

Öğretmenlerin okul yöneticiliğini tercih etmeme nedenlerine yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi

Çiğdem Özdemir¹, Leman Merve Bayhan², Fatma Ayhaner³, Ayhan Karnapoğlu⁴

DOI 10.5281/zenodo.10695349

Özet

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin okul yöneticiliğini tercih etmeme nedenlerine yönelik görüşlerini incelemektir. Bu çalışmada nitel yöntemi tercih edilmiş olup olgu bilim çalışması deseninde tasarlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 21 öğretmen oluşturmuştur. Çalışma grubu, kolay ulaşılabilir örnekleme tekniği kullanılarak seçilmiştir. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından oluşturulan açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşmeler, katılımcılar ile yapılan yüz yüze görüşmelerle gerçekleştirilmiştir. Çalışma verileri içerik analizi yapılarak çözümlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okul yöneticiliğini tercih etmeme nedenlerine yönelik görüşleri, finansman, sistem, veliler ve medya kaynaklı faktörler ile iş arkadaşlarıyla yaşanan sorunlara işaret etmektedir. Öğretmenler, okul yöneticiliğini istememe sebepleri arasında, yetersiz finansman, aşırı iş yükü, veli tutumları ve medyanın olumsuz etkileri gibi faktörleri öne sürmektedir. Ayrıca, eğitim sisteminin yetersizliği, iletişim sorunları ve iş arkadaşlarıyla yaşanan anlaşmazlıklar da önemli etkenler arasında yer almaktadır. Bu bulgular, öğretmenlerin yönetici pozisyonlarını tercih etmeme kararlarını açıklamak için çeşitli zorlukları ve memnuniyetsizlikleri göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, okul yöneticisi, yöneticilik.

Evaluation of teachers' views on the reasons why they do not prefer school administration

Abstract

This study aims to examine the views of teachers on the reasons why they do not prefer school administration. This study's qualitative method was chosen and designed in a case study design. The study group of the research consisted of 21 teachers. The study group was selected using the convenience sampling technique. A semi-structured interview form consisting of open-ended questions created by the researchers was used as a data collection tool. The interviews were conducted face-to-face with the participants. The study data were analysed using content analysis. According to the study results, teachers' views on the reasons for not preferring school administration point to factors related to financing, system, parents, media and problems with colleagues. Among the reasons for not wanting to be a school administrator, teachers cite factors such as insufficient funding, excessive workload, parents' attitudes and the adverse effects of the media. In addition, the inadequacy of the education system, communication problems and disagreements with colleagues are also important factors. These findings show a variety of challenges and dissatisfactions to explain teachers' decisions not to opt for managerial positions.

Keywords: Teacher, school administrator, management.

¹ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, cigdemozdemir2853@gmail.com

² Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, fatma26ayhaner@hotmail.com

³ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, lemanmerveaslan@yahoo.com

⁴ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, a.krnpgl@gmail.com

Giriş

Eğitim genellikle insanlarda kendi yaşantıları yoluyla istendik davranış değişikliklerini kolaylaştırma eylemi olarak tanımlanır. Başaran (1994) eğitim yönetimini, toplumların eğitim gereksinimlerini karşılamak üzere oluşturulan eğitim kurumlarının amaçlarına uygun olarak kurulması, yönetilmesi ve sürdürülmesinin sistematik bir şekilde üstlenilmesi olarak tanımlamaktadır. Bursalıoğlu'nun (1982) belirttiği gibi eğitim, kişilerin ve içinde buldukları toplumun bütün boyutlarıyla gelişmesini ve ilerlemesini sağlamak amacını taşır. Binbaşıoğlu'na (1983) göre eğitim yönetimi, eğitimle ilgili örgütlerin ve okulların amaçlarını gerçekleştirmek için insan kaynaklarının ve bunlara ilişkin materyallerin verimli bir şekilde nasıl tahsis edileceğini ve kullanılacağını araştıran bilim dalıdır. Bu ölçütler incelendiğinde, eğitim yönetiminde insan unsurunun en çok vurgulanan unsur olduğu ortaya çıkmaktadır. Okul yönetimlerinin eğitim yönetiminin ayrılmaz ve önemli bir bileşeni olduğunu unutmamak gerekir (Şen ve Kasapoğlu Tankutay, 2021). Eğitim yönetimi prosedürlerinin sağlamlığını sağlamak için, okul yöneticilerinin yetkin ve nitelikli öğretmenlerden oluşan bir havuzdan dikkatli bir şekilde seçilmesine öncelik vermek esastır. Eğitim sistemi, toplumları ve toplulukları gelecekteki gelişmelere uyum sağlamak ve sürekli ilerlemelerini sağlamak için gerekli beceri ve bilgilerle donatmada çok önemli bir rol oynamaktadır (Alireisoğlu ve Özsoy, 2022). Okullar, toplumları ulusların ulusal çıkarlarına göre şekillendirmede çok önemli bir role sahiptir. İdeal eğitim sistemlerinde, okul yöneticisi adaylarının belirli niteliklere ve yeterliliklere sahip olması beklenir. Bunlar arasında gelecek için net bir vizyona sahip olmak, motive ve kararlı olmak, mesleki uzmanlık ve bilgiye sahip olmak, çeşitli yönetim stilleri ve teorilerine aşina olmak, yönetim süreçlerini kişiler arası ilişkilerle bütünleştirerek etkili yönetim becerileri sergilemek ve hizmet öncesi eğitim yoluyla tatmin edici bir yeterlilik düzeyine ulaşmak yer almaktadır (Taymaz, 2003). Bu noktada, öğretmenlerin yönetici rolünü üstlenmeye ilişkin bakış açılarının önemi ortaya çıkmaktadır. Küreselleşmeye bağlı olarak teknolojinin hızla ilerlemesi, birçok sektörde önemli dönüşüm ve değişimlere yol açmıştır (Alireisoğlu, Tüysüz ve Yiğit, 2021). Eğitim sistemlerindeki belirli sorunların ele alınması için çok önemli bir girişim olan okul yöneticilerinin seçimi büyük önem taşımaktadır (Erol, 2020). Dünyamızdaki hızlı değişimlere ayak uydurmak ve proaktif olmak için, okullarımızda sürdürülebilir kalkınma kavramını sağlam bir şekilde kavramak çok önemlidir (Kıral ve Nacak, 2018). Sürdürülebilir büyümeyi garanti altına almak için, yetenekli öğretmenler ve güçlü bir mesleki tatmin duygusuna sahip eğitimciler olan yöneticilerin seçilmesi çok önemlidir. İnsan davranışının temel bileşenlerinin kişisel beklentiler, ilgiler ve ihtiyaçları karşılama eğilimlerinden oluştuğu (Şahin, 2004) göz önüne alındığında, potansiyel yöneticilerin beklentilerini ve ilgilerini belirlemek, iş performanslarını değerlendirmek için değerli bir araç olarak hizmet edebilir. Okul yöneticileri, okulların verimli ve etkili işleyişini sürdürmekten sorumludur (Karslı, 2004). Öğretmenler ve okul yöneticileri, toplum ve üst yönetim tarafından kendilerine verilen hayati sorumlulukları en yüksek verimlilikle yerine getirmede önemli roller oynamaktadır (Yağan, 2020). Okul yöneticileri incelendiğinde, çok çeşitli işlerden sorumlu oldukları görülmektedir. Bu işler incelendiğinde, diğerlerinin yanı sıra eğitim faaliyetlerinin uygulanması, koordineli prosedürlerin kolaylaştırılması, dış paydaşlarla iletişim ve finansal yönetim gibi geniş bir yelpazeyi içerdikleri görülmektedir. Ayrıca okul yöneticisi, personel yönetim sistemini denetleme ve yasal yükümlülüklerle uyumu sağlamanın yanı sıra eğitim bilimi alanında tekdüzeliği koruma rolünü de üstlenir (Demirbilek ve Bakıoğlu, 2019). Genel olarak müdür yardımcıları, okullarda istihdam edilen öğretmen havuzundan bir dizi faktör kullanılarak seçilmektedir. Yönetici olarak atanma gerekçeleri ülkeler arasında farklılık gösterebilir ve ayrıca yöneticinin geçici veya kalıcı olarak atanmasına da bağlı olabilir. Dolayısıyla, öğretmenlik aşamasından müdür yardımcılığı

pozisyonuna geçiş, bireyi okul içinde birçok sorunla karşı karşıya bırakabilir. Müdür yardımcısının veliler, okul çalışanları ve diğer yöneticilerle artan iletişim sorumlulukları, öğretmenlik rolünden yöneticilik rolüne geçişinden kaynaklanmaktadır (Fields & Egle, 2005). Bu olay, okul yöneticisi olmak isteyen öğretmenlerin sıkı ve kapsamlı eğitim programlarından geçmeleri gerektiğinin altını çizmektedir. Eğitim yöneticisinin eğitim yönetimi görevine hazır olmaması çeşitli sorunlara yol açmaktadır: (1) bireyler tarafından biriktirilen kolektif bilgiden yararlanamama, (2) yönetim ve öğrenmede deneme yanılma yöntemine ya da geleneksel usta-çırak yaklaşımına bel bağlama, kaynak israfına yol açma ve adayların başarısını şansa bırakma, (3) eğitim ve yönetim alanındaki gelişme ve değişimleri takip edememe ve başkalarının deneyimlerinden yararlanamama. Ancak, birçok sektörde yaşanan hızlı gelişme ve değişimler çok büyük bir bilgi birikimine yol açmıştır. Hayat boyu öğrenme çerçevesinde sürekli bir eğitim programına katılmadan bu gelişmelere ayak uydurmak ve uyum sağlamak daha zor hale gelmiştir (Balci ve Çinkir, 2002).

Araştırmalar, eğitimcilerin yönetim alanında kariyer yapmayı genç yaşlarda düşünmeye başladıklarını ve bu alanda aktif olarak daha fazla eğitim almaya çalıştıklarını göstermektedir (Bingül ve Hacifazlıoğlu, 2011). Öğretmenler birçok nedenden ötürü okul yöneticisi olmayı tercih edebilirler. Bir avantaj, öğretmen gibi sınıfla sınırlı kalmak yerine yönetici olarak daha fazla program esnekliğinden yararlanma kavramıdır. Ek faktörler arasında eğitim kurumunda dolaşmak, diğer yöneticilerle sohbet etmek ve fikir üretmek, eğitim gezilerinde öğrencilerle etkileşim kurmak, liderlik becerilerini geliştirmek ve çeşitli çabalara katılmak yer almaktadır (Carey, 2017). Birçok çalışma, eğitimcilerin zorluklar karşısında dayanıklılık, başkalarına ilham verme becerisi, kişisel ve mesleki gelişim arzusu ve liderlik etkisine sahip olma fırsatı gibi özellikler nedeniyle yönetici olmaya motive olduklarını öne sürmektedir (Hancock vd., 2006).

Türk eğitim sisteminde, okul yöneticileri öğretim kadrosundan gönüllü bir seçim süreciyle seçilmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan yönetici seçme sınavlarına çok sayıda öğretim üyesi katılmaktadır. Müdürler ve müdür yardımcıları, sınav puanlarına ve diğer değerlendirme ölçütlerine göre bu katılımcı havuzundan seçilmektedir (Erginer ve Köse, 2012). Turan ve Şişman (2000) okul yöneticiliğinin ayrı bir meslek ya da uzmanlık alanı olarak değil, her öğretmenin yapabileceği bir görev olarak görüldüğünü savunmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin okul yönetimine karşı neden antipati beslediklerine dair başka gerekçeler de vardır.

Öğretmenlerin okul yönetimine karşı antipatisi çok sayıda koşuldan kaynaklanmaktadır. Okul yöneticileri, öğretmenlere kıyasla daha büyük bir iş yüküne sahiptir ve farklı kategorilerde yükümlülükler üstlenmektedir. Bu durum, öğretmenleri yöneticilik rolünü tercih etmekten alıkoyabilir. Okul yöneticilerinin karar alma süreçleri karmaşık olabilir ve bazen önemli baskılara maruz kalabilirler. Bazı öğretmenler yöneticilik işini zorlayıcı bulabilir. Okul yöneticileri idari ve örgütsel sorumluluklara öncelik verdikçe, dikkatleri sınıf içi öğretimden uzaklaşabilir. Sonuç olarak, öğretmeye odaklanan öğretmenler yönetim rolünü üstlenmek istemeyebilir. Okul yöneticileri hem öğretmenlerin hem de üst düzey yetkililerin baskısıyla karşılaşabilir. Bu da potansiyel olarak öğretmenlerin yüksek düzeyde stres yaşamasına neden olabilir. Okul yöneticileri, yerine getirmeleri gereken sorumlulukların çokluğu nedeniyle zaman kısıtlaması yaşayabilir. Bu durum, öğretmenlerin mesleki ve kişisel alanları arasında uyumlu bir denge kurmakta zorlanmalarına yol açabilir. Öğretmenler genellikle daha tutarlı çalışma saatlerine ve kariyer istikrarına sahiptir. Buna karşılık, okul yöneticiliği daha fazla yükümlülük gerektirmektedir ve bu da ücret ve istihdam istikrarı açısından daha düşük cazibesini açıklayabilir. Öğretmenler genellikle pedagojik ve bilişsel yeteneklerini geliştirmeye öncelik

verirler. Buna karşılık okul yönetimi, öğretmenlerin mesleki gelişim hedefleriyle örtüşmeyebilecek başka liderlik ve yönetim yeterliliklerine ihtiyaç duyabilir. Bir okulu yönetmek bazen daha fazla çalışma saati ve katı zaman çizelgeleri gerektirebilir. Bu durum, öğretmenlerin ailevi ya da kişisel nedenlerle işten ayrılmalarıyla sonuçlanabilir. Okul yöneticileri çeşitli idari engeller ve bürokratik protokollerle karşılaşabilir. Bu zorluklar, öğretmenlerin yönetim rolünü zor olarak görmelerine yol açabilir. Kişisel tercihler, mesleki hedefler ve yaşam tarzına ilişkin hususlar da dahil olmak üzere çeşitli faktörler, öğretmenlerin okul yöneticisi rolünü üstlenme konusundaki isteksizliklerine katkıda bulunabilir.

Araştırma ile öğretmenlerin okul yöneticiliğini tercih etmeme nedenlerine yönelik görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

1. Okulun finansmanından kaynaklanan okul yöneticiliğini tercih etmeme nedenleri nelerdir?
2. Sistemden kaynaklanan (okul yöneticiliğini tercih etmeme) nedenleri nelerdir?
3. Velilerden kaynaklanan (okul yöneticiliğini tercih etmeme) nedenleri nelerdir?
4. İş arkadaşlarıyla yaşanan sorunlardan kaynaklanan (okul yöneticiliğini tercih etmeme) nedenleri nelerdir?
5. Medyadan kaynaklanan (okul yöneticiliğini tercih etmeme) nedenleri nelerdir?

Yöntem

Araştırmanın deseni

Bu çalışmada nitel bir araştırma yaklaşımı olan olgu bilim çalışması kullanılmıştır. Olgu bilim çalışması, nitel araştırma yaklaşımlarından biridir ve genellikle bireylerin veya olayların derinlemesine incelendiği bir araştırma yöntemidir. Bu yöntem, belirli bir olayı, olguyu veya durumu anlamak ve açıklamak için kullanılır. Olgu bilim çalışmaları genellikle alan araştırmaları, durum araştırmaları veya fenomenolojik araştırmalar olarak da adlandırılır (Yin, 2013).

Çalışma grubu

Araştırma grubu, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Ankara'nın merkez ilçelerinde Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ortaokul ve liselerde görev yapan 21 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışma grubu, kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. Yıldırım ve Şimşek (2011), maksimum çeşitlilik örneklemesinin temel amacının, olası araştırma katılımcılarının farklı niteliklerini tam olarak betimlemek olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle, örnekleme için katılımcılar seçilirken cinsiyet, branş, kıdem, yaş, eğitim düzeyi ve branş gibi çeşitli özellikleri içermelerine özen gösterilmiştir. Tablo 1'de araştırmanın katılımcılarının demografik özelliklerine ilişkin ayrıntılar yer almaktadır.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Değişkenleri

No	Cinsiyet	Branş	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K01	Kadın	İngilizce	31	7	Lisans
K02	Erkek	Rehberlik	24	1	Lisans
K03	Erkek	Teknoloji ve Tasarım	37	14	Yüksek Lisans
K04	Erkek	Türkçe	45	22	Lisans
K05	Erkek	Sosyal Bilgiler	42	19	Yüksek Lisans
K06	Kadın	Sosyal Bilgiler	35	11	Lisans
K07	Erkek	Türkçe	45	20	Yüksek Lisans
K08	Kadın	Rehberlik	28	3	Lisans
K09	Erkek	Türk Dili ve Edebiyatı	34	12	Yüksek Lisans
K10	Kadın	Fen Bilimleri	45	18	Lisans
K11	Kadın	Matematik	32	10	Lisans
K12	Erkek	Matematik	39	17	Lisans
K13	Erkek	İngilizce	39	16	Lisans
K14	Kadın	Matematik	30	7	Lisans
K15	Erkek	Rehberlik	34	10	Lisans
K16	Erkek	Fen Bilimleri	29	4	Lisans
K17	Kadın	Beden Eğitimi	41	17	Yüksek Lisans
K18	Erkek	Coğrafya	37	10	Lisans
K19	Erkek	Türkçe	34	11	Yüksek Lisans
K20	Kadın	Sosyal Bilgiler	33	10	Lisans
K21	Kadın	Türkçe	36	11	Lisans

Tablo 1’de verilen katılımcıların profili incelendiğinde, cinsiyet bakımından çalışmada 9 kadın 12 erkek öğretmen olduğu görülmüştür. Branşları bakımından çalışmada; 1 Teknoloji ve Tasarım, 1 Coğrafya, 1 Beden Eğitimi, 1 Türk Dili ve Edebiyatı, 2 Fen Bilimleri, 2 İngilizce, 3 Matematik, 3 Rehberlik, 3 Sosyal Bilgiler ve 4 Türkçe öğretmeni bulunmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin 24-45 yaş aralığında yer aldığı belirlenmiştir. Mesleki kıdemleri bakımından ise en az 1 yıl, en fazla 22 yıllık kıdeme sahip öğretmenler çalışmada yer almıştır. Eğitim durumları incelendiğinde 6 öğretmen yüksek lisans ve 15 öğretmen de lisans mezunu olduklarını belirtmişlerdir.

Veri toplama araçları

Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme tekniği, araştırmacıların katılımcılarla etkileşime girmesine, farklı durumlara uyum sağlamasına ve onların deneyimlerini ve olaylara ilişkin algılarını ortaya çıkarmasına olanak tanır (Çepni, 2010; Yıldırım ve Şimşek, 2018). Yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulurken ilgili literatür kapsamlı bir şekilde incelenmiş ve uygun sorular geliştirilmiştir. Formun giriş bölümünde araştırmanın amaçları, metodolojisi, süreci, katılımcı beklentileri, çalışmaya gönüllü katılım ve uyulacak etik kurallar özetlenmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu 5 demografik soru ve 5 açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Veri toplama aracının güvenilirliğini değerlendirmek için eğitim yönetimi ve politikası alanında üç uzmana, nitel araştırma alanında bir uzmana ve iki okul müdürüne danışılmıştır.

Verilerin toplanması

Çalışmanın verileri yüz yüze görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Görüşme öncesinde katılımcılarla iletişime geçilerek görüşmenin amacı açıklanmış ve randevu talep edilmiştir. 21 katılımcıyla tercihlerine göre uygun ortamlarda görüşmeler yapılmış ve görüşmelerden elde edilen veriler derhal yazıya dökülmüştür. Araştırma grubuyla yapılan görüşmelerde herhangi bir kayıt cihazı kullanılmamıştır. Görüşmeler, kapsamlı ve ayrıntılı veri elde etmek amacıyla 35 ila 120 dakika arasında değişen sürelerde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılarla deneyimleri, nedenleri, yöntemleri ve katılımları hakkında kapsamlı görüşmeler yapılarak bakış açıları derinlemesine değerlendirilmiştir.

Güvenilirlik ve geçerlilik

Nitel araştırmada geçerlilik, araştırmacının incelenen olguyu ne ölçüde doğru ve tarafsız bir şekilde açıkladığıyla ilgilidir. Çoğunlukla araştırma sonuçlarının kesinliği ile ilişkilidir. İç geçerlilik, bir araştırmacının seçilen araç veya yöntemi kullanarak değerlendirmek istediği belirli verileri ne ölçüde doğru ölçebildiğini ifade eder (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Dış geçerlilik, kullanılan veri toplama aracının benzer popülasyonlarda ne ölçüde eşdeğer sonuçlar sağlayacağı ile ilgilidir. Bu çalışmadaki analizin iç geçerliliği ile ilgili olarak, toplanan kategorilerin ve içeriklerin anlamlılığını ve araştırma materyalinin kategorizasyonunun uygunluğunu belirlemek için üç iç tutarlılık kontrolü yapılmıştır. Yıldırım ve Şimşek'e (2018) göre, LeCompte ve Goetz (1982) bir araştırmacının iç güvenilirliğini artırmak için birçok strateji belirlemiştir. Bu stratejilerden biri, veri analizinden elde edilen sonuçların ayrı bir araştırmacı tarafından doğrulanmasını içermektedir. Bu strateji, çalışmanın güvenilirliğini sağlamak için analitik süreç ve sonuçlar hakkında profesyonel bir görüş almayı içermektedir. İlk veriler tekrar gözden geçirildikten sonra, bu noktada yapılan görüşmeler derinlemesine incelenmiş ve her aşamada mutabakat sağlanmıştır.

Verilerin analizi

Görüşmelerden toplanan veriler, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak içerik analizine tabi tutulmuştur. İçerik analizi, elde edilen verilerin kavramsallaştırılması, ortaya çıkan kavramlara uygun olarak sistematik bir şekilde düzenlenmesi ve ardından verileri aydınlatan konunun tanımlanması, açıklanması ve kategorize edilmesi sürecini ifade eder. Esasen içerik analizi, benzer öğelerin belirli kavramlar ve konular temelinde kategorilere ayrılmasını ve daha sonra bunların okuyucu için tutarlı bir şekilde düzenlenmesini ve yorumlanmasını içerir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Katılımcılar tarafından sağlanan cümleler, tümevarım yaklaşımı kullanılarak içerik analizinde ayrı birimler olarak kullanılmıştır. Her bir fikir kategorize edilirken bağlam alanları dikkatle değerlendirilmiştir. Gruplama prosedürünün ardından, her bir grubun iletebileceği temayı belirlemek için bireysel gruplar ve cümle grupları bağımsız olarak değerlendirilmiştir. Konu daha sonra kodlar ve frekanslar kullanılarak yorumlanmıştır.

BULGULAR

Öğretmenlerin okul yöneticiliğini tercih etmeme nedenlerine yönelik görüşlerinin belirlenmesine yönelik olarak yapılan araştırmada, araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve analizi sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin tema ve kodlara aşağıdaki bölümlerde yer verilmiştir.

Okulun Finansmanından Kaynaklanan Faktörler

Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere yöneltilen öğretmenlerin bir okula yönetici olarak atanmak istememesine neden olan okulun finansmanından kaynaklanan faktörlerin neler olduğuna ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Okulun Finansmanından Kaynaklanan Faktörlere İlişkin Temalar ve Görüşler

Temalar	Alt Temalar	f
Giderlerin Fazlalığı	Okulun temizlik, yardımcı personel, bakım ve onarım vb. giderleri	5
	Fotokopi ve kırtasiye giderleri	2
	Sosyal, sanatsal ve sportif etkinliklerin maliyeti	1
Gelirlerin Yetersizliği	Finansman yetersizliği	10
	Okula yapılan bağışların yetersizliği	3
	Okul aile birliklerinin yeterli bütçeye sahip olmaması	1
Diğer Sorunlar	Velilerden bağış kabulünün yasak ve sakıncalı olması	3
	Okulların bütçesinin olmaması	2
	Okul aile birliğine bağımlılık	1
	Okul çevresinin sosyoekonomik düzeyinin düşük olması	1
	Parasal işlerden ve sorumluluktan kaçınma	1

Tablo 2 incelendiğinde; öğretmenlerin bir okula yönetici olarak atanmak istememesine neden olan okulun finansmanından kaynaklanan faktörlere ilişkin katılımcı görüşlerinin, giderlerin fazlalığı, gelirlerin yetersizliği ve diğer sorunlar olmak üzere üç tema altında toplandığı görülmektedir. Giderlerin fazlalığı teması altında; okulun temizlik, yardımcı personel, bakım ve onarım vb. giderleri; fotokopi ve kırtasiye giderleri; sosyal, sanatsal ve sportif etkinliklerin maliyeti isimli üç kod bulunduğu görülmektedir. Giderlerin fazlalığı konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Fotokopinin çok yoğun olarak kullanılıyor olması ve bu durum okul idaresine ciddi bir yük oluşturması. Okulun temizlik, temizlik personeli, sigorta giderleri ve tamir tadilat işleri. ...Yapılacak sosyal, sanatsal ve sportif etkinliklerin külfet getirmesi.” (K5)

“...özellikle personel maaşlarının ödenmesinde zorluk çekilmesi başlıca finans sorunlarıdır. Okuldaki temizlik personelinin tamamının maaşı ve kırtasiye-temizlik malzemelerinin devlet tarafından karşılanması bu sorunu çözebilir.” (K7)

“Okul içerisinde çok fazla gider bulunması, maddi eksikliklerin bulunması ve bunlardan kaynaklı yeterli yardımların yapılmaması.” (K8)

“Laboratuvar kurulmasının zor olması. Personel maliyeti yüksek istediğim verimi alamayacağımı düşünüyorum. “ (K18)

Gelirlerin yetersizliği teması altında; finansman yetersizliği, okula yapılan bağışların yetersizliği, okul aile birliklerinin yeterli bütçeye sahip olmaması isimli üç kod bulunduğu

görülmektedir. Gelirlerin yetersizliği konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Yeterli bir finans yoksa okula yönetici olarak herhangi bir katma değer katamayacağımı düşünüyorum. Bu da mesleki doyumu azaltır.” (K2)

“Okulların yeterli ekonomik imkanlara sahip olmaması.” (K6)

“Okul Aile Birliklerinin yeterli bütçeye sahip olamaması, bağış toplamada zorlanması...” (K7)

“Bir okulun ekonomik imkânı süreç içerisinde en önemli kıstaslardan birisidir. Eğer maddi imkanlarınız iyi ise her türlü proje ve etkinliklere öğrenci ve öğretmenlerin dahil olabilmesi kolaylaşır. Öğrenci, öğretmen ve idare açısından olumlu etkileşim sağlanır. Bu yüzden ekonomik durum önem kazanmaktadır.” (K19)

“Okulun fiziki yönden eksiklerinin giderilmesi için çok gelire ihtiyaç olması.” (K20)

Diğer sorunlar teması altında; velilerden bağış kabulünün yasak ve sakıncalı olması; okulların bütçesinin olmaması; okul aile birliğine bağımlılık; okul çevresinin sosyoekonomik düzeyinin düşük olması; parasal işlerden ve sorumluluktan kaçınma isimli üç kod bulunduğu görülmektedir. Diğer finansman sorunları konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Okulların kendi bütçesi olmaması ve veliden ücret toplanmasının yasak olması sistemi imkânsız kılıyor.” (K3)

“Okulların bütçesinin olmaması. Son yıllarda kısmen verildiyse de yetersiz olması.” (K5)

“Parasal işleri sevmiyorum. Büyük sorumluluk gerektiriyor. Paranın doğru harcanıp harcanılmadığı çok ürkütüyor.” (K9)

“Eğitim, öğretim işleyişi için gerekli olan finansmanın yeterli miktarda sağlanmasının bir tarafında olan gönüllülerce karşılanan kısmının getireceği sorunların öngörülmemesi en tehlikeli faktördür.” (K11)

“Velilerden para istemek doğru gelmiyor. Para olmadığı için bazı şeyleri düzeltmek zor. En ufak bir şey için bürokrasi çok var.” (K17)

“Para harcama rahatlığının olmaması cam kırılmasında dahi okul aile birliğinin yardımına muhtaç olunması.” (K18)

“Yaşanılan çevrenin sosyoekonomik düzeyinin düşük olması idarecilik isteğini engelleyen bir faktör. Eğitimin veli ayağında aile, çocuğunun iyi bir eğitim alması için maddi olarak imkanlarını sunarsa o okul öğrencilerine imkân dahilinde çok daha iyi koşullar sunabiliyor. Böyle bir durumda da okulda idareci olarak çalışmak daha teşvik edici oluyor. Köy okulunda idarecilik yapmakla şehirde idarecilik yapma arasındaki farkların en başında maddi yetersizlik geliyor. Şehirlere geldiğimizde de finansal anlamda desteklenen okullarla maddi anlamda yetersiz olan okullarda yaşanan problemler maalesef aynı olmuyor.” (K21)

Sistemden Kaynaklanan Faktörler

Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere yöneltilen öğretmenlerin bir okula yönetici olarak atanmak istememesine

neden olan sistemden kaynaklanan faktörlerin neler olduğuna ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Sistemden Kaynaklanan Faktörlere İlişkin Temalar ve Görüşler

Temalar	Alt Temalar	f
Yönetici Olmanın Getirdiği İş Yükü ve Sorumluluklar	İdarecilerin iş yükü ve sorumluluğun fazla olması	6
	Çalışma saatlerinin uzunluğu	3
	İdareciler arasındaki uyumsuzluk ve koordinasyonsuzluk	3
	Yetkilerin azlığı ve karar için üst merciden onay beklemek	3
	Bürokratik işlemler	2
	İletişimsizlik	2
	Rotasyon ve naklen atamalarda idareciliğin sonlanması	1
Eğitim Sistemi ve Kuralların Yetersizliği	Üst makamlar ile yapılan toplantı vb. çalışmaların yoğunluğu	1
	Ortaokulda sınıfta kalmanın olmayışı ve zorunlu eğitim	4
	Öğrencilerin disiplinsiz davranışları ve devamsızlığın yaptırımının bulunmaması	2
	Okul düzenini sağlamada kuralların yetersiz kalması	1
	Okullarda bulunan öğrenci sayısının çokluğu	1
Personel, Araç-Gereç ve Donanımla İlgili Faktörler	Öğretimle ilgili yapılan planlamaların yetersiz olması	1
	Yardımcı personel ve güvenlik personeli eksikliği	3
	Okul aile birliklerinin yeteri kadar çalışmaması	1
	Öğretmen, araç ve gereç eksikliği	1
	Öğretmenlerden verim alamamak	1

Tablo 3 incelendiğinde; öğretmenlerin bir okula yönetici olarak atanmak istememesine neden olan sistemden kaynaklanan faktörlere ilişkin katılımcı görüşlerinin; yönetici olmanın getirdiği iş yükü ve sorumluluklar; eğitim sistemi ve kuralların yetersizliği, personel, araç-gereç ve donanımla ilgili faktörler olmak üzere üç tema altında toplandığı görülmektedir. Yönetici olmanın getirdiği iş yükü ve sorumluluklar teması altında; idarecilerin iş yükü ve sorumluluğun fazla olması; çalışma saatlerinin uzunluğu, idareciler arasındaki uyumsuzluk ve koordinasyonsuzluk; yetkilerin azlığı ve karar için üst merciden onay beklemek; bürokratik işlemler, iletişimsizlik; rotasyon ve naklen atamalarda idareciliğin sonlanması; üst makamlar ile yapılan toplantı vb. çalışmaların yoğunluğu isimli sekiz kod bulunduğu görülmektedir. Yönetici olmanın getirdiği iş yükü ve sorumluluklar konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Rotasyon uygulaması olması ve tayin istendiğinde idareciliğin sonlanması bu faktörlerdendir.” (K1)

“Öğretmenliğin daha basit prosedürlerinin olduğunu düşünmekteyim. Ancak idarecilikte hem öğretmen hem veli hem de öğrenci ile ilgilenmek zorunda kalıyorsunuz. Ayrıca idarecilikte İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün de iş ve

işlemleriyle ilgileniyorsunuz. Bu bakımdan öğretmenliğin daha konforlu olduğunu düşünüyorum.” (K2)

“İl-İlçe milli eğitim müdürlüklerinin koordineli olmaması, yapılan eksikliklerin okul ortamı içerisinde idarecilerden kaynaklandığının düşünülmesi.” (K8)

“Etkili İletişim ve bilgi eksikliği.” (K10)

“Çalışma dönemi içerisinde oluşacak olumsuz süreçlerin yönetiminde etkili karar alınamaması ve mağduriyete sebep verecek durumların çözümünde yetersiz kalınması etkili bir faktördür.” (K11)

“İş yükü, sorumluluk ve mesainin fazla olması ve yaptığınız işinin kıymetinin bilinmemesi.” (K13)

“Okulun bütün yükünün üzerinize kalması. Takım arkadaşları arasında uyumsuzluk yaşanabilir olması. Gerekli görüldüğü hallerde zaman zaman tedbirlerin üst merceden onay gelmeden alınamaması.” (K16)

“Okul yönetimine katılmanın hem çalışma saatleri açısından hem de bir üst makamlar ile yapılan diğer toplantı vb. çalışmaların yoğunluğu bakımından zorluğunu ve düzenlenmesi gereken durumlar olduğu görülmektedir.” (K19)

“İdarecilere yüklen iş yükünün fazla olması. İdareciler arasındaki uyumsuzluk olması.” (K20)

“Okulda geçirilen süre olarak bakıldığında idareciliğin süre olarak daha fazla olması, üstelik iş yükünün de fazla olmasından dolayı idareciliğin aile içindeki dinamiğe zarar vermesi yine yöneticiliğe engel bir durum.” (K21)

Eğitim sistemi ve kuralların yetersizliği teması altında; ortaokulda sınıfta kalmanın olmayışı ve zorunlu eğitim; öğrencilerin disiplinsiz davranışları ve devamsızlığın yaptırımının bulunmaması; okul düzenini sağlamada kuralların yetersiz kalması, okullarda bulunan öğrenci sayısının çokluğu; öğretimle ilgili yapılan planlamaların yetersiz olması isimli beş kod bulunduğu görülmektedir. Eğitim sistemi ve kuralların yetersizliği konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Ortaokulun mecburi olması derslerle ilgisi olmayan öğrencilerin hem kendisi hem de diğer öğrenciler için olumsuz bir durum teşkil ediyor.” (K4)

“Öğretim ile ilgili yapılan planlamaların yetersiz olması.” (K5)

“Okul düzenini sağlamada kanunların yetersiz oluşu, ortaokulda sınıfta kalmanın olmayışı ve zorunlu eğitim.” (K6)

“Okullarda bulunan öğrenci sayısının çokluğu her öğrenciye istediğimiz zamanı ayıramayız.” (K14)

“Rahat sınıf geçiliyor. Çaba yok. Her ders veriliyor gerek yok istedikleri derslerin olması lazım. Disiplinsiz davranışların karşılığı yok.” (K15)

“Sistem öğrenciden yana devamsızlık yapan öğrenciye yaptırımımız yok. Telefon kullanan öğrenciye yaptırımımız yok. Makyaj yapan kıza yaptırımımız yok ondan dolayı istemem.” (K17)

“Bazı dersler ikinci plana atılıyor o derslerde disiplinin sağlanması idareye düşüyor. Sınıf geçme kolay istediğim seviyeye ulaştırıyordum.” (K18)

Personel, araç-gereç ve donanımla ilgili faktörler teması altında; yardımcı personel ve güvenlik personeli eksikliği, okul aile birliklerinin yeteri kadar çalışmaması; öğretmen, araç ve gereç eksikliği; öğretmenlerden verim alamamak isimli dört kod bulunduğu görülmektedir. Personel, araç-gereç ve donanımla ilgili faktörler konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Okullarda kadrolu hizmetli ve teknik eleman bulunmaması vb. okullara tamirat tadilat için herhangi bir bütçe verilmemesi.” (K3)

“Okullarda temizlik ve güvenlik personeli sorunu çok fazla. İŞKUR’dan görevlendirilen personelin sadece 1 yıl görevlendirilmesi işi çıkmaza sokuyor.” (K4)

“Yardımcı personel eksikliği. Temizlik ve temizlik elemanı, öğretmen ve araç gereç eksikliği. Okul aile birliklerinin yeteri kadar çalışmaması.” (K5)

“Sistem öğretmenlere gereğinden fazla rahatlık sağlıyor ve idareci olarak siz öğretmenlerden istediğiniz verimi alamıyorsunuz.” (K12)

Velilerden Kaynaklanan Faktörler

Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere yöneltilen öğretmenlerin bir okula yönetici olarak atanmak istememesine neden olan velilerden kaynaklanan faktörlerin neler olduğuna ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4: Velilerden Kaynaklanan Faktörlere İlişkin Temalar ve Görüşler

Temalar	Alt Temalar	f
Olumsuz Tutum ve Davranışlar	Aşırı müdahaleci ve yargılayıcı veli tutumları	4
	Velilerin kendi sorumluluklarını okula yüklemek istemeleri	3
	Israrcı davranışlar	2
	Sınırsız taleplerde bulunmak	2
	Şikâyet alışkanlığı	2
	Benim çocuğum yapmaz anlayışı	1
	Bireysel hataların genelleştirilmesi	1
	Çocuklarının biricik ve eşsiz olduğunu düşünmeleri	1
	Velilerin çocuklarını yanlış yönlendirmeleri	1
İletişim, İş Birliği ve Kültür Sorunları	Velilerin ilgisizliği	8
	İletişim eksikliği	4
	Saygıyı koruyamamak	3
	Velilerin eğitim seviyesinin düşük oluşu	3
	Bilgisizlik ve bilinçsizlik	2

Tablo 4 incelendiğinde; öğretmenlerin bir okula yönetici olarak atanmak istememesine neden olan velilerden kaynaklanan faktörlere ilişkin katılımcı görüşlerinin; olumsuz tutum ve davranışlar, iletişim, iş birliği ve kültür sorunları olmak üzere iki tema altında toplandığı görülmektedir. Olumsuz tutum ve davranışlar teması altında; aşırı müdahaleci ve yargılayıcı veli tutumları, velilerin kendi sorumluluklarını okula yüklemek istemeleri; ısrarcı davranışlar;

sınırsız taleplerde bulunmak; şikâyet alışkanlığı; benim çocuğum yapmaz anlayışı; bireysel hataların genelleştirilmesi; çocuklarının biricik ve eşsiz olduğunu düşünmeleri; velilerin çocuklarını yanlış yönlendirmeleri isimli dokuz kod bulunduğu görülmektedir. Olumsuz tutum ve davranışlar konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Velilerden kaynaklı faktörler; okulun karşılayamayacağı taleplerde bulunmaları, zaman zaman haksız oldukları konularda dahi ısrarcı olabilmeleri...” (K1)

“Veliler kendi sorumluluklarını da okula (öğretmene, idareye) yüklemek isteyebiliyor.” (K4)

“Aşırı müdahaleci ve yargılayıcı tutumlar. Bireysel hataların genelleştirilmesi. Şikâyet kanallarının varlığı.” (K5)

“Velilerin öğretmen ve okuldan çok sınırsız taleplerde bulunması, sadece kendi öğrencilerinin biricik ve eşsiz olduğunu düşünmeleri bu konuda öğrenci merkezli eğitim anlayışının çok yanlış taraflara çekilmesi ve buna destek sağlanması.” (K8)

“Veli, okulun sistemini anlayıp uyum sağlamak yerine; Sistemin kişisel durumlarına uyum sağlaması konusunda ısrarcı davranışlar sergileyebilmektedir.” (K11)

“Veliler bazen gereğinden fazla sürece dahil olabiliyorlar. Genelde veli haklı öğretmen ya da idareci haksızdır konumuna düşülüyor maalesef.” (K12)

“Velilerin yanlış yönlendirmeleri herkes çocuğunun doktor vs. olmasını istemesi bu yüzden çocuklar istemedikleri kurumlara geliyor. İdarecinin başına problem oluyor.” (K14)

“Velilerin özellikle her konuda bilgi sahibi olduğunu sanıp işin içerisine dahil olması.” (K16)

“Veliler herkesten daha fazla öğretmen daha fazla bilgili.” (K17)

İletişim, iş birliği ve kültür sorunları teması altında; velilerin ilgisizliği, iletişim eksikliği, saygıyı koruyamamak, velilerin eğitim seviyesinin düşük oluşu, bilgisizlik ve bilinçsizlik isimli beş kod bulunduğu görülmektedir. İletişim, iş birliği ve kültür sorunları konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Velilerden kaynaklı faktörler; ...ve iletişim kurarken saygıyı korumamaları olabilir.” (K1)

“Veli ilgisizliği. İletişim eksikliği. ...Öğretmene saygı. Velilerin sorumluluklarının bilincinde olmaması Öğretmen otoritesini sarsan, öğretmeni değersizleştiren davranışlar. Velilerin denetleyici rolü üstlenmesi. Velilerin eğitim düzeyi. Okullarda yapılan eğitim hakkında bilgi eksikliği.” (K5)

“Velilerin eğitim seviyesinin düşük oluşu ve çocuklarına yeterli ilgi ve zamanı ayırmamaları.” (K6)

“Velileri de bir öğrenci gibi görüp bilgi ve bilinç kazandırmak gerekiyor. Velilere yönelik çeşitli seminerler ve toplantılar yapılarak veliler de aydınlatılabilir.” (K7)

“Veliler ilgisiz, Hep okul suçlanıyor.” (K9)

“Velilerin iş birliğine açık olmayıp, her çözümü yönetimde araması.” (K10)

“Veli ilgisizliği ve iletişim eksikliği bu konuda verilebilecek en önemli iki örnektir. Velilerin ilgisizliği sonucu yöneticilikte muhatap bulmak çok zor olmaktadır. Genellikle problem çıkaran velilerde iletişim sıkıntıları ve aile problemleri olmaktadır bu da okul yöneticiliğini çekilmez hale getirmektedir.” (K13)

“Veliler ilgili değil. Evde herkes çalıştığı için veli öğrenci iletişimi yok Veliler en ufak durumda öğrenciyi eğitim dışına almaya çalışıyor.” (K15)

“Bazı velilerin çocuklarına sahip çıkmaması (Okul tarafından arandığında ulaşamamak)” ...Eğitim seviyesinin düşük olması.” (K16)

“Maddi durumları kötü. Çocuklarla ilgilenmiyorlar yeterli beslenmelerini sağlayamıyorlar. Okuldaki problemleri artırıyor.” (K18)

İş Arkadaşlarıyla Yaşanan Sorunların

Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere yöneltilen öğretmenlerin bir okula yönetici olarak atanmak istememesine neden olan faktörlerden; iş arkadaşlarıyla yaşanan sorunların neler olduğuna ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: İş Arkadaşlarıyla Yaşanan Sorunlara İlişkin Temalar ve Görüşler

Temalar	Alt Temalar	f
Öğretmenlerle İlgili Sorunlar	Öğretmenlerin ders dışındaki bütün görevleri angarya olarak görmeleri	5
	Öğretmenlerin ders programı, nöbet vs. konulardaki beklenti ve istekleri	3
	Öğretmenlerin verilen görevleri zamanında yapmaması veya aksatması	3
	Aynı kurumda uzun süre görev yapan kişiler arasında gelişen profesyonellik dışı yaklaşımlar	2
	Bazı öğretmenlerin değişime direnmesi	2
	Öğretmenlerin kişisel ve mesleki yetersizlikleri	2
	Derse giriş saatlerine riayet etmemek	1
	Görev bilinci ve mevzuat eksikliği	1
	Nöbete zamanında gelmemek ve nöbet yerinde durmamak	1
	Öğretmenler ile uğraşmanın yoruculuğu	1
Öğretmenler odasında eğitim sorunları yerine borsa ve siyaset konuşulması	1	
İdarecilerle İlgili Sorunlar	Aday öğretmenlerin yetiştirilmesi süreci	2
	Ehliyetsiz ve liyakatsiz idarecilerin yanlış tutum ve davranışları	2
	Öğretmenler ve okul idaresi arasındaki iletişimsizlik	2
	Hizmet içi eğitimlerin yetersizliği	1
	İdareciler arasındaki gerginlikler ve anlaşmazlıklar	1
	İdareciliğin herkese eşit mesafede durmayı gerektiren hassas bir görev olması	1

Tablo 5 incelendiğinde; öğretmenlerin bir okula yönetici olarak atanmak istememesine neden olan iş arkadaşlarıyla yaşanan sorunlara ilişkin katılımcı görüşlerinin; öğretmenlerle ilgili sorunlar, idarecilerle ilgili sorunlar olmak üzere iki tema altında toplandığı görülmektedir. Öğretmenlerle ilgili sorunlar teması altında; öğretmenlerin ders dışındaki bütün görevleri angarya olarak görmeleri; öğretmenlerin ders programı, nöbet vs. konulardaki beklenti ve istekleri; öğretmenlerin verilen görevleri zamanında yapmaması veya aksatması; aynı kurumda uzun süre görev yapan kişiler arasında gelişen profesyonellik dışı yaklaşımlar; bazı öğretmenlerin değişime direnmesi; öğretmenlerin kişisel ve mesleki yetersizlikleri; derse giriş saatlerine riayet etmemek; görev bilinci ve mevzuat eksikliği; nöbete zamanında gelmemek ve nöbet yerinde durmamak; öğretmenler ile uğraşmanın yoruculuğu; öğretmenler odasında eğitim sorunları yerine borsa ve siyaset konuşulması isimli on bir adet kod bulunduğu görülmektedir. Öğretmenlerle ilgili sorunlar konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Öğretmenler ile uğraşmanın yorucu olduğunu düşünüyorum.” (K2)

“Öğretmenler de ders programı, nöbet vs. hususunda çok beklenti içinde olabiliyor.” (K4)

“Görev bilinci eksikliği. Nöbete zamanında gelmemek ve nöbet yerinde durmamak. Derse giriş saatlerine riayet etmemek. Ders planlarının, faaliyet raporlarının, zümrelerin ve diğer evrakların zamanında teslim edilmemesi. Kişisel ve mesleki problemler. Öğretmenlerin mesleki yetersizlikleri. Görev heyecanı ve mevzuat eksikliği” (K5)

“Ders programının hazırlanma sürecinde özel ve yasal olmayan istekler.” (K6)

“Alanında ve kişiliğinde yeterli gelişim ve olgunluğa sahip olmayan öğretmenlerin yanlış tutum ve davranışları başlı başına bir sorundur.” (K7)

“Ders dışında yapılan her şeyi ekstra sorumluluk olarak görmeleri. Bu konuda aktif rol almak istememeleri.” (K8)

“Herkes kendi işi dışında işe karışmıyor. Tören vs. yapılacak kimse elini taşın altına koymuyor. Fedakârlık istenmesi mümkün bile değil.” (K9)

“Aynı kurumda uzun süre görev yapan kişilerin arasında gelişen samimiyetten doğabilecek profesyonellik dışı yaklaşımlar, öncelik sonralık ilişkileri, önyargılı olmak gibi sebepler en etkili faktörlerdendir.” (K11)

“Öğretmenler odasında öğrenci ya da eğitim sorunları yerine borsa, siyaset ya da bunlar gibi eğitim dışı konular gereğinden fazla konuşuluyor. Derdi öğrenci olan öğretmen ya hiç yok ya da çok az.” (K12)

“Okul yönetimiyle ilgili konularda iş arkadaşlarından yeterli destek alamaması ve okul yönetiminin istediği evrak ve görevlerin eksiksiz ve zamanında yapılması konusunda yaşanan gecikmeler.” (K13)

“Yeniye adapte etmek zor. Eskide kalmış öğretmenlerimiz çağa ayak uydurmuyor. Birbirleri arasında iletişim yok. Oda okul iklimine yansıyor.” (K15)

“Öğretmenlerin verilen görevleri zamanında yapmaması veya aksatması Şartları sadece kendi istediği gibi düzenlenmesini istemesi.” (K16)

Herkes ben dâhil derslerimize girip çıksak yeterli diyoruz. Kimse işin içine girmek istemiyor. Ders ve nöbet tamam. Onun dışında okul ile alakalı hiçbir eylemde yer alınmıyor. Okul idarecileri personel bulmakta zorlanıyor. Neden bunun ile uğraşayım?” (K17)

“Öğretmenler ders dışındaki görevleri angarya görüyor. İş yaptırılmıyor İş yaptırılmıyor.” (K18)

İdarecilerle ilgili sorunlar teması altında; aday öğretmenlerin yetiştirilmesi süreci; ehliyetsiz ve liyakatsiz idarecilerin yanlış tutum ve davranışları; öğretmenler ve okul idaresi arasındaki iletişimsizlik; hizmet içi eğitimlerin yetersizliği; idareciler arasındaki gerginlikler ve anlaşmazlıklar; idareciliğin herkese eşit mesafede durmayı gerektiren hassas bir görev olması isimli altı adet kod bulunduğu görülmektedir. İdarecilerle ilgili sorunlar konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“İdarecilerin liyakatsiz atanması.” (K3)

“Öğretmen ve okul idaresi arasındaki iletişim kopukluğu. Empati eksikliği.” (K5)

“Ehliyetsiz ve liyakatsiz idarecilerin kendi arasında ve öğretmenlere karşı yanlış tutum ve davranışları, eşitlik ve adalet ilkesine dikkat etmemeleri.” (K7)

“Aday öğretmenlerin olması ve bunların yetiştirilmesinde zorluk yaşanıyor. Bu direnç ile uğraşmak zor oluyor.” (K14)

“Yeniye adapte etmek zor. Eskide kalmış öğretmenlerimiz çağa ayak uydurmuyor. Birbirleri arasında iletişim yok. O da okul iklimine yansıyor. Yeni başlayan öğretmenleri tam olarak kavrayamaması ya da iyi eğitilememesi. Hizmet içi eğitimlerin eksik ya da lalettayin verilmesi. Öğretmenlerin bazı kurumda çok uzun kalması ve direnç göstermesi.” (K15)

“Bazı idareciler arasındaki gerginliklerin, anlaşmazlıkların okul kültürünü olumsuz etkilemesi.” (K20)

“İdarecilik herkese eşit mesafede durmayı gerektiren bir konum. Herhangi bir sebepten ötürü bir kişiye veya gruba yakın olmak bu mesafeyi bozuyor. Adil olma durumu ortadan kalkınca da bir kesimin istekleri gerçekleşirken diğer tarafın göz ardı edilmesi gibi bir durum ortaya çıkıyor. Bunu yaşamamak adına öğretmenlerimiz idareci olmaya mesafeli duruyor.” (K21)

Medyadan kaynaklanan faktörler

Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere yöneltilen öğretmenlerin bir okula yönetici olarak atanmak istememesine neden olan faktörlerden; medyadan kaynaklanan faktörlerin neler olduğuna ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Medyadan Kaynaklanan Faktörlere İlişkin Temalar ve Görüşler

Temalar	Alt Temalar	f
Yayınların Genel Niteliği	Medyanın asılsız ya da taraflı haberleri	7
	Medyanın eğitime ve öğretmenlik mesleğine gereken önemi vermemesi	3
	Okullarla ilgili daha çok olumsuz örneklerin haberleştirilmesi	3
	Bilgi eksikliği ve bilgi kirliliği	2
	Olumlu örneklerin medyada yeterince yer bulamaması	2
	Sürekli öğretmen maaşlarının yüksek tatlillerinin çok gösterilmesi	1
Yönetimi Doğrudan Etkileyen Yayınlar	Medyada çıkan olumsuz haberlerin okul idaresi üzerinde baskı oluşturması	2
	Okulu ve yönetimi zor duruma düşürecek davranışların medyaya yansması	2
	Medyanın küçük problemlerin büyümesine sebep olması	1

Tablo 6 incelendiğinde; öğretmenlerin bir okula yönetici olarak atanmak istememesine neden olan medyadan kaynaklanan faktörlere ilişkin katılımcı görüşlerinin; yayınların genel niteliği ile yönetimi doğrudan etkileyen yayınlar olmak üzere iki tema altında toplandığı görülmektedir. Yayınların genel niteliği teması altında; medyanın yönetici ve öğretmenlerle ilgili asılsız ya da taraflı haberleri, medyanın eğitime ve öğretmenlik mesleğine gereken önemi vermemesi, okullarla ilgili daha çok olumsuz örneklerin haberleştirilmesi, bilgi eksikliği ve bilgi kirliliği, olumlu örneklerin medyada yeterince yer bulamaması, sürekli öğretmen maaşlarının yüksek tatlillerinin çok gösterilmesi isimli altı adet kod bulunduğu görülmektedir. Yayınların genel niteliği ile ilgili görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Medyanın sürekli öğretmen maaşlarını 1 ‘in 4 ‘ü üzerinden göstererek öğretmenler yarım gün çalışıyor 2 ay tatlilleri var ve yüksek ücret alıyor algısına karşı MEB’in hiç bir açıklama yapmaması.” (K3)

“Medyada idareci ve öğretmenler hakkında çıkan haberler. Sosyal medya araçlarının yanlış amaçlar için kullanılması. Bilgi eksikliği ve bilgi kirliliği.” (K5)

“Okulların eğitimin değersizleştirilmesi okumanın önem kaybetmesi.” (K6)

“Medyanın okul yöneticisi ve öğretmenlere karşı olumsuz bakış açısı, taraflı haberleri ve rencide edici tutumu eğitimin ve öğretmenin önemini-itibarını insanların gözünde düşürmektedir.” (K7)

“Öğretmenlere yönelik yanlış algı oluşturabilecek haberler yapılması, görseller sunulması.” (K8)

“Medya en ufak bir durumda öğretmeni müdürü müdür yardımcısını kamuoyunun önüne atıyor. Ne gerek var diyorsun işimi yapar çıkarım diyorsun.” (K9)

“Medya sürekli eğitimci açığı kollar durumda. Yalan haberde olsa öğretmen ya da yöneticilerle ilgili çok çabuk yayılabiliyor. Genelde de asılsız yalan haberler oluyor maalesef. Bu da ister istemez toplumun gözündeki öğretmen ve okul yöneticisi algısını negatif yönde etkiliyor.” (K12)

“Medya ve sosyal medya üzerinden bazı kişi ya da gruplar tarafından öğretmen ve okul idarelerine yönelik yapılan olumsuz haberler.” (K13)

“Medyada okullar üzerinde sürekli olumsuzlukların pompalanması. Olumlu örneklerin yeterince gösterilmemesi. Olumsuz örneklerin haber olarak verilmesi.” (K15)

“Medya eğitime gereken önemi vermiyor. Çocuklarda okula ihtiyaç duymuyor mecburen okula geliyor. Güzel örnekler rol modeller gösterse daha sağlıklı olur tabi.” (K17)

“Özellikle sosyal medyanın ve TV medyasının hem meslek gruplarına hem de yöneticilerine yönelik yalan yanlış haberleri herkesi zor durumda bırakmaktadır. Değişen dünyada yöneticilerin ellerinin kollarının bağlı olduğunu ve bunu bir başarı gibi gösterilmesini şaşkınlık ile takip ediyoruz.” (K19)

“Gerek sosyal medyada gerekse TV’lerde karşımıza çıkan ve öğretmenlik mesleğine gereken önemin verilmediği görüntüler, haberler meslek şevkini kırmaktadır. Olumsuz durumların sürekli göz önüne getirilerek öğretmenler üzerinde oluşturulan algı sonucunda öğretmenlerimiz ders dışındaki diğer durumlarla ilgilenmemeye başlıyor.” (K21)

Okul yönetimlerini doğrudan etkileyen yayınlar teması altında; medyada çıkan olumsuz haberlerin okul idaresi üzerinde baskı oluşturması, okulu ve yönetimi zor duruma düşürecek davranışların medyaya yansımaları, medyanın küçük problemlerin büyümesine sebep olması isimli üç adet kod bulunduğu görülmektedir. Okul yönetimlerini doğrudan etkileyen yayınlar konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

“Şu an eğitim verdiğimiz kuşak teknolojinin içerisine doğdu diyebiliriz, medya ve teknoloji herkesi ve her şeyi göz önünde kılıyor bu yüzden yanlış ve bilinçsiz kullanıldığında ufak problemlerin dahi büyümesine sebep oluyor. Bu kendini gösterme isteği öğrencilerde zorbalıklara sebep olabiliyor. Okulu ve yönetimi zor duruma düşürecek davranışlar kayıt altına alındığında disiplini tekrar sağlayabilmek zaman alıyor.” (K1)

“Medya, öğretmen bir hata yapsın da haber yapalım, diye beklediği için öğretmen ve idareci belli yaptırımları yapmakta tereddüt edebiliyor.” (K4)

“En ufak bir durum medyaya düştüğü an geri dönülmesi zor oluyor örnek çocuğa sesimizi yükselttiğimiz oluyor medyaya düştüğü an meslekten olunabilir. Ondan dolayı uzak durmak daha doğru geliyor.” (K18)

“Medyada çıkan olumsuz haberlerin okul idaresi üzerinde baskı oluşturması.” (K20)

Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin okul yöneticiliğini tercih etmeme nedenlerine yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılan araştırmada; katılımcılara öğretmenlerin okula yönetici olarak atanmak istememelerine neden olan; okulun finansmanından, sistemden, velilerden ve

medyadan kaynaklanan faktörler ile iş arkadaşlarıyla yaşanan sorunların neler olduğu soruları yöneltilmiş ve yanıtları aranmıştır. Katılımcıların görüşlerinden elde edilen verilerin analiz ve değerlendirilmesi sonucunda aşağıda belirtilen bulgulara ulaşılmıştır:

Öğretmenlerin okul yöneticiliğini tercih etmemesindeki finansal faktörlerin altında, giderlerin fazlalığı ve gelirlerin yetersizliği gibi önemli etkenler öne çıkmaktadır. Giderlerin fazlalığı, okulun temizlik, bakım ve onarım gibi zorunlu harcamalarıyla ilgili mali baskıları vurgularken, gelirlerin yetersizliği ise finansman eksikliği ve bağışların yetersizliği gibi sorunları işaret etmektedir. Ayrıca, velilerden bağış almanın kısıtlamaları, okul aile birliklerinin sınırlı bütçesi ve düşük sosyoekonomik çevre gibi faktörler de finansal zorlukları artırmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin yönetici pozisyonlarına ilgi göstermeme kararlarında finansal belirsizliğin önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bu hususlar, öğretmenlerin okul yöneticisi olarak kariyer yapma konusundaki isteksizliklerine ilişkin endişelerini artırabilir. Armstrong'un (2015) araştırması, finansal sorunların öğretmenlerin okul yönetimi rollerine geçişleri üzerindeki zararlı etkisinin yanı sıra bu değişkenlerin yönetim sürecinde yarattığı zorlukları da vurgulamaktadır. Hoffert'in (2015) araştırması da eş zamanlı olarak öğretmenlerin müdür yardımcılığı rolüne geçişte karşılaştıkları finansal engelleri incelemiştir. Bu bulgular, finansal kaygıların öğretmenlerin okul yöneticiliği işini tercih etmemelerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, mali kaygıların yanı sıra, bu tercihi etkileyebilecek diğer hususları da dikkate almak önemlidir.

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin okul yöneticisi olmaktan kaçınmalarının temelinde, yönetici pozisyonunun getirdiği aşırı iş yükü ve sorumluluklar, eğitim sistemi ve kuralların yetersizliği ile personel, araç-gereç ve donanım ile ilgili faktörlerin etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Yönetici olmanın getirdiği yoğun iş yükü ve sorumluluklar, idareciler arasındaki uyumsuzluk, bürokratik işlemler ve iletişim eksikliği gibi faktörlerle ilişkilendirilmektedir. Ayrıca, eğitim sistemi ve kuralların yetersizliği, özellikle disiplinsizlik ve devamsızlık gibi öğrenci davranışlarının yönetilmesinde zorluklar yaratabilmektedir. Personel ve araç-gereç eksikliği de öğretmenlerin yönetici pozisyonlarını tercih etmemesinde etkili bir faktör olarak belirtilmektedir. Bu bulgular, öğretmenlerin yönetici pozisyonlarına olan ilgisizliklerini anlamak için sistemsel zorlukların önemli olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda, yöneticiler arasındaki zayıf koordinasyon ve bu role atfedilen değerin az olduğu algısı da öğretmenleri yönetici olmak istemekten caydıran diğer nedenlerdir. Öğretmenler, sistemden kaynaklanan idari olmayan hususlar nedeniyle idari roller üstlenmeye isteksizdir. Sistemin öğrencilere ceza verememesi, öğretmenlerin tutumları, iletişim zorlukları ve bütçe kısıtlamaları gibi durumlar, öğretmenlerin idari rolleri üstlenmede tereddüt etmelerine katkıda bulunabilir. Ayrıca, personel yetersizliği, kaynak yetersizliği, uzmanlık yetersizliği ve rotasyon prosedürleri de öğretmenlerin idari rolleri üstlenmedeki tereddütlerine katkıda bulunan faktörler olarak tespit edilmiştir. Hohner ve Riveros (2017) tarafından yürütülen araştırma da öğretmenlerin liderlik rollerine geçiş sürecinde sistemle ilgili unsurların önemini vurgulamıştır. Aynı zamanda, Rotter'in (1966) iç ve dış kontrol beklentilerine ilişkin teorisi, Tohidi ve Jabbari'nin (2012) eğitimde motivasyonun etkisine ilişkin araştırmasıyla birlikte, öğretmenlerin yönetim rollerine geçişini etkileyen unsurların genel olarak anlaşılmasını güçlendirmektedir.

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin okul yöneticisi olma isteksizliğinde velilerin tutum ve davranışlarının etkili olduğunu göstermektedir. Özellikle, aşırı müdahaleci ve eleştirel veli tutumları, velilerin sorumluluklarını okula yüklemek istemeleri, sürekli taleplerde bulunmaları ve şikayet alışkanlıkları gibi faktörler öğretmenler için zorluklar yaratabilmektedir. Ayrıca, iletişim eksikliği, saygısızlık ve velilerin düşük eğitim seviyesi gibi faktörlerin de önemli olduğu

belirtilmektedir. Bu bulgular, okul-veli ilişkilerindeki zorlukların öğretmenlerin yönetici pozisyonlarını tercih etmemesinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu hususlar, yönetici olarak seçilen bireylerin velilerin memnuniyetini garanti altına almak ve okul yönetimini geliştirmek için önemli bir sorumluluk üstlenmeleri gerektiği fikrini doğrulamaktadır. Hancock, Black ve Bird (2006) tarafından yapılan araştırma, öğretmenlerin yönetici rollerine geçişini etkileyen değişkenleri araştırırken, Yolcu ve Bayram (2015) tarafından yapılan çalışma, yönetici adaylarının yönetici seçme sürecine ilişkin bakış açılarını değerlendirmiştir. Bu araştırmaların bulguları, velilerle ilgili konuların öğretmenlerin idari rolleri üstlenme konusundaki isteksizlikleri üzerindeki etkisinin altını çizmektedir. Hancock, Black ve Bird'ün (2006) araştırması, bireylerin okul yöneticisi olma konusundaki isteksizliklerini etkilemede ebeveynlerle ilgili hususların önemli bir rolü olduğunu ortaya koymuştur. Bu hususlar, öğretmenlerin yönetici olarak seçilme konusunda neden isteksiz olduklarını açıklamada çok önemlidir. Finansman sağlama zorluğu, okulun faaliyetlerini sürdürmesi, gereksinimlerini karşılaması ve personel giderlerini karşılaması açısından özellikle önemlidir. Mali talepler yeterince karşılanamazsa, seçilen yöneticilerin zorluklarla karşılaşması kaçınılmazdır. Tohidi ve Jabbari'nin (2012) çalışması, okulun personel giderlerini karşılayamamasının, personel gereksinimlerini karşılayamamasının bir sonucu olduğunu ortaya koymuştur. Yetersiz personel, okulun eğitim kalitesi ve genel işleyişi üzerinde zararlı bir etkiye sahip olabilir, dolayısıyla öğretmenlerin idari roller üstlenmeleri için caydırıcı bir rol oynayabilir. Velilerin ilgisizliği, okulun taleplerinin karşılanamamasına yol açarak velilerin okul faaliyetlerine ve gerekliliklerine ilgi göstermemesine neden olabilir. Bu da yöneticiler ve öğretmenler üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir. Olumsuz tutum ve eylemler, veli-öğretmen ilişkisini de zayıflatabilir ve idarecilik rolünü üstlenmek için önemli bir caydırıcı unsur olarak hizmet edebilir. Aynı zamanda, Hoffert'in (2015) araştırmasına göre, iletişim ve ekip çalışmasındaki bir eksiklik, okulun veliler ve toplumla başarılı bir şekilde etkileşime girememesine neden olabilir. Bu da okulun genel performansı ve itibarının yanı sıra gelecekteki yönetim beklentileri üzerinde de zararlı bir etki yaratabilir. Anlayış eksikliği, düşük eğitim seviyesi, talep ve beklentiler, idari bir rol üstlenme konusundaki isteksizliğe katkıda bulunan önemli unsurlardır. Mali zorluklar, zayıf iletişim, eğitim düzeyi ve okulun genel performansı gibi faktörler, öğretmenlerin okul yöneticiliği rolünü üstlenme konusundaki isteksizliğini etkileyen velilerle ilgili faktörler arasında yer almaktadır.

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin yönetici pozisyonlarını tercih etmeme nedenlerinde iş arkadaşlarıyla yaşanan sorunların önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Özellikle, öğretmenler arasında ders dışındaki görevleri angarya olarak görmeleri, zamanında işleri yapmama veya aksatma, profesyonellik dışı yaklaşımlar ve mesleki yetersizlikler gibi sorunlar öne çıkmaktadır. Ayrıca, idarecilerle ilgili olarak aday öğretmenlerin yetiştirilmesi süreci, liyakatsiz idarecilerin yanlış tutum ve davranışları, iletişimsizlik ve hizmet içi eğitimlerin yetersizliği gibi faktörlerin de öğretmenlerin yönetici pozisyonlarını istememelerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Bu bulgular, öğretmenlerin iş arkadaşları ve yöneticilerle yaşadıkları zorlukların yönetici olmama kararlarını etkilediğini göstermektedir. Hohner & Riveros (2017) tarafından yapılan araştırma da benzer bulgular ortaya koymuştur. Çalışmanın bulguları, meslektaşlardan kaynaklanan sorunların, öğretmenlerin okul yöneticisi olarak görev alma konusundaki isteksizliklerini etkilemede önemli bir role sahip olduğunu göstermektedir. Bu unsurlar, öğretmenlerin yöneticilik rolünü tercih etmemelerini etkileyen belirleyiciler olarak ortaya çıkmaktadır. Eğitim dışı konuşmalar ve eğitime direnç, meslektaşların dikkatlerini mesleki iş zorluklarından ziyade eğitim dışı konulara yönlendirmelerinin yanı sıra öğretim görevlilerinin eğitim sürecine karşı çıkmalarıyla ilgilidir. Bu faktörler, öğretmenlerin yönetici

rolünü üstlenme konusundaki isteksizliklerine katkıda bulunabilir. Rotter (1966) da benzer bulgulara ulaşan bir araştırma yapmıştır. Dolayısıyla, aşırı talepler, meslektaşlara yersiz beklentiler yüklemenin yönetici adayları için stres yaratabileceği inancından kaynaklanıyor olabilir. Bu aynı zamanda öğretmenlerin liderlik rolünü üstlenme konusundaki tereddütlerine katkıda bulunan önemli bir faktör olabilir. Öğretmen-yönetici ilişkilerindeki sorunlar, eğitimler ve yöneticiler arasındaki karmaşık veya olumsuz etkileşimlerle karakterize edilen durumlarla ilgili olabilir. Bu sorunlar, öğretmenlerin idari roller üstlenme konusundaki isteksizliklerine katkıda bulunabilir. İş arkadaşları arasındaki yetersiz saygı ve iyi davranışlar, yanlış tutum ve davranışlarla gösterilebilir. İş arkadaşlarından kaynaklanan potansiyel sorunlar, liderlik rolünü üstlenmeye istekli olmayan eğitimler için önemli bir caydırıcı unsur olabilir. Tohidi & Jabbari (2012) tarafından yapılan araştırma da aynı bulguları ortaya koymuştur. Dolayısıyla, hesap vermekten kaçınma eylemi, eğitimlerin meslektaşları arasında sorumluluk dağılımında bir eksiklik olduğu algısıyla bağlantılı olabilir. Bu senaryo, yönetici rolünü üstlenecek bireyin iş yükünün artmasına ilişkin kaygılarına işaret ediyor olabilir. Meslektaşlarla kişiler arası ilişkilerde yaşanan sorunlar, iş arkadaşlarıyla uyum ve işbirliğinin geliştirilmesinde yaşanan zorluklara işaret edebilir. Optimal bir çalışma ortamı oluşturma kapasitesinin eksikliği, eğitimler için yöneticilik rolünü düşünürken potansiyel olarak caydırıcı bir unsur olabilir. İş-yaşam dengesini sağlamanın zorluğu öğretmenler için önemli bir sorun olarak görülmüş, birçoğu mesleki sorumluluklarını ve kişisel yaşamlarını etkili bir şekilde yönetmekte zorlanmıştır. İdari rolle bağlantılı olarak ek zaman ve çabaya duyulan potansiyel ihtiyaç, bu görevi düşünen eğitimler için caydırıcı bir unsur olabilir. Sonuç olarak, meslektaşlardan kaynaklanan sorunlar, eğitimlerin liderlik rolü üstlenme konusundaki tereddütlerini etkileyen değişkenlerden biridir. Bu nedenler arasında meslektaşlarla kişiler arası dinamiklerde yaşanan zorluklar, performans standartlarının karşılanamaması ve elverişli ve profesyonel bir çalışma ortamının bulunmaması yer almaktadır.

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin yönetici pozisyonlarını tercih etmemesinde medyanın etkisinin önemli olduğunu göstermektedir. Özellikle, medyanın yönetici ve öğretmenlerle ilgili asılsız veya taraflı haberler yapması, eğitime ve öğretmenlik mesleğine gereken önemi vermemesi ve olumsuz örnekleri haberleştirme eğilimi öne çıkmaktadır. Bununla birlikte, medyanın çıkardığı olumsuz haberlerin okul idaresi üzerinde baskı oluşturması ve küçük problemleri büyütme eğilimi de öğretmenlerin yönetici olma isteksizliğinde etkili olmaktadır. Bu bulgular, medyanın yönetici pozisyonlarını istememe kararlarında önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Armstrong'un (2015) araştırmasına göre, eğitimlerin yönetici rolünü tercih etmemelerinin çeşitli nedenleri vardır. Armstrong'un (2015) araştırması, güçlü medya kaynaklarının öğretmenler hakkında kötü haberlerin yayılmasına katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır. Hoffert'in (2015) araştırması, öğretmenlerin yönetici rolüne ilişkin deneyimlerini ve geçişlerini anlamada medya etkisinin önemini vurgulamaktadır. Hohner ve Riveros (2017) tarafından yürütülen araştırma, öğretmenlerin liderlik rollerine geçiş sürecini incelemektedir. Özellikle meslektaş çatışmalarının etkisine odaklanmakta ve medyanın bu konudaki zararlı etkilerini vurgulamaktadır. Rotter'in (1966) genel beklentiler teorisi, bireylerin davranışlarını iç ve dış kontrol beklentilerine göre değiştirdiklerini öne sürmektedir. Bu teori aynı zamanda medya etkisinin bu beklentileri, özellikle de öğretmenlerin idari roller üstlenme eğilimleri bağlamında nasıl etkileyebileceğini açıklamaktadır. Tohidi ve Jabbari (2012) tarafından yürütülen araştırma, motivasyonun eğitim üzerindeki etkisini incelemekte ve medyanın öğretmenlerin idari rollere yönelik eğilimlerini şekillendirmedeki ve dolayısıyla kişisel ve mesleki dürtülerini etkilemedeki rolünü vurgulamaktadır. Bu araştırmaya dayanarak, bir yönetim pozisyonu seçerken basında çıkan olumsuz haberlerin önemi dikkate alınmıştır.

Öneriler

Öğretmenlerin okul yöneticiliğini tercih etmeme nedenlerine yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılan araştırmada katılımcı öğretmenlere yöneltilen soruların yanıtlanmasından elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve analizi sonucunda aşağıda belirtilen öneriler geliştirilmiştir:

Okulların finansman sorunlarının çözülebilmesi için yeterli ödenek tahsis edilmesi,

Velilerin okullara bağlı yapmaları konusunun belirli kurallara bağlanması ve bağlı konusunda velilerin teşvik edilmesi,

Öğretmenlere öğretim görevi dışında ek farklı görevler verilmesi konusunun belli kurallara bağlanması,

Yardımcı personel ve güvenlik personeli görevlendirilmesi konusunda okullara yeterli ödenek tahsis edilmesi,

Eğitim haberlerinin dengeli ve objektif bir şekilde sunulması için medya kuruluşlarının aydınlatılması,

Medyada iyi eğitim örneklerine daha fazla yer verilmesi ve okulların çalışmalarının tanıtılmasının teşvik edilmesi,

Okul idarecileri ve öğretmenlerin olumsuz yayınların etkisinde kalarak karar vermelerinin önlenmesi için kurallara uygun davranan eğitimcilere destek olunması, önerilmektedir.

Referanslar

Alireisoğlu, A., Tüysüz, H. & Yiğit, S. (2021). Uzaktan Eğitim Başlangıcında Karşılaşılan Sorunlar ve Uzaktan Eğitim Sürecinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Öğretmen Çözümleri, *Social Science Development Journal*, 6(27), 261-283.

Balcı, A. & Çınkır, Ş. (2002). Türkiye’de eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi. *21.Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 191.

Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi*. Sevinç Matbaası.

Binbaşıoğlu, C. (1983). *Eğitim yöneticiliği*. Binbaşıoğlu Yayınevi

Bingül, M. ve Hacıfazlıoğlu, Ö. (2011). Sınıf öğretmenlerinin yönetici olma eğilimleri: İstanbul Esenyurt İlçesi örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 860-881.

Bursalıoğlu, Z. (1982). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.

Demirbilek, M.& Bakıoğlu, A. (2019). Okul müdür yardımcılarının görevlerinden ayrılma nedenleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 52(3), 737-769.

Erginer, A. ve Köse, M. F. (2012). Okul yöneticilerinin yöneticiliği tercih ve bırakma nedenlerine ilişkin nitel bir çalışma. *E- Journal Of New World Science Academy*, 7(4), 14-28.

Erol, İ (2020). *Türk Eğitim Sisteminde Yönetici Atamaları ve Liyakat Sistemi*. Livre De Lyon, Lyon.

- Fields, L. & Egley, R. (2005). Assistant principals in Florida rank first-year challenges; Study's results highlight areas of need for Professional development. *ERS Spectrum*, 23(1), 4-10.
- Hancock, D. R., Black, T., & Bird, J. J. (2006). A study of factors that influence teachers to become school administrators. *Journal of Educational Research & Policy Studies*, 6(1), 91-105
- Hancock, D. R., Black, T., & Bird, J. J. (2006). A study of factors that influence teachers to become school administrators. *Journal of Educational Research & Policy Studies*, 6(1), 91-105
- Hoffert, (2015). The experience of individuals who transitioned from teacher to assistant-principal. (Unpublished Doctoral Dissertation). Eastern Michigan University
- Hohner, J., & Riveros, A. (2017). Transitioning from teacher leader to administrator in rural schools in Southwestern Ontario. *International Journal of Teacher Leadership*, 8(1), 43-55.
- Karslı, M. D. (2004), *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Pegem A Yayıncılık
- Kıral, E. & Nacak, H. (2018). Yönetici ve öğretmenlerin okulun liderlik kapasitesine ilişkin görüşleri. 9. *Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu Bildiri Kitapçığı*. Antalya
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal and external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28
- Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11) 523-547.
- Şen, E. & Kasapoğlu Tankutay, H. (2021). Okul yöneticilerinin atanma usulüne ilişkin öğretmen görüşleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 297-312.
- Taymaz, H. (2003). *Okul yönetimi*. Pegem A Yayıncılık
- Tohidi, H. and Jabbari, M. M. (2012). The effects of motivation in education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 31, 820-824.
- Turan ve Şişman, (2000). Okul yöneticileri için standartlar: Eğitim yöneticilerinin bilgi temelleri üzerine düşünceler. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(4), 68-87.
- Yağan, E. (2020). Okul iklimi ve Okul Etkililiği. Mustafa Özgenel (Ed.), *Örgüt ve Okul İklimi* içinde (159-171). Nobel Yayın.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. Baskı). Seçkin Yayıncılık
- Yin, R. K. (2003). *Case study research. Design and methods* (5th Edition). Thousand Oaks, California: Sage Pub.
- Yolcu, H. & Bayram, A. (2015). Okul yöneticisi seçme sürecini deneyimleyen yönetici adaylarının sözlü sınav yöntemine ilişkin algıları. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi-Journal of Qualitative Research in Education*, 3(3), 102-126.