



**T.C.**  
**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI**  
**VE EKONOMİSİ BİLİM DALI**  
**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**  
**(OKUL YÖNETİCİ VE DENETMENLERİ İ.Ö.)**

**MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINDA GÖREV YAPAN**  
**ÖĞRETMENLERİN İL İÇİ ROTASYONA İLİŞKİN**  
**GÖRÜŞLERİ**

**Murat CERİT**

**Denizli – 2016**

**T.C.**  
**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI**  
**VE EKONOMİSİ BİLİM DALI**  
**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**  
**(OKUL YÖNETİCİ VE DENETMENLERİ İ.Ö.)**

**MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINDA GÖREV YAPAN**  
**ÖĞRETMENLERİN İL İÇİ ROTASYONA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

**Murat CERİT**

**Danışman**  
**Yard. Doç Dr. Muammer KUNT**

## TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, eğitim yönetimi denetimi denetimi planlaması ve ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Murat CERİT tarafından hazırlanan "Milli Eğitim Bakanlığında Görev Yapan Öğretmenlerin İl İçi Rotasyona İlişkin Görüşleri" başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Yard. Doç Dr. Muammer KUNT

Danışman



Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 04/07/2016 tarih ve 10/07 sayılı kararı ile onaylanmıştır.



Prof. Dr. Ramazan BAŞTÜRK  
Enstitü Müdürü

## TEŞEKKÜR

Kendimizi geliştirme yönünde çıktığımız bu yolda bizlere yüksek lisans yapma konusunda destek olan İl Milli Eğitim Müdürlüğümüze,

Proje çalışmamın planlama, araştırma, yürütme ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, Engin bilgi ve tecrübelerinden yaralandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren öğretim görevlimiz ve danışmanım sayın Yrd. Doç. Dr. Muammer KUNT'a,

Yüksek lisansa başladığım günlerde her konuda yardımını esirgemeyen değerli hocamız sayın Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN'e,

Dersimize giren ve bizlere kendimizi geliştirme yolunda yardımlarını esirgemeyen sayın Prof. Dr. Ramazan BAŞTÜRK'e

Proje hazırlama aşamasında bana destek veren Okul Müdürlerimize ve öğretmenlerimize,

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve tecrübelerinden faydalandığımız bütün öğretim görevlilerimize,

Teşekkür ederim.

## ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

İmza:

Adı Soyadı: Murat CERİT

## ÖZET

### **“Milli Eğitim Bakanlığında Görev Yapan Öğretmenlerin İl İçi Rotasyona İlişkin Görüşleri”**

Murat CERİT

Bu araştırmada 17 Nisan 2015 tarih ve 29329 sayılı resmi gazetede yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin Öğretmen rotasyonu hakkındaki maddesi ile ilgili öğretmen görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Denizli ili Honaz ilçesinde ilgili yönetmelik kapsamında görev süreleri sona eren öğretmenler ile daha rotasyon süresi dolmamış öğretmenlerin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Denizli ili Honaz ilçesinde genel olarak seçilen 20 öğretmene hazırlanan sorular görüşme yoluyla yöneltilmiş ve elde edilen verilerin analizi betimsel analiz yoluyla yapılmıştır. Sonuç olarak yönetmelik hakkında şeffaflık ilkesine bağlı objektif değerlendirme yapıldığı takdirde yönetmeliğin uygulanmasının olumlu olacağı konusunda olumlu görüşler bildirilmiştir.

## ABSTRACT

### Serve City Views on the rotation of teachers within the Ministry of Education

Murat CERİT

This study aims to identify and understand the opinions of teachers on rotation that is planned to be applied by the Ministry of Education according to teachers' tenure of office. This research is a qualitative study and also is in pattern of holistic-single case study. For choosing samples, convenient sampling which is a type of purposive sampling method within qualitative sampling methods was used. 20 branch teachers from 60 who were volunteers to participate to the study and work in a primary school in Denizli city center were chosen as the sample; while doing this, the seniority of the teachers in their current school was a consideration point. Data in the study were collected by individual interviews during May, 2014. Interviews that were carried out by the help of semi-structured question forms and interviews lasting 25-35 minutes were recorded and then content analysis was applied to them. Opinions obtained from interviews were categorized under six themes: "individual benefits, individual disadvantages, institutional benefits, institutional disadvantages, decisions, and suggestions". Results of the study contain the findings that reflect the opinions of teachers under the themes above and these findings were supported by metaphors to reveal the subjective realities of the participants as well as inter-subjective realities of them.

**İÇİNDEKİLER**

<b>Proje Onay Sayfası</b>	.....	<b>III</b>
<b>Teşekkür</b>	.....	<b>IV</b>
<b>Bilimsel Etik</b>	.....	<b>V</b>
<b>Özet</b>	.....	<b>VI</b>
<b>Abstract</b>	.....	<b>VII</b>
<b>İçindekiler</b>	.....	<b>VIII</b>

**BİRİNCİ BÖLÜM****GİRİŞ**

<b>1.GİRİŞ</b>	.....	<b>1</b>
<b>1.1 Problem</b>	.....	<b>2</b>
<b>1.2. Problem Cümlesi</b>	.....	<b>3</b>
<b>1.3. Alt Problem</b>	.....	<b>3</b>
<b>1.4. Amaç</b>	.....	<b>4</b>
<b>1.5. Önem</b>	.....	<b>4</b>
<b>1.6. Varsayım</b>	.....	<b>5</b>
<b>1.7. Sınırlılıklar</b>	.....	<b>5</b>
<b>1.8. Tanımlar</b>	.....	<b>5</b>
<b>1.9 Kısaltmalar</b>	.....	<b>6</b>



## İKİNCİ BÖLÜM

### KURUMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.	Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar .....	6
2.1.	Kuramsal Çerçeve .....	6
2.2.	İlgili Araştırmalar.....	11

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

3.	Yöntem.....	14
3.1.	Araştırmanın Modeli.....	15
3.2.	Evren ve Örneklem.....	15
3.3.	Verilerin Toplanması.....	16
3.4.	Verilerin Analiz.....	17

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR VE YORUM

4.1	Bulgular ve Yorum .....	18
4.1.1	Tablo 1 Analizi .....	19
4.1.2	Tablo 2 Analizi .....	21
4.1.3	Tablo 3 Analizi .....	23
4.1.4	Tablo 4 Analizi .....	25
4.2	Alt problemler Bulgular .....	26

**BEŞİNCİ BÖLÜM****SONUÇ VE ÖNERİLER**

<b>5.</b>	<b>Sonuç ve Öneriler.....</b>	<b>27</b>
<b>5.1.</b>	<b>Sonuçlar.....</b>	<b>27</b>
<b>5.2.</b>	<b>Öneriler.....</b>	<b>29</b>
	<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>30</b>
	<b>EKLER.....</b>	<b>32</b>
	<b>GÖRÜMEDE KULLANILAN SORULAR.....</b>	<b>34</b>
	<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>35</b>

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1.GİRİŞ

17 Nisan 2015 tarih ve 29329 sayılı resmi gazetede yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin48. Maddesinde şöyle denilmektedir.

**“(1) Öğretmenler, aynı eğitim kurumunda adaylık dâhil toplamda en fazla 8 yıl görev yapabilir.**

**(2) Aynı eğitim kurumunda yer değiştirme yapılacak yılın 30 Eylül tarihi itibarıyla toplam 8 yıl görev yapan öğretmenlerin atamaları, yapılacak duyuru üzerine ders yılının sona erdiği tarihten itibaren en fazla iki ay içinde, coğrafi durum ve ulaşım şartları göz önünde bulundurularak valiliklerce belirlenen ilçe gruplarında olmak üzere alanlarında öğretmen ihtiyacı bulunan eğitim kurumlarına tercihleri doğrultusunda hizmet puanı üstünlüğüne göre yapılır. Tercihlerine atanamayanlar ile tercih yapmayanların atamaları ise aynı eğitim kurumundaki görev süresi en fazla olandan başlamak üzere alanlarında öğretmen ihtiyacı bulunan ilçe gruplarındaki eğitim kurumlarına valiliklerce resen yapılır.”(Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 48. Maddesi)**

Atatürk 1925’de İzmir Öğretmen Okulunda yaptığı bir konuşmada öğretmenlerin önemini “Öğretmeden, eğitmenden yoksun bir ulus henüz ulus adını almak yeterliliğini kazanmamıştır. Ona basbayağı bir kitle denir; ulus denmez. Bir kitle ulus olmak için kesinlikle eğitmenleri, öğretmenleri gerekser. Onlar ki, tüm bir toplumu ulusa dönüştürürler. Ulus, Ülke, cumhuriyet sizden yüksek hizmetler beklemektedir.” şeklinde ifade etmiştir.

Okullarda öğretim görevinin güvenilir ellere verilmesini, yurt çocuklarının o görevi, kendilerine hem bir meslek, hem bir ülkü sayacak üstün ve saygıdeğer öğretmenler tarafından

yetiştirilmesini sağlamak için öğretmenlik, diğer serbest ve yüksek meslekler gibi, derece ilerlemeye ve her halde geçim rahatlığı sağlamaya elverişli bir meslek durumuna konulmalıdır. Dünyanın her yerinde öğretmenler, toplumun en fedakar ve saygıdeğer insanlarıdır (1923- Atatürk'ün S.D.i.S. 187)

Öğretmenler...ordularımızın kazandığı zafer, sizin ve sizin ordularınızın Zaferi için yalnız zemin hazırladı. Gerçek zaferi siz kazanacak ve siz koruyacaksınız ve mutlaka başarıya ulaşacaksınız. Ben ve sarsılmaz inanca sahip bütün arkadaşlarım sizi izleyeceğiz ve sizin karşılaşacağınız engelleri kıracağız.(1922-Atatürk'ün S.D. ii S. 42) demiştir.

Öğretmen kelimesine en genel anlamda bakıldığında; eğitim işini profesyonel meslek olarak benimsemiş olan kimse olduğu görülmektedir. 1739 sayılı Milli Eğitim temel kanuna göre öğretmenlik; devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üstüne alan, özel bir uzmanlık gerektiren bir meslek olarak tanımlanmaktadır.

Öğretmenler eğitim öğretim faaliyetlerinin merkezinde yer almaktadır. Bu nedenle öğretmenleri mesleğine motive edecek çalışmalar yapılmalıdır. Öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen pek çok faktör bulunmaktadır. Maaş, çalışma koşulları, çalışma saatleri gibi sözkonusu faktörler arasında sayılabilir. Öğretmenlerle ilgili mevcut yasal düzenlemelerde motivasyonunu artırmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Eğitimde kalite ve verimin sağlanabilmesi için öğretmenin işine iyi bir şekilde motive olması ve yüksek düzeyde moralli olması hatta bu moralini olabildiğince devam etmesi gerekmektedir. Öğretmeleri işe motive etme, onların verimini artırma ve bu yolla iş yerinde doyuma ulaşmasını sağlamak, hiç şüphesiz ki bürokratik engelleri kaldırmaktan geçer. Bunun için de öğretmenlerin özlük hakları ve rahat çalışma ortamlarının oluşturulması önem arz etmektedir.

Geleceğimiz olan öğrencilerimizi hızla gelişen bir dünya da en iyi şekilde eğitmeye çalışmak öğretmenlere düşen bir görevdir. Herkes çocuğunun iyi bir eğitim almasını elbette ister. Ancak öğretmenlerimizin iyi bir eğitim verebilmesi için bazı şartların oluşması gerekmektedir. Örneğin öğretmenlerin kendilerini güvende hissetmesi maddi ve manevi yönden doyuma ulaşması kendilerini geliştirmeleri en iyi derecede eğitim öğretimi vermeleri yolunda olmazsa olmazlardır. Bunlardan en önemlisi de öğretmenlerin kendilerini rahat hissedebilecekleri çalışma ortamlarının bulunmasıdır. Bir öğretmen ancak mutlu olursa çevresine ve öğrencilerine maksimum derecede katkı sağlayabilir.

Peki öğretmenlerin zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulması onları mutlu eder mi? Bu nu anlaya bilmek için önce değişimi anlamamız gerekir.

Değişim, planlı veya plansız herhangi bir sistemin belirli şartlar altında ve belirli bir zaman aralığında mevcut durumdan farklı bir duruma dönüşmesi olarak tanımlanmaktadır (Toffler, 1981; Blake ve Jarvenpaa, 1991; Tokat, 1996). Bu tanımdan hareketle örgütsel değişim için G.W. Dalton tarafından kullanılan “teşebbüsün beşeri yönünü meydana getiren bütün örgüt üyelerinin (başta yöneticiler olmak üzere) davranış ve eylem kalıplarında ortaya çıkan olumlu değişimler” şeklinde tanım yerinde olacaktır (Şimşek ve Akın, 2003). Örgütün planlı veya plansız olarak bir ortamdan başka bir ortama dönüşmesi, kültür, teknoloji, yapı gibi örgütün bir ya da daha fazla alanlarında dönüşümün gerçekleşmesi olarak tanımlanır. (Sayılı, 2009). Şüphesiz ki bir örgütün değişimi denilince ilk akla örgütün temel unsuru olan işgörenlerin değişiminin geldiği söylenebilir.

Ülkenin değişik kesimleri arasında var olan bölgesel özellikler, ulaşım, sosyo-kültürel seviye, ekonomik imkânlar vb. gibi bakımlarından var olan farklı olanaklar nedeniyle, ülkenin bazı bölgeleri yine ülkenin belli bölgelerinde görev yapan kamu işgörenleri tarafından çalışma hayatının devam edebileceği yerler olarak seçilmemektedir. Bu sebeple, yukarıda belirtilen yer değiştirme uygulaması kamusal alanda yaşanacak aksamaların önüne geçmek üzere

düzenlenmiş bir uygulama olarak da göze çarpmaktadır (Çolak, 2005). Literatürde kurumlara bu şekilde yararının yanında, rotasyon uygulamasının bireylere ve dolaylı olarak görev yapılan kuruma da daha başka yararlarının olduğu yönünde birçok araştırma mevcuttur. Champion (1994) tarafından rotasyon uygulamalarının incelendiği çalışmada iki açıklamaya yer verilmiştir. Her iki açıklama da rotasyonun yararlarından bahsederken, bunlardan ilki yer değiştirme sayesinde işgörenlerin öğrenmesinin artacağı ve sonucunda beşeri sermaye birikiminin artacağı yönündedir. Ayrıca farklı deneyimler yaşama olanağı da bireylerin uzmanlık gelişimine katkı sağlayacaktır. İkinci açıklamalarına göre rotasyonun güdülenme üzerinde olumlu etkisinden söz edilmiş, işgörenlerin mevcut işlerinde oluşacak bıkkınlıkların önüne bu uygulama ile geçilebileceğini vurgulamışlardır (Ortega, 2001). Benzer şekilde, yer değiştirme uygulaması üzerine çalışma yapan Macleod ve Kennedy (1993) de uygulamanın organizasyonu bir bütün olarak görüp, var olan işleyişi anlama, karşılaştırma yapma, değişik çözümler üretebilme, değişik bireylerden yeni bilgiler elde etme, monotonluğun önüne geçme, yeni beklentiler oluşması gibi olumlu etkilerinin olacağı sonucuna varmıştır (Arlı ve Tercan, 2013). Yakın bulgular da bir diğer çalışma olan ve Erkan ve Abaan (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışma da yer almaktadır. Araştırmacılara göre işgörenlerin uzun yıllar aynı kurumda veya pozisyonda görev yapmalarının, işlerinde rutinleşmeye sebebiyet verdiğini ve işgörenlerin yeni ve değişik yaklaşımlar içine girmelerinin önüne geçmektedir. Sayılan bu yararların yanında, yer değiştirme uygulamasının beraberinde getirdiği birçok olumsuz durum da araştırmacılar ve hatta uygulamanın yararlarını savunan araştırmacılar tarafından ortaya konmuştur. Huang (1999) ve Champion (1994) tarafından yapılan farklı çalışmalara göre rotasyon uygulaması beraberinde her zaman olumlu sonuçlar getirmeyebilir. Araştırmacılar, yer değiştirmeyi yaşayan bireylerde uzmanlaşmanın azalabileceği, yeni pozisyonun veya bölgenin kabul edilmesinde zaman kaybı yaşanabileceği, güdülenme düşüklüğünün oluşabileceği, süreçlerin işleyişinin hızında azalma olabileceği gibi değişik nedenlerle bireysel

ve profesyonel anlamda bazı olumsuzlukların meydana gelebileceği sonucuna varmışlardır. Buna ek olarak Noe'ye (1999) göre yer değişikliği uygulaması işgörenin günlük hayatını, bireysel ilişkilerini ve işe karşı geliştirdiği alışkanlıklarını aksatır. Yer değişikliği demek yeni bir ev, yeni sağlık ve alışveriş merkezi, eğlence için yeni faaliyet merkezleri demektir ve bunlara ek olarak yer değişikliği belki de aile ve arkadaşların duygusal desteğinden kilometrelerce uzak olmak anlamına da gelebilmektedir. Bu gibi nedenlerle işgörenlerin görev bölgelerinin gerek süreye bağlı gerekse başka bir nedenle zorunlu olarak değiştirilmesi çoğunlukla endişe ile karşılandığından, birçok kurum işgörenlerine bunu uygulamada sıkıntılar yaşamaktadır. Eğitim alanında son yıllarda ülkemizde de zorunlu rotasyon uygulamalarına şahit olmaktayız. 1990 yılında yayınlanan "Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Kurulu Yönetmeliğinin" 39. - 43. maddeleri gereğince il eğitim denetmenlerine zorunlu yer değiştirme uygulanması başlatılmıştır (Resmî Gazete a). Bu uygulamayı 2009 yılında yayınlanan "Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik" takip etmiş ve bu yönetmelikle okul ve kurum müdürleri buldukları eğitim kurumundaki görev sürelerine göre rotasyona tabi tutulmuşlardır (Resmî Gazete b). Okul ve kurum müdürlerinin ardından 2013 yılında yayınlanan "Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelik" ile il millî eğitim müdür yardımcısı, ilçe millî eğitim müdürü ile il ve ilçe millî eğitim şube müdürü kadrolarında asaleten görev yapanlar rotasyon kapsamına dâhil edilmiştir (Resmî Gazete c). Son günlerde görevi süresine bağlı olarak yer değiştirme konusu öğretmenler için gündeme gelmiş ve Milli Eğitim Bakanlığı bu konuda bir taslak yönetmelik yayınlamıştır. Taslak yönetmelik ardından taslakla ilgili öğretmen görüşlerinin alınması üzerine çalıştay gerçekleştirilmiştir. Çalıştay sonuçları da basın aracılığı ile kamu ile paylaşılmış ve elde edilen son taslağa göre 8 ya da 12 yıl süre sonun il ya da ilçe içinde öğretmenin kurum değişikliği uygun görülmüştür.

Her ne kadar alanda “daha iyi iş imkânları veya fırsatlar için yer değiştirme”, “çalışanın belirli süreliğine farklı bir pozisyonda görev yapması” gibi anlamlara gelse de genel olarak rotasyon yer değiştirme ile eş anlamlı olarak kullanılmış ve birbirine denk sorumluluklar altında, çalışanın değişik yerlerde görev yapmasına fırsat sağlayarak bir yarışma ortamı meydana getirmek olarak ifade edilmiştir (Martin, 1999; Jorgensen, 2005; Tortop ve Anahtar, 1976). Ülkemizde özel sektörden farklı olarak özellikle kamu alanında rotasyon belirli süre içerisinde yapılan bir görevin, niteliğinde çok fazla değişiklik olmadan başka bir bölgede yapılması için işgörenlerin yer değiştirmesi olarak da anlaşılmaktadır.

Öğretmen rotasyonunun diğer kademelerde uygulanırken rastlandığı gibi ve yukarıda anlatılanlar ışığında hem olumlu hem olumsuz taraflarının olduğunun, özellikle de zorunlu yapılan rotasyonda bu sonuçların daha olumsuz olup olmayacağıın, ayrıca bazı araştırma sonuçlarına göre okul etkililiği, teşkilat ve öğretmen açısından olumlu ve olumsuz sonuçlarının rotasyon muhataplarının görüşlerine dayanılarak araştırılması önem arz etmektedir. Bu sebeple bu çalışmanın amacı 17 Nisan 2015 tarih ve 29329 sayılı resmi gazetede yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin<sup>48</sup>. Maddesine ilişkin öğretmenlerin görüşlerini almaktır. Bu görüşlerin alınabilmesi için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.



## 1.1 Problem

Milli eğitim bakanlığımızın 17 Nisan 2015 tarih ve 29329 sayılı resmi gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin48. Maddesinde şöyle denilmektedir.

**“(1) Öğretmenler, aynı eğitim kurumunda adaylık dâhil toplamda en fazla 8 yıl görev yapabilir.**

**(2) Aynı eğitim kurumunda yer değiştirme yapılacak yılın 30 Eylül tarihi itibarıyla toplam 8 yıl görev yapan öğretmenlerin atamaları, yapılacak duyuru üzerine ders yılının sona erdiği tarihten itibaren en fazla iki ay içinde, coğrafi durum ve ulaşım şartları göz önünde bulundurularak valiliklerce belirlenen ilçe gruplarında olmak üzere alanlarında öğretmen ihtiyacı bulunan eğitim kurumlarına tercihleri doğrultusunda hizmet puanı üstünlüğüne göre yapılır. Tercihlerine atanamayanlar ile tercih yapmayanların atamaları ise aynı eğitim kurumundaki görev süresi en fazla olandan başlamak üzere alanlarında öğretmen ihtiyacı bulunan ilçe gruplarındaki eğitim kurumlarına valiliklerce resen yapılır.”**

Yönetmeliğin çıkış tarihinden itibaren öğretmenleri yer değişikliği telaşı sarmış olsa da bazı öğretmenler kaygılansa da bir yandan da değişikliğin eğitim öğretim için iyi olacağını bu yer değişikliği ile öğretmenlerinde motive olacağını bu sebeple eğitim öğretimin kalitesinin artacağını düşünmektedirler.

Bu sorundan yola çıkarak, bu araştırmada; öğretmenlerin rotasyona ilişkin görüşleri incelenecektir.

## **1.2.Problem Cümlesi**

Öğretmenlerin Milli eğitim bakanlığımızın 17 Nisan 2015 tarih ve 29329 sayılı resmi gazetede yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin48. Maddesine ilişkin görüşleri nelerdir?

## **1.3. Alt Problemler**

- 1- Öğretmenlerin mesleki tecrübeleri bu kanun maddesine karşı görüşlerini etkiler mi?
- 2- Kanunun ilgili maddesi öğretmenlerin okula ve eğitime bakış açılarını ne yönde etkilemiştir?

## **1.4. Amaç**

Bu araştırmanın genel amacı, ilgili yönetmeliğinin48. Maddesi hakkındaki görüşlerini belirlemektir.

Araştırmanın genel amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

Milli eğitim bakanlığımızın 17 Nisan 2015 tarih ve 29329 sayılı resmi gazetede yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin48. Maddesindeilişkin görüşleri nelerdir?

- a. Tecrübelerine
- b. Yaşlarına
- c. Belirlenecek görev sürelerini doldurmalarına göre değişmekte midir?

## **1.5. Önem**

Ülkemizde Milli eğitim bakanlığımızın 17 Nisan 2015 tarih ve 29329 sayılı resmi gazetede yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiş-tirme Yönetmeliğinin ile yürürlüğe giren 48. Madde ile öğretmenlere uygulanacak rotasyona ilişkin görev süresini dolduran öğretmenlerin beklentileri ve meslek hayatlarının nasıl olacağı belli değildir. Öğretmenlerin bu belirsizlik içerisinde ne ile karşılaşacakları bilinmemektedir. Öğretmenlerin yaptıklarına bakılmaksızın başarıları dikkate alınmaksızın çıkarılan yönetmelikle yapılması planlanan rotasyonun öğretmenlerde hayal kırıklığı yaşamasını ve telaşlanmalarına neden olmuştur.

Bu araştırmada öğretmenlerin ilgili yönetmeliğin 48. Maddesine ilişkin ne düşündüklerini ve algılarını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Ortaya çıkan bulgular ışığında gerekli öneriler verilmeye çalışılmıştır.

## **1.6 Varsayımlar**

1. Öğretmenler sorulara içtenlikle cevap vermişlerdir.

2. Görüşme formunda hazırlanan sorular çalışma kapsamının niteliğini tam olarak yansıtmaktadır.

## **1.7. Sınırlılıklar**

Araştırma, 2014-2015 Eğitim-Öğretim Yılında Denizli İli Honaz ilçesi genelinde Anaokulu, İlkokul , Ortaokul ve Liselerde görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.

Araştırmanın verileri kullanılan görüşme tutanağı ile sınırlıdır.

## 1.8. Tanımlar

**İş doyumunu:**İş doyumunu işe karşı geliştirilen kişisel ve duygusal tutumlardır

**Özlük hakkı:**Genel memur statüsü içinde kişinin, kanunların öngördüğü şekil ve şartlarla bağlı olduğu hakkı.

**Terfi:** Bir görevde derece, makam bakımından yükselme.

**Atama:**Birini bir göreve getirmek, tayin etmek.

**Betimsel İstatistik:**Verilerin toplanması, tablolar ve grafiklerle gösterilmesi özet değerlerin hesaplanması ve sunulması ile ilgili yöntemleri içerir.

## 1.9. Kısaltmalar

**MEB :**Milli Eğitim Bakanlığı

**İ.O. :**İlkokul

**O.O :**Ortaokul

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 2.1. KURAMSAL ÇERÇEVE

**2.1.1.** 17 Nisan 2015 tarih ve 29329 sayılı resmi gazetede yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği

**“(1) Öğretmenler, aynı eğitim kurumunda adaylık dâhil toplamda en fazla 8 yıl görev yapabilir.**

**(2) Aynı eğitim kurumunda yer değiştirme yapılacak yılın 30 Eylül tarihi itibarıyla toplam 8 yıl görev yapan öğretmenlerin atamaları, yapılacak duyuru üzerine ders yılının sona erdiği tarihten itibaren en fazla iki ay içinde, coğrafi durum ve ulaşım şartları göz önünde bulundurularak valiliklerce belirlenen ilçe gruplarında olmak üzere alanlarında öğretmen ihtiyacı bulunan eğitim kurumlarına tercihleri doğrultusunda hizmet puanı üstünlüğüne göre yapılır. Tercihlerine atanamayanlar ile tercih yapmayanların atamaları ise aynı eğitim kurumundaki görev süresi en fazla olandan başlamak üzere alanlarında öğretmen ihtiyacı bulunan ilçe gruplarındaki eğitim kurumlarına valiliklerce resen yapılır.”(17 Nisan 2015 tarih ve 29329 yönetmelik)**

Bu çalışma, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından öğretmenlere uygulanması planlanan hizmet süresine bağlırotasyon uygulamasına ilişkin öğretmenlerin görüşlerini tespit etmek ve anlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma nitel araştırma desenlerinden durum çalışması deseninde bir çalışmasıdır. Örneklem olarak, yine nitel araştırmalarda kullanılan amaçlı örneklem yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örneklem tekniği kullanılmıştır.

Yıldırım ve Şimşek'e (2006) göre nitel araştırmalar, “gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği araştırmalardır”. Bu tanıma ek olarak Yine (1984) de durum çalışmasını, güncel bir olguyu kendi bağlamında (içeriğinde)inceleyen, olgu ve içinde bulunduğu içerik arasındaki sınırların kesin hatlarıyla açık olmadığı ve birden fazla argüman veya veri sağlayıcının bulunduğu durumlarda işe koşulan görgül (ampirik) bir araştırma yöntemi olarak tanımlamıştır. Nitel yöntemlerin diğerkleri gibi durum çalışması da; örgütün kendine has doğal çevresi içinde gerçekleştirilir ve araştırmanın asıl gayesi olan bağlam ve yaşantıların bütüncül bir yorumunu amaç edinmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

## **2.2. İlgili Araştırmalar**

(Yörük, Günbayı, 2014 )’Bu çalışma, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından öğretmenlere uygulanması planlanan hizmet süresine bağlırotasyon uygulamasına ilişkin öğretmenlerin görüşlerini tespit etmek ve anlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma nitel araştırma desenlerinden durum çalışması deseninde olup, bütüncül tekli durum çalışmasıdır. Örneklem olarak, yine nitel araştırmalarda kullanılan amaçlı örneklem yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örneklem tekniği kullanılmıştır. Antalya İli merkezinde bulunan ortaokullardan birinde görev yapmakta olan 60 branş öğretmeninden çalışmaya gönüllü olarak katılmak isteyen 8 öğretmen örneklem olarak seçilmiş; bu seçim esnasında da öğretmenlerin mevcut okullarındaki hizmet süreleri dikkate alınmıştır. Araştırmada veriler Ekim, 2014 – Aralık, 2014 tarihleri arasında bireysel görüşme tekniği ile toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formları ile 25-35

dakika süresince yapılan görüşmeler kaydedilip içerik analizine tabi tutulmuş ve görüşler “bireysel yararlar, bireysel olumsuzluklar, kurumsal yararlar, kurumsal olumsuzluklar, hükümler, öneriler” şeklinde 6 tema altında kategorileştirilmiştir. Araştırma sonuçları, belirtilen temalar altında öğretmenlerin görüşlerini yansıtan bulgular içermekte olup, bu bulgular, görüşlerdeki kişilerarası gerçekliğin yanı sıra bireysel gerçekliğin ortaya çıkarılması adına katılımcılar tarafından metaforlarla desteklenmiştir.”

(Arabacı, İ.B. ve Sağlam, H. 2012) ‘‘Okul müdürleri, okul yönetiminin en kritik ögesi durumundadır. Müdürlerin motivasyonları, okulun etkililik ve verimliliğinde oldukça önem taşımaktadır. Okul müdürlerinin atanma ve yer değiştirme uygulamaları da motivasyonlarını etkileyebilmektedir. Çoğu illerde okul müdürlerine yönelik zorunlu rotasyon uygulamaları başlatılmıştır. Bu araştırma, okul müdürlerine uygulanmakta olan zorunlu rotasyon uygulaması konusunda müdür görüşlerini belirlemeyi ve yöneticiler üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmada nitel araştırma deseni kullanılmıştır. Çalışma grubunu, Diyarbakır il merkezindeki resmi okullarda görev yapan ve zorunlu rotasyon uygulamasından etkilenen 44 okul yöneticisi oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış, elde edilen verilerin içerik analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, okul yöneticileri zorunlu rotasyon uygulamalarını benimsemekle birlikte, eksik ve hatalı yönlerinin bulduklarını belirtmektedirler. Yöneticiler, okul müdürünün uzun süre aynı okulda görev yapmalarının okula zarar vereceğini, farklı okullarda görev yapmanın yöneticiyi daha da aktif ve verimli hale getireceğini düşünmektedirler. Okul yöneticileri zorunlu rotasyon uygulamasında, tercih dışı bir okula gönderilmenin yanlış olduğunu düşünmektedirler.’’

(Kayıkçı, Özdemir, Yörük, 2014) “Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelik”

ile il millî eğitim müdür yardımcısı, ilçe millî eğitim müdürü, il ve ilçe millî eğitim sube müdürü kadrolarında bulunan eğitim yöneticilerine zorunlu yer değişikliği (rotasyon) getirilmiştir. Uygulamanın ilk olması nedeniyle uygulayıcılara, araştırmacılara öneriler sunmak için yapılan bu araştırmanın amacı, il ve ilçe eğitim yöneticilerinin söz konusu yönetmelik hakkında görüşlerini ortaya koymaktır. Çalışma betimsel tarama modelinde olup, nitel araştırma desenlerinden “durum çalışması” kullanılmıştır. Amaçlıörneklem yöntemi kullanılarak belirlenen çalışma grubunu, Antalya’da görevli 17 eğitim yöneticisi oluşturmuştur. Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Yöneticiler, genel olarak zorunlu yer değiştirmenin kendisinden çok yönetmelikte yer alan uygulama biçimini bir sorun olarak algıladıkları yönünde görüşler belirtmişler ve rotasyondan olumsuz etkilenmemeleri için özlük haklarının iyileştirilmesi, rotasyonu kabul etmeyen yöneticilere okul yöneticiliğine geçiş hakkı tanınması, değişikliğin geriye doğru işletilmemesi gibi öneriler sunmuşlardır. Sonuçlardan hareketle yöneticilerin görüşlerinin alınması ve benzer araştırmaların yapılması önerilmiştir.

(Bahçalı G, 2014) ‘‘Bu araştırma ile, okul müdürlerinin rotasyonunun müdürlerin ve öğretmenlerin motivasyonunu ve okul kültürünü nasıl etkilediğinin ortaya koyulması ve Türkiye için yeni bir uygulama olması dolayısıyla, uygulamadaki aksaklıkların, müdürlerin ve öğretmenlerin bu uygulamaya dönük genel görüşlerinin ve uygulamanın iyileştirilmesine ilişkin önerilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Olgubilim modelinde desenlenen araştırmada nitel araştırma yöntemine dayalı bireysel görüşme ve odak grup görüşme tekniğinden yararlanılmıştır. Örneklem tekniği olarak amaçlı örnekleme yöntemlerinden, kolay ulaşılabilir durum örnekleme tekniği kullanılmıştır. Araştırma 2011-2012 öğretim yılı bahar döneminde Eskişehir İl Millî Eğitim Müdürlüğü’ne (MEM) bağlı merkez ilçede 11 resmi ilk ve ortaöğretim okullarında görev yapan toplam 11 okul müdürü ve bu okullardan dokuzunda çalışan 42 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri olgubilime dayalı



içerik analizi yoluyla çözümlenmiş, araştırmanın alt amaçları temel alınarak bulgular tanımlanmış ve yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar alt amaçlara yanıt verecek şekilde örgütlenmiş, gelecekte yapılacak araştırmalara ve uygulayıcılara yönelik öneriler geliştirilmiştir.”

Milli eğitim bakanlığımızın 17 Nisan 2015 tarih ve 29329 sayılı resmi gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin48. Maddesi ile okullardaki değişimin eğitim öğretimin kalitesini arttıracak kanısına varılmıştır. Bu araştırmanın amacı, rotasyona tabi tutulan ilköğretim okulu müdürlerinin örgütsel bağlılık düzeyinin belirlenmesidir. Genel tarama modeline uygun olarak düzenlenen araştırmada rotasyona tabi tutulan ilköğretim okulu müdürlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılaşma durumu incelenerek örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini, İstanbul ili Avrupa yakasında 2010/2011 yıllarında rotasyona tabi tutularak ilköğretim okuluna müdür olarak atanan ve Nisan-Mayıs 2012 tarihi itibariyle hala aynı görev yerinde ilköğretim okul müdürü olarak görev yapan 288 yönetici oluşturmuştur. Araştırmanın bulguları, rotasyona tabi tutulan ilköğretim okulu müdürlerinin örgütlerine yönelik bağlılık boyutlarında duygusal bağlılığın yüksek çıkarak onu sırasıyla normatif bağlılık ve devam bağlılığın takip etmesidir.(Kayır, 2013)

Okul müdürleri, okul yönetiminin en kritik ögesi durumundadır. Müdürlerin motivasyonları, okulun etkililik ve verimliliğinde oldukça önem taşımaktadır. Okul müdürlerinin atanma ve yer değiştirme uygulamaları da motivasyonlarını etkileyebilmektedir. Çoğu illerde okul müdürlerine yönelik zorunlu rotasyon uygulamaları başlatılmıştır. Bu araştırma, okul müdürlerine uygulanmakta olan zorunlu rotasyon uygulaması konusunda müdür görüşlerini belirlemeyi ve yöneticiler üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmada nitel araştırma deseni kullanılmıştır. Çalışma grubunu, Diyarbakır il merkezindeki resmi okullarda görev yapan ve zorunlu rotasyon uygulamasından

etkilenen 44 okul yöneticisi oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış, elde edilen verilerin içerik analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, okul yöneticileri zorunlu rotasyon uygulamalarını benimsemekle birlikte, eksik ve hatalı yönlerinin bulduklarını belirtmektedirler. Yöneticiler, okul müdürünün uzun süre aynı okulda görev yapmalarının okula zarar vereceğini, farklı okullarda görev yapmanın yöneticiyi daha da aktif ve verimli hale getireceğini düşünmektedirler. Okul yöneticileri zorunlu rotasyon uygulamasında, tercih dışı bir okula gönderilmenin yanlış olduğunu düşünmektedirler.(Arabacı, Sağlam, 2012)

Bu araştırmanın amacı, ilkokul ve ortaokul müdürlerinin tabi olduğu rotasyon uygulamasına ilişkin, müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin görüşlerini belirlemek ve uygulamanın aksayan yönlerine çözüm önerisi getirmektir. Araştırma 2011 – 2012 eğitim öğretim yılında Burdur il merkezi ve merkeze bağlı köylerde hizmet veren ilkokul ve ortaokullarda yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu otuz beş müdür, otuz beş müdür yardımcısı ve otuz beş öğretmen olmak üzere yüz beş eğitimci oluşturmaktadır. Araştırma verileri, araştırmacı tarafından geliştirilen görüşme formu ile yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Veriler içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Analiz sürecinde verilen cevaplar; rotasyonun eğitim çalışanlarınca; destekleme-desteklememe durumları, rotasyonun olumlu ve olumsuz yönlerine ilişkin görüşleri ve uygulamanın aksayan yönlerine ilişkin önerileri olmak üzere dört grupta incelenmiştir. Araştırma sonucunda eğitim çalışanlarından % 66'sının rotasyon uygulamasını desteklediği, % 18'inin desteklemediği ve % 15'inin de gerekli düzenlemelerle destekleyebilecekleri belirlenmiştir. Rotasyon uygulamasının olumlu yönlerine ilişkin yüksek frekanslı ortak görüşlerin; “Farklı ve yeni fikirler ortaya çıkması”, “kişiye ve kuruma motivasyon sağlaması”, “bilgi birikimi ve tecrübenin yeni okula aktarılması” ve “kişiyi ve kurumu monotonluktan kurtarması” olduğu belirlenmiştir. Uygulamanın olumsuz yönlerine ilişkin yüksek frekanslı ortak görüşlerin;

“okul müdürünün uyum problemi çekmesi, uyum sürecinde zaman kaybetmesi ve bu zaman kaybının verimsizlik yaratması”, “okul müdürünün aile ve sosyal hayatının etkilenmesi” ve “rotasyon süresinin beş yıl olmasından dolayı uzun vadeli projelerin hayata geçirilememesi, projelerin yarım kalması” olduğu tespit edilmiştir. Rotasyon uygulamasına ilişkin tüm eğitimcilerin dile getirdiği en yüksek frekansa sahip ortak öneriler ise; “müdürlere uygulanan rotasyon sekiz yıla çıkarılması”, “tüm eğitim çalışanlarına uygulanması” ve “rotasyon uygulanırken çalışanların, velilerin ve öğrencilerin görüşünün dikkate alınması” olarak belirlenmiştir.(Gökyaka, Niyazi, 2013)

09.08.2011 tarih 28020 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan “Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile daha önce sadece okul müdürlerine uygulanan zorunlu yer değiştirme uygulaması müdür yardımcılara da uygulanmaya başlamıştır. Bu çalışmanın amacı, okul yöneticilerine uygulanan zorunlu yer değiştirme uygulaması hakkında okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşlerini belirlemektir. Olgubilim desenindeki araştırmada nitel veri toplama yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunda, amaçlı örnekleme tekniği kullanılarak belirlenen 23 okul müdürü, 11 müdür yardımcısı ve 37 öğretmen olmak üzere 71 katılımcı bulunmaktadır. Veriler, yedi sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmış ve betimsel analiz tekniği ile analiz edilmiştir. Katılımcıların, zorunlu yer değiştirme uygulaması ile ilgili görüşleri; 1) Zorunlu yer değiştirme uygulamasının gerekçeleri, 2) Uygulamanın olumlu-olumsuz etkileri ve 3) Uygulamanın iyileştirilebilmesi için öneriler temaları altında ele alınmıştır. Elde edilen bulgulara göre, katılımcılar okul yöneticilerine uygulanan zorunlu yer değiştirme uygulamasına prensip olarak karşı olmadıklarını belirtmişlerdir ancak bazı katılımcılar zorunlu yer değiştirmenin ideolojik nedenlerle uygulandığı görüşündedir. Katılımcıların, uygulamanın olumlu-olumsuz etkileri ile ilgili görüşleri, örgüt kültürü, iletişim ve uyum

sorunları ve bireysel yaşam üzerindeki olumsuz etkiler başlıkları altında toplanmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu zorunlu yer değiştirme uygulamasının örgüt kültürüne zarar vereceğini, iletişim ve uyum sorunlarına neden olacağını ve bireysel yaşamlarını etkileyeceğini düşünmektedir. Katılımcıların uygulamanın iyileştirilmesine ilişkin önerileri, performans değerlendirme ve süre ve uygulanma zamanı alt başlıkları altında toplanmıştır. Katılımcıların farklı görüşleri olmasına rağmen, genel olarak yer değiştirmenin 8-10 yıl gibi bir zaman dilimi içerisinde yapılması konusunda görüş birliğindedir. Katılımcılara göre mevcut uygulama, sağlıklı bir performans değerlendirmeye dayanmamakta, başarılı-başarısız yönetici ayrımı yapmamakta, kıdemi temel ölçüt almakta ve bu nedenle de başarılı yöneticileri cezalandırmaya yönelik bir uygulamadır.(Yılmaz, Altinkurt, Karaköse, 2012)

Araştırmanın amacı, 2010 yılında okul yöneticilerine yönelik 'zorunlu yer değiştirme' uygulamasının, okul yöneticileri tarafından nasıl değerlendirildiğini belirlemek ve yaşanan sorunların neler olduğunu ortaya koyarak, yansımalarını incelemektir. Karma araştırma desenine göre tasarlanan araştırmada, eş zamanlı çeşitleme stratejisi kullanılmıştır. Örnekleme tekniği olarak amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüte dayalı örnekleme tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, İzmir merkez ilçelerdeki okullarda zorunlu yer değiştirmeye uğramış 99 okul müdürü ve bu okullarda görevli 99 müdür yardımcısı oluşturmaktadır. Veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilen 'okul yöneticilerinin zorunlu yer değiştirme uygulamasına ilişkin görüşleri anketi', mahkeme tutanakları ve zorunlu yer değiştirme uygulaması öncesi ile uygulama sonrasında okullarda uygulanan 'Memnuniyet anketleri' bulgularının incelenmesi yoluyla toplanmıştır. Veri çözümleme teknikleri olarak nitel çözümleme teknikleri kullanılmış, betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Bulgular, uygulamanın zamanlamasında ve yer değiştirme ölçütlerinde sorunlar olduğunu; uygulamanın kişisel açıdan ve okulun işleyişine etkileri bakımından olumlu ve olumsuz yönlerinin bulunduğunu; memnuniyet anketlerine göre,

uygulamanın henüz istenen sonuçları vermediğini, ancak bazı düzenlemelere gidilerek uygulamanın devam ettirilmesi ve yaygınlaştırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.(Tonbul, Sağıroğlu, 2012)

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Araştırma temelde nitel bir çalışmadır. Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak görüşme tekniği kullanılmıştır. Genel olarak nitel araştırmalar çeşitli kavramların, sorunların ve süreçlerin yorumlanmasını içerir. Nitel araştırma süreci, çalışmanın çeşitli boyutları arasındaki içsel bağlantıların araştırmacı tarafından yönetilmesi ile ortaya çıkan veri ve analizlerin yer aldığı diyalektik bir süreçtir. Bu sürecin temelinde çalışmanın kapsamı ile ilişkili olarak günlük hayatın çeşitli boyutlarının gözlenmesi, betimlenmesi ve analizinde kullanılan yöntemler arasındaki içsel ilişkilerin nitel araştırmacılar tarafından yönetilmesi yer alır (Miller & Dingwall, 1997).

Nitel tekniklerin kuşkusuz bazı sınırlılıkları vardır. Bu sınırlılıklardan birincisi, doğal ortama duyarlılık yani araştırmanın gerçekleştiği doğal ortamı başka bir araştırma kapsamında aynen bulmak ya da yaratmak olanaksızlığıdır. İkinci sınırlılığı ise araştırmacının katılımcı rolüdür. Nitel araştırmada araştırmacının veri kaynaklarına yakın olması ve olayların doğal akışını etkileyebilme olasılığının bulunması, geleneksel anlamda araştırma anlayışına ters düşmekte ve bu yönüyle nitel araştırmanın yeterince nesnel olmadığı bir sınırlılık olarak kabul edilmektedir. Nitel araştırmada çok sayıda bireyin ya da deneğin araştırmaya katılması güçtür. Bu nedenle toplanan verilerin ayrıntılı ve derinlemesine olması algıları ortaya çıkarmayı sınırlamaktadır. Araştırma deseninin beklenmeyen değişikliklere açık olması niteliksel araştırmalar için belirlenen başka bir sınırlılıktır. En önemli sınırlılıklardan biri de nitel araştırmada toplanan verilerin sayıların indirgenmesinin zorluğudur. Geçerlik ve güvenilirliğin standart tekniklerle belirlenmemesidir. Çünkü nitel araştırmalar, nicel araştırmalarda olduğu gibi yaygın olarak kullanılan tanımlar, yöntemler ve testler yoktur. (Yıldırım & Şimşek, 2000).

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden “betimsel analiz” kullanılmıştır. Betimsel analizde dört aşama vardır (Yıldırım ve şimşek, 1999; 159): (1) Betimsel analiz için bir çerçeve oluşturma, (2) Tematik çerçeveye göre verilerin işlenmesi, (3) Bulguların tanımlanması, (4) Bulguların yorumlanması. Bu araştırma; verilerin önceden belirlenen temalara göre düzenlenip, yorumlandığı için betimsel analiz olarak tanımlanmıştır.

### **3.1.Araştırmanın Modeli**

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemleri arasında yer alan bireysel görüşme modeli tercih edilmiş, konu ile ilgili hazırlanacak olan yapılandırılmış sorularla, öğretmenlerin ilgili yönetmelik hakkındaki görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır.

### **3.2. Evren ve Örneklem**

Görüşme yapmak üzere, amaçlı örnekleme (purposeful sampling) yöntemi izlenmiştir. Amaçlı örnekleme yöntemleri tam anlamıyla nitel araştırma süreci içinde ortaya çıkmıştır. Amaçlı örnekleme zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine çalışılmasında olanak vermektedir (Yıldırım & Şimşek, 2000).

Bu örneklemede seçim için önemli olduğu düşünülen ölçütler belirlenir. Bu ölçütlere göre seçilen örneklemin, araştırma evrenini bütün nitelikleri ile temsil edebildiği düşünülür. (Tavşancıl & Aslan, 2001).

Araştırmada özellikle, öğretmenlerin, yaşantıları ve düşünceleri belirlemek hedeflenmiştir. Araştırma, Denizli ili Honaz ilçesindeki öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. İlgili kanun maddesi ile görevlerine son verilen okul müdürleri çalışma gr -16- rak belirlenmiştir. Bu çalışmada ilgili yönetmeliğin 48. maddesine ilişkin görüşlerini formüle etmeleri için aşağıda yazılı olan, sekiz açık uçlu sorunun yazılı olduğu kâğıtlar dağıtılmıştır. Ayrıca, bu görüşleri destekleyecek nitelikte yapılandırılmış bir görüşme formu da kullanılmıştır. Görüşme yapılacak yöneticiler M1-M2-M3.....-M20 kodlarıyla isimlendirilmişlerdir.

### **3.3. Verilerin Toplanması**

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu görüşme, daha çok, önceden yapılan ve ne tür soruların ne şekilde sorulup, hangi verilerin toplanacağını en ayrıntılı biçimde saptayan, görüşme planının aynen uygulandığı bir görüşmedir (Karasar, 2005). Bu türde yanıtlayıcıdan önceden belirlenmiş yanıt kategorileri içinde önceden belirlenmiş bir dizi soruyu yanıtlaması istenir. Görüşme, aynı zamanda standartlaştırılmışsa bütün yanıtlayıcılara, tüm sorular, aynı sırada ve standartlaştırılmış bir



biçimde yöneltilir. Görüşmeyi yapan tarafsız kalır. Büyük oranda yapılandırılmış görüşme, özellikle cevap seçenekleri de bütünü ile yapılandırılmış ise daha çok bir nicel veri toplama tekniğidir. Ancak ileri düzeyde yapılandırılmış mülakat yanıtları ya da gözlem verileri, çoğu kez nicel diye tanımlanmakta birlikte bunlar ileri derecede düzenlenmiş olsalar da gerçekte sayılara dönüştürülmedikçe nicel olarak tanımlanmayacaktır (Punch, 2005).

Araştırmacılardan birinin katılımcılarla yüz yüze gerçekleştirdiği görüşmeler, tutanak yoluyla, katılımcıların onayı alınarak kayıt altına alınmıştır. Görüşmelerden sonra kaydedilen veriler, metne dönüştürülmüştür. Daha sonra metinler katılımcılara verilerek, kayıtların yanlışsız ve eksiksiz olduğunun doğrulanması ve bu yolla verilerin güvenilirliği sağlanmıştır. Görüşmeler, araştırmacılar tarafından hazırlanan Görüşme Formu'na (Ek-A ) bağlı kalınarak gerçekleştirilmiştir.

## Görüşme Formu(Ek:A)

### Görüşmede Kullanılan Sorular

Sıra	Sorular
1	48. maddenin öğretmenler üzerindeki etkisi konusunda ne düşünüyorsunuz?
2	Aynı okul veya kurumda çalışma süresinin 8 yıl ile sınırlı olması sizce doğrumudur?
3	Öğretmenin il içinde 8 yılda bir okul değiştirmesinin mesleki anlamda işine karşı davranışında etkisi ne olur?
4	Öğretmenin il içinde 8 yılda bir okul değiştirmesinin öğrencilerine karşı davranışlarında etkisi sizce ne olur?
5	Öğretmenlerin zorunlu rotasyonu sizce doğrumudur?
6	Öğretmenlere uygulanacak rotasyonun okul başarısına etkisi ne olur?
7	Rotasyonun öğrenci başarısı üzerindeki etkileri sizce ne olur?
8	Belirtilen süre sonunda isteğe bağlı tercihte bulunmayan veya istediği tercihe yerleşemeyen öğretmenin, açık bulunan ve ihtiyaç olan kurum veya okullara <b>Resen</b> atanması öğretmenin mesleki davranışları üzerindeki etkisi sizce ne olur?

### 3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde betimsel analiz yönteminden faydalanılmıştır. Betimsel analizi, belirli kurallara dayalı kodlamalarla, bir metnin bazı sözcüklerinin daha küçük içerik kategorileri ile özetlendiği sistematik, yinelenebilir bir teknik olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2008). Görüşmelerden elde edilen ham veriler kodlama yapılarak, kategoriler belirlenmiştir. Veriler bu kategoriler altında sınıflandırılarak okuyucu için anlamlı bir hale getirilmiştir. Kodlama ve kategorileştirme işlemi araştırmacı tarafından tekrarlı olarak yapılmıştır. Böylece araştırmanın problemine ve amacına bağlı kalınarak, gereksiz kodlamalar çıkarılmış, gerekli görülen kısımlarda yeni kodlamalar eklenmiştir. Sonuç olarak her bir katılımcının konu hakkındaki görüşlerinin ayrı ayrı görülebileceği tablolar elde edilmiştir.

Araştırmada özellikle, öğretmenlerin, yaşantıları ve düşüncelerini belirlemek hedeflenmiştir. Araştırma, Denizli ili Honaz ilçesindeki öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. İlgili yönetmeliğin maddesi ile rotasyona tabi öğretmenler çalışma grubu olarak belirlenmiştir. Bu çalışmaya grubuna ilgili yönetmeliğin 48.maddesine ilişkin görüşlerini formüle etmeleri için aşağıda yazılı olan, sekiz açık uçlu sorunun yazılı olduğu kâğıtlar dağıtılmıştır. Görüşme yapılacak yöneticiler M1-M2-M3.....-M20 kodlarıyla isimlendirilmişlerdir. Öğretmenlerin durumları Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1 Öğretmen Bilgileri**

KATILIMCILAR	MESLEKİ DENEYİM	YAŞ	EĞİTİM DURUMU	SOSYO- EKONOMİK DURUM	ÇOCUK SAYISI
M1	20	41	Lisans	ÇALIŞIYOR	2
M2	4	36	Lisans	ÇALIŞIYOR	2
M3	14	36	Lisans	ÇALIŞMIYOR	1
M4	30	50	Lisans	ÇALIŞIYOR	1
M5	13	34	Lisans	ÇALIŞIYOR	3
M6	5	31	Y. Lisans	ÇALIŞMIYOR	2
M7	17	41	Lisans	ÇALIŞIYOR	2
M8	31	55	Lisans	ÇALIŞIYOR	2
M9	6	29	Y. Lisans	ÇALIŞMIYOR	1
M10	11	41	Lisans	ÇALIŞMIYOR	1
M11	4	36	Lisans	ÇALIŞIYOR	2
M12	6	33	Lisans	ÇALIŞIYOR	1
M13	4	26	Lisans	ÇALIŞIYOR	0
M14	5	31	Lisans	ÇALIŞIYOR	1
M15	9	33	Lisans	ÇALIŞMIYOR	1
M16	5	29	Lisans	ÇALIŞIYOR	1
M17	7	34	Lisans	ÇALIŞIYOR	1
M18	2	34	Lisans	ÇALIŞIYOR	1
M19	2	29	Lisans	ÇALIŞIYOR	0
M20	3	25	Lisans	ÇALIŞIYOR	0



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. BULGULAR VE YORUM

Araştırmada öğretmenlerin kendilerine yöneltilen sorulara verdiği yanıtlardan elde edilen bulgular, temalar ve alt temalar altında öğretmen yanıtlarından doğrudan alıntılar yapılarak verilmiştir. Doğrudan alıntılarda frekansı yüksek olan görüşlere daha çok yer verilmiştir. Ayrıca katılımcılara kod numaraları verilmiştir.

**Tablo 1. Katılımcıların, mesleki deneyim, eğitim seviyesine, yaş,**

**Sosyo-Ekonomik durum ve çocuk sayısına ilişkin dağılımları.(n=20)**

Değişkenler		N	%
Sosyo-Ekonomik Durum	Eşi çalışıyor	15	75
	Eşi çalışmıyor	5	25
Görev Yaptığınız Okul Türü	Okul Öncesi	5	25
	İlkokul	5	25
	Ortaokul	5	25
	Lise	5	25
Eğitim	Lisans	18	90
	Yüksek Lisans	2	10
	Doktora	0	0
Mesleki Kıdemi	1-5 yıl arası	8	40
	6-10 yıl arası	4	20
	11-15 yıl arası	3	15
	16-20 yıl arası	2	10
	21 yıl ve üstü	3	15
Yaş	20-30	5	25
	30-40	10	50
	40-50	3	15
	50-60	2	10
Çocuk sayısı	1	8	40
	2	7	35
	3	1	5
	Çocuğu olmayan	4	20

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamı evli olup %75'in eşi kamu veya özel kuruluşlarda çalışmaktadır. Geri kalan %25'in ise eşi herhangi bir işte çalışmamaktadır. Katılımcılar Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı resmi kurumlardan seçilmiş olup %25'i Anaokullarında çalışan okul öncesi öğretmenleri %25'i ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenleri, %25'i ortaokullarda çalışan branş öğretmenleri ve %25'de liselerde çalışan branş öğretmenleridir. Katılımcılarımızın %90'ı alanlarında lisans eğitimi yapmıştır. %10'u ise yüksek lisans eğitimini tamamlamışlar. Katılımcılarımızın %40'ı Mesleki deneyim olarak 1-5 yıl görev yapmıştır. Katılımcılarımızın %20'si mesleki deneyim olarak 6-10 yıl arası görev yapmıştır. Katılımcılarımızın %15'i mesleki deneyim olarak 11-15 yıl arası görev yapmıştır. Katılımcılarımızın %10'u mesleki deneyim olarak 16-20 yıl arası görev yapmıştır. Katılımcılarımızın %15'i mesleki deneyim olarak 21 yıl ve üstü görev yapmıştır. Katılımcılarımız yaş ortalamaları ise %25 sıklıkla 20-30 yaş aralığındadır. Katılımcılarımız büyük bir bölümü %50 sıklıkla 30-40 yaş aralığındadır. Katılımcılarımızın %15'i 40-50 Yaş aralığındadır. Katılımcılarımız %10 sıklıkla 50-60 yaş aralığındadır. 1 çocuğu olan katılımcılarımız %40, 2 çocuğu olan katılımcılarımız %35, 3 ve daha fazla çocuğu olan %5'tir. Çocuk sahibi olmayan katılımcılarımız %20 sıklıkla bulunmaktadırlar.

17 Nisan 2015 tarih ve 29329 sayılı resmi gazetede yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğın öğretmenlerle alakalı resen atanmalarının değişkenlere göre olumlu olabileceğı konusunda yorumlarda bulunmuşlardır. Bu durum tartışma bölümünde açıklanmıştır.

**tablo: 2 48. maddenin öğretmenler üzerindeki etkisi konusunda ne düşünüyorsunuz?**

	Görüşler	N	%
48. maddenin öğretmenler üzerindeki etkisi konusunda ne düşünüyorsunuz?	Adaletli olmalıdır. Olumlu Buluyorum.	4	20
	Tedirgin oluyorum ve Olumsuz buluyorum.	9	45
	Rotasyon kesinlikle yapılmalıdır.	2	10
	Resen atama mağduriyet yaratır.	4	20
	Rotasyon için 8 yıl kısa bir süredir	1	5

Katılımcıların %20'si yapılacak **atamaların şeffaflık ilkesine bağlı ve adaletli yapılması durumunda** rotasyon uygulamasını olumlu bulduklarını söylemişleridir. Katılımcıların %45'ı **rotasyon ve resen atama kelimelerini duyduklarında telaşlandıklarını, tedirgin olduklarını** ve uygulanacak bu yönetmeliği uygun bulmadıklarını söylemişlerdir.”Tablo 2’de sorulan soruya verilen **“48. Maddenin öğretmenler üzerinde özellikle mesleki performanslarında olumsuz etkiler oluşturacağını düşünüyorum. Özellikle öğretmenlerin tamda eğitim öğretim uygulamalarının geri bildirimlerini toplamaya başlayacağı sıralarda 48. Madde dahilinde yapılacak işlemler sadece öğretmenlere değil öğrencilere de zarar verecektir.”** Söylemişlerdir. Buradan da anlaşıldığı gibi yönetmeliğin sadece öğretmenler değil eğitim öğretime de zarar vereceği şeklinde yorumlar yapmışlardır. Katılımcıların %10'u **Rotasyonun kesinlikle yapılması gerektiğini** söylemektedir. Bir okula yerleşip uzun yıllar boyunca aynı okulda çalışmanın hem öğretmeni olumsuz etkileyeceğini hem de okul ortamının olumsuz etkileneceğini söylemişlerdir. Ayrıca merkezi okullarda çalışan öğretmenlerin yer değiştirmek istememeleri adeta emekli olunacak okul demeleri köylerde çalışan öğretmenlerin önünü kapattığını ve bu sebeple de uzun yıllar merkezi okullara

gelemediklerini söylemişlerdir. Ayrıca katılımcıların **“Bu madde istediği kurumda çalıştığı kişiler üzerinde olumsuz baskı oluştururken merkez okullarda çalışmak isteyen, uzak ilçe ve okul öğretmenlerini memnun etmektedir.”** Şeklinde verdikleri cevaplarda hem olumsuz hem olumlu yanlarını ortaya koymaktadır. Katılımcıların %20’i **resen atamaların mağduriyet yaratacağını söylemişlerdir.** Öğretmenlerin bir eğitim bölgesinde çalışmaya başladıkları kendileri için misyon oluşturdukları bunların yanında maddi ve manevi olarak kendilerini çalıştıkları bölgelere ait hissettiklerini söylemişlerdir. Yeterli hizmet puanı olmayan öğretmenlerin koşulları daha ağır bir bölgeye resen atanmasının öğretmeni zor durumda bırakacağını bu sebeple de öğretmenin mesleğinde mutlu olamayacağını söylemişlerdir. Katılımcıların %5’i **rotasyonun doğru olduğunu ancak 8 yıllık sürenin kısa olduğunu** söylemiştir. Öğretmenlerin mesleklerini icra ederken elinden gelenin en iyisini yapmak istediklerini tam da yetiştirdikleri öğrencilerin başarılarını görecekleri ve motive olacakları zamanda rotasyonun yapılmasının doğru olmadığını bu 8 yıllık sürenin en az 12 yılması gerektiğini söyledi. Katılımcıların yukarıda belirlenen alt temalara ilişkin görüşleri aşağıda verilmiştir:

**M1: “Bu madde istediği kurumda çalıştığı kişiler üzerinde olumsuz baskı oluştururken merkez okullarda çalışmak isteyen, uzak ilçe ve okul öğretmenlerini memnun etmektedir.”**

**M2: “Adaletli yapılırsa olumsuz bir etki olmayacaktır.”**

**M3: “Rotasyon uygulaması çok doğru bir uygulamadır. Ancak; bu madde içerik bakımından uygulamanın gerekliliğine gölge düşürmektedir. Rotasyon uygulaması ortaya atıldığında öğretmenlerin zihninde oluşan algı ile bu madde uyuşmamıştır.”**

**M4: “Toplu kararlarda herkesi mutlu edemezsiniz. Yarısı mutlu olacaktır yarısı mutsuz olacaktır, başarısını olumlu da etkileyebilir olumsuzda etkileyebilir. Etki kişilere göre değişkenlik kazanacaktır.”**

**M5: “Atanamayan öğretmenlerin, Valilikçe resen yapılan atamalarından dolayı mağduriyet yaşama durumu beni endişelendiriyor.”**



**M6:** “Olumsuz bir etkisi vardır. Çünkü 8 yıl boyunca bir yere uyum sağladıktan sonra başka bir yere geçmek hem ailevi hem de ekonomik nedenlerden dolayı etkisizdir.”

**M7:** “Olumlu bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. Çünkü çocuklarının eğitimi, sosyal çevresini, yaşantısını, okuldaki çalışma temposunu daha doğrusu herşeyi silip yeniden başlamak hem fiziksel hem de psikolojik olarak yapar.”

**M8:** “Olumlu”

**M10:** “Olumsuz yönden bir etkisi olmadığı düşüncesindeyim. Zira öğretmenler ancak kendi istekleriyle yer değiştirmeleri gerektiği düşüncesindeyim.”

**M11:** ”Kişiyeye göre değişir ben olumlu buluyorum.”

**M12:** “Olumsuz etkilediğini düşünüyorum.”

**M13:** “Öğretmenlerde endişe oluşturmaktadır.”

**M14:** “Öğretmenleri olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum.”

**M15:** “Uzun süre görev yapan öğretmenleri tedirgin etmektedir.”

**M16:** “Olumlu yönlerinin de olacağını düşünüyorum.”

**M17:** “Bazı öğretmenler bunu fırsat bilirken huzursuzluk oluşturmuştur.”

**M18:** “Öğretmenler arasında stresli bir konu. Alıştığım bir yerden gitmek, yeni bir yere adapte olmaya çalışmak zor olacak.”

**M19:** “Öğretmenlerin aklında sürekli bir belirsizlik ve şüpheli yer değiştirmelerden tedirginlik doğacaktır. 48. Madde bence asıl amaca hizmet etmemektedir.”

**M20:** “48. Madde İl merkezlerindeki yüksek puanlı öğretmenleri hayatlarını olumsuz şekilde etkilemeyecektir. Zaten puanları yüksek olduğu için yakın yerlerdeki diğer merkez okullarına ataması gerçekleşecektir. Burada ki umutsuzluk taşrada ki öğretmende hala devam edecek ve onları olumsuz etkileyecektir.”

**Tablo: 3 Aynı okul veya kurumda çalışma süresinin 8 yıl ile sınırlı olması sizce doğrumudur?**

Aynı okul veya kurumda çalışma süresinin 8 yıl ile sınırlı olması sizce doğrumudur?	Görüşler	N	%
	Doğru buluyorum.	14	70
	Süre daha kısa olmalıdır.	1	5
	Uygun bulmuyorum rotasyon olmamalıdır.	4	20
	Süre daha uzun olmalıdır.	1	5

Katılımcıların %70'i Aynı okul veya kurumda çalışma süresinin 8 yıl ile sınırlı olması sizce doğrumudur? Sorusuna doğru buluyorum cevabını vermişleridir. 8 yıl gibi bir sürenin çok kısa olmadığını bu sürede öğretmenlerin ellerinden gelenin en iyisi yapabileceğini söylemişlerdir. Daha uzun seneler aynı okulda çalışan öğretmenlerin mesleki heyecanlarını kaybettiklerini mesleki körelme yaşadıklarını bu nedenle de 8 yıllık sürenin ideal bir süre olduğunu ve yeni okullarının öğretmenleri motive edeceğini ve eğitim öğretimde kalitenin artabileceğini söylediler. Katılımcıların %5'i 8 yıllık sürenin çok uzun olduğunu bu sürenin kısa olmasının eğitim öğretim kalitesini arttıracığını söyledi. Katılımcılarımızın %20'si rotasyonun uygun olmadığını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin kendi isteği dışında 8 yıllık sürenin bitmesiyle birlikte puan üstünlüğüne göre zorunlu atamaya girmesinin doğru olmadığını istemediği yerlere atanan öğretmenlerin mesleklerinde mutsuz olacaklarını söylemişlerdir. Öğretmenlere zorlama yapılmamasını herhangi bir süre sınırlamasına gidilmemesi gerektiğini söylemişleridir. Katılımcılarımızın %5' i rotasyon uygulamasının olumlu bulduğunu ancak 8 yıllık sürenin kısa olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin 8 yıl gibi kısa bir sürede okulu sahiplenemeyeceğini tam okulu çevreyi tanımaya başladığı zamanlarda ise rotasyona tabi olunacağını böylece tam anlamıyla mutlu olamayacağını söylemiştir. Katılımcıların yukarıda belirlenen alt temalara ilişkin görüşleri aşağıda verilmiştir:

**M1:** “Eğitim ğretim penceresinden bakıldığında süre makul bir süredir.Ancak lke çapından öğretmenlerin yer değiştirme ihtiyaçları göz önünde bulundurulursa fazla olduğunu düşünüyorum.Kesin bir cevap istenirse süre doğrudur.”

**M2:** “Hayır daha kısa da olabilir.”

**M3:** “Evet, 8 yıl oldukça doğru seçilmiş bir zaman dilimidir.”

**M4:** “Doğrudur, her zaman hava değişikliğinde fayda vardır.”

**M5:** “Kısmen doğru. Ama bu atamalar ğretmeni zor durumda bırakmamalı.”

**M6:** “Doğru değildir. Uyumlu alışma olduktan sonra yılın bir önemi yoktur.”

**M7:** “Hayır değil. Zaten insan memnun değilse çalışma performansından veya kendi eğitim meyvelerini yemezse zaten çalıştığı yerde mutlu olmaz. Ama alışma performansından da memnunsaydı gitmenin de manası yok.”

**M8:** “Doğrudur”

**M9:** “Değildir. Eğitim ve öğretime olumlu yönde katkısı olduğu müddetçe kaç yıldır aynı kurumda olduğunun bir önemi yoktur.”

**M10:** “Doğrudur”

**M11:** “Sınırlandırma getirilmesini doğru bulmuyorum.”

**M12:** “Rotasyona katılıyorum ancak 8 yıldan uzun olmalı bence.”

**M13:** “Evet doğru, değişiklik daha faydalı olabilir hem eğitimci açısından hem de eğitim kurumu açısından.”

**M14:** “ Bence doğru.çünkü değişiklik hem kurum adına hem de ğretmen adına faydalı olabilir.”

**M15:** “Doğru olacağı kanaatindeyim.Okul ve öğrenciler açısından da olumlu yönleri olacaktır.”

**M16:** “8 yıl bir okulda olmanın elbette ki avantajları vardır. Öğrenci profilini tanırmanız, velilerle kolay iletişim kurarsınız... Ama yüzünüz ekşir, heyecan azalır, motivasyon eksilebilir. Tebdili mekanda ferahlık vardır ilkesiyle başarı ve motivasyon daha zinde tutulabilir.”

**M17:** “ğretmenlerin yer değiştirme sürelerinin 8 yıl olması eğer 4+4+4 devam ederse uygun, aksi halde öğrenciler açısından sıkıntılı olabilir.”

**M18: ‘Olabilir hem öğretmen, hem öğrenci profili bakımından farklılıklar iyidir. Fakat bu uygulama hedefine uygun bir uygulama değildir.’**

**M19: ‘Aynı okulda en fazla 8 yıl çalışma şartını doğru buluyorum. Öğretmenlerimiz bir süre sonra tükenmişlik duygusuna kapılırlar. En azından okul değişikliği yeni bir heyecan getirmiş olacaktır.’**

**M20: ‘Doğru bulmuyorum. Eğer amaç eşitliği sağlamaksa, o amaca da ulaşabileceğini düşünmüyorum. Türkiye’nin hiçbir köşesinde eğitim şartları ortam olarak eşit değil. Zaman ve kadro değişiklikleriyle bu eşitsizlik ortadan kalkamaz. Daha da olumsuz şekilde var olan kemikleşmiş yapılara zarar verecektir.’**

**Tablo: 4Öğretmenin il içinde 8 yılda bir okul değiştirmesinin mesleki anlamda işine karşı davranışında etkisi ne olur?**

	Görüşler	N	%
Öğretmenin il içinde 8 yılda bir okul değiştirmesinin mesleki anlamda işine karşı davranışında etkisi ne olur?	Göreve odaklanma sorunları yaşanacaktır.	5	25
	Yeni okul yeni heyecan ve kendini yeniler.	10	50
	Rotasyona tabi öğretmenler işini gevşetir.	1	5
	Meslek anlamında farklılık olmaz	4	20

Katılımcıların %25’ i Öğretmenin il içinde 8 yılda bir okul değiştirmesinin mesleki anlamda işine karşı davranışında etkisi ne olur? Sorusuna 8 yılda bir okul değiştirmenin öğretmenin yeni görev yerlerine adaptasyonu zorlaştıracağını alışmakta zorluk çekeceklerini bu nedenle de bu süre zarfında yapılan eğitim öğretimin kalitesinin düşebileceğini söylemişlerdir. Öğretmenlerin resen atanması durumunda ise yeni görev yerlerini kabullenememe olabileceğini, hem okul ortamında hem de aile ortamında sıkıntılar yaşanabileceğini bu durumda öğretmeni hem maddi hem de manevi anlamda sıkıntı yaşamamasına neden olacağını söylemişlerdir. Katılımcıların %50’ si 8 yılda bir okul değiştirmenin mesleki körelmeyi engelleyeceğini öğretmen için her yeni okulun yeni bir heyecan anlamına geldiğini böylece öğretmenlerin bu yeni iş yeriyle birlikte kendilerini de

yenileyeceklerini söylemişlerdir. Katılımcıların %5'i 8 yıllık sürenin kısa bir süre olduğunu rotasyona tabi öğretmenlerin gelecek kaygısına kapılacaklarını, telaşlanacaklarını bu sebeple de son yıllarında tayininin nereye çıkacağını düşünerek tercihlerinden birine atanamazsa acaba resen nereye atarlar endişesinde olacak ve okulu boş verebileceklerini söylemiştir. Katılımcıların %20'si Meslek anlamında farklılık olmayacağını mesleki deneyimi olan öğretmenlerin işlerini her neresi olursa olsun yine ellerinden gelenin en iyisini yapacaklarını söylemişlerdir. Katılımcıların yukarıda belirlenen alt temalara ilişkin görüşleri aşağıda verilmiştir:

**M1: “ Her yer değişikliğinde öğrenciyi, veliyi, kültürü, ihtiyaçları, alışkanlıkları tanıması gerektiğinden zaman kaybı olacaktır.Ancak çeşitliliğin mesleki tecrübeye katkısı çok fazla olduğundan değişiklik daha faydalı olacaktır.”**

**M2: “Yeni okul yeni arkadaşlar kişide yeniliği getirir olumlu etkilerinin olacağını düşünüyorum.”**

**M3: “Hayır, 8 yıl sonra başka bir kurumda çalışmak bir öğretmeni olumsuz yönde etkilemez. Şahsi fikrim yeni bir kurum ve çalışma arkadaşları yeni fikir, yeni ufuk demektir.”**

**M4: “Çok etkisi olmaz diye düşünüyorum. Sonuçta bu istediği yerde çalışıyor olmasında bağlı”**

**M5: “Öğretmeni sosyal ve ekonomik hayatını zorlaştırmazsa olumlu bir etkisi olur.”**

**M6: “Mesleki anlamda her hangi bir etkisi olmaz.”**

**M7: “Yani kendimi düşünüyorum; çalışma performansımı düşürür. Ama benim için en önemlisi ailem ve çocuklarım için düşünürüm. Benim değil ailemin düşünce ve davranışı önemli.”**

**M8:** ‘Belirgin bir farklılık yaratmaz.’

**M9:** ‘Her hangi bir etkisi olmaz zira öğretmen meslek bilinci ve vicdan sahibidir. Her zaman ve her yerde aynı hassasiyeti gösterecektir.’

**M10:** ‘Olumlu etkisi olur.’

**M11:** ‘ Okul değişikliğinin mesleki anlamda artısının yani katkısının olacağını sanmıyorum.’

**M12:** ‘8 yıl kısa bir süre, işini olumsuz etkileyebilir.’

**M13:** ‘Olumsuzlukları olumluya çevirmek gerektiğini düşünüyorum. İlk aşamada yeni ortama uyum sağlama sorunu yaşanabilir ama eğitimcinin kendini yenilemesi açısından iyi olabilir.’

**M14:** ‘Olumsuz: Yeni bir ortama adapte olmakta sorun yaşayabilir. Olumlu : Sürekli kendini yeniler.’

**M15:** ‘Öğretmen açısından yeni bir ortama alışacağından zor olabilir.’

**M16:** ‘Kişinin aynı binada, aynı yöneticiyle ve aynı iş arkadaşları ile uzun süre çalışması meslek heyecanını azaltmaktadır. Okul değişikliği kişide oryantasyon gibi bir alışma evresi oluştursa da sonrasında daha verimli olacağı kanaatindeyim.’

**M17:** ‘Dediğim gibi öğretmen açısından sıkıntılı bi durum. Okulun alanına şartlarına öğrenci profile alıştıktan sonra 8 yıl sonra sil baştan başlamak zor. Öğretmende bir bıkkınlık sıkıntı mesleğinden soğuma yaşanabilir.’

**M18:** ‘Okulunu ve öğrencilerini rotasyona az bir süre kala sahiplenmeyebilir, iş güzarlık yapabilir.’

**M19:** ‘Olumlu olacağını düşünüyorum. Akademik başarısı daha iyi olan okullara geçmesi durumunda daha araştırmacı daha çok mesleğine bağlı öğretmenler olabilir.’

M20: ‘‘Mesleki olarak retmenlerin belki ğrenci davranışları örneklendirme yelpazesi genişleyecektir. Lakin özümcül yaklaşım sergilenmesi zor olacaktır. Göreve odaklanma sorunları yaşanacaktır. Eğitim- ğretimin temelinde bilimsellik vardır. Dolayısıyla nedensellik mevcuttur. Getirilen maddelerin, Değişikliklerin nedenselliği sorgulanmalı, ğretmen ğrenci açısından sonuçları düşünölmelidir.’’

**Tablo: 5 Öğretmenin il içinde 8 yılda bir okul değiştirmesinin öğrencilerine karşı davranışlarında etkisi sizce ne olur?**

Öğretmenin il içinde 8 yılda bir okul değiştirmesinin öğrencilerine karşı davranışlarında etkisi sizce ne olur?	Görüşler	N	%
	Çevreyi tanıyana kadar ğretmen zorluk yaşar.	3	15
	Davranışlarda farklılık yaşamaz.	13	65
	Öğretmen Sorumluluktan kaçır.	2	10
	Olumlu davranışlar sergiler	2	10

Katılımcıların %15’i Öğretmenin il içinde 8 yılda bir okul değiştirmesinin öğrencilerine karşı davranışlarında etkisi sizce ne olur? Sorusuna ğretmenin, okulu, çevresini ve öğrencileri tanıyana ve alışana kadar belli bir zaman geçeceğini bu sebeple de bu zaman zarfında öğrencilere karşı samimi olamayacağını söylemişlerdir. Bu zamanında hem ğretmen hem de ğrenci açıncından zor bir süreç olduğunu söylemişlerdir. Katılımcılarımızın %65’i öğretmenlerin davranışlarında herhangi bir değişiklik olmayacağını söylemişlerdir. Öğretmenlerin işlerini hakkıyla yaptıkları sürece hiçbir öğretmenin uyum sorunu yaşamayacağını öğrencileri ile ilk günden itibaren iyi ilişkiler kuracağını ve mesleki deneyimlerini kullanarak bu geçiş dönemlerinde hiç farklılık yaşamayacaklarını söylediler. Katılımcıların %10’u öğretmenlerin bazı sorumlulukları almaktan kaçabilecekleri konusunda yorumlar yapmışlardır. Öğretmenlerin diğer meslek gurupları gibi olmadığını öğrencileri ile aralarında bir bağ kurulduğunu söylemişlerdir. Ancak mutsuz olan öğretmenin sorumluluktan kaçabileceğini bu sebeple de eğitim ğretim kalitesinde bir düşüş olabileceğini söylemişlerdir. Katılımcıların %10’u öğretmenlerin öğrencilerine karşı olumlu bir bakışın oluşacağını yeni görev yerlerinin meslek heyecanını arttıracığını böylece hem ğretmen ğrenci iletişimde

hem de eğitim öğretimin kalitesinde bir artış olacağını söylemişlerdir. Katılımcıların yukarıda belirlenen alt temalara ilişkin görüşleri aşağıda verilmiştir:

**M1:** “Okulların belirli çevrelerden öğrenci aldığını düşünürsek çevreyi tanıyana kadar zorlanabileceğini ama çok uzun sürmeyeceğini düşünmekteyim.”

**M2:** “Kişiden kişiye değişecek bir durum, bazıları öğrencileri sahiplenmeyebilir.”

**M3:** “Öğretmenlik mesleğinin etiği gereği hiçbir etkisi olmaması gerekir.”

**M4:** “Olmaz, zaten onun öğrencileri üst okullara gidecek ve ayrılacaktır.”

**M5:** “Geçici bir süre kalacağım deyip, sorumluluklarının bazılarını göz ardı edebilir.”

**M6:** “Öğrencilere bir etkisi olmaz.”

**M7:** “Kişi işini ve kendini bilirse bir sıkıntı olmaz. Öğrenci içinde birşey değişmez.”

**M8:** “Fazlaca olumsuz bir etki olmaz, hatta yeni ortamlar yenilenmeyi sağlar.”

**M9:** “Sadece uyum sürecinde biraz olumsuz durumlar meydana çıkabilir. Sonrasında her hangi bir olumsuz durum söz konusu olamaz.”

**M10:** “Olumlu etkisi olur.”

**M11:** “Etkisi olmaz öğretmen her yerde öğretmendir.”

**M12:** “Öğrencilere olumsuz yansıtacağını düşünmüyorum.”

**M13:** “Öğrencilere olumsuz bir etki yapacağını düşünmüyorum.”

**M14:** “Eğitimcileri etkileyeceğini düşünmüyorum.Eğitim 8 yıl kadar uzun değil aynı kurumda.”



**M15: ‘8 yıl kısa olmadığından olumsuz etkileyeceğini düşünmüyorum.’**

**M16: ‘Öğrencilerin farklılaşması sonucu onların seviyesi ve kültürel yapısını tanıma süreci doğacaktır. Bu öğretmenin biraz daha duyarlı özverili ve ilgili olmasını gerektirmektedir. Aynı zamanda farklı öğrenci, farklı zeka seviyeleri, farklı tecrübeleri de beraberinde getirmektedir.’**

**M17: ‘Eğer öğretmen başladığı öğrencileri mezun ettikten sonra yer değiştirmesi olursa öğrenci açısından bir sıkıntı olmaz.’**

**M18: ‘3. Madde de söylediğim gibi sorumsuzluk ve sahiplenme eksikliği doğabilir.’**

**M19: ‘Öğrencilere karşı duygularında değişiklik olacağını düşünmüyorum.’**

**M20: ‘Öğrencilere karşı yaklaşımda ön yargılar yaşanacağını düşünüyorum. Hem öğrenci hem öğretmen uyum sürecinde eğitim adına zarar görecekler. Öğretmen mesleğini sorguladığı gibi öğrenciyi de sorgulayacaktır.’**

**Tablo: 6 Öğretmen rotasyonu sizce doğrumudur?**

	Görüşler	N	%
Öğretmen rotasyonu sizce doğrumudur?	Doğrudur yenilenme anlamına gelir.	12	60
	Adil yapılması önemlidir.	3	15
	Tercihlere ve özel durumlara saygı duyulmalıdır resen atama olmamalıdır.	1	5
	Rotasyon yanlış bir uygulamadır.	4	20

Katılımcıların %60'ı Öğretmen rotasyonu sizce doğrumudur? Sorusuna rotasyonun doğru bulduklarını yer değiştirmenin aynı zamanda mesleki anlamda da yenilenme anlamına geldiğini söylemişlerdir. Ayrıca öğretmenlerin yer değiştirmesi okul huzurunu da olumlu yönde etkileyeceğini okulda olumlu bir hava oluşmasını sağlayacağını söylemiştir. Okulda

anlaşamayan öğretmenlerin olması hem kendi huzurlarını hem de kurum huzurlarını bozmaktadır. Bu durumda yer değişikliği Yapan öğretmenlerin yeni görev yerlerinde daha mutlu olacağını öğretmenin mutlu olmasının öğrenciyi de mutlu edeceğini bu sebeple de eğitim öğretimin kalitesin de artış olacağını söylemişlerdir. Rotasyon uygulamasında öğretmenlerin 8 yılda bir yer değişikliği yapması demek kurum içerisinde olumsuz gurupların dağılacağı veya önüne geçileceğini söylemişlerdir. Katılımcıların %15 olasılıkla atamaların adil ve şeffaf yapılması gerektiğini söylemektedir. Adil yapılmayan atamaların öğretmenler arasında sıkıntı yaşatacağını guruplaşmaların artacağını ve mesleki körelmelere neden olacağını söylemişlerdir. Katılımcıların %5'i Tercihlere ve özel durumlara saygı duyulması gerektiğini söylemişlerdir. Öğretmen 8 yıldır aynı okulda çalışıyor ve rotasyona tabi ancak öğretmenin de bir hayatı olduğu unutulmamalıdır. Öğretmenin çocuğunun olduğu onun bir okulunun olduğu yani kurulmuş düzenlerinin olduğunu söylemiştir. Bu nedenle resen atama yapılmamasının doğru olmadığını söylemiştir. Katılımcıların %20'si rotasyon uygulamasına karşı olduklarını geleceğimize şekillendiren biz öğretmenlerin mağdur edilmesinin yanlış olacağını söylemişlerdir. Rotasyon uygulamasının yanlış bir uygulama olduğunu bu nedenle de uygulanmamasını söylemişlerdir. Eğer uygulanması durumunda ise öğretmenler için mağduriyetlerin yaşanacağını söylemiştir. Katılımcıların yukarıda belirlenen alt temalara ilişkin görüşleri aşağıda verilmiştir:

**M1: “ Doğrudur. Yer değişikliği, hem öğretmen hem de kurum açısından yenilenme anlamına gelmektedir.”**

**M2: “Özel durumlar göz önünde bulundurularak ve adil bir şekilde yapılırsa olabilir.”**

**M3: “Atama sisteminin sıkışıklığı ve yanlışlığı sebebiyle yapılması gerekliydi. Zorunlu oluşu bu yüzden yanlış değil.”**

**M4: “Doğrudur. Otorite kurma hizipleşmelerin önüne geçer, olumsuz guruplaşmaların önüne geçer.”**

**M5: “Nasıl mesleklerimizi seçiyorsak, çalışma ortamlarımızı da kendimiz seçme hakkına sahip olmalıyız.”**

**M6: “Doğru değildir.”**

**M7: ”Zorunlu olmasidoğru değildir.”**

**M8: “Evet, uygulanmasında sosyal denge ve eğitim eşitliği açısından fayda vardır.”**

**M9: “Değildir.”**

**M10: “Doğrudur.”**

**M11: “Rotasyonun olumsuz etkileyeceğini sanmıyorum.”**

**M12: ‘ Doğru.’**

**M13: ‘Doğru.’**

**M14: ‘Doğru.’**

**M15: ‘Doğru.’**

**M16: “-Zorunlu olan çoğu şeye karşıyım. Ama hayata, eğitime topluma renk katması için rotasyon olmalı. Belki bu süre 10-12 yıla çıkartılabilir. Bu rotasyon sonucu merkezde çalışan bi öğretmen merde ki bir okula, köyde çalışsan ise başka bir köyokuluna tayin isteyebilecek. Öğretmen zaten isteyebilse il içi tayini ile kendisi gönüllü olarak istediği yeri yazar.”**

**M17: “İyi ve kötü yanları var. İnsanlar evlerini okula yakın yerlerde tutuyor yada alıyorlar. Aynı şekilde çocuklarını da ona göre okullara gönderiyorlar. İş yerinin değişmesi huzuru bozar ama öğretmenin kök salmasını engeller.”**

**M18: ‘Hedefe uygun olduğunda olabilir. Hedef neydi çok kötü okullara deneyim ve başarılı öğretmenleri de götürmek değil miydi. Bu kapsamda her öğretmenin en köhne yerlerde ve okullarda çalışması gerekir. Fakat uygulama merkez okulları arasında transfer gibi bir şey. Okulları a-b-c-d gibi gruplara ayırıp, her grup okulda bütün öğretmenler en az 8 yıl görev yapmalıdırlar.’**

**M19: ‘Yaşadığı şehir değişmediği müddetçe doğru buluyorum.’**

**M20: ‘Zorunlu rotasyoncu bir eğitimci olarak doğru bulmuyorum. Eğitim adına faydadan çok zarar getireceğine eminim. Tıpkı 4+4+4 gibi...’**

**Tablo: 7 Öğretmenlere uygulanacak rotasyonun okul başarısına etkisi ne olur?**

Öğretmenlere uygulanacak rotasyonun okul başarısına etkisi ne olur?	Görüşler	N	%
	Hiçbir etkisi yoktur.	8	40
Öğretmen öğrenci ilişkileri resmi olur böylece kurallar işler	1	5	
Değişim taze kan sağlar. Başarıyı artırır.	10	50	
Rutinleşmeyi engeller.	1	5	

Katılımcıların %40’ı Öğretmenlere uygulanacak rotasyonun okul başarısına etkisi ne olur? Sorusuna ” Hiçbir etkisi yoktur.”cevabını vermişlerdir. Aynı kurumda uzun yıllar çalışmanın öğretmeni olumsuz etkileyeceğini yeni kurum ve öğretmen ortamının öğretmenin başarısını arttıracaklarını söylemiştir. Ayrıca okulda belirli aralıklarla yapılan değişimin okul başarısını olumlu yönde etkileyeceğini söylemişlerdir. Katılımcıların %5’i ‘Öğretmen öğrenci ilişkileri resmi olur böylece kurallar işler’ demiştir. Aynı kurumda uzun yıllar çalışan bir öğretmenin hem okulu hem çevreyi çok iyi tanıdığını bu sebeple öğretmenlerin daha bencil düşünmeye başladığını böylece olması gereken bazı kuralların göz ardı edilebileceğini söylemiştir. Katılımcıların %50’si ‘Değişim taze kan sağlar. Başarıyı artırır.’ Öğretmenler yeni bir kuruma atandığında yeni heyecan yaşadığını bu durumunda kurum başarısını arttıracaklarını söylemiştir. Katılımcıların %5’i ‘Rutinleşmeyi engeller.’ Söylemişlerdir. Aynı okulda uzun yıllar çalışan öğretmenlerin okulda aynı yöntemlerle ve aynı şekilde çalışmaya devam ettiklerini değişime kendilerini kapattıkları ancak yeni

okullarında yeni ortamlarında bu tekdüze ve değişime kapalı çalışmalarını bırakacaklarını bu durumunda okul başarısını olumlu etkileyeceğini söylemişlerdir.

**M1:** “Okul başarısı üzerinde her hangi bir tesiri olmaz. Başarılı öğretmen her yerde gayretli olacaktır.Dolayısıyla rotasyonun başarıya direkt bir tesiri olmaz ancak istediği kuruma gidemeyen öğretmenler hariç.”

**M2:** “Yer değiştirmelerle öğretmen kadrosu değişeceği için ilişkiler daha resmi olacaktır bu durumda kurallar daha kolay işleyecektir.”

**M3:** “Bence yeni meslektaşlar ve idarede ki görevli yeni meslektaşlarımızın uzun sürebirlikte çalışması kurumu yararsız bir rutine sokuyordu. Bu yüzden çalışma arkadaşlarının ve ortamın değişmesi okul başarısını artırır diye düşünüyorum.”

**M4:** “Çok etkilemez bütün öğretmenlerin işlerini yapacaklarını düşünüyorum.”

**M5:** “Okul başarısında olumlu yönde bir etki sağlayabileceğini düşünmüyorum. Çünkü başarı tek bir etken ile gerçekleşmez.”

**M6:** “Okul başarısı öğretmen-öğrenci ve veli üçgeninde olduğu için sadece öğretmenin değişmesi sorusuna doğru cevap verilemez.”

**M7:** ”Tabi ki iyi olmaz. Çünkü rotasyon değişikliği ile okul başarısı pek etken değildir. Okul başarısı veli-okul-öğrenci üçgeniyle ilgilidir.”

**M8:** “Okullar arasında başarı yüzdeleri birbirlerine yaklaşır.”

**M9:** “İlk 4 yıldan sonra güzel neticeler alınabilir.”

**M10:** “Okul başarısının yükseleceğini düşünüyorum.”

**M11:** “Olumsuz yönde etkiler.”

**M12:** “Okula belirli aralıklarla yeni solukların ve düşüncelerin gelmesi başarıyı artırır”

**M13: ‘Yenilik her aman için olumludur yeni düşünceler, yeni insanlar....vb.’**

**M14: ‘Sürekli yenilenen kadro, yeni öğretmenler okul başarısını olumlu etkiler bence.’**

**M15: ‘Sürekli yenilenen kadro, yeni öğretmenler okul başarısını olumlu etkiler bence.’**

**M16: ‘Yenilenme açısından iyi olacaktır.’**

**M17: ‘8 yıl uzun bir süre. Yapılan rotasyon ile en fazla 1 yıl uyum sürecinde belki başarı etkilenebilir. Ama sonrasında daha etkili olacağını düşünüyorum ki okulda ki tüm öğretmenler aynı anda rotasyona tabi olmuyorlar.’**

**M18: ‘Değiştirmez.’**

**M19: ‘Yukarıda anlattığım şekilde olur ise eşitlik ilkesinden herkes kaderine razı gelir bu da olumsuz sonuçlar doğurur. Aksi halde fiyaskodur.’**

**M20: ‘Okul başarısını öğretmen ortam değişikliğinden gelen güdüyle artacağını düşünüyorum.’**

**Tablo: 8** Rotasyonun öğrenci başarısı üzerindeki etkileri sizce ne olur?

Rotasyonun öğrenci başarısı üzerindeki etkileri sizce ne olur?	Görüşler	N	%
	Olumlu etki eder.	5	25
	olumsuz etkilenir.	5	25
	Başarıyı etkilemez	10	50

Katılımcıların %25'i Rotasyonun öğrenci başarısı üzerindeki etkileri sizce ne olur? Sorusuna "Olumlu etki eder." Cevabını vermişlerdir. Rotasyon sürecinde öğretmenin özlük hakları korunursa bu durumun hem okul başarısını hem de öğretmen başarısını olumlu etkileyeceğini söylemişlerdir. Katılımcıların %25' i "olumsuz etkilenir." Cevabını vermişlerdir. Öğretmen değişiminin öğrencileri olumsuz etkileyeceğini bu durumda başarıyı düşüreceğini söylemişlerdir. Katılımcıların %50' si "Başarıyı etkilemez" demişlerdir. Rotasyona uğrayacak sınıfların ara sınıf olmaması nedeniyle öğrencilerin başarısını etkilemeyeceğini söylemişlerdir.

**M1:** "Rotasyon yapılan öğretmene ara sınıflar verilmediği müddetçe bir tesiri olmaz. Ara sınıfta öğretmen değişikliği öğrenciyi olumsuz etkiler. Bütün bunlara rağmen bir başarısızlık var ise bu rotasyonun değil öğretmenin başarısızlığıdır. Ben bu rotasyon olayına özlük hakları olarak bakmaktayım. Başarılı bir öğretmeni nereye verirseniz verin başarılı olacaktır. Sisteme küsmesi ise memuriyet ile bağdaşmaz."

**M2:** "Ara sınıfta öğretmen değişikliği olmayacağı için olumsuz etkilenmez."

**M3:** "Sınıf öğretmeni olan arkadaşlar okuttukları sınıfları mezun ettikleri için bir sıkıntı olacağını düşünmüyorum. Branş öğretmenleri her yıl farklı sınıf ve öğrencileriyle zaten görüşüyordu bu yüzden rotasyon öğrenci başarısını etkilemez."

**M4:** "Başarılı öğretmen önemlidir. O da başka çocukları başarılı kılar, sonuçta birileri üzülür birileri sevinir."

**M5:** "Ara sınıf okutan öğretmenlerin öğrencilerinden ayrılmak zorunda olması, öğrencilerini olumsuz yönde etkileyebilir."

**M6:** “6. Soru gibi sadece öğretmen değişikliği bu soruya doğru etkiler veya etkilemez diye cevap verilemez.”

**M7:** “Öğretmen değişikliği bu soruyu doğru etkiler veya etkilemez diye cevap veremem.”

**M8:** “Öğrencilerin eşit eğitim ve öğretimlerinden faydalanmaları sağlanmış olur. Bölgesel ve okullar arası öğrenci başarıları birbirine yakınlaşır.”

**M9:** “İlk 4 yıl olumsuz etkileri olacağı düşüncesindeyim.”

**M10:** “Öğrenci başarısı üzerinde olumlu etki sağlar.”

**M11:** “Rotasyon öğretmeni olumsuz yönde etkiler. Öğrencide bu durumdan olumsuz etkilenecektir.”

**M12:** “Öğrencilerin başarısı öğretmenlerin kişisel gayretiyle ilgili bence. Rotasyon etkilemez.”

**M13:** “Rotasyonun etkileyeceğini düşünmüyorum.”

**M14:** “Nötr.”

**M15:** “Pek etkileneceğini sanmıyorum.”

**M16:** “Branş öğretmenleri ve sınıf öğretmenlerinin 4+4+4 sistemine göre rotasyon süresi belirlendiği için öğrenci üzerinde etkisi olmayacaktır. Çünkü sistem oturursa hiçbir öğrenci ara dönemde öğretmen değiştirmemiş olacaktır. Ancak merkez okullarında, özellikle de 1. Kademe de öğretmen başarılı ve sevilen birisi ise öğrenci velileri de öğretmenin gittiği okula ikamet veya başka bir yollarla çocuğunu taşıyacak.”

**M17:** “Öğretmenine göre değişir.”

**M18:** “Öğretmen mutsuz ise öğrencileri de mutsuz ve başarısızdır.”



**M19: ‘Okul başarısı artınca zaten ilk etkilenen öğrenci başarısı olacaktır.’**

**M20: ‘Okul başarısına paralel şekilde öğrenci başarısı da etkilenecek’**

**Tablo: 9 Belirtilen süre sonunda isteğe bağlı tercihte bulunmayan veya istediği tercihe yerleşemeyen öğretmenin, açık bulunan ve ihtiyaç olan kurum veya okullara Resen atanması öğretmenin mesleki davranışları üzerindeki etkisi sizce ne olur?**

Belirtilen süre sonunda isteğe bağlı tercihte bulunmayan veya istediği tercihe yerleşemeyen öğretmenin, açık bulunan ve ihtiyaç olan kurum veya okullara Resen atanması öğretmenin mesleki davranışları üzerindeki etkisi sizce ne olur?	Görüşler	N	%
	Resen atama mutsuzluk yaratır.	14	70
	Özel durumlar göz önünde bulundurulmalıdır.	4	20
	İstemeyerekte olsa yeni görev yerine alı şacaktır.	1	5
	Adaletli ve şaffaf atama yapılmalıdır.	1	5

Katılımcıların %70'i ‘‘Belirtilen süre sonunda isteğe bağlı tercihte bulunmayan veya istediği tercihe yerleşemeyen öğretmenin, açık bulunan ve ihtiyaç olan kurum veya okullara Resen atanması öğretmenin mesleki davranışları üzerindeki etkisi sizce ne olur?’’ sorusuna ‘‘ Resen atama mutsuzluk yaratır.’’ Cevabını vermişlerdir. Öğretmenin kendi isteği dışında resen atanmasının hem mesleki davranışlarını hem de okulbaşarısını olumsuz etkileyeceğini söylemişlerdir. Öğretmenlerin mesleklerinde mutsuz olacaklarını bu durumda hem ailesini hem de öğrencilerini olumsuz etkileyeceğini söylemişlerdir. Katılımcıların %20’si ‘‘Özel durumlar göz önünde bulundurulmalıdır.’’ Öğretmen rotasyonlarında resen atama yapılmasının doğru olmadığını öğretmenlerin özel durumlarının mutlaka göz önünde bulundurulması gerektiğini söylemişlerdir. Katılımcıların %5’i ‘‘İstemeyerekte olsa yeni görev yerine alı şacaktır.’’ Cevabını vermiştir. Öğretmenliğin bir meslek olduğunu ve insanların hayatlarını buradan kazandıklarıyla sürdürdüklerini bu nedenle de öğretmenler resen atama yapılsa bile yeni görev yerlerine alı şacaklarını söylemiştir. Katılımcıların %5’i ‘‘Adaletli ve şaffaf atama yapılmalıdır.’’ Cevabını vermişlerdir. Öğretmen rotasyonlarının yapılmasında adaletli davranılması durumunda öğretmenlerin bu atamalara herhangi bir şekilde karşı çıkmayacağını söylemişlerdir. Ancak resen atamalarda öğretmenlerin özlük haklarını zedeleyecek şekilde davranılmamasını söylemiştir.

**M1:** “Olumsuz olacaktır. İstenmeyen yer değişikliği öğretmeni mutsuz edecek muhtemelen küstürecektir. Ancak bir çok öğretmenin istemediği yerlerde çalışmak zorunda olduğunu düşünürsek sistemin öğretmenlerin mutsuz edilmesi üzerine değil mutlu olması üzerine kurulduğu herkesçe bilinmelidir. Resen yeri değişen öğretmen mutsuz olup performansı düşerken onun yerine gelen öğretmenin mutluluğa bağlı performans artışı gözlemlenecek dolayısıyla kayıp sayılmayacaktır.”

**M2:** “Özel durumlara sahip öğretmenin bu durumları göz önünde bulundurulmalıdır. Öğretmeni çok zor durumda bırakacak atamalar meslekten soğutabilir.”

**M3:** “Rotasyon eş değer veya daha makul bir kuruma resen yapılırsa, bu öğretmeni mutsuz ve isteksiz çalışmaya sevk eder. Kurumunun adil davranmadığını düşünen çalışanın kurumu sahiplenme isteği ve dahi çalışma performansı büyük ölçüde azalır. Bu yüzden rotasyon bir dönüşüm halinde gerçekleşmeli. Rotasyon bölgeleri adil ayarlanmalı, her çalışanın çalışma hayatı boyunca bu bölgelerde eşit sürelerde çalıştırılması sağlanmalıdır.”

**M4:** “Tamamen olumsuz olur. Öğretmeni zorla istemediği yere atamak moral ve motivasyonu bozacaktır, Madem öyle işte böyle felsefesine yöneltecektir, olduğu kadar moduna girmesine neden olacaktır.”

**M5:** “Öğretmenin kendi istemediği bir kurum veya okula resen atanarak, sosyal ve ekonomik hayatını zorlaştırması mesleğinde mutlu çalışmasına engeldir. Mutsuz bir çalışma da öğretmenin başarısını, dolayısıyla öğrencinin başarısını da olumsuz etkiler.”

**M6:** “Bir öğretmeni mutlu ve başarılı olduğu bir yerden zorla göndermek motivasyon ve mesleki açıdan olumsuz etkiler.”

**M7:** ”Çalıştığım yerde mutlu ve başarılıysam zorla rotasyon olmaz, motivasyonumuzu olumsuz etkiler.”

**M8:** “İsteksizlik yaratsa da görevdir yapılmalı. Zamanlı öğretmen kabullenecektir.”

**M9:** “Bütün meslek gruplarında bu şekilde isteksizce zorunluluğa dayalı yer değiştirmelerin olumsuz sonuçlar doğuracağı düşüncesindeyim.”

**M10:** “Böyle bir atama öğretmenin motivasyonunu düşürür. Yeni gittiği okula adapte oluncaya kadar fazla bir başarı beklememek gerekir. Beklediğinden daha iyisini bulma ihtimalini göz ardı etmemek gerekir.”

**M11:** “Bu madde tam bir faciadır. Eş durumu açısından zorluk çıkabilir.”

**M12:** “Öğretmenin işte ki motivasyonunu olumsuz etkiler.”

**M13:** “Eğitimcinin aile yaşantısını etkilemeyecek şekilde düzenleme yapılmalıdır.”

**M14:** “Öğretmen için sıkıntı oluşturabilir. Atama yılda bir kez yerine belirli dönemlerde tekrarlanacak öğretmenin aile yaşantısını etkilemeyecek şekilde yapılmalı.”

**M15:** “Eş durumu açısından zorluk oluşturabilir.”

**M16:** “Bu noktada Milli Eğitim sağduyulu ve dürüst olmalı, açık olan okulların tamamını açmalı ki öğretmen bütün tercihleri yapabilsin. İhtiyaç listesinde kadroların tamamı açılmamaktadır. Sonrasında da öğretmen önce ki çalıştığı okuldan şartları daha zor olan başka bir okula tayin istemek zorunda bırakılmaktadır.”

**M17:** “Hiçte olumlu bir durum değil. Sınavla, puanla atandığı kurumdan istemediği bir kuruma atanmak öğretmeni mesleğinden soğutur.”

**M18:** “Öğretmeni istemediği bir şekle ve kalıba sokacağından umutsuzluktan ve başarısızlıktan başka bir sonuç doğurmaz.”

**M19:** “Resen atamayı kesinlikle doğru bulmuyorum. Resen atamayla öğretmen olumsuz şartlara itilmektedir.”

**M20: ‘Tabi ki olumsuz etkilenir. Bu mesleğe karşı nefrete dahi dönüşebilir. Öğretmenin verimliliğini düşüren bir olay olarak görüyorum. Hizmeti veren öğretmendir. Dolayısıyla hizmeti alan herkes bundan olumsuz etkilenecektir.’**

## **5. ÖNERİLER**

- 1- Rotasyon süreleri tekrar düzenlenebilir.
- 2- Rotasyon sürecinde öğretmenlerin özlük hakları korunmalıdır.
- 3- Rotasyon sürecinde atamalar şeffaf ve adaletli yapılmalıdır.
- 3- Resen atamalarda öğretmenlerin özel durumları dikkate alınmalıdır.

## KAYNAKLAR

Arabacı, İ.B. ve Sağlam, H. (2012). Zorunlu Rotasyon Uygulamaları Konusunda Okul Yöneticilerinin Görüşleri. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (20), 529-547.

Arlı, D. ve Tercan, M. (2013). Eğitim Müfettişlerinin Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği Kapsamında Yer Değiştirme Hususunda Yapılan Değişikliklere İlişkin Görüşleri. TheJournal of AcademicSocialScienceStudies, 6 (5), 15-30.

Bahçalı, G. (2014). Rotasyon Uygulamasının Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Çalışır, İ. (2013). Devlet Okullarında Çalışan Yönetici ve Öğretmenlerin Okul Yöneticilerine Uygulanan Rotasyon Atamalarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çolak, N. İ. (2005). Kamu görevlilerinin naklen atanma kriterleri. Atatürk Ün. Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, 9 (1), 127-165.

Erkan, E. ve Abaan, S. (2006). Devlete ve özel sektöre bağlı hastanelerde çalışan servis sorumlu hemşirelerinin işe ve insana yönelik liderlik yönelimlerinin incelenmesi(Elektronik versiyon]. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi,13(1), 1-13.

M.E.B. (2014). Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama Ve Yer Değiştirme Yönetmeliği(Taslak).[http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2014/katilimmodulu/atama\\_yer\\_degistirme/Taslak.html?a=1&](http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2014/katilimmodulu/atama_yer_degistirme/Taslak.html?a=1& adresinden) adresinden 30.10.2014 tarihinde alındı.

M.E.B17 Nisan 2015 tarih ve 29329 sayılı resmi gazetede yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmelik

Resmi Gazete a. (1990). Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Kurulu Yönetmeliği .(Tarih: 27.10.1990, Sayı: 20678)

Resmi Gazete b. (2009) Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik. (Tarih: 13.08.2009, Sayı: 27318).

Resmi Gazete c. (2013). Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, UnvanDeğişikliği Ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelik. (Tarih:12.10.2013, Sayı: 28793)

Şimşek, M.Ş. ve Akın, H.B. (2003). Teknoloji Yönetimi ve Örgütsel Değişim. Konya: Çizgi Kitabevi.

Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2006). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayınları

## Görüşme Formu(Ek:A)

### Görüşmede Kullanılan Sorular

#### Sıra Sorular

- 1 48. maddenin öğretmenler üzerindeki etkisi konusunda ne düşünüyorsunuz?
- 2 Aynı okul veya kurumda çalışma süresinin 8 yıl ile sınırlı olması sizce doğrumudur?
- 3 Öğretmenin il içinde 8 yılda bir okul değiştirmesinin mesleki anlamda işine karşı davranışında etkisi ne olur?
- 4 Öğretmenin il içinde 8 yılda bir okul değiştirmesinin öğrencilerine karşı davranışlarında etkisi sizce ne olur?
- 5 Öğretmenlerin zorunlu rotasyonu sizce doğrumudur?
- 6 Öğretmenlere uygulanacak rotasyonun okul başarısına etkisi ne olur?
- 7 Rotasyonun öğrenci başarısı üzerindeki etkileri sizce ne olur?
- 8 Belirtilen süre sonunda isteğe bağlı tercihte bulunmayan veya istediği tercihe yerleşemeyen öğretmenin, açık bulunan ve ihtiyaç olan kurum veya okullara **Resen** atanması öğretmenin mesleki davranışları üzerindeki etkisi sizce ne olur?

## ÖZGEÇMİŞ

1977 yılında Denizli’de doğdu. İlk, orta, lise öğrenimini Denizli’de tamamladı. 1996 yılında Atatürk Üniversitesi Erzincan Eğitim Fakültesi Sınıf öğretmenliği bölümünü kazandı. 2000 yılında İstanbul Küçükçekmece Tahsin Banguoğlu ilköğretim okulunda sınıf öğretmeni olarak göreve başladı. 2003-2005 yılları arasında Denizli ili Çardak İlçesi Beylerli kasabasında sınıf öğretmeni, 2005-2006 yıllarında Denizli ili Honaz ilçesi Atatürk İlköğretim okulunda sınıf öğretmeni ve yine aynı okulda 2006-2010 yılları arasında müdür yardımcısı olarak çalıştı. 2010 – 2015 yılları arasında Honaz ilçe milli eğitim müdürlüğünde şube müdürü olarak görev yaptı.

2015 temmuz ayından itibaren aynı ilçede bulunan Adil AKAN Orta Okulunda okul müdürü olarak halen görev yapmaktadır.