



# Modern Okul Yönetiminde Davranışçı Yönetim Kuramlarının İncelenmesi

**Abdulkadir Korkmaz**

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Yöneticisi, abdulcadir\_korkmaz@hotmail.com

ORCID:0000-0002-0120-0921

## Özet

Bu çalışmanın amacı modern yönetim kuramlarından biri olan davranışçı yönetim kuramları çerçevesinde okul yönetiminin çağdaş anlamda nasıl olması gerektiğini ve okul yöneticilerinde liderlik vasıfları açısından bulunması gereken özelliklerin incelenmesidir. Davranışçı yönetim kuramında kurumsal yapının oluşturulması ve devamının sağlanması gereksiniminden hareketle kurumsal prensip ve ilkeler çerçevesinde yöntem takip etmek esastır. Davranışçı yönetim kuramları kurumsal yapının belli bir forma veya önceden tespit edilmiş değerler sistemi etrafında sürekli olarak aynı esaslar çerçevesinde kalmayıp yeni duruma ve koşullara göre yeniden dizayn edilmesi gerektiğini benimseyen kuram olarak karşımıza çıkmaktadır. Davranışçı yönetim kuramı diğer modern yönetim kuramları gibi vizyonel perspektife en fazla sahip olan yaklaşım tarzlarından biri olarak kendini sürekli dönüştiren, geliştiren ve yenileyen yönetim anlayışı olarak ortaya çıkmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Yönetimi, Eğitim Yöneticiliği, Davranışçı Yönetim Kuramları

## The Study of Behavioral Management Theories in Modern School Management

### Abstract

The aim of this study is to examine how school management should be in a contemporary sense within the framework of behavioral management theories, which is one of the modern management theories, and the characteristics that should be found in school administrators in terms of leadership qualities. Based on

the need to create and maintain an institutional structure in the theory of behavioral management, it is essential to follow methods within the framework of corporate principles and principles. Behavioural management theories a certain form of institutional structure or a pre-determined value system constantly around the same principles within the framework of the theory should be redesigned according to the new circumstances that not only is adopting. Behavioral management theory, like other modern management theories, emerges as one of the styles of approach that has the most visionary perspective as an understanding of management that constantly transforms, develops and renews itself.

**Key Words:** School Management, Educational Management, Behavioral Management Theories

## **Giriş**

Davranışçı yönetim kuramları yöneticinin davranış ve tutumlarını çözümleyerek analiz etmiş, yöneticilerin davranış ve tutumlarının temel yönelim ve ögesini belirleme ve tespit etmeye çalışmış olan kuramlardır (Adair, 2004: 16).

Davranışçı yönetim kuramları yönetici davranış ve tutumlarının 2 mühim boyutu üzerinde durarak bunlar özelinde değerlendirmelerde bulunmuştur. Bu mühim boyutlar görev yönelimli ve de ilişki yönelimli yöneticilik davranış ve tutumlarıdır (Çelik, 2007: 11).

Davranışçı yönetim kuramları yönetici davranış ve tutumlarını analiz edip çözümlerken gurubun strüktür ve fonksiyonunu da araştırmış ve bu konuda değerlendirmelerde bulunmuşlardır (Cihan, 2011: 18).

Bu kuramlar özelinde görev yönelimli yöneticilik davranış ve tutumu ortaya koyanlar çalışanları daha da kaliteli iş yapmaya yöneltirler. Bunlar ayrıca gurup mensuplarına destek sağlamak suretiyle çalışanların kişisel hedef ve amaçlarına ulaşmasına katkı sağlarlar (Cihan, 2011: 19).

Davranışçı yönetim kuramları yalnızca yöneticiliğin strüktürü hususunda araştırma yapmayı amaç edinmemiştir. Davranışçı yönetim kuramları iyi yöneticilik gerektiren kurumlarda ve de guruplarda formel şekilde çalışan kesimlerin doğru kişilerden seçilmesinin verimliliği arttıracığı kanaatindedir (Drucker, 1992: 38).

Davranışçı yönetim kuramlarına göre yöneticiliğin mühim davranış ve tutum özellikleri belirleyiciler vasıtasıyla ortaya çıkarılabilirse bireyleri yönetici olarak eğitmek daha da mümkün

hale gelecektir (Aydın, 1998: 78-79).

## **MODERN OKUL YÖNETİMİNDE DAVRANIŞÇI YÖNETİM KURAMLARI**

### **1. Ohio ve Michigan Üniversitesi Çalışmaları**

Davranışçı yönetim kuramlarını farklı açılardan ele alan Ohio State Üniversitesi'nin çalışmaları İkinci Dünya Savaşı'nın akabinde başlatılmıştır. Savaş ortamının tesiriyle yapılan çalışmalarda özellikle askeri örgütlerde yöneticilik araştırma konusu yapılmıştır. Yöneticilerin davranış ve tutumlarının grup mensuplarının işdoymu üzerinde önemli bir faktör olduğu belirtilmiştir (Baysal, ve Tekarslan, 1987: 58).

Ohio State Üniversitesi'nin çalışmaları sonucunda geliştirilen L.B.D.Q. anketi (Laeder Behavior Description Questionaier) bir süre sonra araştırmacılar Winer ve Halpin (1992) tarafından tekrardan düzene sokulmuştur. Adı geçen anket yöntemiyle yöneticilerin davranışlarının görev ve de ilişki yönelimli boyutları ölçülmeye çalışılmış, bu konuda yeni araştırmalar yapılmıştır (Çelik, 2007: 26).

Görev yönelimli yönetici davranış yöntemi direkt olarak kurumsal amaç ve hedeflerle ilintilidir. Bu boyut kurumlama, görev çözümlenmesi gerçekleştirme, muhabere kanalları oluşturma, çalışanlar arasında mevcut olan ilintileri belirleme ve de grup performansını değerlendirme gibi davranış ve tutumları kapsamaktadır (Drucker, 1992: 42).

Görev yönelimli yönetici davranış yöntemi göstermekte olanlar hususiyetle mensupların vazifesini yapmaya, belirlenen performans kalıplarını sürdürmeye ve de biçim kurallarına uymaya özen gösterir (Beğçeç, 1999: 12-13).

Winer ve Halpin Ohio State Üniversitesi'nde adı geçen anket mevzusunda yaptıkları incelemeler sonucunda şu tespit ve değerlendirmelere ulaşmışlardır (Artan, 1997: 93-94):

Yöneticilerle ile yönetilenler arasındaki davranış ve tutumları yetkinlik yönünden değerlendirme anlamında tutarsızlık vardır. Yönetici konumundakiler esasen görev yönelimli davranış yöntemini uygularken, yönetilenlerse ilişki yönelimli davranış yöntemini uygulamaktadır.

Gerek görev yönelimli gerekse de ilişki yönelimli davranış yönteminin çokça görüldüğü kurumlarda ahenk ve de samimiyet gibi grup hususiyetlerinin yanısıra kural ve kaidelerde açıklık ve grup üyelerinin görevlerinde şeffaflık görülmektedir.

Yöneticilerin davranış ve tutumlarıyla yönetilenlerin davranış ve tutumlarına ilişkin karşılıklı betimlemeleri arasında zayıf bir ilinti sözkonusudur. Farklılık gösteren yönetici davranış ve tutumlarını kuvvetlendiren apayrı kurumsal strüktürler vardır.

Michigan State Üniversitesi'nin yönetici davranış ve tutumları mevzusunda yaptığı incelemelerle Ohio State Üniversitesi'nin aynı konuda yapmış olduğu incelemeler aynı zaman dilimine denk gelmiştir. Michigan Üniversitesi'nin çalışmaları da yöneticinin Davranışçı hususiyetlerini çalışmaya yönelmiştir (Baykal, 1994: 38).

Michigan State Üniversitesi'nin çalışma gurubu Ohio State Üniversitesi'nin yaptığı gibi yöneticilerin davranış ve tutumlarının iki farklı boyutunu belirlemiştir. İşgörene dönük yönetici, bireyler arası ilişkilere ihtimam gösteren, astının gereksinim ve taleplerine kişisel olarak önem veren ve de üyeler arasında mevcut olan bireysel ayrılıkları hoş gören yöneticiler olarak kavramlaştırılmıştır (Özsalmanlı, 2005: 96-97).

## **2.Yönetim Diyagramı Modeli**

1964'te Blake ve Mouton tarafından geliştirilmiş olan yönetim diyagramı modelinin ana ekseninde Ohio State Üniversitesi'nin ve Michigan State Üniversitesi'nin birlikte geliştirdikleri yöneticilik çalışmalarının matriks şekli yer almaktadır (Can, Akgün, ve Kavuncubaşı, 1998: 51).

Yönetim diyagramı modeli yönteminde 2 boyut üzerinden yöneticilik davranış ve tutumları açıklanılmaya çalışılmıştır. Bu boyutlar üretim şekline yönelik olmak ile kişilerarası ilişkilere yönelik olmak şeklinde adlandırılmıştır (Can, Akgün, ve Kavuncubaşı, 1998: 52).

Söz konusu 2 farklı boyut kullanılmak suretiyle 9 x 9 formatında matriks meydana getirilmiştir. Çalışmalar sonucunda 9'luk çizelge üzerinden 5 ayrı yöneticilik tarzı tanımlanmıştır. 1 rakamı en az ilgi, 5 rakamı orta düzeyle ilgi ve 9 rakamı çok ilgi anlamı taşımaktadır (Elma, 2008: 47).

Blake ve Mouton adlı araştırmacılar geliştirdikleri çalışmalarını yönetim ölçeği (manegeriel

matriks) şeklinde belirtmişlerdir. Bu yönetim ölçeğiyle yapılan incelemeler sonucunda şu tespit ve değerlendirmelere ulaşımlardır (Çelik, 2007: 28):

Her kurumsal yapının bir amacı sözkonusudur. Tüm örgütlerde bireyler mevcuttur ve de belirlenmiş olan amacı hedefine ulaştırmak için bir araya gelmişlerdir. Tüm örgütler değişik kademe ve mevkilerdeki yöneticilerden ve de gurup mensuplarından meydana gelir.

Yukarıda adı geçen araştırmacılar koşut zamanlarda yöneticilerle yönetilenler arasındaki ilişkileri bağlantı yöntemleriyle incelemişlerdir. Geliştirdikleri konseptin de öncelikli yönelimi yöneticiler ile yönettikleri arasındaki bağı güçlendirmeye dönük çabalar olmuştur. Bunu anlamak ve ilişki bağına gerçekleştirebilmek için hiyerarşiye başvurmuşlardır (Beğçe, 1999: 73).

Blake ve Mouton'un geliştirdikleri yönetim diyagram modeli yönteminin en büyük faydası yönetici konumunda olan kişilerin sergiledikleri davranış ve tutumların kavramsallaştırılmasına olanak sağlamasıdır (Drucker, 1992: 48).

Kişisel yönetsel tarz ve şeklini kavrayan ve modelleyen yöneticilerin kendilerini gerçekleştirebilmesi yönetim alanındaki üretim çabasının fazlalaşmasına ve bu yöndeki iyi örnekli modellemelerin artmasına katkı sunacaktır. Böylece yöneticiler yönetim anlayışları çerçevesinde gerekli gördükleri değişiklik ve düzenlemeleri kurumlarında yapabilecek ve istedikleri sonuca ulaşabilecektir (Uslu, 2011: 46-47)

### **3.X ve Y Kuramı**

Douglas McGregor yönetici yönetilen ilişkileri konusunda yaptığı çalışmalarla bilinen bir araştırmacıdır. McGregor kişisel bilgi, deneyim ve kaynaklardan en yüksek ölçüde ve de en olumlu olabilecek seviyede yararlanmanın nasıl gerçekleştirilebileceği mevzusunda incelemeler gerçekleştirmiştir (Sabuncuoğlu,1984: 18).

Douglas McGregor'a göre yönetici konumundaki kişilerin davranış ve tutumlarını belirleyen en mühim faktörlerden biri de yöneticilerin yönetilenlerle ilgili kişisel davranış ve tutumları konusundaki öngörülerdir (Koçel, 1998: 268).

McGregor X ve Y Kuramları biçiminde 2 farklı yöneticilik yöntemleri kuramı ortaya atmıştır.

Otoriter yöneticilikle demokratik yöneticiliği karşılaştırma yoluna gitmiştir. Ona göre baskın, geleneğe önem veren, klişeleşmiş, tek düze konumunda olan otoriter yöneticilikle demokratik olan, işbirliğine önem veren, çoklu karar alıcı, otokontrol mekanizması güçlü yöneticilikler performansları açısından farklıdır (Drucker, 1992: 51).

Performans artırması yönünden karşılaştırılacak olursa demokratik tipteki yöneticilik metodunun otoriter tipteki yönetim metodundan çok daha faydalı, iyi, olumlu olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Korman,1998: 130).

X kuramı bireylerin edilgin olduklarını ve de kurumsal gereksinme ve yönlendirmelere direnç gösterdikleri öngörüsüne dayanmaktadır. Adı geçen kurama göre bireyler emirkulu olmaktan ve amirinin emri altına gitmekten mutluluk duyduğundan emir almaktadır hoşlanmaktadır (Özsalmanlı, 2005: 91).

X kuramına göre emir almaktan hoşlanan bu bireyler sorumluluk almaktan kaçınır, görev bilincinden yoksundurlar. X kuramı anlayışıyla hareket eden yöneticiler geleneksel kuramların varsaydığı ölçüde bireyi maddeten edilgin bir öge şeklinde kabullenecek ve de otoriteriyen bir davranış şekli gösterecektir (İzgören, 2001: 10-12).

X kuramını benimseyen, çalışma hayatını ona göre şekillendiren ve bu kuram çerçevesinde hareket eden tipik ve geleneksel bir yöneticinin yönettiği kişilere karşı uyguladığı yöntemlerin şunlar olacağını varsaymak pekala mümkündür:

Detaya boğulan ve ayrıntıya önem veren çalışma konseptleri, sıkıca kontrol mekanizması geliştirme, çok az ölçüde yetki, sorumluluk ve görev devredilmesi, takip edilecek tüm çalışma yöntemlerinin en ince ayrıntısına kadar düşünülmesi ve takip edilmesi cezai tedbirlerin belirlenmesi, yönetilenlerin her açıdan denetlenmesi ve kesinlikle inisiyatif almalarının engellenmesi. (Baykal,1994: 99-100).

Y kuramıysa X kuramının tam tersi şeklinde kendini göstermektedir. Y kuramına göre birey kendini gerçekleştirebilir, görev bilincine bağlı, yaratıcı, sorumlu, inisiyatif alma çabasında olan bir konumdadır (Tekin, ve Ehtiyar, 2011: 29).

Y kuramında yönetilen kişinin çalışması ve çabalaması için ayrıca bir dürtüye ve güdüye gereksinim duyulmaz. Birey kendisine güvenildiği, itibar edildiği, prestijinin sağlandığı ve saygı duyulduğu ölçüde çalışma hayatında verimli ve üretken olacak, hiçbir çalışma ve çabadan

kaçınmayarak görev, yetki ve sorumluluğunun bilincinde olacak ve işini en iyi ve düzgün şekilde yapma gayretinde olacaktır (Koçel, 1998: 87).

#### **4.Dört Sistem Modeli**

Likert'in yönetici davranış ve tutumlarını incelediği çalışmalar dönemi açısından önem kazanmıştır. Yönetici konumunda olan kişilerin davranış ve tutumlarını 4 gurup şeklinde toplamaktadır (Baysal ve Tekarslan, 1990: 39).

Gurup bir yönetici tipinde belirleyiciliği olan ölçüt yöneticilerin yönettikleri astları konumunda bulunan kişilere karşı yaklaşımlarıdır. Buna dair yönetici sıkı otoriter yönetimden esnek otoriterliğe, danışmalı ve de katılımcı yöneticilik tiplerine dek uzayan doğrusal bir hat şeklinde betimlenmektedir (Kaynak, 1990: 42).

Likert diğer bir aşamada, yani gurup iki yönetici tipi için ast konumundaki kişilerin yöneticileri karşısındaki serbestlik seviyesine yönelmiştir. Burada yönetilenlerin yöneticileri karşısında nasıl ve ne şekilde davrandıkları, ne ölçüde hareket serbestisine sahip oldukları incelenmiştir (Tekin, ve Ehtiyar, 2011: 38)

Gurup üç ve dört için yöneticilerin yönetilenlerle arasındaki ilişki bakımından sahip bulunan ilinti ve de karşılıklı görüşlerine başvurulma eğilimi belirleyici rodedir. Gurup üç ve dörtte ast konumunda bulunan kişilerin üst konumunda bulunan yöneticilere çalışma yaşamı ve kurumsal kültür bağlamında görüş iletmelerinin ne ölçüde ve sıklıkta yapılabildiği irdelenmiştir (Papatya, 1998: 22).

Likert'in çalışmaları neticesinde yönetici-performans arasındaki ilişkiyi etkilediği düşünülen başlıca 3 değişken saptanmıştır. Bu değişkenleri sıra halinde şu şekilde belirtmek mümkündür. Birincisi: örgüt strüktürü, kurumsal politikalar, kişisel hususiyetler ve benzeri yönlerini ihtiva eden durum değişkenleri; ikincisi: performans hedefleri, vaziyetleri, algıları, isteklendirme tedbirleri gibi yönleri ihtiva eden ana değişkenleri; ve nihai olarak da verimlilikleri, hizmetleri, maliyetleri, kaliteleri, kazançları gibi bağımlı değişkenleridir (Zel, 1996: 106).

Dördüncü sistem veyahut üçüncü sistem yönetim modelini tatbik eden yöneticilerin çalışma

yaşamlarında çok başarılı oldukları görülmektedir. Yönetici konumunda bulunan kişilerin yönetilen konumunda bulunan kişilere karşı yaklaşım tarzları müspet ve samimi olduğu ölçüde çalışma hayatında üretim, verimlilik ve kazancın arttığı sonucu ortaya çıkmaktadır (Drucker, 1992: 59).

Ast-üst ilişkisinin modern anlamda yetkin ölçüde kurgulandığı ve konumlandırıldığı dördüncü sistem yönetim modelinin örnek uygulaması büyük ve kurumsal örgütlerde başarının sırrı olarak karşımıza çıkmaktadır (Baykal, 1994: 33).

Birinci sistem veyahut ikinci sistemdeki yönetim modelinin uygulayıcıları olan yöneticilerin astlarına karşı takip ettikleri olumsuz yöntemler kurumsal yapıyı da negatif etkilemektedir (Sucu, 1995: 15).

Üstün nitelikli çabalar, çalışmalar ve de başarılar elde etmek amacıyla astlarına korku salan ve onlar üzerinde tahakküm uygulama eğiliminde olan yöneticilerin başarısızlığa duçar olduğu görülmektedir (Çelik, 1997: 41).

Çalışma yaşamında yönetici konumunda bulunan kişilerin yönetilen konumunda bulunan kişilere karşı ast-üst ilişkisini otoriter, baskıcı, sert ve dikta yöntemiyle uygulamaları sonucunda verimlilik, üretim ve kazancın önemli ölçüde azaldığı izlenmektedir (Zel,1997: 109-110).

## **Sonuç**

Geçmişten günümüze dek süren yönetim fonksiyonlarının evriminde öne çıkan durum çerçevesinde konuya bakıldığında bireylerin yaşamında ve kurum kültürlerinde yönetim anlayışının nasıl olduğu ve nasıl olması gerektiği konusunda kafa karıştırıcı birçok problem bulunmaktadır.

İnsanlığın birey özelinde varoluşsallığı topluluk halinde yaşam sürmesiyle spesifik hal almıştır. Bundan ötürü insan topluluklarını idare edecek, onları yönlendirecek ve yönetecek yöneticilere hep gereklilik görülmüştür.

Nasıl ki insan olarak bireyin görev ve sorumlulukları varsa onları yönetecek olanların da görev ve sorumlulukları vardır. Bu görevin bireylere ve yöneticilere verilmesinde rol oynayan süreçler



modern yönetim kuramları çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Modern yönetim kuramlarından biri olan davranışçı yönetim kuramları özelinde bakıldığında özellikle de okul yönetiminde yöneticinin öncelikle eğitime ve öğretime önem vermesi gerekmektedir.

Davranışçı yönetim kuramlarının içerik ve uygulamalarında eğitimin birey için ne kadar önemli olduğu önemle vurgulanmıştır. Eğitime önem veren okul yöneticilerinin kısa vadede ve özellikle de uzun vadede başarılarının arttığını görmek mümkündür. Eğitime önem veren toplumların refah, huzur ve mutlulukla yönetildikleri hem geçmiş örnekleriyle hem de günümüz ortamında yadsınamaz bir gerçektir.

Eğitimin bir yöneticinin ilk ve en temel vasfı olduğu gerçeğinden hareketle yöneticilerin yaptıkları iş ne olursa olsun topluma örnek olmaları ve bu vasıflarını ilkeli bir şekilde devam ettirmeleri gerekmektedir.

Davranışçı yönetim kuramlarına göre toplumun liyakatli ve nitelikli, ayrıca kendisine örnek olması gereken bir yönetici tarafından yönetilmek istendiği görülmektedir. Çünkü toplum tarafından küçük görülen kusurlar bir okul yöneticisinde bulunursa bu kusur büyük görülür. Yani tek tek bireyler açısından küçük görülen aynı kusur bireylerin yetişmesinde temel rol oynayan bir okul yöneticisinde bulunduğu vakit artık o kusur küçük değil, büyük görülür ve hiç hoş karşılanmaz.

Davranışçı yönetim kuramlarına göre okul yöneticileri yaptıkları iş ne olursa olsun çalışkan ve gayretli olmak zorundadır. Safi düşünceli, pak ve temiz olmak da yöneticilerin diğer bir özelliği olmalıdır. Yeniliğe ve gelişime dönük, açık düşünce sahibi birey her zaman makbuldür. Bu nedenle de yöneticinin sadece yaptığı işle ilgilenmesi ve söz konusu vasıflara sahip olması için olmazsa olmazdır.

Yönettiği okul ekosistemini bir bütün görmesi gereken bir okul yöneticisinin yaptığı işte katı, kuralcı, hesapsız ve patavatsız olması beklenemez. Zira yaptığı işte aşırıya kaçan ve marjinal tavır ve davranışlarda bulunarak sözleriyle öğretmen ve öğrencilerle birlikte kurum çalışanlarını ve öğrenci velilerini rencide eden bir okul yöneticisi yaptıklarıyla onlara zarar vermekten başka bir fenalık yapmamış olur.

Davranışçı yönetim kuramlarına göre okul yönetiminde dengeli olmak esas kabul edilmektedir.

Okul yöneticilerinin de bu sebeple her işte ihtiyatı elden bırakmadan ölçülü hareket etmeleri esastır. Bunun yanısıra beklentiyi uç noktada tutmamak, sabırlı ve kanaatkâr olmak da okul yöneticilerinde bulunması gereken özellikler arasında sıralanmaktadır. Okul yöneticileri her ne olursa olsun okul ekosistemindeki herkese karşı iyi ve güzel muamele yapmakla sorumludur.

Birey özelinde ve toplum genelinde kırıp dökmeden iyilikte ve güzel işlerde başarıyı hedeflemek de okul yöneticilerinin en gerekli vasıfları arasındadır. Sadece bir okul yöneticisinin diğer bir okul yöneticisi ile değil, bir okul yöneticisinin aynı zamanda okulunda yönettiği kişilerle de iyilikle ve güzelle yaklaşması, tutum ve davranışlarını bu minvalde geliştirmesi gerekmektedir.

Davranışçı yönetim kuramlarına göre okul yöneticileri görev ve sorumluluklarının bilincinde hassas olmalıdır. Görev ve sorumluluğunun bilincinde olan bir okul yöneticisi ne yapması gerektiğini iyi bilir.

Bireysel ve toplumsal anlamda işinin ehli olan, yaptığı işle ilgili bilgi, beceri, donanım ve kabiliyete sahip olan bir okul yöneticisi her zaman görev ve sorumluluğunun bilincinde olarak birey ve toplum nazarında hak ettiği saygın yeri muhafaza edecektir. Davranışçı yönetim kuramlarına göre bir yöneticiden beklenen diğer bir özellik ise doğru ve güvenilir olmaktır.

Okul yöneticilerin okuldaki herkese karşı adil ve hakkaniyetli olmaları gerekmektedir. Çünkü birey ve toplum her ne pahasına olursa olsun kendilerini yönetecek olan birinden kendilerine karşı önyargılı ve katı olmamalarını, şeffaf, yumuşak, dengeli, ölçülü, kabiliyetli ve tek kelimeyle adil olmasını beklemektedir.

## **Kaynakça**

Ataman, G. (2001). *İşletme yönetimi ana konseptler ve yepyeni yaklaşımlar*. Türkmen Kitapevi. İstanbul.

Aykanat, Z. (2010). *Karizmatik yöneticilik ve kurum kültürü ilişkisi üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Kültürel Bilimler Enstitüsü. Karaman.

Aydın, M. (1998). *Eğitim yönetimi*. Ankara. Hatipoğlu Yayınları.

## *Modern Okul Yönetiminde Davranışçı Yönetim Kuramlarının İncelenmesi*

Aydın, M. Z. (2005). *Eğitim yönetimi öğretiminde örnek olay incelemesi yöntemi*. Nobel Yayınları. Ankara.

Başar, H. (2003). Ön yargısız ve ezbersiz eğitim. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. Sayı: 34. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi. Eğitim Bilimleri Bölümü. 214-235.

Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde birey ilişkileri*. Gül Yayınevi. Ankara.

Baysal, A. C. ve Tekarslan, E. (1987). *Davranış bilimleri I-II*. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını. İstanbul.

Baykal, D.(1994). *Kurumlarda yöneticilik ve işçi sendikaları yöneticilerinin yöneticilik biçimlerine ilişkin bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Kültürel Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Beğçeç, S. (1999). *Modern yöneticilik yaklaşımları ve de uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.

Bulut, Y. ve Uygun, S. V. (2010). Yetkin bir yönetim için vizyoner yöneticiliğin önemi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Kültürel Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7 (13), 29-47.

Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, S. (1998). *Kamu ve de özel kesimde personel yönetimi*. Siyasal Kitapevi. Ankara.

Celep, C. (2004). *Dönüşümsel yöneticilik*. Anı Yayıncılık. Ankara.

Ceylan, A. (2009). *Büyük ölçekli işletmelerde kurum kültürü ve de yöneticilik anlayışının verimlilik üzerindeki tesirleri: bir çağrı merkezi prototip uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. Kadir Has Üniversitesi Kültürel Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Çelik, V. (2007). *Eğitimsel yöneticilik*. Pegem A Yayınevi. Ankara.

Çelik, V. (1997). Eğitim yönetim anlayışında vizyoner yöneticilik. *Eğitim Yönetimi Dergisi*. 3 (4), 465-474.

Çetin, C. (1997). “Vizyon geliştirme”. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. Cilt: XII, Sayı:1-2.

Çetin, T. (2009). *Tam serbesti tanıyan yöneticilik anlayışının orta kademe yöneticilerin yenilikçilik eğilimleri üzerindeki tesiri*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Kültürel Bilimler Enstitüsü. Kütahya.

- Çınar, F. (2019). *Kavramsal çerçeve, karakter ve değer eğitimi*. Pegem A Yayıncılık. Ankara.
- Dindar, A. M. (2001). *Yöneticilik, yöneticilik biçimleri ve bir uygulama*. Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Dinçer, Ö. ve Yılmaz, C. (2003). *Kamu yönetim anlayışında yeniden yapılanma:1 yenileşmenin yönetimi için yönetimde yenileşme*. T. C. Başbakanlık Yayınları.
- Drucker, P. F. (1992). *Yetkin yöneticilik*. (Çev: Ahmet Özden, Nuray Tunalı). Altın Kitaplar Basımevi. İstanbul.
- Elma, R. (2008). *Kamu yönetim anlayışında kurumsal dönüşüm ve stratejik yöneticilik*. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Kültürel Bilimler Enstitüsü. Karaman.
- Eren, E. (2000). *İşletmelerde stratejik yönetim ve işletme siyaseti*. Beta Basım. Yayım Dağıtım. İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları. İstanbul.
- Genç, S. Z. (2008). Değişen değerler ve yeni eğitim paradigması. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. Kültürel Bilimler Dergisi*. S.14. Çanakkale.
- Gül, H. ve Şahin, K. (2011). Bilgi toplumunda yeni bir yöneticilik yaklaşımı olarak transformasyonel yöneticilik ve kamu çalışanlarının transformasyonel yöneticilik algısı. *Selçuk Üniversitesi Kültürel Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1-13.
- Hamedoğlu, M. A. (2001). Vizyoner yöneticilik (vizyona dayalı yöneticilik). *Yerel Yönetim ve Denetim Dergisi*. 6 (6), 1-11.
- İnanç, T. (2000). *Vizyoner yöneticilik ve takım oluşturmada yöneticinin vizyonunun rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- İzgören, A. Ş. (2001). *Geleceğin örgütünü yaratmak*. Academyplus Yayınevi. Ankara.
- Karslı, M. D. (2004). *Yönetsel yetkinlik*. Pegema Yayıncılık. Ankara.
- Kaynak, T. (1990). *Örgütsel davranış*. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını. İstanbul.
- Koçel, T. (1998). *İşletme yöneticiliği*. Beta Basın Yayım. İstanbul.
- Ören, S.A. (2006). *Günümüzün yöneticilik profili: transformasyonel (dönüştürücü) yöneticilik*.

## *Modern Okul Yönetiminde Davranışçı Yönetim Kuramlarının İncelenmesi*

Akdeniz Üniversitesi Kültürel Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Antalya.

Özbek, A. (2008). *Katılımcı yöneticilik anlayışının stres yönetim anlayışına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Kültürel Bilimler Enstitüsü. Kütahya.

Özsalmanlı, A.,Y. (2005). Türkiye’de kamu yönetim anlayışında yöneticilik ve yönetici yöneticiliği. *Manas Üniversitesi Kültürel Bilimler Dergisi*. 138-148.

Papatya, G. (1998). “Vizyon, hayal ve gerçek arasındaki gerilim”. *İ.İ.B.F. Dergisi*. İstanbul. Marmara Üniversitesi. Sayı: 3.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tuz, M. (1996). *Kurumsal psikoloji*. Ezgi Kitapevi. S. 20. Bursa.

Sucu, Y. (1995). Durumsallık yönetim kuramları ve stratejik kuramlama. *Sistem Mühendisliği ve Savunma Uygulamaları Sempozyumu Bildirileri-I*. K.H.O. Matbaası. Ankara.

Sütçü, O. (2008). *Stratejik yöneticilik*, Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Kültürel Bilimler Enstitüsü. Kahramanmaraş.

Şimşek, M. Ş. (1998). *Yönetim ve örgüt*. Damla Yayınevi. Konya.

Tekin, Y. ve Ehtiyar, R. (2011). Çabamın ana aktörleri: vizyoner yöneticiler. *Journal of Yasar University*. 24(6), 4007-4023.

Tekin, Y. (2007). *Modern bir yöneticilik yaklaşımı: vizyoner yöneticilik*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi. Antalya.

Toksöz, S. (2010). *21. yüzyılın yöneticilik anlayışı*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Kültürel Bilimler Enstitüsü. İstanbul.