



SDU International Journal of Educational Studies

The Predictive Level of Rotation Implementation on the School Administrators' Performances

Erdal Kurtul¹, Mustafa Özgenel²

¹Ministry of National Education

²Istanbul Sabahattin Zaim University

To cite this article:

Kurtul, E. & Özgenel, M. (2021). The predictive level of rotation implementation on the school administrators' performances. *SDU International Journal of Educational Studies*, 8(1), 1-18. Doi: 10.33710/sduijes.823625

[Please click here to access the journal web site...](#)

SDU International Journal of Educational Studies (SDU IJES) is published biannual as an international scholarly, peer-reviewed online journal. In this journal, research articles which reflect the survey with the results and translations that can be considered as a high scientific quality, scientific observation and review articles are published. Teachers, students and scientists who conduct research to the field (e.g. articles on pure sciences or social sciences, mathematics and technology) and in relevant sections of field education (e.g. articles on science education, social science education, mathematics education and technology education) in the education faculties are target group. In this journal, the target group can benefit from qualified scientific studies are published. The publication languages are English and Turkish. Articles submitted the journal should not have been published anywhere else or submitted for publication. Authors have undertaken full responsibility of article's content and consequences. *SDU International Journal of Educational Studies* has all of the copyrights of articles submitted to be published.

Sürelî Görevlendirme Uygulamasının Okul Yöneticilerinin Performanslarını Yordama Düzeyi*

The Predictive Level of Rotation Implementation on the School Administrators' Performances

Erdal Kurtul^{1†}, Mustafa Özgenel²

¹Millî Eğitim Bakanlığı

Orcid ID: 0000-0001-7678-4815

²İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi

Orcid ID: 0000-0002-7276-4865

Geliş Tarihi: 09/11/2020

Kabul Ediliş Tarihi: 18/01/2021

Öz

Bu çalışmanın amacı, okul yöneticilerinin rotasyon/sürelî görevlendirme uygulamasının yöneticilerin performanslarını yordama düzeyini incelemektir. Araştırma nicel araştırma yöntemine ve ilişkisel tarama modeline göre yürütülmüştür. Araştırmanın örneklemini İstanbul Avcılar, Başakşehir, Beylikdüzü, Büyükçekmece ve Esenyurt İlçelerinin devlet okullarında görev yapan 390 okul yöneticisi oluşturmuştur. Örneklem kolay ulaşılır örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Veri toplama aracı olarak; Kişisel Bilgi Formu, Yönetici Sürelî Görevlendirme Ölçeği ve Performans Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin çözümü sürecinde bağımsız grup t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi ve regresyon analiz tekniklerinden yararlanılmıştır. Okul yöneticilerinin sürelî görevlendirmeye yönelik görüşleri görev türü, eğitim düzeyi, yöneticilik kıdemi ve görev süresi değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir. Okul müdürlerinin performansları ise cinsiyetlerine, eğitim düzeylerine, yöneticilik kıdemlerine ve okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerin sürelî görevlendirmeye ilişkin görüşleri ile performansları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin performanslarının %46'sı, sürelî görevlendirmeye yönelik görüşleri tarafından açıklanmaktadır. Sürelî görevlendirme uygulamasının etkili bir şekilde yürütülmesi için gözlem ve görüşme gibi nitel yaklaşımlardan yararlanılarak uygulama hakkında derinlemesine bilgi elde edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Sürelî Görevlendirme, Rotasyon, Performans, Okul Yöneticileri.

Abstract

The aim of this study is to examine the predictive level of rotation practice on school administrators' performance. The research was conducted according to the quantitative research method and the relational survey model. The sample of the study consisted of 390 school administrators working in public schools of Istanbul Avcılar, Başakşehir, Beylikdüzü, Büyükçekmece and Esenyurt districts. The sample was determined using an easily accessible sampling method. As a data collection tool; Personal Information Form, Manager Timed Appointment Scale and Performance Scale were used. Independent group t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), correlation analysis and regression analysis techniques were used in the data solution process. It was determined that the school administrators' opinions about the rotation implementation differ significantly according to the variables of duty type, education level,

* Bu çalışma, Erdal Kurtul'un Doç. Dr. Mustafa Özgenel danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

† İletişim: Erdal Kurtul, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, erdalkurtul34@gmail.com

management seniority and tenure. School administrators' performances, on the other hand, differ significantly according to their gender, education level, management seniority and tenure at school. As a result of the research, a positive and moderately significant relationship was found between the school administrators' views on rotation practice and their performance. 46% of the school administrators' performances are explained by their opinions about rotation practice. In-depth information about the application can be obtained by making use of qualitative approaches such as observation and interview in order to carry out the rotation application effectively.

Keywords: Rotation implementation, Rotation, Performance, School Administrators

GİRİŞ

Örgütler, dinamik sistemler olarak sürekli değişim içerisindeki çevresel faktörlere uyum sağlamak durumundadır. Hem iç hem dış çevrelerinde oluşan ve örgütün varlığını tehdit eden uyarıları alması kadar, bunlara doğru tepkiler vermesi de önem arz etmektedir. Bu anlamda örgütlerdeki iş ve işleyişin sağlıklı yürütülmesi için olumlu bir örgüt iklimi ve güçlü bir örgüt kültürünün oluşması yararlı olabilir. Örgüt iklimi, bir örgütte çalışan bireylerin, örgütün hedeflerini benimsemeleri, beklenen davranışları göstermeleri, norm ve inançlara uygun ilişkilerde bulunmaları ve örgütün değer yargılarını kabul etmeleridir (Taymaz, 2003). Okul iklimi yöneticilerin, öğretmenlerin ve öğrencilerin her gün gittikleri okulda bulunmaktan hissettiklerini ifade etmekte, araştırmacıların birçoğu, insanlar gibi okullarında kendine ait bir kişiliği yani iklimi olduğunu öne sürmektedir (Bursalıoğlu, 1999; Welsh, 2000). Okul ikliminin oluşturulmasında okula üye olan yönetici, öğretmen, öğrenci ve diğer bireylerin davranışları, beklentileri, tutumları, normları ve inançları oldukça önemlidir. Okulda öğrenci, öğretmen ve okul müdürlerinin karşılıklı etkileşimleri zaman içerisinde okulda iklimi şekillendirmektedir (Şişman, 2002).

Yönetici ve öğretmenlerin iş tutumları üstünde direkt etkiye sahip olan diğer bir kavram da örgüt kültürüdür. Örgüt kültürü, üyelerin diğer bir insan grubundan ayrılmasını sağlayan düşüncelerini ve çevrelerine verdiği tepkileri de etkileyen ortak karakterlerinin etkileşimsel bir bütünü şeklinde tanımlanmaktadır (Gürdoğan ve Yavuz, 2013). Bir örgüt olarak okulların da belli bir kültüre sahip olması gerekmektedir. Çünkü güçlü okul kültürü olan okulun üyelerinde okul ve üyeler birbirleri ile özdeşleşmektedir. Okul kültürü güçlü okullarda gönüllü katılım görülmekte, bu da okul iklimini daha yumuşak ve ılımlı yapmaktadır. Okul iklimini ve kültürünü geliştirici önlemler alınmadığı takdirde eğitim örgütleri birçok tehde maruz kalabilir. Ancak eğitim örgütleri de dahil günümüzde birçok örgüt bu uyarıların doğru değerlendirilmesi ve çözülmesi konusunda yetersiz olduğu için sistemler işleyemez hale gelmektedir (Reid ve Cormier, 2008). Örgüt için tehdit ve uyarıları dikkate alacak ve çözüm bulacak birim ise okul yönetimidir.

Eğitim yönetiminin sınırlı bir alana uygulanmasıyla okul yönetim ortaya çıkmıştır. Söz konusu okul yönetimi eğitim sisteminin niteliğini, amaç ve yapısı belirler. Bu görevi okul müdürünün başarı ile yerine getirebilmesi, okuldaki tüm çalışanlara rollerini ve beklentilerini benimsetmesine bağlıdır (Bursalıoğlu, 1997). Okul yöneticileri, görev yaptıkları kurumların başarılarından ya da başarısızlıklarından birinci derecede sorumlu kişilerdir. Okullarda başarının ve verimliliğin sağlanması için ortak bir kültüre ve amaç birliğine ihtiyaç vardır. Bu amacın gerçekleştirilmesinde örgüt lideri olarak okul yöneticilerine büyük sorumluluklar düşmektedir. Okul yöneticileri; çalışmayı kolaylaştıracak uygun ortamlar yaratmalı, öğretmenlerin iş doyumlarını, örgütsel bağlılıkları ve performanslarını arttıracak yenilikçi fikirlerden ve uygulamalardan haberdar olmalıdır. Okulda karar süreci okul müdürü yetkisinde olduğu için, madde ve insan kaynakları da ona bağlıdır ve etkili okul, okul müdürünün yönetim yetkisi ile mümkün olmaktadır (Özdemir, 2014).

Yönetici ve öğretmenlerin kendisinden beklenenleri en üst seviyede gerçekleştirmesi, yüksek performans göstermelerine bağlıdır. Performans bir örgütün, grubun ya da bireyin daha önceden saptanmış amaçlar ve bu amaçlara ulaşmak için uygun standartlar ile belirli bir süre sonucunda nitel ve nicel olarak vardıkları noktayı ifade etmektedir (Aydın, 2010). Etkili bir yönetici ve öğretmen, hem

aynı seviyede olduğu diğer gruplara hem de astlarına ve öğrencilerine karşı duyarlı olmaya, astlarının ihtiyaç ve duygularıyla ilgilenmeye çalışmakta, onları doğru anladığından emin olmak için çabalamaktadır. Etkili okullar üzerinde yürütülmüş çalışmalarda, okul yöneticilerinin liderlik davranışları sergilemesinin, okulu etkili kılan en önemli faktörlerden biri olduğu tespit edilmiştir (Özdemir, 2018). Yöneticiler yalnızca kendi performansları değil, çalışanların performanslarıyla da ilgilenmek zorundadır. Çünkü amaçlara ulaşabilmek için onları motive etmesi gerekmektedir. Bu nedenle okul yöneticileri öğretmenlerin davranış, heyecan ve düşüncelerini anlayıp yorumlayabilmeli ve sonuçlarına bakarak onlar için uygun performans artırıcı uygulama ve modeller geliştirmelidir. Yöneticilerin ne kadar istekli oldukları ve hedef için ne kadar çabaladıkları durumu da öğretmenlerin performansını artırabilmekte, bu nedenle öğretmen performansında yöneticiler önemli rol oynamaktadır (İlgar, 2005). Fakat aynı örgütte uzun süreli yöneticilik yapan okul yöneticilerinde yönetme körlüğü, ego şişmesi, metal yorgunluğu ve atalet oluşabilmektedir (Ülsever, 2008). Bu durum, okulların verimliliğin düşmesine ve kurum içi çatışmalara neden olmaktadır. Çalışanlarda ise motivasyon eksikliği, örgütsel bağlılıkta azalma, işe gitmeme isteği, çeşitli bahanelerle işten kaçma gibi davranışlara yol açmaktadır (Gökkaya, 2013; Leblebici, 2005; Nural ve Çıtak, 2012). Bu durum eğitim örgütlerinde, uzun süredir görevine devam eden yöneticilerde sıkça görülebilir. Bu yöneticiler görev sürelerinin uzunluğuna bağlı olarak rahavet ve durağanlık yaşayabilir, her soruna aynı çözümlerle yaklaşmaya çalışabilir ve bazen işe yaramayan çözümlerde ısrarcı olabilir.

Eğitim örgütlerinde etkinlik ele alındığında teknolojik boyut, örgütsel yapı ve insan unsuru ön plana çıkmaktadır. İnsan unsurundaki değişiklik ise yönetim politikası ile yapılabilmekte, bu politika değişikliği ile çalışanların doyum ve güdü düzeyi artmakta, örgütlerde verimlilik artırılmakta ve yöneticilerin tutum, beceri ve bilgileri değiştirilmektedir. İnsan unsurunda yapılabilecek ve eğitim örgütüne faydası bulunacak değişimden birisi de belli süredir aynı görevi yapan yöneticilerin ve çalışanların değiştirilmesidir (Gordon, 2003; Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Çalışanların yer değiştirmesi olarak bilinen rotasyon; işgörenlerin gelişimini teşvik etmek ve güçlendirmek amacı ile, kişinin bir pozisyondan diğer bir pozisyona planlanmış hareketidir (Hayırlıoğlu ve Kanar, 2015). Millî Eğitim Bakanlığı da (2018) insan kaynaklarının etkili kullanılması için 21.06.2018 tarihinde Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği'ni yayınlamıştır. Rotasyon ya da zorunlu yer değiştirme olarak da adlandırılan bu düzenleme ilk olarak 2005 yılında denenmiş ancak kısa süreli uygulamadan sonra bırakılmıştır. Daha sonra 2010 yılında "Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmeleriyle İlgili Yönetmelik" yayınlamış ve rotasyon uygulamasını zorunlu hale getirmiştir. Bu uygulamalar genel olarak sendikalar, okul müdürleri ve eğitimciler tarafından yoğun şekilde eleştirilmiş, birçok protesto ve basın açıklaması ile hukuki boyutta tartışılmıştır (EYSEN, 2010). Basındaki açıklamalar ve yargının verdiği kararlara bakıldığında okul müdürlerinin çalışma şevkinin kırıldığı, kişisel haklar ve özlük haklarının görmezden gelindiği, bu uygulamanın başarılı olan müdürler için sürgün niteliği taşıdığı, karar alınırken tarafların dinlenmediği ve uygulamanın yeterli düşünülmediği gibi eleştiriler görülmektedir (Uçar, 2011). Son olarak "21.06.2018 tarihinde yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği" ile zorunlu yer değiştirme ve rotasyon uygulamaları "*süreli görevlendirme*" şeklini almıştır. Yönetmelik gereğince okul müdürü ve müdür yardımcıları dört yıl süre ile görevlendirilmekte, en az 4, en çok 8 yıl sonunda aynı kurumda aynı unvanda görevine devam eden yöneticilerin görevine son verilmektedir (MEB, 2018).

Alanyazın incelendiğinde Tunçbilek ve Karakavuz (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırma bulgularına göre; okul yöneticileri, süreli görevlendirme uygulamasına olumlu bulmakta, fakat ilgili yönetmeliğe eklenen maddeleri ve yapılan çalışmaları yetersiz bulmaktadırlar. Bahçalı (2014) araştırmasında, rotasyonun okullardaki işleyiş ve iletişim için yararlı olduğunu, okulların genel değişimi, müdür ve öğretmenler için yenilik ve değişiklik getirmesi açısından gerekli olduğunu, çalışma şartları açısından müdürler arasındaki adaletsizliğin giderilmesine olumlu katkısının olduğunu dile getirmiştir. Devlet okullarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin rotasyon konusundaki görüşlerini inceleyen Çalışır (2013), yönetici ve öğretmenlerin çoğunluğunun (%63) rotasyon uygulamasının mevcut sistemin işleyişine olumlu yansıdığı kanaatinde olduklarını belirlemiştir. Yardibi (2018), performans değişkeni üzerinde yaptığı çalışmada öğretmenlerin okul yöneticilerinden memnuniyet düzeylerinin iş performanslarına etkilerini incelemiş ve öğretmenlerin, yöneticilerden

memnun olmalarının iş performanslarını etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Yine okul müdürlerinin demokratik ve dönüşümcü liderlik stilleri (Özgenel ve Aktaş, 2020), yardımsever paternalist liderlik davranışları (Mert ve Özgenel, 2020) ve okul yöneticilerinin liderlik nitelikleri (Özgenel, Mert ve Parlar, 2020) öğretmenlerin performanslarını olumlu yönde etkilediği rapor edilmiştir. Dilbaz (2017) ise araştırmasında, okul iklim algılarını olumlu yönde geliştiren öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin mesleki performanslarının yüksek olduğu kanaatine varmıştır.

Okul yöneticilerinin performansı, okulun başarısını, etkililiğini ve verimliliğini doğrudan etkilemektedir (Can, 2004; Taşan, 2005). Bu anlamda, süreli görevlendirilme uygulamasının yöneticilerin performansına etkisini belirlemek açısından önem taşımaktadır. Çünkü, süreli görevlendirme uygulaması okul yöneticileri üzerinde yeniden görevlendirme ile ilgili kaygı yaşamalarına neden olabilmekte ve performanslarını olumsuz etkilediği gibi birçok tartışmayı beraberinde getirmektedir. Literatür incelendiğinde süreli görevlendirilme uygulaması konusunda çok farklı çalışmalar (Bahçalı, 2014; Balıkcı ve Akbaşlı, 2012; Eroğlu, 2015; Turan ve Sevim, 2017) yapılmasına rağmen; süreli görevlendirme uygulamasının okul yöneticilerinin performansına etkisi konusunda çok fazla araştırma yapılmamıştır. Bu noktadan hareketle mevcut araştırmanın problem cümlesi “süreli görevlendirme uygulamasının okul yöneticilerin performanslarına etkisi var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Bu araştırmanın, alanyazında var olan boşluğu kısmen de olsa dolduracağı, ilgili literatüre ve uygulayıcılara katkı sağlayacağı, konuyla ilgili çalışma yapan araştırmacılara yol göstereceği düşünülmektedir. Araştırmadan elde edilecek bulguların söz konusu süreli görevlendirme uygulaması hakkında okul yöneticilerine ve politika yapıcılara uygulamanın etkililiği hakkında fikir sunacak ve süreli görevlendirme uygulamasının okul yöneticilerinin performanslarına etkisinin incelenmesi uygulamanın güçlü veya zayıf yönleri hakkında ip ucu verecektir. Başka bir ifadeyle mevcut uygulamadan etkilenen yöneticilerin görüşlerinin belirlenmesi, işleyişte meydana gelen sorunların ortaya konulması, süreli görevlendirme uygulanmasının daha etkili ve verimli olarak işletilmesine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin süreli görevlendirme uygulaması hakkındaki görüşlerini belirlemek ve süreli görevlendirme uygulamasının yöneticilerin performanslarına etkisini incelemektir. Araştırmanın alt problemleri ise şu şekildedir:

1. Okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri ve performansları ne düzeydedir?
2. Okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri ve performansları cinsiyetlerine, görev türlerine (müdür ve müdür yardımcısı), eğitim düzeylerine, görev yaptıkları okul türüne, yöneticilik kıdemlerine, görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine, uygulamanın gerekli olduğu konusundaki düşüncelerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
3. Okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri ile performansları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri, performanslarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmanın amacı, okul yöneticilerinin süreli görevlendirme uygulaması hakkındaki görüşlerini belirlemek ve süreli görevlendirme uygulamasının yöneticilerin performanslarına etkisini incelemektir. Bu amacı gerçekleştirmek üzere ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama

modeli, iki ya da daha çok değişken arasındaki birlikte değişim varlığını ya da derecesini belirlemeyi hedefleyen araştırma modelidir (Karasar, 2003).

Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini, İstanbul İli Avcılar, Başakşehir, Beylikdüzü, ve Esenyurt ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan müdür ve müdür yardımcıları oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü hesaplanırken %95 güven seviyesi ve %5 kabul edilebilir hata payı kriter olarak alınmış ve 2018-2019 eğitim yılında bu ilçelerde görev yapan 390 okul yöneticisi kolay ulaşılabılır örnekleme yöntemiyle çalışmaya dahil edilmiştir. 390 okul yöneticisinin hesaplanan örneklem büyüklüğünden daha fazla olduğu için evreni temsil ettiğine karar verilmiştir. Kolay ulaşılabılır örnekleme yöntemi, araştırmacının diğer örnekleme yöntemlerini kullanma olanağının düşük olduğu durumlarda, araştırmaya hız ve pratiklik kazandırmak amacıyla tercih edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin demografik bilgileri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin demografik bilgileri

		f	%
Yöneticilik Görevi	Müdür	128	32,8
	Müdür Yardımcısı	262	67,2
Cinsiyet	Kadın	139	35,6
	Erkek	251	64,4
Eğitim Düzeyi	Lisans	320	82,1
	Lisansüstü	70	17,9
Toplam		390	100

Tablo 1’e göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin %32,8’i müdür, %67,2’si müdür yardımcısı; %35,6’sı kadın, %64,4’ü erkek; %82,1’si lisans eğitimi, %17,9’u ise lisansüstü eğitim almıştır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu, Yönetici Rotasyon Ölçeği ve Performans Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarıyla ilgili detaylı bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Yönetici Süreli Görevlendirme Ölçeği: Şahin ve arkadaşları (2016) tarafından geliştirilen “Öğretmen Rotasyon Ölçeği”, mevcut araştırmada yöneticilerin süreli görevlendirme uygulaması hakkındaki görüşlerini belirlemek amacıyla uyarlanmıştır. Ölçeğin orijinal formu 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert olarak derecelendirilmiş olup, 1, 4, 5 ve 20. maddeler olumsuz ifadeler içermektedir ve puanlanırken ters puanlanmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için açılımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bartlett Küresellik Testi (4399.543; $p < .01$) ve Kaiser-Meyer-Olkin (0.935) testi sonuçları verilerin faktör analizine uygun olduğu göstermiştir. Temel bileşenler analizinde madde yükü kestirim noktası 0.40 alınmıştır. Faktör analizi sonucunda 2, 3, 6, 7 ve 16. maddeler ölçekten çıkarılmıştır. 15 maddelik ölçek toplam varyansın %60.543’ünü açıklamaktadır. Ölçekte 1, 4, 5 ve 20. maddeler “engelleyci” alt boyutunda ve 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18 ve 19 maddeler “geliştirici” alt boyutlarına ait olduğu görülmüştür. Madde-toplam puan korelasyon katsayıları 0.336 ile 0.796 arasında değişmektedir. Faktörler arası korelasyon katsayısı 0.494 olarak hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde modeli değerlendirmek için ulaşılan uyum indekslerine incelenmiştir. Ki-karenin serbestlik derecesine oranının ($\chi^2/df=277.776/87=3.193$) ve GFI (0.913), AGFI (0.880), CFI (0.944), SRMR (0.069), RMSEA (0.075) değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür (Sümer, 2000’den akt., Özgenel, 2018). Şahin ve arkadaşları (2016), ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı 0.97 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı 0.917 olarak tespit edilmiştir. Ölçek “Hiç Katılmıyorum-1, Katılmıyorum-2,

Fikrim Yok-3, Katılıyorum-4, Tamamen Katılıyorum-5 şeklinde en olumsuzdan en olumlu seçeneğe olacak şekilde puanlanmaktadır. Ölçekten en az 15 puan, en fazla 75 puan alınabilmektedir.

Performans Ölçeği: Yöneticilerin performanslarını belirlemek amacıyla ilk olarak Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen, 5'li likert tipi Performans Ölçeği kullanılmıştır. Türkçeye uyarlaması Erdoğan (2011) tarafından gerçekleştirilen ve 7 maddeden oluşan ölçek, “*Hiç Katılmıyorum, Katılmıyorum, Fikrim Yok, Katılıyorum, Tamamen Katılıyorum*” şeklinde en olumsuzdan en olumlu seçeneğe olacak şekilde puanlanmaktadır. Maddelerin tamamı olumlu olan Performans Ölçeğinden en düşük 7 puan, en fazla 35 puan alınmaktadır. Bu çalışmada performans ölçeğinin tek faktörlü yapısı için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Modeli değerlendirmek için ulaşılan uyum indekslerine incelenmiştir. Ki-karenin serbestlik derecesine oranının ($\chi^2/df=31.409/10=3.141$) ve GFI (0.978), AGFI (0.937), CFI (0.986), SRMR (0.026), RMSEA (0.074) değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür (Sümer, 2000'den akt., Özgenel, 2018). Erdoğan (2011) tarafından 0.83 olarak tespit edilen Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı, bu çalışmada benzer şekilde 0.84 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplamak için ilkönce İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden ve İstanbul Valiliğinden gerekli izinler alınmıştır (59090411-20.E.13417776 sayılı ve 17.07.2018 tarihli izin). Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçları Avcılar, Başakşehir, Beylikdüzü, Büyükçekmece ve Esenyurt ilçelerinde görev yapmakta olan okul yöneticilerine bizzat uygulanmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak katılan yöneticilere, bilgi formu ve ölçekler hakkında dikkat edilmesi gereken noktalar araştırmacı tarafından açıklanmıştır. Araştırma kapsamında 418 yöneticiye ölçek uygulanmış; 28 ölçek eksik veya hatalı doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamış, toplam 390 yöneticiden elde edilen veriler değerlendirmeye alınmıştır.

Verilerin Analizi

Kişisel Bilgi Formundan elde edilen veriler, frekans ve yüzdeler halinde düzenlenerek yorumlanmıştır. Okul yöneticilerinin Süreli Görevlendirme Ölçeği ve Performans Ölçeğinden aldıkları puanların betimsel istatistikleri Tablo 2' sunulmuştur.

	Süreli Görevlendirme Ölçeği	Performans Ölçeği
Ortalama	69.750	29.012
Standart Sapma	15.328	4.350
Varyans	234.970	18.928
Minimum	20.00	16.00
Maksimum	98.00	35.00
Ranj	78.00	19.00
Çarpıklık Katsayısı	-.606	-.633
Basıklık Katsayısı	.067	-.246

Tablo 2'de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin Süreli Görevlendirme Ölçek puanlarının dağılımı için hesaplanan çarpıklık katsayısı (skewness) -0.60; basıklık katsayısı (kurtosis) 0.06; Performans Ölçeği çarpıklık katsayısı (skewness) -0.63; basıklık katsayısı (kurtosis) -0.24 olarak hesaplanmıştır. Büyüköztürk'e (2011) göre çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ile +1 aralığında kalması, verilerin normal dağılımdan geldiği şeklinde yorumlanabilmektedir. Bu bulguya göre Süreli Görevlendirme Ölçeğinden elde edilen verilerin normal dağılıma uygun olduğu değerlendirilerek, çözümlemelerinde parametrik istatistik teknikleri kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin Kişisel Bilgi Formunda yer alan bağımsız değişkenlere göre süreli görevlendirme uygulaması hakkındaki görüşlerini ve performanslarını karşılaştırmak amacıyla parametrik istatistiklerden bağımsız grup t-testi ve tek yönlü

varyans analizi (One Way ANOVA) kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizinde istatistiksel açıdan fark oluşması durumunda, farkın kaynağını belirlemek amacıyla tamamlayıcı analizlerden (Post Hot Tests) Scheffe testinden yararlanılmıştır. Grup varyanslarının homojenliği Levene's Test ile kontrol edilmiştir. Okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri ile performansları arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Korelasyon Katsayısı ile test edilmiştir. Yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşlerinin, performansları üzerindeki etkisini test etmek amacıyla regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizi yapmadan önce regresyon analizi varsayımları kontrol edilmiştir: Araştırmada ele alınan her iki değişken de süreklidir. Değişkenler arasında doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir. Veri setin uç değerler bulunmamaktadır. Hatalar tesadüfidir. Performans değişkeni süreli görevlendirme değerlerinde eşit varyans göstermektedir ve veriler normal dağılım göstermektedir. Araştırma kapsamında kullanılan tüm istatistiksel işlemlerde anlamlılık düzeyi $p < .05$ olarak kabul edilmiştir. Araştırmanın istatistiksel işlemleri SPSS paket programıyla gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

Yöneticilerin süreli görevlendirme uygulamasına ilişkin görüşleri ve performanslarına ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Süreli görevlendirme ve performans ölçeklerine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Değişkenler	N	\bar{X}	ss	Değerlendirme
Süreli görevlendirme	390	3.63	.04	Yüksek
Performans	390	4.14	.03	Yüksek

Tablo 3 incelendiğinde yöneticilerin süreli görevlendirmeye yönelik görüşlerinin ($\bar{X}=3.63$; $ss=.04$) ve performanslarının ($\bar{X}=4.14$; $ss=.03$) "yüksek" düzeyde olduğu görülmektedir. Yöneticilerin süreli görevlendirme ve performans puanlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Yöneticilerin süreli görevlendirme ve performans puanlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Süreli görevlendirme	Kadın	139	3.57	.85	-1.14	388	.252
	Erkek	251	3.67	.79			
Performans	Kadın	139	4.06	.69	-2.07	388	.039
	Erkek	251	4.19	.57			

Tablo 4'te görüldüğü gibi yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık yoktur ($t[388]=-1.14$; $p > .05$). Başka bir ifade ile kadın yöneticilerin süreli görevlendirmeye yönelik görüşlerinin ortalaması ($\bar{X}=3.57$) ile erkek yöneticilerin görüşlerinin ortalaması ($\bar{X}=3.67$) benzerdir. Tablo 3'e göre, okul yöneticilerinin performansları cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($t[388]=-2.07$; $p < .05$). Erkek yöneticilerin performansları ($\bar{X}=4.19$), kadın yöneticilerin performanslarından ($\bar{X}=4.06$) daha yüksektir. Yöneticilerin süreli görevlendirme ve performans puanlarının görev türü değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Yöneticilerin süreli görevlendirme ve performans puanlarının görev türü değişkenine göre karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Süreli görevlendirme	Müdür	128	3.75	.84	2.03	388	.032
	Müdür Yrd.	262	3.57	.80			
Performans	Müdür	128	4.16	.69	0.38	388	.704
	Müdür Yrd.	262	4.13	.58			

Tablo 5 incelendiğinde okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşlerinin görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ($t[388]=2.03$; $p<.05$). Müdürlerin süreli görevlendirme hakkındaki görüşleri ($\bar{X}=3.75$), müdür yardımcılara göre ($\bar{X}=3.57$) daha olumludur. Tablo 5'te okul yöneticilerinin performansları görev türü değişkenine göre bağımsız grup t-testi ile karşılaştırılmış fakat anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($t[388]=0.38$; $p>0.05$). Müdürlerin performans ortalaması ($\bar{X}=4.16$) ile müdür yardımcılarının performans ortalaması ($\bar{X}=4.13$) benzerdir. Yöneticilerin süreli görevlendirme ve performans puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Yöneticilerin süreli görevlendirme ve performans puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	Karşılaştırılması					
		N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Süreli görevlendirme	Lisans	320	3.60	.82	-1.78	388	.076
	Lisansüstü	70	3.79	.78			
Performans	Lisans	320	4.08	.62	-4.38	388	.000
	Lisansüstü	70	4.43	.49			

Tablo 6'da görüldüğü üzere okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri arasında eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık yoktur ($t[388]=-1.78$; $p<.05$). Lisansüstü mezunu olan yöneticilerin süreli görevlendirme hakkındaki görüşleri ($\bar{X}=3.79$) ile lisans mezunlarının ortalaması ($\bar{X}=3.60$) benzerdir. Tablo 5'e göre, okul yöneticilerinin performansları eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($t[388]=-4.38$; $p<0.05$). Lisansüstü mezunu olan yöneticilerin performans ortalaması ($\bar{X}=4.43$), lisans mezunlarına göre ($\bar{X}=4.08$) daha yüksektir. Yöneticilerin süreli görevlendirme puanlarının çalıştıkları okul türü değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Yöneticilerin süreli görevlendirme puanlarının çalıştıkları okul türüne göre ANOVA sonuçları

Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
İlkokul	138	3.69	.79	G. Arası	1.14	2	.57	.85	.428
Ortaokul	131	3.56	.76	G. İçi	260.81	387	.67		
Lise	121	3.63	.90	Toplam	261.95	389			
Toplam	390	3.64	.82						

Tablo 7 incelendiğinde, okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşlerinin görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=0.85$; $p>.05$). İlkokullarda görev yapan yöneticilerin süreli görevlendirmeye yönelik görüşlerinin ortalaması ($\bar{X}=3.69$), ortaokullarda görev yapan yöneticilerin ortalaması ($\bar{X}=3.56$) ile liselerde görev yapan yöneticilerin ortalaması ise ($\bar{X}=3.63$) benzerdir. Yöneticilerin performans puanlarının çalıştıkları okul türü değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Yöneticilerin performanslarının çalıştıkları okul türüne göre ANOVA sonuçları

Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
İlkokul	138	4.13	.64	G. Arası	.71	2	.35	.92	.399
Ortaokul	131	4.09	.58	G. İçi	149.55	387	.38		
Lise	121	4.20	.62	Toplam	150.26	389			
Toplam	390	4.14	.62						

Tablo 8'de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin performansları görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($F=0.92$; $p>.05$). İlkokullarda görev yapan yöneticilerin performans ortalaması ($\bar{X}=4.13$), ortaokullarda görev yapan yöneticilerin ortalaması ($\bar{X}=4.09$), liselerde görev yapan yöneticilerin ortalaması ($\bar{X}=4.20$) benzerdir. Yöneticilerin süreli görevlendirme

puanlarının yöneticilik kıdem değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Yöneticilerin süreli görevlendirme puanlarının yöneticilik kıdemlerine göre ANOVA sonuçları

Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
4 yıl ve altı	51	3.47	.81	G. Arası	12.92	5	2.58		
5-8 yıl	68	3.74	.77	G. İçi	249.02	384	.64		
9-12 yıl	68	3.77	.74	Toplam	261.95	389			
13-16 yıl	90	3.75	.83					3.99	.002
17-20 yıl	79	3.60	.88						
21 yıl +	34	3.14	.68						
Toplam	390	3.63	.82						

Tablo 9’a göre, okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri yöneticilik kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır ($F=3.99$; $p<.05$). Okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşlerini yöneticilik kıdemlerine göre karşılaştırmak amacıyla tamamlayıcı analizlerden Scheffe testi kullanılmıştır. Bu sonuçlara göre 5-8 yıl arası ($\bar{X}=3.74$), 9-12 yıl arası ($\bar{X}=3.77$) ve 13-16 yıl arası ($\bar{X}=3.75$) mesleki kıdeme sahip yöneticilerin süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri, 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=3.14$) mesleki kıdeme sahip yöneticilerden daha olumludur. Performans puanlarının çalıştıkları yöneticilik kıdem değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Yöneticilerin performans puanlarının yöneticilik kıdemlerine göre ANOVA sonuçları

Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
4 yıl ve altı	51	4.08	.63	G. Arası	9.14	5	1.82		
5-8 yıl	68	4.27	.60	G. İçi	141.12	384	.36		
9-12 yıl	68	4.27	.44	Toplam	150.26	389			
13-16 yıl	90	4.21	.64					4.97	.000
17-20 yıl	79	4.04	.55						
21 yıl +	34	3.74	.82						
Toplam	390	4.14	.62						

Tablo 10’da görüldüğü üzere okul yöneticilerinin performans puanları yöneticilik kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır ($F=4.97$; $p<.05$). Yöneticilerin performans puanlarını yöneticilik kıdemlerine göre karşılaştırmak amacıyla tamamlayıcı analizlerden Scheffe testi kullanılmıştır. Bu sonuçlara göre 5-8 yıl arası ($\bar{X}=4.27$), 9-12 yıl arası ($\bar{X}=4.27$) ve 13-16 yıl arası ($\bar{X}=4.04$) mesleki kıdeme sahip yöneticilerin performans puanları, 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=3.74$) mesleki kıdeme sahip yöneticilerden daha yüksektir. Yöneticilerin süreli görevlendirme ve performans puanlarının görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine göre karşılaştırılması için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Yöneticilerin süreli görevlendirme ve performans puanlarının görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine göre karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Süreli görevlendirme	4 yıl ve altı	256	3.69	.79	1.98	388	.048
	5 yıl ve üzeri	134	3.52	.86			
Performans	4 yıl ve altı	256	4.19	.60	2.06	388	.040
	5 yıl ve üzeri	134	4.05	.64			

Tablo 11 incelendiğinde, yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($t/388]= 1.98$; $p<.05$).

Buldukları okulda 4 yıl ve daha az görev yapan okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye görüşleri ($\bar{X}=3.69$), 5 yıl ve üzeri görev yapanlardan ($\bar{X}=3.52$) daha olumludur. Tablo 11 incelendiğinde, okul yöneticilerinin performanslarının görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t[388]=2.06$; $p<0.05$). Buldukları okulda 4 yıl ve daha az görev yapan okul yöneticilerinin performans puanları ($\bar{X}=4.19$), 5 yıl ve üzeri görev yapanlardan ($\bar{X}=4.05$) daha yüksektir. Yöneticilerin süreli görevlendirme puanlarının rotasyonun gerekliliği konusundaki görüşlerine göre karşılaştırılması için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Yöneticilerin süreli görevlendirme puanlarının rotasyonun gerekliliği konusundaki görüşlerine göre karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Süreli görevlendirme	Evet	248	3.92	.62	10.13	388	.000
	Hayır	142	3.14	.88			
Performans	Evet	248	4.31	.51	7.66	388	.000
	Hayır	142	3.84	.68			

Tablo 12’e göre, okul yöneticilerinin süreli görevlendirme puanları süreli görevlendirme uygulamasının gerekliliği konusundaki görüşlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($t[388]=-10.13$; $p<0.05$). Uygulamanın gerekli olduğuna inanan yöneticilerin süreli görevlendirme hakkındaki görüşleri ($\bar{X}=3.92$), gerekli olmadığına inanan yöneticilerden ($\bar{X}=3.14$) daha olumludur. Tablo 11 incelendiğinde, okul yöneticilerinin performanslarının uygulamanın gerekliliği konusundaki görüşlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t[388]=7.66$; $p<0.05$). Uygulamanın gerekli olduğuna inanan yöneticilerin performans ortalaması ($\bar{X}=4.31$), gerekli olmadığına inanan yöneticilerin ortalamasından ($\bar{X}=3.84$) daha yüksektir. Yöneticilerin süreli görevlendirme puanları ile performans puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13. Yöneticilerin süreli görevlendirme puanları ile performans puanları arasındaki korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	r	Performans
Süreli görevlendirme	.680**	.000
	N	390

** $p<0.01$

Tablo 13’te verilen korelasyon analizi sonuçlarına göre okul yöneticilerin süreli görevlendirme hakkındaki görüşleri ile performansları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişki vardır ($r=.68$; $p<.01$). Bu sonuçlar, okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye görüşleri olumlu yönde arttıkça, performanslarının da artış gösterdiği şeklinde yorumlanabilir. Okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşlerinin performanslarını anlamlı olarak yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan regresyon ilişkin analiz sonuçları Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14. Okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşlerinin performanslarını yordayıp yordamadığına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p
Süreli Görevlendirme	Performans	0.51	0.03	0.68	18.22	.000

$R=0.68$, $R^2=0.46$, $F=332.10$, $p<0.05$

Tablo 14 incelendiğinde, okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşlerinin, performanslarını anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir ($t=18.22$; $p<.001$). Okul yöneticilerinin performanslarındaki toplam varyansın %46’sı süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri tarafından açıklanmaktadır ($\beta=.68$; $r=.68$; $r^2=.46$; $F=332.10$; $p<.001$).

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada süreli görevlendirme uygulamasının okul yöneticilerinin performanslarını yordayıp yordamadığını belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada okul yöneticilerinin süreli görevlendirme uygulaması görüşlerinin olumlu olarak “yüksek” düzeyde olduğu görülmüştür. Yöneticilerin ölçekte yer alan bazı maddelere verdikleri cevaplar irdelendiğinde bu durum daha net olarak anlaşılmaktadır. Örneğin; “Okul yöneticilerini süreli görevlendirme, okullara değişim ve dinamizm getirir.”; “Süreli görevlendirme, okulları yeniliklere açık hale getirir.” ve “Süreli görevlendirme, okul yöneticilerinin mesleki vizyonunu geliştirir.” maddelerine yüksek düzeyde olumlu görüş beyan etmişlerdir. Bu sonuçlar yöneticilerin süreli görevlendirmeye genel olarak olumlu baktığı şeklinde değerlendirilebilir. Bugüne kadar gerçekleştirilen birçok araştırmada okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin süreli görevlendirme uygulamasına olumlu baktıkları belirlenmiştir. (Bahçalı, 2014; Nural ve Çıtak, 2012; Tunçbilek ve Karakavuz, 2017; Turan ve Sevim, 2017). Bu sonuçlar mevcut araştırmayı destekler niteliktedir. Bahçalı'nın (2014) çalışmasında, okul müdürlerinden tamamına yakını süreli görevlendirme uygulamasına ilişkin olumlu yönde görüş belirtmişlerdir. Müdürler, rotasyonun okullardaki işleyiş ve iletişim için yararlı olduğunu, müdür ve öğretmenler için yenilik ve değişiklik getirmesi açısından gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Turan ve Sevim (2017) öğretmenlerin süreli görevlendirme konusundaki görüşlerini inceledikleri bir çalışmada, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun uygulamadan memnun olduklarını, uygulamanın mesleki verimliliği arttırdığı ve sosyal hayatlarını zenginleştirdiği sonucuna ulaşmıştır. Kurtulmuş ve arkadaşları (2012) tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışmada okul yöneticileri, süreli görevlendirme uygulamasının monotonluğun engellediği, değişim ve yenilik getirdiği görüşünü ifade etmişlerdir. Çalışır'ın (2013) çalışmasında ise rotasyonun makamların kişiselleşmesini önleyeceği görüşünü katılımcıların büyük oranda onayladıklarını belirlenmiştir. Fink'in (2011) çalışmasında da okullarda zamanla mesleki ve örgütsel körlük oluşması, müdürün okulu kendi mülkü gibi görmesi gibi nedenlerle okul müdürlerinin rotasyonu yararlı ve olumlu buldukları tespit edilmiştir. Bu sonuçlar Elma, Şener ve Çiftli'nin (2011) araştırmasında da okul müdürleri zamanla oluşan örgütsel körlüğün önlenmesine; okulda değişim ve dönüşümü başlatmaya sağlayacağı katkı nedeniyle rotasyon uygulamasına olumlu bakmaktadırlar. Bu değişim ile yeni bakış açılarının ortaya çıktığını; personeli monotonluktan kurtulduğunu ve kurum içi çatışmaların önlendiğini belirtmişlerdir. Yine bu araştırmayla da paralel sonuçlar içeren ilgili alanyazın incelendiğinde süreli görevlendirme ile ilgili olarak; mesleki verimliliği artırır, değişim ve dinamizm getirir, örgüt iklimini olumlu yönde etkiler, çalışanların ve yöneticilerin motivasyonunu artırır, monotonluğu ve örgütsel körlüğü engeller, makamların kişiselleşmesinin önüne geçer ve fırsat eşitliği sağlar görüşlerinin ön plana çıktığı tespit edilmiştir (Akbaşlı ve Balıkçı, 2012; Bahçalı, 2014; Çalışlar, 2013; Elma, Şener ve Çiftli, 2011; Gökkaya, 2013). Öte yandan, bu araştırma sonuçlarıyla farklılık gösteren ve süreli görevlendirme uygulamasının olumsuz yönlerine odaklanan çalışmalar da bulunmaktadır (Eroğlu, 2015; Yılmaz ve arkadaşları, 2012; Yörük ve Günbayı, 2015). Eroğlu (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada yöneticilerin çoğunluğunun uygulamaya olumsuz baktıkları belirlenmiştir. Uygulamanın işletme körlüğünü önlemediğini düşünen yöneticilerin oranı %60 civarındadır. Çalışır'ın (2013) çalışmasında öğretmenler, süreli görevlendirme uygulamasının örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyeceği görüşünü ifade etmişlerdir. Yörük ve Günbayı (2015)'nin çalışmasında, öğretmenlerin belli aralıklarla başka kurumlara atanmasının, bulunduğu kuruma olan aidiyet duygusunu ve bağlılığını olumsuz yönde etkilediği görüşü dile getirilmiştir. Benzer sonuçlar Yılmaz ve arkadaşları (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da ortaya konulmuştur. Bu çalışmada eğitimciler, süreli görevlendirme uygulamasının örgüt kültürüne zarar vereceği, iletişim ve uyum sorunlarına yol açacağı kanaatini taşıdıklarını ifade etmişlerdir. Tüm sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda okul yöneticilerinin süreli görevlendirme söz konusu olduğunda okullarında daha etkin rol oynadığı, okulun işleyişine olumlu katkılar sağlayarak çalışanların motivasyonunu arttıracığı ve okul yöneticilerinin süreli görevlendirme uygulaması hakkında olumlu karşıladıkları sonucuna varılabilir.

Öte yandan, okul yöneticileri kendi performanslarını oldukça “yüksek” değerlendirdikleri anlaşılmaktadır. Okul yöneticilerin ölçekte yer alan maddelere verdikleri cevaplar iddiayı destekler niteliktedir. Örneğin; “iş performansımın yeterli olduğunu düşünüyorum.”; “İşimle ilgili konularda kendimi sürekli geliştiririm.”; “Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan

eminim.” gibi maddelere verilen cevaplar “çok yüksek” düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgulara göre okul yöneticileri, performanslarının yüksek olduğunu değerlendirmektedirler. Okullarda gerçekleştirilen benzer çalışmalarda da eğitimciler performansları hakkında olumlu düşünceler beyan etmişlerdir. Özgenel, Mert ve Parlar (2020), Mert ve Özgenel (2020), Özgenel (2019), Özgenel ve Mert (2019), Özgenel ve Aktaş (2020), Özgenel ve Sevilmiş (2019), Şahin (2016), öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalarda, öğretmenlerin performanslarını yüksek değerlendirdiklerini rapor etmişlerdir. Aynı şekilde Kaya'nın (2016) çalışmasında da eğitimciler, iş performanslarını yüksek olarak değerlendirmişlerdir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin yüksek düzeyde performans göstermeleri memnuniyet verici bir sonuç olarak kabul edilebilir.

Okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri *cinsiyetlerine* göre anlamlı farklılık göstermezken; performansları anlamlı farklılık göstermektedir. Erkek yöneticilerin performansları, kadın yöneticilere göre daha yüksektir. Performans araştırmalarında cinsiyetin önemli bir faktör olduğunu gösteren farklı çalışmalar bulunmaktadır. Erkuş ve Fındıklı'da (2013) farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri bir araştırmada, cinsiyetin performansı belirlemede etkili bir faktör olduğunu belirlemişlerdir. Benzer bir çalışmada Yelboğa (2006), çalışanların demografik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkileri incelemiş ve cinsiyetin iş performansını anlamlı olarak yordadığını tespit etmiştir. Mert ve Özgenel (2020), Özgenel ve Mert (2019), Yazıcıoğlu (2010), öğretmenlerin performanslarının cinsiyet değişkenine göre farklılaştığını, kadın öğretmenlerin performansları erkeklere göre daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Bununla birlikte, Özgenel ve Aktaş (2020), Özgenel (2019), Begenirbaş ve Çalışkan (2014), Özgenel, Mert ve Parlar (2020), Çınar ve Akpunar'ın (2017) yaptıkları çalışmalarda cinsiyetin performans üzerinde etkili olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda erkek yöneticilerin performanslarının kadınlara göre daha yüksek olmasını toplumun cinsiyet bakımından şekillendirdiği rollerdeki farklılığa bağlayabiliriz. Kadınların iş dışındaki hayatta erkeklere göre daha aktif olması görevini yaparken oluşan yorgunluktan dolayı performans düşüklüğüne sebep olmuş olabilir.

Okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri *görev türü* değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Müdürlerin süreli görevlendirme hakkındaki görüşleri, müdür yardımcılarına göre daha olumludur. Bugüne kadar birçok araştırmada süreli görevlendirme uygulamasının çalışanların motivasyonunu ve mesleki verimliliğini arttırdığı belirlenmiştir (Nural ve Çıtak, 2012; Tonbul ve Sağıroğlu, 2012; Turan ve Sevim, 2017). Eğitim örgütlerinin verimliliğinden sorumlu olan ve örgütsel değişime liderlik yapan okul yöneticilerinin uygulama konusunda olumlu görüş belirtmeleri beklenen durumdur. Öte yandan, okul yöneticilerinin performansları arasında görev türlerine göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Hem okul müdürlerinin hem de müdür yardımcılarının okul etkililiği için benzer düzeyde performans gösterdiği söylenebilir.

Okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri *eğitim düzeyine* göre incelenmiş ve anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Lisansüstü mezunu olan yöneticilerin süreli görevlendirme hakkındaki görüşleri, lisans mezunlarına göre daha olumludur. Benzer şekilde, lisansüstü mezunu olan yöneticilerin performansları, lisans mezunlarına göre daha yüksektir. Bu durum, lisansüstü mezunu olan yöneticilerin süreli görevlendirme uygulaması hakkında daha çok bilgi sahibi olmaları ile açıklanabilir. Lisansüstü eğitim sürecinde gerek dersler ve gerekse tartışma ortamları sayesinde süreli görevlendirme uygulaması konusunda daha fazla bilgi sahibi olunduğu, konuyla ilgili ulusal ve uluslararası literatüre hâkim oldukça pozitif tutumların da yükseldiği değerlendirilebilir. Eğitim durumun çalışanların performansı üzerindeki etkisi konusunda literatürde farklı sonuçlara rastlanmıştır. Türkoğlu ve Yurdakul (2017) çalışmasından eğitim durumun performans üzerinde etkili olduğunu ve lisansüstü mezunlarının performanslarının daha yüksek olduğunu; ancak, Özgenel, Mert ve Parlar (2020) ise lisans mezunu öğretmenlerin performanslarının lisansüstü mezun öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte birçok çalışmada eğitim durumunun/düzeyinin performans üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Özgenel, 2019; Özgenel ve Mert, 2019; Şahin, 2016). Yelboğa (2006) çalışanların demografik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkileri incelemiş ve eğitim düzeyinin iş performansının anlamlı yordayıcı olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşlerinin *görev yaptıkları okul türüne* göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. İlkokullarda görev yapan yöneticilerin süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri, ortaokul ve liselerde görev yapan yöneticilere göre daha olumlu olmasına rağmen, bu fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Benzer şekilde okul yöneticilerinin performansları da görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Ancak Özgenel, Mert ve Parlar (2020), Özgenel (2019), Özgenel ve Aktaş (2020), Özgenel ve Mert (2019) öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü/kademeler anaokulunda, ilkokula, ortaokula ve liseye doğru ilerledikçe performanslarının azaldığını tespit ederken; Mert ve Özgenel (2020) farklı okul türlerinde/kademelerinde görev yapan öğretmenlerin performanslarında anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir. Farklı tür/kademelerde görev yapan öğretmenlerin performans sonuçları farklılık gösterse de yöneticilerin süreli görevlendirme uygulamasına yönelik görüşleri ve performansları da benzerdir.

Okul yöneticilerinin *yöneticilik kıdemlerine* göre hem süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri hem de performans puanları açısından anlamlı farklılık göstermektedir. 21 yıl ve üzeri yöneticilik kıdemine sahip olan okul yöneticilerinin hem süreli görevlendirmeye yönelik görüşlerinin hem de performans puanlarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, iş-aile yaşam dengesini oluşturan ve belli bir konfor alanına kavuşan kıdemli yöneticilerin kurulu düzenlerini bozmak istemeyişlerinden kaynaklanabilir. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde, mesleğe yeni başlayan ve mesleğin sonuna yaklaşmış eğitimcilerin performanslarının düşük olduğunu sonucu ile karşılaşılmaktadır (Avder, 2007; Baykal ve Altuntaş, 2014). Yazıcıoğlu (2010) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada performansın mesleki kıdeme göre farklılaştığı saptanmıştır. Bu çalışmaya göre mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin performanslarının düşük olduğu tespit edilmiştir. Özgenel ve Sevilmiş (2019) öğretmenlerin kıdem yılı arttıkça performanslarının düştüğünü belirlemiştir. Öte yandan mesleki kıdemin performans üzerinde etkisi olmadığını tespit eden birçok çalışma da bulunmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013; Mert ve Özgenel, 2020; Özgenel, Mert ve Parlar, 2020; Özgenel, 2019; Özgenel ve Aktaş, 2020; Özgenel ve Mert, 2019; Şahin, 2016; Yardibi, 2018). Yelboğa (2006), çalışanların mesleki kıdemlerinin iş performansının anlamlı yordayıcısı olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak genel anlamda yönetici ve öğretmenlerin kıdem yılları arttıkça performanslarının da azaldığı söylenebilir.

Yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri *görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine* göre anlamlı farklılık göstermektedir. Buldukları okulda 4 yıl ve daha az görev yapan okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri, 5 yıl ve daha fazla görev yapanlardan daha olumludur. Aynı şekilde, buldukları okulda 4 yıl ve daha az görev yapan okul yöneticilerinin performans puanları, 5 yıl ve daha fazla görev yapanlardan anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde süreli görevlendirme uygulamasının gerekli olduğuna inanan yöneticilerin süreli görevlendirme hakkındaki görüşleri ve performansları, gerekli olmadığına inanan yöneticilerden daha olumludur. Aynı kurumda uzun süreli yöneticilik yapan okul müdürlerinde yönetme körlüğü, metal yorgunluğu ve atalet oluşabilmektedir (Ülsever, 2008). Atalet, okulların sağlıklı çalışmasını ve verimliliğini olumsuz yönde etkilemekte; kurum içi çatışmalara neden olmaktadır (Leblebici, 2005). Çalışanlarda ise motivasyon eksikliği, işe gitmeme isteği, çeşitli bahanelerle işten kaçma gibi davranışlara yol açmaktadır. Öte yandan, eğitimcilerin belli aralıkla okul değişikliği yaparak farklı okullarda çalışmaları, sahip oldukları deneyim, kültür ve özellikle bilginin başka okullara aktarılmasını sağlamaktadır (Gökkaya, 2013). Süreli görevlendirme uygulaması, insan gücünün dolaşımını sağlayarak okullarda oluşan monotonluğu önlemekte ve okullara dinamizm kazandırmaktadır. Bu durum, örgütsel yenileşmeyi ve performans artışını beraberinde getirmektedir (Şahin vd., 2016). Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde süreli görevlendirme uygulamasının olumlu bir uygulama olduğu hakkında ip ucu vermektedir.

Son olarak çalışmada, okul yöneticilerin süreli görevlendirme hakkındaki görüşleri ile performansları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri, performanslarını anlamlı olarak yordamaktadır. Bu bulguya göre, süreli görevlendirme hakkında olumlu kanaat belirten yöneticilerin, performanslarının da olumlu yönde etkilendiği söylenebilir. Bu sonuç konuyla ilgili literatür tarafından da desteklenmektedir (Garg

ve Rastogi, 2006; Kaymaz, 2010; Turan ve Sevim, 2017). Süreli görevlendirme uygulamasının örgüt iklimini olumlu yönde etkilediği ve dolaylı olarak çalışanların da performansını arttırdığı değerlendirilmektedir. Dilbaz (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, okul iklimi ile çalışan performansı arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki belirlenmiştir. Örgüt iklim algısı ve mesleki bağlılığı (Özgenel, 2019) yüksek eğitimcilerin mesleki performanslarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir. Özdemir ve Yirmibeş (2016), liderlik ekibi uyumu, iş doyumunu ve iş performansı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya çıkarmıştır. Turan ve Sevim (2017), öğrenci velisi ve öğretmen görüşlerine göre süreli görevlendirme uygulamasının öğrenci performansını nasıl etkilediğini incelemiştir. Araştırma sonucunda hem öğretmenlerin hem de öğrenci velilerinin büyük bir kısmı, rotasyonun öğrenci performansını arttıracaklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar, rotasyonla birlikte öğrencilerin kültürel düzeylerinde artış görülebilir, iletişim kurma becerileri gelişebilir, farklı deneyimlerden yararlanma olanakları artabilir ve sosyalleşme becerileri gelişebilir görüşlerini dile getirmişlerdir. Gökçaya'nın (2013) çalışmasında, süreli görevlendirme uygulaması ile yeni fikirlerin ve yeni bakış açılarının ortaya çıktığı ifade edilmiştir. Bu değişim personeli monotonluktan kurtarmakta ve çalışanların memnuniyetini arttırmaktadır. Bu durumda süreli görevlendirme uygulaması, insan gücünün dolaşımını sağlayarak okullarda oluşabilecek monotonluğu önlemekte ve okullara dinamizm kazandırmaktadır. Bu durum örgütsel değişim ve performansı beraberinde getirmektedir (Van Wijk, Jansen ve Lyles, 2008). Nitekim, Tonbul ve Sağiroğlu'nun (2012) çalışmasında, süreli görevlendirme uygulamasının motivasyon ve başarıyı arttırdığı belirlenmiştir. Bireylerin, söz konusu bir fenomene yönelik olumlu veya olumsuz tutumları davranışlarını olumlu veya olumsuz etkilemektedir. Örneğin, Özgenel ve Sevilmiş (2019) öğretmenlerin mesleki tutumlarının performanslarını etkileyen önemli bir faktör olduğunu saptamıştır. Sonuç olarak okul yöneticilerinin süreli görevlendirmeye yönelik görüşlerinin olumlu olması, performanslarını olumlu etkilemektedir. Süreli görevlendirme uygulamasının okul personeli açısından daha dinamik bir çalışma ortamı sağlayacağı, iş doyumunu artıracak, meslektaşlar arasında farklı deneyimlerin paylaşılacağı ve buna bağlı olarak da okul ikliminin olumlu yönde etkileneceği ve okul yönetimine olumlu etki edebileceği söylenebilir.

Bu araştırma, okul yöneticilerinin süreli görevlendirme görüşleri ile performansları arasındaki ilişki ile sınırlandırılmıştır. Daha sonra yapılacak çalışmalarda; süreli görevlendirme uygulamasının motivasyon, başarı, örgütsel yenileşme ve örgüt iklimine etkileri gibi birçok değişken ele alınabilir. Süreli görevlendirme uygulamasında konusunda yapılacak çalışmalarda, 360 derece değerlendirme yaklaşımı kullanılarak yönetici, öğretmen, öğrenci, veli ve sendikaların görüşleri alınabilir. Süreli görevlendirme uygulamasının etkililiğini ve verimliliğini değerlendirmek amacıyla daha kapsamlı çalışmalar yapılabilir. Bundan sonra gerçekleştirilecek çalışmalarda; gözlem ve görüşme gibi nitel yaklaşımlardan yararlanılabilir. Böylece uygulama hakkında derinlemesine bilgiler elde edilebilir. Çalışmada eğitim düzeyine bağlı olarak okul yöneticilerinin süreli görevlendirme görüşlerinin ve performansların arttığı tespit edilmiştir. Bu noktadan hareketle, okul yöneticileri lisansüstü eğitim almaya yönlendirilebilir ve teşvik edilebilir. Süreli görevlendirme uygulamasında olumsuz algısına yol açan uygulamalar gözden geçirilebilir; süreçler şeffaf ve denetlenebilir hale getirilebilir.

KAYNAKLAR

- Avder, E. (2007). *İşletmelerde verimliliğe etki eden faktörler ve örnek bir çalışma*. <http://www.muhasebetr.com/yazarlarimiz/erdogan/007> [Erişim Tarihi: 15 Ocak 2019].
- Aydın, A. (2010). *İlköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörler* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bahçalı, G. (2014). *Rotasyon uygulamalarının değerlendirilmesi: Eskişehir ili örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Balıkçı, A. ve Akbaşlı, S. (2012). Kamu eğitim okullarında zorunlu yer değiştirme sonucu görev yeri değişen eğitim yöneticilerinin zorunlu yer değiştirme hakkındaki görüşlerinin değerlendirilmesi. 7. *Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi*, Malatya.
- Baykal, Ü. ve Altuntaş, S. (2014). Organizational citizenship behavior levels of nurses and effective factors. *Journal of Health and Nursing Management*, 1(2), 89-98.

- Beğenirbaş, M. ve Çalışkan, A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.
- Bursalıoğlu, Z. (1999). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem.
- Can, N. (2004). Öğretmenlerin geliştirilmesi ve etkili öğretmen davranışları. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 103-119.
- Çalışır, İ. (2013). *Devlet okullarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin okul yöneticilerine uygulanan rotasyon atamalarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dilbaz, S. S. (2017). *Okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Elma, C., Şener, M. ve Çiftli, S. (2011). Okul müdürlerinin zorunlu yer değiştirme uygulaması: müfettiş, yönetici ve öğretmen görüşlerine dayalı bir değerlendirme. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Burdur.
- Erdoğan, A. (2011). *Etkili liderlik, örgütsel sessizlik ve performans ilişkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Eroğlu, F. (2015). Yer değişikliği yapan eğitim yöneticilerinin örgütsel güven algıları. *Milli Eğitim Dergisi*, 45(211), 87-95.
- EYSEN, (2010). *EYSEN'den rotasyon açıklaması*. http://www.turkiyeegitim.com/news_detail.php?id=22116 Erişim Tarihi: 21.06.2018.
- Fink, D. (2011). Pipelines, pools and reservoirs: Building leadership capacity for sustained improvement. *Journal of Educational Administration*, 49(6), 670-684.
- Gordon, L. (2003). School choice and the social market in New Zealand: Education reform in an era of increasing inequality. *International Studies in Sociology of Education*, 13(1), 17-34.
- Gökkaya, N. (2013). *Okul müdürlerine uygulanan rotasyona ilişkin ilköğretim ve ortaokul müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin görüşleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Gürdoğan, A. ve Yavuz, E., (2013). Turizm işletmelerinde örgüt kültürü ve liderlik davranışı etkileşimi: Muğla ilinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24(1), 57-69.
- Hayırlıoğlu, E. ve Kanat, M. H. (2015). Rotasyon kavramı ve rotasyonunun okul müdürlerinin eğitim liderliğine etkisi. *Uluslararası Alan Eğitimi Dergisi*, 1(2).
- İlgar, L. (2005). *Eğitim yönetimi, okul yönetimi, sınıf yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Kaya, N. (2016). *Mobbingin örgütte adalet algısı ve örgütsel bağlılık ilişkisi ile çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaymaz, K. (2010). The effects of job rotation practices on motivation: A research on managers in the automotive organizations. *Business and Economics Research Journal*, 1(3), 69.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42, 58-74.
- Kurtulmuş, M., Gündaş, A. ve Ardiç, T. (2012). Zorunlu yer değişikliği uygulamasına (rotasyon) ilişkin ilköğretim yöneticilerinin görüşleri. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 49-57.
- Leblebici, D. N. (2005). Küresel değişim baskısına karşı Türk bürokrasisindeki yapısal uyum çabalarının yapısal atalet kavramı açısından değerlendirilmesi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 1-14.
- MEB. (2018). *Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği*. Resmî Gazete: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/06/20180621-8.htm> adresinden alındı.
- Mert, P., & Özgenel, M. (2020). A relational research on paternalist leadership behaviors perceived by teachers and teachers' performance. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 15(2), 41-60.
- Nural, E. ve Çıtak, Ş. (2012). Ordu ilindeki resmi eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin zorunlu yer değiştirme uygulamasına ilişkin görüş ve önerileri. *7. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi*, Malatya.
- Özdemir, M. (2018). Liderlik yönelimi ve politik beceri arasındaki ilişkinin okul müdürlerinin görüşlerine göre incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 19(1), 116-134.
- Özdemir, M. ve Yirmibeş, A. (2016). Okullarda liderlik ekibi uyumu ve öğretmen performansı ilişkisinde iş doyumunun aracı etkisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2), 323-348.
- Özdemir, S. (Ed) (2014). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (3. Baskı) Ankara: Pegem.
- Özgenel, M. (2019). An antecedent of teacher performance: Occupational commitment. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 4(7), 100-126.
- Özgenel, M., & Aktaş, A. (2020). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmen performansına etkisi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 1-18.

- Özgenel, M., & Mert, P. (2019). The role of teacher performance in school effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 4(10), 417-434.
- Özgenel, M., Mert, P., & Parlar, H. (2020, baskıda). Improving teacher performance: Leadership qualities of school principals as a tool. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39).
- Özgenel, M. & Sevilmiş, R. (2019). Öğretmenlerin mesleki tutumlarının performanslarına etkisi. *2nd International Congress on New Horizons in Education and Social Sciences (ICES-2019)*, June 18-19, 2019, İstanbul-Turkey.
- Reid, R. A., & Cormier, J. R. (2003). Applying the TOC TP: A case study in the service sector. *Managing Service Quality: An International Journal*, 13(5), 349-369.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. V. (1998). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa.
- Şahin, H. (2016). *Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki: İzmir ili çığlı ilçesi devlet ilkokullarına ilişkin bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Şahin, İ., Beycioğlu, K., Sincar, M. ve Çıkrıkçı, F. (2016). Öğretmen rotasyon (Zorunlu yer değiştirme) ölçeğinin geliştirilmesi. *Kurum ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(2), 267-287.
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde mükemmellik arayışı etkili okullar*. Ankara: Pegem.
- Taşan, Ü. (2005). *İlköğretim okulu yöneticilerinin okul sağlığına etkileri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Taymaz, H. (2003). *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi – okul yöneticisinin iş alanları, alanlara giren işler, işlerin işlemleri, işlem basamakları*. Ankara: Pegem.
- Tonbul, Y. ve Sağıroğlu, S. (2012). Okul müdürlerinin zorunlu yer değiştirme uygulamasına ilişkin bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 313-339.
- Tunçbilek, M. M. ve Karakavuz, A. (2017). Okul yöneticilerinin MEB zorunlu öğretmen rotasyonu algıları ile rotasyon, okul, öğretmen ve mevzuat ilişkisi. *Journal of International Social Research*, 10(49).
- Turan, L. ve Sevim, O. (2017). Öğretmen ve öğrenci velilerinin zorunlu öğretmen rotasyonu hakkındaki görüşlerinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 109.
- Uçar, S. (2011). *Eğitimde en büyük müdür operasyonu!* <http://www.memurlar.biz/haber/egitimde-en-buyuk-mudur-operasyonu--36834.html>, Erişim Tarihi: 21.06.2018.
- Ülsever, C. (2008). *İnsanlarda metal yorgunluğu*. Hürriyet Gazetesi [28 Eylül 2008].
- Van Wijk, R., Jansen, J. J. P., & Lyles, M. (2008). Inter- and intra-organizational knowledge transfer: A meta-analytic review and assessment of its antecedents and consequences. *Journal of Management Studies*, 45(4), 830-853. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2008.00771.x>
- Welsh, W. N. (2000). The effects of school climate on school disorder. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 567(1), 88-107.
- Yardibi, N. (2018). Öğretmenlerin yöneticilerden memnuniyet düzeylerinin iş performanslarına etkisi. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 14 (1).
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Öğütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması. *Bilgi*, 55(1), 243-264.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-211.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, K., Altınkurt, Y., Karaköse, T. ve Erol, E. (2012). Okul yöneticilerine uygulanan zorunlu yer değiştirme uygulaması hakkında okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri. *E-international Journal of Educational Research* 3 (3), 65-83.
- Yörük, T. ve Günbayı, İ. (2015). Öğretmenlere yönelik uygulanması planlanan rotasyona ilişkin öğretmen görüşleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 59-72.

The Predictive Level of Rotation Implementation on the School Administrators' Performances

Erdal Kurtul^{1‡}, Mustafa Özgenel²

¹Ministry of National Education

Orcid ID: 0000-0001-7678-4815

²Istanbul Sabahattin Zaim University

Orcid ID: 0000-0002-7276-4865

Extended Abstract

Introduction: The performance of school administrators directly affects the success, effectiveness and efficiency of the school (Can, 2004; Taşan, 2005). In this sense, it is important in terms of determining the effect of temporary assignment on the performance of managers. Because, the practice of temporary assignment can cause anxiety about the reassignment of school administrators and it affects their performance negatively and brings along many discussions. When the literature is examined, although there are many different studies (Bahçalı, 2014; Balıkçı & Akbaşlı, 2012; Eroğlu, 2015; Turan & Sevim, 2017) regarding the application of temporary assignment; Much research has not been done on the effect of temporary assignment on the performance of school administrators. From this point on, the problem sentence of the present study is "Does the temporary assignment practice have an effect on the performance of school administrators? It was determined as. It is thought that this research will partially fill the gap existing in the literature, contribute to the relevant literature and practitioners, and guide researchers who work on the subject. The findings of the research will provide school administrators and policy makers with an idea about the effectiveness of the temporary assignment practice, and examining the effect of the temporary assignment application on the performance of school administrators will give clues about the strengths and weaknesses of the practice. In other words, it is considered that determining the opinions of the managers affected by the current practice, revealing the problems that occur in the operation, and the implementation of timed assignment will contribute to the operation of it more effectively and efficiently. In this context, the purpose of the study is to determine the views of school administrators about the temporary assignment practice and to examine the effect of the temporary assignment application on the performance of the administrators. The sub-problems of the study are as follows: (i) What are the school administrators' views and performances regarding the assignment? (ii) Do school administrators' views and performances on temporary assignment show significant differences according to their gender, types of duty (principal and vice principal), education level, type of school they work, seniority of management, duration of work at the school where they work, and the necessity of implementation? (iii) Is there a significant relationship between school administrators' views on assignment and their performance? (iv) Do school administrators' views about assignment significantly predict their performance?

Method: The purpose of this study is to determine the views of school administrators about the time assignment practice and to examine the effect of the temporary assignment on the performance of the administrators. Relational scanning model has been used to achieve this goal. The universe of the research consists of the principals and vice principals working in the schools affiliated to the Ministry of National Education in Avcılar, Başakşehir, Beylikdüzü, and Esenyurt districts of Istanbul. It was decided that the calculated sample size of 390 school administrators represented the population. Personal Information Form, Manager Rotation Scale and Performance Scale were used to collect data in the study. In order to collect data in the study, first the necessary permissions were obtained from

[‡]Corresponding author: *Erdal Kurtul, Istanbul Sabahattin Zaim University, erdalkurtul34@gmail.com*

the Istanbul Provincial Directorate of National Education and the Istanbul Governorship (permission numbered 59090411-20.E.13417776 and dated 17.07.2018). Data collection tools used within the scope of the study were personally applied to school administrators working in Avcılar, Başakşehir, Beylikdüzü, Büyükçekmece and Esenyurt districts. The researcher explained the points to be taken into consideration about the information form and scales to the administrators who voluntarily participated in the study. The scale was applied to 418 managers within the scope of the research; 28 scales were not included in the assessment because they were filled incompletely or incorrectly, and the data obtained from a total of 390 managers were evaluated.

Results and Discussion: It was observed that the school administrators' views and performances regarding the assignment were at a "high" level. There is no significant difference between the school administrators' opinions about the assignment according to the gender variable. However, the performances of male managers are higher than the performances of female managers. It is understood that the school administrators' opinions about the assignment differ significantly according to the variable of the task type. The views of the managers about the temporary assignment are more positive than the assistant managers. No significant difference was found in the performances of school administrators according to the variable of task type. There is no significant difference between the school administrators' opinions about the assignment according to the education level variable. School administrators' performances differ significantly according to the educational level variable. The performances of managers with graduate degrees are higher than undergraduate graduates. It was determined that the views and performances of the school administrators about the assignment did not differ significantly according to the type of school they worked in. The views of managers with a professional seniority of 5-8 years, 9-12 years and 13-16 years of professional seniority are more positive than managers with a professional seniority of 21 years or more. Performance scores of managers with professional seniority between 5-8 years, 9-12 years and 13-16 years are higher than managers with a professional seniority of 21 years or more. There is a moderate and positive significant correlation between school administrators' views on assignment and their performance. It was determined that the school administrators' opinions about the assignment significantly predicted their performance.

Keywords: Rotation implementation, Rotation, Performance, School Administrators