



EĞİTİM KURUMLARINDA YÖNETİCİ YER DEĞİŞİKLİĞİ UYGULAMASINA İLİŞKİN YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

EXAMINATION OF EXECUTIVE OPINIONS ON THE IMPLEMENTATION OF EXECUTIVE REPLACEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Hakan KIRAY¹, Erkan YAVUZ², Hakan ALTINTARLA³, Murat KOÇALI⁴

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

19.08.2023

Kabul Tarihi

19.10.2023

Anahtar Kelimeler

Yönetici, yer
değişikliği, eğitim

Özet

Eğitim kurumları eğitimin planlı bir şekilde gerçekleştiği kurumlardır. Bu kurumlarda eğitimin planlı bir şekilde yürütülmesini sağlayacak eğitim yöneticileri bulunmaktadır. Bu yöneticiler aynı zamanda eğitimin de liderleridir. Eğitim yöneticilerinin belirledikleri hedeflere ulaşmaya çalıştığı kurumlar çalışma saatlerini değiştirmek zorunda kalmaktadır. Araştırmada Murat (2016) geliştirdiği Temel Eğitim Kurumlarındaki Yönetici Yer Değişikliği Uygulamasına İlişkin Yönetici Görüşleri Ölçeği okul müdürleri üzerinde uygulanmıştır. Analiz sonuçları, yönetici yer değişikliği uygulamasının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Ancak, çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından anlamlı farklar tespit edilmiştir. Özellikle 21 yıl ve üzeri görev yapma süresine sahip yöneticilerin puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yaş, cinsiyet gibi demografik faktörler yer değişikliği kararında etkisiz görüldüğü için, bu faktörleri dikkate almadan genel bir yer değişikliği politikası oluşturulabilir.

Article Info

Received

19.08.2023

Accepted

19.10.2023

Keywords

Manager,
relocation, training

Abstract

Educational institutions are institutions where education takes place in a planned way. In these institutions, there are education administrators who will ensure that the education is carried out in a planned manner. These managers are also the leaders of education. Institutions where education administrators try to achieve the goals they set have to change their working hours. In the study, the Manager's Opinions Scale on the Implementation of Manager Relocation in Basic Education Institutions developed by Murat (2016) was applied on school principals. The results of the analysis revealed that the application of manager relocation did not show a statistically significant difference in terms of age, gender, marital status, educational status and professional seniority. However, significant differences were found in terms of the duration of working at the school. It has been determined that the scores of the managers who have served for 21 years or more are higher. Since demographic factors such as age and gender seem to be ineffective in the relocation decision, a general relocation policy can be established without considering these factors.

¹ 60 Yıl Anadolu İlkokulu, İstanbul, e-mail: kirayhakan@gmail.com, ORCID: 0009-0001-3734-9471 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² 60 Yıl Anadolu İlkokulu, İstanbul, e-mail: erkanyavuz_59@hotmail.com, ORCID: 0009-0001-8768-8658

³ 60 Yıl Anadolu İlkokulu, İstanbul, e-mail: h.altintarla@gmail.com, ORCID: 0000-0002-4345-5908

⁴ Yenimahalle Şehit Mehmet Şengül MTAL, Ankara, e-mail: muratkocali@gmail.com ORCID: 0000-0003-4463-6388

1. GİRİŞ

Okul yönetimi, eğitim sistemlerinin temel taşı olan okulları en etkili ve verimli şekilde yönetmeyi amaçlayan bir disiplindir. Okul yöneticilerinin ana görevi, okulların eğitim ve öğretim amaçlarına ulaşmasını sağlamaktır. Bu bağlamda okul müdürü ve müdür yardımcıları, okulların eğitimsel başarısında çok önemli roller oynamaktadır (İlgar, 2000: 14).

Zaman içinde, okul yöneticilerinin rolü ve sorumlulukları da değişim göstermektedir. Örneğin, Türkiye'de 2010 yılından itibaren okul müdürleri, çalışma sürelerine bağlı olarak zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulmuşlardır. 2011 yılında yapılan bir düzenlemeyle, bu zorunlu yer değiştirme kuralı müdür başyardımcıları ve müdür yardımcılarına da uygulanmıştır (Hallinger ve Heck, 2010: 98).

Bu tür değişiklikler, okul yöneticilerinin rolü ve etkinliği üzerinde olumlu ya da olumsuz etkilere sahip olabileceği için önemlidir. Zorunlu yer değişikliği gibi uygulamalar, öğretmen ve öğrenci performansı üzerinde de dolaylı yoldan etki yaratabilir.

Okul yöneticilerinin sürekli eğitimi ve profesyonel gelişimi, bu tür dinamikleri anlamak ve etkili bir şekilde yönetmek için kritik öneme sahiptir. Yöneticilerin liderlik kabiliyetleri, iletişim becerileri ve stratejik düşünme yetenekleri, okulların eğitim hedeflerine ulaşmasında kilit faktörlerdendir. Bu nedenle, okul yöneticilerinin gelişimine yönelik sürekli eğitim programları ve değerlendirmelerin düzenli olarak yapılması önerilmektedir (Şimşek ve ark., 2005: 53).

1.1. İş Rotasyonu Kavramı

İş rotasyonu, çalışanların farklı görevler ve sorumluluklar konusunda deneyim kazanmasına yardımcı olan bir yönetim stratejisidir. İş rotasyonunun birçok avantajı vardır; bunlardan biri, çalışanların işin farklı yönlerini anlamasına yardımcı olmasıdır. Bu sayede çalışanların yedekleri olabilir ve bu da iş sürekliliğini sağlar. Yöneticiler de iş rotasyonu sayesinde daha esnek bir iş gücüne sahip olabilirler (Spillane ve Lee, 2014: 435).

Ancak, iş rotasyonu her zaman olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Örneğin, çalışanlar yeni göreve ilk başladıklarında ilginç bulsalar da zamanla bu durum monotonlaşabilir. Ayrıca, eğer rotasyon süreci iyi planlanmamışsa, bu çalışanlar için stres kaynağı olabilir veya iş kalitesini düşürebilir (Leithwood ve Sun, 2012: 390).

İş rotasyonu programını etkili bir şekilde uygulamak için, ilk olarak programın amaçları net bir şekilde belirlenmelidir. Bu amaçlar işte monotonluğu engellemek, takım çalışmasını teşvik etmek veya iş verimliliğini arttırmak olabilir. Amaçlar belirlendikten sonra,

mevcut durumu anlamak için anketler veya geri bildirim toplantıları düzenlenebilir. Toplanan veriler, iş rotasyonu programının nasıl optimize edileceğini anlamak için kullanılabilir (Pedro ve ark., 2020: 3).

Son olarak, iş rotasyonu programını etkili bir şekilde yürütmek, sadece işin farklı yönlerini öğrenmekle kalmaz, aynı zamanda çalışanların kariyer gelişimine de katkı sağlar. Ancak bu tür bir programın başarılı olabilmesi için iyi planlama ve sürekli değerlendirme gereklidir (Kılıç, 2008: 29).

1.2. Türkiye’de Yönetici Rotasyonu Uygulaması

Rotasyon, Türkiye'nin de dahil olduğu birçok ülkede, çeşitli sektörlerde yaygın bir şekilde uygulanmaktadır. Türkiye'de eğitim sektöründe, özellikle okul yöneticileri için rotasyon uygulaması önemli bir yer tutmaktadır. 2006 yılında ilk defa Milli Eğitim Bakanlığı tarafından gündeme getirilmiş, 2009 ve 2010 yıllarında yönetmeliklerle daha da belirgin hale getirilmiştir. 2011 yılındaki yönetmelik değişikliği ile okul müdürlerinin yanı sıra müdür yardımcıları ve müdür başyardımcıları da bu kapsama dahil edilmiştir.

Bu tür bir rotasyon uygulaması, okul müdürleri veya yardımcılarının aynı okulda uzun yıllar çalışmasının yaratabileceği durağanlık, rutin ve motivasyon kaybını önlemeyi amaçlar. Farklı okullar ve eğitim ortamları ile deneyim kazanma fırsatı, yöneticilerin profesyonel gelişimine katkı sağlar. Ancak, rotasyonun her zaman olumlu etkileri olmayabilir; örneğin, yer değiştirilen okulun koşulları daha zor veya uyumsuz olabilir. Bu da yöneticinin performansını olumsuz etkileyebilir.

Öneri olarak, rotasyon programının daha etkili olabilmesi için sürecin iyi planlanması gerekmektedir. Yöneticilerin yer değiştirilmesi sırasında, yeni görev yerlerinin koşulları, mevcut yetenek ve deneyimleri ile uyumlu olmalıdır. Ayrıca, rotasyonun süresi ve sıklığı, yöneticilerin adaptasyon sürecini de göz önünde bulundurarak belirlenmelidir.

Bu alanda yapılan araştırmalar ve uygulamalar, yöneticiler için rotasyonun yararlarını ve risklerini daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir. Özellikle Türkiye özelinde, Milli Eğitim Bakanlığı'nın bu konuda yapmış olduğu yönetmelik değişiklikleri ve uygulamaların etkilerinin dikkatli bir şekilde incelenmesi, rotasyon uygulamalarının daha etkili hale getirilmesine katkı sağlayabilir (MEB, 2011).

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim sistemleri, toplumun temel yapı taşlarından biridir ve bu sistemlerin başarılı bir şekilde işlemesi, büyük ölçüde okul yöneticilerinin yetkinliğine ve performansına bağlıdır.

Türkiye'de son yıllarda uygulanmaya başlanan yönetici yer değişikliği veya "rotasyon" politikaları, eğitim yöneticilerinin performansını ve motivasyonunu doğrudan etkilemektedir. Ancak bu tür uygulamaların eğitim kalitesi ve yönetici performansı üzerindeki etkileri yeterince incelenmemiştir. Dolayısıyla, bu konuda yapılan bir araştırma, politika yapıcılar, eğitimciler ve araştırmacılar için değerli veri ve perspektifler sunabilir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, Türkiye'de eğitim kurumlarındaki yönetici yer değişikliği, yani rotasyon uygulamalarına yönelik okul yöneticilerinin görüşlerini derinlemesine incelemektir. Araştırma, eğitim yöneticilerinin bu tür uygulamalardan ne şekilde etkilendiklerini, profesyonel ve kişisel gelişimlerine olan yansımalarını ve uygulamanın eğitim kalitesi üzerindeki olası etkilerini anlamayı hedeflemektedir.

1.5. Problem Cümlesi

Okul müdürlerinin yönetici yer değişikliği uygulamasına ilişkin görüşleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Okul müdürlerinin yönetici yer değişikliği uygulamasına ilişkin görüşleri yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Okul müdürlerinin yönetici yer değişikliği uygulamasına ilişkin görüşleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Okul müdürlerinin yönetici yer değişikliği uygulamasına ilişkin görüşleri medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Okul müdürlerinin yönetici yer değişikliği uygulamasına ilişkin görüşleri öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Okul müdürlerinin yönetici yer değişikliği uygulamasına ilişkin görüşleri çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Okul müdürlerinin yönetici yer değişikliği uygulamasına ilişkin görüşleri mesleki kıdem süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Okul müdürlerinin yönetici yer değişikliği uygulamasına ilişkin görüşleriyle demografik özelliklerle ilişkisinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada yöntem olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modele göre iki değişken arasındaki ilişkinin niteliği ortaya konmaktadır (Karasar, 2007).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 – 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Kadıköy ilçesindeki ilkokullarda görev yapan okul müdürleri oluşturmuştur. Çalışma grubunda 153 okul müdürü yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan okul müdürlerinin demografik yapıya göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Yapıya Göre Dağılımı

Gruplar		f	Yüzde
Yaş	25-35	37	24,18
	36-45	55	35,95
	46-60	61	39,87
Cinsiyet	Kadın	75	49,02
	Erkek	78	50,98
Medeni Durum	Bekar	84	54,90
	Evli	69	45,10
Öğrenim Durumu	Lisans	101	66,01
	Yüksek Lisans	52	33,99
Okulda Görev Yapma Süresi	1-5 yıl	38	24,84
	6-10 yıl	55	35,95
	11-20 yıl	29	18,95
	21 yıl ve üzeri	31	20,26
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	9	5,88
	6-10 yıl	42	27,45
	11-20 yıl	46	30,07
	21 yıl ve üzeri	56	36,60
TOPLAM		153	100

Tablo 1 incelendiğinde 75 kadın katılımcı, 78 erkek katılımcı olmak üzere toplam 153 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Temel Eğitim Kurumlarındaki Yönetici Yer Değişikliği Uygulamasına İlişkin Yönetici Görüşleri Ölçeği: Murat (2016) geliştirdiği bu ölçek, ilgili yönetmelik ve literatürden faydalanılarak 46 maddeden oluşturulmuştur. Hazırlanan madde havuzu formu, kapsam geçerliliği, dil ve anlatım yönünden değerlendirmek üzere ölçme, değerlendirme ve alan uzmanlarının görüşlerine sunulmuştur. Uzmanların görüşleri doğrultusunda 12 madde anketten çıkartılmış geriye söz konusu ankette 34 soru yer almıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, güvenilirliği düşüren sorular da çıkartılmış ve anketin 27 maddesi

değerlendirmeye alınmıştır. Bu bölümdeki sorular beşli likert türünden oluşmaktadır. Okul yöneticilerinin yer değişikliği uygulamasına yönelik hazırlanan anket maddelerinin karşısında katılma dereceleri yer almıştır. Bunlar; “Hiç katılmıyorum (1), az katılıyorum (2), orta derecede katılıyorum (3), çok katılıyorum (4), tam katılıyorum (5)” şeklinde yer almaktadır. Katılımcıların kendileri için en uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir. Anketin sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmıştır. Bu genişlik beşe bölünerek anketin kesim noktalarını belirleyen düzeyler tespit edilmiştir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu öğretmenlere Google Form ile iletilmiş ve yanıtlar alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

Çalışmada SPSS 26.0 programı kullanılmış ve analizler Anova ve T-testi ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Yönetici yer değişikliği uygulamasının yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Yönetici Yer Değişikliği Uygulaması Görüşlerinin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	t	p
Yönetici yer değişikliği uygulaması	25-35	37	3,6216	,66926	2,321	,102
	36-45	55	3,6471	,63781		
	46-60	61	3,8549	,55856		

Analiz sonuçlarına göre yönetici yer değişikliği uygulamasının yaş durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Yönetici yer değişikliği uygulamasının cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Yönetici Yer Değişikliği Uygulaması Görüşlerinin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Yönetici yer değişikliği uygulaması	Kadın	75	3,6639	,66053	-1,171	,184
	Erkek	78	3,7813	,57837		

Analiz sonuçlarına göre yönetici yer değişikliği uygulamasının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Yönetici yer değişikliği uygulamasının medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Yönetici Yer Değişikliği Uygulaması Görüşlerinin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Yönetici yer değişikliği uygulaması	Bekar	84	3,7486	,66063	,545	,548
	Evli	69	3,6935	,57177		

Analiz sonuçlarına göre yönetici yer değişikliği uygulamasının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Yönetici yer değişikliği uygulamasının öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Yönetici Yer Değişikliği Uygulaması Görüşlerinin Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Yönetici yer değişikliği uygulaması	Lisans	101	3,7030	,63796	-,576	,626
	Yüksek Lisans	52	3,7641	,58980		

Analiz sonuçlarına göre yönetici yer değişikliği uygulamasının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Yönetici yer değişikliği uygulamasının çalışılan okulda görev yapma farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Yönetici Yer Değişikliği Uygulaması Görüşlerinin Çalışılan Okulda Görev Yapma Süresi Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Yönetici yer değişikliği uygulaması	1-5 yıl	38	3,6176	,68319	3,238	,024
	6-10 yıl	55	3,6369	,64039		
	11-20 yıl	29	3,7099	,48378		
	21 yıl ve üzeri	31	4,0209	,54821		

Analiz sonuçlarına göre yönetici yer değişikliği uygulamasının çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 21 yıl ve üzerindeki puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Yönetici yer değişikliği uygulamasının mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Yönetici Yer Değişikliği Uygulaması Görüşlerinin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Yönetici yer değişikliği uygulaması	1-5 yıl	9	3,2222	,73325	2,648	,051
	6-10 yıl	42	3,7661	,51269		
	11-20 yıl	46	3,6694	,63728		
	21 yıl ve üzeri	56	3,8172	,63607		

Analiz sonuçlarına göre yönetici yer değişikliği uygulamasının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Millî Eğitim Bakanlığı, uzun süredir aynı kurumda görev yapan okul yöneticilerinin yaşadığı sorunların önüne geçmek ve bu sayede insan kaynaklarının daha verimli kullanılmasını sağlamak amacıyla çıkardığı yönetmelikte bazı değişikliklere gidiyor. Bu değişiklikler arasında önemli bir yer, süreye dayalı yönetici rotasyonu uygulamasıdır.

Bulgular, yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu bakımından yönetici yer değişikliği uygulamasının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, çalışma yaşamına dair geleneksel demografik faktörlerin, en azından bu bağlamda, rotasyon kararları üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Bulgular, çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Bu durum, 21 yıl ve üzerinde çalışmış olan yöneticilerin puanlarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Bu, okul yöneticilerinin deneyiminin, yönetici yer değişikliği uygulamaları üzerinde olumlu bir etkisi olabileceğini göstermektedir.

Bu bulgu, Hallinger ve Heck'in (2010) "Okul liderliği ve okul iyileştirme" adlı çalışmasında yer alan bir noktayı teyit etmektedir. Bu çalışma, deneyimin, okul liderliğinin etkinliği üzerinde önemli bir faktör olduğunu göstermiştir.

Son olarak, bulgular mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bulgu Şimşek, Akgemici ve Çelik'in (2005) yaptığı çalışma ile paraleldir. Bu

araştırmacılar, mesleki kıdemin okul yöneticilerinin etkinliği üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermişlerdir.

Genel olarak, bu bulgular, demografik ve mesleki özelliklerin, yönetici yer değişikliği uygulamaları üzerinde karmaşık bir etkisi olduğunu göstermektedir. Deneyim dışında, diğer faktörlerin anlamlı bir etkisi olmamıştır, bu da yönetici yer değişikliklerinin daha çok deneyim ve beceriye dayalı olarak yapıldığına işaret etmektedir.

4.1. Öneriler

Analiz sonuçları bu demografik faktörlerin yönetici yer değişikliği uygulaması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmadığını göstermektedir. Bu durum, yer değişikliği politikalarının bu faktörleri dikkate almadan oluşturulabileceğini ifade eder. Ancak, bu sonuç aynı zamanda bu faktörlerin göz ardı edilebileceği anlamına gelmez. Örneğin, aile durumu veya yaş faktörleri, bir yöneticinin yer değişikliği yaparken karşılaşılabileceği zorluklar açısından önemli olabilir.

Çalışılan okulda görev yapma süresi, yer değişikliği uygulaması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmaktadır. Bu durum, görev süresi arttıkça yer değişikliğine daha açık olunduğunu gösteriyor olabilir. Bu nedenle, okul müdürlerinin görev süreleri dikkate alınarak yer değişikliği uygulamaları revize edilebilir.

Mesleki kıdem, istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmamaktadır. Bu da mesleki kıdemin, yer değişikliği kararlarında önemli bir faktör olmadığını göstermektedir. Ancak, kıdemli yöneticilerin sahip olduğu deneyim ve uzmanlığı göz önünde bulundurarak, belirli bir kıdeme ulaşmış yöneticiler için farklı bir yer değişikliği politikası oluşturulabilir.

Bu tür demografik değişkenlerin etkisiz olduğu görüldüğüne göre, yer değişikliği uygulamalarının etkinliğini ölçmek ve değerlendirmek için daha kapsamlı faktörlerin incelenmesi yararlı olabilir. Örneğin, yöneticilerin liderlik stili, iş tatmini veya örgütsel bağlılık gibi psikolojik ve davranışsal değişkenler incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). Collaborative leadership and school improvement: Understanding the impact on school capacity and student learning. *School Leadership and Management*, 30(2), 95-110.
- İlgar, L. (2000). *Eğitim yönetimi, okul yönetimi, sınıf yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Karasar N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıç, E. (2008). *İş tatmini ve iş rotasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesine ilişkin otomotiv sektöründe bir araştırma*. (yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Leithwood, K., & Sun, J. (2012). The nature and effects of transformational school leadership: A meta-analytic review of unpublished research. *Educational Administration Quarterly*, 48(3), 387-423.

MEB (2011). *Millî Eğitim Bakanlığı eğitim kurumları yöneticilerinin atama ve yer değiştirmelerine ilişkin yönetmelikte değişiklik yapılmasına dair yönetmelik*. T.C. Resmi Gazete, s.28020, 9 Ağustos 2011.

Murat, H. (2016). *Temel eğitim kurumlarındaki yönetici yer değişikliği uygulamasına ilişkin yönetici görüşleri*, (yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Pedro, E. D. M., Leita, J., & Alves, H. (2020). Bridging intellectual capital, sustainable development and quality of life in higher education institutions. *Sustainability*, 12(2), 1-27.

Spillane, J. P., & Lee, L. C. (2014). Novice school principals' sense of ultimate responsibility: Problems of practice in transitioning to the principal's office. *Educational Administration Quarterly*, 50(3), 431-465.

Şimşek, M. Akgemici, Ş. ve Çelik, T. (2005). *Davranış bilimine giriş ve örgütlerde davranış*. (4. Baskı). Konya: Adım Matbaası