



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)

Bolu Abant İzzet Baysal University
Journal of Faculty of Education

2023, 23(2), 1005 – 1029. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1166537>



Çevresel Faktörler ile Okul Yöneticilerinin Değişim Yönetimi Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*

Investigation of the Relationship Between Environmental Factors and Change Management Competencies of School Administrators

Hakan İBİLİ¹, Mehmet ÖZBAŞ²

Geliş Tarihi (Received): 24.08.2022

Kabul Tarihi (Accepted): 31.05.2023

Yayın Tarihi (Published): 15.06.2023

Öz: Araştırmada, okulun fiziki ve ekonomik imkânları, teknolojik altyapısı, aylık gelir kaynakları, ödenek alma, okul içi iletişim ve veli destek durumu gibi çevresel faktörler ile okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmada nicel araştırma metodlarından korelasyonel desen kullanılmıştır. Araştırma 2020-2021 öğretim yılında Erzincan ili genelinde devlet okullarında görev yapan 325 okul yöneticisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak, "Değişimi Yönetme Yeterlilikleri Ölçeği" ile araştırmacılar tarafından hazırlanan "Çevresel Faktör Anketi" ve "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Veriler normal dağılım göstermiş ve parametrik testler kullanılmıştır. Kategorik değişken olan çevresel faktörler üzerinde korelasyon ve regresyon analizleri yapabilmek için çevresel değişkenler kukla değişkene (dummy coding) dönüştürülerek işlem yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerini toplam ve alt boyutlarda "Çok" düzeyinde sergiledikleri görülmüştür. Okulun eğitim ve yönetim işlerinde kullanılan teknolojik alt yapısı, fiziki imkânları, ekonomik imkânları, veli destek durumu ve okul içi iletişim durumu ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. "Aylık Gelir Kaynakları" ve "Ödenek Alma Durumu" adlı çevresel etkenler ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında anlamlı herhangi bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Okulun eğitimde kullanılan teknolojik alt yapısının, okul içi iletişiminin, fiziki ve ekonomik imkânlarının oldukça iyi olması durumunun, değişim yönetimi yeterliliklerini; okul içi iletişimin, okulun eğitimde ve yönetimde kullanılan teknolojik alt yapısının orta düzeyde olmasının, değişim yönetimi yeterliliklerini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çevresel Faktörler, Değişim Yönetimi, Değişim Yönetimi Yeterlilikleri, Okul Yöneticileri.

&

Abstract: In the research, it is aimed to examine the relationship between the school administrators' change management competencies and environmental factors such as the school's physical and economic opportunities, technological infrastructure, monthly income sources, receiving allowances, intra-school communication and parent support. In this study, correlational design, one of the quantitative research methods, was used. The research was carried out with 325 school administrators working in public schools throughout the province of Erzincan in the 2020-2021 academic year. In the research, "Change Management Competence Scale" and "Environmental Factor Questionnaire" and "Personal Information Form" prepared by the researcher were used as data collection tools. The data showed normal distribution and parametric tests were used. In order to perform correlation and regression analyzes on environmental factors, which are categorical variables, environmental variables were transformed into dummy coding. According to the results of the research, it was seen that school administrators exhibited their change management competencies at the "Very" level in total and sub-dimensions. It has been concluded that there is a significant relationship between the school's technological infrastructure, physical facilities, economic opportunities, parent support and intra-school communication status and change management competencies used in education and management works. It has been observed that there is no significant relationship between environmental factors named "Monthly Income Sources" and "Receipt of Allowance" and change management competencies. The state of the school's technological infrastructure used in education, in-school communication, physical and economic opportunities are quite good, change management competencies; It has been concluded that the medium level of in-school communication and the school's technological infrastructure used in education and administration predicts change management competencies.

Keywords: Environmental Factors, Change Management, Change Management Competencies, School Administrators.

Atıf/Cite as: İbili, H. ve Özbaş, M. (2023). Çevresel faktörler ile okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 1005-1029. DOI:10.17240/aibuefd.2023..-1166537

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/pub/ijaws>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2015 – Bolu

* Bu çalışma yazar tarafından yayımlanmış olan "Çevresel Faktörlerin, Okul Yöneticilerinin Değişim Yönetimi ve Teknolojik Liderlik Yeterliliklerine Etkisinin İncelenmesi" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Sorumlu Yazar: Hakan İBİLİ, Milli Eğitim Bakanlığı, İMKB Müşir Zeki Paşa Ortaokulu, hakanibili2004@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7954-6636

² Prof. Dr. Mehmet ÖZBAŞ, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, ozbas68@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7830-4763

1. GİRİŞ

2019 yılında başlamış ve hâlâ devam eden COVID 19 salgınıyla birlikte tüm dünyada olumsuzluklar meydana gelmiş ve olumsuzluklarla başa çıkabilmek için tüm dünyada çok hızlı değişimler meydana gelmiştir. Dünyadaki hızlı gelişmeleri ve değişimleri tüm örgütler gibi eğitim örgütleri de yakından takip etmektedir. Unutulmamalıdır ki diğer örgütlerden farklı olarak eğitim örgütleri, değişimi başlatan, geliştiren, yayan, tatbik eden, değişimden etkilenen ve kendi dışındaki örgütler üzerinde de etkisi olan yapılardır (Aksoy, 2005; Güçlü & Şehitoğlu, 2006). Ayrıca eğitim örgütleri, ülkelerin ve içinde buldukları toplumların ihtiyaçlarına cevap veren, çağa uygun insan kaynaklarını yetiştiren ve aynı zamanda ürettikleri ile çağa yön veren örgütlerdir. Bundan dolayı eğitim örgütleri dünyadaki değişimleri yakından takip ederek bu değişimlere uyum sağlamalı ve uyum sürecini kendi hedefleri kapsamında planlı ve programlı bir şekilde gerçekleştirmelidir (Taş, 2007). Değişimlere uyum sağlamak adına yaşanacak olan değişim sürecinde eğitim örgütleri, alt yapılarında, öğretim programlarında, uygulamalarında ve birçok ögesinde değişikliğe gidebilmektedir (Kurşunoğlu & Tanrıoğen, 2006). Çünkü değişime uyum sağlayan ve kendi bünyesine başarıyla entegre eden eğitim örgütleri rekabet ortamında başarılı olurken, gelişime uyum sağlayamayan ve değişim gösteremeyen eğitim örgütleri vasıfları yitirmeye başlamaktadır (Tunçer, 2013). Bundan dolayı değişim sürecinin her aşamasının yöneticiler tarafından etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir (Aksoy, 2005).

Dünyanın sürekli değişmesi ve gelişmesi ile birlikte eğitim örgütlerinin içinde buldukları çevresel faktörlerde sürekli değişmektedir. Sürekli değişen çevresel faktörler ile birlikte eğitim örgütlerinin çevresindeki fırsatlar ve tehditler değişmekte bununla birlikte eğitim örgütlerinin zayıf ve güçlü yönleri de farklılık göstermektedir. Bundan dolayı değişen durumlar karşısında çağa adapte olabilmek için eğitim örgütlerinde değişim yönetimi oldukça önemli görülmektedir (White, 2000). Değişim yönetimi, örgütlerin çağa ayak uydurabilmesi, rekabet ortamında ön sıralarda olabilmesi, varlığını devam ettirebilmesi, toplumun ihtiyaçlarını karşılayabilmesi, hedeflerine ve amaçlarına ulaşabilmesi adına sürekli ve aktif yürüttüğü bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır (Ak, 2006). Eğer eğitim örgütlerinde değişim süreci verimli ve etkili bir şekilde yürütülemezse örgütler hedeflerine ve amaçlarına ulaşamaz ve vasfını yitirme başlayabilir. Ayrıca eğitim örgütlerinin ülkelerine ve içinde buldukları toplumlara karşı sorumlulukları bulunmaktadır ve bu sorumlulukları yerine getirebilmeleri için değişim sürecini başarıyla gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Bu sorumlulukların en başında ise toplumun ihtiyaçlarını karşılamak ve gelişimini desteklemek, yeniliklere liderlik yapmak, çağın yeterliliklerine sahip insan kaynaklarını yetiştirmek ve yeni bilgiler ya da keşifler bulmak gelmektedir (Balci, 2000; Çalık, 2003). Bu sorumlulukların gerçekleştirilmesinde en mühim vazife ise eğitim sisteminin mihenk taşı olan okullara ve okullarda görev yapan müdür, müdür yardımcılara düşmektedir (Helvacı, 2010). Çünkü eğitimde gerçekleşecek olan değişimlerin tamamı eğitimin yapı taşı olan okullarda başlamaktadır. Eğitimde gerçekleşecek olan yüzeysel ya da köklü değişimlerin başarıya ulaşmasında en önemli görev ise okul yöneticilerine düşmektedir. Bundan dolayı okul yöneticilerinin birçok liderlik vasfına ve yeterliliklerine sahip olması beklenmektedir. Bu yeterliliklerin ne başında da değişimi yönetme yeterlilikleri gelmektedir (Wallace, 2004). Alanyazında yapılan araştırmalarda değişim sürecinin başarısı ya da başarısızlığı ile okul yöneticilerinin sergilediği roller arasında doğrudan bir ilişkinin var olduğu görülmektedir (Spitulnik, 2001, akt. Helvacı, 2010). Değişimin başarıyla sonuçlanabilmesi için okul yöneticileri, değişim boyunca çevresindeki unsurları da göz önüne alarak üstüne düşen görevlerin başarıyla üstesinden gelebilmeli ve ortaya çıkabilecek sorunlar karşısında hazırlıklı olmalıdır (Bursalıoğlu, 2002).

Açık bir sistem yapısına sahip olan okullar çevrelerini etkileyen ve çevrelerinden etkilenen örgütlerdir (Argon & Özçelik, 2008). Bu örgütlerdeki sistemin en başında bulunan okul yöneticileri, okullarını yönetirken çevresel faktörlerden doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenmekte ve çevresindeki faktörleri etkilemektedir. Bundan dolayı çevresel faktörler okul yöneticilerinin sergiledikleri davranışları, liderlik yeteneklerini ve yönetim süreçlerini etkileyecektir (Hoy & Miskel, 2015). Okul yöneticileri okullarını çağa uygun geliştirirken ve bu süreçteki değişim sürecini yönetirken sergileyecekleri değişim yönetimi yeterliliklerini, çevresel faktörlerden kaynaklanabilecek sınırlılıklardan dolayı yeterince

sergileyemeyebilirler (Özdemir, 2019). Okul yöneticilerinin değişim sürecini yönetirken geliştireceği politikaları, stratejileri ve planlamaları çevresinde yer alan birden fazla çevresel unsuru göz önünde bulundurarak gerçekleştirmelidir (Şimşek, 1999). Doğan (2021) yaptığı çalışmada okul müdür ve müdür yardımcılarını için çevresel unsurları; iç, yakın, genel ve uluslararası olacak şekilde sıralamaktadır. Okulları en çok ilgilendiren iç, yakın ve genel çevre faktörleri okul yöneticileri tarafından detaylıca incelenmeli ve okulla bağlantılı olan çevresel faktörler detaylıca analiz edilmelidir. Bu çalışma kapsamında iç, yakın ve genel çevre faktörlerinden bazıları ele alınarak incelenmiştir. Bu çevresel faktörler: Okulda eğitimde ve yönetimde kullanılan mevcut teknolojik altyapı, fiziki ve ekonomik olanaklar, gelir kaynağı (aylık), okuldaki insan kaynaklarının iletişim durumu (iç çevre); Okula verilen mevcut veli desteği (yakın çevre) ve okullara verilen genel bütçe kapsamındaki ödenek durumu (genel çevre).

Sürekli değişen çevresel şartların ışığında okul yöneticilerinin okullarını başarıyla değiştirebilmesi için hem görev yaptıkları okullarını hem de var oldukları çevrelerini iyi tanımaları gerekmektedir (Yıldız, 2012). Okullarını ve çevrelerini iyi tanıyan okul yöneticileri okulların geleceği için oldukça önemli görülen başarılı stratejik planlar geliştirebilmektedir. Bundan dolayı okul yöneticilerinin değişimi yönetirken çevresel faktörleri de baz alarak geliştireceği stratejik plan oldukça önemli görülmektedir. Doğal olarak yaşanan gelişmeler doğrultusunda okullarda gerçekleştirilecek olan değişimlerin çevresel faktörlerden etkileneceği ve çevresel faktörlerin özen gösterilerek incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca okullardaki değişim sürecinde çevresel faktörlerin okul yöneticilerinin sergileyecekleri değişim yönetimi davranışlarını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyeceği düşünülmektedir.

1.1. Araştırmanın amacı

Araştırmanın amacı, “okulun eğitim ve yönetim işlerinde kullanılan mevcut teknolojik altyapısı, fiziki ve ekonomik imkânları, aylık gelir kaynakları, ödenek alma, okul içi iletişim ve veli destek durumu” adlı faktörler ile okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu kapsam doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

- 1- Okul yöneticilerinin, değişim yönetimi yeterlilikleri ne düzeydedir?
- 2- Okul Yöneticilerinin değişim yönetimi yeterlilikleri ile çevresel faktörler arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 3- Çevresel faktörlerin, okul yöneticilerinin sahip oldukları değişim yönetimi yeterliliklerini yordamakta mıdır?

1.2. Araştırmanın önemi

Yaşanan salgın süreci, ülkelerin kapanmaya gitmesi ve okulların uzaktan eğitime geçmesi ile birlikte eğitim teknolojilerinde, materyallerde, öğretim yöntem ve tekniklerinde hızlı gelişmeler yaşanmıştır. Eğitimde yaşanan gelişmeler kapsamında okullarda kullanılan teknolojik alt yapıların geliştirilmesi ve yeni gelişmiş eğitim teknolojilerinin okullardaki eğitim süreçlerine entegrasyonun sağlanması çok önemli görülmektedir. Okullarda gerçekleştirilecek olan değişim sürecinin verimli, istendik yönde ve başarılı olabilmesi için okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerini başarıyla sergileyebilmesi gerekmektedir. Değişim yönetimi yeterliliklerini sergileyen okul yöneticilerinin aynı zamanda gelişen eğitim teknolojilerini yakından takip edebilmesi, iyi bir şekilde kullanabilmesi ve eğitim teknolojilerini başarılı bir şekilde yönetebilmesi gerekmektedir (Şahin & Demir, 2015). Ayrıca okul müdür ve müdür yardımcılarının, değişim sürecini verimli ve etkin şekilde yönetebilmelerinde ve değişim yönetimi yeterliliklerini sergileyebilmelerinde çevresel faktörler oldukça önemlidir. Çünkü okulların çevrelerinden gelecekleri talep ve değişim zorunlulukları doğrultusunda değişime gitmesi ve kendini geliştirmesi oldukça önemlidir (Çalık, 2003). Bundan dolayı çevresel unsurlar ile müdür ve müdür yardımcılarının sahip oldukları değişim yönetimi yetenekleri arasındaki ilişkinin varlığının ve düzeyinin önemli olduğu düşünülmektedir. Alanyazında, çevresel faktörler ile okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanılamamıştır. Bundan dolayı yapılan çalışmanın ilgili

alanyazına katkıda bulunmasının yanında çevresel faktörler ile değişimi yönetme yeterlilikleri arasındaki ilişkiye ait yeni bilgiler aktarması açısından da oldukça önemli görülmektedir. Aynı zamanda yapılan çalışmanın, Millî Eğitim Bakanlığının (MEB) ve özelde okulların gerçekleştireceği dönüşüm kapsamında geliştireceği stratejilere, uygulamalara ve planlamalara olumlu olarak etki edeceği düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Deseni

Araştırma, belirlenen çevresel faktörler ile okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterlilikleri arasındaki ilişkinin varlığını tespit etmek için yapılan ilişkisel bir çalışmadır. Araştırma kapsamında nicel araştırma metodlarından ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, birden fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığını, yönünü ve düzeyini değişkenlere müdahalede bulunulmadan olduğu haliyle tespit edilmesini sağlayan yöntemlerden biridir (Büyüköztürk, 2017; Gay, Mills & Airasian, 2012; McMillan & Schumacher, 2014).

2.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evrenini, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Erzincan ili genelindeki devlet okullarında görev yapan okul yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırma evreninin tamamı ulaşılabilir olduğundan ayrıca örneklem belirlenmemiştir. Evren, yapılan ya da yapılacak olan çalışmanın bünyesinde yer alabilecek olan tüm katılımcıları kapsamaktadır (Özen & Gül, 2007). Araştırmanın çalışma grubunu, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Erzincan il genelindeki devlet okullarında görev yapan 325 müdür ve müdür yardımcılarını oluşturmaktadır. Katılımcılara ait kişisel veriler **Tablo 1**'de gösterilmiştir.

Değişkenler	Demografik Özellikler	N	%
Öğrenim Durumu	Lisans	248	76,3
	Yüksek Lisans	77	23,7
	Toplam	325	100
Yöneticilik Kıdemi	1-5 yıl	88	27,1
	6-10 yıl	90	27,7
	11-15 yıl	65	20,0
	16 ve üzeri yıl	82	25,2
	Toplam	325	100
Yöneticilik Görevi	Müdür yardımcısı	159	48,9
	Müdür	166	51,1
	Toplam	325	100
Okul Türü	Anaokulu	30	9,2
	İlkokul	112	34,5
	Ortaokul	93	28,6
	Lise ve Dengi	90	27,7
	Toplam	325	100

Tablo 1 incelendiğinde, okul yöneticilerinin, %76,3'ü (N=248 kişi) lisans ve %23,7'si (N=77 kişi) yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin; %27,1'i (N=88 kişi) 1-5 yıl, %27,7'si (N=90 kişi) 6-10 yıl, %20'si (N=65 kişi) 11-15 yıl, %25,2'si (N=82 kişi) ise 16 yıl ve üzeri yöneticilik kıdemine sahip olduğu görülmektedir. Yine okul yöneticilerinin, %48,9'u (N=159 kişi) Müdür Yardımcısı ve %51,1'i (N=166 kişi) Müdür olarak yöneticilik görevini yürüttüğü görülmektedir. Ayrıca okul yöneticilerinin, %9,2'si (N=30 kişi) anaokulunda, %34,5'i (N=112 kişi) ilkokulda, %28,6'sı (N=93 kişi) ortaokulda ve %27,7'si (N=90 kişi) lise ve dengi okullarda görev yaptığı görülmektedir.

2.3. Veri toplama araçları

Araştırma doğrultusunda belirlenen çevresel faktörlere ve okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeteneklerine yönelik bilgilerin elde edilmesi için kişisel bilgiler, çevresel faktörler ve değişimi yönetme yeterlilikleri ölçeğinden oluşan veri toplama aracı kullanılmıştır.

2.3.1. Çevresel Faktör Anketi

Okulun yönetimde ve eğitimde kullanılan teknolojik altyapısını, fiziki imkânlarını, veli destek, sosyo-ekonomik ve insan kaynaklarının okul içi iletişim durumlarını tespit etmek amacıyla araştırmacılar tarafından 10 maddeden oluşan bir anket geliştirilmiştir. Anketin gelişim sürecinin her aşamasında ölçme ve değerlendirme alanında bir ve eğitim yönetimi alanında iki uzmanın görüşüne başvurulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda anketten 2 madde çıkarılmış ve diğer maddeler düzenlenerek anketin son hali verilmiştir. Yapılan çalışmalar doğrultusunda anket 8 maddeden oluşmakta ve maddeler 1-5 arası rakamlarla puanlandırılmaktadır. Madde cevaplarında yer alan en olumsuz ifadeye 1, en olumlu ifadeye 5 puan verilecek şekilde maddeler puanlanmıştır. Anketin değerlendirilmesi; 1,00-1,80 "Çok Kötü"; 1,81-2,60 "Kötü"; 2,61-3,40 "Orta"; 3,41- 4,20 "İyi"; 4,21-5,00 "Oldukça İyi", şeklindedir.

2.3.2. Değişimi Yönetme Yeterlilik Ölçeği

Okullarda görev yapan yöneticilerin değişim yönetimi yeterliliklerini belirlemek amacıyla Ak (2006) tarafından geliştirilen, "Değişimi Yönetme Yeterlilikleri Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek toplamda 67 maddeden ve 4 alt boyuttan meydana gelmektedir. 1-9 arasında yer alan maddeler "Okulda değişim ihtiyacını belirleme", 10-40 arasında yer alan maddeler "Okulu değişim sürecine hazırlama", 41-62 arasında yer alan maddeler "Okulda değişimi uygulama" ve 63-67 arasında yer alan maddeler "Okulda değişimi değerlendirme" yeterliliklerini ölçmektedir. Maddeler, Hiç(1), Az(2), Orta(3), Çok(4) ve Pek çok(5) şeklinde puanlanmaktadır. Ölçeğin geliştirilme sürecinde tüm alt boyutların tek faktörlü olduğu tespit edilmiştir. Ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerlerinin .45'in üstünde olduğu ve faktörün "Okulda Değişim İhtiyacını Belirleme" alt boyutunda toplam varyansın %64.27'sini; "Okulu Değişim Sürecine Hazırlama" alt boyutunda toplam varyansın %64.11'ini; "Okulda Değişimi Uygulama" alt boyutunda toplam varyansın %65.36'sını; "Değişimi Değerlendirme" alt boyutunda toplam varyansın %78.48'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçek üzerinde yapılan madde-toplam korelasyon analizi sonucunda ölçekte yer alan "Okulda Değişim İhtiyacını Belirleme" (.70 ile .80 arasında), "Okulu Değişim Sürecine Hazırlama" (.73 ile .84 arasında), "Okulda Değişimi Uygulama" (.70 ile .82 arasında) ve "Değişimi Değerlendirme" (.81 ile .85 arasında) alt boyutlardaki maddelerin ayrı ediciliklerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Ak,2006). Beşli Likert tipinde geliştirilen ölçek üzerinde gerçekleştirilen geçerlik güvenirlik çalışmaları sonucu Ak (2006) tarafından Cronbach Alpha değerleri; ölçeğin tamamı için ,94, "Okulda değişim ihtiyacını belirleme" alt boyutunda ,93, "Okulu değişim sürecine hazırlama" alt boyutunda ,98, "Okulda değişimi uygulama" alt boyutunda ,98 ve "Değişimi değerlendirme" alt boyutunda ,93 şeklinde bulunmuştur.

Araştırma doğrultusunda araştırmacılar tarafından ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri tekrardan yapılmıştır. Ölçek üzerinde gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda, Ak (2006) tarafından geliştirilen "Değişimi Yönetme Yeterlilikleri Ölçeği"nin 4 alt boyut ve toplam 67 maddeden oluştuğu görülmüştür. Ölçek üzerinde yapılan analiz sonucunda X^2 p değeri anlamlı, X^2/df : 0.97, RMSEA: .03, GFI: .99, CFI: .99, NFI: .98 değerlerini almış ve ölçeğin geçerli uyum indekslerini gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda modelin kabul edilebilmesi için GFI, NFI ve CFI değerlerinin .90 üzerinde (Bayram, 2016), X^2/df değerinin 5'in ve RMSEA değerinin .07'nin altında olması modelin kabul edilebilir olduğunun göstergesidir (Byrne, 2011). Yapılan güvenirlik çalışmaları neticesinde ölçeğe ait Cronbach Alpha değerleri; ölçeğin tamamı için ,99, "Okulda değişim ihtiyacını belirleme" alt boyutu için ,94, "Okulu değişim sürecine hazırlama" alt boyutu için ,98, "Okulda değişimi uygulama" alt boyutu için ,98 ve "Değişimi değerlendirme" alt boyutu için ,97 şeklinde bulunmuştur. Alanyazında ölçekler üzerinde yapılan analizler sonucunda elde edilen güvenirlik değerinin $.80 \leq \alpha \leq 1,00$ aralığında tespit edilmesi,

üzerinde çalışılan puanların yüksek düzeyde güvenilir olduğu ve ölçeğin güvenilir veriler ürettiğini göstermektedir (Kalaycı, 2009).

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın amacı doğrultusunda kullanılacak olan veriler araştırmacılar tarafından saptanan ölçek ve geliştirilen anketler vasıtasıyla elde edilmiştir. Yaşanan salgın sürecinin devam etmesi, bu süreçte okullarda yüz yüze eğitim hazırlıklarının olması, okul yöneticilerinin yoğunlukları, verilerin toplaması boyunca harcanacak zaman, manevi ve maddi emek düşünülerek verilerin, çevrim içi ortamda oluşturulan form üzerinden elde edilmesinde karar kılınmıştır. Forma ait olan bağlantı adresi Erzincan İl Millî Eğitim Müdürlüğü aracılığıyla çevrim içi iletişim kanalları ve evrak sistemi üzerinden resmi yazı olarak okul yöneticilerine gönderilmiştir. Araştırmaya katılan okul yöneticilerine form ile ilgili bilgiler verilmiş ve süreçle ilgili soruları olması durumunda araştırmacıya ulaşmaları konusunda gerekli açıklamalarda bulunmuştur. Ayrıca katılımcılardan onamları alınmıştır. Veri toplama aracının doldurulması sürecinde katılımcılardan gelen sorular herhangi bir yönlendirmede bulunulmadan araştırmacılar tarafından cevaplanmıştır. Çevrim içi tasarlanan formda boş bırakılmaması yönünde yapılan ayarlama doğrultusunda katılımcılar formda bulunan bütün soruları eksiksiz cevaplamışlardır. Erzincan ili genelinde görev yapan 396 okul yöneticisinden 331 okul yöneticisi gönüllü olarak formu doldurarak araştırmaya katılmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Çalışma kapsamında toplanan veriler SPSS 25.0 programına yüklenerek çözümlenmiştir. Veriler üzerinde betimsel istatistikler hesaplanmış ve analiz sonucunda uç değerlerin olduğu görülmüştür. Uç değerlerin tespiti için yapılan hesaplamalar sonucunda elde edilen Histogram, Normal Q-Q, ve Kutu grafikleri kullanılmıştır. Uç değerlere ait katılımcı formları belirlenerek yeniden incelemeye tabi tutulmuştur. Yapılan inceleme sonucunda katılımcıların sorulara gelişi güzel ve bazı maddelerden sonra cevapların benzer şekilde verildiği, maddelerin içtenlikle ve gerçeğe uygun olmayacak şekilde cevaplandığı kanaatine varılmıştır. Araştırmacılar tarafından belirlenen 6 yöneticiye ait anket formu değerlendirme dışında bırakılmıştır. Elde edilen veriler üzerinde hangi testlerin kullanılacağını belirlemek adına verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Yapılan incelemede ölçek ile elde edilen verilerin genelde ve alt boyutlardaki çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile 1 aralığında olduğu görülmüştür. Alanyazında verilerin normal dağılım gösterdiğinin ifade edilebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin, (-1,5)/(+1,5) (Tabachnick & Fidell, 2013) veya (-1)/(+1) aralığında yer alması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2017). Böylelikle araştırma kapsamında elde edilen verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2.

Ölçeğe Ait Çarpıklık ve Basıklık Analiz Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	N	Çarpıklık	Basıklık
Değişim Yönetimi Yeterliliği	Okulda değişim ihtiyacını belirleme yeterliliği	325	-,742	,314
	Okulu değişim sürecine hazırlama yeterliliği	325	-,632	-,150
	Okulda değişimi uygulama yeterliliği	325	-,674	-,182
	Okulda değişimi değerlendirme yeterliliği	325	-,634	-,280
	<i>Ölçeğin tamamı için</i>		325	-,652

Tablo 2’de verilen değerler kapsamında verilerin normal dağıldığı tespit edilmiş ve verilerin üstünde betimsel, korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizi tatbik edilmiştir. Kategorik birer değişken olan çevresel faktörler üzerinde korelasyon ve regresyon analizlerinin yapılabilmesi amacıyla kategorik değişkenler kukla değişkenlere dönüştürülmüştür. Kukla değişken (dummy variable) ya da kukla kodlama (Dummy coding), mevcut bir durumun tespiti için kullanılan nitel değişkenlerin regresyon ve korelasyon analizleriyle incelenmesini sağlamaktadır (Grotenhuis & Thijs, 2015). Yapılan analizlerin yorumlanmasında $p < .001$ ve $p < .05$ değerleri anlamlılık düzeyi olarak esas alınmıştır. Ayrıca değişim yönetimi yeterlilikleri ölçeğinden elde edilen ağırlıklı ortalamalar, 4.20-5.00 aralığı “Pek Çok”, 3.40-4.19

aralığı “Çok”, 2.60-3.39 aralığı “Orta”, 1.80-2.59 aralığı “Az” ve 1.00-1.79 aralığı “hiç” şeklinde yorumlanmış ve değerlendirilmiştir.

2.6. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 31/05/2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2021/06-10

3. BULGULAR

3.1. Okul Yöneticilerinin Değişim Yönetimi Yeterliliklerine Yönelik Bulgular

Okul yöneticilerinin verdikleri cevaplar doğrultusunda değişim yönetimi yeterliliklerine yönelik veriler Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3.

Okul Yöneticilerinin, Değişim Yönetimi Yeterliliklerine Yönelik Analiz Sonuçları

	Alt Boyutlar	N	En Düşük	En Yüksek	\bar{X}	Ss
Değişim Yönetimi Yeterlilikleri	Okulda Değişim İhtiyacını Belirleme Yeterlilikleri (9 Madde)	325	1	5	3,81	,73
	Okulu Değişim Sürecine Hazırlama Yeterlilikleri (31 Madde)	325	1	5	3,86	,77
	Okulda Değişimi Uygulama Yeterlilikleri (22 Madde)	325	1	5	3,87	,81
	Okulda Değişimi Değerlendirme Yeterlilikleri (5 Madde)	325	1	5	3,88	,86
	Ölçeğin Tamamı İçin (67 Madde)	325	1	5	3,86	,75

Tablo 3 incelendiğinde, okul yöneticileri değişimi yönetme yeterliklerine “Çok” (\bar{X} =3,86) düzeyinde sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca değişim yönetimi yeterliliklerinin alt boyutlarında da okul yöneticilerinin “Çok” düzeyinde yeterliliğe sahip olduğu görülmektedir. Alt boyutlardaki ortalamalar dikkate alınarak analiz edildiğinde en yüksek ortalamanın “Okulda Değişimi Değerlendirme” (\bar{X} =3,88) boyutunda ve en düşük ortalamanın “Okulda Değişim İhtiyacını Belirleme” (\bar{X} =3,81) boyutunda olduğu görülmektedir.

3.2. Okul Yöneticilerinin Değişim Yönetimi Yeterlilikleri İle Çevresel Faktörler Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

3.2.1. “Okulun Eğitimde Kullanılan Teknolojik Alt Yapısı” İle Değişim Yönetimi Yeterlilikleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Yöneticilerin sahip oldukları değişim yönetimi yeterlilikleri ile “Okulun Eğitimde Kullanılan Teknolojik Alt Yapısı” isimli çevresel faktör arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını bulmak amacıyla veriler üzerinde korelasyon analizi yapılmıştır. Analize ait sonuçlar Tablo 4’te belirtilmiştir.

Tablo 4.

“Okulun Eğitimde Kullanılan Teknolojik Alt Yapısı” İle Değişim Yönetimi Yeterlilikleri Arasındaki İlişki

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) Eğitimde kullanılan teknolojik alt yapı çok kötü durumda	1					
(2) Eğitimde kullanılan teknolojik alt yapı kötü durumda	-,07	1				
(3) Eğitimde kullanılan teknolojik alt yapı orta durumda	-,17**	-,26**	1			
(4) Eğitimde kullanılan teknolojik alt yapı iyi durumda	-,16**	-,23**	-,57**	1		
(5) Eğitimde kullanılan teknolojik alt yapı oldukça iyi durumda	-,09	-,13*	-,31**	-,28**	1	
(6) Değişimi Yönetme	-,04	-,14*	-,10	,08	,18**	1

**p<,001; *p<,05

Tablo 4’te de görüldüğü gibi eğitim işlerinde kullanılan teknolojik alt yapısının Çok Kötü ($r = -,04$, $p >,05$), Orta ($r = -,10$, $p >,05$) ve İyi ($r = ,08$, $p >,05$) durumda olması ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Okulun eğitim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapısının Oldukça İyi ($r = ,18$, $p <,001$) olması ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında olumlu yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca okulun eğitim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapısının Kötü ($r = -,14$, $p <,05$) durumda olması ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında zıt yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

3.2.2. “Okulun Yönetim İşlerinde Kullanılan Teknolojik Alt Yapısı” İle Değişim Yönetimi Yeterlilikleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Yöneticilerin sahip oldukları değişim yönetimi yeterlilikleri ile “Okulun Yönetim İşlerinde Kullanılan Teknolojik Alt Yapısı” isimli çevresel faktör arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını bulmak amacıyla veriler üstünde korelasyon analizi uygulanmıştır. Analize ait sonuçlar Tablo 5’te belirtilmiştir.

Tablo 5.

“Okulun Yönetim İşlerinde Kullanılan Teknolojik Alt Yapısı” İle Değişim Yönetimi Yeterlilikleri Arasındaki İlişki

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) Yönetimde kullanılan teknolojik alt yapı çok kötü durumda	1					
(2) Yönetimde kullanılan teknolojik alt yapı kötü durumda	-,03	1				
(3) Yönetimde kullanılan teknolojik alt yapı orta durumda	-,09	-,23**	1			
(4) Yönetimde kullanılan teknolojik alt yapı iyi durumda	-,10	-,25**	-,67**	1		
(5) Yönetimde kullanılan teknolojik alt yapı oldukça iyi durumda	-,04	-,10	-,27**	-,30**	1	
(6) Değişimi Yönetme	-,02	-,04	-,13*	,11	,08	1

**p<,001; *p<,05

Tablo 5’te de görüldüğü üzere, okulun yönetim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapısının Çok Kötü ($r = -,02$, $p >,05$), Kötü ($r = -,04$, $p >,05$), İyi ($r = ,11$, $p >,05$) ve Oldukça İyi ($r = ,08$, $p >,05$) durumda olması ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ayrıca, okulun yönetim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapısının Orta ($r = -,13$, $p <,001$) durumda olması

ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında zıt yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

3.2.3. "Okulun Fiziki İmkânları" İle Değişim Yönetimi Yeterlilikleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Yöneticilerin sahip oldukları değişim yönetimi yeterlilikleri ile "Okulun Fiziki İmkânları" isimli çevresel faktör arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını bulmak amacıyla veriler üzerinde korelasyon analizi yapılmıştır. Analize ait sonuçlar Tablo 6'da belirtilmiştir.

Tablo 6.

"Okulun Fiziki İmkânları" İle Değişim Yönetimi Yeterlilikleri Arasındaki İlişki

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) Okulun fiziki imkânları çok kötü durumda	1					
(2) Okulun fiziki imkânları kötü durumda	-,04	1				
(3) Okulun fiziki imkânları orta durumda	-,09	-,18**	1			
(4) Okulun fiziki imkânları iyi durumda	-,11*	-,22**	-,54**	1		
(5) Okulun fiziki imkânları oldukça iyi durumda	-,07	-,14*	-,34**	-,42**	1	
(6) Değişimi Yönetme	-,10	-,08	-,11	,02	,18**	1

**p<,001; *p<,05

Tablo 6'da okulun fiziki imkânlarının Oldukça İyi ($r = ,18$, $p <,001$) durumda olması ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında olumlu yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca okulun fiziki imkânlarının Çok Kötü ($r = -,10$, $p >,05$), Kötü ($r = -,08$, $p >,05$), Orta ($r = -,11$, $p >,05$) ve İyi ($r = ,02$, $p >,05$) olması durumu ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

3.2.4. "Okulun Ekonomik İmkânları" İle Değişim Yönetimi Yeterlilikleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Yöneticilerin sahip oldukları değişim yönetimi yeterlilikleri ile "Okulun Ekonomik İmkânları" isimli çevresel faktör arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını bulmak amacıyla veriler üzerinde korelasyon analizi yapılmıştır. Analize ait sonuçlar Tablo 7'de belirtilmiştir.

Tablo 7.

"Okulun Ekonomik İmkânları" İle Değişim Yönetimi Yeterlilikleri Arasındaki İlişki

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) Okulun ekonomik imkânları çok kötü durumda	1					
(2) Okulun ekonomik imkânları kötü durumda	-,16**	1				
(3) Okulun ekonomik imkânları orta durumda	-,24**	-,45**	1			
(4) Okulun ekonomik imkânları iyi durumda	-,15**	-,29**	-,44**	1		
(5) Okulun ekonomik imkânları oldukça iyi durumda	-,08	-,15**	-,22**	-,14**	1	
(6) Değişimi Yönetme	-,10	-,08	,03	,02	,14*	1

**p<,001; *p<,05

Tablo 7 incelendiğinde, okulun ekonomik imkânlarının Oldukça İyi ($r = ,14$, $p <,05$) durumda olması ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında olumlu yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı bulunmuştur. Ayrıca okulun ekonomik imkânlarının Çok Kötü ($r = -,10$, $p >,05$), Kötü ($r = -,08$, $p >,05$), Orta ($r = ,03$, $p >,05$) ve İyi ($r = ,02$, $p >,05$) olması durumu ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

3.2.5. “Okulun Aylık Gelir Kaynakları” İle Değişim Yönetimi Yeterlilikleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Yöneticilerin sahip oldukları değişim yönetimi yeterlilikleri ile “Okulun Aylık Gelir Kaynakları” isimli çevresel faktör arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını bulmak amacıyla veriler üzerinde korelasyon analizi yapılmıştır. Analize ait sonuçlar Tablo 8’de belirtilmiştir.

Tablo 8.

“Okulun Aylık Gelir Kaynakları” İle Değişim Yönetimi Arasındaki İlişki

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(7)
(1) Okulun aylık herhangi bir gelir kaynağı yok	1					
(2) Okulun aylık 0-5 bin TL arası geliri var	-,79**	1				
(3) Okulun aylık 5-10 bin TL arası geliri var	-,34**	-,11*	1			
(4) Okulun aylık 10-15 bin TL arası geliri var	-,21**	-,07	-,03	1		
(5) Okulun aylık 15 bin TL üzeri geliri var	-,25**	-,08	-,04	-,02	1	
(6) Değişimi Yönetme	-,05	,03	,01	,05	,03	1

**p<,001; *p<,05

Tablo 8’de okula ait herhangi bir gelir kaynağının olmaması ($r = -,05, p >,05$) ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Ayrıca okulun gelir kaynaklarının 0-5 Bin TL arası ($r = ,03, p >,05$), 5-10 Bin TL arası ($r = ,01, p >,05$), 10-15 Bin TL arası ($r = ,05, p >,05$) ve Aylık 15 Bin TL Üzeri ($r = ,03, p >,05$) olması durumu ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

3.2.6. “Okulun Ödenek Alma Durumu” İle Değişim Yönetimi Yeterlilikleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Yöneticilerin sahip oldukları değişim yönetimi yeterlilikleri ile “Okulun Ödenek Alma Durumu” isimli çevresel faktör arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını bulmak amacıyla veriler üstünde korelasyon analizi yapılmıştır. Analize ait sonuçlar Tablo 9’da belirtilmiştir.

Tablo 9.

“Okulun Ödenek Alma Durumu” İle Değişim Yönetimi Yeterlilikleri Arasındaki İlişki

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) Okula ödenek gönderilmiyor	1					
(2) Okula 0-10 bin TL arası ödenek gönderiliyor	-,78**	1				
(3) Okula 10-20 bin TL arası ödenek gönderiliyor	-,27**	-,06	1			
(4) Okula 20-30 bin TL arası ödenek gönderiliyor	-,33**	-,08	-,03	1		
(5) Okula 30 bin TL üzeri ödenek gönderiliyor	-,29**	-,07	-,02	-,03	1	
(6) Değişimi Yönetme	-,08	,07	,04	,03	,01	1

**p<,001; *p<,05

Tablo 9 incelendiğinde, okulun ödenek almaması ($r = -,08, p >,05$) durumu ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca okulun ödenek durumunun 0-10 Bin TL ($r = ,07, p >,05$), 10-20 Bin TL ($r = ,04, p >,05$), 20-30 Bin TL ($r = ,03, p >,05$) ve 30 Bin TL Üzeri ($r = ,01, p >,05$) olması ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmemiştir.

3.2.7. “Okul İçi İletişim Durumu” İle Değişim Yönetimi Yeterlilikleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Yöneticilerin sahip oldukları değişim yönetimi yeterlilikleri ile “Okul İçi İletişim Durumu” isimli çevresel faktör arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını bulmak amacıyla veriler üstünde korelasyon analizi yapılmıştır. Analize ait sonuçlar Tablo 10’da belirtilmiştir.

Tablo 10.

“Okul İçi İletişim Durumu” İle Değişim Yönetimi Yeterlilikleri Arasındaki İlişki

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) Okul içi iletişim çok kötü durumda	1					
(2) Okul içi iletişim kötü durumda	-,01	1				
(3) Okul içi iletişim orta durumda	-,05	-,10	1			
(4) Okul içi iletişim iyi durumda	-,09	-,17**	-,70**	1		
(5) Okul içi iletişim oldukça iyi durumda	-,03	-,06	-,25**	-,43**	1	
(6) Değişimi Yönetme	-,03	-,08	-,16**	,03	,22**	1

**p<,001; *p<,05

Tablo 10’da okuldaki insan kaynakları arasındaki iletişim durumunun Oldukça İyi ($r = ,22$, $p <,001$) olması ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında olumlu yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Okul içi insan kaynakları arasındaki iletişim durumunun Orta ($r = -,16$, $p <,001$) düzeyde olması ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında düşük düzeyde zıt yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca okuldaki insan kaynakları arasındaki iletişim durumunun Çok Kötü ($r = -,03$, $p >,05$), Kötü ($r = -,08$, $p >,05$) ve İyi ($r = ,03$, $p >,05$) olması ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

3.2.8. “Okula Veli Desteğinin Durumu” İle Değişim Yönetimi Yeterlilikleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Yöneticilerin sahip oldukları değişim yönetimi yeterlilikleri ile “Okula Veli Desteğinin Durumu” isimli çevresel faktör arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını bulmak amacıyla veriler üzerinde korelasyon analizi yapılmıştır. Analize ait sonuçlar Tablo 11’de belirtilmiştir.

Tablo 11.

“Okula Veli Desteğinin Durumu” İle Değişim Yönetimi Yeterlilikleri Arasındaki İlişki

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) Okula veli desteği çok kötü durumda	1					
(2) Okula veli desteği kötü durumda	-,37**	1				
(3) Okula veli desteği orta durumda	-,41**	-,40**	1			
(4) Okula veli desteği iyi durumda	-,23**	-,23**	-,25**	1		
(5) Okula veli desteği oldukça iyi durumda	-,10	-,10	-,11*	-,06	1	
(6) Değişimi Yönetme	-,09	-,04	-,01	,16**	,06	1

**p<,001; *p<,05

Tablo 11 incelendiğinde, okula ait veli desteğinin İyi ($r = ,16$, $p <,001$) durumda olması ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Tablo 11’de de görüldüğü üzere okula ait veli desteğinin Çok Kötü ($r = -,09$, $p >,05$), Kötü ($r = -,04$, $p >,05$), Orta ($r = -,01$, $p >,05$) ve Oldukça İyi ($r = ,06$, $p >,05$) olması durumu ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

3.3. Çevresel Faktörlerin, Değişim Yönetimi Yeterliliklerinin Yordayıcısı Olma Durumlarına Ait Bulgular

Bağımsız ve bağımlı değişkenler üstünde regresyon metodunun kullanılabilmesi için regresyonun analizinin varsayımlarından olan değişkenler üzerinde yapılan korelasyon analizinin anlamlı olarak tespit edilmesi gerekmektedir (İbili, Yalçın ve Özpolat, 2021). “Okulun Aylık Gelir Kaynakları” ile “Okulun Ödenek Alma Durumu” adlı çevresel faktörlerle değişim yönetimi yeterlilikleri arasındaki korelasyon analiz sonucunun anlamlı olarak tespit edilmemesinden dolayı bu değişkenler üzerinden regresyon analizi yapılmamıştır.

3.3.1. “Okulun Eğitimde Kullanılan Teknolojik Alt Yapısı” Adlı Çevresel Faktörün, Değişim Yönetimi Yeterliliklerini Yordama Durumuna Ait Bulgular

Okulun eğitim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapının Kötü ve Oldukça İyi durumda olmasının, değişimi yönetme yeterliliklerini yordama durumunu tespit etmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 12.

Okulun Eğitimde Kullanılan Teknolojik Alt Yapısının Kötü ve Oldukça İyi Durumda Olmasına Göre Değişim Yönetimi Yeterliliklerinin Yordama Durumuna Ait Sonuçları

<i>Değişim Yönetimi Yeterliliği</i>	B	Sh	β	t	p
(Sabit)	255,04	2,97		85,98	,000
Eğitimde Kullanılan Teknolojik Alt Yapı Oldukça İyi	26,43	8,16	,177	3,24	,001
R= ,177 R²= ,031 F_(1/323)=10,50 p<,001					
(Sabit)	260,80	2,92		89,20	,000
Eğitimde Kullanılan Teknolojik Alt Yapı Kötü	-23,73	9,47	-,138	-2,51	,013
R= ,138 R²= ,019 F_(1/323)=6,28 p<,05					

Tablo 12 incelendiğinde, okulun eğitim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapının “Kötü” (R= ,138 R²= ,019 p<,05) ve “Oldukça İyi” (R= ,177 R²= ,031 p<,001) durumda olması ile okul yöneticilerinin sahip olduğu değişim yönetimi yeterliliklerinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmüştür. Okulun eğitim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapının “Kötü” (p<,05) ve “Oldukça İyi” (p<,001) durumda olmasının, değişim yönetimi yeterliliklerini anlamlı olarak yordadığı görülmektedir. Teknolojik alt yapının oldukça iyi olması değişim yönetimi yeterliliklerini pozitif yönde yordarken, kötü olmasının ise negatif yönde yordadığı tespit edilmiştir. Okulun eğitim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapısının kötü durumda olmasının, yöneticilerin değişim yönetimi yeterliliklerine yönelik toplam varyansın yaklaşık %1,9’unu (R²= ,019) açıkladığı söylenebilir. Ayrıca okulun eğitim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapısının oldukça iyi durumda olmasının, yöneticilerin değişim yönetimi yeterliliklerine yönelik toplam varyansın yaklaşık %3,1’ini (R²= ,031) açıkladığı söylenebilir.

3.3.2. “Okulun Yönetim İşlerinde Kullanılan Teknolojik Alt Yapısı” Adlı Çevresel Faktörün, Değişim Yönetimi Yeterliliklerini Yordama Durumuna Ait Bulgular

Okulun yönetim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapının Orta durumda olmasının, değişim yönetimi yeterliliklerini yordama durumunu tespit etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 13.

Okulun Yönetim İşlerinde Kullanılan Teknolojik Alt Yapısının Orta Durumda Olmasına Göre Değişim Yönetimi Yeterliliklerinin Yordama Durumuna Ait Sonuçları

<i>Değişimi Yönetme Yeterliliği</i>	B	Sh	β	t	p
(Sabit)	263,76	3,54		74,53	,000
Yönetim İşlerinde Kullanılan Teknolojik Alt Yapısının Orta Olması	-13,71	5,73	-,132	-2,39	,017
R= ,132 R²= ,017 F_(1/323)=5,72 p<,05					

Tablo 13 incelendiğinde, okullardaki yönetim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapının orta (R= ,132 R²= ,017 p<,05) durumda olması ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Okullardaki yönetim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapının orta durumda olmasının, değişim yönetimi yeterliliklerini (p<,05) negatif yönde anlamlı olarak yordadığı görülmektedir. Okullardaki yönetim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapının orta durumda olmasının değişim yönetimi yeterliliğe ait toplam varyansın yaklaşık %1,7’ünü (R²= ,017) açıkladığı söylenebilir.

3.3.3. "Okulun Fiziki İmkânları" Adlı Çevresel Faktörün, Değişim Yönetimi Yeterliliklerini Yordama Durumuna Ait Bulgular

Okulun sahip olduğu mevcut fiziki imkânların "Oldukça İyi" durumda olmasının, değişim yönetimi yeterliliklerini yordama durumunu tespit etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 14.

Okulun Fiziki İmkânlarının Oldukça İyi Durumda Olmasına Göre Değişim Yönetimi Yeterliliklerinin Yordanma Durumuna Ait Sonuçları

<i>Değişimi Yönetme Yeterliliği</i>	B	Sh	β	t	p
(Sabit)	253,76	3,10		81,76	,000
Fiziki İmkânları Oldukça İyi Olması	22,82	6,79	,184	3,36	,001

R= ,184 R²= ,034 F_(1/323)=11,31 p< ,001

Tablo 14 incelendiğinde, okullardaki fiziki imkanların oldukça iyi (R= ,184 R²= ,034 p<,001) durumda olması ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Tablo 14'te de görüldüğü üzere, okulun mevcut fiziki olanaklarının oldukça iyi durumda olması, değişim yönetimi (p<,001) yeterliliklerini pozitif yönde anlamlı olarak yordamaktadır. Okulun mevcut fiziki olanaklarının oldukça iyi durumda olması, değişim yönetimi yeterliliğine ait toplam varyansın yaklaşık %3,4'ünü (R²= ,034) açıkladığı söylenebilir.

3.3.4. "Okulun Ekonomik İmkânları" Adlı Çevresel Faktörün, Değişim Yönetimi Yeterliliklerini Yordama Durumuna Ait Bulgular

Okulun sahip olduğu ekonomik imkânların "Oldukça İyi" durumda olmasının, değişim yönetimi yeterliliklerini yordama durumunu tespit etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 15.

Okulun Ekonomik İmkânları Oldukça İyi Durumda Olmasına Göre Değişim Yönetimi Yeterliliklerinin Yordanma Durumuna Ait Sonuçları

<i>Değişimi Yönetme Yeterliliği</i>	B	Sh	β	t	p
(Sabit)	256,63	2,88		89,13	,000
Okulun Ekonomik İmkânları Oldukça İyi Durumda	28,15	11,07	,140	2,54	,011

R= ,140 R²= ,020 F_(1/323)=6,47 p< ,05

Tablo 15'te de görüldüğü üzere, okullardaki mevcut ekonomik imkanların oldukça iyi (R= ,140 R²= ,020 p<,05) durumda olması ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Okulun mevcut ekonomik olanaklarının oldukça iyi durumda olması, değişim yönetimi (p<,05) yeterliliklerini pozitif yönde anlamlı olarak yordamaktadır. Okulun mevcut ekonomik olanaklarının oldukça iyi durumda olması değişim yönetimi yeterliliklerine ait toplam varyansın yaklaşık %2'sini (R²= ,020) açıkladığı söylenebilir.

3.3.5. "Okul İçi İletişim Durumu" Adlı Çevresel Faktörün, Değişim Yönetimi Yeterliliklerini Yordama Durumuna Ait Bulgular

Okulun mevcut okul içi iletişim durumunun "Orta" ve "Oldukça İyi" durumda olmasının, değişim yönetimi yeterliliklerini yordama durumunu tespit etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 16.

Okul İçi İletişimin Orta ve Oldukça İyi Durumda Olmasına Göre Değişim Yönetimi Yeterliliklerinin Yordanma Durumuna Ait Sonuçları

<i>Değişimi Yönetme Yeterliliği</i>	B	Sh	β	t	p
(Sabit)	254,12	2,95		86,29	,000
Okul İçi İletişimin Oldukça İyi Olması	32,61	8,00	,221	4,07	,000
R= ,221 R²= ,049 F_(1/323)=16,60 p<,001					
(Sabit)	263,80	3,29		80,10	,000
Okul İçi İletişimin Orta Olması	-18,02	6,09	-,162	-2,96	,003
R= ,162 R²= ,026 F_(1/323)=8,75 p<,05					

Tablo 16 incelendiğinde, mevcut okul içi iletişim ortamının Orta (R= ,162 R²= ,026 p<,05) ve Oldukça İyi (R= ,221 R²= ,049 p<,001) durumda olması ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Okul içi iletişimin Orta (p<,05) ve Oldukça İyi (p<,001) durumda olmasının, değişim yönetimi yeterliliklerini anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir. Okul içi iletişimin orta durumda olmasının değişim yönetimi yeterliliklerini negatif yönde yordarken, oldukça iyi olması pozitif yönde yordamaktadır. Okul içi iletişimin orta durumda olmasının değişim yönetimi yeterliliklerine ait toplam varyansın yaklaşık %2,6'sını (R²= ,026) açıkladığı görülmektedir. Ayrıca okul içi iletişimin oldukça iyi durumda olmasının değişim yönetimi yeterliliklerine ait toplam varyansın yaklaşık %4,9'unu (R²= ,049) açıkladığı görülmektedir.

3.3.6. "Okula Veli Desteğinin Durumu" Adlı Çevresel Faktörün, Değişim Yönetimi Yeterliliklerini Yordama Durumuna Ait Bulgular

Okula verilen mevcut veli desteğine yönelik durumun "Oldukça İyi" durumda olmasının, değişim yönetimi yeterliliklerini yordama durumunu tespit etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 17.

Okula Veli Destek Durumunun Oldukça İyi Olmasına Göre Değişim Yönetimi Yeterliliklerinin Yordanma Durumuna Ait Sonuçları

<i>Değişimi Yönetme Yeterliliği</i>	B	Sh	β	t	p
(Sabit)	258,05	2,84		90,77	,000
Veli Destek Durumunun Oldukça İyi Olması	17,39	17,08	,057	1,02	,309
R= ,057 R²= ,003 F_(1/323)=1,04 p>,05					

Tablo 17'de de görüldüğü üzere, velilerin okullarına verdikleri desteğinin iyi (R= ,057 R²= ,003 p>,05) olması ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Okula verilen mevcut veli desteğine yönelik durumun oldukça iyi olmasının, değişimi yönetme (p>,05) yeterliliğini anlamlı olarak yordamadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda okula verilen mevcut veli desteğinin oldukça iyi olup olmamasının değişim yönetimi yeterlilikleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Pandemi süreci ile dünyada her alanda hızlı gelişmelerin ve değişimlerin yaşandığı yadsınamaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünyada yaşanan değişimlerin ülkeleri, sistemleri ve örgütleri doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Değişim çağında yaşanan değişimleri takip edemeyerek uyum sürecini başarıyla gerçekleştiremeyen eğitim örgütleri çağın gereksinimlerini karşılamayacak ve sahip oldukları karakteristik özellikleri kaybetmeye başlayacaklardır.

Çalışma kapsamında okullardaki eğitimde ve yönetimde kullanılan teknolojik araç gereçlerin çağın mevcut koşulları doğrultusunda yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genel olarak okullarda hiçbir gelir kaynağının bulunmadığı ve Millî Eğitim Bakanlığı tarafından bu okullara ödenek gönderilmediği

sonucuna ulaşılmıştır. Okulların mevcut fiziki durumlarının çağın eğitim öğretim isteklerini karşılayabilecek kapasitede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okulun en önemli sacayaklarından olan velilerin, mensubu oldukları okullara gerekli desteği veremedikleri ve velilerin sosyo-ekonomik koşullarının kötü oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmanın amacı kapsamında okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterlilik düzeyleri ve bu yeterlilikler ile çevresel faktörler arasındaki ilişki düzeyine yönelik elde edilen sonuçlar başlıklar halinde verilmektedir.

4.1. Okul Yöneticilerine Ait Değişim Yönetimi Yeterlilik Düzeyleri

Elde edilen bulgular kapsamında okul yöneticilerinin, değişim yönetimi yeterliliklerini alt boyutlarda ve genelde “Çok” düzeyinde ortaya koydukları sonucuna ulaşılmıştır. Ağaoğlu, Altınkurt, Yılmaz ve Karaköse (2012), Baş (2018), Cenker (2008), Gökçe (2004), Helvacı ve Yörük (2021), Kaşkaya (2007), Pektaş ve Kış (2016), Polatcan ve Akyürek (2016) ve Taşcı (2016) tarafından yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlarla araştırma sonuçları benzeşmektedir. Aksoy Özben (2019), Argon ve Özçelik (2008), Özdemir (2019), Taş (2009) ve Vargeloğlu (2021) yaptıkları araştırmalarda okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerini “Çok” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlardan farklı olarak Helvacı (2010) ve Sayracı (2018) yaptıkları çalışmalarda okul yöneticilerinin sahip oldukları değişimi yönetme yeterliliklerini genelde ve alt boyutlarda “pek çok” düzeyinde olduğunu tespit etmişlerdir. İnandı, Uzun ve Yeşil (2016) tarafından yapılan araştırmada okul yöneticilerine ait değişimi yönetme yeterlilik düzeylerinin “Oldukça yeterli” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kaşıkçı (2004) ve Keyifli (2019) yaptıkları çalışma sonucunda okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterlilik düzeylerini “Yeterli” olarak bulmuşlardır. Ak (2006) ve Yıldız (2012) ise yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerini genelde “Çok” düzeyinde olduğunu fakat alt boyutlarında bu düzeyin farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Alanyazında yer alan farklı sonuçlara, çalışmalarda kullanılan ölçeğin çeşidi, örneklem veya katılımcı çeşitliliğinin neden olduğu söylenebilir.

Elde edilen ve alanyazındaki diğer sonuçlar doğrultusunda okul yöneticilerinin, değişimi yönetime yeterliliklerine sahip olduğu ve bu yetenekleri büyük oranda davranışa dönüştürdükleri görülmüştür. Elde edilen bu sonucun olumlu olması ile birlikte okul yöneticilerinin sahip olduğu yeterlilikleri geliştirmeye devam etmeleri gerektiği söylenebilir. Harrison (2010) da yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin sahip oldukları değişim yönetimi yeteneklerinin geliştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin, dünya genelinde yaşanan gelişmeler doğrultusunda okullarındaki değişim ihtiyacını tespit edebildikleri ve ihtiyaçlar doğrultusunda planlar geliştirerek insan kaynaklarıyla birlikte süreci başarıyla tamamladıkları söylenebilir. Okulun mevcut İnsan kaynaklarını ortak amaçlar doğrultusunda birleştiren okul yöneticileri, insan kaynaklarının bireysel gelişimlerini tamamlayarak yeni yetenekler kazanmalarına ve mevcut yeteneklerini geliştirerek okulun gelişimini desteklemelerine imkân sağlamaktadır (Jašarević ve Kuka, 2016; Morrison, 2013). İnsan kaynaklarının sürece aktif olarak dâhil edilmemesi ve ortak amaçlar bünyesinde birleştirilememesi sonucunda değişim insan kaynakları tarafından olumlu olarak karşılanmamaktadır (Seçkin, Demirel ve Özçınar, 2016; Murphy, 2002). Ayrıca, yaşanacak olan değişimin bütün aşamalarında okul yöneticilerinin değişim yönetimi davranışlarını etkin olarak sergilemesiyle birlikte değişime karşı oluşabilecek olan direncin önlenilebileceği söylenebilir.

4.2. Değişim Yönetimi Yeterlilikleri İle Çevresel Faktörler Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar

Araştırma bulguları doğrultusunda okulun eğitim öğretim işlerinde kullanılan teknolojik alt yapının çok kötü, orta ve iyi olması durumu ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında olumlu ya da olumsuz bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okulun eğitim öğretim işlerinde kullanılan teknolojik alt yapının kötü ve oldukça iyi olması durumu ile değişim yönetimi yeterlilikleri arasında beklentileri karşılamayan bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen araştırma sonuçları doğrultusunda okulun eğitim öğretim işlerinde kullanılan teknolojik alt yapının oldukça iyi olması durumunun okul yöneticilerinin sahip oldukları değişim yönetimi yeteneklerini desteklediği yalnız bu desteğin istenilen düzeyde olmadığı

söylenbilir. Yine okulun eğitim öğretim işlerinde kullanılan teknolojik alt yapının kötü olması durumunun okul yöneticilerinin sahip oldukları değişim yönetimi yeteneklerini olumsuz yönde etkilediği yalnız bu olumsuz etkinin değişim yönetimi yeteneklerini etkilemediği söylenebilir. Okul yöneticilerinin, okulun eğitim öğretim işlerinde kullanılan teknolojik alt yapının mevcut durumundan etkilenmediği ve sahip oldukları değişim yönetimi yeteneklerini başarıyla sergiledikleri söylenebilir. Elde edilen sonuçlar ile benzeşen ya da farklılaşan herhangi bir sonuca alanyazında rastlanılamamıştır.

Araştırma bulguları doğrultusunda okulun yönetim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapının çok kötü, kötü, iyi ve oldukça iyi olması durumu ile değişim yönetimi yetenekleri arasında olumlu ya da olumsuz bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okulun yönetim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapının orta olması durumu ile değişim yönetimi yetenekleri arasında zıt yönde yetersiz bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen araştırma sonuçları doğrultusunda, okulun yönetim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapının orta olması durumunun okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeteneklerini çok düşük düzeyde olumsuz etkilediği fakat bu etkinin okul yöneticilerinin yeteneklerini sergilemesinde herhangi bir engel teşkil etmediği söylenebilir. Okulun yönetim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapının mevcut durumunun okul yöneticilerinin değişim yönetimi davranışlarını sergilemesinde etkili olmadığı ve yöneticilerin mevcut yeteneklerini başarıyla sergiledikleri söylenebilir. Elde edilen sonuçlar ile benzeşen ya da farklılaşan herhangi bir sonuca alanyazında rastlanılamamıştır.

Araştırma bulguları doğrultusunda okulun mevcut fiziki olanaklarının çok kötü, kötü, orta ve iyi olması durumu ile değişim yönetimi yetenekleri arasında olumlu ya da olumsuz bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okulun mevcut fiziki olanaklarının oldukça iyi olması durumu ile değişim yönetimi yetenekleri arasında pozitif yönde yetersiz bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen araştırma sonuçları doğrultusunda, okulun mevcut fiziki olanaklarının oldukça iyi olmasının okul yöneticilerinin sergiledikleri değişim yönetimi yeteneklerini desteklediği yalnız bu desteğin istenilen düzeyde olmadığı ve yetenekler üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Okullar arasındaki fiziki farklılıkların okul yöneticilerinin var olan değişim yönetimi yeteneklerini sergilemesinde herhangi bir etkisinin olmadığı ve yöneticilerin yeteneklerini başarıyla sergiledikleri söylenebilir. Ayrıca değişim bir gereği olarak okul yöneticilerinin mevcut fiziki olanakları kullandıkları ve yeteneklerini sergilerken fiziki olanaklardan etkilenmedikleri söylenebilir. Elde edilen sonuçlar ile benzeşen ya da farklılaşan herhangi bir sonuca alanyazında rastlanılamamıştır.

Araştırma bulguları doğrultusunda okulun mevcut ekonomik olanaklarının oldukça iyi olması durumu ile değişim yönetimi yetenekleri arasında pozitif yönde yetersiz bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okulun mevcut ekonomik olanaklarının çok kötü, kötü, orta ve iyi olması durumu ile değişim yönetimi yetenekleri arasında olumlu ya da olumsuz bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen araştırma sonuçları doğrultusunda, okulun mevcut ekonomik olanaklarının oldukça iyi olması durumunun okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeteneklerini desteklediği fakat bu desteğin değişim yönetimi yetenekleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Ayrıca okul yöneticilerinin, değişim yönetimi yeteneklerini okullarındaki mevcut ekonomik olanaklardan bağımsız olarak başarıyla sergiledikleri ve değişim sürecini başarıyla yönettikleri söylenebilir. Elde edilen sonuçlar ile benzeşen ya da farklılaşan herhangi bir sonuca alanyazında rastlanılamamıştır.

Araştırma bulguları doğrultusunda okulun mevcut aylık gelir kaynaklarını ile değişim yönetimi yetenekleri arasında olumlu ya da olumsuz bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen araştırma sonuçları doğrultusunda, okulun mevcut aylık gelir kaynaklarının, okul yöneticilerinin sahip oldukları değişim yönetimi yetenekleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı ve yöneticilerin var olan yeteneklerini başarıyla sergiledikleri söylenebilir. Elde edilen sonuçlar ile benzeşen ya da farklılaşan herhangi bir sonuca alanyazında rastlanılamamıştır.

Araştırma bulguları doğrultusunda okulun mevcut ödenek alma durumu ile değişim yönetimi yetenekleri arasında olumlu ya da olumsuz bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen araştırma sonuçları doğrultusunda, okulun mevcut ödenek alma durumunun okul yöneticilerinin sahip oldukları değişim

yönetimi yetenekleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı ve yöneticilerin var olan yeteneklerini başarıyla sergiledikleri söylenebilir. Ayrıca, Millî Eğitim Bakanlığı tarafından genel bütçe kapsamında gönderilen ödeneğin belirli kalemlere doğrudan harcanmasından dolayı okul yöneticilerinin sergiledikleri değişim yönetimi davranışları üzerinde gönderilen ödeneğin bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Elde edilen sonuçlar ile benzeşen ya da farklılaşan herhangi bir sonuca alanyazında rastlanılmamıştır.

Araştırma bulguları doğrultusunda okulun mevcut okul içi iletişim durumunun çok kötü, kötü ve iyi durumda olmasının, değişim yönetimi yeteneklerini olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkilemediği görülmüştür. Okulun mevcut okul içi iletişim durumunun orta durumda olması ile değişim yönetimi yetenekleri arasında zıt yönde yetersiz bir ilişki olduğu görülmüştür. Okulun mevcut okul içi iletişim durumunun oldukça iyi durumda olması ile değişim yönetimi yetenekleri arasında pozitif yönde yetersiz bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen araştırma sonuçları doğrultusunda, okulun mevcut okul içi iletişim durumunun oldukça iyi olmasının okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeteneklerini desteklediği fakat bu desteğin değişim yönetimi yetenekleri üzerinde önemsiz bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Okulun mevcut okul içi iletişim durumunun orta durumda olmasının okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeteneklerini olumsuz etkilediği fakat bu etkinin değişim yönetimi yetenekleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Elde edilen sonuçlar ile benzeşen ya da farklılaşan herhangi bir sonuca alanyazında rastlanılmamıştır.

Araştırma bulguları doğrultusunda okula verilen veli desteğinin iyi durumda olması ile değişim yönetimi yetenekleri arasında pozitif yönde beklentileri karşılamayan ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okula verilen veli desteğinin çok kötü, kötü, orta ve oldukça iyi durumda olması değişim yönetimi yetenekleri arasında olumlu ya da olumsuz bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen araştırma sonuçları doğrultusunda, okula verilen veli desteğinin iyi durumda olmasının okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeteneklerini desteklediği fakat bu desteğin değişim yönetimi yetenekleri üzerinde önemsiz bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Veli desteğinin değişim sürecinde oldukça önemli olduğu fakat okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeteneklerini sergilemesini etkilemediği söylenebilir. Elde edilen sonuçlar ile benzeşen ya da farklılaşan herhangi bir sonuca alanyazında rastlanılmamıştır.

4.3. Belirlenen Çevresel Faktörlerin, Değişim Yönetimi Yeterliliklerini Yordama Durumu

Araştırma bulguları doğrultusunda, okulların ödenek alma ve aylık gelir kaynaklarının durumları ile değişim yönetimi yetenekleri arasındaki korelasyon değerlerinin yeterli olmadığını sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulguları doğrultusunda, okulun eğitim öğretim işlerinde kullanılan teknolojik alt yapının “kötü” ve “oldukça iyi” durumda olmasının değişimi yönetme yeterliliklerini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okulun eğitim öğretim işlerinde kullanılan teknolojik alt yapının “oldukça iyi” durumda olması, değişim yönetimi yeterliliklerini belirli bir etkinlikte yordamaktadır. Elde edilen araştırma sonuçları doğrultusunda, değişim yönetimi yetenekleri üzerinde okulun eğitim öğretim işlerinde kullanılan teknolojik alt yapının kötü ve oldukça iyi durumda olmasının etkili olduğu söylenebilir. Okulun eğitim öğretim işlerinde kullanılan teknolojik alt yapının “çok kötü”, “orta” ve “iyi” durumda olmasının, değişim yönetimi yeterlilikleri üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir. Elde edilen sonuçlar ile benzeşen ya da farklılaşan herhangi bir sonuca alanyazında rastlanılmamıştır.

Araştırma bulguları doğrultusunda, okulun yönetim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapının orta durumda olmasının değişim yönetimi yeterliliklerini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okulun yönetim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapının orta durumda olmasının değişim yönetimi yeterliliklerini belirli bir etkinlikte yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen araştırma sonuçları doğrultusunda, değişim yönetimi yetenekleri üzerinde okulun yönetim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapının orta durumda olmasının etkili olduğu söylenebilir. Okulun yönetim iş ve işlemlerinde kullanılan teknolojik alt yapının çok kötü, kötü, iyi ve oldukça iyi durumda olmasının,

değişim yönetimi yeterlilikleri üzerinde bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Elde edilen sonuçlar ile benzeşen ya da farklılaşan herhangi bir sonuca alanyazında rastlanılmamıştır.

Araştırma bulguları doğrultusunda, okulun mevcut fiziki ve ekonomik olanaklarının oldukça iyi durumda olmasının değişim yönetimi yeterliliklerini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okulun mevcut fiziki ve ekonomik olanaklarının oldukça iyi durumda olmasının değişim yönetimi yeterliliklerini belirli bir oranda yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen araştırma sonuçları doğrultusunda, değişim yönetimi yetenekleri üzerinde okulun mevcut fiziki ve ekonomik olanaklarının oldukça iyi durumda olmasının belirli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca okulun mevcut fiziki ve ekonomik olanaklarının çok kötü, kötü, orta ve iyi durumda olmasının değişim yönetimi yeterlilikleri üzerinde bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Elde edilen sonuçlar ile benzeşen ya da farklılaşan herhangi bir sonuca alanyazında rastlanılmamıştır.

Araştırma bulguları doğrultusunda, okulun mevcut okul içi iletişim durumunun orta ve oldukça iyi olmasının değişim yönetimi yeterliliklerini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okulun mevcut okul içi iletişim durumunun orta ve oldukça iyi olmasının değişim yönetimi yeterliliklerini belirli bir oranda yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okulun mevcut okul içi iletişim durumunun çok kötü, kötü ve iyi olmasının değişim yönetimi yeterliliklerini yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen araştırma sonuçları doğrultusunda, değişim yönetimi yetenekleri üzerinde okulun mevcut okul içi iletişim durumunun etkili olduğu söylenebilir. Okul içi iletişim durumunun çok kötü, kötü ve iyi durumda olmasının değişim yönetimi yeterlilikleri üzerinde etkisinin olmadığı söylenebilir. Elde edilen sonuçlar ile benzeşen ya da farklılaşan herhangi bir sonuca alanyazında rastlanılmamıştır.

Araştırma bulguları doğrultusunda, okula verilen mevcut veli desteğinin çok kötü, kötü, orta, iyi ve oldukça iyi durumda olmasının değişim yönetimi yeterliliklerini yordamamaktadır. Elde edilen araştırma sonuçları doğrultusunda, değişim yönetimi yetenekleri üzerinde okula verilen mevcut veli desteğinin çok kötü, kötü, orta, iyi ve oldukça iyi durumda olmasının belirli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlar ile benzeşen ya da farklılaşan herhangi bir sonuca alanyazında rastlanılmamıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, okulun eğitim ve yönetim işlerinde kullanılan teknolojik alt yapısının, fiziki imkânlarının, okul içi iletişim durumunun ve ekonomik imkânlarının okul yöneticilerinin değişim sürecini başarıyla yönetmelerine ve tamamlamalarına düşük düzeyde de olsa katkı sağladığı söylenebilir. Değişim sürecinin çevresel faktörlerden bağımsız olmadığı ve okul yöneticilerinin değişimi yönetirken düşük düzeyde de olsa bazı çevresel faktörlerden olumlu ya da olumsuz olarak etkilendiği söylenebilir. Başka bir araştırma sonucuna göre okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterlilikleri üzerinde en etkili olan çevresel faktörlerin okulun fiziki olanakları ve okul içi iletişim durumları olduğu söylenebilir. Sürekli değişen ve gelişen dünyada salgın süreciyle bu değişim daha da hızlı bir hal almıştır. Bu hızlı değişim karşısında okul yöneticilerinin okullarını geliştirerek ve değiştirerek çağın şartlarını yakalamalı ve okullarını rekabet ortamında ön sıralarda tutmaları gerekmektedir. Bu süreçte başarılı olabilmek ve etkili bir değişim süreci geçirebilmek için okul yöneticilerinin çevresel faktörlerin değişim sürecine etkisinin olduğunu bilmesi ve çevresel faktörleri iyi analiz etmesi gerektirir.

Çalışma sonucu elde edilen sonuçlar doğrultusunda şu önerilerde bulunmaktadır;

1. Çalışma kapsamında analiz edilen çevresel faktörler genişletilerek farklı faktörlerin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine etkisini irdeleyen farklı çalışmalar yapılabilir.
2. Bu çalışma ya da bu kapsamdaki farklı çalışmalar Türkiye genelinde ya da farklı illerde yapılabilir.
3. Bu çalışmada araştırma metodlarından nicel metot kullanılmıştır. Daha detaylı veriler elde etmek amacıyla çalışma nitel ya da karma metodlarla tekrarlanabilir.

Kaynakça/Reference

- Ağaoğlu, E., Altunkurt, Y., Yılmaz, K., & Karaköse, T. (2012). Okul yöneticilerinin yeterliklerine ilişkin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri (Kütahya İli). *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37 (164), 160-175.
- Ak, M. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlikleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Aksoy Özben, Ç. (2019). *Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Aksoy, İ. (2005). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okulda değişim yönetiminin gerçekleştirilmesinde, örgütsel iletişimin rolüne ilişkin alguları (Ankara İli Örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Argon, T., & Özçelik, N. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 70-89.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel gelişme kuram ve uygulama*. PEGEM A Yayıncılık.
- Baş, S. (2018). *Lise müdürlerinin liderlik stilleri ile değişimi yönetme yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Bayram, N. (2016). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları*. Ezgi Kitapevi.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. PEGEM Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, spss uygulamaları ve yorum*. PEGEM Akademi Yayıncılık.
- Byrne, B. M. (2011). *Structural Equation Modeling With AMOS Basic Concepts, Applications and Programming (Multivariate Applications Series)*. Routledge.
- Cenker, B. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okullarında değişim yönetiminin gerçekleştirilmesine bakış açılarının incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalık, T. (2003). Eğitimde değişimin yönetimi: Kavramsal bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 36, 536-557.
- Doğan, H. I. (2021). *Değişim yönetimi süreçlerinde stratejik role sahip insan kaynakları çalışanlarının değişime karşı direnç eğilimlerinin belirlenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. (2012). *Educational research: Competencies for analysis and applications* (10th ed.). Pearson Education.
- Gökçe, F. (2004). Okulda değişimin yönetimi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17, 221-226.
- Grotenhuis, M. T., & Thijs, P. (2015). Dummy variables and their interactions in regression analysis: Examples from research on body mass index. ArXiv Preprint ArXiv:1511.05728. <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1511/1511.05728.pdf> (20.12.2021)
- Güçlü, N., & Şehitoğlu, E. T. (2006). Örgütsel değişim yönetimi. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 240-254.
- Harrison, C. (2010). *The self-aware organization: A metacognitive approach to change management in a small rural school district*. Doctoral thesis, University of Phoenix, USA
- Helvacı, M. A. (2010). *Eğitim örgütlerinde değişim yönetimi*. Nobel Yayınları.
- Helvacı, M. A., & Yörük, Ş. (2021). The relationship between the school principals' level of 21st century skills and their capability to manage change at schools. *European Journal of Education Studies*, 8(8), 279-298. <http://dx.doi.org/10.46827/ejes.v8i8.3860>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2015). *Eğitim yönetimi-teori, araştırma ve uygulama* (Çev. S. Turan (Ed.)). Nobel Yayınları.

- İbili, H., Yalçın, S., & Özpolat, A. R. (2021). Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile örgütsel politika ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *Turkish Studies-Education*, 16(3), 1517-1546. <https://dx.doi.org/10.47423/TurkishStudies.49733>
- İnandı, Y., Uzun, A., & Yeşil, H. (2016). Okul müdürlerinin göstermiş oldukları liderlik stilleri ile değişimi yönetme yeterlikleri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 191-209.
- Jašarević, F., & Kuka, E. (2016). Management change in education. *Metodički Obzori: Časopis Za Odgojno-Obrazovnu Teoriju I Praksu*, 11(23), 92-101. <https://doi.org/10.32728/mo.11.1.2016.06>
- Kalaycı, Ş. (Edt.). (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Kaşıkcı, E. (2004). *İlköğretim okulu yöneticilerinin değişimi yönetme konusundaki yeterlikleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Kaşkaya, A. (2007). *Örgütsel değişim sürecinde öğretim liderliği (Erzincan ili örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Keyifli, Ş. (2019). İmam-Hatip okulu müdürlerinin değişimi yönetme yeterliği. *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 7, 167-187.
- Mcmillan, J., & Schumacher, S. (2014). *Research in education: Evidence-based inquiry* (7th ed.). Pearson Education.
- Morrison, A. (2013). Educational leadership and change: Structural challenges in the implementation of a shifting paradigm. *School Leadership & Management*, 33(4), 412-424.
- Murphy, J. M. (2002). *Significant school change: A case study of a Chicago elementary school's local school council and the principal*. Doctoral thesis, Fordham University, New York.
- Özdemir, A. (2019). *Öğretmen ve müdür algılarına göre okul müdürlerinin değişim yönetimi yeterlikleri ve liderlik stilleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Özen, Y., & Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.
- Pektaş, H. M., & Kış, A. (2016). Okul yöneticilerinin değişimi uygulama yeterliklerine ilişkin öğretmen görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 23-33.
- Polatcan, M., & Akyürek, M. İ. (2016). Bilim ve Sanat Merkezi (BİLSEM) yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliklerine ilişkin görüşleri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 47(1), 429-441.
- Sayracı, N. (2018). *Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleri ve teknolojik liderliği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi-Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Seçkin, Z., Demirel, Y., & Özçınar, M. F. (2016). Örgütsel değişim sürecinin algılanmasına yönelik betimsel bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 125-134.
- Şahin, C., & Demir, F. (2015). Değişim çağında okul yöneticilerinin okullardaki eğitim teknolojilerini yönetme becerilerinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), 717-725.
- Şimşek, M. Ş. (1999). *Yönetim ve organizasyon*. Nobel Yayınları.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson Education.
- Taş, A. (2009). Ortaöğretim okulu müdürlerinin değişimi yönetme davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1-18.
- Taş, S. (2007). Eğitimde yenileşmenin önündeki engeller (Dört Köşe Tekerlekler). *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 183-192.
- Taşcı, C. (2016). *Okul yöneticilerinin değişimi yönetme becerileri (Nevşehir ili örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Tunçer, P. (2013). Değişim yönetimi. *International Journal of Social Science*, 6(2), 891-915.
- Vargeloğlu, N. (2021). *Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin değişimi yönetme yeterlikleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Enstitüsü, İzmir.
- Wallace, M. (2004). Orchestrating complex educational change: Local reorganisations of schools in england. *Journal of Educational Change*, 5(1), 57-78. <http://doi.org/10.1023/B:JEDU.0000022844.50126.2f>

- White, L. (2000). Changing the whole system in the public sector. *Journal of Organizational Change Management*, 13(2), 162-177.
- Yıldız, K. (2012). Yöneticilerin değişimi yönetme yeterlikleri. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 177-198. <https://doi.org/10.11616/AbantSbe.280>

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

Like all organizations, educational organizations closely follow the rapid developments and changes in the world. It should not be forgotten that, unlike other organizations, educational organizations are structures that initiate, develop, disseminate, implement change, are affected by change and have an impact on organizations other than themselves (Aksoy, 2005). In addition, educational organizations are organizations that respond to the needs of countries and the societies they are in, train human resources appropriate for the era, and also direct the era with their productions. Therefore, educational organizations should closely follow the changes in the world and adapt to these changes and carry out the adaptation process in a planned and programmed way within the scope of their own goals (Taş, 2007). In the change process that will be experienced in order to adapt to the changes, educational organizations can make changes in their infrastructure, curricula, practices and many elements (Kurşunoğlu & Tanrıoğen, 2006).

In order for the change to be successful, school administrators should be able to successfully overcome their duties and be prepared for the problems that may arise by considering the elements around them during the change (Bursalıoğlu, 2002). Schools with an open system structure are organizations that affect and are affected by their environment (Argon & Özçelik, 2008). School administrators, who are at the very beginning of the system in these organizations, are directly or indirectly affected by environmental factors while managing their schools and affect the factors around them. Therefore, environmental factors will affect the behavior of school administrators, their leadership abilities and management processes (Hoy & Miskel, 2015).

The aim of the research is to determine the relationship between the factors named "the school's current technological infrastructure, physical and economic opportunities, monthly income sources, receiving allowances, intra-school communication and parent support situation" and the change management competencies of school administrators. In line with this scope, answers to the following questions will be sought:

- 1- What is the level of change management competencies of school administrators?
- 2- Is there a significant relationship between the change management competencies of school administrators and environmental factors?
- 3- Do environmental factors predict the change management competencies of school administrators?

2. METHOD

The research is a relational study to determine the existence of the relationship between the determined environmental factors and the change management competencies of school administrators. The working group consists of 325 principals and vice principals in public schools. In line with the research, a data collection tool consisting of personal information, environmental factors and change management competencies scale was used to collect data. The "Change Management Competencies Scale" developed by Ak (2006) was used. The scale consists of 67 items in 5-point Likert type and 4 sub-dimensions.

Descriptive, correlation and simple linear regression analysis were applied on the data. In order to perform correlation and regression analyzes on environmental factors, which are categorical variables, categorical variables were transformed into dummy variables. The dummy variable enables the qualitative variables used to detect an existing situation to be analyzed by regression and correlation analyzes (Grotenhuis & Thijs, 2015).

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

Within the scope of the findings, it was concluded that school administrators revealed their change management competencies in sub-dimensions and generally at the "Very" level.

In line with the research findings, it was concluded that there is no positive or negative relationship between the state of the school's technological infrastructure used in education works being very bad, medium and good and change management competencies. It has been concluded that there is a relationship that does not meet the expectations between the bad and very good technological infrastructure used in the education and training works of the school and the change management competencies.

In line with the research findings, it has been concluded that there is no positive or negative relationship between the situation that the technological infrastructure used in the school's management works and processes is very bad, bad, good or quite good and change management abilities. It has been concluded that there is an inversely insufficient relationship between the state of the technological infrastructure used in the school's management works and operations and the change management abilities.

In line with the research findings, it was concluded that there is no positive or negative relationship between the existing physical facilities of the school being very bad, bad, medium and good and change management abilities. It has been concluded that there is an insufficient positive relationship between the school's existing physical facilities and its change management abilities.

In line with the research findings, it has been concluded that there is an insufficient positive relationship between the school's current economic opportunities and its change management abilities. It has been concluded that there is no positive or negative relationship between the school's current economic opportunities being very bad, bad, medium or good and its change management abilities.

In line with the research findings, it was concluded that there is no positive or negative relationship between the school's current monthly income sources and its change management abilities.

In line with the research findings, it was concluded that there is no positive or negative relationship between the school's current funding status and its change management abilities.

In line with the research findings, it has been seen that the current in-school communication situation of the school is very bad, bad or good, and does not affect the change management abilities in a positive or negative way. It has been observed that there is an inversely insufficient relationship between the school's current in-school communication status and its change management abilities. It has been concluded that there is an insufficient positive relationship between the school's current in-school communication situation and its change management abilities.

In line with the research findings, it has been concluded that there is a positive relationship between the parental support given to the school and the change management abilities that do not meet the expectations. It has been concluded that there is no positive or negative relationship between the parent support given to the school being very bad, bad, medium and quite good and change management abilities.

In line with the research findings, it has been concluded that the correlation values between the status of the schools' funding and monthly income sources and their change management abilities are not sufficient.

In line with the research findings, it has been concluded that the "bad" and "quite good" state of the technological infrastructure used in the school's educational work predicts the competences of managing change. The "pretty good" state of the technological infrastructure used in the school's educational work predicts the change management competencies in a certain effectiveness.

In line with the research findings, it has been concluded that the medium state of the technological infrastructure used in the school's management work and operations predicts the change management competencies. It has been concluded that the medium state of the technological infrastructure used in the school's management work and operations predicts the change management competencies in a certain effectiveness.

In line with the research findings, it was concluded that the school's existing physical and economic facilities are in a very good condition, which predicts the change management competencies. It has been concluded that the existing physical and economic facilities of the school are in a very good condition, which predicts the change management competencies to a certain extent.

In line with the research findings, it was concluded that the school's current in-school communication status is moderate and quite good predicts change management competencies. It has been concluded that the school's current in-school communication status is moderate and quite good, predicting the change management competencies to a certain extent. It has been concluded that the current in-school communication status of the school is very bad, bad and good, and does not predict change management competencies.

In line with the research findings, the fact that the current parent support given to the school is very bad, bad, medium, good or quite good does not predict the change management competencies.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 31/05/2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2021/06-10

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Bu çalışma kapsamında yazarların çalışmaya katkısı, 1. Yazarın %60, 2. yazarın %40 oranındadır.

Yazar 1: Araştırmanın tasarlanması, veri analizi, raporlaştırma.

Yazar 2: Yöntemin belirlenmesi, danışmanlık, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları.

ÇATIŞMA BEYANI (CONFLICT OF INTEREST)

Araştırmacılar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.