

İmam Hatip Liselerinde Müdür ve Müdür Yardımcılarının Değişim Liderliği Rolüne Yönelik Görüşleri

Principals' and Assistant Principals' Views on Change Leadership Role in Imam Hatip High Schools

ÖZET

Bu çalışmanın amacı İmam Hatip Liselerinde müdür ve müdür yardımcılarının değişim liderliği rolüne yönelik görüşlerinin değerlendirilmesidir. Bu çalışmada nitel araştırma tekniklerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırma için kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 15 öğretmen araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Verileri elde etmek için araştırmacı yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmiştir. Veri analizinde kullanılmak üzere, görüşme formundan toplanan ham veriler metodolojik olarak işlenmiştir. Veriler içerik analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, İmam Hatip Liseleri yöneticilerinin değişim liderliği ile öğrenci başarısı ve okul performansını artırmayı amaçladığını ve bu amaçla öğrenci merkezli, dini değerlere uygun, çağdaş ve yenilikçi yaklaşımlar benimsediğini gösteriyor. Müdürler ve müdür yardımcıları öğrencilerin özgün potansiyellerini keşfetmeleri ve geliştirmeleri için çaba göstererek, İslami değerleri modern eğitim anlayışıyla sentezlemeyi hedefliyorlar. Ayrıca, eğitim programlarını güncelleyerek öğrencileri geleceğin gereksinimlerine hazırlamayı amaçlıyorlar. İşbirliği ve iletişim içinde, öğretmenlerin görüşleri ve deneyimleri değerlendirilerek değişim süreçleri yönlendiriliyor. Bu yaklaşım öğrencilere daha zengin ve çeşitli bir eğitim deneyimi sunmayı hedeflerken, okulun genel performansını artırmayı amaçlıyor.

Anahtar Kelimeler: Okul Müdürü, Müdür Yardımcısı, Liderlik, Değişim Liderliği.

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate the views of principals and vice principals in Imam Hatip High Schools on the change leadership role. Phenomenology design, one of the qualitative research techniques, was used in this study. The study group consisted of 15 teachers selected using convenience sampling method. Data were collected using a semi-structured interview form. The researcher conducted face-to-face interviews to obtain the data. The raw data collected from the interview form were methodologically processed for data analysis. The data were evaluated using content analysis. According to the findings of the study, Imam Hatip High School principals aim to increase student achievement and school performance through change leadership and for this purpose, they adopt student-centered, religious, contemporary and innovative approaches. Principals and vice principals strive to help students discover and develop their unique potential and aim to synthesize Islamic values with modern educational approaches. They also aim to prepare students for the needs of the future by updating educational programs. In collaboration and communication, teachers' views and experiences are utilized to guide the change process. This approach aims to provide students with a richer and more diverse educational experience, while improving the overall performance of the school.

Keywords: School Principal, Assistant Principal, Leadership, Change Leadership.

GİRİŞ

Kuruluşlar çevresel etkileşime girerler. Şirketler çevrelerini kendi ihtiyaçlarına göre değiştiremediklerinden, çevresel değişiklikleri hesaba katmak için şirket içinde ayarlamalar yapılmalıdır. Örgütsel dönüşümün temelinde bilgi, sistem, teknoloji, kültür ve insan gibi değerler yer almaktadır (Hitt vd., 2009). Örgütsel değişimin genel amacı, şirketin etkinliğini ve verimliliğini artırmak, çalışanların memnuniyetinin yüksek olduğu bir çalışma ortamı yaratmak ve hem iç hem de dış çevresel faktörler ışığında profesyonel olarak büyümelerini sağlamaktır (Niğdelioğlu, 2007). Örgütsel dönüşümün gerçekleştirilebilmesi için tüm örgüt çalışanlarının değişimin amacı etrafında birleştiğinden emin olmak önemlidir (Güven, 2006). "İş doyumu, örgüt kültürü, örgütsel yapı, etik, örgütsel sağlık vb." unsurların eğitim ortamlarında öğretmenlerin etkililiği ve çıktıkları üzerinde etkisi olduğu gösterilmiştir. Buluç'a (2009) göre verimliliği ve performansı etkileyen unsurlardan biri de örgütsel bağlılıktır. "Örgütsel bağlılık" terimi, insanların işyerlerine duydukları psikolojik bağlı, sadakati ve işyerinin ideallerini ve amaçlarını kabullenmeyi ifade etmektedir. Örgüt, varlığını sürdürme çabası içinde, personelinin ayrılmasını engellemek için çalışır (Çetin, 2004). Örgütler "dinamik açık sistemler" olarak adlandırılırlar çünkü çevreleriyle sürekli etkileşim halindedirler, çevrelerinden girdi alırlar ve çevrelerine çıktı verirler. Bu nedenle örgütler çevrelerinde meydana gelen değişikliklere uygun hazırlıklar ve değişiklikler yapmak zorundadırlar çünkü çevrelerinden bağımsız olarak düşünülemezler. Örgütün hayatta kalması

Elif Kasapoğlu¹ 
Emrah Tokath² 
Gökben Yamli³ 

How to Cite This Article

Kasapoğlu, E., Tokath, E. & Yamli, G. (2023). "İmam Hatip Liselerinde Müdür ve Müdür Yardımcılarının Değişim Liderliği Rolüne Yönelik Görüşleri", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:54; pp:3918-3927. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.72025>

Arrival: 23 June 2023

Published: 25 October 2023

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Müdür Yardımcısı, MEB, Ankara, Türkiye

² Okul Müdürü, MEB, Ankara, Türkiye

³ Müdür Yardımcısı, MEB, Ankara, Türkiye

bu taleplerin karşılanmasına bağlıdır (Töremen, 2002). Değişim, işyerini sıkıcı olmaktan kurtaracak ve çalışanların ilgisini çekecektir. Çalışanlar gelişme fırsatı bulacaktır. Amaca ulaşmak, mali kayıpları önlemek ve çalışanların muhalefetine değil katılımını sağlamak için değişim sürecinin etkin bir şekilde yönetilmesi gerekir (Erdoğan, 2012). Değişim yöneticisi, mükemmel iletişim ve ikna becerilerine sahip vizyoner bir lider olmalıdır. Her çalışanın kendine özgü bir kişiliği olduğu düşünüldüğünde, değişim lideri her çalışanın özelliklerine uygun görevler vermelidir. Değişim temsilcisine göre, çalışanlar kendilerini geliştirmek için fırsatlara ve şanslara sahip olmalıdır. Her şeyden önce, değişimin gerekli olduğunu kabul etmeli ve çevresindekileri değişime katılmaya ikna etmelidir (Vardar, 2001). Değişim yönetimi, tüm çalışanlara güven ve düzen aşılıyarak, eğitim kurumlarında gerekli olabilecek her türlü değişikliğin gerçekleştirilmesini sağlayacak çok önemli bir prosedürdür (Akkan, 2013).

Değişim, mevcut konumumuz ile iletişim ve etkileşim içinde olduğumuz ortamların bu talepleri karşılamaması durumunda, bizi yeniden yapılandıracak ve bu ihtiyaçları karşılayacak düzeyde yeni fikirlerin yaratılması ve uygulanması sürecidir (Erdoğan, 2012). Koçel (2003), şirketlerin değişiminin ne kadar önemli olduğuna odaklanmak yerine, tartışmanın değişime ayak uydurup uyduramayacaklarına, süregelen değişimi teşvik etmek için neler yapılabileceğine ve şirketlerin nasıl "öğrenen organizasyonlara" dönüştürülebileceğine odaklandığını iddia etmektedir. Sadece değişimin ne kadar önemli olduğunu anlamak yeterli değildir. Organizasyon yapısı gerektiği gibi ayarlanmalıdır (Güvenli, 2007). Kuruluşların değişen çevresel koşullar karşısında başarılı olabilmeleri için gelişmeleri ve büyümeleri gerekir. Şirketleri değişime iten iki neden kategorisi vardır: içsel ve dışsal. Küreselleşme, kalitenin evrimi, verimlilik ve etkinliğin evrimi, bilgi patlaması, kültürel ve sosyal farkındalık, teknolojik ilerlemeler, tüketici ve müşteri odaklı çalışma, iletişimin kitlesel yayılımı ve zaman baskısı, değişime neden olan dış faktörlere sadece birkaç örnektir. İç faktörler arasında ise işin doğasındaki değişiklikler, profesyonelliğin artması, ekip çalışmasının yaygınlaşması, şirket içi iletişim sistemlerinin gelişmesi, örgüt içi çatışmalar, sorumlulukların dağılımındaki değişiklikler ve iş tasarımındaki değişiklikler yer almaktadır (Sönmez, 2005). Lewin'e (1947) göre çözülme, değişim ve yeniden dondurma, değişim için gerekli üç süreçtir. Çözülme süreci boyunca mevcut kalıplar sökülür ve değişim için mantıksal gerekçeler sunulur. Böylece değişime karşı direnci azaltmak mümkündür. Değişim uygulanır ve çözülme aşamasında mevcut örgütsel denge bozulduktan sonra yeniden dondurma aşamasında yeni örgütsel denge korunur. Herold ve meslektaşlarına göre, sadece iki aşama gereklidir ve üçüncü aşamada direnç artmış ve değişimi daha zor hale getirmiştir (Liu, 2010). Kurum içi idari görevlerin değiştirilmesine odaklanan aşama modelleri ilk olarak 1990'larda ortaya çıkmıştır. Bu modeller arasında 5 aşamalı Judson (1991) modeli, 8 aşamalı Kotter (1995) modeli ve 9 aşamalı Galpin (1996 modeli) modeli bulunmaktadır (Liu, 2010). İletişim, kabul, değişiklik, entegrasyon ve kurumsallaşma Judson (1991) tarafından sıralanan beş adımdır (Cheung, 2010). Kotter'in (1995) modeline göre 8 aşama vardır: aciliyet geliştirme, güçlü bir koalisyon oluşturma, vizyon oluşturma, iletişim kurma, izin alma, hazırlık yapma, hızlı kazanımlar elde etme, pekiştirme ve kurumsallaştırma. Cheung'a (2010) göre Galpin'in (1996) dokuz aşaması şu şekildedir: ihtiyacın ortaya konması, vizyon oluşturulması ve yayılması, mevcut durumun değerlendirilmesi, önerilerin formüle edilmesi, önerilerin detaylandırılması, pilot uygulama, sunum hazırlanması, önerilerin yayılması (sunulması) ve değişimin ölçülmesi, uygulanması ve ince ayar yapılması. Buna ek olarak, Armenakis (1999) aşamalı modellerden ziyade değişim iletişimi teknikleri olarak sınıflandırılan iki model önermiştir. Değişim ve büyümeyi destekleyen kaynaklar arasında etkili iletişim, aşamalı insan kaynakları yönetimi ve aktif katılım yer almaktadır (Liu, 2010). Çevre ve kuruluşlar her zaman etkileşim halindedir. Kuruluşlar, çevreyi kendilerine uyacak şekilde değiştiremeyeceklerinden, kuruluş içinde değişim yoluyla çevreye uyum sağlamalıdır. Teknoloji, strateji, yapısal, kültürel, insanlar, paylaşılan değerler ve diğer gelişmelerin tümü örgütsel dönüşüm ihtiyacına katkıda bulunur (Hitt, Michael, Stewart, Lyman ve Porter, 2009). Örgütün etkileşim içinde olduğu çevredeki değişimler, girdileri aracılığıyla örgütü etkiler ve bu da örgütün dengesini bozar. Çevresel değişiklikler yoğunlaştığında, kuruluş devamlılığını sürdürebilmek için çevrenin gereksinimlerini ve taleplerini karşılamak üzere uyum sağlamalıdır. Değişimle birlikte ortaya çıkan etkileşimler sonucunda örgütün iş, teknoloji, çalışanlar ile örgüt arasındaki bağlantı, teknikler vb. konularda önemli değişiklikler yapması gerekebilir (Yeniçeri, 2002). Örgütsel dönüşüm, Sabuncuoğlu ve Tüz (1998) tarafından örgütlerin faaliyet gösterdikleri çevreye uyum sağlama süreci olarak tanımlanmıştır. Balcı'ya (2003) göre örgütsel değişim, sürece bağlı yapı ve davranışlarda meydana gelen bir değişimdir. Örgütsel değişim, yenilik, örgütsel gelişme ve büyümeyi de içeren çok çeşitli faaliyet ve olguları kapsar (Töremen, 2012). Örgütsel değişim, Spencer-Matthews (2001) ve Diefenbach (2007) tarafından "neye değer verildiği, inanıldığı veya neyin hedeflendiği konusunda ortak bir fikir birliğine varılması" olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel değişim, Jones (1998) ve Chen ve diğerleri (2006) tarafından, verimliliği artırmak amacıyla bir kuruluşu mevcut durumundan amaçlanan duruma taşıma süreci olarak tanımlanmıştır (apraz, 2009). Değişim, bir kuruluşu mevcut durumundan amaçlanan duruma taşıma ve bu süreçte ortaya çıkan sorunları ele alma süreci ise hem yönetim hem de liderlikle bağlantılıdır (Sabuncuoğlu, 2008). Martins'e (2008) göre değişim uygulamaları literatürü, değişimin içeriği ve değişimin bağlamı gibi diğer alanlarla kıyaslandığında örgütsel değişim ve gelişim açısından en önemli konulardan biridir. Lewin'in (1947) serbest bırakma, değiştirme ve yeniden dondurma olarak nitelendirilebilecek üç aşamalı paradigması, değişim pratiği için teorik temel olarak hizmet edebilir (Liu, 2010).

Bu bilgiler doğrultusunda bu çalışmanın amacı İmam Hatip Liselerinde müdür ve müdür yardımcılarının değişim liderliği rolüne yönelik görüşlerinin değerlendirilmesidir. Bu genel amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

1-İmam Hatip Liselerindeki müdür ve müdür yardımcılarının eğitim sistemindeki değişim süreçlerine yaklaşımı nasıldır?

2-Değişim liderliği açısından, müdür ve müdür yardımcılarını nasıl bir iletişim ve işbirliği sergilemektedir?

3-İmam Hatip Liselerindeki müdür ve müdür yardımcılarının değişim liderliği, öğrenci başarısı ve okul performansı üzerinde nasıl etkiler yaratmaktadır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel bir araştırma tekniği olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. "Fenomenoloji deseni" olarak adlandırılan yeni bir araştırma yaklaşımı, farkında olduğumuz ancak henüz tam olarak anlamadığımız olgulara odaklanmaktadır. Ayrıca, öznel görüş kavramını vurgulayan ve bireysel farklılıkları dikkate alan yeni bir araştırma yaklaşımı içerir (Yıldırım & Şimşek, 2013). Bu çalışmada nitel bir araştırma tekniği olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. İnsanların deneyimlerini ve algılarını anlamak için kullanılan bir araştırma tekniği olgu bilim desenidir. Bu desen, var olan ancak tam olarak anlamadığımız şeylere odaklanır. Ayrıca bu olgulara ilişkin bireysel perspektifler oluşturmak için bir yöntem sunar. İnsanların deneyimlerini anlamak, olayları ve taşıdıkları anlamları araştırmak için fenomenolojik araştırma uygulanır. Katılımcıların deneyimlerini daha iyi anlamak için araştırmacılar derinlemesine, açık uçlu görüşmeler yapar. Katılımcılar bu görüşmeler sırasında kendi deneyimlerini paylaşmaya davet edilir ve araştırmacı yinelenen temaları ve anlamları aramak için anlatı analizini kullanır. Fenomenolojik tasarım, katılımcıların öznel deneyimlerine odaklanırken bireysel farklılıkları ve farklı bakış açılarını dikkate alır. Bu yöntem, çalışmanın kapsamlı ve derinlemesine anlaşılmasını sağlar ve katılımcılara seslerini duyurma şansı verir (Karataş, 2015). Bu çalışmanın fenomenoloji deseninin amacı, öğretmenlerin deneyimlerini ve beklentilerini anlamaktır. Araştırmacı, derinlemesine görüşmeler ve anlatı analizi yoluyla öğretmenlerin deneyimlerini derinlemesine incelemiştir. Bu tasarım, yöneticilerin öğretmenlerin iç yaşamlarını aydınlatarak nasıl teşvik edici bir çalışma ortamı yaratabileceklerine dair önemli içgörüler sunmaktadır. Özetle, fenomenolojik desen, insanların öznel deneyimlerini anlamak ve bunlardan kaynaklanan anlamları araştırmak için kullanılan güçlü bir nitel araştırma tekniğidir. Bu metodoloji, katılımcıların öznel dünyalarının önemini vurgularken, araştırmacıların katılımcıların deneyimlerini ve bakış açılarını derinlemesine kavramalarını sağlar.

Çalışma Grubu

Çalışma grubunu oluşturan 15 öğretmenin seçiminde kolayda örneklem yaklaşımı kullanılmıştır (Karataş, 2015). Araştırmacının belirli bir grup veya birimden örneklem seçme stratejisi, pratik ve erişilebilir olduğu için kolayda örnekleme tekniği olarak bilinir. Bu yaklaşımla araştırmacı, örnekleme pratik hususlara veya para ve zamandan tasarruf etme yollarına dayanarak seçer. Araştırmacı, kolayda örnekleme yöntemini kullanırken seçilen örneklemin temsil gücü konusunda dikkatli olmalıdır; çünkü önyargılar mevcut olabilir ve bu teknik kullanılarak seçilen örneklem daha geniş bir popülasyonu doğru bir şekilde yansıtmayabilir. Kolayda örnekleme yaklaşımı, özellikle küçük örneklem büyüklükleri veya az finansman gerektiren araştırmalarda faydalıdır. Örneğin, zaman ve kaynak kısıtlamaları nedeniyle bir araştırmacı, bir okuldaki öğretmenlerin bakış açılarını analiz etmek için kolayda örnekleme yöntemini kullanabilir. Örnekleme yapılırken okuldaki öğretmenlerle iletişime geçmek kolay olduğundan, öğretmenler bu gruptan seçilebilir (Karataş, 2015). Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları ve kıdemleri titizlikle belgelenmiştir. Örneklemin detayları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya katılanların demografik değişkenleri

Cinsiyeti	Branş	Yaş	Kıdem	Öğrenim durumu
Kadın	Matematik	40	16	Yüksek Lisans
Erkek	Biyoloji	45	24	Doktora
Erkek	Teknoloji ve Tasarım	37	12	Lisans
Erkek	Coğrafya	50	27	Lisans
Kadın	Bilgisayar	41	19	Lisans
Erkek	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	58	34	Yüksek Lisans
Erkek	Arapça	37	14	Yüksek Lisans
Kadın	İmam Hatip Meslek Dersleri	59	35	Lisans
Kadın	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	56	33	Lisans
Erkek	Tarih	49	25	Yüksek Lisans
Erkek	Beden Eğitimi	42	8	Lisans
Kadın	İngilizce	39	10	Yüksek Lisans
Erkek	Felsefe	49	25	Lisans
Kadın	Matematik	36	14	Yüksek Lisans
Kadın	Türk Dili ve Edebiyatı	43	18	Doktora

Bu tabloda, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlerine ilişkin bilgiler verilmiştir. Aşağıda her bir demografik değişken için yüzdelik dağılımlarıyla birlikte kısa bir yorum yapılmıştır: Kadın: %37.5, Erkek: %62.5 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyet dağılımına bakıldığında, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum, araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun erkek olduğunu göstermektedir.. Matematik: %12.5, Biyoloji: %6.25, Teknoloji ve Tasarım: %6.25, Coğrafya: %6.25

Bilgisayar: %6.25, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi: %18.75, Arapça: %6.25, İmam Hatip Meslek Dersleri: %6.25, Tarih: %6.25, Beden Eğitimi: %6.25, İngilizce: %6.25, Felsefe: %6.25, Türk Dili ve Edebiyatı: %6.25. Katılımcıların branş dağılımı çeşitlidir ve farklı disiplinlerden öğretmenler araştırmada yer almıştır. Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Matematik ve Diğer branşlar katılımcı sayısının yüksek olduğu alanlardır. Ortalama Yaş: Yaklaşık 45'tir. Katılımcıların yaşları ortalama olarak 45 yaş civarında bulunmaktadır. Bu durum, katılımcıların geniş bir yaş aralığına sahip olduğunu göstermektedir. Ortalama Kıdem: Yaklaşık 20 yıldır. Katılımcıların ortalama kıdemi yaklaşık 20 yıl olarak görülmektedir. Bu da katılımcıların deneyimli öğretmenler olduğunu göstermektedir. Lisans: %37.5, Yüksek Lisans: %50, Doktora: %12.5. Katılımcıların öğrenim durumu incelendiğinde, çoğunluğunun yüksek lisans derecesine sahip olduğu görülmektedir. Bu, araştırmaya katılan öğretmenlerin akademik düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu demografik bilgiler, araştırmaya katılan öğretmenlerin çeşitli branşlardan geldiğini, deneyimli ve yüksek öğrenim seviyelerine sahip olduğunu göstermektedir. Bu çeşitlilik, araştırmanın sonuçlarının geniş bir perspektiften ele alındığını vurgulayabilir.

Veri Toplama Aracı

Verileri toplamak için yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunu oluşturmak için ilgili literatürün kapsamlı bir incelemesinin ardından açık uçlu sorular oluşturulmuştur. Görüşme formu, mesleklerinde otorite olan üç uzmana görüşlerini bildirmeleri için gönderilmiş ve ilgili testler yapılarak bazı geri bildirimler sağlanmıştır. Bu geri bildirimler görüşme formunun oluşturulmasında kullanılmıştır. Katılımcılar görüşme öncesinde telefonla aranmış ve çalışma hakkında kısa bir açıklama yapılmıştır. Ayrıca, görüşme formunun çalıştıkları okullarda kendilerine uygun bir zamanda gönüllü olarak uygulanacağı belirtilmiştir. Görüşmeler 25 dakika sürmüş, katılımcıların sorulara verdikleri yanıtlar kaydedilmiş, kendilerine okunmuş ve ardından teyit edilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmacılar veri toplamak için çevrimiçi bir görüşme formu kullanmışlardır. Araştırma görüşmesi yaklaşık 25 dakika sürmüştür. Çalışmanın geçerliliğini sağlamak için, görüşme öncesinde katılımcılarla samimi bir diyalog kurulmuştur. Katılımcılar da görüşlerini paylaşma özgürlüğüne sahip olmuştur. Doğrulanabilirliği garanti altına almak için, görüşmeler katılımcıların söyledikleri gibi kaydedilmiş ve daha sonra yazıya dökülmüştür. Kapsamlı bir açıklama yapılması aktarılabirliği sağlamıştır. Görüşme formundaki ham veriler, veri analizi için tercih edilen içerik analizi yaklaşımı kullanılarak metodik bir şekilde düzenlenmiştir. Katılımcıların her bir görüşme sorusuna verdikleri yanıtlar çeşitli sayfalara aktarılmıştır. Her bir katılımcının aynı soruya verdiği yanıtlar derlenmiştir. Kodlama ve ana temalar kullanılarak toplanan materyal düzenlenmiş ve incelenmiştir. Veriler arasındaki ilişkiler analiz edilerek belirli çıkarımlarda bulunulabilir ve bunlar daha sonra önceden belirlenmiş temalar doğrultusunda düzenlenerek yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

BULGULAR

İmam Hatip Liselerindeki müdür ve müdür yardımcılarının eğitim sistemindeki değişim süreçlerine yaklaşımı nasıldır?

Katılımcılara yöneltilen "İmam Hatip Liselerindeki müdür ve müdür yardımcılarının eğitim sistemindeki değişim süreçlerine yaklaşımı nasıldır?" şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

(K1) "Müdür ve müdür yardımcıları, değişim süreçlerine katkı sağlayarak, İmam Hatip Liselerinin İslami değerlerini koruma ve modern eğitim yöntemleriyle sentezleme çabası içerisinde." "

(K2) "Eğitim programındaki değişiklikleri takip ederek, öğrencilere çağın gereksinimlerine uygun beceriler kazandırmayı amaçlayan bir yaklaşım sergiliyorlar."

(K3) "Müdür ve müdür yardımcıları, öğretmenlerle işbirliği yaparak, öğrencilerin dini ve ahlaki değerlerini güçlendiren eğitim metodolojilerini benimsemeye çalışıyorlar."

(K4) "Değişim liderliği rolünü üstlenerek, öğrenci ihtiyaçlarını ve toplumsal gelişmeleri dikkate alarak eğitim süreçlerini yönlendirme çabasındalar."

(K5) "İslami değerleri modern eğitim anlayışıyla harmanlayarak, öğrencilere hem dini hem de çağdaş bilgi ve beceriler sunmaya çalışıyorlar."

(K6) "Müdürler, eğitim programlarını güncelleyerek öğrencilerin teknolojiye uyum sağlamasını ve meslek hayatına daha iyi hazırlanmasını hedefliyorlar."

(K7) "Eğitim sistemindeki değişim süreçlerine, öğrenci merkezli yaklaşarak, onların bireysel potansiyellerini geliştirecek şekilde odaklanıyorlar."

(K8) "Müdür ve müdür yardımcıları, öğretmenlerin ve öğrencilerin ihtiyaçlarına duyarlı bir şekilde, eğitim programlarını ve yöntemlerini sürekli olarak gözden geçiriyorlar."

(K9) "Değişimi teşvik ederek, öğretmenler arasında deneyim ve fikir paylaşımını destekliyorlar, böylece daha etkili eğitim stratejileri oluşturulmasına yardımcı oluyorlar."

(K10) "Müdürler, değişim süreçlerini planlı bir şekilde yöneterek, öğrenci başarısını artırmayı ve eğitim kalitesini yükseltmeyi amaçlıyorlar."

(K11) "Eğitimde yenilikçi yaklaşımlara açık olan müdür ve müdür yardımcıları, öğrencilere daha çeşitli ve zengin bir eğitim deneyimi sunmak için çaba gösteriyorlar."

(K12) "Değişim süreçlerini öğretmenlerin görüş ve önerilerini dikkate alarak yönlendirerek, okulun genel hedeflerine uygun şekilde şekillendirmeye çalışıyorlar."

(K13) "Müdür ve müdür yardımcıları, eğitim sistemine adapte ederek İmam Hatip Liselerinin özgün misyonunu sürdürme çabasındadır."

(K14) "Değişim süreçlerine, öğretmenlerin görüş ve önerilerine önem vererek, katılımcı bir yaklaşım sergiliyorlar ve böylece tüm paydaşların fikirlerini değerlendirmeye açıyorlar."

(K15) "Müdürler, öğrencilerin kişisel gelişimine odaklanarak, değişim süreçlerini öğrencilerin ihtiyaçlarına ve yeteneklerine uygun şekilde tasarlamaya çalışıyorlar."

Bu ifadeler, İmam Hatip Liseleri yöneticilerinin ve müdür yardımcılarının eğitim sistemindeki değişim süreçlerine nasıl yaklaştıklarını ve bu süreçlerin öğrenci merkezli, dini değerlere uygun, çağdaş ve yenilikçi bir eğitim deneyimi sağlamayı amaçladığını vurguluyor. Müdür ve müdür yardımcıları, eğitimdeki değişim süreçlerine aktif katılım göstererek, İmam Hatip Liselerinin İslami değerlerini koruma ve modern eğitim yöntemleriyle birleştirme çabası içerisinde oldukları. Bu, geleneksel değerleri modern eğitim anlayışıyla harmanlamayı hedefler. Eğitim programındaki değişiklikleri takip ederek, öğrencilere çağın gereksinimlerine uygun beceriler kazandırmayı amaçlayan bir yaklaşım sergilenmektedir. Bu, öğrencilerin güncel bilgi ve becerilere sahip olarak gelecekteki ihtiyaçlara hazırlanmalarını hedefler. Müdür ve müdür yardımcıları, öğretmenlerle işbirliği yaparak, öğrencilerin dini ve ahlaki değerlerini güçlendiren eğitim metodolojilerini benimsemeye çalışmaktadır. Bu yaklaşım, öğrencilerin karakter ve etik değerlerini koruyarak eğitim almalarını amaçlar. Değişim liderliği rolünü üstlenerek, öğrenci ihtiyaçlarını ve toplumsal gelişmeleri dikkate alarak eğitim süreçlerini yönlendirmek çabası içerisinde oldukları. Bu, öğrencilere özgün potansiyellerini en iyi şekilde geliştirmeleri için fırsatlar sunmayı amaçlar. Müdürler, İslami değerleri modern eğitim anlayışıyla sentezleyerek, öğrencilere hem dini hem de çağdaş bilgi ve beceriler sunmaya çalışmaktadır. Bu, öğrencilerin hem dini kimliklerini güçlendirmelerini hem de modern dünyaya entegre olmalarını hedefler. Müdürler, eğitim programlarını güncelleyerek öğrencilerin teknolojiye uyum sağlamasını ve meslek hayatına daha iyi hazırlanmasını amaçlamaktadır. Bu, öğrencilerin iş dünyasına ve teknolojiye adaptasyonunu desteklemeyi hedefler. Eğitim sistemindeki değişim süreçlerine öğrenci merkezli yaklaşarak, öğrencilerin bireysel potansiyellerini geliştirecek şekilde odaklanılmaktadır. Bu, her öğrencinin özel yeteneklerini ve ilgi alanlarını desteklemeyi amaçlar. Müdür ve müdür yardımcıları, öğretmenlerin ve öğrencilerin ihtiyaçlarına duyarlı bir şekilde, eğitim programlarını ve yöntemlerini sürekli olarak gözden geçirmektedirler. Bu, değişen gereksinimlere hızlı cevap verebilmeyi hedefler. Değişimi teşvik ederek, öğretmenler arasında deneyim ve fikir paylaşımını desteklemek çabası içerisinde oldukları, böylece daha etkili eğitim stratejileri oluşturulmasına yardımcı olmaktadır. Müdürler, değişim süreçlerini planlı bir şekilde yöneterek, öğrenci başarısını artırmayı ve eğitim kalitesini yükseltmeyi amaçlamaktadır. Eğitimde yenilikçi yaklaşımlara açık olan müdür ve müdür yardımcıları, öğrencilere daha çeşitli ve zengin bir eğitim deneyimi sunmak için çaba göstermektedirler. Bu, öğrencilerin öğrenme deneyimini zenginleştirmeyi hedefler. Değişim süreçlerini öğretmenlerin görüş ve önerilerini dikkate alarak yönlendirerek, okulun genel hedeflerine uygun şekilde şekillendirmeye çalışmaktadır. Müdür ve müdür yardımcıları, eğitim sistemine adapte ederek İmam Hatip Liselerinin özgün misyonunu sürdürme çabası içerisinde oldukları.

Değişim liderliği açısından, müdür ve müdür yardımcıları nasıl bir iletişim ve işbirliği sergilemektedir?

Katılımcılara yöneltilen "Değişim liderliği açısından, müdür ve müdür yardımcıları nasıl bir iletişim ve işbirliği sergilemektedir?" şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

(K1) "Müdür ve müdür yardımcıları, değişim liderliği konusunda öğretmenlerin görüşlerine daima değer veriyorlar ve açık iletişimle fikir alışverişini yapıyorlar."

- (K2) "İşbirliği içinde çalışıyorlar; değişim önerilerimizi dinliyorlar ve fikirlerimizi sürekli olarak dikkate alıyorlar."
- (K3) "Müdürler, yeni yaklaşımlar hakkında düşüncelerimizi paylaşmamızı teşvik ediyorlar ve bu sayede eğitimdeki değişimleri hep birlikte şekillendiriyoruz."
- (K4) "Değişim liderleri, düzenli olarak toplantılar düzenleyerek biz öğretmenlerin geri bildirimlerine ve önerilere açık olduklarını gösteriyorlar."
- (K5) "Müdür ve müdür yardımcıları, eğitimdeki değişimleri anlamamıza yardımcı olmak için düzenli olarak iletişim kanalları sağlıyorlar."
- (K6) "Bizimle açık iletişim kuruyorlar ve sık sık görüşmelerde bir araya gelerek değişim süreçlerini birlikte değerlendiriyoruz."
- (K7) "Müdürler, öğretmenler olarak bizleri sürece dahil etmek için düzenli olarak görüşmeler düzenliyorlar ve fikirlerimize değer veriyorlar."
- (K8) "Öğretmenlerin fikirlerine saygı gösteriyorlar ve bu, değişim süreçlerinin etkili bir şekilde yönlendirilmesine yardımcı oluyor."
- (K9) "Müdür ve müdür yardımcıları, eğitimdeki değişimler konusunda öğretmenlerin deneyimlerine ve uzmanlıklarına güveniyorlar."
- (K10) "Değişim liderliği konusunda, öğretmenlerin katkılarını teşvik ediyorlar ve bu sayede daha verimli bir işbirliği sağlanıyor."
- (K11) "Müdürler, öğretmenlerin fikirlerine açık olmalarıyla bilgi paylaşımını ve etkili iletişimi destekliyorlar."
- (K12) "İletişimde her zaman açık ve şeffaf davranıyorlar; bu da değişim süreçlerinin öğretmenlerin görüşleriyle şekillenmesini sağlıyor."
- (K13) "Müdür ve müdür yardımcıları, öğretmenlerin değişime yönelik önerilerini dinleyerek, onları sürece dahil ediyorlar."
- (K14) "Bizleri sürece katıp düşüncelerimizi dinledikleri için müdürlerimize ve müdür yardımcılarımıza minnettarız."
- (K15) "Değişim liderliği konusunda, öğretmenlerin perspektiflerine gerçekten değer veriyorlar ve bu da işbirliğini kuvvetlendiriyor."

Bu ifadeler, müdür ve müdür yardımcılarının değişim liderliği konusunda öğretmenlerle nasıl iletişim kurduğunu ve işbirliği sağladığını yansıtmaktadır. Genel olarak, bu ifadeler, yöneticilerin öğretmenlerin fikirlerine ve deneyimlerine önem verdiğini, açık iletişimi desteklediğini ve işbirliği içinde değişim süreçlerini yönlendirdiğini göstermektedir. Bu tür iletişim ve işbirliği yaklaşımları, okuldaki değişim süreçlerinin daha etkili ve katılımcı bir şekilde yönetilmesine yardımcı olur. Öğretmenlerin görüşleri ve önerileri, değişim süreçlerinin şekillenmesinde önemli bir rol oynar. Yöneticilerin öğretmenlere açık ve şeffaf bir iletişim ortamı sağlaması, katılımcı bir işbirliği kültürünün oluşturulmasına katkıda bulunur. Müdürlerin ve müdür yardımcılarının öğretmenlerin deneyimlerine ve uzmanlıklarına güvenmeleri, eğitimdeki değişimlerin daha iyi bir şekilde yönlendirilmesine yardımcı olur. Bu tür bir yaklaşım, okulun genel hedeflerine uygun ve öğretmenlerin vizyonunu yansıtan değişim süreçlerinin oluşturulmasına olanak tanır. Öğretmenlerin katılımı ve görüşlerinin değerli bulunması, motivasyonu artırabilir ve okul personeli arasında güçlü bir işbirliği kültürünün oluşmasına katkıda bulunabilir. Bu, öğrencilerin eğitim kalitesinin artırılmasına ve daha iyi bir öğrenme deneyimi elde etmelerine yardımcı olabilir. Sonuç olarak, bu ifadeler, müdür ve müdür yardımcılarının öğretmenlerle etkili bir iletişim ve işbirliği kurarak değişim liderliği rolünü nasıl yerine getirdiğini vurgulamaktadır. Bu yaklaşımlar, okulun başarısını ve öğrencilerin başarısını artırmayı hedeflerken aynı zamanda öğretmenlerin katılımını ve katkısını teşvik etmektedir.

İmam Hatip Liselerindeki müdür ve müdür yardımcılarının değişim liderliği, öğrenci başarısı ve okul performansı üzerinde nasıl etkiler yaratmaktadır?

Katılımcılara yöneltilen "İmam Hatip Liselerindeki müdür ve müdür yardımcılarının değişim liderliği, öğrenci başarısı ve okul performansı üzerinde nasıl etkiler yaratmaktadır?" şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

- (K1) "Değişim liderliği sayesinde öğrenci başarısı artıyor; yeni eğitim yaklaşımları ve programlar öğrencilerin motivasyonunu ve ilgisini artırıyor."
- (K2) "Müdürlerin liderlikleri, okulun genel performansını yükseltiyor; öğrenci başarısında görünür bir gelişme var."
- (K3) "Değişim liderliği, öğrenci başarısını artırıyor çünkü müdürler ve müdür yardımcıları, eğitim kalitesini sürekli olarak gözden geçiriyor ve iyileştirme fırsatları yaratıyor."

(K4) "Müdürler, değişim liderliği sayesinde öğrenciler arasında daha fazla katılım ve etkileşim görüyoruz bu da öğrenmeyi teşvik ediyor."

(K5) "Değişim liderliği, öğrencilerin bireysel potansiyellerini keşfetmelerine yardımcı oluyor; öğrencilerin yetenekleri daha iyi değerlendirilerek öne çıkıyor."

(K6) "Müdürlerin yönetimiyle değişim, öğrenci başarısını yükseltiyor; daha etkili eğitim stratejileri ve programlar sayesinde öğrenciler daha iyi sonuçlar elde ediyor."

(K7) "Değişim liderliği, öğrencilerin kendilerine güvenini artırıyor; yeni yaklaşımlar öğrencilerin özgüvenini ve akademik performansını geliştiriyor."

(K8) "Müdürler ve müdür yardımcılarının değişim liderliği, okulun genel performansını yükseltiyor; bu sayede öğrencilerin sınav sonuçları ve akademik başarıları artıyor."

(K9) "Değişim liderliği, öğrenci başarısını olumlu yönde etkiliyor; müdürler ve öğretmenler arasındaki işbirliği sayesinde daha iyi öğretim metotları uygulanıyor."

(K10) "Müdürler, değişim liderliği rolünü üstlenerek okulun öğrenci başarısını artırmayı hedefliyor; bu, öğrencilerin daha iyi performans göstermelerini sağlıyor."

(K11) "Değişim liderliği, okulun genel performansını olumlu şekilde etkiliyor; müdürler öğretmenleri destekleyerek daha etkili eğitim stratejileri geliştirilmesini sağlıyor."

(K12) "Müdürlerin liderliği, öğrencilerin öğrenme deneyimini zenginleştiriyor; yeni yaklaşımlar sayesinde öğrenciler daha fazla ilgi gösteriyor ve bu da başarıyı artırıyor."

(K13) "Değişim liderliği, okulun genel performansını yükseltiyor; müdürler öğretmenlerin fikirlerine değer vererek daha iyi eğitim stratejileri geliştirmemize olanak tanıyor."

(K14) "Müdürler ve müdür yardımcılarını, değişim liderliği sayesinde okulun öğrenci başarısını artırıyor; öğrenciler daha motive oluyor ve bu da daha iyi sonuçlar doğuruyor."

(K15) "Değişim liderliği, öğrenci başarısını olumlu şekilde etkiliyor; müdürler öğretmenlerle işbirliği yaparak daha etkili öğretim metotları oluşturuyor ve bu da öğrencilere fayda sağlıyor."

Bu değerlendirmelerde, değişim liderliğinin öğrenci başarısı ve okul performansı üzerinde olumlu etkiler yarattığı vurgulanmaktadır. Müdürlerin öğretmenlerle işbirliği yapması, yeni eğitim stratejileri ve programlar geliştirmesi, öğrenci motivasyonunu artırması ve öğrencilerin potansiyellerini daha iyi değerlendirmesi, genel olarak öğrenci başarısını ve okul performansını artırıcı etkiler olarak öne çıkmaktadır. Bu değerlendirmeler, İmam Hatip Liselerindeki müdür ve müdür yardımcılarının değişim liderliğinin öğrenci başarısı ve okul performansı üzerindeki olumlu etkilerini yansıtmaktadır. Müdürlerin liderlikleri, öğrenci başarısını artırmada ve okul performansını yükseltmede kritik bir rol oynuyor gibi görünmektedir. Bu liderlik yaklaşımı sayesinde, öğrencilerin motivasyonu ve ilgisi artıyor, öğrencilerin potansiyelleri daha iyi değerlendiriliyor ve öğrencilere daha çeşitli ve etkili öğrenme deneyimleri sunuluyor. Öğrencilere daha güçlü bir özgüven kazandırarak akademik başarılarını artırıyorlar. Müdürlerin ve müdür yardımcılarının öğretmenlerle işbirliği içinde çalışmaları, daha etkili eğitim stratejileri ve programlar geliştirilmesini destekliyor. Bu da öğrencilerin öğrenme süreçlerini daha etkili bir şekilde yönlendirmeye yardımcı oluyor. Değişim liderliği, öğrenci merkezli bir yaklaşımın benimsenmesini sağlıyor ve öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına daha iyi cevap verilmesine olanak tanıyor. Bu, okulun genel performansını artırarak öğrenci başarısına olumlu etkiler yaratıyor. Sonuç olarak, bu değerlendirmeler İmam Hatip Liselerindeki müdür ve müdür yardımcılarının değişim liderliğinin, öğrenci başarısı ve okul performansı üzerinde olumlu etkiler yarattığını ve öğrencilere daha iyi eğitim deneyimleri sunmayı amaçladığını vurgulamaktadır.

SONUÇ

İmam Hatip Liseleri yöneticilerinin değişim liderliği rolünü üstlenerek eğitim süreçlerini öğrenci merkezli, dini değerlere uygun, çağdaş ve yenilikçi bir şekilde yönlendirdiğini gösteriyor. Müdür ve müdür yardımcılarını, öğrenci başarısı ve okul performansını artırmayı amaçlayarak öğrencilerin özgün potansiyellerini keşfetmelerine ve geliştirmelerine yardımcı olmak için çaba gösteriyorlar. Bu liderlik yaklaşımı, İslami değerleri modern eğitim anlayışıyla sentezlemeyi hedefleyerek öğrencilere hem dini hem de çağdaş bilgi ve beceriler sunmayı amaçlıyor. Aynı zamanda, öğrencilerin gelecekteki gereksinimlere uyum sağlayabilmesi için teknoloji ve meslek hayatına hazırlıklarını desteklemek amacıyla eğitim programlarını güncelliyorlar. Müdürler ve müdür yardımcılarını, öğretmenlerin ve öğrencilerin ihtiyaçlarına duyarlı bir şekilde eğitim programlarını ve yöntemlerini sürekli olarak gözden geçirerek değişen koşullara hızlıca adapte olma gayretini içindeler. Aynı zamanda, değişimi teşvik ederek öğretmenler arasında deneyim ve fikir paylaşımını destekliyorlar, böylece daha etkili eğitim stratejilerinin geliştirilmesine katkı sağlıyorlar. Bu yaklaşım, öğrencilere çeşitli ve zengin bir eğitim deneyimi sunmayı hedeflerken, öğrencilerin bireysel potansiyellerini geliştirmelerine de odaklanıyor. Müdür ve müdür yardımcılarını,

değişim süreçlerini öğretmenlerin görüş ve önerilerini dikkate alarak yönlendiriyor, böylece okulun genel hedeflerine uygun bir şekilde şekillendirmeye çalışıyorlar. Sonuç olarak, bu ifadeler İmam Hatip Liseleri yöneticilerinin öğrenci merkezli, dini değerleri koruyan, çağdaş ve yenilikçi bir eğitim anlayışını destekleyerek değişim liderliği rolünü nasıl üstlendiklerini yansıtıyor. Bu yaklaşım, öğrenci başarısı ve okul performansını artırarak öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunmayı amaçlıyor.

Bu ifadeler, müdür ve müdür yardımcılarının öğretmenlerle etkili iletişim kurarak işbirliği içinde değişim liderliği uyguladığını ve bu sayede okuldaki değişim süreçlerini etkili bir şekilde yönlendirdiğini vurguluyor. Bu yaklaşım, öğretmenlerin fikirlerine ve deneyimlerine önem verildiğini gösteriyor, bu da katılımcı bir işbirliği kültürünün gelişimine katkıda bulunuyor. Müdürler ve müdür yardımcıları, öğretmenlerin uzmanlıklarına güvenerek değişimlerin başarılı bir şekilde yönlendirilmesini sağlıyorlar. Açık ve şeffaf iletişim ortamı, yöneticilerin öğretmenlerle etkili bir işbirliği kurmasına yardımcı oluyor. Öğretmenlerin görüşleri, değişim süreçlerinin şekillenmesinde belirleyici bir rol oynuyor. Bu yaklaşım, öğretmenlerin motivasyonunu artırarak işbirliği ve katılımı destekliyor. Değişim liderliği, okulun genel hedeflerine uygun olarak öğretmenlerin vizyonunu yansıtan değişim süreçlerinin oluşturulmasını sağlıyor. Bu, eğitim kalitesini artırmaya ve öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunmaya yönelik çabaları destekliyor. Öğretmenlerin katılımının ve görüşlerinin değerli bulunması, işbirliği kültürünün güçlenmesine ve okul personeli arasındaki uyumun artmasına katkı sağlıyor. Bu, öğrencilerin eğitim kalitesinin yükseltilmesine ve daha verimli bir öğrenme deneyimi yaşamalarına yardımcı olabilir. Sonuç olarak, bu ifadeler, müdür ve müdür yardımcılarının öğretmenlerle etkili iletişim ve işbirliği kurarak değişim liderliği rolünü uyguladığını, bu yaklaşımların okulun başarısını ve öğrencilerin başarısını artırmayı hedeflediğini gösteriyor.

Bu değerlendirmeler, İmam Hatip Liselerindeki müdür ve müdür yardımcılarının değişim liderliğinin öğrenci başarısı ve okul performansı üzerindeki olumlu etkilerini ayrıntılı bir şekilde açıklamaktadır. Müdürlerin öğretmenlerle işbirliği içinde çalışması ve yeni eğitim stratejileri geliştirmesi, öğrencilerin motivasyonunu artırarak potansiyellerini daha iyi ortaya çıkarmalarını sağlamaktadır. Bu liderlik yaklaşımı, öğrencilerin özgüvenini güçlendirerek akademik başarılarını artırıyor ve daha etkili öğrenme deneyimleri sunuyor. Ayrıca, öğretmenlerle işbirliği içinde değişim süreçlerini yönlendirmenin, öğrenci merkezli bir yaklaşım benimsemeye yardımcı olduğu vurgulanıyor. Bu yaklaşım, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını daha iyi anlamayı ve karşılamayı hedefliyor. Bu da genel olarak öğrenci başarısını ve okul performansını olumlu bir şekilde etkiliyor. Sonuç olarak, bu değerlendirmeler İmam Hatip Liselerindeki müdür ve müdür yardımcılarının değişim liderliğinin, öğrenci başarısı ve okul performansı üzerindeki olumlu etkilerini vurguluyor. Müdürlerin öğretmenlerle işbirliği yapması, öğrenci merkezli bir yaklaşım benimsemesi ve yeni eğitim stratejileri geliştirmesi, öğrencilerin motivasyonunu artırarak özgün potansiyellerini daha iyi değerlendirmelerini sağlıyor. Bu da genel olarak öğrenci başarısını artırıcı bir etki yaratıyor.

Bu değerlendirmeler, İmam Hatip Liseleri yöneticilerinin değişim liderliği rolünün öğrenci başarısı ve okul performansı üzerindeki olumlu etkilerini vurguluyor. Bu bağlamda, yöneticilerin ve öğretmenlerin işbirliği içinde yürüttükleri etkili değişim liderliği yaklaşımlarının devamını sağlamak için aşağıdaki öneriler sunulabilir:

İletişimi Güçlendirme: Müdürler ve müdür yardımcıları, öğretmenlerle iletişimi sıklaştırmalı ve açık iletişim kanalları oluşturmalıdır. Düzenli toplantılar, geri bildirim oturumları ve iletişim platformları aracılığıyla öğretmenlerin görüşlerini ve önerilerini almak önemlidir.

Profesyonel Gelişimi Destekleme: Yöneticiler, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini teşvik etmeli ve yeni eğitim yaklaşımları, teknolojik gelişmeler ve öğrenme stratejileri hakkında güncel bilgi ve becerilere erişim sağlamalıdır.

Öğrenci Merkezli Eğitimi Vurgulama: Değişim liderleri, öğrenci merkezli bir yaklaşımın benimsenmesini ve öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarının dikkate alınmasını teşvik etmelidir. Bu, öğrenci başarısını ve öğrenme deneyimini artıracaktır.

Değerlendirme ve İzleme: Değişim süreçlerinin etkisini değerlendirmek ve izlemek, başarıları ölçmek ve gerektiğinde ayarlama yapmak için önemlidir. Yöneticiler, öğretmenlerle birlikte bu süreçleri düzenli olarak gözden geçirmelidir.

Yenilikçi Yaklaşımları Destekleme: Yöneticiler, öğretmenlerin yenilikçi eğitim stratejileri ve yöntemleri geliştirmelerini teşvik etmeli ve bu konuda destek sağlamalıdır.

Topluluk Katılımını Teşvik Etme: Değişim liderleri, öğrenci velileri, yerel topluluk üyeleri ve diğer paydaşları eğitim süreçlerine daha fazla dahil etmeyi teşvik etmelidir.

Veri Analizi ve Karar Almada Eşgüdüm: Yöneticiler, öğretmenlerin ve öğrencilerin performans verilerini analiz ederek, eğitim stratejilerini ve hedefleri belirlemelidir.

Sürdürülebilirlik ve Uyum: Değişim liderleri, uyguladıkları değişimleri sürdürülebilir kılmak ve okulun misyonuyla uyumlu hale getirmek için çaba göstermelidir.

Eğitim Teknolojilerini Entegre Etme: Müdürler ve müdür yardımcıları, teknolojinin eğitimdeki rolünü vurgulayarak, öğrencileri teknolojiye uyumlu hale getirmeye yönelik stratejiler geliştirebilirler.

Öğrenci Destek Hizmetlerini Artırma: Değişim liderleri, öğrencilerin akademik, psikososyal ve kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için destek hizmetlerini güçlendirebilirler.

Bu öneriler, İmam Hatip Liseleri yöneticilerinin değişim liderliği yaklaşımlarını daha da geliştirmelerine yardımcı olabilir ve öğrenci başarısı ile okul performansını olumlu bir şekilde etkileyebilir.

KAYNAKÇA

- Akkan, E. (2013). 4+4+4 eğitim modelinin değişim yönetimi bakımından incelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi: Uşak.
- Armenakis, A. A., Harris, S., & Field, H. (1999). Paradigms in organizational change: Change agent and change target perspectives. In R. Golembiewski (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior*. New York: Marcel Dekker
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikleri*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cheung, M. (2010). An integrated change model in project management. Theises submitted to the faculty of the Graduate Schod of the University of Maryland College Park, in Partial fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science.
- Judson, A. (1991). *Changing behavior in organizations: Minimizing resistance to change*. Cambridge, MA: Basil Blackwell.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları
- Diefenbach, T. (2007). The Managerialistic Ideology of Organisational Change Management. *Journal of Organizational Change Management*, 20(1): 126– 144.
- Erdoğan, İ. (2012). *Eğitimde Değişim Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi
- Galpin, T. (1996). *The human side of change: A practical guide to organization redesign*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Güven, C. (2006). İş görenlerin değişim yönetimi algılama düzeylerinin belirlenmesi ve kamuda bir uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi: Ankara.
- Güvenli, A. (2007). *Anadolu Lisesine Dönüştürülen Genel Lise Yöneticilerinin Örgütsel Değişim Sürecinde Değişim Liderliği (İstanbul İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi: İstanbul.
- Hitt, M. A., Black, J. S., & Porter, L. W. (2009). *Management Second Edition* PearsonPrenticeHall. New Jersey.
- Jones, G. R. (1998). *Organizational Theory: Text and Cases*. Addison Wesley Longman Publishing Company
- Judson, A. (1991). *Changing behavior in organizations: Minimizing resistance to change*. Cambridge, MA: Basil Blackwell.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. 9.Baskı, Beta Yayınları: İstanbul.
- Kotter, J. P. (1995). *Harvard Business Review*. March- April Reprint 9520
- Lewin, K. (1947). *Frontiers in group dynamics*. *Human Relation*. 1, 5-41.
- Liu, Y. (2010). When Change Leadership Impacts Commitment to Change and When It Doesn't A Multi-Level Multi-Dimensional Investigation. In *Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in the College of Management*. Georgia Institute of Technology.
- Martins, L. (2008). *Organizational development and change*. Manuscript prepared for S. Zedeck (Ed.). *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Volume III*.
- Niğdelioğlu, N. (2007). *Örgütsel değişim yönetimi ve seramik sektöründe uygulaması*. (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi: Kütahya.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2008). *Liderlik, Değişim ve Yenilik. Liderlik ve Motivasyon*. Nobel Yayınları: Ankara.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. Alfa Yayınları: Bursa.
- Sönmez, Y. (2005). *Eğitim Örgütlerinde Değişim Sürecinde İnsan Unsuru ve Okul Yöneticilerinin Rollerini (Elazığ ili Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi: Elazığ.

- Spencer-Matthews, S. (2001). Enforced Cultural Change in Academe. A Practical CaseStudy: Implementing Quality Management Systems in Higher Education. *Assessment & Evaluation in Higher Education* 26(1): 51-59.
- Töremen, F. (2002). Eğitim Örgütlerinde Değişimin Engel ve Nedenleri. *Fırat Üniversitesi: Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:12, Sayı:1
- Vardar, A. (2001). Bireysel ve Kurumsal Değişimde Yeniden Yapılanma Stratejileri. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Yeniçeri, Ö. (2002). Örgütsel Değişimin Yönetimi. Ankara: Nobel Yayınları
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin.