www.turkishstudies.net/religion

Turkish Studies - Comparative Religious Studies

eISSN: 2667-5544

Research Article / Araştırma Makalesi

INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

Sponsored by IBU

İmam Hatip Liselerinde Liderlik, Okul Kültürü ve Kurumsal İmaj Algısı*

Leadership, School Culture and Institutional Image Perception in Imam Hatip High Schools

Ümit Kalkan**

Abstract: In this study, it was aimed to determine the leadership, school culture and corporate image perceptions of teachers working in imam hatip high schools and to reveal the relationships between the variables. The target population of the research consists of 370 teachers determined by stratified sampling method among 1345 teachers working in 25 imam hatip high schools in Karatay, Selçuklu and Meram districts of Konya. This study was designed in relational screening model using quantitative research method. According to the results of the research, teachers working in imam hatip high schools show that the school principals show the most transformational leadership characteristics, the transactional leadership characteristics are at the medium level and the laissez-faire leadership characteristics are at the lowest level. Teachers' perceptions of school culture are strong. They showed strong school culture characteristics, highest participation in cooperation and trust, and least participation in teacher effort and student success. In the study, it was seen that the corporate image perception in imam hatip high schools was perceived at a medium level. Teachers stated that the highest image in the educational institutions they work in, and the lowest, the image of the program is effective, and that the institutional image of their schools is medium. It has been observed that the transformational leadership characteristics of school principals affect the school culture in a moderate and meaningful way, and that the transactional leadership and laissez-faire leadership features negatively affect the school culture. In addition, it has been observed that the transformational leadership characteristics have a moderate meaningful effect between the corporate image and the transactional and laissez-faire leadership characteristics have a significant negative relationship.

Structured Abstract: Introduction

There are approximately 81 thousand administrators, more than 1 million teachers and over 18 million students in the Turkish education system. training in investment in Turkey in recent years and the increase in the rate of participation in national and international reports such as enrollment negative consequences Although there are an instructional tool for the quality of education shows that there are problems. In this sense, in order for the education system to meet today's needs in terms of quantity and quality, the main focus of education is school administrators, who can successfully manage education in every sense.

* Bu makale, Yakınoğlu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde Prof. Dr. Gökmen Dağlı danışmanlığında yapılmış olan "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri, Okul Kültürü ve Örgütsel İmaj İlişkisi" isimli doktora tezinin bir bölümünden üretilmiştir.

** Dr., Öğretmen, (MEB) Millî Eğitim Bakanlığı, Din Eğitimi

PhD, Teacher, (MoNE) Republic of Turkey, Ministry of National Education, Religious Education

ORCID 0000-0002-4005-7488

umitkalkan@gmail.com

Cite as/ Atıf: Kalkan, Ü. (2020). İmam hatip liselerinde liderlik, okul kültürü ve kurumsal imaj algısı. *Turkish Studies - Religion*, 15(3), 347-360. <https://dx.doi.org/10.47091/TurkishStudies.41795>

Received/Geliş: 16 February/Şubat 2020

Accepted/Kabul: 20 September/Eylül 2020

Copyright © INTAC LTD, Turkey

Checked by plagiarism software

Published/Yayın: 25 September/Eylül 2020

CC BY-NC 4.0

Imam Hatip high schools, high schools are given religious education in the formal education system in Turkey. With the law enacted in 1924, it is observed that educational institutions belonging to the Ottoman state were closed and primary and secondary schools, secondary schools, high schools and universities were established. In this process, imam hatip schools, which replaced the madrasahs providing religious education, were opened but closed in 1930. The number of imam hatip schools, which was reopened in 1953, reached 374 by the 1980s. With the amendment made in 2012, the number of schools and students started to increase again. According to Ministry of Education statistics formal education there are 1610 religious high schools in Turkey at the moment. With the increasing number of schools and students, there is a need for an effective leadership understanding in schools in order to prevent administrative problems in these high schools and realize targeted designs. In this sense, determining the leadership style exhibited by school administrators working in imam hatip high schools, revealing the strengths and weaknesses of school culture in these educational institutions and determining how their corporate image is perceived by stakeholders is the main problem of the research.

Method

This research is designed in relational screening model with quantitative research method. The universe of the study consists of 1345 teachers from 25 imam hatip high schools in Karatay, Selçuklu, Meram districts of Konya province in 2018-2019 academic year. The sample of the study consists of 370 teachers selected from the universe through random sampling. In addition to personal information, the data collection tool consisting of four sections, namely leadership, school culture and corporate image scale, was used in the research. Within the scope of the study, necessary permissions were obtained from the developers of the scale by e-mail. Ethical permit document for research and official permissions were obtained from the Directorate of National Education for the implementation of the scales in schools. The scales were applied to the teachers participating in the research by the researcher. Consent forms were obtained from the participants, and the data collection process was carried out on a voluntary basis. Scale application took an average of 20 minutes. 30 data were not included in the scope of the research due to reasons such as missing more than 400 examined data, ticking more than one option. In addition, the two school administrators did not want to participate in the research because they had just started their duties.

Results

Within the scope of the research, based on the sample data of 370 teachers, the leadership behavior, school culture and perception of corporate image and the level of relationship between the variables were examined. The findings revealed that teachers' transformational leadership perceptions were high, sustained leadership perceptions were medium, and releasing leadership perceptions were low. Another study within the scope of the research is the relationship between school principals' leadership behavior and school culture. Findings show that there is a significant relationship between transformational leadership behaviors and school culture. It is seen that sustainable and liberal leadership behaviors and school culture negatively affect each other. Transformational leadership in the relationship between variables in the research is that the institutional image has a meaningful relationship. It is seen that there is no meaningful relationship between sustainable leadership and corporate image, and there is a negative relationship between liberal leadership and corporate image.

Based on the opinions of teachers working in imam hatip high schools in Konya sample, the leadership behaviors of teachers, school culture and corporate image perceptions of teachers were investigated in imam hatip high schools. With this research, it provides clues that the leadership exhibited by the manager in educational institutions has an impact on the employees of the institution, contributes to the formation of a strong school culture, and leadership and school culture also positively contribute to the image of the educational institution. Research on the relationship between variables can be examined by Turkey and sample the different variables. It is thought that an in-depth analysis of the relationships between research variables and a qualitative research to be carried out in the future may contribute to the field.

Keywords: Religious Education, Leadership, School Culture, Corporate Image, School Administrators.

Öz: Bu araştırmada, imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin liderlik, okul kültürü ve kurumsal imaj algılarının belirlenerek, değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmanın hedef evreni, Konya ili Karatay, Selçuklu ve Meram ilçelerinde 25 imam hatip lisesinde görevli 1345 öğretmen

arasından tabakalı örnekleme yöntemiyle belirlenen 370 öğretmenden oluşmaktadır. Bu çalışma nicel araştırma yöntemi kullanılarak ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler, okul müdürlerinin en fazla dönüşümcü liderlik özelliklerini gösterdikleri, sürdürümcü liderlik özelliklerinin orta düzeyde olduğunu ve serbest bırakıcı liderlik özelliklerini ise en az düzeyde sergilemektedirler. Öğretmenlerin okul kültürü algıları güçlü düzeydedir. Güçlü okul kültürü özelliklerini, işbirliği ve güven boyutunda en yüksek katılımı, öğretmen çabası ve öğrenci başarısında ise en az katılımı göstermişlerdir. Araştırmada imam hatip liselerindeki kurumsal imaj algısının orta düzeyde algılandığı görülmüştür. Öğretmenler görev yaptıkları eğitim kurumlarında en yüksek görünüm, en düşük ise program imajının etkili olduğunu ifade ederek okullarının kurumsal imajının orta düzeyde olduğunu belirtmiştir. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin okul kültürünü orta düzeyde ve anlamlı bir şekilde etkilediği, sürdürümcü liderlik ile serbest bırakıcı liderlik özelliklerinin okul kültürünü negatif yönde olumsuz etkilediği görülmüştür. Ayrıca dönüşümcü liderlik özellikleri ile kurumsal imaj arasında orta düzeyde anlamlı bir şekilde etkilediği, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik özelliklerinin ise anlamlı düzeyde olumsuz ilişkiler olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Din Eğitimi, Liderlik, Okul Kültürü, Kurumsal İmaj, İmam Hatip Lisesi, Okul Müdürleri.

Giriş

Günümüzde okul yöneticileri, sahip oldukları liderlik özelliklerinin yanı sıra kendilerini çağın ihtiyaçlarına göre güncellemeli, bilgi ve iletişim teknolojilerini yakından takip etmelidirler. İdaresi altındaki okulun tüm dinamiklerini geliştirmek için çaba sarf eden, okulun tüm paydaşlarıyla olumlu ilişkiler kurabilen, sorumluluk sahibi lider olmaları gerekmektedir. Olumlu bir okul iklimi ancak güçlü liderlik özelliklerine sahip okul yöneticileri sayesinde tesis edilebilir (Burns, 1978; Yukl, 2008; Gürbüz vd., 2013; Güçlü vd.). Milli Eğitim Bakanlığı 2023 eğitim vizyon belgesinde okul müdürlerinden idari görevlerinin yanında okullarında ekip ruhu, kurumsal kimlik ve insanlık bilinci oluşturmaya yönelik beklentiler ifade edilmektedir. Ayrıca bu belgede eğitim kurumunun çağın ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesiyle beraber gelecekle ilgili öngörülemeyenlerin yönetilmesine yönelik beklentiler de vardır (MEB, 2018).

Türk eğitim sisteminde yaklaşık 81 bin okul yöneticisi, 1 milyondan fazla öğretmen ve yaklaşık 18 milyon öğrenci bulunmaktadır (MEB, 2019). Eğitim modelleri örnek gösterilen birçok ülkenin sahip olduğu nüfusu geride bırakan bu sayısal fazlalık doğal olarak eğitim sistemimizin her kademesinde birtakım zorlukların yaşanmasına neden olmaktadır. Değişim ve yenilenme beklentilerinin muhatabı olan okul yöneticileri bu anlamda büyük bir uyum ve koordinasyon zorluğu ile karşı karşıyadır. Türkiye’de son yıllarda eğitime yapılan yatırımlar, okullaşma oranı ve eğitime katılım gibi alanlardaki sayısal artış yaşanmakla birlikte ulusal ve uluslararası raporlardaki olumsuz sonuçlar eğitim sisteminde niteliğine yönelik öğretimsel bir takım sorunlar olduğunu da göstermektedir (TEDMEM, 2019). Okul üyelerinin mesleki gelişim ve yeterliliklerini artırma amaçlı eğitim ve çalışmaların eksikliğine ilaveten, yönetsel sıkıntılar da düşünüldüğünde eğitim sistemimizin içinde bulunduğu süreçte en büyük sorumluluğun okul yöneticilerinin omuzlarında olduğu görülmektedir. Bu anlamda eğitim sisteminin nicelik ve nitelik yönünden günümüz ihtiyaçlarını karşılayabilmesi adına eğitimin odak noktası olan okulların en temel ihtiyacı şüphesiz eğitimi her anlamda başarıyla yönetebilen okul yöneticileridir.

Kavramsal Çerçeve

Liderlik, tarihsel süreç içerisinde hakkında en fazla araştırma yapılan, farklı yönleri ve boyutlarıyla ele alınarak incelenen kavramlardan biridir. Lider ise, belirli bir amacı gerçekleştirmek bir araya gelen insan/grupların örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için üyeleri harekete geçirme yetisi ve becerisine sahip özellikler toplamı (Bass vd., 2003), belirli bir durumda, zamanda ve belirli koşullarda örgütteki bireylerin amaçlarına ulaşmalarını sağlamada gönüllü olarak çaba sarf etmeleri için motive eden, örgüt mensuplarının ortak hedeflere ulaşabilmesi için tecrübelerini paylaşan kişi şeklinde tanımlanabilir (Alkın ve Ünsar, 2007). Çağlar’a (2004) göre lider, “örgütlerinde sinerji oluşturan, örgüt yönetiminde temel role sahip olan, çalışanlarını sürekli güdüleyen ve onlarla

etkileşim içinde bulunan ve değişime hazırlayan kişidir. Tüm bunları yerine getirebilmek için yöneticilerin liderlik özelliklerinin yanı sıra girişimcilik özelliklerini de taşıması gerekmektedir". Lider ile ilgili başka bir tanımda lideri yöneticiden ayıran temel farka dikkat çekilmektedir. Yöneticiler, ancak idaresindeki çalışanların duygu, düşünce, davranış, inanç ve tutumlarını etkileyebiliyor ve yönlendirebiliyorsa; bilinen kalıpların dışına çıkarak ve otoriteyi aşabilme yetisine sahip kişilerin lider olarak kabul edildiği, değilse sadece bir yönetici olarak görüldüklerinden söz edilmektedir (Aydın, 2010).

Okul kültürü kavramı, özellikle 1980'lerden sonra işletmelerdeki örgüt kültürü kavramının eğitim kurumlarındaki karşılığı olarak tanımlanmaktadır (Walker-Wied, 2005). Eğitim kurumlarında güçlü bir okul kültürünün oluşturulması ve şekillendirilmesi okul yöneticilerinin temel görevidir. Okul yöneticileri, çalışanlarının kuruma olan bağlılıklarını artırmak, bireysel beklentilerini karşılamak ve pozitif bir okul kültürü oluşturmak zorundadır (Akçay, 2003). Okul kültürü üzerine yapılan araştırmalarda üzerinde durulan konulardan birisi de güçlü ve zayıf okul kültürüdür. Güçlü bir örgüt kültürüne sahip okullar, öğrenci ve öğretmenlerin, öğrenme ve öğretme motivasyonlarının yüksek olduğu (Karadağ ve Özdemir, 2015; Atasoy ve Çoban, 2020) okul üyeleri arasında samimi ilişkilerin bulunduğu, birlikte hareket etme duygusunun önem kazandığı kurumlardır.

Güçlü okul kültürüne sahip okullardaki yöneticilerin açık bir görev-amaç duygusuna sahip oldukları, örgüt üyeleri ile olumlu ilişkiler geliştirdikleri ve okulu tüm paydaşların katılımı ile öğrenen örgütlere dönüştürerek sürdürülebilir bir yapıya kavuşturdıkları görülmektedir (Şimşek, 2003; Karadağ vd., 2020). Okul kültürü, paydaşların eğitim kurumuna yönelik algı ve davranışlarını etkileme düzeyi nedeniyle önemlidir. Eğitim kurumunun kendine has kimliğinin oluşmasına zemin hazırlayan değer, inanç ve özellikler, bu kültürün temel ögesi olarak görülür (Aslan, Özer ve A. Bakır, 2009). Bu noktadan hareketle okul kültürünün, öğretmen ve öğrenciler başta olmak üzere paydaşların örgütsel bağ ve iş yaşam kalitesini güçlendirerek örgüt sağlığı üzerinde güçlü bir etki sağladığı, örgüt iklimini olumlu yönde etkileyerek çalışanların iş tatminini artırmaktadır. Okul müdürünün liderlik özelliklerinin kurumdaki kültürün gelişmesinde anahtar görevi üstlendiği, pasif liderlik davranışlarının ise okul kültürünü zayıflatarak örgütsel bağın zedelenmesine neden olmaktadır (Akan, Yıldırım ve Yalçın, 2014; Korkmaz, 2008; Moslehpour, Altantsetseg, Mou ve Wong, 2019; Avcı, 2016a; Cemaloğlu ve Kılınç, 2012; Atasoy ve Cemaloğlu, 2018).

İmaj, birey ya da bir kurum hakkında insanların zihinlerinde oluşan bir resim, örgütsel yapıya yönelik amaç, hedef ve değerlerin algılanışı ya da paydaşlardaki genel izlenim şeklinde tanımlanabilir (Uğurlu ve Ceylan, 2013; Gregory, 2004). Kurumların gerçeğe en yakın şekilde paydaşlar üzerinde oluşturacağı izlenim, etki, başarı ve saygınlığı beraberinde getireceği için sürdürülebilir bir örgütsel yapının oluşturacağı olumlu bir kurumsal imaj, dış paydaşlar üzerinde güven, inanç ve bağlılık oluşturması bakımından da önemlidir (Bayramoğlu ve Aksoy, 2008). Özellikle günümüzde kurumsal yapının sürekliliğinin ve kalıcılığının sağlanması ve stratejik başarı için kurumsal imajın zaruri olduğu bir gerçektir. Bu durum kurumsal bir yapı olarak eğitim kurumları olan okullar için de geçerlidir. Okulun kurumsal bir yapıya büründürülmesi, yönetsel yapısının, devamlılığının sağlanması ve stratejik hedeflerin gerçekleştirilmesi açısından kurumsal imajın olumlu olması beklenir. Tercih edilebilir bir kimlik ve imaja sahip bir okul, iç ve dış paydaşların zihinlerinde örgütsel amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesi bakımından güven, inanç ve bağlılık duygularını artıracaktır.

Eğitim kurumlarındaki kurumsal imajın oluşturulmasında en büyük görev okul müdürüne düşmektedir (Bakioğlu ve Bahçeci, 2010). Öğretmen, öğrenci, veli ve diğer okul üyeleri tarafından olumlu bir imaja sahip olabilmek için uzun vadede yapılacak kurumsal bir imaj çalışması, yapısal ve yönetsel olarak sağlam bir alt yapı çalışması neticesinde sürdürülebilir bir gelişim ve değişim ortamı sağlayacaktır. Bu değişim ve gelişim sürecinde okul yöneticisinin iç ve dış çevrenin istek ve görüşlerini dikkate alması eğitim kurumunun soyut imajını da olumlu şekilde artıracaktır (Şişli ve Köse, 2013). Liderlik ve kurumsal imaj ilişkileri üzerine yapılan araştırmalarda, eğitim kurumlarının

iyi ya da kötü olarak algılanmasının altında yatan temel nedenlerden biri yöneticinin liderlik özelliği ve okul yönetim kalitesidir. Yöneticinin gerçekleştirmeyi düşündüğü yenilenme ve değişim isteğinin kurumsal imajı olumlu yönde etkilediği, toplumsal algılanma ve örgüt kültürünü şekillendirdiği ve çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırarak psikolojik iyi olma düzeylerini de etkilediği görülmektedir (Akbulut, 2015; Palacio, Meneses ve Perez, 2002; Selçuk, 2018; Bektaş, 2010; Aityan ve Gupta, 2012; Akman, 2019; Kalkan vd.2020; Gadot, 2003; Şimşek, 2018).

İmam Hatip Liseleri

Türkiye’de din eğitimi için Osmanlı’dan Türkiye Cumhuriyeti dönemine geçiş sürecinde, 1924 yılında çıkarılan Tevhid-i Tedrisat Kanunu’nun bir dönüm noktası olduğu söylenebilir. Bu kanunda Osmanlı devletine ait eğitim kurumlarının kapatılarak modern ve çağdaş eğitim kurumları olan ilkokul, ortaokul, lise ve üniversitelerin kurulduğu görülmektedir. Bu süreçte dini eğitim veren medreselerin yerini alan imam hatip okulları açılmış fakat 1930 yılında kapatılmıştır (Dodurgalı,1999). 1953 yılında yeniden açılan imam hatip okullarının sayısı 1980’li yıllara gelindiğinde 374’e ulaşmıştır (Öcal,1999). 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 32. maddesinde İmam Hatip Lisesi olarak anılmış, dini hizmetleri yerine getirecek görevlileri yetiştirme, mesleğe ve yükseköğretime hazırlayan kurumlar olarak tanımlanarak örgütsel bir yapıya kavuşturulmuştur. 1997 yılından itibaren üniversiteye giriş sınavında uygulanan kat sayı uygulamasıyla kapanma noktasına gelmiş, 2012 yılında yapılan 6287 sayılı 12 yıllık zorunlu eğitim yasa değişikliği ile okul ve öğrenci sayısı yeniden artmaya başlamıştır. Milli Eğitim Bakanlığı örgün eğitim istatistiklerine göre 2018 – 2019 eğitim öğretim yılında Türkiye’de 1610 imam hatip lisesinde 605 bin 869 öğrenci ve 46 bin 812 öğretmen bulunmaktadır (MEB,2019).

Din Öğretimi Genel Müdürlüğü (DOGM) tarafından 2014 yılından itibaren imam hatip liselerinde öğrenim gören öğrencilerin ilgi ve kabiliyet alanlarına göre yetişmelerine imkân sağlayacak program zenginliğine gidilmiş ve yaklaşık 400 okulda, dil, fen/sosyal bilimler, hafızlık, güzel san’atlar, mûsikî, spor ve uluslararası proje programına sahip imam hatip liseleri açılmıştır. İmam hatip liseleri ve öğrenci sayılarında son yıllarda yaşanan artışla beraber özelde imam hatip liselerinde genelde ise Türkiye’de din eğitimin niteliğine yönelik tartışmalarında arttığı görülmektedir (www.dw.com, 2019). Bu bağlamda imam hatip liselerindeki eğitimin niteliğini artırmaya yönelik, 2023 eğitim vizyon belgesinde müfredat, ders yapısı, dil becerisini geliştirecek tasarımlar ve üniversitelerle işbirliğine gidilmesine ilaveten öğrencilerin dört dil becerisini geliştirecek tasarımlara yönelik hedefler yer almıştır (MEB, 2018). Ancak eğitimin niteliğinin artırılmasına yönelik çalışmalarla ilgili amaçlar belirlenirken özellikle hedeflerin gerçekleşmesinde anahtar rol oynayacak olan yönetici ve öğretmen yeterliliklerinin artırılmasını amaçlayan çalışmalar yapılması da son derece önemlidir. Artan okul ve öğrenci sayısı ile birlikte imam hatip liselerinde yönetsel sorunların oluşmaması ve hedeflenen tasarımların gerçekleştirilebilmesi için okullarda etkili bir liderlik anlayışına ihtiyaç vardır.

Bu okullarda görevli okul yöneticilerinin gösterdiği liderlik davranışlarının belirlenmesi, okul kültürünün güçlü ve zayıf yönlerinin ortaya konulması ve kurum içi paydaşlar olan öğretmenler tarafından okulların kurumsal imajının nasıl algılandığının tespit edilerek, değişkenler arasındaki ilişki düzeylerinin belirlenmesi bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır. Öğretmenlerin okul müdürlerinin sergilediği liderlik özellikleri ile okul kültürü ve kurumsal imaj algılarının belirlenerek araştırma değişkenlerinin birbirini nasıl etkilediğinin belirlenmesi özelde imam hatip liselerindeki liderlik davranışları ile okul kültürü ve kurumsal imaj algısı hakkında ipucu vermesi daha sonra yapılacak bütüncül çalışmalara kaynaklık etmesi, yeni çıkarımlar sunması açısından alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin imam hatip liselerindeki okul müdürlerinin liderlik özellikleri, okul kültürü ve kurumsal imaj algıları arasındaki ilişkileri belirlemektir. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır. İmam hatip liselerindeki;

1. Okul müdürlerinin liderlik davranışları nelerdir?
2. Öğretmenlerin okul kültürü algıları ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin kurumsal imaj algıları ne düzeydedir?
4. Okul müdürlerinin sergilediği liderlik türü ile okul kültürü ve kurumsal imaj algıları arasında nasıl bir ilişki vardır?

Yöntem

Bu araştırma nicel araştırma yöntemi ile ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha fazla değişkenin birlikte incelenerek değişimin varlığının var olup olmadığı, varsa derecesinin ne yönde olduğunu belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2009). Çalışmanın hedef evreni 2018-2019 eğitim - öğretim yılında Konya ili Karatay, Selçuklu, Meram ilçelerinde 25 imam hatip lisesindeki 1345 öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmada tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak evrende alt grupların temsil edilmesine olanak sağlanmıştır. Araştırmanın örneklemini evrenden tesadüfi örneklem yoluyla seçilen 370 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma örneklemine ait tanıtıcı özellikler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Çalışma Örnekleminin Tanıtıcı Özellikleri (N=370)

Kategori	n	f	%
Cinsiyet	Kadın	174	47.02
	Erkek	196	52.98
Öğrenim düzeyi	Lisans	290	78.38
	Lisansüstü	80	21.62
	1-10 yıl	100	27.02
Mesleki kıdem	11-20 yıl	167	45.13
	21 yıl ve üzeri	103	27.83
	1-2 yıl	156	42.16
Okuldaki görev süresi	3-4- yıl	119	32.16
	5 yıl ve üzeri	95	25.68

Tablo1’de araştırmaya katılan toplam 370 öğretmenin tanıtıcı özellikleri incelendiğinde öğretmenlerin 174’ü kadın (%47.02), 196’sı erkek (%52.98) olduğu görülmektedir. 290 (%78.38) öğretmen lisans, 80 (%21.62) öğretmen ise lisansüstü eğitimi mezunudur. 100 öğretmen (%27.02) 10 yıl ve altı, 167 öğretmen (% 45.13) 11-20 yıl, 103 (%27.83) öğretmen mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeridir. Öğretmenlerin şu an görev yaptıkları eğitim kurumunda 156 öğretmenin (%42.16) 1-2 yıl arası, 119 öğretmenin (%32.16) 3-4 yıl arası ve 95 öğretmenin (%25.68) ise 5 yıl ve üzeri görev yaptığı görülmektedir.

Araştırmada kişisel bilgilerin yanı sıra, liderlik, okul kültürü ve kurumsal imaj ölçeği olmak üzere dört bölümden oluşan veri toplama aracı kullanılmıştır. Çalışma kapsamında ölçek geliştiren kişilerden elektronik posta yoluyla gerekli izinler alınmıştır. Verilerin toplandığı ölçme araçları ile ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

Okul müdürlerinin liderlik özellikleri belirlemek için Akan, Yıldırım ve Yalçın (2014) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek 35 madde ve üç alt boyuttan oluşan Likert tipi bir ölçektir. Ölçek kapsamında 35 maddelik ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach alfa değerleri şu şekildedir; dönüşümcü liderlik stili = 0.96; sürdürümcü liderlik stili = 0.85; serbest bırakıcı liderlik stili ise = 0.82 şeklindedir. Ölçekte yer alan örnek ifadelerden bazıları “Uyum içinde çalışmamızı sağlar.” “Onun için kazanmaktan çok kaybetmemek önemlidir.”, “Karar vermekten kaçınır.” Araştırma kapsamında ölçeğin Cronbach alfa değeri ise 0.70 şeklindedir.

Okul kültürü ölçeği, Şimşek (2003) tarafından geliştirilmiştir. 35 madde ve 13 alt boyuttan oluşan Likert tipi bir ölçektir. Ölçek kapsamında 35 maddelik OKÖ'nin Cronbach alfa değeri 0.96 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan örnek ifadelerden bazıları “Okul üyeleri arasında karşılıklı güven söz konusudur.”, “Öğretmenler söz sahibidir.”, “Okul müdürü öğretmenlere yansız davranır.” şeklindedir. Araştırma kapsamında ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.96 şeklindedir.

İmaj ölçeği, Kazoleas, Kim ve Moffit, (2001) tarafından geliştirilen, Polat, Abat ve Tezyürek (2010)'in Türkçe'ye uyarladığı 31 madde ve beş alt boyuttan oluşan Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.91 dir. Ölçekte yer alan örnek ifadelerden bazıları “Binaları modernidir.”, “Demokratik uygulamaların öne çıktığı bir lisedir.”, “Kütüphane, müzik, sanat, tiyatro alanlarında yeterli olanaklara sahiptir.” şeklindedir. Araştırma kapsamında ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.92 şeklindedir.

Araştırma verileri 2018-2019 öğretim yılı güz döneminde toplanmıştır. Araştırma için etik izin belgesi ve Milli Eğitim Müdürlüğü'nden, ilgili okullarda ölçeklerin uygulanabilmesi için resmi izinler alınmıştır. Ölçekler, araştırmaya katılan kurumlarda görevli öğretmenlere gerekli açıklamalar yapılarak araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Katılımcılardan onam formları alınarak veri toplama süreci, gönüllülük esasına dayalı yürütülmüştür. Ölçek uygulama ortalama 20 dakika sürmüştür. İncelenen 400 veriden eksik doldurulan, birden fazla seçeneğin işaretlenmesi gibi nedenlerle 30 veri araştırma kapsamına alınmamıştır. Ayrıca iki okul yöneticisi görevlerine yeni başladıkları için araştırmaya katılmak istememiştir. Veriler, SPSS for Windows 21 programı kullanılarak analiz edilmiştir. 370 veri bilgisayar ortamına aktararak veri seti oluşturulmuştur. Öğretmenlerin demografik özelliklerini (cinsiyet, öğrenim düzeyi, kıdem ve mevcut okulundaki görev süresi) belirlemek için frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmada liderlik stilleri, ve kurumsal imaja ait aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar 1.00–1.79 oldukça düşük, 1.80–2.59 düşük, 2.60–3.39 orta, 3.40–4.19 yüksek, 4.20–5.00 aralığı ise oldukça yüksek, okul kültürünün güçlü ve zayıf özelliklerine yönelik yorumlarda aralıklar, 1.00–1.79 çok zayıf, 1.80–2.59 zayıf, 2.60–3.39 orta, 3.40–4.19 güçlü, 4.20–5.00 aralığı ise çok güçlü ilişki olarak kabul edilmiştir.

Bulgular

Araştırmada ilk olarak okul müdürlerinin liderlik tarzlarına yönelik algıları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Liderlik Stili Algısına ilişkin Bulgular

Liderlik Stilleri Ölçeği Alt Boyutları	n	$\bar{x}$	s
Dönüşümcü	370	3.85	0.63
Sürdürümcü	370	2.85	0.56
Serbest bırakıcı	370	2.15	0.64

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenler, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını ($\bar{x}=3.85;\pm 0.63$) “yüksek”, sürdürümcü liderlik ($\bar{x}=2.85;\pm 0.56$) davranışlarını “orta”, serbest bırakıcı liderlik ($\bar{x}=2.15;\pm 0.64$) davranışlarını ise “düşük” düzeyde gösterdiklerini belirtmişlerdir.

Araştırmada ikinci olarak öğretmenlerin okul kültürü algılarına yönelik bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Öğretmenlerin Okul Kültürü Algısına ilişkin Bulgular

Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları	n	$\bar{x}$	s
Örgütsel bağlılık	370	3.87	0.68
Kolaylaştırıcı değerler	370	3.82	0.67
İnsan kaynaklarını geliştirme	370	3.89	0.72
Olumlu insan ilişkileri	370	4.06	0.77
Etkili iletişim	370	3.77	0.77
Uzun süreli istihdam	370	3.78	0.75
İşbirliği ve güven	370	4.08	0.76
Yüksek motivasyon ve verimlilik	370	3.86	0.73
Kontrol ve disiplin	370	3.77	0.74
Rol açıklığı ve davranış rehberliği	370	3.94	0.69
Öğretmen çabası ve öğrenci başarısı	370	3.69	0.75
Demokratik yönetim ve katılım	370	3.76	0.86
Okul müdürünün özellikleri	370	3.92	0.68
Okul kültürü (genel)	370	3.86	0.57

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin okul kültürü algılarının “güçlü” düzeyde olduğu görülmüştür ($\bar{x}=3.86;\pm 0.57$). Öğretmenlerin “güçlü” okul kültürüne ilişkin algılarının özellikle “işbirliği ve güven”, “olumlu insan ilişkileri”, “rol açıklığı ve davranış rehberliği”, “insan kaynaklarını geliştirme”, “örgütsel bağlılık”, “okul müdürünün özellikleri” alt boyutlarında yoğunlaştığı görülmektedir.

Araştırmada üçüncü olarak öğretmenlerin kurumsal imaj algılarının düzeyine ilişkin bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4: Öğretmenlerin Kurumsal İmaj Algısına İlişkin Bulgular

Kurumsal İmaj Ölçeği Alt Boyutları	n	$\bar{x}$	s
Kalite	370	3.68	0.73
Görünüm	370	3.77	0.81
Sosyal	370	3.35	0.72
Altyapı	370	3.03	0.80
Program	370	2.69	0.62
Kurumsal imaj(genel)	370	3.30	0.59

Tablo 4 incelendiğinde imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin kurumsal imaj algılarının “orta” ($\bar{x}=3.30\pm 0.59$) düzeyde, olduğu görülmektedir. Öğretmenler eğitim kurumlarının görünüm ($\bar{x}=3.77;\pm 0.81$) ve kalite imajının ($\bar{x}=3.68;\pm 0.73$) “güçlü”, alt yapı ($\bar{x}=3.03;\pm 0.80$) ve sosyal imajının ($\bar{x}=3.35;\pm 0.75$) “orta” ve program imajının ise ($\bar{x}=2.69;\pm 0.62$) “zayıf” olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir.

Araştırmada dördüncü olarak liderlik davranışları, okul kültürü ve kurumsal imaj arasındaki ilişkiye yönelik bulgular Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5: Araştırma Değişkenleri ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	-																						
2	-.33**	-																					
3	-.60**	.52*	-																				
4	.48*	-.06	-.22*	-																			
5	.55*	-.06	-.27*	.63*	-																		
6	.58*	-.11*	-.30*	.58*	.74*	-																	
7	.34*	.02	-.15*	.37*	.49*	.48*	-																
8	.60*	-.11*	-.28*	.52*	.64*	.67*	.63*	-															
9	.43*	-.06*	-.22*	.59*	.59*	.61*	.44*	.57*	-														
10	.60*	-.09	-.32*	.57*	.67*	.64*	.60*	.79*	.65*	-													
11	.47*	-.09	-.25*	.64*	.61*	.66*	.56*	.64*	.68*	.69*	-												
12	.48*	-.07	-.23*	.53*	.62*	.58*	.44*	.56*	.56*	.61*	.68*	-											
13	.43*	-.04	-.21*	.49*	.50*	.54*	.43*	.51*	.57*	.48*	.58*	.52*	.48*	-									
14	.37*	-.02	-.09	.51*	.51*	.56*	.34*	.47*	.57*	.48*	.58*	.52*	.48*	.57*	-								
15	.58*	-.15*	-.28*	.50*	.59*	.55*	.44*	.58*	.50*	.65*	.65*	.62*	.49*	.57*	.74*	-							
16	.76*	-.23*	-.44*	.56*	.62*	.67*	.50*	.72*	.61*	.75*	.67*	.59*	.57*	.56*	.74*	.84*	-						
17	.65*	-.10*	-.32*	.73*	.80*	.81*	.67*	.82*	.78*	.83*	.86*	.78*	.73*	.71*	.78*	.71*	.78*	-					
18	.53*	-.07	-.22*	.67*	.60*	.64*	.37*	.55*	.62*	.60*	.66*	.54*	.52*	.64*	.57*	.65*	.75*	.49*	-				
19	.40*	-.06	-.13*	.36*	.32*	.37*	.21*	.30*	.33*	.31*	.37*	.28*	.23*	.28*	.33*	.40*	.40*	.49*	.59*	-			
20	.52*	-.02	-.19*	.57*	.53*	.57*	.31*	.52*	.52*	.58*	.56*	.50*	.46*	.52*	.57*	.60*	.67*	.69*	.59*	.72*	-		
21	.37*	.03	-.10	.49*	.42*	.44*	.17*	.35*	.46*	.39*	.40*	.40*	.32*	.42*	.40*	.42*	.50*	.56*	.52*	.72*	.58*	-	
22	.30*	.09	-.02	.38*	.33*	.34*	.20*	.31*	.34*	.35*	.31*	.30*	.26*	.34*	.35*	.31*	.41*	.43*	.32*	.59*	.58*	.70*	-
23	.53*	-.01	-.17*	.61*	.55*	.59*	.31*	.51*	.57*	.55*	.58*	.51*	.45*	.55*	.55*	.60*	.68*	.79*	.75*	.90*	.85*	.70*	-

*p<0.05 **p<.01

1. Dönüşümcü	6. İnsan kaynakları geliştirme	11. Yüksek motivasyon ve verimlilik	16. Okul müdürü özellikleri	21. Altyapı i.
2. Sürdürümcü	7. Olumlu insan ilişkileri	12. Kontrol ve disiplin	17. Okul kültürü (genel)	22. Program i.
3. Serbest bırakıcı	8. Etikli iletişim	13. Rol açıklığı ve davranış rehberliği	18. Kalite i.	23. Kurumsal imaj (genel)
4. Örgütsel bağlılık	9. U. süreli istihdam	14. Öğretmen ve öğrenci başarıları	19. Görünüm i.	
5. Kolaylaştırıcı değerler	10. İşbirliği ve güven	15. Demokratik yönetim ve katılım	20. Sosyal i.	

Tablo 5'te araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analiz sonuçlarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik davranışları arasında “zayıf” ($r=-.33$; $p<0.01$) düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu, dönüşümcü ve serbest bırakıcı liderlik davranışları arasında ise “orta” ($r=-.60$; $p<0.01$) düzeyde negatif yönlü anlamlı korelasyonlar olduğu görülmektedir. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin okul kültürü algılarında “orta” ($r=.65$; $p<0.05$) düzeyde ve pozitif yönde, sürdürümcü liderlik davranışları ile “düşük” ($r=-0.10$; $p<0.05$) düzeyde ve negatif yönde, Serbest bırakıcı liderlik davranışı ile “düşük” ($r=-0.32$; $p<0.05$) düzeyde ve negatif yönde korelasyonlar olduğu görülmektedir. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin kurumsal imaj algıları arasında “orta”

($r=.53$; $p<0.05$) düzeyde ve pozitif yönde, serbest bırakıcı liderlik ile “zayıf” ($r=-.17$; $p<0.05$) düzeyde ve negatif yönde korelasyonlar varken, sürdürümcü liderlik davranışları ile kurumsal imaj arasında herhangi bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma kapsamında 370 öğretmeninden oluşan örneklem verisine dayalı olarak imam hatip liselerindeki öğretmenlerin liderlik davranışları, okul kültürü ve kurumsal imaj algılarının belirlenmesi ve değişkenler arasında ilişki düzeyi incelenmiştir. Ortaya çıkan bulgular öğretmenlerin sırayla dönüşümcü liderlik algılarının yüksek, sürdürümcü liderlik algılarının orta, serbest bırakıcı liderlik algılarının düşük düzeyde olduğunu göstermiştir. Cemaloğlu (2007) tarafından yapılan araştırma, okul yöneticilerinin daha çok dönüşümcü liderlik davranışı sergilediklerini, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik özelliklerini az sergilediklerini göstermektedir. Akan ve Yalçın (2014) tarafından yapılan araştırmada okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin yüksek olduğu görülmektedir. Liderlik türü ve yaratıcılık düzeylerine ilişkin başka bir araştırmada dönüşümcü liderlik düzeyleri yüksek, diğer liderlik davranışları düşük düzeyde algılanmaktadır (Gündüz ve Doğan, 2009). Farklı okul türleri üzerinde yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar olduğu görülmüştür (Avcı, 2016a, 2016b; Şahin, 2003, 2004, 2011). Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara öğretmenler görev yaptıkları eğitim kurumlarındaki okul kültürünün güçlü olduğunu belirtmişlerdir. Farklı araştırmalarda elde edilen sonuçların araştırma kapsamında elde edilen bulguları desteklediği görülmektedir (Aslan vd., 2009; Çelik, 2012; Şimşek, 2003; Yıldırım vd., 2016). Araştırmada eğitim kurumlarındaki kurumsal imajın orta düzeyde algılandığı görülmektedir. Şanlı ve Arabacı (2017) araştırmasında elde ettiği bulgular ile bu araştırma kapsamındaki bulguların benzeştiği, Uğurlu ve Ceylan (2013) ile Polat (2011) tarafından yapılan araştırmalarda kurumsal imajın orta düzeyde olduğu görülmektedir. Alanyazında yapılan bazı araştırmalarda kurumsal imajın yüksek düzeyde algılandığı da görülmektedir (Akman ve Özdemir, 2019; Erdoğan, Umurkan ve Kuru, 2013; Demiröz, 2014). İlgili araştırmalarda örgütsel imaj algıları arasındaki farklılıkların nedeni çalışma evreni, kurum türü ve katılımcı görüşlerinden kaynaklı olduğu düşünülebilir.

Araştırma kapsamında bir diğer inceleme okul müdürlerinin liderlik davranışları ile okul kültürü arasındaki ilişkilerdir. Elde edilen bulgular dönüşümcü liderlik davranışları ile okul kültürü arasında anlamlı ilişki olduğunu yönündedir. Sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik davranışları ile okul kültürünün olumsuz yönde birbirini etkilediği görülmektedir. Gerek dönüşümcü liderlik gerekse sürdürümcü liderliğin güçlü yanlarının eğitim kurumları için arzulanan bir durum olduğu düşünüldüğünde dönüşümcü liderliğin günümüz şartlarında eğitim kurumlarındaki kurumsal yapının yeniden inşasına yönelik reformlara daha açık olduğu, sürdürümcü liderliğin ise temelde eğitim kurumunun yapısal sürdürülebilirliğine yönelik uygulamaları ön planda tutarak, yenilik ve reformlara açık olma, çalışanları motive etme ve ekip ruhu oluşturma gibi günümüz beklentilerini karşılamada zayıf olduğu söylenebilir. (Leithwood ve Jantzi, 2006; Hoy ve Miskel, 2010; Şahin, 2006; Avcı, 2016a; Coban ve Atasoy, 2020). Araştırmada değişkenler arası ilişkide dönüşümcü liderlik ile kurumsal imaj arasında anlamlı bir ilişki vardır. Sürdürümcü liderlik ile kurumsal imaj arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, serbest bırakıcı liderlik ile kurumsal imaj arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırmada Konya örnekleminde imam hatip liselerinde görev yapan öğretmen görüşlerine dayalı olarak okul müdürlerinin liderlik davranışları, öğretmenlerin okul kültürü ve kurumsal imaj algıları araştırılmıştır. Bu araştırmayla eğitim kurumlarındaki yönetici tarafından sergilenen liderliğin kurum çalışanları üzerinde bir etkiye neden olduğu, güçlü bir okul kültürü oluşumuna katkı sağladığı, liderlik ve okul kültürünün de eğitim kurumunun imajına olumlu katkıda bulunduğu konusunda ipuçları sunmaktadır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler Türkiye örnekleminde ve farklı değişkenlere göre incelenebilir. İleride yapılacak nitel bir araştırma ile araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin derinlemesine incelenmesinin alana katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Aityan, S. K., & Gupta, T. P. K. (2012). Challenges of employee loyalty in corporate America. *Business and Economics Journal*, 3, BEJ-55, 1-13.
- Akan, D., & Yalçın, S. (2014). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama* 6 (11), 123-150.
- Akman, A. (2019). *Ortaokulların benimsedikleri örgütsel değerler ile öğretmenlerin okul imajına ilişkin algıları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Akan, D., Yıldırım, İ., & Yalçın, S. (2014). Okul müdürlerinin liderlik stili. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(51), 392-415. <https://doi.org/10.17755/esosder.28743>
- Akçay, A. (2003). Okul müdürleri öğretmenleri etkileyebiliyor mu? *Milli Eğitim Dergisi*(157). http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/milli_egitim_dergisi/157/akcay.htm
- Akman, Y. & Özdemir, M. (2019). Örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Eğitim ve Bilim* 44(198), 1-16. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2018.7928>
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Alkın, C., & Ünsar, S. (2007). Liderlik özellik ve davranışlarının belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 75-94.
- Aslan, M., Özer, N., & A. Bakır, A. (2009). Okul kültürüne ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri: Nitel bir araştırma. *İlköğretim Online*, 8(1), 268-281.
- Atasoy, R., & Coban, O. (2020). Relationship between learning strategies and socioeconomic situation, ICT using skills, age, educational status, problem-solving skills, *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 5(11), 384 – 422.
- Atasoy, R. & Cemaloğlu, N.(2018). Evaluation of quality policies on education in Turkish Education System. *Universal Journal of Educational Research*, 6(7), 1129 - 1140. <http://dx.doi.org/10.13189/ujer.2018>
- Avcı, A. (2016a). Okul müdürlerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik stillerinin örgüt kültürüne etkisi. *Journal of Human sciences*, 13(3), 4780-4807. <http://dx.doi.org/10.14687/jhs.v13i3.4160>
- Avcı, A. (2016b). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12-2(24), 161-189.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi*. Hatiboğlu Yayınları.
- Bakioğlu, A., & Bahçeci, M. (2010). Velilerin okul imajına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*(31), 25-55.
- Bayramoğlu, V., & Aksoy, R. (2008). Sağlık işletmeleri için kurumsal imajın temel belirleyicileri: Tüketici değerlemeleri. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 85-96.
- Bektaş, F. (2010). Örgütsel imaj ve örgüt kültürü: öğretmen adayı örneğinde nedensel bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi/Teori ve Uygulama*, 1, 5-18.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Harper and Row.
- Bass, B., Avolio, B. J., Jung, D., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88, 207-218.

- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.
- Cemaloğlu, N. & Kılınç, A. Ç. (2012). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 132-156.
- Coban, O., Atasoy, R. (2020). Relationship between distributed leadership, teacher collaboration and organizational innovativeness. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* 9(4), 101-1099, <http://dx.doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20679>
- Çağlar, İ. (2004). İktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencileri ile mühendislik fakültesi öğrencilerinin liderlik tarzına ilişkin eğilimlerinin karşılaştırmalı analizi ve Çorum örneği. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi* 2(3), 91-107.
- Çelik, V. (2012). *Okul kültürü ve yönetimi*. PegemA.
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Dodurgalı, A. (1999). *Din eğitimi ve öğretiminde ilkeler ve yöntemler*. İFAV Yayınları.
- www.dw.com/tr. (2019). İmam hatip okullarını sayısı kadar başarısı artıyor mu? Erişim adresi: <https://www.dw.com/tr/imam-hatip-okullar%C4%B1n%C4%B1n-say%C4%B1s%C4%B1-kadar-ba%C5%9Far%C4%B1s%C4%B1-da-art%C4%B1yor-mu/a-49904849>
- Erdoğan, M., Umurkan, F., & Kuru, T. (2013). Okul yöneticilerinin etik liderlik rolleri ile kurum imajı arasındaki ilişkiler. *İZU Sosyal Bilimler Dergisi*, 2-3, 37-54.
- Gadot, V. (2003). Politics and image in the organizational landscape: An empirical examination amongst public sector employees. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 764-787.
- Gregory, J. R. (2004). *The best of branding: Best practices in corporate branding*. McGrawHill, 3.
- Güçlü, N., Çoban, Ö., & Atasoy, R. (2017). Okul yöneticilerinin stratejik liderlik özellikleri ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 215, 167-192.
- Gündüz, H. B. & Doğan, A. (2009). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve yaratıcılık düzeyleri. *I. Eğitim Araştırmaları Kongresi*, Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Gürbüz, R., Erdem, E., & Yıldırım, K. (2013). Başarılı okul müdürünün özellikleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (20)167-179.
- Hoy, W., & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi* (S. Turan, çev. ed.). Nobel Yayın Dağıtım.
- Kalkan, Ü., Altınay A. F., Altınay G. Z., Atasoy, R., Dagli, G. (2019). The Relationship Between School Administrators' Leadership Styles, School Culture and Organisational Image. *SAGE Open*, January-March 2020: p.1-15. <http://dx.doi.org/10.1177/2158244020902081> journals.sagepub.com/home/sgo
- Karadağ, M., Altınay Aksal, F., Altınay Gazi, Z., & Dağlı, G. (2020). Effect size of spiritual leadership: in the process of school culture and academic success. *SAGE Open*, January-March 1-14. <https://doi.org/10.1177/2158244020914638>
- Karadağ, N., & Özdemir, S. (2015). Okul kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesine ilişkin okul müdürü görüşleri. *International Journal of Science Culture and Sport*, 3 (Special Issue 4), 259-273. <https://doi.org/10.14486/IJSCS387>

- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayıncılık.
- Kazoleas, D., Kim, Y., & Moffit, M. A. (2001). Institutional image: A case study. *Corporate Communications: An International Journal* 6(4), 205-216.
- Korkmaz, M. (2008). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğrenen örgüt özellikleri arasındaki ilişki üzerine nicel bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (53), 75-98.
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201-227.
- MEB. (2018). 2023 eğitim vizyonu. Erişim adresi: http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf
- MEB. (2019). Milli eğitim istatistikleri örgün eğitim 2018/2019. http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_09/30102730_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2018_2019.pdf
- Moslehpour M., Altantsetseg P., Mou W., & Wong W.K.(2019). Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. *Sustainability*, 11(1), 125. <https://doi.org/10.3390/su11010125>
- Öcal, M. (1999). Kuruluşundan günümüze imam hatip liseleri. *Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi* 6.
- Palacio, A. B., Meneses, G. D., & Perez, P. J. P. (2002). The configuration of the university image and its relationship with the satisfaction of students. *Journal of Educational Administration*, 40(5), 486-505.
- Polat, S. (2011). The relationship between university students academic achievement and perceived organizational image. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11 (1), 257-262.
- Polat, S., Abat, E. V., & Tezyürek, S. (2010). The perceived corporate image of private secondary schools by students' and parents' views. *European J. Educ. Studies*, 2(2).
- Selçuk, Ş. (2018). *Özel ortaöğretim kurumlarında yöneticilerin inovasyon yeterlilikleri ile örgütsel imaj algısı ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Şahin, S. (2003). Okul merkezli yönetim uygulamaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 9(36), 582-605.
- Şahin, S. (2004). Okul müdürlerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4 (2), 365-396.
- Şahin, S. (2006). İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri İzmir ili örneği. *Eğitim Araştırmaları* (6), 188–199.
- Şahin, S. (2011). Öğretimsel liderlik ve okul kültürü arasındaki ilişki (İzmir ili örneği). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 1909-1928.
- Şanlı, Ö., & Arabacı, İ. B. (2017). Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi* (31), 642-661.
- Şimşek, M. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel imaj alguları ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Şimşek, Y. (2003). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Anadolu Üniversitesi.

- Şişli, G. & Köse, S. (2013). Kurum kültürü ve kurumsal imaj ilişkisi: Devlet ve vakıf üniversiteleri üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (41), 165-193.
- TEDMEM. (2019). *2018 eğitim değerlendirme raporu* (TEDMEM Değerlendirme Dizisi 5). Ankara: Türk Eğitim Derneği. Erişim adresi: <https://tedmem.org/download/2018-egitim-degerlendirme-raporu?wpdmdl=2933&refresh=5e485d014bf5c1581800705>
- Uğurlu, C. & Ceylan, N. (2013). Öğretmenlerin, okullarına ilişkin örgütsel imaj algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 32(2), 301-322.
- Yıldırım, K., Güçlü, N., & Daşcı, E. (2016). Okul kültürünün güçlü ve zayıf kültürel özellikler açısından incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 91-111.
- Walker-Wied, J. (2005). *The role of a school's culture in the induction and socialization of two special education teachers in an alternative certification program* [Unpublished doctoral dissertation]. The University of Wisconsin.
- Yukl, G. (2008). *Leadership in organizations*. Pearson Education.