

## Opinions of School Administrators on the Amendments to the Regulation on Selection and Assignment of Administrators on 1 March 2024

Kiraz KOÇ ŞANLI<sup>1</sup>, Sinan ARI<sup>2</sup> & Okan ŞANLI<sup>3</sup>

### Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliğinde 1 Mart 2024 Tarihinde Yapılan Değişikliklerle İlgili Okul Yöneticilerinin Görüşleri<sup>4</sup>

#### ÖZ

Bu çalışmada, 5 Şubat 2021 tarihinde yayımlanan yönetici seçme ve görevlendirme yönetmeliğinde 1 Mart 2024 tarihinde yapılan değişikliklerle ilgili okul yöneticilerinin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca çalışmada değişiklik yapılmadan önce uygulanan 5 Şubat 2021 tarihli yönetici seçme ve görevlendirme yönetmeliği hakkında da okul yöneticilerinin görüşleri alınmıştır. Araştırma kapsamında eğitim kurumlarındaki mevcut yöneticilerin ve ilk defa yönetici olacakların atanmasına ve değerlendirilmesine ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerini belirlemek amacıyla da sorular sorulmuştur. Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2023-2024 eğitim öğretim yılında Niğde ilinde görev yapan 11 müdür ve 10 müdür yardımcısı olmak üzere toplam 21 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmış, görüşme formunun hazırlanması sürecinde saha notları alınmış ve daha önce çıkarılmış olan yönetmelikler incelenmiştir. Toplanan veriler içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, değişiklik yapılmadan önceki mevcut yönetmeliğe ilişkin okul yöneticilerinin olumlu görüşlerinin çoğunlukta olduğu gözlemlenmiştir. Okul yöneticileri tarafından 2021 yılında çıkarılan mevcut yönetmelik, liyakati ön plana çıkarması ve okul yöneticilerini çalışmaya teşvik etmesi gibi yönlerden olumlu, değerlendirme ölçütleri yönünden ise olumsuz olarak değerlendirilmiştir. Okul yöneticileri tarafından 1 Mart 2024 tarihindeki yönetmelik değişiklikleri ise; yönetmeliğin sade ve net ölçütler içermesi bakımından olumlu karşılanırken kıdem ön plana çıkarılması bakımından ise olumsuz karşılanmıştır. Ayrıca mevcut yönetmelikte yapılan bu değişikliklerin okul içinde yapılan çalışmaları desteklemediği, liyakate dayalı olmadığı, mesleki ve kişisel gelişimi desteklemediği, aynı eğitim kurumunda devam etmek isteyen idarecilere avantaj sağlamadığı belirtilmiştir. Mevcut yöneticilerinin yeniden görevlendirme sürecine ilişkin okul yöneticilerinin çoğunluğu okul gelişimine katkıları desteklenmesi, liyakatin ön planda tutulması, okul yöneticiliğinin meslek haline gelmesi ile çalıştığı bölge ve okula göre değerlendirme yapılmasını istemişlerdir. Aynı katılımcılar ilk defa okul yöneticisi olacaklar için ise yazılı sınav yapılması gerektiğini dile getirmişlerdir. Çalışma sonuçlarına göre okul yöneticisi seçme ve görevlendirme politikaları belirlenirken okul yöneticilerinin de beklentileri göz önüne alınarak uzun süreli bir atama politikası oluşturulabilir, somut ve ölçülebilir ölçütler belirlenerek bunların uygulanması sağlanabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Okul yöneticisi, yönetici atama, yönetmelik

#### ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine the opinions of school administrators about the amendments made on 1 March 2024 in the regulation on selection and assignment of administrators published on 5 February 2021. In addition, the opinions of school administrators about the regulation on selection and assignment of administrators dated 5 February 2021, which was applied before the amendments were made, were also taken. Within the scope of the research, questions were also asked to determine the opinions of school administrators regarding the appointment and evaluation of current administrators and first-time administrators in educational institutions.

<sup>1</sup> Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı Niğde Türkiye, nigdeli\_kiraz\_51@hotmail.com, (<https://orcid.org/0000-0001-6273-0496>)

<sup>2</sup> Dr. Öğrt. Üyesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Fakültesi, Bayburt Üniversitesi, sinanari@bayburt.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0003-0769-7317>)

<sup>3</sup> Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı Niğde Türkiye, ok5151@outlook.com, (<https://orcid.org/0009-0009-7926-5282>)

<sup>4</sup> Bu çalışma VII. INCES , Uluslararası Bilim, Kültür ve Eğitim Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur. Kongre 28/04/2024 tarihinde Antalya'da gerçekleşmiştir.

**Article/Makalenin; Submission Date / Gönderilme Tarihi: 23/09/2024**

**Revised Date / Hakem Atama: 11/12/2024**

**Accepted Date/ Kabul Tarihi: 29/12/2024**

In the research, a case study from qualitative research methods was used. The study group of the research consists of a total of 21 school administrators, 11 principals and 10 vice principals, working in Niğde in the 2023-2024 academic year. The data were collected with a semi-structured interview form, field notes were taken during the preparation of the interview form and previously issued regulations were examined. The collected data were analysed using content analysis. As a result of the research, it was observed that the majority of school administrators had positive opinions about the current regulation before the amendment. The current regulation issued in 2021 was evaluated positively by school administrators in terms of emphasising merit and encouraging school administrators to work, and negatively in terms of evaluation criteria. The amendments to the regulation dated 1 March 2024 were evaluated positively by school administrators in terms of the regulation containing simple and clear criteria, and negatively in terms of bringing seniority to the forefront. In addition, it was stated that these amendments to the current regulation do not support the work done within the school, are not based on merit, do not support professional and personal development, and do not provide advantages to administrators who want to continue in the same educational institution. Regarding the reassignment process of the current administrators, the majority of the school administrators wanted the contribution to school development to be supported, merit to be prioritised, school administration to become a profession and evaluation to be made according to the region and school they work in. The same participants stated that a written exam should be held for those who will be school administrators for the first time. According to the results of the study, a long-term appointment policy can be established by considering the expectations of school administrators while determining school administrator selection and assignment policies, and concrete and measurable criteria can be determined and implemented.

**Keywords:** School administrator, executive appointment, regulation

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

In general terms, school management is defined as the effective and efficient use of material and human resources in the school and the development of the school in line with its aims (İlgar, 2005; Bursalıoğlu, 2013). There are many regulations published on the selection and assignment of school administrators to educational institutions. In almost all of these regulations, having a higher education and being a teacher were included as the basic conditions for being an administrator (Taş and Önder 2004). In Turkey, the issue of selecting and assigning qualified school administrators was brought to the agenda for the first time in the 7th National Education Council meeting. In the 11th, 14th, 15th and 19th National Education Councils held later, the issue of assigning qualified school administrators was also brought to the agenda. Based on the decisions taken in the councils, legal regulations have been made on this issue. However, these legal regulations change very frequently. This situation shows us that the issue of selecting and appointing administrators has not yet gained an institutional structure.

On 1 March 2024, the existing criteria for selection and assignment of administrators were amended. In the current regulation, having a second university degree, having a master's degree or doctorate outside the field, articles, national and international competitions and projects, studies and courses within the school, which were previously included in the evaluation criteria, were excluded from the evaluation criteria. The points given for the time spent as principal, vice-principal and teacher were increased and points were also given for the length of service. The number of evaluation criteria was reduced.

In the field of educational administration, changing regulations on the appointment of administrators and the procedures for assigning administrators to schools are frequently on the agenda. Various criteria are taken as criteria in the appointment of school administrators. Recently, it is important to take the opinions and suggestions of school administrators about the disagreements and problems encountered with the regulations on the procedures and principles regarding the appointment of school administrators. In this study, it is aimed to determine the opinions of school administrators about the changes made in the regulation on the appointment of administrators on 1 March 2024.

### Method

#### 1.1. Research Model

This research was conducted using case study, one of the qualitative research methods. The school types in the study were determined as primary school, secondary school and high school, thus enabling an in-depth and holistic examination of the situation in the context of different school types.

## 2.2. Working Group

The study group of the research consists of a total of 21 school administrators (11 principals and 10 vice principals) working in Niğde in the 2023-2024 academic year. . Volunteerism was taken as a basis when determining the participants. The school administrators participating in the study were given codes such as Y1,Y2,Y3...Y21. Of the 21 participants, 3 were female, 18 were male, 3 were bachelor's graduates, 17 were master's graduates, 1 was a doctoral graduate.

## 2.3. Data Collection Tool

The data of the study were collected using a semi-structured interview form. During the preparation of the interview form, informal interviews were conducted with school administrators and educational administration experts, the researches on the appointment and evaluation of school administrators in the literature were examined, and the regulations and decisions taken in recent years regarding the appointment of school administrators were examined. The interview form was finalised and it was decided to include 4 open-ended questions.

## 2.4. Data Analysis

The data of the study were analysed by using the content analysis technique. In the analysis phase, firstly, the data were transcribed and the data were read several times by both researchers by taking notes. Then, codes were determined and analyses were made by the researchers by reaching a consensus in accordance with the sub-objectives. Finally, the analyses made by the two researchers were compared and consistent and compatible analysis results were tried to be obtained.

## Findings

. The findings obtained from the interviews with school administrators were analysed under four headings. The first of these is the opinions of school administrators on the current regulation on selection and assignment of administrators applied before the amendment. The opinions of school administrators regarding the regulation on selection and assignment of administrators dated 5 February 2021, which was implemented before the amendment made on 1 March 2024, were divided into two as positive and negative opinions about the regulation. The opinions of school administrators regarding the positive aspects of the current regulation were that it prioritised merit and encouraged school administrators to work. Other points emphasised by school administrators regarding the positive aspects of this regulation were that it supports professional and personal development, the appointment criteria are clear, and it supports young and dynamic administrators. Negative views on the regulation are that the evaluation criteria are not appropriate and that the location of the school affects the scoring. The number of positive opinions about the regulation is higher than the number of negative opinions.

The second question is the opinions of school administrators about the regulation on selection and appointment of administrators, which started to be implemented with the amendment made on 1 March 2024. Very few school administrators expressed positive opinions about these amendments. The school administrators who expressed positive opinions stated that the amendments gave importance to experience and introduced simple and clear criteria. The majority of the negative opinions about the regulation were that seniority was prioritised. In addition, school administrators also stated that the amendments made to the current regulation do not support the work done in the school, do not take merit as a basis, do not support professional and personal development, and do not support administrators who want to continue in the same educational institution.

Another question is the suggestions of the school administrators regarding the reassignment of the current administrators. The majority of the school administrators suggested supporting the contribution to school development, prioritising merit, prioritising personal development, making school administration a profession and making evaluations according to the region and school they work in.

The last question is the suggestions of school administrators regarding the appointment of first-time administrators. The majority of the participants stated that there should be a written exam for the first time school administrators. They also emphasised the importance of personal and professional development and experience.

## Results

As a result of the findings obtained in the study, it was observed that school administrators had mostly positive opinions about the existing regulation before the amendment. It was observed that the existing regulation was described positively in terms of emphasising merit and encouraging school administrators to work, and negatively in terms of inappropriate evaluation criteria.

On 1 March 2024, with the amendment made to the regulation, the regulation was described positively in terms of containing simple and clear criteria, while it was criticised by the majority of school administrators for bringing seniority to the forefront. Apart from emphasising seniority, it was stated that this amendment to the existing regulation does not support the work done in the school, is not based on merit, does not support professional and personal development, and does not provide advantages to administrators who want to continue in the same educational institution.

Regarding the reassignment process of the current administrators, the majority of the school administrators suggested supporting the contribution to school development, prioritising merit, prioritising personal development, making school administration a profession, and making evaluations according to the region and school they work in.

The same participants stated that there should be a written exam for those who will be school administrators for the first time. In addition, they emphasised that personal and professional development and experience are also important for first-time administrators.

## GİRİŞ

Okul yönetimi ile ilgili alanyazınında farklı tanımlar bulunmaktadır. Ancak genel bir ifade ile okul yönetimi, okuldaki madde ve insan kaynaklarının etkili kullanılması ve okulun amaçları doğrultusunda geliştirilmesi olarak ifade edilmektedir (Bursalıoğlu, 2013; İlgar, 2005). Bilgi ve teknoloji alanında meydana gelen değişimler okulların insanlara kazandırması beklenen özelliklerin çeşitlenmesine dolayısıyla okul yöneticilerinden beklenen niteliklerin değişmesine yol açmıştır. Bu durum okul yöneticilerini yönetim alanında daha donanımlı olmaya zorlamaktadır. Günümüzde okul yöneticileri, kendilerini kişisel beceriler ile yönetsel alanda sürekli geliştirmeli, okul içindeki ve dışındaki tüm paydaşlar ile iletişim içinde olmalı, okulun gelecekteki konumunu belirleyecek vizyon ve stratejileri yönetebilmelidir (Cardno, 2005). Okulda güzel bir çalışma ortamı oluşturacak, amaçları gerçekleştirecek, fiziki yapıyı geliştirerek koruyacak, çalışanlarına ve öğrencilerine gelişim konusunda öncülük edecek olan okul yöneticisidir (Oyman ve Turan 2014; Töremen ve Kolay, 2003). Bu nedenle eğitim öğretim etkinliklerin verimli bir şekilde yürütülmesi, okulun hedeflerine ulaşması, çağın gereklerine uygun bireylerin yetiştirilmesi ve örgütün devamlılığı için okulu etkili yönetecek olan yöneticilerin seçilmesi önemli bir husustur. Okul yöneticisi olacak öğretmenlerin görevlendirilirken bazı nitelikleri taşıması gerekmektedir. Bu niteliklerle ilgili standart ölçütler belirlenmeli ve nasıl ölçüleceği konusunda objektiflik sağlanmalıdır.

Eğitim kurumlarına okul yöneticilerini seçme ve görevlendirme ile ilgili yayımlanmış pek çok yönetmelik bulunmaktadır. Bu yönetmeliklerin hemen hepsinde yükseköğrenim görmüş olmak ve öğretmenlik yapmış olmak, yöneticilik için temel koşul olarak yer almıştır (Taş ve Önder 2004). Ülkemizde ilk defa 7. Milli Eğitim Şura toplantısında nitelikli okul yöneticilerini seçme ve görevlendirme konusu gündeme gelmiştir. Daha sonra gerçekleştirilen 11., 14., 15. ve 19. Milli Eğitim Şuralarında da nitelikli okul yöneticilerinin görevlendirilmesi konusu gündeme alınmıştır. Şuralarda alınan kararlara dayanılarak da bu konuda yasal düzenlemelere gidilmiştir. Ancak bu yasal düzenlemeler çok sık değişmektedir. Bu durum bize yönetici seçme ve görevlendirme konusunun hala kurumsal bir yapıya kavuşmadığını göstermektedir.

11 Ocak 2004 tarihinde yayımlanan yönetmelikte eğitim yöneticiliği bir kariyer basamağı olarak düşünülmüş ve mülakatın yanına ek olarak sınav uygulaması da getirilmiştir (Resmî Gazete, 2004). Okul yöneticiliğinde birinci basamak olan müdür yardımcılığı için sınav uygulaması getirilmiş olup müdürlük için belirli yıl müdür yardımcısı olarak çalışmak koşuluyla gerçekleştirilen mülakat sınavında başarılı olma ölçütü getirilmiştir (Günay, 2004). 2004 yılında çıkarılan bu yönetmelik, 2006 yılına gelindiğinde yeniden düzenlenmiş, sadece müdür yardımcılığı için uygulanan seçme sınavı müdürler için de uygulanmaya başlanmıştır (Doğan, Demir ve Pınar, 2014; MEB, 2006).

## Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliğinde 1 Mart 2024 Tarihinde Yapılan Değişikliklerle İlgili Okul Yöneticilerinin Görüşleri

13 Nisan 2007 tarihinde yayımlanan yönetmelik ile mülakat ve sınav uygulaması kaldırılmış, bir önceki yönetmelik adaylığı kalkmış olan tüm öğretmenler başvuru yapacak şekilde düzenlenmiştir (Resmî Gazete, 2007). Bu yönetmeliğe göre müdür yardımcılarının görevlendirilmesi okul müdürünün görüşü ve ilçe milli eğitim müdürünün teklifi ile il milli eğitim müdürü tarafından yapılırken; okul müdürlerinin görevlendirmesi ise ilçe milli eğitim müdürünün teklifi ile il milli eğitim müdürü tarafından yapılması planlanmıştır (MEB, 2007). Bu atama ölçütünden dolayı çok tepki çeken bu yönetmelik birkaç ay sonra idare mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.

24 Nisan 2008 tarihindeki yönetmelikle yönetici değerlendirme formunda yer alan bölümlerden alınan puanların üstünlüğüne göre atama yapılması planlanmıştır (Resmî Gazete, 2008). Okul yöneticiliği ve öğretmenlikte geçen süreler, hizmet içi eğitimlere katılma ve ödüller gibi belgeler formda yer alan puanlama ölçütlerini oluşturmuşlardır (Resmî Gazete, 2008). Daha önceki yönetmelikte yer alan il ve ilçe milli eğitim müdürlerinin görüşleri doğrultusunda atama uygulamasından bu yönetmelikte vazgeçilmiştir. Ancak kısa bir süre içerisinde bu yönetmelik de 2007 yılındaki yönetmelik gibi idare mahkemesince iptal edilmiştir.

13 Ağustos 2009 tarihine gelindiğinde yönetmelikte düzenlemeler yapılmış ve yönetici olacılara en az üç yıl öğretmenlik yapma şartı getirilmiştir (Resmî Gazete, 2009). Yönetmelikte hem müdür hem de müdür yardımcılara yönelik seçme sınavı yapılacağı sınavdan 60 puan ve üzerinde alanların başarılı olarak değerlendirileceği ifade edilmiştir (Resmî Gazete, 2009). 2009 yılında çıkarılan bu yönetmelik geçmişteki yönetmeliklerin bir sentezi gibi görülmektedir. 2011 yılında bu yönetmelikte değişikliğe gidilerek bir eğitim kurumunda müdürlerin aralıksız 5 yıl, müdür yardımcılarının ise 8 yıl çalışabileceği bu süre sonunda rotasyona uğrayarak yer değişikliği yapacakları hükmü getirilmiştir (Resmî Gazete, 2011).

28 Şubat 2013 tarihindeki yönetmelikte değişiklik yapılarak sınav ve mülakat uygulaması ile yönetici değerlendirme formundan alınan puanlara göre atama yapılması uygun görülmüştür. (Resmî Gazete, 2013). Bu yönetmelikte her eğitim kurumu için sınav, mülakat ve değerlendirme formundan en yüksek puanı alan üç adayın belirlenerek valiliğin bu üç adaydan birini yönetici olarak atamasına karar verilmiştir (Resmî Gazete, 2013). Doğan, Demir ve Pınar (2014), 2013 yılında yayımlanan bu yönetmelikle ilgili okul yöneticilerinin görüşlerine başvurmuş ve valiliklerin okul yöneticilerinin atanma süreçlerine karışmasının atama sürecinin objektif ve güvenilir olmasını etkileyeceği sonucuna ulaşmıştır. 2013 yılında yayımlanan bu yönetmelikte valiliklerin yönetici atama sürecinin içinde yer alması çok ses getirmiş tartışmalara neden olmuştur. Bu durum ise devamında yeniden bir yönetmelik düzenlemesini getirmiştir.

10 Haziran 2014 tarihinde yazılı sınav kaldırılmış ve yönetici değerlendirme formunda değişikliğe gidilmiştir (Resmî Gazete, 2014). 21 Haziran 2018 tarihli yeni yönetmelik ile ilk defa yönetici olacaklar yazılı sınav ve mülakat ile, yeniden görevlendirilecek okul yöneticileri ise değerlendirme formundan alacakları puana göre atanacaklardır (Resmî Gazete, 2018). En son 5 Şubat 2021 tarihinde yayımlanan yönetmeliğe göre ilk defa yönetici olacaklar yazılı ve sözlü sınavlar ile değerlendirme formundan elde edilen puanlara göre atanırken, mevcut okul yöneticileri ise değerlendirme formundaki ölçütlere göre atanması planlanmıştır (Resmî Gazete, 2021). Değerlendirme formunda yer alan ölçütler 8 bölümden oluşmaktadır. Bunlar; yöneticinin aldığı eğitimler, hizmet süresi, akademik ve mesleki deneyim, kurum geliştirme, okul geliştirme deneyimi, ödüller ve cezalar şeklindedir. 5 Şubat 2021 tarihli ve 31386 sayılı yönetici seçme ve görevlendirme yönetmeliğinde 1 Mart 2024 tarihine gelindiğinde bazı değişiklikler yapılmıştır.

1 Mart 2024 tarihinde mevcut yönetici seçme ve görevlendirme ölçütlerinde yapılan değişiklikler şu şekilde sıralanabilir. Mevcut yönetmelikte daha önceden değerlendirme ölçütlerinde yer alan ikinci üniversite okumuş olmak, alan dışında yapılan yüksek lisans ve doktora yapmış olmak, makale, ulusal ve uluslararası yarışma ve projeler ile okul içinde yapılan çalışmalar, kurslar değerlendirme ölçütleri dışında tutulmuştur. Müdür, müdür yardımcılığı ve öğretmenlikte geçen süreye verilen puanlar artırılmış ayrıca hizmet süresine de puan verilmeye başlanmıştır. Değerlendirme ölçütlerinin sayısı azaltılmıştır.

Okul yöneticilerinin atanması ve görevlendirilmesine ilişkin ölçütlerin neler olması gerektiğine dair yapılmış pek çok çalışma bulunmaktadır. Gülşen ve Dayıoğlu (2015), yaptıkları çalışma sonucunda eğitim kurumlarına yöneticilerin atanmasında nesnel, ölçülebilir ve ayırt edilebilir ölçütlerin olması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Özdoğan (2022), ise yönetici atama ölçütlerinde sınavın olması

gerektiğini ancak sınavın içeriğinin değiştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Altın ve Vatanartıran (2014) ise gerçekleştirdikleri araştırma sonucuna göre okul yöneticilerini seçme ve atama sürecindeki mülakatların, yöneticilerin iletişim, temsil kabiliyeti, insani ilişkiler ve yönetici yeterlilikleri ile kişilik özellikleri gibi unsurları gözlemleyebilmek açısından önemli olduğunu vurgulamışlardır. Öztürk ve Akkuş (2020) ise araştırmalarında okul yöneticilerinin kapsamlı bir hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimden geçmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Leithwood, Day, Sammons, Harris ve Hopkins (2006), okul yöneticilerinin etkili bir lider olabilmeleri ve okul başarısına katkı sağlayabilmeleri için sahip olması gereken bilgi ve becerilerin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerle sağlanabileceğini belirtmişlerdir. Okul yöneticileri ile yapılan çalışmalarda yöneticilerin genellikle 8 yıl gibi bir sürede yer değiştirmelerinin olumlu sonuçlar vereceği yönünde bulgular elde edilmiştir (Kurtulmuş, Gündü ve Arduç, 2012; Yılmaz, Altınkurt, Karaköse ve Erol, 2012). Yavuz ve Çakır (2022), PİSA da başarılı olan ülkelerin yönetici seçme ve atama ölçütlerini incelemişlerdir. Yaptıkları araştırmada 5 ülkenin yönetici atama ölçütlerini inceleyerek Türkiye ile karşılaştırmışlardır. Bu ülkelerin bazılarında yönetici olabilmek için yöneticilik sertifikasına sahip olunması gerektiği, lisansüstü eğitimin önkoşul olduğu, yöneticilik öncesi hizmet öncesi eğitimin yer aldığını belirtmişlerdir.

Eğitim yönetimi alanında sık sık değişen yönetici atama yönetmelikleri ve okullara yöneticilerin görevlendirilme usulleri sık sık gündeme gelmektedir. Okul yöneticilerinin görevlendirilmesinde çeşitli kriterler ölçüt olarak alınmaktadır. Son zamanlarda okul yöneticilerinin görevlendirilmesine ilişkin usul ve esasların yer aldığı yönetmeliklerle ilgili yaşanan anlaşmazlıklar ve karşılaşılan sorunlar hakkında okul yöneticilerin görüş ve önerilerinin alınması önem arz etmektedir. Bu çalışma ile okul yöneticilerinin 1 Mart 2024 tarihinde yönetici atama yönetmeliğinde yapılan değişiklikler ile daha önceki uygulanan yönetmelik hakkındaki görüşlerini tespit etmek amaçlanmıştır. Ayrıca bu tespitlerden yola çıkarak eğitim ve öğretimin kalitesini artırmada temel teşkil eden okul yöneticilerinin objektif ölçütlerle doğrultusunda seçilmesi, yetiştirilmesi ve geliştirilmesi ile ilgili okul yöneticilerinin görüşleri alınarak yönetici atama ölçütleri belirlenirken bu görüşlerin katkı sağlaması amaçlanmıştır.

5 Şubat 2021 tarihinde yayımlanan yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde 1 Mart 2024 tarihinde yapılan değişikliklerin eski yönetmeliklerdeki karşılaşılan problemlere ve tartışmalara neden olan hususlara çözüm getirip getirmediğine yönelik bir araştırma yapılmasına ihtiyaç doğmuştur. Ayrıca yönetmelikte yapılan değişikliklerin içeriğinin ve puanlama ölçütlerinin konunun ilgilileri tarafından nasıl algılandığının tespit edilmesi önemlidir. Bunların yanında atama ölçütlerinde yapılan bu değişikliklerin yönetici atama sürecine olumlu ve olumsuz yansımalarının belirlenmesi ve değiştirilen atama ölçütlerinin eksik veya hatalı yönlerinin ortaya çıkarılması gibi gereklilikler bu araştırmanın yapılmasına öncülük etmiştir.

Yukarıda bahsedilen kuramsal çerçeve ve nedenlerden hareketle, bu çalışmada; 1 Mart 2024 tarihinde mevcut yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde yer alan puanlama ölçütlerine yapılan değişikliklere ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca çalışma kapsamında yönetmelik değişikliği yapılmadan önceki uygulamada olan yönetmelik üzerine de okul yöneticilerinin görüşleri alınmıştır. Bunun yanı sıra mevcut yöneticilerin ve ilk defa yönetici olacakların atanmasına ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bundan dolayı bu araştırma ile okul yöneticilerinin bu konudaki önerileri de belirlenmeye çalışılmıştır. Yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğinin uygulama sürecindeki mevcut durum inceleyerek, gelecekte yönetici atama ölçütlerinin belirlenmesi ve eğitim kurumlarına yöneticilerin atanmasında meydana gelen sorunlara çözüm bulmak amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma önem arz etmektedir. Bu kapsamda araştırmanın problem cümlesi: 5 Şubat 2021 tarihli resmî gazetede yayımlanan yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğindeki puanlama ölçütlerinde ve yönetmeliğin uygulanış sürecinde 1 Mart 2024 tarihinde yapılan değişikliklere ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri nelerdir? olarak belirlenmiştir.

## YÖNTEM

### 2.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması kullanılarak yapılmıştır. Durum çalışmasında güncel bir durum müdahale edilmeden bulunduğu şartlar içinde derinlemesine incelenir. Durum çalışmasıyla bir olayın gelecekte dönüşeceği yapı ile ilgili sonuçlar çıkarmak mümkündür (Lynn, 1991). Bu araştırma ile de yönetici seçme ve görevlendirme uygulamaları ile ilgili okul yöneticilerinin görüşleri derinlemesine incelenerek geleceğe yönelik uygulamalarla ilgili öneriler oluşturulmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmada durum çalışması desenlerinden iç içe geçmiş tek durum deseni kullanılmıştır. Bu desende, tek bir durumun içinde birden fazla alt birim veya tabaka bulunabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Araştırmadaki okul türleri ilkokul, ortaokul ve lise şeklinde belirlenmiş böylece araştırılan durumun alt analiz birimleri oluşturulmuştur. Ayrıca araştırmaya konu olan durumun farklı okul türleri bağlamında derinlemesine ve bütüncül olarak incelenmesine olanak sağlamıştır. Araştırmaya konu olan durum hakkında derinlemesine bilgi elde etmek amacıyla okul yöneticileri ile görüşmeler yapılmış, daha önceki yönetici seçme ve atama yönetmelikleri incelenmiştir. Ayrıca araştırmacılar iki okul yöneticisi olarak görev yaptıklarından dolayı bu sürecin içerisinde yer almaktadırlar. Sahada görev yapan araştırmacılar aynı zamanda bu süreçte saha notları da almışlardır.

## 2.2.Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Niğde ilinde görev yapan 11 müdür ve 10 müdür yardımcısı olmak üzere toplam 21 okul yöneticisinden oluşmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunun okul müdür ve müdür yardımcılarında oluşturulma nedeni okul yöneticilerini seçme ve görevlendirme sürecinin doğrudan onları ilgilendiren bir süreç olmasıdır. Katılımcılar belirlenirken gönüllülük esas alınmıştır. Araştırmaya katılan okul yöneticilerine araştırmanın amacı ve önemi hakkında bilgi verilmiş, görüşme sırasında toplanan verilerin başka kişi ve kurumlarla paylaşılmayacağı ve kimlik bilgilerinin araştırmada gizli tutulacağı belirtilmiştir. Ayrıca çalışma grubunu oluşturan okul yöneticileri ile gerçekleştirilen ön görüşmeler sırasında kendilerine mevcut yönetmelik ve mevcut yönetmelik üzerinde yapılan değişiklikler hakkında bilgi verilmiştir.

Çalışma grubunu oluşturan okul müdür ve müdür yardımcılarını belirlenirken maksimum çeşitlilik örneklemeinden faydalanılmıştır. Bu örnekleme yönteminde amaç, küçük bir örneklem oluşturarak problem durumuna taraf olabilecek kişilerin çeşitliliğini maksimum düzeyde yansıtmaktır (Yazar ve Keskin, 2021, s.233). Durum çalışmalarında durumla ilgili farklı bakış açıları ortaya koymak için bu örnekleme türü tercih edilmiştir. Araştırmaya katılan okul yöneticilerine Y1,Y2,Y3...Y21 gibi kodlar verilmiştir. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1**

*Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri*

Katılımcı	Cinsiyet	Yöneticilik Unvanı	Eğitim Düzeyi	Yöneticilik Kıdemi	Okul Türü
Y1	Kadın	Müdür yardımcısı	Doktora	4	Ortaokul
Y2	Erkek	Müdür	Yüksek lisans	8	İlkokul
Y3	Erkek	Müdür	Yüksek Lisans	12	İlkokul
Y4	Erkek	Müdür	Lisans	10	Lise
Y5	Erkek	Müdür yardımcısı	Yüksek Lisans	16	İlkokul
Y6	Erkek	Müdür	Yüksek lisans	12	İlkokul
Y7	Erkek	Müdür	Yüksek Lisans	8	Ortaokul
Y8	Erkek	Müdür yardımcısı	Yüksek lisans	20	İlkokul
Y9	Erkek	Müdür	Lisans	24	İlkokul
Y10	Kadın	Müdür yardımcısı	Yüksek lisans	12	Ortaokul
Y11	Erkek	Müdür	Yüksek Lisans	10	Ortaokul
Y12	Erkek	Müdür	Yüksek lisans	20	İlkokul
Y13	Erkek	Müdür	Yüksek Lisans	14	İlkokul
Y14	Erkek	Müdür Yardımcısı	Yüksek lisans	5	Ortaokul
Y15	Erkek	Müdür Yardımcısı	Yüksek Lisans	6	Ortaokul
Y16	Kadın	Müdür	Yüksek lisans	9	Lise
Y17	Erkek	Müdür Yardımcısı	Yüksek Lisans	7	Ortaokul
Y18	Erkek	Müdür Yardımcısı	Yüksek lisans	9	Lise
Y19	Erkek	Müdür	Yüksek Lisans	18	İlkokul
Y20	Erkek	Müdür yardımcısı	Yüksek lisans	7	Ortaokul
Y21	Erkek	Müdür Yardımcısı	Lisans	9	Ortaokul

## Kiraz KOÇ ŞANLI, Sinan ARI & Okan ŞANLI

Tablo 1’de görüldüğü gibi örnekleme yer alan okul yöneticilerinin yönetici unvanı (müdür veya müdür yardımcısı), eğitim düzeyi, cinsiyet ve okul türü bağlamında çeşitlilik sağlanmaya çalışılmıştır. Tablo 1’e göre 21 katılımcının (11 müdür ve 10 müdür yardımcısı) 3’ü kadın 18’i erkek; 3’ü lisans mezunu 17’si yüksek lisans mezunu, 1’i doktora mezunudur.

### 2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada, okul yöneticilerinin 2021 yılında çıkarılan yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliği ve bu yönetmelik üzerinde 1 Mart 2024 tarihinde yapılan değişikliklere ilgili görüşlerini belirlemek amacıyla açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu katılımcıya cevaplar konusunda esneklik sağlarken aynı zamanda da görüşme boyunca konunun dağılmasına izin vermeden önceden belirlenen basamakların izlenerek görüşmenin tamamlanmasını sağlar (Mayring, 2000).

Görüşme formunun hazırlanma aşamasında okul yöneticileri ve eğitim yönetimi uzmanları ile informal görüşmeler yapılmış, alanyazında okul yöneticilerinin atanması ve değerlendirilmesi ile ilgili yapılmış olan araştırmalar incelenmiş ve son yıllardaki okul yöneticilerinin atanması ile ilgili çıkarılan yönetmelikler ve alınan kararlar incelenmiştir. Ayrıca görüşme soruları üzerine eğitim yönetimi alanında iki uzmandan görüş alınmıştır. Bu uzmanlar eğitim yönetimi alanında doktor öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Araştırmacılardan ikisi okul yöneticisi olarak görev yaptıklarından dolayı sahada tespit ettikleri gözlemedikleri durumlar hakkında notlar almışlar ve görüşme formunun geliştirilmesi sürecinde kullanmışlardır. Görüşme formunun hazırlanması sürecinde yapılan bu uygulamalar ile araştırmanın iç geçerliliğinin artırılması hedeflenmiştir. Görüşme formuna en son şekli verilerek 4 adet açık uçlu soru yer almasına karar verilmiştir. Hazırlanan bu sorularla ilgili uzman görüşüne başvurarak sorular yeniden düzenlenmiş ve son halini almıştır.

Araştırmada kullanılan sorular aşağıdaki gibidir:

1. 1 Mart 2024 tarihinde değişiklik yapılan kadar uygulanan, 2021 yılında çıkarılan yönetici seçme ve görevlendirme yönetmeliği hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
2. 1 Mart 2024 tarihinde yapılan değişiklikte uygulanmaya başlayan yönetici seçme ve görevlendirme yönetmeliği hakkında ne düşünüyorsunuz?
3. Sizce mevcut yöneticilerin atama ve görevlendirmesi nasıl olmalıdır?
4. Sizce ilk defa yönetici olacakların atama ve görevlendirmesi nasıl olmalıdır?

### 2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Veriler okul saatleri dışında okul yöneticilerine hazırlanan görüşme formundaki sorular yöneltilerek toplanmıştır. Sorulara verilen cevapları daha anlaşılır kılmak için biraz daha ayrıntılı açıklayabilir misiniz? Burada bunu mu demek istediniz? şeklinde ek sorular yöneltilmiştir. Elde edilen cevaplar yazılı olarak kaydedildiği gibi hiçbir noktayı kaçırmamak adına ses kayıtları da alınmıştır. Daha sonra veri analizinde araştırmacılar tarafından ses kayıtları tekrar tekrar dinlenmiş ve notlar alınmıştır.

Araştırmanın verilerinin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi, nitel verilerin anlamları ve tutarlılıkları yönünden detaylı bir şekilde incelenerek, verilerin indirgenip anlamlandırılmaya çalışıldığı bir girişimdir (Patton, 2014). Analiz aşamasında ilk olarak verilerin dökümü gerçekleştirilmiş, veriler araştırmacılar tarafından da notlar alınarak dinlenip karşılaştırılmıştır. Daha sonra araştırmacılar tarafından alt amaçlara uygun olacak şekilde görüş birliği sağlanarak kodlar belirlenmiş ve analizler yapılmıştır. Son olarak da araştırmacıların yapmış olduğu analizler karşılaştırılarak tutarlı ve uyumlu analiz sonuçları elde edilmeye çalışılmıştır.



## 2.5.Geçerlilik ve Güvenirlik

Nitel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışmada geçerliliği ve güvenirliliği sağlamak için bir takım önlemler alınmıştır. Elde edilen bulguların kavramsal çerçeveye uygun olduğu görülmüştür (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Geçerlik ve güvenirlik kavramları nicel araştırmalara özgü kavramlar olup nitel araştırmaların paradigması ile çelişmektedir (Mills, 2003). Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlik kavramlarının yerine tutarlılık, inandırıcılık, aktarılabirlik ve teyit edilebilirlik kavramlarının kullanılması önerilmektedir (Mills, 2003). Bundan dolayı bu çalışmada geçerlik ve güvenirlik kavramlarının yerine tutarlılık, inandırıcılık, aktarılabirlik ve teyit edilebilirlik kavramlarının kullanılması uygun görülmüştür. Tutarlılık ya da diğer bir ifade ile araştırmanın iç güvenirliliğini artırmak amacıyla çalışmada elde edilen bulgularla ilgili doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Araştırma da elde edilen veriler, üç araştırmacı tarafından da değerlendirilip ayrı ayrı kodlanmış oluşturulan kodlarla ilgili görüş birliği sağlanmıştır. İnandırıcılık ya da diğer bir ifade ile iç geçerliliği sağlamak adına çalışmada kullanılan görüşme sorularının geliştirilmesi aşamasında ilgili alanyazın ve yönetmelikler incelenmiş, saha notları alınmıştır. Görüşme sırasında katılımcıların söyledikleri ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınırken notlarda alınmıştır. Katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar bunu mu demek istediniz? soruları yöneltilecek yanlış anlamının önüne geçilmeye çalışıldığı gibi görüşme sonrasında alınan notlar katılımcı ile paylaşılmış ve teyit edilmiştir. Çalışmada içerik analizi sırasında oluşturulan kodların ilgisiz kavramları dışarıda bırakacak kadar dar ve ilgili kavramları kapsayacak kadar da geniş olmasına özen gösterilmiştir. Araştırmacılar, çalışmanın tümünde nesnel olmaya dikkat etmişlerdir. Araştırmada elde edilen veriler araştırmacılar tarafından bağımsız olarak kodlanmış ve daha sonra karşılaştırılarak kodlamalar arasında görüş birliği sağlanmıştır. Aktarılabirlik yani dış geçerliliği sağlamak adına araştırma sürecinin aşamaları okuyucuya ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur. Araştırmacılar, araştırmada elde edilen verileri ayrıntılı bir şekilde yazmaya çalışmıştır. Araştırma raporlaştırılırken, araştırma sürecini okuyucunun gözünde canlandırması istenmiş bu nedenle ayrıntılı betimlemeler yapılmış ve doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Böylece toplanan veriler benzer çalışmalar için yol gösterici olabilecek ve araştırma sonuçlarının da birbiriyle karşılaştırılması daha kolay olacaktır. Araştırma sonuçları sunulurken sade ve anlaşılır bir üslup kullanılmasına özen gösterilmiş böylece araştırmayı okuyanların aynı anlamı çıkarmaları sağlanmaya çalışılmıştır. Teyit edilebilirlik yani araştırmanın dış güvenirliliğini sağlamak için, toplanan veriler ve kodlamalar tekrar inceleyebilmesi adına araştırmacılar tarafından saklanmaktadır.

## 2.6.Etik İzin

Uygulamadan önce Bayburt Üniversitesinin Etik Kurulundan izin alınmıştır (30/05/2024 tarih ve 161 karar sayısı). Uygulamadan önce katılımcılarla yüz yüze görüşülmüş ve araştırmanın amacı ve nasıl yürütüleceği, bu süreçte katılımcılardan beklenenler ve katılımcıların gizli tutulacağı, istedikleri zaman çalışmadan çekilebilecekleri ile olası riskler hakkında katılımcılara bilgi verilmiştir.

## BULGULAR

Okul yöneticileri ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular araştırma sorularına yönelik olarak dört başlık altında incelenmiştir.

### 3.1.Okul Yöneticilerinin Değişiklik Yapılmadan Önce Uygulanan 2021 Yılında Çıkarılan Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliğine İlişkin Görüşleri

1 Mart 2024 tarihinde değişiklik yapılmadan önce uygulanan 5 Şubat 2021 tarihli yönetici seçme ve görevlendirme yönetmeliği hakkında okul yöneticilerinin belirtmiş oldukları görüşler yönetmelikle ilgili olumlu ve olumsuz görüşler şeklinde ikiye ayrılarak incelenmiştir. Okul yöneticilerinin mevcut yönetmeliğin olumlu yönlerine ilişkin belirtmiş oldukları görüşler doğrudan alıntılar yapılarak Tablo 2' de sunulmuştur.

**Tablo 2**

*Okul Yöneticilerinin Değişiklik Yapılmadan Önce Uygulanan Mevcut Yönetmeliğin Olumlu Yönlerine İlişkin Görüşleri*

<b>Kodlar</b>	<b>Okul yöneticilerinin görüşlerinden alıntılar</b>	<b>Frekans</b>
Liyakati ön plana alması	Y4: <i>Kariyer ve liyakat ağırlıklı, fırsat ve imkân eşitliği vardı.</i> Y13: <i>Liyakatin esas alındığı değerlendirme kriterlerinin baz alındığı bir yönetmelik olduğunu düşünüyorum.</i>	6
Yöneticileri çalışmaya teşvik etmesi	Y1: <i>Değişiklik yapılmadan önce uygulanan yönetmelik idarecileri çalışmaya teşvik ediyordu. Masa başında oturan ne gerek varcı idareciler yerine artık hocam bir proje yapalım hocam bu yarışmaya da katılalım diyen idareciler görmeye başlamıştık.</i> Y4: <i>Örgütsel dinamikler ve takım liderliği olarak Okul müdürlerine ve ekibine yarışma ruhu oluşturmakta köy kasabada imkânsız başarıları uygulamalar gözlemlenmiştir.</i> Y6: <i>Eski yönetmelik proje odaklı, yöneticilerin kendilerini yenileyip geliştirdikleri bir yönetmelikti Hâlihazırda yöneticilerinde dinamik bir süreçte olmalarını sağlayan bir yönetmelikti</i> Y12: <i>Proje bazlı ve eğitim kriterleri açısından idareyi aktif tutan bir yönetmelikti</i>	7
Mesleki ve kişisel gelişimi desteklemesi	Y3: <i>Bu yönetmelik sayesinde çoğu idareci ikinci üniversite okuyup yüksek lisans yapıp kendini geliştirmeye başlamıştı.</i> Y4: <i>Eğitim yöneticilerinin kendini geliştirmesi, üretmesi karşılığında görev süreleri dolduğunda arzu ettikleri eğitim kurumlarına atanmaları için bir fırsattı.</i>	4
Atama ölçütlerinin açık olması	Y5: <i>Net kriterler vardı. Müdür ya da müdür yardımcısı olacaklardan beklenen özellikler belliydi. Kriterler açıkça belirtilmişti yani. Kişi yönetici olmak istiyorsa bu kriterleri yerine getirmeye çalışabilirdi. Örneğin okulda Dyk , İyep, destek eğitim odası açılması bunlar hep puanlama kriterine dahildi.</i>	2
Genç yöneticileri desteklemesi	Y13: <i>Genç ve dinamik yöneticilerin motivasyonunu artırıcı etkisi vardı. Gençlerde eğer çalışırlarsa kendilerini ve okulu geliştirecek çalışmalar yaparlarsa kendilerinden tecrübeli olan müdürlerle aynı puana sahip olabiliyorlardı.</i>	3
<b>Toplam</b>		<b>22</b>

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan okul yöneticilerinin çoğunluğu 5 Şubat 2021 tarihli 31386 sayılı yönetmeliğin olumlu yanlarının liyakati ön plana alması ve okul yöneticilerini çalışmaya teşvik etmesi olduğunu belirtmişlerdir. Okul yöneticilerinin bu yönetmeliğin olumlu yönleri ile ilgili vurgu yaptıkları diğer noktalar ise mesleki ve kişisel gelişimi desteklemesi, atama ölçütlerinin açık olması ve genç ve dinamik yöneticileri desteklemesi olmuştur.

Yönetmeliğe ilişkin yapılan bu olumlu görüşlerin yanında yöneticilerin belirtmiş oldukları olumsuz görüşlerde bulunmaktadır. Yönetmeliğin olumsuz yönlerine ilişkin yöneticilerin belirtmiş oldukları görüşler doğrudan alıntılar yapılarak Tablo 3’de sunulmuştur.

**Tablo 3**

*Okul Yöneticilerinin Değişiklik Yapılmadan Önce Uygulanan Mevcut Yönetmeliğin Olumsuz Yönlerine İlişkin Görüşleri*

<b>Kodlar</b>	<b>Okul yöneticilerinin görüşlerinden alıntılar</b>	<b>Frekans</b>
Okulun konumunun puanlamayı etkilemesi	Y2: <i>Türkiye gerçeklerine uymayan kent ile kırsal arasındaki okullar arasında yöneticiler arasında haksızlığa neden olan bir yönetmelikti</i>	1

Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliğinde 1 Mart 2024 Tarihinde Yapılan Değişikliklerle İlgili Okul Yöneticilerinin Görüşleri

Değerlendirme ölçütlerinin uygun olmaması	Y9: Gereksiz değerlendirmelerin olduğunu düşünüyorum. Bazı kriterler vardı ki bunun yönetici seçimini etkilemesi çok garipti. Mesela okulda evde eğitim alan öğrencinin bulunması kriteri, ee yoksa bu bizim suçumuz mu? Y13: Bazı kriterler suüstimale açıldı. Yapılmadan evrak üzerinde yapılmış gibi gösterilebiliyordu. Y20: Bazı maddelerin yöneticiler açısından yapılması gereksiz ya da zor olarak nitelendiriliyordu. Ancak puan getireceği için yine de yapıyorlardı. Y21: Değerlendirme maddelerin çoğu son 4 yıl içerisinde yapılan çalışmaları içeriyordu. Süre ile sınırlı tutulmasını doğru bulmuyorum.	4
Yönetmeliğin çok sık değişmesi	Y10: Yönetmelik o kadar sık değişiyor ki, yönetmeliğin birine göre atanan diğer yönetmeliğe göre atanamıyor. Yönetmeliğin birine göre yüksek puan alan iyi idareci olarak değerlendirilen diğer yönetmeliğin kriterlerinde puan alamıyor.	2
<b>Toplam</b>		<b>7</b>

Tablo 3’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan okul yöneticilerinin çoğunluğu 5 Şubat 2021 tarihli 31386 sayılı yönetmeliğin olumlu yanlarının olumsuz yanlarından daha fazla olduğuna dair görüş bildirmişlerdir. Olumsuz görüş bildiren okul yöneticilerinin çoğunluğu değerlendirme ölçütlerinin uygun olmadığını belirtmişlerdir. Vurgu yaptıkları diğer noktalar ise okulun konumunun puanlamayı etkilemesi ve yönetmeliğin çok sık değişmesi olmuştur.

### 3.2. Okul Yöneticilerinin 1 Mart 2024 Tarihinde Yapılan Değişiklikle Uygulanmaya Başlayan Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliğine İlişkin Görüşleri

5 Şubat 2021 tarihli 31386 sayılı yönetmelikte 1 Mart 2024 tarihinde bazı değişiklikler yapılmıştır. Değerlendirme kriterlerinde yapılan bu değişikliklerle ilgili okul yöneticilerinin görüşleri sorulmuş ve ortaya çıkan görüşler olumlu ve olumsuz olarak ayrılarak incelenmiştir. Okul yöneticilerinin yapılan bu değişikliklerle ilgili belirtmiş oldukları olumlu görüşler doğrudan alıntılar yapılarak Tablo 4’de sunulmuştur.

**Tablo 4**

*Mevcut Yönetmelikte Yapılan Değişikliğin Olumlu Yönlerine İlişkin Okul Yöneticilerinin Görüşleri*

Kodlar	Okul yöneticilerinin görüşlerinden alıntılar	Frekans
Tecrübeyen önem vermesi	Y2: Yöneticilik tecrübeyle ilişkilidir. Bu yönetmelik bunu öncelediği için yapılan Yönetmeliği son derece olumlu buluyorum Y21: İdarecilikte yıllarını vermiş kişilerin istediği okula gitmeleri açısından mantıklı olmuş	1
Sade ve net ölçütler içermesi	Y9: Yapılan değişikliklerle değerlendirme kriterleri sadeleştirilmiş ve netleştirilmiştir. Sade ve güzel olmuş	3
<b>Toplam</b>		<b>4</b>

Tablo 4’e bakıldığında mevcut yönetmelikte 1 Mart 2024 tarihinde değerlendirme kriterlerinde yapılan değişikliklerle ilgili çok az okul yöneticisinin olumlu görüş bildirdiği görülmüştür. Olumlu görüş bildiren okul yöneticileri ise yapılan değişikliklerle tecrübeye önem verildiğini ve sade, net ölçütlerin getirildiğini belirtmişlerdir.

Yönetmelikte yapılan değişikliklerle ilgili olumlu görüşlerin yanında yöneticilerin belirtmiş oldukları olumsuz görüşlerde bulunmaktadır. Bu olumsuz görüşler doğrudan alıntılarla Tablo 5’de sunulmuştur.

**Tablo 5***Mevcut Yönetmelikte Yapılan Değişikliğin Olumsuz Yönlerine İlişkin Okul Yöneticilerinin Görüşleri*

<b>Kodlar</b>	<b>Okul yöneticilerinin görüşlerinden alıntılar</b>	<b>Frekans</b>
Kıdemlin ön plana çıkarılması	Y1: <i>Mart ayında yapılan değişiklik ile kıdem ön plana çıkarılmıştır. En yaşlı olan en iyi yere müdür olacak uygulaması yapılmaya başlanmıştır. Meslekteki deneyim ön plana çıkarılmıştır. Bu da meslekte tecrübesi fazla daha bilgisayarı bile açmayı bilmeyen müdürlerin en iyi okullara gitmesine sebep olacaktır.</i> Y3: <i>Eğitim kurumuna atanan müdürün sadece kıdemli olması boş koltuğu doldurmasının önü açılmıştır.</i> Y4: <i>Hizmet puanına göre değerlendirilerek yapılarak okul yöneticisi seçilmekte, bu da gençlerin önünün kesilmesine neden olmaktadır.</i>	12
Okul içinde yapılan çalışmaları desteklememesi	Y3: <i>Eğitim yöneticisinin görev süresi boyunca ya da görev süresi dolunca kurumun sadece günlük işlerini yürütmek kurumu geliştirmek adına herhangi bir çalışma yapmamasının önü açılmıştır.</i>	5
Liyakate dayalı olmaması	Y14: <i>Liyakati esas almadığı su götürmez bir gerçek. Çalışkan okulunu ve kendini geliştiren müdürler ne yaparlarsa yapsın mesleki tecrübesi fazla olan müdürleri geçemeyeceklerdir.</i>	5
Mesleki ve kişisel gelişimi desteklememesi	Y15: <i>Yüksek lisans ve 2.üniversite gibi kişisel gelişim kriterleri yeterli puan kaldırılmış adam yüksek lisans yapacak 2. Üniversite okuyacak ama hiçbir önemi olmayacak</i> Y18: <i>Kişilerin kendini mesleki açıdan geliştirmesinin, kişisel gelişimin desteklenmediği bir yönetmelik. Bu yüzden çalışmaya gerek yok</i>	4
Aynı eğitim kurumunda devam etmek isteyen idarecilerin desteklenmemesi	Y15: <i>Okul yöneticisi ilk 4 yılını bitirdikten sonra bir 4 yıl daha kendi okulunda kalmak istiyorsa yapılan değişiklik ile idareci eğer kıdemli değilse bu imkânsız hale gelmiştir. Emek verip geliştirdiği okulda çalışmayıp başka yerlere gitmek zorundasın. Bu durum idarecilerin çok sık değişmesine neden oluyor.</i>	2
<b>Toplam</b>		<b>28</b>

Tablo 5’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan okul yöneticilerin çoğu yönetmelikte yapılan değişikliğin olumsuz yönlerinden bahsetmiştir. Okul yöneticilerinin çoğunluğu yapılan değişikliklerle kıdemlin ön plana çıkarıldığını vurgulamıştır. Bunun dışında mevcut yönetmelikte yapılan değişikliğin okul içinde yapılan çalışmaları desteklemediği, liyakate dayalı olmadığı, mesleki ve kişisel gelişimi desteklemediği, aynı eğitim kurumunda devam etmek isteyen idarecileri desteklemediği hususlarına da değinmişlerdir.

### 3.3.Mevcut Yöneticilerin Yeniden Görevlendirilmesine İlişkin Okul Yöneticilerinin Önerileri

Okul yöneticilerinin mevcut yönetmelik ve yapılan değişiklik ile ilgili görüşleri alındıktan sonra, kendilerinin okul yöneticisi görevlendirme ve değerlendirme süreçlerine ilişkin önerilerde bulunmaları istenmiştir. Okul yöneticisi olarak görev yapan yöneticilerin yeniden görevlendirilmesi ve görevde değerlendirilmesine ilişkin önerileri Tablo 6’da sunulmuştur.

**Tablo 6***Mevcut Yöneticilerin Yeniden Görevlendirilmesine İlişkin Okul Yöneticilerinin Önerileri*

<b>Kodlar</b>	<b>Okul yöneticilerinin görüşlerinden alıntılar</b>	<b>Frekans</b>
---------------	---	----------------

Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliğinde 1 Mart 2024 Tarihinde Yapılan Değişikliklerle İlgili Okul Yöneticilerinin Görüşleri

Yöneticiler görev sürecinde paydaşları tarafından değerlendirilmeli	Y1: Mevcut yöneticiler atanırken o yöneticinin çalıştığı okullara ne kattığına bakılmalıdır. Bunun için o okuldaki velilerin, öğretmenlerin hatta öğrencilerin görüşleri alınıp bu değerlendirme kriteri yapılabilir.	1
Okulun gelişimine katkıları desteklenmeli	Y16: Okul içerisinde yapılan akademik çalışmalar, yönetici göreve başladığında okulu nasıl almış ve bırakırken nasıl bırakmış bu kriterler gözetilerek puanlama yapılmalı ve buna göre görevlendirme yapılmalı.	4
Liyakat ön planda tutulmalı	Y19: Yönetici atamalarında liyakate dayalı bir yaklaşım teşvik edilmelidir. Deneyim ve eğitim gibi faktörlere dayalı olarak adayların değerlendirilmesi, daha yetkin ve etkili yöneticilerin atanmasını sağlar.	3
Çalıştığı bölgeye ve okula göre değerlendirilmeli	Y4: Müdürler için çalıştıkları bölgelerin durumları göz önüne alınarak yakın-orta- uzak hedeflerini sözleşme şeklinde hazırlamalıdır sonunda performans göstergeleri objektif ölçütlere göre ulaşılan ulaşılamayan durumlara göre yeniden görevlendirilmelidir. Y6: Öğretmenler gibi çalıştığı yerin şartlarına göre puanlama yapılmalıdır. Y17: Çalıştıkları okul tipine ve kurumun öğrenci sayısına göre puanlama olmalı yani 100 öğrencili bir okulda görev yapan Yönetici ile 700 öğrenci bulunan bir okulda görev yapan idareciye aynı puan verilmemeli	3
Performansa dayalı bir sistem getirilmeli	Y7: Mevcut yöneticilerin atamaları ülke geneli oluşturulacak performansa dayalı eğitim sürecini geliştirici yönetim süreçlerini değerlendiren ve yöneticilerin kişisel gelişimine değerlendirme sürecine katan bir sistem doğrultusunda yapılmalı.	2
Tecrübeye önem verilmeli	Y2: Okul yöneticilerinin tekrar görevlendirilmesinde tecrübe önemli olmalıdır. Bir okulu yönetmek için tecrübe önemlidir. Yıllarını bu işe vermiş idarecilerin daha başarılı olacaklarını düşünüyorum.	1
Kişisel gelişim ön plana çıkarılmalı	Y14: Adayların kişisel gelişimi ve mesleki gelişimini baz alan çalışmalardan ayrı ayrı puanın verildiği bir puanlama sistemi ile görevlendirmelerin yapılması kaliteli ve zamanın ruhuna uygun bir okul gelişimi için son derece önemlidir. Öncelikle adayların aldıkları bütün eğitimler, yaptıkları bütün bilimsel çalışmalardan ayrı ayrı puan alabildiği bir puanlama sistemi getirilmelidir. Y12: Eğitim kriterleri açısından kişiyi de harekete geçirecek proje eğitim ve yüksek lisans eğitimini öncelikleyen kriterler belirlenerek idareci ataması olabilir. Böylece mevcut okul yöneticileri kendilerini geliştirmek durumunda kalabilirler.	5
Okul yöneticiliği meslek haline gelmeli	Y15: Bence okul yöneticiliği görev tanımı belli olan profesyonel bir meslek olmalı, yönetici tekrar öğretmenliğe dönme kaygısı taşımamalı Y13: Üniversitelerde Yönetici yetiştirme bölümü açılmalı ve buradan mezun olanlar okul yöneticisi olarak atanmalıdır. Böylece yöneticilik meslek haline gelecektir.	4
<b>Toplam</b>		<b>23</b>

Tablo 6'ya bakıldığında mevcut yöneticilerinin yeniden görevlendirme sürecine ilişkin okul yöneticilerinin çoğunluğu okul gelişimine katkının desteklenmesi, liyakatin ön planda tutulması, kişisel gelişimin ön plana çıkarılması, okul yöneticiliğinin meslek haline gelmesi ve çalıştığı bölge ve okula göre değerlendirme yapılması önerilerinde bulunmuşlardır. Katılımcılar aynı zamanda yöneticilerin

görev sürecinde paydaşları tarafından değerlendirilmesine, tecrübeye önem verilmesine ve performansa dayalı bir sistem getirilmesine de değinmişlerdir.

### 3.4.İlk Defa Yönetici Olacakların Görevlendirilmesine İlişkin Okul Yöneticilerinin Önerileri

Okul yöneticilerinin eğitim kurumlarına ilk defa görevlendirilecek olan okul yöneticilerinin görevlendirilmesine ilişkin önerileri Tablo 7’de sunulmuştur.

**Tablo 7**

*Mevcut Yöneticilerin İlk Defa Yönetici Olacakların Görevlendirilmesine İlişkin Önerileri*

<b>Kodlar</b>	<b>Okul yöneticilerinin görüşlerinden alıntılar</b>	<b>Frekans</b>
Yazılı sınav yapılması	Y1:İlk defa yönetici olarak atanmada sınav uygulamasını doğru buluyorum. Çünkü mevzuat bilgisine hâkim olması önemli.	10
Kişisel ve mesleki gelişim	Y7:Okul yöneticisi olacakların yaptıkları projeler, yüksek lisans, ikinci üniversite gibi kriterlerde ilk defa yönetici olacaklar için değerlendirme ölçütü olmalıdır.	6
Mesleki deneyim (Öğretmenlik-Okul Yöneticiliği)	Y2:Öğretmenlikte geçirilen süre daha fazla olmalıdır. Sınıf atmosferini tam anlamıyla bilmeyen ve özümsemeyen birinin yöneticilik yapması bana göre çok doğru değil.	3
Hizmet İçi Eğitim	Y4:İlk defa okul yöneticisi olacaklara mutlaka hizmet içi eğitim verilmelidir. Bu süreçte deneyim kazanmaları sağlanabilir.	2
Şeffaf ve Nesnel Mülakat	Y9: İlk defa yönetici olacakların sınav puanı ve mülakat puanları bir arada değerlendirilebilir. Ancak mülakat şeffaf ve nesnel olmalıdır. Y13: Sadece puan veya evrak ile değil hakkıyla yapabilecek kişiler arasından torpilsiz mülakat yapılmalıdır.	2
Staj döneminin olması	Y18:ilk defa okul yöneticisi olacaklar mutlaka deneyimli okul yöneticilerinin yanında en az 1 yıl staj yapmalıdırlar. Bu süreçte iş ve işlemleri öğrenmelidirler.	1
Adaylık uygulaması	Y21: İlk defa atanan okul yöneticileri tıpkı aday öğretmen gibi aday okul yöneticisi olmalıdırlar. Bu süreçte eğitimler alıp süreç sonunda değerlendirilmeye tabi tutulmalıdırlar.	2
<b>Toplam</b>		<b>26</b>

Tablo 7’ye göre katılımcıların büyük çoğunluğu ilk defa okul yöneticisi olacaklar için yazılı sınav yapılması gerektiğini dile getirmişlerdir. Bununla birlikte kişisel ve mesleki gelişim ile deneyiminde önemli olduğunu bunlara da bakılması gerektiğini vurgulamışlardır. Ayrıca katılımcılar şeffaf ve nesnel bir mülakat olması gerektiği, hizmet içi eğitim verilmesi, staj döneminin olması ve aday okul yöneticiliği uygulamasının olmasının gerektiğine de değinmişlerdir.

### TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmada elde edilen bulgular sonucunda, değişiklik yapılmadan önceki mevcut yönetmeliğe ilişkin okul yöneticilerinin olumlu görüşlerinin çoğunlukta olduğu görülmüştür. 5 Şubat 2021 tarihinde çıkarılan yönetmeliğin liyakati ön plana çıkardığı ve okul yöneticilerini çalışmaya teşvik etmesi yönlerinden olumlu, değerlendirme ölçütlerinin uygun olmaması yönünden ise olumsuz olarak nitelendirildiği görülmüştür. Yapılan bir çalışmada 5 Şubat 2021 tarihinde çıkarılan bu yönetmelikte lisansüstü eğitimin puanlama ölçütlerine dahil edilmesini bir eksiklik olarak nitelendirmiştir. Okul yöneticilerinin gelişmiş ülkelerde lisansüstü mezunu olduklarını bizim ülkemizde de bunun bir ön koşul olması gerektiğini dile getirmiştir (Karaca, Özcan ve Karaca, 2021). Bu sonuç atama ölçütlerine eleştiri getirmesi bakımından elde ettiğimiz sonucu destekler niteliktedir.

1 Mart 2024 tarihinde yönetmelikte yapılan değişiklikle yönetmelik sade ve net ölçütler içermesi bakımından olumlu olarak nitelendirilirken, okul yöneticilerinin çoğunluğu tarafından kıdemi ön plana çıkarması bakımından eleştirilmiştir. Benzer şekilde Koçak (2009) ile Dönmez ve Güneş (2001) tarafından

yapılan çalışmalarda meslekteki kıdem yükseldikçe okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin de artacağını buna bağlı olarak iş dinamiklerini kaybedeceklerini vurgulamaktadır. Kıdemi ön plana çıkarması dışında mevcut yönetmelikte yapılan bu değişikliğin okul içinde yapılan çalışmaları desteklemediği, liyakate dayalı olmadığı, mesleki ve kişisel gelişimi desteklemediği, aynı eğitim kurumunda devam etmek isteyen idarecilere avantaj sağlamadığı belirtilmiştir. Benzer şekilde Demir ve Pınar (2013) yaptıkları araştırma sonucunda yönetici atama yönetmeliğinin liyakate ve başarıya yeterli önemi vermediği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmaya katılan katılımcılar yapılan değişikliklerle bilimsel, sosyal ve kültürel faaliyetlerin desteklenmediğini belirtmişlerdir. Bu sonuç araştırmacılar Silah (2001) ve Günay (2004)'ın söylemi ile desteklenmektedir. Silah (2001) ve Günay (2004) yönetici atama sürecinde başarının taktir edilmesinin ve sosyal, kültürel, bilimsel faaliyetlere katılımın ölçüt olarak ele alınması gerektiğini belirtmişlerdir.

Mevcut yöneticilerinin yeniden görevlendirme sürecine ilişkin okul yöneticilerinin çoğunluğu okul gelişimine katkının desteklenmesi, liyakatin ön planda tutulması, kişisel gelişimin ön plana çıkarılması, okul yöneticiliğinin meslek haline gelmesi ile çalıştığı bölge ve okula göre değerlendirme yapılması önerilerinde bulunmuşlardır. Bayrak, Himmetoğlu ve Aytuğ (2020) çalışmaları sonucunda eğitim sisteminin uygulama basamağını oluşturan okul yöneticiliğinin bir meslek haline getirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Ayrıca yöneticilerin seçilmesinde liyakatin önemli olduğu belirtilmiştir. Bu sonuçlar çalışmamızın sonucu ile paralellik göstermektedir. ABD, Hollanda, İskoçya, İngiltere ve Avustralya gibi ülkelerde okul yöneticiliğinin profesyonel bir meslek haline getirilip etkili bir şekilde yürütülebilmesi için standartla geliştirildiği görülmektedir (İngvarson, 2006). Bu araştırmanın sonucu elde ettiğimiz sonucu destekler niteliktedir. Gülşen ve Dayıoğlu (2015), yönetici atama ölçütleri konusunda okul yöneticilerinin görüşlerini incelemiş ve yöneticiliğe yeniden atamada nesnel ve ölçülebilir ölçütlerin olması gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca yöneticilerin en az yüksek lisans mezunu olmaları gerektiğini vurgulamışlardır. Gülşen ve Dayıoğlu (2015)'in yaptığı çalışmadan elde ettiği sonuç ile bu çalışmadan elde edilen sonucun farklı olduğu görülmüştür. Özdoğan (2023) ise öğretmenliğin ilk yıllardan itibaren yönetici olmak isteyen öğretmenlerin yetiştirilmesi, takibinin yapılması, iletişim-liyakat ve sosyal beceriler yönünden ölçülerek makul bir süre sonunda yönetici olur ya da olmaz kararının ortaya konulması gerektiğini belirtmiştir. Özdoğan (2023), yöneticiliği bir meslek olarak tanımlamış bu mesleğin taşınması gereken özelliklerden bahsetmiştir. Bu ifade bizim çalışmamızda elde etmiş olduğumuz yöneticiliğin meslek haline getirilmesi sonucu ile örtüşmektedir.

Aynı katılımcılar ilk defa okul yöneticisi olacaklar için ise yazılı sınav yapılması gerektiğini dile getirmişlerdir. Bununla birlikte ilk defa yönetici olacaklar için kişisel ve mesleki gelişim ile deneyiminde önemli olduğunu bunlara da bakılması gerektiğini vurgulamışlardır. Ayrıca katılımcılar şeffaf ve nesnel bir mülakat olması gerektiği, hizmet içi eğitim verilmesi, staj döneminin olması ve aday okul yöneticiliği uygulamasının olmasının gerektiğine de değinmişlerdir. Doğan, Demir ve Pınar (2014)'da yaptıkları çalışma sonucunda okul yöneticilerinin yazılı sınavları objektif bularak destekledikleri sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacıların elde ettikleri bu sonucun elde ettiğimiz sonuçla benzerlik gösterdiği görülmektedir. Polat ve Kurtgöz (2022), ilk defa yönetici atama değerlendirme ölçütlerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşlerini incelediği çalışmasında bazı ölçütlerin uygun olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu ölçütlerin farklı alanlarda yapılan yüksek lisans ve doktora eğitimi, ilkökullardaki yetiştirme programı (İYEP) ve destekleme ve yetiştirme kursları (DYK) ile zümre başkanlığı gibi ölçütler olduğunu belirtmişlerdir. Bu ölçütlerin adaylar arasında fırsat eşitsizliği oluşturduğunu vurgulamışlardır. Polat ve Kurtgöz (2022) tarafından elde edilen sonuçla farklı sonuçlar elde ettiğimiz görülmektedir. Yavuz ve Çakır (2022), PİSA'da başarılı olan ülkeler ile Türkiye'deki okul yöneticilerinin atama ölçütlerini karşılaştırdığında diğer ülkelerde okul yöneticilerinin yetiştirilmesinde hizmet öncesi eğitim aldıkları ve daha sonra seçim sürecinin olduğu Türkiye de ise böyle bir eğitimin olmayıp yöneticilerin göreve başladıklarında yönetim alanında gerekli yeterliliğe sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu ifade yaptığımız çalışma sonucunda da yönetici olacakların bir hizmet öncesi eğitimden geçmesi sonucunu destekler niteliktedir.

## ÖNERİLER

Araştırma sonuçları göz önüne alınarak aşağıdaki önerilerde bulunulması uygun görülmüştür:

Okul yöneticisi seçme ve görevlendirme politikaları belirlenirken çoğunluğun memnuniyeti ve okul yöneticilerinin de beklentileri göz önüne alınmalı ve bununla ilgili araştırmalar yapılarak uzun süreli bir atama politikası oluşturulabilir.

## Kiraz KOÇ ŞANLI, Sinan ARI & Okan ŞANLI

Mevcut yönetici seçme ve görevlendirme yönetmeliğinin eğitimde verimliliği ne derecede karşıladığına yönelik nitel ve nicel araştırmalar yapılabilir.

Okul yöneticisi seçme ve görevlendirme ölçütlerinin somut ve ölçülebilir yeterlilikte olması için çalışmalar yapılabilir.

Yönetici atama ölçütlerinde kıdem etkisi azaltılarak performansa yönelik verilen ödüller, lisansüstü çalışmalar ile bilimsel, sosyal ve kültürel çalışmaların atamalardaki ağırlığı artırılabilir.

Bu araştırma Niğde ili ile sınırlıdır. Aynı araştırma farklı illerde ve daha büyük çapta yapılabilir. Bu cümle daha güzel ifade edilmeli.

### KATKI BEYANI

Makalenin yazımı sırasında tüm yazarlar eşit katkıda bulunmuştur. İlgili alanyazının taranması, verilerin toplanması ve analiz edilerek sunulması alanlarında tüm yazarlar aynı oranda çalışmış ve ortak bir çalışma gerçekleştirilmiştir.

### ÇATIŞMA BEYANI

Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır. Bu makalenin yazarları olarak, herhangi bir mali çıkar, bağlantı veya diğer potansiyel çatışma durumu olmadığını beyan ederiz. Araştırmamızı tarafsızlık ve şeffaflık ilkeleri doğrultusunda yürütmüş ve makale içinde sunulan bilgilerin objektif ve güvenilir olduğundan emin olmuş bulunmaktayız.

### KAYNAKÇA

- Altın, F. ve Vatanartıran, S. (2014). Türkiye’de okul yöneticisi yetiştirme, atama ve sürekli geliştirme model önerisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 17-35.
- Bayrak, C., Himmetoğlu, B. ve Ayduğ, D. (2020). Okul yöneticilerinin 19. Milli Eğitim Şurası Kararları ve 29026 sayılı yönetmelik çerçevesinde okul yöneticilerinin atanması ve değerlendirilmesine ilişkin görüşleri. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF)*, 4(2), 122-142.
- Bursalıoğlu, Z. (2013). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. (18. Basım)*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Cardno, C. (2005). Leadership and professional development: The quiet revolution. *International Journal of Educational Management*, 19(4), 292-306.
- Gülşen, C. ve Dayıoğlu, Ş. (2015). The opinions of school principals regarding the criteria of school principal assignment to the schools affiliated with Ministry of Education. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (4), 1228-1238.
- Günay, E. (2004). *Eğitim kurumlarına yönetici seçme, yetiştirme ve atamaya ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi (Ankara ili örneği)*. (Tez No.205284) [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Demir, S. B. ve Pınar, M. A. (2013). 2011 yılı yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğinin içeriğine ve puanlama ölçütlerine ilişkin yönetici görüşlerinin incelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 8(6), 123-143.
- Doğan, S., Demir, S. B., ve Pınar, M. A. (2014). Yönetici görüşlerine göre MEB 2013 yılı yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliği. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 7, 224-245.
- Dönmez, B. ve Güneş, H. (2001). İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik. *Eğitim Araştırmaları*, 5, 71-78.
- İngvarson, L. (2006). Standards for school leadership. *Research Developments*, 16(16), 1-4.
- İlgar, L. (2005). *Eğitim yönetimi, okul yönetimi, sınıf yönetimi (3. Baskı)*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Karaca, İ., Özcan, M. ve Karaca, N. (2021). Eğitim kurumlarına yönetici seçme ve görevlendirme yönetmeliğinin 2023 eğitim vizyonu bağlamında incelenmesi. *Alanyazın-CRES Journal*, 2(1), 26-32.



Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliğinde 1 Mart 2024 Tarihinde Yapılan Değişikliklerle İlgili Okul Yöneticilerinin Görüşleri

- Koçak, R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 65-83.
- Kurtulmuş, M., Gündü, A. ve Ardiç, T. (2012). Zorunlu yer değişikliği uygulamasına (rotasyon) ilişkin ilköğretim yöneticilerinin görüşleri. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 49-57.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A. and Hopkins, D. (2006). *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*. London: DfES and Nottingham: NCSL.
- Lynn, D. (1991). The application for case study evaluations. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 2(9).
- Mayring, P. (2000). *Nitel araştırmaya giriş*. A. Gümüş ve M. S. Durgun. (Çev.). Adana: Baki Kitabevi.
- Meb. (2021). [http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023\\_egitim\\_vizyonu.pdf](http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_egitim_vizyonu.pdf)
- Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik. (2009, 13 Ağustos). Resmî Gazete (Sayı: 27318). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100515-2.htm>
- Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik. (2013, 04 Ağustos). Resmî Gazete (Sayı: 28573). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130804-11.htm>
- Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği. (2007, 13 Nisan). Resmî Gazete (Sayı: 26492). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070413-6.htm>
- Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği. (2008, 24 Nisan). Resmî Gazete (Sayı: 26856). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/04/20080424-4.htm>
- Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme Görevlendirme Yönetmelik. (2021, 5 Şubat). Resmî Gazete (Sayı: 31386). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/02/20210205-1.htm>
- Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. (2018, 13 Ocak). Resmî Gazete (Sayı:30300). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/01/20180113-17.htm>
- Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği. (2017, 22 Nisan). Resmî Gazete (Sayı: 30046). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/04/20170422-6.htm>
- Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme Görevlendirme Yönetmelik. (2024, 1 Mart). Resmî Gazete (Sayı: 32476). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/02/20210205-1.htm>
- Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme Görevlendirme Yönetmelik. (2004, 11 Ocak). Resmî Gazete (Sayı: 25343). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/02/20210205-1.htm>
- Mills, G. E. (2003). *Action research a guide for the teacher researcher*. Boston: Pearson Education.
- Oyman, N. ve Turan, S. (2014). Yeni atanan okul yöneticilerinin okul müdürlüğüne hazırlık ve yetiştirilme programlarına ilişkin düşünceleri. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(1),1-31.
- Özdoğan, A.(2022). Okul yöneticilerinin atanmaları sürecine ilişkin okul müdürlerinin görüşleri, *Okul Yönetimi* 2(2), 129-145.

Kiraz KOÇ ŞANLI, Sinan ARI & Okan ŞANLI

- Öztürk, M. B. ve Akkuş, M. (2020). Japonya, Güney Kore, Singapur ve Türkiye’ de okul yöneticilerinin seçilmesi ve yetiştirilmesi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 65-79.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. (3. Baskıdan Çeviri). Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir (Çev. Ed.). Ankara: Pegem Akademi.
- Polat, S. ve Kurtgöz, E. (2022). İlk defa yönetici atama değerlendirme kriterlerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşlerinin incelenmesi. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 80-95.
- Silah, M. (2001). Eğitim örgütlerinde hizmetin niteliğini arttırmak için personelin ödüllendirilmesi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 95-109.
- Taş, A., ve Önder, E. (2004). 2004 yılı ve sonrasında yayınlanan eğitim kurumları yöneticilerinin atama ve yer değiştirmelerine ilişkin yönetmeliklerin karşılaştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 171-185.
- Töremen, F. ve Kolay, Y. (2003). İlköğretim okulu yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler. *Milli Eğitim Dergisi*, 160.
- Yavuz, Y. ve Çakır, P. (2022). PISA’da Başarılı Olan Ülkeler İle Türkiye’ de Okul Yöneticilerini Seçme, Atama ve Yetiştirme Süreci. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 53, 427-447.
- Yazar, M. ve Keskin, İ. (2021). Nicel araştırmada örneklem. B. Oral, & A. Çoban (Ed.) *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri içinde*, (s. 229-247). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yılmaz, K., Altınkurt, Y., Karaköse, T. ve Erol, E. (2012). Okul yöneticilerine uygulanan zorunlu yer değiştirme uygulaması hakkında okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 65-83.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.