

İmam Hatip Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Mustafa ARSLAN¹

Özet

Bu araştırmanın amacı İmam Hatip okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algı düzeylerini belirlemek ve bazı değişkenlere göre durumunu ortaya koymaktır. Çalışma örneklem grubunu 2016-17 eğitim-öğretim yılı Bahar döneminde Malatya, Çorum, Hatay ve Diyarbakır illerinin merkez ve ilçelerindeki İmam Hatip Okullarında görev yapan 305 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Arslan (2017) tarafından geliştirilen “İmam Hatip Okulları Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği (İHOKA)” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda İmam Hatip Okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının yüksek düzeyde olduğu, örgütsel kimlik algı boyutları tümü arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel kimlik düzeylerinin mezun olunan fakülte değişkeninden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet ve çalışılan yere göre öğretmenlerin örgütsel kimlik düzeylerinde farklılık görülmemiş eşit düzeyde bir kimlik düzeyine sahip oldukları görülmüştür.

Anahtar kelimeler: İmam Hatip Okulları, Kimlik, Örgütsel kimlik, Öğretmen algıları.

1 Mustafa Arslan, Prof. Dr., İnönü Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, mustafa.arslan@inonu.edu.tr

Giriş

Kimlik, Örgütsel kimlik ve İmam Hatip Okulları

Bu araştırmanın konusunu İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırmada “örgütsel kimlik” ve “İmam Hatip öğretmenleri” kavramları ön plana çıkmaktadır. Örgütsel kimlik kavramı “kimlik” ve “örgüt” kavramlarından oluşmaktadır. “Örgüt” kelimesi burada okulu kurumunu ifade etmektedir. “Kimlik” ise kişinin kendisini tanımlamasını ve anlamasını sağlayan, varoluşuna anlam yükleyen bir kavramdır. Kimlik, bireysel, sosyal ve örgütsel düzeylerde ifade edilmektedir. Ortak amaçları gerçekleştirmek için bir arada bulunan insanlar zamanla kendilerini bir bütün olarak ve bir kimlikle ifade etme gereksinimi duyabilmektedirler (Çobanoğlu, 2008).

Kimlik kavramı sosyal bilimlerde son dönemlerde sıklıkla kullanılan kavramlar arasında yer almaktadır. Geçen yüzyılın ikinci yarısından itibaren kimlik kavramı sosyal bilimlerde etkisini gittikçe artırmış, sanayi dönemindeki “sınıf” kavramının gördüğü işlevi günümüz sanayi sonrası toplumlarında “kimlik” kavramı görmektedir. Kavram son zamanlarda “yeni sosyal hareketler”in merkezi kavramları arasında yer almaktadır (Çayır, 1999). Kavramın kullanımı buralardan siyaset, kültür ve eğitim alanlarına dek uzanan geniş bir alanı kapsamakta (Bilgin, 2007: 236 vd.). olup, bu alanlara ait araştırmalarda kimlik kavramı önemini sürdürmektedir.

Kimlik kavramı din alanında ve İmam Hatip Okullarında da geçerli bir kavramdır. Bir din eğitimi kurumu olarak İmam hatip okullarına “kimlik oluşturucu” bir işlev yüklenilmektedir. Bu kimlik vurgusu İHL üzerinde ısrarla vurgulanmakta, İmam Hatip Okulları yoğun biçimde kimlik vurgusuna maruz kalmaktadır (Macit, 2014). Ancak, İmam Hatip Okullarının kimlik oluşturucu yönü çokça vurgulanmasına karşın; bilimsel araştırmalarda onun bir okul ve bir kurum olduğu unutulmakta ve onun kurumsal ve örgütsel kimliği fazla vurgulanmaktadır. Yapılan kamuoyu değerlendirmelerinde ve bilimsel çalışmalarda İmam Hatip Okulları “yoğun bir kimlik atfına maruz” kalırken;

diğer taraftan bu okulların bir kurum olarak örgütsel kimliğinin ne durumda olduğu, bunu pedagojik olarak taşıyıp taşıyamadığı üzerinde bilimsel çalışma fazla yapılmamaktadır.

İmam Hatipler öncelikle bir eğitim kurumudur ve çevresine yaydığı kimliksel etki onun bu kurumsal, örgütsel kimliğinden başlayarak adım adım çevreye yayılacaktır. Kurumsal, örgütsel kimliğinin niteliği onun kimliksel işlevlerini yerine getirip getiremediğini gösterecektir. Şayet kurumsal kimliği istenilen düzeyde değilse İmam Hatip Okulları belirtilen kimlik işlevini yeterince yerine getiremeyecektir. İmam Hatip Okullarının kurumsal kimliğinin farklı boyutları ile araştırılması onun daha iyi işlev görmesi ile yakından alakalıdır. Bu anlamda İmam Hatip Okullarının kurumsal, örgütsel kimliği üzerinde çalışmalar yapmak önem arz etmektedir.

Kimlik kavramı eğitim kurumlarının aidiyetlerini tanımlamada ve incelemede örgütsel kimlik kavramı bağlamında kullanılmaktadır. Örgütsel kimlik (organizational identification), kişilerin bir örgütü, kurumu algılamaları veya ona aidiyet duymaları anlamına gelmekte olup (Mael ve Ashforth, 1992) birçok örgüt ve kurumun başarısı için üyeleri arasında bunun olması gereklidir (Pratt, 1998). Bu önemi sebebiyle, üyelerin kurumlarını nasıl algıladıkları, ona yönelik ne hissettikleri ve düşündüklerini tartışmak ve analiz etmek için “örgütsel kimlik” kavramı geliştirilmiştir. Örgüt kimliği, örgütün kullandığı logo, renkler ve amblem gibi görsel unsurları ile örgütsel iletişim, örgütsel davranış ve örgüt felsefesi gibi unsurlardan meydana gelmektedir. Bu unsurların bir örgüte özgü biçimde kullanılması o örgütün örgüt kimliğini oluşturmaktadır (Çobanoğlu, 2008).

Örgütsel kimlik, “sosyal ya da kolektif kimlikle sıkı sıkıya ilişkili” bir konudur. Sosyal kimlik kavramında bireyin bir grup ya da sınıfa doğrudan üye olması değil ona “duygusal” olarak bağlanması söz konusudur. Kimliğin kaynağı temelde ben kimim sorusunun cevabında ortaya çıkarken; bir örgüte, kuruma aidiyet de sosyal kimliğin kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır (Atakan-Duman vd. 2013). Kurumsal kimlik ile ilgili çalışmalarda onun “bilişsel”, “psikolojik” ve “duygusal” yönlerine atıf yapılmıştır (bkz. Atakan-Duman vd. 2013; Taşdan, 2015). Bu

üç düzeyde birey kendisini kurumun bir parçası olarak görmektedir. Bu anlamda, güçlü bir örgütsel kimlik algısına sahip bireyler, örgüt-kurum kimliğini destekleyecek şekilde kuruma yönelik olumlu davranışlar sergilemekte, hatta örgütsel davranış örüntülerini benimsemekte ve bunlara uyumlu davranışlar sergilemektedirler.

Örgütsel kimlik algısı okullar için de söz konusudur. Örgütsel kimlik kavramı, eğitim kurumları için düşünüldüğünde; okulu bir örgüt, bir organizasyon olarak diğer organizasyonlardan ayıran, okulun gücünü gösteren, okula ilişkin kestirimlerde bulunmayı sağlayan ve okulun moral yapısını ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Taşdan, 2015). Konumuz olan İmam Hatip Okullarını bu bağlamda düşünmek ise diğer okullar arasında daha da kesindir. Nitekim Moffitt örgütsel kimliği belli bir tarihsel süreçte kişisel, çevresel, kültürel ve kurumsal-örgütsel etkenlere bağlı biçimde oluşan bir kavram olarak tanımlamıştır (Moffitt, 1994).

Örgütsel kimlik çalışmaları içerisinde okullar üzerinde yapılan çalışmaların yeni olduğu ve özellikle yirminci yüzyılın son çeyreğinde geliştiği söylenebilir. Örgütsel kimlik çalışmaları önceleri endüstri kurumlarında ve bankalarda yoğunlaşmıştır (Ertürk 2003). Cheney'in geliştirdiği yirmi beş maddelik Kurumsal kimlik ölçeği (1982) önemli bir adım olmuştur. Daha sonra Mael ve Ashforth (1992) ve Edwards ve Peccei (2007) bunu geliştirmişlerdir. Ülkemizde de aynı şekilde bu çalışmaların ilk başlarda sanayi kurumlarının örgütsel kimliği üzerinde, daha sonra eğitim kurumlarında yapıldığı görülmektedir. Bu konuda Çobanoğlu (2008), Akbaba (2011) ve Taşdan (2013) okulların örgütsel kimlik algılarına dönük çalışmaları konunun eğitim kurumlarına dönük çalışmalar yapılması imkânını getirmiştir. Taşdan (2010; 2013; 2015) bütün bu çalışmaları geliştirerek okul öğretmenlerine dönük dört boyutlu bir örgüt kimliği ölçeği geliştirmiştir. Bunun yanı sıra okulların örgütsel kimliği üzerine yavaş uygulamalı çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (bkz. Taşdan, 2013). İmam Hatip okullarının örgütsel kimliği üzerine ise Arslan (2017)'ın bir çalışması vardır. Bunun dışında bu okulların örgütsel kimliği üzerine başka çalışmaya rastlanılmamıştır.

İmam Hatip Okullarının kimlik konusunda diğer eğitim kurumları arasında belki de en dikkat çeken kurum olmasına karşın bu konuda

ampirik çalışmaların olmaması bir handikap olarak karşımızda durmaktadır. Değerlendirmelerde hep kimlik kavramı ile yan yana anılan bir okulun literatürde özel bir yeri olan kurumsal, örgütsel kimlik kavramını çerçevesinde incelenmemesi dikkat çekicidir. Madem kimlik odaklı bir kurumsa onun kurumsal kimliği (mahiyeti, durumu, sorunları vb.) ve kimlik oluşturucu işlevleri üzerinde çalışmalar yapılması önem arz etmektedir. Bu problemden hareketle İmam Hatip okullarının örgütsel kimliği üzerinde bir çalışma yapmak amaçlanmıştır. Bu amaçla İmam Hatip okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algı düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi hedeflenmiştir. Bu bağlamda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- İmam Hatip Okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algı düzeyleri nedir?
- İmam Hatip Okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının boyutları arasında bir ilişki var mıdır?
- İmam Hatip Okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algı düzeyleri demografik değişkenlere göre değişiklik göstermekte midir?

Yöntem

Araştırmanın modeli

Araştırmada nicel yöntem kullanılmıştır. İmam Hatip Okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algı düzeylerini ölçmek için tarama türlerinden “ilişkisel tarama modeli” kullanılmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini İmam Hatip Okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunu, 2016-17 eğitim-öğretim yılı Bahar döneminde Malatya (merkez), Çorum (Merkez ve ilçe), Hatay (merkez ve ilçe), Diyarbakır (ilçe) illerinin merkez ve bağlı ilçelerindeki İmam Hatip Okullarında görev yapan ve tesadüfi olarak seçilen 305 öğretmen oluşturmaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Profili

	F	%
Cinsiyet		
Kadın	117	38.4
Erkek	187	61.3
Cevapsız	1	.3
Öğretmenlik Yapılan Yer		
Kent	148	48.5
İlçe-köy	157	51.4
Cevapsız		
Mesleki Deneyim		
1-5 Yıl	96	31.5
6-10 Yıl	54	17.7
11-15 Yıl	47	15.4
16 Yıl ve üstü	101	33.1
Cevapsız	7	2.3
Okulda Çalışma Süresi		
1-5 Yıl	242	79.3
6-10 Yıl	33	10.8
11-15 Yıl	5	1.6
16 Yıl ve üstü	15	4.9
Cevapsız	10	3.3
Mezun Olunan Fakülte		
Eğitim Fakültesi	119	39
Fen Edebiyat Fakültesi	92	30.2
İlahiyat Fakültesi	80	26.2
Diğer ve Cevapsız	14	4.6
Toplam	305	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin 187’si erkek, 117’si kadın; 148’i kentte, 157’si ilçe ve köyde görev yapmakta; 96’sı 1-5 yıl, 54’ü 6-10 yıl, 47’si 11-15 yıl, 101’i 16 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip görünmekte; 242’si 1-5 yıl, 33’ü 6-10 yıl, 5’i 11-15 yıl, 15’i 16 yıl ve üstünde şu anki okulunda çalışmakta; 119’u Eğitim, 92’si Fen Edebiyat, 802’i İlahiyat Fakültesi mezunu olarak görünmektedir.

Veri Toplama Aracı ve Analizde Kullanılan Teknikler

Araştırmada veri toplama aracı olarak Arslan (2017) tarafından geliştirilen “İmam Hatip Okulları Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği (İHOKA)” kullanılmıştır. Alandaki ilgili literatürün taranması sonucu ulaşılan ölçeklerden (Meyer ve Allen, 1997; Taşdan, 2013; Cheney, G., 1982; Çobanoğlu, 2008; Edwards, 2007) yola çıkılarak geliştirilen ölçek 24 maddeden ve 4 alt boyuttan (Amaç ve Değer Paylaşımı İmaj, İletişim, Özdeşleşme) oluşan bir özelliktedir. “İmam Hatip Okullarında Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği”nin cevaplanmasında “beşli likert ölçek” kullanılmıştır. Her madde için karşısında “Kesinlikle Katılıyorum”, “Kısmen Katılıyorum”, “Fikrim yok”, “Katılmıyorum”, “Hiç Katılmıyorum” biçiminde beş seçenek kullanılmıştır. Denek, her ifadeye ait tutumunun derecesini bu seçeneklerden birisini işaretleyerek belirtmiştir. Veriler kodlanırken, olumlu ifadelerde A seçeneğinden başlayarak sırayla “5, 4, 3, 2, 1” puanları verilmiştir. (Kesinlikle Katılıyorum=5, Kısmen Katılıyorum=4, Fikrim yok = 3, Katılmıyorum=2, Hiç Katılmıyorum=1) Ters yönlü ifadelerde ise bu durum tam ters şekilde yani A şıkkından itibaren dört seçeneğe sırayla 1, 2, 3, 4, 5 puanları verilerek kodlama yapılmıştır. Bu sisteme göre veriler bilgisayara kodlanmış, daha sonra bilgisayara girilen bu 24 madde üzerinde istatistiksel analizler yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan ve Arslan (2017) tarafından geliştirilen “İmam Hatip Okulları Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği (İHOKA)” ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Bizim araştırmamızda da ölçeğin genel ve alt boyut Cronbach Alpha değerleri yüksek çıkmıştır. Buna ilişkin değerler ve ölçeğin alt boyutlarına ilişkin bilgiler ileride tablo ve yorumlar şeklinde verilecektir.

Ölçeğin istatistiksel olarak yorumlanabilir olup olmadığına karar vermek amacıyla, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi sonuçlarına bakılmış ve bu değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür: (KMO=0.96; Barlett Sphericity testi $\chi^2=4,074$, $sd=276$ $p<.0001$). Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde çeşitli istatistiksel tekniklerden yararlanılmıştır. İstatistiksel işlemler bilgisayarda SPSS 16.0 (Statistical Package for Social Science) istatistik paket programı ile yapılmıştır. Verilere ilişkin betimsel istatistikler (frekanslar, madde puanları, yüzde değerleri, aritmetik ortalama) bulunmuş, gruplar arası t-testi, Varyans analizine ve değişkenler arası korelasyonlara bakılmıştır.

Bulgular

İHL Öğretmenlerinin Örgütsel Kimliklerinin Yapı ve Mahiyeti

Sosyal bilimlerde bir olgunun mahiyetini anlamak kompleks bir konudur. Bu konuda birçok tartışma yapılsa da genellikle olguyu oluşturan iç dinamikler, unsurlar arasındaki düzenli ilişkilere bakmak yaygın bir yöntemdir. Özellikle ampirik çalışmalarda bu daha kullanışlı bir yol olarak kullanılmaktadır. Bu amaçla çalışmamızda öncelikle İHL okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel kimliklerinin nasıl bir yapıya sahip olduğuna, bu yapıyı oluşturan boyutlara, bu boyutlar arasındaki karşılıklı ilişkinin mahiyetine bakılacaktır.

Örgütsel kimlik konusunda yapılan kuramsal çalışmalara bakıldığında konunun farklı boyutlarda ele alındığı görülür. Biz bu çalışmada örgütsel kimliğin yapısını, ilgili literatürden hareketle “özdeşlik kurma, amaç değer paylaşımı, iletişim, imaj” şeklinde adlandırılan dörtlü boyutlu biçimde ele almış bulunmaktayız. Öğretmenlerin örgütsel kimlik yapılarının mahiyetini anlamak için bu boyutlara, boyutları oluşturan maddelere ve boyutlar arası korelasyona bakılacaktır.

Tablo 2. İHL Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algılarının Genel ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular (N=305)

	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	X̄	S. D.	C. Alpha
Örgütsel kimlik (Genel)	24	120	97,61	292,1	.94
İmaj	7	35	27,52	5,84	.85
İletişim	6	30	22,49	5,28	.84
Amaç Değer	5	25	22,05	3,37	.78
Özdeşlik Kurma	5	25	21,44	3,61	.74

Tablo 2’de öğretmenlerin genel örgütsel kimlik algılarına bakıldığında (ölçekten alınacak en düşük puanın 24, en yüksek puanın 120 olduğu düşünüldüğünde), öğretmenlerin \bar{X} = 97,61 puan gibi yüksek düzeyde bir örgütsel kimlik algısına sahip oldukları görülmektedir. Örgütsel kimlik ölçeği genel olarak yüksek anlamlılığa (α = .94) sahip görmektedir. Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının alt boyutlarına bakıldığında, en yüksek örgütsel kimlik algısının “İmaj” boyutunda (\bar{X} = 27,52) olduğu, onu “İletişim (\bar{X} = 22,49)” ve “Amaç değer (\bar{X} = 22,05)” boyutlarının takip ettiği, en düşük boyutun ise “Özdeşlik kurma” (\bar{X} = 21,44) boyutunda olduğu görülmektedir.

Buradan çalışmaya katılan İHL öğretmenlerinin genel örgütsel kimlik algılarının yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının boyutlarının düzeylerine bakıldığında ise, en yüksek yoğunluğun “İmaj” boyutunda olduğu, en düşüğün ise “özdeşlik kurma” boyutunda olduğu görülmektedir. Buradan öğretmenlerin imaja ilişkin ifadelerde anlamını bulan konulara daha önem verdikleri ve örgüt kimliklerinde “İmaj” boyutunun ön planda olduğu anlaşılmaktadır. Zaten örgütsel kimlik ve örgütsel imaj arasında örtüşen bir anlam yakınlığı bulunmaktadır. Moffitt’ (1994) örgütsel imajı ve örgütsel kimliği aynı anlam içeriğine sahip kavramlar olarak ele almaktadır.

Şimdi bu boyutlarla ilgili ayrıntılı sonuçlara Tablo 3’de bakmak istiyoruz. Örgütsel kimlik algısının ilk alt boyutu olan “özdeşlik kurma”

alt boyutuna dair ifadelere Tablo 3’de bakıldığında ilk ifade olan “Bu okulda işler tersine gitmeye başlarsa huzursuzluk hissederim.” ifadesinden öğretmenlerin en yüksek puanı aldığı (4.46) görülmektedir. Onu (4.45) puan ile “Kendimi bu okulun bir bireyi olarak düşünmekteyim.” ifadesi ve (4.44) puan ile “Bu okulun başarısı benim başarımdır.” ifadesi takip etmektedir. Bu üç ifadenin diğer ifadelere göre yüksek puana sahip olduğu görülmektedir. Bu ifadeleri (4.20) puan ile “Bu okul eleştirildiğinde kendimi kötü hissederim.” ifadesi, (4.08) puan ile “Bu okulla aramda güçlü bir bağ hissederim.” ifadesi, (3.86) puan ile “Bu okulla aramda herhangi bir duygusal bağ yoktur.” zıt anlamlı ifadesi takip etmektedir.

İHL öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının diğer boyutunu “Amaç değer paylaşımı” oluşturmaktadır. Bu boyuttaki “Bu okul, kişisel inançlarımı yaşamam için engel değildir.” ifadesinin (4,64), “Bu okulun genel amaçlarını benimserim.” ifadesinin (4,54), “Bu okulun değerleri benim için önemlidir.” ifadesinin (4,48), “Bu okulun misyonunu benimserim.” ifadesinin ise (4,30) maddes puanına sahip olduğu görülmektedir. Boyuttaki “Kişisel değerlerimle, bu okulun kültürü arasında zıtlık vardır.” şeklindeki zıt ifadenin ise (4,02) gibi diğer maddelere göre düşük bir madde puanına sahip olduğu görülmektedir.

İHL öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının diğer boyutunu da “iletişim” boyutu oluşturmaktadır. Bu boyuttaki ifadelere bakıldığında “Bu okulda yönetici-öğretmen iletişimi diğer okullardan daha iyidir.” ifadesinin (3,92) gibi en yüksek puana sahip olduğu görülmektedir ki bu önemli bir sonuçtur. Çünkü diğer okullarla kendi okulu arasında iletişim açısından açık bir kıyas yapılmaktadır. Sonraki “Bu okulda öğretmen-öğrenci iletişimi diğer okullardan daha iyidir.” ifadesi (3,87) puana, “Bu okuldaki insan ilişkileri diğer okullardan olumlu yönde farklıdır.” ifadesi (3,82) madde puanına, “Bu okulda çalışanlar arası ilişkiler sorunludur.” ifadesi (3,71) puana, “Bu okulda diğer okullardan daha şeffaf bir iletişim vardır.” ifadesi (3,64) puana sahiptir. En düşük madde puanı “Bu okulda kurum-veli iletişimi diğer okullardan daha iyidir.” ifadesinde (3,51) karcımıza çıkmaktadır.

Tablo 3. İHL Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular (N=305)

Boyutlar	İfadeler	Madde Puanı	S.D.
Özdeşlik Kurma	Bu okulda işler tersine gitmeye başlarsa huzursuzluk hissederim.	4,46	,9
	Kendimi bu okulun bir bireyi olarak düşünmekteyim.	4,45	,94
	Bu okulun başarısı benim başarımdır.	4,44	,93
	Bu okul eleştirildiğinde kendimi kötü hissederim.	4,20	1,05
	Bu okulla aramda güçlü bir bağ hissederim.	4,08	1,12
	Bu okulla aramda herhangi bir duygusal bağ yoktur.	3,86	1,25
Amaç Değer Paylaşımı	Bu okul, kişisel inançlarımı yaşamam için engel değildir.	4,64	,85
	Bu okulun genel amaçlarını benimserim.	4,54	,75
	Bu okulun değerleri benim için önemlidir.	4,48	,8
	Bu okulun misyonunu benimserim.	4,30	,92
	Kişisel değerlerimle, bu okulun kültürü arasında zıtlık vardır.	4,02	1,2
İletişim	Bu okulda yönetici-öğretmen iletişimi diğer okullardan daha iyidir.	3,92	1,18
	Bu okulda öğretmen-öğrenci iletişimi diğer okullardan daha iyidir.	3,87	1,09
	Bu okuldaki insan ilişkileri diğer okullardan olumlu yönde farklıdır.	3,82	1,15
	Bu okulda çalışanlar arası ilişkiler sorunludur.	3,71	1,2
	Bu okulda diğer okullardan daha şeffaf bir iletişim vardır.	3,64	1,24
	Bu okulda kurum-veli iletişimi diğer okullardan daha iyidir.	3,51	1,14
İmaj	Bu okul saygıdeğer bir okuldur.	4,32	,94
	Başkalarının bu okul hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	4,04	1,1
	Başka insanlar da çalıştığım okula saygı gösterirler.	4,04	,95
	Bu okulun özel günleri vardır.	3,90	1,21
	Bu okulda çalışmak isteyen birçok öğretmen olduğunu düşünüyorum.	3,75	1,18
	Bu okulda çalışmak ayrıcalık demektir.	3,73	1,29
	Bu okulun tabelasını ne zaman görsem heyecanlanırım.	3,72	1,2

Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının son boyutunu “*imaj*” boyutu oluşturmaktadır. Bu boyut ifade edildiği gibi örgütsel kimliğin en güçlü boyutunu oluşturmaktadır. Burada “Bu okul saygıdeğer bir okuldur.” ifadesi (4,32) yüksek madde puanına sahiptir. “Başkalarının bu okul hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.” ifadesi (4,04) ile “Başka insanlar da çalıştığım okula saygı gösterirler.” ifadesi (4,04) yakın oranda puanlara sahip olup onu “Bu okulun özel günleri vardır.” ifadesi (3,90) takip etmektedir. “Bu okulda çalışmak isteyen birçok öğretmen olduğunu düşünüyorum.” ifadesi (3,75), “Bu okulda çalışmak ayrıcalık demektir.” ifadesi (3,73), “Bu okulun tabelasını ne zaman görsen heyecanlanırım.” ifadesi (3,72) ifadesi ise yakın puanlarla daha düşük madde puanlarına sahip görünmektedir.

İHL öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının hangi boyutlarda daha fazla olduğuna ve bu boyutların maddelerine bakıldıktan sonra şimdi bu kimlik algısının alt boyutları arasındaki ilişkiye bakmak istiyoruz. Bu amaçla bu boyutları ifade eden ölçekler arasındaki korelasyon katsayılarına bakılacaktır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Algılarının Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

	Özdeşlik kurma	Amaç Değer Paylaşımı	İletişim	İmaj
Örgütsel Kimlik (Genel)	,889*	,848*	,897*	,919*
Özdeşlik kurma		,762*	,706*	,754*
Amaç Değer Paylaşımı			,676*	,690*
İletişim				,763*

* $p < 0.01$; $n=305$

İHL öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının alt boyutları / ölçekleri arasındaki ilişkiyi anlamak için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4’te gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi bütün boyutların birbirleri ile yüksek düzeyde ($p < 0.01$) anlamlı ve pozitif ilişki içerisindedir. Hem “alt boyutlar /ölçekler” birbirleri ile anlamlı ve pozitif bir korelasyon içerisinde görünmekte hem de “Genel örgütsel kimlik ölçeği”

diğer alt boyutlar / ölçekler ile anlamlı ve pozitif bir korelasyon içerisinde görünmektedir. Genel örgütsel kimlik algısı ölçeği ile alt ölçekler arasındaki en anlamlı ve pozitif ilişki “İmaj” ölçeği ($r = .919, p < 0.01$) arasında iken, alt ölçekler arasındaki en anlamlı ve pozitif ilişki “İletişim” boyutu ile “İmaj” boyutu arasındadır ($r = .763, p < 0.01$). “Özdeşlik kurma” ve “Amaç değer paylaşımı” arasındaki ilişki de bu orana yakın düzeyde ($r = .762, p < 0.01$) görünmektedir.

Bütün boyutların birbirleriyle anlamlı ve pozitif ilişki içerisinde olması, öğretmenlerin örgütsel kimlik algısına dair unsur ve öğelerin bir-biri ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu sonuçlar ölçeğin geçerliği hakkında da olumlu bir kanaat sahibi olmamıza imkân vermektedir.

Demografik Özellikler ve İHL Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlikleri ile İlgili Bulgular

Bu bölümde İHL öğretmenlerinin örgütsel kimlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre değişiklik gösterip göstermediği incelenecektir. Araştırmamızda, İHL öğretmenlerinin örgütsel kimlik düzeyleri ile toplumsal konumları arasında bir bağlantı olup olmadığı; cinsiyet, mezun olunan fakülte, mesleki deneyim süresi, halen çalışılan okuldaki çalışma süresi ve öğretmenlik yapılan yer gibi değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel kimlik düzeylerinin nasıl farklılık gösterdiğine bakılmıştır. Bu amaçla yapılan Varyans (ANOVA) ve T-testi analiz sonuçları aşağıda Tablo 5 ve Tablo 6’da gösterilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel kimlik algı düzeylerinin demografik özelliklerinin göstergesi olan “mezun olunan fakülte, mesleki deneyim süresi, çalışılan okulda çalışma süresi” değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tablo 5’teki ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel kimlik algı düzeyleri mesleki deneyim süresi ($p > 0,05$), çalışılan okulda çalışma süresi ($p > 0,05$) seçeneklerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık görülmemekte; mezun olunan fakülte ($p < 0,05$) seçeneğinde ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Algı Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

Bağımsız Değişken	Farklılaşma	Karelerin Toplamı	DF	Karelerin Ortalaması	F	P
Mezun Olunan Fakülte	Gruplar arası	2993.9	3	997.9	3.48	.01
	Grup içi	85445.2	298	286.7		
	Toplam	88439.2	301			
Mesleki Deneyim Süresi	Gruplar arası	739.4	3	246.4	.83	.47
	Grup içi	86406.8	294	293.9		
	Toplam	87146.3	297			
Çalışılan Okulda Çalışma Süresi	Gruplar arası	356.5	3	118.8	.40	.75
	Grup içi	86297.1	291	296.5		
	Toplam	86653.6	294			

Farklılaşmanın istatistiksel olarak anlamlı görüldüğü mezuniyet durumu değişkeninin hangi seçeneklerim arasında farklılaşma olduğuna bakmak gerekmektedir. Bu amaçla öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları puan ortalamalarına (\bar{X}) ilişkin istatistiksel sonuç Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Algı Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

Mezun Olunan Fakülte	N	\bar{X}	SD
Eğitim Fakültesi	119	95,99	18,09
Fen-Edebiyat Fakültesi	92	95,04	16,44
İlahiyat Fakültesi	80	102,67	16,16
Diğer	11	99,09	12,35
Toplam	302	97,58	17,14

df: 3 $p < 0.05$

Mezun olunan fakülte değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel kimlik algı düzeylerinin puan ortalamalarına Tablo 6'da bakıldığında İlahiyat Fakültesi mezunlarının diğer seçeneklere göre yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Farkın hangi seçenekler arasında olduğunu anlamak için yapılan Scheffe testi, İlahiyat mezunu olanların örgütsel kimlik algıları Eğitim ve Fen Edebiyat mezunlarından daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. Cinsiyet ve Çalışılan Yer Durumuna Göre Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Algı

Düzeylerinin İstatistiksel Analizi

Bağımsız Değişken		N	X̄	S.D.	DF	t	p
Cinsiyet	Kadın	117	95.38	17.49	302	1.78	.07
	Erkek	187	98.96	16.77			
Çalışılan Yer	Kent	148	96.16	16.31	303	1.43	.58
	İlçe -köy	157	98.97	17.73			

Tablo 7’de öğretmenlerin algıladıkları örgütsel kimlik düzeylerinin Cinsiyet ve Çalışılan yer durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir. Bu değişkenlerin t-testi sonuçlarına bakıldığında her iki değişkene göre öğretmenlerin örgütsel kimlik düzeylerinde anlamlı farklılık görülmemektedir. Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel kimlik düzeyleri cinsiyete göre $[t(302)=1,78; p>.05]$ ve çalışılan yer durumuna göre $[t(303)=1,43; p>.05]$ anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Sonuç ve Öneriler

Sonuç olarak İmam Hatip okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algı düzeylerine, örgütsel kimlik algı düzeylerinin kimi demografik değişkenlere göre değişiklik gösterip göstermediğine ve kimlik algılarının boyutları arasındaki ilişkilere bakılmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır. Öncelikle araştırmaya katılan İHL öğretmenlerinin genel örgütsel kimlik algılarının yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının yüksekliği öğrencilerin kimlik algılarına da etki edeceği için bu bulgu önem arz etmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının boyutları açısından düzeylerine bakıldığında, en yüksek düzeyin “İmaj” boyutunda, en düşük ise “özdeşlik kurma” boyutunda olduğu görülmüştür. Buradan öğretmenlerin örgüt kimliklerinde “İmaj” boyutunun ön planda olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının boyutları

arasındaki ilişkiye bakıldığında boyutlar arası ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu görülmüştür. Bu durum öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının yapısal unsurlarının birbirleri ile ilişkili ve bağlantılı olduğu ve bütünlük arz ettiği anlamına gelmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel kimlik düzeylerinin “mesleki deneyim süresi” ve “çalışılan okulda çalışma süresi” değişkenlerinden etkilenmediği; buna karşın “mezun olunan fakülte” değişkeninden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Burada İlahiyat Fakültesi mezunu öğretmenlerin örgütsel kimlik düzeyleri yüksek durumda bulunmuştur. Cinsiyet ve çalışılan yere göre öğretmenlerin örgütsel kimlik düzeylerinde farklılık görülmeyip eşit düzeyde bir kimlik düzeyine sahip oldukları anlaşılmaktadır.

İmam Hatip okullarında görev yapan öğretmen, öğrenci, veli ve idarecilerin örgütsel kimlik algı düzeyleri üzerine değişik değişken ve faktörlerle ilişkili olarak yeni çalışmaların yapılması gerekmektedir. Ülkemizde eğitim kurumlarının örgütsel kimlikleri üzerine yeni yapılmaya başlayan çalışmalardan İmam Hatip okulları da nasibini almalıdır. Yukarıda belirtildiği gibi kimlik algısı konusu, özellikle İmam Hatip okulları için öne çıkan bir konudur. İmam hatiplerin farklı özelliği nedeniyle diğer okullar hakkında yapılan örgüt-kurum kimliği çalışmaları İmam hatip okulları için kullanılamaz. Bu konuda İmam hatip okullarına dair çalışmaların konunun farklı boyutları açısından çalışılması gerekir. Bu çalışmanın bu konuda bir başlangıç olması ve yeni çalışmalarla desteklenip geliştirilmesi beklentimiz arasındadır. Kanaatimizce bundan sonraki örgüt-kurum kimlik algısı çalışmaları “küçük okul-büyük okul”, “metropol-şehirler”, “şehirler-kırsal”, “farklı yönetici profilleri” açılarından uygulamalı olarak yapılması faydalı olur kanaatindeyiz.

Examination of The Organizational Identity Perceptions of The Teachers Working at İmam Hatip Schools in terms of Some Variables

Abstract

The main aim of this study is to determine the organizational identity perceptions of İmam Hatip high school teachers. The target population of this research, which is in relational survey model, consists of 305 teachers working in İmam Hatip high schools in 2016-2017 academic year in the cities of Malatya, Çorum, Hatay, Diyarbakır and their towns. The “İmam Hatip Schools Organizational Identity Perception Scale (IHOKA)” developed by Arslan (2017) was used as data collection tool. In result of the research, it was found that there is statistically significant relationship among the organizational identity perception dimensions of the teachers of İmam Hatip School and the teachers of İmam Hatip School have a high level of organizational identity perceptions. It has been reached that the organizational identity levels of the teachers are affected by the graduate faculty variable. According to gender and work place, it is seen that the teachers have not equal the level of organizational identity but have an equal level of identity.

Key words: İmam Hatip high schools, Identity, Organizational identity, Perceptions of teachers.

Kaynakça

- Akbaba, A. (2011). *Eğitim müfettişleri için örgüt ve yönetim algısı ölçeğinin geliştirilmesi ve mesleki bazı değişkenler açısından karşılaştırılması*. Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 3, 67-79.
- Arslan, M. (2017). “İmam hatip okulları örgütsel kimlik algısı ölçeği (İHOKA) geliştirilmesi çalışması”, *Geleceğin inşasında imam-hatip okulları uluslararası sempozyumu*, Malatya: İnönü Üniversitesi.
- Atakan-Duman, Ş., Paşamehmetoğlu, A. ve Burak Poyraz, A. (2013) “Örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma”, *JOBEPS*, Volume: 2 Number: 4, 75-89.
- Bilgin, N. (2007). *Kimlik inşası*, İzmir: Aşina Kitaplar.
- Cheney, G. (1982). *Organizational identification. as a process and product: a field study*. Unpublished master's thesis, Purdue University, West Lafayette, IN, USA.
- Çayır, K. (1999). *Yeni Sosyal Hareketler*, İstanbul, Kaknüs Yayınları.
- Çobanoğlu, F. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel kimlik ve örgütsel etkililik düzeyi (Denizli ili örneği), *Yayımlanmamış Doktora Tezi Hacettepe Üniversitesi SBE, Ankara*.
- Edwards, M. R & Peccei R. (2007). Organizational identification: development and testing of a conceptually grounded measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16 (1), 25–57.
- Ertürk, A. (2003). Örgütsel iletişim ve adalet algılarının örgütsel kimlik üzerindeki etkileri. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2) 147–170.
- Macit, M. (2014). “Sosyal medyada “imam hatipli” temsilleri: kolektif bir kimlik söylemindeki sosyal-bilişsel izdüşümler”, *A. Ü. Türiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi [TAED]*, S. 51, ss. 379-394.
- Mael, F. A. & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of a reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103 – 123.

- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Moffitt, M. A. (1994). "A Cultural studies perspective toward understanding corporate image: a case study of state farm insurance". *Journal of Public Relations Research*, 6 (1), 41-66.
- Pratt, M. G. (1998). "To be or not to be? Central questions in organizational identification". In D.A. Whetten, & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Developing theory through conversations*, (pp. 171–207). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Taşdan, M. (2010) Örgütsel kimlik. Yönetimde yeni yaklaşımlar. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.). Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Taşdan, M. (2013). İlköğretim okullarında örgütsel kimlik algısı ölçeğinin geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 46(2), 1-24
- Taşdan, M. (2015). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları" *Eğitim ve Bilim*, Cilt 40 Sayı 180, 327-342.