



ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

İmam Hatip Liselerinde Okul Kültür Bağlamında Demokratik Yönetim ve Katılım*

*Democratic Governance and Partipation in the Context of
School Culture at Imam Hatip High School*

Zülfı Doğan (Sorumlu Yazar)

Doktora Öğrencisi, Erciyes Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı
PhD Candidate, Erciyes University, Faculty of Theology, Department of Philosophy and Religious Studies
Kayseri/Türkiye

zulfidogan@gmail.com

orcid.org/0000-0002-6904-5368

Mehmet Korkmaz

Prof. Dr., Erciyes Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı
Prof., Erciyes University, Faculty of Theology, Department of Philosophy and Religious Studies
Kayseri/Türkiye

mkorkmaz@erciyes.edu.tr

orcid.org/0000-0002-6873-4313

Geliş Tarihi: 28.03.2025

Kabul Tarihi: 12.06.2025

Yayın Tarihi: 30.06.2025

Date of Submission: 28.03.2025

Date of Acceptance: 12.06.2025

Date of Publication: 30.06.2025

Değerlendirme: Bu makalenin ön incelemesi bir iç hakem (editörler – yayın kurulu üyeleri) içerik incelemesi ise en az iki dış hakem tarafından çift taraflı kör hakemlik modeliyle incelendi.

Peer-Review: Single anonymized - One Internal (Editorial board members) and at least Double anonymized - Two External Double-blind Peer Review

Etik Beyan: Araştırmaya ilişkin etik kurul izni, Erciyes Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan (Karar No: 2023/38) alınmıştır. Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.

Ethical Statement: The ethical approval for the research was obtained from the Social and Humanities Ethics Committee of Erciyes University (Decision No: 2023/38). It is declared that scientific and ethical principles have been followed while conducting and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

Benzerlik Taraması: Benzerlik taraması yapılarak intihal içermediği teyit edildi.

Plagiarism Check: It was confirmed that it did not contain plagiarism by similarity scanning.

Çıkar Çatışması: Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Conflicts of Interest: The author(s) has no conflict of interest to declare.

Finansman: Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.

Funding: The author(s) acknowledge that they received no external funding to support this research.

Atıf/Cite As: Doğan, Zülfı ve Korkmaz, Mehmet. “İmam Hatip Liselerinde Okul Kültür Bağlamında Demokratik Yönetim ve Katılım”. *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 68 (2025): s. 186-220

DOI: 10.15370/maruifd.1667297

* Bu makale, Prof. Dr. Mehmet Korkmaz danışmanlığında devam eden “İdareci ve Öğretmenlerine Göre İmam Hatip Liselerinde Okul Kültürü” başlıklı doktora tezime esas alınarak oluşturulmuştur. This article is derived from selected on my doctoral dissertation titled “School Culture in Imam Hatip High Schools According to Administrators, and Teachers” conducted under the supervision of Prof. Dr. Mehmet Korkmaz.



İmam Hatip Liselerinde Okul Kültürü Bağlamında Demokratik Yönetim ve Katılım

Democratic Governance and Participation in the Context of School Culture at Imam Hatip High School

Öz: Okul kültürü; okulun faaliyet gösterdiği tarihi süreç içerisinde oluşan, okul üyelerinin davranışını etkileyen ve okulu diğer okullardan ayırarak kendine özgü bir kimliğin oluşmasını sağlayan maddi ve manevi öğelerin bütünüdür. Okul kültürü güçlü ve zayıf olarak ikiye ayrılmaktadır. Güçlü okul kültürünün özelliklerinden birisi okulda demokratik bir yönetim anlayışının olmasıdır. Bilindiği üzere ülkemizde okul idarecileri atama ile göreve gelmektedir. Bununla birlikte söz konusu idarecilerin bu görevi yaparken nasıl bir yönetim anlayışına sahip oldukları, bu anlayışın okul kültürüne yansımaları araştırılması gereken hususlardandır. Bu araştırmanın amacı imam hatip lisesi idareci ve öğretmenlerinin görev yaptıkları okullardaki yönetim anlayış ve uygulamalara dair görüşlerini ortaya koymaktır. İmam hatip liselerinde benimsenen ve uygulanan okul yöneticiliği anlayışının araştırılması yönetim konusunda idarecilerin olumlu/olumsuz uygulamalarının ortaya konmasına, eksikliklerin tamamlanmasına ve imam hatip liselerinin daha güçlü bir okul kültürüne sahip olmasına katkı sağlayabilir. Araştırma nicel desenli nitel desteklidir. Araştırmada nicel verilerin toplanması amacıyla “Okul Kültürü Ölçeği” kullanılırken nitel veriler yarı yapılandırılmış mülakat formları ile toplanmıştır. Nicel verilerin analizinde t-testi, OneWay-Anova ve Tukey testi kullanılmıştır. Nitel veriler ise betimsel analiz yöntemiyle çözümlenmiştir. Araştırma Kayseri’nin merkez ilçelerinde (Melikgazi, Kocasinan, Talas) bulunan 9 imam hatip lisesinde gerçekleştirilmiş ve araştırmaya 216 öğretmen katılmıştır. Ayrıca 10 idareci ve 20 öğretmenle yüz yüze mülakat yapılmıştır. Araştırmaya katılan imam hatip lisesi idareci ve öğretmenlerinin görüşlerinden hareketle; araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun okul ortamından memnun olduğu, iş ve işleyişin eğitim-öğretim döneminin başında alınan kararlara göre gerçekleştiği, idareci ve öğretmenler arasında yaşanan sorunların okulun işleyişini etkileyecek düzeyde olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte yapılan mülakatlarda bazı öğretmenlerin okulla ilgili karar alım sürecine yeterince dahil olmadığını düşündükleri, iş ve sorumlulukların eşit ve adil dağıtılmadığı konusunda eleştirilerinin olduğu görülmüştür. Araştırmanın sonucuna göre hem idarecilerin hem de öğretmenlerin okullarında demokratik bir yönetim anlayışının olduğunu ve öğretmenlerin de bu yönetim sürecine dahil olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Araştırmada belirlenen bağımsız değişkenler ile ölçek puanları arasında cinsiyet, eğitim durumu, branş, mesleki kıdem açısından anlamlı farklılaşmaların olmadığı sadece görev yapılan okul ile öğretmenlerin algı puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Din Eğitimi, İmam Hatip Lisesi, Okul Kültürü, Okul İklimi, Demokratik Yönetim ve Katılım

Abstract: The function, reasons for preference, and student profile of Imam Hatip schools have evolved from their establishment to the present day. However, the most significant expectation of society and parents has consistently been that these

schools fulfill their children's need for religious education and guide them toward becoming moral individuals. For this reason, Imam Hatip High Schools have been regarded differently from other educational institutions, and their students and graduates have been perceived as distinct. Society's expectations of Imam Hatip schools and their students have thus remained unique. This situation can be interpreted as Imam Hatip High schools having a distinctive school culture. School culture is the sum of the material and spiritual elements that develop over the historical process in which the school operates, influence the behavior of school members, and distinguish the school from others by creating a unique identity. The strength or weakness of school culture is determined by the degree to which its elements are shared by school members. One of the most critical factors in whether a school is successful or unsuccessful and whether it has a strong or weak school, culture is the management approach adopted and implemented by the school administration. There are two types of management styles in school administration: autocratic school leadership and democratic school leadership. Democratic school leadership plays a significant role in establishing a strong school culture. Investigating the leadership approach adopted and implemented in Imam Hatip High Schools may help reveal the positive or negative practices of administrators, address shortcomings, and contribute to the development of a stronger school culture in these schools. In this study conducted in the Kayseri city center, the status of democratic management and participation in the context of school culture in Imam Hatip High Schools was examined based on the perspectives of administrators and teachers. The study population consisted of teachers working in Imam Hatip High Schools in Kayseri province. Schools established earlier than others, based on their starting dates of education, were included in the study. In this context, a sample of 216 teachers working in 9 Imam Hatip High Schools was randomly selected. Additionally, interviews were conducted with 10 administrators and 20 teachers to gather more data and address unclear points. According to the findings, it can be said that teachers are satisfied with their school and its environment. In interviews, all administrators and almost all teachers stated that they were content with their schools. In the schools studied, tasks and responsibilities were reportedly distributed equally among school members, and while laws and regulations were respected, the outcomes were given more emphasis. Interview findings supported this data. It can be stated that most teachers participating in the study believed their opinions were sought on school-related matters. In interviews, all administrators and the majority of teachers said that teachers' opinions were taken into account for school-related issues. However, some teachers indicated that their input was sought only on specific matters, while a small number said their opinions were never sought. While it was determined from the scale that teachers believed tasks and responsibilities were distributed fairly and equally, interviews revealed that some teachers thought otherwise. Teachers participating in the study believed that when they made mistakes related to their duties, the school administration handled these situations with understanding, and no punitive measures were taken due to such errors. During interviews, all administrators and most teachers stated that no major issues existed between administrators and teachers that would disrupt the functioning of the school, and any issues that did arise were usually resolved through consultation. Based on the findings, it can be said that there is generally a shared understanding regarding democratic management and participation in Imam Hatip High Schools. However, occasional problems do arise,

and these issues are usually resolved through mutual understanding. There was no significant relationship between teachers' perception scores and their gender, subject area, educational level, professional seniority, or seniority in their current school. Only the variable of the school where teachers worked was significantly related to their perception scores. Among schools with high perception scores, there were both those admitting students based on entrance scores and those that did not. Likewise, among schools with low perception scores, there were schools admitting students based on scores. This suggests that the management practices and approaches of administrators caused this difference.

Keywords: Religion Education, Imam Hatip High School, School Culture, School Climate, Democratic Governance and Participation

Giriş

1923'te Türkiye Cumhuriyeti Devleti kurulduktan sonra pek çok alanda olduğu gibi eğitim alanında da önemli değişiklikler yaşanmıştır. Bu kapsamda 3 Mart 1924'te Tevhid-i Tedrisat Kanunu çıkarılmış ve bu kanun gereği 29 merkezde din hizmetlerini yürütmekle yükümlü memurları yetiştirmek için imam hatip mektepleri açılmıştır.¹ Zaman içinde imam hatip okulları ve imam hatip liseleri adlarını alan bu kurumlar açılışından günümüze kadar olan tarihi süreçte en çok tartışılan ve baskıya maruz kalan eğitim kurumu olmuştur. Bu okullar belli dönemlerde çeşitli bahanelerle kapatılmış, sayıları azaltılmış, mezunları katsayı engeline takılıp üniversiteye girişte sorunlar yaşamıştır. Yine de toplum çocuklarını bu okullara göndermekten geri durmamış ve bu okullar yaşanan tüm sorunlara rağmen varlığını devam ettirmiştir.²

İmam hatip okullarının/liselerinin işlevleri, tercih edilme nedenleri, öğrenci profili vb. hususlar ilk açıldığı tarihten günümüze kadarki süreçte değişikliğe uğramıştır. Yine de toplumun ve velilerin bu okullardan en önemli beklentisi çocuklarının din eğitimi ihtiyacını karşılaması ve ahlaklı bir birey olarak yetişmelerine rehberlik etmesi olmuştur.³ Bu nedenle bir eğitim kurumu olarak imam hatip lisesi diğer eğitim kurumlarından, öğrenci ve mezunları da diğer okulların öğrenci ve mezunlarından farklı görülmüş, toplumun imam hatip lisesinden ve öğrencilerinden beklentileri farklı olmuştur. Yapılan bir araştırma, toplumun çoğunluğunun imam hatip liselerini “milli ve manevi değerlere sahip, uzlaşmacı ve insana saygıyı önceleyen, çalışma ahlakına sahip, güvenilir insanları yetiştiren bir eğitim kurumu” olarak algıladığını ortaya koymuştur.⁴ Başka bir araştırma ise imam hatip lisesi öğrenci ve mezunlarının “imam hatipli olmayı” bir ayrıcalık unsuru olarak gördüğünü, imam hatip lisesi öğrencisi olmanın bir eğitim kurumunun mensubu olmaktan öte anlamlar taşıdığını, kendilerinin diğer liselerden farklı olarak “imam hatip kimliğine” sahip olduklarını düşündüklerini göstermiştir.⁵ Kısacası hem toplum hem de imam hatip lisesi öğrenci ve mezunları bu okulları diğer okullardan farklı algılamakta, bu okullara farklı bir misyon yüklemektedir. Bu durum imam hatip liselerinin kendine has bir okul kültürüne sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Okul kültürü; okulun faaliyet gösterdiği tarihi süreç içerisinde oluşan, okul üyelerinin davranışını etkileyen ve okulu diğer okullardan ayırarak kendine özgü bir kimliğin

1 “Mevzuat Bilgi Sistemi”.

2 M. Şevki Aydın, *Din Eğitimi Bilimi*, 238.

3 Fatma Gonca Dünder, “Çocuklarını İmam Hatip Lisesine Gönderen Anne Babaların İmam Hatip Liselerini Tercih Nedenleri ve Beklentileri (Yozgat İli Örneği)”, (yüksek lisans tezi), 68; Turan Bilge Kuşçu, “Velilerin Çocuklarını İmam-Hatip Liselerine Gönderme Nedenleri ve Beklentileri (Gaziantep-İslahiye Örneği)”, (yüksek lisans tezi), 42.

4 Ertan Özensel vd., “Türkiye’de İmam Hatip Liseleri ve İmam Hatipliler Algısı”, 13.

5 Şükrü Türköz, “‘İmam Hatiplilik’ Kimliğinin Belirleyici Unsurları”, 1211.

oluşmasını sağlayan maddi ve manevi öğelerin bütünüdür.⁶ Okul kültürünü oluşturan öğelerin okul üyelerince paylaşılma düzeylerine bağlı olarak okul kültürü güçlü ve zayıf olarak nitelendirilmektedir.⁷ Güçlü okul kültürüne sahip okullarda üyeler kendilerini daha iyi ve motive edilmiş hissederler ve değişikliklere açıktırlar. Karşılıklı destek ve güvene dayalı iş birliği ruhu vardır. Okul ortamı bireylerin kendilerini yenilemelerine uygundur. Okulda değerler ve sorumluluklar ön plandadır. Okulda oluşturulan temel ilkeler birlikteliği, çok çalışmayı ve gelişmeyi teşvik edicidir. Öğretmen ve velilerde sorumluluk bilinci kuvvetlidir.⁸ Zayıf okul kültürüne sahip okullarda ise yönetici, öğretmen, öğrenci ve veli arasındaki bağlar zayıftır. Bütün okul üyeleri birbirlerine karşı düşük başarı beklentisi içindedirler. Üyelerin diyalogu az, motivasyonu düşüktür. Okulda koordinasyon yeterli düzeyde değildir ve üyeler arasında sevgi-saygı zayıftır. Bu tür okullarda okul üyeleri ne yapmaları ve bunu nasıl yapmaları gerektiğini belirlemeye çalışırken çok zaman kaybederler. Böyle okullarda kimse çalışmak istemez. Bunun sonucu olarak da okul kendisinden beklenenleri veremez.⁹

Bir okulun başarılı ya da başarısız olması, güçlü ya da zayıf bir okul kültürüne sahip olmasında önemli etkenlerden birisi; okul idaresinin benimseyip uyguladığı yönetim şeklidir. Konu hakkında kaleme alınan önceki çalışmalar incelendiğinde okul yöneticilerinin yönetim biçimlerine dair farklı sınıflamaların yapıldığı görülmektedir.¹⁰ Bunların içinde en çok öne çıkan yaklaşımlar otokratik ve demokratik okul yöneticiliğidir. Elbette yönetim anlayışlarını böyle kesin çizgilerle ayırmak mümkün değildir. Lakin literatürdeki sınıflamadan hareketle bu çalışmada öne çıkan bu iki yaklaşım hakkında kısa birkaç bilgi vermek faydalı olacaktır.

Otokratik okul yöneticiliğinde okulla ilgili her şey belli otoriteler tarafından emirlerle gerçekleştirilir. İdarecilerin verdiği emirler okul üyeleri tarafından yerine getirilir. Emirler tartışılmaz, sorgulanmaz, bunların uygulanması beklenir. Otokratik yönetimin uygulandığı okullarda sıkı bir disiplin vardır.¹¹ Otokratik okul yöneticiliğinde okulla ilgili kararlar yalnızca okul idaresi tarafından alındığından okul personeli okulda sadece

6 Vehbi Çelik, *Okul Kültürü ve Yönetimi*, 3.

7 Mehmet Şişman, *Örgüt Kültürü (Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma)*, 144.

8 Asım Özdemir, “Okul Kültürünün Oluşturulması ve Çevreye Tanıtılmasında Okul Müdürlerinden Beklenen ve Onlarda Gözlenen Davranışlar”, 417.

9 Özdemir, “Okul Kültürünün Oluşturulması ve Çevreye Tanıtılmasında Okul Müdürlerinden Beklenen ve Onlarda Gözlenen Davranışlar”, 416.

10 Yılmaz Kılıç ve Ercan Yılmaz, “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stili Ölçeğinin Geliştirilmesi, 3007”; Mehmet Üstüner, “Algılanan Müdür Yönetim Tarzı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, 433; Mehmet Yiğit ve Bünyamin Ağalday, “Unutulmuş Bir Okul Yöneticisi: Okul Müdür Yardımcılarının Yönetim Tarzları Okul İklimini Nasıl Etkiler?”, 737; Fırat Muk ve Yusuf İnandı, “Okul Yöneticilerinin Demokratik ve Otokratik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Öznel Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, 285; Lütfü Ilgar, *Eğitim Yönetimi Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi*, 94.

11 Ilgar, *Eğitim Yönetimi Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi*, 94.

uygulayıcı durumunda kalmaktadır. Bu durum ise hem okulun çalışma iklimini olumsuz etkilemekte hem de okulun katılımcı bir yönetim anlayışı geliştirmesini engellemektedir.¹² Bununla birlikte, idarecilerin yönetim bilgi ve becerileri güçlü ise, özellikle hızlı bir şekilde karar verilmesi gereken durumlarda ya da okul üyelerinin yeterli bilgi ve tecrübesi olmadığı durumlarda bu yaklaşım, sürecin etkin bir şekilde yürütülmesine katkı sağlayabilir. Bu da özellikle kriz anlarında ya da acil müdahale gerektiren durumlarda avantaj sağlayabilir.

Bir diğer yönetim anlayışı demokratik okul yöneticiliğidir. Bu yaklaşım okul yönetiminde katılımcı bir yaklaşım benimseyen ve uygulayan anlayışı ifade etmektedir. Bu yönetim biçimini benimseyen okul yöneticileri, okul ile ilgili alınacak kararlara öğretmenlerin katılımını teşvik eder. Ortak akılla alınan kararlar öğretmenlerin alınan kararları benimsemesini ve böylece kararların daha etkili bir şekilde uygulanmasını sağlayabilir.¹³ Ayrıca bu yaklaşım öğretmenlerin okulu sahiplenmelerini ve aidiyet duygularını güçlendirebilir. Bu yaklaşımda idarecilerin herkesin severek çalışabileceği, uygun çalışma koşullarına sahip, güven ve dostluğa dayalı bir okul ortamı oluşturması beklenir. Çünkü okul ortamı; öğretmenlerin motivasyonunu, okul aidiyetlerini, performanslarını vb. birçok faktörü doğrudan etkilemektedir.¹⁴ Nitekim yapılan araştırmalar olumlu okul ortamının öğretmenlerin verimliliğini ve motivasyonunu artırdığını, olumsuz okul ortamının ise öğretmenlerin motivasyonunu düşürdüğünü ortaya koymuştur.¹⁵ Bu durum, okulun belirlenen amaçlarına ulaşmasına da katkı sağlayabilir. Nitekim yapılan bir araştırmada, okul kararlarına katılım gösteren öğretmenlerin, katılmayanlara oranla daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını ortaya konulmuştur.¹⁶ Yine böyle bir anlayışla yönetilen okullardaki okul üyelerinin yüksek aidiyete sahip oldukları için işe geç gelme, devamsızlık ve kurumu terk etme gibi olumsuz davranışları daha az sergiledikleri ifade edilmiştir.¹⁷ Bu nedenle okul yöneticilerinin olumlu bir okul ortamı oluşturmaları, okulun amaçlarına ulaşması ve akademik başarıya ulaşabilmesi açısından önem taşımaktadır.

Bu olumlu özelliklerinin yanı sıra bu anlayışın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Karar alma süreçlerine çok sayıda üyenin katılması nedeniyle işlerin yavaşlaması bunların başında gelmektedir. Özellikle acil durumlarda hızlı ve etkili karar alma zorlaşabilmektedir. Tüm üyelerin fikirlerinin alınması zaman almakta; bu durum ise daha fazla toplantı, tartışma ve değerlendirme süreci gerektirdiğinden yönetim sürecinde zaman ve enerji kayıplarına yol açabilmektedir. Ayrıca üyeler arasındaki fikir ayrılıkları zaman

12 Cevat Celep, *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, 89.

13 İrfan Erdoğan, *Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği*, 100.

14 Şişman, *Öğretim Liderliği*, 96.

15 Sibel Gök, "Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma", 601; Ramazan Gök ve Baran İdem, "Okul İkliminin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Motivasyonuna Etkisi", 10.

16 Süleyman Göksoy, "Okul Yönetiminde Karara Katılım", 263.

17 Refik Balay, *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, 97.

zaman çatışmalara sebep olabilmekte ve bu durum okul ortamını olumsuz etkileyebilmektedir.¹⁸ İmam hatip liselerinde benimsenen ve uygulanan okul yöneticiliği anlayışının araştırılması, yöneticilerin yönetim süreçlerindeki olumlu ya da olumsuz uygulamalarının tespit edilmesine, mevcut eksikliklerin giderilmesine ve bu okulların daha güçlü bir okul kültürüne sahip olmalarına katkı sağlayabilir.

Literatürde, imam hatip liselerinde okul kültürü ile ilgili yapılmış bazı çalışmalar mevcuttur. Bunlardan bazıları şunlardır: Cemil Yıldırım, “İmam Hatip Liselerinde Okul Kültürü Algısı (Diyarbakır Örneği)”, (yüksek lisans tezi);¹⁹ Ümit Kalkan, “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri, Okul Kültürü ve Örgütsel İmaj İlişkisi”, (doktora tezi)²⁰ ; Mehmet Yılmaz, “İmam Hatip Okullarında Kurum Kültürü (Kastamonu Örneği)”, (doktora tezi).²¹ Yıldırım tarafından yapılan araştırma 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır il merkezinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada 89 öğretmene uygulanan anket sonuçları ele alınmıştır. Araştırma sonucunda, okuldaki kararların öğretmenler kurulunda alındığı, okulda işleyişin kurallara göre yürütülmeye çalışıldığı, öğretmenlerin görüşlerini rahatlıkla ifade edebildiği ve okullarda sıkı bir denetimin olmadığı belirlenmiştir. Kalkan tarafından yapılan araştırma ise 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Konya merkez ilçelerinde bulunan 25 imam hatip lisesinde yapılmıştır. Araştırmada Şimşek tarafından geliştirilen “okul kültürü ölçeği” ile “okul yöneticileri liderlik stili ölçeği” ve “örgütsel imaj ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmaya 370 öğretmen katılmıştır ve 20 okul yöneticisi ile mülakat yapılmıştır. Araştırma sonucunda demokratik yönetim ve katılım alt boyutunun diğer boyutlara göre zayıf olduğu ifade edilmekle birlikte, bunun sebepleri detaylı olarak ortaya konmamış ayrıca bu durumun okul kültürüne etkisine dair analizler yapılmamıştır. Bir diğer araştırma Yılmaz tarafından 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Kastamonu’da gerçekleştirilmiştir. Nitel desene sahip bu çalışmaya 20 idareci, 24 öğretmen katılmıştır. Araştırma bulguları “okul değerleri ve kimliği, kurumsal işleyiş ve uygulamalar, motivasyon ve okula bağlılık” olmak üzere 3 ana temada ele alınmıştır.

“İmam Hatip Liselerinde Okul Kültürü Bağlamında Demokratik Yönetim ve Katılım” başlığını taşıyan bizim araştırmamızda ise Kayseri il merkezinde görev yapan ve örneklemde yer alan öğretmen ve idarecilerin görüşlerine başvurulmuştur. Çalışmada Fırat tarafından geliştirilen okul kültürü ölçeği²² ve araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış mülakat formundan elde edilen veriler kullanılmıştır. Doktora tezimizin bir kısmının verilerinin kullanıldığı bu çalışmada, “İmam hatip lisesinde görev yapan idareci

18 Durmuş Yörük ve Süleyman Dünder, “Türkiye’deki Yerel Yöneticilerin Benimsedikleri Liderlik Tarzlarına Göre Boyun Eğici Davranışlarının İncelenmesi”, 98.

19 Cemil Yıldırım, “İmam Hatip Liselerinde Okul Kültürü Algısı (Diyarbakır Örneği)”, (yüksek lisans tezi).

20 Ümit Kalkan, “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri, Okul Kültürü ve Örgütsel İmaj İlişkisi”, (doktora tezi).

21 Mehmet Yılmaz, “İmam Hatip Okullarında Kurum Kültürü (Kastamonu Örneği)”, (doktora tezi).

22 Necla Fırat, “Okul Kültürü ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri”, (doktora tezi).

ve öğretmenlerin; okul ortamı, okulda kararların alınışı, okulda iş ve işleyiş, iş ve sorumlulukların dağıtımı, idareci ve öğretmenler arasında yaşanan sorunların çözümü ile ilgili algıları ve görüşleri nelerdir?” sorularına cevap aranmıştır. Bu bilgiler aşağıda daha detaylı olarak ele alınmıştır.

1. Yöntem

1.1. Araştırmanın Modeli

İdareci ve öğretmenlerine göre imam hatip liselerinde demokratik yönetim ve katılım durumunu ortaya koymayı amaçlayan bu araştırma karma yöntem ile gerçekleştirilmiştir. Karma yöntem, araştırmacının bir çalışma içerisinde nicel ve nitel deseni birleştirmesi olarak tanımlanmaktadır. Karma yöntem ile her iki desenin avantajları kullanılmakta ve böylece bir olgunun daha detaylı ve kapsamlı bir şekilde anlaşılması sağlanmaktadır.²³ Bu çalışmada da nicel desenli nitel destekli bir yaklaşım izlenmiştir.

1.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini Kayseri ilinde bulunan imam hatip liselerinin öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu evrende yer alan okulların eğitim-öğretime başlama tarihleri dikkate alınarak diğerlerine göre daha önce kurulmuş olan okullar çalışma evrenine alınmıştır. Bu kapsamda belirlenen 9 imam hatip lisesinde görev yapan tesadüfi örnekleme yoluyla 216 öğretmen örnekleme dahil edilmiştir. Araştırma yapılan imam hatip liseleri şunlardır: Kayseri Anadolu İmam Hatip Lisesi, Kayseri Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi, Ali Rıza Önderici Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi, Erciyes Anadolu İmam Hatip Lisesi, Şehit Mustafa Sezgin Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi, Hasbekli Hafız Mümin Akan Anadolu İmam Hatip Lisesi, Taceddin Veli Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi, Yaman Dede Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi, Kocasinan Furkan Doğan Anadolu İmam Hatip Lisesi. Araştırmada ayrıca daha fazla veri elde edebilmek ve kapalı kalan noktaları ortaya koyabilmek için 10 idareci ve 20 öğretmenle mülakat yapılmıştır. Mülakat yapılan idareciler İ1, İ2 olarak öğretmenler ise Ö1, Ö2 olarak kodlanmıştır.

Tablo 1. Mülakata Katılan İdarecilerin Demografik Özellikleri

Katılımcının Kodu	Cinsiyeti	Görevi	Mesleki Kıdemi	Görev Yaptığı Okuldaki Kıdemi
İ 1	Erkek	Müdür	14	1
İ 2	Erkek	Müdür	16	9
İ 3	Erkek	Müdür Yardımcısı	12	8

23 John W. Creswell, *Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*, 216.

İ 4	Erkek	Müdür	15	2
İ 5	Erkek	Müdür Yardımcısı	5	1
İ 6	Erkek	Müdür Yardımcısı	10	2
İ 7	Erkek	Müdür	21	4
İ 8	Erkek	Müdür Yardımcısı	8	4
İ 9	Kadın	Müdür Yardımcısı	9	3
İ 10	Erkek	Müdür	10	8

Tablo 2. Mülakata Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Katılımcının Kodu	Cinsiyeti	Branşı	Mesleki Kıdemi	Görev Yaptığı Okuldaki Kıdemi
Ö1	Kadın	Meslek Dersleri	26	8
Ö2	Erkek	Kültür Dersleri	25	6
Ö3	Kadın	Kültür Dersleri	15	1
Ö4	Erkek	Meslek Dersleri	30	10
Ö5	Kadın	Meslek Dersleri	27	8
Ö6	Erkek	Kültür Dersleri	12	3
Ö7	Kadın	Meslek Dersleri	12	8
Ö8	Kadın	Meslek Dersleri	10	8
Ö9	Erkek	Kültür Dersleri	20	10
Ö10	Erkek	Kültür Dersleri	29	6
Ö11	Erkek	Kültür Dersleri	22	4
Ö12	Kadın	Kültür Dersleri	28	12
Ö13	Kadın	Meslek Dersleri	12	8
Ö14	Kadın	Kültür Dersleri	10	2
Ö15	Erkek	Meslek Dersleri	28	8
Ö16	Erkek	Kültür Dersleri	13	5
Ö17	Erkek	Kültür Dersleri	33	5

Ö18	Kadın	Meslek Dersleri	14	6
Ö19	Kadın	Meslek Dersleri	7	1
Ö20	Kadın	Kültür Dersleri	20	7

1.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak Fırat tarafından geliştirilen, geçerlik ve güvenilirliği yapılmış “okul kültürü ölçeği” kullanılmıştır.²⁴ Ölçek “demokratik yönetim ve katılım, iş birliği destek ve güven, okul-çevre ilişkisi, bütünleşme ve aidiyet” olmak üzere 4 alt boyut ve 48 maddeden oluşmaktadır. 5’li Likert tipi olarak hazırlanan ölçekte, derecelendirme seçenekleri “1. Hiç Katılmıyorum”, “2. Katılmıyorum”, “3. Kararsızım”, “4. Katılıyorum” ve “5.Tümüyle Katılıyorum” şeklinde belirlenmiştir. (Ölçek puan sınırları: 1,00-1,80: Hiç Katılmıyorum; 1,81-2,60: Katılmıyorum; 2,61-3,40: Kararsızım; 3-41-4,20: Katılıyorum; 4,21-5,00: Tümüyle Katılıyorum) Fırat ölçeğe ait Cronbach Alpha güvenirlik katsayısını .94 olarak hesaplamıştır.²⁵ Söz konusu ölçek ve bu ölçek esas alınarak geliştirdiğimiz yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak örnekleme yer alan ve amaçlı örneklem desenine göre seçilen idareci ve öğretmenlerin okullarındaki demokratik yönetim ve katılıma dair görüşlerini daha detaylı ortaya koyabilmek amaçlanmıştır. Görüşme formu hazırlanırken geçerlik ve güvenilirliğini belirlemek için, üç din eğitimi bilimi uzmanının görüşüne başvurulmuş, ayrıca iki idareci ve iki öğretmenle pilot çalışma yapılmıştır.

1.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmaya ilişkin etik kurul izni, Erciyes Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu’ndan (Karar No: 2023/38) alınmıştır. Araştırma 2023-2024 eğitim-öğretim yılı güz yarıyılında Ekim-Kasım aylarında gerçekleştirilmiştir. Araştırma araştırmacı tarafından okullara gidilerek bizzat gerçekleştirilmiştir. Mülakatlar idareci ve öğretmenlerle yüz yüze gerçekleştirilmiş ve katılımcıların izni ile görüşmeler kaydedilmiştir.

Araştırmada elde edilen nicel verilerin analizinde SPSS 27.0 programı kullanılmıştır. Çalışmada verileri analiz edebilmek için normallik testi yapılmıştır. Literatürde sosyal bilimlerde yapılan araştırmalar için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinin doğru sonuçlar vermeyeceği için çarpıklık ve basıklık katsayılarının dikkate alınması gerektiği, buradaki değerlerin -2,00 ve +2,00 değer aralığında olmasının normallik varsayımı için yeterli olarak kabul edildiği görülmektedir.²⁶ Bu nedenle araştırmada çarpıklık ve basıklık değerleri dikkate alınmış ve dağılımın normal olduğu görülmüştür. Aşağıdaki tabloda çarpıklık ve basıklık değerlerine yer verilmiştir.

24 Fırat, “Okul Kültürü ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri”, 114.

25 Fırat, “Okul Kültürü ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri”, 115-116.

26 Darren George ve Paul Mallery, *SPSS for Windows Step by Step*.

Tablo 3. Demokratik Yönetim ve Katılım Boyutu Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Demokratik Yönetim ve Katılım Boyutu	Çarpıklık	Basıklık
	-,181	1,973
Standart Sapma	,166	,330

Öğretmenlerin algı puanları ile bağımsız değişkenler arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için t-testi ve OneWay-ANOVA testi kullanılmıştır. Değişkenler arasında ilişki olduğu belirlendiğinde bunun hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Tukey testi kullanılmıştır. Nitel verilerin analizinde ise MAXQDA programı kullanılmıştır. Ses kaydı alınan görüşmeler deşifre edilerek metin haline getirilmiş ve veriler kodlanarak programa girilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır.

Bir ölçeğin alt boyutları varsa yarıya bölme yöntemi ile her boyut kendi içinde bir bütün kabul edilerek uygulanabilir.²⁷ Bu makalede söz konusu ölçeğin sadece “demokratik yönetim ve katılım” alt boyutuna ilişkin bulgular ele alınmıştır. Bu boyuta ait Cronbach Alpha .88 olarak hesaplanmıştır. Çalışmada önce söz konusu alt boyuta ilişkin ortaya çıkan genel tablo verilmiş, daha sonra daha detaylı analizler ve karşılaştırmalar yapabilmek için mülakatta sorulan temel sorular esas alınarak, bulgular belli temalar altında ele alınmıştır. Bu kapsamda bulgular; “İdareci ve Öğretmenlerin Okul Ortamı Hakkındaki Görüşleri”, “İdareci ve Öğretmenlerin Okulda Kararların Alınışı ile İlgili Görüşleri”, “İdareci ve Öğretmenlerin Okulda İş ve İşleyiş Dair Görüşleri”, “İdareci ve Öğretmenlerin Okulda İş ve Sorumlulukların Dağıtımı ile İlgili Görüşleri” ve “İdareci ve Öğretmenlerin, İdareci ve Öğretmenler Arasında Yaşanan Sorunların Çözümü ile İlgili Görüşleri” şeklinde oluşturulmuştur. Böylece demokratik yönetim ve katılım olgusuna dair nicel veriler idareci ve öğretmenlerin görüşlerinden yararlanılarak yorumlanmaya ve tartışılmaya çalışılmıştır.

2. Bulgular ve Yorumlar

2.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

İmam hatip liselerindeki yönetim anlayışını öğretmen ve idareci gözünden çeşitli boyutları ile ortaya koymaya çalışan bu çalışmada ilk olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, branş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, görev yapılan okuldaki mesleki kıdem değişkenleri ele alınmıştır.

27 Fatma Karakoç ve Levent Dönmez, “Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Temel İlkeler”, 46.

2.1.1. Cinsiyetleri

Tablo 2.1.1.: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetleri

Cinsiyet	f	%
Kadın	92	42,6
Erkek	124	57,4
Toplam	216	100,0

Tabloya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %42,6'sı kadın, %57,4'ü erkektir. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından 2021-22 yılı öğretim yılına dair yayınlanan istatistikte ise Anadolu imam hatip liselerinde görev yapan kadın öğretmen oranının (%52) erkek öğretmen oranından (%48) fazla olduğu görülmektedir.²⁸ Araştırmada erkek öğretmenlerinin kadın öğretmenlere göre daha fazla olmasının, araştırma yapılan okullardan bazılarında sadece erkek öğretmenlerin görev yapıyor olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

2.1.2. Branşları

İmam hatip liselerinde öğretmenlerin branşları meslek dersleri ve kültür dersleri olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Bu nedenle araştırmada öğretmen branşlarına bu gruplandırmaya göre yer verilmiştir.

Tablo 2.1.2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branşları

Branş	f	%
Meslek Dersleri	62	28,7
Kültür Dersleri	154	71,3
Toplam	216	100,0

Tablo 2.1.2'ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %28,7'si meslek dersi öğretmeni iken %71,3'ü kültür dersi öğretmenidir. Buna göre kültür dersi öğretmenlerinin oranı meslek dersi öğretmenlerinin oranının yaklaşık iki buçuk katıdır. İmam hatip liseleri ile ilgili yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir.²⁹ İmam hatip liselerinde okutulan meslek derslerine (Kur'an-ı Kerim, Arapça, Fıkıh, Tefsir, Dinler Tarihi,

28 MEB., "2021-2022 ÖRGÜN EĞİTİM İSTATİSTİKLERİ AÇIKLANDI".

29 Ali İmran Bostancıoğlu, "İşyeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: İstanbul'daki İmam Hatip Liselerinde Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma", (doktora tezi), 264; Hatice Kılıçkaya, "İmam Hatip Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul Örneği)", (yüksek lisans tezi), 108; Yıldırım, "İmam Hatip Liselerinde Okul Kültürü Algısı (Diyarbakır Örneği)", 66.

Akaid, Kelam, Temel Dini Bilgiler, Hitabet, Mesleki Arapça, Hadis, Siyer) her bir meslek dersi hocası girebilirken kültür derslerine ise sadece belli bir branş öğretmeni girebilmektedir. Okullarda meslek dersleri öğretmenlerinin kültür dersleri öğretmenlerine göre daha az sayıda olması bu durumla da açıklanabilir.

2.1.3. Eğitim Düzeyleri

Tablo 2.1.3: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi

Eğitim Düzeyi	f	%
Lisans	149	69,0
Yüksek Lisans	63	29,2
Doktora	4	1,9
Toplam	216	100,0

Tabloda görüleceği üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin %69'u lisans mezunu %29,2'si ise yüksek lisans mezunudur. %1,9'u ise doktora yapmıştır. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu lisans mezunudur. İmam hatip liseleri ile ilgili yapılan araştırmalarda ise eğitim düzeyi lisansüstü olan öğretmen oranı %21,2 ³⁰, %20,1 ³¹ ve %15 ³² olarak bulunmuştur. Bu verilere göre araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

2.1.4. Mesleki Kıdemleri

Tablo 2.1.4: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri

Mesleki Kıdem	f	%
1-5 Yıl	4	1,9
6-10 Yıl	38	17,6
11-15 Yıl	49	22,7
16-20 Yıl	33	15,3

30 İbrahim Aşlamacı, “Öğrenci ve Öğretmenlerine Göre İmam-Hatip Liseleri Profiller, Algılar, Memnuniyet, Aidiyet”, 77.

31 Tayfun İmren, “İmam Hatip Ortaokul ve Liselerinde Görev Yapan Öğretmen ve Yöneticilerin Takım Çalışması Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (yüksek lisans tezi), 48.

32 Ali Birinci, “İmam Hatip Okullarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Ahlaki Kişilik Özelliklerinin ve Ahlaki İdeolojilerinin Rolü”, (doktora tezi), 79.

21 ve Üzeri	92	42,6
Toplam	216	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemleri şöyledir: %1,9'u 1-5 yıl, %17,6'sı 6-10 yıl, %22,7'si 11-15 yıl, %15,3'ü 16-20 yıl ve %42,6'sı ise 21 ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Tabloya göre imam hatip liselerinde mesleğe yeni başlamış, kıdemi düşük olan öğretmenler çok az olup, en az orana sahiptir. 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip olan öğretmenler ise en fazla orana sahiptir. Buna göre imam hatip liselerinde çoğunlukla kıdemli öğretmenlerin görev yaptığı söylenebilir.

2.1.5. Görev Yapılan Okuldaki Kıdem

Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki yönetim anlayışına dair bilgi sahibi olabilmesi ve konu ile ilgili yorumda bulunabilmesi için bu okulda belli bir süre görev yapmış olması gerekir. Bu nedenle araştırmada, öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki kıdemlerine de yer verilmiştir.

Tablo 2.1.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okuldaki Kıdemleri

Okuldaki Kıdem	f	%
1-2 Yıl	46	21,3
3-4 Yıl	54	25,0
5-6 Yıl	46	21,3
7-8 Yıl	34	15,7
9 ve üzeri Yıl	36	16,7
Toplam	216	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %21,3'ü 1-2 yıl, %25'i 3-4 yıl, %21,3'ü 5-6 yıl, %15,7'si 7-8 yıl, %16,7'si 9 yıl ve üzeri, bulunduğu okulda görev yapmaktadır. Bu sonuca göre araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun bulundukları okuldaki yönetim anlayışı hakkında bilgi sahibi olduğu söylenebilir.

2.2. Öğretmenlere Göre İmam Hatip Liselerinde Demokratik Yönetim ve Katılım Durumuna İlişkin Bulgular

Çalışmada önce “demokratik yönetim ve katılım” alt boyutuna ilişkin olarak ortaya çıkan genel tablo verilmiş, daha sonra daha detaylı analizler ve karşılaştırmalar yapabilmek için mülakatta sorulan temel sorular esas alınarak oluşturulan alt boyutlar belli başlıklar altında incelenmeye çalışılmıştır.

2.2.1. Demokratik Yönetim ve Katılım Boyutuna İlişkin Öğretmen Algıları

Araştırmada kullanılan ölçeğin demokratik yönetim ve katılım boyutunda yer alan maddelere ilişkin öğretmen algılarının ortalamaları aşağıdaki tabloda çoktan aza doğru verilmiştir.

Tablo 2.2.1. Demokratik Yönetim ve Katılım Boyutuna İlişkin Öğretmen Algılarının Ortalamaları

	f	Ortalama	Algı Düzeyi
<i>Okulumuz yöneticileri velileri birer mali kaynak olarak görürler.*</i>	216	4,25	Hiç Katılmıyorum
Okulumuzda görevimi huzur içinde yapma olanağı bulurum.	216	4,18	Katılıyorum
Okulumuz çalışanları görevlerini özgür bir ortamda yaparlar.	216	4,01	Katılıyorum
Okulumuzda herkes düşünce ve görüşlerini açıkça ifade edebilirler.	216	3,91	Katılıyorum
Okulumuzda herkese eşit davranma, temel bir değer olarak benimsenir.	215	3,75	Katılıyorum
<i>Okulumuzda ödül dağıtımında temel ölçüt, okul yönetimine yakın olmaktır.*</i>	216	3,73	Katılmıyorum
Okulumuz çalışanlarınca sorumluluk eşit olarak paylaşılır.	216	3,68	Katılıyorum
Okulumuz yöneticileri öğretmenler arasında ayrım yapmazlar.	216	3,68	Katılıyorum
Okulumuzda öğretmenler, yöneticilerin karar ve uygulamalarını onlarla rahatça tartışabilirler.	216	3,67	Katılıyorum
Okulumuzda formalitelerden çok sonuçlar önemsenir.	216	3,66	Katılıyorum
Okulumuz öğretmenlerinin göreve ilişkin hataları okul yönetimince hoşgörüyü karşılanır.	216	3,60	Katılıyorum
Okulumuzda tüm kararlar “ortak akıl” kullanılarak alınır.	215	3,58	Katılıyorum
<i>Okulumuzda “evet efendimciler” okul yönetimi tarafından daha fazla destek görülür.*</i>	216	3,35	Kararsızım
Okulumuz çalışanları görevleriyle ilgili bir belirsizlik olduğunda kendi başlarına karar verebilirler.	216	3,31	Kararsızım
<i>Okulumuz yöneticileri aşırı mevzuatçıdır.*</i>	215	3,14	Kararsızım
Ortalama	215	3,70	Katılıyorum

*Ters kodlu madde

Tabloya göre “demokratik yönetim ve katılım” boyutunun ortalaması (x:3,70)’dir. Bu veri öğretmenlerin okullarında demokratik bir yönetim anlayışının olduğuna ve yönetimde kendilerinin de söz hakkı olduğuna “katıldıkları” şeklinde yorumlanabilir. Bu boyutta ortalamanın en çok üzerinde olan maddeler şunlardır: “Okul yöneticilerinin velileri birer mali kaynak olarak görmemesi” (x:4,25), “Okulumuzda görevimi huzur içinde yapma olanağı bulurum” (x:4,18) ve “Okulumuz çalışanları görevlerini özgür bir ortamda yaparlar” (x:4,01).

Araştırma kapsamında en yüksek ortalamaya sahip olan “Okul yöneticilerinin velileri birer mali kaynak olarak görmemesi” ifadesi ($\bar{x} = 4,25$), imam hatip liselerinde görev yapan yöneticilerin velilerden maddi destek beklentisi içinde olmadıklarını göstermektedir. Yöneticilerin velilerden maddi bir destek beklentisi içinde olmaması velilerin okula isterek gelmesine, okul toplantılarına daha çok katılmalarına, çocuklarının akademik başarısı ile daha çok ilgilenmesine katkı sağlayabilir. Çünkü yapılan bir araştırma velilerin toplantılara yeterince katılmama sebeplerden birinin yöneticilerin toplantılarda genellikle para istemesi olduğunu ortaya koymuştur.³³ Dolayısıyla araştırma yapılan imam hatip liselerinde velilerin maddi bir kaynak olarak görülmediği söylenebilir. Velilerin okula düzenli olarak gelmesi öğrencilere akademik olarak destek olmalarının yanı sıra onların okula ait kültürü tanınmasına, benimsemesine ve okulun güçlü bir kültüre sahip olmasına da etki edeceği ifade edilebilir.

Ortalamanın üzerinde çıkan diğer maddeler ise “Okulumuzda görevimi huzur içinde yapma olanağı bulurum.” (x:4,18) ve “Okulumuz çalışanları görevlerini özgür bir ortamda yaparlar” (4,01) maddeleridir. Buna göre imam hatip liselerinin olumlu bir okul ortamının olduğu, öğretmenlerin herhangi bir baskıya ya da zorlamaya maruz kalmadığı söylenebilir. Yapılan mülakatlarda da öğretmenler imam hatip lisesinde görev yapmaktan mutlu olduklarını, görevlerini huzurlu bir ortamda yaptıklarını belirten ifadeler kullanmışlardır.

Bu boyutta ortalamanın en çok altında kalan maddeler ise şunlardır: “Okulumuz yöneticileri aşırı mevzuatçıdır” (x:3,15), “Okulumuz çalışanları, görevleriyle ilgili bir belirsizlik olduğunda kendi başlarına karar verebilirler” (x:3,31) ve “Okulumuzda ‘evet efendimciler’ okul yönetimi tarafından daha fazla destek görür” (x:3,38). Bu maddelerde öğretmenlerin kararsız oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin kararsız kaldıkları bu maddelerin genel olarak idarecilerin yönetim anlayış ve uygulamaları ile ilgili olduğu görülmektedir. İdarecilerin yasa ve yönetmeliklerin uygulanmasına çok önem vermesi öğretmenlerin sürekli kontrol edildikleri düşüncesinin oluşmasına neden olabilir. Gerekli durumlarda inisiyatif alıp kendi başlarına karar verememeleri idare ve öğretmenler arasında yeterli iş birliğinin ve güvenin oluşturulamadığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Bu durumun nedeninin gerekli durumlarda

33 Engin Aslanargun, “Okul-Aile İşbirliği ve Öğrenci Başarısı Üzerine Bir Tarama Çalışması”, 129.

(yasa ve yönetmeliklerde açıkça belirtilmeyen) öğretmenlerin sorumluluk alıp karar verebilmesi için idare tarafından öğretmenlere uygun oranda yetki verilmemesinden kaynaklanmış olabileceği savunulabilir. Yıldırım tarafından imam hatip liselerinde yapılan araştırmada da bu maddenin ortalaması düşük bulunmuştur.³⁴ Gerekli durumlarda öğretmenlerin inisiyatif alıp ona göre hareket etmesi okuldaki iş ve işlemlerin aksamadan devam etmesini sağlayabilir. Ancak araştırmaya katılan öğretmenlerin bu konuda düşük algıya sahip olması imam hatip liselerinde idarecilerin öğretmenlere böyle bir sorumluluk vermedikleri şeklinde yorumlanabilir. Bu ise okuldaki eğitim-öğretim sürecinin aksamasına neden olabilir.

“Evet efendimci” çalışanların okul yönetimi tarafından daha fazla destek gördüğü konusunda öğretmenlerin düşük bir algıya sahip olması ise idarenin yeterince adaletli olmadığını düşündükleri şeklinde yorumlanabilir. Bu konularda düşük algıya sahip olmaları öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebilir, kurumsal aidiyetlerini azaltabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demokratik yönetim ve katılım boyutuna ilişkin algı puanları ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilere dair elde edilen bulgular da şöyledir:

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demokratik yönetim ve katılım boyutuna ilişkin algı puanları ile cinsiyetleri arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için t-testi yapılmıştır. Yapılan test sonucuna göre $[t(0,296)=0,042; p>0,05]$ algı puanları ile imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşları ile demokratik yönetim ve katılım boyutuna ilişkin algı puanları arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Yapılan test sonucuna göre $[t(0,946)=0,855; p>0,05]$ branş ve algı puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Demokratik yönetim ve katılım boyutuna ilişkin toplam puan ile araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için Oneway ANOVA testi yapılmıştır. Test sonucuna göre $[F(0,338) = 0,714; p>0,05]$ imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile toplam puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demokratik yönetim ve katılım boyutu ilişkin toplam puanları ile mesleki kıdemleri arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek için Oneway ANOVA testi yapılmıştır. Test sonucuna göre $[F(2,139) = 0,22; p>0,05]$ eğitim düzeyi

34 Yıldırım, “İmam Hatip Liselerinde Okul Kültürü Algısı (Diyarbakır Örneği)”, 88.

ile demokratik yönetim ve katılım boyutu toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demokratik yönetim ve katılım boyutuna ilişkin toplam puanları ile okullarındaki görev süresi arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için Oneway ANOVA testi yapılmıştır. Yapılan test sonucuna göre $[F(1,919) = 0,108; p > 0,05]$ okuldaki görev süresi ile toplam puan arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı belirlenmiştir.

Demokratik yönetim ve katılım boyutuna ilişkin toplam puanlar ile öğretmenlerin görev yaptığı okul arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için Oneway ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 2.2.1.1. Demokratik Yönetim ve Katılım ile Görev Yapılan Okul Arasındaki İlişkiye Yönelik Oneway Anova Sonucu

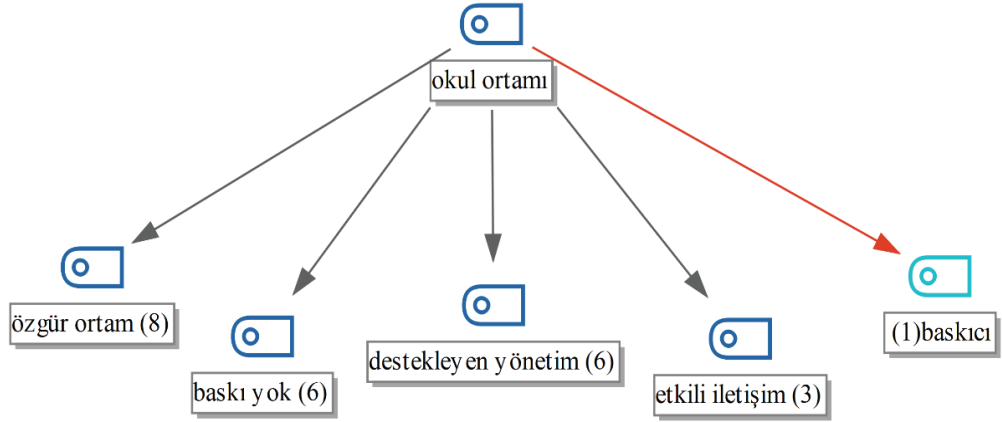
	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	19,681	8	2,460	4,150	<,001
Grup İçi	122,726	207	,593		
Toplam	142,407	215			

Test sonucuna göre $[F(4,220) = 0,01; p < 0,05]$ demokratik yönetim ve katılım boyutuna ilişkin toplam puan ile görev yapılan okul arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Tukey testi yapılmıştır. Test sonucuna göre Erciyes AİHL, Tacettin Veli Kız AİHL ve Hasbekli Hafız Mümin Akan AİHL'lerinin Mustafa Sezgin AİHL ve Yaman Dede AİHL'lerine göre daha yüksek algıya sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara ilişkin tartışmalar çalışmanın sonuç kısmında tartışılmıştır.

Araştırmada kullanılan okul kültürü ölçeğinde yer alan “demokratik yönetim ve katılım” alt boyutundaki maddeler dikkate alınarak geliştirilen görüşme sorularından hareketle “okul ortamı, okulla ilgili karar alma süreçleri, okulda iş ve işleyiş, iş ve sorumlulukların dağıtımı, idare ve öğretmenler arasında yaşanan sorunların çözümü” ana temaları ortaya çıkmıştır. Söz konusu temalara ilişkin öğretmen ve idareci görüşleri ile öğretmenlerin demokratik yönetim ve katılıma ilişkin algı puanları ilişkilendirilerek aşağıda yorumlanmaya çalışılmıştır. Böylece bu algının arka planında yatan gerekçeler ve faktörler daha ayrıntılı olarak anlaşılmasına ve tartışılmasına çalışılmıştır.

2.2.2. İdareci ve Öğretmenlerin Okul Ortamı Hakkındaki Görüşleri

Yapılan mülakatlarda araştırmaya katılan öğretmenlere “Okulda görevinizi yerine getirirken kendinizi nasıl bir ortamda hissediyorsunuz? Neden? Örnek verebilir misiniz?” sorusu sorulurken idarecilere ise “Okulunuzdaki genel hava hakkında neler söylersiniz, neden?” sorusu sorulmuştur. Öğretmenlerin dile getirdiği görüşlerden ortaya çıkan temalar aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 1. Öğretmenlerin Okul Ortamı ile İlgili Görüşleri

Yukarıdaki şekilde de görüldüğü üzere, katılımcıların neredeyse tamamı (19) imam hatip lisesinin ortamına dair olumlu görüşler dile getirmişlerdir. Onlar bu ortamı, özgür, baskısız, destekleyici, etkili iletişim bağlamında açıklamışlardır. Bir katılımcı ise olumsuz bir açıklamada bulunmuştur. Olumlu görüş belirten öğretmenlerin görüşlerinden bazıları şöyledir:

“İyi yaptığınız işlerde sizi kısıtlayan birisi yok, destekleyen bir ortam var.” (Ö 2)

“Özgür, rahat, güvenli. Hem idarenin tutumu, öğretmen arkadaşların tutumu itibariyle çok rahatız, bir sıkıntımız yok.” (Ö 9)

“İdaremiz öğretmenine karşı saygılı, kendi aramızda da oluşturduğumuz güzel bir iletişim var.” (Ö13)

Yukarıdaki görüşlerden de anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan öğretmenler görev yaptıkları okulda kendilerini mutlu, huzurlu ve özgür hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bu durumun nedenini ise kısıtlayan değil destekleyen bir eğitim ortamının olması, okul idarecilerinin öğretmenleri desteklemesi, idare ve öğretmenler arasında yeterli iletişimin olması, okulda samimi bir ortamın bulunması olarak açıklamışlardır.

Mülakat yapılan idarecilerin tamamı da öğretmenlerin görüşlerine benzer ifadeler kullanmış, okullarında olumlu bir ortamın olduğunu belirtmişlerdir. İdarecilerin görüşlerinden bazıları şöyledir:

“Öğretmenler için çalışma imkânlarını daha iyi hale getirmeye çalışıyoruz. Öğretmenimizin kafası rahat olsun ki okulda verimini artırabilelim.” (İ 8)

“Resmi diyalogdan ziyade daha paylaşımcı biraz daha samimi bir ortam içerisinde bu işi yapmaya çalışıyoruz.” (İ 10)

Yukarıdaki görüşlerinden de anlaşılacağı üzere idareciler, görev yaptıkları okullarda olumlu bir okul ortamından söz etmektedirler. İdareciler okullarında herhangi bir baskı olmadığını, öğretmenleri desteklediklerini, öğretmenlerin çalışma ortamını daha iyi bir duruma getirmek için gayret ettiklerini belirtmişlerdir. Öğretmenler ile idare arasında samimi bir ortam oluşturmaya çalıştıklarını, insan ilişkilerinde saygıya dayalı bir ilişkiye önem verdiklerini ifade etmişlerdir. Buraya kadar verilen mülakat görüşlerinden de anlaşılacağı üzere gerek öğretmenlerin çoğunluğu gerek idarecilerin tamamı okullarında huzurlu, mutlu ve karşılıklı saygıya dair bir okul ortamının olduğu konusunda birleşmektedirler. Bununla birlikte bir öğretmenin görev yaptığı okul ortamından memnun olmadığı anlaşılmıştır. Söz konusu öğretmenin dile getirdiği görüş şöyledir.

“Baskıcı ve denetimsiz bir ortamda hissediyorum. Kendi düşünce ya da bakış açılarında olmadığımız zaman baskı hissediyorum.” (İ 20)

Görev yaptığı okul ortamından memnun olmayan öğretmen bunun nedenini idarenin olumsuz tavırları olarak açıklamış, idareyle aynı görüşte olmadığı zaman baskı hissettiğini belirtmiştir. Her ne kadar bu öğretmen görev yaptığı okulla ilgili bu sorunları belirtmiş olsa da aynı okulda mülakat gerçekleştirdiğimiz diğer öğretmen ise bu konuda oldukça olumlu görüşler beyan etmiştir. Aynı şekilde bu okulun idarecisi de yapılan mülakatta okul ortamının çok iyi olduğunu gerek öğretmenlerin gerekse öğrencilerin okuldan çok memnun olduklarını belirtmiştir.

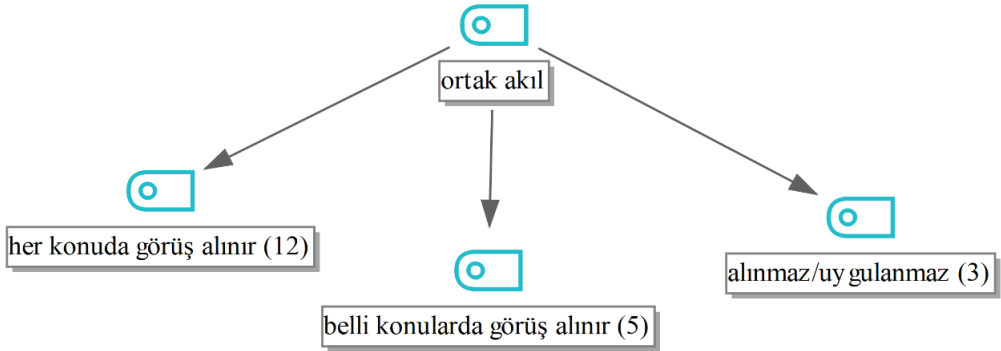
Ölçekten elde edilen bulgulara bakıldığında da öğretmenlerin ortamla ilişki olan, *“Okulumuzda görevimi huzur içinde yapma olanağı bulurum”* (x:4,18), *“Okulumuz çalışanları görevlerini özgür bir ortamda yaparlar”* (x.4,08) *“Okulumuzda herkes düşünce ve görüşlerini açıkça ifade edebilirler”* (x.3,91), *“Okulumuzda herkese eşit davranma, temel bir değer olarak benimsenir”* (x:3,75) maddelerinde yüksek bir algıya sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Okul ortamı ile ilgili olarak hem ölçekten elde edilen sonuçlar hem de idareci ve öğretmenlerle yapılan mülakatlardan elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde araştırma yapılan imam hatip liselerinde olumlu bir okul ortamının olduğu, idarenin öğretmenlere ve öğrencilere yönelik baskısının olmadığı, öğretmenlerin kendilerini

özgür hissettikleri ve görevlerini huzur içinde yerine getirdiği söylenebilir. Araştırma yapılan imam hatip liselerinde olumlu bir okul ortamının olması bu okulların etkili ve güçlü bir kültüre sahip olma noktasında önemli bir potansiyel barındırdığı şeklinde yorumlanabilir.

2.2.3. İdareci ve Öğretmenlerin Okulda Kararların Alınışı ile İlgili Görüşleri

İmam hatip liselerinde okul ile ilgili kararların nasıl alındığı ile ilgili olarak yapılan mülakatlarda öğretmenlere “Okulunuzla ilgili konularda kararlar alınırken öğretmenlerin görüşlerine başvuruluyor mu? Hangi konularda görüşleriniz alınıyor? Örnek verebilir misiniz?” sorusu sorulurken idarecilere de “Okulunuzla ilgili konularda öğretmenlerin görüşleri alınıyor mu, hangi konularda alınıyor?” sorusu sorulmuştur. Öğretmenlerin okulda kararların alınışı ile ilgili olarak dile getirdikleri görüşler temalar halinde aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 2. Öğretmenlerin Okulda Kararların Alınışı ile İlgili Görüşleri

Yukarıdaki şekilde de görüleceği üzere öğretmenlerin büyük çoğunluğu okulla ilgili konularda görüşlerinin alındığını belirtmiştir. Olumlu görüş belirten öğretmenlerden bazıları idarenin her konuda görüşlerini aldığını belirtirken bazı öğretmenler ise belirli konularda görüşlerinin alındığını ifade etmişlerdir. Okulla ilgili her konuda görüşlerinin alındığını belirten öğretmenlerin görüşleri şöyledir:

“Fikir alışverişi yüksek seviyede diyebilirim. Toplantılarda derslerle ilgili görüşlerimiz alınıyor. Zümre kararları alınırken yönetmelik şöyle diye baskıcı bir şekilde değil görüşlerimize önem veriliyor, zümre arkadaşlarımla değerlendirmelerimize önem veriliyor.” (Ö 6)

“Her konuda alınıyor. Mesela öğrencilerle ilgili, okulun fiziki şartlarıyla ilgili, yapılması planlanan herhangi bir etkinlik ile ilgili her şeyle ilgili istişare yapıyoruz ve çoğunluğun kararına göre uygulanıyor.” (Ö 12)

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşılacağı üzere öğretmenlerin bir kısmı toplantılarda hemen her konuda fikirlerinin alındığını, idarecilerin öğretmenlerin görüşlerine önem verdiğini ve bu doğrultuda düzenlemeler yaptığını düşünmektedir.

İdarecilerle yapılan mülakatta da onların çoğunluğunun (8 idareci) öğretmenlerin görüşleri ile benzer görüşte olduğu anlaşılmıştır. Buna dair bazı görüşler şöyledir:

“Biz hiçbir zaman ‘biz ne dersek o olur, kurallarımız böyle herkes buna uyacak’ demedik, böyle bir yöntemi benimsemedik. En ufak bir şeyde bile arkadaşlarla oturur istişare ederiz.” (İ 2)

“Eğitimin kesinlikle bir ekiple beraber yürütüleceğini, diktatoryal manada baskı ile tek ağızdan çıkan kararlarla yürütülmeyeceğini biliyoruz. Zira asıl alanda çalışan öğretmenlerimiz. Onların fikirleri kesinlikle değerli.” (İ 6)

Bu görüşlerden de anlaşılacağı üzere, idareciler karar alma sürecinde öğretmenlerin katılımına önem verdiklerini ifade etmektedir. Okulla ilgili konularda idarenin karar alıp öğretmenlerden sadece uygulamalarını beklemediklerini, böyle bir yaklaşımın yanlış olduğunu belirtmişlerdir.

Okulla ilgili her konuda değil bazı konularda görüşlerinin alındığını ifade eden öğretmenlerin ifadeleri ise şöyledir:

“Orta düzeyde bence genel olarak. Karşılıklı iletişim oluyor ama ortada buluşuluyor diyebilirim. Sadece bizim söylediklerimiz ya da onların söyledikleri değil.” (Ö 3)

“Her şeyde öğretmenlerin görüşü alınmaz ama bizimle alakalı şeylerde mutlaka alınır. Ders programı yapılırken, 12'lere yapacağımız programlarda, ara sınıflara yapacağımız programlarda mutlaka görüşümüz alınır.” (Ö11)

Yukarıdaki görüşlerden de anlaşıldığı üzere, öğretmenlerin bir kısmı, idarecilerin her konuda değil, özellikle ders programı ve öğrencilere yönelik programlar gibi belli konularda ve gerekli gördüklerinde fikirlerine başvurdıklarını belirtmektedir.

Okulla ilgili görüşlerinin alınmadığını belirten öğretmenler de olmuştur. Bu öğretmenlerin ifadeleri şöyledir:

“İdare öğretmenlerin görüşlerini almıyor, alsa bile uygulamıyor. ‘Biz daha iyisini biliriz’ tavrı ile karşı karşıya kalıyoruz.” (Ö 1)

“İdare öğretmenlerin görüşlerini almıyor. Karar alınırken idare ‘ben aldım siz uygulayın’ diyor biz de uyguluyoruz.” (Ö 17)

Yukarıdaki görüşlerde öğretmenler okulla ilgili konularda görüşlerinin alınmadığını, alınsa bile bu görüşlerin uygulanmadığını ifade etmişlerdir. Ayrıca, okul yönetiminin kararları tek başına aldığını ve öğretmenlerden bu kararları uygulamalarının beklendiğini

belirtmişlerdir. Bununla birlikte bu görüşleri dile getiren öğretmenlerle aynı okulda görev yapan öğretmenler, mülakatlarda idarecilerin okul ile ilgili konularda öğretmenlerin görüşlerine başvurduklarını belirtmişlerdir.

Okulla ilgili konularda kararların alınıp alınmaması ile ilgili görüşlerden de anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin ve idarecilerin üç grupta toplandığı söylenebilir. İdarecilerin tamamı ve öğretmenlerin çoğunluğu okulla ilgili kararların ortak alındığını ve uygulandığını, bazı öğretmenler ise belli konularda (dersler, ders programı vb.) öğretmenlerin görüşünün alındığını, birkaç öğretmen ise okullarında kendi görüşlerine başvurulmadığını ve kararların sadece idare tarafından alınıp uygulanmasını istediklerini söylemektedir. Dolayısıyla araştırmanın yapıldığı imam hatip liselerinde büyük ölçüde demokratik yönetim ve katılımın olduğu anlaşılmakla birlikte kararların ortak alınması hususunda bazı eksikliklerin de olduğu söylenebilir. Nitekim ölçek maddeleri arasında yer alan “Okulumuzda öğretmenler, yöneticilerin karar ve uygulamalarını onlarla rahatça tartışabilirler” (x:3,67) ve “Okulumuzda tüm kararlar “ortak akıl” kullanılarak alınır” (x:3,58) maddelerinin ortalamanın altında kalmış olmasının bu bulguyu desteklediği söylenebilir.

Yılmaz tarafından imam hatip ortaokul ve liselerinde yapılan araştırmada öğretmenler okullarında ortak karar alma ve istişareye önem verildiğini belirtmişlerdir.³⁵ Aşlamacı tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin yarısından fazlası (%61,2) okulda görevi ile ilgili konularda görüşünün alındığını belirtmiştir.³⁶ Bu sonuçlara göre öğretmenlerin yaklaşık %40'ının bu görüşe katılmadıkları söylenebilir. Uzundağ ve Özmuşul tarafından çeşitli okullarda (meslek lisesi, anadolu lisesi, fen lisesi, imam hatip ortaokulu, ortaokul, ilkokul ve okulöncesi) görev yapan öğretmenlerle yapılan araştırmada öğretmenlerin çoğunluğu okul müdürlerinin karar aşamasında öğretmenlerin görüşlerini almadıklarını, zaman zaman alıyor gibi davrandıklarını belirtmiştir.³⁷ Bu araştırmaların bulguları imam hatip liselerinde kararların ortak alınması konusunda bazı eksikliklerin olduğunun bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Okulla ilgili kararların alım sürecinde idarecilerin öğretmenleri bu sürece yeterince dahil etmemesi öğretmenlerin benimsemedikleri kararları istemeden uygulamak durumunda kalmalarına, iş doyumlarının azalmasına, motivasyonlarının eksilmesine, kurum aidiyetlerinin azalmasına sebep olabilir. Nitekim yapılan bir araştırmada olumlu bir okul ortamı için öğretmenler okulla ilgili karar alım sürecine dahil edilmeyi idarecilerden

35 Yılmaz, “İmam Hatip Okullarında Kurum Kültürü (Kastamonu Örneği)”, 124.

36 Aşlamacı, “Öğrenci ve Öğretmenlerine Göre İmam-Hatip Liseleri Profiller, Algılar, Memnuniyet, Aidiyet”, 103.

37 Vehbi Uzundağ ve Mustafa Özmuşul, “Okul Müdürlerinin Karar Verme Süreçleri Hakkında Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi”, 8.

beklediklerini, demokratik bir yaklaşımın ve görüşlerine değeri verilmesinin kendilerini motive edeceğini, verimliliklerini artıracığını belirtmişlerdir.³⁸

2.2.4. İdareci ve Öğretmenlerin Okulda İş ve İşleyişe Dair Görüşleri

İmam hatip liselerinde iş ve sorumlulukların dağıtımı ile ilgili olarak yapılan mülakatlarda idareci ve öğretmenlere “Okulunuzla ilgili iş ve işleyişle ilgili kimin neyi yapacağı açıkça tanımlanmış mıdır? İşleyiş bu tanımlamalara göre gerçekleştiriliyor mu?” sorusu sorulmuştur. Öğretmenlerin belirttiği görüşlerden bazıları şunlardır:

“Tüm konular öğretmenler kurulunda zümrelerde görüşülüyor. Sonra hem What-sapp’tan duyuruluyor hem de yazı olarak bize tebliğ ediliyor. Yine panolara da asılıyor. Herkesin ne yapacağı belli.” (Ö 4)

“Kurul toplantısında görev dağılımı belirleniyor. Sen burada görevlisin, sen şu kurulda çalışacaksın, sen şu programı yapacaksın vb. Oturmuş bir sistem olduğu için ekstra bir şeyle çok karşılaşmıyoruz.” (Ö 5)

Yukarıdaki görüşlerden de anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan öğretmenler eğitim-öğretim yılının başında gerçekleştirilen kurul toplantısı ile okul personeli arasında görev dağılımının yapıldığını, herkesin görev tanımının belli olduğunu ve kimin neyi yapacağını açık olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca bazı öğretmenler öğretmenlerin görevlerini gerçekleştirirken birbirini desteklediğini, görevli olmasa da birbirlerine yardımcı olduklarını ifade etmişlerdir.

Kendileri ile mülakat yapılan idarecilerin tamamı da öğretmenler gibi okulda kimin neyi yapacağını açıkça tanımlandığını ve işleyişin buna göre gerçekleştiğini belirtmişlerdir. İdarecilerin bu konu ile ilgili dile getirdiği bazı görüşler şöyledir:

“Herkesin yapması gereken işler belli. Neler yapılması gerekiyorsa arkadaşlara bunları verebiliyoruz.” (İ 7)

“Herkesin görev tanımı belli. Bu görev tanımı doğrultusunda herkes kendi üzerindeki sorumluluk doğrultusunda görevlerini yapar, herhangi bir uyarıya gerek kalmaz.” (İ 8)

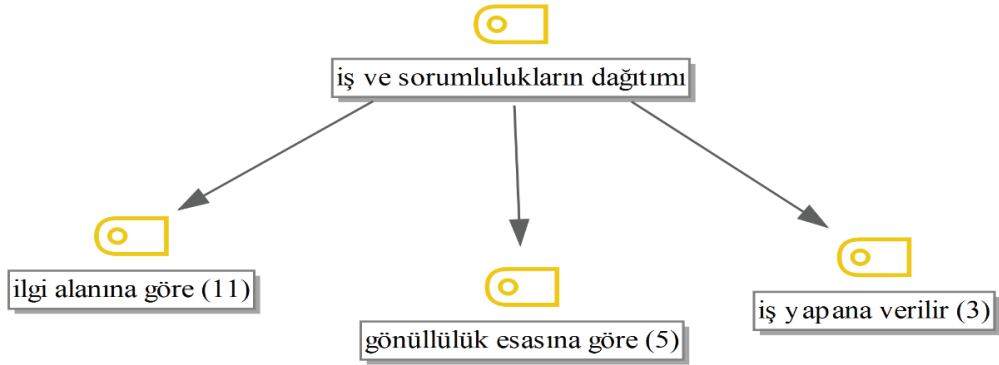
Bu görüşlerden de anlaşılacağı üzere idareciler de öğretmenler gibi eğitim-öğretim yılının başında görev dağılımını yaptıklarını, herkesin görev tanımının belli olduğunu ve işleyişin buna göre gerçekleştiğini ifade etmişlerdir. İdareci ve öğretmenlerin iş ve işleyişin nasıl gerçekleştiğine dair görüşleri birlikte değerlendirildiğinde araştırma yapılan imam hatip liselerinde iş ve sorumlulukların dağıtımının eğitim-öğretim döneminin başında yapıldığı ve işleyişin bu dağılıma göre gerçekleştirildiği söylenebilir. İdareci ve öğretmenlerin ifadelerinden ayrıca ihtiyaç olduğunda birbirlerini destekledikleri ve birbirlerine

38 Hüseyin Kılıç, Canan Kılıç, Bayram Ergin ve Durali Ünal, “Okul İklimine Yönelik Öğretmen Görüş ve Beklentilerinin Değerlendirilmesi”, 3847.

yardımcı oldukları anlaşılmaktadır. Ölçek maddelerinde yer alan “Okulumuzda formalite-lerden çok, sonuçlar önemsenir” (x:3,66) “Okulumuz yöneticileri aşırı mevzuatçıdır” (x:3,14) ifadelerinde ise öğretmenlerin kısmen düşük bir algıya sahip oldukları görülmektedir. Ölçek ve mülakat verileri birlikte değerlendirildiğinde araştırma yapılan imam hatip lisele-lerinde genel olarak okulun işleyişinde yasa ve yönetmeliklere önem verildiği bununla bir-likte elde edilen sonucun daha çok önemsendiği söylenebilir.

2.2.5. İdareci ve Öğretmenlerin Okulda İş ve Sorumlulukların Dağıtımı ile İlgili Görüşleri

İmam hatip liselerinde iş ve sorumlulukların neye göre dağıtıldığını belirlemek için yapılan mülakatlarda öğretmenlere “İdare okul ile ilgili iş ve sorumlulukları neye göre da-ğıtmaktadır? Bu konuda adil davranıldığını düşünüyor musunuz?” sorusu sorulurken ida-recilere de “Okul ile ilgili iş ve sorumlulukları neye göre dağıtıyorsunuz?” sorusu sorul-muştur. Öğretmenlerin iş ve sorumlulukların dağıtımı ile ilgili görüşleri aşağıdaki şekilde temalar halinde verilmiştir.



Şekil 3. İş ve Sorumlulukların Dağıtımı ile İlgili Öğretmen Görüşleri

Yukarıdaki şekilde de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğun-luğu iş ve sorumlulukların kişilerin ilgi alanlarına göre verildiğini ifade etmiştir. Bazı öğ-retmenler görevlerin gönüllülük esasına göre dağıtıldığını bazıları ise kimin iş yaptığına ba-ğlı olarak sorumlulukların verildiğini belirtmiştir. İş ve sorumlulukların ilgi alanına göre verildiğini söyleyen öğretmenlerin görüşleri şöyledir:

“Bunları yaparken idare hocaların bilgi birikimine bakıyor. Hangi işi en iyi kim yapabi-lir düşüncesiyle arkadaşlarımızın görev dağılımını yapıyorlar.” (Ö 2)

“Uzmanlık alanımıza göre dağıtılıyor. Mesela komisyonlarımız olsun, belirli gün ve haf-talarımız olsun kim hangi bölümde uzmansa ona göre veriyorlar.” (Ö 14)

Bu görüşlerinde öğretmenler idarenin, iş ve sorumlulukları dağıtırken işi en iyi kimin yapabileceğini, konuyla ilgili kimin bilgi birikimine sahip olduğunu belirleyip görev dağılımının bu verilere göre yapıldığını belirtmişlerdir.

Mülakat yapılan idarecilerin çoğunluğu da iş ve sorumlulukların dağıtımında öğretmenlerin bilgi birikimine göre görev dağılımının yapıldığını belirtmiştir. İdarecilerin görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“İdari sorumluluklarda zaten bir paylaşım var. Müdür yardımcılarının görevleri yönetmelikte belirlenmiş. Öğretmen arkadaşlarla ilgili de her branşın kendisini ilgilendiren meseleleri branşlara söylüyoruz.” (İ 2)

“Arkadaşların vasıflarının olabilmesi en önemli kriter. Bir de kimseye fazla yüklenmeye dikkat ederiz.” (İ 10)

Bazı öğretmenler ise iş ve sorumlulukların dağıtımında gönüllülük esasının ön planda olduğunu ve buna göre dağıtımın yapıldığını belirtmişlerdir. Bu öğretmenlerin görüşleri şöyledir:

“İş ve sorumluluklar gönüllülük esasına göre dağıtılıyor. O öğretmenin onu yapıp yapmama potansiyeli de göz önüne alınıyor.” (Ö 12)

“Daha çok gönüllülük esasına göre dağıtılıyor. Bazı öğretmenler görev almaktan kaçınıyor, bazı öğretmenler sevdiği için yapıyor.” (Ö15)

Gönüllülük esasına göre görev dağılımının yapıldığını belirten öğretmenler bazı öğretmenlerin görev almaktan kaçınması, idarenin öğretmenleri görev alma konusunda zorlamak istememesi nedeniyle iş ve sorumlulukların dağıtımında gönüllülük esasının dikkate alındığını ifade etmişlerdir.

Mülakat yapılan idarecilerden birisi de iş ve sorumluluk dağıtımında gönüllülük esasına dikkat ettiklerini belirtmiştir. Gönüllülük esasına göre görev dağılımının yapıldığını belirten idareci görüşü şöyledir:

“Öğretmenlerimizin pek çoğunun branşları dışında özel yetenekleri var. Bunu göz önünde bulunduruyoruz ona göre bir dağılım yapıyoruz.” (İ 6)

İş ve sorumlulukların dağıtımında bir öğretmen ise öğretmenlerin iş yapıp yapmama durumuna göre dağıtımın yapıldığını belirtmiştir

“Genel olarak çalışana iş yaptığı için daha fazla iş veriliyor. Biraz daha çalışmayı arka plana atan tembel insanlara malum az iş veriliyor.” (Ö 17)

Bu görüşe benzer şekilde bir idareci de görev dağılımında çalışanlara daha çok iş verildiğini belirtmiştir. İdarecinin görüşü ise şöyledir:

“Ne yazık ki iş yapana çok iş veriliyor, iş yapmayana az iş veriliyor. Diyelim ki diksiyonunuz güzel bütün törenler sizdedir. Yazınız güzel yazmanlık sizdedir. Ama bir köşede sessiz sedasız oturup biraz beceriksiz gibi kendini gösteren insanlar bir şekilde ödüllendiriliyor onlara daha az iş veriliyor.” (İ 5)

Buraya kadar verilen idareci ve öğretmen görüşlerinden anlaşılacağı üzere imam hatip liselerindeki iş ve sorumlulukların dağılımı ile ilgili olarak öğretmen ve idarecilerin bir kısmı iş ve sorumlulukların öğretmenlerin ilgi alanına göre verildiğini, bir kısmı gönüllülük esasına göre verildiğini belirtmiştir. Azınlıkta kalan bir kısım öğretmen ve idareci ise kişilerin iş yapıp yapmama durumuna göre görevlendirme yapıldığını ifade etmişlerdir.

İdarecilerin öğretmenlerin bilgi birikimini dikkate alarak görev dağılımı yapması idarecinin öğretmenlere olan güvenini gösterirken öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine de katkı sağlayabilir. Aynı zamanda öğretmenin kurumsal aidiyetini güçlendirebilir. Bununla birlikte, idarecilerin sürekli yeterli bilgi birikimine sahip öğretmenleri görevlendirmesi, bilgi ve deneyimi yeterli düzeyde olmayan öğretmenlerin geri planda kalmasına, bilgi ve becerilerini geliştirememelerine ve okul içinde sorumluluk üstlenmemelerine neden olabilir. Ayrıca, bu durum bilgi birikimi yüksek olan öğretmenler ile diğer öğretmenler arasında çatışmalara da yol açabilir. Bazı idarecilerin öğretmenleri zorlamak istememesi nedeniyle gönüllülük esasını ön planda tutması ve görev dağılımını buna göre yapması her ne kadar olumlu bir davranış gibi gözükse de zamanla öğretmenlerin çoğunluğunun görev almaktan kaçınmasına neden olabilir veya gönüllü olan öğretmenin görevlendirildiği konu hakkında yeterli bilgi birikimine sahip olmaması nedeniyle okulda işlerin aksamasına, istenildiği şekilde işin yapılamamasına vb. sorunlara neden olabilir. Bu durum ise okulun işleyişini olumsuz yönde etkileyebilir.

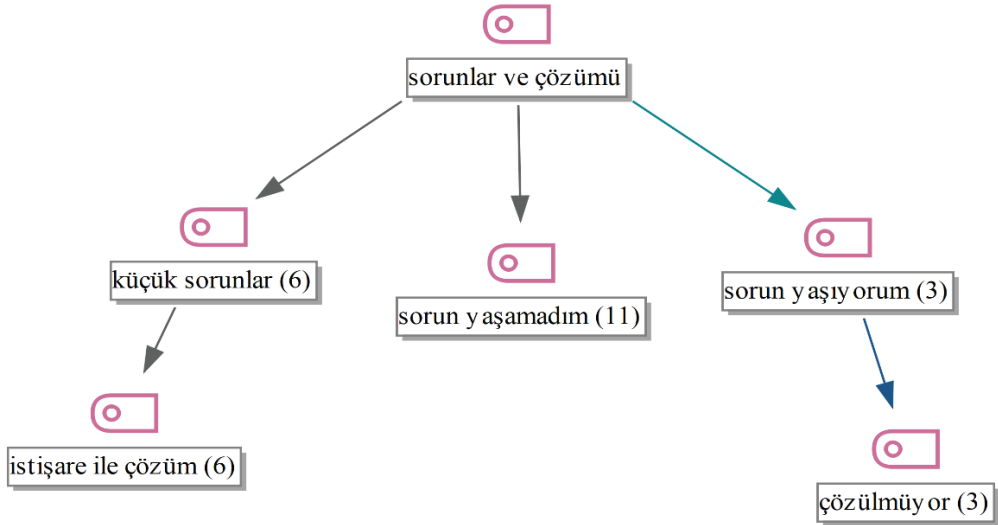
Bazı okullarda idarecilerin sadece iş yapan öğretmenleri görevlendirip iş yapmayanları veya iş yapmak istemeyenleri görevlendirmemesi ise iş ve sorumlulukların dağıtımında önemli sorunlar olduğu, iş ve sorumlulukların adil bir şekilde dağıtılmadığı şeklinde yorumlanabilir. Bu durum okul üyeleri arasında çatışmaya, motivasyon eksikliğine, kurum aidiyetinin azalmasına ve okulda olumsuz bir havanın oluşmasına neden olabilir.

Buraya kadar verilen bilgilerden anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin, görev yaptıkları okullarda demokratik yönetim ve katılım boyutunda, öğretmenler arasında ayırım yapılmadığı, sorumlulukların eşit dağıtıldığı ve idarecilerin uygulamalarını eleştirme konusunda ortalama bir görüşe sahip oldukları görülmektedir. Bununla birlikte, gerçekleştirilen mülakatlarda iş ve sorumlulukların dağıtımında bazı sorunların olduğu, kimi öğretmenlerin bu konuda eşit ve adil davranılmadığı düşüncesine sahip oldukları görülmüştür. Ölçek maddeleri arasında yer alan *“Okulumuz çalışanlarınca sorumluluk eşit olarak paylaşılır.”* (x:3,68), *“Okulumuzda ‘evet efendimciler’ okul yönetimi tarafından daha fazla destek görür”* (x:3,35) ve *“Okulumuz çalışanları görevleriyle ilgili bir belirsizlik olduğunda kendi başlarına karar verebilirler”* (x:3,31) ifadelerinin ortalamanın

altında kalmış olması da araştırmaya katılan öğretmenlerin iş ve sorumlulukların eşit dağıtılmadığını ve gerekli durumlarda sorumluluk alıp kendi başlarına karar veremeyeceklerini düşündükleri şeklinde yorumlanabilir. İş ve sorumlulukların dağıtımında sorunların olması hem okul üyelerini hem de okul kültürünü olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, imam hatip lisesi idarecileri iş ve sorumlulukların öğretmenler arasında adil ve eşit bir şekilde dağıtılmasına özen göstermeli, öğretmenlerde de iş ve sorumlulukların dağıtımının adil olduğu hissini oluşturmahıdır.

2.2.6. İdareci ve Öğretmenlerin, İdareci ve Öğretmenler Arasında Yaşanan Sorunların Çözümü ile İlgili Görüşleri

İmam hatip liselerinde idareciler ve öğretmenler arasında sorun yaşanıp yaşanmadığını, yaşanıyorsa sorunların nasıl çözüldüğü ve nelere dikkat edildiğini belirlemek için öğretmenlerle yapılan mülakatta *“Okulunuzda görevinizi yerine getirirken idare ile sorun yaşıyor musunuz? Hangi konularda sorun yaşıyorsunuz? Yaşanan sorunlarda idarenin sorun çözme yaklaşımı nasıldır?”* sorusu sorulmuştur. Konu ile ilgili olarak idarecilere de *“Öğretmenlerle sorun yaşıyor musunuz? Hangi konularda? Problemlerin çözümü için neler yapıyorsunuz?”* sorusu sorulmuştur. Öğretmenlerin görüşleri temalar halinde aşağıdaki şekilde verilmiştir.



Şekil 4. Öğretmenlerin Okulda Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Yolları ile İlgili Görüşleri

Yukarıdaki şekilde görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu idare ile sorun yaşamadığını ya da yaşanan sorunların önemli olmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte azınlıkta kalan birkaç öğretmen idare ile sorun yaşadığını ve bu sorunların çözülmediğini belirtmiştir.

İdare ile sorun yaşamadığını belirten öğretmenlerin görüşlerinden bazıları şunlardır:

“İdare her zaman destek oluyor. Hiçbir sorun yaşamıyoruz.” (Ö 4)

“Sorun yaşamadım, sorun yaşadım diyemem ama tabii görüş ayrılıkları oluyor. Bunu da mümkün olduğunca orta yolu bularak, istişare ile çözmeye çalışıyoruz. En azından bizim idareciler bu şekilde.” (Ö 6)

Yukarıdaki görüşlerde öğretmenler idare ile genel olarak herhangi bir sorun yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin tecrübeli olması, idare ve öğretmenler arasında etkili iletişimin sağlanması, herkesin görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi ve gerektiğinde öğretmenlerin fedakarlık göstermesi okulda sorun yaşanmamasının başlıca nedenleri olarak belirtilmiştir. Bununla birlikte, bir sorun olduğunda idarenin sorunun kaynağını belirleyerek çözüm üretmeye çalıştığını dile getirmişlerdir.

Kendileriyle mülakat yapılan idareciler de benzer görüşler belirtmişlerdir. Görüşlerden bazıları şöyledir:

“İnsan unsurunun olduğu yerde aksamanın sıkıntının problemin olmaması mümkün değil. İdareciler olarak bizim yanlış yaptığımız herhangi bir şey varsa onları çok rahat bizimle gelip istişare edebilirler. Gerekirse aldığımız karardan da vazgeçmesini biliriz.” (İ 1)

“Çok ufak tefek çok sorun sayılmayacak durumlar oluyor sadece. İşleyişimizi çalışmamızı olumsuz etkilemiyor sorunlar. Sorunun sebeplerini irdeliyoruz ona göre bir çözüm üretiyoruz.” (İ 6)

Yukarıdaki görüşlerden de anlaşıldığı üzere idareciler, okulda ister istemez sorunun olduğunu ancak yaşanan bu sorunların okulun işleyişini etkileyecek önemli sorunlar olmadığını ifade etmektedir. İdareciler okulda sorun olduğunda idarenin uzlaşmacı bir tavır sergilediğini ve istişare ile sorunları çözmeye çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Bununla birlikte birkaç öğretmen ise idare ile sorun yaşadığını ve bu sorunların çözülmediğini ifade etmiştir. İdare ile sorun yaşadığını belirten öğretmenlerin görüşleri ise şöyledir:

“11 ve 12. sınıflarda meslek dersleri saatlerinde ya deneme konuluyor ya da soru çözüm saati oluyor ve bize hiçbir bilgilendirme yapılmıyor. Bu sorunu dile getirdiğimde ise suçu birbirlerine atıyorlar, sorun çözülüyor.” (Ö 1)

“Sorunlar mutlaka yaşanıyor ama sorunları kendimiz çözüyoruz. Okul içindeki bir uygulama önceden planlı olarak yapılmıyor, kararı aldım uygulayın diyor. İdarenin çok da sorun çözme kabiliyeti yok.” (Ö 17)

Yukarıdaki görüşleri dile getiren öğretmenler idare ile sorunlar yaşadığını belirtmişlerdir. Yaşanan sorunları; idarenin meslek derslerini önemli olarak görmeyip bu ders saatlerine deneme, soru çözüm saati koyması, karar alım sürecinde öğretmenlerin

görüşlerinin alınmayıp bu kararların sorgulanmadan uygulanmasının istenmesi olarak açıklamışlardır. Yine idarenin yaşanan sorunların çözümü konusunda da destek olmadığını, sorunların çözümü için uğraşmadığını ifade etmişlerdir.

Mülakat yapılan idarecilerden birisi ise bazı öğretmenlerle sorun yaşadıklarını ifade etmiştir:

“Bazı öğretmenler dersine giriyor ama hiçbir verimlilik yok. Sürekli şikâyet geliyor. Sorunun çözümü konusunda bir şey yapamıyoruz. Resmî bir yaptırımı yok bu olayın. En fazla öğretmeni çağırıp seninle ilgili şu tarz bir şikâyet var diyoruz. Savunmasını alıyoruz. Öğretim yöntem ve tekniklerini değiştir diyoruz ama bir şey değişmiyor.” (İ 9)

Diğer idarecilerden farklı olarak bazı öğretmenlerle sorun yaşadığını belirten idareci ise bunun sebebinin öğretmenlerin öğretim yeterlikleri konusundaki eksikliğinden kaynaklandığını, bu durumu düzeltecek bir yaptırım olmadığı için sorunu çözemediklerini ifade etmiştir. Baltacı tarafından yapılan araştırmada da imam hatip lisesi idarecileri eğitim-öğretim ile ilgili yaşadıkları en önemli sorunun derslerin etkili ve verimli işlenmemesi olduğunu belirtmiştir.³⁹

Öğretmen ve idareciler arasında sorunların yaşanıp yaşanmadığı ilgili idareci ve öğretmenlerin görüşleri birlikte değerlendirildiğinde, araştırma yapılan imam hatip liselerinde idareci ve öğretmenler arasında bazı sorunların yaşandığı söylenebilir. Ölçek maddeleri arasında yer alan *“Okulumuz öğretmenlerinin göreve ilişkin hataları okul yönetince hoşgörüyü karşılanır”* (x:3,60) ifadesinin de ortalamanın altında olmasının bu bulguyu desteklediği söylenebilir. Yukarıda verilen görüşlerde de görüldüğü üzere öğretmenler idare ile yaşanan sorunları daha çok idarenin “meslek derslerine önem vermemesi, küçük olayları büyütmesi, öğretmenlerin sorunlarını önemsememesi, karar alım sürecine öğretmenleri dahil etmemesi” gibi hususlar olarak belirtmişlerdir. İdareciler ise gerek bizim yaptığımız mülakatlarda gerekse Baltacı’nın araştırmasında daha çok öğretmenlerin eğitim-öğretim yeterlikleri ile ilgili sorunları dile getirmişlerdir. Bununla birlikte bu sorunların genel olarak okul işleyişini olumsuz etkileyecek, öğretmenlerin motivasyonunu bozacak önemli sorunlar olmadığı (iletişim problemleri, okulun kalabalık olması, idarenin kontrolcü olması vb.) ve yaşanan sorunlarda idarenin istişare ile çözüm üretmeye çalıştığı söylenebilir.

Sonuç

İdareci ve öğretmenlerine göre imam hatip liselerinde okul kültürü bağlamında demokratik yönetim ve katılım durumunu ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmadan elde edilen bulgular şöyledir:

39 Ali Baltacı, “Okul Yöneticilerine Göre İmam-Hatip Liselerinde Karşılaşılan Sorunlar, 388”.

Hem ölçek hem de mülakat bulgularında araştırma yapılan imam hatip liselerinde olumlu bir okul ortamının olduğu, öğretmenlerin imam hatip lisesinde görev yapmaktan mutlu oldukları belirlenmiştir. Araştırma yapılan imam hatip liselerinde olumlu bir okul ortamının olması öğretmenlerin motivasyonunu ve kurumsal aidiyetini artırırken bu okulların etkili ve güçlü bir kültüre sahip olmasını sağlayabilir.

Ölçekte okulla ilgili konuların ortak akıl ile alındığı belirlenirken mülakatlarda da çoğunlukla kararların ortak alındığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, belirli konularda görüşlerine başvurulduğunu belirten öğretmenler olduğu gibi, az sayıda öğretmen ise görüşlerine hiç başvurulmadığını ifade etmiştir. Bu durum, bazı öğretmenlerde motivasyon düşüklüğüne ve aidiyet duygusunda azalmaya neden olabilir.

İş ve sorumlulukların dağıtımında ölçekte okul personeline eşit dağıtımın yapıldığı ortaya çıkarken mülakatlarda ise genellikle öğretmenlerin ilgi alanına ya da gönüllülük esasına göre dağıtımın yapıldığı belirlenmiştir. İş ve sorumlulukların dağıtımında sorunların olması hem okul üyelerini hem de okul kültürünü olumsuz etkileyebilir.

Ölçek verilerinde öğretmenler ve idare arasında bazı sorunların olabileceği belirlenirken mülakat verilerinde idare ve öğretmenler arasında önemli sorunlar yaşanmadığı ve yaşanan sorunların genellikle istişare ile çözüldüğü belirlenmiştir.

Okul kültürü bağlamında demokratik yönetim ve katılım ile ilgili veriler genel bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde genel olarak imam hatip liselerinde hoşgörölü, iletişime açık ve istişareye dayalı bir yönetim anlayışı olduğu görölmektedir. Demokratik yönetim ve katılım konusunda ortak bir anlayışın benimsendiği, zaman zaman ortaya çıkan sorunların ise karşılıklı anlayışla çözümlendiği söylenebilir.

Öğretmenlerin algı puanları ile cinsiyetleri, branşları, eğitim düzeyleri, mesleki kıdemleri ve görev yaptıkları okuldaki kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yalnızca öğretmenlerin görev yaptıkları okul değişkeni ile öğretmenlerin algı puanı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Algı puanı yüksek olan okullar arasında puanla öğrenci alan okullar olduğu gibi puanla öğrenci almayan okullar da bulunmaktadır. Ayrıca düşük algıya sahip okulların puanla öğrenci alan okullar olduğu belirlenmiştir. Buna göre idarecilerin yönetim anlayış ve uygulamalarının bu farklılığa neden olduğu söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre şu öneriler sunulabilir.

Demokratik yönetim ve katılım anlayışı, okullarda hem etkili bir yönetim süreci oluşturulmasına hem de güçlü bir okul kültürünün gelişmesine katkı sağlamaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından okul yöneticileri ve öğretmenlere yönelik “demokratik yönetim ve katılımın önemi” konulu seminer ve hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir. Bu eğitimler

sayesinde yöneticilerin demokratik liderlik becerileri gelişirken, öğretmenler de yönetime katılım konusunda bilinçlendirilecektir.

İdareciler, tüm öğretmenlerin fikirlerini rahatlıkla ifade edebileceği demokratik bir iletişim ortamı sağlamalıdır. Alınan kararlarda öğretmen görüşlerinin dikkate alınması, onların sürece etkin katılımını artıracak ve kurumsal aidiyet duygusunu güçlendirecektir.

Okul idarecileri, görev dağılımı yaparken sadece gönüllülük ya da ilgi alanlarını değil, aynı zamanda adalet ve eşitlik ilkelerini de göz önünde bulundurmalıdır. İş ve sorumlulukların şeffaf bir şekilde belirlenmesi, öğretmenler arasında güven ortamını güçlendirecek ve kurum içi uyumu artıracaktır.

Demokratik yönetim anlayışının sadece öğretmenler düzeyinde değil, öğrenciler açısından da değerlendirilmesi önemlidir. Bu kapsamda öğrencilerin, okullarındaki demokratik yönetim ve katılım süreçlerine ilişkin görüşleri araştırılmalıdır.

Kaynakça

- Aslanargun, Engin. "Okul-Aile İşbirliği ve Öğrenci Başarısı Üzerine Bir Tarama Çalışması". *Sosyal Bilimler Dergisi*, sy 18 (2007): 119-135.
- Aşlamacı, İbrahim. "Öğrenci ve Öğretmenlerine Göre İmam-Hatip Liseleri Profiller, Algılar, Memnuniyet, Aidiyet". Dem Yayınları, 2017.
- Aydın, M.Şevki. *Din Eğitimi Bilimi*. Kayseri: Kimlik Yayınevi, 2019.
- Balay, Refik. *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2000.
- Baltacı, Ali. "Okul Yöneticilerine Göre İmam-Hatip Liselerinde Karşılaşılan Sorunlar". *Bilimname* 2019, sy 40 (2019): 375-406. <https://doi.org/10.28949/bilimname.567258>.
- Birinci, Ali. "İmam Hatip Okullarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Ahlaki Kişilik Özelliklerinin ve Ahlaki İdeolojilerinin Rolü". Doktora Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, 2022.
- Bostancıoğlu, Ali İmran. "İşyeri Manevîyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: İstanbul'daki İmam Hatip Liselerinde Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma". Doktora Tezi, Yalova Üniversitesi, 2022.
- Celep, Cevat. *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık, 2000.
- Creswell, John W. *Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*. Ankara: Eğiten Kitap, 2016.
- Çelik, Vehbi. *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Pegem A Yayıncılık, 2012.
- Dündar, Fatma Gonca. "Çocuklarını İmam Hatip Liselerine Gönderen Anne Babaların İmam Hatip Liselerinde Tercih Nedenleri ve Beklentileri (Yozgat İli Örneği)". Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, 2008.
- Erdoğan, İrfan. *Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği*. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2000.
- Fırat, Necla. "Okul Kültürü ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri". Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2007.
- George, Darren ve Paul Mallery. *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update*. Allyn & Bacon, 2010.
- Gök, Ramazan ve Baran İdem. "Okul İkliminin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Motivasyonuna Etkisi". *Asya Studies* 6:22 (2022): 1-12. <https://doi.org/10.31455/asya.1210359>.
- Gök, Sibel. "Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 6:2 (2009): 587-605.
- Göksoy, Süleyman. "Okul Yönetiminde Karara Katılım". *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 14: 2 (2014): 253-268.
- İlgar, Lütfü. *Eğitim Yönetimi Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayın, 2005.
- İmren, Tayfun. "İmam Hatip Ortaokul ve Liselerinde Görev Yapan Öğretmen ve Yöneticilerin Takım Çalışması Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, 2021.
- Kalkan, Ümit. "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri, Okul Kültürü ve Örgütsel İmaj İlişkisi". Doktora Tezi, Yalova Üniversitesi, 2020.
- Karakoç, Fatma Yeşim ve Levent Dönmez. "Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Temel İlkeler". *Tıp Eğitimi Dünyası* 13:40 (2014): 39-49. <https://doi.org/10.25282/ted.228738>.
- Kılıç, Hüseyin, Canan Kılıç, Bayram Ergin ve Durali Ünal. "Okul İklimine Yönelik Öğretmen Görüş ve Beklentilerinin Değerlendirilmesi". *International Academic Social Resources Journal* 8:54 (2023): 3841-3853.
- Kılıç, Yılmaz ve Ercan Yılmaz. "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stili Ölçeğinin Geliştirilmesi". *Journal of Social And Humanities Sciences Research* 5:27 (2018): 3006-3016.
- Kılıçkaya, Hatice. "İmam Hatip Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul Örneği)". Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2019.
- Kuşcu, Turan Bilge. "Velilerin Çocuklarını İmam-Hatip Liselerine Gönderme Nedenleri ve Beklentileri (Gaziantep-İslahiye Örneği)". Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, 2016.

- MEB, meb.gov.tr. “2021-2022 ÖRGÜN EĞİTİM İSTATİSTİKLERİ AÇIKLANDI”, 03 Mart 2024. <https://www.meb.gov.tr/2021-2022-orgun-egitim-istatistikleri-aciklandi/haber/27552/tr>.
- “Mevzuat Bilgi Sistemi”. Erişim 25 Mayıs 2025. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=430&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=3>.
- Muk, Fırat ve Yusuf İnanlı. “Okul Yöneticilerinin Demokratik ve Otokratik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Öznel Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, sy 74 (2025): 283-300.
- Özdemir, Asım. “Okul Kültürünün Oluşturulması ve Çevreye Tanıtılmasında Okul Müdürlerinden Beklenen ve Onlarda Gözlenen Davranışlar”. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 4, sy 4 (2006): 411-433.
- Özensel, Ertan, Mahmut Hakkı Akın ve Mehmet Ali Aydemir. “Türkiye’de İmam Hatip Liseleri ve İmam Hatipliler Algısı”. TİMAV, 2012.
- Şişman, Mehmet. *Öğretim Liderliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2011.
- . *Örgüt Kültürü (Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma)*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1994.
- TTürköz, Şükrü. “‘İmam Hatiplilik’ Kimliğinin Belirleyici Unsurları”. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi* 3:1 (2022): 208-223.
- Uzundağ, Vehbi ve Mustafa Özmuşul. “Okul Müdürlerinin Karar Verme Süreçleri Hakkında Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi”. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama* 4:1 (2020): 1-16.
- Üstüner, Mehmet. “Algılanan Müdür Yönetim Tarzı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”. *Educational Administration: Theory and Practice* 22:3 (2016): 429-457.
- Yıldırım, Cemil. “İmam Hatip Liselerinde Okul Kültürü Algısı (Diyarbakır Örneği)”. Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, 2015.
- Yılmaz, Mehmet. “İmam Hatip Okullarında Kurum Kültürü (Kastamonu Örneği)”. Doktora Tezi, Hitit Üniversitesi, 2023.
- Yiğit, Mehmet ve Bünyamin Ağalday. “Unutulmuş Bir Okul Yöneticisi: Okul Müdür Yardımcılarının Yönetim Tarzları Okul İklimini Nasıl Etkiler?” *Yaşadıkça Eğitim* 36:3 (2022): 732-750.
- Yörük, Durmuş ve Süleyman Dünder. “Türkiye’deki Yerel Yöneticilerin Benimsedikleri Liderlik Tarzlarına Göre Boyun Eğici Davranışlarının İncelenmesi”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 25:1 (2011): 93-106.