

OKUL YÖNETİCİLERİNE GÖRE İMAM-HATİP LİSELERİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Ali BALTACI^a

Öz

Bu araştırma, imam-hatip lisesi yöneticilerinin karşılaştıkları sorun kaynakları ile onların çözüm önerilerinin belirlenmesi amacıyla yürütülmüştür. Nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modelinde tasarlanan çalışmada, tam sayım örnekleme yöntemi ile evrendeki tüm okul yöneticilerine ulaşılmıştır. Araştırma Adana, Ankara, Bursa, Çorum, Erzurum, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Kayseri, Konya, Samsun ve Trabzon illerindeki imam-hatip liselerinde 2018-2019 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan 2173 okul yöneticisi örnekleminde yürütülmüştür. Araştırma verilerinin toplanması amacıyla araştırmacı tarafından “Nominal Grup Tekniği” ile bir veri toplama aracı geliştirilmiştir. Ölçekteki her bir boyut için önem ve öncelik sıraları betimsel istatistik yöntemlerle belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre imam-hatip yöneticileri, genel eğitim ve din öğretimi, öğrenci, personel, yönetsel, işletme ve okul dışı sorunlar gibi çok çeşitli sorun alanlarıyla karşılaşmaktadır. Yöneticilerin karşılaştığı ilk üç sorun alanı, öğrenci kaynaklı sorunlar, okul dışı sorunlar ve personel kaynaklı sorunlar olarak saptanmıştır. Okul yöneticilerine göre öğrencilerin gelecekte beklenenlerin olmaması, devamsızlık ve derslere ilgisizliği; öğretmenlerin ilgisiz, yetersiz ve isteksiz olması ile okullara sağlanan maddi kaynakların yetersizliği, veli ilgisizliği, öğretim programının yetersizliği önemli sorunlardandır. Ayrıca katı bürokrasi, liyakatsiz yöneticiler, okulun güvenlik sorunları, bina ve donanım yetersizlikleri ile Suriyeli öğrenciler de önem arz eden sorunlar arasındadır. Demokratik karar süreçlerinin işlerliğinin sağlanması, maddi kaynakların artırılması ve kaynak dağıtımında adil bir politika izlenmesi okul yöneticilerinin önerdiği çözümler arasındadır. Araştırmanın imam-hatip lisesi yöneticilerinin sorun kaynaklarını açığa çıkararak gerek din öğretimi politikalarını belirleyicilere gerekse din eğitimi literatürüne önemli bir katkı sunacağı ve yeni çalışma alanlarını belirginleştireceği düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: Din Psikolojisi, Din Eğitimi, İmam Hatip Lisesi, Okul Yöneticisi, Sorun Kaynakları, Çözüm Stratejileri

^a Dr. Öğr. Üyesi, Muş Alparslan Üniversitesi, baltaci7@gmail.com



THE PROBLEMS IN IMAM-HATIP HIGH SCHOOLS ACCORDING TO SCHOOL MANAGERS

Imam-hatip high schools, which are opened for educating the qualified religious officials required by the society, are the institutions where religious education, which is a privileged area within the general education system, is offered at the level of secondary education. As in all schools in the general education system, different types of problems are encountered in imam-hatip high schools that have a religion based education concept. The task of the school managers is to find permanent and acceptable solutions to the problems in school. School managers who apply a wide variety of methods for this purpose can bring unique solutions to problems. The problems faced by the managers of Imam Hatip High School covered by the major responsibilities of any school manager. Imam-hatip high school managers are mostly responsible for (1) religious education curricula, (2) students, (3) teachers and other staff, (4) financial resources, and (5) other services provided by the school. While this broad area of responsibility seems to be somewhat unfavorable, the desire to hold power inherent in the management task, or to serve religious education as part of the case, is more dominant in school managers to choose school management than to teach.

[The Extended Abstract is at the end of the article.]



Giriş

Son dönemlerde bilgi ve teknolojideki hızlı gelişmeler ile çeşitli nedenlerle artan göçler ve toplumsal hareketlilik, sosyal yapıda önemli değişikliklere neden olmuş; bu değişim ise genelde eğitim sistemi ve özelde ise din eğitimini etkilemiştir. Din eğitiminin sunulduğu resmi kurumlardan biri olan imam-hatip liseleri, söz konusu sosyal değişimlerden nasibini almış ve giderek daha karmaşık ve zor yönetilen kurumlar olmaya başlamışlardır (Çakır, Bozan ve Talu, 2004, s.15). İmam-hatip liselerinde görevli okul yöneticileri (okul müdürü ve müdür yardımcıları), okullarını yönetirken farklı sorunlarla yüzleşmekte; karşılaşılan sorunlara kesin ve akılcı çözüm bulmak amacıyla farklı çözüm önerileri geliştirmektedirler. Ayrıca okullarda karşılaşılan sorunların belirlenmesi, bunlar için olası çözüm yollarının önerilmesi gibi yönetsel becerilerin, okul yöneticilerinde bulunması gereklidir.

Toplumun gereksinim duyduğu nitelikli din görevlilerinin yetiştirilmesi amacıyla açılan İmam-hatip liseleri, genel eğitim sistemi içinde

din eğitiminin, ortaöğretim düzeyinde sunulduğu kurumlardır (Ayhan, 1999, s. 8). İmam-hatip liselerinin etkili bir şekilde yönetilmesinde başat rol üstlenen okul yöneticileri, okullarını Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından hazırlanan yasal düzenlemelere uygun bir şekilde toplumun ve öğrencilerin yüksek yararını düşünerek yönetmekle görevlidirler (Çelikten, 2004, s. 124). İmam-hatip lisesi yöneticilerinin görev alanına giren sorunları belirlemeyi hedefleyen bu çalışma, farklı sorunlarla karşılaşan okul yöneticilerinin nasıl çözümler ürettiğine de odaklanmaktadır.

A. Din Eğitimi ve İmam-Hatip Liseleri

Bir kavram olarak din, felsefi, sosyal ve psikolojik yönleri olan tanımlanması görece zorluklar içeren bir olgudur. Toplumun temel yapılarından biri olan din, sosyal sistem için önemli bir bütünleyici olduğu kadar sistemin devamını sağlayan temel olguların yeni nesillere aktarılmasını sağlar. Bu noktada hem din hem de diğer sosyal yapıların geçmiş deneyimleri yeni nesillere ulaştırmasında temel aygıt olan eğitim, pek çok işlevinin yanı sıra önemli bir sosyal uyum mekanizmasıdır (Yapıcı, 2013, s. 19). Topluma din hizmeti sunan farklı kurumlar olsa da yeni nesillerin kurumsal yapı içinde din kavramıyla tanışmaları çoğunlukla okul çağından itibaren gerçekleşmektedir (Öcal, 1994, s. 22). Bu açıdan okullar, din eğitiminin farklı seviye ve kademelerde sunulduğu kurumlar olarak öne çıkmaktadır.

Din eğitimi, salt belirli bir dinin kural ve ilkelerini yeni nesillere öğretme amacını gütmeyiz; aynı zamanda farklı dinlerin görüş ve yaşayışları, farklı inançlarla bir arada yaşama kültürü ve dinlerin barışçı doğasına da vurgu yapar (Altaş, 2003, s. 22; Bilgin, 1981, s. 471; Tosun, 2017, s. 29). Bu açıdan din eğitimi oldukça karışık sosyal süreçleri içerir. Bireysel olarak din öğretimi ailede başlamakta ve toplumsal alanda din öğretimi hizmeti sunan okullarda devam etmektedir. Türkiye’de din dersleri tüm okullarda zorunlu olsa da özellikle din eğitimi verme amacını güden imam-hatip okulları (ortaokul ve liseler) bulunmaktadır (Ozgur, 2012, s. 25) İmam-hatip okullarında öğrenciler, İslam temelli bir din eğitiminin yanında farklı dinleri ve kültürleri tanımaktadır. Bunun yanında imam-hatip liselerinde, Milli Eğitimin ilkeleri gereği diğer genel kültür dersleri de sunulmaktadır.

İmam-hatip liselerinde ikili bir program uygulanır. Öğrenciler bir yandan kültür dersleri (Matematik, Türk Dili ve Edebiyatı vb.) diğer yandan meslek derslerini (Tefsir, Hadis vb.) alarak mezun olurlar (Ozgur, 2012, s. 33). Bu açıdan imam-hatip liselerinin yönetimi belirli bir eğitsel ve yönetsel güçlükleri beraberinde getirir. İmam-hatip liselerinde karşılaşılan farklı

sorunları çözmekle görevli çalışanlar ise okul yöneticileridir. İlerleyen bölümde okul yöneticiliği kavramı tartışılacaktır.

1. Yönetmel Bir Makam Olarak Okul Yöneticiliği

Son yıllarda kamusal alanda dine yapılan vurgunun artması (Köse, 2014, s. 12) ile birlikte toplumsal alana din öğretimi sunan kurumlardan biri olan İmam-hatip okullarına olan ilgi artmış; bu ilginin farkında olan Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) hemen her ilde okul sayılarını arttırarak din eğitimine olan talebi karşılamaya çalışmıştır. İmam-hatip okullarının niceliksel olarak artışı çeşitli sorunlarını da beraberinde getirmiştir. İlk zamanlarda din eğitiminin inceliklerini tanımayan, dini formasyonu olmayan öğretmenlerin de aralarında bulunduğu yöneticiler bu okullara atanmış; daha sonra bu okulların yönetiminde yaşanan sorunlar analiz edilerek yöneticilerin seçim ölçütleri değiştirilmiştir (Balyer, 2017, s. 1479) . MEB, 9 Şubat 2019 tarihinde yapılan değişiklikle MEB'e bağlı imam-hatip liselerinde görevlendirilecek okul müdürlerinin alan öğretmeni (İHL meslek dersleri öğretmeni) olma şartı getirilmiştir (Resmi Gazete - REGA, 2019). Bilindiği üzere okul yöneticiliği, öğretmenlerin asli görevi değildir; öğretmenler söz konusu görevleri ikincil görev olarak yaparlar. Yani okul yöneticiliği, öğretmenin isteği dâhilinde belirli süre boyunca sürdürülen bir görevlendirme ve okul yöneticileri bu görevi profesyonel bir meslek olarak ifa etmemektedirler (Özdemir, 2012, s. 34). Çoğu öğretmen sorumluluk alanının genişliği, yetkisinin görece azlığı ve kendisine fazladan iş yükü getireceği düşüncesi ile okul yöneticisi olarak görevlendirilmek istemez (Örücü, 2014, s. 341).

Bir okul yöneticisinin temel görevi, belli yönetsel davranışlar çerçevesinde, okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır (Dönmez, 2002, s. 28). Batıda din öğretimi yapan okulların yöneticiliği profesyonel bir meslek alanı olarak kabul görmekte iken, ülkemizde alan öğretmenlerine verilen bir görev olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu farklılaşma okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve seçimi gibi kritik öneme sahip alanlarda daha belirgindir. Batıda din öğretimi okullarında yöneticilik yapmak isteyenler için lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim hizmeti sunulurken, halen meslekte olup kendini geliştirmek isteyenlere de hizmet içi yönetici eğitim programları sağlanmaktadır. Ülkemizde ise imam-hatip veya diğer okul yöneticilerini yetiştirmek için açılmış bir lisans programı bulunmazken, lisansüstü düzeyde eğitim yönetimi programları ve hizmet içinde ise MEB tarafından sunulan çeşitli yönetici seminerleri söz konusudur (Balyer ve Gündüz, 2011, s. 190; Süngü, 2012, s. 45). Bu durum okul yöneticiliğinin profesyonel bir

meslek alanı olarak tanınmasını güçleştirmekte; okul yöneticilerinin öğretmenler arasından seçilmesi gibi zorunluğun olduğu algısını güçlendirmektedir.

İmam-hatip lisesi yöneticileri farklı başarı ölçütleri ile değerlendirilir. Bu noktada yöneticinin başarısı, gerek din eğitimi politikalarının eksiksiz bir şekilde uygulanması gerekse öğrencilerin merkezi sınavlarda elde ettikleri dereceler ve okulun bir bütün olarak ahenk içinde yönetilebilmesi için gösterdiği çaba (etkili yöneticilik veya liderlik özellikleri) ile ilişkilidir (Demirtaş ve Özer, 2014, s. 22). İmam-hatip liselerinde görevli yöneticilerin belirli amaçlara ulaşmak için özel ve kasıtlı bir liderlik davranışı göstermeleri gerekir. Kasıtlı liderlik ile okul yöneticisi okulun temel ihtiyaçlarını anlama çabasına girer, okul içi faaliyetlere açık bir şekilde destek verir ve bunlara etkin katılım sağlar (Buluç, 2010, s. 74). Kasıtlı liderlik özelliklerini benimsemiş bir okul yöneticisi, diğer imam-hatip lisesi yöneticileriyle temas içindedir ve yeni sorunlarla karşılaştığında diğer yöneticilerin tecrübelerinden yararlanmak için onlara danışır. Ayrıca kasıtlı liderlikte çalışanlar üzerinde mutlak kontrol sağlamaktan kaçınmak ve öğretim kalitesini yukarıya çekmeye çalışmak gibi farklı eylemler de söz konusudur. Bunun yanında kasıtlı liderlik davranışları, din öğretimi müfredatıyla ilgili yeni politikaları geliştirmek için üst yönetime rapor verme ve okul içinde alınan kararlara öğretmenlerin etkin katılımını da sağlamayı gerektirir (Aslan ve Karip, 2014, s. 264).

İmam-hatip lisesi yöneticisi, din öğretimine ilişkin toplumsal beklentilere uygun olarak geliştirilen yerel ve merkezi politikaları uygulamak ve politika belirleyicilere yeni sorun alanlarının varlığına yönelik geri bildirimde bulunmakla yükümlüdür. Ayrıca imam-hatip lisesinin var olan imkânlarını geliştirmek amacıyla okul içindeki paydaşlarla (öğretmen ve diğer çalışanlar) beraber “okul gelişim planı” hazırlayan okul yöneticisi, öğrencilerin din öğretim programında anılan gelişimlerini izler ve okul içi ile dışında neler olduğunu da denetler. İmam-hatip lisesi yöneticisinin bir diğer görevi gerek din dersleri gerekse diğer ders öğretmenleri arasında öğretimsel dengeyi sağlamak ve öğretmenlerin mesleki ve kariyer gelişimlerini desteklemektir. Yukarıda anılan görev alanları çok çeşitli insani, mesleki, idari, öğretimsel ve bürokratik sorunun yaşanabileceği bir potansiyele sahiptir.

İmam-hatip lisesi yöneticilerinin, okulu yönetirken karşılaştıkları sorunlar çoğunlukla bir okul yöneticisinin görev alanına giren asli sorumlulukları kapsamındadır. İmam-hatip lisesi yöneticileri (1) din

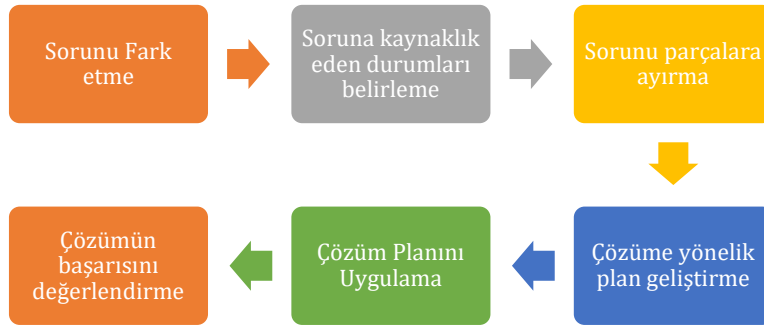
öğretimi müfredatı, (2) öğrenci, (3) öğretmen ve diğer personel, (4) mali kaynaklar ile (5) okulun sunduğu diğer hizmetlerin yönetilmesinden sorumludur (Göcen ve Kaya, 2014, s. 85; Karateke, 2015, s. 156). Bu geniş sorumluluk alanı bir ölçüde olumsuz bir durum gibi görülse de yönetim görevinin doğasında yer alan gücü elinde tutma isteği veya davanın bir parçası olarak din eğitimine hizmet etme düşüncesi, okul yöneticilerinin, öğretmenlik yapmaktansa; okul yöneticiliğini seçmesinde daha baskındır (Baltacı & Aydın, 2019, s. 71).

İmam-hatip liseleri sosyal, ekonomik, kültürel, politik, bilimsel ve teknolojik gelişme ve değişimlerden olumlu ve olumsuz biçimde etkilenen dinamik kurumlardır (Ozgun, 2012, s. 32). İmam-hatip liselerinin söz konusu değişimlere uyum sağlayabilecek şekilde yönetilebilmesi için okul yöneticisinin kritik yönetsel kararları alma ve gün içinde karşılaştığı çeşitli sorunları çözme becerisine sahip olması gereklidir. Din öğretimi kurumlarını yöneten yöneticilerin sorun çözme yöntemlerine ilişkin Türkçe bir çalışma olmasa da yabancı ülkelerde yapılan çalışmalar, farklı sorun çözme uygulamaları hakkında bilgi vermektedir. Bu noktada sorun çözme becerilerinin kültürel farklılıkları dikkate aldıkları ölçüde evrensel olduğu unutulmamalıdır. İlgili literatürde okul yöneticilerinin öncelikle sorunun farkına vardıkları veya sorunu tanımladıkları, sorunun nasıl çözülebileceğine ilişkin hedefler veya başarı ölçütleri önerdikleri, ölçütlere göre çeşitli uygulamalara giriştikleri bildirilmektedir (Leithwood ve Steinbach, 1995, s. 42). Sorunun çözümüne yönelik uygulamalar, çeşitli idari, bireysel veya kurumsal çıktılar oluşturmakta; okul yöneticileri bu çıktıları inceleyerek sorunu çözdüklerini veya yeni ve farklı yollara başvurmaları gerektiğine karar vermektedirler (Beaudoin ve Taylor, 2004, s. 124). Her bir sorun çözüldükçe okul yöneticisi yeni bir deneyim kazanmakta ve benzer sorunlarla karşılaştığında yeni çözüm yolları aramak yerine geçmiş yaşantılarına başvurmaktadır (Brooks, 2015, s. 248). Stipek (2002), bir sorunun çözülmesi için belirleyici unsurun okul yöneticisinin çözüme ilişkin istekli tutum ve davranışları olduğunu; çözüme yönelik üst düzey güdülenmişlik halinin çözüme ulaşmada pozitif etkisinin bulunduğunu bildirmiştir. Bu sebeple, imam-hatip lisesi yöneticilerinin karşılaştıkları sorunları görmezden gelmek veya sorundan kaçmak yerine, sorun ortaya çıktığında müdahale etmesi ve sorunun çözümüne yönelik belirli düzeyde inanç ve güdülenmişlik içinde olması temel görevlerinden biridir.

İmam-hatip liselerinde yukarıda anılan çeşitli sorunların sadece okul yöneticisinin bireysel çabası ile çözüme kavuşturmasının beklenmesi düşünülemez. MEB, imam-hatip liselerini modern yönetim anlayışı ile

yönetilen kurumlar olarak ifade etmekte; okul yöneticilerinden, öğretmenlerin yönetim sürecine aktif katılımının sağlanmasını beklemektedir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2018). Bu noktada yönetsel erkin paylaşarak öğretmenlerin çeşitli sorunların çözümünde inisiyatif almaları önemlidir. Öğretmenlerle işbirliği içinde olan okul yöneticisi, pek çok sorunun sanılandan daha kolay ve çabuk çözüldüğünün farkına vararak okulunda daha demokratik bir okul iklimi sağlayabilir (Cohen, 2014, s. 45).

İmam-hatip okul yöneticileri, karşılaştıkları sorunları çözerken farklı sorun çözme stratejilerine başvururlar. Şekil 1’de Hanke (2017) tarafından din öğretimi yapılan okullarda karşılaşılan sorunların çözümünde kullanılacak sorun çözme modeli yer almaktadır.



Şekil 1: Sorun Çözme Modeli

Şekil 1 incelendiğinde sorun çözme modelinde ilk aşamanın sorunu fark etme olduğu belirlenebilir. Daha sonra yönetici, soruna kaynaklık eden durumları belirler veya sorunun nedenlerini anlamaya çalışır. Sorunu parçalara ayırma modelin üçüncü aşamasıdır. Analiz edilen sorunun çözümü için plan geliştirilir. Burada kastedilen plan, bir görevlendirme veya yönergeler bütünüdür ve bu plan sorunun nasıl çözüleceğini açıklar. Plan hazırlandıktan sonra uygulanır ve sorun çözülür. Çözümün başarısının değerlendirilmesi modeldeki son aşama olup bu aşamada probleme ilişkin önemli geri dönüt sağlanır (Beaudoin ve Taylor, 2004, s. 53; Hanke, 2017, ss. 142-158).

Van Aken ve Beredens (2018), her okul yöneticisinin farklı yoğunluk ve derecede sorun çözme becerisine sahip olduğunu ve sorun çözümlerinin usta ve çirak olarak adlandırdıkları farklı uzmanlık seviyelerinde olduğunu bildirmektedir. Usta sorun çözümlerini acemi olanlardan farklılaştıran temel özellikler: (1) sorun çözme sürecindeki yetkinlik ve risk alma kapasitesi, (2) sorunla ilgili farklı kaynaklardan çok sayıda bilgiye erişme, (3) sorunla ilgili sıra dışı analiz becerisine sahip olma (sorunun parçalarını iyi ayırt etme,

parçalar arasındaki ilişkileri doğru tespit edebilme), (4) farklı çözüm yolları geliştirme ve farklı uygulamaları deneme cesareti gösterme, (5) yeni sorun çözme stratejilerini denemeye istekli olma, (6) sık yaşanan sorunlara otomatik tepkiler geliştirme, (7) sorunları farklı bağlamlarda tekrar eden olgular olarak algılama ve (8) gelecekte karşılaşılabilecek sorunlar için yüksek düzeyli güdülenmişlik olarak sıralanabilir.

İmam-hatip lisesi yöneticileri, görev yaptıkları okullarda çeşitli engellerle karşılaşmakta; görevlerini arzu ettikleri düzeyde yerine getirmekte zorlanmaktadır. Literatürde ise din eğitimi hizmeti sunan kurumlarda yaşanan sorunlarla ilgili çok sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Avrupa ve Amerika Birleşik Devletlerinde din eğitimi veren okullarda okul yöneticilerinin karşılaştığı sorunlar arasında: “mesleki soyutlanma veya yalıtılma/yalnızlık” (Beckford, 2019); “kendinden önce aynı okulda görev yapan yöneticilerden kaynaklanan çeşitli sorunlar” (Drago-Severson, 2012); “fazla iş yükü ve birden fazla işle uğraşmak zorunda kalmak” (Lavery ve Hine, 2013); “zaman yönetimi sorunları” (Convey, 2012); “mali işlerde yaşanan sorunlar” (Nuzzi, Holter ve Frabutt, 2012); “yetersiz veya kalitesiz öğretmenlerden kaynaklanan sorunlar” (Hunt, Oldenski ve Wallace, 2005); “sürekli değişen din öğretim programından kaynaklanan sorunlar” (Grace, 2003); “okul çevresi, okul binası ve işletme maliyetleri” (Robey ve Helfenbein, 2018) konuları yer almaktadır.

West’e göre (2018), yöneticiler gerek kendi başlarına gerekse öğretmenler ve diğer personel ile ortak bir şekilde aldıkları kararlarda çeşitli engellerle karşılaşır. Ayrıca azalan okul kaynakları, fazla iş yükü ve bürokratik engeller ile toplumun okuldan yüksek beklenti içinde olması da zorlayıcı bir durumdur. Poucher (2018) ise, okul yöneticilerinin iş yoğunluğuna bağlı zamansızlık, okul içindeki farklı dini ve sosyal gruplarla iletişimden kaynaklı engeller ile liderlik sorumluluklarından kaynaklanan zaman alıcı ve yorucu diğer engellemelerle karşılaştığını bildirmektedir. Gross (2017), din eğitimi yapan okulları yöneten yöneticilerin kariyer gelişimleri için zaman ayıramadıklarını, farklı kariyer fırsatlarını değerlendirme noktasında çeşitli sosyal, dini ve resmi kurumlar tarafından engellendiklerini belirlemiştir.

Türk din eğitimi literatüründe ise imam-hatip liselerinde yaşanan sorunlara ilişkin sınırlı sayıda alan araştırmasının bulunduğu belirlenmiştir. Literatürdeki ilk dönem çalışmalardan birisi Öcal (1991) imam-hatip lisesi yöneticilerinin içsel ve dışsal sorun kaynakları olduğunu; içsel kaynakların öğrenci, öğretmen ve eğitim sisteminin kendisinden kaynaklandığını; dışsal

kaynakların ise çoğunlukla aile ve diğer demografik değişkenlerle ilişkili olduğunu belirlemiştir. Karateke (2015), imam-hatip liselerinde karşılaşılan sorunları: öğretmen, öğrenci, fiziki durum, öğretim programı, idari ve veli sorunları olarak belirlediği başlıklar altında incelemiştir. İmam-hatip lisesi yöneticilerinin karşılaştığı eğitimsel sorunları ele aldığı çalışmasında Aşlamacı öğrenci, öğretmen ve veli ile müfredat yapısına ilişkin niteliksel sorunlara değinmekte; ayrıca, bu okullarda mesleki yeterlik kazandırmaktan ziyade akademik başarının önnelemesine, fiziksel, çevresel ve ekonomik sıkıntılara ilişkin de çeşitli sorunları dile getirmektedir (Aşlamacı, 2017). Çınar (2018), “İmam-hatip liselerinden beklentiler” isimli çalışmasında, okul yönetiminden beklenen çalışmalara değinmiş; söz konusu beklentileri: okulun yapısı, öğretmenler, öğrenciler ve öğretmen ortamı ve ile sosyal etkinlikler gibi alt başlıklar incelemiştir. Çınar’ın çalışması doğrudan okul yöneticilerine vurgu yapmasa da yöneticilerin sorumluluk alanlarının belirlenmesi açısından önemlidir. Çalışkanoğlu (2018), imam-hatip lisesi öğrencilerinin sorun kaynaklarını belirlediği çalışmasının bir bölümünü okul yönetimi kaynaklı sorunlar oluşturmaktadır. Anılan çalışmada, okul yönetimi ile öğrenciler arasındaki iletişim problemlerine ve yöneticilerin, öğrencilerin gelişim özelliklerine uygun davranışlar sergilemediğine vurgu yapılmakta; yönetimin sorun çözme becerisi eleştirilmektedir.

Yukarıda anılan çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde imam-hatip lisesi yöneticilerinin karşılaştıkları ilk dört sorun: “eğitim ve öğretim faaliyetlerindeki aksaklıklar”, “maddi kaynak yetersizliği”, “öğretmen kalitesinin yetersizliği” ve “okul binasından kaynaklı sorunlar” olarak sıralanabilir. Ayrıca “öğrenci merkezli sorunlar”, “veli kaynaklı sorunlar” ve “okul çevresi” ile “okulun bağlı olduğu üst yönetimden kaynaklı sorunlar” da önemli sorun alanlarını teşkil etmektedir. Literatürde yapılan ve yukarıda anılan çalışmalardan farklı olarak bu çalışma farklı illerin sosyal dinamiklerini gözetererek imam-hatip lisesi yönetimine odaklanmakta ve var olan sorunları okul yöneticilerinin görüşlerine göre çok örneklemeli bir zeminde yapılandırmayı amaçlamaktadır. Bu açıdan anılan çalışmalardan ayrı ve özgün verileri üretme potansiyelindeki bu çalışma ile imam-hatip liselerinin sorun kaynaklarının daha iyi belirlenmesi ve okul yöneticileri tarafından önerilen çözümlerin akademik düzlemde tartışmaya açılması hedeflenmektedir.

Bu araştırma, imam-hatip lisesi yöneticilerinin karşılaştıkları sorunların belirlenmesi ve sorunlarla ilgili çözüm stratejileri geliştirilmesi amacıyla yürütülmüştür. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır?

1. İmam-hatip lisesi yöneticilerinin karşılaştıkları sorunlar nelerdir?
2. İmam-hatip lisesi yöneticileri hangi çözüm yollarını önermektedir?

B. Yöntem

1. Araştırma Deseni

Bu araştırma, imam-hatip lisesi yöneticilerinin karşılaştığı sorunlarla ilgili mevcut durumu, sorun kaynaklarını ve olası çözüm stratejilerini belirlemeye yönelik bir çalışma olduğundan, araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden, betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama modeli var olan bir durumun detaylarını belirlemek, belirli standartlara göre değerlendirmeler yapmak ve olgular arasındaki muhtemel ilişkileri saptamak amacıyla kullanılır. Bu modelde temel amaç, araştırılan olay veya olguyu derinlemesine açıklamaktır (Büyüköztürk vd., 2015)

2. Evren ve Örneklem

Bu araştırma birden fazla örneklem grubuna (çok örneklem) sahiptir. Çok örneklemlerli çalışmalar birbiri ile benzer özellik taşısa bile farklı coğrafi bölge, zaman veya birden fazla benzer değişkeni içeren çalışmalardır. Çok örneklemlerli çalışmalar genellikle farklı il veya bölge ya da benzer kurumların farklı şubelerinde yürütülen çalışmalarda kullanılmaktadır (Baltacı, 2018; Bean, Stafford ve Brashares, 2012; Kirkpatrick, 1984). Birinci örneklem grubu, araştırmada kullanılan ölçme aracının geliştirilmesi amacıyla kullanılmıştır. İkinci örneklem grubu, Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesindeki on iki şehirde çalışan imam-hatip yöneticilerinden oluşmaktadır. Araştırma verilerinin analizi, ikinci örneklem grubundan elde edilen veriler üzerinden yapılmıştır. Aşağıda söz konusu örneklem grupları tanımlanmıştır.

Birinci Örneklem Grubu: Birinci örneklem grubu araştırmada kullanılacak ölçeğin (anket formu) geliştirilmesi amacıyla Kırşehir, Manisa, Mardin ile Tokat illerinde görev yapan 143 imam-hatip lisesi yöneticisinden oluşmuştur. Örneklem grubunun seçiminde seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Söz konusu örneklem grubu, ana uygulamadaki (ikinci örnekleme grubu) katılımcılarla benzer özellikler taşıyan, ancak ana uygulamaya katılmayan okul yöneticilerinden oluşmaktadır. Bu gruba ait veriler, araştırmada yer alan veri analizi süreçlerine dâhil edilmemiş, yalnızca ölçeğin hazırlanması amacıyla kullanılmıştır.

İkinci Örneklem Grubu: Araştırma Adana, Ankara, Bursa, Çorum, Erzurum, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Kayseri, Konya, Samsun ve Trabzon illerinin merkez ilçelerindeki imam-hatip liselerinde 2018-2019 eğitim

öğretim yılında görev yapmakta olan 2173 okul yöneticisi evreninde yürütülmüştür. Örneklemde yer alan illerin seçiminde veri zenginliğini arttırmak ve araştırmanın kapsam geçerliğini sağlamak amacıyla Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesine ulaşılmaya gayret edilmiş; bu açıdan bölgelerin karakteristik özelliklerini yansıtan iller çalışma kapsamına alınmıştır. Araştırmada evrenin tamamına ulaşıldığından "tam sayım" örnekleme kullanılmıştır. Tam sayım örnekleme yöntemi, evrendeki tüm üyelere ulaşımın mümkün olduğu durumlarda kullanılmaktadır (Marriott, Ravishanker, Gelfand ve Pai, 1996). İkinci örneklem grubundan toplanan veriler üzerinde istatistiksel işlemler yapılmış ve araştırma raporu bu grubun görüşleri doğrultusunda hazırlanmıştır. Araştırmanın ana uygulamasına katılan 2173 imam-hatip lisesi yöneticisine (ikinci örneklem grubu) ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de incelenebilir.

Tablo 1: İkinci örneklem grubunun demografik bilgileri

Değişkenler	Alt Kategoriler	N	%	Toplam
Cinsiyet	Erkek	1957	90,06	2173
	Kadın	216	9,94	
Eğitim Durumu	Lisans	1876	86,33	2173
	Yüksek Lisans	297	13,67	
Yöneticilik Kıdemi	1-5 yıl	597	27,47	2173
	6-10 yıl	712	32,77	
	11 yıl ve üstü	864	39,76	
Lisans Mezuniyeti	DKAB Öğrt. ¹	864	39,76	2173
	İlahiyat Fak.	1143	52,60	
	Diğer ²	166	7,64	

Tablo 1 incelendiğinde, ikinci örneklem grubunda yer alan katılımcıların %90,06'sı erkektir ve %86,33'ü lisans düzeyinde eğitim almıştır. Ayrıca katılımcıların %39,76'sının yöneticilik kıdemi 11 yılı aşmaktadır ve %52,60'ı ilahiyat fakültesi mezunudur.

¹ DKAB/İDKAB bölümlerinden mezun olup zaman içinde branşlar arası alan değişikliği veya yürürlükten kalkan yönetici atama ve görevlendirme yönetmeliklerine göre İHL'lere atanan ve bu görevlerini halen sürdüren okul müdürü ve müdür yardımcıları bulunmaktadır. Bu araştırmada bünyesinde ortaokul bulunduran İmam-Hatip liselerinin ortaokul bölümlerinden sorumlu okul yöneticileri çalışmaya dâhil edilmemiştir.

² İmam-Hatip liselerinde yöneticilik yapma şartlarını taşımadıkları veya maaş karşılığı okutacakları dersler bulunmadığı halde, başka yönetici adayı bulunmadığı veya çeşitli nedenlerle ilçe veya il milli eğitim müdürlüklerince bu okullara görevlendirilen yöneticiler bulunmaktadır.

3. Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerinin toplanması amacıyla ilgili literatür incelenmiş ve araştırmacı tarafından Kırşehir, Manisa, Mardin ile Tokat illerinde görev yapan 143 imam-hatip lisesi yöneticisinin (birinci örneklem grubu) görüşlerine bağlı olarak Odak Grup Görüşmelerine (OGG) dayalı “Nominal Grup Tekniği” (NGT) ile bir veri toplama aracı geliştirilmiştir. Nominal Grup Tekniği, bir konuda bilgi, beceri ve deneyim sahibi bir araya getirilerek konu ile ilgili görüşlerini ifade etmesi ve bu görüşlerden hareketle bir liste oluşturulması amacıyla kullanılan bir tekniktir (Harvey, 2005, s. 112). Nominal Gruplar oluşturulurken 6-8 kişilik 20 odak grup oluşturulmuş; bu odak grupların imam-hatip liselerinde yaşadıkları sorunları ifade etmeleri istenmiştir. Bu amaçla her bir odak grup çeşitli sorun listeleri hazırlamış, sonrasında bu listeler tüm gruplara dağıtılarak kendi içlerinde önem sırasına göre puanlanması istenmiştir. Ardından imam-hatip yöneticilerinin karşılaştıkları sorunların önem sırasına göre belirlendiği temel bir taslak ölçek, araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Nominal grup tekniği ile oluşturulan taslak ölçek, aralarında din eğitimi, din psikolojisi, eğitim yönetimi ile ölçme ve değerlendirme alan uzmanlarından oluşan bir gruba sunularak ölçeğe son hali verilmiştir. Ölçek, 7 boyutta yer alan 30 maddeden oluşmakta ve beşli likert tipi puanlama ile değerlendirilmektedir. Ölçekte yer alan boyutlar: (1) genel eğitim ve öğretime ilişkin sorunlar (açıkladığı varyans: %14,71), (2) din öğretimine ilişkin sorunlar (açıkladığı varyans: %13,28), (3) öğrenci kaynaklı sorunlar (açıkladığı varyans: %12,27), (4) personel kaynaklı sorunlar (açıkladığı varyans: %11,87), (5) yönetimle ilgili sorunlar (açıkladığı varyans: %10,79), (6) işletme sorunları (açıkladığı varyans: %9,15) ve (7) okul dışı sorunlar (açıkladığı varyans: %8,03) olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin yedi faktörlü yapısının açıkladığı toplam varyans %80,01 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri .42 ile .83 arasında değişmekte olup ölçeğin tümünün iç tutarlık katsayısı (Cronbach's' Alpha) .91 olarak belirlenmiştir. Ayrıca alt boyutların iç tutarlık katsayısı (1) genel eğitim ve öğretime ilişkin sorunlar boyutu için .88, (2) din öğretimine ilişkin sorunlar boyutu için .92, (3) öğrenci kaynaklı sorunlar boyutu için .91, (4) personel kaynaklı sorunlar boyutu için .86, (5) yönetimle ilgili sorunlar boyutu için .90, (6) işletme sorunları boyutu için .89 ve (7) okul dışı sorunlar boyutu için .87 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin çoklu doğrusal bağlantılık (multicollinearity) sorunu bulunmamaktadır. Ölçek ana uygulama grubuna katılan imam-hatip lisesi yöneticilerine MEB tarafından düzenlenen bir hizmetiçi eğitim faaliyeti sırasında çevrimiçi olarak hazırlanan bir internet anket sayfası aracılığıyla

toplanmıştır. Ölçeğin doldurma süresi yaklaşık 10 dakikadır.

4. Verilerin Analizi

İmam-hatip lisesi yöneticilerinin sorunlarını belirleme amacını güden bu araştırma ilişkisel bir desende kurgulanmadığından ilişki testleri yapılmamış, betimsel analizlerin durumu daha iyi ifade edeceğine karar verilmiştir. Söz konusu sorunları belirlemek için geliştirilen ölçekteki her bir boyut için önem ve öncelik sıraları betimsel istatistik yöntemlerle belirlenmiştir. Bu amaçla SPSS programı kullanılarak aritmetik ortalama, standart sapma ve diğer betimsel analizler gerçekleştirilmiştir. Ölçekte belirtilen görüşlerin aritmetik ortalamalarının değerlendirilmesinde 1.00-1.79 aralığı için *hiç sorun değil*; 1.80-2.59 aralığı için *küçük bir sorun*; 2.60-3.39 aralığı için *orta derecede sorun*; 3.40-4.19 aralığı için *ciddi bir sorun*; 4.20-5.00 aralığı için ise *çok ciddi bir sorun* seçenekleri esas alınmıştır (Büyüköztürk, 2017, s. 164).

C. Bulgular

Bu başlık altında araştırmada kullanılan veri toplama aracıyla elde edilen verilerin tasnifi yapılmış ve bulgular tartışılmadan sunulmuştur. Bulgulara ilişkin tartışmalar ilerleyen bölümde yapılmıştır.

1. Okul Yöneticilerinin Sorun Alanlarına İlişkin Bulgular

Sorun alanları, farklı türden sorunların bir araya getirilerek oluşturulduğu kategorilerden oluşmaktadır. Söz konusu kategoriler: genel eğitim ve öğretim, din öğretimi, öğrenci, personel, okul yönetimi, okul binasının işletimi ve okul dışı sorunları kapsamaktadır. İmam-hatip lisesi

Tablo 2: Sorun alanları ve öncelik sıralaması

Sorun Alanları	\bar{X}	Ss	Önem Sırası
Genel eğitim ve öğretime ilişkin sorunlar	3,93	0,41	7
Din öğretimine ilişkin sorunlar	4,12	0,27	4
Öğrenci kaynaklı sorunlar	4,33	0,22	1
Personel kaynaklı sorunlar	4,16	0,34	3
Yönetimle ilgili sorunlar	4,04	0,38	6
İşletme sorunları	4,11	0,54	5
Okul dışı sorunlar	4,18	0,33	2

yöneticilerinin karşılaştıkları sorun alanları ile sorunların önceliğine ilişkin bulgular Tablo 2’de incelenebilir.

Tablo 2 incelendiğinde imam-hatip lisesi yöneticilerinin karşılaştığı ilk üç sorun alanı, öğrenci kaynaklı sorunlar ($X=4,33$), okul dışı sorunlar ($X=4,18$) ve personel kaynaklı sorunlar ($X=4,16$) olarak belirlenmiştir.

2. Genel Öğretim ile Din Eğitim ve Öğretimine İlişkin Bulgular

İmam-hatip liselerinde genel ortaöğretim müfredatına ek olarak din öğretimi müfredatı uygulanmaktadır. Bu durum hem genel öğretim hem de din öğretimine ilişkin sorunlarla karşılaşılmasına neden olmaktadır. Ayrıca araştırma kapsamında ele alınan genel öğretim kavramına derslerin işlenmesi, Suriyeli öğrenciler, ders kaynaklarının yetersizliği gibi konular da girmektedir. Bunun yanında din öğretim programının yetersizliği, din derslerine karşı ilgisizlik ve yetersiz uygulama alanları gibi konular, din öğretimine yönelik sorunlar olarak zikredilmiştir. İmam-hatip lisesi yöneticilerinin görev ve sorumluluk alanlarından genel eğitim ve öğretim ile din öğretimine ilişkin karşılaştıkları sorunlar Tablo 3 ‘te görülmektedir.

Tablo 3: Genel ve din eğitim ve öğretime ilişkin sorunlar

Genel Eğitim ve Öğretim ilişkili Sorunlar	Karşılaşılan Sorunlar	\bar{X}	Ss
	Derslerin etkili-verimli işlenmemesi	4,38	0,48
Suriyeli veya diğer sığınmacı öğrenciler	4,33	0,32	
Ders materyal kaynaklarının yetersizliği	3,87	0,42	
Boş geçen dersler	3,57	0,45	
Kalabalık sınıflar	3,51	0,37	
Din Öğretimine İlişkin Sorunlar	Karşılaşılan Sorunlar	\bar{X}	Ss
	Din öğretim programının yetersizliği	4,68	0,12
	Din derslerinin verimli şekilde işlenmemesi	4,58	0,26
	Uygulama alanlarının yetersizliği	3,92	0,24
	Öğrencilerin din derslerine karşı isteksizliği	3,84	0,18
	Öğrencilerin din öğretimine karşı olumsuz tutumları	3,61	0,54

Tablo 3 incelendiğinde, imam-hatip lisesi yöneticileri genel eğitim ve öğretime ilişkin, derslerin etkili-verimli işlenmemesi ($X=4,38$) ve Suriyeli veya diğer sığınmacı öğrencilerden kaynaklanan ($X=4,33$) sorunları, çok ciddi sorunlar olarak belirtmişlerdir. Bunun yanında ders materyallerinin

yetersizliği ($X=3,87$), boş geçen dersler ($X=3,57$) ve kalabalık sınıflar ($X=3,51$) okul yöneticilerinin ciddi sorun alanı olarak gördüğü sorunlar arasındadır. İmam-hatip lisesi yöneticileri din öğretimine ilişkin, din öğretim programının yetersizliği ($X=4,68$), din derslerinin verimli şekilde işlenmemesini ($X=4,58$) çok ciddi sorunlar olarak görmektedirler. Ayrıca okul yöneticileri, din öğretiminde kullanılan uygulama sınıf ve alanlarının yetersizliği ($X=3,92$), öğrencilerin din derslerine karşı isteksizliği ($X=3,84$) ve öğrencilerin din öğretimine karşı olumsuz tutumlarını ($X=3,61$) ciddi sorunlar olarak belirtmişlerdir.

3. Öğrenci Kaynaklı Sorunlara İlişkin Bulgular

Öğrenci kaynaklı sorunlar genellikle öğrencilerin disiplinsizliği ile okula ve derslere yönelik ilgisizliği üzerinde yoğunlaşmakta olup öğrencilerin gelecek beklentileri, devamsızlık durumları gibi sorun kaynakları da bu başlık altında incelenmiştir. Tablo 4'te imam-hatip lisesi yöneticilerine göre okullarda karşılaşılan öğrenci kaynaklı sorunlar yer almaktadır.

Tablo 4: Öğrenci kaynaklı sorunlar

Öğrenci Kaynaklı Sorunlar	Karşılaşılan Sorunlar	\bar{X}	Ss
	Öğrencinin gelecek beklentisi/umudunun olmaması	4,68	0,21
	Devamsızlık	4,41	0,24
	Okula ve derslere karşı ilgisizlik	4,29	0,19
	Öğrenci motivasyonunun düşüklüğü	4,18	0,33
	Disiplinsiz öğrenci davranışları	4,09	0,13

Tablo 4 incelendiğinde, imam-hatip lisesi yöneticileri öğrencilerin gelecekte beklenenlerinin veya geleceğe ilişkin umutlarının olmamasını ($X=4,68$), öğrenci devamsızlığını ($X=4,41$) ve öğrencilerin okula ve derslere karşı ilgisiz olmasını ($X=4,29$) çok ciddi sorunlar olarak bildirmişlerdir. Bunun yanında okul yöneticileri, öğrenci motivasyonunun düşük olması ($X=4,18$) ve öğrencilerin disiplinsiz davranmasını ($X=4,09$) ise öğrenci kaynaklı ciddi sorunlar olarak belirtmektedirler.

4. Personel Kaynaklı Sorunlara İlişkin Bulgular

Personel, okulda çalışan öğretmenler ile diğer görevlileri (memur, hizmetli, kaloriferci, ahçı, şoför, hemşire vb.) kapsamaktadır. Personelin nicel ve nitel olarak yetersizlikleri, çalışanların performanslarının düşüklüğü veya isteksizliği gibi sorunlar, okul yöneticileri tarafından önem arz ettiği

düşünülen sorun kaynakları arasında yer almaktadır. İmam-hatip lisesi yöneticilerinin okullarda karşılaştıkları personel kaynaklı sorunlara ilişkin bulgular Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Personel kaynaklı sorunlar

Personel Kaynaklı Sorunlar	Karşılaşılan Sorunlar	\bar{X}	Ss
	Destek personelin (memur, hizmetli vb.) yetersizliği	4,34	0,24
	Öğretmen sayısının yetersizliği	4,29	0,22
	Öğretmenlerin mesleki anlamda yetersizliği	4,22	0,36
	Sorunlu veya uyumsuz öğretmenler	4,02	0,35
	Çalışanların performanslarının düşüklüğü	3,94	0,54
	Çalışanların isteksizliği	3,81	0,42

Tablo 5'e göre, imam hatip lisesi yöneticileri okullarda görevli destek personelin (memur, hizmetli, şoför, kütüphaneci vb.) sayısının yetersiz olmasını ($X=4,34$), öğretmen sayısının yetersizliğini ($X=4,29$) ve öğretmenlerin mesleki anlamda yetersizliğini ($X=4,22$) personel kaynaklı çok ciddi sorunlar olarak değerlendirmektedir. Ayrıca sorunlu veya uyumsuz öğretmenler ($X=4,02$) ve çalışan (öğretmen, memur vb.) performansının düşük olması ($X=3,94$) da imam-hatip lisesi yöneticileri tarafından personel kaynaklı ciddi sorunlar olarak belirlenmiştir.

5. Yönetimle İlgili Sorunlara İlişkin Bulgular

Yönetim, önceden belirlenmiş hedefler doğrultusunda personelin ve diğer unsurların koordinasyonunu sağlamaktır. Yöneten ve yönetilen gibi iki farklı unsurun olduğu yönetim eyleminde başkaları aracılığıyla ereğe ulaşma söz konusudur (Aydın, 2017). İmam-hatip lisesi yöneticileri hem okul içindeki eğitim durumlarını hem de okul dışında okulun imajını yönetmekle görevlidirler. Ayrıca okulun bağlı olduğu üst yönetim birimleri de bulunur. Bu açıdan imam-hatip lisesi özelinde yönetim belirli ölçüde yetkinlik gerektiren bir uğraştır. Okul yöneticilerinin yönetsel sorunları maddi yetersizlikler, iş yükü ve sorumluluk fazlalığı, liyakatsiz yöneticiler, kaynakların adil dağıtılmaması, alt yöneticilerin yetersizlikleri, kariyer imkânlarının sınırlı olması, "imam-hatipli olmak" gibi söylemlerle arttırılan beklentiler, sürekli değişen yasa ve yönetmelikler ile yöneticiliğin deneme ve yanılma ile öğrenilmesi gibi alt kategoriler altında incelenmiştir. Tablo 6'da imam-hatip lisesi yöneticilerinin okullarda karşılaştıkları yönetsel sorunlar yer almaktadır.

Tablo 6: Yönetimle ilgili sorunlar

Yönetimle ilgili sorunlar	Karşılaşılan Sorunlar	\bar{X}	SS
	Maddi imkân ve kaynakların yetersizliği	4,74	0,05
	Yöneticilere yüklenen fazla iş yükü ve sorumluluk	4,61	0,11
	Yönetici görevlendirmelerindeki liyakatsizlik	4,37	0,18
	Maddi kaynakların eşit olarak dağıtılmaması	4,22	0,22
	Diğer okul yöneticilerinin yetersizliği	4,18	0,33
	Kariyer ve mesleki gelişim imkânlarının yetersizliği	4,07	0,44
	Aşırı bürokrasi ve bağımsız karar almanın zorluğu	3,94	0,51
	Okul yöneticiliğini deneme-yanılma ile öğrenmek	3,77	0,42
	Okulun kapasitesini aşan beklentiler	3,64	0,65
	Sürekli değişen eğitim mevzuat ve uygulamaları	3,51	0,74
	Çıkarıcı ve laubali insan ilişkileri	3,44	0,59

Tablo 6 incelendiğinde imam-hatip lisesi yöneticileri, maddi imkân ve kaynakların yetersizliği ($X=4,74$), yöneticilere yüklenen aşırı iş yükü ve sorumluluklar ($X=4,61$) ve yönetici görevlendirmelerindeki liyakatsizliği ($X=4,37$) ve maddi kaynakların adil dağıtılmamasını ($X=4,22$), çok ciddi yönetsel sorunlar olarak bildirmişlerdir. Bunun yanında okul yöneticileri, diğer okul yöneticilerinin yetersizliği ($X=18$), yöneticilikte kariyer imkânlarının yetersiz olması ($X=4,07$) ve aşırı bürokrasi ile bağımsız karar almanın zorluğunu ($X=3,94$) yönetsel kaynaklı ciddi sorunlar olarak ifade etmişlerdir.

6. İmam-Hatip Liselerinin İşletme Sorunlarına İlişkin Bulgular

İşletme kavramı, temelde imam-hatip okul binalarının fiziksel donanım imkânları ile donanımın sağlanması ve korunması gibi somut eylem dinamiklerini kapsamaktadır. Her ne kadar son dönemlerde din öğretimine yönelik yatırımlarda artış söz konusu olsa da pek çok ilde eskiyen veya bakımsızlıktan işlevsizleşen okul binalarının olduğu gözlemlenmektedir. Bu açıdan bina kaynaklı sorunlar, imam-hatip lisesi yöneticileri tarafından önem arz ettiği ifade edilen işletme sorunlarından biridir. Tablo 7’de imam-hatip lisesi yöneticilerinin okul binasının işletimi noktasında karşılaştıkları sorunlardan önem arz eden ilk altısına ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 7 incelendiğinde imam-hatip lisesi yöneticileri okul binası

işletme sorunlarına ilişkin, bina donanımının yetersiz ve eski olmasını ($X=4,24$) ve bina bakım ve onarım masraflarının yüksekliğini ($X=4,22$) çok ciddi sorun alanı olarak belirlemişlerdir. Bunun yanında okul yöneticileri, teknik işlerle ilgilenecek personel yetersizliği ($X=4,11$), atıl durumdaki demirbaş malzemeler ($X=4,02$) ve öğrencilerden aidat toplanmasını ($X=3,94$) işletme kaynaklı ciddi sorunlar olarak bildirmişlerdir.

Tablo 7: İşletme sorunları

Okul Binası İşletme Sorunları	Karşılaşılan Sorunlar	\bar{X}	SS
	Bina donanımının yetersiz veya eski olması	4,24	0,51
	Bina bakım ve onarım masraflarının yüksekliği	4,22	0,44
	Teknik işlerle ilgilenecek personel yetersizliği	4,11	0,49
	Atıl durumdaki demirbaş malzemeler	4,02	0,61
	Öğrencilerden aidat toplanması	3,94	0,77
	Bina ısıtma ve soğutma maliyetlerinin yüksekliği	3,88	0,69

7. Okul Dışı Sorunlara İlişkin Bulgular

Okul dışı sorunlar genelde okulun sosyal, ekonomik ve kültürel çevresi ile veli ve güvenlik sorunları gibi kategorilerde yoğunlaşmıştır. Tablo 8’de imam-hatip lisesi yöneticilerinin okul dışı sorunlara ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 8: Okul dışı sorunlar

Okul Dışı Sorunlar	Karşılaşılan Sorunlar	\bar{X}	Ss
	Okulun bulunduğu sosyoekonomik çevre	4,36	0,41
	Veli ilgisizliği	4,31	0,27
	Güvenlik sorunları	4,25	0,36
	Ulaşım sorunları	4,02	0,36
	Okul dışı sosyal ve kültürel imkânların azlığı	3,95	0,28

Tablo 8 incelendiğinde imam hatip lisesi yöneticileri, okulun bulunduğu sosyoekonomik çevre ($X=4,36$), veli ilgisizliği ($X=4,31$) ve güvenlik sorunlarını ($X=4,25$), okul dışı ciddi sorunlar olarak belirlemişlerdir. Bununla birlikte okul yöneticileri, okula ulaşım ($X=4,02$) ve okul dışı sosyal ve kültürel olanakların azlığını ($X=3,95$) okul dışı ciddi sorun

alanları olarak gördükleri söylenebilir.

8. Çözüm Önerilerine İlişkin Bulgular

Sorunların farkında olan imam-hatip lisesi yöneticileri, bu sorunların çözümüne yönelik çeşitli öneriler geliştirmişlerdir. Demokratik karar süreçlerinin işlerliği, maddi kaynakların artırılması ve kaynak dağıtımında adil bir politika izlenmesi okul yöneticilerinin önerdiği çözümler arasında ilk üç sırayı almaktadır. Tablo 9'da imam-hatip lisesi yöneticilerinin okullarda karşılaştıkları sorunlara ilişkin belirledikleri çözüm önerilerinden bazıları önem sırasına göre yer almaktadır.

Tablo 9: İHL yöneticilerinin karşılaştıkları sorunlara ilişkin çözüm önerileri

Çözüm Önerileri	\bar{X}	SS	Önem
Okul içi tüm karar ve uygulamaların şeffaf olması	4,03	0,68	1
Farklı maddi kaynaklarla okul desteklenmeli	3,97	0,74	2
Kaynaklar, ayırım yapılmaksızın dağıtılmalı	3,84	0,76	3
Suriyeli veya sığınmacı öğrenci sayısı azaltılmalı	3,79	1,02	4
Yöneticilerin kariyer gelişimleri desteklenmeli	3,68	1,06	5
Din öğretimi müfredatı topluma daha iyi tanıtılmalı	3,62	1,09	6
Daha özerk karar verme ve daha az bürokrasi	3,57	0,96	7
Öğrencilerin akademik başarı ölçütleri yükseltilmeli	3,45	1,05	8
Öğrenci disiplin yönetmeliği yeniden düzenlenmeli	3,42	1,11	9
Yetersiz öğretmenler sistem dışına çıkarılabilmeli	3,31	1,19	10

Tablo 9 incelendiğinde imam-hatip lisesi yöneticileri okul içi karar ve uygulamaların şeffaf olmasını ($X=4,03$), farklı maddi kaynaklarla okulun desteklenmesini ($X=3,97$) ve kaynakların okul veya yönetici ayırımı yapılmaksızın dağıtılmasını önerdiği görülmektedir. Bunun yanında öğrencilerin akademik başarılarının yükseltilmesi için gerekli çalışmaların yapılması ($X=3,45$) ve öğrenci disiplin yönetmeliğinin yeniden düzenlenmesi ($X=3,42$) gerektiğini öneren okul yöneticileri de bulunmaktadır.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma, imam-hatip lisesi yöneticilerinin okullarda karşılaştığı farklı sorunlar ve sorunlara ilişkin çözüm önerilerini, bu okullarda halen görevli olan yöneticilerin bakış açısından ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma bulgularına göre imam-hatip yöneticileri, genel eğitim ve din

öğretimi, öğrenci, personel, yönetsel, işletme ve okul dışı sorunlar gibi çeşitli sorun alanlarıyla karşılaşmaktadır. İmam-hatip lisesi yöneticilerinin karşılaştığı ilk üç sorun alanı, öğrenci kaynaklı sorunlar, okul dışı sorunlar ve personel kaynaklı sorunlar olarak saptanmıştır.

İmam hatip lisesi yöneticilerinin karşılaştığı en önemli sorun alanı, öğrenci sorunlarıdır. Araştırmanın bu sonucu literatürdeki farklı araştırma sonuçları ile desteklenmektedir. Yapılan bir araştırmada, okul yöneticilerinin temel uğraşı alanının öğrenci sorunları olduğu, özellikle devamsızlık ve disiplin sorunlarının okullarda sık karşılaşılan ve çözümü çaba ve zaman gerektiren sorunlardan olduğu belirlenmiştir (Demirtaş, Üstüner ve Özer, 2007). Arslanargun ve Bozkurt (2012) ise öğrenci sorunlarının genellikle okul yöneticileri üzerinde baskı oluşturduğunu ve bu sorunların çözümü için yöneticilerinin önemli sorumluluklar üstlendiklerini ifade etmişlerdir. Okullar, öğrencilere bilimsel ilkeler ve toplumun değer ile inanışları doğrultusunda eğitim ve öğretim hizmeti sunmak amacıyla kurulmuştur (Freiberg, 2005, s. 124). Okulun doğal varlık nedeni olan öğrenci, aynı zamanda okuldaki temel uğraşı ve temel sorun alanıdır. Bu araştırma bulgularına göre imam-hatip lisesi öğrencilerinin temel sorunu, gelecek beklentisi veya gelecekte umudunun olmamasıdır. Geleceğe karşı umudunu kaybetmiş bir neslin, çağın gerektirdiği yeterlikleri edinmeye istekli olmayacağı söylenebilir (Kayıklık, 2011, s. 51). Araştırmanın bu sonucu literatürdeki farklı araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Örneğin öğrencilerin gelecek beklentilerindeki azalmanın toplumsal bir dönüşüm olduğunu; toplum içindeki ayrışma ve kırılmaların gelecek beklentilerini olumsuz etkilediğini vurgulayan Baltacı, eğitimde yapılacak yapısal dönüşümlerle öğrencilerin temel sorunlarına çözüm oluşturabilecek farklılığının yaratılabileceğini savunmaktadır (Baltacı, 2017).

Okul yöneticilerinin öğrenci kaynaklı önemli sorunlardan birisi, öğrenci devamsızlığıdır. Araştırmanın bu sonucu literatürdeki farklı araştırmalarla benzerlik göstermektedir. Yapılan bir araştırmada, öğrenci devamsızlığının önemli bir sorun alanı olarak okul yönetimlerini zorladığını; özellikle okul terkinin yaygınlaşmaya başladığını belirlenmiştir (Aküzüm, Yavaş, Tan ve Uçar, 2015). Okullar, öğrencilerin akademik olarak ilgisini çekememekte; öğrenciler pek çok derste sıkılmakta veya derse devam etmek istememektedir (Adıgüze ve Karadaş, 2013, s. 62). İmam-hatip liselerinde öğrencilerin devamının sağlanması din eğitiminden istenilen verimin alınabilmesi açısından önem arz eder. Öğrenci devamsızlığının temel nedeni olarak gösterilen okula ve derslere karşı ilgisizlik, bu araştırma sonucunda da belirlenmiş önemli bir sorundur (Öztekin, 2013, s. 26). Ayrıca imam-hatip

lisesi öğrencilerin düşük motivasyon seviyeleri ve disiplinsiz davranışları, önem arz eden sorunlar olarak belirlenmiştir. İmam-hatip lisesi yöneticilerinin, bir öğretim lideri gibi hareket etmesi gereklidir. Bu noktada bir okul yöneticisi, okulundaki öğrenci sorunlarına itina ile eğilmeli ve bu sorunların çözümüne yönelik politika ve eylem planları geliştirmelidir. Bu eylemlerden birisi aile ziyareti olabilir. Okul yöneticisi, rehber öğretmen veya okulda saygınlığı olan öğretmenlerle birlikte veli veya ev ziyareti yaparak çocuğun yaşadığı çevreyi gözlemleyebilir ve ailesinden konuya destek olmasını isteyebilir.

İmam-hatip lisesi yöneticilerinin karşılaştıkları temel sorunlardan bir diğeri maddi imkân ve kaynak sorunlarıdır. İmam-hatip liselerine karşı son dönemlerde artan bir ilgi olsa da kaynak yetersizliği kronikleşmiş bir eğitim sorunu olarak din öğretimi kurumlarında da görülmektedir. Kaynak aktarımına yönelik yasal düzenleme ve girişimler ile sivil inisiyatiflere rağmen imam-hatip liselerinde ciddi bir kaynak sorunu ve buna bağlı araç-gereç yetersizliği ile temizlik ve bakım sorunları gibi kaynak bağlantılı sorunlar devam etmektedir. Din öğretimine ayrılan kaynakların, sorun yaşanan öncelikli alanlarına aktarılması önemli bir gerekliliktir. İmam-hatip liseleri, topluma din öğretiminin sunulduğu temel alt sistemler olmasına rağmen okul yöneticileri, sınırlı kaynaklarla okullarını yönetmeye çalışmaktadırlar. Kaynak sıkıntısını aşmak için okul yöneticilerinin öğrencilerden aidat topladıkları, okul içinde çeşitli kermes veya etkinlikler ile gelir elde etmeyi amaçladıkları bilinmektedir (Zoraloğlu, Şahin ve Fırat, 2005, s. 99). Söz konusu durumun aşılması amacıyla çeşitli kamu ve sivil toplum kuruluşlarının imam-hatip okullarına destek sağladıkları veya bu kaynak yaratmak için yardım kampanyaları vb. etkinlikler organize ettikleri de söylenebilir.

Bu araştırma bulguları arasında yer alan dikkat çekici olan öğretmen kaynaklı sorunlar, imam-hatip liselerinin akademik kalitesi ve başarısının arttırılması noktasında önemli bir sorun alanıdır. Araştırmanın söz konusu bulgusu literatürdeki çeşitli çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Aşlamacı, 2017; Çınar, 2018; Karateke, 2015). Söz konusu araştırmalarda genel olarak öğretmen ve diğer personel sorunlarına özel önem verilmiş; din öğretiminden beklenen başarının gerçekleştirilmesinde söz konusu personelin çabası önemsenmiştir. Bu çalışma ile belirlenen öğretmenlerin derse ve öğrencilere karşı ilgisizliği önemli bir bulgudur. Çünkü öğretmenler zor bir lisans eğitiminin ardından KPSS sınavı gibi seçme gerektiren süreçlerle atansa da birçok alanda atama bekleyen büyük bir çoğunluk bulunmaktadır. Böylesi zorluklarla öğretmen olan bireylerin, işlerine ve

öğrencilere karşı ilgili olması beklenirken, bunun tersi bir durumun gözlenmesi eğitim bilimcilerin kafa yorması gereken bir soruna işaret etmektedir. Öğretmenlerin motivasyon sorunları olduğu literatürde bilinen bir gerçekliktir (Ada, Akan, Ayık, Yıldırım ve Yalçın, 2013; Akbaba, 2006; Baltacı, 2019). Ancak özellikle din eğitimi gibi son dönemde talep gören bir alanda çalışan öğretmenlerin, iş etiğinin bilincinde ve işlerine saygısı olan öğretmenler arasından seçilmesi gereklidir. Bu açıdan imam-hatip liselerine öğretmen atanırken proje okullarında halen var olan öğretmen seçme sisteminin kullanılması önerilebilir. Söz konusu sistemde proje okullarına seçilen öğretmenler ilk atama yolu ile değil, daha önceden sisteme girmiş ve çalışmalarıyla beğeni toplamış, belirli bir profesyonel çalışma disiplini edinmiş öğretmenlerden seçilmektedir. İmam-hatip liselerinde istikrarlı istihdam politikasının olmayışı ve öğretmen seçiminde yaşanan belirsizlikler, öğretmenler arasında ayrımcı bir tutum olarak görülebilir. Bunun aşılabilmesi için bir dönem bilim sanat merkezleri veya Anadolu liselerine öğretmen seçiminde uygulanan merkezi sınavlarla imam-hatip liselerine öğretmen ataması yapılabilir.

İmam-hatip liselerindeki öğretmen eksiklikleri, imam-hatip lisesine devam eden öğrencilerin akademik başarılarının düşük olmasına, bu okullarda şiddet, madde kullanımı ve disiplin sorunları görülmesine yol açmaktadır (Çekin, 2015; Koç, 2009, s. 165). İmam-hatip lisesi yöneticilerinin yüzleştikleri diğer bir personel kaynaklı sorun ise eğitim görevlisi olmayan (hizmetli, memur, şoför vb.) çalışanların nicelik ve nitelik yetersizliğidir. Bu durum çeşitli idari ve işletme sorunlarına yol açmakta; öğrencilere sağlıklı ve güvenli bir ortamda etkili bir eğitim öğretim hizmetinin sunulması güçleşmektedir (Vural ve Sadık, 2003).

Okulda sürdürülen eğitim ve öğretime ilişkin sorunlar, imam-hatip lisesi yöneticilerinin karşılaştığı sorunlardandır. Bu araştırma bulgularına göre okul yöneticileri genel öğretime 7. sırada önem atfederken, din öğretiminde karşılaştıkları sorunlara 4. sırada yer verdikleri ve bu bağlamda din öğretimine daha çok önem verdikleri belirlenmiştir. İmam-hatip yöneticileri, derslerin etkili bir şekilde işlenmemesini önemli bir sorun olarak değerlendirmektedir. Derslerin etkili bir şekilde işlenmesi ile öğrenciler, öğretim programındaki kazanımlara daha kolay erişebilir. Etkili işlenen bir derste öğrenci sıkılmaz ve devamsızlık yapmaz. Ayrıca okul yöneticilerinin Suriyeli veya diğer sığınmacı öğrencileri önemli bir sorun kaynağı olarak görmesi önemlidir. Suriyeli öğrenciler, pek çok açıdan eğitim sisteminde sorunlara neden olmuşlar, bu durumdan imam-hatip liseleri de etkilenmiştir.

MEB Strateji Geliştirme Başkanlığının (SGB) 2018 yılı İdare Faaliyet raporundaki ödenek dağıtım cetvellerine göre, imam-hatip liseleri, diğer ortaöğretim kurumlarına göre daha fazla ödenek alsa da halen belirli ders materyalleri ile uygulama alanlarında eksiklikler söz konusudur (SGB, 2019). Bununla birlikte öğretmen yetersizliğinden veya devamsızlığından boş geçen dersler olduğu, sınıfların kalabalık olduğu ve öğrencilerin din derslerine karşı olumsuz tutum içinde olduklarına yönelik sorun alanları dikkat çekicidir. Öğrenciler, din öğretiminin kendilerine sunulmuş biçiminden, yetersiz öğretmenlerden veya din öğretim programında yer alan konuların yetersizliği gibi nedenlerle din derslerinden uzaklaşmakta ve din derslerine karşı olumsuz tutum geliştirmektedir (Ertit, 2013, s. 17). Son dönemlerde hemen her ilde üniversite açıldığı, bu üniversitelere bağlı ilahiyat ve İslami ilimler fakültelerinin bulunduğu düşünüldüğünde, imam-hatip liselerindeki öğretmen nicelikleri artsa da niteliğinin önemli ölçüde düşme potansiyeline sahip olduğu söylenebilir (Köylü, 2013). Din eğitimi alanında hızlı uzmanlaşma aynı oranda kaliteli eğitimi sağlamaz. Bu açıdan ilahiyat fakültelerinde sunulan din eğitiminin kalitesinin artırılması sağlanmalı, böylelikle daha nitelikli din dersi öğretmenlerinin yetiştirilmesi çabaları desteklenmelidir. Din öğretiminde nitelik, yalnızca öğretmen kalitesi ile belirlenmez. İkili, üçlü vb. öğretim uygulamaları, kalabalık sınıflar, ezberci öğretim, uzmanlığı dışlayan öğretim programı, öğretmenin çalıştığına karşılığını alamaması gibi durumlar, din öğretiminin niteliğini düşüren unsurlar arasında sayılabilir (Kayadibi, 2001).

İmam-hatip lisesi yöneticilerinin okul dışı sorun kaynakları arasında okulun bulunduğu çevre ve okula yönelik güvenlik tehditleri önemli yer tutmaktadır. Okullar, çevreden etkilenen ve onu etkileyecek şekilde ilişki kuran dinamik yapılardır (Yiğit & Bayrakdar, 2006). Okulun güvenliğinin sağlanması esasen okul yöneticisinin sorumluluğudur; bu açıdan okul yöneticileri, emniyet ve diğer güvenlik birimleri ile ortak çalışırlar. Ayrıca okullara karşı yasadışı suç unsurlarının özel bir ilgisi bulunmaktadır. Tüm bu durumlara karşı temkinli olması gereken okul yöneticisi, öğrencilerde oluşturacağı güven ve tutarlı disiplin anlayışı ile okul güvenliğini sağlar. Okul içinde karşılaşılan hemen her sorunun, herhangi bir destek alınmaksızın çözülmesini beklemek mümkün değildir. Bu sebeple imam-hatip gibi özellikli okullarda yöneticilik yapan okul yöneticilerine merkezden ve yerel düzeyde destek sağlanması önemlidir (Şahin, 2000, s. 250).

Araştırma sonucunda imam hatip lisesi yöneticilerinin çeşitli sorunlara farklı çözüm arayışı içinde oldukları belirlenmiştir. Buna göre okul yöneticileri karar alım sürecinde ve uygulama sürecinde şeffaf bir yönetim

anlayışının pek çok sorunu çözeceğini düşünmektedir. Gerçekten de şeffaflık, okul içinde demokratik ve insani bir yönetim anlayışının gereğidir ve alınan kararlar ve yapılan işlerden, yöneticinin hesap vermesini sağlayan önemli bir mekanizmadır (Amin, 2006, s. 52). İmam-hatip lisesi yöneticilerinin Suriyeli öğrenci sayısının azaltılmasını istemesi, öğrenci disiplin yönetmeliği ve öğrenciler için sınıf geçme ölçütlerinin yeniden belirlenmesine yönelik çözüm önerileri dikkat çekicidir. Disiplin yönetmeliği, okul içi düzenin sağlanmasında önemlidir; günümüzde okullarda öğrenci merkezli bir öğretim yaklaşımı benimsendiğinden, öğrencinin yaptığı disiplinsizlikler basit cezalarla geçiştirilmekte; çoğu durumda verilemeyen cezalar caydırıcılığı yitirmektedir. Benzer şekilde bir öğrencinin sınıf tekrarı yapması olağanüstü koşullara bağlanmış; oldukça sınırlı sayıda öğrenci devamsızlıktan veya ders notlarından sınıf tekrarı yapmıştır (Öztekin, 2013). Bu örnekleri arttırmak mümkün olsa da okullarda önemli bir disiplin sorunu olduğu ve bu disiplin sorunlarının yönetilemez düzeylere ulaştığı söylenebilir. Bir öneri olarak hem disiplin hem de sınıf geçme ölçütleri yeniden belirlenmeli ve öğrencilerin çaba sarf edecekleri bir eğitsel değerlendirme modeli geliştirilmelidir.

Sonuç olarak, sorunlu bir ortamda çalışan imam-hatip okul yöneticisinin verimsizliğinin sonuçları, özelde öğretmen, öğrenci ve velileri, genelde ise toplumu etkilemektedir. Okul yöneticilerinin yaşadıkları sorunlara odaklanılması ile okullarda hangi sorunlara hangi etkenlerin neden olduğunun ortaya çıkarılması ve bu sorunlarla başa çıkmayı kolaylaştıracak önlemlerin alınması mümkün olabilir. Sorunların çözüm noktasında temel unsur, kaynaksızlıktır. Maddi kaynaklar sağlanırsa, imam-hatip liseleri pek çok yeni imkâna kavuşacaktır. Okul içinde karşılaşılan sorunların çözümünde okul yöneticisi inisiyatif almalı, öğretmen ve diğer çalışanlarla küçük gruplar oluşturarak, okul sorunlarını konuşmalı ve ortak akıl ile olası çözüm önerileri geliştirilmelidir. Ancak, mevcut okul yöneticilerinin birçoğunun yönetim alanında yeterli düzeyde bilgi, beceri ve deneyime sahip olmadan bu görevi yürüttükleri gerçeğinden hareketle (Milli Eğitim Bakanlığı, 2018), kısa dönemde imam-hatiplerde yaşanan sorunların giderilmeyeceği de bir gerçektir. Nicel araştırma yöntemi ile kurgulanan bu çalışma, ileride yapılacak araştırmalar için yeni ve farklı bir bakış açısı sunmuştur. Ayrıca, araştırmanın farklı zamanlarda tekrarlanmasıyla farklı sonuçlar elde edilebileceği, bu sebeple karma araştırma yöntemlerinde desenlenen araştırmalara ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.



KAYNAKÇA

- ADA, Ş., AKAN, D., AYIK, A., YILDIRIM, İ., & YALÇIN, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 151-166.
- ADIGÜZE, A., & KARADAŞ, H. (2013). Ortaöğretim öğrencilerinin okula ilişkin tutumlarının devamsızlık ve okul başarıları arasındaki ilişki. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 49-67.
- AKBABA, S. (2006). Eğitimde motivasyon. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13), 343-361.
- AKÜZÜM, C., YAVAŞ, T., TAN, Ç., & UÇAR, M. B. (2015). İlköğretim kurumu öğrencilerinin devamsızlık ve okul terki nedenleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2015(22), 167-192.
- ALTAŞ, N. (2003). Çokkültürlü din eğitimi modeli geliştirmede işlem basamakları için bir deneme. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(1), 19-42.
- AMIN, S. (2006). *Modernite, Demokrasi ve Din*. İstanbul: Yordam Kitap.
- ASLAN, H., & KARIP, E. (2014). Okul müdürlerinin liderlik standartlarının geliştirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(3), 255-279.
- ASLANARGUN, E., & BOZKURT, S. (2012). Okul Müdürlerinin Okul Yönetiminde Karşılaştığı Sorunlar. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 11(2), 56-75.
- AŞLAMACI, İ. (2017). İmam Hatip Liselerindeki Din Eğitiminin Niteliği İle ilgili Sorunlar: Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Dayalı Nitel Bir Araştırma. *Turkish Studies*, 12(10), 49-80.
- AYDIN, A. (2017). *Sınıf yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- AYHAN, H. (1999). *Türkiye’de din eğitimi, 1920-1998*. İstanbul: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı.
- BALTACI, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- BALTACI, A. (2019). Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı ve İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 28-49.
- BALTACI, A., & AYDIN, Y. (2019). Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Demokratik Tutumları. *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 10(22), 58-78.

- BALTACI, A. (2017). A Comparison of Syrian Migrant Students in Turkey and Germany: Entrepreneurial Tendencies and Career Expectations. *European Journal of Educational Research*, 6(1), 15-27.
- BALYER, A. (2017). School Principals' Views on Administration Work, Their "Frequent Turnover" and Its Effects on Their Work. *The Qualitative Report*, 22(5), 1471-1487.
- BALYER, A., & GÜNDÜZ, Y. (2011). Değişik ülkelerde okul müdürlerinin yetiştirilmesi: Türk eğitim sistemi için bir model önerisi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 4(2), 182-197.
- BEAN, W. T., STAFFORD, R., & BRASHARES, J. S. (2012). The effects of small sample size and sample bias on threshold selection and accuracy assessment of species distribution models. *Ecography*, 35(3), 250-258.
- BEAUDOIN, M.-N., & TAYLOR, M. (2004). *Creating a positive school culture: How principals and teachers can solve problems together*. New York: Corwin Press.
- BECKFORD, J. A. (2019). *Religion and advanced industrial society* (C. 9). New York: Routledge.
- BILGIN, B. (1981). Din eğitiminin genel eğitimdeki yeri. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 24(1), 469-483.
- BROOKS, M. C. (2015). School principals in Southern Thailand: Exploring trust with community leaders during conflict. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(2), 232-252.
- BULUÇ, B. (2010). İlköğretim okullarında bürokratik okul yapısı ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 34(152), 71-86.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2017). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. *Pegem Atıf İndeksi*, 1-213.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., AKGÜN, Ö. E., DEMIREL, F., KARADENİZ, Ş., & ÇAKMAK, E. K. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- COHEN, J. (2014). The foundation for democracy: School climate reform and prosocial education. *Journal of character education*, 10(1), 43-52.
- CONVEY, J. J. (2012). Perceptions of Catholic identity: Views of Catholic school administrators and teachers. *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, 16(1), 187-214.
- ÇAKIR, R., BOZAN, İ., & TALU, B. (2004). *İmam hatip liseleri: Efsaneler ve gerçekler*. İstanbul: TESEV Yayınları.
-

- ÇEKİN, A. (2015). İmam-Hatip lisesi meslek dersleri öğretmenlerinin profesyonelliği üzerine bir araştırma. *International Journal of Social Science*, 37, 85-100.
- ÇELIKTEN, M. (2004). Bir okul müdürünün günlüğü. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 123-135.
- ÇINAR, F. (2018). İmam Hatip Liselerinden Beklentiler. *Journal of International Social Research*, 11(60), 1243-1259.
- DEMİRTAŞ, H., & ÖZER, N. (2014). Okul Müdürlerinin Bakış Açısıyla Okul Müdürlüğü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(1), 1-24.
- DEMİRTAŞ, H., ÜSTÜNER, M., & ÖZER, N. (2007). Okul yönetiminde karşılaşılan sorunların öğrenci ve okul ile ilgili değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 13(3), 421-455.
- DÖNMEZ, B. (2002). Müfettiş, okul müdürü ve öğretmen algılarına göre ilköğretim okulu müdürlerinin yeterlikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(1), 27-45.
- DRAGO-SEVERSON, E. (2012). New Opportunities for Principal Leadership: Shaping School Climates for Enhanced Teacher Development. *Teachers college record*, 114(3), n3.
- ERTİT, V. (2013). Sekülerleşme Teorisinde Bilim ve Din İlişkisine Farklı Bir Yaklaşım. *Journal of Social Sciences Eskisehir Osmangazi University/Eskisehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2).
- FREIBERG, H. J. (2005). *School climate: Measuring, improving and sustaining healthy learning environments*. New York: Routledge.
- GÖCEN, G., & KAYA, Z. (2014). İmam-Hatip Liselerinde Çalışan Öğretmen Ve Yöneticilerin Okul İklim Algisi Ve Bu Algıya Etki Eden Faktörler (İstanbul Örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (36), 67-102.
- GRACE, G. (2003). Leadership in Catholic schools. İçinde *The contemporary Catholic school* (ss. 75-94). Routledge.
- HANKE, M. (2017). *Conjugate gradient type methods for ill-posed problems*. New York: Routledge.
- HARVEY, G. (2005). *Animism: Respecting the living world*. Wakefield Press.
- HUNT, T., OLDENSKI, B. T., & WALLACE, T. J. (2005). *Catholic school leadership: An invitation to lead*. Routledge.

- KARATEKE, T. (2015). İmam-Hatip Liselerinde İdarecilerin Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Nitel Bir Çalışma. *Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3(5), 145-171.
- KAYADIBI, F. (2001). Eğitim kalitesine etki eden faktörler ve kaliteli eğitimin üretime katkısı. *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (3).
- KAYIKLIK, H. (2011). *Din psikolojisi: Bireysel dindarlık üzerine*. Adana: Karahan Kitabevi.
- KIRKPATRICK, S. (1984). Optimization by simulated annealing: Quantitative studies. *Journal of statistical physics*, 34(5-6), 975-986.
- KOÇ, A. (2009). İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Yeterlikleri Üzerine Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 13(2), 131-174.
- KÖSE, A. (2014). *Kutsalın Dönüşü: 21. Yüzyılda Dinin Geleceği*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- KÖYLÜ, M. (2013). Türkiye’de Yüksek Din Öğretimi: Nicelik mi Nitelik mi? *Öndokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 35(35), 21-44.
- LAVERY, S. D., & HINE, G. S. (2013). Catholic school principals: Promoting student leadership. *Journal of Catholic Education*, 17(1), 41-66.
- LEITHWOOD, K., & STEINBACH, R. (1995). *Expert problem solving: Evidence from school and district leaders*. SUNY Press.
- MARRIOTT, J., RAVISHANKER, N., GELFAND, A., & PAI, J. (1996). Bayesian analysis of ARMA processes: Complete sampling-based inference under exact likelihoods. *Bayesian analysis in statistics and econometrics*, 243-256.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2018). *Yönetici Gelişim Planı (YÖGEP)*. Geliş tarihi gönderen
https://dogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_10/30171646_YOGEP_Yonetici_Gelisim_Programi_Ekim_2018.pdf
- NUZZI, R. J., HOLTER, A. C., & FRABUTT, J. M. (2012). *Striving for balance, steadfast in faith: The Notre Dame study of US Catholic elementary school principals*. IAP.
- OZGUR, I. (2012). *Islamic schools in modern Turkey: Faith, politics, and education*. Cambridge University Press.
- ÖCAL, M. (1994). *İmam-Hatip liseleri ve ilköğretim okulları* (C. 1). İstanbul: Ensar Neşriyat.
- ÖRÜCÜ, D. (2014). Öğretmen adaylarının okul, okul yönetimi ve Türk eğitim

- sistemine yönelik metaforik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(3), 327-358.
- ÖZDEMİR, S. (2012). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- ÖZTEKİN, Ö. (2013). *Lise öğrencilerinin devamsızlık nedenlerinin incelenmesi*. ESOGÜ, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- REGA. *Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*. , Pub. L. No. 30681 (2019).
- ROBEY, P. V., & HELFENBEIN, R. J. (2018). Perspectives of Urban School Principals From Nontraditional Contexts: A Study of Urban Public Charter and Private School Leaders. *Education and Urban Society*, 50(4), 303-327.
- SGB, M. (2019). *2018 Yılı İdare Faaliyet Raporu*. Geliş tarihi gönderen Milli Eğitim Bakanlığı, Strteji Geliştirme Başkanlığı website: http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_03/01175437_MillY_EYitim_BakanlYY_2018_YYIY_Ydare_Faaliyet_Raporu_YayYn2.pdf
- SÜNGÜ, H. (2012). Türkiye, Almanya, Fransa ve İngiltere’de okul müdürlerinin atanması ve yetiştirilmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 2(1), 33-48.
- ŞAHİN, A. E. (2000). İlköğretim okulu müdürlerinin yeterlikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 6(2), 243-260.
- TOSUN, C. (2017). *Din eğitimi bilimine giriş*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- VAN AKEN, J. E., & BERENDS, H. (2018). *Problem solving in organizations*. Cambridge University Press.
- VURAL, R. A., & SADIK, F. (2003). İlköğretim okul binalarının fiziksel açıdan değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 28(130).
- YAPICI, A. (2013). *Ruh sağlığı ve din: Psiko-sosyal uyum ve dindarlık* (2. bs). Adana: Karahan Kitabevi.
- YIĞIT, B., & BAYRAKDAR, M. (2006). *Okul-çevre ilişkileri*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- ZORALOĞLU, Y. R., ŞAHİN, İ., & FIRAT, N. Ş. (2005). İlköğretim okullarında kaynak sorunu. *Eğitim Bilim Toplum*, 3(12), 86-101.



THE PROBLEMS IN IMAM-HATIP HIGH SCHOOLS ACCORDING TO SCHOOL MANAGERS

Ali BALTACI^a

Extended Abstract

Imam-hatip high schools, which are opened for educating the qualified religious officials required by the society, are the institutions where religious education, which is a privileged area within the general education system, is offered at the level of secondary education. As in all schools in the general education system, different types of problems are encountered in imam-hatip high schools that have a religion based education concept. The task of the school managers is to find permanent and acceptable solutions to the problems in school. School managers who apply a wide variety of methods for this purpose can bring unique solutions to problems. The problems faced by the managers of Imam Hatip High School covered by the major responsibilities of any school manager. Imam-hatip high school managers are mostly responsible for (1) religious education curricula, (2) students, (3) teachers and other staff, (4) financial resources and (5) other services provided by the school. While this broad area of responsibility seems to be somewhat unfavorable, the desire to hold the power inherent in the management task, or to serve religious education as part of the case, is more dominant in school managers to choose school management than to teach. The managers of Imam Hatip High School evaluated with different success criteria. At this point, the success of the manager related to the policies of religious education and the efforts in the application of both written and traditional rules and principles and with effective management or leadership characteristics. Imam-hatip high schools are dynamic institutions that affected positively and negatively by social, economic, cultural, political, scientific and technological developments and changes. In order to be able to manage imam-hatip high schools in a way to adapt to these changes, the

^a Asst. Prof., Muş Alparslan University, baltaci7@gmail.com

school manager must have the ability to make critical administrative decisions and to solve the various problems encountered during the day.

This research carried out to determine the problem sources and solution proposals faced by imam-hatip high school managers. For this purpose, the following questions sought:

1. What are the problems faced by the managers of Imam Hatip High School?
2. Which solutions do the Imam-hatip high school managers recommend?

In the study, which designed as a descriptive survey model, it has been reached all school managers (principals and assistants) in the universe with the help of full counting method. The study conducted in 2173 school managers working in official imam-hatip high schools of Ministry of National Education (MoNE) in the central districts of Adana, Ankara, Bursa, Çorum, Erzurum, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Kayseri, Konya, Samsun, and Trabzon. Of the 2173 participants in the study, 90.06% were male and 86.33% were undergraduate. In addition, 39,76% of the participants have a seniority level exceeding 11 years and 52,60% is a graduate of the Faculty of Theology. In order to collect the study' data, the related literature has been examined and a data collection tool has been developed by researcher with the Nominal Group Technique, based on the opinions of 143 imam-hatip high school managers working in Kırşehir, Manisa, Mardin and Tokat provinces. Twenty focus groups formed for 6-8 people while creating Nominal Groups; these focus groups asked to express their problems in imam-hatip high schools. For this purpose, each focus group prepared various lists of problems, and then these lists distributed to all groups and they asked to score in order of importance. Then, the researcher formed a basic draft scale. The scale used in the study consists of 30 items in six dimensions and evaluated with 5-point Likert-type scoring.

According to the study' findings, imam-hatip managers encounter a variety of problem areas such as general education and religious education, students, staff, managerial, business and out of school problems. The first three problem areas encountered by Imam-hatip high school managers determined as problems related to students, problems out of school and problems related to personnel. The most important problem area faced by Imam Hatip high school managers is student problems. The student, who is the cause of the school's natural existence, is also the main problem and the main problem area in the school. According to the findings of this research, the basic problem of the students of imam-hatip high school is the future expectation or the lack of hope for the future. It can be said that a generation

who has lost hope for the future will not be willing to acquire the competencies required by age. In addition, one of the important problems caused by students is student absenteeism. Schools cannot attract students' attention, and students to be bored or lectured in many classes. One of the main problems faced by the managers of Imam Hatip High School is the financial and resource problems. Although there is an increasing interest in Imam-hatip high schools in recent years, resource shortage is also seen in religious education institutions as a chronic education problem. Among the findings of this research, the remarkable teacher-specific problems are an important problem area in improving the academic quality and success of imam-hatip high schools. In addition, the shortcomings of teachers in many areas with undisciplined, inconsistent or unqualified teachers lead to low academic achievement of students attending imam-hatip high schools, and violence, substance use and disciplinary problems in these schools.

As a result, Students' lack of expectations from the future, absenteeism, and indifference to the lessons; teachers' lack of interest, insufficient and unwillingness, lack of financial resources provided to schools, lack of parents' interest, and inadequacy of religious education programs are among the major problems. In addition, strict bureaucracy, unpredictable administrators, school security problems, building and equipment deficiencies, and Syrian students are among the important problems. Ensuring the functioning of democratic decision processes, increasing financial resources and following a fair policy in resource allocation are among the solutions proposed by school managers. The results of the inefficiency of the imam-hatip school manager working in a problematic environment affect teachers, students and parents, in particular, the society. By focusing on the problems experienced by the school managers, it may be possible to identify which factors cause problems in schools and to take measures to facilitate these problems. It thought that the research will reveal the sources of problems of imam-hatip high school managers and will make a significant contribution to the religious education policies and the literature of religious education.

Keywords: Psychology of Religion, Religious education, imam-hatip high school, school managers problem sources, solution strategies.

