bir liseden mezunsa, başvurdukları okul not ortalamalarını farklı yorumlayabilmektedir. Dolayısıyla öğrencilerin hangi okuldan mezun oldukları önemli olmaktadır. Bu madde, eğitimine devam etmek isteyen bir kişi mezun olduğu okulun adı olmadan da ilerleyebilir, kendi çalışmaları mezun olduğu okulun prestijinden daha önemlidir şeklinde anlaşılabilir. Belirtilen bu madde öğretmenlere yöneltileceği için "Bir başka okulda çalışmak istediğimde bu okulda çalıştığımı söylemek bana olumlu bir referans olmaz." şeklinde değiştirilerek ifade edilmiştir.

Orijinal ölçekte yer alan 8. madde ise şöyledir; "When other (conference schools) are recruiting new students, they would not want students from (name of school)." Bu madde Türkçe'ye şu şekilde çevrilebilir; "Diğer okullar öğrenci alırken bu okuldan gelen öğrencileri istemezler." Bu madde öğretmenlere yöneltileceği için, "Diğer okullar benim okulumdan gelen öğrencileri tercih etmezler." şeklinde ölçekte yer almıştır.

Ölçek maddeleri üzerinde yapılan bu çalışmalardan sonra, bu çalışma kapsamında ölçeğin geçerlik ve güvenirliği yeniden sınanmıştır. Algılanan Örgütsel Prestij, ölçeğin bu çalışma kapsamında hesaplanan Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .85'tir. Ayrıca ölçeğin yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır. Öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla çarpıklık (-.25) ve basıklık (-.36) değerleri hesaplanmış ve ayrıca KMO (.88) ve Barlett ($p=.00$) test sonuçları incelenmiş, analize uygun olduğu görülmüştür. Daha sonra ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır. Analiz sonucunda madde faktör yüklerinin .50 ile .71 arasında değiştiği görülmüştür. Elde edilen uyum iyiliği değerleri; $\chi^2/df= 3.07$, $GFI=.98$, $AGFI=.94$, $CFI=.98$, $SRMR=.03$, $RMSEA=.06$ bu araştırma örnekleminde de ölçeğin tek faktörlü yapısını doğrulamıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırma örneklemine dâhil olan 29 okul araştırmacı tarafından ziyaret edilmiş, bu okullarda görev yapmakta olan öğretmenlere bilgi verilerek ölçek formları dağıtılmış ve yine araştırmacı tarafından bu formlar toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Veriler analiz edilmeden normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Bu amaçla basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, Örgütsel Özdeşleşme için *Skewness* -.33, *Kurtosis* -.17, Algılanan Örgütsel Prestij için ise *Skewness* -.25, *Kurtosis* -.36 hesaplanmıştır. Elde edilen bu değerler verilerin normal dağılım gösterdiğine ilişkin kanıt teşkil etmektedir (Büyüköztürk, 2011, p.40).

Araştırmada ölçeklerin yapı geçerliğini sınamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi AMOS 16 programı ile yapılmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan korelasyon ve çoklu regresyon analizlerinde ise SPSS 22 programı kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmada öncelikle araştırma değişkenlerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ve değişkenler arası korelasyon hesaplanmış ve elde edilen bulgular Tablo 2’de verilmiştir. Bulgular incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ile algılanan örgütsel prestij ($r=.33$) arasında orta düzeyde ve örgütsel özdeşleşme ile öğrenci başarısı arasında ($r=.21$) düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Benzer şekilde algılanan örgütsel prestij ile öğrenci başarısı arasında da ($r=.54$) orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki vardır.

Tablo 2.

Örgütsel Özdeşleşme, Algılanan Örgütsel Prestij ve Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu.

Değişkenler	$\bar{X}$	Ss	1	2	3
1.Örgütsel Özdeşleşme	3.71	.71	-		
2.Algılanan Örgütsel Prestij	3.67	.73	.33*	-	
3. Öğrenci Başarısı	339.08	55.45	.21*	.54*	-

* $p=.00$

Araştırma değişkenleri arasında anlamlı korelasyonun olduğu görüldükten sonra ikinci aşamada araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır (bkz. Tablo 3). Analiz öncesinde veri deseninde çoklu bağlantı olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla varyans oranlarının tolerans değeri, varyans büyütme faktörü (*VIF*) ve durum indeksi (*CI*) incelenmiş (*Tolerans*> .20, *VIF*<10, *CI*<30) ve verilerde çoklu bağlantı problemi olmadığı görülmüştür (Büyüköztürk, 2011, p.100).

Tablo 3.

Örgütsel Özdeşleşme ve Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Prestijin Düzenleyici Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi.

Değişkenler	β	t	R^2	ΔR^2
Bağımlı değişken: Öğrenci başarısı				
1. Aşama				
Örgütsel Özdeşleşme (ÖÖ)	.21	4.98**	.04	.05**
2. Aşama				
Örgütsel Özdeşleşme	.03	.98		
Algılanan Örgütsel Prestij (AÖP)	.52	13.13**	.29	.24**
3. Aşama				
Örgütsel Özdeşleşme	.06	1.50		
Algılanan Örgütsel Prestij	.50	12.75**		
ÖÖ x AÖP	.16	4.28**	.31	.02**

** $p=.00$

Analiz öncesinde, düzenleyici etkileri belirlemek amacıyla bağımsız değişkenler (örgütsel özdeşleşme ve algılanan örgütsel prestij) için z- değerleri hesaplanarak merkezileştirilmiş, daha sonra analize dahil edilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizinin ilk aşamasında örgütsel özdeşleşme ile öğrenci başarısındaki ilişki sınanmış ve pozitif yönlü anlamlı ilişki ($\beta=.21$) olduğu görülmüştür. İkinci aşamada algılanan örgütsel prestij analize dahil edilmiş ve öğrenci başarısıyla anlamlı düzeyde ilişkili ($\beta= .52$) olduğu görülmüştür. Son aşamada bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkide algılanan örgütsel prestij düzenleyici etkisini test etmek amacıyla örgütsel özdeşleşme ve algılanan örgütsel prestij değişkenlerinin etkileşimi analize dahil edilmiş ve sonucun anlamlı ($\beta=.16$) olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuç algılanan örgütsel prestij düzenleyici etkisine ilişkin kanıt teşkil etmektedir.

Algılanan örgütsel prestij örgütsel özdeşleşme ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünü ilişkiye ilişkin daha detaylı inceleme yapmak amacıyla Cohen, Cohen, West ve Aiken'in (2003) önerileri doğrultusunda örgütsel prestij ortalamadan 1 standart sapma üstü ve altı için basit regresyon eğrileri çizilmiştir (Şekil 2).

Şekil 2. Öğrenci başarısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde algılanan örgütsel prestij düzenleyici rolü.

Şekil 2’de görüldüğü gibi örgütsel özdeşleşme ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki algılanan örgütsel prestij düşük olduğu zaman negatif yönde anlamlı ($\beta=-.30$, $p=.00$), algılanan örgütsel prestij yüksek olduğunda ise pozitif yönde anlamlı ($\beta=.22$, $p=.00$) ilişkiye sahiptir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmenler tarafından algılanan örgütsel prestij, örgütsel özdeşleşme ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada öncelikle öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki incelenmiştir (H1). Yapılan regresyon analizi sonucunda örgütsel özdeşleşmenin öğrenci başarısının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Örgütsel özdeşleşme ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen çalışma bulunmamaktadır. Ancak örgütsel özdeşleşmenin, çalışan tutum, davranış ve performansı üzerindeki olumlu etkisini gösteren çalışmaların bulguları bu ilişkiyi açıklayabilir.

Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılık ve uyum (Ashforth & Mael, 1989; Çakınberk et al. 2011; Deconinck, 2011; Riketta, 2005) ile ilişkili olduğu bilinmektedir. Ayrıca çalışanın hem bağlamsal performansı (Carmeli et al. 2007; Cicero & Pierro, 2007; He & Brown, 2013; Lee, 1971; Walumbwa, Mayer, Wang, Wang, Workman, & Christensen, 2011) hem de ekstra rol performansı, örn. örgütsel vatandaşlık davranışı, (Balcı et al. 2012; Dutton et al. 1994; Karabey & Işcan, 2007; Riketta, 2005) ile de ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Örgütleri ile özdeşleşen çalışanlar kendilerini örgütle kişiselleştirmekte (Celep, 2014), okulun amaçlarını kendi amaçları gibi görmekte bu nedenle de bu amaçları gerçekleştirmek için çaba sarf etmektedir (Argon & Ekinci, 2016). Bu bağlamda örgütü ile özdeşleşmiş öğretmenlerin öğrenci başarısı arttırmaya yönelik çabalarının da daha yüksek olacağı söylenebilir.

Örgütsel özdeşleşme ile ilişkili bir diğer kavramda işten ayrılma niyetidir. Yapılan çalışmalar sonucunda örgütü ile özdeşleşen bireylerin örgütte kalmaya daha fazla istekli olduklarını göstermektedir (DeConinck, 2011; Riketta, 2005). Rodfeldt, Loeb ve Wyckoff (2013), sekiz yıl süren boylamsal araştırmaları sonucunda öğretmenlerin iş devrinin öğrenci başarısı ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ülkemizde özellikle olumsuz koşullara sahip okullardaki iş devri hızı düşünüldüğünde, öğrenci başarısı açısından öğretmenlerin kurum ile özdeşleşmelerinin önemi ön plana çıkmaktadır. Dikkate alınması gereken bir diğer nokta da mesleğe devam etmeye istekliliktir. Chang (2009), öğretmenlerin tükenmişliği üzerine yaptığı çalışmada, gelişmiş ülkelerdeki, öğretmenlerin iş bırakma oranlarını belirtmiştir. Buna göre Amerika’da öğretmenlerin %25.00’i ilk 3 yılında %40.00’i ise ilk 5 yılında öğretmenliği bırakmaktadır. Almanya’da ise emekliliğe kadar mesleği devam ettiren öğretmen sayısı %10.00’un altında kalmaktadır. İngiltere’de de benzer bir biçimde işi bırakan öğretmenlerin sayısı devam ettirenlerden fazladır. Bu ülkelerde kurumları ya da meslekleri ile gerekli bağı kuramadıkları için öğretmenlerin iş bırakma oranları yüksek olabilir. Ülkemizde ise öğretmen olarak mesleğe başlayan bireylerin büyük çoğunluğu öğretmen olarak emekli olmaktadır, ancak ne yazık ki bu durumu öğretmenlerin mesleğe bağlılığı ya da okul ile özdeşleşmeleri ile açıklamak iyimser bir yorum olacaktır. Eğitim-İş sendikasının yaptığı bir araştırmada Türkiye’deki öğretmenlerin %61.00’i daha iyi para kazanabilecekleri bir iş bulmaları halinde mesleği bırakacaklarını belirtmiştir (Kolcu, 2015). Bu bağlamda, öğretmenlerin hem kurumları hem de meslekleri ile özdeşleşmelerini sağlayacak politikaların geliştirilmesinin önem arz ettiği söylenebilir.

Araştırmada ayrıca öğretmenlerin örgütsel prestij algıları ve öğrenci başarısı arasındaki ilişki (H2) ve örgütsel özdeşleşme ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel prestijin düzenleyici rolü de (H3) incelenmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel prestij algısının öğrenci başarısı ile ilişkili olduğu ayrıca örgütsel özdeşleşme ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğu görülmüştür. Demiröz (2014), bu çalışmada elde edilen bulgulara benzer şekilde, öğretmenlerin örgütsel imaj algısı ile öğrenci başarısı arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Eğitim örnekleminde konuyu ele alan az sayıda çalışma olmasına rağmen işletme alanında prestij ile çalışan performansı ve örgüt performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışmaya rastlamak mümkündür. Bu çalışmaların sonucunda örgütsel prestijinin hem çalışanın bağlamsal performansı ve ekstra rol performansı (Carmeli, 2005; Carmeli et al. 2007; Gatzert, 2015) ile hem de örgüt performansı (Ali et al. 2015; Saeidi et al. 2015) ile ilişkili olduğu görülmüştür. Algılanan örgütsel prestij ve performans ilişkisinde dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta bu ilişkinin çift yönlü olmasıdır. Geçmişe dönük olarak örgütün göstermiş olduğu performans örgütsel prestijin arttırmakta, prestij ise geleceğe dönük olarak çalışan ve örgüt performansını arttırmaktadır (Gatzert, 2015). Bu çalışma kapsamında örgütsel prestij algısının özdeşleşme ve öğrenci başarısı arasında düzenleyici rolü olduğu, algılanan örgütsel prestij yüksek olduğunda özdeşleşme ile öğrenci başarısı arasında ilişkinin pozitif yönde anlamlı, düşük olduğunda ise negatif yönlü anlamlı olduğu görülmüştür. Algılanan örgütsel prestijin bu çalışma kapsamında bulunan düzenleyici etkisinin belirtilen çift yönlü ilişki bağlamında değerlendirilmesinde fayda vardır. Ayrıca örgütsel prestij algısının örgütsel özdeşleşmenin önemli öncüllerinden biri olduğu da unutulmamalıdır (Ashforth & Mael, 1989; Dutton et al. 1994; Mael & Ashforth, 1992; March & Simon, 1975). Örgütsel özdeşleşme ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkinin sadece algılanan örgütsel prestijin yüksek olduğu okullarda pozitif yönlü olması dikkat çekici bir bulgudur. Negiş-Işık (2010) örgüt kültürü ve öğrenci başarısı üzerine yaptığı nitel araştırmada, hem velilerin hem de öğretmenlerin okulun daha önceki yıllarda yakalamış olduğu başarının hem öğretmenleri hem de öğrencileri motive ettiğini, başarı duygusunu tatmış öğretmen ve öğrencilerin benzer bir başarıyı yakalamaya çalıştıklarını belirtmiştir. Belirtilen bu çalışmada ayrıca okula ilişkin yüksek prestij algısının başarılı öğretmen ve öğrencileri de kendine çektiğini, bu durumun da başarının artmasında rol oynadığı belirtilmiştir.

Ancak şüphesiz her okul öğrenci başarısı açısından eşit koşullara sahip değildir, pek çok okul daha dezavantajlı bölgelerde bulunmakta ve dezavantajlı öğrencilerle çalışmaktadır. Ne yazık ki her geçen gün okullar sadece sınav kazandırabilme potansiyelleri açısından ele alınmakta, başarı ve başarısızlıkları sadece sınav başarısı ölçütü ile değerlendirilmekte, buna dayalı olarak prestijleri algılanmaktadır. Oysaki yapılan araştırmalar örgütsel prestijin tek kaynağının performans olmadığını göstermektedir (Carmeli,

2005; Carmeli et al. 2007). Örneğin, Carmeli vd. (2007) çalışmalarında örgütsel prestijin çok boyutlu bir kavram olduğu ve bu boyutların sosyal sorumluluk, karlılık ve iş ilişkileri olduğunu belirtmiştir. Örgüt performansı ve sosyal sorumluluk ile örgütsel özdeşleşme, uyum ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında çalışanlar tarafından algılanan sosyal sorumluluğun özdeşleşme ile ilişkili olduğunu ancak örgüt performansının ilişkili olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılar elde ettikleri bu bulgulardan yola çıkarak, çalışanların örgüt performansından daha çok örgütün sosyal sorumluluğu, ortaya koyduğu ürün ve hizmetlere kattığı değeri önemsediklerini belirtmişlerdir (Carmeli, 2005; Carmeli et al. 2007). Bu bilgiler ışığında öğretmenlerin özellikle dezavantajlı öğrencilerin bulunduğu okullarla özdeşleşmelerini sağlamak için, okulun ve mesleğin sosyal sorumluluğu, değerleri ön plana çıkarılabilir. Aday öğretmen yetiştirme sürecinden başlayarak öğretmenlerin sadece kurumları ile değil, meslekleri ile de özdeşleşmelerini arttıracak faaliyetlerin yapılması önerilebilir.

Bilgilendirme

Bu çalışma ikinci yazarın danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

References

- Ali, R., Lynch, R., Melewar, T.C., & Jin, Z. (2015). The moderating influences on the relationship of corporate reputation with its antecedents and consequences: A meta-analytic review. *Journal of Business Research*, 68, 1105-1117.
- Argon, T., & Ekinci, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 1-19.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Bakioğlu, A., & Bahçeci, M. (2010). Velilerin okul imajına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 31, 25-55.
- Balcı, A. (2011). *Etkili okul ve okul geliştirme* (5th eds.). Ankara: Pegem.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C., & Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık ile ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerine bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2, 47-74.
- Başar, M., Şahin, C., & Akan, D. (2014). Okulların entelektüel sermayeleri ile örgütsel imajları arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2, 302-317.
- Büyükoztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem.
- Carmeli, A. (2005). Perceived external prestige, affective commitment, and citizenship behaviors. *Organization Studies*, 26, 443-64.
- Carmeli, A., & Freund, A. (2002). The relationship between work and workplace attitudes and perceived external prestige. *Corporate Reputation Review*, 5, 51-68.
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44, 972-992.
- Carmeli, A., Gilat, G., & Weisberg, J. (2006). Perceived external prestige, organizational identification and affective commitment: A stakeholder approach. *Corporate Reputation Review*, 9, 92-104.
- Celep, C. (2014). *Eğitim örgütlerinde örgütsel adanma*. Ankara: Nobel.
- Cerit, Y. (2006). Eğitim fakültesi öğrencilerinin üniversitenin örgütsel imaj düzeyine ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 47, 343-365.
- Chang, M. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: examining the emotional work of teachers. *Educ Psychol Rev*, 21, 193-218.
- Cicero, L., & Pierro, A. (2007). Charismatic leadership and organizational outcomes: The mediating role of employees' work-group identification. *International Journal of Psychology*, 42, 297-306.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3th eds.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Çakınberk, A., Derin, N., & Demirel, E. T. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3, 89-121.
- Çiftçioğlu, A., & Sabuncuoğlu, Z. (2011). Türk örnekleminde algılanan dışsal prestij ve iş değişkenleri ilişkisinin incelenmesine yönelik bir çalışma. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13, 105-126.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyükoztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem.

- DeConinck, J. B. (2011). The effects of leader–member exchange and organizational identification on performance and turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 31, 21-34.
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki*. Unpublished doctorate thesis, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dukerich, J. M., Golden, B. R., & Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47, 507-533.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Hardquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administration Sciences Quarterly*, 39, 239-263.
- Edmonds, R. (1982, February). *Programs of school improvement: An overview*. Paper presented at the National Invitational Conference, "Research on Teaching: Implications for Practice". Warrenton, VA.
- Erdoğan, M. Y., Umurkan, F., & Kuru, T. (2013). Okul yöneticilerinin etik liderlik rolleri ile kurum imajı arasındaki ilişkiler. *İstanbul Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 37-54.
- Gatzert, N. (2015). The impact of corporate reputation and reputation damaging events on financial performance: Empirical evidence from the literature. *European Management Journal*, 33, 485-499.
- Göktepe, A. O. (2012). *Zihni temsillerin (sosyal ve ekonomik takas yaklaşımı) çalışılan kuruma bağlanmaya (cezbolma, özdeşleşme ve bağlılık) etkisinde örgütsel destek ve dışsal prestij algılarının rolü*. Unpublished doctorate thesis, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hausknecht, J. P., Rodda, J., & Howard, M. J. (2009). Targeted employee retention, performance-based and job related differences in reported reasons for staying. *Human Resource Management*, 48, 269-288.
- He, H., & Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestion for the future. *Group & Organization Management*, 38, 3-35.
- Iyer, M. V., Bamber, E. M., & Barefield, R. M. (1997). Identification of accounting firm alumni with their former firm: Antecedents and outcomes. *Accounting, Organizations and Society*, 22, 315-336.
- Karabey, C. N., & İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21, 231-241.
- Kolcu, G. (2014, October 24). Öğretmen mutsuz ve umutsuz. *Hürriyet*, Retrieved from www.hurriyet.com.tr
- Kurşun, A. T. (2011). *Okulların kurumsal imajının okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Unpublished master's thesis, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *The Academy of Management Journal*, 14, 213-226.
- Lipponen, J., Helkama, K., Olkkonen, M.E., & Juslin, M. (2005). Predicting the different profiles of organizational identification: A case of shipyard subcontractors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 97-112.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- March, G. J., & Simon, H. A. (1975). *Örgütler* (Ö. Bozkurt, O. Onaran, Trans.). Ankara: TODAİE.

- Mignonac, K., Herrbach, O., & Guerrero, S. (2006). The interactive effects of perceived external prestige and need for organizational identification on turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 477-493.
- Nartgün, Ş., & Kaya, A. (2016). Özel okul velilerinin beklentileri doğrultusunda okul imajı oluşturma. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5, 153-167.
- Nartgün-Sezgin, Ş., & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9, 1361-1376.
- Negiş-Işık, A. (2010). *Başarılı bir ilköğretim okulunda örgüt kültürü: Etnografik bir durum çalışması*. Unpublished doctorate thesis, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Öcel, H. (2013). Örgüt kimliğinin gücü, algılanan örgütsel prestij ve kişi-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiler: Örgüt bağlılığının aracı rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28, 37-53.
- Örs, F. (2003). Meslek yüksekokullarının toplumsal işlevi: Bir meslek yüksekokulunun kurumsal imaj araştırması. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 1-16.
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi. *TSA*, 1, 237-250.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması*. Unpublished doctorate thesis, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Bursa.
- Prestij. (2015). In *Türk Dil Kurumu Güncel Sözlük*. Retrieved April 27, 2015 from www.tdk.gov.tr.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Rodfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). How teacher turnover harms students achievement. *American Educational Journal*, 50, 4-36.
- Saeidi, S. P., Sofian, S., Saeidi, P., Saeidi, S. P., & Saeidi, S. A. (2015). How does corporate social responsibility contribute to firm financial performance? The mediating role of competitive advantage, reputation, and customer satisfaction. *Journal of Business Research*, 68, 341-350.
- Smidts, A., Pruyn, A. T. H., & van Riel, C. B. M. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *The Academy of Management Journal*, 44, 1051-1062.
- Sönmez-Karapınar, E., & Akgül, H. (2015). Okul öncesi eğitim kurumlarında algılanan hizmet kalitesi ve kurumsal imajın birbirine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7, 225-250.
- Tak, B., & Aydemir, B.A. (2004). Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma. 12. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, s.27-29. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Tak, B., & Çiftçioglu, A. (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18, 100-116.
- Ünler-Öz, E., & Bulutlar, F. (2009). Algılanan örgütsel itibar ve kurumdan ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bir ara değişken olarak özdeşleşmenin rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 9, 35-52.
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115, 204-213.