

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
2021-YL-135

YENİLEŞME VE DEĞİŞME KAVRAMLARIYLA İLGİLİ
2000-2020 YILLARI ARASINDA EĞİTİM YÖNETİMİ
ALANINDA YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN
İNCELENMESİ

HAZIRLAYAN

Ceylan GÜN

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ

AYDIN- 2021

T.C
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

../ ../

Ceylan GÜN

ÖZET

YENİLEŞME VE DEĞİŞME KAVRAMLARIYLA İLGİLİ 2000-2020 YILLARI ARASINDA EĞİTİM YÖNETİMİ ALANINDA YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN İNCELENMESİ

Ceylan GÜN

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ

2021, XIV + 71 sayfa

Bu araştırmada 2000-2020 yılları arasında yenileşme ve değişme kavramları ile ilgili Türkiye’de eğitim yönetimi alanında yapılmış olan lisansüstü tezlerin bazı değişkenlere göre dağılımlarının incelenerek genel eğilimlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma nitel araştırma yaklaşımlarından doküman incelemesi yoluyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini YÖK Ulusal Tez Merkezi’nde bulunan 2000-2020 yılları arasında eğitim yönetimi alanında yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili hazırlanmış olan izinli 106 lisansüstü tez oluşturmaktadır. Araştırmada, evrenin tamamının ulaşılabilir olması dolayısıyla örneklem alma yoluna gidilmeyerek evrende yer alan lisansüstü tezlerin tamamı araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmada doküman incelemesinin aşamalarına uygun ulaşılan tezlerin analizinde içerik analizi uygulanmıştır. Veri analizi sonucunda incelenen 106 tezin 96’sının yüksek lisans, 10’unun doktora türünde olduğu; 2019 yılında 26 tez ile en fazla tezin hazırlanmış olduğu; tezlerin araştırma yöntemlerinin %93,4 oranında nicel olduğu, nitel (%3,8) ve karma (%2,8) yöntemlerin oranının oldukça az olduğu; tarama araştırma deseninin %93,4 oranıyla en fazla kullanılan desen olduğu; veri toplama aracı olarak %55,6 oranıyla en fazla ölçek, %1,3 oranıyla en az doküman inceleme ve gözlemin kullanıldığı elde edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre Eğitim Yönetimi alanında yenileşme ve değişme kavramları ile ilgili hazırlanan lisansüstü tezlerin çoğunluğunun yüksek lisans düzeyinde hazırlanmış olduğu, yine çoğunluğunun nicel yöntemle hazırlandığı ve tarama deseninin en çok kullanılan araştırma deseni olduğu; en fazla çalışılan örneklem türünün öğretmenler olduğu; ilgili olabilecek kavramlardan en fazla değişime direnç gösterme kavramının yer aldığı tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili ölçek geliştirme çalışmalarının yapılabileceğine, nitel veya karma çalışmalara daha fazla yer verilerek araştırma yöntem çeşitliliği ile veri çeşitliliğinin artırılabilmesine, okul yöneticilerinin yenilik ve değişim yönetimi yeterlikleriyle ilgili

araştırmacılara ve uygulayıcılara önerilerde bulunulmuştur.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Yenileşme, Değişme, Eğitim Yönetimi, Lisansüstü Tezler.

ABSTRACT

EXAMINATION OF POST-GRADUATE THESES IN THE FIELD OF EDUCATION MANAGEMENT BETWEEN 2000-2020 ON THE CONCEPTS OF INNOVATION AND CHANGE

Ceylan GÜN

M.A. Thesis, Department of Educational Sciences

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Mehmet ULUTAŞ

2021, XIV + 71 pages

In this research, it is aimed to determine the general tendencies of the postgraduate theses made in the field of educational administration in Turkey between the years 2000-2020 on the concepts of innovation and change by examining the distribution according to some variables. The research was carried out through document analysis, one of the qualitative research approaches. The universe of the research consists of 106 licensed graduate theses, which were prepared between the years 2000-2020 in the YÖK National Thesis Center on the concepts of innovation and change in the field of education administration. In the study, all of the postgraduate theses in the universe were included in the study, not taking the way of sampling due to the accessibility of the entire universe. Content analysis was applied in the analysis of the theses reached in accordance with the stages of document review in the research. As a result of the data analysis, 96 of the 106 theses examined were in the type of master's and 10 of them were in the doctorate type; In 2019, with 26 theses, the most theses were prepared; The research methods of the theses are 93.4% quantitative, the rate of qualitative (3.8%) and mixed (2.8%) methods is quite low; the survey research design was the most used design with a rate of 93.4%; As a data collection tool, it was obtained that scale was used the most with 55.6%, and document

According to the results of the research, the majority of the postgraduate theses prepared on the concepts of innovation and change in the field of Educational Administration were prepared at the master's level, the majority of them were prepared with the quantitative method and the survey design was the most used research design; the most studied sample type was teachers; It has been determined that the concept of resistance to change is the most relevant concept. In line with the results obtained from the research, suggestions were made to researchers and practitioners related to the innovation and change management competencies of school administrators that scale development studies could be carried out on the concepts of innovation and change, that qualitative or mixed studies could

be given more space, and that the diversity of research methods and data could be increased.

KEYWORDS: Innovation, Change, Educational Administration, Postgraduate Thesis.

ÖNSÖZ

Örgütlerin en verimli şekilde varlıklarını sürdürebilmesi çevrelerinde gerçekleşen değişimlere uyum sağlayarak bu durumu yapılarında en yararlı şekilde değerlendirebilmesiyle yakından ilişkili görülmektedir. Toplumdan en fazla etkilenen ve yine toplumu en fazla etkileyen eğitim sisteminde de çevrede gerçekleşen değişime uyum sağlama ve yapısında yenileşmeye yönelik etkinliklerin gerçekleştirilmesi beklenmektedir.

Eğitim kurumlarında gerçekleştirilecek değişme ve yenileşmeye yönelik etkinliklerin verimli bir şekilde uygulanması ve yönetilmesinde bu kavramlara yönelik yapılan araştırmalar uygulamaların temelini oluşturmakta; yenileşme ve değişme sürecine yön gösterici nitelik taşımaktadır. Bu çalışmada yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili Türkiye’de Eğitim Yönetimi alanında hazırlanmış olan lisansüstü tezlerin incelenerek bu çalışma için belirlenmiş olan problem durumu doğrultusunda eğilimini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

Bu çalışmayı hazırlamamda emeğini ve değerli zamanını esirgemeyip bilgi ve önerileriyle yol gösteren saygıdeğer danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Bilim yolunda ilerlememizde bize ışık tutan ve fikirlerinden her zaman yararlanmak isteyeceğim çok kıymetli bölüm hocalarım Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA, Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM, Doç. Dr. Pınar YENGİN SARP KAYA, Doç. Dr. Bertan AKYOL’a saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her aşamasında olduğu gibi yüksek lisans eğitimim süresince de desteklerini sürekli hissettiğim ve varlıklarıyla güçlü olduğum canım aileme çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
ÖNSÖZ.....	ix
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar DİZİNİ.....	xii
GRAFİKLER DİZİNİ.....	xiii
KISALTMALAR DİZİNİ	xiv
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM.....	5
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	5
1.1. Yenileşme.....	5
1.1.1. Yenileşmenin Önündeki Engeller.....	7
1.1.2. Örgütsel Yenileşme	8
1.1.2.1. Örgütsel yenileşme türleri.....	10
1.1.2.2. Örgütsel yenileşme sürecinin aşamaları.....	11
1.1.3. Eğitimde örgütsel yenileşme.....	12
1.2. Değişme	17
1.2.1. Örgütsel Değişme	18
1.2.1.1. Örgütsel değişimin amaçları.....	19
1.2.1.2. Örgütsel değişimin türleri.....	20
1.2.1.3. Örgütsel değişmeye neden olan etkenler	22
1.2.1.4. Örgütsel değişime karşı direnme.....	27
1.2.1.5. Örgütsel değişim yönetimi.....	28

1.2.2. Eğitimde Örgütsel Değişme.....	33
2. BÖLÜM.....	35
2. YÖNTEM.....	35
2.1. Araştırmanın Modeli	35
2.2. Araştırmanın Çalışma Grubu	35
2.3. Verilerin Toplanması	35
2.4. Verilerin Analizi	36
3. BÖLÜM.....	39
3. BULGULAR	39
3.1. Yenileşme ve Değişme Kavramlarıyla İlgili Eğitim Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Türleri	39
3.2. Yenileşme ve Değişme Kavramlarıyla İlgili Eğitim Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Yayın Yılları	40
3.3. Yenileşme ve Değişme Kavramlarıyla İlgili Eğitim Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Yayın Dilleri	42
3.4. Yenileşme ve Değişme Kavramlarıyla İlgili Eğitim Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Araştırma Yöntemleri	43
3.5. Yenileşme ve Değişme Kavramlarıyla İlgili Eğitim Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Araştırma Desenleri	44
3.6. Yenileşme ve Değişme Kavramlarıyla İlgili Eğitim Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Örneklemeleri	46
3.7. Yenileşme ve Değişme Kavramlarıyla İlgili Eğitim Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Veri Toplama Araçları	47
3.8. Eğitim Yönetimi Alanında Yenileşme ve Değişme Kavramlarıyla İlgili Hazırlanmış Olan Lisansüstü Tezlerdeki İlgili Olabilecek Kavramlar	49
4. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	51
5. KAYNAKLAR.....	55
EKLER	62
ÖZGEÇMİŞ	71

TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1.: Tezlerin türlerine göre dağılımı.....	39
Tablo 3.2.: Tezlerin yayın yıllarına göre dağılımı	40
Tablo 3.3.: Tezlerin yayın dillerine göre dağılımı	42
Tablo 3.4.: Tezlerin araştırma yöntemlerine göre dağılımı	43
Tablo 3.5.: Tezlerin araştırma desenlerine göre dağılımı	45
Tablo 3.6.: Tezlerin örneklemlerine göre dağılımı	46
Tablo 3.7.: Tezlerin veri toplama araçlarına göre dağılımı	48
Tablo 3.8.: Yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili olabilecek kavramların dağılımı.....	49

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 3.1.: Tezlerin türlerine göre dağılımı	40
Grafik 3.2.: Tezlerin yayın yıllarına göre dağılımı.....	41
Grafik 3.3.: Tezlerin yayın dillerine göre dağılımı.....	43
Grafik 3.4.: Tezlerin araştırma yöntemlerine göre dağılımı	44
Grafik 3.5.: Tezlerin araştırma desenlerine göre dağılımı	45
Grafik 3.6.: Tezlerin örneklemlerine göre dağılımı	47
Grafik 3.7.: Tezlerin veri toplama araçlarına göre dağılımı	48
Grafik 3.8.: Yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili olabilecek kavramların dağılımı....	50

KISALTMALAR DİZİNİ

EBA :Eğitim Bilişim Ağı

FATİH :Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi

MEB :Milli Eğitim Bakanlığı

MEM :Milli Eğitim M¼d¼rl¼đ¼

YÖK :Y¼ksek Öğretim Kurumu

GİRİŞ

Problem Durumu

Bilginin giderek önem kazanması ve dinamik bir çevreye uyum sağlama isteği veya zorunluluğu örgütler açısından yenileşme ve değişme kavramlarının önemli hale gelme nedenleri arasında gösterilebilmektedir. Örgütler, diğer örgütlerle rekabet edebilmek toplumun ihtiyaç ve beklentilerine karşılık verebilmek ve yapısında gerçekleşecek olası sorunlarla baş etmek için yenileşmeye ve değişmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Ancak örgütlere getirilecek yeniliğin veya uygulanacak değişimin başarıya ulaşması için dikkate alınması gereken durumlar söz konusudur. Kotter (1999: 13) bu önemli görülen noktaları örgütün rekabet durumu, piyasadaki konumu, teknolojik yaklaşımı ve ekonomik performansı şeklinde ifade etmektedir. Bunların yanında önemli görülen bir diğer durum güçlü bir iş birliğidir. Örgüt çalışanlarını değişime yönelik motive etmek, çalışanların ortak bir çaba göstererek değişim sürecinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır.

Örgütlerin talepleri karşıladığı ürün ve hizmetler zamanla yeni istek ve ihtiyaçları karşılayamayacak hale gelebilmektedir. Bunun sonucunda örgütlerde yeniliğe gitme ihtiyacı doğmaktadır. Ancak örgüt içerisinde var olan alışkanlıklardan vazgeçememe veya kişisel çıkarlarına tehdit unsuru oluşturması gerekçesiyle örgüte getirilecek yeniliğe ve değişime karşı çıkan çalışanların olması söz konusudur. Örgütlerde yenileşmeyi gerçekleştirmek örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkilerden veya örgütün yapısal koşullarından her zaman kolay olmamaktadır. Yenilik ve değişim yönetiminde örgütlerin bu konuda izlediği stratejiler farklılaşmakla birlikte temelde uzmanlıkla yönetilen bir yenileşme ve değişme süreci sağlanmalıdır (Durna, 2002: 144).

Yaşanan bu yenileşme ve değişme süreçlerinden eğitim örgütlerinin etkilenmesi oldukça doğal görülmektedir. Eğitim ve yönetim bilimindeki gelişmelerden bu değişimin etkisi açıkça anlaşılmaktadır. Eğitimin kasıtlı ve istendik davranış değiştirme süreci olarak tanımlanması dolayısıyla (Ertürk, 1988: 13), eğitim örgütlerinde öğrencilerini çevrede yaşanan değişim hızına ayak uydurabilecek nitelikte yetiştirme zorunluluğu ortaya çıkmaktadır (Tabancalı, 2014: 346).

Toplumsal ve ekonomik alanlarda yaşanan değişmelerle birlikte bu değişmelerden en fazla etkilendiği düşünülen eğitim örgütlerinin de rollerinde değişmeler gerçekleşmektedir.

Yenileşme ve değişme kavramları ile eğitim arasında bulunan çift yönlü etkileşim sonucunda;

- Eğitim toplumdaki değişmelerden etkilenerak bu duruma uyum sağlamak için yapısında düzenlemelere gitme gereği duymaktadır.

- Eğitimin toplumda yenileşmeye öncülük etmesi beklenmektedir (Özdemir, 2000: 9).

Eğitim alanındaki değişim süreci diğer örgütlerde gerçekleştirilen değişim sürecinden birtakım farklılıklarla birlikte gerçekleştirilmektedir. Değişimi eğitim örgütlerinde gerçekleştirirken eğitim örgütlerinin diğer alanlardaki örgütlere göre kendine özgü farklılıklarının olduğunu bilmek gerekmektedir. Eğitime herhangi bir süreç, öğretmenlere de herhangi bir örgütte çalışan işgören gibi yaklaşıldığı zaman ulaşılmak istenen değişim hedeflerinde başarısızlığın kaçınılmaz olacağı öngörülmektedir (Erdoğan, 2015: 73).

Eğitim örgütlerinde gerçekleştirilecek yenileşme ve değişmeye yönelik uygulamalarda, sürecin etkili yönetilmesiyle belirlenen amaçlara ulaşabilmek için bu kavramlara yönelik yapılan bilimsel çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Eğitim yönetimi alanında bu kavramlara yönelik gerçekleştirilen bilimsel çalışmalar içerisinde önemli bir paya sahip olan lisansüstü tezler de farklı bakış açısı getirmesiyle yol gösterici nitelik taşımaktadır. Bu nedenle eğitim yönetimi alanında yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili bugüne kadar hazırlanmış olan lisansüstü çalışmalarda genel eğilimin belirlenmesi; literatürde kavramlarla ilgili eksik veya daha çok ele alınmış olan yanlara dikkat çekilmesiyle kavramlarla ilgili genel çerçevenin belirlenerek yeni yapılacak araştırmalara da yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Bu açıklamalar doğrultusunda bu araştırma için “Türkiye’de 2000-2020 yılları arasında yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili eğitim yönetimi alanında hazırlanmış olan lisansüstü tezlerin;

- 1) Türlerine,
- 2) Yayınlandıkları yıllara,
- 3) Yayın dillerine,
- 4) Araştırma yöntemlerine,
- 5) Araştırma desenlerine,

- 6) Örneklemlerine,
- 7) Veri toplama araçlarına,
- 8) İlgili olabilecek
 - a. Yenilik,
 - b. Yenilik yönetimi,
 - c. Yenilikçilik,
 - d. Bireysel yenilikçilik,
 - e. Değişim yönetimi,
 - f. Değişime direnç gösterme kavramlarına göre dağılımı nasıldır?” sorusu problem cümlesi olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada 2000-2020 yılları arasında yenileşme ve değişme kavramları ile ilgili Türkiye’de eğitim yönetimi alanında yapılmış olan lisansüstü tezlerin bazı değişkenlere göre dağılımlarının incelenerek genel eğilimlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın Önemi

İçinde bulunduğumuz değişim ve yenileşmenin oldukça önemli görüldüğü bu çağda sürekli bir değişimin yaşanması, örgütleri doğrudan ya da dolaylı bir şekilde etkilemekte ve örgütlerin bu değişime uyum sağlamasını zorunlu hale getirmektedir. Özellikle eğitim örgütleri, toplumda yer alan bütün örgütlerin nitelikli bir şekilde varlığını sürdürmesinde büyük rol oynadığı için çevresinde yer alan değişme ve yenileşmelere, ihtiyaç ve beklentiler dahilinde uyum sağlamak durumundadır. Yenileşme ve değişme kavramları üzerine eğitim yönetimi alanında yapılan araştırmaların, eğitim örgütlerinde bu iki kavrama yönelik faaliyetlerin uygulanma sürecinin yönetilmesi hususunda eğitim örgütlerine yol göstericilik yaptığı düşünülmektedir.

Alanyazın taraması sonucunda eğitim yönetimi alanında değişme ve yenileşmeyle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde bu kavramların ele alındığı çalışmaların genel çerçevesi ortaya koymaya yönelik bir doküman inceleme çalışması bulunamamıştır. Bu

Çalışmada, eğitim yönetiminde yenileşme ve değişme kavramları zerine Türkiye’de yapılan lisansüstü tezlerin özelliklerine yönelik genel bir ereve oluşturma amaçlandığı için kavramların eğitim yönetiminde önemine vurgu yapılmasıyla birlikte bu kavramlarla ilgili alanda yapılacak yeni çalışmalara yol gösterici olabileceği düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili Türkiye’de Eğitim Yönetimi alanında 2000-2020 yılları arasında yapılmış olan izinli lisansüstü tezlerle sınırlıdır. YÖK Ulusal Tez Merkezi üzerinden yapılan tarama sonucunda, araştırma amacına uygun olarak 106 lisansüstü teze ulaşılmıştır.

1. BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Yenileşme

Yaşadığımız değişim çağı bireyler ve örgütlerden yeni bakış açıları beklemektedir. Bu beklentinin ortaya çıkmasındaki en önemli etkenin geçmişte ortaya çıkan ve uygulanması günümüzde de devam eden, örgütlerin yaşamını devam ettirmesi için var olan yönetim anlayışlarının artık örgüt devamlılığını sağlamada kesinlik ifade etmediği düşünülmektedir. Örgütler, değişimin hızı ve yönü bakımından ortaya çıkan belirsizlik durumuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu belirsizlikle baş etmenin yolunun yenileşmeden geçtiği düşünülmektedir. Yenileşme bilgi temelli olduğu için değişime oranla daha az risk taşımakta ve örgütleri bilinenin dışına taşırken daha bilinçli davranılmasını sağlamaktadır (Demirel ve Seçkin, 2008: 189).

Başaran da (1992; akt. Özdemir, 2000: 7) örgüt yönetiminin çalışanların verimini artırması, iş doyumunu sağlaması, çalışanlar arasında takım çalışmalarını gerçekleştirmesi, çalışanların örgüte uyumunu sağlaması ve çalışanlar arasında ortaya çıkan çatışmaları yönetmesi gibi durumların örgütün dinamik bir niteliğe sahip olduğunda gerçekleştirilebileceğini belirtmektedir.

Yenileşme önceden planlanmış bir değişim olarak ifade edilmektedir. Yenileşmede rastlantı yerine istenen, planlanan ve amaçlı bir hareket söz konusudur. Yenileşmenin yönü pozitif olup nicelik ve nitelik barındırmaktadır. Yenileşme gerçekleştirilirken olumlu sonuçlar doğurması ve verimliliği artırması beklenmektedir (Özdemir, 2000: 31).

Yenileşme kavramına yönelik açıklamalara bakıldığında farklı bakış açılarına göre önemsenen yanlarının ön plana çıkarıldığı görülmektedir. Yenileşme kavramıyla birlikte yeniden yapılanma, yeniliği oluşturma, geri kalmış veya bozulan yapıları iyileştirme, hizmet ve ürünlerde geliştirme gibi ifadelerle karşılaşılmaktadır (Kabakçı, 2008: 39).

Yenileşme, toplumlarda sosyal ve ekonomik yönden ilerlemenin gücü olarak görülmektedir. Bu bağlamda yenileşmeye yönelik etkinliklerin durmasının sosyal ve ekonomik yönden toplumlarda bir durgunlaşmaya neden olduğu düşünülmektedir. Yenilikçi

etkinlikleri gerçekleştirmek üzere planlanan programlara yapılan yatırımların ekonomiden eğitime toplumu ilgilendiren alanlarda kısa veya uzun vadeli ve kalıcı bir etki yaratacağı öngörülmektedir (Looney, 2009: 4).

Yenileşmeyi bu denli gerekli kılan nedenlerin başında küreselleşmeden kaynaklanan bazı zorunluluklar gelmektedir. Bilgi ve teknolojideki gelişmelerin artması güçlü görülen örgütlerde bile yenileşmeyi zorunlu hale getirmektedir. Örgütlerin yenileşme olgusunu benimsemesi çevresinde bir rekabet avantajı elde etmesini sağlamakla birlikte çevresindeki fırsatlardan yararlanmasını ve risklerden en az düzeyde etkilenmesini sağlamaktadır (Demirel ve Seçkin, 2008: 190). Diğer yandan çevresiyle sürekli etkileşim halinde bulunan örgütler, çevrenin istek ve ihtiyaçlarına karşılık verebilmek için örgütsel yapının gelişimini sürekli bir şekilde sağlamak durumundadır. Yeni ürün ve hizmet üretmek, yeni süreç geliştirmek isteyen örgütlerin çevreye kayıtsız kalması pek mümkün görünmemektedir (Durna, 2002: 2).

Ürün ve hizmetlerde yenileşmenin, rekabet avantajı ve benzer alanlardaki diğer örgütlerden daha iyi performans göstermeyi sağlaması örgütler açısından oldukça önemli görülmektedir. Konuya yönelik araştırmalar önem verilmesi gereken bir durumun da yeniliğin nasıl yönetileceği olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü yeniliğin uzmanlıkla yönetilmesi ve doğru uygulanmasıyla örgütün rekabet avantajı elde edebileceği düşünülmektedir (Giannopoulou, Gryszkiewicz, Barlatier, 2014: 23).

Adair (2015: 20) yenileşmenin, yeni fikirler elde etmekten daha öte bir durum olduğunu belirterek şu kısma vurgu yapmaktadır: Fikirleri başarılı bir şekilde ortaya koyma veya oluşmasını sağlamayla birlikte ortaya çıkan yeni fikirleri örgüt amaçlarına da uygun olacak biçimde uygulanabilir yeni ürün veya hizmete dönüştürmek. Bu ifadelerle dayanarak yenileşme için yeni fikirlerin ortaya çıkması yeterli bulunmayıp aynı zamanda bu fikirlerin işlevsellik kazanması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Örgütlerde yenileşmeyi sağlayacak yollar aranırken dikkat edilmesi gereken bir husus da bireylere yaratıcı bir örgüt iklimi ve fikirlerini kolaylıkla ifade edebilecekleri rahat bir ortam sağlamaktır. Bu durum yenileşmenin sürekliliğini sağlamada oldukça etkili görülmektedir (Ahmed, 2016: 477). Yaratıcılığı desteklenen bireylerin yenileşme durumunda örgüt çıkarları doğrultusunda hareket etmesi beklenmektedir. Kabakçı (2008: 40), çalışma koşullarında yeni yöntemlerle iyileştirme yapılmasının, çalışanların

güdülenmesini sağlayacağını ve yaratıcılıklarının ön plana çıkmasında etkili olacağını belirtmektedir. Bu sayede de çalışanların yenileşmeye yönelik tutumlarında olumlu yönde değişiklikler izlenebilecektir. Çünkü yenileşme sadece maddi kaynaklar konusunda değil bireylerin motivasyonunun sağlanmasında da gerekli ve önemli görülmektedir.

Yenileşmede amaçların açık bir şekilde belirlenmesinin yanında yenileşmenin örgüt avantajına bir hareket olacağı yani yenileşmeyle birlikte örgütte yapılacak değişikliklerin örgüte sağlayacağı yararların bireyler tarafından algılanması gerekmektedir. Bireylerin yeniliğe uyum sağlaması ve yeniliği benimsemesi oldukça önemli görülmektedir. Örgütün içinde bulunduğu sosyal sistemin gereksinimlerine ve değerlerine uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi yeniliklerin daha hızlı ve kolay benimsenmesini sağlamaktadır. Diğer yandan karmaşık ve uygulanması zor olan yenilikler yerine uygulanabilir ve gözlemlenebilir yenilikleri örgütte gerçekleştirmek yine yenileşmenin benimsenmesini kolaylaştıracaktır (Akın, 2016: 245).

1.1.1. Yenileşmenin Önündeki Engeller

Yenileşmeye yönelik faaliyetler çeşitli etkenler tarafından engellenebilmektedir. Bu faaliyetleri hiç başlatmamak için sebepler olabilir ya da yenileşmeye yönelik faaliyetleri yavaşlatan veya gerçekleşmesi beklenen sonuçlar üzerinde olumsuz etkileri olan etkenlerden söz edilebilmektedir. Bunlar maliyetlerin yüksekliği ve yetersiz talep olmasından kaynaklanan ekonomik sebepleri, nitelikli personel ve bilgi yetersizliğinden kaynaklanan girişim etkenlerini, düzenlemeler ve vergi kurallarından kaynaklanan yasal etkenleri içermektedir (Oslo Kılavuzu, 2005: 116). Bunların yanında örgüt içerisinde daha çok çalışanlar tarafından ortaya çıkarılan engellerin nedenlerini ise şu şekilde sıralamak mümkündür (Amabile, Conti, Coon, Lazenby, Herron, 1996: 1154):

- Yeniliğin uygulanması konusunda çalışanlara dayatmaların olması.
- Yeniliğin sonucunda elde edilecek olumlu sonuçlara yönelik garanti verilememesi.
- Çalışanların yeniliğe uyum sağlayamama ve bunun sonucunda başarısız olma korkusu.

Örgütlerde yenileşme gereksiniminin yanında oldukça olağan görülen yenileşmeye karşı duruşlara olumsuz tepkiler göstermek yerine bu tepkisel davranışlarından örgütün verimliliğini artırmaya yönelik yararlanma amaçlanmalıdır (Beycioğlu, 2004: 25). Yenileşme etkinliklerine farklı sebeplerden kaynaklı direnç gösterilse de yenileşmeyle

birlikte ihtiyaç duyulan alanlarda eksikliklerin giderildiği bilinmektedir. Örneğin yeni ürün ve hizmetler, istihdam alanı oluşturarak yaşam standartlarının artmasına veya korunmasına yardımcı olmaktadır (Hage, 1999: 598).

Yeniliğin önündeki engelleri ortadan kaldırmak için örgüt yöneticileri, çalışanları yeni fikirler üretmeye teşvik ederek yeniliğin sorumluluklarını almalarını sağlayabilir. Ayrıca yenilikçi bir anlayışa sahip örgütlerde rehberlik sağlanarak takım çalışmaları güçlendirilebilir. Çalışanlara düşüncelerini özgüce ifade edebilecekleri bir çalışma ortamı oluşturulabilir. Bunlara benzer uygulamalarla çalışanların yeniliğe bakış açılarında olumlu yönde değişmelerin sağlanabileceği ve yenileşme sürecine çalışanları dahil ederek bu süreçte onların etkin bir şekilde rol almasıyla hedeflere daha hızlı ulaşılabileceği düşünülmektedir (Amabile vd., 1996: 1154).

1.1.2. Örgütsel Yenileşme

Örgütlerin varlıklarını devam ettirdiği sürece değişimler yaşaması söz konusudur. Yaşanan değişimler kendiliğinden olabileceği gibi kontrollü ve istendik şekillerde de gerçekleşebilmektedir. Örgütte yaşanan değişimlerin belirli bir amaç doğrultusunda gerçekleşmesi beklenmektedir. Bu istendik, planlı ve kontrollü bir şekilde gerçekleşen değişim ise yenileşme olarak adlandırılmaktadır. Çünkü örgütlerin devamlılığını sağlamanın yenileşmeye yönelik gösterdiği çabalarla mümkün olabileceği düşünülmektedir (Polatcan, 2017: 65).

Örgütsel yenileşme, örgütlerin iç ve dış çevrelerinin ihtiyaç analizi doğrultusunda yeni ürün ve hizmet ortaya koyulması olarak değerlendirilmektedir. Aynı zamanda bu gelişme sürecinde örgütün yapısı, kültürü ve stratejisinde iyileştirme ve örgütü hizmete uygun hale getirme söz konusudur. Yenileşme, örgütün tüm bölümlerini kapsayan bir süreç olmakla birlikte süreklilik arz eden bir yapıda olmalıdır (Kabakçı, 2008: 41).

Toplum yapısındaki değişimler, kültürel, siyasal, ekonomik, yasal ve buna benzer nedenlerle örgütte büyüme yaşanması, yönetimde gerçekleşen değişimler, örgüt yapısında gerçekleşen değişimler, örgütün ya da örgüt bireylerinin görev ve amaçlarında gerçekleşen değişimler sonucunda örgütler yenileşme sürecine girebilmektedir (Beycioğlu, 2004: 24).

Örgütsel yenileşmede, bütün örgütsel değişkenlerin belirlenen amaçlar doğrultusunda daha verimli hale getirilmesi amaçlanmaktadır. Örgütsel yenileşme sürecinde

devam eden geleneksel etkinlikler, bireyler, gruplar, örgütsel yapı ve süreç yeniliğin uygulanması için hazırlanmaktadır. Örgütler etkinliğini sürdürmek veya yetersizliğin söz konusu olduğu durumlardan kurtulmak için yenileşmeyi gerçekleştirir. Ancak çevrenin beklentileri, personel talepleri, teknolojik gelişmeler, yeni yasal düzenlemeler gibi durumları karşılayabilecek bir örgüt yapısına sahip olmak gerekmektedir (Özdemir, 2000: 55).

Yenileşme, genellikle bir fikrin oluşturulması ve bu fikrin örgüt amaçlarına uyacak şekilde bir uygulamaya dönüştürülmesinin temele alındığı iki önemli kısım ile değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda çalışanları yeniliklere yönelik fikirler üretebilmesi amacıyla teşvik etme örgütsel yenileşmeye büyük ölçüde katkı sağlamaktadır. Örgüt çalışanlarının kararlara katılması, örgüt ile ilgili konularda fikirlerini özgürce ifade edebilmesi, değişime açıklığı gibi durumlar hem bireysel hem de örgütsel yenilikçilik düzeyini artırmaktadır. Aynı zamanda iletişimin ve öğrenmenin desteklendiği örgütlerde yenileşmenin gerçekleşmesi daha kolay olmaktadır (Aiman-Smith, Goodrich, Roberts ve Scinta, 2005: 38).

Örgütlerin çevresinde gerçekleşen değişime ve yenileşmeye sürekli uyum sağlama ihtiyacı bireylerin öğrenmesini de zorunlu hale gelmiştir. Çalışanlar bilgilerini örgüt içerisinde diğer çalışanlarla paylaşarak yenileşmeye yönelik yeni fikirlerin ortaya çıkmasında etkili olmaktadır. Böylece örgüt içerisinde çalışanlar arasında fikir alışverişleri gerçekleştirilerek yenileşmeye yönelik farklı bakış açıları ortaya çıkarılmakta ve çalışanlar yenilikçi davranışlar sergilemeye yönelmektedir (Turgut ve Beğenirbaş, 2014: 147).

Örgütlerde yenilikçilik anlayışının geliştirilmesi yenileşme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi üzerinde oldukça önemli görülmektedir. Bu anlayışın örgüt çalışanlarınca benimsenmesi için çalışanlar arasında bilgi paylaşımının rahatlıkla sağlanabileceği bir örgüt ortamı oluşturmak gerekmektedir. Bilgi paylaşımı sayesinde yeni fikirlerin ortaya çıkması, yeniliğe yönelik fikirlerin geliştirilmesi sağlanmaktadır. Çalışanlar bilgi paylaşımı aracılığıyla yeni yöntem ve teknikler ile hizmet ve ürün geliştirme konusunda avantajlı bir duruma sahip olabilmektedir (Demirel ve Seçkin, 2008: 197).

Örgütlerde yenilikçilik düzeyini artırmayı hedefleyen yöneticilerin, yeniliğe yönelik alınan kararlarda ve kararları uygulama aşamasında oldukça dikkatli davranmaları gerekmektedir. Örgüt çalışanlarının profesyonel gelişime yönlendirilmesi, takım

çalışmalarının desteklenmesi, adil bir ödül sisteminin oluşturulması, yenilikçi etkinliklerin desteklenmesi ve çalışanların uyum içerisinde örgütsel davranışlar sergilemeleri örgütte yenileşmeye yönelik girişimlerin artmasına katkıda bulunmaktadır. Örgüt yöneticilerinin de bu konulara hassasiyetle yaklaşması beklenmektedir (Peçen ve Kaya, 2013: 109).

1.1.2.1. Örgütsel yenileşme türleri

Örgütlerde sistemli bir yenileşme süreci izlemek için örgütleri oluşturan unsurları bütünlük içerisinde ele almak gerekmektedir. Örgütlerde yenileşme gerçekleşeceği zaman örgütün herhangi bir kısmında meydana gelecek yenileşme örgütün tamamını etkileyeceği için, yenileşmeyi boyutlarıyla birlikte ele alarak planlama gerekliliği doğmaktadır. Bu kısımda yenileşmenin boyutları teknolojik, personel, süreç ve yöntemler olarak ele alınmıştır.

Teknolojik alanda yenileşme

Örgütler dönemin ihtiyaçlarına yanıt vermek ve özellikle benzer ürün ve hizmet sektöründe buldukları diğer örgütlerle rekabet edebilmek amacıyla teknolojik alanda yeniliğe gitme gereksinimi duymaktadır. Teknolojik yenilikler örgütlerin rekabet avantajı elde etmesini kolaylaştırmanın yanında ekonomik yönden de artılar getirmektedir. Örneğin ürün ve hizmet üretiminde maliyetleri düşürmek amacıyla modern teknoloji ve makinelerden yararlanılmaktadır. Örgütün bunları uygulaması aynı zamanda üretim sürecinde zamandan da tasarrufu sağlamaktadır (Tanıt, 2003: 98).

Personelde yenileşme

Örgütlerde insan kaynağının güçlü bir unsur olarak görülme nedeni, yenileşmenin planlanmasından uygulanmasına kadar geçen sürecin her aşamasında personelin aktif olarak bu süreçte rol alması görülmektedir. Bu nedenle yenileşme sürecinde personel boyutu ön plana çıkmaktadır (Çınar, 2005: 92).

Toplumsal alanda ekonomi ve teknoloji gibi örgütlerin yenileşmesinde oldukça etkili olan alanlarda yaşanan gelişmeler örgütlerde yeni iş alanlarını ortaya çıkarmaktadır. Örgütlerde planlı bir yenileşme süreci izlemek, belirlenen amaçlara ulaşmak ve yenileşme sonucunda örgütte ortaya çıkabilecek yeni alanlarda ihtiyaçları karşılamak için nitelikli personele ihtiyaç duyulmaktadır. Nitelikli personel yetiştirilmesine yönelik beklentileri

karşılımda en büyük pay eğitim örgütlerine düşmektedir. Eğitim örgütleri, toplumun ihtiyaç ve beklentilerini göz önünde bulundurarak bunları karşılayacak nitelikli insan gücünü yetiştirmeye yönelik değişim ve yenileşme sağlamak durumundadır (Küsmüş, 2018: 28).

Süreç ve yöntemlerde yenileşme

Bir değişim süreci olarak nitelendirilen yenileşmede de bir durumdan başka bir duruma geçiş söz konusudur ve bu sürecinin iyi yönetilmesi gerekmektedir. Yenileşme ihtiyacının ortaya çıkması ve bu ihtiyacın tanımlanması, süreçte personel desteğinin sağlanması, yeniliğın uygulanması gibi aşamaların planlanması ve yönetilmesi olumlu sonuçlara ulaşmada örgüt için büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle örgüt personelinin yeniliğe uyumunu sağlamada, örgüt politikasında ve örgüt işleyişinde uygulanan yöntemlerde gerektiği takdirde değişikliğe gitmek gerekebilir (Çınar, 2005: 86). Bu noktada ise yöneticilerin yenilik yönetimi becerileri ön plana çıkmakta ve yöneticilerden yenileşme sürecini başarılı bir şekilde yönetmeleri beklenmektedir.

1.1.2.2. Örgütsel yenileşme sürecinin aşamaları

Schermerhorn (1989; akt. Gündüz ve Balyer, 2013: 49-50) yenileşmeyi, örgütte var olan düzeninin bir parçası olarak görülen yeni düşünceleri ortaya çıkarma ve bu yeni düşünceleri uygulamaya koyma süreci olarak tanımlamaktadır. Genellikle süreç ve ürün yenileşmesi olarak ortaya çıkan örgütsel yenileşme dört aşamada gerçekleşmektedir. Bu aşamalar:

- 1- Düşünce yaratma (keşiflerin ve mevcut bilinenlerin yanında yeni bilgilerin ortaya çıkarma),
- 2- Başlangıç denemeleri (düşünceleri başkalarıyla paylaşarak bu düşünceleri kavramsal yönden tartışma),
- 3- Yapılabilirlik belirlemesi (yapılabilirliğini ve mali değerini formal yapılabilirlik çalışmalarıyla test etme),
- 4- Son uygulama (yeni sürecin uygulama) olmak üzere dört aşama şeklinde belirtilmektedir.

1.1.3. Eğitimde örgütsel yenileşme

Bilim ve teknolojiye yaşanan gelişmelerin yanında sosyal ve ekonomik yaşamda ortaya çıkan krizler, eğitimde alışılmış kavramlar ve yöntemlerde yenileşme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bireysel ve toplumsal açıdan nitelikli bir yaşama ihtiyaç duyulması sonucu bilgi ve eğitim giderek artan bir önem kazanmaktadır. Bu nedenle ileri düzeyde eğitim gören bireylerle eğitimden yeterince yararlanamamış bireyler arasında bir boşluk oluşmuş, düşünen ve uygulayan grup ayrımı ortaya çıkmıştır. Ancak düşünen ve aynı zamanda düşündüğünü eyleme dönüştürebilen bireylere ihtiyacın artmasıyla nitelikli eğitime de duyulan ihtiyaç artmıştır (Alkan, 1984: 3).

Bir süredir eğitim alanında da önemli bir ilgi konusu haline gelen yenileşme olgusuna yönelik yapılan araştırmalar, yeniliğin ortaya çıkması ve başarılı bir şekilde uygulanmasının bireylerin yaratıcılıklarının desteklenmesine ve yeteneklerinin ortaya çıkarılmasına bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı zamanda bireylerin yaratıcılıklarının ve yeteneklerinin ortaya çıkmasının büyük ölçüde eğitim yoluyla gerçekleştiği belirtilmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalar temelinde eğitim sistemlerinin yenileşme için mevcut kapasitelerini nasıl geliştirebileceği yer almaktadır (Looney, 2009: 4).

Yenileşmenin tüm örgütler gibi eğitim örgütlerini de etkilememesi imkansız bir durum olarak görülmektedir. Okulda yenileşme gerçekleştirilirken dikkatli ve planlı bir şekilde hazır bulunmak gerekmektedir. Çünkü okulda gerçekleşecek bir yenileşme öğrenciden yöneticiye kadar bütün bireyleri etkilemektedir (Beycioğlu ve Aslan, 2010: 159).

Eğitimde yenileşme karmaşık bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Eğitim sosyal, kültürel, ekonomik ve politik yapılarla oldukça ilişkilidir bu nedenle de oldukça kapsamlı bir konu haline gelmektedir. Eğitim bu karmaşık yapıyı etkilerken aynı zamanda bu yapıdan da etkilenmektedir ve bu karmaşık yapıdan soyutlanamaz. Eğitimin, etkilendiği yapılarda meydana gelen yenileşme ve gelişmelerden etkilenmemesi de bu nedenle pek mümkün görünmemektedir (Varış, 1982: 57). Bütün bu etkilenmeler sonucunda eğitimde yenileşme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu ihtiyaçlar şu şekilde sıralanmaktadır:

- Başarı seviyesini artırma,
- Fırsat ve imkan eşitliğini sağlama,

- Öğrencilerin motivasyonunu sağlama ve onlarla etkileşimi artırma,
- Sosyal yaşamdaki değişimlere uyumu kolaylaştırma,
- Hızla gelişen teknolojiye uyum sağlama isteği.

Çevreyle yakından ilişkili olan okul ve aynı şekilde toplumla ilişkili olan eğitim sistemi çevre ve toplumda gerçekleşecek olan değişim ve gelişimlere uyum sağlayabilmek için eğitim alanında gerçekleşecek yenilikleri benimsemek zorunluluğunda kalmaktadır. Bu zorunluluğun sonucunda okul ve sistemde yapı, süreç ve davranış değişiklikleri meydana gelmektedir. Bu sonuçlar okul ve sistemden başlayarak çevreye ve topluma yayılıp etkisini göstermektedir. Bu etkiler sonucu çevre ve toplumda da değişimler başlayabilmektedir. Sonuç olarak eğitimde örgütsel ve yönetsel yeniliklerin yayılcı bir eğilim sergilediği görülmektedir (Bursalıoğlu, 2010: 152).

Bireylerin yetiştirilmesinde rolü oldukça önemli olan öğretmenlerin de kendilerini geliştirmeye istekli ve yenileşmeye açık olmaları gerekmektedir. Yaşam boyu öğrenme becerilerini benimseyen öğretmenler, öğretme-öğrenme sürecinde bu becerilerin öğrencilere de aktarılmasını sağlayarak kendini geliştirmeye ve yenileşmeye açık bireylerin yetişmesini sağlayabilmektedir (Kılıç ve Tuncel, 2014: 26).

Öğretmenlerin yenileşmeye açık olmaları ve yenileşmeye yönelik davranışlar sergilemeleri okulda gerçekleşecek olan herhangi bir yeni uygulamada işlevselliğini göstermektedir. Örneğin okulda yeni bir program uygulanmaya başlandığında bu yeni programa yeni yöntem ve tekniklerle uyum sağlayan ve programın sürekliliğinde rol oynayan öğretmenler, yenilikçi olmayan meslektaşlarına göre ayrıcalıklı bir durumda olabileceklerdir. Yenileşmeye yönelik hareketlerin eğitim sisteminin yönetiminde daha üst basamaklarda bulunmadığı düşünülürse, bu durum yenileşmenin tamamen engellenmesini ifade etmektedir. Yeniliklerin planlanmasında ve yürütülmesinde rol oynayan bireylerin bu konuda etkileşim halinde olması, yenileşmeye yönelik hareketlerin geri plana atılmasının önüne geçmektedir. Bunun için aşağıdaki konularda planlayıcıların ve uygulayıcıların bir görüş birliğine varması gerekmektedir (Varış, 1982: 57):

- Eğitim sistemleri yeniliğe açık olmalı ve yeniliğe yönelik faaliyetler planlı bir şekilde gerçekleştirilmelidir.
- Yeniliklerin uygulamaya dönüştürülmesi bilimsel bir şekilde ilerlemelidir.

- Yeniliklerin planlanmasında rol alan araştırmacılarla uygulama aşamasında rol alan yönetici ve öğretmenler arasında sürekli bir iletişim olmalıdır.
- Yenileşme süreci gerçekleştirilirken toplumun beklentileri ve ihtiyaçları göz önünde bulundurulmalıdır.
- Yenileşme sürecinde planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarına akılcı bir temel sağlamak için eğitim örgütleri için en uygun koşulların belirlenmesi gerekmektedir.

Var olan sistemlerin genellikle yeniliklerin önünde bir engel ya da güçleştirici bir unsur olduğu düşünülmektedir. Fakat vizyon sahibi örgütler uygulamadaki yaklaşımlarıyla bu engelin üstesinden gelebilmektedir. Okullarda da yenileşmeye yönelik uygulamalarda en büyük sorumluluğun yöneticiler ve öğretmenler üzerinde olduğu düşüncesinden hareketle sistemden kaynaklanan engelleri aşmada en büyük rol yine yöneticiler ve öğretmenlere düşmektedir. Diğer yandan yenileşmenin oldukça önemli olduğu çağımızda okul yöneticilerinden bu konuda beklentiler bulunmaktadır. Öğrenme çabasında olup öğrendiklerini uygulayan, kararları okuldaki bireylerle ortak alan, öğretmenlerin yenileşme ihtiyaçlarını görebilen aynı zamanda bunu okula yansıtabilen, yeni vizyonlara açık olan, çağın teknolojik yeniliklerini mümkün olduğunca okula sunmaya çalışan, okulu çevresiyle birlikte kabul edebilen ve tüm bunları gerçekleştirirken yöneticilik yeterliklerini üst düzey kullanan bir yönetici beklentisi bulunmaktadır (Beycioğlu ve Aslan, 2010: 162-165).

Varış (1982: 60) yenileşmeye yönelik faaliyetlerin örgütte devamlılığı üzerine birtakım öneriler geliştirmiştir. Bu öneriler şu şekilde sıralanmaktadır:

- Eğitimde gerçekleşecek yeniliklerin ilgilileri tarafından kabul ve destek görmesi yenileşmenin süreklilik sağlamasını desteklemektedir.
- Yenileşmenin sağlayacağı yararların fazla olması kabul görülme olasılığını artırmaktadır.
- Yenileşmenin inandırıcı şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Örgütün mevcut imkanlarının dışında gerçekleşmesi pek mümkün olmayan gerçek dışı beklentilerde bulunulması beklenen sonuçlara ulaşıramayacağı için yenileşmenin uygulama aşamasına geçmesini engellemektedir.
- Yenileşmenin değerlendirilmesi süreklilik gerektirmektedir. Bu sayede örgüt bireylerinin yenileşmeye uyumu kolaylaşmaktadır.
- Yenileşmenin gerçekleşmesinde toplumun ve eğitim sisteminin etkileşim halinde

olması temelde yer alır. Örgütün yenileşme potansiyelini artırmak için toplumla sürekli etkileşim halinde bulunmak gerekmektedir.

Eğitimde yenileşmeye yönelik programlarının uygulanabilmesinde, okul içerisinde bu uygulamadan doğrudan ve en fazla etkilenecek olan öğretmenlerin ve öğrencilerin kabul ve desteğini sağlamak son derece önemli görülmektedir. Bu sayede yenileşmenin uygulanacağı alanlarda daha fazla yarar sağlanacağı düşünülmektedir. Diğer yandan yenileşmeye yönelik hedefler belirlenirken okulun bu hedefleri gerçekleştirmek için yeterli imkanlara sahip olup olmadığı da göz önünde bulundurulmalıdır; imkanlar dahilinde hazırlanan bir yenileşme programıyla gerçekçi hedeflerin belirlenmesi programın inandırıcılığını da artırarak daha fazla kabul ve destek görme olanağını artırmaktadır. Ayrıca yenileşmeye yönelik etkinlikleri sürdürmede, eğitim örgütleriyle toplumun etkileşiminin de kaçınılmaz olduğunun göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Böylece okulun yenileşmeye yönelik potansiyelinde artışın süreceği öngörülmektedir.

Türk eğitim sisteminde eğitimde yenileşmeye yönelik projeler hayata geçirilmektedir. Bunlardan biri Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) 2011-2012 eğitim öğretim döneminde pilot uygulamayla hareketlilik kazandırılan, her öğrencinin kaliteli eğitim içerikleri aracılığıyla en iyi eğitime ulaşması ve eğitimde fırsat ve imkan eşitliğinin sağlanmasına yönelik, eğitimde teknoloji kullanmayla ilişkili olan en büyük ve en kapsamlı eğitim hareketi olarak değerlendirdiği Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi (FATİH) Projesi'dir. FATİH Projesi ile okullardaki teknolojinin iyileştirilmesi buna bağlı olarak da öğrencilerin teknolojik araçları öğrenme-öğretme sürecinde daha aktif kullanması amaçlanmıştır. Bu amaçtan yola çıkılarak erişilebilirlik, verimlilik, eşitlik, ölçülebilirlik ve kalite olarak beş temel esasa dayanan başarı faktörleri belirlenmiştir. Böylece fırsat eşitliği sağlanarak toplam kalitede de artış hedeflenmiştir (MEB, 2021). Türk eğitim sisteminde böyle köklü bir değişikliği hedefleyen bu projenin yapısının ve amaçlarının Türk eğitim sisteminin yapısına uygunluğu ve işlevselliği araştırmacılar tarafından ele alınarak projenin olumlu ve olumsuz yanlarını değerlendirme imkanı sağlanmıştır. Proje ile ilgili çalışmalarda (Kayaduman, Sırakaya ve Seferoğlu, 2011: 127; Ekici ve Yılmaz, 2013: 334; Altın ve Kalelioğlu, 2015: 104; Yılmaz, 2020: 79) genellikle ulaşılan sonuçları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Projenin başarıya ulaşabilmesinde projenin en etkin uygulayıcıları olarak görülen öğretmenlerin yeterlikleri ile mevcut altyapının uygunluğunun değerlendirilmesi.

- Proje planında izlenecek stratejide ve projenin uygulanabilirliğinde gerekli değerlendirmelerde eksikliklerin görülmesi.
- Projede hedeflenen unsurlarda nicelik (etkileşimli tahta, bilgisayar ve tablet sayıları) olarak artışla nitelik olarak artışın birbirini izleyeceği yönünde olan öngörülerde yaşanan kararsızlıklar.
- Etkileşimli tahta, bilgisayar ve tablet kullanımının bilinçli şekilde gerçekleşmesiyle öğrenme-öğretme sürecinde verim artışının sağlanması.

FATİH Projesiyle birlikte öğrenme-öğretme sürecinde bilişim teknolojileri araçlarının daha aktif halde kullanılması amaçlanmaktadır. Bu amaca yönelik uygulamaları daha etkin hale getirmek amacıyla MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü tarafından Eğitim Bilişim Ağı (EBA) oluşturmuştur. Bu uygulamayla öğretmen-öğrenci etkileşiminin artırılması ve öğrencilerin bilgiye daha kolay ulaşması hedeflenmiştir (Doğın ve Koçak, 2020: 111). Eğitimde yenileşmeye yönelik faaliyetlerden biri olarak görülen EBA'nın belirlenen hedeflere ulaşabilirliği ve kullanılabilirliği projenin uygulamaya koyulmasından bu yana araştırmalarda ele alınmıştır. Araştırmalarda ulaşılan sonuçlarda EBA'nın eğitsel bakımdan birçok özellikle öğrencilerin ilgisini çekecek içerikleri barındırdığı (Aktay ve Keskin, 2016: 43), bu sayede öğrencilerin derslere olan ilgi ve katımlarında artış görülerek alınan verimde de artış sağlanacağı (Fidan, Erbasan ve Kolsuz, 2016: 635), 2019 yılının sonlarında ortaya çıkarak 2020 yılının ilk çeyreğinde tüm dünyayı etkisi altına alan ve birçok alanda faaliyetlerin kesintiye uğramasına neden olan Covid-19 pandemi sürecinde Türkiye'de de eğitim faaliyetlerinin aksaması sonucu uzaktan eğitim sürecinin önem kazanmasıyla EBA'nın aktif olarak kullanılması gibi durumlar genellikle ön plana çıkmaktadır. Bunların yanında araştırmalarda EBA ile ilgili öne çıkan bir diğer sonuç altyapı ve teknik sorunların yaşanması olmuştur (Doğın ve Koçak, 2020: 121). Türkiye'de bütün öğrencilerin eğitim sisteminde sunulan imkanlardan eşit düzeyde yararlanması amacı söz konusu olsa da ülkenin her yerinde internete ve teknolojik araç gereçlere ulaşılabilirlik söz konusu değildir. Bu gibi durumlar projelerde hedeflerin eleştirilen yanlarından biri haline gelmektedir.

Türk eğitim sisteminde yaşanan bir diğer yenileşme hareketi zorunlu eğitimin 8 yıldan 12 yıla çıkarılması yönünde olmuştur. 4+4+4 eğitim sistemi olarak da ifade edilen bu yenilikle toplumsal okullaşma oranını artırmak hedeflenmiştir. Yapılan düzenlemeyle 12 yıllık öğretim kademeleri üçe ayrılarak birinci kademedeki 4 yıl süreyle ilkokul, ikinci

kademede 4 yıl süreyle ortaokul ve üçüncü kademede 4 yıl süreyle lise olarak belirlenmiştir (MEB, 2012: 9). 12 yıllık zorunlu eğitim sürecine yönelik yapılan çalışmalarda süreç olumlu ve olumsuz yönleriyle değerlendirilmiştir. Araştırmalarda öne çıkan sonuçlardan biri yeni eğitim sisteminin kısa bir zaman diliminde hazırlanarak yürürlüğe girmesiyle okul yöneticisi, öğretmen, öğrenci ve velilerin bu duruma hazırlıksız yakalanarak birçok sorun yaşamalarıyla ilgili olmuştur. Yeni eğitim sistemiyle okula başlama yaşının küçülmesi farklı yaş gruplarının aynı ortamda eğitim alarak uyum sorunu yaşamaları, fiziksel yetersizliklerin olması, bireysel farklılıklarda artışın görülmesi ve programın uygulanma kısmında yaşanan sorunları beraberinde getirmiştir (Cerit, Akgün, Yıldız ve Soysal, 2014: 74).

1.2. Değişme

Değişme kavramı genel anlamda planlı ya da plansız olması fark etmeksizin herhangi bir sistem, süreç veya ortamın mevcut durumdan farklı bir duruma dönüştürülmesi olarak ifade edilmektedir. Tek başına olumlu ya da olumsuz bir durumu ifade etmeyen değişme gözlenen unsurda belli bir sürede bir farklılaşma görülmesi olarak değerlendirilmektedir (Özdemir, 2000: 30).

Günümüzde hızlı bir değişim yaşanmaktadır. En küçük birimlerden en geniş sistemlere kadar bu değişimden bütün toplumsal unsurlar etkilenmekte ve sürekli bir değişim dinamiğinin etkisi altında kalmaktadırlar. Bilgi ve teknolojiye yaşanan gelişmeler, ekonomik koşullar, toplumların gelenek ve göreneklerinde yaşanan farklılıklar ve buna benzer olgular bireyleri ve toplumları buldukları çevreyle birlikte bir değişim sürecine yönlendirmektedir (Beycioğlu ve Aslan, 2010: 154).

Değişimin belli bir yerde kalmayarak bilim ve teknolojinin gelişmesiyle küresel bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle değişimin bireyleri, toplumları, örgütleri, teknolojiyi, ekonomiyi, kültürü ve daha sayılabilecek insanı ilgilendiren benzer olguları olumlu ya da olumsuz şekilde etkilediği düşüncesine ulaşılabilmektedir. Değişimin etkilerinin olumlu bir yönde ilerlemesi amaçlanıyorsa planlı ve kontrollü önlemler almak gerekmektedir (İnandı, 1999: 15).

1.2.1. Örgütsel Değişme

Günümüzde örgütlerin açık sistemler olarak görülmesi, örgütlerin çevrelerinde bulunan değişimlere kapalı olmaması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. İçinde bulunduğumuz bilgi ve teknoloji çağının dinamikliği sonucu toplumlarda değişimler görülmekte dolayısıyla örgütlerin çevresi de değişmektedir. Ortaya çıkan değişimler sonucu örgütler bu duruma uyum sağlamak zorunda kalmaktadır (Tabançalı, 2014: 345).

Toplumun bütününde örgütlerin ve yönetimlerinin etkileşim halinde olduğu göz önünde bulundurulduğunda, çevrede gerçekleşen değişimlere ve çevrenin dinamikliğine ayak uydurabilmek için örgütlerin yönetim anlayışında çevrede gerçekleşen değişim hızına uyum sağlayabilecek bir yaklaşımın benimsenmesi örgütlerin uzun süreli varlığını sürdürebilmesi için gerekli görülmektedir (Diken, 1999: 164).

Newton ve Tarrant'a göre (1992; akt. Özdemir, 2000: 30) değişme sürecinin başlamasıyla örgütlerde bireysel ve örgütsel açıdan bir canlılık başlamaktadır. Bunun sonucunda ise örgütte gerçekleşmesi mümkün olan durumlar şu şekilde sıralanabilir:

- Değişme, çalışanlar tarafından ilginç ve heyecan verici bulunabilmektedir.
- Değişme örgüt üyelerine yeni fırsatlar getirebilmektedir.
- Değişme ile çalışanların profesyonel gelişimleri hızlanmaktadır.
- Değişme ile kurumda yeni ve farklı gruplar oluşturulmasına ortam sağlanabilmektedir.
- Değişme ile örgütte günlük olarak gerçekleştirilen uygulamalar akademik açıdan ele alınıp incelenmektedir.
- Değişme ile örgütte güven verici bir ortam oluşturulabilmektedir.
- Örgütsel, bireysel ve kültürel ayrılıkların olumsuz etkisi değişme aracılığıyla azalabilmektedir.
- Örgüt çalışanlarının bireysel gelişim imkanı değişme ile artabilmektedir.
- Değişme ile çalışanların örgüte dikkat ve ilgileri artabilmektedir.

Değişim kısaca etkinliklerin farklı bir biçimde gerçekleştirilmesi; farklılık yaratma olarak ifade edilmektedir. Değişimin örgütler tarafından öngörülmesi, örgütün plansız bir değişmeye doğru sürüklenmesinin önüne geçilmesini sağlamakla birlikte planlı değişimle örgüt üyelerine gerekli becerileri kazandırıp davranışlarını amaçlara uygun olarak

şekillendirme olanağı sağlamaktadır. Sürekli bir değişimin yaşandığı çevrede örgütlerin bu duruma uyum sağlamasının örgütsel değişimle mümkün olduğu düşünülmektedir (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015: 409).

1.2.1.1. Örgütsel değişimin amaçları

Örgütlerde değişim iç veya dış çevrenin talepleri doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Bazen çevrenin taleplerini karşılama amacı olmadan örgütün kendi isteğiyle de gerçekleşebilmektedir. Örgütler verimliliği ve etkinliği artırmak amacıyla sürekli bir çaba göstermektedir ve bu durum değişimin en önemli amaçlarından biri olarak görülmektedir. Örgütsel değişimin diğer amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Genç, 2017: 330):

- Örgütler niteliksel ve niceliksel büyüme amacıyla değişime gitmektedir. Örgütü büyüme için iç ve dış etkenler zorlamaktadır.
- Örgüte yenilik sağlama amacıyla da değişim gerçekleştirilmektedir. Çevrenin değişen koşullarına ve rekabet ortamına uyum sağlama, örgüte yeniliklerin getirilmesine bağlı görülmektedir.
- Örgütsel davranışlarda motivasyonu sağlama amacıyla da örgütsel değişim gerçekleştirilebilmektedir. Çalışanlarda örgütteki tekdüzelikten kaynaklanan sıkılma ve buna bağlı olarak motivasyon düşüklüğü görülebilmektedir. Bu nedenle çalışanlarda iş tatminini artırma amacıyla değişimi sağlama yoluna gidilmektedir.
- Ulusal ve uluslararası rekabet ortamında, maliyet ve kalite standartlarını en üst seviyede elinde tutan örgütlerin seviyesine ulaşabilmek amacıyla değişim gerçekleştirilmektedir.
- Örgütlerin ürün ve hizmetlerine olan taleplerinde yaşanan değişim örgütün sahip olduğu teknolojiye bağlı olarak da beraberinde getirmektedir. Örgütler var olan teknolojileri ile taleplere karşılık veremedikleri zaman talepleri karşılamak amacıyla var olan teknolojik yapısında değişime gitmektedir.

Örgütler çevrelerinden bağımsız düşünülemediği için çevrenin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak, bireyin ve toplumun beklentilerine uygun amaçlar belirlemenin örgütü değişim sürecinde başarıya ulaştıracağı düşünülmektedir (İnandı, 1999: 24). Örgütlerin varlığını sürdürebilmelerinde değişim unsuru bir zorunluluk haline gelmiştir. Ancak örgütlerde bir değişim amaçlanıyorsa dikkat edilmesi gereken durumlar söz

konusudur. Planlanmamış bir değişim amaçlarda sapmalara, elde edilmesi beklenen sonuçlarda hatalara neden olabilir. Olumlu sonuçlara ulaşıması beklenen değişimlerin planlanabilir, yönetilebilir, denetlenebilir ve değerlendirilebilir olması örgütsel değişim açısından oldukça önemli görülmektedir (Diken, 1999: 165).

1.2.1.2. Örgütsel değişmenin türleri

Örgütlerde gerçekleşen değişimler oluşum şekillerine göre farklılık göstermektedir. Değişimin daha net anlaşılması ve örgütün ihtiyaçlarını karşılayabilecek şekilde bir ya da birden fazla değişim gerçekleştirmek için değişim türlerine ayrılmaktadır. Temelde planlı ve plansız olarak gerçekleşen değişimler çok farklı nitelik ve nicelikte de olabilmektedir. Bu kısımda alanyazında en sık karşılaşılan örgütsel değişme türleri ele alınacaktır.

Planlı ve plansız değişim

Örgüt ihtiyaçlarının belirlenerek buna uygun bir değişim sürecinin oluşturulması planlı değişim olarak ifade edilmektedir. Planlı değişim, örgütte bilinçli ve istedik bir değişim gerçekleştirilmesine dayanmaktadır (Artun, 2008: 40). Örgütler beklenmedik sonuçların ortaya çıkması endişesiyle değişmeye karşı olumsuz tutumlara sahip olabilmektedir. Ancak örgütler, planlanmış ve amaçlara yönelik olarak değişmek durumundadır. Bu doğrultuda örgütsel ihtiyaçları karşılamayı amaçlayan bir değişim planlanmalıdır. Planlı değişim sürecinde örgütteki yapı, görev, teknoloji ve çalışan unsurlarının bütünlük içerisinde ele alınması gerekliliği belirtilmektedir (Özdemir, 2000: 85). Bu değişim türünde önceden hazırlıkların yapılması ve sürecin plan dahilinde yürütülmesiyle olumlu sonuçlar elde etme imkanı görülmektedir (Acar, 2013: 25).

Planlı değişim, örgütün mevcut etkililik düzeyinin daha üst düzeye yükseltilerek bunun devamlılığını sağlamanın amaçlandığı, uzun süreli bir değişim türü olarak nitelendirilmektedir. Bu değişim türünde, değişim sürecini planlama ve yönetme konusunda uzman kişiler tarafından hazırlanan planlara gereklilik duyulmaktadır. Örgüt üyelerinin katılımına dayalı bir süreç olmakla birlikte değişimin yürütülmesinde gerekli bilgi ve verilerden yararlanmayı gerektirmektedir (Demir, 2019: 10).

Değişim sürecinde gerçekleşecek durumların önceden kestirilemediği, örgütün kontrolü dışında kendiliğinden oluşan değişim türü plansız değişim olarak belirtilmektedir. Bu değişim türünde örgüt açısından olumsuz sonuçların ortaya çıkma ihtimali

bulunmaktadır (Artun, 2008: 40). Plansız değişim, örgütün kontrolü dışında geliştiği için önlenmesi zor bir değişim türü olarak nitelendirilmektedir. Plansız değişimin beklenmeyen durumlar ve krizler sonucu ortaya çıkması; örgütte değişim için herhangi bir hazırlık bulunmaması nedeniyle uyum sürecinde zorluklar yaşanmaktadır. Bu noktada örgüt yönetiminin ani değişimleri yönetme becerisi ön plana çıkmaktadır. Örgüt yönetimi gerekli uyum mekanizmalarından yararlanarak örgütün bu ani değişime uyum sağlamasını kolaylaştırmak durumundadır (Kalmaz, 2007: 11).

Makro ve mikro değişim

Makro ve mikro değişim olarak adlandırılan değişme türleri örgütte değişimin gerçekleşeceği alanın boyutuyla ilgili olarak birbirinden ayrılmaktadır. Örgütün tamamında, bütüncül bir şekilde gerçekleştirilen değişim makro değişim; örgütün alt sistemlerinin herhangi birinde gerçekleştirilen değişim mikro değişim olarak ifade edilmektedir. Makro değişimde örgüt performansında bütüncül bir artış sağlama amaçlanmaktadır. Makro değişimler için değişimi benimseyen ve destekleyen yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır. Mikro değişimler, makro değişimlere göre daha örgütün daha dar alanlarında gerçekleştirildiği için değişimi uygulama sırasında kolaylık sağlamaktadır (Demir, 2019: 11).

Proaktif (Öngörücü) ve reaktif (tepkisel) değişim

Proaktif değişim, örgütte gelecekte ortaya çıkabilecek sorunlara da ya da yaşanabilecek değişimlere yönelik öngörülerde bulunarak örgütün hazır hale getirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Reaktif değişim, gerçekleşmesi tahmin edilen durumlara hazırlık yapılması söz konusu olmadan, örgütün içerisinde bulunduğu koşullarla çevresinde meydana gelen değişimlere uyum sağlaması olarak ifade edilmektedir. Yani örgüt çevresinde meydana gelen değişimlere tepkisel bir yaklaşım sergilemektedir (Çako, 2012: 77). Tepkisel değişme, örgütün değişmesine neden olan güçlerin baskısı sonucu meydana gelmektedir. Buna karşın öngörücü değişme planlı gerçekleştiği için örgütün devamlılığında daha etkili görülmektedir (Artun, 2008: 41).

Aktif ve pasif değişim

Aktif değişim, örgütün istendik ve planlı değişimler ile çevresini de etkilemesi olarak tanımlanmaktadır (Çerezci, 2019: 25). Örneğin örgütün çalışma alanlarında

teknolojik bir değişim yaşamasıyla bulunduğu sektördeki diğer örgütlerin yapılarında bir değişim zorunluluğuna neden olması aktif değişim olarak nitelendirilebilir. Pasif değişim ise örgütün çevresinde meydana gelen koşullara uyum sağlamak için yapısında değişimlere gitmesi olarak belirtilmektedir (Çako, 2012: 79).

Zamana yayılan ve ani değişim

Örgütte planlanan değişimin zamana yayılarak belirli aralıklarla aşamalar halinde uygulanması zamana yayılan değişim olarak; örgütlerin kısa süre içerisinde uyguladıkları değişim ise ani değişim olarak tanımlanmaktadır. Ani değişimlerde örgütlerle değişime direnme söz konusu olabilmektedir. Bu durumun önüne geçebilmek için değişimin gerekliliğini çalışanların kabul etmiş olması gerekmektedir. Ani değişim, değişim kültürünün oluştuğu ve değişimlerin kolayca benimsendiği örgütler için oldukça uygun görülmektedir (Demir, 2019: 11).

1.2.1.3. Örgütsel değişmeye neden olan etkenler

Örgütler personeli, yönetim yapısı ve içinde bulunduğu çevre ile bir bütün olarak değerlendirilmektedir. Örgütlerde değişim gerçekleştirilirken bu değişimden etkilenecek olan bütün unsurlar göz önünde bulundurulurken bir değişim süreci izlenmelidir. Örgütler birçok değişkenden etkilenmekte ve aynı zamanda bu değişkenleri de etkilemektedir. Örgütlerde değişmeye neden olan etkenler bu çift yönlü etkileşim bağlamında ele alındığında örgütleri dışarıdan etkileyen dış etkenler ve örgüt içerisinde etkileyen iç etkenler olarak iki grupta ele alınmaktadır. Dış etkenler arasında yasal, toplumsal, doğal, ekonomik ve teknolojik koşullarda meydana gelen değişimler ele alınmaktadır. İç etkenleri ise örgütsel yapı ve amaç, örgütün sahip olduğu birey unsuru, örgütte kullanılan programlar ve teknolojik yapıda meydana gelen değişimler oluşturmaktadır (İnandı, 1999: 24).

Örgütsel değişmeye neden olan dış etkenler

Örgütsel değişmeye neden olan dış etkenler örgüt-çevre ilişkisi üzerine temellendirilmektedir. Örgütler çevresiyle karşılıklı bir etkileşim içerisinde. Bu nedenle varlığını sürdürebilmesi ve gelişimini sağlayabilmesi için çevrede gerçekleşen değişimlere uyum sağlamak zorunluluğundadır. Dış etkenlerde meydana gelen değişimlerden etkilenerek örgütlerde değişimlerin gerçekleşmesi örgütün çevreye uyumu olarak da değerlendirilebilmektedir (Sağlam, 1979: 103). Örgütsel değişmeye neden olan dış etkenler

yasal, toplumsal, ekonomik ve teknolojik olarak ele alınmıştır.

Yasal değişmeler

Toplumsal ve ekonomik alanlarda düzen yasal yollarla sağlanmaktadır. Toplumsal veya ekonomik alanda meydana gelen değişimler hukuk sistemiyle yasallaştırılabilmekte ya da toplumsal değişimlerin gerçekleştirilebilmesi için hukuk sisteminde değişimlere gidilebilmektedir. Yani karşılıklı bir etkileşimden söz edilebilir. Toplumda belirli alanlarda yapılan yasal düzenlemelerden ilgili alanlardaki örgütlerin etkilenmemesi mümkün görünmemektedir (Alıç, 1990: 45).

Toplumsal değişmeler

İnsan ilişkilerinde düzenli bir yapıya sahip olunması olarak ifade edilen toplumsal yapıda farklı etkenlerden kaynaklı değişimler yaşanmaktadır. Toplumsal yapı ile bireyler, gruplar ve doğa arasındaki ilişkilerin değişmesi toplumsal değişmeyi ifade etmektedir. Aynı zamanda bir toplumsal yapıdan başka bir toplumsal yapıya geçme söz konusudur. Toplumsal kurumların belirlediği ilişkiler sonucu oluşan toplumsal yapıda meydana gelene değişimlerden birey, grup ya da örgütler zamanla etkilenmektedir. Bu etkiler sonucu birey, grup ya da örgüt davranışlarında da değişimler ortaya çıkması söz konusudur (Tokat, 2012: 39). Toplumsal değişmeler sonucunda örgütlere yüklenen sorumluluklar ve beklentiler sonucunda değişim kaçınılmaz hale gelmektedir.

Ekonomik değişmeler

Bir toplumda yaşanan ekonomik gelişmelerle örgütlerde de gelişmeler görülmekteyken, gerileme söz konusu olduğunda da örgütlerde de gerilemeler görülmektedir. Bunun nedeni örgütlerin toplumun ekonomik sistemine uygun olarak biçimlenmesi olarak değerlendirilmektedir. Örneğin ekonomisi gelişmiş ülkelerin eğitim sistemleri de gelişmiş durumdayken, geri kalmış veya gelişmekte olan ülkelerin eğitim sistemlerinde ekonomik geriliğin etkileri görülmektedir (Alıç, 1990: 45).

Ülkelerin enflasyon oranları, ulusal üretim düzeyleri, faiz oranları ve endüstriyel alanda yaşanan rekabet gibi ekonomik etkenler örgütsel değişmeye neden olurlar. Özellikle ne zaman ve ne şekilde gerçekleşeceği bilinmeyen ekonomik krizler örgütlerde değişimi zorunlu hale getirmektedir (Hatıpler, 2014:24). Ekonomik güce sahip olan örgütler değişme sürecinde kaynaklarını bu amaca yönelik kullanabileceği için kaynak yetersizliği yaşayan

örgütlere kıyasla örgüt etkililiğini artırmada avantajlı bir konuma sahip olabilecektir (İnandı, 1999: 32).

Teknolojik değişmeler

Teknolojik değişmeler, örgütlerde daha düşük maliyetle daha fazla verim elde etme, çalışma koşullarını iyileştirme, çalışanların bireysel gelişiminden örgütsel gelişmeyi sağlamasına kadar daha pek çok alanda örgütsel değişmeler için önem taşımaktadır. Diğer yandan teknolojik değişmeler örgütlerde bir baskı unsuru haline dönüştüğü için örgütler, çevresinde rekabet avantajını elde tutabilmek amacıyla teknolojik değişmelere uyum sağlayarak değişmek durumunda kalmaktadır (İnandı, 1999: 31).

Örgütlerde en çok bilinen ve uygulanan teknolojik değişmeler kullanılan araç-gereç, bilgi işleme ve çalışma kısımlarını kapsamaktadır. Etkili bir teknolojik değişimin gerçekleşmesi için formal ve informal gruplar arasında yenilik oluşturma, program yönetme gibi bazı kritik rollerin belirlenmesi gerekmektedir (Genç, 2017: 331).

Örgütsel değişmeye neden olan iç etkenler

Örgütler zamanla kendi iç yapısında yaşanan yetersizliklerden dolayı değişmeye gitme zorunluluğunda kalabilmektedir. Örgütün iç yapısından kaynaklı bazı yetersizlikler şu şekilde sıralanabilmektedir (Zencirkıran ve Keser, 2018: 186):

- Büyümede izlenen yanlış yöntemler ve buna bağlı olarak ekonomik açıdan yaşanan sıkıntılar.
- Üretimde izlenen yanlış yöntemlerden dolayı ar-ge, fiyat, maliyet ve satışta yaşanan dengesizlikler.
- Personelin memnuniyetsizlik yaşaması sonucu motivasyon ve performansta görülen düşüşler.
- Örgütte gerçekleşecek etkinliklerin planlanmasında yaşanan sıkıntılar.

Örgütsel değişmeye neden olan iç etkenlerin ele alındığı bu kısımda iç etkenler yapı, amaç, birey unsuru ve teknolojik yapı olarak ayrı ayrı açıklanmaya çalışılacaktır. Bu öğelerin örgütsel değişme üzerinde etkilerinin neler olduğunun daha iyi anlaşılmasının, örgütün daha yakından tanınmasına ve verimliliğinin artırılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir (İnandı, 1999: 34).

Örgütsel yapıda değişme

Örgütsel ilişkilerin yeniden tanımlanması ve rollerin yeniden belirlenmesi amacıyla örgütsel yapıda değişim gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Örgütsel yapıda gerçekleşen değişimlere örnek olarak merkezi ya da yerinden yönetim çalışma gruplarının sayısında, denetim alanında, karar verme yetkisinde, iletişim kanallarında farklılaştırmalar gösterilebilir. Örgütsel yapıda değişme, amaçlara ulaşabilmede mevcut yapısal düzenin veya yönetimsel unsurların yetersizliğinin örgüte olumsuz sonuçlar doğurabileceğinin öngörülmesi sonucu gerçekleştirilebilmektedir. Nitekim örgütün yapısal öğelerinde gerçekleşen değişimlerin örgütsel değişmeye neden olduğu belirtilmektedir (Alıç,1990: 50).

Örgütsel amaçlarda değişme

Örgütler iç ve dış çevreye uyum sağlamak için birtakım değişimlere gitmektedir. Bu doğrultuda örgütsel amaçların açık bir şekilde ortaya konulması gerekliliği doğmaktadır. Örgütler dış çevrenin baskıları sonucu varlıklarını devam ettirme çabası gösterirken aynı zamanda yapısıyla ilgili tüm bireylerin taleplerini karşılama gereksiniminde bulunmaktadır. Her iki kısım ile ilgili talepleri karşılama faaliyetleri için gerekli durumlarda amaçlarda da değişime gidilebilmektedir (Tokat, 2012: 108).

Örgütün birey unsurunda değişme

Örgütün iç yapısında çalışanlardan kaynaklanan durumlardan dolayı da değişmeye ihtiyaç duyulabilmektedir. Çalışanların motivasyonunda ve iş doyumunda düşüşler yaşanması, işe geç gelmenin artması, iş kazalarının sık görülmeye başlaması ve bunun gibi durumlarda örgüt yönetimi değişime gitmek durumunda kalmaktadır. Değişimin zorunlu olarak gerçekleştirilmesinin yanında çalışanlarda yenilikçilik ve yaratıcılık yeteneklerinin de artırılması amaçlanmaktadır. Örgütün birey unsurunda değişim amaçları kısaca şu şekilde sıralanabilir (Tokat, 2012: 34):

- Örgüt üyelerinin, diğer üyelerle insancıl ilişkiler kurabilme yeteneklerini artırmak.
- Örgüt üyelerinin örgüt hakkında daha fazla bilgi sahibi olmasını sağlamak.
- Örgüt üyelerinin iş yapabilme kapasitelerini geliştirmek.
- Örgüt üyelerinin birbirilerine karşı güven ve destek içerisinde çalışmasını sağlamak.
- Örgüt üyelerinin rekabet yerine iş birliği içerisinde çalışarak, fikirlerinde ve

faaliyetlerinde başkalarına bağılı olmadan bağımsızca kendilerini ifade edebilecek tutum ve davranışlar geliştirmelerini sağlamak.

Tepe yönetimin değişmesi

Örgüt sisteminin işleyişini sağlama ve karşılaşılan sorunların çözümünde tepe yönetimi örgüt için oldukça önemli görülmektedir. Örgütün başarıya ulaşması ya da başarısızlıkla karşılaşmasında tepe yönetimi liderliği önemli rol oynamaktadır. Tepe yönetiminin değişmesiyle yeni gelen yöneticinin uzmanlığı, çalışanlarla ilişkileri, tutum ve davranışları, denetim konusunda yeteneği gibi durumlarda önceki yöneticiye göre farklılıklar görülebilmektedir. Örgütsel işleyişte kesintilerle karşılaşmamak için yeni gelen yöneticinin örgütü mevcut durumundan daha iyi bir konuma ulaştıracak değişiklikleri başlatma ve devam ettirme yeteneğinin bulunması gerekmektedir (Tunçer, 2011: 89).

Kurum birleşmeleri

Kurum birleşmeleri, satın alma veya ortaklıklar yoluyla gerçekleşerek örgütsel değişmeye neden olan etkenler arasında yer almaktadır. Kurum birleşmelerinin yaşandığı örgütlerde, örgütler arası farklılıkların bulunması nedeniyle örgütlerin yapılarında değişikliğe gitmeleri gereken durumlar bulunmaktadır. Bu farklılıklar yönetim anlayışında, teknolojik yeterlilik düzeyinde, değerlerde ve kültürde olabilmektedir (Dilden, 2010: 16). Satın alma yoluyla gerçekleşen kurum birleşmelerinde değişim ihtiyacı daha fazla olmaktadır. Örgütlerin kadro yapılarında da değişikliğe gitme ihtiyacının yanında birleşme gerçekleştirilen örgütün teknolojik ve ekonomik imkanlarından, yönetim anlayışından yararlanma yoluna gitme de söz konusu olabilmektedir. Örgütlerde gerçekleştirilen bu değişimlerle gücünün artmasıyla birlikte rekabet avantajında da artış beklenmektedir.

Örgütsel yetersizlikler

Örgütlerde bulunan eksikliklerin büyük boyutlara ulaşması değişimi zorunlu hale getirmektedir. Karar vermede yaşanan sorunlar, örgütsel iletişimdeki aksaklıklar, aşırılaşan merkezi yönetim anlayışı, yaratıcılığın olmaması, denetimde yetersizlikler yaşanması, amaçlarda belirsizlikler olması, artan iş yükünden kaynaklı motivasyonun olumsuz etkilenmesi, örgüt içi çatışmaların yaşanması gibi durumlar örgütsel yetersizliklere sebep olarak sıralanmaktadır (Tunçer, 2011: 90).

Örgütlerde yaşanan bu durumların devam etmesi örgütsel etkinliklerin yavaşlamasına hatta durmasına bunun sonucunda da yok olma tehlikesiyle karşı karşıya kalma gibi durumlara sebep olmaktadır. Bu durumun önüne geçilebilmesi için örgütün çevresine de uyumunu sağlamakla birlikte örgütsel yetersizlikleri en aza indirmeyi sağlayacak değişimlerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

1.2.1.4. Örgütsel değişime karşı direnme

Örgütler, yaptıkları planların başarıya ulaşması ve dengeli bir işleyiş içerisinde varlıklarını sürdürebilmek için buldukları çevrede dinamik bir çalışma sürdürmektedirler. Bu dinamikliğin sağlanması ve sürdürülebilmesi için örgüt yönetiminden personeline kadar örgütte görevli herkesin sürekli değişen koşullara uyum sağlayabilmek için örgütün yapısına ve amaçlarına uygun olarak değişiklikler yapmaları gerekmektedir. Bu koşulların sağlanmaması örgütte bir durağanlık meydana getirerek örgütün rekabet şansını azaltmaktadır (Eren, 2017: 229).

Örgütlerde ortaya çıkan değişimlerin, örgütün var olan sorunlarının çözmesinin yanında örgütte yeni sorunların ortaya çıkması sonucunu da beraberinde getirmektedir. Değişim girişimleri bazı sebeplerden dolayı etkili güç odaklarıyla karşılaşmaktadır. Bu değişimler örgütte teknolojiye, yönetime ya da üretimde artışa yönelik olmakla birlikte değişimden etkilenecek olan çalışanlarda direnme görülebilmektedir (Özgen ve Ölçer, 1996: 141). Bu direnme işi benimsememe, sürekli karşı koyma ve ayaklanma şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Çalışanların değişime uyum sağlamasını kolaylaştırmak için sürecin başlangıcında daha ılımlı bir tavır sergilemek ve ihtiyaçlarını veya beklentilerini göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Değişime karşı tepkilerin yönetim tarafından göz ardı edilip dikkate alınmadığı durumda direnç gösterme devam ederek örgütte bir dengesizlik söz konusu olabilmektedir (Eren, 2017: 229).

Örgütlerde değişime direnmenin önüne geçebilmek ya da kontrolünü sağlamak için direnmenin temel sebebinin tespit edilmesi gerekmektedir. Çalışanların genellikle teknik değişimler yerine sosyal ilişkilerde meydana gelen değişimlere; teknik değişimle birlikte insan ilişkilerinin etkilenmesine tepki gösterdikleri belirtilmektedir (Diken, 1999: 178). Örgütsel değişimler bireylerin birbirleriyle olan sosyal ilişkilerini tehdit ediyorsa bir direnme söz konusu olabilir. Bu nedenle değişim gerçekleştirilirken örgütteki sosyal ilişki sistemlerini bilmek zorunlu hale gelmektedir. Değişikliklerin yapılmasında dikkat edilmesi

gereken bir diğere önemli konu da değişme gerçekleştirildiğinde örgüt üyelerinin ekonomik kayıplar yaşamayacağı yönünde bir garanti verilmesidir. Değişim gerçekleştirildiğinde her çalışanın kıdem ve ilerleme imkanında bir gerileme yaşanmayacağına; ekonomik kayıpları olmayacağına dair güven verilmesi gerekmektedir. Örgütte gerçekleştirilecek değişimlere yönelik alınan kararlara örgüt üyelerinin dahil edilmesi ve değişime yönelik faaliyetlere katılımlarının desteklenmesi, örgüt üyelerinin değişimleri benimsenmesini ve daha iyi anlamasını sağlamaktadır (Eren, 2017: 228).

1.2.1.5. Örgütsel değişim yönetimi

İnsanlık tarihinde geçmişten günümüze kadar belirli ortak amaçlar için oluşturulan örgütlerde yönetim kavramının oldukça önemli bir yere sahip olduğu bilinmektedir. Bilimsel ve teknolojik gelişmelerle, oluşturulan örgütlerde de birtakım değişmeler meydana gelmektedir. Yaşanan değişmeler neticesinde örgütlerde bu değişmelerin yönetimine duyulan ihtiyaç giderek önem kazanmaktadır. Yönetim kuramlarının ortaya çıkması ve zamanla örgütlerdeki yönetim tarzlarına getirilen farklı bakış açılarıyla bu kuramların geliştirilmesi sonucu, örgütlerin yönetiminde bilimsel bir bakış açısına ihtiyacı zorunlu hale getirmektedir. Nitekim yönetim anlayışlarında gerçekleşen değişimle, örgütsel değişim yönetiminde de farklı yöntemler geliştirilmektedir. Bu yöntemler genel olarak ele alındığında stratejik yönetim, toplam kalite yönetimi, kıyaslama, öğrenen örgütler, örgüt geliştirme, personel güçlendirme, örgütsel küçülme, dış kaynaklardan yararlanma, süreç yenileme (değişim mühendisliği) şeklinde sıralanabilir.

Stratejik yönetim

Değişim yönetimi yöntemlerinden biri olan stratejik yönetimin, örgütlerin yönetiminde değişmelere neden olan rekabet ortamının etkisiyle önem kazanmaya başladığı görülmektedir. 1980'li yıllar öncesinde daha çok özel sektörde etkili olan ve önemsenen bir yöntemken kamu ve kar amacı gütmeyen örgütler için de stratejik düşünme, stratejik planlama ve stratejik karar vermenin önemli hale geldiği bilinmektedir. Stratejik yönetim özel, kamu ve gönüllü hizmet veren tüm örgütlerin amaç ve hedeflerinin belirlenmesini, bu amaç ve hedeflere ulaşılması için örgütün gerçekleştirilmesi gereken faaliyetlerin tespit edilmesini sağlayan bir yönetim tekniği olarak tanımlanmaktadır (Aktan, 2005: 67).

Stratejik yönetimde, örgütün birimlerinde yönetsel sistemini de kapsayarak stratejik vizyon geliştirme amaçlanmaktadır. Ayrıca planlama, yönetim ve örgütsel yapı arasında

geniş bir iş birliği ve bütünleşmeyi gerektirmektedir. Stratejik yönetim örgüte uzun süreli bir vizyon sağlamaktadır. Örgütün de bu süreçte çevresini iyi tanımlayarak stratejilerini belirlemesi gerekmektedir. Stratejik yönetimde önemli görülen bir nokta da bir örgütte her kademedeki birimin kendine ait stratejileri geliştirerek örgütün genel amaçlarına en üst düzeyde hizmete yardım etmesi olarak belirtilmektedir (Çevik, 2007: 387).

Toplam kalite yönetimi

Kalite kavramının 1980'li yıllarda örgütlerin yönetim anlayışında -rekabet ortamının da etkisiyle- çevredeki örgütlerin gerisinde kalmamak için oldukça etkili bir odak noktası haline geldiği bilinmektedir. Örgütler yönetim yaklaşımlarında başarıya odaklı halde kalite yönetimini gözden geçirme ve bu konuda var olan sorunlar üzerinde durmaya yönelik çalışmalar gerçekleştirmiştir. Rekabet ortamındaki bazı örgütlerin yönetiminde bulunan bütünlük, tutarlılık ve kapsamlılık gibi önemli konulardan etkilenilmesi sonucu örgütlerde müşteri beklentileri, yöneticinin örgütteki rolü, çalışanların katılımı gibi durumların bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilip “Toplam Kalite Yönetimi” olarak ele alınmasıyla örgütlerin yönetim anlayışlarında gerekli değişimler gerçekleştirilmiştir (Easton, 1993: 32).

Toplam kalite, örgütte yer alan grupların kaliteyi geliştirmeye, korumaya ve iyileştirmeye yönelik çalışmalarını, talep edenlerin üründen elde edeceği tatmini ön planda tutarak, örgütün üretim ve hizmet sürecinin en ekonomik düzeyde gerçekleştirilmesi için tüm bunları birleştiren etkili bir sistem olarak değerlendirilmektedir (Genç, 2017: 209).

Toplam kalite yönetiminin görüş ayrılıklarından dolayı tam olarak tanımlanamasa da genel olarak müşteri memnuniyetinin ön planda tutularak bu amaç doğrultusunda tüm çalışanların katılımını gerektiren, örgüt liderlerinin yönetimi ve sorumluluğunda, örgüt sistemlerinin sürekli değişmesini ve gelişmesini sağlamayı temele alan modern bir yönetim anlayışı olarak tanımlanabilmektedir. Toplam kalite yönetiminde belirlenen ortak amaçlarda yaşanan ilerlemeler, güçlükler ve değişimlerde sürekli bir iletişimin oluşturulmasına ve personelin kararlara katılmasına ayrıca özen gösterilmektedir. Bu sayede takım çalışmaları desteklenmekte, çalışanların iş tatmini artmakta ve olası örgütsel değişmelerin yönetiminde kolaylıklar sağlanmaktadır (Yıldırım, 2002: 192).

Kıyaslama

Kıyaslama, örgütün sürekli ve bilinçli olarak kendi üretim alanında başarılı olan örgütlerdeki işleyişin nasıl olduğunu araştırması, analizler yapması, kendi yapısıyla karşılaştırarak sonuçlara ulaşması ve bu sonuçları planlama yaparak uygulamaya dönüştürmesi olarak ifade edilmektedir (Bumin ve Erkutlu, 2002: 90). Başka bir ifadeyle örgütün, üretim alanına benzer örgütler içerisinde en iyi performansa sahip olanı bulup kendi performansını ölçmesi ve karşılaştırma yaptığı örgütlerin düzeyine ve bir süre sonra da onlardan daha iyi konuma gelmeyi amaçladığı bir yöntem olarak değerlendirilmektedir (Tokat, 2012: 170).

Kıyaslama kavramı, rekabet ortamında avantaj elde etmek ve elde edilen avantajı korumak amacıyla örgütlerin yönetiminde oldukça popüler bir yöntem haline gelmiştir. Örgütler bünyelerinde değişim ihtiyaçlarını belirleyebilmek ve değişim yönetimini sağlıklı bir şekilde yürütebilmek için çevreye dönük bir yapıya sahip olmak durumundadır. Varlığını sürdürebilmek için de var olan bilgi birikiminin yanında örgüt için en iyi ve en yararlı bilgiye ulaşma çabası içine girmektedir. Örgütün başarılı bir şekilde varlığını sürdürebilmesi için, çevresinde bulunan başarılı performansa sahip diğer örgütler ile örgütün kendi yapısını her açıdan kıyaslama eyleminde bulunması ve elde ettiği sonuçlarla ihtiyaç dahilinde yapısında değişimler gerçekleştirmesi gerekmektedir (Genç, 2017: 221).

Öğrenen örgütler

Günümüzde örgütler için oldukça önemli hale gelmiş olan rekabet ortamında örgütlerin varlığını sürdürebilmeleri için öğrenen örgüt kavramı geliştirilmiştir. Öğrenen örgüt kavramının temelinde örgüt çalışanlarının yeni bilgi ortaya çıkarmaları, bu bilgiyi paylaşmaları ve örgütün tamamına yaymaları bulunmaktadır. Böylece örgütte karşılaşılan sorunlarla baş etmede yaratıcı yeni bilgilerden faydalanılarak sorunun nasıl çözüleceğine yönelik öğrenmeler gerçekleştirilmektedir. Bu öğrenmeleri gerçekleştiremeyen örgütler rekabet ortamında güç kaybetmektedirler. Öğrenen örgüt kavramında örgütlerin insan kaynaklarına önem verip geliştirerek bu sayede varlıklarını sürdürmelerini sağlayacak stratejileri geliştirebilmeleri düşüncesi yer almaktadır (Koçel, 2001: 355).

Örgüt geliştirme

Değişimin ve gelişimin süreklilik göstermesi ve buna bağlı olarak bilim, teknoloji, kuram ve politikalarda değişimler yaşanması örgütleri bu duruma uyum sağlama zorunluluğunda bırakmaktadır. Örgütlerin iç ve dış çevrede yaşanan değişimlere uyum sağlama isteği örgüt geliştirme çalışmalarına başlama konusunda itici bir güç haline gelmektedir. Bilginin önem kazanmasıyla birlikte birçok örgüt bilgi çağına uyum sağlamak ve rekabet avantajı elde etmek için stratejiler geliştirmiştir. Bu güçlü değişime uyum sağlamak için yapısında gerekli değişimleri sağlayamayan örgütler geride kalma hatta yok olma tehlikesiyle karşılaşmaktadır. Bu noktada ise örgüt geliştirmeye ihtiyaç duyulmaktadır. Örgüt geliştirme yöntemi örgütü yalnızca bilgi ve teknoloji açısından değil, sosyal ve kültürel açıdan da ele alarak bütünsel olarak gelişmeyi hedeflemektedir. Örgüt geliştirmeye, örgütlerde geri planda kalmış olan enerji ve yaratıcılık ortaya çıkarılmaktadır (Yüksel, 2007: 149).

Örgüt geliştirme, örgütü bir bütün olarak geliştirmeyi amaçladığı için örgüt çalışanlarının tutum ve davranışlarını değiştirme, etkin bir iletişim ortamı sağlama, sorunların açıkça tartışılabileceği bir ortam yaratma, amaçları açık hale getirme, dayanışmayı sağlama, düşünce ve isteklerini birbirleri ile paylaşma gibi durumları içermektedir (Koçel, 2001: 37).

İnsan kaynağını güçlendirme

İnsan kaynağını güçlendirme kavramının, örgüt yönetiminde tartışma konusu haline gelen katılım, yetki devri ve motivasyon kavramlarıyla yakından ilişkili olduğu, ancak güçlendirme kavramının bu kavramlara göre daha kapsamlı ve daha zor bir uygulamaya sahip olduğu düşünülmektedir. Örgütte karar verme sürecine katılımın en yüksek seviyede olduğu durumlarda, çalışanların motivasyonunda artış olmakla birlikte işe karşı tutumu ve başarı anlayışları da değişmektedir. Güçlendirme kavramı da çalışanda bu değişimlerin gerçekleşebilmesi için katılımının artırılması gerektiğini öngören bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Güçlendirme kavramı işi fiilen gerçekleştiren çalışanın uzmanlık bilgisinin genişletilmesini, işle ilgili gerekli kararları verebilmesini, işe karşı tutumunda olumlu yönde değişim gerçekleşmesini kısacası işin asıl sahibi olarak görülmesini temele almaktadır. Yani yetkinin işi asıl yapanda olması gerektiği söz konusudur. Yönetici ise bu şartların sağlanması için gerekli ortam ve kaynakları çalışana sağlamak durumundadır. Güçlendirme ile çalışanın örgütte var olan pozisyon gücünün artırılması, uzmanlığının

geliştirilmesi, bilgi paylaşımı ve gerekli kaynaklara ulaşması, motivasyonunun artırılması sağlanmaktadır (Koçel, 2001: 337).

Örgütsel küçülme

Büyüyen örgütlerde ortaya çıkan sorunların ayrıntılı olarak incelenmesiyle, büyümenin örgütün tüm süreçlerini etkileyen önemli bir etken olduğu sonucuna varılmıştır. Bu nedenle de büyüme ve küçülme kavramları örgütler için oldukça önemli iki konu haline gelmiştir. Büyüme olayı örgütler için olağan bir durum olarak kabul edilirken; küçülmenin gerçekleşmesi örgütte yaşanan zorluklara veya krizlere bağlanmıştır. Örgütte büyümenin gerçekleştirilmesiyle sağlıklı olduğu; küçülmenin gerçekleştirilmesiyle de sağlıklı bir örgütü iyileştirme çabaları şeklinde çıkarımlarda bulunulmuştur. Fakat örgütler üzerinde oldukça etkisi olan rekabet ortamında küçülme kavramı, diğer yeni değişim yönetimi teknikleri gibi örgütlerde oldukça yaygın hale gelmiş ve örgütlerin rekabet gücünü artırmada başvurdukları bir yöntem olmuştur (Koçel, 2001: 349).

Dış kaynaklardan yararlanma

Bilgi çağı örgütlerinde görülen bir değişim yönetimi tekniği de dış kaynaklardan yararlanma olmuştur. Örgütler, rekabet ortamında kendilerine avantaj sağlayan temel yetenekleriyle yürütülen işlerin dışındaki diğer faaliyetler için işlerini tamamlayıcı nitelikte olan diğer örgütlerden yararlanmaktadır. Örgütlerin bu eğilimi 'dış kaynaklardan yararlanma' olarak nitelendirilmektedir. Dış kaynaklardan yararlanma ile örgütler kaynak tasarrufu yaparken bunun yanında yapısal küçülmeye yalın hale gelerek en iyi gerçekleştirdiği faaliyetler üzerinde durma fırsatı yakalamaktadır. Ancak dış kaynaklardan yararlanma örgüt yönetimi için tek başına yeterli bulunmamaktadır. Örgütler temel yeteneklerine yoğunlaştıkça dış kaynaklardan yararlanmayla birlikte diğer örgütlerle ortaklıklar geliştirmektedir. Bu sayede esnek ve hızlı kararlar alma imkanı elde edilmektedir. Örgütlerin dış kaynaklardan yararlanma yoluna gitmeleri yalnızca maliyet açısından değil ihtiyaç duyduğu alanlarda yeni bilgi ve teknolojileri de yapısına dahil etme olanaklarını sağlama olarak da değerlendirilmektedir (Koçel, 2001: 315).

Değişim mühendisliği ve süreç yenileme

Değişim mühendisliği, bir örgütün yapısı, sistemi, süreci ve uygulanan politikalarında hızlı ve köklü değişiklikler yapılarak performansının artırılmasının

hedeflendiği bir değişim yönetimi tekniği olarak tanımlanmaktadır. Değişim mühendisliği ile performans artırımının yanında bunun sürekliliğini sağlamak da hedeflenmektedir. 1990'lı yılların başında ortaya çıkan bu kavrama örgütsel yönetimde büyük ilgi gösterildiği ve bu alanda oldukça önemli ilerlemelerin kaydedildiği belirtilmektedir (Aktan, 2005: 18).

Değişim mühendisliğinin yanında 'süreç yenileme' olarak da ifade edilen bu değişim yönetimi tekniğinin ortaya çıkmasına örgütlerin işleyişindeki bazı eksikliklerin neden olduğu bilinmektedir. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişin yaşanmasıyla klasik tarzda yapılan ve ürün-hizmet üretimini bu anlayışla sürdürmeye devam eden örgütlerde rekabet gücünün azalmaya başladığı görülmüştür. Örgütlerdeki işlerin yürütülmesi için oluşturulmuş her bir bölümün ürün ve hizmet üretimi sürecinde yalnızca kendi sorumluluğunu üstlenmesiyle örgütün genel amaçları geri planda kalmaya başlamıştır. Takım halinde çalışmanın geri plana atılmasıyla örgütün çalışanları ile müşterileri arasındaki ilişkilerde azalmalar gerçekleşmiştir. Bu ve buna benzer örgütsel sorunların çözümü için süreçlerin yeniden gözden geçirilmesi ve yapılandırılması ifade eden süreç yenileme kavramı gelişme ortamı elde etmiştir (Koçel, 2001: 328).

1.2.2. Eğitimde Örgütsel Değişme

Toplumsal ve ekonomik sistemlerde görülen değişmelerle birlikte eğitim sistemi ve kurumlarının da rollerinde değişmeler olmaktadır. Eğitim ve değişme kavramları arasında çift yönlü bir etkileşimin olması, eğitimin toplumdaki değişimlerden etkilenerek buna göre yapısını yeniden düzenlemekle birlikte çıktılarını aracılığıyla toplumda değişimlere büyük ölçüde etki etme imkanına sahip olmasını sağlamaktadır (Özdemir, 2000: 26).

Çevreden etkilenen ve çıktılarını aracılığıyla çevreyi en çok etkileyen örgütler olarak nitelendirilen eğitim örgütleri, eğitim öğretimin devamlılığını sağlamak için toplum ihtiyaçlarını her zaman göz önünde bulundurmaya durumundadır. Toplum ihtiyaçlarını karşılayabilmek için de sürekli değişen bu ihtiyaçları yakından takip etmeli ve bu değişim hızına ayak uydurabilmelidir. Eğitim örgütlerinde, hızlı bir gelişim halinde olan bilim ve teknolojiye örgütsel açıdan uyum sağlamaya çalışırken bireysel açıdan özellikle bu gelişimde ilerleyen süreçlerde rol oynayacak öğrencilere değişime karşı olumlu tutumlar kazandırılması sağlanabilir. Eğitim örgütlerinde değişmeye yönelik etkinlikler planlanırken yönetimin merkeze öğrenciyi ve öğrenci ihtiyaçlarını almasının, süreçte elde edilecek çıktılarda iyileşme görülmesini sağlayacağı düşünülmektedir (Özkan, 2015: 7).

Eğitim örgütlerinde yaşanan gelişmeler, önceden alınan kararların etkisini yitirmesine neden olabilmekte ve bu nedenle de yeni ve etkili kararların alınması bir zorunluluk haline gelebilmektedir. Bu durumdan etkilenen öğretmenler, öğrenciler, veliler sürekli değişen kararlarla karşılaşmaktadır. Eğitim örgütlerinde alınan yeni kararların hemen kabul görmesi her zaman mümkün olmamakta; bazen de sık karar değişikliği nedeniyle yönetime olumsuz eleştiriler yönlendirilebilmektedir. Oysaki sürekli karar değişiminin yaşandığı durumlarda bunu yalnızca yönetimde bir başarısızlık olarak düşünmek yerine eğitim örgütlerinin çevresinde sürekli değişim halinde olan koşulların bir sonucu olarak görmek örgüt bütünlüğü açısından oldukça önemli görülmektedir. Eğitim örgütlerinde bir sorun varsa ve bu sorunlara rağmen yönetim yeni kararlar alma yoluna gitmeyip sorunları görmezden geliyorsa asıl sorunun bu olabileceği düşünülebilir (Kabakcı, 2008: 48).

Başarılı bir değişim sürecinin izlenmesinde öğretmenlerin bu sürecin her aşamasında yer almasının etkisi oldukça önemli görülmektedir. Değişimin planlanmasından uygulanmasına kadar geçen aşamalarda öğretmenlerin görüşleri alınmalı; kararlara katılımları desteklenmelidir. Öğretmenlerin de değişim olgusuna hazır bulunmaları gerekmektedir. Öğretmenler, öğrencilerden ve toplumun farklı kesimlerden gelecek beklentileri en yüksek düzeyde karşılama potansiyeline sahip olmalı; hızla değişen teknolojinin örgütlerine olan etkisine kolayca uyum sağlayabilecek gelişim düzeyine ulaşmak için çaba göstermek durumundadırlar (Beycioğlu ve Aslan, 2010: 169).

2. BÖLÜM

2. YÖNTEM

Araştırmanın yöntem kısmında araştırmanın modeli, çalışma grubu, araştırma verilerinin nasıl elde edildiği, verilerin analizi ve uygulama süreci ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili 2000-2020 yılları arasında eğitim yönetimi alanında yapılmış olan lisansüstü tezlerin incelendiği bu araştırma, araştırılması hedeflenen olgu veya olgular hakkında bilgi içeren yazılı kaynakların analizini kapsayan nitel araştırma yaklaşımlarından doküman incelemesi yoluyla gerçekleştirilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 189).

2.2. Araştırmanın Çalışma Grubu

YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan, 2000-2020 yılları arasında eğitim yönetimi alanında yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili hazırlanmış olan izinli 106 lisansüstü tez araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Araştırmada, çalışma grubunun tamamının ulaşılabilir olması dolayısıyla örneklem alma yoluna gidilmeyerek çalışma grubunda yer alan lisansüstü tezlerin tamamı araştırmaya dahil edilmiştir.

2.3. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin elde edilmesinde doküman incelemesinde izlenmesi gereken aşamalar takip edilmiştir. Bu aşamalar aşağıda sıralanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 194):

1. **Dokümanlara ulaşma:** Bu aşamada araştırmacı hangi dokümanlara ihtiyacı olduğunu ve araştırma için gerekli dokümanlara nereden ve nasıl ulaşacağını belirlemektedir. Bu doğrultuda araştırma için YÖK Ulusal Tez Merkezi'nden “yenileşme, yenilik, yenilik yönetimi, yenilikçilik, bireysel yenilikçilik, değişme, değişim yönetimi, değişime direnç gösterme” anahtar kelimeleri ile taramalar

yapılmıştır. Taramalar sonucunda 106 tez YÖK Ulusal Tez Merkezi'nden elde edilmiştir.

2. **Özgünlüğünü kontrol etme:** Araştırma için belirlenen dokümanlara ulaşıldıktan sonra bu dokümanların özgün olup olmadığının kontrol edilmesi gerekmektedir. Bu aşama araştırmanın ve araştırmacının güvenilirliğinin sağlanması ve araştırmaya harcanan emeğin boşa gitmemesi adına önemli görülmektedir. Ulaşılan lisansüstü tezlere YÖK Ulusal Tez Merkezi'nden erişim sağlanarak asılları elde edilmiştir.
3. **Dokümanları anlama:** Bu aşamada elde edilen ve özgünlüğü kontrol edilen dokümanlarla araştırmacının baş başa kalması söz konusudur. Sıra elde edilen dokümanların anlaşılması ve ardından çözümlenmesindedir. Yalnızca doküman incelemesinin yapılacağı araştırmalarda, dokümanların belirli bir sistemle ve karşılaştırmalı olarak çözümlenmesi gerekmektedir. Bu aşamada ulaşılan dokümanlar araştırmacı tarafından dikkatlice incelenerek anlaşılmalı ve belirlenen ölçütler doğrultusunda çizelgeler halinde sıralanmıştır.
4. **Veriyi analiz etme:** Araştırmanın yalnızca bir doküman incelemesi olacağına belirlendiği araştırmalarda, dokümanların araştırmanın amacına göre kapsamlı bir şekilde içerik analizine tabi tutulması gerekmektedir. Bu araştırmada ulaşılan dokümanlar veri analizi kısmında detaylı olarak belirtilen içerik analizi basamaklarına uygun olarak analiz edilmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada doküman incelemesinin aşamalarına uygun ulaşılan tezlerin analizinde içerik analizi uygulanmıştır. İçerik analizinin temelinde, benzer verilerin belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilerek okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenlenmesi bulunmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 242). Bu temel çerçevesinde içerik analizinde izlenen birtakım aşamalar söz konusudur. Araştırma verilerinin analizi, içerik analizi gerçekleştirilirken izlenmesi gereken aşamalara uygun olarak aşağıda ifade edildiği şekilde gerçekleştirilmiştir:

1. **Analize konu olan veriden örneklem seçme:** Araştırmaya konu olan yenileşme ve değişme kavramlarının, yapılan incelemeler sonucunda birbirinden farklı alanlarda yürütülmüş olan araştırmalarda ele alındığı görülmüştür. Araştırma sürecinde toplam 106 adet yüksek lisans ve doktora tezine ulaşılmıştır.

Araştırmada, yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili eğitim yönetimi alanında 2000-2020 yılları arasında yürütülmüş olan lisansüstü tezlerin analizinin yapılmasına karar verilmiştir. Eğitim yönetiminde bu iki kavramla ilgili yapılan daha fazla çalışmaya ulaşma amacıyla araştırma için belirlenen yıl aralığının başlangıç yılı 2000 yılı olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın evreni, ülkemizde eğitim yönetimi alanında yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili tamamlanan lisansüstü tezler olarak belirlenmiştir. Araştırmada belirlenen evrenin tamamına ulaşma amaçladığı için araştırmada örneklem alma yoluna gidilmemiştir.

2. **Kategorileri geliştirme:** Bu aşamada araştırmada ulaşılan dokümanların benzerliklerini ve ortak yönlerini ortaya çıkaracak ve araştırma probleminin çözümüne ulaştıracak temalar geliştirilmiştir. Araştırma kapsamında tezlerin incelenme ölçütlerini oluşturan sekiz tema şu şekilde belirlenmiştir: tezlerin türü, yayın yılı, yayın dili, araştırma yöntemi, araştırma deseni, örneklemeleri, veri toplama aracı, yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili olabilecek kavramlar.
3. **Analiz birimini saptama:** Araştırma amacı doğrultusunda tezlerin incelenmesine yönelik oluşturulan analiz birimleri temalar ve bunları tamamlayan kodlar şeklinde oluşturulmuştur.
 - Tezlerin türü teması altında yüksek lisans ve doktora kodları;
 - Tezlerin yayın yılı teması altında 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 kodları;
 - Tezlerin yayın dili teması altında Türkçe ve İngilizce kodları;
 - Tezlerin araştırma yöntemi teması altında nitel, nicel ve karma kodları;
 - Tezlerin araştırma deseni teması altında deneysel araştırma, durum çalışması, eylem araştırması, korelasyonel araştırma, kuram oluşturma, olgubilim ve tarama kodları;
 - Tezlerin örneklemeleri teması altında ilçe MEM yöneticileri, MEB merkez teşkilatı çalışanları, okul, okul aile birliği başkanları, okul müdürleri, okul yöneticileri, öğretim görevlileri, öğretmen adayları ve öğretmenler kodları;
 - Tezlerin veri toplama araçları teması altında anket, doküman inceleme, form, görüşme formu, gözlem, ölçek kodları;
 - İlgili olabilecek kavramlar teması altında bireysel yenilikçilik, değişim yönetimi, değişime direnç gösterme, değişme, yenileşme, yenilik yönetimi,

yenilikçilik kodları yer almaktadır.

4. **Sayısalılaştırma:** Dokümanların incelenmesi ve temaların oluşturulmasıyla ortaya çıkarılan verilerin daha iyi anlaşılmasında sayısal ifadelere duyulan gereklilik sonucu SPSS programı aracılığıyla verilere ait frekans ve yüzde tabloları elde edilmiştir. Verilerden elde edilen bu değerler tabloların yanında grafiklerle de ifade edilmiştir.
5. **Veriyi kullanma:** Elde edilen dokümanların YÖK Ulusal Tez Merkezi üzerinden elde edilmesi, farklı araştırmacılar tarafından dokümanların incelenip içerik analizi yapılması sonucu aynı sonuçlara ulaşılmasını sağlamaktadır.

Yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili hazırlanmış olan lisansüstü tezlerin araştırma amacına ve kavramsal çerçeveye uygunluğu değerlendirilerek çalışmaya uygun bulunmuştur. Çalışmanın yöntem kısmında araştırma deseni, çalışma grubu, verilerin toplanması ve doküman analizi sürecindeki tüm işlemlere ayrıntılı olarak yer verilmiştir. Böylece çalışmanın iç ve dış geçerliği sağlanmaya çalışılmıştır. Veriler için oluşturulan temalar ve kodlar değerlendirme sonucunda araştırmanın problem durumuna uygun bulunmuştur. Gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen veriler yorum içermeden nesnel bir şekilde aktarılmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın iç ve dış güvenilirliği sağlanmaya çalışılmıştır. Verilerin açık, tutarlı ve teyit edilebilir olması da araştırmanın güvenilirliğini olumlu yönde etkilemektedir. YÖK Ulusal Tez Merkezi'nden ulaşılan ve araştırma verilerini oluşturan lisansüstü tezlere ait bilgiler yazar adı ve soyadı, yıl ve yer bilgisi, tez adı olarak EK 1'de yer almaktadır.

3. BÖLÜM

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma problemine yönelik incelenen tezlere ait frekans dağılımları ve bu dağılımlara ait grafikler yer almaktadır. Problem durumu doğrultusunda tezler tür, yayın yılı, yayın dili, yöntem, desen, örneklem, veri toplama aracı ve yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili olabilecek kavramlar olarak belirlenen temalar dahilinde incelenmiştir. İncelemeler sonucu elde edilen bulgulara tablo ve grafiklerle birlikte yer verilmektedir.

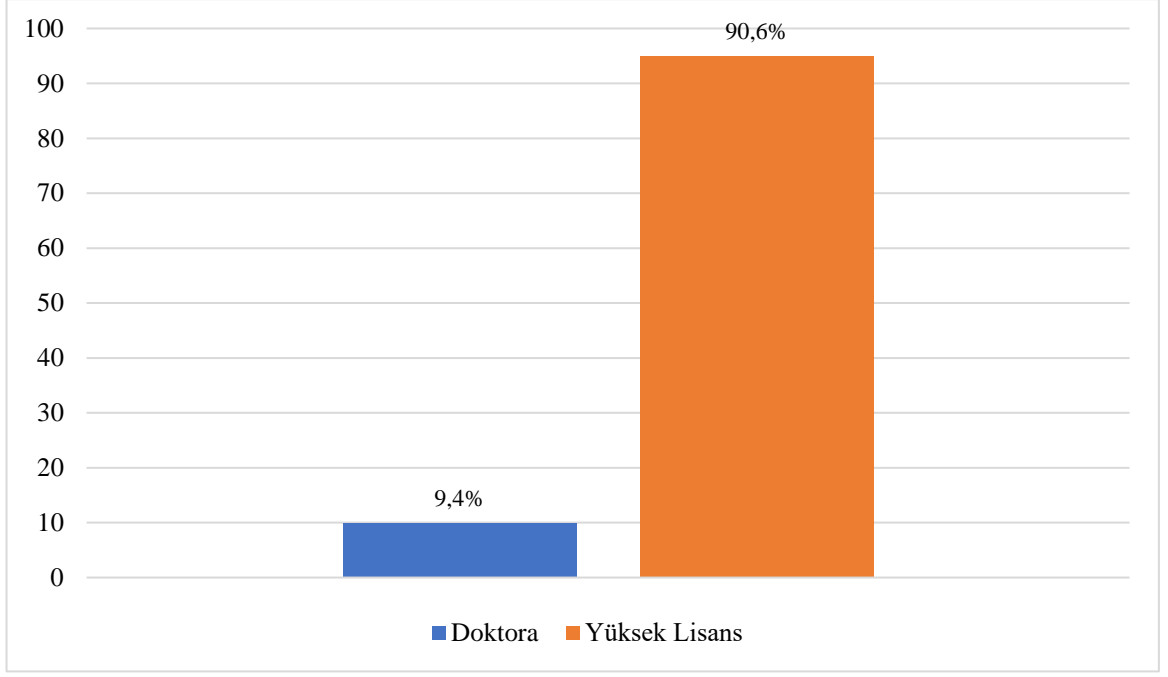
3.1. Yenileşme ve Değişme Kavramlarıyla İlgili Eğitim Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Türleri

Araştırmanın birinci alt problemi doğrultusunda yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili Eğitim Yönetimi alanında 2000-2020 yılları arasında hazırlanmış olan lisansüstü tezlerin türlerine göre dağılımı Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1.: Tezlerin türlerine göre dağılımı

	Frekans	Yüzde
Doktora	10	9,4
Yüksek Lisans	96	90,6
Toplam	106	100,0

Tablo 3.1’e bakıldığında toplam 106 lisansüstü tezin 10’unun doktora; 96’sının yüksek lisans düzeyinde hazırlanmış olduğu görülmektedir. Aşağıda yer alan Grafik 3.1’de doktora ve yüksek lisans düzeyinde hazırlanan tezlerin toplam incelenen tezlere oranı yer almaktadır.



Grafik 3.1.: Tezlerin türlerine göre dağılımı

Tablo 3.1 ve Grafik 3.1 incelendiğinde yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili Eğitim Yönetimi alanında 2000-2020 yılları arasında hazırlanmış olan toplam 106 lisansüstü tez içerisinde doktora düzeyindeki tezlerin oranının %9,4; yüksek lisans düzeyindeki tezlerin oranının ise %90,6 olduğu görülmektedir.

3.2. Yenileşme ve Değişme Kavramlarıyla İlgili Eğitim Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Yayın Yılları

Araştırmanın ikinci alt problemi doğrultusunda yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili Eğitim Yönetimi alanında 2000-2020 yılları arasında hazırlanmış olan lisansüstü tezlerin yayın yıllarına göre dağılımı Tablo 3.2’de verilmiştir.

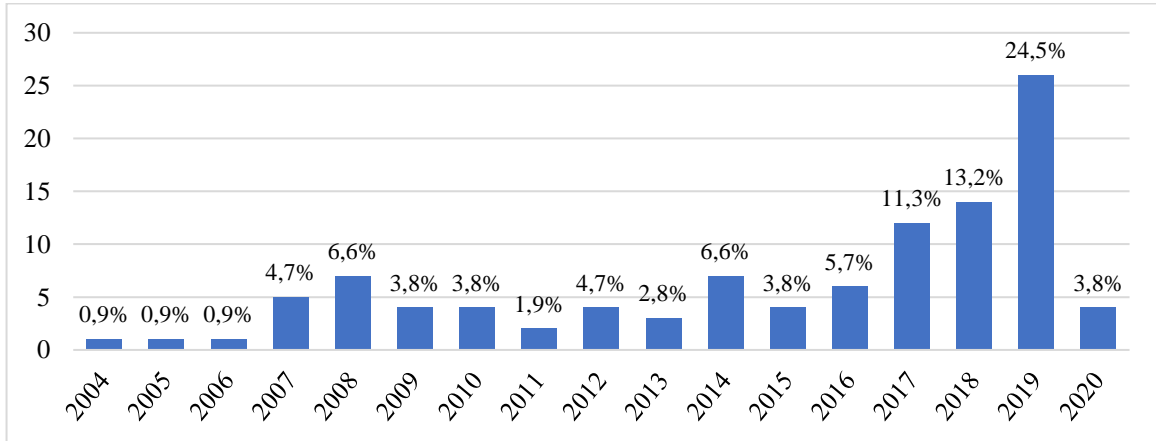
Tablo 3.2.: Tezlerin yayın yıllarına göre dağılımı

	Frekans	Yüzde
2004	1	,9
2005	1	,9
2006	1	,9
2007	5	4,7
2008	7	6,6

Tablo 3.2.: Tezlerin yayın yıllarına göre dağılımı (devam)

2009	4	3,8
2010	4	3,8
2011	2	1,9
2012	5	4,7
2013	3	2,8
2014	7	6,6
2015	4	3,8
2016	6	5,7
2017	12	11,3
2018	14	13,2
2019	26	24,5
2020	4	3,8
Toplam	106	100,0

Araştırmada yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili Eğitim Yönetimi alanında hazırlanmış olan lisansüstü tezlerin incelenmesi için yıl aralığı 2000-2020 olarak belirlenmiştir ancak YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde yapılan tarama sonucunda araştırma ile ilgili ulaşılan en geçmiş yıla ait tezin 2004 yılında hazırlanmış olduğu bilinmektedir. Bu nedenle tabloda yılların geçmişten günümüze doğru yapılan sıralamasında ilk olarak 2004 yılı yer almaktadır. Tablo 3.2'ye bakıldığında toplam 106 tez içerisinde yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili Eğitim Yönetimi alanında en az tezin 1 değerle 2004, 2005 ve 2006 yıllarında hazırlandığı görülmektedir. En fazla tezin ise 26 değerle 2019 yılında hazırlandığı görülmektedir. Aşağıdaki Grafik 3.2'de tezlerin yıllara göre dağılım oranları yer almaktadır.



Grafik 3.2.: Tezlerin yayın yıllarına göre dağılımı

Grafik 3.2'ye bakıldığında tezlerin artış ya da azalma oranlarında düzen görülmemektedir. Tezlerde 2004 yılından 2008 yılına kadar bir artış görülürken, 2008 yılında %6,6 olan dağılım oranının 2009 ve 2010 yıllarında %3,8'e düştüğü görülmektedir. 2011 yılında dağılım oranında tekrar bir azalma görülmüş; 2012 yılında yeniden bir artış gerçekleşmiştir. 2013 yılından 2016 yılına kadar bir yıl artış ve bir yıl azalma olduğu; 2016 yılında tezlerin dağılım oranının %5,7'den 2019 yılına kadar artarak %24,5'e ulaştığı görülmektedir. Grafikten de anlaşılacağı üzere yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili Eğitim Yönetimi alanında %24,5 oranıyla en fazla 2019 yılında lisansüstü tezin hazırlanmış olduğu görülmektedir. 2020 yılında dağılım oranında tekrar bir düşüş yaşanmış ve bu oran %3,8'e gerilemiştir.

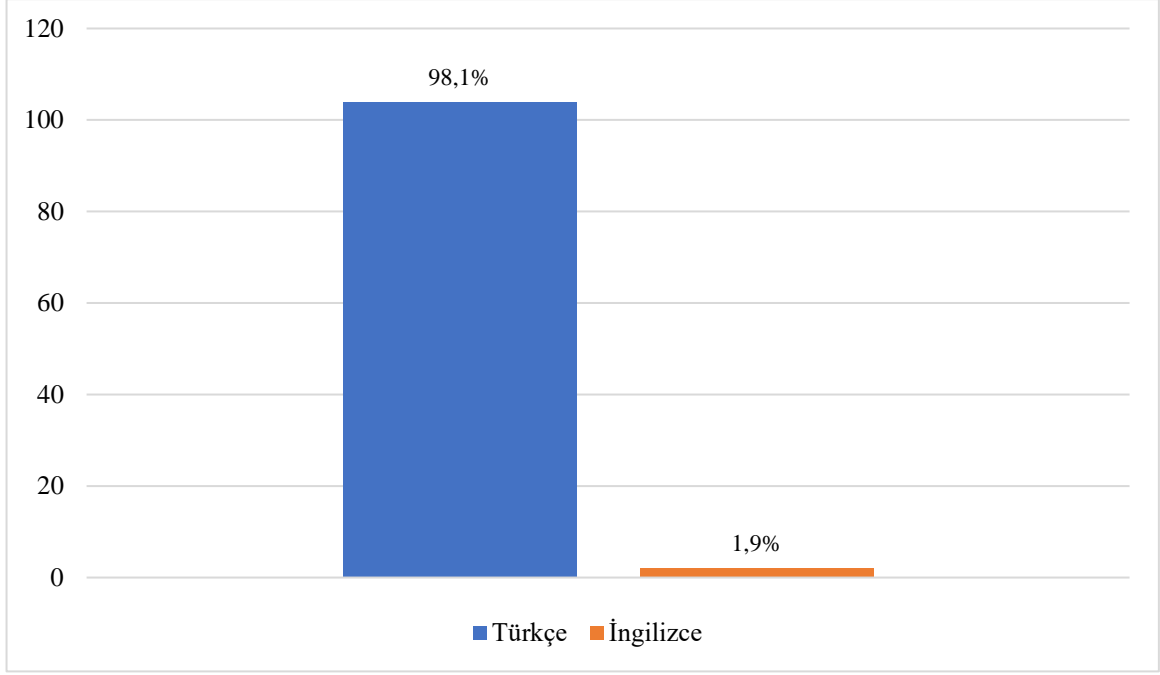
3.3. Yenileşme ve Değişme Kavramlarıyla İlgili Eğitim Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Yayın Dilleri

Araştırmanın üçüncü alt problemi doğrultusunda yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili Eğitim Yönetimi alanında 2000-2020 yılları arasında hazırlanmış olan lisansüstü tezlerin yayın dillerine göre dağılımı Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3.: Tezlerin yayın dillerine göre dağılımı

	Frekans	Yüzde
İngilizce	2	1,9
Türkçe	104	98,1
Toplam	106	100,0

Tablo 3.3'te lisansüstü tezlerin yayın dillerinin dağılımına bakıldığında toplam 106 tezin 104'ünün Türkçe olarak hazırlandığı görülmektedir. İngilizce olarak hazırlanan tezlerin sayısı ise sadece 2 olarak yer almaktadır.



Grafik 3.3.: Tezlerin yayın dillerine göre dağılımı

Grafik 3.3'te incelenen lisansüstü tezlerin dağılım oranlarına bakıldığında %98,1 olarak büyük bir farkla tezlerin Türkçe olarak hazırlanmış olduğu görülmektedir. İngilizce olarak hazırlanan tezlerin oranı ise yalnızca %1,9 olarak yer almaktadır.

3.4. Yenileşme ve Değişme Kavramlarıyla İlgili Eğitim Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Araştırma Yöntemleri

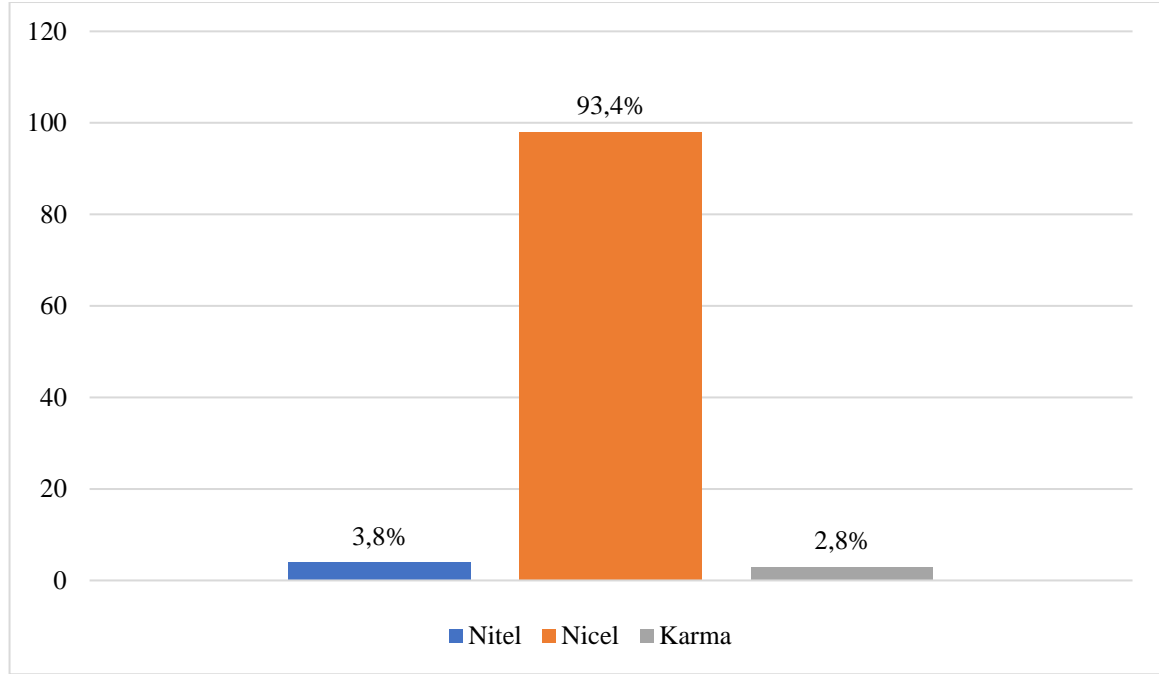
Araştırmanın dördüncü alt problemi doğrultusunda yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili Eğitim Yönetimi alanında 2000-2020 yılları arasında hazırlanmış olan lisansüstü tezlerin yöntemlerine göre dağılımı Tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3.4.: Tezlerin araştırma yöntemlerine göre dağılımı

	Frekans	Yüzde
Karma	3	2,8
Nicel	99	93,4
Nitel	4	3,8
Toplam	106	100,0

Tabloya bakıldığında tezlerde kullanılan araştırma yöntemleri karma, nicel ve nitel olarak üç farklı türde yer almaktadır. Frekans dağılımlarına bakıldığında oldukça büyük bir

farkla nicel yöntemin 99 değerle en fazla kullanılan araştırma yöntemi olduğu görülmektedir. Nicel araştırma yönteminden sonra nitel yöntemin 4 tezde, karma yöntemin ise yalnızca 3 tezde araştırma yöntemi olarak kullanıldığı görülmektedir. Aşağıdaki Grafik 3.4'te tezlerde kullanılan araştırma yöntemlerinin yüzdeler dağılımları yer almaktadır.



Grafik 3.4.: Tezlerin araştırma yöntemlerine göre dağılımı

Tezlerde kullanılan araştırma yöntemlerinin yukarıdaki grafikte yer alan yüzdeler dağılımlarına bakıldığında en fazla nicel yöntemin oranının yüksek olduğu; karma ve nitel yöntemlerin oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Nicel araştırma yöntemi %93,4 değeriyle tezlerde en fazla kullanılan araştırma yöntemi olurken bu değeri %3,8 ile nitel ve %2,8 ile karma araştırma yöntemleri takip etmektedir.

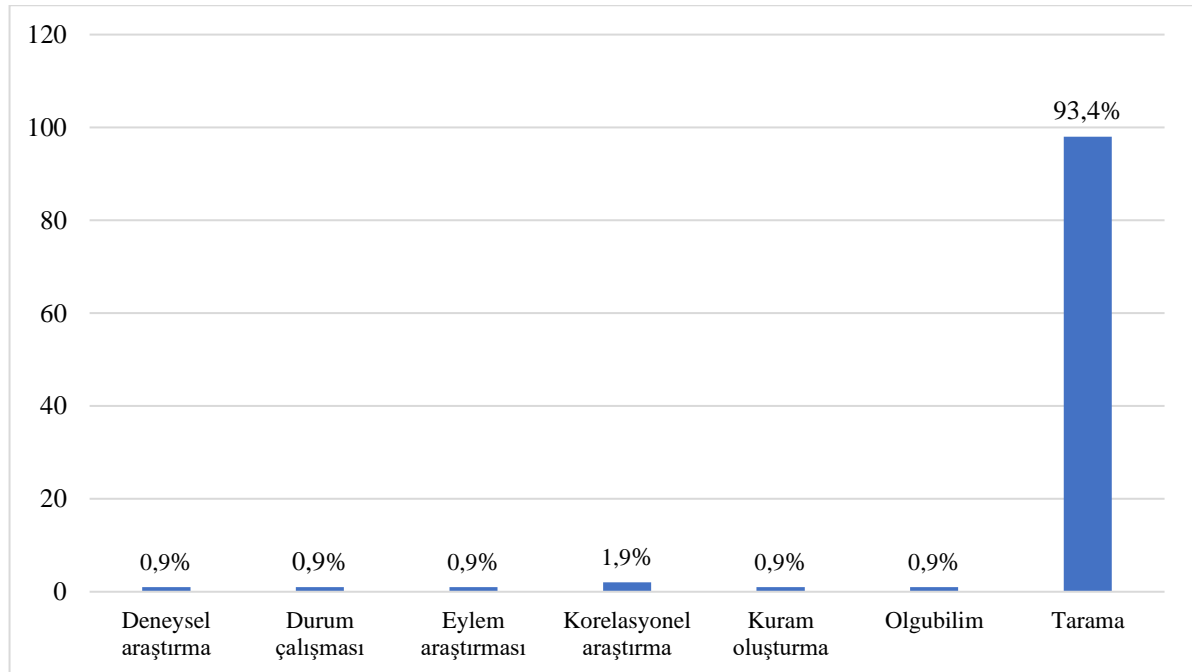
3.5. Yenileşme ve Değişme Kavramlarıyla İlgili Eğitim Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Araştırma Desenleri

Araştırmanın beşinci alt problemi doğrultusunda yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili Eğitim Yönetimi alanında 2000-2020 yılları arasında hazırlanmış olan lisansüstü tezlerin desenlerine göre dağılımı Tablo 3.5'te verilmiştir.

Tablo 3.5.: Tezlerin araştırma desenlerine göre dağılımı

	Frekans	Yüzde
Deneysel araştırma	1	,9
Durum çalışması	1	,9
Eylem araştırması	1	,9
Korelasyonel araştırma	2	1,9
Kuram oluşturma	1	,9
Olgubilim	1	,9
Tarama	99	93,4
Toplam	106	100,0

İncelenen 106 lisansüstü tezin araştırma desenlerine bakıldığında Tablo 3.5'te görüldüğü üzere en fazla kullanılan araştırma deseni 99 frekans değeriyle tarama olmuştur. Tarama deseninden sonra 2 frekans değeriyle korelasyonel araştırma yer alırken; deneysel araştırma, durum çalışması, eylem araştırması, kuram oluşturma, olgubilim desenlerinin frekans değerlerinin ise yalnızca 1 olduğu görülmektedir. Aşağıda yer alan Grafik 3.5'te ise tezlerde kullanılan araştırma desenlerinin yüzdelik dağılımları bulunmaktadır.



Grafik 3.5.: Tezlerin araştırma desenlerine göre dağılımı

Grafiğe bakıldığında tezlerde kullanılan araştırma desenleri içerisinde tarama deseninin %93,4 oranıyla diğerlerine göre büyük bir farkla en fazla kullanılan araştırma deseni olduğu görülmektedir. Korelasyonel araştırma deseninin oranının %1,9; deneysel

araştırma, durum çalışması, eylem araştırması, kuram oluşturma ve olgubilim desenlerinin oranlarının ise %0,9 olduğu görülmektedir.

3.6. Yenileşme ve Değişme Kavramlarıyla İlgili Eğitim Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Örneklemi

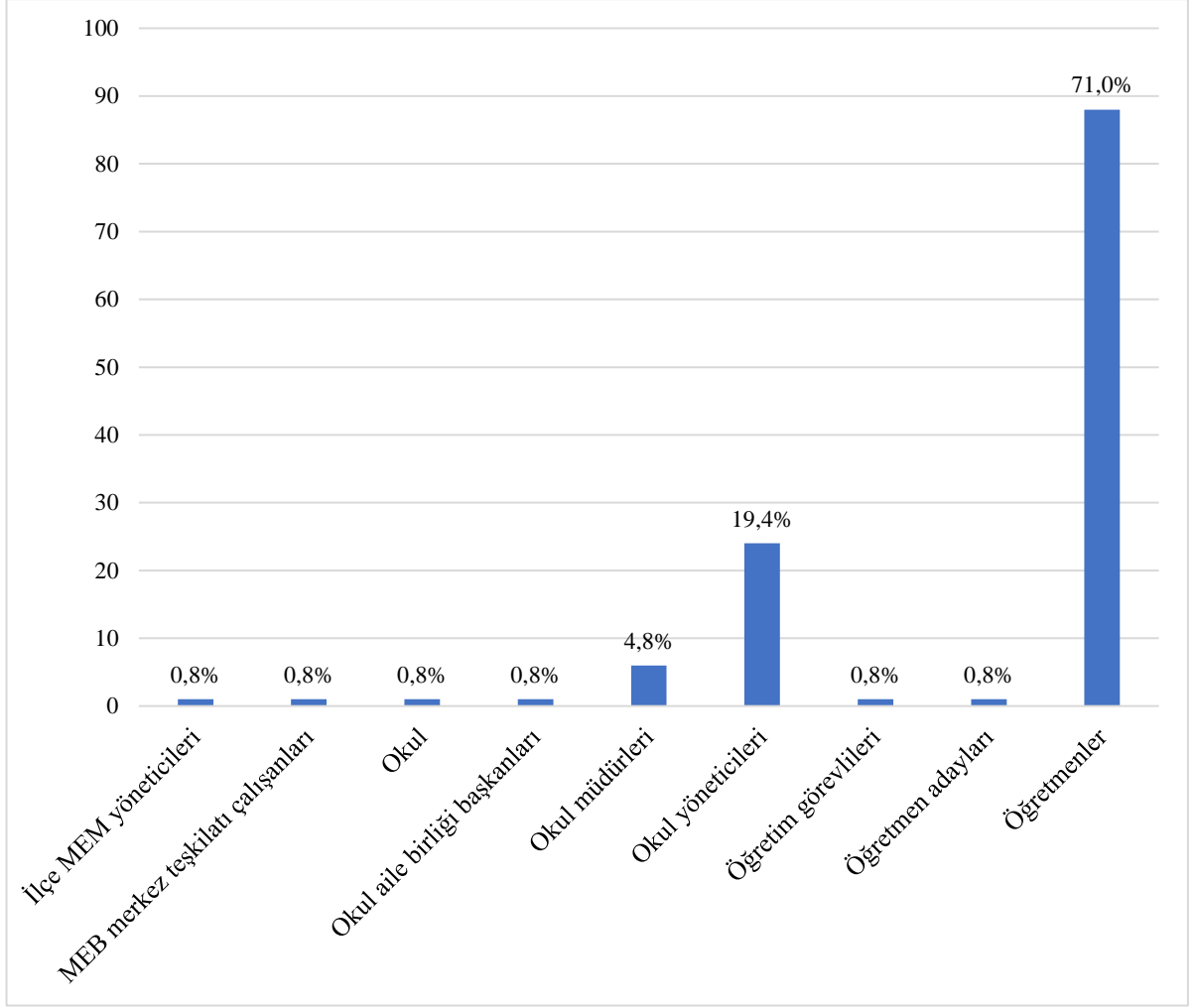
Araştırmanın altıncı alt problemi doğrultusunda yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili Eğitim Yönetimi alanında 2000-2020 yılları arasında hazırlanmış olan lisansüstü tezlerin örneklemine göre dağılımı Tablo 3.6'da verilmiştir.

Tablo 3.6.: Tezlerin örneklemine göre dağılımı

	Frekans	Yüzde
İlçe MEM yöneticileri	1	,8
MEB merkez teşkilatı çalışanları	1	,8
Okul	1	,8
Okul aile birliği başkanları	1	,8
Okul müdürleri	6	4,8
Okul yöneticileri	24	19,4
Öğretim görevlileri	1	,8
Öğretmen adayları	1	,8
Öğretmenler	88	71,0
Toplam	124	100,0

Tablo 3.6'da görüldüğü üzere incelenen tezlerde en fazla yer alan örneklem türü 88 frekans değeriyle öğretmenlerdir. Tezlerde yer alan diğer örneklem türlerinin frekans değerlerine bakıldığında okul yöneticilerinin 24, okul müdürlerinin 6'dır. İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü (MEM) yöneticileri, MEB merkez teşkilatı çalışanları, okul, okul aile birliği başkanları, öğretim görevlileri ve öğretmen adayları örneklemi ile yalnızca birer çalışmanın yapıldığı görülmektedir.

Araştırmada incelenen tez sayısı 106, tezlerde yer alan örneklem dağılımının toplam frekansı 124'tür. Bu durumun nedeni bazı çalışmalarda birden fazla örneklem türünün kullanılmış olmasıdır. Çalışmaların 16'sında iki farklı örneklem türü; 1 tanesinde üç farklı örneklem türü bulunmaktadır. Tezlerde yer alan örneklem türlerinin yüzdelik dağılımları ise aşağıda yer alan Grafik 3.6'da sunulmaktadır.



Grafik 3.6.: Tezlerin örneklemlerine göre dağılımı

Yukarıdaki grafikte yer alan örneklemlerin yüzdelik dağılımlarına bakıldığında öğretmenlerin %71,0 oranıyla diğer örneklem türlerine göre büyük bir farkla çalışmalarda yer almış olduğu görülmektedir. Bunu takip eden diğer örneklem türlerinin oranlarına bakıldığında okul yöneticilerinin %19,4; okul müdürlerinin %4,8; ilçe MEM yöneticileri, MEB merkez teşkilatı çalışanları, okul, okul aile birliği başkanları, öğretim görevlileri ve öğretmen adaylarının %0,8 değerleri ile yer aldığı görülmektedir.

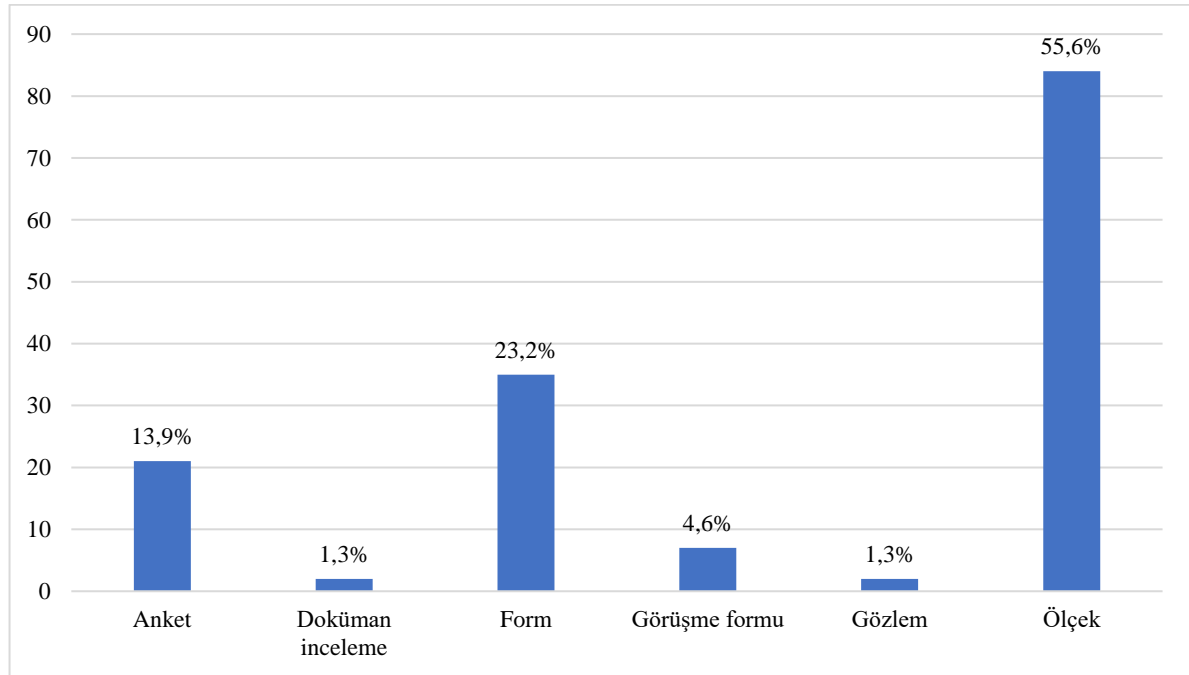
3.7. Yenileşme ve Değişme Kavramlarıyla İlgili Eğitim Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Veri Toplama Araçları

Araştırmanın yedinci alt problemi doğrultusunda yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili Eğitim Yönetimi alanında 2000-2020 yılları arasında hazırlanmış olan lisansüstü tezlerin veri toplama araçlarına göre dağılımı Tablo 3.7’de verilmiştir.

Tablo 3.7.: Tezlerin veri toplama araçlarına göre dağılımı

	Frekans	Yüzde
Anket	21	13,9
Doküman inceleme	2	1,3
Form	35	23,2
Görüşme formu	7	4,6
Gözlem	2	1,3
Ölçek	84	55,6
Toplam	151	100,0

Tablo 3.7'ye bakıldığında lisansüstü tezlerde en çok kullanılan veri toplama aracının frekans değeri 84 olan ölçek olduğu görülmektedir. İkinci sırada ise 35 değer ile form yer almaktadır. Bu değerleri ise 21 ile anket; 7 ile görüşme formu; 2 ile doküman inceleme ve gözlem takip etmektedir. Araştırmada toplam 106 lisansüstü tez incelenmiştir ancak Tablo 3.7'de toplam frekans 151 olarak görülmektedir. Bunun nedeni incelenen tezlerin 41'inde birden fazla veri toplama aracının kullanılmış olmasıdır. Aşağıda yer alan Grafik 3.7'de veri toplama araçlarının yüzdelerle dağılımlarına yer verilmektedir.



Grafik 3.7.: Tezlerin veri toplama araçlarına göre dağılımı

İncelenen lisansüstü tezlerde yer alan veri toplama araçlarının yüzdelerle dağılımlarına bakıldığında %55,6 oranı ile en fazla ölçek kullanılmıştır. Ölçekten sonra diğer veri toplama araçlarının kullanılma oranlarına bakıldığında form %23,2; anket %13,9; görüşme formu

%4,6; doküman inceleme ve gözlem %1,3 değerlerine sahiptir.

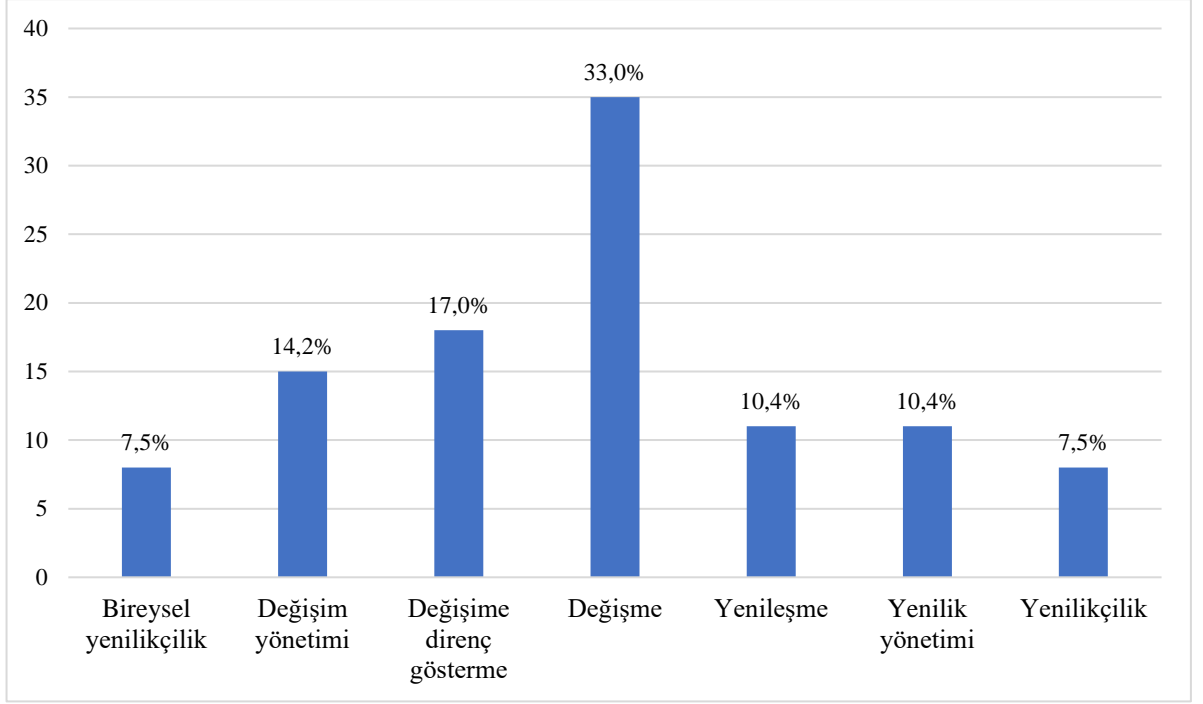
3.8. Eğitim Yönetimi Alanında Yenileşme ve Değişme Kavramlarıyla İlgili Hazırlanmış Olan Lisansüstü Tezlerdeki İlgili Olabilecek Kavramlar

Araştırmanın sekizinci alt problemi doğrultusunda Eğitim Yönetimi alanında yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili hazırlanmış olan lisansüstü tezlerdeki bu kavramlarla ilgili olabilecek kavramların dağılımı Tablo 3.8’de verilmiştir.

Tablo 3.8.: Yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili olabilecek kavramların dağılımı

	Frekans	Yüzde
Bireysel yenilikçilik	8	7,5
Değişim yönetimi	15	14,2
Değişime direnç gösterme	18	17,0
Değişme	35	33,0
Yenileşme	11	10,4
Yenilik yönetimi	11	10,4
Yenilikçilik	8	7,5
Toplam	106	100,0

Tablo 3.8’e bakıldığında değişme kavramının frekansı 35, yenileşme kavramının frekansı 11 olarak görülmektedir. Bu iki kavramla ilgili olabilecek diğer kavramların frekans değerlerine bakıldığında değişime direnç gösterme 18, değişim yönetimi 15, yenilik yönetimi 11, yenilikçilik ve bireysel yenilikçilik 8 değerle yer almaktadır. Aşağıda yer alan Grafik 3.8’de veri toplama araçlarının yüzdelerle dağılımlarına yer verilmektedir.



Grafik 3.8.: Yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili olabilecek kavramların dağılımı

Grafiğe bakıldığında değişme kavramının %33,0 oranıyla tezlerde en fazla yer alan kavram olduğu görülmektedir. yenileşme kavramının frekansı 11 olarak görülmektedir. Bu iki kavramla ilgili olabilecek diğer kavramların frekans değerlerine bakıldığında değişime direnç gösterme 18, değişim yönetimi 15, yenilik yönetimi 11, yenilikçilik ve bireysel yenilikçilik 8 değerle yer almaktadır. Aşağıda yer alan Grafik 3.8’de veri toplama araçlarının yüzdelik dağılımlarına yer verilmektedir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın bu bölümünde araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı gerçekleştirilen tartışmalar yer almaktadır. Eğitim Yönetimi alanında Türkiye’de 2000-2020 yılları arasında yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili hazırlanmış olan lisansüstü tezler YÖK ulusal tez merkezinden ulaşılarak izinli 106 lisansüstü tez; tür, yayın yılı, yayın dili, araştırma yöntemi, araştırma deseni, örneklem, veri toplama aracı, ilgili olabilecek kavramlar olmak üzere ayrılarak bunlara ait istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir.

Yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili hazırlanmış olan lisansüstü tezlerin 96’sının yüksek lisans, 10’unun doktora düzeyinde hazırlanmış olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hazırlanan tezlerin çoğunluğunun yüksek lisans türünde olması, yüksek lisans eğitiminde öncelikle bireysel gelişime katkı sağlamanın amaçlanmasının olduğu; doktora eğitiminde daha çok akademik hayata ilerlemeye yönelik bir amacın söz konusu olduğu düşünülmektedir. Bu düşünceyi İltter (2020)’in çalışmasında, öğretmenlerin yüksek lisans eğitimine dahil olmasında etkili olan kariyer gelişimi, akademik özerklik, eleştirel düşünme becerisi sağlama olarak elde edilen etmenler desteklemektedir. Yenileşme ve değişme kavramlarının örgütlerde önem kazanmasıyla bu kavramlarla ilgili çalışmaların da önem kazandığı bilinmektedir. Ancak toplumla en fazla etkileşim halinde olan eğitim örgütlerinde de yenileşme ve değişme kavramlarına yönelik çalışmaların artmasının, bu kavramların eğitim örgütleri açısından da öneminin daha iyi anlaşılmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Doktora tezlerinde de bu kavramların ele alınması, eğitim yönetimi alanındaki doktora tez sayılarını artıracaktır.

Yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili hazırlanmış olan lisansüstü tezlerin yayınlanma yıllarına bakıldığında en fazla çalışmanın 2019 yılında (26); en az çalışmanın 2004-2006 yıllarında (1) hazırlanmış olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 2006 yılından 2017 yılına kadar tez sayılarında düzenli bir artış ya da azalma eğilimi görülmemiştir. 2017 yılında 12 olan tez sayısı artarak 2018’de 14, 2019’da 26’ya ulaşmıştır. 2020 yılında hazırlanan tezlerin sayısında bir önceki yıla göre azalma gerçekleşerek tezlerin sayısının 4’e gerilediği görülmektedir.

Yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili hazırlanmış olan lisansüstü tezlerin yayın diline bakıldığında yalnızca 2 tezin İngilizce; 104 tezin Türkçe olarak hazırlandığı sonucuna

ulaşlmıştır. Türkçe hazırlanan tezlerin oranı %98,1 olarak yer almakta ve bu da tezlerin tamamına yakını ifade etmektedir. Tezlerin yayın dillerinin arasındaki büyük farkın nedenine eğitim dili Türkçe olan üniversitelerin daha fazla olması gösterilebilir. Bu sonuç eğitim yönetimi alanında yapılan benzer çalışmalardan (Köksal, 2019; Polat, 2010) elde edilen bulgularla benzerlik göstermektedir.

Yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili hazırlanmış olan lisansüstü tezlerin araştırma yöntemlerine göre dağılımına bakıldığında oldukça büyük bir farkla nicel araştırma yönteminin en fazla kullanılan yöntem olduğu görülmektedir. 99 çalışmada nicel araştırma yöntemi (%93,4) kullanılırken nitel araştırma yöntemi 4, karma yöntem 3 tezde kullanılmıştır. İncelenen tezlerde nicel araştırma türünün daha fazla olması nicel araştırmaların genellenebilirliği, kanıtlanabilirliği ve veriler üzerinde istatistiksel işlemler yapılabilirliği açısından (Sönmez ve Alacapınar, 2018: 41) araştırmacılara kolaylık sağlamasından dolayı tercih edilmiş olabileceği düşünülmektedir. Araştırmada incelenen lisansüstü tezlerin araştırma yöntemlerinde nicel yöntemin büyük bir oranla diğer yöntemlere göre öne çıkması sonucu benzer çalışmalarla (Köksal, 2019; Polat, 2010) benzerlik göstermektedir.

Yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili hazırlanmış olan lisansüstü tezlerde en fazla tercih edilen araştırma deseni 99 tezde yer alan tarama deseni olmuştur. Tarama deseninden sonra korelasyonel araştırmanın 2 tezde yer aldığı; deneysel araştırma, durum çalışması, eylem araştırması, kuram oluşturma ve olgubilim desenlerinin yalnızca birer tezde yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Tarama deseni bir konu ya da olaya yönelik görüş, tutum, beceri, ilgi, yetenek vb. özelliklerin, diğer araştırmalara göre geniş örneklemeler üzerinden ortaya çıkarılmasının amaçlandığı araştırmalarda tercih edilmektedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2015: 177). Görüş, tutum, beceri gibi özelliklerin ortaya çıkarılmasının incelenen tezlerin çoğunda yer almasıyla tezlerde en çok tarama deseninin kullanıldığına yönelik beklenen sonucu vermiştir. Eğitim yönetimi alanında yapılmış olan benzer çalışmaların (Turan, Karadağ, Bektaş ve Yalçın, 2014) araştırma desenine ilişkin bulgularıyla da bu sonuç benzerlik göstermektedir.

Yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili hazırlanmış olan lisansüstü tezlerde en çok çalışılan örneklem grubuna bakıldığında 88 tezde öğretmenler; 24 tezde okul yöneticileri; 6 tezde okul müdürleri; ilçe MEM yöneticileri, MEB merkez teşkilatı çalışanları, okul, okul aile birliği başkanları, öğretim görevlileri ve öğretmen adaylarının ise

yalnızca birer tezde yer aldığı görülmektedir. Öğretmenlerin eğitim örgütlerinin en aktif rol oynayıncıları oldukları göz önünde bulundurulduğunda çalışmalarda diğer örneklem türlerinden daha fazla yer almasının nedeninin bu durum olabileceği düşünülmektedir. Bu sonuç Polat (2010)'ın çalışmasında elde edilen bulgularla benzerlik göstermektedir.

Yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili hazırlanmış olan lisansüstü tezlerde veri toplama araçlarının kullanımına bakıldığında 84 tezde yer alan ölçek en çok kullanılan veri toplama aracı olmuştur. Ölçekten sonra sırasıyla 35 tezde form, 21 tezde anket, 7 tezde görüşme formu, doküman ve gözlem ise ikişer tezde yer almaktadır. Araştırmada incelenen lisansüstü tezlerde en çok nicel araştırma türünün yer alması doğrultusunda en çok kullanılan veri toplama aracının ölçek olması araştırma için beklenen sonucu vermiştir.

İncelenen çalışmalarda yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili olabilecek “yenilik, yenilik yönetimi, yenilikçilik, bireysel yenilikçilik, değişim yönetimi, değişime direnç gösterme” kavramları ile karşılaşmıştır. Bu kavramların tezlerde kullanılma dağılımına bakıldığında en çok değişme kavramıyla ilgili çalışmaların gerçekleştirildiği görülmektedir. 35 tezde yer alan değişme kavramından sonra 18 tezde değişime direnç gösterme ve 15 tezde değişim yönetimi kavramı gelmektedir. Değişim kavramı kadar değişime direnç gösterme ve değişim yönetimi kavramları da örgütler açısından oldukça önemli görülmektedir. Örgütsel değişimi gerçekleştirmeye yönelik etkinliklerde, ortaya çıkabilecek değişime direnç gösterme davranışlarının önüne geçebilmek ve belirlenen hedeflere en doğru ve etkili biçimde ulaşmak için bu iki kavrama yönelik yapılan çalışmalar yol gösterici nitelik taşımaktadır.

ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmacılar ve uygulayıcılara getirilen öneriler aşağıda sıralanmaktadır:

1. Eğitim yönetiminde yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili çalışmaların artırılması, eğitim örgütlerinde gerçekleştirilecek yenileşme ve değişmeye yönelik çalışmalarda sürecin daha etkin ve verimli yönetilmesine yarar sağlayacağından eğitim yönetiminde bu kavramlar daha fazla ele alınabilir. Ayrıca bu kavramların doktora tezlerinde daha çok ele alınmasıyla alanyazında kavramlarla ilgili zenginleşme sağlanabilir.

2. İncelenen çalışmalarda en çok nicel araştırma yönteminin kullanıldığı görülmektedir. Araştırmalarda geçerlik ve güvenilirliği artırma ve derinlemesine incelemeler gerçekleştirme adına nicel yöntemin yanında nitel yöntem de kullanılarak nitel veri toplama araçları ile veri çeşitliliği sağlama yoluna gidilebilir.
3. Eğitim sisteminin en aktif rol oynayıncıları olarak görülen öğretmenler, araştırmada incelenen tezlerde en çok çalışılan örneklem türü olmuştur. Öğretmenlerin yanında, eğitim yönetimi sürecinde etkisi oldukça önemli görülen okul yöneticileriyle de çalışmaların artırılması, yenileşme ve değişme uygulamalarında okul yöneticilerinin bu süreçteki görevlerinin belirginleşmesine katkı sağlayabilir.
4. Yenileşme ve değişme kavramlarıyla ilgili ön plana çıkan kavramlar değişim yönetimi, değişime direnç gösterme kavramları olmuştur. Bu kavramlara yönelik ortaya çıkabilecek sorunlarda ve yenileşme ve değişmeye yönelik etkinliklerde, okul yöneticileri yenilik ve değişim yönetimi yeterliklerini etkili kullanarak sürecin verimli ilerlemesine katkı sağlayabilirler. Ayrıca incelenen lisansüstü tezler içerisinde okul yöneticilerine yönelik olanlarda, özellikle öğretmenlerin motivasyonu sağlama ve beklentilerini karşılama ile süreçten etkilenen tüm bireylerin karara katılımı yönünde elde edilen bulgular ön plana çıkmaktadır. Bu konuların yenilik ve değişim yönetiminde ön planda tutulması amaçlara ulaşmada kolaylık sağlayabilir.

5. KAYNAKLAR

- Acar, F.S. (2013). *Okullardaki değişimin gerçekleşmesinde karşılaşılan engeller*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Adair, J. (2015). *Yenilikçi Liderlik* (3. Baskı). İstanbul: Babıali Kültür.
- Ahmed, N.O.A. (2016). Relationship between innovation climate, market orientation and corporate entrepreneurship. *International Review of Management and Marketing*, 6(3), 476-480.
- Aiman-Smith, L., Goodrich, N., Roberts, D. ve Scinta, J. (2005). Assessing your organization's potential for value innovation. *Research Technology Management*, 48(2), 37-42.
- Akın, U. (2016). Innovation efforts in education and school administration: Views of Turkish school administrators. *Eurasian Journal of Educational Research*, 63, 243-260.
- Aktan, C.C. (2005). *Değişim Çağında Yönetim* (2. Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Aktay, S., Keskin, T. (2016). Eğitim Bilişim Ağı (EBA) incelemesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 27-44.
- Alıç, M. (1990). *Genel Liselerde Örgütsel Değişme İhtiyacı*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Alkan, C. (1984). Sosyal bilimlerin öğretiminde yenileşme eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 9(49), 3-9.
- Altın, H.M., Kalelioğlu, F. (2015). Fatih Projesi ile ilgili öğrenci ve öğretmen görüşleri. *Başkent University Journal Of Education*, 2(1), 89-105.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy Of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.

- Artun, B. (2008). *Anadolu lisesi öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinin örgütsel değişmeye ilişkin tutumlarına etkisi (Sakarya ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Beycioğlu, K. (2004). *İlköğretim okullarında yenileşme gereksinimi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Beycioğlu, K., Aslan, M. (2010). Okul gelişiminde temel dinamik olarak değişim ve yenileşme: Okul yöneticileri ve öğretmenlerin rolleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 153-173.
- Bumin, B., Erkutlu, H. (2002). Toplam kalite yönetimi ve kıyaslama (benchmarking) ilişkileri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 83-100.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış* (15. Baskı). Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (19. Baskı). Ankara: Pegem.
- Can, H., Azizoğlu, Ö.A., Aydın, E.M. (2015). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cerit, Y., Akgün, N., Yıldız, K., Soysal, M.R. (2014). Yeni eğitim sisteminin (4+4+4) uygulanmasında yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri (Bolu il örneği). *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 59-82.
- Çako, G. (2012). *İlköğretim okullarında öğretmen algularına göre yöneticilerin farklılıkları yönetimi becerileri ile değişime dirençleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çerezci, Ç. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile değişime direnç düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Çevik, H.H. (2007). Organizasyonlarda stratejik yönetim., S. Güney (Editör), *Yönetim ve organizasyon içinde* (384-394) (İkinci baskı). Ankara: Nobel.

- Çınar, İ. (2005). İnsan kaynağını geliştirme bağlamında değişim yönetimi. *Ege Eğitim Dergisi*, 6(1), 81-93.
- Demir, G. (2019). *Okul yöneticilerinin değişimi uygulama yeterlilikleri ile okul kültürü arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Demirel, Y., Seçkin, Z. (2008). Bilgi ve bilgi paylaşımının yenilikçilik üzerine etkileri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 189-202.
- Diken, A. (1999). Büyüyen işletmelerde örgütsel değişimin gerekliliği ve değişime direnme sorunu. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO Dergisi*, 1(2), 163-184.
- Dilden, B.D. (2010). *Değişim yönetimi bağlamında ast üst ilişkisi: Adana TEİAŞ örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, S., Koçak, E. (2020). EBA sistemi bağlamında uzaktan eğitim faaliyetleri üzerine bir inceleme. *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(14), 110-124.
- Durna, U. (2002). *Yenilik Yönetimi*. Ankara: Nobel.
- Easton, G.S. (1993). The 1993 State of U.S. total quality management: A baldrige examiner's perspective. *California Management Review*, 35, 32-54.
- Ekici, S., Yılmaz, B. (2013). FATİH Projesi üzerine bir değerlendirme. *Türk Kütüphaneciliği*, 27(2), 317-339.
- Erdoğan, İ. (2015). *Eğitimde Değişim Yönetimi* (4. Baskı). Ankara: Pegem.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (16. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Ertürk, S. (1988). Türkiye’de eğitim felsefesi sorunu. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 11-16.
- Fidan, N. K., Erbasan, Ö., Kolsuz, S. (2016). Sınıf öğretmenlerinin Eğitim Bilişim Ağı’ndan (EBA) yararlanmaya ilişkin görüşleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(45), 626-637.

- Genç, N. (2017). *Yönetim ve Organizasyon Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar* (5. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Giannopoulou, E., Gryszkiewicz, L., Barlatier, P.J. (2014). Creativity for service innovation: A practice-based perspective. *Managing Service Quality*, 24(1), 23-44.
- Gündüz, Y., Balyer, A. (2013). Yükseköğretim örgütlerinde değişim ve yenileşmeye ilişkin akademik algılamalar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(43), 47-66.
- Hage, J.T. (1999). Organizational innovation and organizational change. *Annual Review of Sociology*, 25, 597-622.
- Hatıplı, D. (2014). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişim ve yenileşmeye ilişkin tutumları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- İlter, İ. (2020). Öğretmenlerin lisansüstü eğitime katılımını teşvik eden etmenler ve bu eğitim sürecinde karşılaştıkları engeller. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 26(4), 905-944.
- İnanlı, Y. (1999). *Resmi ilköğretim okullarında çalışan, müdür ve öğretmen görüşlerine göre, ilköğretim okullarının yenileşme ihtiyaçları nelerdir?*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kabakcı, H. (2008). *Eğitimde yenileşme çalışmaları ve öğretmenlerin ilçe milli eğitim müdürlüğü çalışmalarındaki yenileşme ve yeterliklere yönelik algı ve beklentileri (Kandıra örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kalmaz, G.T. (2007). *Performans yönetim modelini uygulayan okullarda öğretmen ve yöneticilerin değişim sürecini algılama düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kayaduman, H., Sırakaya, M., Seferoğlu, S.S. (2011, Şubat). Eğitimde FATİH Projesinin öğretmenlerin yeterlik durumları açısından incelenmesi. *Akademik Bilişim '11- XIII. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, Malatya, 123-129.

- Kılıç, H., Tuncel, Z. A. (2014). İlköğretim branş öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 4(7), 25-37.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği* (8. Baskı). İstanbul: Beta.
- Kotter, J. P. (1999). Değişimi yönetmek. (Çev. Tüzel, M.). *Harvard Business Review dergisinden seçmeler değişim içinde* İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.
- Köksal, D. (2019). *Eğitim yönetimi alanında 2005-2018 yılları arasında yürütülen lisansüstü tezlerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Küsmüş, V. (2018). *Eğitim kurumlarında yenileşme gereksinimi ile öğrenen örgüt olabilme düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Looney, J. (2009). Assessment and innovation in education. *OECD Education Working Papers*, 24, 1-59.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (2012). 12 yıl zorunlu eğitim sorular-cevaplar. 2 Temmuz 2021 tarihinde https://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2012/12Yil_Soru_Cevaplar.pdf adresinden alınmıştır.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (2021). Eğitimde FATİH Projesi. 2 Temmuz 2021 tarihinde <http://fatihprojesi.meb.gov.tr/about.html> adresinden alınmıştır.
- Oslo Kılavuzu. (2005). *Yenilik Verilerinin Toplanması ve Uygulanması İçin İlkeler* (3. Baskı). Ankara: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü Avrupa Birliği İstatistik Ofisi, OECD ve Eurostat Ortak Yayımı.
- Özdemir, S. (2000). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme* (5. Baskı). Ankara: Pegem.
- Özgen, H., Ölçer, F. (1996). Türkiye'deki sanayi işletmelerinde örgütsel değişime karşı direnme sorununun çözümlenmesi üzerine bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 29(3), 141-166.

- Özkan, B. (2015). *Endüstri meslek liselerinde yöneticilerin okulun gelişmesi ve yenileşmesine katkısı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Peçen, Ü., Kaya, N. (2013). Amerika Birleşik Devletleri firmalarında insan kaynakları yönetimi uygulamaları, organizasyonel iklim ve organizasyonel yenilikçilik düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 95-111.
- Polat, G. (2010). *Eğitim yönetimi ve denetimi anabilim dalında yapılmış lisansüstü tez çalışmalarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Polatcan, M. (2017). *Okullarda sosyal sermaye ile yenileşme iklimi arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sağlam, M. (1979). *Örgütsel Değişme*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Sönmez, V., Alacapınar, F.G. (2018). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (6. Baskı). Ankara: Anı.
- Tabancalı, E. (2014). Örgütsel değişme., C. Elma ve K. Demir. (Editörler), *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar, uygulamalar ve sorunlar içinde* (345-375) (4. Baskı). Ankara. Anı Yayıncılık.
- Tanıt, N.A. (2003). *Örgütsel yenileşmede öğretmen tutumlarının etkisi (Kırıkkale ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Tokat, B. (2012). *Örgütlerde Değişim ve Değişim Yönetimi* (1. Baskı). Ankara:Seçkin.
- Tunçer, P. (2011). *Yerel Yönetimlerde Değişim Yönetimi ve Samsun Büyükşehir Belediyesi Alan Araştırması*. Bursa: Ekin.
- Turan, S., Karadağ, E., Bektaş, F., Yalçın, M. (2014). Türkiye’de eğitim yönetiminde bilgi üretimi: Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi 2003-2013 yayınlarının incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 93-119.

- Turgut, E., Beğenirbaş, M. (2014). İlişkisel sosyal sermayenin yenilikçi davranışa etkisinde örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık rolü. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 146-160.
- Varış, F. (1982). Eğitimde yenileşme kavramı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 15(1), 56-60.
- Yıldırım, H. (2002). Toplam kalite yönetiminin temel kavramları. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(17), 191-202.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (11. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, Z.A. (2020). Fen bilimleri öğretmenlerinin FATİH Projesi ve akıllı tahta hakkındaki görüşleri. *Uluslararası Eğitim Araştırmacıları Dergisi*, 3(1), 71-83.
- Yüksel, Ö. (2007). Örgüt geliştirme. S. Güney (Editör), *Yönetim ve organizasyon içinde* (149-180) (İkinci baskı). Ankara: Nobel.
- Zencirkıran, M., Keser, A. (2018). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Dora.

EKLER

EK 1: İncelenen Lisansüstü Tezlerin Listesi

(En eski tarihten en yeni tarihe doğru sıralanmıştır)

Yazar Adı	Yıl	Yer Bilgisi	Tezin Adı
Abdullah BALIKÇI	2004	Selçuk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Teftişi Bilim Dalı	İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Değişime İlişkin Algıları ve Değişimin Eğitim Açısından Değerlendirilmesi
İlhan AKSOY	2005	Gazi Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okulda değişim yönetiminin gerçekleştirilmesinde, örgütsel iletişimin rolüne ilişkin algıları (Ankara ili örneği)
Erol OCAKLI	2006	Yeditepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	Okul müdürlerinin duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlarda değişime açıklıklarının ölçülmesi
Ayça GÜVENLİ	2007	Yeditepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	Anadolu lisesine dönüştürülen genel lise yöneticilerinin örgütsel değişim sürecinde değişim liderliği (İstanbul ili örneği)
Gülfer TÜRKER KALMAZ	2007	Yeditepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	Performans yönetim modelini uygulayan okullarda öğretmen ve yöneticilerin değişim sürecini algılama düzeyleri
Haluk ÖZATA	2007	Kocaeli Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	Öğretmenlerin öz-yeterlik algılarının ve örgütsel yenileşmeye ilişkin görüşlerinin araştırılması
Emine ÖZENÇEL	2007	Selçuk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Eko. Ana Bilim Dalı	Örgütsel değişimin ve değişime direnme olgusunun algılanması üzerine bir araştırma (Yabancı Diller Yüksekokulu örneği)
Nazlı TANDOĞDU	2007	Yeditepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	Ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin okul yönetimine ilişkin 'değişimi yönetme yeterlilik algılarının incelenmesi
Birkay ARTUN	2008	Yeditepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	Anadolu lisesi öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinin örgütsel değişmeye ilişkin tutumlarına etkisi (Sakarya ili örneği)
Burcu CENKER	2008	Yeditepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okulda değişim yönetiminin gerçekleştirilmesine bakış açılarının incelenmesi
Çiğdem ERGİN	2008	Yeditepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	Meslek liselerinde değişmeyi zorlayan güçler

İNCELENEN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN LİSTESİ (devam)

Hüseyin KABAKCI	2008	Yeditepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	Eğitimde yenileşme çalışmaları ve öğretmenlerin ilçe milli eğitim müdürlüğü çalışmalarındaki yenileşme ve yeterliklere yönelik algı ve beklentileri(Kandıra örneği)
Tuğba MADDEN KIRMIZI	2008	Anadolu Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Bölümü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	Planlı Değişim Sürecinin Okulların Geliştirilmesinde Kullanılması
Demet Kuzubaşoğlu	2008	Marmara Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Bölümü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	Genel Liselerde Çalışan Öğretmelerin Değişim Yönetimi Faktörlerine İlişkin Algılarının Okul Etkililiği Açısından Değerlendirilmesi
Nilgün SÖNMEZ	2008	Yeditepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	Ortaöğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin, değişime olan direnç üzerindeki etkileri
Serdar CAN	2009	Maltepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Bölümü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	Ortaöğretimde görev yapan yöneticilerin değişimi yönetme yeterlilikleri “Üsküdar ve Kadıköy ilçeleri örneği”
Meltem KORKUT	2009	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Bölümü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişmeye ilişkin görüşleri
Zeynep Betül ÖZCAN	2009	Yeditepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	İlköğretim okulu öğretmenlerinin yenilikleri izleme ve uygulamada karşılaştıkları engellerin incelenmesi
Başak Sümter ÜNAL	2009	Selçuk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Eko. Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	İlköğretim Okullarındaki Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Değişime ve Örgütsel Değişime Direnme Olgularını Algılamaları Üzerine Bir Araştırma
Süleyman GÖKSOY	2010	Abant İzzet Baysal Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Bölümü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı / Eğitim Denetimi ve Yönetimi Bilim Dalı	İlköğretim okulu yöneticilerinin değişime karşı direnci azaltma yöntemlerini uygulama düzeylerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri
Bilal KICIROĞLU	2010	Uşak Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi Bilim Dalı	İlköğretim okullarının değişime karşı hazır bulunuşluk düzeyleri (Uşak ili örneği)
Derya YILMAZ	2010	Orta Doğu Teknik Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bilim Dalı	Investigating the relationship between teachers' sense of efficacy and perceived openness to change at primary and secondary level public schools

İNCELENEN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN LİSTESİ (devam)

Türker YILMAZ	2010	Yıldız Teknik Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Bölümü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan endüstri meslek liseleri ve teknik liselerde görev yapan öğretmen ve yönetici algılarına göre değişimin ve yeniliklerin uygulanmasını engelleyen faktörlerin belirlenmesi
Ömer ÇALIŞKAN	2011	Orta Doğu Teknik Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Planlaması Ana Bilim Dalı	Investigation of the relationship between teachers' readiness for organizational change and resilience
Mesude Zühal TOP	2011	Marmara Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	İlköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin tutumlarının incelenmesi
Ayşe BİTKİN	2012	Harran Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bilgi edinme becerileri arasındaki ilişki
Gökhan ÇAKO	2012	Trakya Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	İlköğretim okullarında öğretmen algılarına göre yöneticilerin farklılıkları yönetimi becerileri ile değişime dirençleri arasındaki ilişki
Ezgi GÖL	2012	Trakya Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	İlköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları (Kırklareli ili örneği)
Nil Gülelde TEKİN	2012	Adnan Menderes Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin görüşleri
İlker YELKEN	2012	Uşak Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi Bilim Dalı	İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmen görüşlerine göre değişime karşı direnişi giderme yaklaşımları: Uşak ili örneği
Fatma SÖNMEZ ACAR	2013	Yeditepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	Okullardaki değişimin gerçekleşmesinde karşılaşılan engeller
Emre ER	2013	Gazi Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre okulun değişime açıklığı ile değişim kapasitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi
Barış KURT	2013	Yeditepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	Ortaöğretim öğretmenlerinin değişime karşı dirençleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul ili Pendik ilçesi örneği)
Özge AYDIN	2014	Dokuz Eylül Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel değişime gösterdikleri bireysel direncin incelenmesi

İNCELENEN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN LİSTESİ (devam)

Emine GÜRER BAHADIR	2014	Fatih Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Eko. Ana Bilim Dalı	Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlikleri (İstanbul ili Beylikdüzü ilçesi örneği)
Gözde ÇELİK	2014	Adnan Menderes Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Bölümü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	İlkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin örgüt kültürüne ilişkin algılarının örgütsel değişimle ilişkisi İzmir ili örneği
Fulya ERASLAN	2014	Sakarya Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	Ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri
Derya HATİPLER	2014	Trakya Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişim ve yenileşmeye ilişkin tutumları
Yunus Emre ÖMÜR	2014	Abant İzzet Baysal Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	Lise yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri ile okullardaki örgütsel öğrenme mekanizmalarına yönelik öğretmen görüşleri
Şeyda YILDIZ	2014	Yeditepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	Sınıf öğretmenlerinin toplam kaliteye yönelik tutumları ile değişime karşı direnç düzeyleri arasındaki ilişki
Ayşen DEVELİ	2015	Yeditepe Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	Ortaokul okul müdürlerinin yenilikçi ve değişim özelliklerinin öğretmenler üzerindeki etkisi
Fahrettin GILIÇ	2015	Mersin Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	Öğretmenlerin karar verme sürecine katılma düzeyleri, okul kültürü ve öğretmenlerin değişime hazır olma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi
Betül ÖZKAN	2015	Yeditepe Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	Endüstri meslek liselerinde yöneticilerin okulun gelişmesi ve yenileşmesine katkısı
Abdulhamit YENEN	2015	Erciyes Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullardaki değişime karşı direnme nedenlerinin incelenmesi (Kayseri ili örneği)
Fatih AKCAN	2016	Akdeniz Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	Eğitimde etkili bir okul değişimi için okul liderliği: Okul liderliğine ilişkin bir temellendirilmiş kuram çalışması
Ömür ÇOBAN	2016	Gazi Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Denetimi ve Yönetimi Bilim Dalı	Millî Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı yöneticilerinin örgütsel değişimi yönetme yeterlikleri ile stratejik liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi

İNCELENEN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN LİSTESİ (devam)

Fulya ESEN	2016	İstanbul Aydın Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile yenilik yönetimi arasındaki ilişki
Cem TAŞCI	2016	Erciyes Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	Okul yöneticilerinin değişimi yönetme becerileri (Nevşehir ili örneği)
Gamze TUTİ	2016	Atatürk Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	Ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterlilikleri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki
Canan URAT	2016	Erciyes Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	Okulların değişime açıklığı ile öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Kayseri ili bağımsız anaokulları örneği
Arzunur AKMAN	2017	İstanbul Kültür Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bilim Dalı	Sınıf öğretmenlerinin değişime direnç nedenlerinin incelenmesi
Yavuz ATEŞ	2017	Maltepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	Ortaokullardaki yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değişime karşı gösterdikleri direnç ortaokullarda bir tarama
Damla ÇETİN	2017	Trakya Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	Okul yöneticilerinin teknostres algıları ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Edirne ili örneği)
Mehmet DEMİR	2017	Uşak Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullardaki öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi(Uşak ili örneği)
Fulya ERDEMET	2017	İstanbul Kültür Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bilim Dalı	Özel lise yöneticilerinin inovasyon sürecine ilişkin görüşleri
İlker Nebi ÖZGÜR	2017	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	Okul kültürü ve örgütsel adaletin okulun yenilikçi iklimiyle ilişkisinin incelenmesi
Ayşegül GÜNDÜZ ÖZSOY	2017	Marmara Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin öz yeterlilik inançları ile değişime direnme davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi
Mustafa ÖZTÜRK	2017	İstanbul Aydın Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi Bilim Dalı	İlkokul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları: İstanbul ili avcılar ilçesi örneği

İNCELENEN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN LİSTESİ (devam)

Mahmut POLATCAN	2017	Ankara Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Politikası Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi Bilim Dalı	Okullarda sosyal sermaye ile yenileşme iklimi arasındaki ilişki
İsa URHANOĞLU	2017	Uşak Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleri (Afyonkarahisar ili örneği)
Ayça Nur UYSAL	2017	Yeditepe Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	İlkokul öğretmenlerinin değişime karşı dirençleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi
Ebubekir ZORLU	2017	Uşak Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	Okulların değişime hazır bulunuşluk düzeyleri (Afyonkarahisar ili örneği)
Kübra MIDİK ARIKAN	2018	Uşak Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Denetimi ve Planlaması Bilim Dalı	Değişim sürecinde okul yöneticilerinin öğretmenleri motive etme yeterlilikleri
Ersal Ersin AVCI	2018	Pamukkale Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	Ortaöğretim öğretmenlerinin öz yeterlilikleri ile değişmeye ilişkin tutumları arasındaki ilişkiler
Gökben BAŞ	2018	Uşak Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi Bilim Dalı	Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleri ile öğretmenlerde görülen değişim sinizmi arasındaki ilişki
Merve DALKIRAN	2018	Balıkesir Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Teftişi Bilim Dalı	Değişim yönetimi bakımından incelenen 4+4+4 eğitim sistemi'nin öğretmenlerin iş motivasyonu ile ilişkisi (Balıkesir ili örneği)
Emrah DÖNMEZ	2018	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	Okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranış düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki
Mustafa FİDAN	2018	Hacettepe Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	Okullarda örgütsel yaratıcılık ve yönetsel inovasyona ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi
Gökçe KARAKURT	2018	Kırıkkale Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	Özel eğitim okul müdürlerinin değişim eğilimleri
Ali KILIÇOĞLU	2018	Uşak Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi Bilim Dalı	Öğretmenlerde örgütsel değişim sinizmi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki
Murat OKAR	2018	Abant İzzet Baysal Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Denetimi ve Yönetimi Bilim Dalı	Öğretmenlerin örgütsel iklim algıları ile değişime direnme tutumları arasındaki ilişki

İNCELENEN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN LİSTESİ (devam)

Ersin SARIÇAN	2018	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	Okullarda entelektüel sermaye, inovasyon ve etkililik ilişkisi
Kudret ŞAHİN	2018	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	Ortaöğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlikleri ile girişimcilik yeterlikleri arasındaki ilişki
Hayrullah YILMAZ	2018	Abant İzzet Baysal Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Denetimi ve Yönetimi Bilim Dalı	İlkokul öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik ile mesleki değerlerini yansıtma düzeyleri
Nazmiye Tuba YULCU	2018	Balıkesir Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Teftişi Bilim Dalı	Destek ve görev kültürü ile örgütsel değişim ilişkisi: Balıkesir ili Bandırma, Gönen ve Erdek ilçeleri ilkokulları örneği
Nazlı ÖZTÜRK YÜZER	2018	Uşak Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Eko. Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi Bilim Dalı	Okul yöneticilerinin değişim sürecinde öğretmenlerin duygularını yönetme yeterlilikleri
Çiğdem ÖZBEN AKSOY	2019	Kırıkkale Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı	Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleri
Güllale YILMAZ ALAN	2019	Uşak Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi Bilim Dalı	Okul yöneticilerinin değişim sürecince direnişlerle başa çıkmada öğretmenlerin duyguları yönetme yeterlilikleri
Fatih ALTIN	2019	Balıkesir Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Teftişi Bilim Dalı	Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik ve örgütsel yenileşme özelliklerinin öğretmen görüşleri açısından incelenmesi
Mutlu AYDIN	2019	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	Okul müdürlerinin yenilikçilik algılarının incelenmesi
Elif BODUR	2019	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Denetimi ve Yönetimi Bilim Dalı	Yenilikçi okul ve örgüt iklimine ilişkin öğretmen görüşleri (Bolu ili örneği)
Buğra EROĞLU BOZKURT	2019	Anadolu Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	Mesleki ve teknik anadolu lisesi müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile okulların yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişki
Neslihan ÇAKALCI	2019	Fırat Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi Bilim Dalı	Okul iklimi ve bireysel yenilikçilik kavramları arasındaki ilişkide öğretmen özerkliğinin aracılık rolü

İNCELENEN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN LİSTESİ (devam)

Nurbaki ÇAKMAK	2019	Ondokuz Mayıs Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi Bilim Dalı	Okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri ile değişim eğilimleri arasındaki ilişki
Semiyya Nur ÇELİK	2019	Kastamonu Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile değişime dirençleri arasındaki ilişkinin incelenmesi
Çetin ÇEREZCİ	2019	Ondokuz Mayıs Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi Bilim Dalı	Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile değişime direnç düzeyleri arasındaki ilişki
Erdem DAĞHAN	2019	Ondokuz Mayıs Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi Bilim Dalı	Okulların yenilikçi olma özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları ile olan ilişkisinin incelenmesi
Gülşah DEMİR	2019	Uşak Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	Okul yöneticilerinin değişimi uygulama yeterlilikleri ile okul kültürü arasındaki ilişki
Aylin DEMİRAÇAN	2019	Trakya Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği stratejileri ile yenilik yönetimi yeterlik inançları arasındaki ilişkinin incelenmesi
Ümit KAHRAMAN	2019	Pamukkale Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	Okul yöneticilerinin yönetim tarzı, örgüt dna'sı ve örgütsel değişimin okullardaki korku kültürüne etkisi
Şule KANİ	2019	Dokuz Eylül Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Bilim Dalı	Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ve yenilik yönetimi yeterliliği ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü
Mehmet Yaşar KILIÇ	2019	Selçuk Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	Otantik liderliğin, yöneticiye güven ve okulların değişime açıklık düzeyleri bakımından değerlendirilmesi
Ercan KORKMAZ	2019	Kırıkkale Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	Öğretmenlerin değişim eğilimleri ile sınıf liderliği düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi
Ali KOYUNCU	2019	Ondokuz Mayıs Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi Bilim Dalı	Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile değişime hazır olma durumları arasındaki ilişki
Ayşen ÖZDEMİR	2019	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	Öğretmen ve müdür algılarına göre okul müdürlerinin değişim yönetimi yeterlikleri ve liderlik stilleri
Esra SARI	2019	Sakarya Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	Okul yöneticilerinin sosyal ağları kullanım amaçları ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişki

İNCELENEN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN LİSTESİ (devam)

Ruşen KARAARSLAN SARI	2019	Uşak Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi Bilim Dalı	Okulların örgüt kültürü ile değişime hazır bulunuşluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi
Pelin ŞENER	2019	İstanbul Okan Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin değişim algılarının incelenmesi
Aygül Çağıl TOPRAK	2019	Başkent Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi Bilim Dalı	Lise okul yöneticilerinin değişime yönelik eğilimleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Keçiören ilçesi örneği
Harun TÜYSÜZ	2019	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Denetimi ve Yönetimi Bilim Dalı	Eğitim yöneticilerinin örgütsel destek algısı, örgütsel hafıza ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi
Mine UYSAL	2019	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	Mesleki ve teknik anadolu lisesinde çalışan öğretmenlerin eğitimde teknoloji kullanım tutumları ve bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi (Küçükçekmece örneği)
Esra YILDIZ	2019	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Denetimi ve Yönetimi Bilim Dalı	Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin bireysel yenilikçilik algılarına etkisi
Muhammet Yasin AKDENİZ	2020	Necmettin Erbakan Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi Bilim Dalı	İnovasyon eğitim programının öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışlarına etkisi
Seyit Ahmet GÜZEN	2020	Harran Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	Liselerde yenilik yönetimi ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişki (Şanlıurfa ili örneği)
Mehmet KELEŞ	2020	Necmettin Erbakan Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi Bilim Dalı	İlkokul yöneticilerinin değişim eğilimlerinin yaşam boyu öğrenme becerilerine etkisi
İlyas YAŞAR	2020	Harran Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı	İlkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin perspektifinden okullarının yenilikçilik düzeylerinin değerlendirilmesi