

Okul Yöneticilerinin Zorunlu Rotasyonu Üzerine Hazırlanmış Akademik Makalelerin İncelenmesi

Alpaslan GÖZLER, Zehra MENGÜÇ, Sevda GÜZEL, Yasemin BABADAĞI

Erciyes Üniversitesi, Milli Eğitim Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, ilk kez 2010 yılında uygulamaya konulan zorunlu rotasyon uygulaması çerçevesinde Türkiye’de 2012-2022 yılları arasında yapılmış olan akademik çalışmaların bazı değişkenlere göre incelenmesidir. Çalışmada Google Akademik veri tabanında uluslararası düzeyde yayınlanan akademik çalışmalar ele alınmıştır. Okul yöneticilerinde rotasyonla ilgili var olan çalışmalara ulaşmak için alanyazın taraması yapılmış ve toplam 14 çalışmaya ulaşılmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi yoluyla gerçekleştirilen bu çalışma, araştırmanın ilişkilendirme alanlarına, anahtar kelimelerine, yayınlanma yıllarına, yazar sayılarına, yazarlarının unvanlarına, yazarlarının bağlı olduğu kurumlara, yöntemlerine, modellerine, veri toplama araçlarına, evren-örneklem kitlelerine ve örnekleme yöntemlerine göre analiz edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre; çalışmalarda nitel yöntem ön plana çıkmıştır. Evren ve örnekleme en çok yöneticiler oluştururken, örnekleme yöntemlerinden olasılık dışı örnekleme yöntemlerinin daha sık kullanıldığı belirlenmiştir. Ölçek ve görüşme formu en çok kullanılan veri toplama araç ve yöntemlerindedir. Çalışmaların yıllara göre dağılımına bakıldığında en çok yayının 2012 yılında yapıldığı, araştırmaların büyük çoğunluğunun yönetici-öğretmen görüşleriyle ilişkilendirildiği görülmüştür. Yazarların kadrolarının bağlı olduğu kurumlara göre devlet kurumlarının ağırlıkta olduğu, vakfa bağlı kurumlara ait tek bir yazar olduğu ortaya konmuştur. Okul yöneticilerine uygulanan zorunlu rotasyon uygulamasına ait yapılan araştırmaların az sayıda olduğu, rotasyon uygulama süresinin 8-10 yıl olması gerektiği, rotasyon uygulamasının bazı eksiklerinin olmasına karşın yöneticiler tarafından olumlu karşılandığı tespit edilmiştir. İleriki çalışmalarda, 2021 yılında güncellenen yönetici atama yönetmeliğinin ardından konuyla ilgili farklı çalışma grupları üzerinde çalışma yapılması önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Rotasyon, zorunlu yer değişikliği, okul yöneticisi

Önerilen Atıf (Suggested Citation):

Gözler, A., Mengüç, Z., Güzel, S., & Babadağı, Y. (2023). Okul yöneticilerinin zorunlu rotasyonu üzerine hazırlanmış akademik makalelerin incelenmesi. *Öğretmen Eğitimi ve Öğretim*, 4(1), 18-30. <https://doi.org/10.55661/jnate.1189833>

Gönderim: 17.10.2022

Kabul: 11.05.2023

Yayımlanma: 31.05.2023

Sorumlu Yazar:

Yasemin Babadağı

yaseminbabadagi2018@gmail.com

Review of Academic Articles on Compulsory Rotation of School Administrators

Alpaslan GÖZLER, Zehra MENGÜÇ, Sevda GÜZEL, Yasemin BABADAĞI

Erciyes University, Ministry of National Education, Ministry of National Education, Ministry of National Education

ABSTRACT

The aim of this study is to examine in detail the articles and book chapters published between 2012-2022 in Turkey within the framework of the compulsory rotation practice, which was first implemented in 2010. In the study, only internationally published articles and book chapters in the Google Scholar database have been handled. In order to reach the existing studies on rotation in school administrators, a literature review has been conducted and a total of 14 studies have been reached. This study has been carried out through document review which is one of the qualitative research methods. This study has been analyzed according to the association areas of the research, keywords, years of publication, numbers of authors, titles of authors, affiliations of the authors, methods, models, data collection tools, universe-sample groups and sampling methods. According to the results of the research, the qualitative method has come to the fore in the handled studies. Here, it has been also determined that while the universe and the sample were mostly composed of administrators, non-probability sampling methods were used more frequently. Scale and interview are the most used data collection tools and methods. When the distribution of the studies by years is examined, it has been revealed that most publications were made in 2012, and the majority of the studies were associated with the views of the administrators and teachers. Furthermore, the state institutions were dominant according to the affiliation of the authors, and there was only one author belonging to the foundation institutions. It has been determined that there were few studies on the compulsory rotation practice applied to school administrators, that the rotation period should be 8-10 years, and that the rotation practice was welcomed by the administrators despite its some shortcomings. In future studies, after the executive appointment regulation, which was updated in 2021, the reached final point can be revealed by implementing research and evaluation on the mentioned application.

Keywords: Rotation, compulsory relocation, school administrator

Received: 17.10.2022

Accepted: 11.05.2023

Published: 31.05.2023

Corresponding Author:

Yasemin Babadağı

yaseminbabadagi2018@gmail.com

GİRİŞ

Teknolojik gelişmeler, yeni buluşlar ile globalleşen yenedünya düzeninde hayatın her alanında hızlı bir gelişim ve değişim yaşanmaktadır. Bu değişen ve dönüşen dünya düzeninde okullar salt bilginin verildiği sabit, devinimsiz kurumlar olarak düşünülemez. “Okulları etkili hale getirmek ancak onları değiştirmekle sağlanabilir.” (Çelikten, 2001, s. 1). Çağa ayak uydurmak için okul paydaşlarının tümünün değişime açık olması gereklidir. Okul yöneticilerinin de vizyon sahibi, değişime açık bir yelpazeye sahip olmaları gerekir (Bursalıoğlu, 2008). Bu bağlamda okul yöneticileri, okulun en önemli boyutlarından biridir (Korkmaz, 2005). "Bir okul müdürü kadar iyidir." yaygın söyleminden de okul yöneticilerinin okulun en temel paydaşlarından biri olduğu anlaşılmaktadır. Okul müdürlerinin yeterlik alanlarının artması eğitim ve öğretimin kalitesi ve niteliğinin artmasında büyük bir rol oynar (Kurtulmuş vd., 2012). Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) hem bireysel hem örgütsel gelişmeyi desteklemek amaçlı hem de uzun süreli aynı kurumda çalışmaktan kaynaklı problemlerin önüne geçmek ve yöneticilerinin performanslarını artırmak için rotasyon uygulamaya başlamıştır (Tonbul & Sağiroğlu, 2012).

Daha önce MEB bünyesindeki il denetmenlerine, şube müdürlerine uygulanan rotasyon 2006 yılında ilk kez okul müdürlerine uygulanmıştır. Fakat kısa bir süre sonra uygulamadan vazgeçilmiştir. 2010 yılında ise MEB bir genelge yayınlamış ve uygulama tekrardan yürürlüğe girmiştir. Uygulama kapsamında aynı okulda 5 yıl görev süresini tamamlayan okul yöneticilerine zorunlu yer değişikliği uygulanmıştır (MEB, 2010). 2011 yılında da uygulama devam etmiştir. Fakat daha sonra uygulamada yaşanan problemlerden kaynaklı bir süre ara verilmiştir. Rotasyon yönetmeliğindeki birçok madde görev süresi ve atama usulü gibi konuların yeniden ele alınması ile değişikliklere uğramıştır. 21/06/2018 tarihinde yayınlanan “MEB’e Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği” ile zorunlu yer değiştirme ve rotasyon uygulamaları “süreli görevlendirme” şeklini almıştır. Okul yöneticileri ve yönetici yardımcıları dört yıl süre ile görevlendirilmekte, en az 4, en çok 8 yılsonunda aynı kurumda aynı unvanda görevine devam eden yöneticilerin görevine son verilmektedir” (MEB, 2018).

Fransızca kökenli olan rotasyon kavramı, Türk Dil Kurumuna (2015) göre; ‘yer değiştirme, dönme, döndürme veya bir örgütte çalışan görevlilerin düzenli bir biçimde yer değiştirmesi’ anlamlarında kullanılmaktadır (Arslan, 2010). Alanyazın incelendiğinde rotasyon teriminin birçok farklı alanda da kullanıldığı görülmektedir. Fakat yapılan çalışmalar mercek altına alındığında rotasyon kavramının çoğunlukla iş rotasyonu olarak ele alındığı görülmektedir (Gökkaya, 2013). Ay (2005) iş rotasyonunu; kalıcı, geçici, proje bazlı, yarı zamanlı ve stajyerlere yönelik olmak üzere beş türde incelemiştir. Her örgüt yapısı birbirinden farklı olduğu için kendi yapısına uygun rotasyon türünü uygulayabilir. MEB tarafından yapılan zorunlu rotasyon uygulaması süresinin belirtilmesinden dolayı “geçici rotasyon” uygulaması kapsamındadır. Geçici rotasyonda personel belirli bir süre bir yerde çalıştıktan sonra tekrar yer değişikliği yapılmaktadır. Buradaki amaç personelin yeni yerlerde farklı deneyimler kazanması; kurumlardaki devinimi sağlamaktır. Hayırhoğlu ve Kanat’a (2015) göre; hiyerarşi yönünden rotasyon; dikey, yatay ve çapraz rotasyon olarak adlandırılır. MEB’de yapılan zorunlu değişiklikler yatay rotasyon örneğidir. Çünkü yöneticilerin unvanı değişmemekte, sadece çalıştığı kurum değişmektedir.

Elma ve diğerlerinin (2011) yaptıkları araştırmada rotasyon uygulamasının birçok faydasının olduğunu vurgulamışlardır. Uzun süreli aynı örgütte çalışmaktan kaynaklı durağanlık, rutine bağlama, sıkılma gibi problemlerin önüne geçmek rotasyon uygulamasının yararlarından. Değişme ile yeni bilgi beceri kazanma, yeni deneyimler, monotonluktan kurtulma, kuruma ve kişilere yeni heyecanlar sağlama süreli görevlendirme uygulamasının faydalarındandır (Hayırhoğlu & Kanat, 2015). MEB de yöneticilere uyguladığı geçici rotasyon ile aynı bölgedeki farklı okullar arası değişim yapmaktadır. Bu da bir okulun mevkisi, fiziksel şartları, öğrencisinin sosyo-ekonomik düzeyi açısından artı ve eksilerinin yıllarca bir yöneticinin deneyimlemesi değil de sırayla diğer yöneticilerin de deneyim kazanması böylelikle farklı vizyonlar edinmesini amaçlamıştır. Lortz’un (1985) ilkokulda çalışan yöneticilerin zorunlu yer değişikliği ile ilgili yapmış olduğu çalışmasında; yöneticilerin tamamında rotasyon uygulamasının olumlu yönlerinin olumsuz yönlerinden daha çok olduğu düşüncesi hakimdir. Ayrıca yöneticiler zorunlu yer değişikliği uygulamasının şu alanlarda daha yararlı olduğunu ifade etmişlerdir:

- Yöneticilerin liderlik yeteneklerini geliştirme,

- Farklı görevliler ile çalışarak geniş bir yelpazeye sahip olma,
- Farklı öğretmenlerle çalışarak profesyonel gelişme sağlama
- Farklı idari zorlukları göreyerek statikliği engelleme,
- Karşılaşılan sorunlarda farklı çözüm yolları bulmak,
- Yaşanılan çevrenin gereksinim duyduğu öğretimsel ihtiyaçları sağlamada etkin görev alma.

Rotasyon uygulamasının olumlu yanları olduğu kadar olumsuz yanları da vardır. İş tatmininin azalması, yeni kuruma ve koşullara uyum sağlama zorluğu, örgütsel bağlılığın azalması zorunlu yer değişikliğinin olumsuz etkilerine örnek olarak gösterilebilir. Aynı zamanda yöneticilerin kurumlarındaki çalışma süresinin az olması, personelin yöneticiye olan olumsuz tutumlarını da arttırmaktadır. Bir kurumda kısa süreli çalışmak zorunda olan yöneticilerin işi sahiplenememesi de diğer bir olumsuz sonuçtur. Kurumlarda yapılan planlamaların uzun süreli değil de daha kısa süreli olması yöneticilerin yeni kurumu tanımamasından kaynaklı iş aksaklıklarının olması, bunun sonucunda hem maddi kaynakların hem insan kaynaklarının hem de zamanın verimli kullanılamaması da rotasyon uygulamasının bir diğer dezavantajlarından (Campion, 1994; Çoşgel & Thomas, 1999; Huang, 1999; Ortega, 2001).

Memişoğlu ve diğerleri (2012), Elma ve diğerleri (2011), Nural ve Çıtak (2012) ve Kayıkçı ve diğerleri (2015), yönetici ve denetmenler ile yapmış oldukları çalışmalarda rotasyonun kurumsal körlüğün ve eskimenin önüne geçmek için bir çözüm yolu olduğunu ifade etmişlerdir. Yöneticilerin uzun yıllar aynı kurumda çalışmaktan kaynaklı körelme, koltuğun ve kurumun sahibi gibi davranma, ego şişmesi gibi olumsuz durumların önüne rotasyon sistemi ile geçileceği düşünülmektedir. Fakat Türkiye’de okul yöneticilerine uygulanan rotasyon hala tam anlamıyla sistemli ve düzenli bir hal almamıştır. Bu nedenle bu sistematik derleme çalışmasının sonuçları ülkemizdeki rotasyon sisteminin mevcut durumunu görmemiz açısından önemlidir.

Yapılan bu çalışmanın amacı, okul yöneticilerinin zorunlu rotasyonu ile ilgili yapılmış araştırmaları kapsamlı ve detaylı olarak ele almaktır. Ayrıca rotasyon ile ilgili yapılacak yeni çalışmalara daha bütüncül bir bakış açısı, daha iyi bir kıyaslama ve yorumlama imkânı sağlamak hedeflenmiştir. MEB’de okul yöneticilerine uygulanan zorunlu rotasyon uygulaması çerçevesinde 2012-2022 yılları arasında Google Akademik veri tabanında uluslararası düzeyde yayınlanan makale çalışmaları ve kitap bölümleri sistematik olarak gözden geçirilmiş ve kritik edilmiştir. Makaleler yayınlanma yılları, ilişkilendirme alanları, anahtar kelimeleri, evren ve örneklemi, veri toplama araç-yöntemleri, yazar sayıları, yazar unvanları, yazarların bağlı olduğu kurumlar gibi çeşitli yönlerden incelenmiş ve analiz edilmiştir.

YÖNTEM

Bu çalışmada, okul yöneticilerine uygulanan rotasyon uygulaması çerçevesinde 2012-2022 yılları arasında Google Akademik veri tabanında uluslararası düzeyde yayınlanan makaleler ele alınmıştır. İlgili makaleler nitel araştırma yöntemi olan doküman analizi tekniği ile değerlendirilmiştir. Doküman analizi nitel bir araştırma yöntemi olup, yazılı dokümanların içerdiği bilgileri sistematik olarak analiz etmeye yarar (Wach, 2013). Doküman analizi yöntemi basılı ve elektronik tüm dokümanları incelemek ve analiz etmek için kullanılan yaygın bir yöntemdir. Diğer nitel araştırma yöntemlerinde olduğu gibi doküman analizi; ele alınan konu hakkında bir fikir oluşturmak, veriden anlamlı bilgi çıkarmak, ampirik bilgi üretmek için verilerin incelenip değerlendirilmesini gerektirmektedir (Corbin & Strauss, 2008).

Verilerin Toplanması

Araştırma konusu olan okul idarecilerinde rotasyon ile ilgili, Google Akademik veri tabanında 2012-2022 yılları arasında yapılmış olan yayınlar literatür taraması yoluyla incelenmiş olup tarama sonucunda toplam 13 makale ve 1 kitap bölümüne ait bulgular tablolar haline getirilerek incelemeye alınmıştır. Veri toplama sürecinde “rotasyon, zorunlu yer değişikliği, okul yöneticileri” gibi anahtar kelimeler kullanılarak çalışmaya en uygun araştırmalar seçilmiştir.

Verilerin Analizi

Çalışmada kullanılan dokümanların incelenmesi betimsel istatistikle yapılmıştır. Betimsel istatistik, ele alınan konunun betimlenmesi için sıklıkla kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Bu yöntem karmaşık ve dağınık olan verilerin daha anlamlı ve daha sistematik olmasını sağlar (Özguven, 1994). Çalışmada incelenen her bir araştırma, araştırmanın ilişkilendirme alanlarına, anahtar kelimelerine, yayınlanma yıllarına, yazar sayılarına, yazarlarının unvanlarına, yazarlarının bağlı olduğu kurumlara, yöntemlerine, modellerine, veri toplama araçlarına, evren-örneklem kitlelerine ve örnekleme yöntemlerine göre tablolar oluşturularak analiz edilmiştir. Betimsel analiz sonucunda elde edilen verilerin frekans ve yüzde değerleri rapor edilmiştir.

BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında Türkiye’de 2012-2022 yılları arasında rotasyonla ilgili yapılan çalışmalarda, ele alınan çeşitli kriterlerle ilgili tablolara ve bunlara ait bulgularla değerlendirmelere yer verilmiştir. Araştırma sorularına yönelik yapılan analizlerin sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı

Makalelerin yıllara göre dağılımı incelendiğinde en çok sayıda makalenin 5 adet (%35) ile rotasyonun okul yöneticilerine uygulanmaya başlandığı ilk yıl olan 2012 yılında yayınlandığı görülmüştür. 2014-2017-2019 ve 2022 yıllarında ise rotasyonla ilgili makale yayınlanmadığı görülmektedir. 2019 ve 2020 yıllarında rotasyonla ilgili makale olmamasının temel sebeplerinden birisi Dünya’da ve Türkiye’de pandeminin etkilerinin yoğun şekilde görülmesi olarak çıkarımda bulunulabilir.

Tablo 1. *Yayınlanan makalelerin yıllara göre dağılımı*

Yıllar	N	%
2012	5	35,74
2013	2	14,28
2014	0	0
2015	2	14,28
2016	2	14,28
2017	0	0
2018	2	14,28
2019	0	0
2020	0	0
2021	1	7,14
2022	0	0
Toplam	14	100

Makalelerin İlişkilendirme Alanlarına Göre Dağılımı

Çalışmaların ilişkilendirme alanlarına göre dağılımı incelendiğinde rotasyonla ilgili makalelerin en çok %62,5 ile yönetici ve öğretmen görüşleri ile alakalı olduğu görülmüştür. Bunu %12,5 ile bazı değişkenlere göre görüşler (Örneğin; yaş, kıdem, cinsiyet gibi) takip etmektedir.

Tablo 2. *Yayınlanan makalelerin ilişkilendirme alanlarına göre dağılımı*

İlişkilendirme alanı	N	%
Yönetici ve öğretmen görüşleri	10	62,5
İş doyumunu-Tükenmişlik	1	6,25
Performansa etkisi	1	6,25
Örgütsel güven algısı	1	6,25
Örgütsel bağlılık	1	6,25
Diğer (Bazı değişkenlere göre görüşler)	2	12,5
Toplam	16	100

Makalelerin Anahtar Kelimelerine Göre Dağılımları

Çalışmalarda incelemeye alınan anahtar kelimelerin dağılımı Tablo 3'te verilmiştir. Tablo 3 incelendiğine en fazla kullanılan anahtar kelimenin %22,6 ile okul yöneticiliği olduğu görülmüştür. Onu %18,86 ile rotasyon, %16,98 ile yönetici atama ve %13,20 ile zorunlu yer değişikliği anahtar kelimeleri takip etmektedir.

Tablo 3. *Yayınlanan makalelerin anahtar kelimelerine göre dağılımı*

Anahtar kelimeler	N	%
Yönetici (Okul yöneticisi-Müdürü-İdarecisi)	12	22,6
Rotasyon (Zorunlu rotasyon)	10	18,86
Atama (Yönetici seçme atama ve görevlendirme-Yönetici transferi)	9	16,98
Zorunlu yer değişikliği (Yer değişikliği uygulamaları)	7	13,20
Örgütsel (Güven-Bağlılık)	4	7,54
Tükenmişlik	1	1,88
İş doyumunu	1	1,88
Sürelili görevlendirme	1	1,88
Performans	1	1,88
Diğer (Müdür görüşleri, idareci rotasyonu, Milli Eğitim Bakanlığı, Bahçelievler, İstanbul, öğretmenler, İlköğretim Okulu)	7	13,20
Toplam	53	100

Makalelerin Yazar Sayılarına Göre Dağılımı

Analiz edilen çalışmalarda toplam 32 yazar ismi yer almaktadır. Yazar sayılarına bakıldığında makalelerin %50'sinin 2 yazarlı, %28,56'sının 3 yazarlı, %14,28'inin 1 yazarlı ve %7,14'ünün 4 ve üzeri yazarlı olduğu görülmüştür. Makalelerin daha çok 2 yazarlı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. *Yayınlanan makalelerin yazar sayılarına göre dağılımı*

Yazar sayısı	N	%
1 yazarlı	2	14,28
2 yazarlı	7	50
3 yazarlı	4	28,56
4 ve üzeri yazarlı	1	7,14
Toplam	14	100

Makale Yazarlarının Unvanlarına Göre Dağılımı

Tablo 5 incelendiğinde makalelerin yazar unvanlarının çokluğu olarak %3,125 ile en az profesör doktor, en çok %21,87 ile araştırma görevlisi, sonrasında ise %18,75 ile doktor öğretim üyesi ve yüksek lisans öğrencileri gelmektedir.

Tablo 5. *Yayınlanan makalelerin yazarlarının unvanlarına göre dağılımı*

Yazar unvanı	N	%
Prof. Dr.	1	3,125
Doç. Dr.	5	15,62
Dr. Öğr. Üyesi (Yrd. Doç. Dr.)	6	18,75
Arş. Gör.	7	21,87
Doktora öğrencisi	2	6,25
Yüksek lisans öğrencisi	6	18,75
Öğretmen	5	15,62
Toplam	32	100

Makale Yazarlarının Bağlı Olduğu Kurumlara Göre Dağılımı

Makale yazarlarının bağlı olduğu kurumlara göre dağılımı Tablo 6’da sunulmuştur. Tablo 6 incelendiğinde, Yüksek Öğretim Kurumlarına bağlı Devlet Üniversiteleri %62,5’lik bir oran ile okul yöneticiliğinde rotasyon ile ilgili en fazla makale yayınlayan kurum olmuştur. Ayrıca belirtmek gerekir ki, en düşük oranı %3.125 ile Yüksek Öğretim Kurumlarına bağlı Vakıf Üniversiteleri göstermiştir.

Tablo 6. *Yayınlanan makalelerin yazarlarının bağlı olduğu kurumlara göre dağılımı*

Bağlı olduğu kurumlar	N	%
Yüksek Öğretim Kurumu (Devlet Üniversiteleri)	20	62,5
Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurumlar	11	34,37
Yüksek Öğretim Kurumu (Vakıf Üniversiteler)	1	3,125
Toplam	32	100

Makalelerin Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılımı

İncelenen çalışmaların araştırma yöntemine göre dağılımı Tablo 7’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde kullanılan araştırma yöntemlerinin %57,14’ünün (8 adet) nitel, %28,57’sinin (4 adet) nicel ve %14,28’inin (2 adet) karma yöntem olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara bakarak bu çalışmada en çok tercih edilen araştırma yönteminin nitel yöntem olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7. *Yayınlanan makalelerin araştırma yöntemlerine göre dağılımı*

Araştırma yöntemi	N	%
Nitel yöntem	8	57,14
Nicel yöntem	4	28,57
Nicel-Nitel (Karma yöntem)	2	14,28
Toplam	14	100

Makalelerin Araştırma Modellerine Göre Dağılımı

Araştırma yöntemleri çerçevesinde ele alınan araştırma modelleri incelendiğinde en çok kullanılan araştırma modelinin %39,99 ile tarama modeli olduğu görülmektedir. Bunu %33,33 ile durum ve (veya) eylem araştırması takip etmektedir. Tablo incelendiğinde nitel yöntemde kullanılan araştırma modellerinin çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Bu da araştırmalarda kullanılan makalelerin daha çok nitel yöntemle oluşturulmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 8. *Yayınlanan makalelerin araştırma modellerine göre dağılımı*

Araştırma modeli	N	%
Durum ve-veya eylem araştırması	5	35,71
Tarama (Genel tarama-İlişkisel tarama-Alan uygulaması)	6	42,86
Olgu bilim	2	14,29
Karma araştırma	1	7,14
Toplam	14	100

Makalelerin Kullanılan Veri Toplama Araçlarına Göre Dağılımı

Çalışmalarda kullanılan veri toplama araçları Tablo 9’da verilmiştir. Tablo 9 incelendiğinde veri toplama araçlarından %36,36 ile görüşme formunun yine %36,36 ile ölçeğin, %18,18 ile kişisel bilgi formunun ve %9,09 ile anketin kullanıldığı görülmüştür. Buna bakılarak en çok kullanılan veri toplama araçları görüşme formu ve ölçek, en az kullanılan ise ankettir.

Tablo 9. *Yayınlanan makalelerde kullanılan veri toplama araçlarına göre dağılım*

Veri toplama araçları	N	%
Görüşme formu	8	36,36
Ölçek	8	36,36
Kişisel bilgi formu	4	18,18
Anket	2	9,09

Toplam	22	100
--------	----	-----

Makalelerin Örneklem Yöntemlerine Göre Dağılımı

Çalışmalar örneklem yöntemlerine göre incelendiğinde tüm örneklem yöntemleri 2 ana başlık altında toplanmıştır. Bunların %71,42'si olasılık dışı örneklem yöntemine, %28,58'i ise olasılıklı örneklem yöntemlerine aittir. Alt başlık olarak da en çok tercih edilen yöntem amaçlı örneklem yöntemi olmuştur.

Tablo 10. *Yayınlanan makalelerin örneklem yöntemlerine göre dağılımı*

Örneklem yöntemi	N	%
Olasılık dışı örneklem yöntemleri	10	71,42
Olasılıklı örneklem yöntemleri	4	28,58
Toplam	14	100

Makalelerin Evren ve Örneklem Kitlelerine Göre Dağılımı

İncelenen araştırmalardaki örneklem grubuna bakıldığında araştırmanın konusunun yöneticilerde rotasyon olması nedeniyle örneklem grubun tamamının okul idarecileri olduğu görülmüştür. Ancak okul idarecilerinin yanında öğretmenler ve il eğitim denetmenleri de bazı çalışmaların örneklem grubunda yer almıştır. Bu dağılım Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. *Yayınlanan makalelerin örneklem yöntemlerine göre dağılımı*

Evren-Örneklem kitle	N	%
Yöneticiler (Okul Müdürü ve Müdür Yardımcıları)	10	71,42
Yöneticiler-Öğretmenler	3	21,42
Yöneticiler-Öğretmenler-İl Eğitim Denetmenleri	1	7,14
Toplam	14	100

SONUÇ VE TARTIŞMA

Toplumdaki örgütlerin ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştiren eğitim örgütleri; planlı bir değişmeye en çok ihtiyaç duyan örgütlerin başında gelir (Çelikten, 2001). Okullardaki gelişme ve değişimden sorumlu olanda okul müdürüdür. Milli Eğitim Bakanlığı hem bireysel hem örgütsel gelişmeyi desteklemek amaçlı hem de uzun süreli aynı kurumda çalışmaktan kaynaklı problemlerin önüne geçmek ve yöneticilerinin performanslarını artırmak için rotasyon uygulamaya başlamıştır (Tonbul & Sağıroğlu, 2012).

Millî Eğitim Bakanlığının 2006 yılında ilk kez uygulamaya başladığı ve kısa zamanda vazgeçtiği, ara ara düzenlemeler yapıldıktan sonra 2010 yılından itibaren fiilen uygulamaya geçen; Okul Yöneticilerine zorunlu rotasyon uygulaması her değişimin dirençle karşılandığı gibi okul müdürleri tarafından direnç ve olumsuz düşüncelerle karşılanmıştır (Hayırlıoğlu & Kanat, 2015; Eroğlu, 2016; Memişoğlu vd., 2013; Tonbul & Sağıroğlu, 2012). Hayırlıoğlu ve Kanat'ın (2015) araştırmalarında bir okul müdürü rotasyonu "Son kullanma tarihi belli bir müdür" olarak tanımlaması bu olumsuz düşüncelere net bir örnektir.

Bu araştırmada, Milli Eğitim Bakanlığının Okul Yöneticilerine uyguladığı zorunlu yer değiştirme/rotasyon uygulaması konusunda hazırlanmış akademik çalışmaların sistematik bir derlemesinin yapılması amaçlanmıştır.

2012-2022 tarihleri arasında Okul Yöneticilerinin zorunlu rotasyonu üzerine hazırlanmış akademik makaleler incelendiğinde araştırmaların büyük çoğunluğunun yönetici-öğretmen görüşleriyle ilişkilendirildiği saptanmıştır. Kurtul ve Özgenel'in (2021) araştırmasında okul müdürlerinin rotasyon uygulamasına ilişkin görüşlerinin müdür yardımcılarına göre daha olumlu olduğu, Saylık ve Polatcan'ın (2016) araştırmasında ise okul yöneticilerinin rotasyon uygulamasına ilişkin görüşlerinin öğretmenlere göre daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Yöneticilerin eğitim düzeyleri arttıkça rotasyon uygulamasına ilişkin olumlu düşüncelerinin arttığı Kurtul ve Özgenel (2021) tarafından tespit edilmiştir.

İncelenen makalelerin sonucunda rotasyon uygulamasının bazı eksiklerinin olmasına karşın yöneticiler tarafından olumlu karşılandığı vurgulanmıştır (Arabacı & Sağlam, 2012; Gökkaya & Gözler, 2018; Hayırlıoğlu & Kanat, 2015; Kaya & Göçen, 2012; Kayıkçı, Özdemir & Özyıldırım, 2018; Kayır, 2013; Kurtul & Özgenel, 2021; Kurtulmuş, Gündaş & Ardıç, 2012). Yılmaz ve diğerlerinin (2012) ve Eroğlu (2011) tarafından yapılan araştırmalarda ise katılımcıların büyük çoğunluğunun örgüt kültürü, iletişim, bireysel yaşam ve örgütsel güven düzeyleri konusunda negatif yönde etkilendikleri/etkilenecekleri görüşlerine yer verilmiştir.

Makalelerin yıllara göre dağılımına bakıldığında ise zorunlu rotasyon uygulamasının fiilen uygulamaya konulduktan 2 yıl sonra konu üzerine yapılan akademik çalışmaların 2012 yılında yoğunlaştığı ve belirli aralıklarla çalışmaların devam ettiği görülmüştür.

Yayınlanan makalelerin %50'sinin 2 yazarlı olduğu ve bunu 3 yazarlı makalelerin takip ettiği, yazarların çoğunluğunu Araştırma Görevlilerinin, Dr. Öğretim Görevlisinin ve Yüksek lisans öğrencilerinin oluşturduğu, bu yazarların da kamu üniversitelerinde görev aldıkları tespit edilmiştir. Özel üniversitelerden sadece bir yazarın konu üzerinde çalışmış olması da dikkatlerden kaçmayan bir bulgu olmuştur.

Çalışmalarda nitel yöntem ön plana çıkmış, Durum Eylem Araştırmaları da en çok uygulanan araştırma modeli olmuştur. Evren ve örnekleme en çok Yöneticiler oluştururken örnekleme yöntemlerinden olasılık dışı örnekleme yöntemi daha sık kullanılmıştır. Ölçek ve görüşme en çok kullanılan veri toplama araç ve yöntemleridir.

Elde edilen bulgular sonucunda; Okul müdürlerine uygulanan zorunlu rotasyon uygulamasına ait yapılan araştırmaların az sayıda olduğu, bu çalışmalarında çoğunluğunda yöneticilerin örneklem olarak seçildiği görülmektedir. Yöneticilerin zorunlu rotasyon uygulamasının eksik ve geliştirilmesi gereken yanlarının olmasına karşın değişimin; yönetim körlüğü, monotonluk, mesleki tükenmişlik vb. konularda olumlu yönde etkili olacağı/olduğu düşüncesi hakimdir (Okçu, Avcı & Avcı, 2015; Kurtulmuş, Gündaş & Ardıç, 2012; Tonbul & Sağıroğlu, 2012; Kaya & Göçen, 2012).

Yapılan araştırmaların çoğunda rotasyonun uygulanma süresinin 8 ila 10 yıl arasında olması görüşü hakimken 4 yıllık sürenin az olduğu belirtilmiştir (Kayıkçı, Özdemir & Özyıldırım, 2018; Okçu, Avcı & Avcı, 2015; Yılmaz, Altinkurt, Karaköse & Erol, 2012).

Rotasyon uygulamasının ilk yıllarında konu üzerine yapılan araştırmaların daha fazla olduğu ve uygulamanın ilk yıllarında uygulamaya karşı oluşan direncin sonraki yıllarda yerini sistemi bilen kendisini ona göre hazırlayan idarecilere bıraktığı vurgulanmıştır (Hayırlıoğlu & Kanat 2015).

ÖNERİLER

Türkiye’de 2012-2022 yılları arasında yapılmış olan akademik çalışmaların bazı değişkenlere göre incelenmesi sonucunda;

- 2021 yılında güncellenen yönetici atama yönetmeliğinin ardından konuyla ilgili farklı çalışma grupları üzerinde çalışmalar yapılması önerilmektedir.
- Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan, lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin bu konu üzerinde çalışmaları teşvik edilmelidir.
- Zorunlu rotasyon uygulamasının sadece yönetici ve öğretmen açısından değil okul üzerindeki etkisinin de araştırılması önerilmektedir.
- Yayınlanan makalelerin incelenmesi sonucunda araştırma yöntemlerinden karma (nitel-nicel) yöntemin ve araştırma modellerine göre de karma araştırma modelinin çok az sayıda olduğu, bundan sonra yapılacak araştırmalarda karma yöntem ve karma araştırma modeline yönelmesi önerilmektedir.
- Rotasyon uygulamasının; okul kültürüne, yöneticinin mesleki, sosyal ve ekonomik gelişimine etkileri de göz önünde bulundurularak alternatif çalışmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Arabacı, İ. B., & Sağlam, H. (2012). Zorunlu rotasyon uygulamaları konusunda okul yöneticilerinin görüşleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 529-547.
- Arslan, E. (2010). Bağımsız denetimde rotasyon karmaşası. *Mali Çözüm Dergisi*, 99, 201-228.
- Ay, F. (2005). *İnsan kaynakları yönetiminde iş rotasyonu modelleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Aydın, E., & Kılıç Mocan, D. (2019). Türkiye’de dünden bugüne sosyobilimsel konular: Bir doküman analizi. *Anadolu Öğretmen Dergisi*, 3(2), 184-197. <https://doi.org/10.35346/aod.638332>
- Bursalıoğlu, Z. (2008). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Akademi.
- Campion, M. A. (1994). Career related antecedents & outcomes of jobrotation. *Academy of Journal Management*, 37(6), 1518-1542. <https://doi.org/10.2307/256797>
- Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452230153>
- Çatlak, Ş., Tekdal, M., & Baz, F.Ç. (2015). Scratch yazılımı ile programlama öğretiminin durumu: Bir doküman inceleme çalışması. *Journal of Instructional Technologies & TeacherEducation*.4(3), 13-25.
- Çelikten, M. (2001). Okul müdürlerinin değişim yönetimi becerileri. *Eğitim ve Bilim*, 26(119).
- Çoşgel, M., & Thomas, M. J. (1999). Job rotation: Cost, benefits and stylized facts. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 155, 302-304.
- Elma, C., Şener, M., & Çiftli, S. (2011, 8–10 Eylül). *Okul müdürlerinin zorunlu yer değiştirme uygulaması: Müfettiş, yönetici ve öğretmen görüşlerine dayalı bir değerlendirme* [Konferans sunumu]. 20. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Burdur, Türkiye.
- Eroğlu, F. (2016). Yer değişikliği yapan eğitim yöneticilerinin örgütsel güven algıları. *Milli Eğitim Dergisi*, 211, 87-95.
- Gökkaya, N. (2013). *Okul müdürlerine uygulanan rotasyona ilişkin ilkökul ve ortaokul müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin görüşleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Gökkaya, E., & Gözler, A. (2018). *Job satisfaction and burnout in school administrators who were subjected to rotation (The case of Kayseri)*. New Horizons in Educational Sciences-II, Chapter 18, 318-341.
- Gözler, A., Haskuş, A., Ayhan, B., Karşlı, E., & Akın, Z. (2020). Değerler eğitimi kapsamında hazırlanan bilimsel çalışmaların farklı değişkenler göre incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 224-241. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.677048>
- Hayırlıoğlu, E., & Hayır K.M. (2015). Rotasyon kavramı ve rotasyonun okul müdürlerinin eğitim liderliğine etkisi. *International Journal of Field Education*, 1(2), 24-38.
- Huang, H. J. (1999). Job rotation from the employees’ point of view. *Research and Practice in Human Resource Management*, 7(1), 75-85.
- Kaya, A., & Göçen, A. (2012). Okul yöneticilerinin rotasyonu üzerine nitel bir inceleme. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 149-165.
- Kayıkçı K., Yörük, T., & Atasayar, H., H. (2015). City and county education managers’ opinions on implementation of rotation. *Elementary Education Online*, 14(1), 200-215.
- Kayıkçı, K., Özdemir, İ., & Özyıldırım, G. (2018). Okul yöneticisi seçme ve yerleştirme uygulamasına ilişkin bir değerlendirme: Görev süresi dolan okul müdürlerinin, yeniden görevlendirilme usullerine ilişkin görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(67), 874-888. <https://doi.org/10.17755/esosder.429727>

- Kayır, S. (2013). Rotasyona tabi tutulan ilköğretim okulu müdürlerinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerine bir araştırma. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2013-1), 105-123.
- Korkmaz, M. (2005). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi: Sorunlar-çözümler ve öneriler. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 237-252.
- Kurtul, E., & Özgenel, M. (2021). Süreli görevlendirme uygulamasının okul yöneticilerinin performanslarını yordama düzeyi. *SDU International Journal of Educational Studies*, 8(1), 1-18. <https://doi.org/10.33710/sduijes.823625>
- Kurtulmuş, M., Gündaş, A., & Ardiç, T. (2012). Zorunlu yer değişikliği uygulamasına (rotasyon) ilişkin ilköğretim yöneticilerinin görüşleri. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 49-57.
- Lortz, K. M. (1985). An analysis of the rotation of elementary principals in Iowa (Professional growth, transfer, systematic, management succession), USA: University of Iowa.
- MEB, (2010). *Zorunlu yer değiştirmeler*. <http://personel.meb.gov.tr/upload/> Zorunlu %20 Yer%20De% C4%9Fi% C5%9Ffirmeler.
- MEB, (2018). *Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği*. Resmî Gazete: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/06/20180621-8.htm>
- Memişoğlu, S.P., Çelik, M., & Sipahioğlu, M. (2012, 24-26 Mayıs). İlköğretim okulu müdürlerinin zorunlu yer değiştirme uygulamasına ilişkin görüşleri. *7. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi*, Malatya.
- Memişoğlu, S.P., Sipahioğlu, M., & Çelik, M. (2013). Lise müdürlerinin zorunlu yer değişikliği uygulamasına ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. [Educational Administration: Theory and Practice]*, 19(3), 447-466.
- Nural E., & Çıtak Ş. (2012, 24-26 Mayıs). Ordu ilinde resmi eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin zorunlu yer değiştirme uygulamasına ilişkin görüş ve önerileri. *7. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi*, Malatya.
- Okçu, V., Avcı, Y. E., & Avcı, H. (2015). Okul müdürlerinin rotasyona ilişkin görüşleri. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 67-88. DOI:10.9775/kausbed.2015.005
- Ortega, J. (2001). Job rotation as a learning mechanism. *Management Science*, 47(10), 1361-1370. <https://doi.org/10.1287/mnsc.47.10.1361.10257>
- Özgülven, İ.E. (1994). *Psikolojik testler*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Saylık, A., & Polatcan, M. (2016). Okullarda rotasyon ölçeğinin geliştirilmesi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 34-46. <https://doi.org/10.14582/DUZGEF.667>
- Tonbul, Y., & Sağiroğlu, S. (2012). Okul müdürlerinin zorunlu yer değiştirme uygulamasına ilişkin bir Araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. [Educational Administration: Theory and Practice]*, 18(2), 313-339.
- Türk Dil Kurumu, (2015). <http://www.tdk.gov.tr/>
- Wach, E. (2013). Learning About Qualitative Document Analysis.
- Yılmaz, K., Altinkurt, Y., Karaköse, T., & Erol, E. (2012). Okul yöneticilerine uygulanan zorunlu yer değiştirme uygulaması hakkında okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri. *E-international journal of educational research*, 3(3), 65-83.