
Atatürk Üniversitesi
Atatürk Üniversitesi • Sosyal Bilimler Enstitüsü • 1982 •
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Journal of Social Sciences Institute
Yıl Year 2009 • Erzurum
Cilt Volume 13 • Sayı Number 2

ISSN 1304-4990



T. C. ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

T. C. ATATURK UNIVERSITY
SOCIAL SCIENCES INSTITUE

Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Journal of Social Sciences Institute

YIL 2009 CİLT 13 SAYI 2
YEAR 2009 VOLUME 13 ISSUE 2

T. C. ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
T. C. ATATURK UNIVERSITY SOCIAL SCIENCES INSTITUE
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Journal of Social Sciences Institute
ISSN 1304-4990

Yayım İlkeleri/ The Principal of the Publication

2003'den beri ISSN 1304-4990 Süreli yayınlar numarası yılda iki kez yayımlanmakta olan Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi ulusal hakemli ve bilimsel içerikli resmî yayın organıdır. Derginin yayın dili Türkçe olup, sosyal bilimlerin farklı alanlarında yapılmış bilimsel nitelikli araştırma yazıları yayımlanır.

Dergiye yayımlanmak üzere gönderilecek yazılar daha önce başka bir dergide yayımlanmamış ve yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.

Makalelerin formatı Enstitü yönetim kurulu tarafından onaylanan yazım kurallarına göre düzenlenmelidir.

Yayımlanmak üzere gönderilen yazıların şekil ve içerik yönünden ön incelemesi yayın kurulu tarafından yapılır. Uygun görülen çalışmalar, bilimsel yönden değerlendirilmek üzere, yayın kurulu tarafından belirlenen çift-kör, bağımsız ve önyargısız hakemlik (peer-review) ilkelerine göre en az iki hakem tarafından değerlendirilir. Son karar dergi yayın kurulunundur. Yayın kurulu hakem kurulu tarafından yayın koşullarına uygun bulunmayan yazıları yayımlamamak, düzeltmek üzere yazarına geri vermek, biçimce düzenlemek ve düzeltmek ya da kısaltmak yetkisindedir. Gönderilen yazılar yayınlansın yayınlanmasın iade edilmez.

TÜBİTAK-ULAKBİM Sosyal Bilimler Veri Tabanı'nında dizinlenmekte olan dergimiz, Mart 2009'dan itibaren EBSCO Publishing Inc. tarafından taranmaktadır. Ayrıca dergide yayınlanan makalelerin özet ve tam metin içerikleri http://fakulteler. atauni. edu. tr/sbilim/ adresinde de yayımlanmaktadır.

Dergimizde uygulanmakta olan yayım kuralları ve makale yazım düzeni için aynı web adresindeki bilgilerden yararlanılmalıdır.

Dergimizde yayımlanan yazıların her türlü bilimsel, imla ve hukukî sorumlulukları yazarlarına aittir.

Yayımlanmış yazıların tüm yayım hakları saklı olup, Dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

Yıl/Year: 2009 Cilt/Volume: 13 Sayı/Issue: 2
ISSN : 1304–4990

Yayın Sahibi/Publisher
Yönetim Kurulu Adına
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü /
In the Name of Administrative Board Director of Social Sciences Institute
Prof. Dr. Mustafa YILDIRIM

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü/
Legal Representative
Doç. Dr. Ömer Faruk İŞCAN
7
Editör/Editor
Doç. Dr. Cengiz GÜNDOĞDU

Yayın Kurulu /Editorial Board
(Enstitü Yönetim Kurulu/ Institute Administrative Board)
Prof. Dr. Mustafa YILDIRIM
Doç. Dr. Cengiz GÜNDOĞDU
Doç. Dr. Ömer Faruk İŞCAN
Prof. Dr. Mehmet TAKKAÇ
Prof. Dr. H. İbrahim ACAR
Prof. Dr. Reşat KARCIOĞLU

Yayın Kurulu Sekreteri/
Publication Board Secretarie
Mehmet ULUĞ

Adres/ Address
Atatürk Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü
25240 – ERZURUM
Tel: 0442 2360974
Faks: 0442 236 0975
E-Mail : sosbildergi@atauni. edu. tr
Dizgi: Erk Yayıncılık (0. 312) 231 41 97
Baskı/Print:Bizim Büro Basımevi
Tel: 0312 4358207
Faks/Fax: 0312 4318881
Kızılay/Ankara

Yayım Danışma Kurulu/Editorial Board

Doç. Dr. Abit BULUT
Doç. Dr. Adem DURSUN
Doç. Dr. Atılhan NAKTİYOK
Doç. Dr. Bener GÜNGÖR
Doç. Dr. Çiğdem ÜNAL
Doç. Dr. Fatih KARCIOĞLU
Doç. Dr. Fatih TÖREMEN
Doç. Dr. İ. Fevzi ŞAHİN
Doç. Dr. Muhsine BÖREKÇİ
Doç. Dr. Mukadder ERKAN
Doç. Dr. Mustafa GÜLMEZ
Doç. Dr. Naci İSPİR
Doç. Dr. Nevzat CAN
Doç. Dr. Ömer Faruk İŞCAN
Doç. Dr. Ramazan SEVER
Doç. Dr. Sebahattin ÇEVİKBAŞ
Doç. Dr. Serkan DOĞANAY
Prof. Dr. Abdulkuddüs BİNGÖL
Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
Prof. Dr. Ahmet KIRKKILIÇ
Prof. Dr. Ali ÖZÇAĞLAR
Prof. Dr. Aysel ERCİŞ
Prof. Dr. Dursun BİNGÖL
Prof. Dr. Erkan OKTAY
Prof. Dr. Hasan BOYNUKARA
Prof. Dr. Hüseyin AKYÜZ
Prof. Dr. İhsan BULUT
Prof. Dr. Kamil AYDIN
Prof. Dr. Kenan ARINÇ
Prof. Dr. Mehmet TAKKAÇ
Prof. Dr. Mesut ELİBÜYÜK
Prof. Dr. Metin AKKUŞ
Prof. Dr. Nuriye GARİPAĞAOĞLU
Prof. Dr. Osman DEMİRDÖĞEN
Prof. Dr. Önder BARLI
Prof. Dr. Reşat KARCIOĞLU
Prof. Dr. Saliha KODAY
Prof. Dr. Sebahattin ARIBAŞ
Prof. Dr. Sıbkat KAÇTIOĞLU
Prof. Dr. Turgut KARABEY
Prof. Dr. Uğur GÜLLÜLÜ
Prof. Dr. Üstün ÖZEN
Prof. Dr. Vehbi ÇELİK

Bu Sayının Bilimsel Danışmanları/Referees of this Issue

Doç. Dr. Abit BULUT
Doç. Dr. Adem DURSUN
Doç. Dr. Atılhan NAKTİYOK
Doç. Dr. Bener GÜNGÖR
Doç. Dr. Çiğdem ÜNAL
Doç. Dr. Fatih KARCIOĞLU
Doç. Dr. Fatih TÖREMEN
Doç. Dr. İ. Fevzi ŞAHİN
Doç. Dr. Muhsine BÖREKÇİ
Doç. Dr. Mukadder ERKAN
Doç. Dr. Mustafa GÜLMEZ
Doç. Dr. Naci İSPİR
Doç. Dr. Nevzat CAN
Doç. Dr. Ömer Faruk İŞCAN
Doç. Dr. Ramazan SEVER
Doç. Dr. Sebahattin ÇEVİKBAŞ
Doç. Dr. Serkan DOĞANAY
Prof. Dr. Abdulkuddüs BİNGÖL
Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
Prof. Dr. Ahmet KIRKKILIÇ
Prof. Dr. Ali ÖZÇAĞLAR
Prof. Dr. Aysel ERCİŞ
Prof. Dr. Dursun BİNGÖL
Prof. Dr. Erkan OKTAY
Prof. Dr. Hasan BOYNUKARA
Prof. Dr. Hüseyin AKYÜZ
Prof. Dr. İhsan BULUT
Prof. Dr. Kamil AYDIN
Prof. Dr. Kenan ARINÇ
Prof. Dr. Mehmet TAKKAÇ
Prof. Dr. Mesut ELİBÜYÜK
Prof. Dr. Metin AKKUŞ
Prof. Dr. Nuriye GARİPAĞAOĞLU
Prof. Dr. Osman DEMİRDÖĞEN
Prof. Dr. Önder BARLI
Prof. Dr. Reşat KARCIOĞLU
Prof. Dr. Saliha KODAY
Prof. Dr. Sebahattin ARIBAŞ
Prof. Dr. Sıbkat KAÇTIOĞLU
Prof. Dr. Turgut KARABEY
Prof. Dr. Uğur GÜLLÜLÜ
Prof. Dr. Üstün ÖZEN
Prof. Dr. Vehbi ÇELİK

Not: sıralama harf sırasına göre yapılmıştır.

İÇİNDEKİLER/CONTEST

Gönüllülük ve Erzurum 2011 Üniversitelerarası Kış oyunları 1
Volunteerism and 2011 Erzurum Winter Universiade
Abdulkadir KOŞAN, Erkan GÜNEŞ

Coğrafya Eğitiminde Kavram Haritalarının Önemi..... 19
The Importance of Concept Maps in Geography Education
Ramazan SEVER, Fatma MAZMAN BUDAK, Elvan YALÇINKAYA

Kaçkar Dağları'nda Alternatif Bir Turizm Aktivitesi: Heliski (Dağ Kayağı)..... 33
An Alternative Touristic Activity on The Kackar Mountains: Heliski
Mehmet ZAMAN, Salih BİRİNCİ

Tortum Çayı Vadisinde Yer Alan Belediye Örgütlü Yerleşmeler..... 47
Organized municipal settlements in the Tortum Stream Valley
Saliha KODAY, Kübra ERHAN

İdari Coğrafya Özellikleri Bakımından Aziziye Metropol İlçesi..... 67
The Borough of Aziziye with Regard to its Administrative Geography Features
Zeki KODAY

Milliyetçilikler ve Milletin Oluşumu Üzerine Bir İnceleme..... 81
An Evaluation on Nationalisms and Construction Process of Nation
Ufuk ŞİMŞEK

Dilin "Konuşan Dil" İçin Anlamı 97
The Meaning of Language for "The Speaking Language"
Müslim AKDEMİR

Klâsik Türk Edebiyatında Tarih Düşürme Sanatı ve
Bir Ebced Ustası: Adanalı Sürûrî 105
Chronogram in the Classical Turkish Literature and an Ebced Master Sururi from Adana
Rıdvan CANIM

Alan Ayckbourn'un How the Other Half Loves (Diğer Yarım Nasıl Sever) Oyununda Anne-Baba Davranışları 121
The Attitudes of the Mother and Father in Alan Ayckbourn's How the Other Half Loves
Kağan KAYA

Bir Göstergebilimsel Çözümleme: Daniel Defoe'nun Moll Flanders'ı 131
A Semiotic Analysis: Daniel Defoe's Moll Flanders
Mustafa ÇAKIR

Göstergebilimsel Bir Çözümleme: Samuel Richardson'ın Pamela'sı 147
Semiotic Analysis of Samuel Richardson's Pamela
Seda ARIKAN

Türk Dili ve Edebiyatı Derslerinde Dinleme Eğitimi 161
Listennig Training on Turkish Language and Literature Lesson
Bahadır GÜCÜYETER

Okul Müdürlerinin Klasik ve Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımlarını Uygulama Biçimleri 171
Principals' Application Style of Classical and Neo-Classical Administration Approaches
Şükrü ADA, M. Hanifi ERCOŞKUN

İlköğretim öğrencilerinin okul kütüphaneleri ve Sınıf Kitaplıklarını Kullanma Durumları (Erzurum ili örneği) 183
Primary School Students' Conditions that Using of School Librarys and Class Bookshelves (Erzurum City Sampling)
Abdullah ŞAHİN, Adem İŞCAN, Sedat MADEN

Yapılandırmacı Yaklaşımın Sosyal Bilgiler Öğretiminde Başarı, Tutum ve Kalıcılığa Etkisi (5. Sınıf Örneği) 197
The Effect of Constructive Approach on Success, Attitude and Permanency at the Social Sciences Teaching (5th Class Example)
Çiğdem ÜNAL, Tekin ÇELİKKAYA

Kurumsal Yönetişim Sürecinin Gelişimi Üzerine Bir Araştırma 213
A Research on the Development Process of the Corporate Governance
Ömer Faruk İŞCAN, Erdoğan KAYĞIN

Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2009 13 (2): 171-182

Okul Müdürlerinin Klasik ve Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımlarını Uygulama Biçimleri

Şükrü ADA (*)
M. Hanifi ERCOŞKUN (**)

Özet: *Bu araştırmada, okul müdürlerinin klasik ve neo-klasik yönetim yaklaşımlarını uygulama biçimlerinin neler olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede, klasik ve neo-klasik yönetim yaklaşımlarına yönelik iki adet anket geliştirilip okul müdürlerine uygulanmıştır. Elde edilen veriler frekans, yüzde ile gösterilmiş ve t testi ile analiz edilmiştir. Bulgular okul müdürlerinin çoğunlukla klasik ve neo-klasik yönetim biçimlerini halen daha kullandıklarını göstermiştir. Bu arada müdürlerin klasik ve neo-klasik yönetim yaklaşımlarına yönelik bazı uygulamalarında, araştırmada ele alınan iller arasında farklılıklara rastlanmıştır.*

Anahtar Kelimeler: *Klasik Yönetim, Neo-klasik Yönetim, Okul Müdürleri*

Principals' Application Style of Classical and Neo-Classical Administration Approaches

Abstract:*This study investigates the application styles of classical and neo classical approaches that principals adopt. In this framework, towards classic and neo-classical administrative approaches, two questionnaires were developed and they were conducted on principals. The data available were shown by means frequency percentage and analyzed via t-test. The findings show that principals still mostly use classical and neo-classical administration approaches. Besides, in some applications towards the classical and neo classical administrative approaches, some differences were observed between the cities handled in the study.*

Key Words: *Classical administration, neo-classical administration, school principals.*

---

*) Yrd. Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. (e-posta: sukruada@atauni.edu.tr)

**) Arş. Gör., Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi, İlköğretim Anabilim Dalı. (e-posta: ercoskun@atauni.edu.tr)

1. Giriş

Tarihi gelişim süreci içerisinde eğitimden ilk sorumlu kurum olan aile bu görevini informal olarak yerine getirmiştir. İlerleyen zamanlarda aile bu görevini formal olarak yürütemediğinden okul denen kurumlar ortaya çıkmıştır. Bu kurumlarda çeşitli görevlerdeki bireyler belli amaçları yerine getirmek için bir araya gelmişlerdir. Bu bireyleri ortak amaçlar çerçevesinde işe koşabilmek için okullarda yöneticilere ihtiyaç duyulmuştur ve duyulmaktadır.

Yönetim açısından bakıldığında ikiden fazla insanın bir arada olmasından beri yönetimden söz edilmektedir. İnsanlar eskiden beri ya yönetmiştir ya da yönetilmiştir. Yani yönetim insanlık tarihi kadar eskidir (Karip, 2004:1; Bursalıoğlu, 2003:1). Yönetim farklı toplumlarda ve kültürlerde farklı biçimlerle anlaşılsa da günümüzde genelde (Şişman ve Turan, 2002, 4) bir örgütün madde ve insan kaynaklarının örgüt amaçları doğrultusunda kullanılmasını sağlamak olarak tanımlanmaktadır (Şişman ve Turan, 2002:4). Yönetim örgütlerin amaç, yapı, hava ve süreçlerini belirlemeye ve açıklamaya yönelmiş bir bilimdir. Bu anlamda yönetimin, işletme ve hukuk kurallarıyla ilgilenmemesi düşünülemez. Yönetimi en çok uğraştıran konu bu kuralların uygulanış tarzı (Taymaz, 2003:24) olmakla birlikte bu uygulanış tarzını yöneticinin benimsediği yönetim kuramlarının etkilediği düşünülebilir.

Doğuşundan 1950-1960'lı yıllara kadar yönetim biliminde klasik yönetim anlayışı olarak adlandırılan yaklaşımlar ağırlığını korurken, bu yıllardan sonra insan ilişkilerine önem veren yaklaşımlar önem kazanmaya başlamıştır (Eren, 2004:11–12). İki bin yılına girerken yöneticilerin ilgi alanı verimlilikten kaliteye doğru kaymış görünmektedir. Kaliteye en üst düzeyde ulaşmanın yolu ise insan kaynağının geliştirilip yönetilmesine bağlı olduğu düşünülürse insan kaynağı yönetiminde insana hak ettiği değeri vermek için insana yaraşır bir ortam hazırlamak okul müdürlerinin görevleri arasındadır (Açıkalın, 1999:17). Bunu yaparken okul müdürlerinin benimsediği yönetim yaklaşımı onun bu hizmetinin kalitesini ortaya koyacaktır.

Türkiye'de okul yöneticiliğinin bir yeterlik ve uzmanlık alanı olarak görülmemesi ve yönetici adaylarına hizmet öncesinde yöneticilik eğitiminin verilememesinin yarattığı sorun alanlarından biri de okul yöneticisi seçme ve atama sistemindeki rasyonel olmayan keyfi uygulamalardır (Memduhoğlu, 2007:91). Bunun sonucunda mesleki olarak bilinmesi gereken yönetim kuramlarını bilmeyen yöneticiler okulu etkili olarak yönetemeyebilirler.

Avrupa Birliği ülkelerinde okul yöneticisi olabilmek için; temel eğitim koşulu, çalışılan okula öğretmen olabilmek için gerekli diplomaya sahip olmak ve bu ülkelerin bazılarında yöneticilik için belirli giriş eğitimini tercih etmesi (Erden ve Erden, 2005:368) dikkat çekmektedir.

Okullar iyi yönetilebilirse, eğitimin kalitesi kendiliğinden istenen seviyeye doğru yükselebilecektir. Bu nedenle okul müdürünün birtakım yeterliliklere sahip olması gerek-

mektedir. Çağdaş yöneticide yöneticilik bilgisi, alana ilişkin teknik bilgi, insan ilişkileri becerisinin birlikte bulunması zorunluluğu vardır. Bu özellikler teori-uygulama ilişkisini de zorunlu kılmaktadır. Okul eğitiminden geçmemiş, sadece öğretmenlik esasına dayalı okul yöneticiliği, okulların etkin ve verimli çalışmasını sağlamada başarısız kalmaktadır (Okutan, 2003:90–91).

Konuya başka bir açıdan bakıldığında yönetim kuramlarının uygulamaya dönük olmadığı ya da kuramsal çerçevede yetişen eğitim yöneticilerinin alanda uygulayıcı olarak çalışmak yerine akademik çevrelerde kalmayı tercih etmeleri bir sorun olarak görülmektedir (Beycioğlu ve Dönmez, 2006:329). Özellikle Türkiye'de lisans seviyesinde okul yöneticilerinin şu an yetiştirilmemesi ayrı bir problemdir. Milli eğitim bünyesinde çalışan öğretmenleri potansiyel okul müdürleri olarak görevlendirmek bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü eğitim ve okul yöneticiliğinin öğretmenlikten ayrı bir meslek olduğu bilim çevrelerince kabul edilen bir gerçektir.

Değişik kaynaklarda klasik yönetim yaklaşımı adı altında anılan bilimsel (işletme) yönetim (Taylor), yönetim süreçleri (Fayol), bürokratik örgüt (Weber), yönetimin formülleşmesi (Gulick- Urwick) gibi yönetim kuramlarının (Morgan, 1991:25; Bursalıoğlu, 2003:15–24; Şişman, 2002:38; Keskinkılıç, 2007:123–130; Şişman ve Turan, 2002:10–15; Aydın, 2005:87–106; Karip, 2004:5–14; Bursalıoğlu, 2002:17–18) örgütteki kişilerin verimliliğine daha fazla önem verdiği bilinmektedir. Ayrıca insana ve insanlar arası ilişkilere önem veren neo-klasik yaklaşım; örgütü bir sistem olarak ele alan (Şişman, 2002:40), örgütün insani boyutu ile kuramsal boyutu arasında bir denge sağlayan (Şişman ve Turan, 2002:25) çağcıl yaklaşım vardır. Aslında neo-klasik yönetim yaklaşımı klasik yönetim yaklaşımından tamamen ayrı bir anlayış olmayıp, onun mevcut boşluklarını doldurmuş ve geliştirmiştir (http://www.ozyazilim.com/ozgur/marmara/orgut/neoklasik.htm). Bu çalışmada, okul müdürlerinin çağcıl yaklaşıma göre daha eski olan yaklaşımlardan klasik ve neo-klasik yönetim yaklaşımlarını ne düzeyde benimseyip kullandıkları ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Klasik örgüt teorileri genellikle iş uzmanlaşması, rol standardizasyonu, kararların merkezileşmesi, görevlerin yeknesaklığı gibi yaklaşımlarda birleşmektedirler (Bursalıoğlu, 2000:5). Bursalıoğlu (2000:30) ABD'de yaptığı araştırmada eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesindeki sorunları üniversitelerin eğitim politikası, öğretim üyelerinin durumu, yöneticiler, eğitim daireleri, yapılan eğitim ve yapılan araştırmaların özelliği başlıklarında toplamıştır. Bu çerçevede yöneticilerin yetiştirilmesine katkı sağlaması için müdürlerin yönetim kuramlarına nasıl baktıklarını bilmek onların hizmet içinde yetiştirilmelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İyi bir yönetici uygun yerlere uygun legoları yerleştiren çocuk gibidir. Bu anlamda her insan evrene eklenmiş orijinal bir parçadır. İnsan kaynağı yöneticisi müdürlerden beklenen bu parçayı evrendeki uygun yerine, tam zamanında yerleştirebilmeleridir (Açıkalın, 1999:12). Okul yöneticilerinin bunu sağlayıp sağlamadıklarını anlamak için yönetim kuramlarından hangilerini ne düzeyde kullandıklarını bilmekte yarar olacaktır.

Müdür, seçilmiş bir yönetici olarak okula dayalı yönetimin temel öğesi olduğundan yönetim süreçlerini iyi bilmelidir (Keskinkılıç, 2007:10–11). Ancak bu yönetim süreçlerini doğrudan etkileyen okul müdürünün benimsediği yönetim yaklaşımı olarak düşünülmektedir.

Okul yöneticileri aldıkları eğitim yanında birtakım kişisel özellikleri nedeniyle çeşitli yönetim kuramlarını benimsemişlerdir. Yöneticilerin bu yönetim kuramlarına yönelik düşüncelerini bilmek eğitim yönetimi alanında çalışanlara, Milli Eğitim Bakanlığının üst yönetim kadrolarında bulunan yöneticilere, alanı yakından takip edenlere bilgi sunacağından bu ve benzeri çalışmalar önemlidir.

2. Problem

Okul müdürlerinin klasik ve neo-klasik yönetim yaklaşımlarını uygulama biçimleri nelerdir?

Bu temel problem çerçevesinde, aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1) Okul müdürleri klasik ve neo-klasik yönetim yaklaşımlarını ne sıklıkta kullanmaktadırlar?

2) Görev yaptıkları il değişkenine göre okul müdürlerinin klasik yönetim yaklaşımları arasında farklılık var mıdır?

3) Görev yaptıkları ile değişkenine göre okul müdürlerinin neo-klasik yönetim yaklaşımları arasında farklılık var mıdır?

3. Yöntem

Bu araştırmada betimsel yöntem kullanılmıştır. Bu çerçevede Türkiye'nin doğusundan ve batısından birer il üzerinde bu çalışma yapılmıştır. İlk ve orta öğretim müdürleri atanırken genelde Milli Eğitim Bakanlığınca bir ayrıma tutulmadığından bu çalışma yalnızca il bazında yapılmış ilk ve orta öğretim müdürleri arasında bir farklılık olup olmadığına bakılmamıştır.

3.1 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2006–2007 öğretim yılında Erzincan ve Manisa ilinde görev yapan okul müdürlerinden oluşmaktadır. Örneklem, random (seçkisiz) olarak seçilmiş Erzincan'da görev yapan 30 ve Manisa'da görev yapan 14 okul müdüründen oluşmaktadır.

3.2 Bilgi Toplama Aracı

Araştırmada kullanılmak üzere klasik ve neo-klasik yönetim yaklaşımlarına yönelik taslak anket formları oluşturulmuş uzmanların gözden geçirmelerinden sonra pilot uygulaması yapılmıştır. Pilot uygulamadan sonra güvenirlik çalışmasında yeterli bulunan ankete son şekli verilerek asıl uygulamaya geçilmiştir. Müdürlere anket hakkında gerekli bilgiler verilmiş ve araştırmanın amacı açıklanmıştır.

3.3 Bilgilerin Sınıflandırılması ve İstatistiksel Analizi

Toplanan bilgiler önce istatistiksel analizlere olanak sağlayacak şekilde kodlanmış, sonra SPSS (Statistical Package For Social Science) paket programı kullanılarak bilgisayarda çözümlemeler yapılmıştır. Verilerin frekans ve yüzdeleri çıkarılmış; ayrıca veriler bağımsız gruplar için kullanılan t (Independent Samples t Test) testi ile analiz edilip değerlendirilmiştir.

4. Bulgular ve Yorumlar

Bu çalışmaya katılan okul müdürlerinin görev yaptıkları illere göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. İllere Göre Okul Müdürlerinin Sayı ve Yüzdeleri

İl	Okul Müdürü	
	n	%
Erzincan	30	68.2
Manisa	14	32.8
Toplam	44	100

Araştırmada kullanılan klasik yönetim yaklaşımı anketine müdürlerin verdiği cevapların dağılımı Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Klasik Yönetim Yaklaşımı Anketinin Frekans ve Yüzdeleri

Klasik Yönetim Yaklaşımı Anketi	**evet**		**kısmen**		**hayır**	
Bilimsel İşletme	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1. Okulda en çok dikkat ettiğim konu okulun verimliliğidir.	36	82	8	18	-	-
2. Okulun yapısından çok okulda yapılan işlerin incelenmesini ön planda tutarım.	27	61	14	32	3	7
3. Okulda işbölümü ve uzmanlaşma şarttır.	39	89	5	11	-	-
4. Okullarda işe uygun eleman seçimine önem verilmelidir.	42	95.5	2	4.5	-	-
5. Okullarda görev ve sorumluluk alanı önceden belirlenmeli ve çalışanlar bu çerçevede hareket etmelidirler.	39	89	5	11	-	-
6. Okulda disiplin için hiyerarşik bir örgütlenme gerekmektedir.	29	66	14	32	1	2
Yönetim Süreçleri	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1. Bir okulun başarısı, okul yönetiminin başarısı ile doğru orantılıdır.	28	64	16	36	-	-
2. Okullarda yönetilenlerden çok yöneticilere güvenirim.	9	21	19	43	16	36
3. Yöneticinin otorite ve sorumluluğa sahip olması istenir.	38	86.4	5	11.4	1	2,2

4. Çalışanların bir kişiden emir almaları ve o çerçevede çalışmalarını sürdürmeleri gerekir.	21	47.7	17	36.6	6	13.6
5. Okul çıkarlarının her şeyin üstünde tutulması istenen bir durumdur.	26	59	15	34	3	7
6. Çalışanlara adil bir ücret ödemesi yapılması gerekir.	43	98	1	2	-	-
7. Çalışanların teşebbüs gücü ve yaratıcılığının ön plana çıkarılması gerekir.	44	100	-	-	-	-
8. Okul çalışanları iş yapmaktan ve sorumluluk almaktan genellikle kaçınma eğilimindedir.	6	13.6	24	54.5	14	31.8
9. Okul çalışanlarının sıkı kontrol edilmesinde yarar vardır.	16	36.4	23	52.3	5	11.4
Bürokratik Örgüt	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1. Kurumda yazılı kuralların oluşturulmasını, yönetici ve çalışanların bu kurallar çerçevesinde hareket etmesini öngörüyorum.	28	64	15	34	1	2
2. Okulda alt-üst ilişkilerinin hakim olduğu bir hiyerarşik-bürokratik yapı uygundur.	16	36	19	43	9	21
3. Her alt mevki, kendisinin bağlı olduğu üst mevki tarafından denetlenmelidir.	31	70.5	13	29.5	-	-
4. Görevler önceden saptanmış ve yazılı olarak örgüte dağıtılmış olan yönetmelik veya tüzüklere göre yerine getirilmelidir.	35	79.5	9	20.5	-	-
5. Görevleri yerine getirirken hiçbir kimse emrine tahsis edilen araçları ve personeli kendi kişisel ihtiyaçları için kullanamaz.	44	100	-	-	-	-
Yönetimin Formülleşmesi	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1. Kurumda görev dağılımı yaparken (homojenlik) eşitlik ilkesine uyarım.	38	86	6	14	-	-
2. Grup çalışmalarından çok tek adam yönetimine güvenirim.	8	18	36	82	-	-
3. Ara sıra kurum içinde başka birine yetkilerimi devredebilirim.	27	61	15	34	2	5
4. Alınan karalara kurumda çalışanların katılması kurumun yararınadır.	41	93	3	7	-	-
5. Karmaşık işleri küçük parçalara ayırarak çözmeye çalışırım.	30	68	11	25	3	7

Yukarıdaki tablo incelendiğinde genelde müdürlerin üç seçenekten "evet" seçeneğine daha çok yöneldiği, "evet" seçeneğinden, "kısmen ve hayır" seçeneklerine doğru işaretlemelerinin azaldığı görülmektedir. Ancak yönetim süreçleri alt başlığının 2. ve 8. sorularına; "kısmen" ve "hayır" cevabını veren müdürlerin sayısı "evet" cevabını verenlerden çoktur. Bu müdürlerin klasik yönetici profilinden sıyrıldıkları anlamına gelebilir. Yüzde olarak "kısmen" seçeneğinin ağırlığının fazla olduğu sorularda müdürlerin karasız oldukları sonucuna varılabilir. Bunun yanında müdürlerin tamamının "evet" diye cevapladıkları maddeler dikkati çekmektedir. Genelde okul müdürlerinin klasik yönetim yaklaşımı anketi maddelerinin tümüne olumlu baktıkları söylenebilir. Bu bulguya göre okul müdürlerinin klasik yönetim yaklaşımını benimsedikleri söylenebilir.

Araştırmada kullanılan neo-klasik yönetim yaklaşımı anketine müdürlerin verdiği cevapların dağılımı Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3. Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımı Anketinin Frekans ve Yüzdeleri

Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımı Anketi	**evet**		**kısmen**		**hayır**	
İnsan İlişkileri	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1.Eğitim yöneticisinin insanlara ilişkin sosyal ve teknik becerileri olmalıdır.	40	91	4	9	-	-
2.Eğitim yöneticisinin çalışanlara karşı gösterdiği tutum ve davranış; eğitim açısından dinlenme, fiziki koşulların düzenlenmesi ve hatta ücretten daha önemlidir.	31	70.5	11	25	2	4.5
3. Eğitim yöneticisi ve denetçisi öğretmenlerin duygu ve heyecanlarını kabul etmeli, bürokratik işlerden çok demokratik insan ilişkilerine önem vermelidir.	43	98	1	2	-	-
4. Eğitim yöneticisi, yöneticilik yanında insanlık becerilerinde de yetişmiş olmalıdır.	43	98	1	2	-	-
5. Olumlu insan ilişkilerini benimseyen eğitim yönetici, çalışanlarının beklentilerini karşılayabilir.	32	73	12	27	-	-
6. Eğitim yöneticisi, uzmanların bilgi ve becerilerini koordine etme sorumluluğunu, iyi bir personel yöneticisi olmakla gerçekleştirebilir.	34	77	8	18	2	5
7. Formal örgüt içinde kaçınılmaz olarak informal örgütler de yer alır	32	72.7	10	22.7	2	4.5
İşbirliği	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1. Eğitim yönetimi açısından, eğitim kurumunun amaçlarının gerçekleştirilir ve çalışanların ihtiyaçları karşılanırsa kurumun ömrü uzar.	41	93	3	7	-	-
2. Eğitim kurumunun varlığı çalışanların eğitim kurumuna katkısı ile eğitim kurumunun çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılaması arasındaki dengeye bağlıdır.	38	86	6	14	-	-
3. Eğitim kurumunun üst kademelerinde bulunanlar maddi, kişisel teşvik öğelerinden daha çok yararlanırlar.	16	36	25	57	3	7
4. Okulda verimlilik, öğrencinin ilgi ve ihtiyaçlarının ön planda tutulması ile olur.	35	79.5	9	20.5	-	-
5. Eğitim yöneticisinin başarısı, hem çevreye ve topluma ilişkin örgüt amaçlarını gerçekleştirmek, hem de çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak ile olur.	28	63.6	14	31.8	2	4.5
6. Okul yönetiminde öğretmen, öğrenci ve veli işbirliği, yöneticinin koordinasyonu ile olur.	39	89	5	11	-	-
7. Eğitim yöneticileri yetkilerini değil, etkileme yollarını kullanmalıdırlar.	32	72.7	10	22.7	2	4.5
8. Eğitim yöneticisi emir alan kimseye kabul hakkı tanımalıdır.	28	64	16	36	-	-
Rasyonel Karar	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1. Okulda yönetimin merkezini karar süreci oluşturur, diğer süreçler karara bağımlıdır.	28	64	16	36	-	-
2. Eğitim kurumlarında yöneticilerin içinde çalıştıkları ortamlar rasyonel (akılcı) karar mantığına aykırı özelliklere sahip olabilirler.	12	27	21	48	11	25

3. Eğitim kurumlarında eğitime katılan gruplar değişken olduğundan bunların davranışlarını tatmin ve kontrol etmek güç ve pahalıdır.	20	45.5	21	47.7	3	6.8
4. Eğitim yöneticisi aşamalı kararlar almalı ve her aşamada birey ve gruplar arasında uzlaştırıcı bir rol oynamalıdır.	41	93	3	7	-	-
5. Eğitim kurumlarında kararların alınmasındaki genel amaç, grup üyelerinin davranışlarını, karar amaçları yönünde etkilemektir.	24	55	19	43	1	2
Sosyal Sistem	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1. Eğitim yöneticisi eğitim kurumunu birbirleriyle etkileşen unsurların meydana getirdiği bir bütün olarak görebilmelidir.	42	95.5	2	4.5	-	-
2. Eğitim yöneticisi eğitim kurumundaki bireyler arası rol, beklenti ve ihtiyaçlara önem vererek eğitim kurumlarının sosyal bir sistem olduğunu kabul etmelidir.	41	93	3	7	-	-
3. Eğitim yöneticisi eğitim kurumuna ve kurumdaki bireylerin birine ağırlık vermeden her ikisini de dengeli bir şekilde gözetmelidir.	41	93	3	7	-	-
4. Eğitim yöneticisi yönetilenlerden sadece görev beklememeli, onların çeşitli ihtiyaçlarını karşılamalıdır.	38	86	6	14	-	-
5. Eğitim yöneticisi rollerini yerine getirmeyen çalışanlara karşı yaratacağı güdüler sayesinde onların bu rolleri yapmalarını sağlamalıdır.	34	77	10	23	-	-
Hizmetlerin Takası	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1. Eğitim yöneticisinin makam ve yetkisi, eğitim kurumunda çalışanların bazı ihtiyaçlarını karşılama olanağı sağladığından çalışanları minnet altında bırakır ve yöneticinin görevlerini kolaylaştırır.	13	29.5	20	45.5	11	25
2. Eğitim yöneticisi eğitim kurumundaki çalışanlar ile arasındaki sosyal mesafeyi kaybetmeden, emretme gücünü kullanabilmelidir.	29	66	11	25	4	9
3. Eğitim yöneticisi makamından ve yetkisinden gelen nimetleri, çalışanların kendisine değil de, eğitim kurumuna olan hizmetleri ile oranlı dağıtmalıdır.	36	82	7	16	1	2
4. Eğitim yöneticisi ile aynı fikir ve tutumda olmayan okul çalışanlarına diğer çalışanlardan farklı davranılmamalıdır.	43	98	1	2	-	-
5. Eğitim yöneticisi dış çevreden gelecek nimetlere makamının ve yetkisinin kendisine sağladığı hizmetler ile karşılık veremeyecek ise dikkatli olmalıdır.	25	57	19	43	-	-
6. Eğitim yöneticisi kurumun nimetlerini kurum çalışanlarının hizmetleri ile oranlı dağıtabilirse, kurum içinde liderlik imajını kolay elde edecektir.	33	75	8	18	3	7
Örgütte Uyum	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1. Eğitim yöneticisi kuvvetini zora dayalı olarak oluşturmaya çalışırsa, çalışanların kuruma yabancılık ve nefret duymasına sebep olur.	40	91	2	4.5	2	4.5
2. Okullarda uyumu sağlamak için zor kullanmanın ilköğretimden üniversiteye doğru azaldığı söylenebilir.	28	63.6	13	29.5	3	6.8
3. Eğitim yönetimi açısından daha resmi olan Milli Eğitim merkez yönetiminin kendi içindeki uyumu okulların kendi içindeki uyumundan daha fazladır.	14	32	15	34	15	34
4. Eğitim yöneticileri, çalışanları değerlendirirken değerlendirmenin bir ölçüsü olarak kuruma uyumu ararlar.	33	75	11	25	-	-

Tablo 3 incelendiğinde işbirliği alt başlığının 3.; rasyonel karar alt başlığının 2. ve 3.; hizmetlerin takası alt başlığının 1.; örgütte uyum alt başlığının 3. sorularına verilen cevaplarda "kısmen" seçeneğine verilen cevapların yüzdesi "evet ve hayır" cevaplarından fazladır. Bu sorularda müdürlerin karasız oldukları sonucu çıkarılabilir. Ancak genelde müdürlerin üç seçenekten "evet" seçeneğine daha çok yöneldikleri; hayır seçeneğine doğru cevap yüzdelerinin düştüğü görülmektedir. Buradan neo-klasik yönetim yaklaşımı anketi maddelerine okul müdürlerinin olumlu baktıkları söylenebilir.

Araştırmada kullanılan klasik yönetim yaklaşımı anketine okul müdürlerinin verdiği cevapların görev yaptıkları illere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t testi uygulanmış, sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir. Tabloda illere göre farklılığın anlamlı olduğu sorulara yönelik bulgular sunulmuştur.

Tablo 4. İllere Göre Klasik Yönetim Yaklaşımı Anketine İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t Değeri

Klasik Yönetim Yaklaşımı Soruları (Farklılığın anlamlı olduğu sorular)	**İl**	**n**	$\overline{X}$	**ss**	**t**	**Önem Düzeyi**
Bilimsel İşletme (Okullarda işe uygun eleman seçimine önem verilmelidir.)	**Erzincan**	30	1.00	0.00	-2,185	p=0,035 **Anlamlı**
	Manisa	14	1.14	0.36		
Yönetim Süreçleri (Okullarda yönetilenlerden çok yöneticilere güvenirim.)	**Erzincan**	30	2.00	0.79	-2.159	p=0,037 **Anlamlı**
	Manisa	14	2.50	0.52		
Bürokratik Örgüt (Okulda alt-üst ilişkilerinin hakim olduğu bir hiyerarşik-bürokratik yapı uygundur.)	**Erzincan**	30	1.63	0.67	-2.934	p=0,005 **Anlamlı**
	Manisa	14	2.29	0.73		
Yönetimin Formülleşmesi (Ara sıra kurum içinde başka birine yetkilerimi devredebilirim.)	**Erzincan**	30	1.57	0.63	2.346	p=0,024 **Anlamlı**
	Manisa	14	1.14	0.36		

Yukarıdaki tablo incelendiğinde illere göre klasik yönetim yaklaşımı sorularına verilen ilk üç soruda $p<0.05$ önem düzeyinde Manisa ili lehine; dördüncü soruda $p<0.05$ önem düzeyinde Erzincan ili lehine farklılaşma görülmektedir. Manisa'daki okul müdürleri Erzincan'dakilere göre "işe uygun eleman seçilmeli", "yönetilenlerden çok yöneticilere güvenilmeli", "alt-üst ilişkilerinin hakim olduğu bir hiyerarşik-bürokratik yapı olmalı" şeklinde düşünerek bu maddelerde Erzincan'daki müdürlere göre daha çok klasik yönetim yaklaşımını benimsedikleri söylenebilir. Erzincan'daki okul müdürleri Manisa'dakilere göre "kurum içinde başka birine yetkilerimi devredebilirim." şeklinde düşünerek Manisa'dakilere göre daha çok klasik yönetim yaklaşımını benimsedikleri ileri sürülebilir.

Araştırmada kullanılan neo-klasik yönetim yaklaşımı anketine okul müdürlerinin verdiği cevapların görev yaptıkları illere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t testi uygulanmış, sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir. Tabloda illere göre farklılığın anlamlı olduğu sorulara yönelik bulgular yer verilmiştir.

Tablo 5. İllere Göre Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımı Anketine İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t Değeri

Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımı Soruları (Farklılığın anlamlı olduğu sorular)	**İl**	**n**	$\overline{X}$	**ss**	**t**	**Önem Düzeyi**
İnsan İlişkileri (Olumlu insan ilişkilerini benimseyen eğitim yönetici, çalışanlarının beklentilerini karşılayabilir.)	**Erzincan**	30	1.40	0.50	4.397	p=0,000 **Anlamlı**
	Manisa	14	1.00	0.00		
İnsan İlişkileri (Eğitim yöneticisi, uzmanların bilgi ve becerilerini koordine etme sorumluluğunu, iyi bir personel yöneticisi olmakla gerçekleştirebilir.)	**Erzincan**	30	1.40	0.62	3.525	p=0,001 **Anlamlı**
	Manisa	14	1.00	0.00		
İnsan İlişkileri (Formal örgüt içinde kaçınılmaz olarak informal örgütler de yer alır.)	**Erzincan**	30	1.47	0.63	4.065	p=0,000 **Anlamlı**
	Manisa	14	1.00	0.00		
İşbirliği (Eğitim yöneticisinin başarısı, hem çevreye ve topluma ilişkin örgüt amaçlarını gerçekleştirmek, hem de çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak ile olur.)	**Erzincan**	30	1.53	0.63	2.597	p=0,013 **Anlamlı**
	Manisa	14	1.14	0.36		
Rasyonel Karar (Okulda yönetimin merkezini karar süreci oluşturur, diğer süreçler karara bağımlıdır.)	**Erzincan**	30	1.47	0.51	2.413	p=0,021 **Anlamlı**
	Manisa	14	1.14	0.36		
Hizmetlerin Takası (Eğitim yöneticisinin makam ve yetkisi, eğitim kurumunda çalışanların bazı ihtiyaçlarını karşılama olanağı sağladığından çalışanları minnet altında bırakır ve yöneticinin görevlerini kolaylaştırır.)	**Erzincan**	30	1.80	0.76	-2.090	p=0,043 **Anlamlı**
	Manisa	14	2.29	0.61		
Örgütte Uyum (Eğitim yönetimi açısından daha resmi olan Milli Eğitim merkez yönetiminin kendi içindeki uyumu okulların kendi içindeki uyumundan daha fazladır.)	**Erzincan**	30	1.80	0.76	-2.843	p=0,007 **Anlamlı**
	Manisa	14	2.50	0.76		

Yukarıdaki tablo incelendiğinde illere göre neo-klasik yönetim yaklaşımı sorularına verilen ilk beş soruda $p<0.05$ önem düzeyinde Erzincan ili lehine; altıncı ve yedinci sorularda $p<0.05$ önem düzeyinde Manisa ili lehine farklılaşma görülmektedir. Yani ilk beş maddede Erzincan'da görev yapan okul müdürleri Manisa'dakilere göre; son iki maddede Manisa'da görev yapan okul müdürleri Erzincan'dakilere göre daha çok neo-klasik yönetim yaklaşımını benimsediğini düşündürmektedir.

5. Sonuçlar

1) Okul müdürleri klasik ve neo-klasik yönetim yaklaşımlarını sıklıkla kullanmaktadırlar. Genel olarak okul müdürlerinin klasik ve neo-klasik yönetim yaklaşımlarını benimsedikleri söylenebilir.

2) Görev yaptıkları il değişkenine göre okul müdürlerinin klasik yönetim yaklaşımları anketinin dört maddesinde farklılaşma olduğu sonucuna varılmıştır.

3) Görev yaptıkları il değişkenine göre okul müdürlerinin neo-klasik yönetim yaklaşımları anketinin yedi maddesinde farklılaşma olduğu sonucuna varılmıştır.

6. Öneriler

1) Okul müdürlerinin daha çağdaş yönetim kuramlarını benimseyip uygulayabilmeleri için hizmetiçi eğitimden geçirilmeleri düşünülebilir.

2) Üniversitelerin eğitim yönetimi, teftişi, planlaması ve ekonomisi anabilim dallarına lisans seviyesine öğrenci alınarak işlerlik kazandırılmalıdır.

3) Üniversitelerin eğitim yönetimi, teftişi, planlaması ve ekonomisi anabilim dallarında yüksek lisans ve doktora yapanların müdürlük kadrolarına atanmaları (yönetim kuramlarını daha iyi bildiklerinden) verilecek bu hizmetin kalitesini artırabilir.

4) Bu çalışmanın bir uzantısı olarak çağcıl yönetim yaklaşımlarını okul müdürlerinin uygulama biçimleri araştırılabilir.

5) Bu çalışmaya benzer çalışmalar daha geniş çaplı olarak birçok değişken ele alınarak Milli Eğitim Bakanlığınca birinci elden kişilerce nitel veriler toplanarak da yapılabilir.

Kaynakça

Açıkalın, Aytaç. (1999). *İnsan Kaynağının Yönetimi Geliştirilmesi*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Aydın, Mustafa. (2005). *Okul Yönetimi*, (7. Baskı), Ankara: Hatipoğlu Yay.

Beycioğlu, Kadir ve Dönmez, Burhanettin. (2006). "Eğitim Yönetiminde Kuramsal Bilginin Üretimine ve Uygulanmasına İlişkin Bir Değerlendirme", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Yaz 2006, S.47 ss.317–342.

Bursalıoğlu, Ziya. (2000). *Eğitimde Yönetimi Anlamak Sistemi Çözümlemek*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

----------. (2003). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*, (7.Baskı), Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Erden, Ali ve Erden, Hale. (2005). "Avrupa Birliği Ülkelerinde Okul Yöneticileri", *Milli Eğitim*, Yaz 2005, S.167, ss.365–384.

Eren, Erol. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, (8. Baskı), İstanbul:Beta Basım Yayım.

Karip, Emin. (2004). *Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı*, (Editör: Yüksel Özden), Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Keskinkılıç, Kadir. (2007). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Morgan, Gareth. (1991). *Images of Organization, Sage Publications*, (Thirteenth Printing), California.

Memduhoğlu, Hasan Basri. (2007). "Türk Eğitim Sisteminde Okulların Yönetimi ve Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sorunsalı", *Milli Eğitim*, Güz 2007, S.176, ss.86–97

Okutan, Mehmet. (2003). "Okul Müdürlerinin İdari Davranışları", *Milli Eğitim*, Kış 2003, S.157, ss.89–97

Şişman, Mehmet ve Turan, Selahattin. (2002). *Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi*, (2.Baskı), Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Şişman, Mehmet. (2002). *Örgütler ve Kültürler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Taymaz, Haydar. (2003). *Okul Yönetimi*, (7.Baskı), Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Bursalıoğlu, Ziya. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, (12.Baskı), Ankara: Pegem A Yayıncılık.

(http://www.ozyazilim.com/ozgur/marmara/orgut/neoklasik.htm).