

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI



**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÇALIŞMA SÜRELERİNE BAĞLI
OLARAK ZORUNLU YER DEĞİŞİKLİĞİ UYGULAMALARINA
YÖNELİK ALGILARININ BELİRLENMESİ**

(İstanbul İli Kadıköy İlçesi Örneği)

Yüksek Lisans Tezi

Sezgin ALBAYRAK

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Etem LEVENT

İstanbul, 2013

ÖZET

“OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÇALIŞMA SÜRELERİNE BAĞLI OLARAK ZORUNLU YER DEĞİŞİKLİĞİ UYGULAMALARINA YÖNELİK ALGILARININ BELİRLENMESİ”

Sezgin ALBAYRAK

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Etem LEVENT Ağustos 2013, 90 Sayfa

Bu çalışma; İstanbul ili Kadıköy ilçesi sınırları içerisinde bulunan okul yöneticilerinin, çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değişikliği, uygulamalarına yönelik algılarının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırmanın örneklemini 2012-2013 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul ili, Kadıköy ilçesinde görev yapan 77 yöneticiden oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak amacıyla “Okul Yöneticilerinin Çalışma Sürelerine Bağlı Olarak Zorunlu Yer değişikliği Uygulamalarına Yönelik Algılarının Belirlenmesi” anketi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında okul yöneticilerinin, ankette hazırlanan önermelere katılım dereceleri incelenmiş ve okul yöneticilerinin demografik özelliklerinin zorunlu yer değişikliği uygulamaları hakkında tutumları farklılaşma yaratıp yaratmadığı araştırılmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı Mann Whitney-U testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis H-Testi kullanılmıştır.

Araştırmada okul yöneticilerinin, atama formu kriterleri hakkındaki algılarının, bazı demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği ve çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değişikliği uygulamaları hakkındaki, yönetici algıları ile kişisel özellikleri arasındaki farklılıklar incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: , Okul, yönetici, zorunlu yer değişikliği, çalışma süresi, algı.

ABSTRACT

“DETERMINATION OF THE PERCEPTIONS OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS ON THE APPLICATION OF MANDATORY CHANGE OF SERVICE PLACE BASED ON THE SERVICE YEAR”

Sezgin ALBAYRAK

Postgraduate Thesis, Master of Educational Administration and Supervision

Advisor: Assistant Prof. Dr. Etem LEVENT August 2013, 90 Pages

This study is intended for the determination of the perceptions of the school administrators serving within the boundaries of Kadıköy Township of Istanbul Province on the application of mandatory change of service place based on the service year.

The sample group of this study is made up of 77 administrators serving in Kadıköy Township of Istanbul Province for the Training and Education Year of 2012-2013. For the purpose of collecting data, “The questionnaire for the determination of the perceptions of the school administrators on the application of mandatory change of service place based on the service year” has been used in this research.

Within the scope of the research, it was reviewed to what extent the school administrators agree on the propositions presented in the questionnaire and if the demographic properties of the school administrators create differentiations on their attitudes about the application of mandatory change of service place.

The data obtained in this research were analyzed by using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) program. Definitive statistical methods (number, percent, average, standard deviation) were used to evaluate the data.

When comparing the quantitative data, Mann Whitney U-test was used to compare the difference between two groups and in case of more than two groups, Kruskal Wallis H-Test was used to make an intergroup comparison of the parameters.

In this research, it was reviewed whether the perceptions of the school administrators on the criteria given in the appointment form show differences according to their demographic properties as well as the differences between the perceptions of the school administrators on the application of mandatory change of service place based on the service year and their personal characteristics.

Keywords: School, administrator, mandatory change of service place, service year, perception.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLO LİSTESİ	vi
SEMBOLLER VE KISALTMALAR	viii
BÖLÜM I: GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	2
1.1.1. Problem Cümlesi	3
1.1.2. Alt Problemler	3
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Sınırlılıklar	4
1.5. Sayıtlar	5
1.6. Tanımlar	5
BÖLÜM II: İLGİLİ ARAŞTIRMALAR/ALAN YAZIN	6
2.1. Türk Milli Eğitim Sistemi.....	6
2.1.1. Türk Milli Eğitimin Amaçları.....	6
2.1.1.1. Genel Amaçlar.....	6
2.1.1.2. Özel Amaçlar.....	7
2.2. Yönetim ve Yönetim Süreçlerinin Özellikleri.....	7
2.2.1. Eğitim.....	11
2.2.2. Eğitim Yönetimi.....	13
2.2.3. Okul Yönetimi.....	16
2.2.4. Eğitim Yöneticisi.....	17
2.2.5. Okul Yöneticisi.....	18
2.3. Okul Yöneticilerinin Seçilmesi ve Yetiştirilmesi.....	20
2.3.1. Okul Yöneticilerinin Seçilmesi.....	21
2.3.2. Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi.....	25
2.4. Eğitim Yönetiminde Yeni Eğilimler ve Tartışmalar.....	26
2.4.1. Yöneticiliğin Meslekleşmesi.....	26
2.4.2. Okula Dayalı Yönetim.....	27
2.5. Rotasyon Kavramı İle İlgili Genel Bilgiler	28
2.5.1. Rotasyon Kavramı.....	28

2.5.2. Milli Eğitim’de Rotasyon Uygulamasının Nedenleri.....	29
2.5.3. Okul Yöneticileri İçin Rotasyon Süreleri.....	29
2.5.4. Rotasyon Gereklimi?.....	29
2.6. Zorunlu Yer Değiştirmeye Uygulamasına İlişkin Yasal Dayanak.....	31
2.7. Zorunlu Yer Değiştirme Suretiyle Atamalar.....	31
BÖLÜM III: YÖNTEM.....	35
3.1. Araştırmanın Modeli	35
3.2. Evren ve Örneklem	35
3.3. Veri Toplama Aracı	35
3.3.1. Kişisel Bilgi formu.....	36
3.3.2. Yönetici Atama Formu Kriterleri.....	36
3.3.3. Zorunlu Yer Değişikliği Yönetmeliği ile Yapılacak Atamalar hakkında Yönetici Tutumları.....	37
3.4. Verilerin İstatiksel Analizi	37
BÖLÜM IV: BULGULAR.....	38
4.1. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Demografik Özelliklerinin Dağılımı.....	38
4.2. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu Kriterleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	40
4.3. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumlar İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	41
4.4. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu Kriterleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Demografik Özelliklerine Göre Ortalamaları.....	45
4.4.1. Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	45
4.4.2. Öğrenim Durumuna Göre Ortalamaları.....	46
4.4.3. Yönetici Olarak Görev Yapma Süresine Göre Ortalamaları.....	48
4.4.4. Çalışmakta Olduğu Kurum Türüne Göre Ortalamaları.....	49
4.4.5. İdari Görev Unvanına Göre Ortalamaları.....	50
4.4.6. Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği (Rotasyon) Kapsamında Atanma Durumuna Göre Ortalamaları.....	51
4.5. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumlar İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Demografik Özelliklerine Göre Ortalamaları.....	52
4.5.1. Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	52
4.5.2. Öğrenim Durumuna Göre Ortalamaları.....	54
4.5.3. Yönetici Olarak Görev Yapma Süresine Göre Ortalamaları.....	56
4.5.4. Çalışmakta Olduğu Kurum Türüne Göre Ortalamaları.....	59
4.5.5. İdari Görev Unvanına Göre Ortalamaları.....	62

4.5.6. Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği (Rotasyon) Kapsamında Atanma Durumuna Göre Ortalamaları.....	64
BÖLÜM V: SONUÇ VE ÖNERİLER	66
5.1. Sonuçlar	66
5.1.1.Araştırmanın Demografik Değişkenlere Göre Sonuçları	66
5.1.2. Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Sonuçlar	68
5.2. Öneriler	79
5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler	79
5.2.2. Araştırmacıya Öneriler	79
EKLER	81
EK-1 ANKET İZİNİ	82
EK-2 KİŞİSEL BİLGİLER FORMU.....	83
EK-3 OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÇALIŞMA SÜRELERİNE BAğLI ZORUNLU YER DEğİŞİKLİğİ UYGULAMALARI ANKETİ.....	85
EK-4 YÖNETİCİ ATAMA DEğERLENDİRME FORMU (Ek1).....	86
EK- 5 ÖZGEÇMİŞ.....	87
KAYNAKÇA	88

TABLolarLİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1: Kurum Açısından Rotasyonun Faydalı ve Zararlı Yönleri.....	30
Tablo 2: Birey Açısından Rotasyonun Faydalı ve Zararlı Yönleri.....	31
Tablo 3: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Demografik Özelliklerinin Dağılımı.....	38
Tablo 4: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu Kriterleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	40
Tablo 5: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumlar İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	42
Tablo 6: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu Kriterleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	45
Tablo 7: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu Kriterleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Öğrenim Durumuna Göre Ortalamaları.....	46
Tablo 8: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu Kriterleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Yönetici Olarak Görev Yapma Süresine Göre Ortalamaları.....	48
Tablo 9: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu Kriterleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Çalışmakta Olduğu Kurum Türüne Göre Ortalamaları.....	49
Tablo 10: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu Kriterleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların İdari Görev Unvanına Göre Ortalamaları.....	50
Tablo 11: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu Kriterleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Şuanda Çalıştığı Okula Çalışma Süresine Bağlı Olarak, Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği (Rotasyon) Kapsamında Atanma Durumuna Göre Ortalamaları.....	51
Tablo 12: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumlar İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	52
Tablo 13: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumlar İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Öğrenim Durumuna Göre Ortalamaları.....	55
Tablo 14: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumlar İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Yönetici Olarak Görev Yapma Süresine Göre Ortalamaları.....	57
Tablo 15: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumlar İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Çalışmakta Olduğu Kurum Türüne Göre Ortalamaları.....	59
Tablo 16: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumlar İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların İdari Görev Unvanına Göre Ortalamaları.....	62

Tablo 17: Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumlar İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Şuanda Çalıştığı Okula Çalışma Süresine Bağlı Olarak, Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği (Rotasyon) Kapsamında Atanma Durumuna Göre Ortalamaları.....64



SEMBOLLER VE KISALTMALAR

<i>f</i>	:	Frekans
<i>p</i>	:	Anlamlılık düzeyi
<i>N</i>	:	Örneklem sayısı
<i>ort</i>	:	Aritmetik ortalama
<i>SS</i>	:	Standart sapma
%	:	Yüzde
MEB	:	Milli Eğitim Bakanlığı
TDK	:	Türk Dil Kurumu
RG	:	Resmi Gazete
SPSS	:	Statistical Packace For Social Scienses
TD :	:	Tebliğler Dergisi

BÖLÜM I: GİRİŞ

Eğitim, insanoğlunun öğrenme yeteneğinin oluşması ile başlamış ve onun yaşantısı boyunca da sürüp gitmektedir. Eğitimin konusu insandır. İnsan önemli olduğu için eğitim de önemlidir. Eğitimin önemi ve gerekliliği gün geçtikçe artmaktadır. Bu yüzden insan eğitimi için çok büyük çaba ve emek harcamaktadır (Başaran, 1996).

Eğitim insanın doğumuyla birlikte başlayacak ve ömür boyunca sürecektir. Okul öncesinde ve okul yaşantısı boyunca kişinin alacağı eğitim, onun yaşantısını ne şekilde sürdüreceğinin büyük ölçüde belirleyici etkeni olacaktır.

En geniş anlamıyla eğitim; bireyde kendi yaşantıları yoluyla davranış değişikliği getirme sürecidir.

Eğitimi, insanın hayatı boyunca rastgele karşılaşacağı olaylara göstereceği belirsiz tepkiler olarak anlamalıyız. Birey ve toplum için çok önemli ve çok geniş bir alanı içine alan eğitim, bir plan ve hedefe göre insanın yetiştirilmesi, ruh ve beden sağlığını koruyarak geliştirmesi için yapılan bütün çalışmalar olarak anlaşılmaktadır (Ayhan, 1997: 16).

Türkçede eğitim kavramı terbiye, irfan, tedris, maarif gibi kavramları da kapsayacak şekilde kullanılmaktadır. Eğitim insanların tüm yaşamlarını kapsamaktadır. İnsanlar her yerde, her zaman eğitim ve öğretim içindedir. Bu öğrenme ve öğretme sürecinin sistemli, planlı, programlı ve düzenli bir şekilde yürütülmek istenmesi, eğitimin kurumlaşmasını sağlamıştır. Bundan dolayı eğitim ve okul sistemleri oluşmuştur (Şişman ve Taşdemir, 2008: 4).

Eğitim kurumlarımızda verilen eğitim ve öğretim planlı ve sistematik kurallar doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Bu sistem ve kurallar günün şartlarına ne derece uyum sağlıyorsa eğitimin kalitesi de o derece iyi olacaktır.

Okul yönetimi eğitim yönetiminin daha sınırlı bir alanda uygulanmasıdır. Eğitim sisteminin temelinde eğitim kurumları olan okullar yer almaktadır. Okul yöneticiliği okul veya okulların eğitimsel amaçlara göre en etkili ve verimli bir şekilde çalıştırılabilmesi ile ilgili ilke, yöntem ve tekniklerini inceler (İlgar, 2000: 14).

Okul yöneticisinin asıl görevi, okulu eğitim ve öğretimin amaçları doğrultusunda ileriye taşımaktır. Okulu eğitimin hedeflerine ulaştıracak olan, başta okul müdürü ve müdür yardımcıları olacaktır.

Çalıştığı kurumun başarısında aktif rol alan eğitim yöneticileri 2009 yılında

Yayınlanan “Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği” kapsamında ilk defa 2010 yılından itibaren çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değiştirmişlerdir. Bu ilk zorunlu olarak yer değişikliği okul müdürlerine uygulanırken 2011 yılındaki yönetmelikte değişikliğe gidilmiş müdür başyardımcıları ve müdür yardımcılarında da olmak üzere bütün okul yöneticilerine uygulanmıştır.

Tutum, bireyin belirli objelere karşı, geçirdiği çeşitli deneyimler sonucu düzenli bir tavır algı ve davranış biçimidir. (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2005: 53).

Zorunlu yer değiştirme uygulaması diğer bir ifadeyle rotasyon okul yöneticilerin tutum ve davranış boyutunu etkilemektedir. Bu çalışmada, okul yöneticilerinin çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değişikliği uygulamalarına yönelik algılarının nasıl olduğu değerlendirilmiştir.

1.1 Problem Durumu

Ülkemiz 1980’li yıllardan sonra hız kazanan bir değişim süreci yaşamaktadır. Sosyoekonomik ve siyasal yapı yeni açılımlara girmektedir. Türkiye’nin içine girdiği bu süreçte başarılı olması, sahip olduğu insan kaynağına bağlı olacaktır. Temel alınan hedefler doğrultusunda eğitim düzeyi yükselmiş bir insan gücü potansiyeline ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun yolu eğitim sistemimizin geliştirilmesinden geçer. Ancak eğitim sistemimizi geliştirmek için yoğun çabalar harcanmasına rağmen istenilen çözümlere ulaşamamıştır (Erdoğan, 2000: 256-257).

Eğitim sisteminde yeniliğin, okuldan başlatılması daha doğru bulunmaktadır. (Bursalıoğlu, 1994: 25). Bu sebepten dolayı okullarımız, içinde bulunduğumuz çağın ilgi ve ihtiyaçlarına göre değişime açık olmalıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı eğitim kurumları yöneticilerinin çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değiştirme suretiyle atamaları ile ilgili farklı sürelerde değişik yönetmelikler çıkarmıştır. İlk olarak zorunlu yer değişikliği 2004 yılında çıkan Eğitim Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde yer almasına rağmen uygulanmamıştır.

13.08.2009 Tarihinde resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren yönetmeliğe göre çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değiştirme suretiyle atamalar ilk olarak 15.05.2010 Tarih ve 27582 sayılı Resmi Gazete ile değiştirilen zorunlu yer değiştirme suretiyle atamalar başlıklı 22. Maddesi kapsamında 2010 yılı itibariyle 5 yılını doldurmuş olan okul müdürlerine uygulanmıştır(MEB,2010a).

09.08.2011 Tarih ve 28020 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren yönetmelikte tekrar değişikliğe gidilerek önce sadece okul müdürlerine uygulanan yer değişikliği okul yöneticilerinin tamamına uygulanmıştır (MEB, 2011). 28.02.2013 Tarih ve 28573 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama ve Yer Değişikliği Yönetmeliği ile tekrar düzenlemelere gidilerek bütün okul yöneticilerin yer değiştirme süreleri 8 yıl olarak belirlenmiş ve ayrıca yer değiştirme ve yönetici atama kriterlerinin puanlama ölçütlerinde de düzenlemeye gidilmiştir (MEB, 2013a).

Bu araştırma ile yeni bir uygulama olmasına rağmen kısa sürede fazlaca değişikliğe uğrayan yönetmelik hakkında okul yöneticilerinin algılarının belirlenmesine ihtiyaç duyulmuştur.

1.1.1 Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Devlet okullarında görev yapan eğitim yöneticilerinin, çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değişikliği uygulamalarına yönelik algıları nasıldır?” olarak belirlenmiştir. Araştırmanın problemini çözümllemek amacıyla aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır.

1.1.2 Alt Problemler

1. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin, “ Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu Kriterleri ” ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar, yöneticinin demografik özelliklerinden;

- a) Cinsiyete göre
- b) Öğrenim durumuna göre
- c) Yönetici olarak görev yapma süresine göre
- d) Çalışmakta olduğu kurum türüne göre
- e) İdari görev unvanına göre
- f) Rotasyon kapsamında atanma durumuna göre farklılık göstermekte midir?

2. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin, “ Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumları “ ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların yöneticini demografik özelliklerinden:

- a) Cinsiyete göre

- b) Öğrenim durumuna göre
- c) Yönetici olarak görev yapma süresine göre
- d) Çalışmakta olduğu kurum türüne göre
- e) İdari görev unvanına göre
- f) Rotasyon kapsamında atanma durumuna göre farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değiştirme suretiyle atamalarıyla ilgili uygulamalara yönelik algılarını saptamaktır. Bu amaçla aşağıda yer alan sorulara cevap aranmıştır;

1. Okul yöneticilerinin zorunlu yer değiştirme suretiyle atamalarına etki edecek, yönetici değerlendirme kriterleri hakkında görüşleri nelerdir?
2. Okul yöneticilerinin çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değiştirme suretiyle atamalarla ilgili görüşleri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Yöneticilerin çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değiştirme suretiyle atanmaları, Milli Eğitim Sistemimizde yeni bir uygulama olmasına rağmen, kısa sürede çok sayıda yönetmelik değişikliğine gidilmiştir. Bu çalışma sonucunda zorunlu yer değişikliği hakkında okul yöneticilerinin algılarını belirleyerek, elde edilen bulguların değerlendirilmesi ve görülen eksikliklerin giderilmesi açısından eğitime katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Eğitimin başarısı ülkemizin de başarısıdır ve her ülkenin geleceği eğitimle oluşturulur. Unutulmamalıdır ki eğitimci mutlu ve huzurlu ise, eğitim ve öğretimde başarıda beraberinde gelecektir.

Araştırmanın, okul yöneticilerinin çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değiştirme suretiyle atamaları ile ilgili araştırma yapacak kişilere yardımcı olacağı, kaynaklık edeceği düşünülmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

Araştırma;

1. Zaman açısından, 2012–2013 Eğitim-Öğretim yılında toplanan veriler ile

sınırlıdır.

2. İstanbul ili Kadıköy İlçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okulların yöneticileri ile sınırlıdır.
3. Ölçme aracı açısından; “Okul Yöneticilerinin Çalışma Sürelerine Bağlı olarak Zorunlu Yer Değişikliği Uygulamalarına Yönelik Algılarının Belirlenmesi Anketi ” ile sınırlıdır.
4. Araştırmada elde edilen verilerin analizi, kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.

1.5. Sayıtlar

1. Anketi cevaplayan okul yöneticilerinin, zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ve yönetici atama kriterleri hakkında bilgi sahibi oldukları düşünülmektedir.
2. Konuyla ilgili görüşme yapılan okul yöneticilerinin, sorulara içtenlikle ve samimiyetle cevap verdikleri düşünülmektedir.
3. Araştırmada örneklem alınan katılımcılar, evreni yeterince temsil etmektedirler.

1.6. Tanımlar

Yönetim: Yönetme gücünü elinde bulunduran kişi, yöneten kişi, idareci, menajer TDK, www.tdk.gov.tr (Erişim Tarihi: 2013).

Eğitim yönetimi: İnsan davranışlarında istenilen davranış değişikliğini sağlamak için madde ve insan gücü kaynaklarını kullanma sürecidir (Çelik, 2002: 23).

Yönetici: Yönetme gücünü elinde bulunduran kişi, yöneten kişi, idareci, menajer. TDK, www.tdk.gov.tr (Erişim Tarihi: 2013).

Rotasyon: Yer değiştirme anlamına gelmektedir. TDK, www.tdk.gov.tr (Erişim Tarihi: 2013).

Tutum: Bireyin karşılaştığı bir durumu kabul veya ret etmesine dönük, takındığı niyet, gösterdiği eğilimdir (Dündar, 2005: 17).

Algı: Bir şeye dikkati yönelterek o şeyin bilincine varma, idrak TDK, www.tdk.gov.tr (Erişim Tarihi: 2013).

BÖLÜM II: İLGİLİ ALAN/YAZIN

2.1. Türk Milli Eğitim Sistemi

Türkiye'de eğitim; adalet, güvenlik ve sağlık gibi devletin temel işlevlerinden birisi olup devletin denetimi ve gözetimi altında yapılmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı merkez teşkilâtı, taşra ve yurtdışı teşkilâtları eğitim hizmetlerinin sunumunda önemli görevler üstlenmektedirler. Eğitim hakkı, T.C Anayasası ile güvence altına alınmış; eğitimin tür ve kademelerini ve işleyişe dönük esasları düzenleyen mevzuatla Türk Eğitim Sistemi bugünkü yapısını kurmuştur. Türk Millî Eğitim Sisteminin genel çerçevesi, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ile belirlenmiştir. 24.06.1973 tarihinde 14574 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren kanunun bazı maddelerinde 1983, 1997, 2003, 2004, 2008, 2009 ve 2012 yıllarında bazı eklemelerde ve değişikliklerde bulunulmuştur (MEB, 2012).

2.1.1. Türk Milli Eğitim Sisteminin Amaçları

Türk Milli Eğitim Sisteminin amaçları genel amaçlar ve özel amaçlar olmak üzere ikiye ayrılır.

2.1.1.1. Genel amaçlar:

1. Türk Milli Eğitiminin genel amacı, Türk Milletinin bütün fertlerini, Atatürk inkılap ve ilkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek;

2. Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek;

3. İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak; Böylece bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak;

öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk Milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmaktır.

2.1.1.2. Özel amaçlar:

1. Türk eğitim ve öğretim sistemi, bu genel amaçları gerçekleştirecek şekilde düzenlenir ve çeşitli derece ve türdeki eğitim kurumlarının özel amaçları, genel amaçlara ve aşağıda sıralanan temel ilkelere uygun olarak tespit edilir.

2.2. Yönetim ve Yönetim Süreci

Yönetim insanlık tarihi kadar eski bir olgu olduğu bilinmektedir. Varoluştan beri süregelen yönetime dair farklı tanımlamalar mevcuttur.

Bu tanımlamalara bakıldığında;

Yönetim, örgütün amaçları doğrultusunda sevk ve idare edilmesi veya işletilmesidir. İyi bir yönetici lider tipli olmalıdır. Lider, bilgi yönetme ve yönlendirme gücüne sahip olan insandır. Yönetim işi liderlik ve yönetim alanında yeterlilik gerektiren bir iştir (Akbaba, 2012: 38).

Bursalıoğlu'(2012:1-2) na göre, yönetim en eski bilimdir. İnsanlık tarihi boyunca, insanlar yaşamları gereği hem yönetmiş, hem de yönetilmiştir. Yönetim alanında kitapların olmadığı iddia edilmesine rağmen yönetim alanında ilk kitaplar çok eskiden yazıldığı bilinmektedir. Bu kitapların bir kısmı din kitapları olduğu gibi bir kısmı da büyük düşünürlerin devlet adamlarının ve yöneticilerin kitaplarıdır.

Yönetime ilişkin ilk belirtiler, ilkel toplumların, kendilerini savunmak amacıyla kazdıkları hendek ve yaptıkları duvarlar; beslenmek için birlikte yaptıkları sürek avları, doğal yıkımdan korunmak için birbirleriyle dayanışmaları sonucu ortaya çıkmıştır. Bunları yapmak için insanların birlikte yaşamaya başlamaları ile yönetim de başlamıştır (Başaran, 2000a: 36).

Can'a (2006: 29) göre, kişi kendi başına fazla bir şey başaramaz. Bireysel amaçlarını başarmak ve ihtiyaçlarını gidermek için diğer insanlarla birlikte yaşamak zorundadır. Amaçlar siyasi, politik, askeri, eğitimsel ya da ekonomik olsun birlikte hareket etmek, grup çabalarına yönelmek gereklidir. Bu nedenle insanların grup çabaları içine girmesi kaçınılmazdır. Grup çabaları ise etkili bir işbirliğini ve eş güdümü gerektirir. Bu anlamda bakıldığında yönetim, insan işbirliğinin tarihi kadar eskilere uzanır. Yönetimin ayrı bir bilim olarak incelenmesi son yüzyılın bir ürünüdür.

Yönetim, eskiden sanat olarak bilinirken, yakın zamanda bilim olarak kabul edilmiştir. Yönetimin kelime anlamı idare ve dümendir. Yönetim, başkalarına iş yaptırma, başkaları aracılığıyla iş yapma ve amaçlara ulaşmanın var olduğu her zaman kullanılmaktadır. Bu yüzden, yönetim denildiğinde bazen bir süreç, bazen de bu sürecin unsurları olan organlar anlaşılakta, kimi zaman da yönetim belirli bir bilgi topluluğu olarak ele alınarak bunun yöneticilerin karar verme ve liderlik gibi faaliyetlerinde nasıl kullanılabileceği üzerinde durulmaktadır (Koçel, 2005: 8-20).

Yönetimde asıl olan, yöneticilerin yönetilenler üzerinde bıraktığı etkidir. Bu etkiler, yöneticilerin bilgi kabiliyet ve liderlik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

Belli amaçları gerçekleştirmek üzere oluşturulan formal bir örgütün amaçları, örgütteki insan ve madde kaynaklarının amaçlar doğrultusunda yönlendirilmesi, denetlenmesi ve değerlendirilmesi gibi eylemlerle gerçekleştirilir. Bu eylemler bütününe yönetim denir. Hangi örgütte olursa olsun yönetimin temel amacı, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek üzere madde kaynaklarını ve bireylerin çabalarını ahenkli hareket ettirmektir (Aydın, 2000: 70).

Yönetim ortak hedeflerin etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için işbirliği yapmış insan grubunun faaliyetleri planlama, örgütlenme, koordine etme, yöneltme ve denetleme işlerinin tamamını kapsar (Şimşek, 2004; 316).

Yönetimde, yönetilen grubu oluşturan insanların uyum içerisinde olmaları yöneticinin başarılı olmasının kaynağını oluşturmaktadır.

Yönetim, örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesi için sorun çözme, planlama, örgütlenme, koordinasyon ve değerlendirme gibi fonksiyonlarla ilgili ilke, kavram teori, model ve tekniklerin sistematik ve bilinçli bir şekilde maharetle uygulanmasıyla ilgili faaliyetlerin tümüdür. Kısacası yönetimi bir süreç, bilim ve aynı zamanda sanat olarak kabul etmek gerekir (Erdoğan, 2008: 7).

İlgar'a göre(2005: 35), yönetim, belirli hedeflere varmak için başta insanlar olmak üzere maddi kaynakları, donanımı, araç- gereci ve zamanı birbiriyle uyumlu ve verimli bir şekilde kullanma sürecidir.

Yönetim, örgütlerin amaçlarını gerçekleştirecek işleri yapmak için bir araya gelen insanları örgütleyip eş güdümlenerek o insanları harekete geçirme süreci olarak tanımlanmıştır. Her kurumun hedefini gerçekleştirmek için sahip olduğu ve faydalanabileceği kaynakları doğru bir şekilde kullanması gerekir. Bundan dolayı, kurum elemanlarının sürekli olarak kontrol altında tutulması gerekmektedir (Başaran, 2000b: 13).

Yönetim, örgütün hedeflerine ulaşması için, insan ve madde kaynaklarını yönlendirir, bunları kullanır ve kontrol eder. Böylece hedeflerin gerçekleştirilmesi için gereksinim duyulan

şeyler sağlanmış olur. Bunu yaparken yönetimin, örgüt içindeki ve dışındaki farklı beceri ve faydaları birleştirmesi gerekir. Bu da bilimsel bir eş güdüm gücü gerektirir. Ayrıca ortak hedefleri gerçekleştirebilmek için, bu eş güdümü, samimi bir işbirliği izlemelidir. Böyle bir işbirliğinin doğuşu, bir kararı uygulayacak veya uygulanmasından etkilenecek kişilere, o karar eylemine katılma imkânı verilmesiyle mümkün olacaktır. Bu düşünce, yönetimi, bir karar sorunu olarak almakta ve yönetim sürecinin kararla başlayıp kararla sona erdiği tezini savunmaktadır. Son yıllarda, yönetim konusunda yazılmış ve tartışılmış görüş budur (Bursalıoğlu, 2011: 15-16).

Birtakım insanları belirlenen amaçlara doğru yönlendirme, aralarındaki görev paylaşımı, iş birliği ve eş güdümü oluşturma çalışmalarının toplamıdır. Yönetim, belirli birtakım amaçlara ulaşmak için öncelikle insanlar olmak üzere mali kaynakları, donanımı, demirbaşları, ham maddeleri, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbiriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma ve uygulama süreçlerinin bütünüdür (Eren, 2009: 3).

Örgütler için insan ögesi çok önemlidir. Yönetim ile insan bir bütünlük içindedir, bütünün ayrılmaz parçalarıdır. İnsan olmazsa yönetimin olması da imkânsızdır. O halde farklı kişisel özelliklere ve yeteneklere sahip olan insanların başarılarını ortak amaç için yönlendirmek, bilimsel bir yönetim bilgi ve becerisine sahip olmayı gerektirir. Yönetim, farklı bilim dallarınca geliştirilen çözümsel yaklaşımların bir araya getirilmesini ve uygulanmasını kapsar (Taymaz, 2003: 19).

Yönetim ile insan ilişkileri birbirinden ayrı düşünülemezliğine göre yönetimi üstlenen kişilerin bilgi ve kabiliyetleri toplumların refah seviyesini etkiler.

Çok yönlü bir kavram olan yönetim, hem bir sanat, hem bir bilim hem de evrensel bir süreç olarak tarih boyunca insanların dikkatini çekmiş ve tartışılan bir konu olmuştur. Tarih boyu farklı tanımları yapılan ve değişik uygulamalara sahne olan yönetim, bugün de önemini korumakta, farklı disiplinler içinde tartışılmaktadır (Ataman, 2001: 11).

Klasik açıdan yönetim, “Örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için her türlü girdilerin sağlanması ve kullanılması sürecidir.” olarak tanımlanırken bilimsel ve sembolik açılardan yönetim, “Örgütsel anlam ve sembollerin oluşturulması ve sürdürülmesi sürecidir.” olarak tanımlanmaktadır (Şişman, 2002: 24).

Yönetim, örgütleyici eylemleri ve bu eylemleri devam ettiren araçları tanımlamak için kullanır. Klasik anlamda yönetimin temel işlevi insanları ortak hedef ve değerler etrafında toplayarak performanslarını yükseltmek ve yeterli seviyeye çıkartmaktır. Yönetimin temel görevi değişmemiştir, bugün de aynıdır. Ancak bu görevin taşıdığı anlam değişmiştir. İki binli yılların başlarında ortaya çıkan yönetime ilişkin yeni değerler aşağıdaki gibi özetlenebilir (Özden, 2002: 85-86):

1. Yönetimin görevi insanları ortak performansı gösterebilir duruma getirmek, onların güçlü yanlarını etkili kılmak, zayıflıklarını da ortadan kaldırmaktır.
2. Yönetim, insanları ortak bir girişimde bütünleştirmekle uğraştığı için, kültürle derinden ilgilidir. Yöneticilerin karşı karşıya oldukları temel zorluklardan biri kendi gelenek, tarih ve kültürlerini yönetimin yapı taşları olarak kullanmasıdır.
3. Her girişim ortak hedefler ve paylaşılan değerlere bağlılık gerektirir. Kuruluşun görevi ortak bir görüşü sağlayacak kadar açık ve büyük olmalıdır.
4. Kuruluşa varlık kazandıran hedefler açık olmalı, herkesçe bilinmeli ve sürekli olarak yeniden doğrulanmalıdır. Yöneticilerin ilk işi de bu amaçlar ve değerler üzerinde düşünmek, onları ortaya koymak ve örnek olmaktır.
5. Her girişim bir öğrenim ve eğitim kurumudur. Eğitim ve geliştirme her düzeyde girişimin ayrılmaz bir parçası haline getirilmelidir.
6. Her girişim değişik beceri ve bilgileri olan ve çok türlü işler yapan bireylerden meydana gelir. Girişim, iletişim ve bireysel sorumluluk üzerine kurulmalıdır. Herkes başkalarına neler borçlu olduğu üzerine düşünmeli ve başkalarının bunu anlamasını sağlamalıdır.
7. Performans, yönetimin ayrılmaz parçası olmalıdır. Performans değerlendirilmeli ve sürekli iyileştirilmelidir.
8. Ticari bir kuruluş için sonuç, memnun bir müşteridir. Bir okulun elde ettiği sonuç da bir şeyler öğrenmiş ve öğrendiklerini işinde uygulayan bir mezundur (Özden, 2002: 85-86).

Yönetim Sürecinin Özellikleri;

Yönetim sürecinin özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Eren, 2009: 5-8):

1. Yönetim amaç ya da amaçları gerçekleştirilmeye yöneliktir.
2. Yönetim, insana ve madde kaynaklarını serbestçe kullanabilme yetkisini gerektirir.
3. Yönetimin olması için en az iki kişi gereklidir: Yöneten ve yönetilen.
4. Bu yönü ile sosyal ve grupsal bir süreçtir.
5. Yönetim, insan ve maddi kaynaklar arasında ideal bir ahenk gerektirir.
6. Yönetim, yöneticinin yönetilenlere otorite kurmasını gerekli kılar.
7. Yönetim, yönetici ile yönetilen arasında tam uyum ve iş birliği gerektirir.
8. Yönetim, herkesin uzmanlaşmasını gerekli kılar.
9. Yönetim, zamanın iyi planlanmasını ve ekonomik kullanılmasını gerektirir.

10. Yönetim, eldeki kaynaklarla en yüksek verimi almalıdır.

11. Yönetim, ekonomik amaçlar için kurulmuş örgütler için karlı olmalıdır.

Genel olarak bakıldığında yönetim, insanlık tarihi ile birlikte var olmuştur. İnsanların birlikte yaşamaları onların çeşitli sorunlarla karşılaşmalarını da birlikte getirmiştir. Bu sorunların üstesinden gelmek, birlikte uyum içinde yaşamalarını sağlamak ancak iyi bir yönetim sayesinde olacaktır.

2.2.1. Eğitim

İnsan hayatının her aşamasında var olan ve geniş bir alana yayılan eğitim için birçok tanımlamalar vardır;

Çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme, terbiye (TDK Türkçe Sözlük, Erişim Tarihi: 2013)

Toplumsal, kültürel ve ekonomik kalkınmanın, gelişmiş ülkeler düzeyine ulaşmanın yalnız tek bir yolu vardır. O da eğitimidir, yani; çocuklarını kendilerinden daha fazla eğitmektir. Eğitim aynı zamanda hızla artan bilgilerin hem nedeni hem de sonucudur (İlgar, 2000: 13)

Eğitim kişiliğin gelişmesine yardım eden ve onu temel alan, onu yetişkin yaşamına hazırlayan gerekli bilgi, beceri ve davranışlar elde etmesine yarayan bir süreçtir. Eğitim kendi içinde çeşitlere ayrılmaktadır;

1. Örgün Eğitim: Okulda yapılan eğitimidir. Planlı programlı ve düzenlidir. Belli yöntemlere göre verilir.
2. Yaygın Eğitim: Yine örgün eğitim gibi planlı ve programlıdır. Yegane fark her yaş kademesine bu öğretimin açık olmasıdır.
3. Doğal Eğitim: Örgün eğitimin tam tersi olan eğitimidir. Yaşamın akışı içerisinde kendiliğinden ve rastlantısal olarak gerçekleşen eğitimidir.
4. Öğretim: Tek taraflı olarak belli konuda kişilere bilgi verme, bilgi aktarma işidir.
5. Hizmet içi Eğitim: belli kurumda görevli kişilere, kıs süreli olarak bilgi verme, bilgi aktarma işidir.
6. İşbaşında Eğitim: Kurumlarda çalışan görevlilere, günlük çalışma saatleri içinde, görev yerinde, bazen ferdi bazen de gruplar halinde uygulanan eğitimidir.(Tezcan, 1992: 3-4)

Eğitim, insanın hayatının tümünü kapsar. Sosyal hayatta insanlar, buldukları her

yerde sosyal öğrenme sürecinde birbirinden bir şeyler öğrenir. Bu süreçte her birey aynı zamanda diğerleri için öğrenme kaynağıdır (Şişman ve Taşdemir, 2008: 4).

İnsan, doğumundan ölümüne kadar geçen süre içinde, çevresindeki iyi veya kötü şeylerden sürekli olarak etkilenir. Kişilerin öğrendiği şeyleri yaşamına katması kaçınılmazdır. Bu anlamda eğitimin önemi oldukça fazladır.

Önder'e göre (1993: 19); Farklı görüşlere sahip eğitim otoriteleri, öteden beri eğitim kavramına değişik yaklaşımlarda bulunmuşlardır. Bu değişikliklerin özünde eğitimcilerin felsefi ve sosyo-ekonomik alanlardaki görüş ayrılıkları yatmaktadır. Söz konusu görüş ayrılıklarının nedeni daha yüzeysel olarak ele alınacak olursa; öğretme-öğrenme süreçleriyle ilgili kuram (teori) ve uygulama farklılıklarıyla karşılaşırız. Dolayısıyla eğitim ortamı dediğimiz okulculuk anlayışının nasıl olması gerektiği konusu ile burada uygulanacak olan öğretme-öğrenme yöntem ve teknikleri de görüş ayrılıklarına konu olmaktadır. Bütün bu görüş ayrılıklarına rağmen; uzmanların, eğitim kavramını açıklamada ortak yanlarının bulunduğu da dikkat çekmektedir. Farklı görüşlerin, eğitim kavramının içeriğine ilişkin olarak birleştikleri noktalar şöyle özetlenebilir:

1. Eğitim bir değişme sürecidir.
2. Değişme süreci sonunda görülen değişme, istenilen yön ve doğrultuda başka bir değişle olumlu yönde olmalıdır.
3. Eğitim sürecine tabi tutulacak bireyin yetersiz olduğu varsayılır.
4. Eğitim süreci belli bir amaca yöneliktir.
5. Eğitim süreci boyunca etkileşim esastır.
6. Etkili bir eğitim, uygun bir ortamda uygun yöntem ve araçlarla yapılabilir
7. Eğitim sürecini düzenleme ve yürütmeye görev alan eğitici, etkili bir role sahiptir.

Her insan birçok yetenek ve ihtiyaçla doğar. İhtiyaçlarını karşılayabilmeleri ve yeteneklerini geliştirebilmeleri için insanlar yaşamları boyunca sürececek bir yetişme ve yetiştirilme süreci içine girerler. Eğitim, bu yetişme yetiştirilme sürecini içine alan geniş bir kavramdır (Toprakçı, 2002: 121).

Genel olarak eğitim, bir insanın tüm yönleri ile geliştirilmesidir. Geleneksel bir yaklaşımla tanımlamak gerekirse eğitim, toplumdaki insanların ortak değerler etrafında birleşmesi ile erdemli bir toplum oluşturma sürecidir (Şişman ve Taşdemir, 2008: 4).

Bugün Türkçede eğitim sözcüğü yerine göre çeşitli anlamlar yüklenerek kullanılmaktadır. Sözlük anlamında eğitim, bir şeyi geliştirmek, yetiştirmek, yetkinleştirmek

gibi anlamlara gelmektedir. İnsanla ilgili olarak ele alındığında ise akli, becerileri, bedeni, iradeyi, zihni, ruhu geliştirme anlamları vurgulanarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlarda genel olarak eğitim, bir süreç ya da bu sürecin sonunda ortaya çıkan bir ürün olarak ele alınmaktadır (Şişman, 2000: 120).

Türkçede eğitim kavramı terbiye, irfan, tedris, maarif gibi kavramları da kapsayacak şekilde kullanılmaktadır. Eğitim insanların tüm yaşamlarını kapsamaktadır. İnsanlar her yerde, her zaman eğitim ve öğretim içindedir. Bu öğrenme ve öğretme sürecinin sistemli, planlı, programlı ve düzenli bir şekilde yürütülmek istenmesi, eğitimin kurumlaşmasını sağlamıştır. Böylece eğitim ve okul sistemleri oluşmuştur (Şişman ve Taşdemir, 2008: 4).

Eğitim ile ilgili yapılan tanımların ortak özellikleri şunlardır (Gürsel ve Hesapçıoğlu Ed. 2010: 15):

1. Eğitimde kişinin kendi yaşantılarının olması şarttır.
2. Eğitim davranış değiştirmeyi hedeflemektedir.
3. Değiştirilmesi hedeflenen davranışların “istendik” olması gerekir.

İnsanın eğitimi, hayatı boyunca devam eder. Bu eğitimin büyük bir bölümünde ana babası, kendisi, iletişimde bulunduğu insanlar; bir bölümünde ise toplumun eğitim sistemi mesuldür. Eğitim sisteminin mesul olduğu bölüm, planlı eğitimidir. Planlı eğitimde en az şu özellikler bulunmalı (Başaran, 1994: 69):

1. Eğitilenlerin varacağı eğitim hedefleri önceden belirlenir.
2. Bu hedefleri gerçekleştirecek eğitim programı belirlenir.
3. Eğitime uygun bir ortam hazırlanır.
4. Eğitimi gerçekleştirecek olanlar güçlerini birleştirip uyumlu hale getirirler.
5. Eğitim süreci devamlı kontrol edilerek değerlendirilir.

Eğitim sistemi, toplumun ihtiyaçlarını ne ölçüde karşılıyorsa, onun yansımada mutlu bireyler ve mutlu bir toplum olacaktır.

2.2.2. Eğitim Yönetimi

Eğitim yönetimi günümüzde gelişmekte ve yeni uygulamalarla kendini yenilemekte olan bir meslektir. Eğitim yönetimi ile ilgili uzmanların birçok tanımlamaları olmuştur;

Eğitim yönetimi kamu yönetiminin bir alanıdır. Okul yönetimi ise eğitim yönetiminin daha dar bir alana uygulanması işidir. Eğitim yönetimi belirlenen hedeflere ulaşmak için insan

ve madde kaynaklarını temin ederek ve etkili bir şekilde kullanarak, belirlenen politikaları ve alınan kararları uygulamaktır (Taymaz, 2003: 20).

Eğitim yönetimi, eğitime muhtaç olanların toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine yardım etmelerini sağlayan bir bilim dalıdır.

Türkiye’de eğitim sisteminin her basamağındaki eğitim örgütleri, Milli Eğitim Bakanlığı’nın Anayasa ve yasalara uygun olarak çıkarttığı yönetmelik ve genelgelere göre yönetilmektedir. Başka bir deyişle eğitim örgütlerinin yönetiminden bakanlık sorumludur. Genel olarak eğitim sisteminde görülen yönetim sorunları iki kümede toplanır. Birinci kümeye Bakanlığın alt sistemleri diğeri ise Bakanlığın merkez örgüt ile aracı üst sistemlerle ilişkilerinden doğan sorunlar girer (Başaran, 1996: 140).

Türk Milli Eğitim Sistemimizde, Milli Eğitim Bakanlığı, çıkardıkları yönetmelik ve mevzuatlarla eğitimi yönlendirmekte ve toplumun ihtiyaçlarına göre eğitim ve öğretimi şekillendirmektedir.

Yine Başaran (1996:140)’a göre eğitim yönetiminin daha etkili çalıştırılabilmesi için bazı faktörler gereklidir;

1. İnsan yaşantısında eğitimin kesintisiz bir süreç olduğu kabul edilerek, bu süreç içinde eğitim sisteminin örgün ve yaygın eğitim kanatlarının, tümleşik olarak vatandaşın eğitimde sürekli görev alması sağlanmalıdır.

2. Örgün ve yaygın eğitimin, ülkenin insan gücü ve üretim sistemine katkısı etkili olarak planlanmalıdır.

3. Görevler, yetkiler ve sorumluluklar, Bakanlık, il, ilçe ve okul yönetimi arasında yeniden paylaşılmalıdır.

4. Okul, eğitim hizmetlerinin üretildiği temel sistem niteliğine ulaştırılmalıdır.

5. Uzmanlık gerektiren hizmet ve olanaklar ilçe eğitim örgütüne kadar indirilebilmelidir.

6. Okullara öğretmene yardımcı olacak eğitim uzmanları atanmalı, okulun yöneticisi en az yüksek lisans düzeyinde olmak üzere eğitim yönetiminde yetişmiş olmalıdır.

7. Okulların yönetim biçimi demokratikleşmelidir.

Eğitim yönetimi; kamu yönetimi, hastane yönetimi, iş yönetimi ve diğer örgütlerin yönetimleri ile ortak yönleri de sahiptir. Bundan dolayı, diğer kurumlarda yapılan araştırmaların bulguları, eğitim yönetimi için de ışık tutucu olmaktadır. Özetle, eğitim, işlevleri açısından ve ilişkilerinin açısından, en azından kuramsal olarak, essiz bir toplumsal

sistemdir. Topluma yeni katılanların toplumsallaşması, siyasallaşması ve kültürlenmesi işi eğitime verilmiştir (Aydın, 2000: 174-176).

Çelik'e göre (2002: 23), eğitim yönetimi; insan davranışlarında istendik davranış değişikliğini sağlamak için madde ve insan kaynaklarını kullanma sürecine verilen addır. Eğitim yönetiminde üç önemli insan gücü kaynağıyla karşılaşırız. Bu kaynaklar:

1) Yönetici

2) Öğretmen

3) Öğrencilerdir. Öğrenciler, eğitim sürecinde işlenen kaynaktır. Öğretmen insan kaynaklarını işleyen çok değerli bir kaynaktır. Eğitim yöneticisi ise işlenen ve işleyen insan kaynaklarını yönetir.

Eğitim yönetimini oluşturan bu üç insan kaynağının birbirinden bağımsız düşünülemez içlerinden birinin yetersiz olması sistemi olumsuz etkileyecektir.

Eğitim yönetimi, toplumun eğitim ihtiyacını karşılamak için kurulan eğitim örgütünü önceden belirlenen hedeflerini gerçekleştirmek için etkili işletme, geliştirme ve yenileştirme sürecine verilen addır (Başaran, 2000a: 29).

Toplum eğitim hizmetini örgün eğitim kurumlarında alacağı gibi, yaygın eğitim kurumlarından da eğitim alırlar. Bu kurumları yönetecek eğitim yöneticilerine mutlak ihtiyaç duyulacaktır. Eğitim hizmetini alanlar ilerde yapacakları işleri, görevleri, davranış biçimleriyle ilgili olarak kendi yaşantılarını biçimlendirmektedirler.

Eğitim yönetimi, eğitimle ilgili kuruluş ve okulların amaçlarına ulaşabilmeleri için insan, para, araç-gereçlerin en etkili ve verimli bir biçimde yerleştirilmesini ya da kullanılmasını inceleyen bir bilim dalıdır. Eğitim yönetimi, bir toplumun eğitim ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla oluşturulan eğitim sisteminin ve eğitim sisteminde yer alan bütün örgütlerin yönetimini kapsamaktadır (İlgar, 2000: 14).

Eğitim hizmeti veren kurum ve kuruluşları yönetenlerin bilgi istek ve yetenekleri o kurum ve kuruluşları başarılı kılacaktır. İyi yönetilmeyen bir kurum başarısız olacak zarara uğrayacaktır.

Eğitim yönetimi, kamu yönetiminin eğitime uygulanması olarak görülür. Bu nedenle eğitim yönetiminin nitelikleri eğitimin hedef ve işlevlerinden kaynaklanmaktadır. Doğal olarak; tıpkı kamu yönetiminde olduğu gibi eğitim yönetiminde de çeşitli disiplinlerden gelen etkilerle farklı fikirler, değişik düşünce okulları ortaya çıkmıştır (Kaya, 1999: 48).

2.2.3. Okul Yönetimi

Okul; eğitim sisteminin genel, özel ve temel amaçları doğrultusunda öğrenciye istenilen bilgi ve davranışların bilimsel tekniklerle kazandırıldığı yerdir (Aytaç, 2000: 1).

Okul, her şeyden önce öğretmen ve öğrencileri birlikte kılan bir topluluk olup kişilerin hayatlarının niteliğini yükseltmeye yönelik bir yaşam alanıdır. Okulu ve okuldaki insan davranışlarını görüp içinde olup bitenleri anlamak ve faaliyetleri düzenlemek için yöneticilere ihtiyaç vardır.

Okul yönetimi, eğitim yönetiminin daha sınırlı bir alanda uygulanmasıdır. Eğitim sisteminin temelinde eğitim kurumları olan okullar yer almaktadır. Okul yöneticiliği okul veya okulların eğitimsel amaçlara göre en etkili ve verimli bir şekilde çalıştırılabilmesi ile ilgili ilke, yöntem ve teknikleri inceler (İlgar, 2000: 14).

Eğitim sistemindeki güç ve otorite yapısı değiştirilmeden okul yönetiminde yeniden yapılanmadan söz edilemez. Yönetim yapısının değiştirilmesi yeniden yapılanmanın temel taşıdır. Okulun verimli bir şekilde çalışabilmesi için karar alma, planlama, örgütlenme, iletişim, koordinasyon ve değerlendirmede yeni yöntemler geliştirmek bunlar arasındadır (Özden, 2000: 13).

Okulun yönetiminde bulunanlar, önce kendi içlerinde planlanmış ve adil görev dağılımında olmaları, daha sonra ise okulun iç ve paydaşları ile hedeflenmiş amaçlar doğrultusunda ilişkilerini düzenlemeleri gerekir.

Okul yöneticisi, eğitimle ilgili yasa ve yönetmeliklerin kendilerine verdiği görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler. Milli Eğitim Bakanlığı İç Hizmet Yönetmeliği'nde ve eğitimle ilgili bazı yönetmeliklerde bu görevler açıklanmıştır. Buna göre yönetici, Milli Eğitimle ilgili mevzuat hükümleri, programlar ve üst yönetimin emirlerinin sınırları içinde, okulun bütün işlerini yürütmeye, düzenlemeye ve denetlemeye yetkili olup okulun amaçlarına uygun olarak yönetilmesinden, değerlendirilmesinden ve geliştirilmesinden sorumlu olacaktır (Şişman, 2000: 115).

Okulu okul müdürü yönetir. Müdür, kanundan aldığı yetki ve sorumlulukları okulun var oluş amaçları doğrultusunda yürütmeli, yönetimi altında olanları bu amaçlara ulaşılması için teşvik etmeli ve denetlemelidir.

Bir eğitim sisteminde, okul nasıl bir alt sistem ise, eğitim yönetimine oranla okul yönetimi de bir alt sistemdir. Eğitim yönetimi, nasıl yönetimin eğitime uygulanmasından oluşuyorsa, okul yönetimi de eğitim yönetiminin okula uygulanmasından oluşmaktadır. Bu anlamda okul yönetimi, eğitim yönetiminin daha dar bir alanda uygulanmasıdır. Eğitim sisteminin temelinde okullar yer almaktadır. Okul yöneticiliği okul veya okulların eğitimsel

amaçlara göre en etkili ve verimli bir şekilde işleyebilmesi ile ilgili ilke, yöntem ve teknikleri incelemektedir (Bursalıoğlu, 2011: 5).

Eğitim yönetimi ile okul yönetimi kavramları kimi zaman birbiri yerine kullanılmaktadır. Oysa eğitim yönetimi, okul yönetimine göre daha kapsamlı bir ifadedir ve bir insanbilimi olarak yarım asrı geride bırakan, sosyal bilimlerdeki diğer gelişmelerden de etkilenen disiplinler arası bir çalışma alanıdır. Okul yönetimi ise eğitim yönetiminin alt uygulama alanı olarak okulların yönetimini kapsamaktadır (Şişman, 2004: 99).

Okulların yönetilmesi, eğitim yönetiminin alt basamağı olduğuna göre, yöneticilerin görev yaptıkları okullarını eğitimin vazgeçilmez bir parçası olarak görüp, eğitim ve öğretimin hedeflerini çalıştıkları kurumlarda uygulanabilir olmalarını sağlamalıdır.

Okul yönetiminin önemi, aslında, yönetimin işlevinden doğmaktadır. Yönetimin işlevi, örgütü hedeflerine uygun olarak yaşatmaktır. Okul yönetiminin görevi de okulu hedeflerine uygun olarak yaşatmaktır. Okul yönetiminin önemini ayrıca, okul yöneticisinin yetki ve sorumluluğu da etkiler. Örgütü hedeflerine uygun olarak yaşatmak, örgütteki insan ve madde kaynaklarını en etkili biçimde kullanabilmekle gerçekleşir. Okul yöneticisinin bunu başarabilmesi, okul yönetimi kavram ve süreçlerini iyi bilmesiyle mümkündür. Bu kavram ve süreçleri davranışa çevirebilmesi için, okul yöneticisinin bu alanda akademik bir eğitim görmüş olması şarttır. Okul içinde ve dışındaki kişi ve grupları, okulun hedeflerine dönük olarak harekete geçirebilmesi için, eğitim yönetiminde olduğu kadar, davranış bilimlerinde de iyi yetişmiş bulunması zorunluluğu vardır. Böyle bir okul yöneticisi, sorunları deneme ve yanılma yöntemi yerine, bilim yoluyla çözmeyi seçecek ve bu konuda başarılı olacaktır (Bursalıoğlu, 2011: 6).

Okulda eğitim ve öğretimin hedeflenen amaçlar doğrultusunda yürütülmesinde, okul yöneticisinin liderliği önemli bir etkidir. Okul liderliği sadece okul müdürü ile sınırlı kalmamakta okulun diğer paydaşları ile bütünleşmektedir. Öğretim liderliğini bir göstergesi de okuldaki tüm etkinliklerin öğretimin geliştirilmesine dönük olarak bütünleştirilmesidir.

2.2.4. Eğitim Yöneticisi

Yönetici, belli bir zaman dilimi içinde ve değişen çevre koşulları altında belirli birtakım amaçları gerçekleştirmek üzere maddî ve beşeri üretim faktörlerini uyumlu bir şekilde birleştiren ve çalıştıran kimsedir (Eren, 2009: 8).

Yöneticinin, yönetimini üstlendiği kurum, kuruluş veya birimleri başarılı bir şekilde yönlendirebilmesi için bilgilerini sürekli yenilemeli, bulunduğu çevre ve koşullarla uyumlu hareket etmelidir.

Yönetici, okulun hedeflerini gerçekleştirecek, yapısını yaşatacak ve havasını koruyacak iç öğelerin lideri ve formel yetkilerden güç alan bir üsttür (Bursalıoğlu, 2011: 40).

Okullar iyi yönetilirse, çalışmalarda başarılı sonuçlar alınır ve amaçlarını gerçekleştirebilir. Bu bakımdan okul yöneticiliğinde problem çözme becerisi ve liderlik özelliklerinin bulunması önemlidir. Eğitim yöneticisi için, öğrenci, öğretmen ve veli birlikteliğini, eğitimin hedefleri doğrultusunda yönlendiren kişi denilebilir.

Öğretmen insan kaynaklarını işleyen bir kaynaktır. Eğitim yöneticisi ise işlenen ve işleyen insan kaynaklarını yani öğretmeni ve öğrenciyi yöneten kişidir (Çelik, 2002: 23).

Öğretmen öğrencisini nasıl Türk Milli Eğitim Sisteminin ilke ve amaçları doğrultusunda yetiştiriyorsa, öğrenci ve öğretmeni bir araya getiren okulu yönetmek eğitim yöneticisinin işidir.

Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra örgütlerini eğitim yönetimi, bu kurumlarda çalışan yöneticileri de eğitim yöneticisi olarak tanımlamak mümkündür (Taymaz, 2003: 22).

Bu tanımlardan da anlaşıldığı üzere, eğitim yöneticisinin işi eğitimle ilgili olan iş ve işleyişleri yürüten ve kanundan aldığı yetkiler doğrultusunda üst konumunda olan kişilerdir.

2.2.5. Okul Yöneticisi

Okulu, okulu müdürü yönetir. Ayrıca okullarda, mevcut öğrenci mevcutlarına göre yeteri kadar müdür yardımcılığı kadrosu bulunur.

Okul yöneticisi, bir okulda, hedeflerin gerçekleşmesi için çalışanları örgütleyen, emirler veren, çalışanları yönlendirip koordine eden ve denetleyen kişilerdir (Gürsel, 2003: 91).

Okul müdürünün okul yönetiminde bir liderlik görevi üstlenmesi gerekmektedir. Başarılı okullar üzerine yapılan araştırmalar, bu okullarda görev yapan müdürlerin liderlik vasıflarının ön planda olduğu gözlenmektedir.

Okul yöneticisi, çalışanlar arasında iletişim kuran, çalışanları ortak bir amaç etrafında birleştiren ve yapılan etkinlikleri değerlendirerek okul örgütünü etkili ve başarılı düzeye ulaştırmaya çalışan kişidir (Başar, 2000: 21).

Okul yöneticilerinin, temsil ettiği kurumları başarıya ulaştırmalarının en önemli yollarından biri, okulun iç paydaşlarını belirlenen amaçlar doğrultusunda birleştirmek onların kurum içinde veya kurum dışında iyi iletişim kurabilmelerini sağlayacak önlemler alınmasını sağlamaktır.

Okul yöneticisi, problemleri deneme ve yanılma yerine, bilimsel yollarla çözmeyi

seçecek ve başarılı olacaktır. İleri ülkelerdeki hızlı gelişmeler, birçok bilim dalları ve çeşitli alanlarda olduğu gibi, eğitimde de uzmanlaşmaya yol açmıştır. Bunun sonucunda da eğitim yönetimi ve denetimi gibi uzmanlık alanları meydana gelmiştir (Bursaloğlu, 2011: 6).

Okul yöneticisi bulunduğu görevin önemini benimsemeli, kendini ve bilgilerini yenilemeli işini profesyonelce yapmalıdır.

Okul yönetimi, eğitim alanıyla ilişkili politika, karar ve hedeflerin gerçekleştirilmesi ile ilgilenmektedir. Eğitim yöneticileri bunu yaparken, insan ve madde kaynaklarını bir araya getirmek, karar vermek ve grup çalışmalarını yönlendirmek için genel yönetimin kuram, teknik, ilke ve tekniklerinden faydalanır. Okul yöneticisinin insan ve madde kaynaklarını etkili ve verimli bir şekilde yönetebilmesi, ilişkili olduğu öğretmenler ve diğer personelin rol ve beklentilerini göz önünde bulundurulmasına ve buna göre hareket etmesine bağlıdır (Kaya, 1999: 43).

Bu bağlamda, okulun yönetiminde bulunan kişiler yani okul müdür ve yardımcıları, okuldaki öğretmen, öğrenci ve diğer çalışanların görevlerini en iyi şekilde yapmaları için onların ilgi ve isteklerini dikkate almalıdır.

Okul yöneticisi, okulun öz yapısı üzerinde büyük bir etkiye sahiptir; okulun tutumunu ayarlayan, öğretim programının uygulanmasından mesul olan kişidir (Balci, 2003: 112).

Okul yöneticisi denince akla önce okul müdürü sonra ise müdür yardımcıları gelir. Fakat okulu yönetmekte sadece müdür ve yardımcılarının çabaları yetersiz kalır. Okuldaki bütün bölümlerin kendi içerisinde yapılması gereken görevler ve bu görevleri üstlenecek birimler yer alır. Bunlara okul aile birliği ve okul gelişim ve yönetim ekibi örnek verilebilir.

Toplumun gereksinim duyduğu özelliklere sahip kişiler yetiştirmeyi hedefleyen bir eğitim sistemindeki okul yöneticisinin, eğitimle ilgili hızlı değişimlere ayak uydurabilmesi beklenmektedir. Okul yöneticisi hem değişimin liderliğini yapma sorumluluğunu yerine getirmeli, hem de çevrede meydana gelen değişime ayak uydurmalıdır. Buna göre sürekli olarak kendini yenilemek okul yöneticisinin vazgeçilmez ilkeleri arasında yer almalıdır (Özdemir, 2000: 32).

Okullarda insan kaynakları yönetimi yaklaşımının uygulanabilmesi, okul yöneticilerinin kendilerini geliştirmelerine, çalışanlarla etkili bir iletişim içerisine girmelerine ve onları güdümlenebilecek liderlik özelliklerine sahip olmalarına bağlıdır. İnsan kaynakları yönetimi bağlamında, okul yöneticilerinin sorumlulukları şunlardır (Taymaz, 2003: 60):

1. Okulun hedeflerini ve felsefesini açıklamak.
2. Okulun politikalarını belirlemek ve tanıtmak.
3. Okul etkinlikleri için ihtiyaçları belirlemek.

4. Okulda katılımcı ve demokratik yönetimi geliştirmek.
5. Okulda bireyler ve gruplar arası iletişimi sağlamak.
6. Eğitim ve öğretim faaliyetlerini planlamak.
7. Çevrenin desteğini almak.
8. Okul içi ve okul dışı öğelerle iletişim ve iş birliğini sağlamak.
9. Etkili bir işletme yönetimi geliştirmek ve uygulamak.
10. Çalışmaları devamlı izlemek ve değerlendirmek.

Okul yöneticiliği, okul yöneticisinin bilmesi gereken yönetimle ilgili bilgi ve teknikleri kapsadığına göre, bu bilgiyi alan kişinin davranışları farklı olacaktır. Günümüzdeki uygulamaya göre okul yöneticileri, ya müdür yardımcıları gibi yönetim görevlerinin belli bir yerinde çalışmış kişilerden ya da öğretmenlerden seçilmektedir. Bunların içinde yöneticiliği daha önce için içinde öğrenmiş olanlar olduğu gibi, yöneticiliğe başladıktan sonra türlü sıkıntılar yaşıyarak öğrenenler de vardır. Bu sıkıntılardan kurtulmak için, ileride yönetici olma olasılığı bulunan kişilerin, daha okulda iken bunun öğrenimini yapması gereklidir (Binbaşıoğlu, 1983: 1).

2.3. Okul Yöneticilerinin Seçilmesi ve Yetiştirilmesi

İnsanlar toplu olarak yaşamaya başladıklarından bu yana hayatlarını belli bir düzen içinde sürdürmüşlerdir. Bu toplulukları yöneten birileri mutlaka olmuştur. Yönetenler, ya seçilmiş ya da içlerinden birinin kendilerini yönetmelerini kabul etmişlerdir.

Eğitim sisteminde son yıllarda, eğitim yönetiminin bir bilim olarak algılanması, yöneticinin örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinin sağlayan bir eğitim lideri olarak kabul edilmesi, bu alanın uzmanlık gerektirdiğinin bilinmesi, eğitim yöneticiliğinin meslek haline getirilmesi gerekliliği, yönetici adaylarının objektif ölçülerle seçilmesi, eğitim yöneticisinin lisansüstü ve hizmet içi eğitimle yetiştirilmesi günden güne önem kazanmaktadır (Taymaz, 2003: 90).

Eğitim yalnızca eğitilen bireyleri değil aynı zamanda tüm toplumu doğrudan etkileyen bir kamu görevidir.

İlgar'a göre (2000: 16) Eğitim yöneticilerinin yönetim görevleri için yetiştirilmelerine gerekçe teşkil edecek iç ve dış gelişmeler şöyle özetlenebilir.

İç Gelişmeler;

1. Nüfusun hızla artması ve bu artışın eğitim kurumlarının sayıca artmasına yol açması.
2. Nüfus hareketliliği (göç), şehirleşme olgusu sonucunda sorunların artması.
3. Ekonomik yetersizlikler ve sorunlar.
4. Dışa bağımlılıktan kurtulma istek ve çabaları.
5. Nüfusun çoğunluğunun genç oluşu ve daha iyi yaşama istekleri
6. Özelleştirme girişimleri

Dış gelişmeler;

1. Sıcak ve soğuk savaşlar, ideolojik çatışmalar.
2. Ülkeler arası ekonomik rekabet ve sömürgecilik.
3. Bilgi patlaması, sürekli ve hızlı gelişmeler.
4. Uluslar arası ilişkilerde çıkarıcılık ve güçlünün haklılığı

Bütün bu gelişmeler ışığında sorunların çözülmesi ve ülkemizin gelişmiş ülkeler seviyesinde olmasında en önemli pay eğitime, en önemli görev de eğitimi yönetenlere düşmektedir.

Özellikle gelişmiş ülkeler etkili okulları yaratmak, okullarda etkin öğrenmeyi sağlayabilecek gerekli iklim ve kültürü yaratabilmek ve okulların üstlendikleri toplumsal işlevleri yerine getirebilmelerini sağlamak amacıyla, okul yöneticilerinin seçimine ve yetiştirilmesine büyük önem vermektedirler (Memduhoglu, 2007).

Eğitim yöneticileri ne kadar sağlıklı ortamlarda ve adil olarak seçilirse onların eğitime sağlayacağı katkılar da o derece etkili ve verimli olacaktır.

Eğitim yöneticilerini eğitmenin amacı; kamu yönetimin çağdaş düşüncelere ve yaklaşımlara uygun olarak gelişmesine yardımcı olacak yönetim sanatına eleman yetiştirmek ve bunların yönetim alanında olgunlaşıp, uzmanlaşmasını sağlamaktır (Kalkandelen, 1985: 107).

2.3.1. Okul Yöneticilerinin Seçilmesi

Bir eğitim örgütünün insan ve madde kaynakları, örgütsel amaçlar doğrultusunda etkili bir şekilde isletilmelidir. Eğitim örgütlerinde maddi kaynaklar, örgütteki iş görenler ve yöneticiler tarafından örgütsel amaçlara ulaşmada bir araç olarak kullanılır. Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için, insanların işbirliği ve eşgüdümü sağlanmak zorundadır. Bu eylem de

"yönetim"i gerektirir. Yönetim sürecinin merkezinde "yönetici" yer alır. Yönetici, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için vazgeçilmezdir. Örgütsel etkililiğin sağlanmasında yöneticinin yeterlikleri önemli rol oynar. Bu gerçek, yöneticilerin atanması ya da seçiminin titizlikle yapılmasını gerektirir (Günay, 2004).

Okulu iyi yönetmek, karşılaşılabilecek birçok sorunun üstesinden gelebilecek ilgi ve kabiliyete sahip olmaya bağlıdır. Yöneticilik vasfına sahip olan kişilerin, mesleğini de sevmeleri onları bu gibi durumlarda motive edecektir.

Eğitim sistemimizde, “meslekte asıl olan öğretmenliktir” düşüncesi hakimdir. Okul müdürleri, genellikle öğretmenlik veya müdür yardımcısı görevlerinde başarılı olanlar arasından seçilerek atanmışlardır. Aslında kendisini yöneticilik için yeterli hisseden ve görevlerinin iyi yapacağına güvenenlerin müdürlük görevine kendiliğinden talip olmaları doğaldır. Her meslekte olduğu gibi yöneticilikte de başarılı olmanın koşullarından biri isteklilik olduğundan, yöneticilik için istekli olanlardan başvuruların alınması gerekir (Taymaz, 2003: 89).

Türk Milli Eğitim Sistemimizde okul yöneticiliğinde bulunabilmek için, istekli olmanın yanında belirli kriterleri taşımak ve uygulanacak yazılı ve sözlü sınavlarda başarılı olmak gerekmektedir.

Bursalıoğlu (2005: 14)'na göre, eğitim sistemimizde yöneticiliğin meslekleşmesi ve kurumsallaşmasının önündeki en önemli engel, öğretmenlik ile yöneticilik görev ve değerlerinin birbiriyle karıştırılması olmuştur. Bu durum, öğretmen yönetici tipinin dogmasına ve öğretmen olarak yetiştirilen kişinin iki rolü oynamasına yol açmıştır. Uygulamalarda bu rollerin aykırı düştüğü durumlarda meydana gelen rol çatışmaları, eğitim yöneticisinin gücünü azaltmakta ve yıpranmasına neden olmaktadır.

Okul yöneticileri öğretmenler arasından seçildiğine göre, yönetici öğretmenlik eğitimi almış olmasına rağmen okulun yönetilmesinde karşılaşıacağı birçok konuda yabancılık çekmektedir.

Peker (1994: 3)'e göre, öğretmenin işindeki başarısı ile ön plana çıkarak yönetim görevine getirilmesi, çoğu zaman sistemin iyi bir öğretmenini kaybederek, kötü bir yönetici kazanması ile sonuçlanmaktadır. Bu yöneticiler yetiştirilmeden atandıkları için, deneme yanılma uygulamaları ile çoğu kez kuruma zarar verebilmektedirler.

Bu bağlamda okul yöneticilerinin sorumluluk üstlenmeden önce yeterli eğitimlerden geçmeleri eğitime fayda sağlayacaktır.

Açıkalin (1996: 18)'a göre seçme sürecinde önemli olan, bireyin yeteneklerini ortaya koyabileceği alanı saptamaktır. Personel seçme süreçleri çoğu kez yetenekleri aramak yerine, bireyin var olan yeterliklerini belirlemekle yetinmektedir. Geleneksel “ise göre adam seçme”

yerine “kişinin kendi isini seçmesi” modelinin benimsenmesi, seçme sürecinin kaçınılmaz gibi görünen yetersizliklerini bir ölçüde azaltabilir.

Türkiye’de Okul yöneticilerinin seçilmesi ve atanmasının yasal dayanağını, 28 Şubat 2013 tarihli “Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik” oluşturmaktadır. Bu yönetmelikte yönetici seçiminde uygulanacak sınavlarla ilgili olarak açıklamalarda bulunulmuştur. Yönetmeliğin ilgili maddesine göre;

(1) Eğitim Kurumu yöneticiliği sınavı, yazılı ve sözlü aşamalardan oluşur.

(2) Yazılı sınav, Bakanlık Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğüne merkezî sistemle yapılır. Yazılı sınavda 100 tam puan üzerinden 70 ve üstü puan alan adaylar başarılı sayılır.

(3) İller, boş eğitim kurumu yöneticiliklerini tüm adayların bilgi sahibi olmasını sağlayacak şekilde ilan eder. Adaylar, ilan edilen boş eğitim kurumları arasından atanmak istedikleri eğitim kurumlarından ilanda belirtilen sayıda tercihlerini yaparak başvuruda bulunur. Adayların yazılı sınav puanları ile Ek I Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan puanları ilan edilir. Her boş eğitim kurumu yöneticiliği için yazılı sınav puan üstünlüğüne göre ilk altı aday sözlü sınava çağrılır. Son sıradaki adayla aynı puana sahip adaylar da sözlü sınava çağrılır. Yazılı sınav puanının %50’si, sözlü sınav puanının %30’u ve Ek I Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan puanın %20’si alınarak belirlenen puan üstünlüğüne göre her eğitim kurumu yöneticiliği için valiliğe sunulmak üzere üç aday belirlenir.

Yazılı sınav konuları ve puan ağırlıkları

(1) Eğitim Kurumu yöneticiliği yazılı sınavı, aşağıdaki yazılı sınav konularından hazırlanan soruların puan ağırlıkları esas alınarak, görevin düzeyine göre ayrı sınavlar olarak düzenlenir.

- a) Türkçe, dil bilgisi: %10,
- b) Resmî yazışma kuralları: % 5,
- c) Halkla ilişkiler ve iletişim becerileri: % 4,
- ç) Okul yönetimi: % 4,
- d) Yönetimde insan ilişkileri: % 4,
- e) Okul geliştirme: % 4,
- f) Eğitim ve öğretimde etik: % 5,
- g) Türk idare sistemi: % 2,

ğ) Protokol kuralları: % 2,

h) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile bunlara bağlı mevzuat ve görevin gerektirdiği diğer mevzuat: % 60.

Yazılı sınav sonuçlarının ilânı, tebligat ve itirazlar

(1) Yazılı sınav sonuçları, en geç on beş gün içinde Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğüne elektronik ortamda ilan edilir, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğüne liste hâlinde yazılı olarak bildirilir ve adayın başvurusunda belirttiği elektronik adrese tebliğ edilir. Yazılı sınav sonuçları, ilânı tarihinden itibaren bir sonraki sınav tarihine kadar geçerlidir.

(2) Yazılı sınav sonuçlarına itiraz, Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğüne, sözlü sınav sonuçlarına itiraz ise Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonuna tebliğ tarihinden itibaren beş işgünü içerisinde yapılır. İtiraz süresinin bitiminden itibaren en geç on gün içerisinde, itirazla ilgili işlemler sonuçlandırılarak sonuç ilgiliye yazılı olarak bildirilir.

Sözlü sınav konuları ve puan değerleri

(1) Sözlü sınav, Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonunca yapılır.

(2) Sözlü sınavda aday;

a) Yazılı sınav konularındaki bilgi düzeyi,

b) Muhakeme gücü ve ifade yeteneği,

c) Liyakat ve temsil kabiliyeti,

ç) Özgüveni ve ikna kabiliyeti,

d) Yeniliklere ve teknolojik gelişmelere açıklığı,

e) Genel yetenek ve genel kültür düzeyi bakımlarından değerlendirilir. Sözlü sınavda adaylar, (a) bendinde belirlenen konulardaki soru zarflarını kura çekmek suretiyle seçer.

(3) Her aday, sözlü sınavda komisyon üyelerinin her biri tarafından ikinci fıkranın (a) bendinden 50, diğer bentlerinden 10'ar puan olmak üzere 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. Her üyenin vermiş olduğu puanlar toplamının aritmetik ortalaması alınarak sözlü sınav puanı belirlenir. Sözlü sınavda 100 tam puan üzerinden 70 puan alan adaylar başarılı sayılır (MEB, 2013a). Açıklamalarına yer verilmiştir.

2.3.2. Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi

İçinde bulunduğumuz yüzyılda okul yöneticilerinin, görevleri ve yöneticilerden beklentiler giderek artmaktadır. Günümüzde okulları başarılı bir biçimde yönetecek liderlere ihtiyaç vardır.

Okul yöneticisinin okuldaki insan ve madde kaynaklarını en verimli biçimde kullanabilmesi için, okul yönetimi kavram ve süreçlerini çok iyi bilmesi gerekir. Bu kavram ve süreçleri davranışa çevirebilmesi için de bu alanda akademik bir eğitim görmüş olması zorunludur (Bursalıoğlu, 2002: 6).

Okul yöneticilerini yetiştirme uygulamaları, okullarda başarıyı artıracak nitelikte yönetici yetiştirme konusunda yetersiz kalmıştır. Eğitimde ciddi reform girişimlerinin esğinde okul yöneticilerinin okulda başarıyı sağlamaları için hangi yeterliklere sahip olmaları gerektiği belirlenerek bu yeterliklerin kazandırılması için alternatif yetiştirme sistemleri tasarlanmalıdır (Karip, 2004).

Çelik (2001), Türk Eğitim Sistemi'nde okul yöneticilerinin yetiştirilmesi için şu önerileri sunmaktadır:

1. Okul yöneticilerinin atanmasında Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans yapma yasal bir zorunluluk haline getirilmelidir. Bu amaçla özellikle Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanındaki tezsiz yüksek lisans programları yaygınlaştırılmalıdır.
2. Okul yöneticisi yetiştirmeye yönelik lisansüstü eğitim programları, ülke ve dünya koşulları dikkate alınarak yeniden düzenlenmelidir.
3. Okul yöneticisi yetiştirme programlarında eğitimsel liderlik, vizyon geliştirme ve insan kaynaklarının geliştirilmesi konularına ağırlık verilmelidir.
4. Okul yöneticiliğine atanmada ulusal düzeyde daha belirgin standartlar getirilmelidir. Lisansüstü eğitim programları geliştirilirken bu standartlar temel alınmalıdır.
5. Okul yöneticileri mesleki açıdan örgütlenmeli ve okul yöneticiliğinin mesleksi etiği, bu mesleki örgütler tarafından geliştirilmelidir.

Şişman (1997: 7)'a göre okul müdürleri, esas itibarıyla hizmet öncesi eğitimden geçirilerek, bir liderden çok bir yönetici olarak yetiştirilmektedir. 1. Eğitim Yönetimi Profesörler Kurulu Toplantı Bildirgesi'nde (2007) "eğitim ve okul yöneticiliği ile müfettişliği, sistemin temel taşıyıcılarıdır. Bu bağlamda hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimde çok iyi yetiştirilmelidir" denilmektedir. Yine aynı toplantıda eğitim ve okul yöneticisi yetiştirme

programlarının lisansüstü düzeyde ülke gerçekleri ışığında yeniden düzenlenmesinin ve okul yöneticilerinin mutlaka lisansüstü eğitim sürecinden geçirilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır.

2.4. Eğitim Yönetiminde Yeni Eğilimler ve Tartışmalar

Yeryüzünde toplumsal yaşamın doğuşu ile başlayan yönetim kavramı, toplumsal değişime paralel olarak gelişimini sürdürmektedir. Güncel sorunlar güncel kavramları doğurmakta ve düşünsel dünyamız sürekli büyümektedir. Sürekli daha iyi bir örgütsel yapı arayışını sürdüren yönetim bilim, eski kavramları yeni koşullarda tekrar tanımlamakta veya yeni koşulları yeni kavramlarla açıklamaktadır. Çağdaş (post modern) yaklaşımlar henüz bir düşünce okulu olmadıkları için, ciddi anlamda post-modern bir organizasyon ve post-modern bir yönetim vizyonu oluşturmak mümkün görülmemektedir. Bununla birlikte çağdaş yönetim yaklaşımları; toplam kalite yönetimi, değişim mühendisliği, kadrosal küçülme, benchmarking, öğrenen organizasyonlar gibi adlar altında gelişmektedir (Genç, 2005: 78).

Bugün Türk Milli Eğitim Sistemi, yeni program ve projeleri ile sürekli değişimin peşinden koşmakta, eğitimi, toplumun ilgi ve ihtiyaçlarına göre şekillendirme çabaları içinde olduğu gözlemlenmektedir.

2.4.1. Yöneticiliğin Meslekleşmesi

Meslekleşme kavramı, seçilen iş kolunda iş görebilme yeterliğini ifade etmektedir. Görevin gerektirdiği bilginin, uzun ve özel bir eğitim süreci ile kazanılması söz konusudur. Uzmanlık bilgisine sahip olma, meslek değerleri açısından daha fazla bilgi ve beceriye sahip olmaya bağlıdır. Eğitim kurumlarında diğer kurumlara kıyasla daha fazla bir meslekleşme görülmektedir. Eğitim yöneticiliğinin aslını öğretmenlik oluşturmaktadır. Öğretmenlerin eğitim yöneticiliğini meslek olarak seçmeleri, belirli özelliklere sahip olmalarına bağlıdır.

Meslekleşme arttıkça, standartlaşmış prosedürlerin etkisinde kalma azalmaktadır. Mesleksel değerler, normlar yönlendirici rol oynamaktadır. Meslekleşmenin yoğunluk kazandığı eğitim kurumlarının bu niteliği, eğitim yönetimine de yansımakta ve onu diğer kurumların yönetiminden ayırmaktadır. Eğitim kurumlarının yöneticileri, kendilerini mesleğin uzmanları olarak algılayan, davranışlarına dayanak olarak meslek normlarını alan bireylerle çalısak durumundadırlar (Aydın, 2005: 187).

Yöneticiliğin profesyonelleşmesi, profesyonel bir yönetim anlayışını da gerekli kılmaktadır. Yani meslekleşmiş bir iş alanı olarak yöneticiliğin işlevini yerine getirmesi, ancak profesyonel yönetimle anlayışıyla mümkün olacaktır. Bu bağlamda yöneticilerin profesyonelleşmesi için de yöneticiliğin meslekleşmesi önem kazanmaktadır.

Turan (2007: 95), okul müdürlüğünün profesyonel bir meslek olarak görülmemesinin, okul müdürünün görev alanlarının tanımlanmasını zorlaştırdığını, müdürlerin yaptıkları işlerle yapmaları gereken işler arasındaki farklılıkların da bu durumdan kaynaklandığını belirtmektedir.

Bursalıoğlu (2005: 14)'na göre yöneticiliğin meslekleşmesinin önündeki en büyük engel, öğretmenlik ile yöneticilik görev ve değerlerinin birbiriyle karıştırılması olmuştur. Bu durum, öğretmen yönetici tipinin doğmasına ve öğretmen olarak yetiştirilen kişinin iki rolü oynamasına yol açmıştır. Öğretmenlik eğitimi alan yönetici, okulun iş ve işleyişinde karşılaşacağı birçok uygulamalarda zorluk çekmekte, durum onun yıpranmasına neden olmaktadır.

Erdoğan (2004a: 89), okul yöneticiliğinin Türkiye'de mesleki açıdan belirli bir çerçeveye oturduğunu söylemenin zor olduğuna değinmektedir. Okul yöneticiliğini çağrıştıran belirli bir farklılık olmaması, hem okul yöneticiliğinin mesleki bir kimlik kazanmasını engellemekte, hem de bilimsel çalışmaların uygulama alanına transferini geciktirmektedir. Okul yöneticiliğinin meslek olarak kabul edilmesi ve okul yöneticilerinin yetiştirilmesi, eğitim kurumlarımızı daha verimli hale getirecektir.

2.4.2. Okula Dayalı Yönetim

Eğitimi içinde bulunduğumuz çağın ihtiyaçlarını karşılamaındaki yaklaşımlardan biri de okula dayalı yönetimdir.

Geiger, (1994: 4) okula dayalı yönetimi eğitimle ilgili her türlü kararın okulda alınması olarak tanımlamaktadır. Karar alıcı ile uygulayıcı ne kadar yaklaştırılırsa, kararlar o kadar isabetli olacaktır (Kennedy, 1994; Akt: Özdemir, 2000: 40).

Okula dayalı yönetimde, kararların ortak alınması önemlidir. Okul yöneticileri öğretmenler, veliler, öğrenci ve toplumun diğer üyelerinden oluşan grup kararlarının daha yüksek nitelikte kararlar olacağı şüphesizdir.

Okula Dayalı Yönetim'de okulların örgüt ve öğretim yapısı öğrencilerin ihtiyaç ve yetenekleri üzerine odaklanmaktadır. Bu da okullarda stratejik planlamayı, yönetimi, liderliği, öğretimi, personel geliştirmeyi, bütçeyi, okulun havasını ve kültürünü, okul-veli, okul ve toplum ilişkisini etkilemektedir. Okula dayalı yönetimin temel esprisi okul ile ilgili kararların okula en yakın insanlar tarafından alınmasıdır (Özdemir, 1996: 421).

Okulun yönetiminde uygulanacak kurallar, kurum içi ve kurumlar arası ilişkiler ve sorumlulukların katı hiyerarşik anlayıştan uzak, daha esnek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Çevrenin ihtiyaçlarına karşı daha duyarlı hale gelebilmesi için, mümkün

olduğunca yerinden yönetilmesi okulu verimli hale getirecektir. Kararlar, sonucundan doğrudan etkilenen insanların katılımıyla alınmalıdır ve kararları alanlar sonuçlarından sorumlu olmalıdır (Özden, 2005: 22).

Yönetimde inisiyatifin merkezden aşağı doğru kayarak okullar üzerinde odaklanması “okul merkezli yönetim” anlayışını doğurmaktadır (Erdoğan, 2004a: 209).

Bu anlayışa göre temel karar verme yetkisi okullarda olacak ve okul yöneticileri aldıkları kararlarla okulun seviyesini belirleyecektir.

Değişme konusunda iç dinamikler etkili olacak ve yenileşmeler sahiplenilecek, yetki paylaşımına gidilecek, okul ve çevresi program, bütçe ve personel seçimi konusunda tam yetkili olacaktır (Özdemir, 2000: 41).

Yeni araştırmalar ise, okula dayalı yönetimin, eğitimde öğrenci merkezli olunması, okulun amaçlarının ve işlevlerinin gerçekleştirilmesinde, kültürün yeniden yapılanmasında güçlü bir eğitim reformu hâline gelmesi yönündedir.

Okul merkezli yönetim üç belirgin özelliğe sahiptir (Arterbury,1998: 2;C.P.R.E., 1996b: 2; David, 1989: 46; Malen, Ogawa ve Kranz, 1989: 1-2; Noble,Deemer ve Davis, 1996: 2; Oswald, 1997:195; Akt: Aytaç, 2000: 19).

1. Bütçe, personel ve program alanlarında merkezi karar alma yetkisi büyük ölçüde okula aktarılmaktadır. Bu alanlarda okul müdürü kadar öğretmenlere ve velilerde yetki aktarılmaktadır.

2. Karar almada formal yetki okul müdürü, öğretmenler, veliler ve diğer okul toplumu üyeleri arasında paylaşılır.

3. Okul toplumu üyeleri mevcut kanunlar, yönetmelikler ve anlaşmalara uygun şekilde okulun kendine özgü işleyişine yönelik kurallar belirleme yetkisine sahiptir.

2.5. Rotasyon Kavramı İle İlgili Genel Bilgiler

Rotasyon kavramı ile ilgili bilgiler başlığı altında, rotasyon kavramı, rotasyon uygulamalarının resmi dayanağı il ilgili olan mevzuat ele alınmıştır.

2.5.1. Rotasyon Kavramı

Rotasyon Türk Dil Kurumu (TDK, Erişim Tarihi:2013) sözlüğünde yer değiştirme anlamında kullanılmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığının yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde, yöneticilerin çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değişikliği

uygulamaları aynı zamanda rotasyon ifadesi ile de anılmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanan, 28.02.2013 tarih ve 28573 sayılı yönetmeliğe göre, eğitim kurumu yöneticileri, buldukları eğitim kurumunda aralıksız asaleten 8 yıllık çalışma süresini tamamlayanların görev yerleri değiştirilerek rotasyona tabi tutulacağı belirtilmiştir. "Eğitim kurumu yöneticileri buldukları eğitim kurumunda aralıksız asaleten 8 yıllık çalışma süresini tamamlayan" ifadesi ile eğitim kurumu yöneticilerinin, isteğinin dışında zorunlu olarak atamaya tabi tutuldukları anlaşılmaktadır (MEB.2013a).

2.5.2. Milli Eğitimde Rotasyon Uygulamasının Nedenleri

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliğin temel ilkeleri; "Kurumsal etkinlik ve verimlilik ile birlikte personelde yöneticilik bilgi formasyonu, göreve bağlılık, iş doyumunu ve yüksek moral sağlamak" (MEB, 1998, md.5/a), "Yöneticilikte kariyer imkanı sağlamak ve geliştirmek" (MEB, 1998, md.5/c) şeklinde ifade edilmiştir. Bu ilkeler okul yöneticisinin yer değiştirmelerine ilişkin olduğundan rotasyonun gerçekleştirme sebebini de açıklamaktadır (Kayır, 2012: 27).

2.5.3. Okul Yöneticileri İçin Rotasyon süreleri

Milli Eğitim Bakanlığı, Eğitim Kurumları Yönetici atama ve yer değişikliği yönetmeliklerinde çalışma sürelerine bağlı olarak eğitim yöneticilerin yer değiştirme sürelerini, 2009 yılındaki yönetmelikte sadece okul müdürleri için 5 yıl, 2011 yılındaki yönetmelikte değişiklik yaparak müdürler için beş yıl, müdür yardımcılarını için 8 yıl, 28 Şubat 2013 tarihinde çıkarılan yönetmelikte ise süreyi tüm okul yöneticileri için sekiz yıl olarak belirlemiştir.

2.5.4. Rotasyon Gereklimi?

İnsanın doğasında değişime karşı direnç vardır. Rotasyonun yani yer değişikliğinin etkileri kişiden kişiye farklılıklar gösterebilir. Değişimin kurum açısından ele alındığında rotasyon, geleneksel yönetim tarzı ile yönetilmeye alışılmış kuruluşlar için pek de sıcak bakılmayan bir kavramdır. Ancak yeniliğe açık anlayış ile yapılan değişikliklerin, çoğu zaman o kurumu daha ileriye taşıdığı görülmektedir.

Rotasyona yani yer değişikliğine uğrayan kişinin bulunduğu yerdeki çalışma ortamına uyum sağlaması zaman alabilir. Kişinin kendi isteği doğrultusunda yeri değişiyorsa, alışma

süresi daha kısa olacak ve iş motivasyonu yüksek olacaktır. Çalışanlarda istekleri dışında yer değişikliği, çoğu zaman strese yol açacaktır ve iş verimini olumsuz etkileyecektir. Fakat kişinin monotonlaşmış iş yaşantısı çoğu zaman yer değişikliği ile hareketlenecek, kişi kendini ve bilgisini yenilemek ihtiyacı hissedecektir. Genel anlamda çalışma yaşantısının sonuna yaklaşan kişiler yaşantılarında değişikliğe yer vermek istemeyeceği gibi rotasyon uygulamalarına sıcak bakmadıkları gözlemlenmektedir.

Değişimin toplumun hemen her alanında görülmesinin yanı sıra, İnsan Kaynakları Yönetiminin hızla kendini geliştirmesi ayrı bir değişim alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Gün geçtikçe her kurumun veya danışmanlık firmalarının ortaya çıkardığı değişim projeleri, direkt olarak insanı hedef almakta, motivasyonu arttırmayı amaçlamaktadır. Performansı etkin bir şekilde değerlendirilen bireyin kendine güveni gelmekte, hangi doğrunun ne kadar değerlendirildiğini açık bir şekilde görmekte, hiçbir gizlilik söz konusu olmamaktadır (Kerman, 2004).

İKY uygulamalarından biri olan ve günümüzde kurumlarda (İKY anlayışını benimseyen) sıklıkla telaffuz edilmektedir. Ancak gerek tanım olarak gerekse içerik olarak ne ifade ettiği tam olarak ne yazık ki kavranamamaktadır. Rotasyon uygulamasının var olduğunu söyleyen kurumlar dahi rotasyonu “personel hareketliliği” ile veya “iş genişlemesi” ile karıştırmakta ya da hiç uygulamamaktadır.

Bu konuyu iki açıdan ele almakta fayda vardır.

- 1- Kurum açısından,
- 2- Birey açısından,

Tablo 1: Kurum Açısından Rotasyonun Faydalı ve Zararlı Yönleri

FAYDALI YÖNLERİ	ZARARLI YÖNLERİ
<ul style="list-style-type: none">• Çalışanların motivasyonunun arttıracağı için kaliteli üretim gerçekleşecek, verimlilik artacaktır.• Her çalışan, zaman içinde hemen her birimde çalışacak; kurumun gereklerini tanıyacak ve hemen her personelin her iş ile bilgisi olacaktır.• Çalışanı kuruma bağlayıcı etkisi olacaktır.• Rotasyon uygulamasının ne kadar zamanda yapılacağı iyi ayarlanabilirse (uzmanlaşma için yeterli süre sağlanabilirse), her personel kurumdaki her bölüm için bir uzman haline gelebilir.	<ul style="list-style-type: none">• Her bir değişim beraberinde hata getirecek bu da kimi zaman kurum için maddi zararlara yol açabilecektir.• Değişim süreci zaman alacak, bu süre zarfında etkinlik biraz düşecektir.• Değişime direnen, rotasyondan memnun olmayan personel ile çatışma yaşanabilecektir. Bu çatışma durumunun geneline yansırırsa personelin kuruma olan güveni zarar görecektir, huzursuz bir ortam oluşacaktır.• Değişim sürecine alışamayan ve dolayısıyla hata yapan bir personel, beraber çalıştığı iş arkadaşlarını da olumsuz etkileyecek, aynı korku ve stres onlarda da yerleşmeye başlayacaktır.

Kaynak: Kerman, S.T.,*İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları: Rotasyon Gerekli mi?*, Yüksek Lisans Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi, Ankara:2004.

Tablo 2: Birey Açısından Rotasyonun Faydalı ve Zararlı Yönleri

FAYDALI YÖNLERİ	ZARARLI YÖNLERİ
<ul style="list-style-type: none">• Devamlı aynı işi yapmaktan (rutinlikten) kaynaklanan motivasyon düşüklüğü önlenmiş olacak, kişinin kendine olan güveni gelecektir.• Farklı şeyler öğrenme olanağı bulacağı için kendini geliştirebilecektir.• Özellikle çok sayıda personelin çalıştığı büyük kuruluşlarda yeni insanlarla (mesai arkadaşlarıyla) çalışma olanağı sağlanacak, yeni çevre oluşturulacaktır.• Birçok işi kendine bağlayacağı için kuruluş içerisinde kendinin sağlam bir yeri olduğunu düşünecek, geleceğe daha güvenli bakabilecektir.	<ul style="list-style-type: none">• Yaptığı işten zevk alan personel için veya değişimi kolaylıkla kabullenip uyum sağlayamayan personel için motivasyon düşürücü etkisi olacaktır.• Yeni koşullara adapte olma konusunda korku yaşanacak; bu da strese yol açacaktır.• Her ne kadar birçok işi kendine bağlayıp kurum içinde etkili bir yeri olduğunu düşünse de; gelecek konusunda bir belirsizlik yaratacaktır. Çünkü yeni bir birime geçirileceğini bilen bir personel; o bölüm ile ilgili belirsizlik yaşar, bu da yine strese ve korkuya yol açar.

Kaynak: Kerman, S.T., *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları: Rotasyon Gerekliliği mi?*, Yüksek Lisans Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi, Ankara:2004.

2.6. Zorunlu Yer Değiştirme Uygulamasına İlişkin Yasal Dayanak

Devlet eğitimle ilgisini yasalarla belirler. Yasaların istediği uygulamalar da tüzük, yönetmelik, kararname, genelge, yönerge gibi yasal belgelerle düzenlenir. (Başaran, 1991: 185).

Bu bağlamda okul yöneticilerinin çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değiştirme yönetmeliği günümüze kadar çeşitli değişikliklere uğramış, son olarak, 28.02.2013 tarih ve 28573 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “ Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliğin” 14. maddesi kapsamında yer almıştır (MEB, 2013a).

2.7. Zorunlu Yer Değiştirme ile Yapılan Atamalar

Milli Eğitim Bakanlığı 13.08 2009 Tarihli ve 27318 sayılı resmi gazetede yayımlanan yönetmelik kapsamında çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değişikliği uygulamaları, yalnız okul ve kurum müdürleri için konulmuştur. Aynı kurumda beş yılını dolduran müdürler 2010 yılının Ağustos ayında zorunlu olarak yer değiştirmişlerdir.

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliğin Zorunlu Yer Değiştirme Suretiyle Atamalar başlıklı 22. maddesi kapsamında, İstanbul İlinde 1 Temmuz 2010 tarihi itibarıyla bulunduğu kurumda 5 yılını dolduran 907 eğitim kurumu müdüründen 873'ü 1067 münhal kuruma atanmak üzere

başvuruda bulunmuştur. 34 eğitim kurumu müdürü emeklilik, istifa, kendi isteği ve bunun gibi nedenlerle başvuruda bulunmamıştır. Başvuruda bulunan eğitim kurumu müdürlerinden 769'u puan ve tercih üstünlüğüne göre tercihlerinden birine atanmıştır. Tercihlerinden birine atanamayan 104 eğitim kurumu müdürünün ataması bilgisayar kurası ile yapılmıştır. Halen görevde olduğu halde başvuruda bulunmayan 9 eğitim kurumu müdürü durumlarına uygun eğitim kurumlarına atanmıştır (MEB,2010b).

Milli Eğitim Bakanlığı 2011 yılında yönetici atama yönetmeliğinde değişiklik yapmıştır. Bu değişikle birlikte sadece müdürlere uygulanan çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değiştirme suretiyle atamalar müdür başyardımcılarına ve müdür yardımcılarında getirilmiştir. Yönetmelikte daha önce on okul ile sınırlı olan tercih sayısı yirmi beşe çıkarılmıştır. Ayrıca tercihlerine atanamayan yöneticilere ikinci tercih hakkı ve yine atanamamışsa bilgisayar kurası ile atama uygulaması getirilmiştir.

2011 yılı eylül ayında aynı kurumda beş yılını dolduran okul müdürleri ile aynı kurumda sekiz yılını dolduran müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarında zorunlu yer değiştirme suretiyle atama uygulanmıştır. 2011 yılında 61 okul müdürüne, 171 müdür başyardımcısına, 756 müdür yardımcısına zorunlu yer değiştirme suretiyle atamalar uygulanmıştır. Okul müdürlerinden 1. tercih döneminde 58 müdür, 2. tercih döneminde 2 müdür, bilgisayar kurası ile 1 müdür zorunlu yer değiştirme suretiyle atamaya tabi olmuştur. Müdür başyardımcılarından 1.tercih döneminde 150 müdür başyardımcısı, 2. tercih döneminde 13 müdür başyardımcısı, bilgisayar kurası ile 8 müdür başyardımcısı zorunlu yer değiştirme suretiyle atamaya tabi olmuştur. Müdür yardımcılarında 1. tercih döneminde 718 müdür yardımcısı, 2. tercih döneminde 30 müdür yardımcısı, bilgisayar kurası ile 8 müdür yardımcısı zorunlu yer değiştirme suretiyle atamaya tabi olmuştur (Koç, 2012: 24).

Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığının yayınlamış olduğu ilgili mevzuat; okul müdürü ve okul müdür yardımcılarında kapsamakta iken; benzer bir yapıda, görev aldığı okullarda çalışma sürelerine bağlı olarak öğretmenler için de bir rotasyon programı düşünülmekte ve mevzuata ilişkin çalışmalar sürdürüldüğü görülmektedir. İleriki zamanlarda öğretmenler için de, çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değişikliği uygulamasının getirileceği düşünülmektedir.

28 Şubat 2013 tarih ve 28573 Sayılı resmi gazetede yayımlanan “Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 14. Maddesinde yer alan çalışma süresine bağlı olarak yer değiştirmeler başlığında bazı değişikliklere gidilmiştir (MEB, 2013a).

1. Müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak görev yaptıkları eğitim kurumunda sekiz yıllık çalışma süresini tamamlayan yöneticilerin görev yerleri, hizmet puanlarının %70'i ile Ek I Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan puanın %30'u

alınarak belirlenen yer değiştirme puanı üstünlüğüne göre, tercihleri alınarak il içinde 5 inci maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen şartı taşımak kaydıyla değiştirilir. Tercihle bulunmayan yöneticilerin yer değişiklikleri, 5 inci maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen şartı taşımak kaydıyla, boş eğitim kurumlarına kurayla gerçekleştirilir.

2. Yer değiştirmeye tabi yöneticilerden boş eğitim kurumu kalmaması nedeniyle ataması yapılamayanların yer değişiklikleri, bir sonraki yer değiştirmede öncelikli olarak gerçekleştirilir.

3. Yer değiştirmeler, her yıl Haziran ayında sonuçlandırılır.

4. Yer değiştirmeler, son başvuru tarihi esas alınarak sekiz yıllık çalışma süresinin tamamlandığı tarihi takip eden ilk yer değiştirme döneminde yapılır.

5. Yer değiştirmelerde, hizmet süresinin hesabında 30 Eylül tarihi esas alınır. Yöneticilerin aylıksız izin süreleri hizmet süresinin hesabında dikkate alınmaz.

Aynı Yönetmeliğin 17. maddesinde atama ve yer değiştirmelerde puan eşitliği halinde

1. Atamalarda puan eşitliği halinde, sırasıyla öğrenim düzeyi, öğretmenlik kariyer basamağı üstünlüğü, yöneticilikteki ve öğretmenlikteki hizmet süresi atamaya esas alınır.

2. Yer değiştirmelerde puan eşitliği halinde, sırasıyla yöneticilikteki hizmet süresi, öğrenim düzeyi ve toplam hizmet süresi atamaya esas alınır (MEB,2013a).

Bu yönetmeliğe göre zorunlu yer değişikliğinde, hizmet puanının %70'i hesaba katılacaktır. Milli Eğitim Bakanlığı, daha önceden ne ilk atamada, ne rotasyonda nede isteğe bağlı atamalarda hizmet puanı kullanmamıştır. Öğretmen yer değiştirme kıstası olan, yöneticilerin atamasında kullanılmayan hizmet puanının %70'i esas alındığında Ek-1'in %30'unun alınması zorunlu yer değişikliğinde çok etkili olmayacağı düşünölmektedir. Dolayısıyla hizmet yılı fazla olan yönetici mesleğinde daha az hizmette bulunmuş yöneticiye göre, istediği okula atanması daha kolay olacaktır.

Milli Eğitim Bakanlığı 19 Haziran 2013 tarihinde Eğitim Kurumları Atama ve yer Değiştirme yönetmelik taslağı hazırlamış bu taslağa göre çalışma süresine bağlı olarak yer değiştirmeler başlıklı 16 maddesinde;

(1) Müdür, müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görev yaptıkları eğitim kurumunda altı yıllık çalışma süresini tamamlayan yöneticilerin görev yerleri Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan puan üstünlüğüne göre, tercihleri alınarak il içinde 5 inci maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen şartı taşımak kaydıyla değiştirilir. Tercihle bulunmayan yöneticilerin yer değişiklikleri, 5 inci maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen şartı taşımak kaydıyla, boş eğitim kurumlarına kurayla re'sen gerçekleştirilir.

(2) Bu madde kapsamında yer değiştirmeye tabi eğitim kurumu yöneticilerinden boş eğitim kurumu bulunmaması nedeniyle ataması yapılamayanların yer değişiklikleri, bir sonraki çalışma süresine bağlı yer değiştirme döneminde öncelikli olarak gerçekleştirilir.

(3) Müdür başyardımcıları bu madde kapsamında müdür yardımcısı olarak yer değiştirirler.

(4) Yer değiştirmelerde çalışma süresi 30 Haziran tarihi esas alınarak belirlenir ve yer değiştirmeler her yıl Haziran-Temmuz aylarında sonuçlandırılır.

(5) Dönüşüme, birleşmeye, ad değişmesine, statü değişikliğine veya fiziki mekan değişikliğine uğrayan eğitim kurumları yöneticilerinin çalışma süresinin hesabında bu yöneticilerin söz konusu eğitim kurumuna ilk atanma tarihi esas alınır.

Atama ve yer değiştirmelerde puan eşitliği halinde ise ayni yönetmeliğin 17. maddesine göre;

1. Atamalarda ve yer değiştirmelerde puan eşitliği halinde, sırasıyla eğitim düzeyi, öğretmenlik kariyer basamağı üstünlüğü, yöneticilikteki ve ğretmenlikteki hizmet süresi atamaya esas alınır (MEB, 2013b).

Milli Eğitim Bakanlığı hazırladığı taslak yönetmelikle ilgili her türlü görüş, öneri ve eleştirileri Mebbis - Katılım Modülü üzerinden paylaşılabileceği duyurusunu yapmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı, taslakta ayrıca yönetici değerlendirme formu kıstaslarında da bazı değişiklikler yapmıştır.

Milli Eğitim Bakanı Nabi Avcı Ankara Başkent ğretmenevinde yaptığı basın toplantısında 2013 Eğitim kurumları yöneticileri atama ve yer değişikliği taslağı hakkında rotasyon ve yönetmelik ile ilgili 1780 görüş geldiğini belirterek çalışmalarının sürdürüldüğünü ifade etmiştir (MEB, 2013c).

BÖLÜM III: YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, çalışma sürelerine bağlı olarak, zorunlu yer değişikliği yönetmeliği hakkında, okul yöneticilerinin algılarının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu çalışmada, tarama(survey) modeli türlerinden genel tarama modeli kullanılmıştır.

Tarama modelleri, var olan bir durumu var olduğu şekliyle tanımlamayı, bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2006: Büyüköztürk ve diğerleri, 2010).

Genel tarama modeli ise, "Çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir" (Karasar, 1994: 77).

Bu kapsamda İstanbul ili Kadıköy İlçesinde görev yapan okul yöneticilerinin çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değişikliği uygulamaları hakkındaki algıları incelenmiştir.

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın hedef evrenini, 2012- 2013 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul İli Kadıköy ilçesindeki resmi okullarda görev yapan 86 okul müdürü ve 180 müdür yardımcılarını oluşturmaktadır.

Araştırmadaki okul yöneticileri, Kadıköy ilçesindeki resmi okullarda görev yapan yöneticiler arasından, oransız eleman örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Oransız eleman örnekleme, evrendeki tüm elemanların, seçilme şansının eşit olduğu örnekleme türüdür (Karasar, 2006: 113).

Bu bağlamda araştırmanın örneklemi, Kadıköy ilçesinde resmi okullarda görev yapan 77 okul yöneticisinden oluşmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından "Okul Yöneticilerinin Çalışma Sürelerine Bağlı Olarak Zorunlu Yer Değişikliği Uygulamaları ile İlgili Algılarının Belirlenmesi Anketi" geliştirilmiştir. Anketin geliştirilmesi için ilgili literatür taranmış ve İstanbul ili Kadıköy İlçesinde görev yapan bir grup okul yöneticileri ile yarı yapılandırılmış

görüşmeler yapılmıştır. Bu veriler doğrultusunda bir madde havuzu oluşturulmuş ve anket için gerekli görülen sorular seçilerek anketin bir taslağı yapılmıştır.

Oluşturulan anket taslak formu uzman görüşüne sunulmuş, yanlışlar tespit edilip, gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Daha sonra cümle hataları ve ifade yanlışlıklarını düzeltmek amacıyla iki Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeninden yardım alınmış ve anket uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Anket izni için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne başvurulmuş, kurum aracılığı ile 01.07.2013 tarih ve 76051 sayılı valilik oluru alınmıştır. Araştırmacı tarafından, araştırmanın evren ve örneklemini oluşturan İstanbul ili Kadıköy ilçesinin, İlçe Milli eğitim Müdürlüğü'ne anket uygulama isteği dilekçe ile bildirilmiş ve ilçedeki tüm resmi okullara anketin uygulanacağı link adresi internet yoluyla kurumlar arası iletişimi sağlayan kurumnet aracılığı ile iletilmesi sağlanmıştır.

Ankette katılımcıların verilen ifadeleri çözümlmelerine yönelik olarak likert tipi beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek hiç katılmıyorum (1), katılıyorum (2), kısmen katılıyorum (3), katılıyorum (4), tamamen katılıyorum (5) seçeneklerinden oluşmaktadır. Aynı zamanda ölçeğim ilk bölümünde katılımcıların demografik özellikleri içeren "Kişisel Bilgi Formu" na yer verilmiştir.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin, çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değişikliği uygulamalarına yönelik algıları, bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterebileceğinden hareketle, kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Kişisel bilgi formunda; cinsiyet, öğrenim düzeyi, yaş, yöneticilikteki kıdem, çalışılan kurum türü, şu anki çalışılan kurumda kaç yıldır bulunduğu, idari görev unvanı, şu ana kadar kaç değişik kurumda çalıştığı, çalıştığı kuruma zorunlu yer değişikliği (Rotasyon) kapsamında atanıp atanmadığı, çalışılan yer ile ikamet edilen yerin uzaklığı ile ilgili sorular bulunmaktadır.

3.3.2. Yönetici Atama Değerlendirme Formu Kriterleri

Araştırmacı tarafından oluşturulan yönetici atama kriterleri değerlendirme formu 4 maddeden oluşmaktadır. Bu kısımda yönetici atama kriterlerini oluşturan, yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili, yöneticinin aldığı ödüllerle ilgili, yöneticinin kariyeri ile ilgili ve yöneticiye verilecek ek puanlarla ilgili sorular yönetilmiştir.

3.3.3. Zorunlu Yer Değişikliği Yönetmeli ile Yapılacak Atamlar Hakkında Yönetici tutumları

Araştırmacı tarafından oluşturulan bu bölümde okul yöneticilerinin çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değişikliği uygulamalarına yönelik algılarını belirlemek amacıyla, okul yöneticilerinin görüşleri, alınmak amaçlanmıştır.

Ankette yer alan ifadeler; şiddet derecelerine göre

1. Hiç Katılmıyorum
2. Katılmıyorum
3. Kısmen katılıyorum
4. Katılıyorum
5. Tamamen katılıyorum, seçeneklerinden birinin belirlenerek yanıtlanmasını gerektirir.

3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı Mann Whitney-U testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis H-Testi kullanılmıştır.

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

BÖLÜM IV: BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan Okul yöneticilerinden anketler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

4.1. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	28	36,4
	Erkek	49	63,6
	Toplam	77	100,0
Öğrenim Durumu	Önlisans	8	10,4
	Lisans	48	62,3
	Yüksek Lisans	21	27,3
	Toplam	77	100,0
Yaş	26-30 Yaş	3	3,9
	31-35 Yaş	4	5,2
	36-40 Yaş	10	13,0
	41-45 Yaş	13	16,9
	46-50 Yaş	14	18,2
	51-55 Yaş	16	20,8
	56 Yaş ve üstü	17	22,1
	Toplam	77	100,0
Yönetici Olarak Görev Yapma Süresi	1-5 yıl	20	26,0
	6-10 yıl	9	11,7
	11-15 yıl	13	16,9
	16-20 yıl	12	15,6
	21 yıl ve üstü	23	29,9
	Toplam	77	100,0
Çalışmakta Olduğu Kurum Türü	İlkokul	29	37,7
	Ortaokul	16	20,8
	Meslek Lisesi	9	11,7
	Anadolu Lisesi	12	15,6
	Diğer	11	14,3
	Toplam	77	100,0
Şu Anda Çalışmakta Olduğu Okulda Görev Yapma Süresi	1-2 yıl	42	54,5
	3-4 yıl	25	32,5
	5-6 yıl	4	5,2
	7 yıl ve üzeri	6	7,8
	Toplam	77	100,0
İdari Görev Unvanı	Okul Müdürü	23	29,9
	Müdür Başyardımcısı	7	9,1
	Müdür Yardımcısı	47	61,0
	Toplam	77	100,0
Şu Anda Çalıştığı Okul Dahil Olmak üzere Değişik Çalıştığı Okul/ Kurum Sayısı	1-2 yıl	7	9,1
	3-4 yıl	32	41,6
	5-6 yıl	17	22,1
	yıl ve üzeri	21	27,3
	Toplam	77	100,0
Şuanda Çalıştığı Okula Çalışma Süresine Bağlı Olarak, Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği (rotasyon) Kapsamında Atanma Durumu	Evet	28	36,4
	Hayır	49	63,6
	Toplam	77	100,0
Şuan Çalıştığı Okulun Evine Uzaklığı	Yakın	46	59,7
	Uzak	31	40,3
	Toplam	77	100,0

8 yıl Olan Okul Müdürleri İçin Zorunlu Yer Değiştirme (rotasyon) Süresi Hakkında Düşüncesi	8 yıl İyi	35	45,5
	8 Yıldan Fazla Olmalı	6	7,8
	8 Yıldan Az Olmalı	24	31,2
	Rotasyon Olmamalı	12	15,6
	Toplam	77	100,0
8 yıl Olan Okul Müdür Baş Yardımcıları ve Müdür Yardımcıları İçin Zorunlu Yer Değiştirme (rotasyon) Süresi Hakkındaki Düşüncesi	8 yıl İyi	36	46,8
	8 Yıldan Fazla Olmalı	6	7,8
	8 Yıldan Az Olmalı	22	28,6
	Rotasyon Olmamalı	13	16,9
	Toplam	77	100,0
Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği ve Yönetici Atama Kriterleri Hakkında Bilgi Sahibi Olma Durumu	Evet	77	100,0
	Hayır	-	-
	Toplam	77	100,0

Tablo 3' de yer alan okul yöneticileri, cinsiyet değişkenine göre 28'i (%36,4) kadın, 49'u (%63,6) erkek olarak dağılmaktadır.

Okul yöneticileri, öğrenim durumu değişkenine göre 8'i (%10,4) ön lisans, 48'i (%62,3) lisans, 21'i (%27,3) yüksek lisans olarak dağılmaktadır.

Okul yöneticileri yaş değişkenine göre 3'ü (%3,9) 26-30 yaş, 4'ü (%5,2) 31-35 yaş, 10'u (%13,0) 36-40 yaş, 13'ü (%16,9) 41-45 yaş, 14'ü (%18,2) 46-50 yaş, 16'sı (%20,8) 51-55 yaş, 17'si (%22,1) 56 yaş ve üstü olarak dağılmaktadır.

Okul yöneticileri yönetici olarak görev yapma süresi değişkenine göre 20'si (%26,0) 1-5 yıl, 9'u (%11,7) 6-10 yıl, 13'ü (%16,9) 11-15 yıl, 12'si (%15,6) 16-20 yıl, 23'ü (%29,9) 21 yıl ve üstü olarak dağılmaktadır.

Okul yöneticileri çalışmakta olduğu kurum türü değişkenine göre 29'u (%37,7) ilkökul, 16'sı (%20,8) ortaokul, 9'u (%11,7) meslek lisesi, 12'si (%15,6) Anadolu lisesi, 11'i (%14,3) diğer olarak dağılmaktadır.

Okul yöneticileri şu anda çalışmakta olduğu okulda görev yapma süresi değişkenine göre 42'si (%54,5) 1-2 yıl, 25'i (%32,5) 3-4 yıl, 4'ü (%5,2) 5-6 yıl, 6'sı (%7,8) 7 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Okul yöneticileri idari görev unvanı değişkenine göre 23'ü (%29,9) okul müdürü, 7'si (%9,1) müdür başyardımcısı, 47'si (%61,0) müdür yardımcısı olarak dağılmaktadır.

Okul yöneticileri şu anda çalıştığı okul dahil olmak üzere değişik çalıştığı okul/ kurum sayısı değişkenine göre 7'si (%9,1) 1-2 yıl, 32'si (%41,6) 3-4 yıl, 17'si (%22,1) 5-6 yıl, 21'i (%27,3) yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Okul yöneticileri şu anda çalıştığı okula çalışma süresine bağlı olarak, zorunlu yer değiştirme yönetmeliği (rotasyon) kapsamında atanma durumu değişkenine göre 28'i (%36,4) evet, 49'u (%63,6) hayır olarak dağılmaktadır (Tablo 3).

Okul yöneticileri şuan çalıştığı okulun evine uzaklığı değişkenine göre 46'sı (%59,7) yakın, 31'i (%40,3) uzak olarak dağılmaktadır.

Okul yöneticileri 8 yıl olan okul müdürleri için zorunlu yer değiştirme (rotasyon) süresi hakkında düşüncesi değişkenine göre 35'i (%45,5) 8 yıl iyi, 6'sı (%7,8) 8 yıldan fazla olmalı, 24'ü (%31,2) 8 yıldan az olmalı, 12'si (%15,6) rotasyon olmamalı olarak dağılmaktadır.

Okul yöneticileri 8 yıl olan okul müdür başyardımcıları ve müdür yardımcıları için zorunlu yer değiştirme (rotasyon) süresi hakkındaki düşüncesi değişkenine göre 36'sı (%46,8) 8 yıl iyi, 6'sı (%7,8) 8 yıldan fazla olmalı, 22'si (%28,6) 8 yıldan az olmalı, 13'ü (%16,9) rotasyon olmamalı olarak dağılmaktadır.

Okul yöneticileri yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliği ve yönetici atama kriterleri hakkında bilgi sahibi olma durumu değişkenine göre 77'si (%100) evet, olarak dağılmaktadır (Tablo 3).

Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu Kriterleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

4.2. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yönetici atamaları değerlendirme formu kriterleri ile ilgili ifadelerle verdiği cevapların dağılımları

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu Kriterleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Ataması Yapılacak Olan Yöneticinin Aldığı Eğitimlerle İlgili (yüksek Lisans Doktora, Sertifika.) Puanlama Adıdır.	14	18,2	14	18,2	15	19,5	25	32,5	9	11,7	3,010	1,313
Ataması Yapılacak Olan Yöneticiye, Aldığı Ödüllerle İlgili Verilecek Olan Ek Puanı Doğru Buluyorum.	13	16,9	18	23,4	21	27,3	18	23,4	7	9,1	2,840	1,225
Yöneticinin Kariyeri İle İlgili Verilecek Olan (baş Öğretmen - Uzman Öğretmen) Puanlama Adıdır.	26	33,8	18	23,4	12	15,6	16	20,8	5	6,5	2,430	1,322
Yatılı Kız Öğrencileri Bulunan Eğitim Kurumlarına Atanacak Bayan Yöneticilere Verilecek Ek Puan Adıdır	11	14,3	18	23,4	15	19,5	27	35,1	6	7,8	2,990	1,219

Tablo 4' göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yönetici atamaları değerlendirme formu kriterleri ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.” ifadesine okul yöneticilerinin, %18,2'si (n=14) hiç katılmıyorum, %18,2'si (n=14) katılmıyorum, %19,5'i (n=15) kısmen katılıyorum, %32,5'i (n=25) katılıyorum, %11,7'si (n=9) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Okul yöneticilerinin ““Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.” ifadesine orta (3,010 ± 1,313) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Ataması yapılacak olan yöneticiye, aldığı ödüllerle ilgili verilecek olan ek puanı doğru buluyorum.” ifadesine okul yöneticilerinin, %16,9'u (n=13) hiç katılmıyorum, %23,4'ü (n=18) katılmıyorum, %27,3'ü (n=21) kısmen katılıyorum, %23,4'ü (n=18) katılıyorum, %9,1'i (n=7) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Okul yöneticilerinin ““Ataması yapılacak olan yöneticiye, aldığı ödüllerle ilgili verilecek olan ek puanı doğru buluyorum.” ifadesine orta (2,840 ± 1,225) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticinin kariyeri ile ilgili verilecek olan (başöğretmen - uzman öğretmen) puanlama adildir.” ifadesine okul yöneticilerinin, %33,8'i (n=26) hiç katılmıyorum, %23,4'ü (n=18) katılmıyorum, %15,6'sı (n=12) kısmen katılıyorum, %20,8'i (n=16) katılıyorum, %6,5'i (n=5) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Okul yöneticilerinin ““yöneticinin kariyeri ile ilgili verilecek olan (başöğretmen - uzman öğretmen) puanlama adildir.” ifadesine zayıf (2,430 ± 1,322) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yatılı kız öğrencileri bulunan eğitim kurumlarına atanacak bayan yöneticilere verilecek olan ek puan adildir.” ifadesine okul yöneticilerinin, %14,3'ü (n=11) hiç katılmıyorum, %23,4'ü (n=18) katılmıyorum, %19,5'i (n=15) kısmen katılıyorum, %35,1'i (n=27) katılıyorum, %7,8'i (n=6) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Okul yöneticilerinin “yatılı kız öğrencileri bulunan eğitim kurumlarına atanacak bayan yöneticilere verilecek olan ek puan adildir.” ifadesine orta (2,990 ± 1,219) düzeyde katıldıkları saptanmıştır (Tablo 4).

4.3. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumlar İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile yapılacak atamalara karşı yönetici tutumlar ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları Tablo 5'de görölmektedir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumları İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Katılmıyorum		Tamamen Katılmıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Okul Yöneticilerinin Aynı Kurumda 8 Yılda Daha Uzun Süre Kalmaları İş Verimini Düşürür.	5	6,5	12	15,6	16	20,8	31	40,3	13	16,9	3,450	1,142
Bulunduğu Kurumdan İstemediği Halde Ayrılan Yöneticinin İş Verimi Olumsuz Etkilenir.	6	7,8	13	16,9	23	29,9	24	31,2	11	14,3	3,270	1,143
Yeni Atanan Okul Yöneticisi Eski Yöneticinin Görmediği Eksiklikleri Daha Kolay Görür.	4	5,2	10	13,0	24	31,2	30	39,0	9	11,7	3,390	1,028
Yöneticinin Değişmesiyle Okulun Fiziki Yapısında Olumlu Gelişmeler Olur.	4	5,2	10	13,0	35	45,5	23	29,9	5	6,5	3,190	0,932
Yeni Yönetici Okula Dinamizm Getirir.	2	2,6	5	6,5	31	40,3	30	39,0	9	11,7	3,510	0,883
Zorunlu Yer Değiştirme Atamaları İle Bu Kurumun Sahibi Benim Anlayışı Ortadan Kalkar.	5	6,5	8	10,4	15	19,5	29	37,7	20	26,0	3,660	1,165
Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Ataması Yapılan Yeni Okul Yöneticisi Yerleşmiş Kurum Kültürüne Zarar Verebilir.	12	15,6	32	41,6	22	28,6	10	13,0	1	1,3	2,430	0,952
Zorunlu Yer Değiştirme Atamaları İle Uzun Vadeli Planlamalar Sonuca Ulaşmadan Değiştirilir Veya Yarım Kalır.	10	13,0	23	29,9	30	39,0	10	13,0	4	5,2	2,680	1,032
Eski Yönetime Yakın Olan Kurum Çalışanları Yeni Atanan Yöneticiye Ön Yargılı Olabilir.	3	3,9	17	22,1	32	41,6	18	23,4	7	9,1	3,120	0,986
Atama Zamanı Yaklaşan Yöneticinin Nasıl Olsa Gideceğim Düşüncesiyle Kurumdaki İş Verimi Azalır	4	5,2	16	20,8	22	28,6	29	37,7	6	7,8	3,220	1,034
Zorunlu Yer Değiştirme İle Ataması Yapılan Yöneticilerin Aile Düzeni Olumsuz Etkilenir.	3	3,9	16	20,8	33	42,9	15	19,5	10	13,0	3,170	1,031
Zorunlu Yer Değişikliği Uygulanması Öğretmenlere De Uygulanırsa Eğitim ve Öğretimde Kalite Artar.	3	3,9	4	5,2	19	24,7	24	31,2	27	35,1	3,880	1,076

Tablo 5 incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile yapılacak atamalara karşı yönetici tutumları ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Okul yöneticilerinin “aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.” ifadesine okul yöneticilerinin, %6,5'i (n=5) hiç katılmıyorum, %15,6'sı (n=12) katılmıyorum, %20,8'i (n=16) kısmen katılıyorum, %40,3'ü (n=31) katılıyorum, %16,9'u (n=13) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Okul yöneticilerinin “okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.” ifadesine yüksek ($3,450 \pm 1,142$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bulunduğu kurumdan istemediği halde ayrılan yöneticinin iş verimi olumsuz etkilenir.” ifadesine okul yöneticilerinin, %7,8'i (n=6) hiç katılmıyorum, %16,9'u (n=13) katılmıyorum, %29,9'u (n=23) kısmen katılıyorum, %31,2'si (n=24) katılıyorum, %14,3'ü (n=11) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Okul yöneticilerinin “bulunduğu kurumdan istemediği halde ayrılan yöneticinin iş verimi olumsuz etkilenir.” ifadesine orta ($3,270 \pm 1,143$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yeni atanan okul yöneticisi eski yöneticinin görmediği eksiklikleri daha kolay görür.” ifadesine okul yöneticilerinin, %5,2'si (n=4) hiç katılmıyorum, %13,0'ı (n=10) katılmıyorum, %31,2'si (n=24) kısmen katılıyorum, %39,0'ı (n=30) katılıyorum, %11,7'si (n=9) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Okul yöneticilerinin “yeni atanan okul yöneticisi eski yöneticinin görmediği eksiklikleri daha kolay görür.” ifadesine orta ($3,390 \pm 1,028$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticinin değişmesiyle okulun fiziki yapısında olumlu gelişmeler olur.” ifadesine okul yöneticilerinin, %5,2'si (n=4) hiç katılmıyorum, %13,0'ı (n=10) katılmıyorum, %45,5'i (n=35) kısmen katılıyorum, %29,9'u (n=23) katılıyorum, %6,5'i (n=5) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Okul yöneticilerinin “yöneticinin değişmesiyle okulun fiziki yapısında olumlu gelişmeler olur.” ifadesine orta ($3,190 \pm 0,932$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yeni yönetici okula dinamizm getirir.” ifadesine okul yöneticilerinin, %2,6'sı (n=2) hiç katılmıyorum, %6,5'i (n=5) katılmıyorum, %40,3'ü (n=31) kısmen katılıyorum, %39,0'ı (n=30) katılıyorum, %11,7'si (n=9) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Okul yöneticilerinin “yeni yönetici okula dinamizm getirir.” ifadesine yüksek ($3,510 \pm 0,883$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır (Tablo 5).

“Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.” ifadesine okul yöneticilerinin, %6,5'i (n=5) hiç katılmıyorum, %10,4'ü (n=8) katılmıyorum, %19,5'i (n=15) kısmen katılıyorum, %37,7'si (n=29) katılıyorum, %26,0'ı (n=20)

tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.” ifadesine yüksek ($3,660 \pm 1,165$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine okul yöneticilerinin, %15,6'sı ($n=12$) hiç katılmıyorum, %41,6'sı ($n=32$) katılmıyorum, %28,6'sı ($n=22$) kısmen katılıyorum, %13,0'ı ($n=10$) katılıyorum, %1,3'ü ($n=1$) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine zayıf ($2,430 \pm 0,952$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.” ifadesine okul yöneticilerinin, %13,0'ı ($n=10$) hiç katılmıyorum, %29,9'u ($n=23$) katılmıyorum, %39,0'ı ($n=30$) kısmen katılıyorum, %13,0'ı ($n=10$) katılıyorum, %5,2'si ($n=4$) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.” ifadesine orta ($2,680 \pm 1,032$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Eski yönetime yakın olan kurum çalışanları yeni atanan yöneticiye ön yargılı olabilir.” ifadesine okul yöneticilerinin, %3,9'u ($n=3$) hiç katılmıyorum, %22,1'i ($n=17$) katılmıyorum, %41,6'sı ($n=32$) kısmen katılıyorum, %23,4'ü ($n=18$) katılıyorum, %9,1'i ($n=7$) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Okul yöneticilerinin “eski yönetime yakın olan kurum çalışanları yeni atanan yöneticiye ön yargılı olabilir.” ifadesine orta ($3,120 \pm 0,986$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır” ifadesine okul yöneticilerinin, %5,2'si ($n=4$) hiç katılmıyorum, %20,8'i ($n=16$) katılmıyorum, %28,6'sı ($n=22$) kısmen katılıyorum, %37,7'si ($n=29$) katılıyorum, %7,8'i ($n=6$) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Okul yöneticilerinin “atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır” ifadesine orta ($3,220 \pm 1,034$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Zorunlu yer değiştirme ile ataması yapılan yöneticilerin aile düzeni olumsuz etkilenir.” ifadesine okul yöneticilerinin, %3,9'u ($n=3$) hiç katılmıyorum, %20,8'i ($n=16$) katılmıyorum, %42,9'u ($n=33$) kısmen katılıyorum, %19,5'i ($n=15$) katılıyorum, %13,0'ı ($n=10$) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme ile ataması yapılan yöneticilerin aile düzeni olumsuz etkilenir.” ifadesine orta ($3,170 \pm 1,031$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır (Tablo 5).

“Zorunlu yer değişikliği uygulaması öğretmenlere de uygulanırsa eğitim ve öğretimde

kalite artar.” ifadesine okul yöneticilerinin, %3,9'u (n=3) hiç katılmıyorum, %5,2'si (n=4) katılmıyorum, %24,7'si (n=19) kısmen katılıyorum, %31,2'si (n=24) katılıyorum, %35,1'i (n=27) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değişikliği uygulaması öğretmenlere de uygulanırsa eğitim ve öğretimde kalite artar.” ifadesine yüksek (3,880 ± 1,076) düzeyde katıldıkları saptanmıştır (Tablo 5).

4.4. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu Kriterleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Demografik Özelliklerine Göre Ortalamaları

Okul yöneticilerinin yönetici atamaları değerlendirme formu ile ilgili verdiği cevaplar, yöneticinin cinsiyetine göre, öğrenim durumuna göre, yönetici olarak görev yapma süresine göre, çalışmakta olduğu kurum türüne göre, idari görev unvanına göre, rotasyon kapsamında atanma durumuna göre araştırılmıştır.

4.4.1. Cinsiyete Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin ”Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu” Kriterleri ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların cinsiyete değişkenine göre incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu Kriterleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	P
Ataması Yapılacak Olan Yöneticinin Aldığı Eğitimlerle İlgili (yüksek Lisans Doktora, Sertifika.) Puanlama Adildir.	Kadın	28	3,610	1,197	403,000	0,002
	Erkek	49	2,670	1,265		
Ataması Yapılacak Olan Yöneticiye, Aldığı Ödüllerle İlgili Verilecek Olan Ek Puanı Doğru Buluyorum.	Kadın	28	3,040	1,290	594,500	0,320
	Erkek	49	2,730	1,186		
Yöneticinin Kariyeri İle İlgili Verilecek Olan (baş Öğretmen - Uzman Öğretmen) Puanlama Adildir.	Kadın	28	2,710	1,329	546,000	0,125
	Erkek	49	2,270	1,303		
Yatılı Kız Öğrencileri Bulunan Eğitim Kurumlarına Atanacak Bayan Yöneticilere Verilecek Olan Ek Puan Adildir.	Kadın	28	3,460	1,170	442,500	0,008
	Erkek	49	2,710	1,173		

Tablo 6 da yer alan okul yöneticilerinin “Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=403,000; p=0,002<0,05). Kadın okul yöneticilerinin “Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.” ifadesine verdiği

cevapların ortalama puanları ($x=3,610$), erkek okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından ($x=2,670$) yüksek bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin “*Yatılı kız öğrencileri bulunan eğitim kurumlarına atanacak bayan yöneticilere verilecek olan ek puan adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney $U=442,500$; $p=0,008<0,05$). Kadın okul yöneticilerinin verdiği cevapların ortalama puanları ($x=3,460$), erkek okul yöneticilerinin “*Yatılı kız öğrencileri bulunan eğitim kurumlarına atanacak bayan yöneticilere verilecek olan ek puan adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından ($x=2,710$) yüksek bulunmuştur. (Tablo 6).

Okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticiye, aldığı ödüllerle ilgili verilecek olan ek puanı doğru buluyorum.*” ve “*Yöneticinin kariyeri ile ilgili verilecek olan (başöğretmen - uzman öğretmen) puanlama adildir.*” ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.4.2. Öğrenim Durumuna Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu” Kriterleri ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların öğrenim durumu değişkenine göre incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu Kriterleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Öğrenim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Ataması Yapılacak Olan Yöneticinin Aldığı Eğitimlerle İlgili (yüksek Lisans Doktora, Sertifika.) Puanlama Adildir.	Önlisans	8	2,120	1,126	7,707	0,021	3 > 1
	Lisans	48	2,920	1,334			
	Yüksek Lisans	21	3,570	1,121			
Ataması Yapılacak Olan Yöneticiye, Aldığı Ödüllerle İlgili Verilecek Olan Ek Puanı Doğru Buluyorum.	Önlisans	8	2,500	0,756	1,060	0,589	
	Lisans	48	2,830	1,277			
	Yüksek Lisans	21	3,000	1,265			
Yöneticinin Kariyeri İle İlgili Verilecek Olan (baş Öğretmen - Uzman Öğretmen) Puanlama Adildir.	Önlisans	8	1,500	0,756	8,320	0,016	3 > 1
	Lisans	48	2,330	1,310			
	Yüksek Lisans	21	3,000	1,304			
Yatılı Kız Öğrencileri Bulunan Eğitim Kurumlarına Atanacak Bayan Yöneticilere Verilecek Olan Ek Puan Adildir.	Önlisans	8	2,380	0,916	4,022	0,134	
	Lisans	48	2,940	1,192			
	Yüksek Lisans	21	3,330	1,317			

Tablo 7 de yer alan, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=7,707; p=0,021<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; öğrenim durumu yüksek lisans olan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (3,570 ± 1,121), öğrenim durumu önlisans olan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (2,120 ± 1,126) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Yöneticinin kariyeri ile ilgili verilecek olan (baş öğretmen - uzman öğretmen) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=8,320; p=0,016<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; öğrenim durumu yüksek lisans olan okul yöneticilerinin “*Yöneticinin kariyeri ile ilgili verilecek olan (baş öğretmen - uzman öğretmen) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (3,000 ± 1,304), öğrenim durumu önlisans olan okul yöneticilerinin “*Yöneticinin kariyeri ile ilgili verilecek olan (baş öğretmen - uzman öğretmen) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (1,500 ± 0,756) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticiye, aldığı ödülleri ile ilgili verilecek olan ek puanı doğru buluyorum.*” ve “*Yatılı kız öğrencileri bulunan eğitim kurumlarına atanacak bayan yöneticilere verilecek olan ek puan adildir.*” ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (p>0.05). (Tablo 7).

4.4.3. Yönetici Olarak Görev Yapma Süresine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu” Kriterleri ile ilgili ifadelere verdiği cevapların yönetici olarak görev yapma süresine göre incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu Kriterleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Yönetici Olarak Görev Yapma Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Ataması Yapılacak Olan Yöneticinin Aldığı Eğitimlerle İlgili (yüksek Lisans Doktora, Sertifika.) Puanlama Adildir.	1-5 yıl	20	3,650	1,182	10,589	0,032	1 > 3 1 > 4 1 > 5
	6-10 yıl	9	3,560	1,333			
	11-15 yıl	13	2,620	1,387			
	16-20 yıl	12	2,830	1,030			
	21 yıl ve üstü	23	2,570	1,308			
Ataması Yapılacak Olan Yöneticiye, Aldığı Ödüllerle İlgili Verilecek Olan Ek Puanı Doğru Buluyorum.	1-5 yıl	20	2,650	1,309	2,613	0,625	
	6-10 yıl	9	2,890	1,167			
	11-15 yıl	13	2,850	1,281			
	16-20 yıl	12	2,580	1,240			
	21 yıl ve üstü	23	3,130	1,180			
Yöneticinin Kariyeri İle İlgili Verilecek Olan (baş Öğretmen - Uzman Öğretmen) Puanlama Adildir.	1-5 yıl	20	2,500	1,395	0,847	0,932	
	6-10 yıl	9	2,780	1,481			
	11-15 yıl	13	2,310	1,251			
	16-20 yıl	12	2,420	1,443			
	21 yıl ve üstü	23	2,300	1,259			
Yatılı Kız Öğrencileri Bulunan Eğitim Kurumlarına Atanacak Bayan Yöneticilere Verilecek Olan Ek Puan Adildir.	1-5 yıl	20	2,650	1,309	5,435	0,246	
	6-10 yıl	9	3,110	1,054			
	11-15 yıl	13	3,620	1,193			
	16-20 yıl	12	3,080	1,240			
	21 yıl ve üstü	23	2,830	1,154			

Tablo 8 deki araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının yönetici olarak görev yapma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=10,589; p=0,032<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yönetici olarak görev yapma süresi 1-5 yıl olan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (3,650 ± 1,182), yönetici olarak görev yapma süresi 11-15 yıl olan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (2,620 ± 1,387) yüksek bulunmuştur. Yönetici olarak görev yapma süresi 1-5 yıl olan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (3,650 ±

1,182), yönetici olarak görev yapma süresi 16-20 yıl olan okul yöneticilerinin “Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (2,830 ± 1,030) yüksek bulunmuştur. Yönetici olarak görev yapma süresi 1-5 yıl olan okul yöneticilerinin “Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (3,650 ± 1,182), yönetici olarak görev yapma süresi 21 yıl ve üstü olan okul yöneticilerinin verdiği cevapların ortalama puanlarından (2,570 ± 1,308) yüksek bulunmuştur (Tablo 8).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “Ataması yapılacak olan yöneticiye, aldığı ödüllerle ilgili verilecek olan ek puanı doğru buluyorum.”, “Yöneticinin kariyeri ile ilgili verilecek olan (baş öğretmen - uzman öğretmen) puanlama adildir.” ve “Yatılı kız öğrencileri bulunan eğitim kurumlarına atanacak bayan yöneticilere verilecek olan ek puan adildir.” ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının yönetici olarak görev yapma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (p>0.05).

4.4.4. Çalışmakta Olduğu Kurum Türüne Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin ”Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu” Kriterleri ile ilgili ifadelere verdiği cevapların çalışmakta olduğu kurum türüne göre incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu Kriterleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Çalışmakta Olduğu Kurum Türüne Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	P
Ataması Yapılacak Olan Yöneticinin Aldığı Eğitimlerle İlgili (yüksek Lisans Doktora, Sertifika.) Puanlama Adildir.	İlkokul	29	2,970	1,426	0,537	0,970
	Ortaokul	16	3,060	1,063		
	Meslek Lisesi	9	3,110	1,453		
	Anadolu Lisesi	12	2,830	1,267		
	Diğer	11	3,180	1,471		
Ataması Yapılacak Olan Yöneticiye, Aldığı Ödüllerle İlgili Verilecek Olan Ek Puanı Doğru Buluyorum.	İlkokul	29	3,030	1,149	6,862	0,143
	Ortaokul	16	2,310	1,195		
	Meslek Lisesi	9	2,330	1,225		
	Anadolu Lisesi	12	3,170	1,193		
	Diğer	11	3,180	1,328		
Yöneticinin Kariyeri İle İlgili Verilecek Olan (baş Öğretmen - Uzman Öğretmen) Puanlama Adildir.	İlkokul	29	2,240	1,327	3,707	0,447
	Ortaokul	16	2,380	1,088		
	Meslek Lisesi	9	2,110	1,453		
	Anadolu Lisesi	12	2,580	1,240		
	Diğer	11	3,090	1,578		
Yatılı Kız Öğrencileri Bulunan Eğitim Kurumlarına Atanacak Bayan Yöneticilere Verilecek Olan Ek Puan Adildir.	İlkokul	29	3,000	1,254	7,962	0,093
	Ortaokul	16	3,560	0,727		
	Meslek Lisesi	9	2,330	1,118		
	Anadolu Lisesi	12	2,500	1,243		
	Diğer	11	3,180	1,471		

Tablo 9’u değerlendirdiğimizde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*”, “*Ataması yapılacak olan yöneticiye, aldığı ödüllerle ilgili verilecek olan ek puanı doğru buluyorum.*”, “*Yöneticinin kariyeri ile ilgili verilecek olan (baş öğretmen - uzman öğretmen) puanlama adildir.*” ve “*Yatılı kız öğrencileri bulunan eğitim kurumlarına atanacak bayan yöneticilere verilecek olan ek puan adildir.*” ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının çalışmakta olduğu kurum türü değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

4.4.5. İdari Görev Unvanına Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu” Kriterleri ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların idari görev unvanına göre incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu Kriterleri İle İlgili İfadelerine Verdiği Cevapların İdari Görev Unvanına Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	P
Ataması Yapılacak Olan Yöneticinin Aldığı Eğitimlerle İlgili (yüksek Lisans Doktora, Sertifika.) Puanlama Adildir.	Okul Müdürü	23	2,960	1,397	1,195	0,550
	Müdür Başyardımcısı	7	2,570	1,272		
	Müdür Yardımcısı	47	3,110	1,289		
Ataması Yapılacak Olan Yöneticiye, Aldığı Ödüllerle İlgili Verilecek Olan Ek Puanı Doğru Buluyorum.	Okul Müdürü	23	3,220	1,242	4,135	0,127
	Müdür Başyardımcısı	7	3,140	1,574		
	Müdür Yardımcısı	47	2,620	1,134		
Yöneticinin Kariyeri İle İlgili Verilecek Olan (baş Öğretmen - Uzman Öğretmen) Puanlama Adildir.	Okul Müdürü	23	2,780	1,413	3,098	0,212
	Müdür Başyardımcısı	7	2,710	1,380		
	Müdür Yardımcısı	47	2,210	1,250		
Yatılı Kız Öğrencileri Bulunan Eğitim Kurumlarına Atanacak Bayan Yöneticilere Verilecek Olan Ek Puan Adildir.	Okul Müdürü	23	2,960	1,107	4,053	0,132
	Müdür Başyardımcısı	7	2,140	1,069		
	Müdür Yardımcısı	47	3,130	1,262		

10. Tabloda yer alan, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*”, “*Ataması yapılacak olan yöneticiye, aldığı ödüllerle ilgili verilecek olan ek puanı doğru buluyorum.*”, “*Yöneticinin kariyeri ile ilgili verilecek olan (baş öğretmen - uzman öğretmen) puanlama adildir.*” ve “*Yatılı kız öğrencileri bulunan eğitim kurumlarına atanacak bayan yöneticilere verilecek olan ek puan adildir.*” ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının idari görev unvanı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup

ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). (Tablo 10).

4.4.6. Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği (Rotasyon) Kapsamında Atanma Durumuna Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin "Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu" Kriterleri ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların rotasyon kapsamında atanıp atanmadığına göre incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu Kriterleri İle İlgili İfadelerine Verdiği Cevapların Şuanda Çalıştığı Okula Çalışma Süresine Bağlı Olarak, Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği (Rotasyon) Kapsamında Atanma Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	P
Ataması Yapılacak Olan Yöneticinin Aldığı Eğitimlerle İlgili (yüksek Lisans Doktora, Sertifika.) Puanlama Adildir.	Evet	28	2,570	1,168	475,500	0,022
	Hayır	49	3,270	1,335		
Ataması Yapılacak Olan Yöneticiye, Aldığı Ödüllerle İlgili Verilecek Olan Ek Puanı Doğru Buluyorum.	Evet	28	2,750	1,041	649,500	0,692
	Hayır	49	2,900	1,327		
Yöneticinin Kariyeri İle İlgili Verilecek Olan (baş Öğretmen - Uzman Öğretmen) Puanlama Adildir.	Evet	28	2,180	1,188	580,000	0,246
	Hayır	49	2,570	1,384		
Yatılı Kız Öğrencileri Bulunan Eğitim Kurumlarına Atanacak Bayan Yöneticilere Verilecek Olan Ek Puan Adildir.	Evet	28	3,070	0,979	651,000	0,701
	Hayır	49	2,940	1,345		

Okul yöneticilerinin "Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir." ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının şuanda çalıştığı okula çalışma süresine bağlı olarak, zorunlu yer değiştirme yönetmeliği (rotasyon) kapsamında atanma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney $U=475,500$; $p=0,022<0,05$). Evetin "Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir." ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ($x=2,570$), hayırın "Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir." ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından ($x=3,270$) düşük bulunmuştur (Tablo 11).

Okul yöneticilerinin "Ataması yapılacak olan yöneticiye, aldığı ödüllerle ilgili verilecek olan ek puanı doğru buluyorum.", "Yöneticinin kariyeri ile ilgili verilecek olan (baş öğretmen - uzman öğretmen) puanlama adildir." ve "Yatılı kız öğrencileri bulunan eğitim kurumlarına atanacak bayan yöneticilere verilecek olan ek puan adildir." ifadelerine verdiği

cevapların ortalama puanları ortalamalarının şunda çalıştığı okula çalışma süresine bağlı olarak, zorunlu yer değiştirme yönetmeliği (rotasyon) kapsamında atanma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). (Tablo 11).

4.5. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumlar İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Demografik Özelliklerine Göre Ortalamaları

Araştırmada, okul yöneticilerinin zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile yapılacak atamalara karşı yönetici tutumlar ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar, yöneticinin cinsiyetine göre, öğrenim durumuna göre, yönetici olarak görev yapma süresine göre, çalışmakta olduğu kurum türüne göre, idari görev unvanına göre, rotasyon kapsamında atanma durumuna göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

4.5.1. Cinsiyete Göre Ortalamaları

Okul yöneticilerinin zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile yapılacak atamalara karşı yönetici tutumları ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların, cinsiyet değişkenine göre sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumlar İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	P
Okul Yöneticilerinin Aynı Kurumda 8 Yıldan Daha Uzun Süre Kalmaları İş Verimini Düşürür.	Kadın	28	3,070	1,245	496,000	0,036
	Erkek	49	3,670	1,029		
Bulunduğu Kurumdan İstemediği Halde Ayrılan Yöneticinin İş Verimi Olumsuz Etkilenir.	Kadın	28	3,460	1,261	594,500	0,316
	Erkek	49	3,160	1,067		
Yeni Atanan Okul Yöneticisi Eski Yöneticinin Görmediği Eksiklikleri Daha Kolay Görür.	Kadın	28	3,210	1,166	588,000	0,276
	Erkek	49	3,490	0,938		
Yöneticinin Değişmesiyle Okulun Fiziki Yapısında Olumlu Gelişmeler Olur.	Kadın	28	3,070	1,016	638,000	0,587
	Erkek	49	3,270	0,884		
Yeni Yönetici Okula Dinamizm Getirir.	Kadın	28	3,210	0,876	525,000	0,068
	Erkek	49	3,670	0,851		
Zorunlu Yer Değiştirme Atamaları İle Bu Kurumun Sahibi Benim Anlayışı Ortadan Kalkar.	Kadın	28	3,610	1,257	672,500	0,882
	Erkek	49	3,690	1,122		
Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Ataması Yapılan Yeni Okul Yöneticisi Yerleşmiş Kurum Kültürüne Zarar Verebilir.	Kadın	28	2,750	1,076	491,500	0,030
	Erkek	49	2,240	0,830		
Zorunlu Yer Değiştirme Atamaları İle Uzun Vadeli Planlımlar Sonuca Ulaşmadan Değiştirilir, Yarım Kalır.	Kadın	28	3,040	1,138	480,500	0,023
	Erkek	49	2,470	0,915		
Eski Yönetime Yakın Olan Kurum Çalışanları Yeni Atanan Yöneticiye Ön Yargılı Olabilir.	Kadın	28	3,210	1,101	650,000	0,688
	Erkek	49	3,060	0,922		
Atama Zamanı Yaklaşan Yöneticinin Nasıl Olsa Gideceğim Düşüncesiyle Kurumdaki İş Verimi Azalır	Kadın	28	3,640	0,989	442,000	0,007
	Erkek	49	2,980	0,989		
Zorunlu Yer Değiştirme İle Ataması Yapılan Yöneticilerin Aile Düzeni Olumsuz Etkilenir.	Kadın	28	3,500	1,139	502,500	0,041
	Erkek	49	2,980	0,924		
Zorunlu Yer Değişikliği Uygulanması Öğretmenlere De Uygulanırsa Eğitim ve Öğretimde Kalite Artar.	Kadın	28	3,680	1,090	568,500	0,193
	Erkek	49	4,000	1,061		

Tablo 12 değerlendirildiğinde, okul yöneticilerinin “Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=496,000; p=0,036<0,05). Kadın okul yöneticilerinin “Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (x=3,070), erkek okul yöneticilerinin “Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (x=3,670) düşük bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=491,500; p=0,030<0,05). Kadın okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (x=2,750), erkek okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (x=2,240) yüksek bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=480,500; p=0,023<0,05). Kadın okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (x=3,040), erkek okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (x=2,470) yüksek bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin “Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=442,000; p=0,007<0,05).

Kadın okul yöneticilerinin “*Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ($x=3,640$), erkek okul yöneticilerinin “*Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından ($x=2,980$) yüksek bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin “*Zorunlu yer değiştirme ile ataması yapılan yöneticilerin aile düzeni olumsuz etkilenir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney $U=502,500$; $p=0,041<0,05$). Kadın okul yöneticilerinin “*Zorunlu yer değiştirme ile ataması yapılan yöneticilerin aile düzeni olumsuz etkilenir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ($x=3,500$), erkek okul yöneticilerinin “*Zorunlu yer değiştirme ile ataması yapılan yöneticilerin aile düzeni olumsuz etkilenir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından ($x=2,980$) yüksek bulunmuştur. (Tablo 12).

Okul yöneticilerinin “*Bulunduğu kurumdan istemediği halde ayrılan yöneticinin iş verimi olumsuz etkilenir.*”, “*Yeni atanan okul yöneticisi eski yöneticinin görmediği eksiklikleri daha kolay görür.*”, “*Yöneticinin değişmesiyle okulun fiziki yapısında olumlu gelişmeler olur.*”, “*Yeni yönetici okula dinamizm getirir.*”, “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.*”, “*Eski yönetime yakın olan kurum çalışanları yeni atanan yöneticiye ön yargılı olabilir.*” ve “*Zorunlu yer değişikliği uygulaması öğretmenlere de uygulanırsa eğitim ve öğretimde kalite artar.*” ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.5.2. Öğrenim Durumuna Göre Ortalamaları

Okul yöneticilerinin zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile yapılacak atamalara karşı yönetici tutumları ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların, öğrenim durumu değişkenine göre sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 13. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumlar İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Öğrenim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Okul Yöneticilerinin Aynı Kurumda 8 Yılda Daha Uzun Süre Kalmaları İş Verimini Düşürür.	Önlisans	8	3,380	1,061	2,658	0,265	
	Lisans	48	3,330	1,136			
	Yüksek Lisans	21	3,760	1,179			
Bulunduğu Kurumdan İstemediği Halde Ayrılan Yöneticinin İş Verimi Olumsuz Etkilenir.	Önlisans	8	2,750	1,282	5,093	0,078	
	Lisans	48	3,500	1,052			
	Yüksek Lisans	21	2,950	1,203			
Yeni Atanan Okul Yöneticisi Eski Yöneticinin Görmediği Eksiklikleri Daha Kolay Görür.	Önlisans	8	3,750	1,035	1,120	0,571	
	Lisans	48	3,330	0,975			
	Yüksek Lisans	21	3,380	1,161			
Yöneticinin Değişmesiyle Okulun Fiziki Yapısında Olumlu Gelişmeler Olur.	Önlisans	8	3,380	1,188	0,262	0,877	
	Lisans	48	3,150	0,850			
	Yüksek Lisans	21	3,240	1,044			
Yeni Yönetici Okula Dinamizm Getirir.	Önlisans	8	3,620	0,916	1,938	0,379	
	Lisans	48	3,380	0,890			
	Yüksek Lisans	21	3,760	0,831			
Zorunlu Yer Değiştirme Atamaları İle Bu Kurumun Sahibi Benim Anlayışı Ortadan Kalkar.	Önlisans	8	3,750	0,886	1,253	0,535	
	Lisans	48	3,540	1,254			
	Yüksek Lisans	21	3,900	1,044			
Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Ataması Yapılan Yeni Okul Yöneticisi Yerleşmiş Kurum Kültürüne Zarar Verebilir.	Önlisans	8	2,380	0,518	0,145	0,930	
	Lisans	48	2,420	1,028			
	Yüksek Lisans	21	2,480	0,928			
Zorunlu Yer Değiştirme Atamaları İle Uzun Vadeli Planlamalar Sonuca Ulaşmadan Değiştirilir Veya Yarım Kalır.	Önlisans	8	2,500	0,535	0,758	0,685	
	Lisans	48	2,730	1,047			
	Yüksek Lisans	21	2,620	1,161			
Eski Yönetime Yakın Olan Kurum Çalışanları Yeni Atanan Yöneticiye Ön Yargılı Olabilir.	Önlisans	8	3,120	1,126	0,112	0,946	
	Lisans	48	3,120	0,981			
	Yüksek Lisans	21	3,100	0,995			
Atama Zamanı Yaklaşan Yöneticinin Nasıl Olsa Gideceğim Düşüncesiyle Kurumdaki İş Verimi Azalır	Önlisans	8	2,000	0,756	11,548	0,003	2 > 1 3 > 1
	Lisans	48	3,380	0,981			
	Yüksek Lisans	21	3,330	0,966			
Zorunlu Yer Değiştirme İle Ataması Yapılan Yöneticilerin Aile Düzeni Olumsuz Etkilenir.	Önlisans	8	2,750	0,707	1,668	0,434	
	Lisans	48	3,230	1,096			
	Yüksek Lisans	21	3,190	0,981			
Zorunlu Yer Değişikliği Uygulaması Öğretmenlere De Uygulanırsa Eğitim ve Öğretimde Kalite Artar.	Önlisans	8	4,250	0,886	5,881	0,053	
	Lisans	48	3,670	1,078			
	Yüksek Lisans	21	4,240	1,044			

Tablo 13 de yer alan araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=11,548; p=0,003<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U

testi uygulanmıştır. Buna göre; öğrenim durumu lisans olan okul yöneticilerinin “*Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (3,380 ± 0,981), öğrenim durumu önlisans olan okul yöneticilerinin “*Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (2,000 ± 0,756) yüksek bulunmuştur. Öğrenim durumu yüksek lisans olan okul yöneticilerinin “*Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (3,330 ± 0,966), öğrenim durumu önlisans olan okul yöneticilerinin “*Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (2,000 ± 0,756) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.*”, “*Bulunduğu kurumdaki istemediği halde ayrılan yöneticinin iş verimi olumsuz etkilenir.*”, “*Yeni atanan okul yöneticisi eski yöneticinin görmediği eksiklikleri daha kolay görür.*”, “*Yöneticinin değişmesiyle okulun fiziki yapısında olumlu gelişmeler olur.*”, “*Yeni yönetici okula dinamizm getirir.*”, “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.*”, “*Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.*”, “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.*”, “*Eski yönetime yakın olan kurum çalışanları yeni atanan yöneticiye ön yargılı olabilir.*”, “*Zorunlu yer değiştirme ile ataması yapılan yöneticilerin aile düzeni olumsuz etkilenir.*” ve “*Zorunlu yer değişikliği uygulaması öğretmenlere de uygulanırsa eğitim ve öğretimde kalite artar.*” ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). (Tablo 13).

4.5.3. Yönetici Olarak Görev Yapma Süresine Göre Ortalamaları

Okul yöneticilerinin zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile yapılacak atamalara karşı yönetici tutumları ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların, yönetici olarak görev yapma süresi değişkenine göre sonuçları aşağıdaki tablo 14’ yer almaktadır.

Tablo 14. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumlar İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Yönetici Olarak Görev Yapma Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Okul Yöneticilerinin Aynı Kurumda 8 Yıldan Daha Uzun Süre Kalmaları İş Verimini Düşürür.	1-5 yıl	20	3,500	1,395	2,633	0,621	
	6-10 yıl	9	3,670	1,225			
	11-15 yıl	13	3,540	1,127			
	16-20 yıl	12	3,670	0,778			
	21 yıl ve üstü	23	3,170	1,072			
Bulunduğu Kurumdan İstemediği Halde Ayrılan Yöneticinin İş Verimi Olumsuz Etkilenir.	1-5 yıl	20	3,400	1,231	1,054	0,902	
	6-10 yıl	9	3,110	1,269			
	11-15 yıl	13	3,150	1,068			
	16-20 yıl	12	3,420	0,996			
	21 yıl ve üstü	23	3,220	1,204			
Yeni Atanan Okul Yöneticisi Eski Yöneticinin Görmediği Eksiklikleri Daha Kolay Görür.	1-5 yıl	20	3,550	0,999	5,322	0,256	
	6-10 yıl	9	3,670	0,866			
	11-15 yıl	13	3,080	1,188			
	16-20 yıl	12	3,750	0,754			
	21 yıl ve üstü	23	3,130	1,100			
Yöneticinin Değişmesiyle Okulun Fiziki Yapısında Olumlu Gelişmeler Olur.	1-5 yıl	20	3,200	0,834	7,846	0,097	
	6-10 yıl	9	3,220	0,833			
	11-15 yıl	13	3,460	0,967			
	16-20 yıl	12	3,580	0,669			
	21 yıl ve üstü	23	2,830	1,072			
Yeni Yönetici Okula Dinamizm Getirir.	1-5 yıl	20	3,550	0,759	3,710	0,447	
	6-10 yıl	9	3,890	0,782			
	11-15 yıl	13	3,620	1,044			
	16-20 yıl	12	3,500	0,522			
	21 yıl ve üstü	23	3,260	1,054			
Zorunlu Yer Değiştirme Atamaları İle Bu Kurumun Sahibi Benim Anlayışı Ortadan Kalkar.	1-5 yıl	20	4,200	0,894	16,168	0,003	1 > 5 2 > 5 3 > 5
	6-10 yıl	9	4,110	0,782			
	11-15 yıl	13	3,920	1,256			
	16-20 yıl	12	3,670	0,778			
	21 yıl ve üstü	23	2,870	1,254			
Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Ataması Yapılan Yeni Okul Yöneticisi Yerleşmiş Kurum Kültürüne Zarar Verebilir.	1-5 yıl	20	2,500	0,889	2,693	0,610	
	6-10 yıl	9	2,000	0,707			
	11-15 yıl	13	2,310	1,109			
	16-20 yıl	12	2,420	0,669			
	21 yıl ve üstü	23	2,610	1,118			
Zorunlu Yer Değiştirme Atamaları İle Uzun Vadeli Planlamalar Sonuca Ulaşmadan Değiştirilir Veya Yarım Kalır.	1-5 yıl	20	2,650	1,040	7,697	0,103	
	6-10 yıl	9	2,000	0,866			
	11-15 yıl	13	2,540	1,127			
	16-20 yıl	12	2,580	0,900			
	21 yıl ve üstü	23	3,090	0,996			
Eski Yönetime Yakın Olan Kurum Çalışanları Yeni Atanan Yöneticiye Ön Yargılı Olabilir.	1-5 yıl	20	3,300	0,979	2,281	0,684	
	6-10 yıl	9	2,780	1,202			
	11-15 yıl	13	3,000	1,080			
	16-20 yıl	12	3,080	0,900			
	21 yıl ve üstü	23	3,170	0,937			
Atama Zamanı Yaklaşan Yöneticinin Nasıl Olsa Gideceğim Düşüncesiyle Kurumdaki İş Verimi Azalır	1-5 yıl	20	3,450	0,945	3,465	0,483	
	6-10 yıl	9	3,000	1,225			
	11-15 yıl	13	3,540	0,967			
	16-20 yıl	12	3,170	0,835			
	21 yıl ve üstü	23	2,960	1,147			
Zorunlu Yer Değiştirme İle Ataması Yapılan Yöneticilerin Aile Düzeni Olumsuz Etkilenir.	1-5 yıl	20	3,000	1,124	1,917	0,751	
	6-10 yıl	9	3,220	1,302			
	11-15 yıl	13	3,230	0,832			
	16-20 yıl	12	3,000	0,953			
	21 yıl ve üstü	23	3,350	1,027			
Zorunlu Yer Değişikliği Uygulanması Öğretmenlere De Uygulanırsa Eğitim ve Öğretimde Kalite Artar.	1-5 yıl	20	3,900	0,912	6,010	0,198	
	6-10 yıl	9	4,000	1,414			
	11-15 yıl	13	3,310	1,032			
	16-20 yıl	12	4,000	0,953			
	21 yıl ve üstü	23	4,090	1,125			

Tablo 14 deki, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının yönetici olarak görev yapma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=16,168; p=0,003<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yönetici olarak görev yapma süresi 1-5 yıl olan okul yöneticilerinin “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (4,200 ± 0,894), yönetici olarak görev yapma süresi 21 yıl ve üstü olan okul yöneticilerinin “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (2,870 ± 1,254) yüksek bulunmuştur. Yönetici olarak görev yapma süresi 6-10 yıl olan okul yöneticilerinin “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (4,110 ± 0,782), yönetici olarak görev yapma süresi 21 yıl ve üstü olan okul yöneticilerinin “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (2,870 ± 1,254) yüksek bulunmuştur. Yönetici olarak görev yapma süresi 11-15 yıl olan okul yöneticilerinin “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (3,920 ± 1,256), yönetici olarak görev yapma süresi 21 yıl ve üstü olan okul yöneticilerinin “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (2,870 ± 1,254) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.*”, “*Bulunduğu kurumdaki istemediği halde ayrılan yöneticinin iş verimi olumsuz etkilenir.*”, “*Yeni atanan okul yöneticisi eski yöneticinin görmediği eksiklikleri daha kolay görür.*”, “*Yöneticinin değişmesiyle okulun fiziki yapısında olumlu gelişmeler olur.*”, “*Yeni yönetici okula dinamizm getirir.*”, “*Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.*”, “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.*”, “*Eski yönetime yakın olan kurum çalışanları yeni atanan yöneticiye ön yargılı olabilir.*”, “*Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.*”, “*Zorunlu yer değiştirme ile ataması yapılan yöneticilerin aile düzeni olumsuz etkilenir.*” ve “*Zorunlu yer değişikliği uygulaması öğretmenlere de uygulanırsa eğitim ve öğretimde kalite artar.*” ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının yönetici olarak görev yapma süresi değişkeni açısından

anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). (Tablo 14).

4.5.4. Çalışmakta Olduğu Kurum Türüne Göre Ortalamaları

Okul yöneticilerinin zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile yapılacak atamalara karşı yönetici tutumları ile ilgili ifadelere verdiği cevapların, çalışmakta olduğu kurum türü değişkenine göre sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 15. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumları İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Çalışmakta Olduğu Kurum Türüne Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Okul Yöneticilerinin Aynı Kurumda 8 Yıldan Daha Uzun Süre Kalmaları İş Verimini Düşürür.	İlkokul	29	3,340	1,173	5,287	0,259	
	Ortaokul	16	3,250	0,931			
	Meslek Lisesi	9	3,670	1,803			
	Anadolu Lisesi	12	3,330	0,888			
	Diğer	11	4,000	0,894			
Bulunduğu Kurumdan İstemediği Halde Ayrılan Yöneticinin İş Verimi Olumsuz Etkilenir.	İlkokul	29	3,480	1,153	7,027	0,134	
	Ortaokul	16	3,190	1,109			
	Meslek Lisesi	9	3,890	0,782			
	Anadolu Lisesi	12	3,000	1,044			
	Diğer	11	2,640	1,286			
Yeni Atanan Okul Yöneticisi Eski Yöneticinin Görmediği Eksiklikleri Daha Kolay Görür.	İlkokul	29	3,450	1,121	3,205	0,524	
	Ortaokul	16	3,060	0,998			
	Meslek Lisesi	9	3,670	0,866			
	Anadolu Lisesi	12	3,420	0,900			
	Diğer	11	3,450	1,128			
Yöneticinin Değişmesiyle Okulun Fiziki Yapısında Olumlu Gelişmeler Olur.	İlkokul	29	3,070	1,132	1,376	0,848	
	Ortaokul	16	3,190	0,834			
	Meslek Lisesi	9	3,330	0,707			
	Anadolu Lisesi	12	3,250	0,965			
	Diğer	11	3,360	0,674			
Yeni Yönetici Okula Dinamizm Getirir.	İlkokul	29	3,410	0,983	2,373	0,668	
	Ortaokul	16	3,380	0,806			
	Meslek Lisesi	9	3,780	0,972			
	Anadolu Lisesi	12	3,500	0,905			
	Diğer	11	3,730	0,647			
Zorunlu Yer Değiştirme Atamaları İle Bu Kurumun Sahibi Benim Anlayışı Ortadan Kalkar.	İlkokul	29	3,550	1,242	5,169	0,270	
	Ortaokul	16	3,380	1,088			
	Meslek Lisesi	9	4,110	0,928			
	Anadolu Lisesi	12	3,500	1,314			
	Diğer	11	4,180	0,982			
Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Ataması Yapılan Yeni Okul Yöneticisi Yerleşmiş Kurum Kültürüne Zarar Verebilir.	İlkokul	29	2,100	0,817	12,728	0,013	2 > 1 2 > 3 2 > 5
	Ortaokul	16	3,120	0,957			
	Meslek Lisesi	9	2,330	0,866			
	Anadolu Lisesi	12	2,580	0,996			
	Diğer	11	2,180	0,874			
Zorunlu Yer Değiştirme Atamaları İle Uzun Vadeli Planlamalar Sonuca Ulaşmadan Değiştirilir Veya Yarım Kalır.	İlkokul	29	2,830	1,071	12,098	0,017	1 > 5 2 > 3 2 > 4 2 > 5
	Ortaokul	16	3,250	0,856			
	Meslek Lisesi	9	2,220	1,093			
	Anadolu Lisesi	12	2,420	0,900			
	Diğer	11	2,090	0,831			
Eski Yönetime Yakın Olan Kurum Çalışanları Yeni Atanan Yöneticiye Ön Yargılı Olabilir.	İlkokul	29	3,140	1,026	0,319	0,989	
	Ortaokul	16	3,060	0,680			
	Meslek Lisesi	9	3,110	1,054			
	Anadolu Lisesi	12	3,000	0,953			
	Diğer	11	3,270	1,348			

Atama Zamanı Yaklaşan Yöneticinin Nasıl Olsa Gideceğim Düşüncesiyle Kurumdaki İş Verimi Azalır	İlkokul	29	3,100	1,047	3,052	0,549	
	Ortaokul	16	3,380	0,885			
	Meslek Lisesi	9	3,440	1,014			
	Anadolu Lisesi	12	3,420	1,084			
	Diğer	11	2,910	1,221			
Zorunlu Yer Değiştirme İle Ataması Yapılan Yöneticilerin Aile Düzeni Olumsuz Etkilenir.	İlkokul	29	3,140	1,026	0,305	0,989	
	Ortaokul	16	3,190	0,981			
	Meslek Lisesi	9	3,110	1,364			
	Anadolu Lisesi	12	3,250	0,866			
	Diğer	11	3,180	1,168			
Zorunlu Yer Değişikliği Uygulaması Öğretmenlere De Uygulanırsa Eğitim ve Öğretimde Kalite Artar.	İlkokul	29	3,860	1,093	0,801	0,938	
	Ortaokul	16	4,060	0,929			
	Meslek Lisesi	9	3,780	1,093			
	Anadolu Lisesi	12	3,920	1,240			
	Diğer	11	3,730	1,191			

Tablo 15'in değerlendirilmesinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının çalışmakta olduğu kurum türü değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=12,728; p=0,013<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; çalışmakta olduğu kurum türü ortaokul olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (3,120 ± 0,957), çalışmakta olduğu kurum türü ilkokul olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (2,100 ± 0,817) yüksek bulunmuştur. Çalışmakta olduğu kurum türü ortaokul olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (3,120 ± 0,957), çalışmakta olduğu kurum türü meslek lisesi olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (2,330 ± 0,866) yüksek bulunmuştur. Çalışmakta olduğu kurum türü ortaokul olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (3,120 ± 0,957), çalışmakta olduğu kurum türü diğer olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (2,180 ± 0,874) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun

vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının çalışmakta olduğu kurum türü değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=12,098; p=0,017<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; çalışmakta olduğu kurum türü ilkokul olan okul yöneticilerinin “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (2,830 ± 1,071), çalışmakta olduğu kurum türü diğer olan okul yöneticilerinin “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (2,090 ± 0,831) yüksek bulunmuştur. Çalışmakta olduğu kurum türü ortaokul olan okul yöneticilerinin “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (3,250 ± 0,856), çalışmakta olduğu kurum türü meslek lisesi olan okul yöneticilerinin “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (2,220 ± 1,093) yüksek bulunmuştur. Çalışmakta olduğu kurum türü ortaokul olan okul yöneticilerinin “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (3,250 ± 0,856), çalışmakta olduğu kurum türü Anadolu lisesi olan okul yöneticilerinin “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (2,420 ± 0,900) yüksek bulunmuştur. Çalışmakta olduğu kurum türü ortaokul olan okul yöneticilerinin “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (3,250 ± 0,856), çalışmakta olduğu kurum türü diğer olan okul yöneticilerinin “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (2,090 ± 0,831) yüksek bulunmuştur (Tablo 15).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.*”, “*Bulunduğu kurumdan istemediği halde ayrılan yöneticinin iş verimi olumsuz etkilenir.*”, “*Yeni atanan okul yöneticisi eski yöneticinin görmediği eksiklikleri daha kolay görür.*”, “*Yöneticinin değişmesiyle okulun fiziki yapısında olumlu gelişmeler olur.*”, “*Yeni yönetici okula dinamizm getirir.*”, “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.*”, “*Eski yönetime yakın olan kurum çalışanları yeni atanan yöneticiye ön yargılı olabilir.*”, “*Atama zamanı yaklaşan*

yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.”, “Zorunlu yer değiştirme ile ataması yapılan yöneticilerin aile düzeni olumsuz etkilenir.” ve “Zorunlu yer değişikliği uygulaması öğretmenlere de uygulanırsa eğitim ve öğretimde kalite artar.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının çalışmakta olduğu kurum türü değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). (Tablo 15).

4.5.5. İdari Görev Unvanına Göre Ortalamaları

Okul yöneticilerinin zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile yapılacak atamalara karşı yönetici tutumları ile ilgili ifadelere verdiği cevapların, idari görev unvanı değişkenine göre sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 16. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumlar İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların İdari Görev Unvanına Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Okul Yöneticilerinin Aynı Kurumda 8 Yılda Daha Uzun Süre Kalmaları İş Verimini Düşürür.	Okul Müdürü	23	3,700	1,020	1,920	0,383	
	Müdür Başyardımcısı	7	3,710	0,951			
	Müdür Yardımcısı	47	3,300	1,214			
Bulduğu Kurumdan İstemediği Halde Ayrılan Yöneticinin İş Verimi Olumsuz Etkilenir.	Okul Müdürü	23	3,000	1,087	2,747	0,253	
	Müdür Başyardımcısı	7	3,710	0,756			
	Müdür Yardımcısı	47	3,340	1,203			
Yeni Atanan Okul Yöneticisi Eski Yöneticinin Görmediği Eksiklikleri Daha Kolay Görür.	Okul Müdürü	23	3,390	0,988	0,591	0,744	
	Müdür Başyardımcısı	7	3,140	0,900			
	Müdür Yardımcısı	47	3,430	1,078			
Yöneticinin Değişmesiyle Okulun Fiziki Yapısında Olumlu Gelişmeler Olur.	Okul Müdürü	23	3,430	0,992	2,772	0,250	
	Müdür Başyardımcısı	7	3,290	0,951			
	Müdür Yardımcısı	47	3,060	0,895			
Yeni Yönetici Okula Dinamizm Getirir.	Okul Müdürü	23	3,910	0,793	6,096	0,047	1 > 3
	Müdür Başyardımcısı	7	3,290	0,756			
	Müdür Yardımcısı	47	3,340	0,891			
Zorunlu Yer Değiştirme Atamaları İle Bu Kurumun Sahibi Benim Anlayışı Ortadan Kalkar.	Okul Müdürü	23	3,610	1,158	1,093	0,579	
	Müdür Başyardımcısı	7	3,290	1,254			
	Müdür Yardımcısı	47	3,740	1,170			
Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Ataması Yapılan Yeni Okul Yöneticisi Yerleşmiş Kurum Kültürüne Zarar Verebilir.	Okul Müdürü	23	2,260	0,915	0,874	0,646	
	Müdür Başyardımcısı	7	2,570	0,787			
	Müdür Yardımcısı	47	2,490	0,997			
Zorunlu Yer Değiştirme Atamaları İle Uzun Vadeli Planlamalar Sonuca Ulaşmadan Değiştirilir Veya Yarım Kalır.	Okul Müdürü	23	2,570	0,992	0,215	0,898	
	Müdür Başyardımcısı	7	2,710	0,951			
	Müdür Yardımcısı	47	2,720	1,077			
Eski Yönetime Yakın Olan Kurum Çalışanları Yeni Atanan Yöneticiye Ön Yargılı Olabilir.	Okul Müdürü	23	3,170	0,984	1,376	0,503	
	Müdür Başyardımcısı	7	3,430	0,535			
	Müdür Yardımcısı	47	3,040	1,042			

Atama Zamanı Yaklaşan Yöneticinin Nasıl Olsa Gideceğim Düşüncesiyle Kurumdaki İş Verimi Azalır	Okul Müdürü	23	3,000	1,087	4,262	0,119	
	Müdür Başyardımcısı	7	3,860	0,900			
	Müdür Yardımcısı	47	3,230	1,005			
Zorunlu Yer Değişikliği İle Ataması Yapılan Yöneticilerin Aile Düzeni Olumsuz Etkilenir.	Okul Müdürü	23	3,040	0,878	0,779	0,678	
	Müdür Başyardımcısı	7	3,430	1,134			
	Müdür Yardımcısı	47	3,190	1,096			
Zorunlu Yer Değişikliği Uygulanması Öğretmenlere De Uygulanırsa Eğitim ve Öğretimde Kalite Artar.	Okul Müdürü	23	3,960	0,928	0,372	0,830	
	Müdür Başyardımcısı	7	3,710	0,951			
	Müdür Yardımcısı	47	3,870	1,172			

Tablo 16 da yer alan, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Yeni yönetici okula dinamizm getirir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının idari görev unvanı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=6,096; p=0,047<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; idari görev unvanı okul müdürü olan okul yöneticilerinin “*Yeni yönetici okula dinamizm getirir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (3,910 ± 0,793), idari görev unvanı müdür yardımcısı olan okul yöneticilerinin “*Yeni yönetici okula dinamizm getirir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (3,340 ± 0,891) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.*”, “*Bulunduğu kurumdaki istemediği halde ayrılan yöneticinin iş verimi olumsuz etkilenir.*”, “*Yeni atanan okul yöneticisi eski yöneticinin görmediği eksiklikleri daha kolay görür.*”, “*Yöneticinin değişmesiyle okulun fiziki yapısında olumlu gelişmeler olur.*”, “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.*”, “*Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.*”, “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.*”, “*Eski yönetime yakın olan kurum çalışanları yeni atanan yöneticiye ön yargılı olabilir.*”, “*Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.*”, “*Zorunlu yer değiştirme ile ataması yapılan yöneticilerin aile düzeni olumsuz etkilenir.*” ve “*Zorunlu yer değişikliği uygulaması öğretmenlere de uygulanırsa eğitim ve öğretimde kalite artar.*” ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının idari görev unvanı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (p>0.05).

4.5.6. Çalışma Süresine Bağlı Olarak, Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği (Rotasyon) Kapsamında Atanma Durumuna Göre Ortalamaları

Okul yöneticilerinin zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile yapılacak atamalara karşı yönetici tutumları ile ilgili ifadelere verdiği cevapların, rotasyonla atanıp atanmadığına göre elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 17. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumlar İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Şuanda Çalıştığı Okula Çalışma Süresine Bağlı Olarak, Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği (Rotasyon) Kapsamında Atanma Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	P
Okul Yöneticilerinin Aynı Kurumda 8 Yılda Daha Uzun Süre Kalmaları İş Verimini Düşürür.	Evet	28	3,070	0,858	436,500	0,006
	Hayır	49	3,670	1,231		
Bulduğu Kurumdan İstemediği Halde Ayrılan Yöneticinin İş Verimi Olumsuz Etkilenir.	Evet	28	3,360	1,193	638,500	0,603
	Hayır	49	3,220	1,123		
Yeni Atanan Okul Yöneticisi Eski Yöneticinin Görmediği Eksiklikleri Daha Kolay Görür.	Evet	28	3,250	0,887	570,000	0,197
	Hayır	49	3,470	1,101		
Yöneticinin Değişmesiyle Okulun Fiziki Yapısında Olumlu Gelişmeler Olur.	Evet	28	3,250	0,887	661,000	0,777
	Hayır	49	3,160	0,965		
Yeni Yönetici Okula Dinamizm Getirir.	Evet	28	3,290	0,810	535,500	0,088
	Hayır	49	3,630	0,906		
Zorunlu Yer Değiştirme Atamaları İle Bu Kurumun Sahibi Benim Anlayışı Ortadan Kalkar.	Evet	28	3,210	1,166	441,500	0,007
	Hayır	49	3,920	1,096		
Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Ataması Yapılan Yeni Okul Yöneticisi Yerleşmiş Kurum Kültürüne Zarar Verebilir.	Evet	28	2,680	1,090	545,500	0,117
	Hayır	49	2,290	0,842		
Zorunlu Yer Değiştirme Atamaları İle Uzun Vadeli Planlamalar Sonuca Ulaşmadan Değiştirilir Veya Yarım Kalır.	Evet	28	2,930	1,016	514,500	0,057
	Hayır	49	2,530	1,023		
Eski Yönetime Yakın Olan Kurum Çalışanları Yeni Atanan Yöneticiye Ön Yargılı Olabilir.	Evet	28	3,000	0,943	596,000	0,316
	Hayır	49	3,180	1,014		
Atama Zamanı Yaklaşan Yöneticinin Nasıl Olsa Gideceğim Düşüncesiyle Kurumdaki İş Verimi Azalır	Evet	28	3,110	1,031	627,500	0,517
	Hayır	49	3,290	1,041		
Zorunlu Yer Değiştirme İle Ataması Yapılan Yöneticilerin Aile Düzeni Olumsuz Etkilenir.	Evet	28	3,290	1,049	612,500	0,413
	Hayır	49	3,100	1,026		
Zorunlu Yer Değişikliği Uygulanması Öğretmenlere De Uygulanırsa Eğitim ve Öğretimde Kalite Artar.	Evet	28	4,000	1,018	622,000	0,478
	Hayır	49	3,820	1,112		

Tablo 17 ye bakıldığında, okul yöneticilerinin “Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının şuanda çalıştığı okula çalışma süresine bağlı olarak, zorunlu yer değiştirme yönetmeliği (rotasyon) kapsamında atanma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=436,500; p=0,006<0,05). Evetin “Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları (x=3,070), hayırın “Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından (x=3,670) düşük bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının şuanda çalıştığı okula çalışma suresine bağlı olarak, zorunlu yer değiştirme yönetmeliği (rotasyon) kapsamında atanma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney $U=441,500$; $p=0,007<0,05$). Evetin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ($x=3,210$), hayırın “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından ($x=3,920$) düşük bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin “Bulunduğu kurumdaki istemediği halde ayrılan yöneticinin iş verimi olumsuz etkilenir.”, “Yeni atanan okul yöneticisi eski yöneticinin görmediği eksiklikleri daha kolay görür.”, “Yöneticinin değişmesiyle okulun fiziki yapısında olumlu gelişmeler olur.”, “Yeni yönetici okula dinamizm getirir.”, “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kltrine zarar verebilir.”, “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.”, “Eski yönetime yakın olan kurum çalışanları yeni atanan yöneticiye n yargılı olabilir.”, “Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim dşnncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.”, “Zorunlu yer değiştirme ile ataması yapılan yöneticilerin aile düzeni olumsuz etkilenir.” ve “Zorunlu yer değişikliği uygulaması öğretmenlere de uygulanırsa eğitim ve öğretimde kalite artar.” ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının şuanda çalıştığı okula çalışma suresine bağlı olarak, zorunlu yer değiştirme yönetmeliği (rotasyon) kapsamında atanma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). (Tablo 17).

BÖLÜM V: SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Araştırmanın bulgularına göre örneklem grubunu oluşturan okul yöneticilerinin demografik değişkenlere ve araştırmanın alt problemlerine ilişkin analiz sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

5.1.1. Araştırmanın Demografik Değişkenlere Göre Sonuçları

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre dağılımında 28'i (%36,4) kadın grubunda; 49'u (6,6) erkek grubunda bulunmaktadır. Araştırmaya katılan erkek okul yöneticileri sayısının kadın yöneticilere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin öğrenim durumlarına göre dağılımında, 8'i (%10,4) ön lisans, 48'i (62,3) lisans, 21'i (27,3) yüksek lisans yapmış olduğu görülmektedir.

Bu sonuçlara bakıldığında eğitim düzeyi en kalabalık grubun lisans grubu olduğu görülmektedir. Katılımcılara uygulanan anketin eğitim düzeyinde doktora grubu bulunmasına rağmen, sonuçlar doktora eğitim düzeyinde bulunan okul yöneticisi olmaması yönündedir.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yaşlarına göre dağılımında 3'ü (%3,9) 26-30 yaş grubunda; 4'ü (% 5,2) 31-35 yaş grubunda; 10'u (% 13,0) 36-40 yaş grubunda; 13'ü (%16,9) 41-45 yaş grubunda; 14'ü (%18,2) 46-50 yaş grubunda; 16'sı (%20,8) 51-55 yaş grubunda ve 17'sinin (%22,1) 56 yaş ve üstü grubunda bulunmaktadır. Bu sonuçlara bakıldığında araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yaş yoğunluğu en çok 56 yaş ve üstü yaş grubunda toplanmışken, yoğunluğu en az olan grup 26-30 yaş grubunda toplanmıştır.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin, yönetici olarak görev yapma sürelerine göre dağılımında; 20'si (%26,0) 1-5 yıl grubunda; 9'u (%11,7) si 6-7 yıl grubunda; 13'ünün (%16,9) 11-15 yıl grubunda; 12'sinin (%5,6) 16-20 yıl grubunda; 23'ünün (%29,9) 21 yıl ve üstü yıl grubunda olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmaya katılanların büyük bir kısmı 21 yıl ve üzerinde yöneticilik yaptığı görülmüştür. Buna rağmen 20 katılımcının yöneticilik mesleğinde yeni olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin çalışmakta olduğu kurum türüne göre dağılımında 29 (%37,7) yöneticinin İlkokulda, 16'sının (%20,8) Ortaokulda; 9'unun (% 11,7) Meslek Liselerine; 12'sinin (% 15,6) Anadolu Liselerinde ve 11'inin (%14,3) diğer eğitim kurumlarında çalıştığı sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya en fazla 29 İlkokulda görev yapan okul yöneticisinin katıldığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin şu anda çalıştığı okulda görev yapma sürelerine göre dağılımında 42'sinin (%54,4) 1-2 yıl; 25'inin (%32,5) inin 3-4 yıl; 4'ünün (%5,2) 5-6 yıl; 6'sının (%7,8) aynı şu anki kurumda 7 yıl ve üzeri süredir çalıştığı görülmektedir. Okul yöneticilerinin büyük bir kısmı şu anki çalıştığı kurumda yeni sayılabilecek durumdadır.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin idari görev unvanına göre dağılımında 23'ü (%29,9) okul müdürü; 7'si (%9,1) müdür başyardımcısı; 47'si (%61,0) müdür yardımcısı olduğu görülmektedir. Araştırmaya sayıları daha fazla olduğu düşünüldüğünden 47 kişi ile müdür yardımcıları katılmıştır.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin şu ana kadar çalıştığı okul dahil olmak üzere kaç değişik kurumda görev yapmış olduğu dağılımına göre, 7'si (%9,1) 1-2 değişik kurumda; 32'si (%41,6) 3-4 değişik kurumda; 17'si (%22,1) 5-6 değişe kurumda; 21'i (%27,3) ise 7 ve üzeri değişik kurumda çalıştıkları görülmektedir. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinden en fazla olarak 32'si 3-4 değişik kurumda, en az sayıda ise 7 yöneticinin 1-2 değişik kurumda çalıştığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin şu anki çalıştığı kuruma zorunlu yer değişikliği uygulaması (Rotasyon) kapsamında atanma durumlarına göre gruplandığında, 28 'i (% 36,4) rotasyon kapsamında, diğer 49 (%63,6)'unun rotasyon uygulaması ile atanmadığı saptanmıştır. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 49'unun şu ana kadar çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değişikliği uygulamalarından etkilenmediği görülmektedir.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin şu anki çalışma yeri ile evlerinin birbirine olan uzaklığı değerlendirildiğinde 46'sının (%59,7) evlerinin yakın; 31'inin (%40,3) uzak olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan okul yöneticileri 8yıl olan okul müdürleri için zorunlu yer değiştirme (rotasyon)süresi hakkında düşüncesi değişkenine göre 35'i (%45,5) 8 yıl iyi; 6'sı (%7,8) 8yıldan fazla olmalı; 24'ü (%31,2) 8 yıldan az olmalı; 12'si (%15,6) rotasyon olmamalı olarak dağılmaktadır. Okul yöneticilerinin büyük bir kısmı müdürlerin zorunlu yer değiştirme için 8 yıllık süreyi uygun bulmasına rağmen, 12 yöneticinin ise müdürlere rotasyon uygulanmamalı düşüncesinde olduğu görülmüştür.

Okul yöneticileri, 8 yıl olan okul müdür başyardımcıları ve müdür yardımcıları için zorunlu yer değiştirme (rotasyon) süresi hakkındaki düşüncesi değişkenine göre, 36'sı (%46,8) 8 yıl iyi; 6'sı (%7,8) 8 yıldan fazla olmalı; 22'si (%28,6) 8 yıldan az olmalı; 13'ü (%16,9) rotasyon olmamalı olarak dağılmaktadır.

Araştırma sonucunda okul müdür başyardımcıları ve müdür yardımcılarının zorunlu yer değişikliği uygulamaları süreleri için, en fazla olarak, 36 yönetici 8 yıllık süreyi uygun bulmuş 13 katılımcının ise müdür başyardımcıları ve müdür yardımcılarında rotasyon uygulanmamalı düşüncesinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre halen 8 yıl olan okul müdürleri ve müdür başyardımcıları ve müdür yardımcılarının zorunlu yer değiştirme sürelerini, katılımcıların yarısına yakının uygun bulmaktadır.

Araştırmaya katılan okul yöneticileri, yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliği ve yönetici atama kriterleri hakkında bilgi sahibi olma durumu değişkenine göre, 77'si (%100) evet seçeneğini işaretlemiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin, yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliği ve yönetici atama kriterleri hakkında bilgi sahibi oldukları görülmüştür.

5.1.2. Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın birinci amacı ile ilgili analizlerin sonucuna göre, “Yönetici Atamaları Değerlendirme Formu (Ek1) Kriterleri” ile ilgili ifadelerle verdiği cevaplar, yöneticinin demografik özellikleri ile karşılaştırılmıştır.

Araştırmanın 1/a amacı olan katılımcıların verdiği cevapların cinsiyetlerine göre anlamlılık dereceleri incelenmiş, buna göre;

Okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların cinsiyet değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Kadın okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, erkek okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından daha yüksek bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin “*Yatılı kız öğrencileri bulunan eğitim kurumlarına atanacak bayan yöneticilere verilecek olan ek puan adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bulunmuştur buna göre;

Kadın okul yöneticilerinin “*Yatılı kız öğrencileri bulunan eğitim kurumlarına atanacak bayan yöneticilere verilecek olan ek puan adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları erkek okul yöneticilerinin “*Yatılı kız öğrencileri bulunan eğitim kurumlarına atanacak bayan yöneticilere verilecek olan ek puan adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından yüksek bulunmuştur. Araştırmada kadın yöneticilere verilen atama kriterlerindeki

ek puanlamaya, kadın okul yöneticilerinin daha olumlu baktıkları görülmüştür.

Okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticiye, aldığı ödüllerle ilgili verilecek olan ek puanı doğru buluyorum.*” ve “*Yöneticinin kariyeri ile ilgili verilecek olan (baş öğretmen - uzman öğretmen) puanlama adildir.*” ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Araştırmanın 1/b amacı olan katılımcıların verdiği cevapların öğrenim durumlarına göre anlamlılık dereceleri incelenmiştir, buna göre;

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı bulunmuştur.

Farklılığın nedenini bulmak için uygulanan test sonunda, öğrenim durumu yüksek lisans olan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, öğrenim durumu ön lisans olan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Yöneticinin kariyeri ile ilgili verilecek olan (baş öğretmen - uzman öğretmen) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı bulunmuştur.

Farklılığın nedenini bulmak için uygulanan Mann Whitney U testi sonucunda; öğrenim durumu yüksek lisans olan okul yöneticilerinin “*Yöneticinin kariyeri ile ilgili verilecek olan (baş öğretmen - uzman öğretmen) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, öğrenim durumu ön lisans olan okul yöneticilerinin “*Yöneticinin kariyeri ile ilgili verilecek olan (baş öğretmen - uzman öğretmen) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalaması yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticiye, aldığı ödüllerle ilgili verilecek olan ek puanı doğru buluyorum.*” ve “*Yatılı kız öğrencileri bulunan eğitim kurumlarına atanacak bayan yöneticilere verilecek olan ek puan adildir.*” ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmanın 1/c amacı il ilgili katılımcıların verdiği cevaplar, yönetici olarak görev yapma süresine göre anlamlılık dereceleri incelenmiş buna göre;

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının yönetici olarak görev yapma süresi değişkeni fark anlamlı bulunmuştur.

Farklılığın sebebi olarak, yönetici olarak görev yapma süresi 1-5 yıl olan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, yönetici olarak görev yapma süresi 11-15 yıl olan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından, daha yüksek olmasından kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Yönetici olarak görev yapma süresi 1-5 yıl olan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, yönetici olarak görev yapma süresi 16-20 yıl olan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından yüksek bulunmuştur.

Yönetici olarak görev yapma süresi 1-5 yıl olan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, yönetici olarak görev yapma süresi 21 yıl ve üstü olan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticiye, aldığı ödüllerle ilgili verilecek olan ek puanı doğru buluyorum.*”, “*Yöneticinin kariyeri ile ilgili verilecek olan (baş öğretmen - uzman öğretmen) puanlama adildir.*” ve “*Yatılı kız öğrencileri bulunan eğitim kurumlarına atanacak bayan yöneticilere verilecek olan ek puan adildir.*” ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının arasındaki fark, yönetici olarak görev yapma süresi değişkeni açısından anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmanın 1/d amacı il ilgili katılımcıların çalışmakta olduğu kurum türüne göre anlamlılık dereceleri incelenmiş buna göre;

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*”, “*Ataması yapılacak olan yöneticiye, aldığı ödüllerle ilgili verilecek olan ek puanı doğru buluyorum.*”, “*Yöneticinin kariyeri ile ilgili verilecek olan (baş öğretmen - uzman öğretmen) puanlama adildir.*” ve “*Yatılı kız öğrencileri bulunan eğitim kurumlarına atanacak bayan yöneticilere verilecek olan ek puan adildir.*” ifadelerine verdiği cevapların ortalama arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmanın 1/e amacı il ilgili katılımcıların idari görev unvanları ile ilgili anlamlılık dereceleri incelenmiş buna göre;

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*”, “*Ataması yapılacak olan yöneticiye, aldığı ödüllerle ilgili verilecek olan ek puanı doğru buluyorum.*”, “*Yöneticinin kariyeri ile ilgili verilecek olan (baş öğretmen - uzman öğretmen) puanlama adildir.*” ve “*Yatılı kız öğrencileri bulunan eğitim kurumlarına atanacak bayan yöneticilere verilecek olan ek puan adildir.*” ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmanın 1/f amacı ile ilgili katılımcıların verdiği cevapların, çalıştığı kuruma zorunlu yer değişikliği yani rotasyon kapsamında atanıp atanmadığı ile ilgili anlamlılık dereceleri incelenmiş buna göre;

Okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının şuanda çalıştığı okula çalışma süresine bağlı olarak, zorunlu yer değiştirme yönetmeliği (rotasyon) kapsamında atanma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Evetin “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, hayırın “*Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans doktora, sertifika.) puanlama adildir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından düşük bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin “*Ataması yapılacak olan yöneticiye, aldığı ödüllerle ilgili verilecek olan ek puanı doğru buluyorum.*”, “*Yöneticinin kariyeri ile ilgili verilecek olan (baş öğretmen - uzman öğretmen) puanlama adildir.*” ve “*Yatılı kız öğrencileri bulunan eğitim kurumlarına atanacak bayan yöneticilere verilecek olan ek puan adildir.*” ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının şuanda çalıştığı okula çalışma süresine bağlı olarak, zorunlu yer değiştirme yönetmeliği (rotasyon) kapsamında atanma durumu değişkenine

göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Araştırmanın 2. alt amacı olan “Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Yönetmeliği İle Yapılacak Atamalara Karşı Yönetici Tutumları” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Demografik Özelliklerine Göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Araştırmanın 2/a amacı olan katılımcıların verdiği cevapların cinsiyetlerine göre anlamlılık dereceleri incelenmiş, buna göre;

Okul yöneticilerinin “Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre oluşan fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Kadın okul yöneticilerinin “Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, erkek okul yöneticilerinin “Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından düşük bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılık anlamlı bulunmuştur. Kadın okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, erkek okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından daha yüksek bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre oluşan fark anlamlı bulunmuştur. Kadın okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, erkek okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından yüksek bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin “Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre oluşan fark anlamlı bulunmuştur. Kadın okul yöneticilerinin “Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle

kurumdaki iş verimi azalır.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, erkek okul yöneticilerinin *“Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.”* ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından daha yüksek bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin *“Zorunlu yer değiştirme ile ataması yapılan yöneticilerin aile düzeni olumsuz etkilenir.”* ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre oluşan fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Kadın okul yöneticilerinin *“Zorunlu yer değiştirme ile ataması yapılan yöneticilerin aile düzeni olumsuz etkilenir.”* ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları erkek okul yöneticilerinin *“Zorunlu yer değiştirme ile ataması yapılan yöneticilerin aile düzeni olumsuz etkilenir.”* ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından yüksek bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin *“Bulunduğu kurumdan istemediği halde ayrılan yöneticinin iş verimi olumsuz etkilenir.”*, *“Yeni atanan okul yöneticisi eski yöneticinin görmediği eksiklikleri daha kolay görür.”*, *“Yöneticinin değişmesiyle okulun fiziki yapısında olumlu gelişmeler olur.”*, *“Yeni yönetici okula dinamizm getirir.”*, *“Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.”*, *“Eski yönetime yakın olan kurum çalışanları yeni atanan yöneticiye ön yargılı olabilir.”* ve *“Zorunlu yer değişikliği uygulaması öğretmenlere de uygulanırsa eğitim ve öğretimde kalite artar.”* ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür.

Araştırmanın 2/b amacı olan katılımcıların verdiği cevapların öğrenim durumlarına göre anlamlılık dereceleri incelenmiştir, buna göre;

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin *“Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır”* ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı bulunmuştur.

Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan test sonucunda, öğrenim durumu lisans olan okul yöneticilerinin *“Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.”* ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, öğrenim durumu ön lisans olan okul yöneticilerinin *“Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.”* ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından yüksek bulunmuştur. Öğrenim durumu yüksek lisans olan okul yöneticilerinin *“Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.”* ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, öğrenim durumu önlisans olan okul yöneticilerinin *“Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.”* Olarak verdiği cevaplardan yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.”, “Bulunduğu kurumdaki istemediği halde ayrılan yöneticinin iş verimi olumsuz etkilenir.”, “Yeni atanan okul yöneticisi eski yöneticinin görmediği eksiklikleri daha kolay görür.”, “Yöneticinin değişmesiyle okulun fiziki yapısında olumlu gelişmeler olur.”, “Yeni yönetici okula dinamizm getirir.”, “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.”, “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.”, “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.”, “Eski yönetime yakın olan kurum çalışanları yeni atanan yöneticiye ön yargılı olabilir.”, “Zorunlu yer değiştirme ile ataması yapılan yöneticilerin aile düzeni olumsuz etkilenir.” ve “Zorunlu yer değişikliği uygulaması öğretmenlere de uygulanırsa eğitim ve öğretimde kalite artar.” ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamaları arasındaki fark, öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmanın 2/c amacı il ilgili katılımcıların verdiği cevaplar, yönetici olarak görev yapma süresine göre anlamlılık dereceleri incelenmiş buna göre;

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının yönetici olarak görev yapma süresi değişkeni açısından oluşan fark anlamlı bulunmuştur.

Farklılığın nedeni olarak, yönetici olarak görev yapma süresi 1-5 yıl olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, yönetici olarak görev yapma süresi 21 yıl ve üstü olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından yüksek bulunmuştur. Yönetici olarak görev yapma süresi 6-10 yıl olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, yönetici olarak görev yapma süresi 21 yıl ve üstü olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından yüksek bulunmuştur. Yönetici olarak görev yapma süresi 11-15 yıl olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, yönetici olarak görev yapma süresi 21 yıl ve üstü olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.”, “Bulunduğu kurumdaki istemediği halde ayrılan yöneticinin iş verimi olumsuz etkilenir.”, “Yeni atanan okul yöneticisi eski yöneticinin görmediği eksiklikleri daha kolay görür.”, “Yöneticinin değişmesiyle okulun fiziki yapısında olumlu gelişmeler olur.”, “Yeni yönetici okula dinamizm getirir.”, “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.”, “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.”, “Eski yönetime yakın olan kurum çalışanları yeni atanan yöneticiye ön yargılı olabilir.”, “Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.”, “Zorunlu yer değiştirme ile ataması yapılan yöneticilerin aile düzeni olumsuz etkilenir.” ve “Zorunlu yer değişikliği uygulaması öğretmenlere de uygulanırsa eğitim ve öğretimde kalite artar.” ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmanın 2/d amacı il ilgili katılımcıların çalışmakta olduğu kurum türüne göre anlamlılık dereceleri incelenmiş buna göre;

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının çalışmakta olduğu kurum türü değişkeni açısından grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur.

Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan çalışmada, çalışmakta olduğu kurum türü ortaokul olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, çalışmakta olduğu kurum türü ilkököl olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından yüksek bulunmuştur.

Çalışmakta olduğu kurum türü ortaokul olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, çalışmakta olduğu kurum türü meslek lisesi olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından yüksek bulunmuştur.

Çalışmakta olduğu kurum türü ortaokul olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar

verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, çalışmakta olduğu kurum türü diğer olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının çalışmakta olduğu kurum türü değişkeni açısından oluşan grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur.

Farklılığın nedeni araştırıldığında, çalışmakta olduğu kurum türü ilkokul olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, çalışmakta olduğu kurum türü diğer olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından yüksek bulunduğu görülmüştür.

Çalışmakta olduğu kurum türü ortaokul olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, çalışmakta olduğu kurum türü meslek lisesi olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından yüksek bulunmuştur.

Çalışmakta olduğu kurum türü ortaokul olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, çalışmakta olduğu kurum türü Anadolu lisesi olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından yüksek bulunmuştur.

Çalışmakta olduğu kurum türü ortaokul olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, çalışmakta olduğu kurum türü diğer olan okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.”, “Bulunduğu kurumdan istemediği halde

ayrılan yöneticinin iş verimi olumsuz etkilenir.”, “*Yeni atanan okul yöneticisi eski yöneticinin görmediği eksiklikleri daha kolay görür.*”, “*Yöneticinin değişmesiyle okulun fiziki yapısında olumlu gelişmeler olur.*”, “*Yeni yönetici okula dinamizm getirir.*”, “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.*”, “*Eski yönetime yakın olan kurum çalışanları yeni atanan yöneticiye ön yargılı olabilir.*”, “*Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.*”, “*Zorunlu yer değiştirme ile ataması yapılan yöneticilerin aile düzeni olumsuz etkilenir.*” ve “*Zorunlu yer değişikliği uygulaması öğretmenlere de uygulanırsa eğitim ve öğretimde kalite artar.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının çalışmakta olduğu kurum türü değişkeni açısından meydana gelen fark anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmanın 2/e amacı il ilgili katılımcıların idari görev unvanları ile ilgili anlamlılık dereceleri incelenmiş buna göre;

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Yeni yönetici okula dinamizm getirir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının idari görev unvanı değişkeni açısından, grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur.

Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda, idari görev unvanı okul müdürü olan okul yöneticilerinin “*Yeni yönetici okula dinamizm getirir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, idari görev unvanı müdür yardımcısı olan okul yöneticilerinin “*Yeni yönetici okula dinamizm getirir.*” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.*”, “*Bulunduğu kurumdan istemediği halde ayrılan yöneticinin iş verimi olumsuz etkilenir.*”, “*Yeni atanan okul yöneticisi eski yöneticinin görmediği eksiklikleri daha kolay görür.*”, “*Yöneticinin değişmesiyle okulun fiziki yapısında olumlu gelişmeler olur.*”, “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.*”, “*Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.*”, “*Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.*”, “*Eski yönetime yakın olan kurum çalışanları yeni atanan yöneticiye ön yargılı olabilir.*”, “*Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.*”, “*Zorunlu yer değiştirme ile ataması yapılan yöneticilerin aile düzeni olumsuz etkilenir.*” ve “*Zorunlu yer değişikliği uygulaması öğretmenlere de uygulanırsa eğitim ve öğretimde kalite artar.*” ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının arasındaki fark idari görev unvanı değişkeni açısından anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmanın 1/f amacı ile ilgili katılımcıların verdiği cevapların, çalıştığı kuruma zorunlu yer değişikliği yani rotasyon kapsamında atanıp atanmadığı ile ilgili anlamlılık dereceleri incelenmiş buna göre;

Okul yöneticilerinin “Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının şuanda çalıştığı okula çalışma süresine bağlı olarak, zorunlu yer değiştirme yönetmeliği (rotasyon) kapsamında atanma durumu değişkenine göre oluşan fark anlamlı bulunmuştur. Evetin “Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, hayırın “Okul yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından düşük bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının şuanda çalıştığı okula çalışma süresine bağlı olarak, zorunlu yer değiştirme yönetmeliği (rotasyon) kapsamında atanma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Evetin “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanları, hayırın “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.” ifadesine verdiği cevapların ortalama puanlarından düşük bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin “Bulunduğu kurumdan istemediği halde ayrılan yöneticinin iş verimi olumsuz etkilenir.”, “Yeni atanan okul yöneticisi eski yöneticinin görmediği eksiklikleri daha kolay görür.”, “Yöneticinin değişmesiyle okulun fiziki yapısında olumlu gelişmeler olur.”, “Yeni yönetici okula dinamizm getirir.”, “Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.”, “Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.”, “Eski yönetime yakın olan kurum çalışanları yeni atanan yöneticiye ön yargılı olabilir.”, “Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır.”, “Zorunlu yer değiştirme ile ataması yapılan yöneticilerin aile düzeni olumsuz etkilenir.” ve “Zorunlu yer değişikliği uygulaması öğretmenlere de uygulanırsa eğitim ve öğretimde kalite artar.” ifadelerine verdiği cevapların ortalama puanları ortalamalarının şuanda çalıştığı okula çalışma süresine bağlı olarak, zorunlu yer değiştirme yönetmeliği (rotasyon) kapsamında atanma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

5.2. Öneriler

Araştırma bulguları doğrultusunda, uygulamaya yönelik ve araştırmacılara yönelik öneriler aşağıda yer almaktadır.

5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

1. Yer değiştirme kriterleri oluşturulurken bu uygulamadan etkilenenlerin görüşlerine başvurularak, tüm yöneticilerin benimseyeceği kriterler puanlamaya dahil edilmelidir.
2. Yöneticilerin yer değiştirme kriterlerinden değerlendirme formu (Ek 1) değiştirilerek, başöğretmenlik ve uzman öğretmenlik puanlamadan çıkartılmalıdır.
3. Çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değiştirme uygulamasının, tüm okul yöneticilerine uygulanmasına devam edilmelidir.
4. Yöneticiler, zorunlu yer değişikliği ile gittikleri kurumda gördükleri eksiklikleri gidermelidirler.
5. Çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değişikliği, öğretmenlere de uygulanmalıdır.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değişikliği uygulamaları sırasında çıkan olumsuzlukları tespit etmeye yönelik görüşler alınmalıdır.
2. Yöneticilerin zorunlu yer değişikliği uygulamalarından, öğretmenlerin de etkilendiği düşünülerek, araştırma öğretmenlere de yapılmalıdır.
3. Zorunlu yer değişikliği uygulamasının etkileri daha uzun bir süre içerisinde ortaya çıkabileceği varsayımı ile araştırma zaman içerisinde yenilenmelidir.
4. Bu araştırma İstanbul ili Kadıköy ilçesi ile sınırlandırılmıştır, ancak benzer bir çalışma daha geniş bir evreni kapsayacak şekilde yapılmalıdır.
5. Milli Eğitim Bakanlığı zorunlu yer değişikliği uygulamalarını il ve ilçe Milli

Eğitim M¼d¼rleri ve Őube m¼d¼rlerine de uygulamaktadır. Araştırma bu kişilere de yapılmalıdır.

6. Y¼neticilerle yapılan nicel araştırmalar, nitel araştırmalarla da desteklenmelidir.



EKLER

EK-1 ANKET İZİNİ

EK-2 KİŞİSEL BİLGİLER FORMU

**EK-3 OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÇALIŞMA SÜRELERİNE BAĞLI ZORUNLU
YER DEĞİŞİKLİĞİ UYGULAMALARI ANKETİ**

EK-4 YÖNETİCİ ATAMA DEĞERLENDİRME FORMU (Ek1)

EK-5 ÖZGEÇMİŞ



EK.1: ANKET İZİNİ

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

01/07/2013

Sayı : 59090411-020- 76051
Konu : Anket (Sezgin ALBAYRAK)


VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Hasan Kalyoncu Üniversitesinin 10.06.2013 tarihli yazısı.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2012 tarihli ve 3616 sayılı ve 2012/13 No'lu Genelgesi.
c) Millî Eğitim Komisyonunun 18.06.2013 tarihli tutanağı.

Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Sezgin ALBAYRAK'ın "Okul Yöneticilerinin Çalışma Sürelerine Bağlı Olarak Zorunlu Yer Değişikliği Uygulamalarına Yönelik Algıların Belirlenmesi" konulu tezine dair, Anket çalışmasını İlimiz Anadolu Yakasındaki Okullarda; kişisel bilgi formu ve öğrenci soru formunu uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Sezgin ALBAYRAK'ın söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, Eğitim ve Öğretimi aksatmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.


Zeynel Abidin POLAT
Millî Eğitim Müdür V.

OLUR
.../07/2013

Harun KAYA
Vali a.
Vali Yardımcısı

5070 Sayılı Kanuna Göre HARUN KAYA tarafından 44313607571748881 SeriNolu Sertifika ile 02.07.2013 16:04:47 Tarihinde Elektronik Olarak İmzalanmıştır.
NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meb.gov.tr
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Çagaloğlu
Telefon: Snt.212 455 04 00 Dahili: 239

EK. 2: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÇALIŞMA SÜRELERİNE BAĞLI OLARAK ZORUNLU YER DEĞİŞİKLİĞİ UYGULAMALARINA YÖNELİK ALGILARININ BELİRLENMESİ ANKETİ

Sn Okul Yöneticisi,

Bu Ölçek “Çalışma sürelerine bağlı olarak Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer değişikliği uygulamalarına yönelik algılarının belirlenmesi” konulu Yüksek Lisans tez çalışmama veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmama yardımcı olmanız için lütfen cevabınızı en uygun gelen seçeneğin sonunda yer alan parantezin içine (X) işareti koyarak cevaplayınız. **Ankette belirteceğiniz tüm bilgiler yalnızca araştırma amacı ile kullanılacak olup gizlilik ilkelerine uyulacaktır.** Bu çalışmaya sağlayacağınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Yrd.Doç.Dr.Etem LEVENT

Danışman

Sezgin ALBAYRAK

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrencisi

sezgin_albayrak@mynet.com

- 1. Cinsiyet** Kadın () Erkek ()
- 2. Öğrenim Düzeyi** Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()
- 3. Yaş** 20-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 ()
41-45 () 46-50 () 51-55 () 56 ve üzeri ()
- 4. Kaç yıldır Yönetici olarak görev yapmaktasınız?**
1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 ve üzeri ()
1-6
- 5. Çalışmakta olduğunuz kurum türü**
İlkokul () Orta Okul () Genel Lise () Meslek Lisesi ()
Anadolu Lisesi () Fen Lisesi ()
Diğer.....Lisesi
- 6. Şu anda çalışmakta olduğunuz Okulda kaç yıldır görev yapmaktasınız?**
1-2 () 3-4 () 5-6 () 7 ve üzeri ()

7. İdari görev unvanınız

Okul Müdürü () Müdür Baş Yardımcısı () Müdür Yardımcısı ()

8. Şu anda çalıştığınız Okul dahil olmak üzere kaç değişik Okul/ Kurumda çalıştınız?

1-2 () 3-4 () 5-6 () 7 ve üzeri ()

9. Şu anda çalıştığınız Okula Çalışma sürenize bağlı olarak, Zorunlu Yer değiştirme yönetmeliği(Rotasyon) kapsamında mı atandınız?

Evet () Hayır ()

10. Şuan çalıştığınız okulun evinize uzaklığını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Yakın () Uzak ()

11. 8 Yıl Olan okul Müdürleri için Zorunlu Yer Değiştirme (Rotasyon) Süresi hakkında ne düşünüyorsunuz?

8 yıl iyi () 8 Yıldan Fazla olmalı () 8 Yıldan az olmalı ()
Rotasyon Olmamalı ()

12. 8 Yıl Olan okul Müdür Baş Yardımcıları ve Müdür Yardımcıları için Zorunlu Yer Değiştirme (Rotasyon) Süresi hakkında ne düşünüyorsunuz?

8 yıl iyi () 8 Yıldan Fazla olmalı () 8 Yıldan az olmalı ()
Rotasyon Olmamalı ()

13. Yönetici Atama ve Yer değiştirme Yönetmeliği ve Yönetici atama kriterleri hakkında bilgi sahibi misiniz?

Evet () Hayır ()

EK.3: OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÇALIŞMA SÜRELERİNE BAĞLI ZORUNLU YER DEĞİŞİKLİĞİ UYGULAMALARI ANKETİ

EĞİTİM YÖNETİCİLERİNİN ÇALIŞMA SÜRELERİNE BAĞLI OLARAK ZORUNLU YER DEĞİŞİTİRMELERİ KONULU ARAŞTIRMA ANKETİ

Bu anket çalışması Mili Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda görevli yöneticilerin zorunlu yer değiştirme suretiyle atamaları uygulaması hakkında araştırma yapmak amacı ile hazırlanmıştır. Lütfen aşağıda yazılı ifadelere ne derece katılıp katılmadığınızı ilgili yere X işareti koyarak belirtiniz.

1:Hiç Katılmıyorum 2:Katılmıyorum 3:Kısmen Katılıyorum 4:Katılıyorum
5:Tamamen katılıyorum

SORU NO	SORULAR	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
		1	2	3	4	5
YÖNETİCİ ATAMALARI DEĞERLENDİRME FORMU KRİTERLERİ						
1	Ataması yapılacak olan yöneticinin aldığı eğitimlerle ilgili (yüksek lisans, doktora, sertifika.) puanlama adildir.					
2	Ataması yapılacak olan yöneticiye, aldığı ödüllerle ilgili verilecek olan ek puanı doğru buluyorum.					
3	Yöneticinin kariyeri ile ilgili verilecek olan (Baş Öğretmen- Uzman Öğretmen) puanlama adildir.					
4	Yatılı kız öğrencileri bulunan eğitim kurumlarına atanacak bayan yöneticilere verilecek olan ek puan adildir.					
ZORUNLU YER DEĞİŞİTİRME YÖNETMELİĞİ İLE YAPILACAK ATAMALARA KARŞI YÖNETİCİ TUTUMLARI						
5	Okul Yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini düşürür.					
6	Bulunduğu kurumdan istemediği halde ayrılan yöneticinin iş verimi olumsuz etkilenir.					
7	Yeni atanan okul yöneticisi eski yöneticinin görmediği eksiklikleri daha kolay görür.					
8	Yöneticinin değişmesiyle okulun fiziki yapısında olumlu gelişmeler olur.					
9	Yeni yönetici okula dinamizm getirir.					
10	Zorunlu yer değiştirme atamaları ile bu kurumun sahibi benim anlayışı ortadan kalkar.					
11	Zorunlu yer değiştirme yönetmeliği ile ataması yapılan yeni okul yöneticisi yerleşmiş kurum kültürüne zarar verebilir.					
12	Okul Yöneticilerinin aynı kurumda 8 yıldan daha uzun süre kalmaları iş verimini artırır.					
13	Zorunlu yer değiştirme atamaları ile uzun vadeli planlamalar sonuca ulaşmadan değiştirilir veya yarım kalır.					
14	Eski yönetime yakın olan kurum çalışanları yeni atanan yöneticiye ön yargılı olabilir.					
15	Atama zamanı yaklaşan yöneticinin nasıl olsa gideceğim düşüncesiyle kurumdaki iş verimi azalır					
16	Zorunlu yer değiştirme ile ataması yapılan yöneticilerin aile düzeni olumsuz etkilenir.					
17	Zorunlu yer değişikliği uygulaması öğretmenlere de uygulanırsa eğitim ve öğretimde kalite artar.					

EK 4: YÖNETİCİ ATAMA DEĞERLENDİRME FORMU

YÖNETİCİ DEĞERLENDİRME FORMU(Ek1)							
Kişisel Bilgiler	T.C. Kimlik No		Adı ve Soyadı			PUAN DEĞERİ	
	Doğum Yeri-Yılı		Alanı				
	Kadrosunun Bulunduğu Eğitim Kurumu	Atanmak İstediği Eğitim Kurumları					
		1-	6-	11-	16-		21-
		2-	7-	12-	17-		22-
		3-	8-	13-	18-		23-
	4-	9-	14-	19-	24-		
	5-	10-	15-	20-	...		
Eğitimler	Her bir yüksek öğrenimin her bir yılı					1	
	Yönetim alanında yüksek lisans(*)					6	
	Diğer alanlarda yüksek lisans (Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programı hariç)(**)					4	
	Yönetim alanında doktora(*)					10	
	Diğer alanlarda doktora(**)					8	
	Bakanlık tarafından düzenlenen web tabanlı ve diğer sertifikalı eğitimlerin her biri için (En fazla 6 adet)					0,5	
	Bu bölümde; 1- Yüksek lisans ve doktora yapanlara en son gördükleri eğitim için öngörülen puan verilecektir. 2- Yönetim ve diğer alanlarda yüksek lisans veya doktora yapanların yüksek puan verilen eğitim değerlendirilecektir.						
Ödüller Cezalar	Ödüller	1- Başarı Belgesi (En fazla 3 adet)			1		
		2- Üstün Başarı Belgesi (En fazla 1 adet)			4		
Cezalar	Bu bölümde ödüllerden puanı en fazla olanlardan sadece birine puan verilecektir.						
		Her aylıktan kesme, ders ücretlerinin kesilmesi ve maaş kesilmesi cezası			-2		
		Her kademe ilerlemesinin durdurulması, kıdem indirilmesi ve derece indirilmesi cezası			-4		
Kariyer	Uzman Öğretmen unvanı					4	
	Başöğretmen unvanı					5	
	Bu bölümde; 1- Son kariyer unvanına puan verilecektir. 2- Lisans üstü öğrenime bağlı olarak uzman öğretmen ve başöğretmen unvanlarını almış olanlara bu unvanlardan sadece birisi için öngörülen ve yüksek olan puan verilir.						
Ek Puan	Kurucu müdür olarak görev yapılan eğitim kurumuna yapılacak atamada					10	
	Yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumu yöneticilerine başvuran bayan adaylar için					10	
	Mesleki ve teknik eğitim veren eğitim kurumlarına atanacak meslek dersleri öğretmenleri (imam hatip lisesi ve imam hatip ortaokulu dahil) ile özel eğitim veren okulların yöneticiliğine atanacak görme, işitme ve zihinsel engelliler sınıfı alanı öğretmenleri için					15	
Hizmet	Öğretmenlikte geçen her bir yıl					0,48	
	Müdür yardımcılığında geçen her bir yıl					0,72	
	Müdür başyardımcılığında geçen her bir yıl					0,96	
	1- Bir aydan az süreler değerlendirmeye alınmayacaktır. 2-Yöneticilikte geçen ikinci görev süreleri ile aylıksız izinli olarak geçirilen süreler öğretmenlikte geçen hizmet süresinin hesabında dikkate alınmayacaktır. 3- Yöneticilikte geçici görevlendirme ile geçirilen süreler ile asker öğretmen olarak Bakanlığa bağlı eğitim kurumlarında geçirilen süreler öğretmenlikte geçmiş sayılacaktır. 4- Bu puanlar çalışma süresine bağlı il içi yer değiştirmelerde dikkate alınmayacaktır.						
	TOPLAM PUAN						

EK.5: ÖZGEÇMİŞ

Sezgin ALBAYRAK

Kişisel Bilgiler

Doğum Tarihi : 20.02.1968
Doğum Yeri : Zonguldak
Medeni Durumu : Evli ve bir çocuk sahibi

Eğitim

1975–1980 Çaydamar İlkokulu
1980–1983 Cumhuriyet Orta Okulu
1983–1985 Mehmet Çelikel Lisesi
1985–1990 Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Bölümü
1993–1997 Marmara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü
2012–2013 Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı

Askerlik Bilgileri

1999-2001 Bursa Işıklar Askeri Lisesi Yedek Subay Öğretmen

Çalıştığı Kurumlar

1998- Hırkai Şerif İlköğretim Okulu
1998- 2008 Ümraniye Kız Teknik ve Meslek Lisesi
2008- Kadıköy Anadolu Lisesi

İletişim Bilgileri

E-posta: sezgin_albayrak@mynet.com

KAYNAKÇA

- Açıkalm, A. (1996). *Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, M. (2005). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatiboglu Yayınları.
- Ayhan, H. (1997). *Eğitim Bilimine Giriş*. İstanbul: Şule Yayınları.
- Aytaç, T. (2000). *Eğitim Yönetiminde Yeni Paradigmalar Okul Merkezli Yönetim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başar, H. (2000). *Eğitim Denetçisi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başaran İ. E. (1996). *Eğitime Giriş*. Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2000a). *Yönetim*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2000b). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Umut Yayın Dağıtım.
- Başaran, İ.E. (1994). *Eğitime Giriş*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Binbaşıoğlu, C. (1983). *Eğitim Yöneticiliği*. Ankara: Binbaşıoğlu Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (2005). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (2011). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik, V. (2001). *Geleceğin Okul Liderleri, 2000 Yılında Türk Milli Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu*. Ankara: H.H.Tekışık Vakfı Yayınları.
- Çelik, V. (2002). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (2004a). *Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (2000). *Çağdaş Eğitim Sistemleri*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (2008). *Eğitim ve Okul Yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Eren, E. (2009). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Genç, N. (2005). *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Günay, E. (2004). *Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul Ve Kurum Yöneticilerinin Seçimi, Yetiştirilmesi ve Atanmaları Üzerine Araştırma*, Milli Eğitim Dergisi, 2004:161.
- Gürsel, M ve Hesapçioğlu, M. (2010). *Eğitim Bilimine Giriş* (5. Baskı). Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Gürsel, M. (2003). *Okul Yönetimi*. Konya: Eğitim Kitapevi.
- İlgar, L. (2005). *Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi, Sınıf Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- İlgar, L. (2000). *Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi, Sınıf Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Kalkandelen, A. H. (1985). *Yöneticilerin Yetiştirilmesi ve Geliştirilmesi*. Amme idaresi Dergisi (Cilt:18, s.2). Ankara :TODAIE Yayınları.
- Karasar, N. (1994). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Ankara: Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karip, E. (2004). *Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesiyle ilgili Politikalar ve Uygulamalar, Özel Okullar ve Eğitim Yönetimi Sempozyumu*. Antalya: 25-27 Ocak 2004.
- Kaya, Y. K. (1999). *Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye'deki Uygulama*. Ankara: Bilim Yayıncılık.
- Kayır, S. (2012). *Rotasyona Tabi Tutulan İlköğretim Okulu Müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Nasıldır?* Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul:2012.
- Kerman, S.T. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları: Rotasyon Gerekli mi?* Yüksek Lisans Dönem Projesi, Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Koç, H. (2012). *Okul Yöneticileri ve Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: 2012.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Basım Dağıtım Evi.
- MEB. (2010a). *Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği*, 27582 Sayılı Resmi Gazete
- MEB. (2010b). *İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü*, Eğitim kurumu müdürlerinin zorunlu yer değiştirme suretiyle atama listeleri ilişkin sonuç listesi
http://istanbul.meb.gov.tr/upload/duyurular/duyuru_2010/agustos/liste.pdf
- MEB. (2011). *Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği*, (m: 22,) 28020 Sayılı Resmi Gazete.87
- MEB. (2012). *Milli Eğitim Temel Kanunu*, (<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/88.html>).

- MEB. (2013a). *Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği*, (m: 14,) 28573 Sayılı Resmî Gazete.
- MEB. (2013b). *Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği Taslağı* (<http://mevzuat.meb.gov.tr>).
- MEB. (2013c). *Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği taslağı Basın Açıklaması* (http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/41/01/703236.03.07.2013).
- Memduhoglu, H.B. (2007). *Türk Eğitim Sisteminde Okulların Yönetimi ve Yöneticilerin Yetiştirilmesi Sorunsalı*. Milli Eğitim Dergisi, 2007:176.
- Önder, N.K (1993). *Öğretimde Program, İlke ve Yöntemler*. Konya: Kenar Kitabevi.
- Özdemir, S. (1996) . *Okullarda Yönetim*, Eğitim Yönetimi Dergisi. Ankara Gazi Üniversitesi.
- Özdemir, S. (2000). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Özden, Y. (2000). *Öğrenme ve Öğretme*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Özden, Y. (2002). *Eğitimde Yeni Değerler*. Ankara : Pegem A Yayıncılık,
- Özden, Y. (2005). *Eğitimde Yeni Değerler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Peker, Ö. (1994). *Yönetici Eğitimi*. Ankara: TODAIE Yayınları.
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde Mükemmellik Arayışı Etkili Okullar*, Ankara:Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, M. (1997). *Öğretim Liderliği Araştırma Raporu*. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi
- Şimşek, M. (2004). *İş Hayatında Mükemmellik*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Şimşek, M. Akgemici, Ş. ve Çelik, T. (2005). *Davranış Bilimine Giriş ve Örgütlerde davranış*. (4. Baskı). Konya: Adım Matbaası
- Şişman, M ve Taşdemir, İ. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, M. (2004). *Eğitim ve Okul Yönetimi. Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, M. (2000). *Öğretmenliğe Giriş*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Taymaz, H. (2003). *Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- TDK. (2013). *Türkçe Sözlük*, <http://tdkterim.gov.tr/bts/> sitesinden edinilmiştir.
- Teczan, M. (1992). *Eğitim Sosyolojisi*. Ankara: Zirve Ofset.
- Toprakçı, E. (2002). *Eğitim Üzerine*, Ankara: Ütopya Yayınları.
- Turan, S. (2007). *Bir İnsan Olarak Okul Müdürü*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.