

İMAM-HATİP LİSELERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİLERİN OKUL İKLİM ALGISI VE BU ALGIYA ETKİ EDEN FAKTÖRLER (İSTANBUL ÖRNEĞİ)*

GÜLÜŞAN GÖCEN **

ZEYNEP KAYA ***

Perception of School Climate in Their Institution by School Principals
and Teachers working in Imam Hatip Schools
(in the Sample of Istanbul)

Abstract: The goal of this study is to determine school climate perceptions of Imam Hatip School principals and teachers in Istanbul and to develop solution suggestion according to the data obtained. The data collection tool that was used in the research OCDQ consisted of 64 items and 8 dimensions. The sample of the study covers 271 school principals and teachers; sample of % 45 females and % 55 males. The age range of the sample was between 21 and 62. The mean age was 38 years old. In analyses, the relations between school climate perception and independent variables like sex, age, marital status, educational status and the current task in the school were examined. Accordingly it is seen that sex, marital status, and age affect perception of

* Bu makale 23-24 Kasım 2013'te İstanbul'da düzenlenen "100. Yılında İmam Hatip Okulları Uluslararası Sempozyumu"nda sunulmuş "İstanbul İli Örneğinde İmam Hatip Okullarında Okul İklimi" adlı tebliğden geliştirilerek hazırlanmıştır.

** Yrd. Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Din Psikolojisi ABD, [gulusan.gocen@istanbul.edu.tr]

*** Dr., Kazım Karabekir İ.H.L Meslek Dersleri Öğretmeni, [zeynepnevzatoglu@gmail.com]

school climate. Generally in imam hatip schools, factors of school climate like "indulgence, closer control, work extraversion, moral and sincerity" are more effective on the school climate.

Keywords: Organizational Climate, School Climate, Imam Hatip Schools, Principals and Teachers of Imam Hatip School.



Öz: Bu çalışmanın amacı, İstanbul'daki imam hatip liselerindeki öğretmen ve yöneticilerinin okul iklimi algılarını belirlemek ve elde edilen verilere göre çözüm önerileri geliştirmektir. Araştırmada veri toplama aracı olarak 64 maddeden ve 8 boyuttan oluşan "Okul İklimi Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmaya imam hatip liselerinde öğretmen ya da yönetici olarak çalışan % 55'i erkek, % 45'i kadın, 21-62 yaş (M=38) arasında değişen 271 kişi katılmıştır. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, okulda bulunulan görev gibi değişkenlerin okul çalışanlarının okul iklimi algısını etkileyip etkilemediği incelenmiş ve cinsiyetin, medeni durumun ve yaşın okul iklimi algısında farklılık oluşturduğu görülmektedir. "Anlayış Gösterme", "Yakından Kontrol", "İşe dönüklük", "Moral" ve "Samimiyet" boyutlarının sırasıyla imam hatip okullarındaki okul iklimi üzerinde en etkili faktörler olduğu tespit edilmiştir

Anahtar Kelimeler: Örgütsel İklim, Okul İklimi, İmam Hatip Liseleri, İmam Hatip Lisesi Okul Yöneticileri ve Öğretmenleri.



Giriş

Bireylerin eğitim hakkı, eğitim verme hakkı gibi temel istek ve ihtiyaçlarının karşılanması, toplumsal sorunların çözülmesi konusundaki zorunluluk, insanı diğer toplum üyeleri ile işbirliği yapmaya, birlikte çalışmaya zorlamıştır. Bu zorlamanın doğal sonucu olarak da toplumda "okul" gibi örgütler ortaya çıkmıştır.¹

Günlük hayatta "belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin bir araya gelerek ya da bir yönetim amacı çerçevesinde insanların çabaları sonucunda oluşan onların aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerine göre

¹ İ. Karacaoğlu, *İlköğretim Okullarında Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları İle Kaynaştırmaya İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2008, s.1.

şekillenen ve aynı zamanda da içindeki insanların kişiliğini belirleyebilen yapı olan farklı iş ve hizmet alanındaki örgütlerle” sıklıkla karşı karşıya geliriz.² Çünkü günlük yaşantımız içerisinde insan-insan ilişkilerinin kapladığı yer kadar insan ve kurumlar arası ilişkiler de insanın hayatının işleyişi ve devamı konusunda önemli bir yer tutmaktadır. İnsanlara ait bireysel farklılıkların insan ve kurumlar arası ilişkilere yansımaları gayet doğaldır ki kurumları da oluşturan insandır. İnsan ve kurumlar arasında yaşanan bu etkileşim süreci içerisinde değişik tutum, davranış ve kişilik yapılarına sahip bireylerin katkısı ve o örgüte özgü bir atmosferin oluşması, kendini oluşturan bireylerin farklılığıyla kendine has yapısı arasında varolan doğru orantı da herkesçe zaman zaman yaşanmış bir gerçektir. Bu hava bireylerin davranışlarını, algılama biçimine göre *olumlu* ya da *olumsuz* olarak değişebilmektedir. Makalemizin de özünü oluşturan işte bu oluşan atmosferin literatürdeki karşılığı “*örgüt/kurum iklimi*” olarak kendine yer bulmaktadır.³

Örgüt iklimi; bir örgütü diğerinden farklı kılan, kendine özgü kişilik yapısı ve örgüte giren kişilerin bu kişilikle karşılaştıklarında hissettikleri duyguların bütünü olarak tanımlanabilir.⁴ Aynı zamanda da örgüte ilişkin olarak iş görenler tarafından algılanan, onların tutum ve davranışlarını etkileyen, bir örgütün önemli ortak özelliklerinin algılanma biçimi olarak da ele almak mümkündür.⁵ Son elli yıldır örgüt kuramcıları, yönetim bilimciler, davranış bilimciler ve uygulamacılar

² N. Güçlü, “Örgüt Kültürü”, *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003, 6, s. 147.

³ Karacaoğlu, “İlköğretim Okullarında Görev...”, s.1

⁴ W. K. Hoy, & J. Hannum, “Middle School Climate: An Empirical Assessment of Organizational Health and Student Achievement”. *Educational Administration Quarterly*, 1997, sayı: 33, ss.290-311; W. K. Hoy & C. W. Miskel, *Educational Administration*. Mc Graw-Hill, NewYork, 1996.

⁵ S. Özdemir, F. Sezgin, H. Şirin, E. Karip ve S. Erkan, “İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Okul İklimine İlişkin Algularını Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Ankara, 2010, c.38, s.214; Korkmaz, M. “İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2011, 17(1), s.120.

arasında oldukça ilgi görmeye başlamış bir araştırma konusu olmuştur.⁶ Bu sebeple örgüt ikliminin tanımı, boyutları ve örgütün ürününe etkisi konularında pek çok araştırma ve yayın bulunmaktadır. Eğitim ve psikoloji gibi sosyal bilim alanında yapılan araştırmalarda ise örgüt iklimi konusunun eğitim kurumları içerisinde dönüşerek “okul iklimi” özel alanını oluşturduğu görülmektedir.⁷

Bir örgütsel yapı olarak okul, kendine has yapısı olan sosyal bir sistemdir ve bu sebeple kendine ait çalışanları, yöneticileri, öğrencileri, ilkeleri ve amaçları ve içindeki sistematığı gereği bir iklime/atmosfere sahip sosyal bir yapıdır.⁸ Burada “iklim” derken kabaca kastedilen ise; öğretmenlerin okulda yaptıkları çalışmalar gibi tüm insanî unsurların oluşturduğu bir çevredir.⁹ İklim örgütsel atmosferi değerlendirmekten ziyade, tanımlamaya veya ona karşı duygusal tepki göstermeyle ilişkilidir.¹⁰ Hem çalışanların davranışları üzerinde hem de çalışanların genel olarak okulun iklimi üzerinde etki bırakması bakımından ele alındığında okul iklimi, öğretmenlerin çalışmak istedikleri ortama ilişkin algıları bir başlık altında toplayan eğitim için oldukça önemli bir kavram, okulun kişiliğidir. Farklı isimlendirmelerle okuldaki hava, okul atmosferi, okul karakteri ya da ideolojisi gibi tanımlamalarla ele alınsa da, okul ortamı ile ilgili tüm çalışmalar genellikle “okul iklimi” şemsiye kavramı altında toplanmaktadır.¹¹

Yurtdışında yapılan çalışmalara bakıldığında okul ikliminin bir çok faktörle birlikte uzun süreçli araştırmalara konu olduğu görülmektedir.¹²

⁶ M. Şişman. *Örgüt Kültürü*. Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir,1994.

⁷ S. Doğan, “Lise Öğrencilerinin Okul İklimi Algıları”, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Adıyaman, 2012, 5(10), s. 57.

⁸ L. T. Wei, *Organizational Climate and Effectiveness in Junior-Middle Schools in P. R. China* (Unpublished Master’s Thesis). University of Regina, Canada 2003.

⁹ Doğan, “Lise Öğrencilerinin...”, s.57.

¹⁰ Korkmaz, M. “İlköğretim Okullarında Örgütsel...”, s.122.

¹¹ W. K. Hoy, *Organizational Climate and Culture: A Conceptual Analysis of The School Workplace*. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 1990, 1(2), ss.150.

¹² J. Cohen, A. Fege & T. Pickeral. “Measuring and Improving School Climate: A Strategy That Recognizes, Honors and Promotes Social, Emotional and Civic Learning The Foundation For Love, Work And Engaged Citizenry”. *Teachers College Record*.

Ülkemizdeki çalışmalar daha çok öğretmen ve yönetici çerçevesinde yoğunlaşırken yurtdışındaki çalışmalarda okul iklimi, öğrencilerin, velilerin okul çalışanlarının okul hayatı ile ilgili sosyal, duygusal, etik ve akademik bakış açısıyla farklı örneklerde ele alınmıştır.¹³ Türkiye’de ise daha çok ilköğretim okullarında okul ikliminin analiz edildiği çalışmaların olduğu görülmektedir.¹⁴ Kendine has yapısı ve çalışanları da dâhil olmak üzere kamuoyunda kendine has bir bakış açısı olan imam hatip okullarının okul iklimi ile ilgili bizim tespit edebildiğimiz bir çalışma yoktur. Bu noktada, bu kavramının ele alınarak incelenmesi ve özellikle toplum içindeki yapısı, bulunduğu yeri, işleyişi bakımından her zaman ilgi odağı olmuş imam hatip okulu öğretmen ve yöneticilerinin, okul iklimine ilişkin algılarının demografik değişkenlere göre analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Türkiye’de en çok tartışılan ve gündemde sıcak tutulan ama bir o kadar da rağbet gören eğitim ve kültür ortamını oluşturan öğretmen ve yöneticilerin gözüyle imam hatip okullarının içinde yaşanan okul ikliminin ne olduğu bu şekilde ortaya çıkarılmak istenmektedir.

Okul İklimi Nedir?

Her bireyin bir kişiliği olduğu gibi her okulun da kendine ait kişiliği yani bir iklimi vardır. Dışarıdan gözlemlenecek özellikler olabildiği gibi okul

Commentary, 2009a. <http://www.tcrecord.org/library/abstract.asp?contentid=15698>, 08.01.2015; J. Cohen, E. M. McCabe, N. M. Michelli & T. Pickeral, "School Climate: Research, Policy, Teacher Education and Practice". Teachers College Record, 2009b, 11(1), ss.180-213.

¹³ P. M. Brown, M. W. Corrigan & A. Higgins-D’Alessandro, *Handbook of Prosocial Education*. Blue Ridge Summit, PA: Rowman and Littlefield Publishing Group 2012.

¹⁴ İ. Baykal, *İlköğretim Okullarının Örgüt İkliminin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2007; T. Gedikoğlu, ve F. Tahaoğlu, "İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi: Gaziantep İli Şahinbey ve Şehitkamil İlçeleri Örneği". *Milli Eğitim*, 2010, 39(186); H. Kavgacı, *İlköğretimde Örgütsel İklim ve Okul-Aile İlişkileri* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara 2010; T. Özden, *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Okullarındaki İletişim İklimine Yönelik Algıları* (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin 2009; A. Tok, *İlköğretim Okullarındaki Örgüt İklimine İlişkin Öğretmen Algıları* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, 2006.

iklimi, çalışanların davranışlarını etkileyen, okuldaki psikolojik ortamı yansıtan iç özellikleri de kapsayan bir yapıya sahiptir.¹⁵ Uluslararası Okul İklimi Konseyi (2007)'ne göre olumlu okul iklimi kavramının içini dolduran şeyler okul hayatını şekillendiren deneyimler, kurallar, hedefler, değerler, kişilerarası ilişkiler, öğrenme ve öğretme etkinlikleri ve yönetim yapısıdır.¹⁶ Buradan da anlaşıldığı üzere okul iklimi, okul sistemi içerisindeki bireylerin tutumları, duyguları ve davranışlarıyla ilişkili birçok faktörlerden meydana gelir ve öğrenciler, öğretmenler ve yöneticiler arasında etkileşimin biçimini belirleyen, yazılı olmayan inançlar, değerler ve tutumları kapsar.¹⁷ Buna göre okul iklimi içerden ve dışarıdan gözlenebilen bir okulu diğerinden ayıran ve okulun her bir üyesinin davranışını etkileyen, okul içi çevreyle ilgili tüm niteliklerdir demek mümkündür.

72

OMÜİFD

Okulun iklimini kendine özgü kılmada en etkili öge, okuldaki bireylerin ilişkileri, kültürleri ve etkileşimleridir. Bu durum nelerin değerli olduğunu, nelerin değersiz bulunduğunu ya da okulda nasıl hareket edileceğinin genel çerçevesini oluşturur. Bunun sonucunda o kurumda bulunanlar arasında ortak algılanan bazı değerler oluşur ki bu değerlerin yaşanması esnasında hissedilen/algılanan o kuruma yönelik olumlu ya da olumsuz düşünce, hissiyat ve yorumlar "okul iklimi"ni oluşturur.¹⁸

Elbette ki okullardaki iklimin oluşturulmasında her birey önemli bir aktördür fakat temel görev okul yöneticilerine düşmektedir. Marshall'a

¹⁵ A. Thapa, J. Cohen, S. Guffey, A. Higgins-D'Alessandro, "A Review of School Climate Research", *Review of Educational Research Season*, 2013, <http://rer.aera.net>, erişim tarihi: 06.01.2015; C. Şentürk, M. Sağnak, "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Davranışları İle Okul İklimi Arasındaki İlişki". *Journal of Turkish Educational Sciences*, 2012, 10(1), s. 31.

¹⁶ The National School Climate Council, <http://www.schoolclimate.org/climate/documents/policy/sc-brief-v3.pdf>, erişim tarihi: 06.01.2015

¹⁷ T. Çalık, T. Kurt, C. Çalık, "Güvenli Okulun Oluşturulmasında Okul İklimi: Kavramsal Bir Çözümleme". *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2011, 1(4), s. 77.

¹⁸ Cohen, McCabe, Michelli & Pickeral, "School Climate: Research..."; Karacaoğlu, *İlköğretim Okullarında Görev...*, s.114.

(2003) göre araştırmalar okul ikliminin okul içinde bulunan bireyleri farklı yönlerde etkilediğini göstermektedir.¹⁹ Okul yöneticileri, etkili bir okul kültürü ve örgüt iklimi oluşturarak öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonunu artırabilir ve sağlıklı bir okul ikliminin gelişmesine katkıda bulunabilir.²⁰ Eğitim örgütlerinde, açık iklimin hüküm sürmesi, okulun etkililiğini artırdığı gibi öğretmenlerin iş doyumunu da yükseltir.²¹ Etkili bir iletişim kurabilen yönetici okulda sağlıklı iklim oluşturulmasına katkı sağlar.²²

Genel olarak okul iklimi, okuldaki tüm insanların, okulun çalışma ortamı hakkında paylaştıkları algılarına işaret eden bir terimdir. Özellikle bireylerin görev yaptıkları örgütlerini algılama biçimlerinin, onların örgütteki davranış biçimlerini ve performanslarını etkileyen önemli bir etken olması²³ bu konuyu ele almanın önemini artırır. Bu sebeple okul iklimi araştırmaları önemlidir. Çünkü bu araştırmalardan elde edilen veriler öğrenciler, öğretmenler ve yöneticiler arasında hedeflenen davranışlara ilişkin normların belirlenmesinde, okulun tüm aktörleri arasındaki kaliteli, doyurucu ve kabul edilebilir davranış parametrelerinin oluşturulmasında, okulun saygınlığı ve eğitimin

¹⁹ M. L. Marshall, "Examining School Climate: Defining Factors and Educational Influences Center For Research on School Safety, School Climate and Classroom Management", *Georgia State University*, 2003, <http://education.gsu.edu/schoolsafety>, 05.01.2015.

²⁰ Şentürk & Sağnak, "İlköğretim Okulu Müdürlerinin...", s.3; M Clifford, R. Menon, C. Condon & C. Hornung "Measuring School Climate for Gauging Principal Performance: A Review of the Validity and Reliability of Publicly Accessible Measures". 2012. *American Institute for Research*, :www.air.org/focusarea/education/index.cfm?fa=viewContent&content_id=1869. 05.01.2015

²¹ D. L. Taylor & A. Tashakkori, "Decision Participation and School Climate As Predictors of Job Satisfaction and Teacher's Sense of Efficacy", *Journal of Experimental Education*, 1995, 63(3), 217-227; E. B. Bucak, "Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Örgüt İklimi: "Yönetimde Ast-Üst İlişkisi", *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, Muğla, 2002, 7, s.10-27.

²² Taş, S., *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etkili İletişimi İle Okul İklimi Arasındaki İlişki*, S. D.Ü. Teknik Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Isparta 2009. <http://oc.eab.org.tr/egtconf/pdfkitap/pdf/531.pdf>, 12.09.2014, s.7.

²³ T. Çalık, T. Kurt, "Okul İklimi Ölçeğinin (OİÖ) Geliştirilmesi", *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 2010, 35 s.3.

kalitesinin artırılması için bireysel ve kurumsal sorumlulukların belirlenmesinde kullanılabileceğinden okul iklimi çalışmaları üzerinde önemle durulması gereken bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır.²⁴

Okul /Örgüt İkliminin Ölçülmesi

Örgüt içindeki kişi ve grupların ilişkilerinin bir ürünü ve okuldaki ilişkilerin kalitesi olarak tanımlanan okul iklimi, kişilerarası, örgütsel ve öğretimsel boyutları içine alan çok boyutlu bir kavramdır.²⁵ Fakat bu genel ifadenin nasıl ölçüleceği konusunda farklı görüşler söz konusudur. Okullarda örgüt ikliminin en yaygın tanımı ve ölçümü ilk kez bu alanda çalışma yapan Halpin ve Croft (1963) tarafından okullarda öğretmen-öğretmen ve öğretmen-müdür arasındaki etkileşimin önemli boyutlarını belirlemeye yönelik çalışmaya aittir.²⁶ “Örgütsel İklim Betimleme Anketi – ÖİBA-” adlı bir ölçme aracı geliştirmişlerdir.

74 Okul ikliminin tanımlanmasına ve ölçülmesine ilişkin ilk çalışmalarda, öğretmen-öğretmen ve öğretmen-yönetici etkileşiminin önemli boyutlarının belirlenmesi şeklinde bir yaklaşım benimsenmiştir.²⁷ Bu sebeple okul iklimini araştıran bazı araştırmacılar öğretmenlerin ilişkileri ve okul müdürünün liderlik stilleri üzerine bazı araştırmacılar ise okuldaki öğrencilerin ilişkileri üzerine odaklanmıştır.²⁸

ÖİBA’da okul iklimi; (1) öğretmen grubu davranışları ve (2) müdür davranışları, olmak üzere iki ayrı grupta incelenmiş ve sekiz alt boyut belirlenmiştir. Bu alt boyutlar şöyle sıralanmıştır: Öğretmen Grubu

²⁴ Çalık ve diğer, “Güvenli Okulun Oluşturulmasında...”, s.79.

²⁵ Marshall, “Examining School Climate...”, s.2

²⁶ A. W. Halpin & D. B. Croft, *The Organizational Climate of Schools*. Midwest Administration Center, Chicago, 1963. akt. Özdemir ve diğer, “İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Okul İklimine...”, s.214.

²⁷ Özdemir ve ark, “İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Okul İklimine...”, s.214.

²⁸ Faster, D. & Lopez, D. “School Climate and Assessment”. in Dary, T. & Pickeral, T. (ed) (2013). *School Climate Practices for Implementation and Sustainability. A School Climate Practice Brief, Number 1*, New York, 2013, National School Climate Center. <http://www.ijvs.org/files/Publications/School-Climate-Practice-Briefs-for-Implementation-and-sustainability-2013.pdf>; 05.01.2015; Çalık & Kurt, “Okul İklimi Ölçeği...”, s. 2.

Davranışları: (1) çözüme, (2) engelleme, (3) moral, (4) samimiyet. Yönetici Davranışları: (5) yüksekte bakma, (6) yakın kontrol, (7) kendini işe verme, (8) anlayış gösterme. Halpin ve Croft 'un (1966) dördü öğretmen, dördü yönetici olmak üzere oluşturduğu sekiz alt boyutu kısaca şöyle açıklamak mümkündür.²⁹



Araştırmada saptanan örgütsel iklim tipleri ise şöyle isimlendirilmiştir: (1) açık, (2) bağımsız, (3) kontrollü, (4) samimi, (5) babacan, (6) kapalı. Böylece ölçekte, okul müdürü ve öğretmenlerin davranışları, açık iklimden kapalıya doğru giden bir yapıda değerlendirilmiştir. Açık iklimde öğretmen ve okul müdürünün ilişkileri destekleyici, samimi, ilgili iken kapalı iklimde samimiyetsizlik, oyun oynama ve ilgisiz davranış ile karakterize edilmiştir.

İmam Hatip Okulları ve Okul İklimi

İmam hatip okulları açıldığı günlerden beri bu okulların nasıl eğitim vereceği, varlığı ve gerekliliği, mezunların durumu gibi konular sürekli

²⁹ Halpin & Croft, *The Organizational Climate....*,

tartışma konusu olmuştur.³⁰ İmam hatip okulları öncelikle milli eğitim sistemine bağlı eğitim kurumlarıdır fakat bu okullar, toplumun dinî hassasiyetlerini karşılama, ahlakî farkındalığı ve yaşantısı yüksek düzey öğrenciler yetiştirmesi yönünde önemli misyonlar yüklenmiştir. Bunun yanı sıra toplumun bir diğer genel beklentisi de din eğitiminin yanı sıra, seküler ilimlerde de kaliteli bir eğitim vermesidir. Toplumun bu beklentilerinin karşılanması ise öğrencilere her anlamda örnek öğretmen ve yöneticilerinin bu okulda bulunduğuna dair genel olumlu algıya dayanmaktadır.³¹

Bu olumlu algının nasıl oluştuğuna bakmak istersek Türkiye'nin modernleşme tecrübesine kadar inmemiz gerekir. Cumhuriyetin ilk yıllarında her ne kadar dindar nesil yetiştirilmesi hedeflenmemiş olsa da daha sonradan kurulan imam hatip okullarının bu amaca hizmet etmek üzere kurulduğuna dair algı bugün de toplumun çoğunluğu tarafından paylaşılmaktadır.³² Bunun arkasında yatan ise Aşlamacı'ya (2014) göre imam hatip okullarının bir okul modeli olarak kuruluş felsefesinin temelinde "geleneksel" ve "modern" referanslar arasında uyum bulma çabasının olmasıdır.³³ Bu da araştırmamızda okul iklimi araştırılan imam hatip okullarının bir kez daha bu özelliğinden dolayı incelenmeye değer olduğunu göstermektedir.

Genel algıya göre, imam hatip okullarının yetiştirdiği insanlar toplumda olumlu bir imaja sahiptir. Mayıs 2012 sonlarında yürürlüğe giren ve kamuoyunda 4+4+4 olarak bilinen zorunlu eğitim sistemiyle birlikte bu okullar tekrar yoğun bir ilgi görmüş ve tekrar siyasi ve hukuki alanda tartışmalara konu olmuştur. Buna rağmen bu okullar toplumun

³⁰ R. Kaymakcan, İ. Aşlamacı, "İmam-Hatip Liseleri Literatürü Üzerine Bibliyografik Bir İnceleme", *Değerler Eğitimi Dergisi*, İstanbul, 2011, 9(22), s. 72.

³¹ E. Özense, M. H. Akın, M. A. Aydemir, *Türkiye'de İmam Hatip Liseleri ve İmam Hatipliler Algısı*, TİMAV, İstanbul 2012, s.49.

³² R. Çakır, İ. Bozan, B. Talu, *İmam Hatip Liseleri Efsaneler ve Gerçekler*, TESEV Yayınları, İstanbul, 2004, s.17

³³ İ. Aşlamacı, "Türkiye'nin İslam Eğitim Modeli: İmam-Hatip Okulları ve Temel Özellikler", *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 2014, 9(5), s.268.

önemli bir kesimi için hâlâ bir ihtiyaç olarak görülmekte ve din eğitimi konusunda en önemli alternatif kurum olarak kabul edilmektedir. Müfredatı, öğrencileri ve velileri bakımından birçok çalışma da ele alınan imam hatip okullarının öğretmenleri ve yöneticileri bakımından ve genel olarak okul iklimi açısından yeterince ele alınmadığı gözlenmiş ve bu çalışmada da bu boşluk doldurulmak istenmiştir. Çünkü toplum için siyasi, psikolojik, sosyolojik, kültürel hatta kaynağının medreselere dayandırılması bakımından tarihi referanslara sahip olan bu okulların çalışanlarının bu genel bakış açısından etkilenip etkilenmedikleri, bunu bu kadar anlam yüklenen öğrencileri velileri ve dört duvarıyla içindeki yaşadıkları okullarda nasıl bir havanın olduğu araştırılması gereken bir husustur.

Konu, Amaç ve Hipotezler

Bu çalışmanın amacı, okul iklimi başlığı altında imam hatip okullarının çalışma ortamını tasvir etmektir. Bu maksatla, hem öğretmen-öğretmen ilişkisi hem öğretmen-yönetici ilişkisi iki boyutlu olarak ele alınacaktır. İmam hatip okullarındaki öğretmenlerin kendi aralarındaki sosyal etkileşimi, okul ile ilgili görevleri yerine getirme sorumluluğunu ve okul yöneticilerin kendilerine karşı tutumunu, okul iklimi bağlamında ortaya çıkarmak bu çalışmanın amaçlarından biridir. Diğer taraftan, imam hatip okul yöneticilerinin, kurumu yönetirken öğretmenlere karşı tutumlarını, kişilerarası, örgütsel ve eğitimsel olarak kurdukları işbirliğini tespit etmek de amaçlanmaktadır.

İstanbul ili örneğinden yola çıkılarak bu çalışmada, imam hatip okullarındaki okul iklimini tespit etmek ve okul iklimi algısının öğretmen ve okul yöneticilerinin bakış açısına göre değişip değişmediği belirlenmek istenmektedir. Özellikle uzun bir aradan sonra yeniden açılan ortaokul kısımlarıyla birlikte yoğun talep gören bu okullardaki çalışma ortamının bilinmesi, öğretmenler ve okul yöneticileri arasındaki ilişkiler hakkında fikir sahibi olmamıza imkân tanıyacaktır. Bundan dolayı çalışmada “*İmam hatip okullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin okul iklimine yönelik algıları nedir?*” sorusu empirik veriler ışığında

cevaplandırılmak istenmektedir. Araştırma soruları ve muhtemel ilişkileri gösteren model çerçevesinde, şu hipotez ve alt hipotezler belirlenmiştir:

(H₁) Katılımcıların demografik özelliklerine göre (cinsiyet, yaş ve medeni durum) okul iklimi algısı farklılık göstermektedir: (H_{1a}) Kadınlarda okul iklimi algısı erkeklere göre daha yüksektir. (H_{1b}) Yaşla birlikte okul iklimi algısı olumlu yönde artmaktadır. (H_{1c}) Evlilerin bekârlara göre okul iklimi daha yüksektir. (H_{1d}) Okul öğretmen ve yöneticilerin eğitim durumu yükseldikçe, okul iklimi algısında farklıklar vardır. Yüksek lisans mezunları lisans mezunlarına göre daha yüksek okul iklimine sahiptir. (H_{1e}) Okulda bulunan görev türüne göre okul ikliminde farklılaşma vardır. Öğretmenlerin yöneticilere göre okul iklimi daha yüksektir. (H_{1f}) Mesleki kıdem arttıkça okul iklimi de yükselmektedir. (H₂) Okul iklimi algısı ve okul iklimi algısı alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler vardır: (H_{2a}) Okul iklimi algısı ile alt boyutları olan; “anlayış gösterme”, “işe dönüklük”, “samimiyet” ve “moral” arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler vardır. (H_{2b}) Okul iklimi algısı ile alt boyutları olan; “yakından kontrol”, “çözülme”, “yüksekten bakma” ve “engelleme” arasında ise negatif yönde anlamlı ilişkiler vardır.

Yöntem

Katılımcılar

Araştırma, İstanbul’un farklı ilçelerinde bulunan üst, orta ve alt kesimi temsil eden toplam on okulda (Gaziosmanpaşa Anadolu İmam Hatip Lisesi, Esatpaşa Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi, Kadıköy Anadolu İmam Hatip Lisesi, Avcılar Anadolu İmam Hatip Lisesi, Güngören Anadolu İmam Hatip Lisesi, Kazım Karabekir Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi, Silivri Selimpaşa Anadolu İmam Hatip Lisesi, Maltepe Anadolu İmam Hatip Lisesi, Tuzla Halil Türkan Anadolu İmam Hatip Lisesi, Bayrampaşa Anadolu İmam Hatip Lisesi) gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın örneklemini oluşturan imam hatip yönetici ve öğretmenlerinin demografik özelliklerine bakıldığında araştırmaya %55’i

erkek, % 45'i kadın olmak üzere 2013 yılı İstanbul ilinde yaşayan ve imam hatip okullarında çalışan %33'ü yönetici, %25'i meslek dersleri ve % 42,1'i branş öğretmeni olan, yaş aralığı 21-62 arasında değişen (M= 38) toplam 271 kişi katılmıştır. Katılımcıların %73.1'i evli olup, harcama durumu konusunda "rahat" harcama yaptığını söyleyenler örneklemin %14.4'ünü oluştururken, %79'u "düşünerek" harcama yaptığını, %11,1'i ise temel ihtiyaçlarının dışında zor harcama yaptığını ifade etmiştir. Ankete katılan öğretmen ve idarecilerin % 78,6'sını lisans eğitimi alanlar, %21,4'ünü ise lisansüstü eğitim almış olanlar oluşturmaktadır. Mesleki kıdemlerine bakıldığında ise örneklemin; % 37.6'sı (1-10 yıl), % 38'i (10-20 yıl), % 24'ü (21 yıl ve üzeri) hizmet yılına sahiptir.

Katılımcılardan cevaplamalarında objektif olmalarını ve samimi cevaplar vermelerini sağlamak amacıyla doğrudan okul isimlerini yazmaları istenmemiş, bunun yerine okulun bulunduğu yer ile ilgili olarak değerlendirmelerde bulunmaları istenmiştir. Okulunun yerini, şehrin *çok gelişmiş* bir yerinde olduğunu belirtenler %15, şehrin *gelişmiş* bir yerinde olduğunu belirtenler %26, şehrin *gelişmekte olan* bir yerinde olduğunu belirtenler %43.2, şehrin *az gelişmiş* bir yerinde olduğunu belirtenler %16'dır.

Veri Toplama Aracı

Okul İklimi Belirleme Ölçeği (OCDQ): Öğretmenlerin okul iklimi algılarını belirlemek için Halpin ve Croft tarafından geliştirilen bir ölçektir. OCDQ, altmış dört sorudan oluşan, dördü öğretmen grubu ve dördü de yönetici davranışlarını ölçen toplam sekiz alt boyutu olan, Likert tipi bir ölçektir. İlk 33 soru öğretmen grubu davranışlarına ve sonraki sorular ise yönetici davranışlarına yöneliktir.³⁴

Ölçek, Peker (1978) tarafından orta dereceli okullarda görevli öğretmenlerin ve yöneticilerin çalıştıkları okulların örgütsel iklimini saptamak amacıyla hazırlanan doktora tezi çalışmasında ve Paknadel

³⁴ Ö. Peker. "Okullarda Örgütsel Havanın Çözümlemesinde Bir Yöntem", *Amme İdaresi Dergisi*, 1993, 26(4), s.28.

(1988) tarafından ilkokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan araştırma çerçevesinde iki kez Türkçe'ye uyarlanmıştır.³⁵ Paknadel (1988) de, OCDQ aracını İngilizce 'den Türkçe'ye çevirisini yapmış daha sonra yapılan çeviriyi İngiliz Dili ve Edebiyatı uzmanları ile Yönetim Bilimi uzmanlarıyla tartışmış ve dilimize uyarlayarak ilgili araştırmasında kullanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin bir ölçütü olarak kabul edilen ölçeğin toplam Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı, (.86), yönetici davranışı boyutları için (.87), öğretmen grubu davranışı boyutları için ise (.66) olarak bulunmuştur. Bu çalışmada Paknadel'in araştırmasında kullandığı Örgütsel İklimi Betimleme Anketi (OCDQ) kullanılmıştır ve ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı, (.76) olarak tespit edilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

80

OMÜİFD

Ölçekte beş madde tersten, diğerleri ise doğrudan puanlanmıştır. Ölçek maddelerinin cevap seçenekleri "çok seyrek, bazen, sık sık, hemen hemen her zaman" seçeneklerinden oluşmaktadır. Katılımcılar kendilerine göre en uygun olan seçeneği işaretlemişlerdir. Her bir alt boyut için puanlama yapılırken o alt boyuta ait tüm maddelere verilen puanlar toplanmış ve o alt boyuttaki madde sayısına bölünmüştür. Öğretmen ve yönetici davranışlarının ilk ikisi olumsuz, son ikisi ise olumlu davranışlardır. OCDQ'de 15, 16, 33, 41 ve 42. maddeler tersten, diğerleri doğrudan puanlanmıştır. Ters beş maddede puanlama tam tersinden yapılmaktadır. Her bir alt boyut için puanlama yapılırken o alt boyuta ait tüm maddelere verilen puanlar toplanmış ve o alt boyuttaki madde sayısına bölünmüştür.

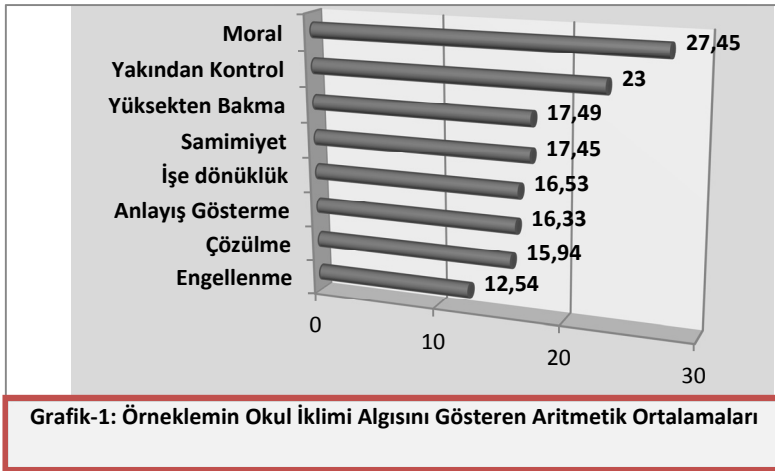
Analiz işlemlerinin yapıldığı anket formundan 30'u geri gelmeme, doldurulmama, 15'i büyük oranda eksik doldurulma, nedenleriyle

³⁵ A. C. Paknadel. *Örgütsel İklim ve İş Doyumu*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 1988; A. Dağlı, *İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi -Adana ve Gaziantep İlleri Örneği-* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1996; Karacaoğlu, "İlköğretim Okullarında Görev Yapmakta...", s.86.

değerlendirme dışı bırakıldığından 271 anket işleme alınmıştır. Analiz işlemlerinde sürekli değişken ile süreksiz değişkenler arasındaki ilişkinin tespitinde t-testi, ANOVA, bu testte anlamlı sonuçlar çıktığında hangi grupların ortalaması arasında farkın oluştuğunu saptamak için kullanılan Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi ve sürekli değişkenler arasındaki ilişkinin tespitinde ise Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular

Örneklemin Okul İklimi Algısı Nasıldır?



Örneklemin okul iklimi algılarının profilini çıkarmak amacıyla tutum ve davranışların göstergesi olan ortalama puanlar grafik halinde gösterilmiştir. Grafik 1’de yer alan ortalama puanlardan hareketle “Örneklemin genel okul iklimi algısı nasıldır? Okul iklimi algısı içerisinde hangi özellikler öne çıkmaktadır?” gibi sorulara cevap vermek mümkün olacaktır.

Buna göre ilk sırada mesleki motivasyonu ifade eden “Moral” alt boyutu ($X= 27,45$) gelmektedir. Bunu takiben yönetici davranış boyutlarından genel okul disiplinin içinde çalışanların işlerini yaparken bireysel özgürlük içinde hareket etmelerine imkân bulabilmeyi içeren “Yakından Kontrol” alt boyutu ($X= 23,00$) ve yöneticiler ve öğretmenler arasında psikolojik uzaklığın olmadığı iletişimin açık ve yöneticilerin

örnek davranışlar sergilediği “*Yüksekten Bakma*” alt boyutunun ($X= 17,49$) geldiği görülmektedir.

Daha sonra sırasıyla öğretmen davranışlarından “*Samimiyet*” alt boyutu ($X= 17,45$), “*İşe dönüklük*” alt boyutu ($X= 16,53$) ve “*Anlayış Gösterme*” alt boyutu ($X= 16,33$) yer almaktadır. En altta ise okul iklimi algısını olumsuz yöne ele alan “*Çözülme*” alt boyutu ($X= 15,94$) ve son olarak “*Engellenme*” alt boyutu ($X= 12,54$) geldiği görülmektedir. Buradan anlamaktayız ki imam hatip okullarındaki öğretmen ve yöneticiler en önce mesleki yeterlilik ve motivasyonu okul iklimini sıcak estirecek unsur olarak görmektedir. Kendi iş alanı içerisinde özgür olmayı istemesi de yöneticiler de dâhil öğretmenlerin hareket alanının darlaşmasını okul iklimine en büyük engel olarak gördükleri anlamına gelmektedir. Açık iletişim, samimiyet ise bunları takip eden okul iklimini en çok etkileyen diğer unsurlar olarak görülmektedir.

82

OMÜİFD

Cinsiyet Göre Okul İklimi Algısı

İmam Hatip okullarındaki okul iklimi algısı üzerinde etkili olan faktörler içerisinde cinsiyetin etkisini tespit etmek üzere “*kadınların mı yoksa erkeklerin mi okul iklimi algısıyla ilgili ortalaması daha yüksektir?*” sorusuna *t*-testi ile cevap aranmıştır. Tablo 1’de verilen bulgulara göre, *okul iklimi algısında cinsiyetin farklılık oluşturduğu* görülmektedir.

(Boyutlar)	Cinsiyet	N	X	Ss	t	sd	F	p
Okul İklimi	Erkek	148	150,39	18,692	2,293	163	4,223	,019
	Kadın	123	144,42	13,506	2,378			
Engellenme	Erkek	148	13,00	3,313	2,758	244	7,419	,005
	Kadın	123	11,97	2,343	2,865			
İşe dönüklük	Erkek	148	17,02	4,543	1,976	249	1,509	,047
	Kadın	123	15,96	3,899	1,997			
Anlayış Gösterme	Erkek	148	17,28	6,631	2,822	251	1,953	,005
	Kadın	123	15,19	4,738	2,914			
Moral	Erkek	148	28,33	6,383	2,732	253	3,186	,004
	Kadın	123	26,36	4,743	2,817			

Buna göre erkeklerin ($X=150,39$) kadınlara ($X=144,42$) göre daha yüksek yani daha olumlu bir okul iklimi algısına sahip olduğu ($t = 2,378$, $p < .019$), “Engellenme” boyutunda da erkeklerin ($X=13,00$) kadınlara ($X=11,97$) göre daha yüksek ortalamaya sahip olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($t = -2,758$, $p < .05$). Benzer şekilde hem “Moral” boyutunda erkeklerin ($X=28,33$) kadınlara ($X=26,36$) göre daha yüksek ortalama sağladığı ($t = 2,817$, $p < .05$) hem de yönetici davranışları alt boyutlarından “İşe dönüklük” boyutunda da erkeklerin ($X=17,02$) kadınlara ($X = 15,96$) göre ($t = 1,997$, $p < .047$) daha yüksek ortalama ile farklılık ortaya koydukları anlaşılmaktadır. Buna ilaveten “Anlayış Gösterme”de de yine erkeklerin ($X=17,28$) kadınlara ($X=15,19$) göre daha yüksek ortalama sağladıkları tespit edilmiştir ($t = -1,901$, $p < .51$). Bu sonuçlara dayanarak “Kadınlarda okul iklimi algısı erkeklere göre daha yüksektir” şeklindeki hipotezimizin doğrulanmadığı anlaşılmaktadır.

Yaş ile Okul İklimi İlişkisi

Okul iklimi algısıyla ilgili bulgulara bakıldığında yaşın önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Bu araştırmada da genel olarak okul ikliminin yaşla birlikte artıp artmayacağını tespit etmek üzere açık uçlu olarak sorulan yaş, sürekli bir değişken olarak ele alınmış ve okul iklimi algısı ve alt boyutlarıyla arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre yaşla okul iklimi arasında istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($r = ,030$, $p > .01$).

Tablo 2. Yaş ile Okul İklimi İlişkisi										
	Okul İklimi	Çözülme	Engellenme	Moral	Samimiyet	Yüksekten Bakma	Yakından Kontrol	İşedönüklük	Anlayış	Gösterme
YAŞ	,030	-,173**	,013	,137*	,025	,092	-,077	,103	,116	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 2'e bakıldığında yaşla "Çözülme"nin diğer okul iklimi algısı alt boyutlarına göre en yüksek ancak istatistikî olarak çok güçlü olmayan ve negatif ilişki içinde olduğu görülmektedir ($r = ,173, p < .01$). Yine grafiğe bakıldığında "Moral" alt boyutunun da çok güçlü olmayan fakat pozitif yönde istatistikî olarak anlamlı bir ilişki kurduğu görülmektedir ($r = ,184, p < .05$). Buna göre "Yaşla birlikte okul iklimi algısı olumlu yönde artmaktadır" şeklindeki hipotezimiz doğrulanmamıştır.

Medenî Duruma Göre Okul İklimi Algısı

Bireyin medeni durumu çoğu araştırmacı tarafından kişinin tutum ve davranışlarında ağırlıklı bir faktör olarak öne sürülmektedir. Araştırmamızda da "okul iklimi algısında imam hatip öğretmen ve yöneticilerinin arasında bekârların mı, evlilerin mi daha yüksek ortalamaya sahip olduğu" sorusu cevaplandırılmaya çalışılmıştır.

84

OMÜİFD

	Medeni Durum	N	X	Ss	t	sd	F	p
Okul İklimi	Evli	122	175,02	18,74	1,46	163	7,55	,067
	Bekâr	43	170,55	11,32	1,84			

Tablo 3'e bakıldığında, bekâr ve evli grupları arasında, okul iklimi algısı ortalamaları bakımından fark olduğu; evlilerin okul iklimi ortalamasının ($X= 175,02$) bekârlara ($X= 170,55$) göre daha yüksek olmasına rağmen bunun istatistikî açıdan anlamlı bir farklılığa işaret etmediği görülmektedir ($t= 1,84; p < .067$). Bu bulguya göre araştırmamızın "Evlilerin, bekârlara göre okul iklimi algısı daha yüksektir" şeklindeki hipotezi desteklenmemiştir.

Eğitim Düzeyine Göre Okul İklimi Algısı

Bireyin eğitim durumunun, değerlendirmeye alınan tüm bağımlı değişkenlerde anlamlı farklılıklara yol açtığı görülmektedir. Bu araştırmada, "İmam hatip okulu öğretmen ve yöneticilerinin okul iklimi algısı,

eğitim düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?" sorusu araştırılmıştır. Katılımcılardan gelen cevapların lisans ve lisansüstü eğitim olarak iki grupta toplanmasından dolayı analiz olarak t-testi kullanılmıştır.

Eğitim Durumu		N	X	Ss	t	sd	p
Okul İklimi	Lisansüstü	58	152,66	16,34	-2,245	163	,028
	Lisans	213	146,07	16,71	-2,220		
Anlayış	Lisansüstü	58	18,56	7,87	-2,531	251	,002
	Lisans	213	15,72	5,12	-3,198		
Yüksekten bakma	Lisansüstü	58	16,35	2,99	2,711	204	,025
	Lisans	213	17,84	4,25	2,257		

Tablo 4'te verilen bulgulara göre, bireyin eğitim durumunun genel olarak okul iklimi algısında fark oluşturduğu, lisansüstü eğitime sahip olanların ($X= 152,66$) lisans eğitimine sahip olanlara ($X= 146,07$) göre okul iklimi algısının daha yüksek yani olumlu olduğu görülmektedir ($t = -2,245$; $p < ,05$). Yönetici davranışları arasında yer alan yüksekten bakma ve anlayış gösterme alt boyutlarında da kişinin eğitim durumunun farklılık oluşturduğu görülmektedir. Buna göre lisans eğitimine sahip olanların ($X= 17,84$) lisansüstü eğitime sahip olanlara ($X= 16,35$) ($t = 2,711$; $p < ,025$) göre okul ikliminin yöneticilere yönelik "Yüksekten Bakma" algısının daha yüksek olduğu yani yöneticileri bu konuda rahatsız edici bulmadıkları anlaşılmaktadır. Buna karşın "Anlayış Gösterme" alt boyutunda ise lisansüstü eğitime sahip olanların ($X= 18,56$; $t = -2,531$; $p < ,002$) lisans eğitimine sahip olanlara ($X= 15,72$) göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları bu konuda da lisans mezunu olanların, lisansüstü eğitilmiş olanlara göre yöneticileri bu boyutta yeterli görmedikleri anlaşılmaktadır. Bu bulgudan hareket ederek "Okul öğretmen ve yöneticilerin eğitim durumu yükseldikçe, okul iklimi algısında farklıklar vardır. Yüksek lisans mezunları lisans mezunlarına göre daha yüksek okul iklimine sahiptir" şeklindeki hipotezimizin doğrulandığı görülmektedir.

Okulda Bulunulan Göreve Göre Okul İklimindeki Farklılıklar

Araştırmamızda da okulda yönetici, branş ve meslek dersleri öğretmeni olmanın bireyin okul iklimi eğilimine etki ettiği görülmektedir. Bursalıoğlu'na (2000) göre, yöneticilerin sahip oldukları özellikler ve değer sistemleri, içinde yer aldıkları örgütün değer sistemi ile örtüşmelidir.³⁶ Okul yönetimi, okulu etkileyen değer ve davranışları okul yararına uzlaştırıp dengelemek durumundadır.³⁷ İmam hatip okulları gibi üzerine farklı sorumluluklar alan ve toplumun kendisinden farklı beklentileri olan okulların yöneticisi olmak ise ayrı bir zorluk taşımaktadır. Yöneticinin sahip olduğu değerler, bulunduğu kurum içindeki tavır, tutum ve davranışları belirlemektedir.

Tablo 5'e göre okul iklimi algısının okulda bulunulan göreve göre değiştiği görülmektedir. Bulgulara göre; imam hatip okullarında görev yapan yöneticiler ($X = 156.12$) branş öğretmenlerine ($X = 145.26$) ve meslek dersleri öğretmenlerine ($X = 139.00$) göre daha yüksek yani daha olumlu bir okul iklimi algısına sahiptir ($F = 16,74$; $p < ,000$). Okul ikliminin öğretmen davranışları alt boyutlarından "Çözülme" boyutunda meslek dersleri ($X = 16.56$) ve branş öğretmenleri ($X = 16.43$), yöneticilere ($X = 14.83$) göre daha yüksek ortalamalara sahip olarak anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır ($F = 4,180$; $p < ,016$). "Engellenme" boyutunda yine yöneticilerin ($X = 15.94$) meslek dersleri öğretmenleri ($X = 13.56$) ve branş öğretmenlerine ($X = 12.11$) göre farklılık oluşturduğu görülmektedir ($F = 7,345$; $p < ,001$). Benzer şekilde; "Moral" alt boyutunda da yöneticilerin ($X = 29.31$) meslek dersleri öğretmenleri ($X = 26.09$) branş öğretmenlerine ($X = 26.74$) göre farklılık oluşturduğu görülmektedir ($F = 7,273$; $p < ,001$).

³⁶ Z. Bursalıoğlu, *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Pegem A, Ankara 2000.

³⁷ S.Turan, D. Aktan, "Okul Hayatında Var Olan ve Olması Düşünülen Sosyal Değerler", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2008, 6 (2), s.231.

Tablo 5. Okulda Bulunan Göreve Göre Okul İklimi Algısı (ANOVA, Tukey HSD)							
Okulda Bulunulan Görev		N	X	Ss	F	p	
Okul İklimi	a)Yönetici	89	156,12	15,60	16,74	,000	a-b,c
	b)Meslek Dersleri Öğt.	82	139,00	16,10			
	c)Branş Öğretmeni	100	145,26	14,69			
Çözülme	a)Yönetici	89	14,83	3,82	4,180	,016	b-a, c-a
	b) Meslek Dersleri Öğt.	82	16,56	4,00			
	c)Branş Öğretmeni	100	16,43	4,42			
Engellenme	a)Yönetici	89	15,94	4,19	7,345	,001	a-b,c
	b) Meslek Dersleri Öğt.	82	13,56	3,27			
	c)Branş Öğretmeni	100	12,11	2,42			
Moral	a)Yönetici	89	29,31	5,72	7,273	,001	a-b,c
	b) Meslek Dersleri Öğt.	82	26,09	4,77			
	c)Branş Öğretmeni	100	26,74	6,05			
Yakından Kontrol	a)Yönetici	89	25,27	4,33	16,542	,000	a-b,c
	b) Meslek Dersleri Öğt.	82	21,29	4,48			
	c)Branş Öğretmeni	100	22,18	4,48			
İşe dönüklük	a)Yönetici	89	18,53	3,46	16,682	,000	a-b,c
	b) Meslek Dersleri Öğt.	82	14,85	4,56			
	c)Branş Öğretmeni	100	15,97	4,11			
Anlayış Gösterme	a)Yönetici	89	19,28	6,29	20,67	,000	a-b,c
	b) Meslek Dersleri Öğt.	82	13,63	4,81			
	c)Branş Öğretmeni	100	15,55	5,26			

87

OMÜİFD

Yönetici davranışları alt boyutlarından “Yakından Kontrol” boyutuna bakıldığında da yöneticilerin ($X= 25.27$) meslek dersleri öğretmenleri ($X= 14.85$) ve branş öğretmenlerine ($X= 22.18$) göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ve bunun istatistikî açıdan anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir ($F= 16.542$; $p<.000$). Aynı şekilde “İşe dönüklük” boyutunda da yine yöneticilerin ($X=18.53$) okul iklimi algısının meslek dersleri öğretmenlerine ($X=14.85$) ve branş öğretmenlerine ($X=15.97$) göre daha yüksek olduğu ($F= 16,682$; $p < ,000$); aynı zamanda da yöneticilerin

($X=19.28$) “Anlayış gösterme” boyutunda da okul iklimi algısının meslek dersleri öğretmenlerine ($X=13.63$) ve branş öğretmenlerine ($X=15.55$) göre ortalamasının daha yüksek olduğu ($F= 20,67$; $p <,000$) ve istatistikî açıdan anlamlı farklılık oluşturduğu gözlenmektedir. Buna göre “Okulda bulunan görev türüne göre okul ikliminde farklılaşma vardır. Öğretmenlerin yöneticilere göre okul iklimi daha yüksektir.” şeklindeki hipotezimizin doğrulanmadığı ortaya çıkmıştır.

Mesleki Kıdeme Göre Okul İklimi Algısındaki Farklılıklar

Okulda meslekî açıdan daha fazla tecrübeye sahip öğretmen ve yöneticilerin çalıştıkları okulun ortamına dair algısı ile mesleğinde daha az tecrübeye sahip çalışanların iklim algısının değişip değişmediğini anlamak ve katılımcıların meslekî kıdemine göre okul iklimi algısında farklılık olup olmadığını tespit etmek üzere ANOVA (Tukey HSD) yapılmıştır.

88

OMÜİFD

Mesleki Kıdem		N	X	Ss	F	p	
Okul İklimi	a)1-10 yıl	102	147,90	12,63	,933	,446	----
	b)11-20 yıl	103	145,22	19,98			
	c) 21 yıl ve üzeri	66	151,35	17,13			
Çözülme	a)1-10 yıl	102	16,72	4,10	3,353	,011	a-c
	b)11-20 yıl	103	15,86	4,48			
	c) 21 yıl ve üzeri	66	14,75	3,480			
Moral	a)1-10 yıl	102	26,87	5,34	3,857	,005	c-a
	b)11-20 yıl	103	27,15	6,56			
	c) 21 yıl ve üzeri	66	28,91	4,89			
Yakından Kontrol	a)1-10 yıl	102	22,96	4,26	42,774	,028	c- a, b
	b)11-20 yıl	103	22,06	4,97			
	c) 21 yıl ve üzeri	66	24,56	4,68			

Tablo 6'daki bulgulara göre mesleki kıdeme göre okul iklimi algı ortalaması en yüksek grup ($X= 151,35$) ile 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanlardır fakat bu istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Bulgulara göre “Çözülme” alt boyutunda 1- 10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanlar ($X= 16,72$), 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanlara ($X= 14,75$) göre ($F= 3,353$; $p <,011$); “Moral” boyutunda ise

21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanlar ($X= 28,91$), 1-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanlara göre ($X= 26,87$) daha yüksek ortalamayla istatistikî açıdan anlamlı bir fark oluşturmuşlardır ($F= 3,857$; $p< ,005$). Yönetici davranışlarından “*Yakından Kontrol*” alt boyutunda da 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanların ($X= 24,56$), 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanlar ($X= 22,06$) ile 1-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanlara ($X= 26,87$) göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları yani daha olumlu okul iklimi eğiliminde oldukları görülmektedir ($F= 3,857$; $p< ,005$). Bu bulgulara göre “*Mesleki kıdem arttıkça, okul iklimi de yükselmektedir.*” şeklindeki hipotezimizin doğrulandığı görülmektedir.

Okul İklimi Algısı ile Alt Boyutlarının İlişkisi

Araştırmada “*Okul iklimi algısı ve alt boyutlarıyla olan ilişkileri nasıldır?*” sorusunu analiz etmek üzere korelasyon analizi yapılmış ve aralarındaki ilişki düzeyine bakılmıştır.

		9	8	7	6	5	4	3	2	1
1.Okul İklimi	r	,731* *	,668**	,718**	,162*	,418* *	,571* *	,184 *	,06 7	-
2. Çözülme	r	-,069	-,250**	,185**	,305* *	,271* *	-,341* *	,143 *	-	
3. Engellenme	r	,068	-,024	,056	,189* *	-,072	-,303* *	-		
4. Moral	r	,274* *	,354**	,263**	,001	,541* *	-			
5. Samimiyet	r	,156*	,215**	,220**	-,150*	-				
6. Yüksekten Bakma	r	-,125	-,293**	-,204**	-					
7. Yakından Kontrol	r	,523* *	,714**	-						
8. İşe dönüklük	r	,584* *	-							
9. Anlayış Gösterme	r									

** $p<,01$ * $p<,05$ düzeylerinde anlamlıdır.

Tablo 7’de de görüldüğü gibi, pozitif yönde istatistikî olarak anlamlı en yüksek ilişki düzeyi *okul iklimi* algısı ile alt boyutlarından “*anlayış gösterme*” arasındadır ($r = ,731, p < .01$). Onu sırasıyla “*yakından kontrol*” ($r = ,718, p < .01$), “*işe dönüklük*” ($r = ,668, p < .01$) “*moral*” ($r = ,418, p < .01$) ve beşinci olarak “*samimiyet*” alt boyutu ($r = ,418, p < .01$) takip etmektedir. Buna göre “*Okul iklimi algısı ile alt boyutları olan; “anlayış gösterme”, “işe dönüklük”, “samimiyet” ve “moral” arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler vardır.”* şeklindeki hipotezimizin doğrulandığı görülmektedir. Diğer taraftan en düşük ilişki gösteren iki alt boyut ise “*yüksekten bakma*” ($r = ,162, p < .01$) ve “*engellenme*” ($r = ,184, p < .01$) alt boyutlarıdır. “*Çözülme*” alt boyutuyla okul iklimi arasında ise herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Buradan da anlaşılmaktadır ki “*Okul iklimi algısı ile alt boyutları olan; “yakından kontrol”, “çözülme”, “yüksekten bakma” ve “engelleme” arasında ise negatif yönde anlamlı ilişkiler vardır.”* şeklindeki hipotezimizin ise kısmen doğrulandığını söylemek mümkündür.

90

OMÜİFD Tartışma ve Sonuç

Genelde örgüt iklimi ve özelde okul iklimini ele alan çalışmalar içinde bu araştırma özellikle imam hatip okullarını temel alarak bu okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin içinde oldukları okul iklimi algılarını konu edinmiştir. Bu sebeple bu çalışmanın amacı, imam hatip okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin okul iklimi algılarını ve buna etki eden değişkenleri ele alarak bunların okul iklimine hangi yönde ve ne düzeyde etki ettiğini tespit etmek böylece bu okulların okul iklimi çerçevesini anlamaktır.

Araştırma bulgularında demografik değişkenlerin imam hatip yönetici ve öğretmenlerinden oluşan katılımcıların okul ikliminde farklılık oluşturup oluşturmadığına baktığımızda, cinsiyetin, medeni durumun ve yaşın okul iklimi algısını değiştirdiği görülmektedir.

Erkekler kadınlara göre daha yüksek yani daha olumlu okul iklimi algısına sahiptir. Buna paralel olarak, erkeklerin *engellenme* boyutunda kadınlara fark oluşturması da erkeklerin kadınlara göre; daha çok

gereksiz iş yoğunluğundan şikâyetçi ve okul ortamının üretimden uzak amaçsız bir ortam olduğu düşüncesine sahip olduklarını göstermektedir. Erkeklerin “Moral” boyutunda fark oluşturarak kadın çalışanlara göre daha fazla iş motivasyonuna sahip oldukları, aynı şekilde erkeklerin hem “İşe dönüklük” boyutunda oluşturdukları farkla kadın çalışanlara göre okul yöneticilerini daha fazla harekete geçirici ve örnek olarak gördükleri, hem de “Anlayış gösterme” boyutunda da fark oluşturarak yöneticileri daha fazlasıyla duyarlı ve öğretmenlerin sorunlarını dinlemede yeterli gördükleri anlaşılmaktadır. İmam hatip okullarında çalışan erkeklerin kadınlara göre daha iyimser bir okul iklimi algısına sahip olduğu söylenebilir.

Kadınların okullardaki bireyselleşmeden ve angarya evrak işlerden daha çok şikâyet ettikleri, kadınlar arasında okul çalışanlarının yeterince okulu yansıtacak çalışmalar yapmadığı düşüncesinin daha baskın olduğu, yönetici davranışlarıyla ilgili olarak da okul yöneticilerinin daha çok öncü ve enerjik olmasını ve insani ilişkilerini daha iyi bir şekilde yürütmelerini bekledikleri bu sonuçlara bakılarak söylenebilir. Benzer konuları ele alan ama farklı sonuçlar çıkaran araştırmalar da mevcuttur. Örneğin Ekşi (2006) ve Karacaoğlu (2008) çalışmalarında kadınların örgüt iklimi algısının “Samimiyet” alt boyutunda³⁸, Karataş (2008) ise “Engelleme” boyutunda erkeklerden daha olumlu olduğu sonucunu bulmuşlardır.³⁹ Diğer taraftan Tanrıverdi (2008) ve Baykara (2009) ise okul iklimini algılamaya yönelik alt boyutlarda cinsiyet değişkeni açısından bir farklılık bulamamıştır.⁴⁰

³⁸ F. Ekşi, *Rehber Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları İle Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2006.

³⁹ S. Karataş, *Okul Müdürlerinin Etkililiği ve Okul İklimi (İstanbul Fatih ve Eminönü İlçeleri Örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

⁴⁰ M. Tanrıverdi, *Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Çatışma Yönetimi Stilleri İle Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları Arasındaki İlişki (Bursa İli Örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008; E. Baykara, *Öğretmen ve Yöneticilerin Okul İklimine İlişkin Algıları İle Toplam Kaliteye İlişkin*

Bireyin medeni durumunun da okul iklimi üzerinde etkili olduğu, evlilerin bekârlara göre daha yüksek ve olumlu bir okul iklimi eğilimi içinde oldukları görülmüştür. Bunda evli olan insanların hayatlarındaki düzeni koruma istek ve eğilimin okula bakış açılarını da etkilemesiyle açıklamak mümkündür. Ayrıca bu durum evlilerin özel yaşamlarındaki yoğunlukla beraber okul hayatlarıyla beklentilerini daha aza indirmeleri ya da bekâr olanların okul ortamına daha fazla vakit ayırabilmelerinden kaynaklı önem ve beklenti düzeylerinin daha çok olmasıyla da açıklanabilir.

Okul iklimi ve yaş arasındaki ilişkinin, okul ikliminin bir olumlu bir olumsuz alt boyutu ile öne çıktığı görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, yaş ile “Çözülme” arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olması manidardır. Buna göre imam hatip okulu öğretmen ve yöneticilerinin yaşının büyüdükçe, okul ortamında çalışan insanların birbirinden kopuk iş gördüklerine dair algının da azaldığı, yaşın küçülmesiyle bu algının arttığı söylenebilir. Bunu da okul ortamında uzun yıllar birlikte çalışmanın getirdiği sıcak ortam ve iş tecrübesiyle, çalışanların birbirini tanımasıyla ilişkilendirmek mümkündür ki bu sonuç mesleki kıdem ve okul iklimi arasında da aynı şekilde görülmektedir. 1 ve 10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanlar, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanlara göre okul ortamındaki çalışanların amaç birlikteliği ve birbiriyle uyumunu yetersiz görmektedir. Yine araştırmamıza göre yaş arttıkça aynı zamanda moral, yani iş yapma azmi ve sevinci artmakta, yaş küçüldükçe çalışma ortamına dair olumlu algı düşmektedir. Aynı sonuç mesleki kıdem ve okul iklimi algısında da göze çarpmaktadır. 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanlar, 1 ve 10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanlara göre, çalışanların arasında mesleki ilişkilerin varlığından daha memnun ve daha fazla sosyal iş doyumuna sahip gözükmektedir.

Mesleki kıdem artışı, yönetici davranışlarından “Yakından kontrol” alt boyutunda da fark oluşturmaktadır. Buna göre 21 yıl ve üzeri mesleki

Tutumları Arasındaki İlişki (Üsküdar Örneği), (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2009.

kıdeme sahip olanların kendilerinden daha az mesleki kıdeme sahip olanlara göre, imam hatip okulu yöneticilerinin yakından kontrolünü yetersiz buldukları, yöneticileri istişareye kapalı olarak algıladıkları anlaşılmaktadır. Benzer şekilde Karaman (2011) da araştırmasında 11 ve üzeri yıl okulda çalışanların 0-5 yılları ile 6-10 yılları okulda çalışanlara göre öğretmenlerin daha çok çalışma işbirliği ve *amaç birliğinde* buldukları düşüncesinin hâkim olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca şiddetin görüldüğü okullarda çalışan öğretmenler arasında, o okulda çalışma sürelerine göre 11 ve üzeri yılları okulda çalışanların, 0-5 yılları ile 6-10 yılları okulda çalışanlara göre okul iklimini daha olumlu algıladıkları ifade edilmiştir. Bu veri, mevcut makalenin konusu olan çalışmada ortaya çıkan okuldaki hizmet süresinin artmasıyla okul iklimi algısının arttığı yönündeki bulguyu destekler mahiyettedir.⁴¹

İmam hatip okullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin eğitim düzeyi yükseldikçe, olumlu okul iklimi algısına dair ortalamaların yükseldiği görülmektedir. Fakat lisansüstü eğitimine sahip olanların okul yöneticilerini okul çalışanlarıyla belli bir psikolojik yakınlığı sağlayamadığı, kurumsal davranmadığı, problemleri profesyonel ve kurumsal değil, daha çok bireysel ve insani ilişkilerle çözmeye eğilimli gördüklerini de bu sonuçlara bakarak söylemek mümkündür. Lisans eğitimine sahip olanlar için ise okul yöneticileri sözle değil, davranışlarla örnek olmada yeterli görülmemekte, yönetici-öğretmen arasındaki özel ve genel problemlerin anlaşılması ve ifade edilmesinde yöneticiler çok duyarlı bulunmamaktadır.

Okulda bulunan görev türüne göre de çalışanların hissettikleri okul iklimi algısı değişmektedir. İmam hatip okulu yöneticileri, branş öğretmenlerine ve meslek dersleri öğretmenlerine göre daha olumlu bir okul iklimi algısına sahiptir. Yöneticiler “Çözülme”, “Engellenme”, “Moral”, “Yakından kontrol”, “İşe dönüklük”, “Anlayış gösterme” boyutlarında meslek dersleri ve branş öğretmenlerine göre fark

⁴¹ Ö. Karaman, *İlköğretim Okullarında Şiddetin Yaygınlığı: Okul İklimi, Okul Kültürü Ve Fiziksel Özellikler*, (Yüksek Lisans Tezi), Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana 2011, s.94.

oluşturmaktadır. Buna göre; yöneticiler okul ortamında birbiriyle koordineli çalışmalarının azlığından, işe odaklı bir grubun oluşturulamayıpından ve okulda var olan angarya iş ve bürokrasiden diğer tüm öğretmenlere göre daha fazla şikâyetçiyken; okul ortamındaki iş motivasyonundan öğretmenlere göre daha memnun gözükmektedir. İlginç sonuçlardan biri de yöneticilerin, kendilerini de değerlendirdikleri yönetici davranışları alt boyutlarından biri olan *yakından kontrol* boyutunda meslek dersleri öğretmenleri ve branş öğretmenlerine göre kendilerinin daha az kontrolde bulduklarını ifade etmeleridir. Yöneticilerin kendilerini iş buyurucu ve karar merci olarak görüp görmediklerini ifade eden “İşe dönüklük” ve “Anlayış gösterme” alt boyutlarında da yöneticilerin okul iklimi algısı imam hatip okulu öğretmenlerine göre daha olumludur. Yöneticiler kendilerini daha duyarlı, çalışanlarına karşı ilgili ve sorunlarına çözüm arayışında, okul çalışanlarının önünde motivasyonu güçlü tutan, model davranışlar sergilemede daha yeterli bireyler olarak görmektedirler.

Araştırmaya katılan imam hatip okullardaki şu an yaşanan mevcut havaya genel olarak bakıldığında ise okul iklimi algısı üzerinde “Anlayış Gösterme”, “Yakından Kontrol”, “İşe dönüklük”, “Moral” ve “Samimiyet” boyutlarının öne çıktığını görüyoruz. Bu da imam hatip okullarında okul ikliminin bu faktörler üzerinden beslendiğini göstermektedir. Okul ikliminin olumlu algılanmasını artıran boyutların yönetici davranışlarıyla pozitif, anlamlı ve yüksek düzeyde ilişkili çıkması, okul iklimine etki eden faktör olarak özellikle yönetici ve çalışanlar ilişkisine dikkat çekmektedir. İmam hatip çalışanları hatta yöneticileri de yöneticilerin insani ilişkiler konusunda duyarlı olmasının, çalışanlarıyla hemhal olmasının ve bir lider olarak başı çekmesinin okul iklimi algısını artıracığı konusunda hemfikirdirler. Karadağ ve ark. (2008) benzer çalışmada düşük ve yüksek örgüt iklimi puanı belirlenmiş olan iki ilköğretim okulunda görevli öğretmenler karşılaştırılmış ve samimi bir atmosferin var olduğu bir iklim sahip eğitim kurumunda, yüksek okul

iklimi puanı ve okul etkinliği arasında yüksek ve pozitif korelasyon tespit edilmiştir.⁴²

Öğretmenler, iyi çalışma ortamları olan, örgütün amaçları ile kendi amaçlarının örtüştüğü okullarda çalışmayı tercih ederler ki sağlıklı okul da içinde işbirlikçi ve destekleyici ilişkilerin, makul bir düzeyde çatışmanın ve yüksek moralin olduğu yerlerdir.⁴³ Okul çalışanlarının gayretli ve profesyonel çalışmaları o ortamın değerini yükseltmekte, bir kurum olarak insanların çalıştıkları kuruma bağlılık ve saygılarını artırmaktadır. Buna ek olarak, öğretmen davranış boyutlarından “Moral” ve “Samimiyet” alt boyutunun okul iklimiyle pozitif ve anlamlı ilişki göstermesi de bunların okul iklimi algısına etki eden önemli etkenler olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmayla, insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı örgütler olan okullarda, okul yöneticilerinin, insan ilişkileri becerilerine de sahip olmasının önemi ortaya çıkmıştır. Etkili bir iletişim kurabilen yönetici, okulda sağlıklı iklim oluşturulmasına katkı sağlar. Okul içerisinde kurallar ya da yapılacak etkinliklerin öğrenciler ve öğretmenlerle birlikte belirlenmesi, onların istek ve düşüncelerinin yeterince dikkate alınması okullarda daha olumlu bir atmosferin oluşmasına katkı sağlayacaktır. Bu araştırmada okul iklimini en çok etkileyen faktör olarak ortaya çıkan *Anlayış gösterme*'nin öğretmenlere “insanca” davranmayı ifade eden; insan ilişkileri açısından daha fazlasını yapmaya çalışan bir yönetici davranışını gösterdiği düşünülürse öğretmenler ve yöneticiler için okul iklimi algısında belirleyici olduğu ortaya çıkmış olmaktadır.⁴⁴ Bunu destekler şekilde Sweetland ve Hoy da okulların farklı türde iklim yapılarına sahip olmalarına neden olan etmenlerin başında, kurumdaki

⁴² E. Karadağ, N. Baloğlu, T. Korkmaz ve N. Çalışkan, “Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve Örgüt Etkinlik Algısı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi”, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2008, 9 (3), s.63-71.

⁴³ Korkmaz, “İlköğretim Okullarında Örgütsel.....”, s.135

⁴⁴ Peker, “Okullarda Örgütsel Havanın...”, s.28.

bireyler arasındaki mevcut ilişkilerin kalitesinin geldiğini öne sürmektedir.⁴⁵

Burada dikkate alınması gereken hususlardan biri de okul yöneticisinin uyguladığı liderlik stilidir ki Tanrıverdi (2008) *anlayış gösterme* alt boyutunun 11 ve üzeri yıllarda çalışan öğretmenlerde diğer öğretmenlere göre daha yüksek olmasını, aynı okulda bulunma süresi fazla olan öğretmenlerin, uzun zamandır birlikte oldukları yöneticilerini insan ilişkileri açısından daha iyisini yapmaya uğraşan kişiler olarak görmelerine bağlamaktadır.⁴⁶ Fakat aksi yönde sonuçlar veren çalışmalarda vardır. Örneğin Akar (2006) bu araştırmalardan farklı olarak okuldaki kıdem değişkenine göre, okul ikliminde yönetici davranışlarını oluşturan “Yüksekten bakma”, “Yakından kontrol”, “İşe dönüklük”, “Anlayış gösterme” boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulmamıştır.⁴⁷ Benzer şekilde Baykara (2009) da “Samimiyet”, “Yüksekten bakma”, “Yakından kontrol” ve “Anlayış gösterme” alt boyutları ile katılımçıların okuldaki çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını, “Çözülme” alt boyutunda 5 yıl ve altı çalışma süresine sahip olanlara göre 6-10 yıl çalışma süresi olanların lehine, “Moral” alt boyutunda ise 6-10 yıl çalışma süresine sahip olanlara göre 16-20 yıl çalışma süresi olanların lehine anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşmıştır.⁴⁸ Araştırma sonuçlarındaki bu farklılıklar çalışılan okul türü, kıdem, okulda çalışma süresinin değişik sınıflandırılmasından kaynaklanmış olması mümkündür.

Yapılan araştırmalarda ve önerilen modellerde, genelde okul yöneticilerinin yeterliklerini artırma çabaları gözlenmektedir. Fakat

⁴⁵ S. R., Sweetland, & W. K. Hoy, “School Characteristics and Educational Outcomes: Toward An Organizational Model Of Student Achievement In Middle Schools”, *Educational Administration Quarterly*, 2000. 36(5), s.705.

⁴⁶ Tanrıverdi, “Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Çalışma...”

⁴⁷ A. Akar, *İlköğretim Okullarında Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin, Yöneticilik Becerilerinin Örgüt İklimine Katkısı -Ankara İli Örneği-*. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2006.

⁴⁸ Baykara, “Öğretmen ve Yöneticilerin Okul İklimine İlişkin..”

Cemaloğlu'na (2005) göre okul yöneticilerinin, öğretmenler arasından seçilmesi ve atanması uygulaması biçim değiştirerek devam etmektedir ve okul yöneticilerinin, eskiye ait çözüm yollarını kullanarak geleceğin sorunlarıyla baş etmeleri imkânsızdır.⁴⁹ Uluğ'da (1988) araştırmasında Anadolu Liseleri (AL) ve İHL'nde yaptığı araştırmasında her iki okul öğretmenlerinin de müdürlerini önderlik niteliklerini taşıma bakımından yeterli görmedikleri özellikle AL öğretmenlerinin, İHL öğretmenlerine göre kendi müdürlerini, önderlik davranışlarına ilişkin yeterlik düzeyleri açısından daha düşük düzeyde algıladıklarını tespit etmiştir.⁵⁰ Ayrıca Uyar'a (1989) göre imam hatip okulu yöneticileri etrafında sempatik bir hava da meydana getirememektedir ve imam hatip okullarında meslek dersleri öğretmenleri ile kültür dersleri öğretmenleri koordineli bir şekilde çalışmamaktadır.⁵¹

Okul iklimi, okulun kişiliği olarak düşünülebilir. Onu başka okullardan ayırt eden iç özelliklerin bütünüdür ve okuldaki tüm ilişkiler, kişilik yapıları ve yönetim üzerinde etkide bulunur ve bunlardan etkilenir. Araştırma sonuçlarında ortaya çıkan farklılıkların aslında her okulun kendine has ikliminin olmasından ve her okulun kendi iklimine göre daha farklı boyutlarda incelenmesi gereğinden kaynaklandığı düşünülebilir. Bir eğitim kurumu olmanın yanı sıra toplumda bulunduğu karşılık ile imam hatip okulları diğer eğitim kurumlarından ayrılmaktadır. Zira Türkiye'de imam hatip okullarına atfedilen değer ve nitelikler ortak bir tanımlayan olarak hemen her kesimden insanın neredeyse üzerinde ittifak ettiği "olumlu bir imaja" sahiptir.⁵² Yalnızca

⁴⁹ N. Cemaloğlu, "Türkiye'de Okul Yöneticisi Yetiştirme ve İstihdamı: Var Olan Durum, Gelecekteki Olası Gelişmeler ve Sorunlar", *G.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, Ankara 2005, 25 (2), s.265.

⁵⁰ F. Ulu, *Anadolu ve İmam-Hatip Liseleri Müdürlerinin Önderlik Davranışları*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1988.

⁵¹ M. Uyar, *Yönetim Fonksiyonları Açısından İmam-Hatip Liselerinin Değerlendirilmesi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 1989

⁵² Özensel ve ark., *Türkiye'de İmam Hatip Lisesi...*s.147.

dinî ve ahlâkî eğitimiyle öne çıkmamış aynı zamanda Türkiye’de önemli akademik başarıları da yakalayabilmiş kurumlardan olan bu okulların kendine ait bir tarzı ve kimliği vardır ve kamuoyunun nezdinde de bu şekilde algılanmaktadır.

Bu sebeple okul öğretmenleri ve yöneticilerinin de parçası olduğu okul ikliminin bu okullarda daha çok olumlu olması ve bunun da hem çalışanlarca hem de onları gözlemleyen öğrenciler ve velilerce görülebilmesi gerekir. İleriki çalışmalarda özellikle imam hatip okullarında okulun kurumsal yapısında ve ikliminde kendilerinin de payı olduğu öğrenci veli ve diğer çalışanlarının da katıldığı araştırmalar yapılabilir. Ayrıca örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık yapılarıyla birlikte daha derin analizlerin yapılması da konuyla ilgili önemli veriler sağlayacaktır. Okuldaki davranış biçimlerinin daha iyi analiz edilebilmesi ve eğitim-öğretim faaliyetlerinin daha etkili şekilde yürütülebilmesi için özellikle imam hatip okullarında okul ikliminin nasıl algılandığına ve nelerin bu atmosferin etkilediğine yönelik nitel ve nicel çalışmaların daha çok yönlendirilmesi gerekir.

98

OMÜİFD

Kaynakça

- Akar, A. İlköğretim Okullarında Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin, Yöneticilik Becerilerinin Örgüt İklimine Katkısı -Ankara İli Örneği-, (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2006.
- Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., Higgins - D’Alessandro, A., “A Review of School Climate Research”, *Review of Educational Research Season*, 2013, <http://rer.aera.net>, erişim tarihi: 06.01.2015.
- Altun, S. A., Kirkit, G. “Okul Yöneticilerinin Basındaki İmajı”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2005, 41, ss. 25-46.
- Aşlamacı, İ. “Türkiye’nin İslam Eğitim Modeli: İmam-Hatip Okulları ve Temel Özellikleri”, *International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic*, 2014, 9(5), ss. 265-278.
- Baykal, İ. İlköğretim Okullarının Örgüt İkliminin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007.
- Baykara, E. Öğretmen ve Yöneticilerin Okul İklimine İlişkin Algıları İle Toplam Kaliteye İlişkin Tutumları Arasındaki İlişki (Üsküdar Örneği), (Yüksek

- Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.
- Bucak, E. B. "Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Örgüt İklimi: "Yönetimde Ast Üst İlişkisi", *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 2002, 7, ss.10-27.
- Bursalıoğlu, Z., *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Pegem A, Ankara, 2000.
- Brown, P. M., Corrigan, M. W., & Higgins-D'Alessandro, A. (2012). *Handbook Of Prosocial Education*. Blue Ridge Summit, Rowman and Littlefield Publishing, PA.
- Cemaloğlu, N., "Türkiye'de Okul Yöneticisi Yetiştirme ve İstihdamı: Var Olan Durum, Gelecekteki Olası Gelişmeler ve Sorunlar", *G.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2005, 25(2), ss.249-274.
- Clifford, M., Menon, R. Condon, C. & Hornung, C., "Measuring School Climate For Gauging Principal Performance: A Review of The Validity And Reliability Of Publicly Accessible Measures". American Institute For Research, 2012. :www.air.org/focusarea/education/index.cfm?fa=viewContent&content_id=1869.05.01.2015.
- Cohen, J., Fege, A., & Pickeral, T., "Measuring And Improving School Climate: A Strategy That Recognizes, Honors And Promotes Social, Emotional and Civic Learning The Foundation For Love, Work And Engaged Citizenry". Teachers College Record. Commentary, 2009a, from <http://www.tcrecord.org/library/abstract.asp?contentid=15698>, 08.01.2015.
- Cohen, J., McCabe, E. M., Michelli, N. M., & Pickeral, T. "School Climate: Research, Policy, Teacher Education and Practice. Teachers College Record, 2009b, 11(1), ss.180-213.
- Çakır, R., Bozan, İ., Talu, B. İmam Hatip Liseleri Efsaneler ve Gerçekler, TESEV Yayınları, İstanbul, 2004.
- Çalık, T., Kurt, T., "Okul İklimi Ölçeğinin (OİÖ) Geliştirilmesi". *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 2010, 35, ss.167-180.
- Çalık, T., Kurt, T., Çalık, C., "Güvenli Okulun Oluşturulmasında Okul İklimi: Kavramsal Bir Çözümleme". *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2011, 1(4), ss.74-85.
- Dağlı, A., *İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi (Adana ve Gaziantep İlleri Örneği)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), H. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1996.
- Doğan, S., "Lise Öğrencilerinin Okul İklimi Algıları", *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2012, 5(10), ss.55-92.

- Ekşi, F. Rehber Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları İle Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2006.
- Faster, D. & Lopez, D. "School Climate and Assessment". in Dary, T. & Pickeral, T. (ed). School Climate Practices for Implementation and Sustainability. A School Climate Practice Brief, Number 1, New York, 2013, National School Climate Center. <http://www.ijvs.org/files/Publications/School-Climate-Practice-Briefs-for-Implementation-and-sustainability-2013.pdf>, 05.01.2015.
- Gedikoğlu, T., Tahaoglu, F., "İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi: Gaziantep İli Şahinbey ve Şehitkamil İlçeleri Örneği". Milli Eğitim, 2010, 39(186), ss.38-55.
- Güçlü, N. "Örgüt Kültürü". Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2003, 6, ss.147-159.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. The Organizational Climate of Schools. Midwest Administration Center, Chicago, 1963.
- Halpin, A. W., Theory And Research in Administration. Macmillan, NewYork, 1966.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. W., Educational Administration. McGraw-Hill, NewYork, 1996.
- OMÜİFD Hoy, W. K., & Feldman, J. A. "Organizational Health: The Concept and Its Measure". Journal of Research and Development in Education, 1987, sayı: 20, ss. 30-38.
- Hoy, W. K. "Organizational Climate and Culture: A Conceptual Analysis of The School Workplace". Journal of Educational and Psychological Consultation, 1990, 1(2), ss.149-168.
- Hoy, W. K., & Hannum, J. "Middle School Climate: An Empirical Assessment of Organizational Health And Student Achievement". Educational Administration Quarterly, 1997, sayı: 33, ss.290-311.
- Karacaoğlu, İ., İlköğretim Okullarında Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları İle Kaynaştırmaya İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.
- Karadağ, E., Baloğlu, N., Korkmaz T. ve Çalışkan N., "Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve Örgüt Etkinlik Algısı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi", Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 2008, 9 (3), ss.63-71.
- Karaman, Ö., İlköğretim Okullarında Şiddetin Yaygınlığı: Okul İklimi, Okul Kültürü ve Fiziksel Özellikler, (Yüksek Lisans Tezi), Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2011.

- Karataş, S., Okul Müdürlerinin Etkililiği ve Okul İklimi (İstanbul Fatih ve Eminönü İlçeleri Örneği), (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.
- Kavgacı, H., İlköğretimde Örgütsel İklim ve Okul-Aile İlişkileri (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2010.
- Kaymakcan, R., Aşlamacı, İ., "İmam-Hatip Liseleri Literatürü Üzerine Bibliyografik Bir İnceleme", Değerler Eğitimi Dergisi, 2011, 9 (22), ss. 71-101.
- Koç, A., "İmam Hatip Meslek Dersi Öğretmenlerinin Yeterlilikleri Üzerine Bir Araştırma", C.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi, 2009, XIII (2), ss. 131-174.
- Korkmaz, M. "İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi". Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 2011,17(1), ss.117-139.
- Marshall, M. L., "Examining School Climate: Defining Factors and Educational Influences Center For Research On School Safety, School Climate and Classroom Management", Georgia State University, 2003, <http://education.gsu.edu/schoolsafety/>, 03. 09. 2014.
- Özden, T., İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Okullarındaki İletişim İklimine Yönelik Algıları (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 2009.
- Özdemir, S., Sezgin, F., Şirin, H., Karip, E. ve Erkan, S. "İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Okul İklimine İlişkin Algılarını Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi", H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi, 2010, 38, ss. 213-224.
- Özensel, E., Akın, M. H., Aydemir, M. A. Türkiye'de İmam Hatip Lisesi ve İmam Hatipliler Algısı, TİMAV, İstanbul, 2012.
- Paknadel, C., Örgütsel İklim ve İş Doyumu, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), H.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1988.
- Peker, Ö. "Okullarda Örgütsel Havanın Çözülmesinde Bir Yöntem", Amme İdaresi Dergisi, 1993, 26(4), ss.21-43.
- Sweetland, S. R., & Hoy, W. K. (2000). "School Characteristics and Educational Outcomes: Toward An Organizational Model of Student Achievement in Middle Schools", Educational Administration Quarterly, 36(5), ss.703-729.
- Şentürk, C., Sağnak, M., "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Davranışları İle Okul İklimi Arasındaki İlişki". Journal of Turkish Educational Sciences, 2012, 10(1), ss. 29-47.
- Şişman, M., Örgüt Kültürü. Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir, 1994.
- Tanrıverdi, M., Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Çatışma Yönetimi Stilleri İle Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları Arasındaki İlişki (Bursa İli Örneği), (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

- Taylor, D. L. & Tashakkori, A. "Decision Participation and School Climate As Predictors of Job Satisfaction and Teacher's Sense of Efficacy", *Journal of Experimental Education*, 1995, 63(3), ss.217-227.
- Taş, S., İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etkili İletişimi İle Okul İklimi Arasındaki İlişki, S.D.Ü. Teknik Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Isparta 2009. <http://oc.eab.org.tr/egtconf/pdfkitap/pdf/531.pdf>, erişim tarihi: 12.09.2014.
- Turan, S. Aktan, D. "Okul Hayatında Var Olan ve Olması Düşünülen Sosyal Değerler", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2008, 6 (2), ss.227-259.
- Tok, A., İlköğretim Okullarındaki Örgüt İklimine İlişkin Öğretmen Algıları, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi, İstanbul 2006.
- Wei, L. T. Organizational Climate and Effectiveness in Junior-Middle Schools in P. R. China (Unpublished master's thesis). University of Regina, Canada, 2003.
- Uluğ, F., Anadolu ve İmam-Hatip Liseleri Müdürlerinin Önderlik Davranışları, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), H. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1988.
- 102 Uyar, M., Yönetim Fonksiyonları Açısından İmam-Hatip Liselerinin
OMÜİFD Değerlendirilmesi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 1989.

