



İMAM HATİP ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜT KÜLTÜR TÜRLERİNE İLİŞKİN ALGILARI

İbrahim SABUNCU

Denizli- 2021

**T.C.
PAMUKKALEÜNİVERSİTESİ**

**İMAM HATİP ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜT
KÜLTÜR TÜRLERİNE İLİŞKİN ALGILARI**

İbrahim SABUNCU

JÜRİ ÜYELERİ PROJE ONAY SAYFASI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi İbrahim SABUNCU tarafından hazırlanan “İmam Hatip Ortaokul Öğretmenlerinin Örgüt Kültür Türlerine İlişkin Algıları” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun.....
tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr., Mustafa BULUŐ
Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu proje çalışmasında; proje içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu projenin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

İmza

İbrahim SABUNCU

TEŞEKKÜR

2020 Yılında online eğitim ile başladığım yüksek lisans eğitimimde bizlere her türlü zorluğa karşı destek olan ve yol gösteren enstitü hocalarıma, bilgi ve deneyimleriyle proje aşamasında yoluma ışık tutan danışma hocama, uzaktan da olsa güzel dostluklar kurup online akademik paylaşımlar yaptığımız kıymetli enstitü arkadaşlarıma;

Yüksek lisans sürecinde bilimsel bilgileriyle bana destek olan çalışma arkadaşlarıma, eğitimde sürekli kendimi geliştirmemi, hayatta her zaman her yerde eğitim düsturunu bana dolaylı olarak öğreten öğrencilerime, uzaktan da olsa dualarıyla beni motive eden aileme, bu yola çıkmama ve bu yolda her türlü zorluğa göğüs germeme vesile olan, beni motive eden, hayatta her anlamda umutsuzluğa kapıldığımda benim elimden tutan ve en az benim kadar yorulan en değerlim, kızımın annesi, biricik eşime ve zamanından çaldığım kıymetli evladım Elif Ada'ma sonsuz

Teşekkür ederim...

ÖZET

İmam Hatip Ortaokul Öğretmenlerinin Örgüt Kültür Türlerine İlişkin Algıları

SABUNCU, İbrahim

Aralık 2021, 39 sayfa

Tezsiz yüksek lisans bitirme projesi olarak gerçekleştirilen bu araştırmanın amacı İmam Hatip Ortaokullarında görev yapan ortaokul öğretmenlerinin örgüt kültürüne ve örgüt kültürü alt türlerine ilişkin görüş ve algılarını ortaya koymak, kurumlarda hâkim görünüşte olan alt örgüt kültürü tiplerini belirlemek, katılımcı grubu oluşturan öğretmenlerin alt örgüt kültürü görüşlerini çeşitli değişkenlere göre inceleyip farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Nicel desende tarama modelinde gerçekleştirilen bu araştırmanın örneklemini 2021-2022 eğitim - öğretim yılında Denizli il merkezi ve ilçelerindeki Din Öğretimi Hizmetlerine bağlı İmam Hatip Ortaokullarında görev yapan 378 öğretmen oluşturmuştur. Bu araştırmaya dair veriler Doğan (2014) tarafından geliştirilen “Örgüt Kültürü Türleri Ölçeği” ile toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde betimsel istatistik değerleri (standart sapma, aritmetik ortalama) tespit edilmiş, Mann Whitney U testi, bağımsız örneklem t-testi ve Kruskal Wallis testi ile hesaplamalar yapılarak araştırmanın bulgularına ulaşılmıştır. Araştırmanın ulaşılan bulgularına göre araştırmanın katılımcısı olan İmam Hatip Ortaokulu öğretmenlerinin “bütünleştirici kültür” algısına sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmanın katılımcılarını oluşturan İmam Hatip Ortaokulu öğretmenlerinin örgüt kültürü ve alt örgüt kültürü türleri üzerine görüşleri çeşitli değişkenler başlığında farklılık göstermiştir

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, imam hatip ortaokulu, örgüt kültürü tipleri

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİ PROJE ONAY SAYFASI	İİİ
ETİK BEYANNAMESİ	İV
TEŞEKKÜR.....	V
ÖZET	VI
İÇİNDEKİLER	vii
TABLOLAR	İX
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1.Problem Durumu.....	1
1.2.Problem Cümlesi.....	2
1.3.Alt Problemler.....	3
1.4.Amaç	3
1.4.Önem.....	3
1.6.Varsayımlar	4
1.7.Sınırlılıklar	4
1.8.Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1.Kuramsal Çerçeve	6
2.1.1.Kültür	6
2.1.2.Örgüt Kültürü	8
2.1.3.Örgüt Kültürü Modelleri	11
2.1.4.İmam Hatip Ortaokulları	12
2.2.İlgili Araştırmalar.....	13
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	16
3.1.Araştırmanın Modeli	16
3.2.Evren ve Örneklem	16

3.3. Veri Toplama Aracı	18
3.4. Verilerin Toplanması	19
3.5. Verilerin Çözümlemesi	20
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR.....	22
4.1. İmam Hatip Ortaokulu Öğretmelerinin Okullarındaki Örgüt Kültürüne İlişkin Görüşleri.....	22
4.2. İmam Hatip Ortaokulu Öğretmelerinin Okullarındaki Örgüt Kültürü Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	23
4.2.1. İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları.....	23
4.2.2. İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları	24
4.2.3. İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları	25
4.2.4. İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları	26
4.2.5. İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Görev Yaptığı Eğitim Bölgesi Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları	27
4.2.6. İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Görev Yaptığı Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları	28
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	30
5.1. Tartışma ve Sonuç.....	30
5.2. Öneriler	34
KAYNAKÇA.....	36
EKLER.....	39
ÖZGEÇMİŞ	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

TABLULAR

Tablo 4. 1. <i>İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Örgüt Kültürü Alt Boyutlarına İlişkin Görüşleri</i>	22
Tablo 4. 2. <i>İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları</i>	23
Tablo 4. 3. <i>İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları</i>	24
Tablo 4. 4. <i>İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları</i>	25
Tablo 4. 5. <i>İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları</i>	26
Tablo 4. 6. <i>İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Görev Yaptığı Eğitim Bölgesi Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları</i>	27
Tablo 4. 7. <i>İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Şuan Görev Yaptığı Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları</i>	28

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Araştırmamızın ilk bölümünde problem durumu, araştırmanın problem cümlesi, alt problemleri, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve araştırmadaki kavramların tanımları yer almaktadır

1.1.Problem Durumu

Kültür, yaşam düşüncelerinin ve şekillerinin kuşaktan kuşağa aktarılması şeklinde açıklanabilir (Şahin, 2010). Kültür, insanı ve çevresini bir ömür etkileyen olgudur. Birey insan topluluklarıyla bağ kurdukça toplum ile birey arasında güçlü bir bağ kurulur. Bu bağın bir sonucu olarak birey sosyalleşir ve toplumda kabul gören hareketler içerisinde bulunur (Aydın, 2007, s. 207).

Bireyler çevresinden etkilenir ve değerleri, inançları, sosyal yaşamın gereklerini çevresi ile etkileşerek öğrenir ve sosyal bir yapıya kavuşur (Özkalp, 1998, s. 94). Kültürün kaynağında başka bir deyişle çıkış noktasında inanç, değer, fikir ve insan ilişkileriyle sosyalleşen bireyler görülür. Davranışlarımız üzerinde önemli bir kaynak da aslında kültürdür.

İnsanlar birlikte yaşadıkları yerlerde var olan sorunları çözmeye ve ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırlar. Başlangıçta kendi ihtiyaçlarını karşılayabilen kişiler ki bunlar temel ihtiyaçlardır, sonrasında ise başkalarının yardımını olmadan karşılanamayan alanı geniş ve tek başına karşılanamayan üst düzey ihtiyaçlar karşımıza çıkar. Ve bu artan ihtiyaçları karşılamak için insanoğlu çevresindeki insanlarla etkileşim içerisinde çalışmaya, insan odağındaki çevre şartlarına alışmaya başlarlar (Sarpkaya, 2013, s.92). Buradan hareketle insanlar tek başına başarıya ulaşamadıkları hedeflere ulaşmak için diğer kişilerle eşgüdümlü bir şekilde ortak amaçlarla organizasyonlar, gruplar oluşturmaktadır. Oluşan bu formal ya da informal gruplara da örgüt denilmektedir.

Okullarda ortaya çıkan örgütlerdeki insanlar, bu örgüte neyin yararlı, neyin zararlı olduğunu, örgüt içinde hangi amaçlara hizmet edeceklerini, birlikten doğacak gücü ve bu güç ile birlikte başarabilecekleri işleri örgütten öğrenirler. Sosyal yaşam içerisindeki bireyler belli bir etkileşim sonucunda öğrendikleri örgütsel değerleri benimser ve bu değerler gelecekte de üyeler için bir motivasyon aracı olup birey ile kurum arasındaki bağı güçlendirip bireye aidiyet duygusu katar, kurumun gelecek hedeflerine katkı sunar. Buradan hareketle kurumların ya da örgütlerin başarılı olabilmesi, üyelerin kendiliğinden gerçekleşen değişimlere yabancı olmamasına, örgüt değerlerinin sağlam temellerde ve

sağlam kurallarla kurulmasına ve örgüt üyelerinin de bu kural ve normlara sadakatle bağlılıklarına bağlıdır (Balcı,S.13-16). Kurum ve kuruluşlar bireysellikten uzak ve çevreleriyle sürekli bir iletişim halinde olmak zorundadır. Aksi durumda kurum ve kuruluşlar zaman içinde yok olmaya mahkûmdur. Buradaki yokluk iz bırakmadan boşa geçen, kendini geliştiremeyen ve çağın gerekliklerine uymamayı ifade eder. Çevre ve örgüt arasındaki bu ilişki, örgütün veya kurumun gelecekte hayatta kalması için kaçınılmaz görünmektedir. Örgüt kültürünü inşa etmek, sürdürmek, güçlendirmek ve zaman içerisinde kendini diri tutarak geleceğe taşımak için belirli normlar ve değerlerle birlikte hareket etmek gerekir (Özdevecioğlu,1995, s.123).

Örgütsel kültür, bir kurumun, okulun ya da kuruluşun başarısı için önemlidir. Başarıyı el üstünde tutan bir kültür, örgüt içerisinde olumlu ve güçlü bir ilişki ve canlı, üyelerin mutlu olduğu bir ortam ister. (Balcı, 1993, s.13-14). Çalışmalar, okul kültürünün öğrenilmesi yoluyla okul verimliliğinin artacağını ve kültür açısından okulun artışı, eksisi kısaca her yönüyle incelenmesinin o okulun sosyal ilişkilerin özünü ortaya koyacağını göstermektedir (Bolman ve Deal, 1997, 2003; Cunningham ve Gresso,1993'den akt. Durnalı,2012). Buradan hareketle okul etkililiği ile okul kültürünün arasında doğru orantılı bir ilişki mevcuttur denilebilir.

Temel eğitim, orta öğretim, mesleki eğitim, din öğretimi gibi çeşitli dallara ayrılan okullarda farklı kültürler görülmektedir. Oldukça farklı bir kültüre sahip okulların bu kültürel yapılarda örgütsel hedeflere ulaşım ulaşımadığı eğitim sistemi için önemlidir. Okulların etkili ve verimli organizasyonlar yapmaları için organizasyon kültürleri büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle bu çalışmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı Din Öğretim bünyesinde 2012 yılından beri aktif bir şekilde faaliyet gösteren imam hatip ortaokullarının kültürel organizasyon türlerini ortaya çıkarmaktır. Okullardaki kültür türlerinin ortaya çıkarılmasının okulların hedeflerini hangi ölçüde gerçekleştirebileceği, kendi alanında ve genel olarak etkililik ve verimliliğinin ne olduğu bu okullarda çalışanların mutluluk ve verim düzeylerinin hangi seviyede olduğu ile ilgili soruların cevaplanması için eğitim yönetimi çalışmalarına destek olacağı düşünülmektedir.

1.2.Problem Cümlesi

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda araştırmanın problem cümlesi “Denizli ilinde İmam Hatip Ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü türlerine ilişkin algıları nasıldır? olarak belirlenmiştir.

1.3.Alt Problemler

Ana probleme bağlı olarak aşağıda yer alan alt problemlere cevap aranmıştır:

1. İmam Hatip Ortaokulu öğretmenlerin görev yaptıkları okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algıları nasıldır?
2. İmam Hatip Ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin kurumlarındaki örgüt kültürüne ilişkin algıları
 - yaşa,
 - cinsiyete,
 - mesleki kıdeme,
 - eğitim durumuna,
 - eğitim bölgesine
 - kurumdaki görev sürelerine göre farklılık göstermekte midir?

1.4. Amaç

Bu çalışmanın birinci ve öncelikli amacı, okullar evreninde üyeleri arasında güçlü bir bağ bulunan imam hatip ortaokullarında zaman içerisinde oluşan çeşitli değer, ahlak, bağlılık gibi değerleri tespit ederek bu değerlerden yola çıkarak, bu okullarda örgüt kültür modellerinden hangilerinin ağırlıkta olduğunun imam hatip ortaokulu öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda ortaya koymaktır.

1.4.Önem

Kültür, insan topluluklarının bulunduğu alanlarda ortaya çıkmakta ve belirginleşmektedir. İnsanların sosyalleşiti ortamlar da kurum, kuruluş, topluluk gibi bir organizasyon oluşturan kümelerden oluşmaktadır. Kurum ve kuruluşların temelinde, gelişiminde ve işleyişinde zamanla kendine has değerlerden oluşan kurallar, semboller, kurumu anımsatan nesnelere bulunur. Fakat önemli olan adı geçen bu kavramların, kurumları ne denli örgütsel amaçlara ulaşmayı sağlayıp sağlamadığıdır. Bu sebeple okullar kültürlerini belirledikleri hedef doğrultusunda çizip onu yaşatmakla mükelleftir. Okulların ana görevlerinin dışında bir de kültürü oluşturma, koruma ve geleceğe taşıma gibi görevleri de vardır. Bunun için de küçük ya da büyük ölçütlerde, çeşitli genel müdürlüklere bağlı ortaya çıkan okullar kültürlerini ileriye taşımak için birtakım önlemler alır. Bu açıdan değerlendirildiğinde eğitim ve öğretim neferlerinin bir arada bulunduğu kutsal çatı olan okulların kültür ve örgüt kültürü ile yakından ilişkisi vardır. Okullarda bulunan kültürün,

okulun en büyük paydaşı olan öğretmenler tarafından oluşturulacağı zaman içerisinde bireysel ya da kitlelerce değiştirilebileceği, okullarda ortaya çıkan örgütsel kültürün okul başarısı ve verimini doğrudan etkileyebileceği unutulmamalıdır. Okullarda hakim olan örgütsel kültürün öğretmenlere göre şekillenmesinin eğitimde ortaya çıkan sorunlara da ışık tutacağı su götürmez bir gerçektir.

Diğer taraftan ortaokul türü eğitim kademeleri içerisinde çok önemli bir yere sahiptir. Yine ortaokullar içerisinde imam hatip ortaokulları da kendine has kültür ve havası ile eğitim sistemimizde yer almaktadır. İmam hatip okullarında temel beceri ve bilgileri öğrenen sadece madde boyutu ile değil manevi değerleriyle bezenmiş, geçmişten geleceğe vatan, millet sevgisini, dini değerleri öğrenen öğrenciler, aynı zamanda sağlam bir akademik temel alır ve değer sistemleriyle örülü bir kimlik kazanır. Bu okullarda çalışan öğretmenlerin birbiri ile etkileşimi, veli, öğrenci, idare gibi paydaşlarla iletişimleri örgütsel kültür kavramı ile yakın ilişki içerisinde. Bu bakımdan imam hatip ortaokulu öğretmenlerinin görev yaptıkları kurumlarda, örgütlerde genel anlamda hangi kültür tipinin yoğunlukta olduğunun araştırılması, kurumsal verimlerinin gelişmesi yönüyle önemlidir. Bu araştırmanın sonuçlarının alan yazına ve bundan sonra gerçekleşecek olan din öğretimi sahasındaki çalışmalara destek olması beklenmektedir.

1.6. Varsayımlar

Bu çalışmada aşağıdaki varsayımdan hareket edilecektir.

1. Çalışmada katılımcı olarak yer alan öğretmenlerin kullanılan ölçeğe içten, samimi ve doğruluğu geçerli cevaplar verdiği varsayılmıştır.
2. Çalışmada kullanılan ölçme aracının öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algılarını ölçen geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu varsayılmıştır.

1.7. Sınırlılıklar

1. Bu çalışma, çalışmanın konusu kapsamında belirlenip ilgili örneklem üzerinde uygulanan ölçekle toplanmış verilerle sınırlıdır.
2. Bu çalışma, Denizli il merkezi ve ilçelerinde Din Öğretimi Genel Müdürlüğüne bağlı olarak İmam Hatip ortaokullarında 2021-2022 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

3. Yaşanan pandemi şartları, okullara dışarıdan misafir kabul edilmeyişi ve ilçeler arası mesafelerden dolayı dijital ortamda veri toplama aracını yanıtlayan 378 öğretmenle sınırlı kalmıştır.

1.8. Tanımlar

İmam Hatip Ortaokulu Öğretmeni: Din öğretimi genel müdürlüğüne bağlı, müstakil veya imam hatip liseleri bünyesinde özel proje uygulayan (Hafızlık, yabancı dil) ya da resmi ortaokul müfredatlarına ek olarak meslek derslerinin verildiği okullarda çalışan; çeşitli ilköğretim branşlarında dört yıllık lisans eğitimi ile uzmanlaşmış, gerekli pedagojik formasyonları almış ve ortaokul derslerini girme yeti ve yetkisine sahip öğretmenlere denir.

Örgüt kültürü: İnsanların bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde oluşturduğu toplulukların iç dünyasında ortaya koyduğu birlik ve beraberlik aynı zamanda dışarıyı algılama biçimi vasıtasıyla beliren duruş, düşünüş, davranış biçimi ve topluluğa dahil ettiği yeni üyelerine algılama, hissetme yöntemiyle ilettiği temel hipotezler bütünüdür.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya yönelik ilgili kavramlar kuramsal olarak açıklanmıştır.

2.1.Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde kültürün farklı tanımları, kültürel özellikleri ve çeşitleri, örgüt kültürü, örgüt kültürünün temel bileşenleri ve örgüt kültürünün özelliklerinden söz edilmiştir. Literatür incelemeleri ve ilgili araştırmalar yer almaktadır.

2.1.1. Kültür

Kültür birçok bilim dallarında kullanıldığı için farklı biçim ve anlamlara gelebilmektedir. Günlük dilde de karşımıza çıkan kültür kavramının Kroeber ve Kiuckhohn 164 farklı tanımını tespit etmiştir. (Karcıoğlu, 2001).

Türk Dil Kurumu Sözlüğüne (2021) göre kültür, *"Tarihsel ve toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere ilemede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünüdür."* şeklinde tanımlanmıştır.

Ülkemizde kültür hakkında ilk defa sistemli ve meşhur tarifi de Ziya Gökalp vermiştir. Ona göre kültür, *"Bir cemiyetin bütün fertlerini birbirine bağlayan, yani aralarında dayanışma husule getiren müesseseler, kültür müesseseleridir. Bu müesseselerin toplamı, o cemiyetin kültürünü oluşturur"* (Duru, 1975'ten akt. Çelik, 2017). Bu bakış açısından hareketle de Gökalp; kültürü, bir cemiyetin arasındaki birlik ve kişiler arasında bütünlüğü ve birleşmeyi sağlayan öğelerin bütünü olarak yorumlamıştır.

19. yüzyılın son çeyreğinden sonra gerek ülkemiz gerekse dünya; siyasi, sosyal açıdan kurumsallaşırken aynı zamanda düşünce olarak da bir dönüşüm içerisine girmiştir. Eleştiri bu dönemlerden itibaren hayatımızda özgürce kullandığımız bir kavram olarak karşımıza çıkmış, siyasi ve yönetim dünyasında da etkin bir şekilde kullanılmış ve yeni tanımlamaları da beraberinde getirmiştir. (Güçlü, 2003, s.147- s.148).

Kültür kavramı yukarıdaki tanımlardan, belirtilen dönemlerden hareketle küreselleşen dünyada yönetim bilimlerinde dolayısıyla da toplum içinde önemli bir kavram haline gelmiştir. Zaman içerisinde kültür belirli noktalar arasında taşınır bir kavram olarak karşımıza çıkmış ve yönetim alan araştırmacıları örgüt üyelerinin istemli ya da istemsiz bir

şekilde örgütün yapısını oluşturduğu bir kültüre sahip olması gerektiğini ortaya koymuşlardır (Sevinç, Tetik ve Ercan, 2001).

Bumin (1979, s.5-s.6) “Kültür, bir toplumun yaşama biçimini sürdürmek, örgütlerini düzenlemek, öğrenilmiş davranış biçimlerini, bilgi, inanç ve insani birliklerde oluşan tüm etkinliklerini karşılamak ve gereksinimlerini yerine getirmek için geliştirdiği bir yaşam biçimidir” diyerek kültür kavramına güzel bir bakış açısı kazandırmıştır.

Yapılan literatür tarama çalışmalarında kültür ile ilgili bazı ortak noktalar ortaya çıkmıştır. Şöyle ki:

1. Kültür zamanla yer değiştiren, öğrenilebilir bir kavramdır.
2. Kültür canlı ve hareketli olması sebebiyle tarih içerisinde kendine çoğunlukla yer bulur.
3. Kültür toplum içerisinde belirli bir temele oturmuş ve her ne kadar değişim karşısında direnç gösteriyor olsa da düzenlenebilir olma özelliğindedir (Bozkurt, 1994, s.141).

Kültürel sınıflandırma ve sıralama yapılırken çeşitli etkenlere dikkat edilir. Kültürel sınıflandırmada ortaya çıkan durumlar şöyledir: “*Kültür unsurlarının bileşimi, kültürün oluşma şekli, insanların ve yaşadıkları yerler, bireylerin maddi durumları, hazırlanan mal, ürün ve hizmetler, kullanılan teknoloji ve çevre şartları.*” (Şimşek, 2001, s.29). Yani kültür; genel kültür-alt kültür, maddi kültür, manevi kültür ve üçlü fark olarak derecelendirilir. Genel kültür, toplulukların düşünce, yaşayış biçimi ve değer yargılarıdır. Alt kültür, genel kültüre bağlı ama bölgesel, köken ve maddi manevi farklılıkları içeren kendine has yaşama biçimlerini ifade eder (Şimşek, 2001, s.29).

Kültür, insanların hayatta çevresinde değişim yaratan bir kavram ve bu kavram araçlarını ve kendini sürekli yenileyen bir değişimi ifade eden tarif edici bir anlam taşır. (Bahar, 2005, s.71). Manevi kültür ise, toplulukların tinsel, ruhsal ve iç dünyasındaki sorulara cevap vermeyi hedefleyen kısmıdır. Gelenek, görenek, anane düşünüş, hissiyat değer yargıları, davranış şekilleri ve bilgi, manevi kültürün yapı taşını oluşturur (Ozankaya, 1991, s.153).

Kültürel öğrenme tabiri zamana ve kişiye göre değerlendirildiğinde “daha sonra öğrenilen bir kültür, birlikte oluşan bir kültür ve daha önce oluşturulmuş bir kültür” olarak üç bölümde sınıflandırılır. Kişilerin dedelerinden görerek, taklit ederek öğrendikleri kültüre sonradan öğrenilmiş kültür denilse de yaşatlarından öğrendikleri kültürle oluşturulmuş kültür; Ataların, gençlerden öğrendiği kültüre önceden oluşturulmuş kültür denir (Sözer, 2006, s.6).

Kültür, öğrenme yoluyla hareketlilik ve süreklilik kazanır. Gelenek, görenek, ananeler, örf ve adetler kültürün sürekliliği için önemli unsurlardır. Kültür, ilk ailede, sonra bulunulan çevrede yoğrulur ve şekillenir. Kültür taşıyıcısı ve aktarıcısı insan, çevresi ile etkileşime girerek öğrenme yoluyla kültürü kuşaktan kuşağa aktarır.

Diğer bir ifadeyle, kültür doğuştan gelen irsî bir kavram değil zamanla öğrenilen, yaşama pekişen çeşitli topluluklar içerisinde ortaya konulan alışkanlık haline gelmiş bir yaşam biçimidir. Öyleyse kültür kalıtsal değilse, doğumla gelmiyorsa; zaman, mekân ve durumlara göre değişebiliyorsa isteyerek, bilerek kültürü dönüştürmek, farklı kalıplara sokmak mümkündür (Battal, 2007, s.52).

2.1.2. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü 19. Yüzyılın birinci çeyreğinden sonra iş hayatında kullanılmış ve iş dünyasında adından söz ettirmiştir. 1980'lerde yönetim bilimlerinde ve okulların detaylı mizaçlarını ortaya koymak için kullanılmaya başlamıştır. İş dünyasından eğitim ortamına aktarılan örgüt kültürüne zamanla okul kültürü de denilmiştir (Celep, 2002).

Örgüt kültürünü tek bir tanım içerisine sığdırmak ya da dar kalıplara sığdırılan kültür içerisine sokmak doğru olmayacaktır (Scholl, 2003). Farklı sistemler ve tanımlar örgüt kültürü içerisinde değerlendirilse de farklı disiplinlerle ilişki içerisinde olan örgüt kültürünün çeşitli tanımları da ortaya çıkmıştır. Bir topluluğun duygu, düşünce, hissiyat, kişilik ve duruşunun çözülmesini örgüt kültürü olarak tabir etsek de aslında özgün, farklı bir ortak kültür oluşturmanın asıl örgüt kültürü olduğu bilinmelidir (Hoy ve Miskel, 2010, s.235).

Örgüt kültürü birçok farklı perspektiften görülse de örgüt kültürünün beş ortak tanımı vardır:

1. Topluluklar kendilerini anımsatan kültürlerle var olurlar.
2. Topluluklar sübjektiftir. Değerleri bireysellik taşır.
3. Topluluklar sosyal ortam içerisinde örgüt olur ve örgütsel kültür bu sosyal ortamda oluşur.
4. Sürekli hareketli ve kendini geliştiren bir örgüte ait bütünleşmiş örgütsel kültür; örgüt üyelerinin araç, şekil ve sembollere değer biçmesine sebep olur.
5. Örgütler çeşitli özellikleri olan bireylerden oluşmuş büyük bir mekanizmadır, örgütsel kültür, örgüt içerisindeki üyelerine yol gösteren bir kılavuzdur (Ott, 1989, s.50-s.52, akt. Durgun, 2006).

Örgütleri çeşitli bakış açılarına göre irdeleyen araştırmacılara göre (Duncan, 1989; Meek, 1978; Luis, 1985) kültürel unsurları objektif ve sübjektif açıdan örgüt üyelerinin görebilirlik derecesine göre değerlendirmişler ve örgüt kültürünün bu unsurlarını çeşitli yollarla sınıflandırmışlardır. Duncan (1989) örgüt kültürünün öğelerini bilinen ve bilinmeyen unsurlar olarak sınıflandırırken, Meek (1978) örgüt kültürünün öğelerini şekiller, fikirler ve törenler olarak üç boyuta, Luis (1985) şekiller ve ortak manalar olarak ise iki sınıfta toplamıştır. Örgüt kültürünün bu yollarla gruplandırılması kültürü kuramsallaştırmanın temelini oluşturmuş ve bu konuda çalışan bilim insanlarını örgüt kültürünü nitel ve nicel nicel yollarla incelemeye yöneltmiştir (Gizir, 2003).

Örgüt kültüründe en önemli unsur bireydir. Örgütlere aidiyet geliştiren bireylerin örgüt içerisindeki davranışlarına çeşitli manalar yüklediği sonucuna varılabilir. Bu sonuçtan hareketle de örgüt liderlerinin çalışanları arasındaki muhabbeti, davranış şekilleri, sorunlara çözüm çabaları ve sorunlar karşısında birbirlerine destek oluşları ve örgütte kararlara katılım düzeyleri örgüt kültürü ile yakından ilgilidir (Alemdar ve Köker, 2013, s.236) Yönetici ve örgüt üyelerinin ortak bir amaç uğrunda kenetlenmesi yöneticilerin örgütü yönetmesi ile doğrudan ilgilidir (Şişman, 2007, s. 24).

Peterson ve Deal (2002, akt. Demirtaş, 2010) okulda ortaya çıkan örgüt kültürünün okul paydaşlarının duygu, düşünce ve maddi, manevi hissiyatlarını etkilediği ve davranışa dönüştüğünü ileri sürmektedir. Heckman (1993, akt. Terzi, 2005) okul kültürünün genellikle paydaşları içerisinde davranışlarıyla karşısındakini etkileyebilen, sevdiren; idareci, öğretmen ve öğrencilerden ortaya çıktığını bildirmektedir. Okul kültürü, idare ile öğrenci; öğrenci ile öğretmen, idare ile öğretmen; veli ile öğretmen, idare ile veli arasındaki ilişkileri etkilemektedir. Buradan hareketle bu tür ilişkilerin okul akademik başarısı ve okul huzurunu da etkilediği çıkarımında bulunulur. Güçlü kültürün ortaya çıktığı okullarda, üyelerin örgütün ortaya çıkan değerlerine bağlılıkları ve buna bağlı olarak da mutluluk düzeyleri yüksektir.

Florio-Ruane (1989, akt. Terzi, 2005), grupların, sınıfların, okulların çeşitli kültürel özelliklere bağlı olduğu düşünüldüğünde okul kültürünün eğitimle ilgili eğitsel bir şifreleme yöntemi ile değerlendirilmesi gerekliliğini söyler. Bu kodlama sisteminin örgüt paydaşlarınca çözülmesi pozitif anlamda bir kültürü ortaya çıkaracak ve paydaşların okul içi öğrenmesine katkı sunacaktır. Bir çalışmada, Cheng (1993), güçlü okul kültürleriyle bezenmiş öğretmenlerin okul içinde başarı için daha fazla odaklandığını tespit etmiştir (akt. Terzi, 2005),

Okullarda güçlü kültür oluştuyorsa o okul paydaşlarının verimi artmakta; zayıf kültürün ön planda olduğu okullarda motivasyon, beklenti ve başarı düşük, koordinasyon zayıf, üyeler arası çatışma fazla ve başarı da düşük olmaktadır. Doğal olarak değişim zayıf kültürlerde pek görülmez (Terzi, 2005). Güçlü bir örgüt kültürü yeniliği ve değişimi beraberinde getirir ve bu değişim sadece örgüt yapısında değil alışkanlıklar, değerler ve üyelere de gerçekleşir (Şişman,2002; Çelik,1997)

Örgüt kültürü aynı hedefi benimseyen üyelerin eşgüdümsel olarak hareket edebildikleri bir alandır. Bu birlikteliği destekleyen unsurlar vardır. Bu unsurlardan bazıları şunlardır: etkinlikler, semboller, törenler, programlar, sağlam bir geçmiş, kahramanlar ve yapıcı bir lisan.

Zaman içerisinde gelenek haline gelen törenler, etkinlikler örgüt üyelerine transfer edilmeye çalışılır. Bu durum örgüt içerisinde hareketliliği ve aktarımı sağlar (Unutkan, 1995, aktaran Çelik, 2002, s.40-s.42). Bu nedenle törenler, etkinlikler, programlar bir örgütün en önemli ve örgüt kültürünü pekiştiren unsurlarıdır (Özkalp, 2007, s.118).

Örgüt paydaşlarının amaçları doğrultusunda geliştirdikleri birtakım düşünce, duygu, değer, davranış ve hadiseler simge olarak tanımlanır. Farklı bir tabirle, bu sembollerin örgüt içerisinde manaları şifrelediği varsayılır (Sarpkaya, 2013, s.397- s.399). Örgütlerin zaman içindeki yolculuğu esnasında ortaya çıkan olaylar ve öyküler; örgüt kültürü içinde geçmişte örgütte iz bırakmış olayların mübalağa edilerek dilden dile aktarılması sonucu kültür taşıyıcılığı ortaya çıkmıştır (Unutkan, 1995, akt. Çelik, 2002, s.42).

Yine uzun soluklu bir süreç olan örgüt kültürünün ortaya çıkmasında emek harcayan kültürün yerleşmesine katkı sunan, örgütün gelişmesinde mihenk taşı konumunda olan kişiler örgüt kahramanı olarak adlandırılır (Kozlu, 1986, akt. Sarpkaya, 2013, s.398). Kahramanların masalsı, gerçek ya da bu hayattan göçüp gitmesinden ziyade onların örgüte kabiliyetleri, uğraşları ve sıfatları ölçüsünde katkıları önemlidir. Kahramanlar kurum içinde mistik bir görev üstlenmiş ve vitrinde de bulunan kişidir aynı zamanda. Ayrıca örgüt içerisinde üyelerin örgüt kültürüne bağlılıkları, çalışmaları ve örgüt üyelerinin vizyon çerçevesinde gerekli görevlerini de yerine getirmesinde rol model olurlar (Boyacı, 2012, s.127).

Örgüt içerisinde kullanılan lisan, kültüründe aynı zamanda geleceğe taşıyıcısı olması sebebiyle bu lisandaki sözcük, kalıplaşmış sözcükler ve semboller önemlidir (Wagner ve Hollenbeck, 2005; akt. Çekmecelioglu, 2014). Örgüt kültürünün taşınması

büyük önem ifade eden lisan; örgütün de çehresini yansıtır (Daft, 2001, akt. Sarpkaya, 2013, s.390).

Williams ve diğerleri (akt. Terzi, 2000, s.9-11), örgüt kültürünün özelliklerini şu şekilde sıralar:

1. Örgüt kültürü zaman içerisinde sonradan öğrenilir.
2. Örgüt kültürü istemli veya istemsiz ortaya çıkabilir.
3. Örgüt kültürü bir kuruluşun hem girdisi hem çıktısıdır.
4. Örgüt kültürü herkes tarafından görülen inanç, değer ve davranışlardan oluşur.
5. Örgüt kültürü geçmişinde ve bugününde heterojen bir yapıya sahiptir.

Bir örgütün, kurumun ya da okulun başarısı örgüt kültürü ile doğrudan bağlantılıdır. Örgüt içinde oluşan kültür bir topluluğu hırslandırıp ileri taşıyabileceği gibi değişim karşısında kayıtsız kalındığında örgütü dibe de çekebilir (Kabakçı, 2007, s.37).

2.1.3. Örgüt Kültürü Modelleri

Yapılan literatür taramasında çeşitli bölümlerde birçok örgüt kültürü tipiyle karşılaşılmıştır. Eldeki çalışmayı aydınlatacak olan örgüt kültürü modeli ise Sethia ve Von Glinow (1988) tarafından ortaya konan örgüt içerisinde önemli bir yeri olan birey ve verim hususlarına eğilerek bunları iki farklı bölüm, dört kolda inceleyen modeldir. Bu modelin birey ayağında insanların birbiriyle olan diyalogları, amaç uğruna birleşme boyutları, grup içerisinde oluşan saygıyı ortaya koyarken; iş verimi ile kendini gösteren boyutunda ise örgüt paydaşlarının örgüt için sorumluluk ve çalışmalarını ne denli yerine getirdiği ile ilgilidir (Doğan, 2014).

Bu modelde ilk olarak irdelenen boyut umursamaz kültürdür. Bu boyutta birey örgüt içerisindeki diğer bireyleri dikkate almaz ve örgüt içerisinde yapılan çalışmalarla ve çalışanların uğraşlarıyla ilgilenmez. Bu durum genellikle örgütün başında bulunan kişiden kaynaklanır ve bu boyuttaki bir lider örgüt içerisindeki uğraşlara ilgisiz, örgüt üyelerinin sorunlarına sağırdır. Nihayetinde de mutsuz, moralsiz bir örgüt ortaya çıkmaktadır (Şimşek, 2010, s.114-116).

İkinci olarak incelenen boyut ise bütünleştirici kültürdür. Bu kültürde örgüt üyesi olan kişiye verilen kıymet ile çalışma verimi eşittir ve örgüt üyeleri kıyaslama yapılmadan eşit değerlere sahiptir (Doğan, 2014). Örgüt yöneticisi örgütün bir parçası olan ve örgütü tamamlayan bir bireyle çalıştığını idrak eder. Bireylerin özellikleri, ihtiyaçları bütün içinde değerlidir. Örgüt üyelerine tanınan haklar ve iş noktasında sorumluluklara değer verilir

(Kabakçı, 2007, s.63). Bütünleştiren örgüt kültür modelinde verim, maddi ve manevi çıktı yüksek, zamanı etkin kullanma ön plandadır (Yılmaz, 2006, s.85).

Üçüncü bir boyut da üyelerin verim ve çalışkanlıklarının ön planda olduğu makine kültürüdür. Bu örgüt kültüründe yapılar, okullar, örgütler paydaşların ortaya koyduğu çalışma ve bu çalışma sonucunda örgüt görünürlüğüne, çabasına değer vermeyi ilke edinen örgütlerdir. Örgüt üyelerinin adeta bir makinanın dişlisi gibi ortaya koydukları emek ve bu emek sonucu ortaya çıkan tatmin edici ürün üyelerin örgüt içerisinde değerini, yerini belirler (Kabakçı, 2007, s.62).

Böylesi örgütlerde örgütün üretken, çalışkan olması ve zamanı iyi ve etkili kullanarak belirlenen hedefe odaklanması son derece önemlidir. Örgüt elemanları, örgütü hedefine ulaştıran araçlardır. Az zamanda çok iş düsturuyla ilerleyen bu alt boyutta üretim ve verimlilik olmazsa olmaz öğelerdir. Bu sebeple örgüt paydaşlarından gereken verim alınmadığında örgüte olan bağımlılıkları sorgulanıp, lider ve diğer üyelerce gözden düşme ve dışlanma söz konusudur. Bu alt kültürde hırs, rekabet, üretim yenilik, risk ve çaba önemli noktalardır. Başarısızlığa tahammülün olmadığı bu alt boyutta başarısız olan üye çeşitli müeyyidelerle karşılaşabilmektedir (Şimşek, 2010, s.116).

Dördüncü boyutta ise koruyucu kültür vardır. Bu kültürde insan ön planda iken ortaya konulan performans ikinci plandadır. Beraberlik, uyum, çalışma ortamı, yöneticinin sözleri gibi kavramlar ön plandayken; örgüt kültürünün huzuru da önemlidir. Çalışanların refahı mutluluğu örgüt içerisinde performanstan önce geldiği için bu tip örgütlerde verimden ziyade mutluluk önemli görülmüştür ve sonuç olarak üretim açısından ileriye dönük bir tehlike söz konusudur (Akoğlu, 2020, s.12).

2.1.4. İmam Hatip Ortaokulları

Atatürk döneminde 1924 yılında Tevhid-i Tedrisat kanunu ile birlikte tüm okullar Maarif Vekaletine bağlanmış medrese ile mekteplerin bir arada ikilik yaratacağı düşüncesi ile medreseler kaldırılıp bakanlık tarafından İmam ve Hatip Mektepleri ile İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi kurulmuştur. Böylece din öğretimi daha düzenli ve sistemli hale gelmiştir (Erdem, 2017, s.36). Akabinde 1949 yılında, birinci kademesi 4, ikinci kademesi 3 yıl toplam 7 yıllık 2 bölümden oluşan İmam Hatip okulları açılmıştır (Nal, 2005, s.159).

1973 yılında Milli Eğitim Temel Kanununda yapılan değişikliklerle İmam Hatip Okulları “İmam Hatip Lisesi” adını alarak öncesinde sadece Yüksek İslam Enstitüsüne devam etme imkânı tanınan bu okullar, öğrencilerini bu tarih itibarıyla yüksek öğretim

kurumlarına hazırlayan meslek okulları adıyla anılmıştır ve 1983 tarihinden itibaren ise bu liselerden çıkan öğrencilere üniversite ve yüksekokulların tüm bölümlerine hak kaybı olmadan yerleşme imkânı tanınmıştır (Ünsür,2005, s.32).

16 Ağustos 1997 yılında ilköğretimin kesintisiz 8 yıla çıkarılması ile birlikte 4306 sayılı Kanun ve Milli Eğitim Temel Kanununda yapılan değişiklikler ile imam hatip liselerinin ortaokul kısımları kapatılmış yaklaşık 15 yıl sonra 2012 yılı mart ayında çıkarılan kanun ile kesintisiz eğitim 12 yıla çıkarılıp ilkokul, ortaokul, lise olarak (4+4+4) kademeli sisteme geçilmiştir. Bu sistemle birlikte imam hatip liselerinin de orta kısımları yeniden açılmıştır (Aşlamacı,2014, s.149).

2021 Eylül ayından itibaren hem müstakil hem de imam hatip liseleri bünyesinde imam hatip ortaokulları eğitim öğretim faaliyetlerine başlamıştır. İlkokul 4. Sınıfı tamamlayan öğrencilere, normal ortaokulları ya da imam hatip ortaokullarını tercih etme imkânı verilmiştir. İmam hatip ortaokullarında okutulacak zorunlu dersler genel ortaokullarla aynı olup sadece genel ortaokullarda seçmeli olan Kur'an-ı Kerim, Hz. Muhammed'in Hayatı gibi dersler imam hatip ortaokullarında müfredata zorunlu ders olarak eklenmiş, diğer seçmeli dersler genel ortaokullarla aynı kalmıştır (MEB,2012, s.10-s.17).

İmam Hatip Ortaokulunda çalışan öğretmenler genel ortaokullarda çalışan öğretmenler gibi en az dört yıllık lisans eğitimini tamamlamış, alan bilim, branş öğretmenlerinden oluşmaktadır. İmam Hatip Ortaokulları, ahlaki ve dini değerlerle bezenmiş, bilim, sanat, edebiyat, musiki vb. alanlarda kendini geliştiren insan yetiştirmeyi amaçlamaktadırlar (Yıldırım, 2015, s.53).

2.2.İlgili Araştırmalar

Örgüt Kültürü ve İmam Hatip Okulları ile ilgili uzun soluklu çalışmalar çok olup eldeki çalışmayla ilgili önemli araştırmalar aşağıda açıklanmıştır.

Demirtaş (2010) çalışmasında liselerdeki örgüt kültürü ile akademik başarı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve sağlam bir örgüt kültürü oluşturulan okullarda akademik başarının da doğru orantılı olarak arttığı sonucuna varmıştır. Örgüt kültürü ile başarı arasındaki güçlü bağdan bahseden Demirtaş (2010), okullarda örgüt kültürünün başarıda öncü bir etkisinden bahsetmiştir.

Altıntop'un (2010) "İlkokul öğretmenlerinin değişime tepkileri ve okul kültürü algıları" çalışmasında, ilkokul öğretmenlerinin örgüt kültürüne bakış açılarını araştırmış ve çalışmanın sonucunda ilkokul öğretmenlerinin örgüt kültürüne ilişkin düşünce ve okulda

gerçekleşen durumlardaki tepkilerinde çeşitlilikler olduğu ifade etmiştir. Okuldaki bağlılığın, öğretmenlerin birlikte gerçekleştirdiği etkinliklerin fazla olmasının, omuz omuza mücadele ve bir arada hareket etmenin başat örgütlenme türü olduğunu ifade etmiştir.

Süzer (2010) “Devlet liseleri, Anadolu liseleri ve meslek liselerinde örgüt kültürü (Balıkesir Örneği)” isimli çalışmasında ise çeşitli türdeki liselerde görev yapan öğretmenlerin hangi örgüt kültürü etrafında birleştiğini araştırmış ve bu çalışma sonucunda farklı türdeki liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşleri ele alınmış, liseler farklılaşsa da en baskın ortak kültürün görev kültürü olduğu sonucuna varılmıştır.

Erdoğan ve Gümüş (2011) birlikte ortaya koydukları “İlkokul öğretmenlerinde liderliğe katılım ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi” başlığındaki çalışmasında ilköğretim öğretmenlerinin okuldaki yönetime katılımları ile fark ettikleri örgüt kültürü arasındaki korelasyon ifade edilmiştir. Yönetime katılım düzeyi ile hissettikleri, fark ettikleri ya da ifade ettikleri örgüt kültürünün arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Doğan (2014), “Lise Öğretmenlerinin Okullarındaki Örgütsel Kültür Türlerine İlişkin Algıları ve Bu Kültürel Türlerin Performanslarına Etkileri” isimli incelemesinde ise Denizli’de bulunan farklı liselerde çalışan öğretmenlerin örgüt kültürü tipleri ele alınmış ve ortaya çıkan sonuçlara göre “makine kültürü” etkin ve yaygın kültür tipi olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca örgüt kültür tiplerinin öğretmen çalışmalarındaki tesirleri de ele alınmış “koruyucu kültür” başlığında öğretmenlerin cinsiyet görev süreleri ve çalıştıkları kurum gibi değişkenlerde anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Kadın öğretmenlerin koruyucu kültür alanında erkek öğretmenlerden daha fazla bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tanrıoğen, Baştürk ve Başer (2014) “İlkokullarda Örgüt Kültürünün Cinsiyet ve Örgütsel Rollere Göre İlköğretim Okullarında Algıları” isimli tarama yönteminin kullanıldığı bu çalışmada araştırmacılar örgütsel rol ile (müdür-öğretmen) cinsiyet değişkenini incelemiş, öğretmenlerin örgütsel kültüre ilişkin düşüncelerinin cinsiyet değişkenine göre ve örgüt kültürünün örgüt rollerine göre değişiklik gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kadın öğretmenlerin, liderlerin okul kültürünün tüm çeşitlerinde erkeklere göre anlamlı farklılıklar ortaya konulmuş, erkek ve kadın öğretmenlerin örgüt kültürünün farklı boyutlarına ilişkin anlamlı farklılıklarının oldu ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadınların yönetim ve teftiş safhalarında ön plana çıkmasının örgüt kültürlerini destekleyici olduğu sonucu saptanmıştır.

Yıldırım (2015) gerçekleştirdiği “İmam Hatip Liselerinde Okul Kültürü Algısı (Diyarbakır Örneği)” isimli betimsel çalışmasında İmam Hatip liselerinde görev yapan öğretmen ve öğrenci görüşlerinden hareketle bu kademedeki hakim olan örgüt kültürü ve bu kültürün sonucunda ortaya çıkan okul iklimi çeşitli kriterler ışığında araştırılmıştır.

Erdem’in (2017) “İmam Hatip Lisesi Bünyesindeki İmam Hatip Ortaokullarıyla Müstakil İmam Hatip Ortaokullarındaki Örgüt Kültürünün İncelenmesi” isimli çalışmasında görüşülen öğretmenler imam hatip okullarının kendine ait bir kültürü olduğundan bahsetmiş, bu kültürün okuldaki tüm üyelere yayıldığı ifade etmişlerdir. İmam hatip okullarındaki kademeğe göre yerleşkelerin de farklı olması, müstakil binaların bulunmasının etkili bir kültür oluşumu için önemli olduğu sonucuna varılmıştır.

Sezgin ve Sönmez (2018), betimsel bir tarama çalışması yaparak 2000 yılından başlayarak 16 yıllık dönemde örgüt kültürü ve örgüt iklimi çalışmalarını sistematik olarak ele almışlar ve bu çalışmaların nasıl yapıldığını ortaya koymuşlardır. Bu sonuçlara göre örgüt iklimi ve örgüt kültürü araştırmalarında ortak çatı kullanılmış ve ortak yollar benimsenmiştir. Bu çalışmalar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı ve ortak payda ile çalışmaların şekillendiği ifade edilmiştir.

Aydoğmuş (2020) Çifteler Köy Enstitüsünü Örgüt kültürü bakımından incelemiş, araştırma sonucunda dönemin tarihsel olaylarının enstitüye yansıdığı haliyle enstitü kültürünü de dolaylı olarak etkilediği dolayısıyla da burada bulunan öğretmen ve öğrencilerin örgüt kültürünü dönemin olayları ışığında şekillendirdiği ve aynı şekillerden kendilerinin de olumlu ve olumsuz şekilde etkilendiğini ortaya koymuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde kullanılan yöntemler ve alt başlıklar hakkında genel bilgiler verilmektedir. Bu noktalar; yapılan araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama ve analizidir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nicel araştırma desenlerinde tarama modeli kullanılarak 2021-2022 eğitim- öğretim yılında İmam Hatip Ortaokullarında görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yönteminde kullanılan tarama modelinin amacı, incelenen kurumlar içerisindeki mevcut durumunu incelemek ve belirlemek şeklindedir. Tarama modeli, mevcut duruma ışık tutmada, belirli standartlara göre değerlendirmeler yapmada ve olaylar arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmada kullanıla gelmiş tasarımlar içerir (Karasar, 2002).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın hedef evreni 2021-2022 eğitim öğretim yılında Denizli il merkezinde ve ilçelerinde Din öğretimine bağlı İmam Hatip Ortaokullarında görev yapan öğretmenlerdir. Araştırmanın verileri toplanırken örneklem seçimine gidilmemiş, evreni oluşturan tüm öğretmenlerle araştırma gerçekleştirilmiştir. Buna göre araştırmanın 378 katılımcısı mevcuttur.

Tablo 3. 1 Çalışma Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Değer	Sayı	Yüzde
Yaş	<= 30,00	53	14,0
	31,00 - 40,00	254	67,2
	41,00+	71	18,8
	35,56±5,51		
Cinsiyet	Kadın	219	57,9
	Erkek	159	42,1
Mesleki kıdem	<= 10,00	207	54,8
	11,00 - 15,00	80	21,2
	16,00+	91	24,1
	11,08±5,86		
Eğitim durumu	Eğitim Fakültesi	296	78,3
	Fen Edebiyat Fakültesi	37	9,8
	İlahiyat Fakültesi	8	2,1
	Enstitü	37	9,8
Görev yapılan eğitim kurumunun bölgesi	İl Merkezi	312	82,5
	İlçe/Köy/Mahalle	66	17,5
Şu anki bulunduğunuz okulda kaç yıldır çalışıyorsunuz	<= 3,00	188	49,7
	3,01 - 8,00	117	31,0
	8,01+	73	19,3
	4,53±3,58		
Okulunuzda okul kültürünü destekleyici etkinlikler (yıl sonu gösterileri, kermesler, mezuniyet törenleri, pırlav günleri yapılma durumu)	Evet	222	58,7
	Hayır	156	41,3
Okulunuza ait flama, bayrak, marş, amblem vb. gibi maddi semboller var mı	Evet	252	66,7
	Hayır	126	33,3
Etkinliklerin planlanması yapılırken genelde öğrencilerin/velilerin kararlara katılımı sağlanma durumu	Evet	196	51,9
	Hayır	48	12,7
	Kısmen	134	35,4

Tablo 3.1 değerlendirildiğinde çalışmada katılımcılara ilişkin özelliklerin dağılımları için frekans analizi yapılmıştır. Buna göre katılımcıların %37,2'si 31-40 yaş aralığında, %18,8'i 41 yaş üstü ve %14'ü 30 yaş altındadır, yaş ortalaması 35,56±5,51 olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların %57,9'u kadın, %42,1'i erkektir. Mesleki kıdemleri incelendiğinde ise %54,8'inin 10 yılın altında öğretmen olduğu, %21,2'sinin 11-15 yıllık öğretmen olduğu, %24,1'inin 16 yılın üzerinde mesleki kıdemi olduğu ve mesleki kıdem yılı ortalaması 1,08±5,86 yıl olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %78,3'ü eğitim fakültesi mezunudur ve %82,5'inin görev yaptığı eğitim kurumu bölgesi ilçe merkezidir.

Mesleki kıdemlerinin yanı sıra şu anki görev yapılan okuldaki çalışma süresi incelendiğinde %49,7'sinin 3 yılın altında, %31.'inin 3-8 yıl arasında ve %19,3'ünün 8 yılın üstünde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %58,7'si okulunda okul kültürünü destekleyici etkinliklerin yapıldığını, %67'si okuluna ait flama, bayrak, marş ve amblem gibi maddi sembollerin olduğunu ve %51,9'unun etkinliklerin planlanması yapılırken, genelde öğrencilerin velilerin kararlarına katılım sağladığı tespit edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmanın verilerine ulaşmak amacıyla Doğan (2014) tarafından geliştirilmiş olan “Örgüt Kültürü Türleri Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın kurgusu Sethia ve Von Glinow tarafından ortaya konan örgüt kültürü tipleri kuramı üzerinedir. Araştırmanın verilerinin toplanmasında kullanılan ölçek iki bölümden oluşmuş ve Ek- 1’de gösterilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeğin birinci bölümü “Kişisel Bilgiler Formu” başlığı ile isimlendirilmiş, örnekleme yer alan katılımcıların demografik bilgilerini belirlemeyi amaçlayan sorulardan oluşmuştur.

Araştırmada kullanılan ölçeğin diğer bölümü ise örgüt kültürü ve örgüt kültürünün alt boyutlarını belirlemeyi hedefleyen soruları içermiş, “Örgüt Kültürü Türleri Ölçeği” başlığından oluşmuştur. Araştırmanın ikinci bölümü olan bu başlık altında yer alan sorular örnekleme oluşturan İmam Hatip Ortaokulu’nda görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algılarını belirlemek amacıyla taşımıştır. Bu bölümdeki sorulara katılımcı olarak araştırmada yer alan öğretmenlerinin görüşlerini belirlemek amacıyla likert tipi dördümlü derecelendirme (“Tamamen Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Katılmıyorum”, “Hiç Katılmıyorum”) kullanılmıştır. Katılma derecesi aralıkları formülü $\frac{n-1}{n}$ kullanılarak bulunmuştur. Hesaplama sonucu 1 ile 4 arasındaki aralık genişliği 0.75 olarak belirlenmiştir. Örgüt Kültürü Türleri ölçeğindeki maddeler için düzey aralıkları belirlenmiş ve aşağıda yer alan tablo 3.2’de gösterilmiştir.

Tablo 3. 2. *Örgüt Kültürü Türleri Ölçeği Madde Düzey Aralıkları*

Katılma Derecesi	Değer
Tamamen Katılıyorum	(3.25 –4.00)
Katılıyorum	(2.50 –3.24)
Katılmıyorum	(1.75 –2.49)
Hiç Katılmıyorum	(1.00 –1.74)

Tablo 3.2' ye göre katılma düzeyleri için sınırlar (1.00-1.74) “Hiç Katılmıyorum”, (1.75-2.49) “Katılmıyorum”, (2.50-3.24) “Katılıyorum”, (3.25-4.00) “Tamamen Katılıyorum” olarak belirlenmiştir.

Ölçekte araştırmada yer alan öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgüt kültürüne ilişkin alt boyut algılarını belirlemeye yönelik 38 soru yer almıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin ikinci bölümünü oluşturan soruların güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlik analizi ölçeklerde yer alan ifadelerin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini ve ifadelerin tümünün aynı konuyu ölçüp ölçmediğini test etme amacıyla yapılmaktadır (Ural ve Kılıç, 2006: 286). Yapılan testlerin ve sonuçların güvenilir olabilmesi için ölçümlerin güvenilir olmasını gerekmektedir. Bu bağlamda ölçeğe ilişkin güvenilirlikler Cronbach Alpha ile incelenmiştir. Buna göre ulaşılan bulgular aşağıda yer alan Tablo 3.3'de açıklanmıştır.

Tablo 3. 3 *Örgüt Kültürü Boyutları Ölçeği Güvenilirlik Analizi*

Alt boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach'Alpha
Makine Kültürü	11	0,667
Koruma Kültürü	9	0,626
Bütünleştirici Kültür	9	0,910
Umursamaz Kültür	10	0,881

Tablo 3.3'te görüldüğü üzere ölçeğin alt kültür grupları güvenilirlik değerleri incelenmiştir. Tablo 3.3'e göre uygulanan ölçeğin güvenilirlik hesaplamalarında ölçeğin makine kültürü için 0,667; koruma kültürü için 0,626; bütünleştirici kültür için 0,910 ve umursamaz kültür için 0,881 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alfa değerlerinin 0,60'tan büyük olması kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu; 0,80'den büyük olması ise sonuçların oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2003, s.522). Çalışmada kullanılan ölçek alt boyutların içsel tutarlılıklarının güvenilir olduğu görülmektedir.

3.4. Verilerin Toplanması

Bu araştırmaya ilişkin kullanılacak verileri toplamak amacıyla Doğan (2014) tarafından geliştirilen “Örgüt Kültürü Türleri Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada

kullanılan ölçek Denizli il merkezinde ve ilçelerinde bulunan İmam Hatip Ortaokullarında görevli öğretmenlere yüz yüze veya uzaktan erişim imkanı sunan platformlar aracılığı ile ulaştırılmıştır. Araştırma pandemi döneminde gerçekleştirildiği için pandemi koşullarından kaynaklı yasakların ve kısıtlamaların bulunması hedef evrenin tamamına ulaşmayı olumsuz etkilemiştir. Araştırmayanın hedef evrenine ait bilgiler İl Milli Eğitim Müdürlüğünden resmi yazışmalarla istenmiş ve katılımcıların özel bilgilerinin kullanılmamasına hassasiyet gösterilip etik ilkelere dikkat edilmiştir.

3.5. Verilerin Çözümlemesi

Denizli il merkezinde ve ilçelerinde din Hizmetleri Genel Müdürlüğüne bağlı İmam Hatip Ortaokullarında görev yapan öğretmenlere ulaştırılan ölçekler toplanmış ve elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığı normallik testlerinin yanı sıra histogram, Q-Q grafiği ve kutu-çizgi (box-plot) grafikleri ile; çarpıklık ve basıklık; varyasyon katsayısı gibi dağılım ölçüleriyle değerlendirilebilir (Hayran ve Hayran, 2011, s.35-s.48).

Normalliğin sağlanması için verilerin saçılma diyagramında değerlerin 45 derecelik doğruya yakın gözlenmesi ve kutu çizgi grafiğinde kutunun ortanca çizgisini ortalayarak konumlanması gerekir (Büyüköztürk, 2011, s.40). Sethia ve VonGlinow' un dört kültür türüne göre ölçekteki maddeler dört boyuta ayrılmıştır. Normal dağılım uygunluk normallik testleri ve basıklık çarpıklık değerleri ile kontrol edilmiştir. Normallik analizleri sonucu ulaşılan sonuçlar, basıklık ve çarpıklık katsayıları aşağıda yer alan Tablo 3.4'te görülmektedir.

Tablo 3. 4. *Örgüt Kültürleri Ölçeği Normallik Analizi*

	Ort.	Std. Sapma	Aralık değeri	Basıklık	Basıklık Std. Hata	Çarpıklık	Çarpıklık Std. Hata
Makine Kültürü	2,40	0,34	Katılmıyorum	1,685	0,250	0,376	0,125
Koruma Kültürü	2,53	0,34	Katılmıyorum	0,117	0,250	-0,467	0,125
Bütünleştirici Kültür	2,88	0,53	Katılıyorum	0,257	0,250	-0,437	0,125
Umursamaz Kültür	2,10	0,53	Katılmıyorum	0,861	0,250	0,523	0,125

Tablo 3.4 incelendiğinde değişkenlerin normalliği bağımlı değişkenlerin basıklık çarpıklık değerleri ve grafikler incelenerek değerlendirilmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerleri verilen normalliğin test edilmesinde en çok başvurulan yöntemlerdendir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerleri, verilerin normal dağılım göstermesi, çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 3 arasında olmasına bağlıdır. Hem basıklık çarpıklık değerleri hem de grafikler incelendiğinde; Örgüt Kültürü Türleri Ölçeği normal dağılım varsayımını karşılamadığı sonucuna varılmıştır. Bu çerçevede araştırmada verilere non parametrik analizler uygulanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın elde edilen verilerinin istatistik metotlar kullanılarak çeşitli değişken başlıkları altında bulgulara dönüştürülmesi ve bulguların analizleri ile açıklamalarına yer verilmiştir.

4.1. İmam Hatip Ortaokulu Öğretmelerinin Okullarındaki Örgüt Kültürüne İlişkin Görüşleri

Araştırmanın problem durumuna bağlı olarak katılımcıların örgüt kültürleri alt boyutuna ilişkin görüşleri incelenmiş ve aşağıda yer alan tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 1 *İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Örgüt Kültürü Alt Boyutlarına İlişkin Görüşleri*

	Ort.	Std. Sapma	Aralık değeri
Makine Kültürü	2,40	0,34	Katılmıyorum
Koruma Kültürü	2,53	0,34	Katılmıyorum
Bütünleştirici Kültür	2,88	0,53	Katılıyorum
Umursamaz Kültür	2,10	0,53	Katılmıyorum

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere araştırmanın katılımcılarının örgüt kültürü ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerine ait ortalama ve standart sapma değerler yer almıştır. Buna göre;

Öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin görüşlerinin ortalamaları ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde öğretmenlerin örgüt kültür türlerinin alt boyutlarına yönelik görüşlerinde en yüksek puan ortalaması bütünleştirici kültür ($2,88\pm 0,53$) boyutuna “katılıyorum” yönündedir. En düşük puan ortalaması ise umursamaz kültür ($2,10\pm 0,53$) alt boyutuna “katılmıyorum” şeklinde olduğu görülmektedir. Bu bulgular sonucunda öğretmenlerini okullarındaki örgüt kültürü ile ilgili görüşlerinin bütünleştirici kültür yönünde olduğu görülmektedir. İkinci sırada koruma kültürü ($2,53\pm 0,34$), üçüncü sırada makine kültürü yer alırken ($2,40\pm 0,34$), son sırada umursamaz kültürün ($2,10\pm 0,53$) yer

aldığı görülmektedir. İmam Hatip ortaokulu öğretmenlerinin görüşlerine göre, örgüt kültür türlerinden yaygın olarak bütüncüleştirici kültürün olduğu tespit edilmiştir.

4.2. İmam Hatip Ortaokulu Öğretmelerinin Okullarındaki Örgüt Kültürü Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Araştırmanın ikinci problemi olarak yer alan bu bölümde araştırmanın katılımcılarını oluşturan İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin örgüt kültürüne ilişkin algıları yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim durumu, eğitim bölgesi, kurumdaki görev süresi değişkenlerine göre incelenmiştir.

4.2.1. İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları

Araştırmanın ikinci problemi olan demografik özellikler alt kategorisinde katılımcı grubun yaş değişkeni özelliklerine göre örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin algıları aşağıda yer alan Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 2. *İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları*

Değişken		Makine Kültürü	Koruma Kültürü	Bütüncüleştirici Kültür	Umursamaz Kültür
		Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması
Yaş	<= 30,00 ¹	216,01	165,27	152,77	226,46
	31,00 - 40,00 ²	174,18	191,69	191,09	179,17
	41,00+ ³	224,51	199,74	211,23	198,87
	Kruskal	15,577	3,373	8,984	8,899
	Wallis H	0,000*	0,185	0,011*	0,012*
	p değeri	2<1,3		1<3	2<1
	post-hoc				

Tablo 4.2’de İmam Hatip Ortaokulu öğretmenlerinin örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin görüşleri yaş değişkenine göre incelenmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde şunlar söylenebilir;

Makine Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin yaşına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılık gösteren grupları bulabilmek için yapılan çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre 31-40 yaş arasında olan kişilerin yaşı 30 yaş altı ve 41 yaş üstü kişilere göre daha düşüktür. Koruma Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin yaşına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bütünleştirici Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin yaşına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılık gösteren grupları bulabilmek için yapılan çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre 30 yaş altı olan bireylerin puanları 41 yaş üstü kişilere göre daha düşüktür. Umursamaz Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin yaşına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılık gösteren grupları bulabilmek için yapılan çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre 31-40 yaş arasında olan bireylerin puanları 41 yaş üstü kişilere göre daha düşüktür.

4.2.2. İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları

Araştırmanın ikinci problemi olan demografik özellikler alt kategorisinde katılımcı grubun cinsiyet değişkeni özelliklerine göre örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin algıları aşağıda yer alan Tablo 4.3’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 3. *İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları*

Değişken		Makine Kültürü	Koruma Kültürü	Bütünleştirici Kültür	Umursamaz Kültür
		Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması
Cinsiyet	Kadın	180,69	170,12	189,48	174,89
	Erkek	201,63	216,19	189,52	209,63
	Mann	-1,850	-4,073	-0,003	-3,059
	Whitney U testi p değeri	0,064	0,000*	0,997	0,002*

Tablo 4.3’de İmam Hatip Ortaokulu öğretmenlerinin örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre incelenmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde şunlar söylenebilir;

Makine Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Koruma Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Erkeklerin koruma kültürü puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bütünleştirici Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Umursamaz Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Erkeklerin umursamaz kültür puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.2.3. İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları

Araştırmanın ikinci problemi olan demografik özellikler alt kategorisinde katılımcı grubun mesleki kıdem değişkeni özelliklerine göre örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin algıları aşağıda yer alan Tablo 4.4’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 4. *İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları*

Değişken		Makine Kültürü	Koruma Kültürü	Bütünleştirici Kültür	Umursamaz Kültür
		Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması
Mesleki kıdem	$\leq 10,00$	186,36	189,20	188,99	189,04
	11,00 - 15,00	186,23	164,01	184,84	190,33
	16,00+	199,51	212,60	194,75	189,81
	Kruskal	1,018	8,528	0,366	0,009
Wallis H testi	0,601	0,014*	0,833	0,995	
p değeri			2<3		

Tablo 4.4’de İmam Hatip Ortaokulu öğretmenlerinin örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre incelenmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde şunlar söylenebilir;

Makine Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin mesleki kıdemine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Koruma Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan bireylerin 16 yıl üstü mesleki kıdemlere sahip olanlardan daha düşüktür. Bütünleştirici Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin mesleki kıdemine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Umursamaz Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin mesleki kıdemine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

4.2.4. İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları

Araştırmanın ikinci problemi olan demografik özellikler alt kategorisinde katılımcı grubun eğitim durumu değişkeni özelliklerine göre örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin algıları aşağıda yer alan Tablo 4.5’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 5. *İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları*

Değişken		Makine Kültürü	Koruma Kültürü	Bütünleştirici Kültür	Umursamaz Kültür
		Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması
Eğitim durumu	Eğitim Fakültesi ¹	195,73	197,25	195,55	189,12
	Fen Edebiyat Fakültesi ²	141,89	177,53	208,81	162,39
	İlahiyat Fakültesi ³	209,06	185,25	150,06	160,19
	Kruskal	8,468	9,543	14,179	7,011
	Wallis H	0,037*	0,023*	0,003*	0,072
	p değeri	1>2	4<1	4<2	
	post-hoc				

Tablo 4.5’de İmam Hatip Ortaokulu öğretmenlerinin örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin görüşleri eğitim durumu değişkenine göre incelenmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde şunlar söylenebilir;

Makine Kültürü alt boyutundan alınan puanların eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Eğitim fakültesi mezunlarının puanları fen edebiyat fakültesi mezunlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Koruma Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bütünleştirici Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Umursamaz Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$).

4.2.5. İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Görev Yaptığı Eğitim Bölgesi Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları

Araştırmanın ikinci problemi olan demografik özellikler alt kategorisinde katılımcı grubun görev yaptığı eğitim bölgesi değişkeni özelliklerine göre örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin algıları aşağıda yer alan Tablo 4.6’da gösterilmiştir.

Tablo 4. 6. *İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Görev Yaptığı Eğitim Bölgesi Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları*

Değişken		Makine	Koruma	Bütünleştirici	Umursamaz
		Kültürü	Kültürü	Kültür	Kültür
		Sıra	Sıra	Sıra	Sıra
		Ortalaması	Ortalaması	Ortalaması	Ortalaması
Görev yapılan eğitim kurumunun bölgesi	İl Merkezi	191,36	184,61	188,72	186,55
	İlçe/Köy/Mahalle	180,73	212,62	193,17	203,45
	Mann	-0,722	-1,904	-0,302	-1,145
	Whitney U testi	0,470	0,057	0,762	0,252
	p değeri				

Tablo 4.6’da İmam Hatip Ortaokulu öğretmenlerinin örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin görüşleri eğitim bölgesi değişkenine göre incelenmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde şunlar söylenebilir;

Makine Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin görev yaptığı eğitim bölgesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Koruma Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin görev yaptığı eğitim bölgesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bütünleştirici Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin görev yaptığı eğitim bölgesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Umursamaz Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin görev yaptığı eğitim bölgesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

4.2.6. İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Görev Yaptığı Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları

Araştırmanın ikinci problemi olan demografik özellikler alt kategorisinde katılımcı grubun görev yaptığı kurumda çalışma süresi değişkeni özelliklerine göre örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin algıları aşağıda yer alan Tablo 4.7’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 7. *İmam Hatip Ortaokulu Öğretmenlerinin Şuan Görev Yaptığı Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları*

Değişken		Makine	Koruma	Bütünleştirici	Umursamaz
		Kültürü	Kültürü	Kültür	Kültür
		Sıra	Sıra	Sıra	Sıra
		Ortalaması	Ortalaması	Ortalaması	Ortalaması
Şu anki bulunduğunuz okulda kaç yıldır çalışıyorsunuz	$\leq 3,00$ ¹	210,33	195,13	197,14	174,61
	3,01 - 8,00	151,58	189,90	190,85	192,94
	8,01+ ³	196,64	174,37	167,64	222,32
	Kruskal	21,478	1,923	3,917	10,240
	Wallis H	0,000*	0,382	0,141	0,006*
	p değeri	2<1,3			1<3
	post-hoc				

Tablo 4.7’de İmam Hatip Ortaokulu öğretmenlerinin örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin görüşleri görev yaptığı eğitim kurumundaki çalışma süresi değişkenine göre incelenmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde şunlar söylenebilir;

Makine Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin görev yaptığı eğitim kurumundaki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). 3,01- 8 yıl arasında çalışma yılı olanların puanları 3 yıldan az olanlar

ve 8 yıldan fazla olanlara göre daha düşük puan aldığı tespit edilmiştir. Koruma Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin görev yaptığı eğitim kurumundaki çalışma yılına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bütünleştirici Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin görev yaptığı eğitim kurumundaki çalışma yılına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Umursamaz Kültürü alt boyutundan alınan puanların bireyin görev yaptığı eğitim kurumundaki çalışma yılına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). 3 yıldan az çalışanların puanları 8 yıldan fazla çalışanlardan daha düşüktür.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümde çalışma kapsamında toplanan verilerden elde edilen bulgular ve yorumlar sonuç ifadelerine ve önerilere dönüştürülerek açıklanmıştır.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmanın ulaşılan bulgularından hareketle aşağıda yer alan açıklamalar tartışma, sonuç ve öneri olarak sunulmuştur.

Bu araştırmanın katılımcıları Denizli ilinde görev yapan İmam Hatip ortaokulu öğretmenleridir. 378 öğretmen ile gerçekleştirilen bu çalışmada katılımcıların büyük çoğunluğu 35 yaş üstü ve kadın öğretmenlerden oluşmuştur. Yine aynı şekilde katılımcıların büyük çoğunluğu eğitim fakültesi mezunu, merkezi yerleşimlerde görev yapan öğretmenlerdir. Katılımcı olarak çalışmada yer alan öğretmenler kurumlarında 10 yılın altında bir çalışma süresine sahiptir. Bu durumların nedenleri düşünüldüğünde İmam Hatip ortaokulları yeni kurulmuş okullar olduğundan bu okullarda görev yapan öğretmenlerin kurumda çalışma süresinin 10 yılın altında olması anlaşılabilir. İmam Hatip ortaokullarında ilahiyat ve fen edebiyat fakültesi mezununu öğretmenlerden daha fazla eğitim fakültesi kökenli öğretmenlerin olmasının nedeni de bu okulların her ne kadar dini nitelikli eğitim veren kurumlar olsa da bir ortaokul olmaları, bu nedenle ortaokul branşlarının (Sosyal Bilgiler, Türkçe, İlköğretim Mat., Fen Bilgisi) çoğunluk olarak görev yapıyor olmasıdır.

Araştırmanın katılımcılarının çoğunluğu görev yaptıkları okullarında okul/ kurum kültürünü destekleyici nitelikte çalışmalar yapıldığını, kurum kültürünü geliştirmek noktasında kuruma ait ayırt edici amblem, bayrak, flama, marş gibi sembolik nesnelere kullanıldığını, okul içi- okul dışı etkinliklerin planlaması sürecinde öğretmen dışı paydaşlar olan öğrenci ve velilerin görüş ve önerilerinin alındığını belirtmiştir. Bu durumlardan hareketle Denizli ve ilçelerinde eğitim- öğretim faaliyetinin yürütüldüğü okullar olan İmam Hatip ortaokullarında kurum kültürünün geliştiği söylenebilir. Kurumlarda öğrenci veli görüşleri önemli tutularak demokrasi kültürünü yaygınlaştırmak; sembol, amblem, bayrak, marş ve flama gibi kuruma özgü, kurumu diğerlerinden ayırt etmeye yarayan özel nesnelere

kullanarak ayrıcalıklı hissettirmek kurumların yönetiminde yer alan müdür ve müdür yardımcılarının dikkat ettiği noktalar olarak yorumlanabilir.

Araştırmanın katılımcı grubunu oluşturan İmam Hatip ortaokulu öğretmenlerinin örgüt kültürüne ilişkin algıları ve genel eğilimleri incelenmiş, katılımcıların kurumlarında bütünleştirici örgüt kültürünün olduğunu düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Bütünleştirici örgüt kültüründe örgüt üyesi olan kişiye verilen kıymet ile iş verimi eşittir ve örgüt üyeleri kıyaslama yapılmadan eşit değerlere sahiptir (Doğan, 2014). Örgüt yöneticisi örgütün bir parçası olan ve örgütü tamamlayan bir bireyle çalıştığını idrak eder. Bireylerin özellikleri, ihtiyaçları bütün içinde değerli görülür. Örgüt üyelerine tanınan haklar ve iş noktasında sorumluluklara değer verilir (Kabakçı, 2007, s.63). Bütünleştiren örgüt kültür modelinde verim, maddi ve manevi çıktı yüksek, zamanı etkin kullanma ön plandadır. (Yılmaz, 2006, s.85). O halde İmam Hatip ortaokullarında görev yapan yöneticiler öğretmenlerinin iş doyumunu yaşamasına, grup içerisinde ayrımsız bir biçimde birbirini eşit görmelerine ve de ortaya konan işi değerli görmeye meyillidir denilebilir.

Örgüt kültürü ve alt boyutları üzerine yapılan önceki çalışmalarda da benzer sonuçların alındığı görülmüştür. Deal ve Peterson (1999, akt. Şahin, 2011) ilkökul öğretmenleri ile örgüt kültürü ve örgüt alt kültürleri üzerine yaptıkları araştırmalarında katılımcı grubu oluşturan öğretmenlerin okullarında bütünleştirici alt kültürün var olduğu yönünde görüş bildirdikleri sonucuna ulaşmıştır. Araştırmanın katılımcı öğretmenlerine göre okul kültürünü öğretmenler odasında gerçekleşen karşılıklı iletişim, ders ve sınıf zümreleri arasında gerçekleşen aktif etkileşim, odaklanılan konular, okul koridor ve bahçesinde gerçekleşen her türde paylaşım etkilemektedir.

Örgüt kültürleri üzerine yapılan bir başka araştırmayı 1992'de Thacker ve McInerney gerçekleştirmiştir (Terzi, 2005). Araştırmacılar bütünleştirici örgüt kültürü bulunan okulların öğrencilerin ders ve performans başarısını nasıl etkilediğini irdelemişlerdir. Deneysel desende gerçekleştirilen araştırmada bütünsel örgüt kültürünün diğer örgüt kültürlerinde çok daha ötede öğrenci başarısı, öğretmen performansı üzerinde etkili olduğu, okulu tüm paydaşları ile beraber yukarıya taşıyan bir ortam yarattığı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmanın gerçekleştirildiği çalışma grubunda da bütünleştirici örgüt kültürü baskın bir biçimde yüksek çıkmıştır. O halde İmam Hatip ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin iş performansları belirgin bir biçimde yüksek ve gayrete dayalıdır denilebilir. İmam Hatip ortaokulu öğretmenlerinin sergiledikleri performansların ve

gösterdikleri yüksek gayretin ödüllendirilmeden bağımsız olduğu ise kurumlarında ortaya çıkan bütünleştirici örgüt alt kültüründen anlaşılmaktadır. Gayret ve ortaya konan iş performansı da genel anlamda okulun misyonuna ulaşmasında patlayıcı güç etkisi yaratmaktadır.

İmam Hatip ortaokulu öğretmenleri ile gerçekleşen bu araştırmanın ulaşılan bulgularını destekler nitelikte olan bir başka çalışmada Özer ve Akbaş'ın 2016 yılında ilk ve ortaokulları inceleyerek gerçekleştirdiği araştırmadır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre örgüt kültürü kapsamında incelenen okullarda araştırmanın katılımcıları okullarında bütünleştirici alt kültürün hâkim olduğu görüşünü belirtmişlerdir. Bu araştırmada bütünleştirici kültürün okul öğretmenlerinin yaşadıkları sorunların çözümünde iş birliğine gitmelerine yardımcı olduğu çözümün paydaşı olmalarını sağladığı vurgusu ön plana çıkmıştır. Bütünleştirici kültürün egemen olduğu görülen Denizli il ve ilçelerindeki İmam Hatip ortaokullarının öğretmenlerinin çözüm odaklı oldukları, sorunların niteliksel çözümünde paydaşlık yaptıkları söylenebilir.

İmam Hatip ortaokulu öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgüt kültürü algıları incelendiğinde anlamlı farklılaşmanın makine, bütünleştirici ve umursamaz alt kültür boyutlarında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre tüm alt boyutlarında araştırmanın 41 yaş altı katılımcılarının algılarının daha düşük olduğu görülmüştür. Bu durumun nedeni 41 yaş altı katılımcılarının mesleki tecrübe ve deneyimlerinin kendilerini bir kuruma ait hissetmek ve kurum kültürünü özümsemek için yetersiz kalması olabilir.

İmam Hatip Ortaokulu öğretmenlerinin örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre koruma ve umursamaz alt kültür boyutunda erkek katılımcılar lehinde farklılaşırken makine ve bütünleştirici alt kültür boyutunda farklılaşma görülmemiştir. Umursamaz örgüt kültürü boyutunda birey örgüt içerisindeki diğer bireyleri dikkate almaz ve örgüt içerisinde yapılan çalışmalarla ve çalışanların uğraşlarıyla ilgilenmez. Bu durum genellikle örgütün başında bulunan kişiden kaynaklanır ve bu boyuttaki bir lider örgüt içerisindeki uğraşlara ilgisiz, örgüt üyelerinin sorunlarına sağırdır. Koruma alt kültür boyutunun egemen olduğu örgüt tiplerinde insan ön planda iken ortaya konulan performans ikinci plandadır. Beraberlik, uyum, çalışma ortamı, yöneticinin sözleri gibi kavramlar ön plandayken; örgüt kültürünün huzuru da önemlidir. Çalışanların refahı mutluluğu örgüt içerisinde performanstan önce geldiği için bu tip örgütlerde verimden ziyade mutluluk önemli görülmüştür. Bu hususlar dikkate alındığında da erkek öğretmenlerin

çalışmalarla ve çalışmalarını ortaya koyan diğer örgüt üyeleri ile çok fazla ilgilenmedikleri, iş ve sorumluluklarını yerine getirip örgüt içerisinde fazlaca vakit geçirmeden ayrıldıkları söylenebilir. Bu düşünce tipolojide olan erkek öğretmenlerin başlarındaki yöneticileri doğal lider olarak görmedikleri, liderle dönemsel olarak çatışmalar yaşadıkları düşünülebilir. Bu düşüncenin baskın olduğu örgüt kültürlerinde demokratik uygulamaların, çözüm odaklı eylemlerin gelişme fırsatı sergileyemeyeceğini söylemek yanlış olmaz. Diğer taraftan koruma alt boyutlu örgüt kültürlerinde ise kişiler arası ilişkiler yapılan işten ve sergilenen performanstan daha değerlidir. Kurumlarda görev yapan erkek öğretmenlerin kurumun huzuru kaçmasın, herkesin işi görülsün mantığında oldukları ileri sürülebilir. Bu tipolojiyi tarif eden erkek öğretmenler muhtemelen örgüt içerisindeki ilişkilerini kurum dışı alanlarda da sürdürmektedir. Umursamaz ve koruyucu kültürün her ikisinde de erkek öğretmenler lehinde oluşan farklılaşma kadın öğretmenlerin iş hayatına daha profesyonel bir perspektiften yaklaştığı, iş odaklı, verim odaklı ve çözüm odaklı örgüt üyeliğini tercih ettiklerini gösteriyor olabilir.

İmam Hatip Ortaokulu öğretmenlerinin örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre koruma kültür alt boyutunda farklılaşmış, diğer örgüt kültürü alt boyutlarında ise farklılık göstermemiştir. Koruma alt kültür boyutundaki farklılaşma ise 16 yıl üzerinde mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler lehindedir. Koruma alt kültür boyutunu tekrar hatırlamak gerekirse çalışanların refahı, birlik ve beraberliklerinden memnun, örgüt içerisinde mutlu olmaları iş performanslarından ve verimliliklerinden daha önde gelir. Ayrıca bu alt boyutta insan ön plandadır. İmam Hatip Ortaokulu öğretmenleri ile gerçekleştirilen bu araştırmada 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortaya konan işten ziyade görevlerini huzur içinde yapmayı önemsedikleri, örgüt üyeleri ile geçirdikleri vakitten memnun kalma gayretinde oldukları ve her şeyden ötede bireysel çıkarları önemsedikleri görülmektedir. Mesleki kıdemi yüksek denilebilecek bu grubun çatışmadan kaçındığı, performanslarındaki muhtemel düşüşü iyi ilişkilerle telafi ettikleri söylenebilir.

İmam Hatip Ortaokulu öğretmenlerinin örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin görüşleri eğitim durumu değişkenine göre incelenmiş, makine boyutunda eğitim fakültesi mezunu öğretmenler lehinde bir farklılaşma olduğu diğer kültür boyutlarında anlamlı bir farklılaşmanın oluşmadığı görülmüştür. Makine örgüt kültüründe verim ve çalışkanlık ön plandadır. Bu örgüt kültüründe yapılar, okullar, örgütler paydaşların ortaya koyduğu çalışma ve bu çalışma sonucunda örgüt görünürlüğüne, çabasına değer vermek önemlidir.

Bu sonuç itibari ile eğitim fakültesi mezunu İmam Hatip ortaokulu öğretmenleri örgüt içerisinde ortaya konan performansı ve sergilenen eforu daha değerli ve önde tutmaktadır denilebilir. Bunun yanında araştırmanın katılımcıların görev yaptıkları eğitim bölgeleri (il/ilçe) değişkenine göre farklılaşmadıkları, kurumlarında yer alan örgüt kültürünün görev yatıkları yer değişkeni ile ilişkilendirmedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

İmam Hatip Ortaokulu öğretmenlerinin örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin görüşleri görev yaptığı eğitim kurumundaki çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde katılımcıların makine ve umursamaz alt kültür boyutunda farklılıkları görülmüştür. Bu farklılaşma makine alt kültüründe 3-8 yıl aralığında çalışan öğretmenler aleyhinde, umursamaz alt kültür boyutunda ise 3 yıldan az çalışanlar aleyhindedir. Makine kültür alt boyutunda çalışmak, iş performansı ve efor ön plandadır. Aynı kurumda geçirilen süre arttıkça iş performansının düştüğü bu sonuç dikkatinde düşünülebilir. Diğer bir taraftan umursamaz alt kültürde birey ait olduğu örgütten kendisini soyutlama eğilimi göstermekte, ortaya konan işi, performansı ve harcanan eforu çok da dikkate almamaktadır. Dolayısıyla 3 yıldan az bir sürede aynı kurumda çalışan bireylerde örgüte ve kuruma aidiyet sorunu yaşanıyor olabilir.

5.2. Öneriler

Araştırmanın sonuçlarında hareketle alanda yer alan araştırmacılara, eğitim yöneticilerine, öğretmenlere ve Milli Eğitim Bakanlığı'na şu önerilerde bulunulabilir;

1. Bu araştırma Denizli ilinde İmam Hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlere gerçekleştirilmiştir. Benzer bir araştırmanın farklı türden bir örnekleme gerçekleştirilmesi önerilebilir
2. Örgüt kültürü okul ve kurumları tüm dinamikleri ile etkileyen bir durumdur. Bu nedenle örgüt kültürü ve örgüt kültürlerine ilişkin ekollerin okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlere çeşitli hizmet içi eğitim veya üst akademik eğitim araçları ile öğretilmesi önerilebilir.
3. İstendik örgüt kültürü modellemelerinin yapılması için eğitim yönetimi uzmanlarının okulların örgütsel yapısını irdelemesi, bunun sonucunda hikaye, mit, kahraman ve tören gibi kültürel öğeleri de iş içerisine katarak istendik modellemelerin oluşması sağlanmalıdır.
4. Kurumunda üç yıldan az görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürüne adaptasyonlarında sorun olduğu ve aidiyet kuşkusu yaşadıkları görülmüştür. Oryantasyonun hızlı ve istendik biçimde gelişmesi, örgüt kültürünün güçlü ve

pekişmiş olması için okul yöneticilerinin kaynaştırıcı çalışmalar yapması (yemek organizasyonu, sportif faaliyet vb.) önerilebilir

5. Kurum yöneticilerinin örgüt kültürü ve alt kültürleri üzerine fikir üretecek çalışmaların içerisinde yer alması önerilebilir.
6. Bu araştırma literatürde örgüt kültürleri ile yer alan çeşitli modellemelerden Sethia ve Von Glinow kuramını dikkate alarak gerçekleştirilmiştir. Literatür kapsamında yer alan farklı kuramlarında dikkate alınarak sahada araştırılması önerilebilir.
7. Bu araştırma nicel desende gerçekleştirilmiş olup benzer konuların nitel desende derinlemesine çalışılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Alemdar, M. Y. ve Köker, N. E. (2013). *Öğrencilerin Okul Kültürü Algısı Üzerine Ampirik Bir Araştırma: Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Örneği*. Global Media Journal. c. 3, s. 6, ss. 230-261
- Aşlamacı, İ., (2014). *Pakistan medreselerine bir model olarak imam-hatip okulları*, İstanbul: Dem Yayınları,
- Aydın, M. (2007). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınları.
- Aydınlı, M. (2008). *Örgüt Kültürünün Oluşturulmasında Öğretmen Davranışlarının Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcı, A. (1993). *Etkili okul kuram, uygulama ve araştırma*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- Başaran, İ. (2000). *Örgütsel davranış- insanın üretim gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Battal, A. (2007). *Örgütsel değerlerin örgüt kültürü öğelerine etkisi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bolman, L. G., & Terrence, E. (1997). *Yeniden örgütleyen kuruluşlar : sanat, seçim ve liderlik*.
- Bozkurt, G. (1994). *İnsan ve kültür*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Bumin, B. (1979). *Örgüt geliştirme*. Ankara: Ankara İktisadi ve İdari Bilimler Akademisi Yayınları.
- Cunningham, W., & Gresso, D. (1993). *Cultural leadership for a new generation of american school. Educational Plannig, 9/4, 23-31*.
- Çelik, İ. (2017). Milli Elit yetiştirme problemimiz üzerine inceleme. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(1), 259-279*.
- Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Deal, T., & Peterson, K. (1999). *Okul kültürünü şekillendirmek : liderliğin kalbi*. San Francisco: Jossey Bass.
- Doğan, H. (2014). *Ortaokul öğretmenlerinin okullarındaki kültür tiplerine ve bu kültür tiplerinin kendi performansları üzerindeki etkisine ilişkin algıları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *eskişehir osmangazi üniversitesi i.i.b.f. dergisi*, 2(2), 63-79.
- Erdoğan Gümüş, A. (2011). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Yönetime Katılma Düzeyleri ile Örgüt Kültürü İlişkisinin İncelenmesi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gizir, S. (2003). Örgüt Kültürü Çalışmalarında Yöntemsel Yaklaşımlar. Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi. 374-397.
- Kabakçı, H. (2007). *Örgüt kültürü kavramı: hü iibf ve aü sbf örgüt kültürlerinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaptan, S. (1993). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri*. Ankara: Tekışık AŞ.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Karcioğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Kocaeli.2*, 265-283.
- MEB (2012) *Okul planlamaları, genelge*, Temel Eğitim Genel Müdürlüğü.
- Mumby, D., & Stohl, C. (1996). *Disciplining organizational communication studies. management communication quarterly. journals.sagepub.com*.
- Nal, S. (2005). Demokrat Parti'nin 1950-54 Dönemi Din Siyaseti, *Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi*, 3,159-167.
- Ott, J. S. (1989). *The organizational cultur eperspective*. Chicago: Dorsey Press.
- Özdevecioğlu, M. (1995). *"Organizasyon kültürü" stratejik yönetim ve liderlik*. İstanbul: İz Yayınları.
- Özer, N., & Akbaş, M. (2016). Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Kültürü Profili ve Örgütsel Güvene İlişkin Algıları Arasındaki İlişki. *Milli Eğitim Dergisi*, 63-86.
- Özkalp, E. (1998). *Sosyolojiye giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları.
- Özkalp, E. (2007). *Sosyolojiye giriş*. Bursa: Ekin Kitapevi.
- Sarpkaya, R. (2013). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şahin, A. (2010). Örgüt kültürü yönetim ilişkisi ve yönetsel etkinlik. *Maliye Dergisi*, 21-35.
- Şimşek, Ş., Akgemici, T., & Çelik, A. (2001). *Davranış Bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem A Yayınları.

Terzi, A. R. (2000). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel Yayınları.

Ünsür, A. (2005). *Kuruluşundan günümüze imam-hatip liseleri*. İstanbul: Ensar Neşriyat.

Vural, B. A. (2003). *Kuram kültürü*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Yıldırım, C. (2015), *İmam Hatip Liselerinde Okul Kültürü Algısı (Diyarbakır Örneği)*,
Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.

EKLER

Ek-1

Örgüt Kültürü Türleri Ölçeği Kişisel Bilgiler

Sevgili Meslektaşım,

Ölçekte bulunan tüm soruları dikkatle okuyarak her soruya sadece bir cevap vermeniz beklenmektedir. Vereceğiniz cevaplar araştırma dışında hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Bu nedenle ölçeği cevaplayanın isim ve hüviyetini belirtmesine gerek yoktur.

Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

İbrahim SABUNCU

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetim, Denetimi, Planlama ve Ekonomisi Anabilim dalı
Tezsiz Yüksek Lisans Öğrencisi

1. BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

Açıklama: Bu bölümdeki sorulara vereceğiniz cevaplara parantez içine ‘x’ işaretini koyarak belirtiniz.

1. **Cinsiyetiniz :** () Kadın () Erkek
2. **Meslekteki Kıdeminiz :** (Lütfen yıl olarak Yazınız.....)
3. **En son mezun olduğunuz okul:**
 - a) () Eğitim Fakültesi
 - b) () Fen-Edebiyat Fakültesi
 - c) İlahiyat Fakültesi
 - d) () Diğer (Lütfen Yazınız.....)
4. **Yaşınız:**
(Lütfen Yazınız.....)
5. **Görev yaptığınız kurumun bulunduğu eğitim bölgesi:**
() İlçe Merkezi () Köy\Mahalle
6. **Şu anki bulunduğunuz okulda kaç yıldır çalışıyorsunuz?**
(Lütfen Yazınız.....)
7. **Okulunuzda okul kültürünü destekleyici etkinlikler (yıl sonu gösterileri, kermesler, mezuniyet törenleri, pilav günleri vb. yapıyor mu ?**
 - a) ()Evet
 - b) ()Hayır
8. **Okuluza ait flama, bayrak, marş, amblem vb. gibi maddi semboller var mı?**
 - a) ()Evet
 - b) ()Hayır
9. **Etkinliklerin planlanması yapılırken genelde öğrencilerin/velilerin kararlarına katılımı sağlıyor mu?**
 - a) ()Evet
 - b) ()Hayır
 - c) ()Kısmen

Ek- 2

Örgüt Kültürü Türleri Ölçeği

	<i>Sol sütundaki kültürel özelliklerin okulunuzdaki varlığına ne derece katılıyorsunuz?</i>			
	Tamamen Katılıyor	Katılıyor	Katılmıyor	Hiç katılmıyorum
Bizim okulda;				
1. çalışanlara karşı ilgi yüksek iken okul başarısına karşı ilgi düşüktür.				
2.hem çalışanlarla hem de okul başarısıyla ilgilenilmez.				
3. okul başarısına karşı ilgi yüksek iken çalışanlara karşı ilgi düşüktür.				
4. hem çalışanlara hem de okul başarısına karşı ilgi yüksektir.				
5.okul çıkarları, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerinden daha önemlidir.				
6. hem okul çıkarları hem de çalışanların ihtiyaç ve beklentileri önemszenmez.				
7. çalışanların ihtiyaç ve beklentileri, okul çıkarlarından daha önemlidir.				
8. hem okul çıkarlarına hem de çalışanların ihtiyaç ve beklentilerine eşit ölçüde önem verilir.				
9.çalışanların okul içi ilişkilerini ve okuldaki geleceklerini bireysel performansları /başarıları belirler.				
10.bireysel performans/başarı kadar okulun performansı/başarısı da önemlidir.				
11. çalışanların bireysel performansları okul açısından son derece önemlidir.				
12.çalışanların mutluluğuna/ refahına aşırı önem verilir.				
13. çalışanlardan beklenen iş ve performansa ilişkin standartlar oldukça düşüktür.				
14.yüksek performans/başarı çalışanların mutluluğundan daha önemlidir.				
15.çalışanların performansı/başarısı ve mutluluğu eşit derecede önemszenir.				
16.çalışanların mutluluğu onların performans ve başarılarından daha önemlidir.				
17.çalışanların kariyer yapma fırsatları				

önemli ölçüde desteklenir.				
18. genel olarak bir moralsizlik /karamsarlık havası hakimdir.				

	<i>Sol sütündeki kültürel özelliklerin okulunuzdaki varlığına ne derece katılıyorsunuz?</i>			
	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
Bizim okulda;				
19.çalışanlara okul için değerli oldukları hissettirilir.				
20.çalışanların iş güvenliği düşüktür				
21.çalışanlar arasında rekabet/ risk alma, yenilik / agresiflik özendirilir.				
22.başarı/yüksek performans/ verimlilik temel değerlerdir.				
23.çalışanlar arasında sabretme/ dürüstlük/ uyum gibi değerler önemlidir.				
24.yöneticiye koşulsuz itaat ön plandadır.				
25. çalışanlara sorumluluklarına denk yetki verilir.				
26. çalışanların kendilerini geliştirmelerine özel ilgi gösterilir.				
27.çalışanların kendilerini geliştirmeleriyle ilgilenilmez.				
28. yöneticilerin sevecen / babacan tavırları göze çarpar.				
29.düşük performans/başarısızlık cezalandırılmaktadır.				
30. çalışanların performansı ödül için kriter değildir.				
31. mesleki ödüller çalışanların performansı ile ilişkilendirilmiştir.				
32. okul ile bağlılık geliştirememiş bir liderlik söz konusudur.				
33.çalışanların okula bağlılığı üst düzeydedir.				
34. çalışanların kariyer yapma fırsatları ile ilgilenilmez.				
35. çalışanların ne performansına / başarısına ne de mutluluğuna önem verilir.				
36. başarısızlığa yönelik ciddi yaptırımlar vardır.				
37. ödüller doğrudan bireysel performansa göre ayarlanmıştır.				
38.statü farklılaşması fazladır.				
39. çalışanlara özgürlük/ tanınma/sorumluluk/ iyi bir eğitim-geliştirme programı sağlanmaktadır.				