

# Eğitimde Değişimin Yönetimi

Salih ULAK

**Eğitimde Değişimin Yönetimi**  
Salih ULAK

**Kapak Tasarımı**  
Dr. Enes BAŐAK

**Mizanpaj**  
Fatih KIRMIZIGÖZ

**Editör**  
Esmâ Nur Ayőe ÇELİK BAŐAK

1. Basım, Temmuz 2023

**ISBN**  
978-605-184-592-0

**Yayınevi**  
SAGE Yayıncılık Rek.Mat.San.Tic.Ltd.Őti.  
Kazım Karabekir Caddesi  
Uğurlu İş Merkezî No: 97/24  
İskitler – Ankara  
Tel: 444 9 296  
Sertifika No: 47603  
Ankara/TÜRKİYE

**Baskı**  
BİZİM DİJİTAL MATBAACILIK  
SANAYİ VE TİCARET A.Ő.  
Serhat Mahallesi Uzayçağı Caddesi  
1128.Sok. No:6 Ostim/ANKARA  
Tel: 444 9 296  
Matbaa Sertifika No: 41356  
Ankara/TÜRKİYE  
bilgi@bizimdijital.com  
www.kitapbastir.com  
www.bizimajans.com

*Değişim, bir şeyleri riske atmaktır, bu bizi güvensiz kılar.  
Değişmemek en büyük risktir; ancak nadiren böyle algılanır.*

Robert H. WATERMAN

## ÖN SÖZ

Bilgi çağı olarak nitelendirdiğimiz günümüzde bilim ve teknolojiye baş döndürücü bir değişim ve gelişim yaşanmaktadır. İşte bu hızlı değişime ayak uydurabilmek örgütler için hayati bir önem arz etmeye başlamıştır. Eğitim örgütlerinin de bu değişim ve gelişimlerden etkilenmeyeceğini düşünmek yanlış olur. Çünkü eğitim örgütleri yapıları gereği çevreden etkilendiği kadar çevreyi de etkileme gücüne sahiptir. Yani çevrede meydana gelen değişimden etkilenerek değişimin nesnesi olurlarken, kendileri değişime öncülük ederek çevreyi etkileyerek değişimin öznesi olabilmektedirler.

Eğitim örgütlerinin hem değişimin öncüsü olabilmesi hem de çıktısının insan olması bakımından diğer örgütlerden ayrılmaktadır. Eğitimde yapılacak değişimler girdisinin insan olması nedeniyle iyi planlanmalı ve yönetilmelidir çünkü geri dönülmez zararları olabilmektedirler.

Salih ULAK

Haziran - 2023

# İÇİNDEKİLER

<b>1.DEĞİŞİM</b>	<b>7</b>
<i>1.1.Niçin Değişimin Yönetimi</i>	8
<i>1.2.Değişim Yönetiminin Önemi</i>	12
<i>1.3.Tanımlar</i>	13
<b>2.DEĞİŞİM YÖNETİMİ</b>	<b>14</b>
<i>2.1.Değişim ve İlgili Kavramlar</i>	14
<i>2.2.Değişimin Sınıflandırılması</i>	16
<i>2.2.1.Planlı Değişim- Plansız Değişim</i>	17
<i>2.2.2.Makro Değişim-Mikro Değişim</i>	17
<i>2.2.3.Zamana Yayılmış Değişim-Ani Değişim</i>	18
<i>2.2.4.Proaktif (Öngörücü değişim)-Reaktif Değişim</i>	18
<i>2.2.5.Geniş Kapsamlı Değişim-Dar Kapsamlı Değişim</i>	18
<i>2.2.6.Aktif Değişim-Pasif Değişim</i>	18
<i>2.2.7.Evrim Niteliğinde Değişim-Devrim Niteliğinde Değişim</i>	19
<i>2.3.Değişimin Neden Olduğu Sorunlar</i>	19
<i>2.3.1.Değişimin Örgütlerde Direnişe Neden Olması</i>	19
<i>2.3.1.1.Değişime Karşı Direnme Nedenleri</i>	27
<i>2.3.1.1.1.Rasyonel Nedenler</i>	29
<i>2.3.1.1.2.Psikolojik Nedenler</i>	30
<i>2.3.1.1.3.İş İle İlgili Nedenler</i>	30
<i>2.3.1.1.4.Kişisel Nedenler</i>	30
<i>2.3.1.1.5.Sosyal Nedenler</i>	31
<i>2.3.1.1.6.Ekonomik Nedenler</i>	31
<i>2.3.1.2.Değişime Direnişin Önlenmesi</i>	31
<i>2.3.1.2.1.Değişimi Önceden Haber Verme</i>	34
<i>2.3.1.2.2.İletişim ve Eğitim</i>	34
<i>2.3.1.2.3.Katılım ve Destekleme</i>	35
<i>2.3.1.2.4.Pazarlık ve Anlaşma</i>	37
<i>2.3.1.2.5.Tehdit ve Baskı</i>	37
<i>2.3.1.2.6.Manipülasyon ve Kooptasyon</i>	37
<i>2.3.1.2.7.Taviz Verme</i>	38

2.3.1.2.8.Grup Desteğinin Sağlanması	38
2.3.1.2.9.Yeni Değerler Oluşturma	38
2.3.2.Değişimin Örgütlerde Çatışmaya Neden Olması	38
2.3.3.Değişimin Örgütlerde Krize Sebep Olması	39
2.3.4.Değişimin Örgütlerde Yabancılaşmaya Neden Olması	39
2.4. <i>Değişim Yönetimi</i>	40
2.4.1.Değişim Yönetiminin Amaçları	44
2.4.2.Değişimi Zorunlu Kılan Etmenlerin İncelenmesi	45
2.4.2.1.Dış Çevre Koşulları	46
2.4.2.2.Doğal Çevre Değişimi	46
2.4.2.3.Hukuki Çevre Koşullarındaki Değişim	46
2.4.2.4.Toplumsal Çevre Koşullarındaki Değişim	47
2.4.2.5.Ekonomik Çevre Koşullarındaki Değişim	47
2.4.2.6.Teknolojik Çevre Değişimi	47
2.4.2.7.İç Çevre Koşulları	47
2.4.3.Değişim Yönetiminin Aşamaları	49
2.4.4.Değişimi Gerçekleştirmek İçin Kullanılan Modeller	53
2.4.4.1.Kurt Lewin'in Üç Aşamalı Modeli	53
2.4.4.2.Planlı Değişim Modeli	54
2.4.5.Değişim Yönetimi Stratejileri	58
2.4.5.1.Deneysel- Mantıksal Stratejiler	58
2.4.5.2.Güç Kullanma- Zorlama Stratejileri	59
2.4.5.3.Kuralcı ve Yeniden Eğitici Stratejiler	59
2.4.6.Değişim Yönetiminin Kuramsal Temelleri	60
2.4.6.1.Bireysel Perspektif Ekolü	60
2.4.6.2.Grup Dinamikleri Ekolü	60
2.4.6.3.Açık Sistemler Ekolü	61
2.5. <i>Eğitimde Değişim Yönetimi</i>	61
2.5.1.Eğitimde Değişim Yönetimini Farklı Kılan Etmenler	68
2.5.2.Eğitimde Değişim Yönetiminde Önemli Unsurlar	70
2.5.3.Eğitimde Değişimi Etkileyen Faktörler	75
2.5.3.1.Değişim ve Okul Yöneticileri	75
2.5.3.2.Değişim ve Öğretmen	86
2.5.4.Türk Eğitim Sistemi ve Değişim	88
<b>3.SONUÇ</b>	<b>89</b>

## 1. DEĞİŞİM

Değişim doğanın bir gerçeğidir. Bu gerçeklik Heraklius tarafından “Değişmeyen tek şey, her şeyin değiştiğidir” şeklinde ifade edilmiştir. Dolayısı ile değişim insanlık tarihi boyunca meydana gelen sosyal, kültürel, ekonomik, teknolojik gelişmelerden dolayı hiçbir dönem önemini kaybetmemiş ve her dönem gündemde olmuştur. Fakat değişimin niteliği, hızı ve yoğunluğu üzerinde bilim ve teknolojiadaki gelişmeler, iletişim olanaklarının artması gibi etkenler etkili olmuştur. Değişmenin kendisi değişmemiştir ama hızında yoğunluğunda, etkisinde, niteliklerinde büyük değişiklikler olmuştur. Nitekim günümüzdeki değişimin en önemli özelliği bu değişmenin hızlı, yoğun, olarak gerçekleşiyor olmasıdır. Bilgi çağı olarak nitelendiğimiz 21 yüzyılda değişim o kadar hızlı ve yoğun olmaktadır ki değişimin kendisi bile değişmiştir, sürekli ve ısrarcı hale gelmiştir. Değişimin nitelik ve niceliklerindeki farklılıklardan dolayı değişim çabaları alışılmışın dışında çözümleri olan yeni sorunlar çıkarmıştır (Yeniçeri, 2002:12). Çağımızda sosyal, kültürel, ekonomik, siyasal, teknolojik ve daha birçok alanda karşımıza çıkan değişme örgütler içinde kaçınılmaz bir hale gelmiştir.

Örgütlerin değişime ayak uydurup uyduramaması adeta bir varlık-yokluk sorunu haline gelmiştir (Yeniçeri, 2002:9). İçerisinde buldukları toplumların birer ürünü olan örgütler varlıklarını devam ettirebilmek için çevrelerinde meydana gelen ekonomik, siyasal, kültürel, sosyal değişmeleri göz önüne almaları gerekmektedir. Varlık sebepleri olan amaçlarını çevrelerindeki değişimlere göre düzenlemeliler ki çevrenin beklentilerine cevap versinler ve varlıklarını devam ettirebilsinler.

Okul örgütleri eğitimin amaçlarının ulaşılmasındaki en önemli işlevi gerçekleştirdiği için eğitim sistemlerinde “temel sistem” dir (Yalçınkaya, 2004:22). Okullar yapıları gereği açık örgütler olmak durumundadır. Bu nedenle çevrelerinde meydana gelen toplumsal, hukuksal, ekonomik, siyasal, teknolojik değişimlere yabancı kalması beklenemez. Eğitim sistemlerinde yapılacak yeniliklerin odak noktası okullar olmalıdır ve değişim buralardan başlamalıdır. Girdilerini çevreden alan ve yine çıktılarını çevreye veren eğitim sistemleri, çevre ve toplumdaki değişikliklere cevap verip beklentileri karşılayabilmesi

için eğitimde meydana gelen yenilikleri benimsemek zorundadır. Bu zorunluluk okul ve sistemde yapı, süreç ve bunların gerektirdiği davranış değişimleri ile sonuçlanır. Okulların yapısı gereği bu değişimler çevrede ve toplumda da bazı değişimlere yol açar. Dolayısı ile eğitim örgütlerindeki değişim süreçleri çembersel bir eğilim izler (Bursalıoğlu, 2012:152).

Çağımızda meydana gelen bu hızlı ve yoğun değişimlere ayak uydurabilmek için değişim bir örgüt kültürü haline getirilmelidir. Bu bağlamda kurumların kendini yenilemesi, değişim sürecini iyi analiz ederek potansiyel fırsatları en iyi şekilde değerlendirmesi ve uygun stratejiler geliştirerek uygulamaya geçirebilmesi için yapması gereken şey, kurumun varlıklarının, yapılarının, süreçlerinin, strateji ve hedeflerinin sürekli gözden geçirilerek yeniden ele alınması ve kurumuna sürekli değişim kapasitesi kazandırması ile mümkündür (Karamazakcadık, 2007:43).

İşte günümüzdeki bu hızlı ve yoğun değişim örgütler üzerindeki olumlu veya olumsuz etkisinin artmasından dolayı yöneticilerin rol ve sorumluluklarında değişiklikler olmuştur. Yöneticiler değişimi yönetebilmek için gerekli olan bilgi ve beceriye sahip olması onun en önemli gücü haline gelmiştir. Değişimi yönetebilecek yöneticiler örgütlerini çağın gereklerine göre değişimlerini sağlayarak örgütlerinin varlıklarını sürdürmeyi sağlayabilmişlerdir.

### **1.1.Niçin Değişimin Yönetimi**

Ekonomik, teknolojik, hukuksal, çevresel, kültürel değişikliklerden dolayı örgütlerde değişim zorunlu hale gelmektedir. Böyle bir ortamda örgütlerin değişime karşı çıkarak veya süreç içerisinde direnerek değişimi geciktirerek varlıklarını devam ettirmeleri zordur. Bu nedenle tüm örgütler değişim taleplerini dikkate almalı ve gerçekleştirmelidir (Özdemir, 2013:55). İşte bu noktada değişimin nasıl gerçekleşeceği yada nasıl gerçekleştirileceği önemli bir sorundur. Çünkü sonuçları itibarı ile planlı ve kontrollü bir değişimle plansız ve kontrolsüz değişimi birbirinden ayırmak gerekir. İyi yönetilen planlı ve kontrollü bir değişim sürecinin sonucunda değişimden beklenen faydalar sağlanırken, kontrol edilmeyen bir değişim süreci örgüt için telefî edilmesi zor sonuçlarda ortaya çıkarabilmektedir. Bu nedenle değişim süreci kendi haline bırakılmamalıdır. Değişim süreci planlı olarak sürdürülmelidir. Okullarda değişim sürecinden



etkilenmektedir. Okullar toplumsal değişim için gerekli olan eğitim işlevini gerçekleştirdikleri için önemlidirler. Bu nedenle değişim yaşanırken en dikkatli ve planlı biçimde hazır bulunması gereken örgüttür (Beycioğlu ve Aslan, 2010:154).

Sonsuz ve zorlayıcı bir değişim dünyasında yaşadığımız için çağın gereklerini ve getirebileceklerini erken görebilen, bilgi toplayan, önlemler alan, işbirliği ve katılımı önemseyen, iç ve dış etkenlerden dolayı meydana gelen değişimlere karşı nasıl hazırlıklı olması gerektiğini bilen örgütler daha uzun yaşamaktadırlar (Hargreaves, 2002 Akt. Beycioğlu ve Aslan, 2010:155). Bu nedenle örgütler hem iç ve dış etkenler doğrultusunda değişime açık olmalı, hem de değişim sürecini iyi yönetmelidirler. Çünkü yönetilmeyen veya iyi yönetilemeyen değişim süreçleri ya olumsuz sonuçlar doğurmakta ya da süreç sonucunda beklenileni verememektedir. Dolayısı ile buda örgütün hayatına mal olacağı gibi, zaman, maliyet ve emek bakımından örgüte yük getirecektir. Bu bağlamda çıktısı insan olan eğitim örgütlerini düşündüğümüzde yönetilmeyen veya iyi yönetilemeyen değişim süreçlerinin geri döndürülemeyecek daha büyük zararları olacağı kesindir.

Değişim yönetimi örgütün değişen koşullara uyumunun sağlanması için örgütün kültürü, politikaları, yapı ve insan gibi öğelerinde etkili değişiklikler yapabilme, değişime karşı direnişi giderebilme, yöntem ve stratejileri uygulama faaliyetleri olarak adlandırılır. Değişim yönetimi etkili bir liderlik ve beceri gerektirir (Helvacı, 2012:2). Bu nedenle değişimi sağlayacak okul yöneticilerinin değişimi yönetme becerisine ne kadar sahip oldukları önemlidir. Çünkü değişim çabasının başarıya ulaşması okul yöneticisinin bu beceriye ne kadar sahip olduğu ile alakalıdır.

Ülkeler zaman zaman eğitim sistemlerinde, derslerde, derslerin içeriklerinde değişiklikler yapmaktadır. Çünkü örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için çevrelerinde meydana gelen kültürel, sosyal, ekonomik ve politik değişmelerinin farkında olmaları gerekmektedir ve diğer örgütler için olduğu gibi eğitim örgütleri içinde hayati öneme sahiptir (Kurşunoğlu ve Tanrıoğlu, 2006:14). Bu değişime ayak uydurmak için çevredeki çeşitli etkenlerdeki değişimlerin farkında olmak bu değişime uyum sağlamak için yeterli midir sorusu önemlidir. Dolayısı ile yönetilmeyen bir değişim sürecinin başarıya ulaşması zordur.

Eğitim örgütleri amaçları gereği çevreleri ile sürekli iletişim ve etkileşim halindedir. Çevrelerinden girdi almakta ve yine çıktılarını bu çevreye vermektedirler. Bu girdi ve çıktılarının insan olması da eğitim örgütlerini diğer örgütlerden ayırmakta ve önemini arttırmaktadır. Bu döngü süreklidir ve eğitim örgütleri açık sistemlerdir. Varlıklarını sürdürebilmeleri beklentileri ne kadar gerçekleştirdiğine bağlı olan eğitim örgütlerinin değişimin bir parçası olması bir zorunluluktur (Töremen, 2002:186).

Örgütlerdeki değişimlerden üyelerin etkilenmesi kaçınılmazdır. Değişimden etkilenen kişilerin değişime karşı duyguları ve tutumları değişime karşı verdikleri tepkileri belirlemektedir. Bu tepkilerin yönü ve şiddeti ise değişim çabalarının başarısını etkilemektedir. Değişimin gerekliliğine inanmayan üyelerin olduğu örgütte değişimi başarmak güçtür. Bu nedenle değişim sürecini başlatmadan önce bireylerin değişime karşı tutumlarını bilmek ve ona göre değişimin gerekliliğine inandırmak için çalışmalar yapılmalıdır. Böylece direnişler önlenabilir. Uygulama ve değerlendirme çalışmaları yapılabilir (Akkan, 2013:2).

Toplumların değişmesinde ve gelişmesinde örgütler içerisinde eğitim örgütü ayrıcalıklı ve önemli bir rol üstlenmektedir. Çünkü eğitim örgütleri çevreden etkilenerek kendileri değişmekte hem de çevreyi etkileyerek çevrelerinde değişime neden olmaktadır. Değişimi sürecini başlatacak ve sürdürecektir olan bireylerde yine eğitim örgütlerinden çıkmaktadır. Bu nedenle eğitim örgütleri toplumsal değişimde önemli bir etken olduğu için toplumların ilgi odağı olmuştur. Eğitim örgütlerinde değişiklik yapmayı düşünen yöneticiler, kurumlarındaki değişim politikasını çok iyi bilmeli, karşılaşılabileceği kurum içi veya kurum dışı kültürel, sosyal, ekonomik v.b. engelleri kestirebilmesi ve gerekli önlemleri alması değişim çabasının başarıya ulaşmasında önemlidir. Bu nedenle eğitim yöneticileri değişim yönetimi konusunda kendilerini geliştirmeli, deneyimlerinden faydalanmalı ve geleceğe bakmalıdırlar (Argon ve Özçelik, 2007:72).

Helvacı (2012) iyi yönetilemeyen değişim süreçlerinin örgüt için aşağıdaki olumsuz durumlara yol açabileceğini belirtmiştir (Helvacı, 2012:5)

- İyi yönetilemeyen değişim süreçleri örgüt için en uygun değişim stratejisi seçilmiş olsa dahi başarısız olabilir.

- İyi yönetilmeyen değişim süreci örgüt için uygulama maliyetini arttırabilir.
- İyi yönetilemeyen değişim süreci sonucunda fayda sağlanamayabilir ve beklentiler gerçekleşmeyebilir.
- İyi yönetilmeyen değişim süreci sonucunda insani açıdan kayıplar yaşanabilir.
- İyi yönetilemeyen değişim sürecinde çalışanların motivasyonları azalabilir. Motivasyonun azalması üst yönetime olan güveni sarsabilir ve değişime karşı bir direnç oluşturabilir.
- İyi yönetilemeyen değişim süreci çalışmalarda sonraki değişim girişimlerine karşı olumsuz bir yargı geliştirmelerine sebep olabilir.

Bursalıoğlu (2012)'na göre eğitim örgütlerinde değişiklik yapmak güç ve nazik bir eylemdir. Çünkü eğitim çok amaçlı bir girişimdir. Eğitimde değişme modelden çok lider sorunudur. Üstler genellikle astlarının önünde küçük düşmemek için değişiklik istemezler. Yine aynı nedenlerle kıdemsiz ve yetersiz yöneticiler değişikliğe karşı direnirler. Etkili bir değişimin gerçekleşmesi için başta gelen koşullar; lider, bilgi, personel, güvenlik ve modeldir (Bursalıoğlu 2012: 148) .

Eğitim sistemimizde belirlenen amaçlara ulaşmak için sürekli değişim projeleri uygulanmaktadır (Özdemir ve Cemaloğlu, 1999:91). Bu kapsamda yeni okul türleri açılmış, okuma yazma seferberlikleri yapılmış, müfredat değişikliklerine gidilmiş ve buna benzer birçok değişim çabası sonuçsuz kalmış, açma kapama şeklinde olmuştur. Bu yüzden eğitim sistemimizi incelendiğimizde kökeni eskilere dayanan kurumlar yoktur. Bunun yerine çağın gerektirdiği değişimlere ayak uyduramayıp veya değişim yapmaya çalıştığı halde başarılı olmayıp kaybolan kurumlar vardır. Köy Enstitüleri, Köy Öğretmen Okulları, Yüksek Öğretmen Okulları gibi birçok kurum yok olup gitmiştir. Dolayısı ile bizim eğitim sistemimizde değişimin iyi yönetilemediğinin bir kanıtıdır. Değişimin yönetilememesi gerçeğini liselerin dört yıla çıkarılması, zorunlu eğitimin sekiz yıla çıkarılmasında, öğretmen yetiştirmede tezsiz yüksek lisans programları geliştirip uygulanmasında, üniversite ve liselere giriş sınavlarının sık sık yapılan düzenlemelerde gibi birçok alanda görmek mümkündür (Erdoğan, 2012:85). Bu iyi niyetli değişim çabaları eğitim sistemimizin gerçekleri göz önüne alınmadan yapıldığı için emek, zaman ve maddi kaynakların boşa harcanmasına neden

olmaktadır. Hatta eğitim örgütlerinde yapılan tutarsız uygulamalar yüzünden bir kuşak iyi eğitim olanaklarından mahrum kalabilmektedir (Özdemir ve Cemaloğlu, 1999:91).

Eğitim sistemimizde merkezi değişim çabalarının yanında il, ilçe ve okul bazında da birçok değişim çabasına girilmektedir. Bunların birçoğu kaynak yetersizliği, personel yetersizliği gibi etkenler dolayısı ile başarısız olurken birçok değişim çabası da değişimin iyi yönetilememesinden dolayı başarısız olmaktadır. İster merkezi ister yerel olsun bu değişim çabaları aslında eksikliklerimizi ve yanlışlarımızı gördüğümüzün kanıtı olarak kabul edebiliriz. Bunca değişim çabası aslında değişime ne kadar açık olduğumuzu göstermektedir. Fakat bunca değişim çabasının başarıya ulaşamaması, beklentileri karşılamaması değişimden çok değişimin yönetilememesi sorununun olduğunu göstermektedir.

Yönetilmeyen değişim girişimlerinin veya iyi yönetilmeyen değişim girişimlerinin örgütler için ne tür olumsuz durumlara yol açacağı yukarıda açıklanmıştır. Eğitim örgütlerinde yapılan bir değişiklik uzun vadede meyvelerini vermektedir. Eğitim örgütlerindeki değişimin başarısız olması veya beklenen faydayı sağlamaması gibi olumsuzlukların telafisi yoktur. Dolayısı ile eğitim örgütlerindeki değişimlerin iyi yönetilmesi gerekmektedir.

## 1.2. Değişim Yönetiminin Önemi

Değişim kavramı bilgi çağı diye nitelendirdiğimiz günümüzün en önemli kavramlarından birisidir. Her alanda karşımıza çıkan değişim bireyler, toplumlar, örgütler için hayati bir zorunluluk haline gelmiştir. Değişime ayak uyduramayan, değişimde öncülük edemeyen örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi zorlaşmıştır. Eğitim örgütlerini de çevreden bağımsız düşünmemek gerekir. Hatta eğitim örgütleri girdilerini çevreden alan, çıktılarını çevreye veren yapısını düşündüğümüzde diğer örgütlerden önem bakımından ayrılmaktadır. Eğitim örgütleri değişimin bazen öznesi bazen de nesnesi durumunda olabilmektedir. Bu bağlamda düşündüğümüzde okulların sürekli kendisini çağın gereklerine ayak uyduracak şekilde değişmeye açık hatta değişmeye öncülük edebilecek şekilde olması gerekmektedir. Değişime açık hatta değişime öncülük edebilecek okullarda değişim yönetimi becerisine sahip yöneticiler tarafından gerçekleştirilebilecektir.

### 1.3.Tanımlar

**Değişim:** Mevcut olan durumumuzun, iletişim ve irtibat halinde olduğumuz çevre koşullarının ihtiyaçları karşısında artık çaresiz ve kayıtsız kalması durumunda bizi yeniden yapılandıracak ve o ihtiyaçları giderebilecek düzeyde bireysel ya da organizasyonel anlamda yeni fikirler üretebilmeye karar verme ve bunu uygulama sürecidir (Erdoğan, 2012:11).

**Örgütsel Değişim:** Örgütün çeşitli alt sistem ve unsurlarında veya bunlar arasındaki ilişkiler sisteminde meydana gelebilecek olumlu veya olumsuz, niteliksel veya niceliksel, planlanan veya planlanmayan bütün değişiklikleri ifade eder (Tokat, 2012:30).

**Eğitim Yönetimi:** Kamu yönetiminin özel bir alanıdır. Okul yönetimi de eğitim yönetiminin daha sınırlı bir alana uygulanmasıdır (Taymaz, 2011;20).

**Değişim Yönetimi:** Değişim yönetimi, hızla değişen bir ortamda ayakta kalabilmek ve rakiplerin önüne geçebilmek için, şirketin kendini yenilemesi, değişim fırsatlarını analiz edip ortaya çıkan potansiyeli değerlendirmesi ve en uygun stratejinin belirlenip bunun uygulanması için yeniden örgütlenme ve yapılanma işidir (TDK, 1998).