



Öğretmenlerin Azami Görev Süresi (Rotasyon) Düzenlemesine İlişkin Görüşleri: Fenomenolojik Bir İnceleme

Muhammet İbrahim Akyürek¹

Öz

Bu araştırmanın amacı, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin aynı eğitim kurumunda azami 12 yıl görev süresi düzenlemesine (rotasyon uygulaması) ilişkin görüşlerini ve mesleki yansımalarını incelemektir. Araştırma, nitel araştırma yaklaşımlarından fenomenolojik desenle yürütülmüştür. Çalışma grubunu Ankara ilinde görev yapan ve mevcut okulunda en az 4 yıl görev yapmış 27 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmış ve içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Bulgular, öğretmenlerin düzenlemeyi tek boyutlu bir olumlu ya da olumsuz uygulama olarak değerlendirmediklerini; değişim ve yenilenme potansiyelini kabul etmekle birlikte uygulama süreci, belirsizlik ve kontrol algısı bağlamında temkinli bir yaklaşım geliştirdiklerini göstermektedir. Okul aidiyeti ve kurumsal kültür boyutu, öğretmen görüşlerinde belirleyici bir unsur olarak ortaya çıkmıştır. Hizmet puanı uygulaması görece nesnel bir ölçüt olarak değerlendirilmekle birlikte tercih dışı atama ihtimali kaygı ve kontrol kaybı vurgusuyla ilişkilendirilmiştir. Sonuçlar, görev süresi düzenlemesinin öğretmen görüşleri ve kurumsal bağlam dikkate alınarak ele alınmasının önemine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Azami görev süresi, rotasyon, öğretmen görüşleri, okul aidiyeti, kurumsal kültür, yer değiştirme politikası.

Teachers' Views on the Maximum Tenure (Rotation) Regulation: A Phenomenological Study¹

Abstract

The aim of this study is to examine teachers' views and professional reflections regarding the regulation limiting the maximum tenure to 12 years in the same public school (teacher rotation policy) under the Ministry of National Education in Türkiye. The study was conducted using a phenomenological research design within the qualitative research tradition. The study group consisted of 27 teachers working in Ankara who had served at least four years in their current schools. Data were collected through a semi-structured interview form and analyzed using content analysis. The findings indicate that teachers do not evaluate the regulation in a strictly positive or negative manner. While many participants acknowledge its potential for renewal and professional dynamism, they also express concerns related to implementation procedures, uncertainty, and perceived loss of control. School belonging and institutional culture emerged as central dimensions shaping teachers' views. Although the service point system is generally regarded as an objective criterion, the possibility of compulsory (non-preferred) reassignment is associated with feelings of anxiety and reduced control. The results suggest that the maximum tenure regulation should be evaluated in relation to teachers' views and institutional contexts.

Keywords: Maximum tenure, teacher rotation, teacher views, school belonging, institutional culture, reassignment policy

Makale Geçmişi
Makale Türü
Önerilen Atf

Geliş: 23. 02. 2026

Araştırma Makalesi

Akyürek, M. İ. (2026). Öğretmenlerin azami görev süresi (rotasyon) düzenlemesine ilişkin görüşleri: Fenomenolojik bir inceleme. *Uluslararası Eğitimde Mükemmellik Arayışı Dergisi (UEMAD)*, 1 (1), ss.

Kabul:11.05.2026

Yayın:25.06.2026

¹ Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi, Konya/Türkiye, m.ibrahimakyurek@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9122-471X

Giriş

Eğitim sistemlerinde öğretmenlerin görev yerlerinin belirlenmesi ve yer değiştirme süreçleri yalnızca yönetsel bir düzenleme alanı değil; aynı zamanda mesleki motivasyon, kurumsal süreklilik ve okul kültürü açısından önemli sonuçlar doğuran yapısal unsurlardır. Öğretmenlerin aynı eğitim kurumunda uzun süre görev yapmaları bir yandan kurumsal aidiyetin güçlenmesine, mesleki deneyim birikiminin artmasına ve okul kültürünün istikrar kazanmasına katkı sağlayabilirken; diğer yandan örgütsel durağanlık, yenilenme ihtiyacı ve sistem içi denge arayışları gibi tartışmaları da beraberinde getirebilmektedir. Eğitim örgütlerinde değişim ve süreklilik arasındaki bu denge, okulun etkililiği ve öğretmen motivasyonu açısından kritik bir alan olarak değerlendirilmektedir (Fullan, 2007).

Öğretmenlerin görev süresine ilişkin düzenlemeler, yalnızca idari bir tasarruf değil; aynı zamanda öğretmenlerin mesleki konumlanışlarını, kariyer planlamalarını ve kurumsal bağlılık düzeylerini etkileyebilecek politika araçlarıdır. Öğretmenlerin okulla kurdukları bağ, örgütsel bağlılık ve aidiyet literatüründe önemli bir değişken olarak ele alınmaktadır (Meyer & Allen, 1991). Uzun süreli kurumsal bağlılık, istikrar ve güven duygusunu güçlendirebilirken; zorunlu yer değişiklikleri belirsizlik ve kontrol algısı üzerinden farklı değerlendirmelere yol açabilmektedir. Bu bağlamda görev süresi sınırlandırmalarının öğretmenler tarafından nasıl değerlendirildiği, yalnızca bireysel değil örgütsel düzeyde de anlam taşımaktadır.

9 Ocak 2026 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği ile öğretmenlerin aynı eğitim kurumunda azami 12 yıl görev yapabileceği hükme bağlanmıştır (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2026). Düzenleme; hizmet puanı üstünlüğüne dayalı yer değiştirme sürecini, il içinde oluşturulan ilçe grupları üzerinden atamayı, en fazla 40 eğitim kurumu tercih hakkını ve tercih dışı (resen) atama mekanizmasını içermektedir. Ayrıca görev süresi hesabına ilişkin teknik düzenlemeler ve belirli gruplara yönelik istisnalar da yer almaktadır. Bu yönüyle söz konusu düzenleme, öğretmenlerin mesleki hareketliliğini belirli bir çerçeveye oturtan yapısal bir politika adımı olarak değerlendirilebilir.

Eğitim politikalarının uygulamadaki karşılığı, çoğu zaman paydaşların düzenlemelere ilişkin görüşleri üzerinden şekillenmektedir. Politika metinleri belirli hedefler doğrultusunda hazırlanmakla birlikte, uygulamanın etkililiği öğretmenlerin düzenlemeyi nasıl değerlendirdikleri ve nasıl anlamlandırdıkları ile yakından ilişkilidir. Öğretmen görüşleri; düzenlemenin adalet, öngörülebilirlik ve mesleki gelişim boyutlarında nasıl konumlandığını ortaya koymada önemli bir veri kaynağı sunmaktadır (OECD, 2019). Özellikle görev süresi sınırlandırması gibi doğrudan mesleki konumu etkileyen düzenlemelerde öğretmenlerin değerlendirmeleri, uygulamanın sürdürülebilirliği açısından belirleyici olabilmektedir. Benzer şekilde, öğretmenlerin görev yeri değişikliklerine ilişkin algılarının; mesleki bağlılık, iş doyumu ve sistem içi hareketlilik üzerindeki etkileri uluslararası literatürde de vurgulanmaktadır (Ingersoll, 2001; Ronfeldt et al., 2013).

Söz konusu düzenleme öğretmenler açısından yalnızca bir yer değişikliği ihtimalini değil; aynı zamanda okul aidiyeti, kurumsal hafıza ve mesleki planlama gibi boyutları da gündeme getirmektedir. Uzun süre aynı kurumda görev yapan öğretmenler için yer değişikliği, yalnızca mekânsal bir değişim değil; mesleki ilişkilerin, alışılmış çalışma düzeninin ve yerleşik okul kültürünün yeniden yapılandırılması anlamına gelebilmektedir. Öte yandan farklı kurumlarda görev yapmanın mesleki yenilenme ve deneyim paylaşımı açısından katkı sağlayabileceğine yönelik görüşler de literatürde yer almaktadır (Day & Gu, 2010). Bu durum, düzenlemenin tek boyutlu bir değerlendirme çerçevesiyle ele alınamayacağını göstermektedir.

Bu bağlamda, öğretmenlerin aynı eğitim kurumunda azami 12 yıl görev süresi düzenlemesine ilişkin görüşlerinin ortaya konulması önem taşımaktadır. Öğretmenlerin düzenlemeye yönelik ilk değerlendirmeleri, mesleki motivasyon ve kariyer planlaması açısından görüşleri, okul aidiyeti ve kurumsal kültür bağlamındaki değerlendirmeleri ile yer değiştirme sürecine ilişkin düşüncelerinin incelenmesi; düzenlemenin uygulamadaki yansımalarını anlamaya katkı sağlayacaktır.

Bu çalışma, öğretmenlerin aynı eğitim kurumunda azami 12 yıl görev süresi düzenlemesine ilişkin görüşlerini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu genel amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Öğretmenler söz konusu düzenlemeyi ilk duyduklarında nasıl değerlendirmiştir?
- Düzenlemeye ilişkin görüşler mesleki motivasyon ve kariyer planlaması açısından nasıl şekillenmektedir?
- Ayrılma ihtimali okul aidiyeti ve kurumsal kültür bağlamında nasıl değerlendirilmektedir?
- İlçe grupları ve resen atama uygulamalarına ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?
- Düzenlemenin eğitim hizmetlerinin etkililiğine olası yansımalarına ilişkin görüşler nelerdir?

Yöntem

Araştırma Deseni

Bu araştırma, nitel araştırma yaklaşımlarından fenomenolojik (olgubilim) desen ile yürütülmüştür. Fenomenoloji, bireylerin deneyimledikleri bir olguya ilişkin görüşlerini, anlamlandırma süreçlerini ve öznel değerlendirmelerini ortaya koymayı amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır (Creswell & Poth, 2018; Moustakas, 1994). Bu çalışmada incelenen olgu, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı öğretmenlerin aynı eğitim kurumunda azami 12 yıl görev süresi düzenlemesine ilişkin görüşleridir.

Söz konusu düzenleme, 9 Ocak 2026 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği ile yürürlüğe girmiştir (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2026). Düzenleme, öğretmenlerin görev süreleri, yer değiştirme süreçleri ve resen atama uygulamalarına ilişkin yeni hükümler içermektedir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2025–2026 eğitim-öğretim yılında Ankara’daki devlet okullarında görev yapan ve mevcut okulunda en az 4 yıl görev süresine sahip toplam 27 öğretmen oluşturmaktadır. Katılımcılar, ölçüt örnekleme yaklaşımı doğrultusunda belirlenen “aynı okulda en az 4 yıl görev yapma” kriterini karşılayan gönüllü öğretmenlerden oluşmaktadır.

Cinsiyet dağılımı incelendiğinde katılımcıların 18’i kadın (%66,7), 9’u erkek (%33,3) öğretmendir.

Görev yapılan okul türüne göre dağılım şu şekildedir:

- Lise: 8 öğretmen (%29,6)
- Ortaokul: 7 öğretmen (%25,9)
- İlkokul: 7 öğretmen (%25,9)
- Anaokulu: 5 öğretmen (%18,6)

Bu dağılım, farklı kademelerden öğretmenlerin görüşlerinin araştırmaya yansıdığını göstermektedir.

Mevcut okulda görev süresi bakımından katılımcıların:

- 15’i 4–7 yıl (%55,6),
- 4’ü 8–11 yıl (%14,8),
- 8’i 12 yıl ve üzeri (%29,6) görev süresine sahiptir.

Branş dağılımı incelendiğinde katılımcıların Türkçe, Sosyal Bilgiler, Beden Eğitimi, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Müzik, Sınıf ve Okul Öncesi Öğretmenliği gibi çeşitli alanlardan oluştuğu görülmektedir. Bu çeşitlilik, düzenlemeye ilişkin görüşlerin farklı disiplinler açısından değerlendirilmesine imkân sağlamaktadır.

Genel olarak çalışma grubu; kıdem, okul türü ve branş açısından çeşitlilik gösteren, ancak aynı okulda belirli bir süre görev yapmış öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu durum, düzenlemeye ilişkin görüşlerin kurumsal bağlam ve aidiyet çerçevesinde derinlemesine incelenmesine olanak sağlamaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu, öğretmen rotasyonu düzenlemesine ilişkin mevzuat çerçevesi ve araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanmıştır.

Form, katılımcıların düzenlemeye ilişkin görüşlerini; mesleki motivasyon, kariyer planlaması, okul aidiyeti, kurumsal işleyiş, yer değiştirme uygulaması ve atama sürecine ilişkin değerlendirmeleri üzerinden ortaya koymayı amaçlayan açık uçlu sorulardan oluşmaktadır.

Sorular, katılımcıların görüşlerini serbestçe ifade edebilmelerine imkân tanıyacak şekilde her tematik alan için geniş kapsamlı biçimde yapılandırılmıştır. Bu yapı, yazılı veri toplama sürecinde katılımcıların düşüncelerini ayrıntılı ve gerekçeli biçimde ifade etmelerine olanak sağlamıştır. Formun ilk bölümünde katılımcıların cinsiyet, branş, okul türü ve mevcut okulda görev süresi gibi demografik bilgilerine yer verilmiştir.

Veri Toplama Süreci

Araştırma verileri, 2025–2026 eğitim-öğretim yılı içerisinde görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Veri toplama sürecinde, yarı yapılandırılmış görüşme formu katılımcılar tarafından gönüllülük esasına dayalı olarak doldurulmuştur.

Uygulama öncesinde katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmış; paylaşılan bilgilerin yalnızca bilimsel amaçla kullanılacağı, kimlik bilgilerinin gizli tutulacağı ve verilerin anonim biçimde raporlanacağı belirtilmiştir. Katılımcılardan herhangi bir kişisel tanımlayıcı bilgi talep edilmemiştir.

Veriler yazılı form aracılığıyla toplandığı için katılımcılara soruları düşünerek ve ayrıntılı biçimde yanıtlama imkânı tanınmıştır. Bu durum, özellikle mevzuata ilişkin değerlendirmelerin daha temellendirilmiş biçimde ifade edilmesini sağlamıştır. Süreç boyunca yönlendirici bir müdahalede bulunulmamış; katılımcıların kendi görüşlerine dayalı serbest anlatımları esas alınmıştır.

Veri Analizi

Bu araştırmada elde edilen veriler, nitel veri analiz tekniklerinden içerik analizi kullanılarak çözümlenmiştir. İçerik analizi, katılımcı ifadelerinden anlamlı örüntüler, temalar ve kategoriler oluşturmayı amaçlayan sistematik bir çözümleme sürecidir (Yıldırım & Şimşek, 2021).

Analiz süreci şu aşamalar doğrultusunda yürütülmüştür:

1. *Verilerin okunması ve aşinalık kazanma:* Katılımcı yanıtları bütüncül olarak birkaç kez okunmuş, ifadelerin genel anlam çerçevesi kavranmaya çalışılmıştır.
2. *Kodlama:* Metinlerde tekrar eden ve araştırma sorularıyla ilişkili anlamlı ifadeler açık kodlama yoluyla belirlenmiştir.
3. *Alt temaların oluşturulması:* Benzer içerikteki kodlar bir araya getirilerek alt temalar oluşturulmuştur.
4. *Temaların belirlenmesi:* Alt temalar üst düzey kavramsal başlıklar altında toplanarak ana temalar yapılandırılmıştır.
5. *Yorumlama:* Elde edilen temalar, öğretmenlerin düzenlemeye ilişkin görüşleri bağlamında bütüncül olarak yorumlanmıştır.

Analiz sürecinde katılımcı ifadeleri doğrudan alıntılarla desteklenmiş; böylece bulguların inandırıcılığı artırılmıştır. Katılımcılar K1, K2, K3... biçiminde kodlanarak gizlilik ilkesi korunmuştur.

Bulgular

Genel Eğilim

Katılımcı görüşleri bütüncül olarak incelendiğinde, aynı eğitim kurumunda azami görev süresi düzenlemesine ilişkin değerlendirmelerin tek yönlü olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin önemli bir kısmı düzenlemenin ilkesel düzeyde değişim ve yenilenme açısından anlamlı olabileceğini belirtirken; uygulama biçimi, yer değiştirme koşulları ve belirsizlik unsurları belirgin bir kaygı alanı olarak ifade edilmiştir. Özellikle okul aidiyeti, kurumsal süreklilik ve günlük yaşam düzeni boyutlarında duygusal ve yapısal değerlendirmelerin birlikte ele alındığı görülmüştür.

Tema 1: Düzenlemeye İlişkin İlk Görüşler ve Anlamlandırma

Katılımcıların düzenlemeyi ilk duyduklarında verdikleri tepkiler çeşitlilik göstermektedir. İlk aşamada şaşkınlık ve belirsizlik vurgusu öne çıkmakla birlikte, bazı öğretmenler uygulamayı sistem düzenlemesinin doğal bir parçası olarak değerlendirmiştir.

“İlk duyduğumda açıkçası şaşırdım. Ama sonra sistem açısından düşününce belli bir süre sınırının konulması mantıklı da geldi.” (K4)

Bazı katılımcılar ise düzenlemenin gerekçesini anlayabildiklerini ancak uygulama sürecine ilişkin soru işaretleri taşıdıklarını ifade etmiştir:

“Değişim kötü bir şey değil ama nasıl uygulanacağı önemli. Belirsizlik insanı düşündürüyor.” (K9)

Bu bulgular, öğretmenlerin düzenlemeyi kesin bir kabul ya da reddediş çerçevesinde değil; temkinli ve koşullu bir değerlendirme perspektifiyle ele aldıklarını göstermektedir.

Tema 2: Mesleki Motivasyon ve Kariyer Planlamasına İlişkin Görüşler

Düzenlemenin mesleki motivasyona etkisine ilişkin görüşler iki yönlüdür. Bazı katılımcılar değişimin mesleki yenilenme sağlayabileceğini belirtirken, bazıları zorunluluk ve belirsizlik algısının motivasyonu azaltabileceğini ifade etmiştir.

“Farklı bir okul deneyimi mesleki anlamda gelişim sağlayabilir.” (K2)

Buna karşılık:

“Uzun yıllar emek verdiğim bir yerden zorunlu olarak ayrılma düşüncesi motivasyonumu düşürüyor.” (K11)

Kariyer planlaması açısından özellikle 12 yıl ve üzeri görev süresine sahip öğretmenlerde belirsizlik vurgusu daha belirgin biçimde ortaya çıkmıştır.

Tema 3: Okul Aidiyeti, Duygusal Tepkiler ve Kurumsal Süreklilik

Bu tema altında en güçlü vurgu okul aidiyetine yöneliktir. Öğretmenler görev yaptıkları okulla kurdukları bağı sıkça dile getirmiştir.

“Okul artık sadece bir iş yeri değil, bir parçam gibi. Ayrılma ihtimali ister istemez bir kopuş hissi yaratıyor.” (K7)

Kurumsal hafıza ve süreklilik boyutu da öne çıkmıştır:

“Uzun süre çalışan öğretmenlerin ayrılması okulun yerleşmiş düzenini etkileyebilir.” (K15)

Bazı katılımcılar ise değişimin kurumsal canlılık sağlayabileceğini ifade etmiştir. Bu durum, aidiyet görüşlerinin tek boyutlu olmadığını göstermektedir.

Tema 4: Yer Değiştirme Uygulaması ve Günlük Yaşama Yansımalar

İlçe grupları ve mesafe konusu katılımcılar tarafından somut bir kaygı alanı olarak dile getirilmiştir. Özellikle ulaşım süresi ve aile yaşamına etkiler vurgulanmıştır.

“Eve uzak bir ilçeye gitme ihtimali günlük düzenimi ciddi şekilde etkileyebilir.” (K5)

İş-yaşam dengesi, çocukların eğitimi ve ulaşım maliyetleri gibi unsurlar mesleki değerlendirmelerle bağlantılı biçimde ele alınmıştır.

Tema 5: Hizmet Puanı ve Resen Atamaya İlişkin Görüşler

Hizmet puanı uygulaması genel olarak nesnel bir ölçüt olarak değerlendirilmiş; ancak tek başına yeterliliği konusunda farklı görüşler ortaya çıkmıştır.

“En azından hizmet puanı somut bir kriter. Ama sadece ona bakılması yeterli mi emin değilim.” (K12)

Resen atama ihtimali ise kontrol kaybı ve kaygı ile ilişkilendirilmiştir:

“Tercih dışı atanma ihtimali insanı tedirgin ediyor.” (K8)

Bu bulgular, adalet görüşünün yalnızca ölçütlerin varlığıyla değil, tercih hakkının korunmasıyla da bağlantılı olduğunu göstermektedir.

Tema 6: Düzenlemenin Eğitim Hizmetlerine Yansımalarına İlişkin Görüşler

Katılımcılar düzenlemenin eğitim hizmetlerine etkisini hem olumlu hem olumsuz yönleriyle değerlendirmiştir.

“Farklı okullara deneyim aktarımı olabilir.” (K1)

Buna karşılık:

“Sık yer değişimi olursa okul kültürü zayıflayabilir.” (K14)

Genel olarak öğretmenler düzenlemeyi yalnızca bireysel değil, sistem düzeyinde sonuçları olan bir uygulama olarak ele almıştır.

Genel Değerlendirme

Bulgular bütüncül olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin azami görev süresi düzenlemesine ilkesel düzeyde tamamen karşı olmadıkları; ancak uygulama biçimi, belirsizlik ve günlük yaşam etkileri bağlamında temkinli ve kaygı içeren görüşler dile getirdikleri görülmektedir. Özellikle aidiyet ve kurumsal süreklilik vurgusu, uzun süre aynı kurumda görev yapan öğretmenlerde daha belirgin biçimde ortaya çıkmıştır.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma, öğretmenlerin aynı eğitim kurumunda azami 12 yıl görev süresi düzenlemesine ilişkin görüşlerinin çok boyutlu ve dengeli bir yapı sergilediğini ortaya koymuştur. Bulgular, öğretmenlerin düzenlemeyi ilkesel düzeyde tamamen reddetmediklerini; değişim ve yenilenme potansiyeli açısından belirli ölçüde olumlu değerlendirdiklerini göstermektedir. Bununla birlikte bu olumlu değerlendirmenin koşulsuz olmadığı, uygulama biçimi ve yer değiştirme sürecine ilişkin belirsizliklerin öğretmen görüşlerinde belirleyici olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim politikalarında reformların sahadaki aktörler tarafından nasıl karşılandığı, uygulamanın başarısı açısından kritik bir unsur olarak görülmektedir (Fullan, 2007). Bu bağlamda bulgular, düzenlemenin yalnızca normatif bir değişiklik değil, öğretmenler açısından anlamlandırılması gereken bir süreç olarak ele alındığını göstermektedir.

Mesleki motivasyon boyutunda ortaya çıkan görüşler iki yönlüdür. Bazı öğretmenler farklı bir okul ortamında görev yapmanın mesleki gelişimi destekleyebileceğini ve mesleki durağanlığı azaltabileceğini ifade ederken; bazıları zorunlu yer değiştirmenin özellikle uzun süre görev yapılan bir kurumdan ayrılma durumunda motivasyonu zayıflatabileceğini belirtmiştir. Öğretmen motivasyonunun; özerklik, mesleki yeterlik algısı ve karar süreçlerine katılım gibi faktörlerle ilişkili olduğu bilinmektedir (Skaalvik & Skaalvik, 2017). Bu çerçevede özellikle tercih dışı (resen) atama ihtimalinin kontrol kaybı ve kaygı vurgusuyla birlikte dile getirilmesi, sürece katılım ve öngörülebilirliğin öğretmen motivasyonunda belirleyici olduğunu düşündürmektedir.

Araştırmanın en belirgin bulgularından biri okul aidiyeti ve kurumsal kültür boyutudur. Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumla kurdukları bağın, düzenlemeye ilişkin görüşlerini doğrudan etkilediği görülmüştür. Aidiyet; kurumsal hafıza, meslektaş ilişkileri, yerleşik uygulamalar ve süreklilik vurgusuyla birlikte ifade edilmiştir. Örgütsel bağlılık literatürü, bireyin çalıştığı kuruma yönelik duygusal bağının iş doyumunu, performans ve kurumda kalma eğilimiyle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Meyer & Allen, 1991). Bu bağlamda özellikle uzun süre aynı kurumda görev yapan öğretmenlerde aidiyet vurgusunun daha belirgin olması, görev süresi sınırlandırmasının yalnızca idari bir düzenleme değil, örgütsel bağlılıkla ilişkili bir değişken olarak değerlendirildiğini göstermektedir. Ayrıca okul kültürünün süreklilik ve ortak değerler üzerinden şekillendiği yönündeki bulgular (Deal & Peterson, 2016), öğretmenlerin görüşlerinde yer bulan “kurumsal hafıza” ve “yerleşik düzen” vurgusunu desteklemektedir.

Yer değiştirme uygulamasının günlük yaşam üzerindeki etkileri de öğretmen görüşlerinde somut bir boyut olarak öne çıkmıştır. İlçe grupları kapsamında farklı bir yerleşim bölgesine atanma ihtimali; ulaşım süresi, aile düzeni ve iş–yaşam dengesi çerçevesinde değerlendirilmiştir. Uluslararası araştırmalar, öğretmenlerin çalışma koşullarına ilişkin memnuniyet düzeyinin iş yükü, okul iklimi ve çalışma ortamı değişkenleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir (OECD, 2019). Bu bağlamda yer değiştirmenin yalnızca mesleki değil, yaşam düzenine ilişkin bir yeniden yapılanma olarak ele alınması, öğretmen görüşlerinin bütüncül niteliğini ortaya koymaktadır.

Hizmet puanı uygulaması genel olarak nesnel bir ölçüt olarak görülmekle birlikte, adalet değerlendirmesinin yalnızca ölçütlerin varlığına değil; sürecin şeffaflığına ve tercih hakkının korunmasına bağlı olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel adalet kuramı, çalışanların karar süreçlerini adil bulmalarında dağıtımsal ölçütler kadar işlemsel süreçlerin de etkili olduğunu vurgulamaktadır (Colquitt et al., 2001). Bu çerçevede resen atama ihtimalinin kaygı yaratması, öğretmenlerin yalnızca sonuca değil sürecin işleyişine de önem verdiklerini göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin yer değiştirme ve atama süreçlerine ilişkin algılarının yalnızca yapısal düzenlemelerle değil, aynı zamanda karar süreçlerine katılım ve mesleki özerklik düzeyiyle de ilişkili olduğunu ortaya koyan çalışmalarla örtüşmektedir (Hargreaves & Fullan, 2012).

Genel olarak değerlendirildiğinde, öğretmen görüşlerinin tek boyutlu bir destek ya da karşıtlık içermediği; sistem düzeyinde değişim potansiyelini kabul ederken uygulamaya ilişkin belirsizlik ve kontrol algısı üzerinden temkinli bir yaklaşım geliştirdikleri söylenebilir. Bulgular, eğitim politikalarının yalnızca yapısal hedefler doğrultusunda değil; öğretmenlerin mesleki bağlılıkları, örgütsel ilişkileri ve yaşam bağlamları dikkate alınarak ele alınmasının önemine işaret etmektedir.

Bu çalışmada erken kariyer öğretmenlerinin (0–3 yıl) görüşlerine yer verilmemiştir. Gelecek araştırmalarda düzenlemenin mesleğe yeni başlayan öğretmenler üzerindeki değerlendirmeleri ve beklenti temelli yansımaları incelenebilir.

Etik Beyan

Araştırma sürecinde gönüllülük esas alınmış, katılımcılara araştırmanın amacı hakkında gerekli bilgilendirme yapılmış ve aydınlatılmış onamları alınmıştır. Katılımcıların kimlik bilgileri gizli tutulmuş, elde edilen veriler yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılmıştır. Araştırma ve yayın sürecinde bilimsel etik ilke ve kurallara uyulmuştur.

Kaynakça

- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.

- Day, C., & Gu, Q. (2010). *The new lives of teachers* (1st ed.). Routledge.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2016). *Shaping school culture* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499–534. <https://doi.org/10.3102/00028312038003499>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2026, 9 Ocak). *Millî Eğitim Bakanlığına bağlı öğretmenlerin atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde değişiklik yapılmasına dair yönetmelik*. Resmî Gazete, 32777. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2026/01/20260109-1.htm>
- OECD. (2019). *TALIS 2018 results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). How teacher turnover harms student achievement. *American Educational Research Journal*, 50(1), 4–36. <https://doi.org/10.3102/0002831212463813>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 67, 152–160. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.006>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12. baskı). Seçkin Yayıncılık.