



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÖĞRETMENLERİN İMAM HATİP OKUL
KÜLTÜRÜNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ: SANCAKTEPE
ÖRNEĞİ**

UZMANLIK PROJESİ

Recep KOCAMAN

(200512004)

Danışman

(Dr. Öğretim Üyesi Nihan SÖLPÜK TURHAN)

İSTANBUL, 2022



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

UZMANLIK PROJESİ

**ÖĞRETMENLERİN İMAM HATİP OKUL KÜLTÜRÜNE
İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ: SANCAKTEPE ÖRNEĞİ**

RECEP KOCAMAN

İSTANBUL, 2022

BEYAN/ ETİK BİLDİRİM

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bağlı olduğum üniversite veya bir başka üniversitedeki başka bir çalışma olarak sunulmadığını beyan ederim.

Öğrencinin Adı ve Soyadı

İmza

ÖĞRETMENLERİN İMAM HATİP OKUL KÜLTÜRÜNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ: SANCAKTEPE ÖRNEĞİ

ÖZET

Bu çalışma ile tarihimizin en eski kurumlarından biri olan İmam Hatip Okullarında oluşmuş olan okul kültürünü belirlemektir. Milli Eğitim Bakanlığı, Din Öğretimi Genel Müdürlüğü verilerine göre İstanbul’da bulunan İmam Hatip Ortaokullarının sayısı 247 iken İmam Hatip Liselerinin sayısı 335 olduğu görülmektedir. İstanbul gibi okullaşma yoğunluğunun ciddi seviyelerde olduğu bir şehirde her bir ilçesi dahi Anadolu da bir il nüfusunu ve okullaşma oranını geride bırakacak bir yoğunluğa sahip olduğu görülmektedir. Bu durum dikkate alındığında akademik çalışma yapmanın sahada ne denli zorluklarla geçeceği gözle görülür olarak hissedilmektedir. Hali hazırda görev yapmakta olduğum Sancaktepe ilçesinde bu çalışmayı yapmak daha uygun olacaktır diye düşünmekteyim. Sancaktepe İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı kurumlar incelendiğinde 9 adet İmam Hatip Lisesinin ve 10 adet İmam Hatip Ortaokulunun bulunduğunu görmekteyiz. Bunun için Sancaktepe ilçesinde faaliyet gösteren 19 İmam Hatip Lise ve Ortaokullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine müracaat edilmesi planlanmaktadır. Okul Kültürü, bir okulun kimliğini oluşturmaktadır, hem çalışanların iş performansları üzerinde hem de öğrencilerin okul başarısı üzerinde direk etkili olan bir husustur. İmam Hatip Okulları ile ilgili yapılan okul kültürüne dair alan yazın incelendiğinde son yıllarda çeşitli versiyonlar ve araştırma yöntemleri ile bu alanda bazı çalışmaların yapıldığı gözlemlenmektedir. Cemil Yıldırım’ın Dicle Üniversitesinde yaptığı yüksek lisans düzeyindeki 2015 tarihli “İmam Hatip Liselerinde Okul Kültürü Algısı / Diyarbakır Örneği” çalışması bu alanda yapılmış ilk çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu alanda yapmayı planladığımız çalışma ile İmam Hatip Okullarına ait

özgün bir kültürün oluşup oluşmadığını tespit etmeye çalışmaktır. Son yıllarda hızla artan imam hatip okulları sayısı ve öğrenci talebindeki yoğunlukta bu kültürün etkisinin olup olmadığını da bu çalışma ile anlamaya çalışacağız. Bu araştırmanın yöntemi nitel olup, durum çalışması desenine göre analizler yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu tesadüfi olmayan örnekleme tekniklerinden biri olan, ölçüt örnekleme tekniğine göre belirlenmiştir. Buna göre, çalışma grubunu Sancaktepe’de öğretmenlik yapan 8 katılımcı oluşturmaktadır.

Anahtar Sözcükler: İmam Hatip Okulları, Okul Kültürü, İmam Hatiplilik

TEACHER'S OPINIONS ON IMAM HATIP SCHOOL CULTURU: THE SAMPLE OF SANCAKTEPE

ABSTRACT

With this study, it is one of the oldest institutions of our history, is to determine the school culture formed in Imam Hatip schools. According to the General Directorate of Religious Department of Education, the Number of Imam Hatip Ortenics in Istanbul, according to the General Directorate of Religious Teaching General Directorate, it is seen that the number of Imam Hatip high schools are 335. Even in a city where the intensity of schooling such as Istanbul is at serious levels, Anatolia also has an intensity to leave a provincial population and the schooling rate. Considering this situation, academic study is felt visible to see what difficulty on the field. I think that in the Sanciktepe district that I am already in duty will be more appropriate to do this study. When the institutions connected to the National Education Directorate of the Sancaktepe County National Education Directorate, we see that 9 Imam Hatip High Schools and 10 Imam Hatip Medium Schools are found. It is planned to be applied to the opinions of teachers and managers working in Sancaktepe district of Sancaktepe. The school culture constitutes the identity of a school, both of the employees on business performances and students are a direct effect on the school's success. In recent years when examining the field culture on Imam Hatip Schools, it is observed that in recent years with various versions and research methods in this area in this area. Cemil Yıldırım is the first study in this field, the study of "Imam Hatip High Schools in Imam Hatip High Schools in 2015 at the University of Master's University in Dicle University. With the study we plan to do in this field is to try to determine if an original culture of Imam Hatip schools is

formed. In recent years, we will try to understand that the effect of rapidly increasing Imam Hatip Schools and the effect of this culture in the student demand. The method of this study is qualitative and analyzes according to the status study pattern. The study group of the study is determined according to the criterion sampling technique, one of the non-incident sampling techniques. Accordingly, the study group consists of 8 participants teaching in Sancaktepe.

Key Words: Imam Hatip Schools, School Culture, To Be An İmam Hatip Member

İÇİNDEKİLER

BEYAN/ ETİK BİLDİRİM	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Amacı.....	1
1.2. Araştırmanın Önemi	2
1.3. Araştırmanın Problem Durumu	2
1.4. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi.....	3
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	3
1.6. Araştırmanın Yöntemi	3
İKİNCİ BÖLÜM.....	4
2. İmam Hatip Okullarının Tarihsel Süreci	4
3. Okul / Kurum Kültürü	6
4. İmam Hatiplilik Algısı.....	7
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	9
5. Bulgular	9
5.1. Öğretmenlerin Kurum Aidiyeti ve Kurum Kültürüne İlişkin Görüşleri	9
5.1.1. Öğretmen Aidiyeti.....	9
5.1.1.1. Aidiyet Derecesi	9
5.1.1.2. İmam Hatip Okulunda Veya Farklı Okullarda Çalışma Durumu.....	9
5.1.1.3. Öğretmenlerin Çalışma Süreklilikleri	10
5.1.2. Kurum Kültürü	10
5.1.2.1. Okul Kültürü.....	10

5.1.2.2. İmam Hatip Kurum Kültürünü Yansıtan Programlar.....	11
5.1.2.3. Kurum Çalışanlarının, Kurum Kültürünü Yansıtırma Durumları.....	11
5.2. Öğretmenlerin Kuruma Karşı Davranışları ve Öğrenciler Hakkındaki Düşünceleri	12
5.2.1. Öğretmen Davranışları.....	12
5.2.1.1. Kurum Misyonuna Uygun Eğitim Ve Etkinliklere Katılma Sıklığı	12
5.2.1.2 Öğretmenlerin Ders Dışı Öğrenci Çalışmalarına Katılım Seviyesi.	12
5.2.1.3. Okulunu Tavsiye Etme Durumu.....	13
5.2.1.4. Kurumdaki Başarı Veya Başarısızlık Durumuna Yaklaşım.....	13
5.2.2. Kurum Öğrencileri Hakkındaki Düşünceler	14
5.2.2.1. Öğrencilerin Okul Aidiyeti Ve Okul Formasını Giyinme Konusundaki Alışkanlıkları.....	14
5.2.2.2. Öğrencilerin Öğretmenleri İle Olan Diyalog Seviyesi	14
SONUÇ VE ÖNERİLER	15
KAYNAKÇA	17

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Amacı

Kurulduğu tarihsel süreç incelendiğinde, imam hatip okulları toplumun temel dini eğitim ve ahlaki gelişim ihtiyacını karşılayan en önemli kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Tarih boyunca yüklendiği misyonu taşıma gayreti içerisinde olan imam hatip okulları öğrencilerine gerek müfredat ile verilen bilgiler gerekse örtülü öğrenme yöntemi ile aktarılan değerler, imam hatip öğrencilerinde farklı bir bilinç düzeyinin oluşmasını beklenti haline getirmiştir. Oluşan bu beklenti öğrencileri toplum nezdinde bir sınıflamaya soktuğu da düşünülebilir. İmam hatip okullarına öğrencisini kayıt yaptıran ailelerin ve onları karşılayan imam hatip öğretmenlerinin öğrencilerde oluşmasını bekledikleri imam hatipli şuuruna katkı yapan, hatta oluşturan ve geliştiren bir unsur olarak imam hatip okullarının kendine özgü imam hatip kültürünü yansıtır durumlarını incelemek, bu alandaki çalışmamızın maksadıdır. Bu çalışma ile eğitim tarihimizin en eski kurumlarından biri olan İmam Hatip Okullarının muhtevasında yer alan ‘‘İmam Hatip Kurum Kültürü’’ olgusunu belirleyerek bu olgunun teşekkülünde etkili olan mefhumları ortaya koymaktır. Bu bağlamda aşağıdaki sorulara cevaplar aranmaya çalışılmıştır.

- İmam Hatip Okullarında kurum kültürünün oluşmasında etkili olan faktörler nelerdir?
- İmam Hatip Okulu öğretmen ve yöneticilerinin kurum aidiyeti ve kurum kültürüne ilişkin görüşleri nelerdir?
- Öğretmenlerin kuruma karşı davranışları ve öğrenciler hakkındaki düşünceleri ‘‘imam hatip kurum kültürü’’ üzerindeki etkileri nelerdir?

1.2. Araştırmanın Önemi

1913 yılında kurulan ve tevhid-i tedrisat kanunu ile şekillenen imam hatip okulları tarihsel süreç boyunca inişli çıkışlı çok farklı süreçlerden geçmiştir. Geline son noktada ise İmam Hatip okullarına çok farklı müfredat eklentileri ile gerek sanat gerek spor gerekse teknoloji sınıflamaları eklenerek sahada eğitim-öğretim anlamında çok farklı roller üstlendiği görülmektedir. İmam Hatip Okulları ile ilgili yapılan okul kültürüne dair alan yazın incelendiğinde son yıllarda çeşitli versiyonlar ve araştırma yöntemleri ile bu alanda bazı çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Cemil Yıldırım'ın Dicle Üniversitesinde yaptığı yüksek lisans düzeyindeki 2015 tarihli “İmam Hatip Liselerinde Okul Kültürü Algısı / Diyarbakır Örneği” çalışması bu alanda yapılmış ilk çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. (Yıldırım, 2015) Günümüze değin bu alanda farklı akademik çalışmalar ve makaleler oluşmakla beraber yapılan çalışmaların yeteri düzeyde olmadığı kanaatindeyim. Bu alanda yapmayı planladığımız çalışma ile İmam Hatip Okullarına ait özgün bir kültürün oluşup oluşmadığını tespit etmeye çalışmak ve alana katkı sunmaktır.

1.3. Araştırmanın Problem Durumu

Yapılan çalışmalar ve incelemeler neticesinde imam hatip okullarında hızlı bir artış olduğu gözlemlenmiştir. İstanbul gibi okullaşma yoğunluğunun ciddi seviyelerde olduğu bir şehirde her bir ilçesi dahi Anadolu da bir il nüfusunu ve okullaşma oranını geride bırakacak bir yoğunluğa sahip olduğu görülmektedir. Bu durum dikkate alındığında akademik çalışma yapmanın sahada ne denli zorluklarla geçeceği gözle görülür olarak hissedilmektedir. Bu duruma imam hatip okul kültürünün oluşumu açısından bakıldığında birçok okul için henüz başlangıç aşamasında olduğunu göstermiştir. Uzun yıllar varlık mücadelesi veren imam hatip okullarında oluşmuş kendine özgü okul kültürünü ortaya çıkarmak ve toplumda çokça dillendirilen “imam hatipli” algısının devam edip etmediğini tespit etmeye çalışmak, araştırmanın problem durumları arasında gösterilebilir.

1.4. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi

Sancaktepe ilçesinde bu çalışmayı yapmak daha uygun olacaktır diye düşünmekteyim. Sancaktepe İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı kurumlar incelendiğinde 9 adet İmam Hatip Lisesinin ve 10 adet İmam Hatip Ortaokulunun bulunduğunu görmekteyiz. Bunun için Sancaktepe ilçesinde faaliyet gösteren 19 İmam Hatip Lise ve Ortaokullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerden belirlenen 8 öğretmen ve okul yöneticisinin görüşlerine müracaat edilmiştir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

İmam Hatip Okulları kurum kültürü ve bu kültürü etkileyen temel unsurları belirlemeyi amaçlayan bu çalışma Sancaktepe ilçesinde faaliyet gösteren 19 İmam Hatip Lise ve Ortaokullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerden belirlenen 8 öğretmen ve okul yöneticisi ile sınırlandırılmıştır. Yapılan görüşmeler ise çalışmanın amacına paralel olarak kurum aidiyeti, imam hatiplilik algısı ve katılımcıların kurumun paydaşları hakkındaki görüşlerini temele alarak yapılmıştır.

1.6. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın yöntemi nitel olup, durum çalışması desenine göre analizler yapılmıştır. araştırmada olgu bilim deseni benimsenmiştir. Durum çalışmasında olaylar derinlemesine incelenir. Bireyler, durumlar ve süreçler toptan bir bakış açısıyla incelenir. İncelenen duruma bireylerin etkisi ve bireylerin de durumdan ne kadar etkilendiği konusunda yoğunlaşılır (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s.77). Olgubilim deseninde farkında olunan, ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa yeterince sahip olunmayan olgulara odaklanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s.72). Araştırmanın çalışma grubunu tesadüfi olmayan örnekleme tekniklerinden biri olan, ölçüt örnekleme tekniğine göre belirlenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. İmam Hatip Okullarının Tarihsel Süreci

İmam hatip okulları macerası 1913 yılında medresetül eimme ve'l hutaba ismi ile yola çıkmıştır (Çelik, 2016 s. 10). 1924 senesinde tevhid-i Tedrisat Kanunu ilanı ile 29 adet İmam Hatip Lisesi açılmıştır. 1930 yılına gelindiğinde ise öğrenci yokluğu nedeniyle kapatılma kararı alınan İmam Hatip mektepleri son sınıflarında öğrencisi bulunan İstanbul ve Kütahya İmam Hatip Mekteplerinin öğrencileri mezun etmelerine izin verilmiştir. 1932 yılında bu iki okulda kapatılarak İmam Hatip mekteplerinin son temsilcisi okullarında kapılarına kilit vurulur (Öcal, 1998 s. 243). İmam Hatip okullarının 1913'te açılış maksadı vaiz ve imam yetiştirmektir (Öcal, 2013 s. 66). 1930 yılı itibariyle kapatılan İmam Hatip Okulları devamındaki ki 26 yıl boyunca toplumda oluşan dini boşluk ve komünizm etkisi çok fazla hissedilir olmuştur. Öyle ki herhangi bir yerde veya köylerde bulunan cenazeyi kaldıracak ve defnedecek dini bilgisi olan hiçbir kimse dahi bulunamaz hale gelmiştir. İnsanların cenazelerini dahi inandıkları dinin usullerine göre defnedememeleri 1947 yılında Cumhuriyet Halk Partisi'nin 7. kurultayında gündeme taşınarak tekrardan din bilgisi derslerinin okutulmasını dair tavsiye kararı alınmasına vesile olmuştur (Öcal, 2013 s. 74). 1950 seçimlerinde CHP çeyrek asrı aşan iktidarını Demokrat Parti'ye devretti. DP, seçim öncesinde vaat ettiği İmam Hatip Okulları'nı, iktidar olduğu ilk yılında açmıştır. Dönemin DP'li Milli Eğitim Bakanı Tevfik İleri'nin imam hatip konusuna ilişkin bir takım açıklamaları olmuş ve bu meselenin önemine dikkat çekmiştir: “İmam Hatip Okulları açılması zaruretine kaniyiz. Çünkü Türk Milleti'ne hitap edecek olgun, kültürlü, hatip ve imamların yetişmesini arzu ediyoruz” (Bozan, 2007, s. 14). Mili Eğitim Bakanı'nın açıklamaları üzerine 17 Ekim 1951 tarihinde Ankara, İstanbul, Adana, Konya, Isparta, Kayseri ve Maraş illerinde de 7 yıllık bir program uygulanmak üzere bu okulların açılışı gerçekleştirilmiş oldu (Bozan, 2007, s. 14). 1958 yılına gelindiğinde ise, nitelikli din adamları yetiştirmek amacı ile açılmış olan İmam Hatip Okulları'nın sayısı Antalya, Erzurum, İzmir, Tokat, Trabzon, Çorum, Elazığ, Yozgat, Adapazarı, Diyarbakır, Balıkesir ve Burdur'da açılan okullarla birlikte 19'a ulaşmıştır (Çelik, 2016 s. 46). “İlk mezunların 193 kişiyile 1958 yılında

veren İmam-Hatip Okullarında meslek dersleri ile kültür dersleri arasındaki oran; yüzde 40 meslek dersleri, yüzde 60 kültür dersleri şeklinde düzenlenmişti” (Çelik, 2016, s. 46). 1951 yılından itibaren 90’lı yıllara kadar yaşadıkları niceliksel artış ve niteliksel dönüşüm, kamuoyunda 28 Şubat süreci olarak bilinen 1997 sonrası süreçte kesintiye uğramıştır. Bu süreçte alınan kesintisiz sekiz yıllık eğitim kararı ile bu okulların orta kısımlarının kapatılması ve üniversiteye giriş sisteminde yapılan katsayı uygulaması, bu okullarda 1998 yılından 2003 yılına kadar ciddi bir niceliksel düşüşe ve niteliksel gerilemeye yol açmıştır (Aşlamacı ve Eker, 2016 s.10). “1996-1997 öğretim yılı itibariyle İmam Hatip Okullarının genel toplamı şöyle olmuştur: İHO sayısı 464, Çok Programlı Liseler çatısı altında İHO sayısı 39, bağımsız müdürlük halindeki Anadolu İHO sayısı 7, İHO müdürlüklerinin bünyesinde eğitim ve öğretime devam eden Anadolu İHO sayısı 100’dür. Böylece 45 yıllık sürede 7 okulla başlayan İmam Hatip Okulu toplamda 610'a ulaşmıştır” (Çınar, 2018 s. 1245). 2011 eğitim - öğretim yılına gelindiğinde Ak Parti iktidarının yaklaşık 14 yıl süren katsayı uygulamasını kaldırması ile İmam Hatip Okulları öğrenciler tarafından en çok tercih edilen okullardan olmaya başlamıştır. İktidarında çaba ve katkıları da eklenince mevcut öğrenci sayısında ciddi bir artış olmuştur (Kaya, 2018, s. 65). “Bu süreçte sayıları hızla artan İmam Hatip Okullarının bu yoğunluktaki niceliksel artışına mukabil, bu okullarda sunulan eğitimin/din eğitiminin niteliğinin ne düzeyde olduğu merak konusudur. Bu okullardaki eğitimin niteliğinin geliştirilmesine yönelik arayışlar ve çalışmalar devam etmekle birlikte, konunun yeterince bilimsel çalışmalarda ele alındığını söyleyebilmek güçtür” (Aşlamacı, 2015-2016 s. 54). İmam Hatip Okullarına gösterilen bu ilginin arka planında, yıllardır öğrencilerin gitmelerine müsaade edilmeyen farklı Yükseköğretim kurumlarına geçiş imkânını tanınması imkanı olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra öğrencilerin daha sahil bir din anlayışını öğreneceği düşüncesi ile bu okullar tercih sebebi olmuşlardır. Fakat daha sonraki süreçlerde ve özellikle son yıllarda imam hatip öğrencilerinin bir kısmı bu okulları istemediği halde tercih etmek zorunda kaldığı gözlemlenmiş ve okudukları meslek dersleri esas itibarıyla İlahiyat Fakülteleri için bir altyapısı niteliğinde olmasına rağmen birçok öğrencinin İlahiyat Fakültesini düşünmediği görülmektedir. 2016 yılından itibaren Fen ve sosyal programlar başta olmak üzere, sanat, spor ve teknoloji gibi programlar Milli Eğitim Bakanlığı tarafından onay

verilerek Anadolu İmam Hatip Liselerinde uygulanmaya başlanmıştır. Bu programlar, müfredatları ve haftalık ders saatiyle İmam Hatip Liselerine zenginleştirilmiş bir uygulama modeli sunmuştur. İmam Hatip Liselerinde uygulanan bu programlar, meslek derslerinin yanında öğrencilerin çok farklı yükseköğretim kurumlarına hazırlanmalarına katkı sunmuş ve gelişimlerine destek vermiştir (Terlemez, 2019 s. 21). Kuruldukları tarihten günümüze ülkemizde yaşanan siyasal, sosyal vb. gelişmelerden her dönem imam hatip okulları da bir şekilde etkilenmiştir. Hemen her dönemde İmam Hatip Okullarının şiddetli savunucuları ve karşı çıkanları olmuştur. Ne var ki İmam Hatip Okullarını savunma ya da karşı çıkma şeklinde öne çıkan bu refleksler çok defa konunun nicelik boyutuna yoğunlaşmış, nitelik boyutu daha az ilgilenilen bir konu olmuştur (Korkmaz, 2013, 7-40 s. 9).

3. Okul / Kurum Kültürü

Kültür kavramı, tarih, sanat, biyoloji, felsefe gibi bilim dallarında ve gündelik dilde çok farklı formatlarda kullanıldığı görülüyor. Kroeber ve Kluckhohn kültür kavramı ile ilgili 164 farklı tanımın olduğunu belirtmiştir (Karcıoğlu, 2001; 267). Türk Dil Kurumu Sözlüğüne (1998: 1436) göre kültür, *“tarihsel ve toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünüdür.”* Kültür ile ilgili olarak Taylor’un söylediği meşhur tarif şöyledir: *“Bilgi, inanç, sanat, ahlak, hukuk, örf ve adetlerden ve insanın toplumun bir üyesi olarak elde ettiği bütün yeteneklerden oluşmuş karmaşık bütün”*. Latince anlamı itibari ile ekip biçmeyi, büyütmeyi ifade ettiği görülen kültür, bireylerin kendini gerçekleştirme, tüm alanlarda her türlü ilerlemenin de bütünü olarak ifade edilmektedir (Akıncı Vural ve Coşkun, 2007, s. 7). Türkiye’de kültür kavramını sistematik olarak tanımlamaya çalışanların başında Ziya Gökalp gelir. (Yıldırım, 2015 s. 18). Ziya Gökalp’a göre kültür, *“Bir cemiyetin bütün fertlerini birbirine bağlayan, yani aralarında dayanışma husule getiren müesseseler, kültür müesseseleridir. Bu müesseselerin toplamı, o cemiyetin kültürünü oluşturur.”* Ziya Gökalp’in yaptığı bu tanımlama, toplumda insanları birbirine kenetleyen ve insanlar arasında bir dayanışma oluşmasına vesile olan yapıların tümü olarak görülmektedir (Güçlü, 2003; 147,148). Ortak bir amacın doğrultusunda kişilere planlı olarak roller

verilir ve birimler oluşturularak oluşan birimler arasında iletişimin kurulması sağlanır. Bireylerin ortak bir amaç belirlemesi sağlanarak örgüt düzeninin oluşumu gerçekleştirilmiş olur (Akıncı Vural ve Coşkun, 2007, s. 7). Bireyler doğumdan ölüme kadar yaşamlarını örgütlerle etkileşim içinde geçirirler. Bir örgüt olan hastanede doğarız, okul örgütlerinde eğitim alır yine başka bir örgütte iş hayatına başlarız. İnsanoğlu tabiat ile olan mücadelesinde yetersiz kalmakta ve çevresindeki bireyler ile düşünsel ve fiziksel becerileri ortak kullanabilecekleri bir örgütlenme oluşumuna başvurmuşlardır. İlk örgütlenme olarak ta değerlendirilebilecek bu durum çağdaş toplumun da temelini attığı belirtilmektedir. Bireyler katıldıkları örgütlerin amaçlarını benimsemeseler de amaçları kabul ederek o amacın gerçekleşmesi uğruna çalışması beklenmektedir (Tanrıoğen, 2018, s. 2-3). Her kurumun kendine has bir kültürü oluşmuştur. Bu farklılık kurum içerisindeki manevi değer yargılarından ve algılarından kaynaklanmaktadır. Bu durum her kurumu diğer kurumlardan farklı kılmaktadır (Köse, Tetik ve Ercan, 2001, s. 219). Okul kültürü kendi içinde bir sistemdir, okulun paydaşları ve bu paydaşların taşıdığı Her türlü değer yargısı, ideolojisi, inançları vb. durumlar okulda kültürünün oluşmasına katkı sağlamaktadır (Erdem, 2017 s. 21). Okul kültürü, öğrencisinden öğretmenine, idaresinden memuruna varana kadar her birinin davranışlarından şekil almaktadır (Doğan, 2017, s. 5). Bundan dolayı kurumlarda oluşan kültür, kurumların çevresini de etkilemekle beraber her okulda az olsun, çok olsun iyi veya kötü olsun, okullarda her türlü kültür yapısı ile karşılaşmak mümkündür (Doğan, 2017, s. 5). Doğal olarak istenir ki her okulun kültür yapısı güçlü olsun bunun için, okulların bazı özelliklere sahip olması gerekir (Kalkan, 2008 s. 67). Güçlü okul kültürüne sahip okullarda insan kaynaklarının geniş ve geliştirilmiş olması, bireylerde örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması, etkin bir iletişim ağının tesis edilmiş olması, kolaylaştırıcı bir anlayışın kurulması, disiplin ve kontrol mekanizmasının işlevsel tutulması, yüksek motivasyon ve verimliliğin önemsenmesi beklenir (Kalkan, 2008 s. 68).

4. İmam Hatiplilik Algısı

Ülkemizde tarihsel sürece din olgusu üzerinden bakıldığında, özgün ve kendine has bir şekilde teşekkül eden imam hatip okullarının varlığını görmekteyiz. Bu durum

İmam Hatip okullarında bir vizyonun oluşmasına etki ederken imam hatibe gelen öğrencilerin de gerek yaşamlarında gerekse dini ve siyasi düşüncelerinde bir kimlik oluşturmuştur (Terlemez, 2019 s. 28). Eğitim sistem içerisinde imam hatip okulları iki farklı yönü ile ön plana çıkmıştır. İlk olarak, İmam Hatip okullarının dini eğitim vermesi ve dindar ailelerin önceliği olması. İkinci olarak ise İmam Hatip okullarının bir misyon okul olarak değerlendirilmesi ve bu okullarda yetişen öğrencilerin asla ülkelerine karşı bir terör grubunda yer almayacağı, vatanına ve milletine her durumda sahip çıkacağı düşüncesidir (Özensel ve ark. : 2012). İnsan sosyal bir canlıdır toplumdan etkilenir ve etkiler. Haliyle insanın algılarının oluşması, tutum geliştirmesi toplumdan bağımsız düşünülemez. Her insan dünyaya farklı yeteneklerle gelir ve bu yeteneklerin bir işlenme süreci olur. Yetenekler okullarda işlenir, eğitim öğretim ortamları öğrencinin algılarını da geliştirir aynı zamanda. (Terlemez, 2019 s. 33). İmam Hatip öğrencisi, fikir üreten, problemlere çözüm geliştiren, kendini bilen, sorgulama kabiliyeti güçlü, çağın gerekliliklerine uygun hareket edebilen kişidir (Karmış, 2019 s. 35). İmam Hatip öğrencileri imam hatipli olmanın kendilerinde bir ayrıcalık oluşturduğunu kabul ederken öte yandan diğer gençlerden de farklı görülmeyi istememektedirler. Netice itibariyle imam hatipli kimliği toplumsal alanda bilinen ve bahsedilen bir durumdur. Fakat bu kimlik zihinlerde nasıl algılandığı siyasal gelişmelere göre olumlu veya olumsuz olarak kendini göstermektedir. (Türköz, 2021 s.1197).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

5. Bulgular

5.1. Öğretmenlerin Kurum Aidiyeti ve Kurum Kültürüne İlişkin Görüşleri

5.1.1. Öğretmen Aidiyeti

5.1.1.1. Aidiyet Derecesi

Katılımcıların 6'sı kendini okulun bir parçası olarak gördüğünü ifade ederek çeşitli sebeplere atıfta bulunarak aidiyet derecelerinin yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların 1'i aidiyet derecesinin ortanın üstünde olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların 1'i ise okulunda geçen yılların ardından yaşadığı olumsuzluklar sebebi ile aidiyetinin zamanla azalmaya başladığını belirtmiştir.

“Genel anlamda çalışanın kendisini kurumu ile özdeşleştirmesi ve kurumsal faaliyetlere aktif katılım isteği göstermesi olarak görülen kurumsal aidiyet örgütsel çıkarları yönelik hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı olarak ifade edilir” (Öztop, 2014 s.304). Okullar, nitelikli çalışmalar üreten öğretmene ihtiyaç duymaktadır. Nitelikli öğretmenle beraber kurumla kendini özdeşleştiren ve kurumun başarısı için elinden gelen her türlü çabayı gösteren öğretmende önemsenmektedir. Gösterilen bu çaba ayrıca kişilerde kurumsal aidiyeti de artıracaktır (Öztop, 2014 s.304).

5.1.1.2. İmam Hatip Okulunda Veya Farklı Okullarda Çalışma Durumu

Katılımcıların 6'sı gerek yetişme tarzını, gerek öğretmeni olduğu branşı, gerekse kendini imam hatipte daha huzurlu hissetme düşünceleri nedeni ile imam hatip okulları dışında farklı bir okulda çalışmak istemediklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların 2'si ise tüm okul türlerinde çalışabileceğini ifade ederek böyle bir ayırım yapmadıklarını belirtmiştir.

5.1.1.3.Öğretmenlerin Çalışma Süreklilikleri

Katılımcıların 7'si öğretmenlerin genellikle imam hatip okullarında uzun süreli çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Uzun süre konusunda 5 yıldan az çalışan öğretmene rastlanmamıştır. Katılımcıların 1'i ise okul lokasyonuna bağlı olarak bir sirkülasyon olduğunu bundan dolayı çalışma sürekliliğinin kısa vadeli olduğunu söylemiştir.

Kurum içerisinde adil bir yaklaşım tesis edildiğinde çalışanların kuruma olan aidiyetleri aynı oranda artmakta ve bu durumda kurumda çalışan personelin çalışma sürekliliğine ve istikrarına olumlu manada katkı sağlamaktadır (Atalay, M. Ö. 2019 s.433). Çalıştığı kurumda aidiyet derecesini yükselten öğretmenlerin kurumları ile olan ilişkilerinin daha güçlü ve eğitime olan katkılarının daha verimli olduğu görülmektedir. Süreç içerisinde aidiyetini olumsuz manada etki edecek yaklaşımlar hisseden öğretmenlerde ise verimin azaldığı görülmektedir. Kurumsal aidiyeti ve bağlılığı kuvvetli olan öğretmenlerin kurumlarda çalışma sürelerinin daha uzun olduğu tespit edilmiştir. Çeşitli gerekçelerle okuldan ayrılma durumları kısa zamanda olsa bile kuruma olan aidiyetlerini koruduklarını ifade etmekte.

5.1.2. Kurum Kültürü

5.1.2.1. Okul Kültürü

Katılımcıların 4'ü okullarının çok geçmişinin olmamasından kaynaklı olarak kurum kültürünün son yıllarda oluşmaya başladığını ifade etmiştir. Katılımcıların 3'ü okullarının kendine has yerleşmiş özgün bir kültürünün olduğunu belirtmiştir. 1 katılımcı ise son yıllarda var olan imam hatip kültürünün zayıfladığını söylemiştir.

Bir kurumda kültürün oluşumunda öncelikli olarak öğretmen ve öğrenciler yer alır. Akabinde okulun diğer tüm paydaşları okula çeşitli vasıtalarla taşıdıkları kültürler katkı sağlar. Biriken bu içerikler okulun sosyal çevresi ile de etkileşim içerisine girerek okuldaki kültürün oluşumunu tamamlar (Kayıslı, 2019 s. 14).

5.1.2.2. İmam Hatip Kurum Kültürünü Yansıtan Programlar

Katılımcılardan 4 tanesi din öğretimi genel müdürlüğü tarafından düzenlenen imam hatip okullarına özgün yarışmalar, etkinlik ve programlar olduğunu ifade etti. 2 katılımcı yıl içerisinde yapılan yemekli toplantıları ve özel günlerde takdim edilen hediyeleri ifade etti. 2 katılımcı ise dini gün ve gece programlarını belirtti.

İmam hatip okulları yukarıda uzunca bahsedildiği üzere kuruluşundan itibaren tarihin her sürecinde toplum nazarında çok önemli roller oynamıştır. Gerek toplumun bu okullardan beklentileri gerekse devletin yüklediği misyon İmam Hatip okullarında özgün bir kurum kültürünün oluşmasına vesile olmuştur. Bu misyonu yansıtmak ve devam ettirmek kurum içerisinde çeşitli kültürel etkinlikler ve faaliyetler ile mümkün olabilmektedir. Bu türden etkinlikler ve faaliyetleri din öğretimi genel müdürlüğü başta olmak üzere çeşitli sivil toplum paydaşları ve kurumların kendi özelliğinde geliştirdikleri etkinlikler ile geliştirmekte ve pekiştirmektedir. (“İyi Örnekler,” 2021)

5.1.2.3. Kurum Çalışanlarının, Kurum Kültürünü Yansıtır Durumları

Katılımcılardan 3 tanesi kurum kültürünün yansıtılması noktasında öğretmen ve idarecilerin eksiklerinin olduğunu ifade etmiştir. Bu katılımcılardan 1 tanesi idarecileri istisna tutarak öğretmenlerde eksikliğin olduğunu belirtmektedir. Katılımcılardan 5 tanesi ise öğretmen ve idarecilerin kurum kültürünü yansıtır konusunda herhangi bir eksiklerinin olmamasını söylemekle beraber meslek dersi öğretmenlerinin kurum kültürünü daha fazla yansıttığını özellikle belirtmişlerdir.

Kurum yöneticileri iletişim konusunda ne kadar kabiliyetli olurlarsa ve öğretmen öğrenci görüşlerine ne kadar önem verirlerse kurum kültürüne katkısı o kadar yüksek olmaktadır. Yine aynı şekilde okul öğretmenlerinin okuldaki çalışma süreklilikleri ve eğitim seviyeleri ve iletişim becerileri kurum kültürüne katkı sağlamaktadır. (Dursun, 2019 s. 48). Her kurumun kendine özgü bir kültürü bulunmaktadır. Bunlar genelde değerler, inanışlar ve davranışlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Her kurum kuruluş itibarıyla bir birikim ile ilerlemeye devam eder bu birikimler kurumun kültürünün geliştirir ve şekillendirir. Bunların korunması ve oluşmuş bu kültür çerçevesinde

istikrarın sağlanması önem arz etmektedir. Kurumlar mutlaka kültürlerini yansıtan etkinlik ve programları istikrarlı olarak hayata geçirirler. Uygulanan bu etkinlikler kurum kültürünün varlığını göstermekle beraber bireylerde yerleşmesini ve sonraki kuşaklara aktarılması noktasında da büyük katkı sağlamaktadır. Kuruma yeni başlayan öğretmenlerin bu kültürü koruma konusunda öncelikli olarak kurumlarını tanımaları gerekmektedir. Bundan dolayı kuruma yeni başlayan öğretmenlerin mutlaka bir oryantasyon ve uyum sürecinden geçmeleri sağlanmalı ve kurum kültürü çerçevesinde vizyon sahibi olmaları desteklenmelidir.

5.2. Öğretmenlerin Kuruma Karşı Davranışları ve Öğrenciler Hakkındaki Düşünceleri

5.2.1. Öğretmen Davranışları

5.2.1.1. Kurum Misyonuna Uygun Eğitim Ve Etkinliklere Katılma Sıklığı

6 katılımcı yapılan tüm etkinlik ve çalışmalara elinden geldiğince katılım sağladığını belirtti. 2 katılımcı ise müsait olma durumuna göre veya genellikle katılım ifadesini kullandı. Katılımcılar gerek imam hatip ruhunu yansıtan etkinlikleri organize etme ve katılma sıklığı konusunda, gerekse branşları özelinde yürütülen eğitim koçluğu faaliyetleri konusunda etkin ve istekli olduklarını belirttiler.

Öğretmenler, öğrenme süreçlerinde aktif olarak buldukları müddetçe yani kendilerini çeşitli organizasyonlar veya programlar vesilesiyle geliştirmeye devam ettikçe aynı oranda kurumsal kültürün kalitesinde de bir iyileşme veya gelişme görülmektedir (Arpaguş, 2011 s. 51).

5.2.1.2 Öğretmenlerin Ders Dışı Öğrenci Çalışmalarına Katılım Seviyesi

Katılımcılardan 6'sı ders dışı çalışmalara yüksek oranda katılım sağladığını belirtmiştir. Katılımcılardan 2'si ise orta seviyeli bir katılım sağladığını ifade etmiştir. Katılımcılar aynı zamanda koçluk çalışmalarına, imam hatip alanına yönelik

çalışmalara ve sportif etkinliklere dikkat çekerek bu alana yönelik ders dışı faaliyetlere katılımlarının üst seviye olduğunun ifade etmişlerdir.

Bazen öğretmenlerin beklentisini öğrenciler karşılamamakta ve bu beklenti gereği başarı gösterilmemektedirler. Öğretmenler beklentilerini yüksek tuttuklarında öğrencilerine olan ilgileri ve onlara yönelik çalışmaları artırmaktadır. Fakat öğrencinin başarısına olan inancı azaldığında öğretmen de o öğrenciye yönelik çalışmaları aynı oranda azaltmaktadır (Celep, Erdoğan 2002; 14).

Bir kurumda zorunlu eğitim olan programlar dışında bireysel veya organize şekilde yürütülen faaliyetlerde öğretmen ilgisi ne kadar yüksek olur ve takibi sürdürülebilirse aynı oranda öğrencilerin ilgisi ve katılım düzeyleri oldukça yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu durumda doğal neticesi olarak okul kültürüne olumlu anlamda yansıdığı görüşülen öğretmenler tarafından ifade edilmektedir.

5.2.1.3. Okulunu Tavsiye Etme Durumu

Katılımcıların tamamı okulunu tavsiye etme konusunda olumlu görüş beyan ederek tavsiye edebileceklerini ve hatta tavsiye ettiklerini ifade etmiştir. 6 katılımcı ise bu konuda kesinlik vurgusu yaparak tavsiye konusunu özellikle vurgulayarak yerine getirdiklerini ifade etmişlerdir.

Yapılan görüşmede öğretmenlerin okullarına olan güvenlerinin tam olduğu gözlemlenmiştir. Yöneltiğimiz bu soruya görüşme yapılan tüm öğretmenler olumlu cevaplar vererek okullarını kendi meslektaşlarına ve velilere gönül rahatlığı ile tavsiye edebileceklerini ifade etmekte. Bu durum okul kültürünün öğretmenler zihninde olumlu yansımalar taşıdığı bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

5.2.1.4. Kurumdaki Başarı Veya Başarısızlık Durumuna Yaklaşım

Katılımcıların 3'ü başarı ve başarısızlık durumlarında kendilerini her iki durumunda ortağı olarak gördüklerini ifade etmektedirler. Katılımcıların 3'ü başarıyı ekibin başarısı olarak görürken başarısızlığa daha fazla odaklanması gerektiğini ifade ederek başarısızlıkta rolünün olup olmadığı konusuna baktığını ifade etti.

Katılımcıların 2'si başarının da başarısızlığında ilgililerine mutlaka karşılığının verilmesi gerektiğini belirtti.

5.2.2. Kurum Öğrencileri Hakkındaki Düşünceler

5.2.2.1. Öğrencilerin Okul Aidiyeti Ve Okul Formasını Giyinme Konusundaki Alışkanlıkları

Katılımcılardan 3'ü öğrencilerin okulunu sahiplenme oranlarının yüksek, fakat forma giyme konusunda biraz zayıf kaldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların 2'si öğrencilerin okulu sahiplenme oranlarının ve forma giyme alışkanlıklarının yüksek olduğunu belirtmişlerdir. 1 katılımcı öğrencilerin okulu sahiplenme ve forma giyme alışkanlıklarının zayıf olduğunu söylemiştir. Katılımcıların 1'i öğrencilerin okulu sahiplendiğini fakat forma giyme alışkanlığının öğretmene göre değişiklik gösterdiğini belirtirken diğer bir katılımcı ise forma giyme alışkanlıklarının zayıf olduğunu okulu sahiplenme oranlarının ise öğretmene göre şekillendiğini belirtmiştir.

Bir kurumda kültür seviyesi ne kadar kuvvetli olursa o kurumun mensupları davranış konusunda ve kurallara uyum konusunda o kadar ciddiyet göstermektedir. Bu durum otokontrolü getireceğinden birçok öğrenci davranışını olumlu manada etkilemektedir (Arpaguş, 2011 s. 52).

5.2.2.2. Öğrencilerin Öğretmenleri İle Olan Diyalog Seviyesi

Katılımcıların 5'i öğrencilerin öğretmenleri ile olan diyaloglarının gayet olumlu ve saygı çerçevesinde olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların 2'si öğrencilerin öğretmene göre hatta 1 katılımcı branşa göre bile değişiklik gösteren diyalog yaklaşımları içerisinde olduğunu ifade etmiştir. 1 katılımcı ise öğrenci diyaloglarının öğretmenlere karşı pek de iyi olmadığını söylemiştir.

Öğrenci ve öğretmen diyaloglarında olumlu bir hava oluşturulursa bu durum öğrencilerde okula karşı olumlu bir yaklaşıma katkı sağlamaktadır. Diyaloglarda karşılıklı saygı ve hoşgörü hakim olduğu sürece öğrencilerin okul kurallarına uyumları da artmaktadır (İpek, Terzi 2010; 437)

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak öğretmenlerin kurumda çalışma süresi uzadıkça aidiyetin de aynı oranda arttığı gözlemlenmiştir. Gelişen ve yükselen bu aidiyet duygusu öğretmende okulu sahiplenme duygusunu artırdığı görülmüştür. Ders dışı faaliyetlere ve etkinliklere katılma arzusunu da artırdığı görülmektedir. Okulda mutlu olan, okul kültürüne uyum sağlayan, okul kültürüne katkı sağlayan öğretmen bu kurumda uzun yıllar hizmet etme istekliliğini de göstermektedir. Yapılan görüşmelerde öğretmenlerin bu konuda kurum kültürü ile ve kurum kültürüne yönelik yapılan etkinliklere olan yönelimi ile uyum gösterdiği ve kurumda çalışma sürekliliklerinin de yüksek oranda olduğu gözlemlenmiştir. İmam Hatip okullarında kuruluşundan günümüze dek uygulanan programlar, etkinlikler, yarışmalar, gezi ve faaliyetler İmam Hatip kültürüne uygun dini çizgide gerçekleşmektedir. Bu bağlamda din öğretimi genel müdürlüğü tarafından geliştirilen kalite takip sistemi İmam Hatip okullarında, İmam Hatip vizyonuna ve misyonuna uygun programlar etkinlik ve faaliyetler yürütülmesini amaçlayarak İmam Hatip okullarının kalitesini artırmaya yönelik bir planlama olduğu görülmüştür. İmam Hatip okullarına tayin isteyen öğretmenler genel olarak bu kültürü hissederek ve bilerek gelmekte ve kurumda çalıştıkları süre boyunca bu kültüre katkı sağlamaya yönelik çaba içerisinde oldukları da tespit edilmiştir. Öğretmenler İmam Hatip meslek dersleri ve kültür dersleri olarak kurum içerisinde İmam Hatip misyonunu temsil noktasında İmam Hatip meslek dersleri öğretmenlerinin daha etkin olduğu gözlemlenmiştir. Fakat ders dışı çalışmalar konusunda bu ayrım hissedilmeksizin tüm öğretmenlerin bu konuda öğrenci menfaatine uygun programlarda ve etkinliklerde mümkün mertebe rol aldıklarını ifade etmişlerdir. Bu durumun da doğal olarak kurum kültürüne olumlu manada katkı sağlayan en önemli unsurlardan olduğu görülmektedir. Yapılan görüşmelerde öğretmenlerin okullarına güvenlerinin tam olduğu tespit edilmiş ve bu bağlamda öğretmenler, okullarını gerek velilere gerekse meslektaşlarına gönül rahatlığı ile tavsiye edebileceklerini belirtmişlerdir. Kurumlar mutlaka öğrencilerini bir ölçme ve değerlendirmeye tabi tutarlar. Yapılan değerlendirme sonucunda başarı kadar başarısızlıkta söz konusu olduğundan bu konuda öğretmenler genellikle

kendilerini her iki durumunda ortağı olarak görmekte ve başarı dan ziyade başarısızlığın sebeplerini yoğunlaşılması konusunda görüş belirttikleri görülmüştür.

Koruma yeni atanan öğretmenlerin mutlaka kurumu ve kültürünü tanımaları açısından bir sunum, bir tanıtım programı icra edilmesi ve kurumun eğitim müfredatı hakkında genel bir sunum yapılması kurum kültürünün sürekliliği açısından faydası olacağı düşünülmektedir. Öğretmenlerin ders dışı program, yarışma veya gezi gibi faaliyetlerle formal öğrenmenin dışında aktif hale getirilmesi kurumun kültür oluşumuna katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İmam Hatip okullarında, İmam Hatip kültürünü yansıtan programların organizasyonunda öğretmenle birlikte öğrencilerin rol alması ve silsile yoluyla direkt zümre içerisinde öğretmenler arasında bu rollerin dağıtılması, gerekse kademeler arası geçişler ile öğrenciler arasında da çalışmanın yaygınlaştırılması kurum kültürü açısından önemli katkıların olacağı düşünülmektedir. Kurumun misyonunu ve vizyonunu yansıtan düşünce cümleleri okulun görünür kısmında paylaşılması ve bunun belirli aralıklarla kurum paydaşlarına hatırlatılması kurum kültürünün hakimiyetine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Dönem başında, arasında ve dönem sonlarında öğretmenleri yemek organizasyonları ve moral programlarının icra edilmesi ile öğretmenlerin okullarına olan aidiyetinin artırılması kurumda öğretmen sürekliliğini ve bu vesile ile kurum kültürünün sürekliliğini de getireceği düşünülmektedir. Çalışan gayret gösteren ve okul içi, okul dışı çalışmalarda öğrenci menfaatine olan etkinliklerde rol alan öğretmenlerin gayret ve çabaları çeşitli enstrümanlarla ödüllendirilmeli, tebrik ve teşekkür ihmal edilmemeli. Bu konu öğretmenin kurumun olan güveninin artmasına katkı sağlayacağı düşündürmektedir. Okula yeni başlayan öğrencilerin kurumu tanımaları sağlanmalı ve öğretim programları hakkında öğrencilere bilgi verilmelidir. Kurumun vizyonu ve misyonu hakkında öğrencilerin üzerlerine düşen beklenti kendilerine ifade edilmeli ve kurum kültürünün bu vesile ile büyüyeceği öğrencilere hatırlatılmalı.

KAYNAKÇA

- Akıncı Vural, Z.** (2012). *Kurum Kültürü*. (4. Baskı). İstanbul: İletişim.
- Atalay, M. Ö.** (2019). Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkinin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. C.6, S.5, S.430-444.
- Arpaguş, A.** (2011). *Okul Kültürünün Öğretmen Davranışlarına Etkisi*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü / (Yüksek Lisans Tezi). Edirne.
- Aşlamacı, İ., Eker, E.** (2016). İmam-Hatip Lisesi Öğrencilerinin Okul Aidiyet ve Dinî Tutum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*. 14 / 32, 7-38.
- Aşlamacı, İ.** (2016). İmam Hatip Liselerindeki Din Eğitiminin Niteliği İle İlgili Sorunlar: Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Dayalı Nitel Bir Araştırma. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 12/10, p. 49-80 DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.11999>*.
- Aşlamacı, İ.** (2017). *Öğrenci ve Öğretmenlerine Göre İmam-Hatip Liseleri: Profiller, Algılar, Memnuniyet, Aidiyet*. İstanbul: Dem.
- Bozan, İ.** (2007). *Devlet İle Toplum Arasında Bir Okul: İmam Hatip Liseleri*. Diyanet İşleri Başkanlığı. Ankara: Tesev.
- Celep, C., Erdoğan, S.** (2002) Orta Öğretimde Olumlu Öğretmen-Öğrenci İlişkileri, *Eğitim Ve Bilim Dergisi*, c. 27, s.124, 13-22.
- Çakır, R., Bozan, İ. ve Talu, B.** (2004). *İmam Hatip Liseleri: Efsaneler Ve Gerçekler*. İstanbul: Tesev.
- Çelik, Ö. F.** (2016). *Katsayı Uygulamasının Kaldırılması Sonrası Öğrencilerinin Davranış Tutum ve Özellikleri Gaziantep Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Çınar, F. (2018). İmam Hatip Liselerinden Beklentiler. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Issn: 1307-9581 <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2018.2870:11/60>.

Dursun, İ. E. (2019). *Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarının Okul Kültürü Oluşturmadaki Etkisi*. İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü / (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul.

Doğan, S. (2017). *Okul Kültürü Ve İklimi. Okul Yönetimi*. Uğurlu, C.T. (Ed.), *Okul Yönetimi* içinde (s. 91-119). Ankara: Anı.

Erdem, İ. (2017). *İmam Hatip Lisesi Bünyesindeki İmam Hatip Ortaokullarıyla Müstakil İmam Hatip Ortaokullarındaki Örgüt Kültürünün İncelenmesi*. Sebahattin Zaim Üniversitesi Marmara Üniversitesi Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul.

Güçlü, N. (2003). “Örgüt Kültürü”. *Manas Üniv. Sosyal Bilimler Dergisi*. s. 6, s. 147-159

İpek, C., Terzi, A. (2010) İlk ve Ortaöğretim Kurumlarında Öğretmen-Öğrenci İlişkilerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Belirlenmesi: Van İli Örneği, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, c. 16, s.3, 433-456.

Kaya, Z. (2018). İlahiyat Dışında Lisans Eğitimi Planlayan İmam-Hatip Lisesi Öğrencilerinin Meslek Dersleri İle İlgili Değerlendirmeleri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *İslam Medeniyeti Araştırmaları Dergisi*: 3 / 1 61-96.

Kalkan, E. (2008). *Meslek Liselerinde okul Kültürünün Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi (Ümraniye İlçesi Örneği)*. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü / (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul.

Karcioğlu, F. (2001). “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi”. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Kocaeli. c. 15, s. 1-2, ss. 265-283

Karmış, M. (2019). *Okul Yöneticilerine Göre İmam Hatipli Vizyonu*. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü / (Yüksek Lisans Tezi). Malatya.

Kayıslı, A. (2019). *Okul Kültürünü Kuran Pratiklerle Öğrencilerin Sosyokültürel Arka Planlarının Etkileşimi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü / (Doktora Tezi). İstanbul.

Kılıç, M. (2014). İmam-Hatip Ortaokul ve Liselerinde Kur'ân Eğitimi Üzerine Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 47. ISSN 1302-4973. ss. 69-106 . DOI 10.15370/muifd.58509

Korkmaz, M. (2013). İmam Hatip Lisesi Öğrencilerinin Bu Okulu Tercih Süreçleri *ERUIFD / 1,:* 16, 7-40.

Kılıç, M. (2014). İmam-Hatip Ortaokul ve Liselerinde Kur'ân Eğitimi Üzerine Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 47. ISSN 1302-4973. ss. 69-106 . DOI 10.15370/muifd.58509

Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C. (2001) Örgüt kültürünü oluşturan faktörler, *Celal Bayar Üniversitesi . İ.İ.B.F. Dergisi* , c. 7, s. 1, 219-242.

Öcal, M. (1998). Cumhuriyet döneminde Türkiye'de din öğretimi. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi*, 7, 7, 243.

Öcal, M. (2013). Dünden Bugüne İmam Hatip Lisesi Medreseleri (1913 – 2013). *100. Yılında İmama Hatip Liseleri*. İstanbul: Dem.

Öztop, S. (2014). Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. C.19, S.1, s.299-316.

Özensel, E., Akın, M. H. & Aydemir, M. A. (2012). *Türkiye’de İmam Hatip Liseleri ve İmam Hatipliler Algısı*. İstanbul: TİMAV.

Öztop, S. (2014). Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. C.19, S.1, s.299-316.

Polat, H., Uçar, R. ve Altun, V. K. (2016). İmam Hatip Lisesi Öğrencilerinin Arapça Dersine Karşı Tutumlarının Değerlendirilmesi. *İ.Ü İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 7(2) 31-52

Tanrıöğen, A. (2018). *Örgütlerde Etkili İnsan İlişkileri*. Ankara: Anı.

Terlemez, V. (2019). *İmam Hatip Lisesi Öğrencilerinin İmam Hatiplilik Algısı Ve Deneyimlerinin İncelenmesi*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi /Eğitim Yönetimi Ve Denetimi (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul.

Türköz, Ş. (2021). İmam Hatiplilik Kimliğinin Belirleyici Unsurları. *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*. 3(6), 1190-1217.

Yıldırım, A., Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (8. Baskı). Ankara: Seçkin.

Yıldırım, C. (2015). *İmam Hatip Liselerinde Okul Kültürü Algısı (Diyarbakır Örneği)*. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü / Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı Din Eğitimi Bilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi). Diyarbakır.

Din öğretimi genel müdürlüğü iyi örnekler. (2021, 31 Aralık). Erişim adresi <http://dinogretimiokullar.meb.gov.tr/>

Türk Dil Kurumu (1998). *Türkçe Sözlük*. (8. Baskı). Ankara: Türk Dil Kurumu.