



OKUL YÖNETİCİLERİNİN DEĞİŞİMİ YÖNETME YETERLİLİKLERİNİN İNCELENMESİ EXAMINATION OF SCHOOL MANAGERS' QUALIFICATIONS TO MANAGE CHANGE

Osman EKİNCİ¹, Fahrettin ARI², Recep SÜSLÜ³, Dolunay AYYILDIZ⁴

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi
20.01.2023

Kabul Tarihi
02.02.2023

Anahtar Kelimeler
Okul,
Yönetici,
Değişim

Özet

Eğitim kurumlarının amacı öğrencilere eğitim ve öğretim sağlamaktır. Eğitim ve öğretimin olduğu ortamlardaki değişikliklerden kaçmak mümkün değildir. Teknoloji ile birlikte yeni araç ve gereçlerin ortaya çıkması ve gelişmesi ile birlikte bilgisayar, projektör ve akıllı tahta gibi teknolojik ürünler daha hızlı ve kalıcı öğrenme araçları olduğundan bu ürünlerin aynı kalması mümkün değildir. Eğitim kurumlarında iyi bir teknoloji lideri ile okulun vizyon ve misyonu doğrultusunda değişim yönetimi etkin ve verimli bir şekilde uygulanabilir. Bu nedenle okul yöneticilerinin teknolojik liderlik düzeyleri ve değişimi yönetme becerileri önemli görülmektedir. 126 okul yöneticisiyle yapılan Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliğinin mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Article Info

Received
20.01.2023
Accepted
02.02.2023

Keywords
School,
Administrator,
Change

Abstract

The purpose of educational institutions is to provide education and training to students. It is not possible to escape the changes in the education and training environments. With the emergence and development of new tools and equipment with technology, technological products such as computers, projectors and smart boards are faster and permanent learning tools, so it is not possible for these products to remain the same. With a good technology leader in educational institutions, change management can be implemented effectively and efficiently in line with the vision and mission of the school. For this reason, school administrators' technological leadership levels and their ability to manage change are considered important. According to the results of the analysis made with 126 school administrators, it was determined that the competence of school administrators to manage change showed a statistically significant difference in terms of professional seniority. It has been observed that the scores of those with a professional seniority of 6-10 years are higher than the average scores.

1. GİRİŞ

21. yüzyılda sıklıkla kullanılan kavramlardan biri olan değişim, yaşamın kaçınılmaz bir olgusudur. Değişim, planlı ya da plansız bir sistemin bir durumdan başka bir duruma dönüşüm süreci olarak tanımlanabileceği gibi, bir durumu sürdürmek için yeniden yapılanma

¹Mehmet Akif İnan Ortaokulu, Batman, e-mail: ekinciosman@hotmail.com, ORCID: 0009-0001-3151-224X (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

²19 Mayıs Ortaokulu, Batman, e-mail: rezdan2001@gmail.com, ORCID: 0009-0003-7298-319X

³Gazi Anadolu İmam Hatip Lisesi, Batman, e-mail: recepsuslu72@gmail.com, ORCID: 0009-0005-3673-3323

⁴Efendi Halil Ortaokulu, Adana, e-mail: ayyildiz_1992@hotmail.com, ORCID: 0009-0000-4060-1685

yoluyla yeni fikirler üretme sürecindeki değişiklikler olarak da tanımlanabilir (Argon ve Özçelik, 2008). Teknolojik, ekonomik, sosyal, kültürel vb. hemen hemen her gün hızlı değişimler yaşanmaktadır. Bu kadar hızlı değişen bir durumda örgütlerin durağan kalması pek mümkün görünmemektedir (Erdoğan, 2015).

Bilgi toplumunun temelinde yer alan bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi, toplumlarda ve dolayısıyla kurumlarda değişimi hızlandırmıştır. Değişimin hem öznesi hem de nesnesi olan okullar da değişim sürecinin merkezinde yer almaktadır. Bu bağlamda okullar bu değişime hem neden olan hem de etkilenen kurumlardır (Güçlü ve Şehitoğlu, 2006). Bu nedenle 21. yüzyıl koşullarında nitelikli bireyler yetiştirmek, topluma kazandırmak ve bu amaçlar doğrultusunda eğitim vermek için değişimi kabullenmek gerekmektedir (Çalık, 2003).

Türk eğitim sistemi klasik eğitim sistemine dayalı olduğu için klasik eğitim sistemi bilgiye dayalı bir sistemdir. Günümüzde klasik eğitim sisteminden uzaklaşarak daha fazla bilgiye ulaşmanın yolları öğretilmektedir. Bu, öğretmekten çok öğrenmeyi öğretmeye dayanmaktadır (Erdoğan, 2015). Artık öğrencinin aktif rol aldığı, öğretmenin yol gösterici olduğu bir sistem vardır. Bu sistem ile yaparak yaşayarak öğrenmeye dayalı materyaller ön plana çıkmaktadır. Hal böyle olunca eğitim sisteminin ihtiyaçları da ortaktır.

1.1. Değişim

Teknolojinin hızla değiştiği ve geliştiği 21. yüzyılda bu çağ “değişim çağı” olarak tanımlanmaktadır (Çelik, 2000). İnsanoğlu doğumdan ölüme kadar sürekli bir değişim süreci içindedir. Yaşam, ilişkiler, doğa ve içinde yaşadığımız çevre sürekli bir değişim süreci içindedir. Değişim bazen fark edilmese de her alanda etkin rol oynamaktadır (Erdoğan, 2015). Literatürde değişim kavramı her zaman bir süreç ve durum değişikliği olarak görülmektedir (Çalık, 2003).

Değişim planlı ya da plansız bir şekilde gerçekleşiyorsa ve organizasyon önceki durumundan farklılaşıyorsa değişim sürecinden geçmiş demektir. Çünkü değişim bir farklılaşma süreci ve durumudur (Çalık, 2003). Değişimin bir diğer tanımı ise, bir halden başka bir içeriğe geçerken başka bir içeriğe dönüşmesi olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, 2012). Hemen her alanda bu kadar hızlı ve değişen bir durumda örgütlerin durağan kalması mümkün değildir (Erdoğan, 2015). Çünkü değişim karşısında durgun kalan örgütlerin yıkımı kaçınılmaz olacaktır. Dolayısıyla değişim planlı, sistemli ve uzun vadede sürekliliği olan bir süreçtir (Çolakoglu, 2005).

Sürekli olarak yeni gelişmeler ortaya çıktıkça, çevre organizasyonu yeniliğe doğru iter. Bu değişime ayak uydurabilmek için değişime uygun şekilde uyum sağlamak gerekmektedir. Çünkü değişim ve çevre ayrılmaz kavramlardır. Değişim durağan organizasyonları ve rutinleşmiş işyerlerini harekete geçirir, çalışanları motive eder, iş doyumunu artırır, motivasyonu artırır ve en önemlisi güven ortamını sağlar (Çalık, 2003). Örgütler değişime ayak uydurabildikleri sürece ayakta kalabilirler. Değişime uyum sağlamaz ve direnmezlerse hedeflerine ulaşamazlar ve hayatta kalamazlar (Tunçer, 2011).

1.2. Değişim Yönetimi

Çok boyutlu bir kavram olan yönetim, örgütlerin istenilen hedeflere ulaşabilmesi için zaman, para, yer ve insan gücü unsurlarını kullanarak örgütün etkin ve yeterli bir şekilde koordinasyonudur (Şahin, 2010). Yönetim kavramı literatürde değişim kavramı ile birlikte kullanılan bir kavram haline gelmektedir. Değişim yönetimi, örgütlerin hayatta kalmalarının ve amaçlarını gerçekleştirmelerinin önündeki engelleri kaldırarak çevre koşullarına uygun olarak ilerleyebilecekleri bir süreç haline gelmektedir (Yıldız, 2012).

Yeniden düşünmek, yeniden tasarlamak, yeniden organize etmek, yeniden yapılandırmak değişim yönetimini gerektirir. Değişim, tek seferlik bir olayda değil, bir organizasyonda olur. Örgütler, değişen çevre koşulları karşısında değişme ihtiyacı duyan kurumlardır. Bu durum eğitim örgütleri için de önemlidir (Çalık, 2003). Özellikle teknolojik değişimler ve bilimin gelişmesi bilgiyi daha önemli hale getirmektedir. Diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütleri de çevreye bağlı olarak bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesinden ve bu değişimlerden etkilenmektedir (Yıldız, 2012). Çünkü eğitim örgütleri amaçlarına ulaşırken aynı zamanda çevre koşullarına uyum sağlamalı ve toplumu değişime hazırlamalıdır (Çalık, 2003).

Örgütlerin değişen çevre koşullarına uyum sağlamaları gerektiğinden, değişim sürecini başarıyla tamamlamaları gerekmektedir (Çalık, 2003). Okulun başarısında iyi yönetim ve iyi yönetici önemli faktörler olduğu için (Çelikten, 2000), başarı değişim sürecini başarılı bir şekilde yönetmeden geçmektedir (Çalık, 2003). Eğitim örgütlerinin amacı, eğitim ve öğretimin yanı sıra eğitim ve öğrenimde değişim sağlamaktır. Özellikle Türk eğitim sistemindeki sürekli değişim ve gelişmeler okulları doğrudan etkilemektedir. Bu süreçlerin eğitim örgütleri tarafından başarılı bir şekilde uygulanabilmesi de değişimlerin doğru yönetilmesine bağlıdır. Bu dönemde okul müdürlerinin rol ve sorumlulukları da artmaktadır

(Yıldız, 2012). Bu noktada birçok görevi olan okul müdürlerinin en önemli görevi değişimi yönetmektir (Çelikten, 2000).

1.3. Araştırmanın Önemi

Bilgisayar, akıllı tahta, e-okul gibi uygulamalar okullarda giderek yaygınlaşmaktadır. Bu teknolojiler her gün güncellenmekte ve yenileri ortaya çıkmaktadır. Herhangi bir yeniliğe kolayca uyum sağlamak ve okullarda işlevsel olarak kullanabilmek için stratejik bir değişim planının gerekli olduğu söylenebilir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin eğitim teknolojilerini yönetecek teknoloji lideri olmaları önemlidir. Bunu yapabilen okul yöneticileri de teknoloji lideri olarak değişimi yöneten kişi olmalıdır. Teknolojiye uyum sağlayamayan bir okul yöneticisi yanlış yönlendirme sonucu uygun olmayan teknolojik araçları kullanarak eğitimde aksamalara neden olabilir. Bu da akademik başarıyı olumsuz etkileyecektir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Araştırma kapsamında okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleri araştırılmıştır. Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleriyle demografik özellikleri arasında bir ilişkinin olup olmadığının tespit edilmesi çalışmanın amacıdır.

1.5. Problem Cümlesi

Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleri yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleri medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleri öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleri çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleri mesleki kıdem süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliklerinin demografik özelliklerle ilişkisinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada yöntem olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modele göre iki değişken arasındaki ilişkinin niteliği ortaya konmaktadır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 - 2023 eğitim - öğretim yılında Batman ilindeki ilkokullarda görev yapan okul yöneticileri oluşturmuştur. Çalışma grubunda 126 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek	f	%
	f	f		
	22	104	126	100

Tablo 1 incelendiğinde 22 kadın katılımcı, 104 erkek katılımcı olmak üzere toplam 126 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Değişimi Yönetme Yeterlilikleri Ölçeği: Ak (2006) tarafından geliştirilen yeterlilikleri değerlendirme ölçeği, 5’li likert tipinde (1) Hiç , (2) Az, (3) Orta, (4) Çok, (5) Pek çok olarak puanlanmaktadır. Araştırmada kullanılan 5’li derecelendirme ölçeğine uygun olarak elde edilen ağırlıklı ortalama puanlarının derecelendirilmesi ve yorumlanması için 4.20-5.00 (pek çok); 3.40-4.19(çok); 2.60- 3.39 (orta); 1.80-2.59 (az); 1 .00-1 .79 (hiç) aralıkları kullanılmıştır (Ak, 2006). Tüm boyutlar için hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlık sayısı .94’tür (Ak, 2006).

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu öğretmenlere Google Form ile iletilmiş ve yanıtlar alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

Çalışmada SPSS 26.0 programı kullanılmış ve analizler Anova ve T-testi ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliklerinin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Okul Yöneticilerinin Değişimi Yönetme Yeterliliklerinin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Değişimi yönetme yeterliliği	25-35	42	3,9714	,67654	,271	,763
	36-45	48	3,8667	,77111		
	46-60	36	3,8778	,70634		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliği puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliklerinin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Okul Yöneticilerinin Değişimi Yönetme Yeterliliklerinin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Değişimi yönetme yeterliliği	Kadın	22	4,1818	,60130	2,016	,346
	Erkek	104	3,8462	,72953		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliği puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliklerinin medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Okul Yöneticilerinin Değişimi Yönetme Yeterliliklerinin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Değişimi yönetme yeterliliği	Evli	100	3,8880	,70800	-,512	,768
	Bekar	26	3,9692	,76669		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliği puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliklerinin öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Okul Yöneticilerinin Değişimi Yönetme Yeterliliklerinin Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Değişimi yönetme yeterliliği	Lisans	84	3,9095	,67478	,105	,140
	Yüksek Lisans	42	3,8952	,80636		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliği puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliklerinin çalışılan okulda görev yapma farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Okul Yöneticilerinin Değişimi Yönetme Yeterliliklerinin Çalışılan Okulda Görev Yapma Süresi Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Değişimi yönetme yeterliliği	1-5 yıl	52	3,9462	,70306	,731	,535
	6-10 yıl	44	3,9545	,73182		
	11-20 yıl	26	3,8000	,77563		
	21 yıl ve üzeri	4	3,5000	,11547		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliğinin çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliklerinin mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Okul Yöneticilerinin Değişimi Yönetme Yeterliliklerinin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Meslekteki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Değişimi yönetme yeterliliği	1-5 yıl	16	3,7750	,71134	3,209	,026
	6-10 yıl	38	4,0737	,62458		
	11-20 yıl	32	3,6125	,77865		
	21 yıl ve üzeri	40	4,0300	,69659		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliğinin mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliği puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliği puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliği puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliği puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliğinin çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yıldız (2012) çalışmasında okul yöneticilerinin yöneticilikteki kıdemlerine göre değişim yönetimi alt boyutlarına ilişkin yeterliliklerinde anlamlı bir farklılığın oluşmadığı tespit etmiştir.

Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliğinin mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bostancı (2010) araştırmasında okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliklerinin yöneticilik kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit etmiştir. Daha kıdemli okul yöneticilerinin daha yüksek teknolojik liderlik yeterliklerine sahip olduğu görülmüştür.

4.1. Öneriler

Türkiye'de okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlikleri ve teknolojik liderliği ile ilgili son yıllarda yapılan araştırma bulunmamaktadır. Okulların teknoloji ile

bütünleştirilmesi ve okul yöneticilerinin bu konu ile ilgili gösterdikleri liderlik davranışlarının yönetimi ne şekilde etkelediği üzerine araştırmalar yapılabilir.

Araştırma konusunda sadece nicel araştırma tekniği kullanıldığından konuyla ilgili daha ayrıntılı verilerin elde edilebilmesi için nitel çalışmalar da yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Ak, M. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlikleri (Uşak ili örneği)*. (yüksek lisans tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyon.
- Argon, T. ve Özçelik, N. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlikleri. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 16, 70- 89.
- Bostancı, H. (2010). *Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterlikleri açısından incelenmesi*. (yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi Bilişim Enstitüsü, Ankara.
- Çalık, T. (2003). Eğitimde değişimin yönetimi; kavramsal bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 36, 536-557
- Çelikten, M. (2000). Okul *müdürlerinin değişim yönetimi becerileri*, 9.Eğitim Bilimleri Kongresi Sözlü Bildirisi.
- Çolakoğlu, M. (2005). Eğitim örgütlerinde değişim ve liderlik. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 63-77
- Erdoğan, İ. (2015). *Eğitimde değişim yönetimi*. 4.Baskı, Ankara: Pegem Akademi
- Güçlü, N. ve Şehitoğlu, E. T. (2006). Örgütsel değişim yönetimi. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 240-254.
- Şahin A. (2010). Örgüt kültürü-yönetim ilişkisi ve yönetsel etkinlik. *Maliye Dergisi*, 159, 21-35.
- Tunçer, P. (2011). Örgütsel değişim ve liderlik. *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 80.
- Yıldız, K. (2012). Yöneticilerin değişimi yönetme yeterlikleri. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 177-198.