



T.C.

TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖĞRETMENLİK GÖREVİNE DÖNEN OKUL YÖNETİCİLERİNİN
DENEYİMLERİNE YÖNELİK NİTEL BİR ANALİZ: ALANDAN
SESLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hasan Burak ALTINSOY

Danışman: Prof. Dr. Nail YILDIRIM

TOKAT- 2024

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Prof. Dr. Nail YILDIRIM danışmanlığında hazırlamış olduğum “Öğretmenlik Görevine Dönen Okul Yöneticilerinin Deneyimlerine Yönelik Nitel Bir Analiz: Alandan Sesler” adlı Yüksek Lisans tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

02/05/2024

Hasan Burak ALTINSOY

JÜRİ KABUL VE ONAY



TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim ve tez araştırmam boyunca bana yardımcı olan, yol gösterip kolaylıklar tanıyan değerli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Nail YILDIRIM'a yaptığı rehberliklerden dolayı teşekkür ederim.

Ayrıca araştırma konumun uygulama safhasında bana destek olup her tür yardım ve desteği esirgemeyen, fikirlerine başvurduğum değerli arkadaşım Dr. Ali DURAN'a desteklerinden dolayı teşekkür ederim.



ÖZET

ÖĞRETMENLİK GÖREVİNE DÖNEN OKUL YÖNETİCİLERİNİN DENEYİMLERİNE YÖNELİK NİTEL BİR ANALİZ: ALANDAN SESLER

Altınsoy, Hasan Burak

Yüksek Lisans, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Nail YILDIRIM

Mayıs 2024, xi + 193 sayfa

Bu araştırmanın temel amacı, Türkiye'de belirli bir süre okul yöneticiliği (müdür ya da müdür yardımcılığı) yaptıktan sonra öğretmenlik görevine dönen bireylerin deneyimlerini incelemektir. Bu çalışmada, bir olayı olduğu gibi araştırmayı ve var olan durumu belirlemeyi amaçlayan nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda bu araştırma bir olgubilim (fenomenoloji) çalışmasıdır. Bu araştırmanın katılımcılarını amaçsal örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi ile belirlenen öğretmenler oluşturmaktadır. Bu bağlamda, bu araştırmada daha önce okul yöneticiliği yapmış (okul müdürlüğü ya da müdür yardımcılığı) ve isteyerek öğretmenlik görevine geri dönmüş öğretmenlerle nitel görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada toplam 17 katılımcı yer almaktadır. Katılımcıların çalışma konusu ile ilgili deneyimlerini açığa çıkarmak amacı ile görüşme yöntemi benimsenmiştir. Veri toplamak amacı ile araştırmacı tarafından hazırlanan ve iki bölümden oluşan yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Elde edilen bulguların analizi sonucu okul yöneticiliğine yönelik algılar, öğretmenlik mesleğine yönelik algılar, okul yöneticisi olma motivasyonları, okul yöneticiliği görevinden ayrılma nedenleri ve okul yöneticiliği öncesi ve sonrası öğretmenlik deneyimleri ile ilgili temalar oluşturulmuştur. Katılımcıların okul yöneticisi olma motivasyonlarına ilişkin ön plana çıkan bulgular arasında; sıklıkla idealist bakış açısından kaynaklanan kişisel gelişim arzusu, kendi inisiyatifini kullanma arzusu, yeni alanlarda yetenek ve becerilerini geliştirme arzusu, kendi yeteneklerini sınamak ve neler başarabileceğini görmek isteği olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların okul yöneticiliği görevini yine kendi istekleri ile bırakmalarına yönelik sonuçlar incelendiğinde; aşırı stres ve meslekten

memnuniyetsizlik, mesleki tatmin eksikliği, yöneticilik rolünün getirdiği ağır sorumluluklar, yöneticilik rolünün prosedürleri, görevin kişisel yapıya uygun olmaması, yöneticilik angaryaları, yöneticilik görevinin yorucu ve yıpratıcı olması ve yoğun tempo, pandemi dönemindeki zorluklar, yöneticilik rolünün etkinliğini sınırlayan yasal sınırlamalar, sorumluluk-yetki dengesizliği ve ekstra sorumluluklar gibi faktörler katılımcıların öğretmenliğe dönüş nedenlerinin başında gelmektedir. Katılımcıların okul yöneticiliğini bıraktıktan sonraki öğretmenlik deneyimlerinde, yöneticilik öncesi öğretmenlik deneyimlerine kıyasla çoğunlukla olumlu yönde farklılıklar olduğu tespit edilen çarpıcı bulgular arasında yer almaktadır. Okul yöneticilerinin, etkili okul yönetimini teşvik edici mesleki gelişim programları ile donatılması gerektiği çalışmanın önerilerindedir. Öğretmenlerin yöneticilerle iletişimi güçlendirecek, daha etkili işbirliği sağlayacak şekilde eğitilmeleri, Milli Eğitim Bakanlığı'nın liderlik pozisyonlarında güven ve etkinliğin artırılması için yönetici atama sürecini şeffaf ve liyakate dayalı olacak şekilde yeniden düzenlemesi gerekliliği de bulgular sonucunda elde edilen diğer önerilerdendir.

Anahtar Kelimeler: Okul Müdürü, Öğretmen, Gönüllü Ayrılma, Yönetim, Okul Yöneticiliği

ABSTRACT

A QUALITATIVE ANALYSIS ON THE EXPERIENCES OF SCHOOL ADMINISTRATORS WHO LEFT TO RETURN TO THE CLASSROOM: VOICES FROM THE FIELD

Altınsoy, Hasan Burak

Master's Thesis, Division of Educational Administration and Supervision

Advisor: Prof. Dr. Nail YILDIRIM

May 2024, xi + 193 pages

The main purpose of this research is to examine the experiences of individuals who returned to teaching after working as a school administrator (principal or vice principal) for a certain period of time in Turkey. This research was designed through the qualitative research method, using a qualitative approach to capture the real-life experiences of the participants. Accordingly, this research is phenomenological. I recruited teachers selected by the criterion sampling method, which is one of the purposive sampling methods. In this context, qualitative interviews were conducted with teachers who had previously worked as school administrators (school principals or vice principals) and willingly returned to teaching. A total of 17 participants took part in the research. I had interviews with the participants in order to reveal their experiences with the theme of the research. In order to collect data, I designed a semi-structured interview that consists of two parts. I used content analysis techniques to analyse the data obtained in this research. As a result of the analysis of the findings, I formed themes related to perceptions towards school administration, perceptions towards the teaching profession, motivations and incentives for becoming a school administrator, reasons for leaving school administration, and teaching experiences before and after school administration. Among the prominent findings regarding the motivations of the participants to become school administrators are the desire for personal development arising from an idealistic perspective, the desire to use their own initiative, the desire to develop their skills and abilities in new areas, and the desire to test their abilities and see what they can achieve. When the results of the participants' voluntary resignation from school administration are

analyzed; factors such as excessive stress and dissatisfaction with the profession, lack of professional satisfaction, heavy responsibilities brought by the administrative role, the procedures of the administrative role, the unsuitability of the task for the personal structure, the drudgery of administration, the tiring and exhausting and intense tempo of the administrative task, the difficulties during the pandemic period, legal restrictions that limit the effectiveness of the administrative role, responsibility-authority imbalance and extra responsibilities are the main reasons why the participants returned to teaching. One of the striking findings was that there were mostly positive differences in the participants' teaching experiences after they left school administration compared to their teaching experiences before administration. One of the recommendations of the study is that school administrators should be equipped with professional development programs that encourage effective school management. Other recommendations obtained as a result of the findings are that teachers should be trained in a way that will strengthen communication with administrators and ensure more effective cooperation, and that the Ministry of National Education should reorganize the process of appointing administrators in a transparent and merit-based manner in order to increase trust and effectiveness in leadership positions.

Keywords: School Principal, Teacher, Voluntary Separation, Management, School Management

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ETİK SÖZLEŞME	i
JÜRİ KABUL VE ONAY	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET (TÜRKÇE).....	iv
ABSTRACT (İNGİLİZCE).....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLO LİSTESİ	x
ŞEKİL LİSTESİ	xi
KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ.....	ix
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
1.1 Problem.....	1
1.2. Amaç.....	6
1.3. Önem.....	6
1.4. Sayıtlar.....	7
1.5. Sınırlılıklar	8
1.6. Tanımlar	8
BÖLÜM II.....	9
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1. Okul Yöneticiliği.....	9
2.2. Öğretmenlik.....	10
2.3. Okul Yöneticilerinin Görev, Rol ve Sorumlulukları	11
2.4. Okul Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri.....	12
2.5. Okul Yöneticisi Seçme, Yetiştirme ve Görevlendirme	16
2.6. Öğretmenlerin Okul Yöneticisi Olma Nedenleri	32
2.7. Okul Yöneticiliğinde Yaşanan Sorunlar ve Zorluklar.....	35
2.8. Okul Yöneticiliğinden Öğretmenliğe Geçiş Nedenleri	38
2.9. Mesleki Kimlik Algısı	40
2.10. Rol Geçiş Kuramı.....	41
BÖLÜM III.....	44
YÖNTEM.....	44

3.1. Araştırma Modeli ve Deseni	44
3.2. Çalışma Grubu	45
3.3. Veri Toplama	47
3.4. Veri Analizi.....	49
3.4.1. Veri Kodlama Aşamaları.....	49
3.4.2. Güven Duyulabilirlik ve Doğrulanabilirlik.....	50
3.4.3. Etik Hususlar	51
BÖLÜM IV	53
BULGULAR	53
4.1. Okul Yöneticiliğine Yönelik Algılara Dair Bulgular.....	54
4.2. Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Algılara Dair Bulgular	61
4.3. Okul Yöneticisi Olma Motivasyonlarına Dair Bulgular.....	68
4.4. Okul Yöneticiliği Görevinden Ayrılma Nedenlerine Dair Bulgular	82
4.5. Okul Yöneticiliği Öncesi ve Sonrası Öğretmenlik Deneyimlerine Dair Bulgular.	96
BÖLÜM V.....	116
TARTIŞMA.....	116
BÖLÜM VI	125
SONUÇ VE ÖNERİLER	125
6.1. Sınırlılıklar.....	126
6.2. Öneriler	129
6.2.1. Okul Yöneticilerine Yönelik Öneriler.....	129
6.2.2. Öğretmenlere Yönelik Öneriler.....	130
6.2.3. Milli Eğitim Bakanlığı ve Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler	131
6.2.4. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	132
KAYNAKÇA	135
EKLER	147
Ek 1. Araştırma Uygulama İzin Belgesi.....	147
Ek 2. Etik Kurul Kararı	148
Ek 3. Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu	149
Ek 4. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	151
Ek 5. Alt Kodlar ve Katılımcıların Kendi İfadelerinden Alıntılar	152
Ek 4. Özgeçmiş	193

TABLO LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Eğitim Kurumları Yönetici Görevlendirmelerinde Yazılı ve Sözlü Sınavlar.....	17
Tablo 2. Eğitim Kurumları Yönetici Görevlendirmelerinde Yazılı Sınav Konuları ve Ağırlıklar	19
Tablo 3. Eğitim Kurumları Yönetici Görevlendirmelerinde Sözlü Sınav Konuları ve Ağırlıkları	19
Tablo 4. Yönetici Olarak Görevlendirileceklerde Aranacak Genel Şartlar	20
Tablo 5. Müdür Olarak Görevlendirileceklerde Aranacak Özel Şartlar.....	21
Tablo 6. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımlar.....	44
Tablo 7. Görüşme Sorularının Alt Araştırma Sorularına Göre Dağılımı.....	47
Tablo 8. Araştırmada Kullanılan Güven Duyulabilirlik ve Doğrulanabilirlik Ölçütleri.....	49
Tablo 9. İçerik Analizi Sonucunda Oluşturulan Tema ve Kategoriler	51
Tablo 10. Okul Yöneticiliğine Yönelik Algılara Dair Kategori, Kod ve Alt Kodları.	53
Tablo 11. Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Algılara Dair Kategori, Kod ve Alt Kodlar.....	61
Tablo 12. Okul Yöneticisi Olma Motivasyonlarına Yönelik Algılara Dair Kategori, Kod ve Alt Kodlar.....	66
Tablo 13. Okul Yöneticiliği Görevinden Ayrılma Nedenlerine Yönelik Algılara Dair Kategori, Kod ve Alt Kodlar.....	80
Tablo 14. Okul Yöneticiliği Öncesi ve Sonrası Öğretmenlik Deneyimlerine Yönelik Algılara Dair Kategori, Kod ve Alt Kodlar.....	94

ŞEKİL LİSTESİ

- Şekil 1. Çağdaş liderlik yaklaşımları, okul yönetimi temel kavramları, okul yönetimi kuramları ve okul yönetimi süreçleri..... 14



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlar, araştırmanın sınırlılıkları ve tanımlar hakkında bilgiler sunulmuştur.

1.1.Problem

Okul yöneticiliği, yönetim hiyerarşisinin temel düzeylerinden biri olarak, milli eğitim politikalarının başını çektiği, okul toplumunu meydana getiren tüm faktörlerin ve bu faktörler arasındaki etkileşimin etkisi altındadır. Okul idarecilerinin yetkinlikleri, yasal mevzuatlar, toplumsal yapı, eğitim sisteminin genel çerçevesi, yönetici seçimi ve atama süreçleri ile öğretmen eğitim sistemi gibi hususlar, okul idaresinin işleyişini direkt olarak etkileyen unsurlardandır (Can, 2022).

Okul yöneticilerinin sergiledikleri tutum ve davranışlar, okul gelişimini ve öğrenci başarısını etkileyen temel bir unsurdur (Sigurđardottir & Sigþorsson, 2016). Okul yöneticiliği, eğitim alanında hayati bir rol oynar ve bir okulun başarısı büyük ölçüde etkili yöneticilere bağlıdır. Yöneticiler, öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimlerini destekleyen, öğretmenleri ve personeli yöneten, eğitim politikalarını uygulayan ve okulun fiziksel ve mali kaynaklarını yöneten kişilerdir. Eğitim sistemi içindeki bu kritik rol, öğrencilerin eğitim deneyimlerinin kalitesini doğrudan etkileyerek, gelecek nesillerin gelişimine önemli katkılarda bulunur (Bursalıoğlu, 2022).

Yapılan araştırmalar (Cemaloğlu ve Duran, 2020; Duran, 2022; Gu & Johansson, 2013; Leithwood & Jantzi, 1999; Marks & Printy, 2003; Silins & Mulford, 2002), okul yöneticilerinin, öğretim kalitesini artırma, demokratik okul kültürü yaratma, öğrenme ortamını iyileştirme ve yenilikçi projeler geliştirme gibi konularda önemli etkileri olduğunu göstermiştir. 1970'lerde başlayan etkili okul hareketi araştırmaları (Scheerens & Creemers, 1989), 1980'lerde okul liderliği konusunda yoğun bir bilimsel ilgiyi beraberinde getirmiştir. Bu dönemde, okul müdürlerinin öğretimsel liderlik rollerine (Murphy, 1990) ve okul hesap verebilirlik çalışmaları kapsamında öğretimsel hesap verebilirlik sorumluluklarına (Dizon-Ross, 2018; Nelson, Thompson, & Dickens, 1982; Sebring & Bryk, 2000) dikkat çekilmiştir. Aynı zamanda, Amerika Birleşik

Devletleri'nde bu dönemde ivme kazanan etkili okul hareketi, okul liderlerinin öğrenci başarısı ve okul gelişimi üzerindeki kritik rolünü vurgulamıştır (Linn, 2000). Günay ve Özbilen (2018) çalışması, okul yöneticilerinin kişisel özelliklerinin (liderlik nitelikleri, iletişim yetenekleri vb.) ve yöneticilik rollerinin sunduğu imkânların (meslekte tatmin, kariyer ilerleme basamakları vb.) eğitim kalitesinin artırılmasında büyük rol oynadığını ortaya koymuştur. Ayrıca, Ortiz'in (1982) çalışmasına göre Öğrencilerin ve öğretmenlerin ihtiyaçlarına duyarlı, yenilikçi ve etkili stratejiler geliştiren okul yöneticileri, eğitimdeki başarıyı ve okulun toplumdaki itibarını artırmada anahtar rol oynarlar. Bu, öğrencilerin daha iyi öğrenme fırsatlarına erişmelerini, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini ve okulun genel atmosferinin iyileştirilmesini sağlar.

Türk eğitim sisteminde Cumhuriyet tarihi boyunca okul müdürleri öğretmenlerden arasından seçilmektedir ve mevzuatta da aslolanın öğretmenlik mesleği olduğu vurgulanmaktadır. Geçmiş dönemlerde öğretmenlik eğitimi alan bireylere gelecekte yönetim görevleri üstlenme olasılıklarına karşın ve yönetici olmasalar da okul örgütlerinde yönetim süreçlerinde ne tür işlemlerin yapıldığına dair bilgi sahibi olmaları adına yönetim ile ilgili belirli eğitimler verildiği görülmektedir (Binbaşıoğlu, 1975).

Okul yöneticileri pek çok sorun ile mücadele etmekte (Yılmaz ve Altinkurt, 2011) ve bu zorluklar, görevlerinden ayrılma kararlarını etkileyen faktörler olarak belirlemektedir. Bu faktörlerin ele alınması ve okul yöneticilerinin istifalarına yol açan sebeplerin derinlemesine analizi kritik bir önem arz etmektedir (Bakioğlu ve Demirbilek, 2019). Turan, Yıldırım ve Aydoğdu (2012) araştırmaları sonucunda, okul yöneticilerinin görevlerini icra ederken karşılaştıkları çeşitli sorunları; paydaşlarla ilişkilerden kaynaklanan zorluklar, sistemin getirdiği problemler, görev tanımının belirsizliği, maddi kaynak yetersizlikleri, ahlaki dilemmalar, akademik başarıyla ilgili engeller ve zaman yönetimiyle ilgili sıkıntılar olarak belirlemişlerdir. Bu çerçevede, öğretmenlerin yetersiz nitelikleri, heyecanlarını kaybetmeleri, öğretmenlik eğitimi almamış kişilerin öğretmenlik yapmaları, ücretli öğretmenlik uygulamaları ve öğretmenlerin kariyer gelişimine önem vermemeleri gibi faktörler, okul yöneticilerinin karşılaştığı başlıca sorunlar arasında yer aldığı görülmektedir.

Öğretmenler genellikle kariyerlerinde ilerlemek, eğitim sistemine daha geniş bir etkide bulunmak ve idealist hedefler doğrultusunda yöneticilik pozisyonlarına geçiş yaparlar. Bu geçiş, birçok zorlukla doludur. Işık'ın (2023) ve Can'ın (2022) çalışmalarına

göre, okul yöneticileri hem kişisel hem de kurumsal düzeyde çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalırlar. Öğrenciler, öğretmenler, veliler, diğer yöneticiler ve Milli Eğitim Bakanlığı politikaları gibi çeşitli faktörler bu zorluklara katkıda bulunur. Bu durum, yöneticilerde yoğun stres, endişe ve bazen de meslekten memnuniyetsizlik hissi uyandırır, bazı durumlarda ise okul yöneticileri bu baskılardan ötürü öğretmenlik mesleğine geri dönmeyi tercih etmektedirler.

Öğretmenlerin okul yöneticisi olma kararları çeşitli nedenlere dayanmaktadır ve bu kararlar genellikle kişisel, profesyonel ve idealist motivasyonların bir kombinasyonunu içerir. Öğretmenlerin yöneticilik pozisyonlarına geçiş yapmalarındaki temel motivasyonlar, kendi yeteneklerini geliştirme, eğitim sistemine daha geniş kapsamlı bir etki yapma ve öğretmenlik rolünde karşılaşılan zorluklara yönetici olarak çözüm üretebilme isteği gibi faktörlerdir. Birçok öğretmen, mesleki yolculuklarında ilerlemek ve daha geniş bir etki alanı yaratmak için yöneticilik pozisyonlarını tercih eder. Bu, kariyer basamaklarında yükselme arzusunu ve mesleki tatmin duygusunu içerir. Uçar (2019) ve Ozulu (2013) çalışmaları, öğretmenlerin okul yöneticiliğine geçişlerinde kariyer yapma isteklerinin önemli bir motivasyon kaynağı olduğunu ortaya koymuştur. Öğretmenler, eğitim sistemine daha derinlemesine ve geniş kapsamlı bir etkide bulunmak için yöneticilik görevlerine talip olabilmektedir. Bu, mevcut eğitim sistemindeki eksiklikleri düzeltme, öğrenci başarısını artırma ve okul kültürünü iyileştirme gibi idealist hedefleri içerebilir. Cemaloğlu ve Duran (2020) öğretmenlerin idealist bakış açılarından kaynaklanan yöneticilik tercihlerini vurgulamaktadır. Yöneticilik pozisyonları, öğretmenlere liderlik yapma ve okulun eğitim politikaları ve uygulamaları üzerinde daha fazla etki etme fırsatı sunar. Bu, eğitimde yenilikçi değişiklikler yapma, öğretim kalitesini yükseltme ve demokratik okul kültürleri oluşturma gibi unsurları içerir. Günay ve Özbilen (2018), öğretmenlerin liderlik yeteneklerini ve eğitim kalitesini geliştirme isteklerini vurgulayarak, yöneticilik rolünün öğretmenlere eğitim süreçlerine farklı perspektiflerden katkı sağlama ve becerilerini geniş bir çerçevede kullanma fırsatı sunduğunu belirtmektedir. Bazı öğretmenler, öğretmenlik mesleğinin monotonluğundan sıkıldıkları ya da farklı bir profesyonel deneyim aradıkları için yöneticilik pozisyonlarına geçiş yapabilirler. Bu değişiklik, yeni bir çalışma ortamı ve farklı profesyonel sorumluluklar sunar.

Okul yöneticileri, görevlerini yerine getirirken çeşitli sorunlar ve zorluklarla karşılaşır (Ekinci ve Sabancı, 2020). Bu zorluklar, yöneticilerin etkinliğini ve okulların genel başarısını doğrudan etkileyebilir. Bu zorluklar hem bireysel hem de kurumsal faktörlere dayanır ve geniş bir yelpazeyi kapsar (Yıldız, 2018).. Işık (2023) okul yöneticilerinin karşılaştıkları zorlukları kişisel ve kurumsal olmak üzere iki ana kategori altında toplamıştır. Kişisel zorluklar, öğrenciler, öğretmenler, diğer okul yöneticileri, veliler ve üst makamdaki yöneticiler gibi çeşitli gruplarla ilişkilerden kaynaklanır. Öğrenci kaynaklı sorunlar arasında disiplin meseleleri, öğrenci-öğretmen çatışmaları ve akran zorbalığı; öğretmen kaynaklı sorunlar ise öğretmen-veli ve öğretmen-yönetici arasındaki ilişkilerden ortaya çıkabilir. Yönetici kaynaklı sorunlar ise iç anlaşmazlıklar ve yönetim tarzı ile ilgili çatışmaları içerebilir. Kurumsal zorluklar, Milli Eğitim Bakanlığı politikaları, okulun bulunduğu çevre ve okul türü gibi faktörlere dayanır. Can (2022) tarafından belirtilen yönetsel ve öğretimsel sorunlar, eğitim sisteminin karmaşık yapısı, okul yöneticisi seçme ve atama sistemlerinin zorlukları, fiziksel koşullar ve mevzuat gibi faktörler bu kategoriye dahildir. Kaynak ve bütçe yetersizlikleri, özellikle gelişmekte olan bölgelerde, okul yöneticileri için önemli bir zorluktur. Personel yetersizliği, sürekli sistem değişiklikleri, siyasi-ideolojik etkiler ve okul yönetimine dış müdahaleler bu sorunları daha da karmaşık hale getirebilir. Türkiye ve diğer birçok ülkede, okul yöneticileri sık sık değişen yasal düzenlemeler, yönetim kademesinden gelen baskılar ve bürokratik işlemlerle karşı karşıya kalırlar. Bu, yöneticilerin gündelik işlerini daha karmaşık ve zaman alıcı hale getirebilir. Turan, Yıldırım ve Aydoğdu (2012) tarafından belirtilen meslek-görev karmaşası, maddi sorunlar ve sistemle ilgili zorluklar gibi faktörler, okul yöneticilerinin asıl görevlerinin ötesinde ek yükler oluşturur. Bu durum, yöneticilerin eğitim-öğretim odaklı çalışmalarına engel olabilir. Ahlaki sorunlar, özellikle bağış ve finansal konularla ilgili, yöneticiler için zorlayıcı olabilir. Ayrıca, öğretmenler, öğrenciler ve veliler ile ilgili etik kararlar almak da yöneticiler için karmaşık ve stresli durumlar yaratabilir. Bu zorlukların üstesinden gelmek, okul yöneticilerinin etkinliğini artıracak ve eğitim sistemlerinin genel başarısını iyileştirecektir. Bu nedenle, okul yöneticilerine yönelik destek mekanizmalarının geliştirilmesi, profesyonel gelişim fırsatlarının sunulması ve yöneticilerin karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarını kolaylaştıracak politikaların oluşturulması önemlidir.

Okul yöneticilerinin karşılaştıkları sorun ve zorluklar, bazılarının kendi istekleriyle öğretmenliğe dönme kararı almalarında önemli bir rol oynamaktadır. Bu

kararın altında yatan nedenler çeşitlidir ve genellikle yöneticilik pozisyonunun getirdiği yüksek stres seviyeleri, artan sorumluluklar ve yönetimle ilgili zorluklarla ilişkilidir. Okul yöneticileri, geniş çaplı sorumluluklar, karmaşık karar alma süreçleri ve çeşitli paydaşlarla etkileşimler yönetmek zorundadır. Bu durum, Bakıoğlu ve Demirbilek (2019) tarafından belirtildiği gibi, yoğun stres ve baskıya yol açabilir. Yöneticilik görevlerinin getirdiği ağır yük ve zorluklar, bazı yöneticilerin mesleki tatminlerini azaltabilir ve öğretmenlik mesleğine geri dönme isteğini tetikleyebilir. Öğretmenlerin yöneticilik pozisyonlarına geçiş yaparken karşılaştıkları bürokratik ve yönetsel engeller, onların bu pozisyonlardan memnuniyetsiz olmalarına ve tekrar öğretmenlik görevlerine dönmek istemelerine yol açabilir. Yöneticilik görevinin ağırlığı ve karmaşıklığı, bazı yöneticiler için beklenenden daha zorlayıcı olabilir. Yöneticilik rolünün getirdiği sorumluluklar ve prosedürler, bazı yöneticilerin kişisel yapılarına uygun olmayabilir. Bu durum, mesleki memnuniyetsizlik ve stres faktörlerine yol açabilir. Işık (2023) tarafından yapılan araştırmada, okul yöneticilerinin öğretmenlik görevine dönüş nedenleri arasında ekonomik-sosyal, mesleki ve kişisel-psikolojik faktörler belirtilmiştir. Ailevi durumlar, coğrafi konum değişiklikleri ve yaşam tarzı tercihleri gibi kişisel nedenler de yöneticilerin öğretmenliğe dönme kararlarında etkili olabilir. Yöneticilik görevinin getirdiği zaman ve enerji talepleri, bazı yöneticiler için aile ve kişisel yaşamlarıyla dengeli bir şekilde uyum sağlamakta zorluk yaratabilir. Yöneticilik pozisyonlarına idealist beklentilerle geçiş yapan bazı eğitimciler, eğitim sistemine dair hayal kırıklıkları ve gerçekleşmeyen beklentiler nedeniyle öğretmenliğe dönmeyi tercih edebilirler. Bu, özellikle eğitim politikaları ve okul yönetimi pratiğindeki uygulamalar arasındaki farklılıklardan kaynaklanabilir. Bu nedenlerle, bazı okul yöneticileri, yöneticilik pozisyonunun getirdiği zorluklar ve sorumluluklarla başa çıkmakta zorlanabilir ve öğretmenlik mesleğinin daha az stresli ve daha tatmin edici olduğunu düşünerek bu mesleğe geri dönmeyi tercih edebilirler.

Işık (2023) ve Kılınç vd. (2017) tarafından yapılan araştırmalar, öğretmenliğe dönen eski yöneticilerin sınıf yönetiminde zorlanma, öğretim programını yetiştirememesi ve iletişim problemleri gibi sorunlar yaşadıklarını ortaya koymuştur. Okullarda yönetici pozisyonlarından öğretmenlik rollerine geçiş, ilgili bireylerin hem mesleki hem de kişisel yaşamlarını etkileyebilecek karmaşık bir süreç olabilir. Okul yöneticiliği, eğitimciler için hem fırsatlar hem de zorluklar barındıran bir rol olarak düşünülebilir, ve bu rolün çeşitli yönlerinin eğitim sistemi üzerinde etkileri olabilir. Eğitim yöneticiliği alanındaki

zorlukların ele alınması, daha sağlıklı ve sürdürülebilir bir eğitim sistemi geliştirmeye yardımcı olabilir ve eğitim profesyonellerinin ihtiyaç ve beklentilerine yönelik politikaların oluşturulmasına katkı sağlayabilir. Okul yöneticileri, eğitim ortamında önemli roller üstlenebilir ve kurumun işleyişine katkıda bulunabilirler. Türkiye'de öğretmenliğe geri dönen okul yöneticilerinin deneyimleri, özellikle Türk Eğitim Sistemi bağlamında daha fazla incelenebilir, zira bu geçişler profesyonel ve kişisel bazı zorluklarla ilişkilendirilebilir. Bu tür geçişlerin nedenleri ve bu süreçler sırasında yaşanan deneyimler, Türk eğitim sisteminin benzersiz bağlamsal faktörleri dikkate alındığında, araştırmalar için değerli bilgiler sunabilir.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın temel amacı, Türkiye'de belirli bir süre okul yöneticiliği (müdür ya da müdür yardımcılığı) yaptıktan sonra öğretmenlik görevine dönen bireylerin deneyimlerini derinlemesine incelemektir. Özellikle, okul yöneticilerinin öğretmenliğe geçiş kararlarının ya da nedenlerinin arkasındaki nedenler, bu süreçte karşılaştıkları zorluklar, mesleki ve kişisel yaşamlarında algıladıkları değişiklikler ve bu durumun öğrenciler, veliler ve meslektaşlarıyla ilişkileri üzerindeki etkileri bu araştırmanın ele aldığı temel hususlardır. Bu bağlamda bu araştırmanın temel sorusu "Okul yöneticiliğinden öğretmenliğe dönen bireylerin geçiş süreçlerinde karşılaştıkları deneyimler nelerdir?" şeklindedir. Buna göre aşağıdaki araştırma soruları veri toplama sürecine ve veri analizi süreçlerine rehberlik etmişlerdir.

1. Öğretmenler, okul yöneticiliğini nasıl algılamaktadırlar?
2. Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine dair düşünceleri nelerdir?
3. Öğretmenlerin okul yöneticisi olma motivasyonları nelerdir?
4. Öğretmenlerin okul yöneticiliği görevinden ayrılma nedenleri nelerdir?
5. Okul yöneticiliği öncesi ve sonrası öğretmenlik deneyimleri nasıldır?

1.3. Önem

Mevcut literatür açısından bu araştırma önemli bir boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Dünya genelinde eğitim ortamlarındaki rol geçişlerini inceleyen pek çok

çalışma olmasına rağmen, Türkiye bağlamında okul yöneticiliğinden öğretmenliğe geçiş konusuna odaklanan çalışma sayısı oldukça azdır. Ayrıca bu çalışma, bu deneyimi yaşamış bireylerin bakış açılarını ve seslerini merkeze alarak, bu olgunun derinlemesine ve incelikli bir şekilde anlaşılmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu araştırmadan elde edilecek bulguların literatüre çeşitli katkılar sunması beklenmektedir. İlk olarak eğitimde rol geçişlerine ilişkin bilimsel bilgi birikimine katkıda bulunması beklenen bu araştırma, uygulayıcılar için, okullarda farklı roller arasında geçiş yapan bireyler için politikaları ve destek sistemlerini bilgilendirebilecek değerli bilgiler sağlayacaktır. Ayrıca, böyle bir geçiş yapmayı düşünen bireyler için bu sonuçlar, süreçte yol gösterici ve destekleyici olabilir. Son olarak, toplumsal düzeyde, bu deneyimlerin daha iyi anlaşılmasını teşvik ederek, bu araştırma okullarda daha kapsayıcı ve anlayışlı bir ortamın oluşmasına katkı sunabilir. Ayrıca, eğitim alanında mesleki gelişim ve kariyer yolları konusunda diyalog ve eylemi teşvik edebilir, böylece Türkiye'deki eğitim sisteminin genel olarak iyileştirilmesine katkıda bulunabilir. Bu araştırmanın temel odak noktası, Türkiye'de öğretmenlik rollerine geri dönen okul yöneticilerinin deneyimlerinin ve görüşlerinin araştırılması ve anlaşılmasıdır. Buna göre bu araştırma yöneticilik rollerini bırakma motivasyonlarını ve nedenlerini, öğretmenliğe geri dönüş sırasındaki deneyimlerini ve okul yöneticisi olmadan önceki ve sonraki öğretmenlik deneyimlerini nasıl algıladıklarını ve tanımladıklarını anlamayı içermektedir.

1.4. Sayıtlılar

Bu çalışmada benimsenen nitel araştırma yaklaşımı okul yöneticiliğinden ayrılarak öğretmenliğe dönen katılımcıların yöneticilik görevi sonrası öğretmenlik deneyimlerine dair deneyimlerini açığa çıkartacak niteliktedir. Katılımcılar, geçiş deneyimleriyle ilgili sorulara ve tartışmalara dürüst ve açık yanıtlar verecektir. Bu araştırmanın doğrulanabilirliği ve güven duyulabilirliği (geçerlik ve güvenilirlik) büyük ölçüde bu varsayıma dayanmaktadır. Katılımcıların deneyimleri ve algıları, her ne kadar benzersiz ve bireysel olsa da, daha geniş bir araştırma bağlamlarında da uygulanabilir. Bu çalışmada ortak temaların tanımlanabileceği ve genelleştirilebileceği varsayımı vardır. Yönetici ve öğretmen deneyimleri ve algıları üzerinde etkilidir. Bu çalışma, eğitim politikaları, kurumsal normlar ve kültürel nüanslar gibi dış faktörlerin katılımcıların deneyimlerini şekillendirmede önemli bir rol oynadığını varsaymaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Yapılan her bilimsel araştırmada çeşitli açılardan sınırlılıklar bulunmaktadır (Bloomberg ve Volpe, 2008). Bu araştırma kapsamında da araştırmanın modeli ve deseni, veri toplama yöntemi, katılımcı seçimi ve araştırma sahası açısından bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Sınırlılıklar, sonuç ve öneriler başlığı altında daha detaylı sunulmuştur.

1.6. Tanımlar

Yönetim: Bir organizasyonun hedeflerine ulaşmasını sağlayacak görevleri yerine getirmek amacıyla insanların organize edilmesi ve koordinasyonu suretiyle eyleme geçiş sürecidir.

Okul Yöneticisi: Bu kavram okullarda müdür, müdür baş yardımcısı ve müdür yardımcısı gibi roller de dahil olmak üzere liderlik pozisyonlarında bulunan bireyleri ifade etmektedir. Bu terim, bir okulun idari ve eğıtsel işleyişinden sorumlu olan kişileri ifade eder. Bu kişiler, okul politikalarını belirler, öğrenci ve öğretmen performansını izler, bütçeyi yönetir ve okulun genel yönetimini sağlar.

Okul Müdürü: Okul müdürü, bir okulun en üst düzey yöneticisidir. Eğitim programlarını yönetmek, öğretmenleri ve diğer personeli denetlemek, öğrenci disiplinini sağlamak, bütçe yönetimi yapmak ve okul topluluğu ile etkileşimde bulunmak gibi görevleri vardır. Ayrıca, okulun akademik ve sosyal hedeflerine ulaşmasını sağlamak için liderlik ve vizyon sağlar.

Müdür Yardımcısı: Müdür yardımcısı, okul müdürüne yardımcı olan ve onun yokluğunda okulun idari işlerini yürüten kişidir. Disiplin yönetimi, öğretmenlerin profesyonel gelişimini destekleme, etkinlik planlaması ve okul güvenliği gibi konularda sorumlulukları olabilir.

Öğretmen: Öğretmen, öğrencilere belirli bir ders veya konu alanında eğitim veren kişidir. Öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimlerini desteklemek, ders planları hazırlamak, öğretim materyallerini yönetmek ve öğrenci değerlendirme süreçlerinde yer almak gibi görevleri vardır.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Okul Yöneticiliği

Bir okul müdürü, genellikle ve önemli ölçüde, yönetimindeki okulu kendi özelliklerine göre şekillendirir ve zamanla, bu okulda yöneticinin belirgin izlerini görmek mümkün olur (Reeder, 1961). Eğitim yönetimi alanındaki bürokratik hiyerarşik yapıda, okul müdürlerinin üzerinde birçok makam bulunmasına karşın, öğrencilerin başarılı olmalarında en etkili yönetim pozisyonunun okul müdürlüğü olduğu vurgulanmaktadır (Reid, 2020).

Yöneticilik bir bilim ve sanattır (Binbaşıoğlu, 1975, s. 1). Okullar, açık sistem özellikleri gösterirler ve insan unsuru gibi girdileri, sistematik süreçler sonucu mezun olarak dışarıya verirler. Bu özellikleri, diğer sistemlerden farklı kılar. Toplumun yönlendirilmesinde kritik bir rol oynayan okullar, toplumun beklentilerini karşılayacak çıktılar üretmek için çaba gösterirler. Başka bir deyişle, toplumun geleceğini şekillendiren okullar, sundukları eğitim ve öğretim hizmetleriyle toplumun ihtiyaçlarını karşılamayı hedeflerler. Bu durumda, toplumsal açıdan bu denli önemli bir görevi üstlenen okulların hedeflerine ulaşmalarında okul yöneticilerinin üstlendiği rolün önemi vurgulanabilir (Tosun, 2023, s. 112).

Bursalıoğlu (1979) “Eğitim yönetimi yerleşmiş değil doğmakta olan bir meslektir” ifadesi ile Türkiye’de eğitim yönetiminin henüz yeni bir alan olduğuna vurgu yapmaktadır. Bursalıoğlu’nun (1979) bu ifadesi üzerinden geçen yıllar içerisinde şüphesiz yasal düzenlemeler olarak birçok değişiklik olmasına rağmen henüz okul müdürlüğünün öğretmenlikten ayrı bir statüde meslek alanı olmaması ve okul yöneticiliğinin kişilerin lisansüstü düzeyde kendi isteklerine bağlı olarak aldıkları eğitim yönetimi eğitiminin dışında, ayrı bir eğitim alanının ya da zorunluluğunun olmaması nedeniyle kendisinin ifade ettiği gibi hâlen “doğmakta olan” bir meslek olduğu ifade edilebilir.

Yönetim bilgisi olduğu halde, iyi bir yönetici olamayan bireyler bulunmaktadır. Bunun tam tersi olduğu durumlarda söz konusudur. Herhangi bir yöneticilik eğitimi almamış ya da yönetim alanında bilimsel bir bilgi birikimi olmayan bireylerin çeşitli nedenler, amaçlar ve motivasyonlarla yönetici olduklarında başarılı olduklarına dair örnekler bulunmaktadır (Binbaşoğlu, 1975, s. 1).

Okul yönetiminin kritik rolü, esasen yönetim fonksiyonlarının mahiyetinden kaynaklanmaktadır. Bu fonksiyonlar, organizasyonun hedeflerine uygun şekilde sürdürülmesini içerir. Özellikle okul yönetimi, eğitim kurumunun belirlenen amaçları doğrultusunda faaliyet göstermesini sağlamakla yükümlüdür. Okul yöneticisinin otoritesi ve sorumlulukları, yönetimin önemini daha da vurgular. Yönetimle ilgili çok boyutlu tanımlamalar, yöneticilere geniş bir yetki ve sorumluluk alanı sunar. Bu durum, okul yönetiminin değerini arttırdığı gibi önemini de pekiştirmektedir (Bursalıoğlu, 2022).

Günümüzde eğitim fakültelerinin öğretmenlik bölümleri ya da öğretmenliğe esas teşkil eden diğer lisans programlarında böyle bir durum söz konusu olmadığı söylenebilir. Böyle bir durum olmadığı gibi 2000’li yıllar öncesinde ayrı lisans programı olarak faaliyet gösteren Eğitim Yönetimi, Denetimi, Teftişi ve Planlaması Bölümleri kapatılmıştır (Balcı, 2008). Günümüzde bu adı geçen bölümlere yönelik lisansüstü programlar bulunmaktadır. 2020 yılı itibarı ile Millî Eğitim Bakanlığı okul yöneticilerini (müdür ve müdür yardımcısı) ÖSYM tarafından gerçekleştirilen Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilik Sınavı (MEB-EKYS) ile sözlü mülakatlar ile seçmekte, okul yöneticilerininin mesleki kariyerlerinde elde ettiği belirli başarı ve diğer bazı kriterlere göre de EK-1 puanı ekleyerek yönetici seçmekte ve görevlendirmektedir.

2.2. Öğretmenlik

Öğretmenler, bir okulun sosyal yapısında stratejik bir öneme sahip olan unsurlardır. Bir ülkede öğretmenlik mesleğinin oluşumu, genellikle devletin öğretmen eğitimi ve çalışma standartları ile başlar. Ancak, devletin bu alandaki müdahalesi arttıkça, öğretmenler mesleki bağımsızlıklarını yitirip, daha çok devlete hizmet eden bir uzmanlar grubuna dönüşebilirler. Eğer öğretmenler, bir meslek grubunun parçası olarak kalmak istiyorlarsa, o meslek grubunun değerlerine uygun hareket etmeleri gerekmektedir. Özellikle toplumsal bir faaliyet olan eğitimde, mesleğin topluma sunduğu hizmetler ve toplumun mesleği desteklemesi arasında bir etkileşim ve anlayış olmalıdır. Öğretmenlik

mesleğini seçmede sosyal, ekonomik ve psikolojik faktörler etkilidir. Bir öğretmenin mesleki başarısı, seçimini etkileyen faktörler kadar, onun sosyal sınıfı, kişilik özellikleri ve çalıştığı okuldaki çeşitli faktörler tarafından da şekillendirilir (Bursalıoğlu, 2022). Yapılan araştırmalar, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin, öğrenci öğrenmesi ve başarıları üzerinde en etkili iki unsur olduklarını göstermektedir (Barber & Mourshed, 2009).

2.3. Okul Yöneticilerinin Görev, Rol ve Sorumlulukları

Okul yöneticiliği Türk eğitim sisteminde çeşitli kanunlarla (Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu) açıklanmıştır (Eranıl, 2023, s. 29). Okullar, eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirildiği mekanlar olarak, amaçlarına ulaşmalarında okul yöneticilerinin üstlendiği rolün büyük önemi vardır (Tosun, 2023, s. 112). Okul liderliği, karmaşık ve yüksek sorumluluk gerektiren bir rol olup, belirsiz zamanlarda ya da zorluklar karşısında bu sorumlulukların arttığı ve zor kararlar alınmasının gerektiği görülmektedir. Öğretmenlerle, öğrencilerle ve diğer paydaşlarla etkili ve hedef odaklı ilişkiler kurmak, başarılı okul müdürlerinin öne çıkan özelliklerindedir (Masters, 2018). Bunun yanı sıra, başarılı okul liderliği ile ilgili yapılan araştırmalar, genel bulgulara ek olarak, ülkelerin, eğitim sistemlerinin, okulların, okul yöneticilerinin, öğretmenlerin ve hatta öğrencilerin ve ailelerinin bağlamsal koşullarından kaynaklanan kendine özgü durumları da ortaya koymaktadır (Bellamy, Fulmer, Murphy, & Muth, 2007).

Bursalıoğlu'na (1979) göre okul yönetiminin görevi okul örgütünü amaçlarına uygun yaşatmaktır ve bu anlamda okul yönetiminin etkisini ve gücünü okul yöneticisinin belirleyebileceğini ifade etmektedir (s. 7). Bir okul müdürü bir okulda göreve başladığında resmî atama ile geldiği için başlangıçta “statü lideri” olarak adlandırılabilir. Okul müdürünün resmî, sosyal ve teknik yetkileri bulunmaktadır. Okul müdürü bu resmî yetkinin yanında mutlaka “sosyal yetkiyi” de kazanmalıdır. Burada ifade edilen husus resmî yetki kendisine verilirken, sosyal yetkiyi kendisi kazanmalıdır. Söz konusu sosyal yetki okul örgütündeki iç ve dış unsurlardan elde edilebilmektedir. Teknik yetki ise okul müdürünün tamamen kendisi ile ilgili bir durumdur ve yönetim alanındaki bilgi ve becerilerinden oluşur (Bursalıoğlu, 1979, s. 59). Okul müdürlerinin başlıca sorumluluklarından biri, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin kaliteli şekilde yürütüleceği bir

ortamın oluşturulmasını sağlamaktır. Bu bağlamda, nitelikli bir eğitim-öğretim ortamının temin edilmesi için okul müdürlerinden, pozitif bir okul iklimi yaratmaları da beklenmektedir (Eranıl, 2023).

Okul yöneticisinin görevlerindeki değişimler rolündeki değişmelere yol açmış ve bu rolü, başlangıç noktası olan sekreterlikten; örgüt mühendisliği, sosyal mühendislik, verim uzmanlığı, işletmecilik gibi aşamalara kadar getirmiştir (Bursalıoğlu, 2022).

2.4. Okul Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri

Liderlik konusunda çeşitli perspektiflerden farklı tanımlar yapılmaktadır. Bir grubun uyumu ve karakteri bakımından lider, üzerinde belirgin etkiler bırakan kişidir ve liderliğin başarısı, bu etkilerin yarattığı dönüşümle ölçülür. Lider, grubun deneyimlerini analiz edip organize eden ve bu deneyimler aracılığıyla grubun potansiyelinden faydalanan kişi olarak da tanımlanabilir. Eğer deneyimler iyi bir şekilde yönetilirse, grup daha etkin ve verimli hale gelir. Karar alma sürecinde liderin en büyük paya sahip olması şart değildir; daha az paya sahip olması liderlik yeteneğine zarar vermez (Bursalıoğlu, 2022).

Belirli sayıda bireyler tarafından kurulan kurumlar, kendi içinde yönetim ve kontrol sistemlerine sahiptir. Bu sistemlerde yaşamın arzu edilen seviyede ve devamlılığının korunması, barış ve refahın sürekli olarak temin edilmesi için liderler öne çıkar. Liderler, toplumun diğer fertlerinden ayrı olarak, çeşitli niteliklere ve yeteneklere sahip olmalıdır. Bu nitelikler, kişilerin idaresinde, karar alma süreçlerinin verimli bir şekilde kurulmasında, çağın ihtiyaçlarına uyum sağlanmasında ve en mühimi, herkese yarar sağlayacak kararların verilmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Liderlerin bu özelliklere sahip olmalarının gerekliliği bu bakış açısıyla ele alındığında, konunun detaylı bir incelemeyi gerektiren bir yapıda olduğu net bir şekilde ortaya çıkmaktadır (Ayyıldız, 2023).

Lider, büyük vizyonların oluşturucusu ve bu vizyonları harekete geçiren kişidir. Bu vizyonların hayata geçirilmesi ise yöneticilerin sorumluluğundadır. Tarihsel olarak bu ayrım açıkça görülür. Bazı liderler iyi bir yönetici olma özelliğine sahip olmuş, fakat çok az sayıda iyi yönetici liderlik vasfını kazanabilmiştir. Her iki rolü de üstlenebilen kişiler

nadirdir. Yapılan çalışmalar, liderliğin ana değişkenlerini; liderin kendisi, onu takip eden kişiler, kurum ve çevre özellikleri olarak belirlemiştir (Bursalıoğlu, 2022).

Eğitim yönetiminin temel taşını oluşturan okul kurumları, yönetimin başarılı bir biçimde gerçekleştirilmesi gereken yapılandırmalardır. Etkin bir okul idaresinin sağlanabilmesi için, kurum kültürünün oluşturulmasında etkili olan faktörlerin detaylıca incelenmesi ve okul üyelerinin gereksinimleri, beklentileri ve aralarındaki ilişkilerin dikkatle izlenmesi şarttır. Eğitim idaresi ve buna bağlı olarak okul yönetiminin verimli işleyebilmesi için, tecrübeli ve çeşitli perspektiflere sahip idarecilerin (liderlerin) etkin rol alması önemlidir (Ayyıldız, 2023).

Okul liderliğinde temel olarak, sorunları gerçekçi bir perspektiften değerlendirebilme ve bu sorunları çözebilecek yeteneklere sahip olma gerekliliği ön plana çıkar. Yapılan bir araştırma, lider pozisyonundaki okul yöneticilerinin, problemleri ne göz ardı eden ne de abartan bir yaklaşıma sahip olduklarını ortaya koymuştur. Çatışmalardan kaçınan, sorumluluk almaktan çekinen ve her türlü problemde üstlerini örnek alan yöneticilerin liderlik yetkinlikleri şüphe uyandırıcıdır. Bu tür yöneticilerin liderlikleri, üstlerinin desteğiyle sınırlıdır ya da davranışları değiştiğinde sona erer. Gerçek liderlik, problemlerle cesurca yüzleşmek ve bunları kurumun faydasına çevirebilmekle mümkündür. Etkin liderlik, yasal veya idari sınırlamaların bıraktığı alanları kullanarak liderlik fırsatları yaratmayı gerektirir. Okul liderliği, sadece kuruma değil, aynı zamanda üyelerine de yönelik olmalıdır. Bu alandaki araştırmalar, hem çevrenin okulu desteklemesini sağlayan hem de öğretmenleri çevresel baskılardan koruyan yöneticilerin genellikle liderlik rolüne geçiş yapabildiklerini göstermektedir (Bursalıoğlu, 2022).

Okul müdürleri tarafından benimsenen liderlik yaklaşımları Mungal ve Sorenson (2020) tarafından şu şekilde ifade edilmektedir (s. 38): Vizyoner liderlik tarzı, bireyleri ilhamlandırma, organizasyonel gelişimi teşvik etme ve değişim süreçlerinde yol gösterme gibi nitelikleriyle öne çıkar. Bu yaklaşım, yenilikçi fikirlerin benimsenmesi ve uygulanmasına yönelik güven inşa etmeye odaklanır ve 'önce insan' anlayışını merkeze alır. Hizmetkâr liderlik ise, öğretmenlik vasfını öne çıkararak, bireylerin hem kişisel hem de mesleki gelişimine destek olmayı amaçlar. Sonuç odaklı ve etkililik merkezli bir tutum sergilerken, aynı zamanda ekip bazlı karar verme süreçlerini teşvik eder. Çalışanların kendi kendilerini yönlendirmelerini bekleyen bu tarz, yeniliğin teşvik edilmesine olanak

tanır. Öte yandan, otoriter-otokratik liderlik tarzı, daha merkeziyetçi ve tek yönlü karar verme süreçlerine ağırlık verir. Bu liderlik tarzı altında çalışanların, yönetici tarafından belirlenen talimatları harfiyen uygulamaları beklenir. Bu yaklaşım, çalışanların inisiyatif kullanmalarını kısıtlayabilir ve otokratik bir anlayışa işaret eder. Bu liderlik tarzlarının her biri, organizasyonel ve bireysel düzeyde farklı sonuçlar doğurabilir ve bu bağlamda liderlik teorileri içinde değerlendirilmeleri gereken karmaşık öğeler içerir. Her bir liderlik tarzının etkinliği, uygulandığı bağlamın özelliklerine ve bireysel çalışanların yanıtına göre değişkenlik gösterebilir.

Okul yöneticisinin liderliğe geçiş süreci, zorluklar içerse de, belirli stratejilerle mümkün olabilir. Bu süreçte, ilk adım eğitim kurumunun temel değer ve ideallerini benimseyip, bu değerleri davranışlarına yansıtabilmesidir. Kişisel değerlerin önemi, takım çalışmasının getirileri, okulun etkinliği, öğrencilerin gelişimi gibi idealler, bir okul yöneticisinin liderlik görevlerini tanımlar. İkinci olarak, okulun hedefleri ile üyelerinin ihtiyaçlarını dengeli bir şekilde karşılayabilecek düzeyde organize ve idari becerilere sahip olması gereklidir. Üçüncüsü, okul içerisinde uyumlu insan ilişkileri kurup, bu ortamı sürdürebilmesidir. Eğer bir okul yöneticisi liderliğin grup eylemi olduğunu ve yöneticiliğin bireysel hak ve sorumlulukları kapsadığını anlarsa, kendi üzerinden ziyade grubuna odaklanabilir ve liderlik profilini geliştirebilir (Bursalıoğlu, 2022). Ayyıldız (2023, s. 46), çağdaş liderlik yaklaşımları, okul yönetimine dair temel kavramlar, okul yönetimi kuramları ve okul yönetimi süreçlerini şu şekilde sınıflandırmıştır:

2.5. Okul Yöneticisi Seçme, Yetiştirme ve Görevlendirme

Yönetim, en genel bağlamda insan ve madde kaynaklarının örgütün belirlenmiş amaçlarına uygun bir şekilde kullanılması ve aynı zamanda eğitim çalışanlarının görevlerini kolaylaştırma eylemleri olarak tanımlanabilir. Buradan hareketle bu eylemlerin gerçekleştirilmesi derin bir yönetim bilgisinin yanı sıra etkili liderlik ve iletişim becerilerinin de sergilenmesini gerektirir. Bu doğrultuda bu özelliklere sahip okul yöneticilerinin seçilmesi, yetiştirilmesi ve istihdam edilmesi eğitim örgütlerinin en temel ihtiyaçlarından birisi olarak değerlendirilebilir (Cemaloğlu, 2005; Kayıkçı, 2001). Bir organizasyonun amaçlarına uygun olarak işletilmesi, insan ve maddi kaynakların verimli kullanılması ile mümkündür. Okul yöneticisinin bu hedefe ulaşabilmesi, okul yönetimi ile ilgili kavramları ve süreçleri derinlemesine anlamasına bağlıdır. Bu kavram ve süreçleri etkin bir şekilde uygulayabilmek için, okul yöneticisinin bu alanda akademik bir eğitime sahip olması gereklidir. Okulun iç ve dışındaki bireyleri ve grupları okulun hedeflerine yönlendirebilmesi için, eğitim yönetimi konusunda olduğu kadar davranış bilimleri alanında da iyi bir eğitim almış olması önemlidir. Akademik bir donanıma sahip okul yöneticisi, sorunları deneme yanılma yerine bilimsel yöntemlerle çözüme yoluna gidecek ve bu alanda başarı sağlayacaktır (Bursalıoğlu, 2022). Okul müdürlerinin, öğrenciler, öğretmenler, veliler ve okulla ilgili tüm paydaşlar üzerinde önemli bir etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda, okul müdürlerinin atanmalarının dikkatli ve titiz bir şekilde gerçekleştirilmesi gereken bir süreçtir (Eranıl, 2023, s. 24). Cumhuriyet'in kurulduğu ilk yıllarda kalkınmanın ve gelişmenin en önemli unsurlarından biri olarak görülen eğitim ile ilgili olarak John Dewey'in 1924 yılından itibaren Türk eğitim sistemi hakkında ortaya koyduğu raporda okul yöneticisi yetiştirmeye dair bazı yönlendirmeler olmasına rağmen neredeyse bir asırlık süreçte kalıcı olarak gerçekleştirilen bir uygulama bulunmamaktadır (Cemaloğlu, 2005).

Okul müdürleri yöneticiliğe atandıktan sonra yöneticiliği öğrenmektedirler. Öğrenene kadar geçen sürede hatalar yapma olasılıkları yüksektir. Buna bağlı olarak okul müdürleri yöneticiliğe atanmadan önce yetiştirilmesi gerekmektedir (Yıldırım, 2021, s. 242). Tıpkı dünya genelinde olduğu gibi, Türkiye'de de okul yöneticiliği, profesyonelleşme sürecinde olan bir görevdir. Öğretmenlik mesleğine ilaveten bir görev olarak algılanan yöneticilik, personel rejiminde ayrı bir kategoriye dahil edilmemekte ve genellikle kariyer mesleği olarak kabul edilmemektedir. Bununla birlikte, okul

yöneticiliği pozisyonlarına talip olan yöneticiler, her yıl boşalan okullar için başvuruda bulunmaktadır. Türkiye'de sürekli değişen yönetmelikler, yönetici seçimi ve yetiştirme süreçlerini de etkilemektedir. Belirli bir süre öğretmenlik yapılması dışındaki şartlar, yönetmeliğe göre değişiklik gösterirken, güncel yönetmeliklerde hizmet öncesi ya da içi eğitimlerin alınması, yönetim alanında yapılan lisansüstü çalışmalara ek puanlar verilmesi gibi uygulamaların olduğu görülmektedir (Kayır, 2023).

Türk Eğitim Sistemi'nde okul yöneticileri genellikle öğretmenler arasından, gönüllülük esasıyla atanıyorlar. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından zaman zaman düzenlenen yönetici seçme sınavlarına yaklaşık yüz bin öğretmen katılıyor. Bu sınav sonuçları ve diğer değerlendirme kriterlerine göre, bu öğretmenlerden okul müdürü ve müdür yardımcısı gibi yönetici pozisyonlarına atamalar gerçekleştiriliyor (Erginer ve Köse, 2012). Türkiye'de Resmî Gazete arşivinden elde edilen verilerden anlaşıldığı üzere 1970-2021 yılları arasında yaklaşık yarım asırlık bir dönemde 16 yönetici görevlendirme yönetmeliği (05.02.2021 / 31386; 21.06.2018 / 30455; 22.04.2017 / 30046; 06.10.2015 / 29494; 10.06.2014 / 29026; 04.08.2013 / 28728; 13.08.2009 / 27318; 24.04.2008 / 26856; 13.04.2007 / 26492; 11.01.2004 / 25343; 27.09.1995 / 22417; 07.06.1993 / 21600; 05.10.1990 / 20656; 05.12.1983 / 18242; 28.09.1978 / 16418; 06.09.1971 / 13948) yayımlandığı görülmektedir. Söz konusu yönetmeliklere dair yayımlanan değişiklik yapılmasına dair yönetmelikler de göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu rakam daha da yükselmekte ve Türkiye'de eğitim bağlamında sınavlar başta olmak üzere yönetici görevlendirme aşamasında da istikrar sağlanamadığı görülmektedir. Şüphesiz dünyada meydana gelen değişimlere uygun olarak mevcut yapıların güncellenmesi önem arz etmekle birlikte söz konusu yapılan bu değişikliklerin sadece gelişen dünyaya ayak uydurma amacı taşımadığı söylenebilir. Aktepe (2014), Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) okullara müdür ve müdür yardımcısı atamalarını yaparken sürekli yönetmelik (1985, 1986, 1990, 1993, 1995, 1998, 2003, 2009, 2013 yıllarında) değiştirmesinin, eğitimciler arasında belirsizlikler, kaygılar ve sorunlar yaşanmasına sebep olduğuna dikkat çekmektedir. Eğitim kurumlarına yönetici atama ile ilgili 2003 yılından 2010 yılına kadar yaklaşık 30 adet yönetmelik ve genelge çıkarılmasına rağmen problem tam anlamı ile çözüme ulaştırılamamıştır (Özmen ve Kömürlü, 2010). Buna bağlı olarak Türkiye'de otuz yıla yakın bir dönemi kapsayan bir süreden beri eğitim yöneticisi yetiştirme politikası, bilimsel bir temele oturtulamamıştır (Çelik, 2002). Şimşek (2004) yaşanan sorunların temel nedeninin milli eğitimin örgütlenme sorunuyla ilişkili olduğunu ve merkezden

yönetim anlayışından kurtulup “ademi merkeziyetçilik” anlayışının yerleşmesiyle bunun mümkün olacağını belirtmektedir.

Türkiye’de okul yöneticisi görevlendirmelerine ilişkin yakın tarihte yayımlanan yönetmelikler (2015, 2017, 2018, 2021) değerlendirildiğinde farklı uygulamaların yer aldığı görülmektedir. Yakın tarihte ilk olarak 06 Ekim 2015 tarihli ve 29494 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik yürürlükten kaldırılmış, ardından 22 Nisan 2017’de 30046 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği kaldırılarak yerine 21 Haziran 2018 tarihli ve 30455 sayılı Resmî Gazete’de bir yönetmelik yayımlanmıştır. Ancak 5 Şubat 2021 tarihli 31386 sayılı Resmî Gazete’de yeni bir yönetmelik yayımlanmış ve 2018 yılındaki yönetmelik de yürürlükten kaldırılmıştır. Mevcut durumda yönetici seçme ve atama işlemleri 5 Şubat 2021 tarihli Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliğine göre gerçekleştirilmektedir. 2015 yılında yayımlanan yönetmelik uyarınca okul yöneticisi görevlendirmede yazılı ve sözlü sınavın yer aldığı, 2017 yılında yayımlanan yönetmelikte yazılı sınav uygulamasının kaldırıldığı, 2018 yılında yayımlanan yönetmelikte yeniden yazılı ve sözlü sınav uygulamasına geçildiği ve 2021 yılında da aynı uygulamaya devam edildiği görülmektedir. Bu çalışma kapsamında, MEB eğitim kurumları yöneticilerinin görevlendirmelerine dair yayımlanan yönetmeliklerden bazıları (2015, 2017, 2018 ve 2021) ana hatları ile kıyaslanmış ve bulgular tablolar hâlinde sunulmuştur.

Tablo 1. Eğitim Kurumları Yönetici Görevlendirmelerinde Yazılı ve Sözlü Sınavlar

		2015	2017	2018 (İlk Defa)	2018 (Yeniden)	2021 (İlk Defa)	2021 (Yeniden)
Müdür	Yazılı Sınav	-	-	+	-	+	-
	Sözlü Sınav	+	+	+	-	+	-
	Değerlendirme	+	+	-	+	+	+
Müdür Baş yrd.	Yazılı Sınav	+	-	+	-	+	-
	Sözlü Sınav	-	+	+	-	+	-
	Değerlendirme	-	+	-	+	+	+
Müdür Yrd.	Yazılı Sınav	+	-	+	-	+	-
	Sözlü Sınav	-	+	+	-	+	-
	Değerlendirme	-	+	-	+	+	+

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği. (2021). T.C. Resmî Gazete (31386, 5 Şubat 2021) sayfasından erişilmiştir.

Tablo 1’te görüldüğü üzere, MEB tarafından yayımlanan son dört yönetmelikte yönetici görevlendirmede izlenecek yöntemle dair farklı uygulamalar bulunmaktadır. Bu bağlamda, 2015 yılında sadece müdür baş yardımcısı ve müdür yardımcısı görevlendirmede yazılı sınav uygulaması yapılırken 2017 yılında yazılı sınav tamamen kaldırılarak sözlü sınav ve değerlendirmeye dayalı olarak görevlendirme yapıldığı görülmektedir. 2018 yılına gelindiğinde ise yöneticiliğe ilk defa atanacak olanlara ve yeniden görevlendirilecek olanlara farklı uygulamalar olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, yöneticiliğe ilk defa atanacak olan müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı adayları yazılı sınava girerken yeniden görevlendirilmek için başvurulara sadece değerlendirme yapılarak görevlendirmeler gerçekleştirilmektedir. 2021 yılında yayımlanan yönetmelikte ise ilk defa görevlendirilecek müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarının yazılı sınava girmeleri gerektiği görülmektedir. Sözlü sınav uygulaması açısından değerlendirildiğinde ise, 2015 yılında sözlü sınavın sadece müdür olarak görevlendirilecek olanlara uygulanırken 2017 yılında müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı adayları sözlü sınava girmiştir. 2018 yılında sadece yöneticiliğe ilk defa görevlendirilecek olan adaylar sözlü sınava alınırken yeniden görevlendirilenler herhangi bir yazılı ve sözlü sınava girmemektedirler. 2021 yılında ise tüm kademelerdeki yöneticilerin sözlü sınava girmeleri zorunlu kılınmıştır. Değerlendirme açısından ele alındığında ise 2018 yılında ilk defa görevlendirilecek müdür adayları dışında, 2015, 2017, 2018 ve 2021 yeniden görevlendirilecek müdür adayları değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Bunun yanı sıra müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı açısından ele alındığında 2015 yılında herhangi bir değerlendirme uygulaması bulunmaz iken 2018 yılı ilk defa görevlendirilecekler hariç, 2017, 2018 ve 2021 yılı yeniden görevlendirilecek adaylar değerlendirme kapsamındadırlar.

Tablo 2. Eğitim Kurumları Yönetici Görevlendirmelerinde Yazılı Sınav Konuları ve Ağırlıkları

2015	2017	2018	2021
a) Türkçe-dil bilgisi: %10, b) Genel kültür: %10, c) Resmî yazışma kuralları: %4, ç) Halkla ilişkiler ve iletişim becerileri: %4, d) Okul yönetimi: %4, e) Yönetimde insan ilişkileri: %4, f) Okul geliştirme: %4, g) Eğitim ve öğretimde etik: %5, ğ) Türk idare sistemi ve protokol kuralları: %5, h) Mevzuat %50	-	a) Okul yönetimi ve halkla ilişkiler: %10. b) Türkçe ve dil bilgisi: %10. c) Genel kültür: %10. ç) Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi: %10. d) Resmî yazışma kuralları ve protokol kuralları: %5. e) Değerler eğitimi: %5. f) Eğitim ve öğretimde etik: %5. g) Yaşam becerileri ve sosyal etkinlik: %5. ğ) Mevzuat %40	a) Genel kültür: %20. b) Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi: %10. c) Değerler eğitimi: %10. d) Eğitim ve öğretimde etik: %10. e) Eğitim bilimleri: %30. f) Mevzuat %20.

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği. (2021). T.C. Resmî Gazete (31386, 5 Şubat 2021) sayfasından erişilmiştir.

Tablo 2’te yer alan yazılı sınav konuları değerlendirildiğinde, 2015 yılı ve 2018 yılı arasında ciddi anlamda farklılıklar olmadığı, Türkçe ve dilbilgisi, genel kültür, resmî yazışma kuralları, okul yönetimi, insan ilişkileri, eğitim ve öğretimde etik, protokol kuralları ve mevzuat yüzdelik oranlarda kısmi değişikliklerle birlikte ortak konular arasında olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, 2015 yılında yayımlanan yönetmelikte yer almayan Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi konularına %10, değerler eğitimi %5 ve yaşam becerileri ve sosyal etkinlik %5 oranında yer verilmesi 2018 yılında yayımlanan yönetmelikte diğerlerine göre yeni bir uygulama olarak değerlendirilebilir. Diğer yandan, 2021 yılında genel kültür %20’ye, değerler eğitimi %10’a ve eğitim ve öğretimde etik %10’a çıkartılırken, mevzuat bilgisi ise %20’ye düşürülmüştür.

Tablo 3. Eğitim Kurumları Yönetici Görevlendirmelerinde Sözlü Sınav Konuları ve Ağırlıkları

2015	2017	2018 / 2021
a) Mevzuat %50, b) Analitik düşünme ve analiz yapabilme kabiliyeti: %10, c) Temsil kabiliyeti ve liyakat düzeyi: %10, ç) Muhakeme gücü ve kavrayış düzeyi: %10, d) İletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti: %10, e) Genel kültür: %10.	a) Mevzuat %40, b) Analitik düşünme ve analiz yapabilme kabiliyeti: %10, c) Temsil kabiliyeti ve liyakat düzeyi: %10, ç) Muhakeme gücü ve kavrayış düzeyi: %10, d) İletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti: %10, e) Genel kültür: %10, f) Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi: %10.	a) Yazılı sınav konuları (mevzuat ve genel kültür):%20, b) Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü: %20, c) Temsil kabiliyeti, liyakati, tutum ve davranışlarının göreve uygunluğu: %20, ç) Özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı: %20, d) Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı: %20,

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği. (2021). T.C. Resmi Gazete (31386, 5 Şubat 2021) sayfasından erişilmiştir.

Tablo 3'te yer aldığı üzere, 2015 ve 2017 yılında yayımlanan yönetmeliklerde sözlü sınav uygulamalarında büyük farklar olmamakla birlikte 2017 yılında %10 luk bir oranla Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi konularının geldiği görülmektedir. 2018 yılındaki yönetmelikte sözlü sınav kapsamına alınmayan bu bölümün yazılı sınav uygulamasında yer aldığı görülmektedir. 2015 ve 2017 yıllarında yayımlanan yönetmeliklerde görülmeyen büyük farklar kendisini 2018 yılındaki yönetmelikte göstermektedir. Bu bağlamda, yazılı sınav konularına atfedilerek sözlü sınav uygulamasında 2015 yılında %50, 2017 yılında %40 olan mevzuat bölümü oranı %20'ye indirildiği görülmektedir.

MEB tarafından yayımlanan son dört yönetmelik karşılaştırıldığında, yönetici olarak görevlendirileceklerde aranacak genel şartlar ve müdür olarak görevlendirileceklerde aranacak özel şartlarda herhangi bir değişikliğe gidilmediği, müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirileceklerde aranacak özel şartlar ile ilgili olarak değişikliğe gidildiği tespit edilmiştir. Yapılan bu değişikliklerin başında adaylık dâhil en az dört yıl öğretmen olarak görev yapmış olma şartının iki yıl olarak güncellendiği görülmektedir. Bunun yanı sıra, çeşitli lise türlerine atanacak müdür başyardımcılarına ilişkin belirlenen özel şartların kaldırıldığı görülmektedir. Bu değişikliğe neden olarak, okul yöneticiliğine ilişkin yapılan uygulamaların eğitimin her kademesinde olumsuz algılanması, güvence olmaması ve bu nedenle de öğretmenlik görevi yürütenlerin okul yöneticiliği görevlerine sıcak bakmaması gösterilebilir.

Tablo 4. Yönetici Olarak Görevlendirileceklerde Aranacak Genel Şartlar

2015	2017
<p>MADDE 5 – (1)</p> <p>a) Yükseköğretim mezunu olmak.</p> <p>b) Başvurunun son günü itibarıyla Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapıyor olmak.</p> <p>c) Görevlendirileceği eğitim kurumunun türü itibarıyla öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak ve görevlendirileceği eğitim kurumunda aylık karşılığı okutabileceği ders bulunmak.</p> <p>ç) Başvurunun son günü itibarıyla, son dört yıl içinde adli veya idari soruşturma sonucu yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak.</p> <p>d) Zorunlu çalışma gerektiren yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine görevlendirilecekler bakımından, ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamış, erteletmiş ya da bu yükümlülüğünden muaf tutulmuş olmak.</p>	<p>MADDE 5 – (1)</p> <p>a) Yükseköğretim mezunu olmak,</p> <p>b) Değerlendirme başvurusunun son günü itibarıyla Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapıyor olmak,</p> <p>c) Görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birine öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak ve görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birinde aylık karşılığında okutabileceği ders bulunmak,</p> <p>ç) Değerlendirme başvurusunun son günü itibarıyla, son dört yıl içinde adli veya idari soruşturma sonucu yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak,</p> <p>d) Zorunlu çalışma gerektiren yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine görevlendirilecekler bakımından, ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamış, erteletmiş ya da bu yükümlülüğünden muaf tutulmuş olmak.</p>
2018	2021
<p>MADDE 5 – (1)</p> <p>a) Yükseköğretim mezunu olmak.</p> <p>b) Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapıyor olmak.</p> <p>c) Görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birine öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak ve görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birinde aylık karşılığında okutabileceği ders bulunmak.</p> <p>ç) Yazılı sınav başvurusunun son günü itibarıyla, son dört yıl içinde adli veya idari soruşturma sonucu yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak.</p> <p>d) Zorunlu çalışma gerektiren yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine görevlendirilecekler bakımından, ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamış, erteletmiş ya da bu yükümlülüğünden muaf tutulmuş olmak.</p>	<p>MADDE 5 – (1)</p> <p>a) Yükseköğretim mezunu olmak.</p> <p>b) Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapıyor olmak.</p> <p>c) Eğitim Yönetimi Sertifikasına sahip olmak.</p> <p>ç) Yöneticiliğe ilk defa görevlendirilecekler bakımından bu Yönetmelikte belirtilen sınavlarda başarılı olmak.</p> <p>d) Görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birine öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak ve görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birinde aylık karşılığında okutabileceği ders bulunmak.</p> <p>e) Yazılı sınav başvurusunun son günü itibarıyla son dört yıl içinde adli veya idari soruşturma sonucu yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak.</p> <p>f) Zorunlu çalışma gerektiren yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine görevlendirilecekler bakımından, ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamış, erteletmiş ya da bu yükümlülüğünden muaf tutulmuş olmak.</p>

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği. (2018). T.C. Resmi Gazete, 30455, 21 Haziran 2018 sayfasından erişilmiştir.

Tablo 4’te görüldüğü üzere, yönetici olarak görevlendirilecek adaylarda 2015, 2017 ve 2018 yılları arasında herhangi bir değişiklik olmadığı görülmektedir. Ancak, 2021 yılında yayımlanan yönetmelikte “Eğitim Yönetimi Sertifikasına sahip olmak”

ifadesi ile MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünce eğitim yönetimi alanında düzenlenen program sonunda başarılı olanlara verilecek olan belge ile okul yöneticisi görevlendirmeyi amaçlamaktadır. MEB'in son yönetmeliğinde eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitime dair herhangi bir avantaj sunmaması okul yöneticiliğinde kuram ile uygulama arasında aksaklıklara neden olabilecek sonuçlara yol açabilir.

Tablo 5. Müdür Olarak Görevlendirileceklerde Aranacak Özel Şartlar

2015	2017	2018	2021
MADDE 6 – (1)	MADDE 6 – (1)	MADDE 6 – (1)	MADDE 6 – (1)
a) Müdür olarak görev yapmış olmak.	a) Müdür olarak görev yapmış olmak.	a) Müdür olarak görev yapmış olmak.	a) Müdür olarak görev yapmış olmak.
b) Müdür başyardımcısı olarak en az iki yıl görev yapmış olmak.	b) Kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya toplam en az bir yıl görev yapmış olmak.	b) Kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya toplam en az bir yıl görev yapmış olmak.	b) Kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya toplam en az bir yıl görev yapmış olmak.
c) Kurucu müdür, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya müdür başyardımcılığı dâhil toplam en az üç yıl görev yapmış olmak.	c) Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak.	c) Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak.	c) Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak.
ç) Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak.			ç) Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak.

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği. (2018). T.C. Resmi Gazete, 30455, 21 Haziran 2018 sayfasından erişilmiştir.

Müdür olarak görevlendirileceklerle yönelik belirlenen özel şartlar değerlendirildiğinde, belirlenen şartlardan en az bir tanesinin karşılanması gerektiği belirtilmektedir. Bu özel şartlar kıyaslandığında, 2015 yılında yer alan müdür başyardımcısı olarak en az iki yıl görev yapmış olma şartı en az bir yıl olarak değiştirilmiştir. Aynı zamanda 2015 yılında kurucu müdür, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya müdür başyardımcılığı dâhil toplam en az üç yıl görev yapmış olma şartı da yine en az bir yıl olarak değiştirilmiştir. Söz konusu bu değişikliğe gerekçe olarak son yıllarda okul müdürlüğü başta olmak üzere diğer yöneticilik kadrolarına da MEB bünyesinde öğretmen olarak görev yapan bireylerin yönetici olma konusunda tercihlerinin azalması gösterilebilir. Bu azalmanın temel sebebi olarak da bilimsel çalışmalar (Akçadağ, 2014; Akın, 2012; Aktepe, 2014; Aslanargun,

2011; Arabacı, Şanlı, ve Altun, 2015; Aykut, 2006; Balcı, 2008; Balyer ve Gündüz, 2011; Cemaloğlu, 2005; Işık, 2003; Konan, Çetin, ve Yılmaz, 2017; Korkmaz, 2005; Küçükahmetoğlu, 2012; Özmen ve Kömürlü, 2010; Recepoğlu ve Kılınç, 2014; Sezgin, Koşar ve Er, 2014; Süngü, 2012; Turhan ve Karabatak, 2015) tarafından da ortaya konulan yönetici görevlendirmelerindeki eksikliklerin neden olduğu düşünülebilir.

21 Haziran 2018 tarihli 30455 sayılı Resmî Gazete’de yer alarak yayımlanan MEB Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği ile ilgili üstünlükleri değerlendirme aşamasında, yine MEB tarafından yayımlanan ve yürürlükten kaldırılan yönetmelikler esas alınarak bir bakış açısı geliştirmek gerekmektedir. Türkiye’de okul yöneticiliğinin ayrı bir meslek olarak değerlendirilmemesi nedeniyle uluslararası standartlara göre bir üstünlüğü bulunmamaktadır. Diğer taraftan, 2018 yılındaki mevcut yönetmelikte yazılı sınava yeniden yer verilmesi olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Ayrıca, yazılı sınav konuları ve ağırlıkları açısından da olumlu gelişmeler olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi konularına %10, değerler eğitimi %5 ve yaşam becerileri ve sosyal etkinlik %5 oranında yer verilmesi 2018 yılında yayımlanan yönetmelikte diğerlerine göre olumlu bir uygulama olarak değerlendirilebilir.

Sözlü sınav uygulaması kapsamında da 2018 yılında olumlu yönde gelişmeler olduğu görülmektedir. Yazılı sınav konularına atfedilerek sözlü sınav uygulamasında 2015 yılında %50, 2017 yılında %40 olan mevzuat bölümü oranı %20’ye indirildiği görülmektedir. Buradan hareketle, 2018 yılındaki dünya genelindeki değişim ve gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda, bürokratik yapıdan kurtulmak isteyen MEB bürokrasinin temelini oluşturan mevzuata yaptığı vurguyu azalttığı görülmektedir. Bu olumlu gelişmeye ek olarak 2015 ve 2017 yıllarındaki yönetmeliklerde yer alan ancak oranı %10 olan, öz güven, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığa ayrılan %20’lik vurgu bir anlamda doğrudan isimlendirilmese bile eğitim yöneticilerinin liderlik becerilerine vurgu yaptığı söylenebilir. Ayrıca 2015 ve 2017’den farklı ve olumlu bir gelişme olarak %20 oranında bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığa yapılan vurgu da 4. Sanayi Devriminin yaşandığı dünyada 5.’sine geç kalmama amacı taşıyan Türkiye için doğru bir adım olarak değerlendirilebilir. Son olarak temsil kabiliyeti ve liyakate yapılan vurgunun iki katına çıkarılması yine eğitim örgütlerindeki mesleki profesyonellik ve güven ortamı açısından olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye’de okul yöneticisi yetiştirme ve istihdam etmede ciddi sorunlar olduğu ilgili literatürde de detaylı şekilde yer almaktadır. Bu kapsamda Recepoğlu ve Kılınç (2014) bu sorunların temelde ülkemizde okul yöneticisi yetiştirme politikalarına gereken önemin verilmemesinden, okul yöneticiliğinin bir meslek olarak kabul edilmemesinden ve bu konuda güçlü ve tutarlı politikalarının geliştirilmemiş olmasından, okul yöneticisi eğitim programının yokluğu ve okul yöneticilerinin hizmet içi eğitiminin eksikliğinden kaynaklandığını belirtmektedir. Diğer yandan, Balcı (2008) tarafından da vurgulandığı üzere Türkiye okul yöneticisi yetiştirme konusunda günümüzde âdeta keyfilik dönemini yaşamakta ve özellikle sözlü sınavın da getirilmesinin keyfi uygulamaların artacağına işaret etmektedir. Eğitim sistemimizde yöneticiliğin bir meslek haline gelmesi ve kurumsallaşmasının önündeki en büyük engel, öğretmenlik ile yöneticilik görev değerlerinin karıştırılmasıdır. Bu karışım öğretmen yönetici tipinin doğmasına ve öğretmen olarak yetiştirilen kişinin iki değer sistemini oynamasına yol açmıştır (Bursalıoğlu, 1994).

Türkiye’de yönetici yetiştirme tarihçesi incelendiğinde çıraklık modeli, eğitim bilimleri modeli ve 1990’lı yıllarda uygulamaya konan ancak tam olarak bir model olamayan bir uygulama söz konusudur. Bunlardan çıraklık modeline göre okul müdürlüğü için öğretmen olmak yeterlidir, yürürlükteki kanunlara göre de okul müdürlüğü ek bir eğitime gerek olmadan öğretmenler tarafından yapılabilecek bir görevdir. İkinci model ise 1970’lerde ortaya çıkan ve akademik çevrelerce kabul gören ve yukarıda sözü edilen eğitim bilimleri modelidir. Bu modele göre eğitim fakültelerinde lisans düzeyinde eğitim yönetimi ve planlaması bölümleri açılmıştır. Bu bölümlerden mezun olanların Millî Eğitim Bakanlığı tarafından okullara yönetici olarak atanması gündeme getirilmiş, ancak mezunlar öğretmen olarak istihdam edilmişlerdir. Bu modeldeki temel varsayım yönetimin bilimsel bir çalışma alanı olduğu ve yönetici olacak kişilerin yönetimle ilgili temel alanlarda akademik bilgilere sahip olması gerektiğidir. Üçüncü model tam anlamda bir yönetici yetiştirme modeli değildir. Millî Eğitim Bakanlığı 1999 yılında okul yöneticiliğine atamada bazı ek ölçütler kullanmaya başlamıştır. Örneğin, herhangi bir alanda lisansüstü eğitim yapmış olmak ve yayımlanmış eseri olmak tercih nedeni olarak kullanılmaktadır. Bu uygulamaya başvuran adaylar arasından seçme yapmak amacıyla başvurulmaktadır (Şimşek, 2004). Balcı (2008) ise Türkiye okul yöneticisi yetiştirme konusunda cumhuriyet döneminden beri dört farklı döneme tanıklık ettiğini ifade etmektedir. Bunlar, çıraklık dönemi (1970’lere kadar),

eğitim bilimleri d6nemi, sınav d6nemi (1999) ve keyfilik d6nemi olarak adlandırılabilir. ıracılık d6nemi “Meslekte asıl olan 6đretmenliktir” anlayışı üzerine kurulmuştur. Eğitim Bilimleri Modeli 1993 yılında toplanan 14. Millî Eğitim Őurasında eğitim y6neticisi yetiştirmede etkin bir yol olarak belirtilmiş, fakat eğitim bilimleri modeli kapsamında yetiştirilen adayların istenilen g6revlere getirilmedikleri, bazı alanlarda 6đretmen olarak değerlendirildikleri g6r6lmüşt6r (Balcı, 2008).

T6rkiye’de son yıllarda yayımlanan y6netici g6revlendirme uygulamalarına ilişkin yapılan bilimsel çalışmalar değerlendirildiğinde (Akçadağ, 2014; Akın, 2012; Aktepe, 2014; Aslanargun, 2011; Arabacı, Şanlı, ve Altun, 2015; Aykut, 2006; Balcı, 2008; Balyer ve G6nd6z, 2011; Cemaloğlu, 2005; Işık, 2003; Konan, etin ve Yılmaz, 2017; Korkmaz, 2005; K66kahmetoğlu, 2012; 6zmen ve K6m6rl6, 2010; Receptoğlu ve Kılınç, 2014; Sezgin, Koşar ve Er, 2014; S6ng6, 2012; Turhan ve Karabatak, 2015) olumsuz durumların ağırlıkta olduğu, neredeyse olumlu bir y6n6ne dikkat çekilmediği g6r6lmektedir. Cumhuriyet tarihi boyunca gerçekleştirilmeye çalışılan eğitim y6neticisi seçme, yetiştirme ve atamaya y6nelik uygulamaların g6n6m6zde h6l6 bekleneni veremediği s6ylenebilir. Kamu y6netimindeki diğer kamu kurum ve kuruluşlarının y6neticilerinin seçilmesi, yetiştirilmesi ve atanmasında verilen 6nemin eğitim alanında yetersiz kaldığı g6r6lmektedir. H6len okul y6neticilerinin “Meslekte asıl olan 6đretmenliktir.” d6ř6ncesine dayalı olarak 6đretmenler arasından seçilmesi uygulaması devam ettiği g6r6lmektedir.

T6rkiye’de eğitim y6neticisi seçme, yetiştirme ve atamaya y6nelik çıkarılan farklı y6netmelikler istikrarlı bir uygulama yapılmasının 6n6ndeki en b6y6k engellerden birisi olarak değerlendirilebilir. Y6neticilerin 6đretmenler arasından seçilmesi beklenen niteliklerle eğitim y6neticileri yetiştirmenin 6n6nde engel teşkil etmemektedir. 6đretmenlerin kendi meslek grupları içerisinde kariyer yapma imk6nlarının korunması gerektiği de s6ylenebilir. Cumhuriyet tarihi boyunca 6lkemizde uygulanan y6netici yetiştirme programlarındaki genel sorunları yetersiz eğitim programları ve beklenen niteliklerde olmayan eğitmenler, 6đretmenlikte iyi olan bir bireyin y6neticilikte de iyi olabileceğine dair halo etkisi, okul y6neticilerinin yeterli beceri ve donanımlara sahip olmamaları, okul y6neticiliği mesleğinin g6vence altında olmaması en temel sorunlar arasında değerlendirilmektedir (Cemaloğlu, 2005). Arabacı, Şanlı ve Altun (2015) sendika temsilcileri, maarif m6fettişleri ve okul y6neticilerinin g6r6şlerine g6re mevcut

okul yöneticisi yetiştirilme ve atama yöntemlerini incelemiş ve araştırma sonucunda mevcut sistemin taraflı olduğunu, siyasi ağırlıklı olduğunu, şeffaflıktan ve sorumluluktan uzak, öğretmenler arasında güven problemleri oluşturan bir yapıda olduğunu, mevcut uygulamanın herhangi bir alt yapısının olmaması dolayısıyla sistemsizlik olarak algılandığını ve yenilikçi olmaktan uzak olduğunu tespit etmişlerdir.

Özmen ve Kömürlü (2010) okul yöneticileri ile yönetici seçme ve atamada yaşanan sorunlara dair yürütmüş olduğu çalışması sonucunda, katılımcıların MEB'in bu konudaki politikalarını yeterli bulmadıklarını ve sürekliliği olmadığı görüşünü çoğunlukla dile getirmişlerdir. Ayrıca sınav uygulamasının devam etmesi gerektiği, yöneticilerin yetiştirme sürecinde hizmet içi eğitimlere ağırlık verilmesi gerektiği ve EK-2 Yönetici Değerlendirme Formu'nun ödüller kısmındaki değerlendirmelerin objektiflikten uzak ve taraflı olduğu için etkisinin azaltılması gerektiği görüşleri takip etmiştir. Eğitim kurumlarına müdür seçimine yönelik ölçütler ile ilgili ise yöneticiliğin her kademesinde görev alıp buralardaki başarı sağlayanlardan müdür adaylarının seçilmesi görüşünün ağırlık kazandığı görülmektedir. Yöneticiler eğitim kurumlarına müdür yetiştirme süreci ile ilgili görüşlerinde en çok eğitim yönetimi alanında en az yüksek lisans yaptırılmalı veya en az iki yıl eğitim verilmeli fikrini ön plana çıkarmaktadırlar. Hizmet içi eğitim ve seminerler sıklıkla verilmelidir.

Eğitim kurumlarına müdür atanmasına yönelik ölçütler ile ilgili yöneticiler görüşlerinde en fazla sınav puanının %50'si ve EK-2 Yönetici Değerlendirme Formu'ndaki ödül puanının objektifliği tartışmalara yol açtığından dolayı değerlendirmede puan olarak katkısı en az seviyeye indirildikten sonra adayların eğitim durumu, aldığı ödüller, cezalar, hizmet süreleri ve kariyer basamaklarına göre ayrı ayrı verilen diğer toplam puanının %50'si alınması suretiyle atama yapılmalı görüşünü ön plana çıkarmışlardır. Bu görüşü sırasıyla Eğitim Yönetimi alanında en az yüksek lisans yapanlar atanmalı, yönetici olarak görev yaptığı kademelerdeki performansı ve başarıları dikkate alınarak atama yapılmalı, liderlik ve insani ilişkileri üst düzeyde olanların ataması yapılmalı görüşleri ağırlıklı olarak izlemektedir (Özmen ve Kömürlü, 2010). Küçükahmetoğlu (2012) çalışmasında okullardaki sorunların bir tanesinin de özerk yapının olmaması olarak değerlendirmiş ve bu nedenle de okul yöneticilerine liderlik davranışları sergileme fırsatı verilmediğini dikkat çekerek mevzuatın sadeleştirilerek okul müdürlerinin müdür yardımcılarını seçme gibi bazı yetkilerle donatılmaları gerektiğini

vurgulamıştır. Konan, Çetin ve Yılmaz (2017) ise araştırmalarında öğretmen görüşlerine göre yönetici görevlendirme uygulamalarını ele almışlar ve sonuç olarak uygulamaların paydaşlarda tarafsızlık ve adalet endişelerini gidermediği yönünde bulgular elde etmişlerdir. Bu kapsamda, okul müdürlerinin belirlenmesi, yetiştirilmesi ve görevlendirilmeleri hususunda öngörülen uygulamanın dış müdahalelere açık olduğu, eğitim yönetiminin siyasi bir nüfuz alanına dönüştüğü ve objektiflik ilkesinden ödün verildiği görüşleri ifade edilmiştir.

Okul yöneticileri, en fazla sınavla atama yapılmasında ve ilgili yönetmeliğin bazı hükümlerinin adaletsizliğe yol açtığını belirtmişlerdir. Çözüm olarak okul yöneticileri, sınavın yanında bazı kriterlerin oluşturulması ve yeni bir yönetmeliğin düzenlenerek devreye sokulmasını istemektedirler. Bu sonucun temelini okul yöneticilerinin seçilmesi ve yetiştirilmesi konusuna dayandığı söylenebilir (Akçadağ, 2014). Korkmaz (2005) da okul yöneticisi yetiştirmenin Türkiye’de bir sorun olduğuna dikkat çekmekle birlikte okul yöneticisi yerine okul lideri yetiştirmenin gerekliliğine vurgu yaparak yönetici yetiştirme programlarının da çağın gereklerine göre güncellenmesi, teorik ve uygulamaların sağlam temellere oturtulması gerektiğini belirtmektedir.

MEB 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 21 Haziran 2018 tarihli 30455 sayılı Resmî Gazete’de yer alarak yayımlanan MEB Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği uyarınca esasları belirlenen eğitim kurumları yönetici seçme sınavını Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) Başkanlığı arasında imzalanan Protokol uyarınca Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme Sınavı (MEB-EKYS) isimli bir sınav ile gerçekleştirmektedir. Yeni yönetmeliğin yayınlanması ile birlikte 2019 ve 2020 yıllarında ÖSYM tarafından MEB-EKYS sınavları gerçekleştirilmiştir.

Cemaloğlu ve Duran (2020) gerçekleştirdikleri araştırmada 21 Nisan 2019 tarihinde ÖSYM tarafından gerçekleştirilen MEB-EKYS sınavına başvuran, MEB’e bağlı okullarda öğretmenlik yapan ve daha önce herhangi bir yöneticilik görevi olmayan ve Türkiye’de üye sayıları bakımından en çok üyesi olan Eğitimciler Birliği Sendikası (EĞİTİM-BİR-SEN), Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (TÜRK EĞİTİM-SEN) ve Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EĞİTİM-SEN) üyesi olan 12 katılımcının MEB EKYS ile ilgili düşüncelerini, sınava giriş amaçlarını ve sendikalarının bu açıdan kendilerine verdiği desteğe dair düşüncelerini

incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, katılımcıların çoğunlukla sınava yönelik olumlu düşüncelere sahip oldukları ancak sınavın yöneticilik ile ilgili bilgi ve deneyim sahibi olmayı gerektirdiğini ve yöneticilik görevi bulunmayan bireyler için zor bir sınav olduğunu düşündükleri tespit edilmiştir. Katılımcıların sınava giriş amaçlarının çoğunlukla yönetici olarak daha başarılı olacaklarına inanma ve ideallerinin peşinden gitme olarak tespit edilmiştir.

Okul müdürlüğü diğer yönetim dalları gibi belirli bir yönetim bilimidir ve bu alanda bilimsel bilgiye sahip bireylerin olmayanlara göre daha farklı yöneticilik tutum ve davranışları sergilemeleri beklenmektedir (Binbaşıoğlu, 1975, s. 3). Bursalıoğlu (1979) okul ile bakanlık merkez teşkilatı arasındaki ilişkiyi örgüt ile yönetim ilişkisine benzeterek bakanlığın görev ve sorumluluğunun okulları amaçlarına uygun olarak yaşatmak olması gerektiğini vurgulamaktadır (s. 9). Binbaşıoğlu (1975) söz konusu bu durumun şüphesiz yönetim bilim olmasına ya da yönetim süreçlerinde bilimsel bilginin gerekliliğine dair herhangi bir karşıt görüş olarak algılanmaması gerektiğini belirterek bir bireyin hem nitelikli bilimsel birikime hem de belirli karakteristik özelliklere sahip olduklarında başarının kaçınılmaz olacağını ifade etmektedir (s. 2). Yönetim bilgisi olduğu halde, iyi bir yönetici olamayan bireyler bulunmaktadır. Bunun tam tersi olduğu durumlarda söz konusudur. Herhangi bir yöneticilik eğitimi almamış ya da yönetim alanında bilimsel bir bilgi birikimi olmayan bireylerin çeşitli nedenler, amaçlar ve motivasyonlarla yönetici olduklarında başarılı olduklarına dair örnekler bulunmaktadır (Binbaşıoğlu, 1975, s. 1).

Türk Eğitim Sistemi'nde Cumhuriyet tarihi boyunca okul müdürleri öğretmenlerden arasından seçilmektedir ve mevzuatta da aslolanın öğretmenlik mesleği olduğu vurgulanmaktadır (Binbaşıoğlu, 1975). Geçmiş dönemlerde öğretmenlik eğitimi alan bireylere gelecekte yönetim görevleri üstlenme olasılıklarına karşın ve yönetici olmasalar da okul örgütlerinde yönetim süreçlerinde ne tür işlemlerin yapıldığına dair bilgi sahibi olmaları adına yönetim ile ilgili belirli eğitimler verildiği görülmektedir (Binbaşıoğlu, 1975).

Günümüzde eğitim fakültelerinin öğretmenlik bölümleri ya da öğretmenliğe esas teşkil eden diğer lisans programlarında böyle bir durum söz konusu olmadığı söylenebilir. Böyle bir durum olmadığı gibi 2000'li yıllar öncesinde ayrı lisans programı olarak faaliyet gösteren Eğitim Yönetimi, Denetimi, Teftişi ve Planlaması Bölümleri

kapatılmıştır (Balcı, 2008). Günümüzde bu adı geçen bölümlere yönelik lisansüstü programlar bulunmaktadır. 2020 yılı itibarı ile Millî Eğitim Bakanlığı okul yöneticilerini (müdür ve müdür yardımcısı) ÖSYM tarafından gerçekleştirilen Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilik Sınavı (MEB-EKYS) ile sözlü mülakatlar ile seçmekte, okul yöneticilerinin mesleki kariyerlerinde elde ettiği belirli başarı ve diğer bazı kriterlere göre de EK-1 puanı ekleyerek yönetici seçmekte ve görevlendirmektedir.

Okul müdürlerinin yaptığı ve yapması gereken işlerin onun görev alanını belirlediğini ifade eden Binbaşıoğlu (1975), bu görevleri genellikle okulun kurulacağı alanı belirlemek, okul ile ilgili belirli ihtiyaçları satın alma süreçlerini gerçekleştirmek, okul binasını yaptırmak, öğretimle ilgili plan ve program yaparak uygulanmasını sağlamak, öğrenci kaydı yapmak, ders kitapları temini, öğrenci sağlığı ile ilgilenmek vb. şeklinde sıralamıştır. Diğer yandan, okul müdürlerinin görevlerinin çevresel şartlara göre de değiştiğini ifade eden Binbaşıoğlu (1975), bazı ülkelerde öğretmenleri seçmek ve istihdam etmenin de okul müdürü görevleri arasında olduğunu vurgulamıştır.

Okul yöneticiliği rolünden öğretmenlik rolüne geçiş, mevcut literatürde çeşitli bakış açılarıyla incelenen karmaşık ve çok yönlü bir süreçtir. Bu nedenle bu fenomenin Türkiye gibi belirli kültürel ve sistemik bağlamlarda daha fazla araştırılması gerekmektedir. Böyle bir geçiş sürecinin bir dizi nedeni vardır. Bazı bireyler, öğrencilerle daha fazla etkileşim kurma arzusu, idari iş yükünün azalması veya yönetici rollerinden memnuniyetsizlik nedeniyle öğretmenliğe dönmeyi tercih edebilir (Blase, 1987). Eğitim politikasındaki değişiklikler veya okulların yeniden yapılandırılması gibi yapısal veya sistemik faktörler de söz konusu olabilir (Alshahrani, 2019).

Yönetici rolünden öğretmenlik rolüne geçiş süreci zorlayıcı olabilir (Berry, 2014). Sınıflara geri dönen yöneticiler genellikle profesyonel kimliklerinde değişimler, meslektaşlarıyla ilişkilerinde değişiklikler ve farklı rol ve sorumluluklara uyum sağlama çabası içindedirler (Crow, 2006). Bu geçiş döneminde etkili mesleki gelişim ve desteğe duyulan ihtiyaca dair bulgular bulunmaktadır (Hargreaves ve Fullan, 2012).

Zorluklara rağmen, literatürde bu tür geçişlerin olumlu yönlerine dair bulgular da yer almaktadır. Şöyle ki eski yöneticiler, okul liderliği deneyimlerinden yola çıkarak öğretmenlik rollerine benzersiz bakış açıları ve beceriler getirmektedir (Harris, 2005). Ayrıca, öğrencilerle daha yakın ilişkiler kurmaları ve öğretme ve öğrenmeye

odaklanmaları nedeniyle daha fazla iş tatmini yaşayabilirler (Hargreaves ve Fullan, 2012). Bu bulgular, öğretmenlik rollerine geri dönen yöneticilerin deneyimlerine ilişkin değerli bilgiler sunsa da, literatürde incelenmesi gereken boşluklar bulunmaktadır. Özellikle, Türkiye'de öğretmenlik rollerine geri dönen eski yöneticilerin deneyimleri, motivasyonları ve karşılaştıkları zorluklar görece az incelenmiştir. Bu nedenle bu bireylerin algılarını ve deneyimlerini ön plana çıkaran araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışma, literatürdeki bu boşlukları gidermeyi amaçlamaktadır.

Rol geçişleri, özellikle de okul yöneticiliğinden öğretmenliğe geçişler, insanların davranışlarının, tutumlarının ve beklentilerinin benimsedikleri roller tarafından şekillendirildiğini öne süren rol teorisi açısından ele alınabilir (Turner, 2002). Bu bakış açısı, eski okul yöneticilerinin öğretmenliğe geri dönüşleri sırasında yaşadıkları zorlukları ve uyum süreçlerini anlamak için önemli bir çerçeve sağlayabilir. Rol teorisine göre, bu bireyler yeni görevlerinde ve önceki yönetici kimliklerini mevcut öğretmenlik kimlikleriyle uzlaştırırken rol gerginliği veya rol çatışması yaşayabilirler (Biddle, 1986).

İş doyumunu bu çalışmadaki bir diğer anahtar kavramdır. Herzberg'in çift faktör teorisine (Motivasyon-Hijyen Kuramı-İki Faktörlü Motivasyon Sistemi) göre, iş doyumunu ve memnuniyetsizliği çift faktör grubundan etkilenir: motivasyon faktörleri (örneğin, başarı, takdir, işin kendisi) ve hijyen faktörleri (örneğin, politika, denetim, çalışma koşulları) (Herzberg, 1959). Bu teori, eski yöneticilerin geçiş sonrası mesleki memnuniyetini etkileyen faktörlerin aydınlatılmasına yardımcı olabilir.

Öğrenciler, veliler ve meslektaşlarla ilişkiler de dahil olmak üzere okul toplumu içindeki kişiler arası ilişkiler, sosyal değişim teorisi çerçevesinde kavramsallaştırılabilir. Bu teori, sosyal ilişkilerin kalitesinin, bireylerin ödülleri en üst düzeye çıkarmayı ve maliyetleri en aza indirmeyi amaçladıkları bir değişim sürecinden etkilendiğini öne sürmektedir (Emerson, 1976). Bu çalışma bağlamında, sosyal mübadele teorisi, yöneticilikten öğretmenliğe geçişin bu bireylerin okul topluluğu içindeki ilişkilerini nasıl etkilediğine ışık tutabilir. Son olarak, kişinin nitelikleri, inançları, değerleri, güdeleri ve deneyimlerine dayanan mesleki benlik kavramı (Schein, 1978) olarak anlaşılan mesleki kimlik, bu çalışmada kritik bir kavramdır. Yöneticilikten öğretmenliğe geçiş, iş tatmini, performans ve genel iş doyumunu üzerinde etkileri olan mesleki kimlikte önemli bir değişim gerektirebilir.

2.6. Öğretmenlerin Okul Yöneticisi Olma Nedenleri

Öğretmenlerin okul yöneticisi olma eğilimleri ve bu yönde kişisel motivasyonları üzerine yapılan birçok araştırma bulunmaktadır (Bingül, 2008; Demirkapı, 2019; Johnson, 2021; Jondle, 2021; Kazak, 2021; Köse, 2008; Maxfield, 2022; Moğultay, 2018; Ozulu, 2013; Uçar, 2019; Wienken, 2022; Yeşilkaya, 2007). Bingül (2008) ve Köse (2008) gibi çalışmalarda, öğretmenlerin yöneticiliği tercih nedenlerinin; kariyerlerinde ilerleme isteği, statü kazanma, maddi tatmin ve etki alanını genişletme eğilimi gibi faktörlerle ilişkili olduğu bulunmuştur. Uçar (2019) ve Yeşilkaya (2007), öğretmenlerin yönetici olmayı seçmelerinde özgüvenin ve mesleki tatminin önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Özellikle, öğretmenlerin okul topluluğunda daha geniş bir etkiye sahip olma, okulun vizyonunu ve politikalarını şekillendirme beklentisi, yönetici olma eğilimlerini artırmaktadır (Ozulu, 2013; Moğultay, 2018). Ancak, yöneticilik pozisyonuna geçişin yanı sıra, bu pozisyonlardan ayrılışlar da eşit derecede önemlidir. Kazak (2021) ve Maxfield (2022) gibi çalışmalarda, öğretmenlerin okul yöneticiliğinden gönüllü olarak ayrılma nedenleri incelendiğinde, yoğun iş yükü, aşırı stres, düşük iş tatmini, yetersiz destek ve kaynaklar, ve yöneticilik rolündeki çatışmalar en önemli nedenler olarak belirtilmiştir. Demirkapı (2019) ve Wienken (2022), öğretmenlerin yöneticilik pozisyonlarından ayrılma nedenlerinin sıklıkla kişisel ve mesleki tükenmişlik, ayrıca bürokratik zorluklar ve yetersiz profesyonel gelişim fırsatları olduğunu ortaya koymuştur. Yöneticilikten ayrılma eğiliminde olan kişiler, genellikle daha dengeli bir iş-yaşam dengesi aramakta ve daha doğrudan öğrenci etkileşimi olan bir role dönmeyi tercih etmektedirler (Johnson, 2021; Jondle, 2021). Bu bulgular, eğitim sistemi liderlerine, yöneticilik pozisyonlarının daha çekici ve sürdürülebilir hale getirilmesi için stratejik değişiklikler yapma ihtiyacını göstermektedir.

Öğretmenlerin okul yöneticisi olmayı tercih etme nedenlerini daha da derinlemesine inceleyen araştırmalar, aynı zamanda liderlik kapasitesinin, mesleki öğretmenlik kimliğinin genişlemesi ve hizmet etme isteğinin bu süreci etkileyen kritik faktörler olduğunu göstermiştir. Örneğin, Bingül (2008) ve Köse (2008), yöneticiliğe olan ilginin genellikle öğretmenlerin liderlik potansiyelini tanıma ve kendi pedagojik felsefelerini geniş bir öğrenci ve öğretmen topluluğuna yayma arzusundan kaynaklandığını belirtmiştir. Ayrıca, Uçar (2019) ve Yeşilkaya (2007) tarafından yapılan araştırmalar, okul yöneticisi olma kararında, öğretmenlerin sınıf içindeki eğitim

deneyimlerini genişletmek ve daha etkin bir şekilde paylaşmak istemelerinin önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Öte yandan, okul yöneticiliğinden ayrılma eğilimlerini inceleyen araştırmalar, genellikle yöneticilik pozisyonunun getirdiği yoğun stres, iş yükü ve bürokrasiyi vurgulamaktadır. Kazak (2021) ve Maxfield (2022), okul yöneticiliğini bırakmayı seçen öğretmenlerin genellikle bu kararlarına yönelik yoğun iş yükü, iş-yaşam dengesinin bozulması, sürekli artan bürokrasi ve çatışmaları ifade ettiğini belirtmiştir. Demirkapı (2019) ve Wienken (2022), öğretmenlerin sık sık yöneticilik rollerinin kendilerini tüketmesinden, profesyonel gelişim fırsatlarının yetersizliğinden ve sürekli değişen eğitim politikalarının getirdiği belirsizlikten şikayet ettiklerini bulmuştur. Bu tür zorluklar, okul yöneticiliği pozisyonlarının sürdürülebilirliği konusunda ciddi sorunlar ortaya çıkarmakta ve bu durum eğitim liderlerini, bu pozisyonların çekiciliğini ve sürdürülebilirliğini artıracak stratejik değişiklikleri değerlendirmeye yönlendirmektedir.

Öğretmenler okul örgütlerinde fark yaratmak için öğretmen, bu etkiyi genişletmek için de okul yöneticisi olmayı tercih etmektedirler ve yöneticiliği seçmektedirler (Lortie, 2009). Öğretmenlerin okul müdürü olmalarında teşvik edici faktörler (Cranston, 2007) ve kişisel motivasyonlar (Hancock, Black ve Bird, 2006) yapılan araştırmaların temel bulguları arasındadır. Bununla ilgili olarak Sinclair, Dowson ve McInerney (2006) öğretmenlerin okul müdürü olma motivasyonlarını içsel ve dışsal olarak gruplandırmış, değerleri ve inançları içsel faktörler olarak ele almıştır. Cooley ve Shen (1999) okul müdürü olmak ile ilgili teşvik edici dört faktör sıralamıştır: para, konum, ün ve toplum desteği. Harris, Arnold, Lowery, ve Crocker (2000) araştırmaları sonucunda katılımcıların öğrencilerinin yaşamlarında etki sahibi olmak için okul yöneticisi olmak istediklerini; Moore (2000) ve Pounder ve Merrill (2001) ise katılımcıların eğitim ortamlarında farklılık yaratmak için okul yöneticisi olmak istediklerini; Hancock, Black ve Bird (2006) ise katılımcıların kendini mesleki anlamda zorlama, fedakarlık, kişisel/profesyonel fayda/kazanç ve liderlik etkisi gibi faktörler nedeniyle yönetici olmak istediklerini tespit etmişlerdir. Bass (2006) ise bu faktörleri fark yaratmak, değişimi tetiklemek ve maaş olarak belirlemiştir. Türkiye açısından değerlendirildiğinde, okul müdürlerinin maddi nedenlerle müdür olmak istemeleri ihtimali, mevzuatta esas olanın öğretmenlik mesleği olması nedeniyle Türkiye’de öğretmen ve okul müdürleri arasında maaş farkı neredeyse olmadığı, hatta bazı durumlarda öğretmenlerin okul müdürlerinden daha yüksek maaş aldıkları ifade edilebilir. Kim ve Kim (2005) de araştırmasında Güney Koreli okul yöneticilerinin Amerika gibi batılı ülkelerdeki sistemin aksine, etkili liderler

olmak, çocuklara ve gençlere yararlı işler yapmak ve topluma katkı sunmak amacıyla okul müdürü olduklarını, daha yüksek gelir getiren bir pozisyon elde etmekten ziyade içsel motivasyonlarla bu görevi seçtikleri bulgusunu elde etmiştir. O hâlde, okul müdürü olma amaçları ile ilgili olarak ülkeler arası kültürel farklılıkların da etkili olduğu düşünülebilir. Diğer yandan, Işık'ın (2023) araştırmasından elde edilen sonuçlar, öğretmenlerin okul idareciliği mesleğine yönelmelerinde mali kazançların belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu durum, öğretmenlik maaşlarının yeterli olmadığına dair bir izlenim uyandırmakta ve öğretmenlerin idarecilik görevine gerçekten ilgi duydukları ya da bu alanda yetkin oldukları için değil, daha yüksek gelir elde etme amacıyla yönlendikleri düşüncesini güçlendirmektedir. Bu eğilim, eğitim yönetimi alanında, gerçekten nitelikli, ideali olan ve liderlik özelliklerine sahip okul yöneticilerinin azalabileceği endişesini beraberinde getirmektedir. Okul idareciliğine talip olmanın beklenen özelliği, okulu etkin bir şekilde yöneterek geliştirebilme becerisi iken, ekonomik motivasyonların ağırlık kazanması eğitim alanında ciddi bir sorun teşkil etmektedir.

Öğretmenlerin okul yöneticisi olma nedenleri çeşitlidir ve bu nedenler kişisel hedeflerden mesleki gelişime kadar geniş bir yelpazeyi kapsar. Bazıları, branşı olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılması endişesi taşıdıkları için yöneticilik görevine talip olurlar. Diğerleri, daha sağlam ve kalıcı bir görev arayışı içindedirler ya da öğretmenlik mesleğine başlamadan önceki iş hayatlarında edindikleri yöneticilik deneyimlerini kullanmak istemektedirler. Okullarında yöneticilik görevlerinin cinsiyet eşitsizliğini dengelemeyi hedefleyenler veya kıdem sırasına göre yönetici olma rahatsızlığı hissedenler de bulunmaktadır. Bazı öğretmenler, mevcut okul yöneticilerinin yetersiz ve beceriksiz olduğunu düşündükleri için yöneticilik pozisyonuna geçmek isterken, bazıları ise yöneticilik makamına uygun olmayan kişilerin bu görevi üstlenmesinden duydukları rahatsızlık nedeniyle yönetici olmayı istemektedirler. Kendilerini yöneticilik alanında yetenekli görenler, mesleğinde kariyer yapmak isteyenler, ekonomik kazanç veya sosyal statü peşinde olanlar da vardır. Öğretmenlikten bıkmış, öğrencilerle ilgilenmek istemeyen ya da akademik eğitim aldıkları için yöneticilik görevini üstlenmeyi arzulayan öğretmenler de yönetici pozisyonlarına yönelmektedir. Sonuç olarak, öğretmenlerin okul yöneticisi olma kararı, bireysel amaçlar, profesyonel hedefler, sosyal çevre ve mevcut eğitim yönetimi sistemine yönelik değerlendirmeleri

gibi bir dizi faktöre dayanmaktadır. Bu kararlar, öğretmenlerin kendi yetenekleri, idealleri ve mesleki yolculuklarındaki durakları yansıtan kompleks tercihleridir (Yeşilkaya, 2007).

2.7. Okul Yöneticiliğinde Yaşanan Sorunlar ve Zorluklar

Okul yöneticileri, üst sistemlerce belirlenen amaçları, okullarının özgün çevresel şartlarına göre uyarlayıp, bu hedeflere ulaşmayı hedeflemektedirler. Ancak, bu çevresel şartlar; okulun bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik durumu, öğrenci velilerinin eğitim seviyeleri, eğitime karşı okul paydaşlarının tutumu ve beklentileri, okulun insan kaynaklarının kalitesi ve yetkinliği, ve öğrencilerin başlangıç seviyeleri gibi birçok değişkene bağlı olarak değişkenlik gösterir. Bu değişkenlikler, okul yöneticilerinin yönetim süreçlerindeki zorluklarla doğrudan bağlantılıdır (Tosun, 2023, s. 112). Çalışma yaşamındaki olumsuz koşullar, uyumsuzluk ve huzursuzluk yaratmakta, iş görenin genel psikolojik sağlığını tehdit edebilmekte ve onun verimini düşürmesine neden olmaktadır (Yıldırım, 2011, s. 233).

Okul yönetimini etkileyen faktörler, içsel ve dışsal olarak iki ana kategoriye ayrılabilir. İçsel faktörler, okulun temel yapısını oluşturan ve onun işleyişine doğrudan katkıda bulunan unsurlardır. Bu kapsamda okul müdürleri, öğretmenler, öğrenciler, idari personel ve diğer çalışanlar yer alır. Dışsal faktörler ise okulun yapısal parçası olmamakla birlikte, onun üzerinde etkili olup yönetim sürecine dolaylı yoldan dahil olurlar. Ebeveynler, çevresel etki grupları ve liderleri, yönetim yapısının kendisi, iş dünyası ve merkezi kuruluşlar bu dışsal unsurlar arasında sayılabilir (Bursalıoğlu, 2022). Okul içi ve dışı faktörlerin baskısı altında, okul yöneticilerinin rolünde zaman içinde aşınmalar ve eksiklikler meydana gelmekte, bu durum ise kariyer hedeflerini terk etme düşüncesine varacak derecede yoğun stres, endişe ve baskı hissetmelerine sebep olmaktadır (Bakioğlu ve Demirbilek, 2019).

Can (2022), okul yönetiminde karşılaşılan sorunları; eğitim sistemi, okul yöneticisi seçme ve atama sistemi, okul yöneticileri, fiziksel koşullar ve mevzuat olmak üzere *yönetimsel*; öğretmen, veli, müfredat ve öğrenci olmak üzere *öğretimsel*; kaynak/bütçe yetersizliği, personel yetersizliği, sürekli sistem değişiklikleri, siyasi-ideolojik etkiler, okul yönetimine müdahale, kadrolu öğretmen ihtiyacı, okul yöneticilerinden farklı talep ve beklentiler, üst yönetimin yetersizliği, merkezi yönetim anlayışı, plansızlık, liyakatsızlık, nüfuzlu kişilerin müdahalesi, taşınmalı eğitim sorunu,

eğitimde demokratik olmayan uygulamalar, fırsat eşitsizliği, personelin niteliği, bilgilendirme eksikliği olmak üzere *eğitim sistemi* temalarında tespit etmiştir. Ayrıca, okul yöneticilerinin yaşadıkları sorunlar; yetki az-sorumluluk çok, yönetim dışı işlerle uğraşma, eğitim-öğretim dışı işlerle uğraşma, okula maddi kaynak yaratma zorunluluğu, bürokratik işler, yönetim alanında yetersiz eğitim, mevzuat baskısı, kendini geliştirmeme, olumsuz davranışlar olarak tespit edilmiştir (Can, 2022).

Türk Eğitim Sistemi'nde okul yöneticisi henüz bütün uzmanlaşmamıştır. Buna karşılık, okul yöneticisinin çevre lideri rolünü oynayabildiği tartışmayla açıktır. Merkez örgütünde ise, çeşitli basamaklardaki yöneticilerin rolleri iyi belirtilmediğinden, iyi bilinmemektedir. Bu düzeyde yöneticiler arasındaki rol çatışmalarının gerçek nedeni budur (Bursalıoğlu, 2022).

Işık'ın (2023) çalışmasında, okul yöneticilerinin karşılaştıkları zorluklar kişisel ve kurumsal olmak üzere iki farklı kategoride toplanmıştır. Bireylerle ilişkili zorluklar, öğrenciler, öğretmenler, diğer okul yöneticileri, veliler, daha üst makamdaki yöneticiler ve diğer bireyler olmak üzere çeşitli gruplara ayrılmıştır. Kurumsal kaynaklı zorluklar ise Milli Eğitim Bakanlığı politikaları, okulun bulunduğu çevre ve okulun türü gibi faktörlere dayanmaktadır. Öğrenci kaynaklı sorunlar, öğrencilerin memnuniyetsizliği, disiplin meseleleri, öğretmen-öğrenci çatışmaları, saygısız davranışlar, akran zorbalığı ve okuldan kaçınma gibi durumlar şeklinde özetlenebilir. Öğretmen kaynaklı sorunlara gelince, okul yöneticilerinin öğretmenlerle sürekli etkileşim halinde olmaları nedeniyle, öğretmen-öğrenci, öğretmen-veli ve öğretmen-yönetici arasındaki ilişkilerden kaynaklanan sorunlar da okul yöneticilerine yansımaktadır. Yönetici kaynaklı sorunlar ise, yöneticilerin kendi içlerindeki iş bölümü, anlaşmazlıklar ve aşırı kurallar ya da kuralları hiçe sayan tutumlar şeklinde belirginleşmektedir. Üst yönetici kaynaklı sorunlar ise, okul yöneticilerinin üst makamlardan gelen yasal olmayan veya okula uymayan taleplerle başa çıkmaya çalışmaları şeklinde ortaya çıkmıştır. Son olarak, diğer kişiler kaynaklı sorunlar kategorisinde, okulun içinden öğretmen, öğrenci ve veli gibi temel aktörlerin yanı sıra, hizmetli, memur gibi okul personelinin veya okul dışından vatandaşların yarattığı sorunlar yer almaktadır (Işık, 2023, s. 115-121).

Turan, Yıldırım ve Aydoğdu (2012), okul müdürlerinin görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorunları; *öğretmenlerle ilgili sorunlar* (öğretmenlerin niteliklerini kaybetmesi, öğretmenlerin heyecanlarını kaybetmesi, öğretmenlik eğitimi

almamış kişilerin öğretmenlik yapması, ücretli öğretmenlik, kariyer gelişimine önem vermeme), *velilerle ilgili sorunlar* (velilerin söz hakkını kendinde görmesi, velilerin eğitimi önemsememesi, sosyo-ekonomik düzeyi düşük veli, aşırı beklentisi olan veliler, velilerin okulu üst makamlara sürekli şikayet etmeleri), *meslek-görev karmaşası* (yöneticiliğin bir tanımının olmaması, ek bir görev olması, meslek olmaması, yöneticilere aşırı sorumluluk yüklenmesi, yöneticinin çok fazla yetkisinin olmaması, yöneticilik statüsünün çok fazla önemsenmesi, yönetici yetiştiren bir kurumun olmaması, yönetici seçimle ölçütlerinin olmaması), *maddi sorunlar* (personel yetersizliği, bina yetersizliği, ödenek olmaması, teknolojik yetersizlik, bağış yoluyla para toplama, merkez okullarla kenar semtlerdeki okulların eşit maddi imkanlara sahip olmaması), *sistemle ilgili sorunlar* (bürokrasi, siyasal baskı, atamalara çok fazla oynanması), *ahlaki sorunlar* (velileri bağışa teşvik, öğrencileri para konusunda uyarma), *akademik başarıyla ilgili sorunlar* (sınav sistemi, özel okulların başarılı öğrencileri alması), *zamana ilgili sorunlar* (ders yükünün olması) olarak tespit etmişlerdir. Arslan (2019) ve Yıldız (2023) okul yöneticilerinin okul yönetiminde karşılaşılan sorunları; öğretmenlerden, yönetimden, öğrencilerden, iklimden, okul binasından kaynaklanan sorunlar olarak tespit etmişlerdir. Tosun (2023), literatürdeki yer alan çalışmaları incelemesi sonucu okul yöneticilerinin yaşadıkları sorunları “sorumluluk ve yetki dengesi”, “atama ve görevde yükselme”, “denetim süreçleri”, “çevresel”, “finansal” ve “eğitim-öğretim süreçleri” olarak sıralamıştır (s. 114).

Toplumsal değişimler ve eğitim alanındaki dinamikler, eğitim yönetiminde bazı ayrımlara ve yönetici rolleri arasındaki çatışmalara neden olmuştur. Araştırmalar, bu tür çatışmaların özellikle okul yöneticisinin gerçekte üstlendiği roller ile kurumsal olarak üstlenmesi beklenen roller arasında meydana geldiğini belirtiyor. Bu çatışmalar, okul yöneticisinin rolüyle kişiliği arasında veya sosyal felsefesiyle meslek felsefesi arasında oluşabilir. Eğer okul yöneticisinin rolü yeterince önemszenmez ve net bir şekilde tanımlanmazsa, onun davranışlarındaki tutarlılık veya tutarsızlık gibi dışsal faktörlere dayalı değerlendirmelere başvurmak gerekebilir. Okul yöneticisinin karşılaştığı iki önemli sorumluluk daha bulunmaktadır. Bunlardan ilki, okul üyelerinin her birinin rolünü açıkça belirlemesi ve bu rollerin gerektirdiği hak ve sorumlulukları anlaşılır bir şekilde ifade etmesidir. Bu, aynı zamanda formal üst-ast ilişkilerini belirleyen kalıpların oluşturulması demektir. Bu adımları atmayan bir okul yöneticisinin, organizasyon

üyelerinden beklenen performansı elde etmesi şüphelidir. İkinci önemli sorumluluk ise, üstlerinin rollerini açıkça görebilme ve anlayabilme yeteneğidir (Bursalıoğlu, 2022).

Arslan (2019), Bakıoğlu ve Demirbilek (2019), Işık (2023), Can (2022), Turan, Yıldırım ve Aydoğdu (2012) ve Yıldız (2023) tarafından yapılan çalışmalar, okul yöneticilerinin karşılaştığı sorunlar üzerine derinlemesine bir ışık tutmaktadır. Bu araştırmalarda ortaya konan, okul yöneticilerinin stres, endişe ve baskı altında kariyer hedeflerinden uzaklaşmalarına yol açan faktörler, hem okul içi hem de okul dışı kaynaklardan kaynaklanmaktadır. Genel olarak, bu çalışmalar okul yöneticilerinin karşı karşıya olduğu zorlukların çok yönlü ve karmaşık olduğunu göstermektedir. Eğitim sisteminin değişken doğası, sürekli yenilenen politikalar ve yönetim anlayışındaki eksiklikler, okul yöneticilerinin karşılaştığı zorlukları artırmakta ve yöneticilik mesleğinin etkin ve verimli bir şekilde icra edilmesini zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda, okul yöneticilerinin yaşadıkları sorunları anlamak ve bu sorunlara çözüm yolları bulmak, eğitim sisteminin genel verimliliği ve kalitesini artırmak açısından hayati öneme sahiptir. Bu sorunların çözümü, okul yöneticilerine yönelik destekleyici politikaların geliştirilmesi ve eğitim yönetiminde liyakat ve profesyonellik ilkelerinin güçlendirilmesi ile mümkün olacaktır.

2.8. Okul Yöneticiliğinden Öğretmenliğe Geçiş Nedenleri

Türkiye'deki eğitim yöneticiliği anlayışı, genellikle bir görevlendirme olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin belirli şartları yerine getirerek, yazılı ve sözlü sınavlarda başarılı olmaları sonucunda eğitim yöneticiliği pozisyonlarına atanmaları söz konusudur ve bu görevleri belirlenen bir süre için yerine getirirler. Bununla birlikte, bu görev için özel bir hizmet öncesi veya hizmet içi eğitim almadıkları da dikkate değer bir noktadır. Ancak, öğretmenlik ve yöneticilik farklı roller ve beceriler gerektiren iki ayrı alan olduğundan, bu durum önemli bir meydan okuma teşkil etmektedir. Öğretmenlerin yönetici olarak atanmaları, onların yeni rollerine uyum sağlamaları ve bu rollerin gerektirdiği yetkinlikleri kazanmaları için ek eğitim ve destek sağlanması gerekliliğini ortaya çıkarabilir (Kılınç vd., 2017, s. 56).

Işık (2013), “Eğitim örgütlerinde yönetici olma ve yöneticilikten ayrılma sebepleri: sorunlar ve çözüm önerileri” isimli araştırması sonucunda, okul yöneticilerinin öğretmenliğe dönüş nedenlerini “ekonomik-sosyal”, “mesleki” ve “kişisel-psikolojik”

olmak üzere üç temel grupta sınıflandırmıştır. Alshahrani (2019), okul yöneticilerinin öğretmenliğe dönüşlerine yönelik “Suudi Arabistan'daki ortaokul müdürlerinin liderlik pozisyonlarından sonra öğretmenlik mesleğine geri dönmelerine yol açan etkenler (Influences contributing to the return of secondary-school principals in Saudi Arabia to the profession of teaching after holding leadership positions)” isimli araştırması sonucunda elde ettiği bulguları “Örgütsel Nedenler”, “Milli Eğitim Bakanlığı’ndan kaynaklanan nedenler” ve “Ekonomik Nedenler” olarak sınıflandırmıştır. Örgütsel nedenler kendi içinde örgütsel yapı, kültür ve kaynak sorunları olarak sıralanırken, Milli Eğitim Bakanlığı’ndan kaynaklanan nedenler ise öğretmenlerin atanma süreçleri ve okuldaki öğretmenlerin okul müdürlerine danışılmadan başka okullara atanması olarak tespit edilmiştir. Son olarak ekonomik nedenler ise okul müdürlerinin maaşları ile ilgili olarak ifade edilmiştir (Alshahrani, 2019, s. 68-71). Bakioğlu ve Demirbilek (2019), müdür yardımcılarının öğretmenliğe dönüşlerine yönelik yaptığı araştırması sonucunda, yöneticilerin öğretmenliğe dönme sebeplerini *görev tanımından kaynaklanan nedenler* (idari evrak işlerinin fazlalığı, sorumluluk alanının dışında kalan işlerle meşgul olmak, iş bölümünde dengesizlik, iş tanımının belirsizliği, iş bölümünün bireye göre düzenlenmemesi), *kariyer engelleri ile ilgili nedenler* (işe alımda torpil ve adam kayırma, mesleği kariyer olarak kabul etmeme, siyasi ve ideolojik bloklar, görev sürelerinin kısıtlı olması, atama prosedürlerinin devamlı değişiyor olması, kişisel motivasyon eksikliği, sendika değişikliği zorunluluğu, geleceği planlayamamak, fonksiyonel bir kariyer yolu bulunmaması), okul dışı etkenlerden kaynaklanan nedenler (ailevi durumlar, okulun kötü ortamı, işi eve taşıma, ulaşım problemleri, sık sık değişen yasal düzenlemeler, yönetim kademesinin baskısı), *okul içi etkenlerden kaynaklanan nedenler* (ağır iş yükü, öğrencilerin problemleri, okulun mali problemleri, müdür tarafından yaşanan negatif etkileşimler, veliler tarafından gelen negatif baskılar, öğretmenlerin yarattığı negatif ortam, yeterli personelin bulunmaması, sıkça değişen kadrolar, öğrenci ve öğretmen nüfusunun yüksekliliği, yönetim kadrosunun tecrübesizliği, kaynakların verimsiz kullanımı), *personel ilişkilerinden kaynaklanan nedenler* (personelin iş görmekte zorlanması, yeterli ödül ve teşvik sisteminin olmaması, müdürün otoriter yaklaşımı, arada kalma, müdürün yetersiz bulunması, müdür tarafından yapılan ayrımcılık, öneri ve düşüncelerin dikkate alınmaması, fikir ayrılıkları, müdürün yetkisinin sorgulanması, yönetim içi anlaşmazlıklar, karar alma süreçlerine katılamamak, profesyonel ilişki mesafesini koruyamamak), *haklar ve sorumluluklar bağlamında nedenler* (gelirin yetersizliği, izin haklarının yetersizliği ve kullanılamaması, aşırı uzun

iş saatleri, etkili yaptırım yetkisinin bulunmaması, ağır ders yükü, özgürce karar verme imkânının olmaması, geniş çaplı sorumluluk alma, hataların ve yanlışların kişisel sorumluluğu, görev ve yükümlülüklerin adil bir şekilde paylaştırılmaması, belirsiz süreli sorumluluklar) ve *bireysel nedenler* (kişisel karar alma, sosyal çevre, aile üyeleri, meslektaşlarla etkileşim) olarak tespit etmişlerdir.

Işık (2013), Alshahrani (2019) ve Bakioğlu ve Demirbilek (2019) tarafından yapılan araştırmalar, okul yöneticilerinin öğretmenliğe dönüş nedenlerini detaylı bir şekilde ele almıştır. Bu çalışmalar, okul yöneticilerinin öğretmenliğe geri dönüşlerinin karmaşık ve çok boyutlu olduğunu göstermektedir. Ekonomik-sosyal sebepler ve mesleki memnuniyetsizlik gibi faktörler, bu kararın arkasında yatan ana nedenlerden bazıları olarak belirlenmiştir. Ayrıca, yöneticilik görevleri sırasında karşılaşılan aşırı iş yükü, idari sorunlar, personel ilişkilerindeki zorluklar ve yönetimdeki eksiklikler gibi faktörler de önemli rol oynamaktadır. Bu çalışmaların ortak noktası, okul yöneticilerinin karşılaştıkları zorlukların yalnızca mesleki değil, aynı zamanda kişisel ve sosyal hayatları üzerinde de etkili olduğunu vurgulamasıdır. Eğitim alanındaki bu tür araştırmalar, okul yöneticilerinin karşılaştıkları zorlukların ve bu zorlukların mesleki memnuniyet üzerindeki etkilerinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Ayrıca, bu tür çalışmalar, eğitim politikalarının ve okul yönetim uygulamalarının geliştirilmesi için değerli bilgiler sağlamaktadır. Eğitim sisteminin ve okul yönetiminin iyileştirilmesi, bu tür araştırmaların sonuçlarına dayanarak yapılan stratejik değişikliklerle mümkün olacaktır.

2.9. Mesleki Kimlik Algısı

Okulun hedeflerini başarıyla yerine getirmek, yapısını sürdürmek ve atmosferini korumak için iç öğelerin öncüsü, okul müdürü olmalıdır. Gerçekte, müdür formel yetkilerle donatılmış bir üst konumdadır. Ancak, okuldaki diğer unsurlar tarafından kabul gördüğünde ve onaylandığında gerçek bir liderlik statüsüne ulaşabilir. Liderliğin kaynağı üzerine yapılan tartışmalar devam etse de, etkin liderin grup içinden çıktığı genel kabul görmektedir. Lider, grubun başarısını ve devamlılığını sağlama gibi önemli sorumluluklara sahiptir. Bu görevleri yerine getirebilmesi için, grup üyeleriyle etkileşimde bulunması, değerlerini koruması ve sorunlarına odaklanması gerekmektedir. Okul müdürü ve öğretmenlerin liderlik beklentileri ne kadar uyumlu ise, işe karşı tutumları da o kadar pozitif olacaktır (Bursalıoğlu, 2022).

Okul yöneticiliği, içerdiği görev ve sorumluluklar göz önünde bulundurulduğunda, profesyonellik gerektiren bir meslek olarak değerlendirilebilir. Ancak Türkiye'deki eğitim sisteminde, uzun yıllar boyunca okul yöneticiliği daha çok bir görev olarak algılanmış, bu durum ise okul yöneticiliğinin profesyonel bir meslek olarak kabul edilmesine engel oluşturmuştur. Eğitim sisteminin çocukların en iyi yararına ve hem bireysel hem de toplumsal gelişimi desteklemeye yönelik düzenlendiği düşünüldüğünde, okul yöneticiliğinin meslek olarak tanımlanmasının önemi daha açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır (Eranıl, 2023). Mesleki kimlikler, diğerleri tarafından atfedilen kimlik ve bireyin benimsediği kimlik arasında karşılıklı bir işlem (nesnel ve öznel) olarak kurulur. Bu nedenle, profesyonel kimlik oluşumu, bu çift yönlü işlemin bir sonucudur: kurum tarafından sunulan kimlik ve kişisel bir değerlendirme. Her ikisi de sosyokültürel faktörler, çalışma ortamı faktörleri ve kişisel faktörler olarak ortaya çıkan üç etkileşimli faktörün sonucunda uzun bir sosyalleşme sürecinin ürünüdür (Day, Stobart, Sammons, Kington, Gu, Semees ve Mujtaba, 2006).

Öğretmenlik mesleğine ek olarak yürütülen okul yöneticiliği görevi, işin niteliği itibarıyla profesyonel bir meslek olarak tanınmalı ve bu yönde yasal statüsünün değerlendirilmesi gerektiği konusunda, hem okul yöneticisi olarak görev yapan öğretmenler hem de sendikalar ve akademik çevreler tarafından dile getirilen talepler bulunmaktadır. Bu, okul yöneticiliğinin öneminin ve özgün işlevlerinin daha geniş bir çerçevede tanınması gerektiğine işaret etmektedir (Kayır, 2023). Öğretmenlerde olduğu gibi, "müdürlerin kimlikleri de kendileri, rol ve çalışma bağlamının duygusal etkileriyle oluşturulmakta ve etkilenmektedir" (Crow vd, 2017, s. 269). Okul yönetim ekibinin profesyonel kimlikleri, öğretmenlerinkine benzer şekilde, kişisel, profesyonel ve durumsal boyutlar arasındaki etkileşimlerden oluşmaktadır (Ritacco & Bolivar, 2019).

2.10. Rol Geçiş Kuramı

Okul yöneticiliği, eğitim sisteminin temel taşlarından biridir. Yöneticiler, eğitim politikalarını uygulama, öğrenci başarısını artırma ve öğretmenlerin profesyonel gelişimini destekleme gibi çok yönlü görevler üstlenirler. Bu bağlamda, okul yöneticiliğinden öğretmenliğe geçiş süreci, bu iki farklı ancak birbiriyle iç içe olan rol arasındaki geçiş ve adaptasyon sürecini ifade eder. Bu süreç, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önemli bir değişimi temsil eder. Okul yöneticilerinin öğretmenliğe

geçiş, onların liderlik ve idari becerilerinin yanı sıra eğitim ve öğretim konusundaki uzmanlıklarını da içerir.

Eğitim araştırmacıları, güçlü ahlaki amaçlara sahip eğitimciler olarak kimlik duygularının, etkili uygulamalar için kapasitelerinin kritik bir öncülü ve eş koşulu olduğunu ve profesyonel kimlikleriyle yakından ilişkili olduğunu bulmuşlardır (Day & Leithwood, 2007; Moos, Johansson & Day, 2011). Rol teorisinde, özellikle okul yöneticileri için önem arz eden bazı boşluklar mevcuttur ve bu boşluklar henüz tam olarak doldurulamamıştır. Bu boşluklardan ilki, rol kavramının fikir birliği yoluyla anlaşılabilir olduğu varsayımdır. İkinci boşluk ise, belli bir rolü üstlenen bir kişinin, bu rolün tanımını çevresindekilere hangi şartlar altında kabul ettirebileceğinin belirsizliğidir. Çünkü roller ve onların tanımları, karşılıklı ilişkiler içinde sürekli olarak evrilmekte ve değişmektedir (Bursalıoğlu, 2022). Modern örgütlerin okul yöneticileri günlük olarak karmaşık bir dizi sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle okul müdürleri, hiyerarşik açıdan orta düzey yöneticiler olarak, sıklıkla çatışma ve belirsizlikle başa çıkmak zorundadırlar (Blumberg ve Greenfield, 1980).

Rol geçiş sürecinde okul yöneticileri, öğretmenlik mesleğine adaptasyon konusunda bazı zorluklarla karşılaşabilirler. Yöneticilikten öğretmenliğe geçiş, yönetsel sorumluluktan daha fazla öğretim ve öğrenci etkileşimine doğru bir değişimi temsil eder. Bu süreç, yöneticilerin öğrencilere direkt etki etme, ders planlaması ve sınıf yönetimi gibi öğretmenlik becerilerini yeniden kazanmalarını veya geliştirmelerini gerektirebilir. Ayrıca, bu geçiş sırasında, öğretmenlik rolünün içerdiği pedagojik yaklaşımlar, öğrenci değerlendirme teknikleri ve öğrenme ortamlarını etkili bir şekilde düzenleme becerileri ön plana çıkar. Bu durum, eski yöneticilerin öğretmenler ve öğrencilerle olan ilişkilerini yeniden şekillendirmelerini ve sınıf içi dinamiklere uyum sağlamalarını gerektirir. Bu adaptasyon süreci, hem kişisel hem de profesyonel anlamda bir dönüşümü ifade eder ve eğitimcilere yeni perspektifler kazandırabilir.

Bir örgütte roller, mevcut pozisyonların ve statülerin dinamik yönlerini ifade eder. Okul yöneticisinin rolü, kısmen onun görevlerini tanımlar. Bu görevleri; “Okulu yönetme” ve “okulu bir organizasyon olarak geliştirme” hedeflerine yönelik iki ana kategoriye ayırırsak, yöneticinin en az iki boyutlu bir rol üstlenmesi gerektiği sonucuna ulaşırız. Ancak, rollerin kökeni aynı olmakla birlikte, farklı yazarlar bu rolleri farklı açılardan ele almıştır. Bu görüşlere göre, okul yöneticisinin rolü genel olarak okulun

belirlediği role dayanır. Ancak yöneticinin bu rolü nasıl algıladığı da eşit derecede önemlidir. Ayrıca, öğretmenlerin ve toplumun, yönetici rolüne farklı bakış açıları bu rolde çeşitlilik yaratır. Örneğin, okul yöneticisi rolüne demokratik bir perspektiften yaklaşıyor ve ebeveynler de aynı perspektifi paylaşıyorsa, çatışma yaşanmaz. Ancak bir tarafın bu rolü disiplin odaklı olarak görmesi durumunda, rol çatışması kaçınılmaz hale gelir. Bunun yanı sıra, çevreden insanların okul yöneticisine karşı sergiledikleri davranış ve tutumlar, yöneticinin beklenen rolü yerine getirme başarısı hakkında fikir verir (Bursalıoğlu, 2022). Okul yöneticilerinin günlük iş faaliyetleri tipik olarak hızlı tempolu, amansız ve çok sayıda kısa, çeşitli, parçalı ve kesintili bölümlerden oluşmaktadır (Kmetz ve Willower, 1982; Phillips ve Thomas, 1982).

Roller, onlardan beklenenler üzerinden tanımlanır ve her rol belirli zorunluluklar ile sorumluluklar içerir; bu da rol beklentileri olarak adlandırılır. Bir kurumdaki roller birbirine bağlıdır ve birbirini tamamlar niteliktedir. Kişilik ile rolün birbirinden ayrılması, liderlik ve görev gibi konuların farklı olarak ele alınmasına yol açmıştır. Oysa bir örgüt, pozisyonlar ve rollerden oluşan bir yapıdır. Yönetim görevlerinin evrenselliği ilkesi, örgüt türü ve yöneticinin işi ne olursa olsun, tüm yöneticilerin aynı temel görevleri yerine getirdiğini belirtir. Bu açıdan görevler, yöneticiye özgüdür ve teknikler, bu görevlerin nasıl yerine getirileceğini belirler. Tıpkı diğer mesleklerde olduğu gibi, eğitimcilerin de kişisel beklentileri, sosyal rolleri ve zorunlulukları, makam ve görevlerin gerekliliklerini etkileyebilir (Bursalıoğlu, 2022).

Sonuç olarak, okul yöneticiliğinden öğretmenliğe geçiş, eğitim alanında kariyer gelişiminin doğal bir parçası olarak görülebilir. Bu geçiş, eski yöneticilere, eğitim sistemini farklı bir açıdan görmeleri ve öğretmenlik mesleğinin zorluklarını ve tatminlerini daha derinden anlamaları için benzersiz fırsatlar sunar. Ayrıca, bu rol değişimi, eğitimcilerin mesleki gelişimlerine katkıda bulunarak, daha geniş bir perspektiften eğitim liderliği ve öğretim pratiği arasındaki ilişkiyi anlamalarını sağlar. Böylece, eğitimciler, hem yöneticilik hem de öğretmenlik deneyimlerinden elde ettikleri bilgi ve becerileri birleştirerek, öğrenci başarısını ve eğitim kalitesini artırmada daha etkili olabilirler. Bu süreç, eğitimcilerin sürekli öğrenme ve kendini geliştirme yolculuğunun önemli bir parçasıdır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırma modeli, araştırma modeline göre çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi hakkında bilgiler sunulmuştur.

3.1. Araştırma Modeli ve Deseni

Bu çalışmada, bir olayı olduğu gibi araştırmaya ve var olan durumu belirlemeyi amaçlayan nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, insanların gerçek dünya ortamlarında nasıl başa çıktıklarını anlamaya odaklanan metodolojik bir yaklaşımdır. Nitel araştırma yapmanın temel nedeni, araştırmacıların farklı türden insanların günlük yaşamlarını ve çeşitli koşullar altındaki düşüncelerini incelemelerine olanak tanıyarak çeşitli ortamların bağlamsal zenginliği hakkında fikir edinmektir. Bu yaklaşım, insan davranışlarının ve sosyal etkileşimlerin karmaşıklıklarını ve nüanslarını yakalamada özellikle etkilidir ve bireylerin doğal ortamlarındaki deneyimlerinin ve bakış açılarının daha derinlemesine anlaşılmasını sağlar (Yin, 2016, s. 3). Nitel araştırmacılar, sahada, katılımcıların incelenen konu veya sorunu deneyimledikleri yerde veri toplama eğilimindedir. Araştırmacılar bireyleri bir laboratuvara getirmez ya da genellikle bireylere doldurmaları için araçlar göndermezler. Doğrudan insanlarla konuşarak ve onları kendi bağlamları içinde davranırken ve hareket ederken görerek toplanan bu yakından bilgi, nitel araştırmanın önemli bir özelliğidir. Doğal ortamda, araştırmacılar genellikle uzun bir süreye yayılan yüz yüze etkileşime sahiptir (Creswell & Creswell, 2023).

Bu doğrultuda bu araştırma bir olgubilim (fenomenoloji) çalışmasıdır. Olgubilim şeylerin görünüşüne odaklanır; şeylere verili oldukları gibi, gündelik rutinlerden ve önyargılardan, doğada ve gündelik yaşamın doğal dünyasında bize doğru olduğu söylenenlerden arındırılmış bir şekilde geri döner. Olgubilim bütünlükle, bir fenomenin veya deneyimin özüne dair birleşik bir vizyon elde edilene kadar varlıkları birçok yönden, açıdan ve perspektiften incelemekle ilgilenir. Olgubilim görüşlerden anlamlar arar ve sezgi ve bilinçli deneyim eylemleri üzerine düşünme yoluyla özlere ulaşarak fikirlere, kavramlara, yargılara ve anlayışlara yol açar (Moustakas, 1994).

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın katılımcılarını amaçsal örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi ile belirlenen öğretmenler oluşturmaktadır. Ölçüt örnekleme yöntemine göre, bir araştırmada gözlem birimleri, belli niteliklere sahip kişiler, olaylar, nesnelere ya da durumlardan oluşturulabilir. Bu durumda örneklem için belirlenen ölçütü karşılayan birimler örnekleme alınır (Emmel, 2013). Bu bağlamda, daha önce okul yöneticiliği yapmış (okul müdürlüğü ya da müdür yardımcılığı) ve isteyerek öğretmenlik görevine geri dönmüş öğretmenlerle nitel görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Literatürde benzer ölçüt örnekleme ile yapılan araştırmalar bulunmaktadır (Bakioğlu ve Demirbilek, 2019). Araştırmada toplam 17 katılımcı yer almaktadır. Veriler kendi içinde tekrarlanmaya başladığı ve araştırma amacına uygun şekilde veri doygunluğu olduğu için yeni katılımcı dahil edilmemiştir.

Katılımcıların cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul yöneticisi olarak mesleki kıdem, öğretmen olarak mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve okul türü ile ilgili dağılımlar Tablo 6'de sunulmuştur.

Tablo 6. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımlar

Değişken		n	Katılımcı
Cinsiyet	Kadın	1	K14
	Erkek	16	K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K15, K16, K17
Yaş	20-30	-	
	31-40	2	K11, K14
	41-50	10	K1, K2, K3, K4, K6, K7, K8, K9, K13, K17
	51-60	4	K5, K12, K15, K16
	61 ve üzeri	1	K10
Toplam Mesleki Kıdem (yıl)	0-10 yıl	1	K14
	11-20 yıl	3	K2, K8, K11
	21-30 yıl	12	K1, K3, K4, K5, K6, K7, K9, K12, K13, K15, K16, K17
	31 ve üzeri	1	K10
Okul Yöneticisi Olarak Mesleki Kıdem (yıl)	0-10 yıl	16	K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K16, K17
	11-20 yıl	1	K9
	21-30 yıl	-	-
	31 ve üzeri	-	-
Öğretmen Olarak Mesleki Kıdem (yıl)	0-10 yıl	1	K14
	11-20 yıl	13	K1, K2, K3, K4, K6, K8, K9, K11, K12, K13, , K15, K16, K17
	21-30 yıl	2	K5, K7

	31 ve üzeri	1	K10
Eğitim Düzeyi	Lisans	12	K1, K3, K4, K5, K6, K9, K10, K11, K12, K13, K15, K16,
	Yüksek Lisans	5	K2, K7, K8, K14, K17
	Doktora	-	
Görev Yaptığı Okul Türü (Okul Yöneticisi Olarak)	Okul Öncesi	-	
	İlkokul	4	K6, K9, K15, K16
	Ortaokul	4	K1, K12, K13, K17
	Lise	7	K3, K4, K5, K7, K8, K11, K14
	Diğer	2	K2, K10
Görev Yaptığı Okul Türü (Öğretmen Olarak)	Okul Öncesi	-	
	İlkokul	5	K6, K9, K12, K15, K16
	Ortaokul	4	K1, K4, K13, K17
	Lise	6	K3, K5, K7, K8, K11, K14
	Diğer	2	K2, K10

Tablo 6. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımlar" başlığını taşımaktadır ve katılımcıların cinsiyet, yaş, toplam mesleki kıdem, okul yöneticisi olarak mesleki kıdem, öğretmen olarak mesleki kıdem ve eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerine ilişkin verileri içermektedir. Ayrıca, görev yaptıkları okul türleri de yer almaktadır. Tablo farklı kategorilere ayrılmış ve her kategori için frekans (f) ve katılımcı kodları (K1, K2, K3, vb.) belirtilmiştir. Tabloda, katılımcıların cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve görev yaptıkları okul türleri gibi demografik özellikleri yer almaktadır. Cinsiyete göre bir kadın (K14) ve on altı erkek (K1'den K17'ye kadar) katılımcı bulunmaktadır.

Yaş gruplarına göre dağılım şu şekildedir: 31-40 yaş aralığında iki katılımcı (K11 ve K14), 41-50 yaş aralığında on katılımcı (K1, K2, K3, K4, K6, K7, K8, K9, K13 ve K17), 51-60 yaş aralığında dört katılımcı (K5, K12, K15 ve K16) ve 61 yaş ve üzerinde bir katılımcı (K10) yer almaktadır. Toplam mesleki kıdem yıllarına göre ise 0-10 yıl arasında dört katılımcı (K1, K13, K14 ve K17), 11-20 yıl arasında üç katılımcı (K2, K8 ve K11), 21-30 yıl arasında on iki katılımcı (K3, K4, K5, K6, K7, K9, K12, K13, K15, K16 ve K17) ve 31 yıl ve üzerinde bir katılımcı (K10) mevcuttur. Okul yöneticisi olarak mesleki kıdemlerine bakıldığında, K9 hariç, tüm katılımcılar (K1'den K16'ye kadar) 0-10 yıl arasında bir mesleki kıdeme sahiptir. K9 ise 11-20 yıl arasında bir okul yöneticisi olarak mesleki kıdeme sahiptir. Öğretmen olarak mesleki kıdemleri incelendiğinde, bir katılımcı (K14) 0-10 yıl, on üç katılımcı (K1, K2, K3, K4, K6, K8, K9, K11, K12, K13,

K15, K16 ve K17) 11-20 yıl, iki katılımcı (K5 ve K7) 21-30 yıl ve bir katılımcı (K10) 31 yıl ve üzeri bir kıdeme sahiptir. Eğitim düzeyleri açısından on iki katılımcı lisans (K1, K3, K4, K5, K6, K9, K10, K11, K12, K13, K15 ve K16), beş katılımcı yüksek lisans (K2, K7, K8, K14 ve K17) derecesine sahiptir ve doktora derecesine sahip katılımcı bulunmamaktadır. Son olarak, görev yapılan okul türlerine göre okul yöneticisi olarak dört katılımcı ilkokulda (K6, K9, K15 ve K16), dört katılımcı ortaokulda (K1, K12, K13 ve K17) ve üç katılımcı lisede (K3, K4, K5, K7, K8, K11 ve K14) görev yapmaktadır; iki katılımcı ise diğer türdeki okullarda (K2 ve K10) görev yapmaktadır. Öğretmen olarak görev yapılan okul türlerine göre beş katılımcı ilkokulda (K6, K9, K12, K15 ve K16), dört katılımcı ortaokulda (K1, K4, K13 ve K17) ve altı katılımcı lisede (K3, K5, K7, K8, K11 ve K14) çalışmaktadır; iki katılımcı (K2 ve K10) diğer türdeki okullarda öğretmenlik yapmaktadır.

Tablo 6'teki bilgilere ek olarak, yöneticilik görevleri açısından incelendiğinde ise 10 katılımcının okul müdürü olarak (K1, K6, K9, K10, K12, K13, K14, K15, K16, K17), 2 katılımcının müdür baş yardımcısı olarak (K5, K7) ve 5 katılımcının ise Müdür yardımcısı (K2, K3, K4, K8, K11) olarak görev yaptığı tespit edilmiştir. Katılımcıların branş dağılımı ise Beden Eğitimi (K16), Bilgisayar (K2), Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi (K5, K17), Edebiyat (K14), İngilizce (K11), Matematik (K3), Meslek Dersleri (K7), Özel Eğitim (K10), Sınıf Öğretmeni (K1, K6, K9, K12, K15), Sosyal Bilgiler Öğretmeni (K4), Tarih (K8) ve Türkçe (K13) şeklindedir.

3.3. Veri Toplama

Katılımcıların çalışma konusu ile ilgili deneyimlerini açığa çıkarmak amacı ile görüşme yöntemi benimsenmiştir. Bir araştırmada, veriler kendiliğinden ortaya çıkan bir durumda ise, bu tarz verileri elde etmenin iki yolu bulunmaktadır: bireysel görüşme ve grup görüşmeleri. Bu şekilde toplanan veriler sözlü iletişime ya da anlatılara dayalıdır. Katılımcıların sosyal dünyalarında aktif olmaları ve konu ile ilgili görüş bildirmeleri bu yöntemleri değerli kılmaktadır, bu nedenle görüşme nitel veri toplamanın en etkili ve temel yöntemi olarak değerlendirilebilir (Ritchie, Lewis, McNaughton, & Ormston, 2014). Derinlemesine görüşmenin temelinde, diğer insanların yaşadıkları deneyimleri ve bu deneyimlerden çıkardıkları anlamı anlamaya yönelik bir ilgi vardır (Seidman, 2006, s. 9).

Veri toplamak amacı ile araştırmacı tarafından hazırlanan ve iki bölümden oluşan yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır (Ek 4. Yarı-yapılandırılmış Görüşme Formu). Görüşme formunun birinci bölümü, katılımcıların kişisel bilgilerinden; ikinci bölümü ise katılımcıların araştırma konusuna ilişkin görüşlerini belirlemek üzere belirlenen sorulardan oluşmaktadır. Toplam 17 katılımcı ile yapılan görüşmelerde yaklaşık 380 dakika ses kaydı alınmıştır. 17 katılımcının her bir ses kaydı ortalaması 22 dakika civarındadır. Görüşmeler katılımcıların tercih ettiği mekanlar olan; Okul öğretmenler odası, kafe ve evlerinde gerçekleştirilmiştir. Görüşme formunda yer alan soruların hangi alt araştırma soruları ile ilgili olduğu Tablo 7’te gösterilmektedir.

Tablo 7. Görüşme Sorularının Alt Araştırma Sorularına Göre Dağılımı

Alt araştırma sorusu 1	Öğretmenler, okul yöneticiliğini nasıl algılamaktadırlar?	Görüşme sorusu 2: Okul yöneticiliği görevi sizin için ne anlam ifade etmektedir?
Alt araştırma sorusu 2	Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine dair düşünceleri nelerdir?	Görüşme sorusu 1: Şu anki öğretmenlik görevinizle ilgili detaylar nelerdir? Görüşme sorusu 3: Öğretmenlik görevi sizin için ne anlam ifade etmektedir?
Alt araştırma sorusu 3	Öğretmenlerin okul yöneticisi olma motivasyonları nelerdir?	Görüşme sorusu 4: Sizi okul yöneticisi olmaya güdüleyen faktörleri nasıl açıklarsınız? Görüşme sorusu 5: Okul yöneticisi olarak görevinizle ilgili detayları açıklar mısınız? - Okul türü?, - Okulun bulunduğu yer?, - Görev süresi?
Alt araştırma sorusu 4	Öğretmenlerin okul yöneticiliği görevinden ayrılma nedenleri nelerdir?	Görüşme sorusu 6: Okul yöneticiliğinden ayrılma sürecinizi açıklar mısınız? Görüşme sorusu 7: Okul yöneticiliği görevinden ayrılma nedenlerinizi nasıl açıklarsınız?
Alt araştırma sorusu 5	Okul yöneticiliği öncesi ve sonrası öğretmenlik deneyimleri nasıldır?	Görüşme sorusu 8: Okul yöneticiliğinden sonra tekrar öğretmenliğe dönmek sizin için ne anlam ifade etmektedir? - Bu süreçte ne tür duygular yaşadınız? Görüşme sorusu 9: Okul yöneticiliği öncesi ve sonrası öğretmenlik deneyimlerini nasıl açıklarsınız?

Görüşme esnasında gereken durumlarda sonda soruları sorulmuştur (Wengraf, 2001). Tüm araştırmalar etik bir şekilde geçerli ve güvenilir bilgi üretmekle ilgilidir. Araştırma sonuçlarına güvenebilmek, uygulamalı alanlardaki profesyoneller için özellikle önemlidir çünkü uygulayıcılar insanların hayatlarına müdahale etmektedir (Merriam & Tisdell, 2016, s. 237).

Görüşme formunun iç geçerliğini sağlamak için görüşme formu eğitim bilimi uzmanına verilmiş ve incelenmesi sağlanarak forma son şekli verilmiştir. İki katılımcı ile de ön görüşme yapılarak soruların açık ve anlaşılır olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Görüşmeler, katılımcılardan alınan randevular doğrultusunda, duygularını açık ve rahat bir şekilde ortaya koyabilmelerini sağlamak adına, belirlenen zamanlarda kendi istedikleri yerlerde gerçekleştirilmiştir.

3.4. Veri Analizi

Nitel çalışmalarda, veriler gözlem, görüşme ya da doküman analizi ile toplanır ve belirli analiz işlemlerinden geçirilir. Bu şekilde elde edilen ham veriler analize uygun hale getirilir ve çeşitli şekillerde kategori, tema ve kodlara dönüştürülür (Miles & Huberman, 1994). Araştırmacı veri toplama sürecini tamamladığında, betimsel işlemler sonucu ana kelimeler ya da cümleler ile temalar oluşturulur (Spencer, Ritchie, & O'Connor, 2003). Elde edilen verilerin çözümlenmesinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır.

3.4.1. Veri Kodlama Aşamaları

Temel içerik analizleri tipik olarak önceden hazırlanmış kod listeleri kullanır veya orijinal kod listesinin yeterince kapsamadığı içeriği ele alan a priori ve tümevarımsal olarak geliştirilen kodların bir karışımını kullanır. Temel içerik analistleri ya tam kodlama listesini raporlarına dahil etmeli ya da okuyucuların tam kodlama listesine nasıl erişebileceğini açıkça belirtmelidir (Drisko ve Maschi, 2015, s. 121).

Genellikle içerik analizi büyük ölçüde tümdengelim şeklindedir. Araştırmacının ilgi alanı ve ön kodları tipik olarak veri toplama ve analiz öncesinde mevcut teorik ve ampirik çalışmalardan yararlanılarak geliştirilir. Kodlanan içerik, doğası gereği büyük ölçüde açık olma eğilimindedir. (Drisko ve Maschi, 2015, s. 21-22). Zengin metin biçimlendirmesi, göze çarpan ve önemli fikirlerin okuyucunun gözünden kaçmamasını daha iyi garanti eder, özellikle de okuyucunun ana bulguları hızlıca aramak için raporu taraması veya bir meta özet veya meta sentez yapması gerekiyorsa çok kritik öneme sahiptir. Ayrıca bu türden bir yaklaşım, veri analizinizin bir sentez aşamasına ulaştığını da teyit etmenin bir yoludur (Saldana, 2013, s. 253). Araştırmacılar, tutarlı ve kendi içinde tutarlı bir çalışmanın çerçevesini çizecek seçimler yapmalıdır. Araştırmacılar ayrıca okuyucularını bu seçimler konusunda açıkça bilgilendirmelidir (Drisko and

Maschi, 2015, s. 121). Bu bağlamda kodlama sürecinde mevcut literatürden faydalanılmış ancak öncesinde bir kod havuzu oluşturulmamıştır. Her bir görüşme sonrası yapılan içerik analizi sonrası geniş bir kod listesi elde edilmiştir. Elde edilen verilerin analizi sonucu oluşan zengin kod listesi araştırma sonunda tekrar anlamsal benzerliklerine göre sınıflandırılarak kodlar elde edilmiştir. Kodlara temel teşkil eden alt kodlar da yine tablolarda sunulmuştur. Alt kodlara temel teşkil eden katılımcı ifadeleri ise ekler kısmında detaylı şekilde sunulmuştur (Ek 5. Alt Kodlar ve Katılımcıların Kendi İfadelerinden Alıntılar).

Elde edilen verilerin analizi sürecinde öncelikle, görüşme kayıtları deşifre edilip çözümlenmeler yapılmıştır. Her bir soru için verilen cevaplardaki ortak noktalar dikkate alınarak çeşitli alt kategoriler oluşturulmuştur. Bu işlem, bağımsız bir eğitim bilim uzmanına da sunularak kavramsal kategoriler oluşturması istenmiştir.

3.4.2. Güven Duyulabilirlik ve Doğrulanabilirlik

Nitel araştırma bağlamında güven duyulabilirlik ve doğrulanabilirlik (geçerlik ve güvenilirlik) için Corbin ve Strauss (2014) tarafından önerilen adımlar takip edilmiştir. Söz konusu bu adımlar ve ölçütleri Tablo 8’de yer almaktadır:

Tablo 8. Araştırmada Kullanılan Güven Duyulabilirlik ve Doğrulanabilirlik Ölçütleri

Boyutlar	Güven duyulabilirlik ve Doğrulanabilirlik Ölçütleri
<i>İnandırıcılık</i>	Araştırmada yer alan katılımcılara, herhangi bir gerekçe belirtmeksizin çalışmadan çekilme hakları olduğu bildirilmiş ve görüşmeler sırasında onların güvenli ve rahat bir ortamda bulunmaları sağlanmıştır. Bu durum, araştırmanın güvenilirliğini artırıcı bir faktör olarak kabul edilebilir.
<i>Aktarılabirlik</i>	Katılımcılar tarafından dile getirilen kodlar, kategoriler ve temalar, veri toplama sürecinin bir parçası olarak kaydedilmiştir.
<i>Güvenilebilirlik</i>	Araştırmanın yöntemi, detaylı bir şekilde açıklanarak, görüşmelerin kaydedildiği belirtilmiştir. Açık kodlama yöntemiyle analize dahil edilen görüşmelerden seçilen örnekler ve kodlamalar, çalışmanın ekler bölümünde sunulmuştur.
<i>Onaylanabilirlik</i>	Veri toplama sürecinde, elde edilen veriler yazılı olarak kaydedilmiş ve sınıflandırılmıştır.
<i>Kuramsal Veri Çeşitleme</i>	Veri toplama araçlarının geliştirilmesi ve bulguların içerik analizi ile değerlendirilmesi süreçlerinde, hem ulusal hem de uluslararası literatür incelenmiştir.
<i>Ayrıntılı Betimleme</i>	Elde edilen bulgular, ayrıntılı bir kodlama işlemine tabi tutularak, belirlenen kodlar oluşturulmuştur. Oluşturulan kodlarla ilgili daha fazla bilgi vermek amacıyla, katılımcıların ifadelerinden örnekler de dahil edilmiştir.
<i>Dış Denetim</i>	Araştırmanın kapsadığı fenomen ile ilgili veriler odaklanılarak, kuramsal bir modelin oluşturulması için gerekli veriler toplanmıştır.

<i>Uyum</i>	Araştırma sürecinde elde edilen veriler, katılımcılar tarafından teyit edilmiş, ekleme veya çıkarma yapılmalarına olanak tanınmıştır.
<i>Üyelik Etkileşimi</i>	Toplanan ham veriler, kodlar ve diğer dokümanlar hem yazılı hem de dijital olarak saklanmakta olup, dış denetime açık bir şekilde muhafaza edilmektedir.

Bu çalışmada, elde edilen verilerin sunumunda, bazı bölümlerde katılımcıların doğrudan ifadelerine başvurulmuştur. Nitel araştırmalarda katılımcı ifadelerinin kullanılması veri zenginliğini artırmaktadır (Elo vd., 2014). Sandelowski (1995) ise, nitel araştırmalarda katılımcıların ifadelerinin araştırmanın güvenilirliğini pekiştirdiğini vurgulamaktadır. Katılımcı ifadelerinin kullanımında, bu ifadelerin temsiliyetini ve anlam derinliğini artırma noktalarına özellikle dikkat edilmiştir (Weddle, 2013). Fenomenin temsiliyeti açısından katılımcıların ortak görüşlerine ve anlam derinliği açısından katılımcı ifadelerinin kullanılmadığı durumlarda aynı vurgunun yapılamayacağı düşünülen ifadelerle odaklanılmıştır.

Araştırmada, elde edilen veriler ve sonuçlar arasındaki ilişkiyi güçlendirmek ve katılımcı ifadeleriyle anlamı derinleştirmek amacıyla, katılımcıların görüşlerine orijinal haliyle yer verilmiştir. Burada, yalnızca yazım hatası, harf hatası gibi düzeltilebilir unsurlar gözden geçirilmiştir. Öte yandan, katılımcıların bilinçli olarak kullandığı devrik cümle gibi vurgulamalar, orijinal biçimleriyle korunmuştur.

3.4.3. Etik Hususlar

Bu araştırma T.C. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Kararları kapsamında 05 Eylül 2023 tarihli ve 331376 sayılı etik kurur kararı (Ek-2) doğrultusunda T.C. Amasya Valiliği Amasya İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 25 Eylül 2023 tarihli ve E-47613789-44-85069087 sayılı Araştırma/Anket Uygulama izni ile gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırmacı eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde gönüllülük esasına dayalı olarak görüşmeler gerçekleştirmiştir. Uygulamalarda sadece T.C. Amasya Valiliği Amasya İl Millî Eğitim Müdürlüğü yazı ekinde yer alan mühürlü görüşme soruları kullanılmıştır.

Amerikan Psikoloji Derneği (APA) tarafından 2020 yılında yayımlanan kılavuz, bilimsel araştırmalarda üç temel ilkeye özellikle vurgu yapmaktadır: (a) bilimsel bilginin doğruluk ve güvenilirliği, (b) araştırma katılımcılarının haklarının korunması ve onların refahının sağlanması, (c) fikri mülkiyet haklarının muhafazası. Araştırmanın çalışma

grubuna dahil olan katılımcılar, tamamen gönüllülük esası üzerinden seçilmiştir. Bu bağlamda, katılımcılara yöneltilen anket sorularına ve odak grup tartışmalarında yer alan sorulara cevap verirken herhangi bir baskı veya zorlama uygulanmamıştır (Amerikan Psikoloji Derneği [APA], 2020).

Mahremiyet, bireylerle ilgiliyken; gizlilik, verilerle ilişkilendirilmekte ve anonimlik, kimliklerle alakalı bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Yin, 2016, s. 280). Bu bağlamda, incelenen araştırmada katılımcıların kişisel bilgilerinin kullanımına yer verilmemiştir. Gizlilik açısından ele alındığında, katılımcılardan toplanan verilerin korunması ve saklanması önemli bir husus olarak öne çıkmaktadır. Araştırmacı, elde edilen verileri üçüncü şahısların erişiminden uzak tutacak şekilde titizlikle saklamaktadır. Anonimlik konusunda ise, katılımcıların kimliklerini ifşa edebilecek herhangi bir bilgi araştırmada bulunmamaktadır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Birebir görüşmeler sonucunda yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla katılımcılardan toplanan veriler içerik analizi yöntemi kullanılarak kodlar, kategoriler ve temalar oluşturularak çözümlenmiş olup ayrıntılı bulgular Tablo 9’te sunulmuştur.

Tablo 9. İçerik Analizi Sonucunda Oluşturulan Tema ve Kategoriler

Temalar	Kategoriler
Okul Yöneticiliğine Yönelik Algılar	1. Yöneticilikte algı, perspektif ve kimlik
	2. Yöneticilikteki sorumluluklar, yükler ve zorluklar
	3. Yöneticilikte profesyonel gelişim ve stratejik yönetim
	4. Yöneticilikte sosyal, duygusal ve toplumsal dinamikler
	5. Yöneticilikte mesleki, ekonomik değerlendirmeler ve sistemsel eleştiriler
	6. Yöneticilikte ödül ve motivasyon
Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Algılar	7. Mesleki rol ve etkinlik
	8. Sistemsel değişim ve adaptasyon
	9. Çalışma koşulları ve mesleki algı
	10. Zorluklar, etkileşim ve kişisel gelişim
Okul Yöneticisi Olma Motivasyonları	11. Kişisel motivasyon ve hedefler
	12. Yöneticilik deneyimi ve zorlukları
	13. Karar verme süreçleri ve faktörler
	14. İş ve meslek ile ilgili dinamikler
	15. Değişen durumlar ve yeni perspektifler
Okul Yöneticiliği Görevinden Ayrılma Nedenleri	16. Profesyonel ve kişisel yaşam dengesi
	17. Yöneticilik ve idari zorluklar
	18. Mesleki ve kişisel çatışmalar
	19. Mesleki yorgunluk ve değişim arayışı
Okul Yöneticiliği Öncesi ve Sonrası Öğretmenlik Deneyimleri	20. Sistemsel ve kurumsal eleştiriler
	21. Mesleki ve kişisel gelişim
	22. Zorluklar, mücadeleler ve denge
	23. Mesleki değişim, dönüşüm ve adaptasyon
	24. Kişisel ve mesleki tatmin
	25. Mesleki algı, imaj ve yeniden keşif
	26. Yöneticilik deneyimi ve etkileri
	27. Sosyal ve mesleki etkileşimler

Tablo 9’e göre içerik analizi sonucunda nitel görüşmelerden elde edilen veriler “Okul Yöneticiliğine Yönelik Algılar”, “Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Algılar”, “Okul Yöneticisi Olma Motivasyonları”, “Okul Yöneticiliği Görevinden Ayrılma Nedenleri” ve “Okul Yöneticiliği Öncesi” ve Sonrası “Öğretmenlik Deneyimleri temaları” altında toplanmıştır. Bu beş tema altında toplam 27 kategori yer almaktadır. İlgili tema, kategori, kod ve alt kodlar sunulurken metin içerisinde verilen görüşün hangi katılımcıya ait olduğunu belirtmek için [K1], [K2] (Katılımcı-1, Katılımcı-2) gibi kısaltmalar kullanılmıştır. Ayrıca, her bir alt kodun üretildiği ham veriler (katılımcı ifadelerinden

alıntılar) ekler kısmında detaylı şekilde sunulmuştur (Ek-5. Alt Kodlar ve Katılımcıların Kendi İfadelerinden Alıntılar).

Tablo 9, okul yöneticiliği ve öğretmenlik mesleği hakkındaki algıların çeşitliliğini ve karmaşıklığını göstermektedir. Her bir tema, mesleğin farklı yönlerine odaklanmakta ve meslek üyelerinin deneyimlerini, motivasyonlarını, zorluklarını ve mesleki dönüşümlerini detaylandırmaktadır. Bu analiz, okul yöneticiliği ve öğretmenlik mesleğinin hem bireysel hem de kurumsal düzeyde karşılaştığı zorlukları ve fırsatları ortaya koymaktadır. Örneğin, yöneticilikteki sosyal, duygusal ve toplumsal dinamikler veya öğretmenlik mesleğindeki sistemsel değişim ve adaptasyon gibi kategoriler, bu mesleklerdeki bireylerin hem kişisel hem de profesyonel gelişimlerine işaret etmektedir. Ayrıca, okul yöneticisi olma motivasyonları ve okul yöneticiliği görevinden ayrılma nedenleri gibi temalar, bu rollerdeki bireylerin kariyer yollarının dinamik doğasını vurgulamaktadır. Bu çalışma, eğitim yönetimi alanında politika yapıcılar ve uygulayıcılar için önemli içgörüler sağlar. Özellikle, mesleki ve kişisel yaşam dengesi, mesleki yorgunluk, ve profesyonel gelişim gibi konular, eğitim liderlerinin ve öğretmenlerin ihtiyaçlarını daha iyi anlamak ve desteklemek için dikkate alınmalıdır. Ayrıca, bu tür niteliksel analizler, eğitim sisteminin sürekli değişen gereksinimlerine uyum sağlamak ve gelişmek için stratejik yönetim ve politika geliştirmede önemli bir rol oynamaktadır.

4.1. Okul Yöneticiliğine Yönelik Algılara Dair Bulgular

Tablo 10. Okul Yöneticiliğine Yönelik Algılara Dair Kategori, Kod ve Alt Kodlar

Kategori	Kodlar	n	Alt Kodlar
Yöneticilikte Algı, Perspektif ve Kimlik	Yöneticilikte algı ve perspektif değişiklikleri	21	Algısal ve Fonksiyonel Farklılıklar [K1], Bakış Açısındaki Değişim [K7], Bakış Açısının Genişlemesi [K6], Belirgin Sınırlar [K13], Değişen Perspektif [K10], Empati Yeteneği [K7], Geniş Kapsamlı Rol [K6], Görev Tanımının Genişliği [K8], Görevin Gerçekleri [K8], Görevlerin Karşılaştırması [K3], Güven ve Yönlendirme [K1], İdarecilik ve Öğretmenlik Arasındaki Farklar [K9], İdarecilikteki Mesleki Deneyim [K9], İdari İşlerin Ağırlığı [K7], İdealist Yaklaşımdan Uzaklaşma [K4], İdealizm Eksikliği [K8], İki Rol Arasında Farklılık [K7],

		Liderlik ve İdarecilik Farkı [K8], Liyakat ve Adalet [K8], Mesleki İlişkilerin Kapsamı [K6], Yöneticiliğin Zaman İçinde Değişimi [K7]
	Yöneticilik ve mesleki kimlik	10 Mesleki Kimlik [K10], Mesleki Kimlik Kaybı ve Rol Karmaşası [K7], Mesleki Rollerdeki Farkındalık [K1], Mesleki Yıpranma [K7], Öğretmenlik Bilgisi ve Yöneticilik Kabiliyeti [K15], Profesyonel Yöneticilik Eksikliği [K7], Profesyonellik Eksikliği [K8], Rol Değişikliğinin Etkileri [K1], Rolün Zorlukları [K7], Yöneticiliğin Öğretmenliğe Etkisi [K8]
	Yöneticilikteki kişisel ve mesleki etkiler	7 Soğukluk Hissi [K4], Tesadüf ve Zorlama [K10], Uygun Ortam Hazırlama [K4], Vizyoner Liderlik [K14], Yönetici-Öğretmen İlişkisi [K7], Yönetim ve Öğretimde Yetki Farkı [K3], Zihinsel Yorgunluk [K8]
Yöneticilikteki Sorumluluklar, Yükler ve Zorluklar	Yöneticilikteki sorumluluk ve zorluklar	16 Sorumluluk Artışı [K11], Sorumluluk Bilinci [K10], Sorumluluk ve Zorluk [K6], Sorumluluklar ve Problemler [K9], Sorumlulukların Farkındalığı [K10], Sürekli Sorumluluk Hissi [K3], Yetki ve Sorumluluk Dengesi [K3], Yöneticiliğin Mesleki Zorlukları [K8], Yöneticilik Görevindeki Değer Kaybı [K7], Yöneticilikte Hareket Alanı [K3], Yönetimsel İş Yükü [K2], Yöneticilik ve Maddi Değerlendirme [K6], Yük-Getiri Dengesizliği [K13], Yüksek Stres Seviyesi [K14], Zorluk ve Rahatsızlık [K10], Zorunlu Görev (Angarya) [K5]
	Yöneticilikteki sorumluluklar ve yükler	15 Artan Sorumluluk Duygusu [K11], Aşırı Prosedür [K5], Başarısızlıkta Sorumluluk, Görev Yükü [K12], Beklenmedik Sorumluluk [K10], Çalışma Saatlerindeki Değişiklik [K11], Ekstra Yükümlülükler [K11], Görev Yoğunluğu [K11], Görevlendirme [K11], Görevlendirme Süreci [K11], Görevsel Sınırlılıklar [K2], Hiyerarşi ve Otorite [K2], İdari Sorumluluklar [K11], İş Yükünün Ağırlığı [K3], Katı Çalışma Şartları [K3], Mesai Saatlerinin Etkisi [K3]

	Yöneticiliğin etkileri ve zorlukları	8	Aşırı Çalışma Saatleri [K14], Büyük Çaplı Okullarda Çalışma [K5], Çeşitli Okullarda Yöneticilik [K5], Dışsal Sorumluluk [K14], Eğitim Süreçlerine Hakimlik [K14], Gergin Ortam [K5], Görev Değişikliği [K14], Fiziksel Yorgunluk ve Yöneticilik [K15]
	Yöneticilikteki mesleki ve sosyal zorluklar	8	Öğretmenlerle İletişim Zorluğu [K3], Öğretmenlikle Karşılaştırma [K16], Öğretmenlikle Karşılaştırma [K8], Öğretmenlikten Daha Zor [K13], Pandemi Sürecindeki Zorluklar [K6], Rutin ve Sıkıcı İş [K13], Sendika ve Toplum Baskısı [K10], Sendika ve Toplumsal Etki [K10]
	Yöneticilikten öğretmenliğe geçiş	7	Yöneticilik Sonrası Mesleki Tatmin [K7], Yöneticilik Sonrası Öğretmenlik Algısı [K7], Yöneticilik Sonrası Öğretmenlikte Değişim [K3], Yöneticilikten Öğretmenliğe Dönüş [K7], Yöneticilikten Öğretmenliğe Geçiş [K4], Yöneticiliği Terk Etme Nedenleri [K7] Yöneticilikten Vazgeçme [K7]
Yöneticilikte Profesyonel Gelişim ve Stratejik Yönetim	Yöneticilik ve Kişisel Gelişim	15	Esneklik [K13], İçsel Çekince [K10], İdareci Olma Amacı [K9], İdarecilik Kararsızlığı [K10], İdarecilik Sonrası Öğretmenlikteki Değişim [K9], İdarecilik Sonrası Yansıma [K10], İdarecilikte Tesadüf [K10], İkili Rol Zorluğu [K10], İletişim Yeteneği, Sorun Çözme Becerisi [K12], İlham Verici, Motivasyon Kaynağı [K12], İş-Özel Hayat Dengesi [K8], Karışık Duygular [K10], Kişisel Motivasyon [K14], Liderlik Özellikleri [K14], Liderlik Tutkusu [K14]
	Yöneticilikte Profesyonel Gelişim	8	Adalet, Dürüstlük, Eşitlik [K12], Başarıya Odaklanma, Engel ve Mazaret Kabul Etmemek [K12], Eğitim Hizmetlerinin Merkezinde Öğretmen [K3], Eğitim Kalitesi Artışı [K4], Eğitim Ortamının Düzenleyicisi [K4], Ek Eğitim Gerekliliği [K5], Etkili İcraat Yapma İmkamı [K3], Esnek Çalışma İmkanları [K3]

	Yöneticilikteki Stratejik ve Eğitimsel Yaklaşımlar	6	Öğretmenlerin Desteklenmesi, Öğrenci Motivasyonu, Veli Katılımı [K12], Uygulamalı Eğitim Önemi [K8], Yazılı Sınav [K8], Yetki Sınırlamaları [K14], Yönetici Seçimi [K11], Yöneticilikte Rol Alma [K11]
	Yöneticilik ve Çok Yönlülük	5	Çeşitli Yetenekler [K14], Çok Yönlülük [K13], Çoklu Görev [K13], Çoklu Kabiliyetler Gerekliliği [K15], Farklı Beceri Seti Gerekliliği [K5], Geniş Perspektif Kazanımı [K14]
	Yöneticilikte Stratejik Yönetim ve Hedefler	5	Milli Eğitimdeki Rol, Başarıya Katkı [K12], Nesil Yetiştirme [K4], Okul Gelişimi İçin Hedefler [K9], Öğrenci Potansiyelini Keşfetme [K14], Uygulamalı Eğitim Önemi [K8]
	Yöneticilikte Karar Alma ve Strateji	5	Hedef Belirleme, Stratejik Kararlar [K12], Karar Alma Sürecindeki Rolü [K2], Karar Verme Rolü [K3], Karar Verme Sürecine Anlayış [K15], Liderlik Nitelikleri, Etkili Yönetim [K12]
	Yöneticilikteki Profesyonel Değerlendirmeler ve Etkiler	5	Mevzuata Hakimiyet [K16], Öğretmenlik Önceliği [K5], Özgeçmişteki Yeri [K16], Saygınlık, Sevilme, Adaletli Davranış [K12], Sessiz Ortam Tercihi [K13]
Yöneticilikte Sosyal, Duygusal ve Toplumsal Dinamikler	Yöneticilikte Sosyal ve Duygusal Faktörler	11	Artan Saygı ve Farkındalık [K13], Duygusal ve Sosyal Etkiler [K9], Ekip Çalışması ve Birlikte Hareket [K9], Empati ve Anlayış [K10], Etki Alanının Farkındalığı [K2], Huzur ve Mutluluk [K9], İcraat ve Fikir Paylaşımı [K2], İçsel Sorumluluk [K14], İdareci-Öğretmen İlişkisi [K2], İstem Dışı Ayrılık [K10], İlçe ve İl Merkezi Karşılaştırması [K16]
	Yöneticilikte Motivasyon ve Duygusal Faktörler	7	Mesleki Memnuniyet [K5], Mesleki Motivasyon [K8], Motivasyon ve Mutluluk [K4], Öğretmen Motivasyonu [K4], Rahatlama Hissi [K10], Rahatlama Hissi [K14], Soğukluk Hissi [K4]

	Yöneticilikteki Sosyal ve Toplumsal Etkileşimler	5	Çevresel ve Yerel Etkiler [K1], Toplulukla İlişkiler, Ağ Oluşturma [K12], Ulaşım ve Çalışma Koşulları [K9], Yöneticilikte Özgürlük Kısıtlaması [K9], Zorluk ve Kolaylık Dengesi [K9]
	Yöneticilikte Mesleki ve Ekonomik Faktörler	7	İdeal Meslek [K5], İş Değişikliği Rahatlaması [K10], Kişisel Tercih [K5], Kişisel Uyumsuzluk [K5] Maaş ve İstikrar [K16], Maddi Değerlendirme [K6], Mesleki Basitlik ve Ağırılık [K2]
Yöneticilikte Mesleki, Ekonomik Değerlendirmeler ve Sistemsel Eleştiriler	Yöneticilikteki Profesyonel ve Ekonomik Değerlendirmeler	6	Tecrübenin Öğretmenliğe Etkisi [K4], Yöneticilik Deneyimleri [K7], Yöneticilik Rolü [K16], Yöneticilik Süreci [K8], Yöneticilikteki Beklentiler ve Gerçekler [K7], Yöneticilikteki Misyon ve Vizyon Kaybı [K7]
	Yöneticilikte Sistemsel Eleştiriler ve Sorunlar	6	Mülakat Karşıtlığı [K8], Mülakat Sistemi Değişikliği [K8], Sınav ve Mülakat Sistemine Eleştiri [K15], Sistemdeki Adaletsizlik [K8], Sistemdeki Değişkenlik [K8], Sistemsel Sorunlar [K6]
	Yöneticilikteki Kişisel Tercihler ve Etkiler	5	Farklı Deneyim Arayışı [K13], Mesleki Tatmin ve Duygusal Yönler [K6], Öğretmen Davranış Değişikliği [K4], Öğretmenlik Etkisi [K11], Öğretmenlik Görevlerine Etki [K11]
Yöneticilikte Ödül ve Motivasyon	Yöneticilikte Ödül ve Motivasyon	2	Emek ve Karşılık [K16], Genç Öğretmenlerle Çalışma [K16]
Toplam			190

Tablo 10’de yer alan bulgular incelendiğinde, katılımcıların okul yöneticiliğine dair algıları “Yöneticilikte Algı, Perspektif ve Kimlik”, “Yöneticilikteki Sorumluluklar, Yükler ve Zorluklar” “Yöneticilikte Profesyonel Gelişim ve Stratejik Yönetim”, “Yöneticilikte Sosyal, Duygusal ve Toplumsal Dinamikler”, “Yöneticilikte Mesleki, Ekonomik Değerlendirmeler ve Sistemsel Eleştiriler” ve “Yöneticilikte Ödül ve Motivasyon” kategorilerinde sınıflandırılmıştır. Yöneticilikte Algı, Perspektif ve Kimlik kategorisinde elde edilen kodlar yöneticilikte algı ve perspektif değişiklikleri (n = 21), yöneticilik ve mesleki kimlik (n = 10), yöneticilikteki kişisel ve mesleki etkiler (n = 7);

Yöneticilikteki Sorumluluklar, Yükler ve Zorluklar kategorisinde elde edilen kodlar yöneticilikteki sorumluluk ve zorluklar (n = 16), yöneticilikteki sorumluluklar ve yükler (n = 15), yöneticiliğin etkileri ve zorlukları (n = 8), yöneticilikteki mesleki ve sosyal zorluklar (n = 8), yöneticilikten öğretmenliğe geçiş (n = 7); Yöneticilikte Profesyonel Gelişim ve Stratejik Yönetim kategorisinde elde edilen kodlar yöneticilik ve kişisel gelişim (n = 15), yöneticilikte profesyonel gelişim (n = 8), yöneticilikteki stratejik ve eğitimsel yaklaşımlar (n = 6), yöneticilik ve çok yönlülük (n = 5), yöneticilikte stratejik yönetim ve hedefler (n = 5), yöneticilikte karar alma ve strateji (n = 5), yöneticilikteki profesyonel değerlendirmeler ve etkiler (n = 5); Yöneticilikte Sosyal, Duygusal ve Toplumsal Dinamikler kategorisinde elde edilen kodlar yöneticilikte sosyal ve duygusal faktörler (n = 11), yöneticilikte motivasyon ve duygusal faktörler (n = 7), yöneticilikteki sosyal ve toplumsal etkileşimler (n = 5); Yöneticilikte Mesleki, Ekonomik Değerlendirmeler ve Sistemsel Eleştiriler kategorisinde elde edilen kodlar yöneticilikte mesleki ve ekonomik faktörler (n = 7), yöneticilikteki profesyonel ve ekonomik değerlendirmeler (n = 6), yöneticilikte sistemsel eleştiriler ve sorunlar (n = 6), yöneticilikteki kişisel tercihler ve etkiler (n = 5); Yöneticilikte Ödül ve Motivasyon kategorisinde elde edilen kodlar yöneticilikte ödül ve motivasyon (n = 2) olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 10'teki verilere göre, katılımcıların okul yöneticiliği hakkındaki algıları oldukça kapsamlı ve çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Yöneticilikte Algı, Perspektif ve Kimlik kategorisinde gözlemlenen algısal ve perspektif değişiklikler, yöneticilik ve mesleki kimlik, kişisel ve mesleki etkiler gibi konular, yöneticilik rolünün hem bireysel hem de mesleki kimlik üzerinde derin etkiler yarattığını göstermektedir. Yöneticilikteki Sorumluluklar, Yükler ve Zorluklar kategorisi, yöneticilik görevinin beraberinde getirdiği artan sorumluluklar, zorluklar ve mesleki yüklerin farkında olmayı gerektirdiğini ortaya koymaktadır. Profesyonel Gelişim ve Stratejik Yönetim kategorisindeki bulgular, yöneticilerin kendi kişisel ve profesyonel gelişimlerine odaklanmalarının önemini vurgularken, Sosyal, Duygusal ve Toplumsal Dinamikler kategorisi, yöneticilik rollerinin sosyal ve duygusal yönlerine dikkat çekmektedir. Mesleki, Ekonomik Değerlendirmeler ve Sistemsel Eleştiriler ile Ödül ve Motivasyon kategorileri ise mesleki tatmin ve motivasyonla ilgili önemli unsurları ve sistemsel sorunları ortaya koymaktadır. Buradan hareketle, okul yöneticiliği rolünün; kişisel ve mesleki kimlik, sorumlulukların yönetimi, mesleki gelişim, sosyal ve duygusal

etkileşimler, ekonomik ve sistemsal faktörler ile ödül ve motivasyon gibi çeşitli boyutları kapsayan karmaşık ve dinamik bir yapı olduğu söylenebilir. Bu rolün, sadece idari ve eğitimsel görevlerle sınırlı kalmayıp, yöneticilerin bireysel gelişimleri, sosyal ilişkileri ve genel mesleki tatmin düzeyleri üzerinde de önemli etkilere sahip olduğu ileri sürülebilir. Bu tema kapsamında katılımcıların kendi ifadelerinden alıntı örnekleri şu şekildedir:

... idareci ne söyleyeceği beklenen kişidir. yani ne söyleyeceği merak edilen kişidir fakat öğretmen için kesinlikle bu ifadeyi söyleyemeyiz... [K1]

...Çözülebilecek problemlerin olduğunu ama bunların yönetimin çözemediğini de görüyordum. Buna dair de zaman zaman benim baş kaldırımlarım oluyordu. “Bazı şeyler yapılabilir ama siz neden yapmıyorsunuz” gibi.Bunlar benim alt tarafı dolduran kısımlar. Ama yönetici olmak hayalimin hiçbir tarafında yoktu. Böyle bir hedefim hiç yoktu. Ben kendimce şunu söyledim; “ Eğer bir gün öğretmenliği yapamadığıma karar verirsem, çocuklara öğretmen olarak faydalı olamıyorum” dersem o zaman yönetici kademelerinde devam edebilirim diye düşünüyordum. O dönemler öğretmenliği de gayet iyi yaptığım dönemlerdi. Pandemi başladı o dönemler..., ... Yönetimde bir okul müdürü var. Müdür kararları alan ve kararların nasıl uygulanacağına karar verendir. Yani O orkestranın şefidir. Müdür yardımcıları ise müdürün vermiş olduğu kararları yapmakla yükümlü olan kişilerdir. Ben müdür yardımcılığı yaptım. Yani okulu ben yönetmedim. Ben müdürün vermiş olduğu görevleri yerine getirdim. Ama müdür yardımcılığının şöyle bir farkı var öğretmenliğe göre. Okulun değişimine öğretmenlere kıyasla bir tık daha fazla etkisi oluyor. Çünkü müdüre yakın. Fikirlerini müdüre daha hızlı iletebiliyor. Bu bağlamda müdür yardımcısı icraat yapar, fikirlerini müdüre söyler, müdür onaylarsa icraat yapar. Onun için müdür yardımcılığı kısıtlı bir alan... [K2]

...Masanın her iki tarafını da görmüş olduk. Çalışma şartları ve imkanlar yöneticilikte biraz daha esnek. Çok daraldığınız zaman yöneticiler kendi kendilerini daha rahat idare edebiliyorlar. Fazla resmiyete ihtiyaç duymadan yönetici arkadaşlar birbirlerini idare ediyorlar. Dahası idarecilerin imkânları fazla. İmkandan kastım eğitim öğretim ile ilgili eğitim kalitesiyle ilgili yapmak istedikleri ile ilgili daha rahat adım atabiliyorlar. Öğretmen olduğunuz zaman bu adımlar bir üst makamın onayıyla gerekiyor. Bazen oraya takılıyor. Dahası öğretmenin çalışma şartları daha katı... [K3]

...Okul yöneticiliği aslında daha iyi bir nesil yetiştirmek için, daha iyi bir ortam hazırlamak için tanımlanan bir görev olarak görüyorum. Mümkün olduğunca eğitimin rahat ve güvenli sağlamak için yapılan bir uğraş olarak görüyorum. Şu anda da öyle olması gerektiğini düşünüyorum yöneticilerin. Her işi kendi yapmaları değil de uygun ortam hazırlamaları, uygun ortamı öğretmenlere sunabilmeliler. Zaten o ortamı sağladıklarında başarılı olabiliyorlar... [K4]

...Yani insanlarla iletişim kurmak, insanlarla işte görüşmek, problemlerini çözmek açısından istekli olanlar için ideal bir meslek diyebiliriz ama yani bu işlerde pek fazla şeyi olmayan isteği olmayan insanlar için belki biraz kaba tabir ama angarya diyebiliriz... [K5]

...Okul yöneticiliği yani okulun öğretmen öğrenci veli aynı zamanda işte bina vs. gibi bütün unsurlarıyla hakim olunması gereken bir alan... [K6]

...Öğretmenlik eğitim ile birebir uğraşırken yöneticilik bizde maalesef ön gördüğüm kadarıyla diğer idari işler memur işleri işte memurdan kaynaklanan personel ilişkileri onun özlük hakları diğer şeyiyle artı bir otorite sağlama yani amirlik memurluk gibi kulvarında bir şey ancak özünde temel kavram yine öğretmen olduğu için geri dönüşün yine tam profesyonel bir yöneticilikte olmuyor maalesef bizde. İşte gerek kadrodan normlar görev yerinden olma korkusundan... [K7]

...Ben yöneticiliğe başlarken okulda çok idealisttim. Okul yöneticiliği seçme kriterleri konusunda ise şöyle diyebilirim. Ben okul yöneticisi olmaya karar verdiğimde sadece yazılı sınav vardı. Ben hayatımda hiç mülakata girmedim. Ne öğrenciyken ne de öğretmen olduktan sonra hiç mülakat ile bir sınava girmedim. O zaman yazılı sınav oluyor dendi. Yazılı sınava hazırlanıp şansımı denedim ve sınavı kazandım. İlk yöneticiliğimi bu şekilde yazılı sınavı kazanarak elde ettim. Bence şu an yöneticilik, ek ders kaygısı olan arkadaşların sabit gelir elde etmek amacıyla yapılan bir olarak görüyorum. O motivasyonla yaptıklarını düşünüyorum. İkincisi; Geçmişinde hep idarecilik yapmış bir kişinin yani 10-15 yıldır yönetici olan bir kişinin artık derse girdiğinde öğretmenliği yapamayacağını düşündüğü için ve kaygı duyduğu için bu görevi seçtiği bir meslek olarak görüyorum. Üçüncüsü de bazı arkadaşların kolduk sevdası olarak gördüğü bir meslek olarak görüyorum. Benim için 3 tane anlam ifade ediyor okul yöneticiliği. Gerçekten bu işi idealist olarak yapan müdür yok mudur? Tabii ki. O da var. Mesela bizim müdürümüz idi. Şimdi 8 yılını doldurdu ve gitti. Öğretmenliğe döndü O da şu an. ve benim hayatımda gördüğüm mükemmel yöneticilerden biriydi... [K8]

...Öğretmenliğin de yöneticiliğe göre kolay zor yanları var ama okul yöneticiliği yaparken de daha çok okulda öğretmenlerin öğrencilerin kurallara uyup işte başarıya nasıl ulaşabiliriz. Okul yöneticiliğinde okulun bina yapısı ile ilgili sorunlar da oluyor. Veliler ile ilgili sorunlarda daha çok yansıyor idarecilere. Onları halletmeye çalışıyorduk. Ya ikisinde de ben huzurlu mutlu bir şekilde çalışıyordum yani... [K9]

...Okul yöneticiliği birçok beceri isteyen bir görevdir. Özellikle iletişim yeteneği, sorun çözme becerisi yüksek öğretmenler için güzel bir meslektir. Bir okul müdürü başarıya odaklanmalı ve başarı yolculuğunda hiçbir engel mazeret olmamalı. Öğrenci, öğretmen ve veliler tarafından saygı duyulan, sevilen ve adaletli davranışlarından hiç şüphe duyulmayan biri olmak okul müdürlüğünün olmazsa olmazıdır. Milli Eğitimdeki başarının bence öğretmenlerden de öte en önemli çalışandır. Başarısızlıkta da en önce sorgulanması gereken kişidir. Bence okul müdürlüğü milli eğitimin en önemli görevidir. Bir kurumda başarı varsa en büyük pay okul müdüründedir. Çünkü öğretmenlerin öğretme görevini yapabilmesi için, öğrencilerin öğrenme motivasyonunun artırılması için ve velilerin eğitime katkı sağlaması için üzerine düşen görevleri yapmıştır. Başarısızlıkta da birinci derece sorumludur. Yukarıdaki belirttiğim görevlerini yapamamıştır... [K12]

...Okul yöneticiliği benim için öğretmenliği de kapsayan ama diğer alanların da dahil olduğu bir meslek. Bu anlamda öğretmenlikten daha zor bir iş. Okul yöneticileri de derse girip öğretmenlik yapıyor ama öğretmen olan okul yöneticiliği yapmıyor. Okul yöneticisi öğretmenliğin yanında aynı zamanda insan kaynakları uzmanı, aynı anda muhasebeci, aynı anda koordinatördür... [K13]

...Okul yöneticiliği okulun yönetim ve idaresinde sorumlu olan liderlik pozisyonunu görevdir. Bence burada anahtar kelime liderliktir. Liderlik de sorumluluk demektir aslında. Dışsal gözlemlenebilir sorumluluğu fazla olan bir meslektir. Okul yöneticiliği, geniş bir yelpazede beceri ve liderlik özellikleri gerektiren bir görevdir. Vizyoner, iletişim becerilerine sahip, problem çözme yetenekleri gelişmiş ve eğitim süreçlerine hakim bir liderlik görevidir... [K14]

...Okul yöneticiliği benim için öğretmenlik deneyiminin üstüne başka kabiliyetlerin de gerekli olduğu bir meslektir. Öğretmenlik bilgisi olmadan yöneticilik kabiliyetleri ile empati kurularak yapılacak bir meslek olmadığı gibi öğretmenlik yeterliliği olup yöneticilik kabiliyeti olmayan bir insanın da düzgün yapamayacağı bir meslektir. Bu anlamda okul yöneticiliğinin seçiminin önemli olduğunu ve daha farklı kriterleri olan sınavlarla seçimin olacağı bir meslek olduğunu düşünüyorum... [K15]

...Yöneticilik görevi benim için okuldaki öğretmenlere mentorlük yapmak gibi birşeydi. ya da koordinatörlük yapmak gibi bir iş idi. bazen de rehberlik yapmak ve öğretmenlerin yapacakları işi hatırlatan uzman gibi bir iş idi... [K16]

...Okul yöneticiliği sorumluluğu çok olan ama yetkisi fazla olmayan bir görev. Zira öğrencilerin dışında öğretmen ve veli üzerinde pek de ağırlığı olmayan bir görev... [K17]

Katılımcıların kendi ifadelerinden alıntı örneklerinden de anlaşılabilceği üzere, okul yöneticiliği kavramının çok katmanlı ve dinamik bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Analiz edilen ifadeler, yöneticilerin rolüne dair farklı perspektifleri ortaya koymakta ve bu rolün eğitim sistemi içindeki karmaşıklığını vurgulamaktadır. İlk olarak, katılımcılar tarafından dile getirilen görüşler, yöneticilerin beklenen ve merak edilen kişiler olduğunu, bu nedenle de yüksek bir beklenti içinde olduklarını ifade etmektedir. Örneğin, K1 ve K5'in ifadeleri, yöneticilerin karar alma ve iletişim becerilerinin önemine vurgu yapmaktadır. Bu durum, yöneticilik rolünün, öğretmenlikten farklı olarak daha fazla sorumluluk ve yetki gerektirdiğini göstermektedir. K2'nin deneyimleri, yöneticilik pozisyonlarının etki alanının öğretmenlikten farklı olduğunu ve bu rollerin okulun işleyişi üzerinde daha doğrudan bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Yine K3, K4 ve K12 gibi katılımcıların yorumları, yöneticilerin esnek çalışma koşullarına ve öğretmenlerden daha geniş imkânlarla sahip olduklarını belirtmektedir. Öte yandan, K6 ve K7'nin ifadeleri, yöneticiliğin sadece öğretmenlik becerileriyle sınırlı olmadığını, aynı zamanda idari ve liderlik yeteneklerini de gerektirdiğini göstermektedir. Bu, yöneticilik görevinin eğitim süreçlerinin ötesine geçerek, idari işler ve personel ilişkilerini de kapsadığını ortaya koymaktadır. K8, K9 ve diğer katılımcılar, yöneticiliğin farklı motivasyonlarla tercih edilebileceğini ve idealist yaklaşımların yanı sıra, bazen maddi veya statü odaklı sebeplerle de seçilebileceğini dile getirmektedir. Bu, okul yöneticiliğinin çok yönlü doğasını ve bu pozisyona yönelik çeşitli beklentileri yansıtmaktadır. Son olarak, K13, K14 ve K15 gibi katılımcılar, okul yöneticiliğinin öğretmenlik bilgisi yanında, liderlik, iletişim ve problem çözme gibi ek beceriler gerektirdiğini vurgulamaktadır. Bu durum, yöneticilik rolünün, eğitim alanında geniş bir yelpazede beceri ve yetenek gerektiren bir görev olduğunu göstermektedir. Bu analiz, okul yöneticiliğinin eğitim sistemi içindeki kritik rolünü ve bu pozisyonun hem öğretmenlikten farklı beceriler gerektirdiğini hem de çeşitli zorluklar ve sınırlamalarla karşı karşıya olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların ifadeleri, bu rolün eğitimdeki önemini ve karmaşıklığını açıkça göstermektedir.

4.2. Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Algılara Dair Bulgular

Tablo 11. Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Algılara Dair Kategori, Kod ve Alt Kodlar

Kategori	Kodlar	n	Alt Kodlar
	Mesleki Tatmin ve Bağlılık	23	Mesleki Tatmin ve Bağlılık [K8, K9, K10] Öğretmenin Rolü ve Etkileşimi [K2, K3, K8] Mesleki Gelişim ve Eğitim [K4, K7, K8, K10] Mesleki Bilgi ve Uzmanlık [K3, K5, K14, K16] Yöneticilikten Öğretmenliğe Geçiş [K3, K4, K6, K8] Mesleki ve Kişisel Değerler [K2, K4, K7, K8, K10]
Mesleki Rol ve Etkinlik	Rol ve Perspektif Karşılaştırmaları	6	Rol Karşılaştırması [K16], Yönetici Perspektifi [K4], Yöneticilik Deneyimi Sonrası Anlayış [K15], Yöneticilik Deneyiminin Etkisi [K4], Rol Karşılaştırması [K7], Yöneticilikle Karşılaştırıldığında Öğretmenliğin Farklılığı [K3]
	Öğretmenlik Mesleğine Duygusal Bağlılık	4	Mesleğe Bağlılık [K7], Mesleğe Bağlılık [K8], Mesleğe Duyulan Sevgi [K10], Mesleki Kimlik ve Özdeşleşme
	Öğrenci Başarısı ve Katkısı	1	Öğrenci Başarısına Katkı [K8]
	Eğitim Sistemi ve Değişim	10	Eğitim Sistemindeki Sorunlar [K8], Eğitimde Yeniliklere Açıklık [K8], Eğitimdeki Değişimlere Uyum [K8], Eğitimdeki Sistem Eleştirisi [K8], Eğitimdeki Zorluklar [K7], Eğitimin Ayrıntıları [K4], Farklı Deneyim Arayışı [K13], İdarecilikten Vazgeçiş [K10], Kariyer Geçiş Denemeleri [K10], Mecburi Gelişim [K5]
Sistemsel Değişim ve Adaptasyon	Meslek Seçimi ve Geçiş Dinamikleri	8	Mesleğe Dönüş [K11], Mesleğe Geri Dönüş [K8], Mesleğe Katkı [K11], Mesleğe Özlem [K11], Meslek Seçimi Tesadüfü [K10], Mesleki Deneyim [K11], Mesleki Farklılıklar [K11], Mesleki Heyecan [K11]
	Karar Süreci ve Geçiş Dinamikleri	2	İdarecilik Sonrası Öğretmenlik [K10], İlk Tercih Olmayı [K10]
Çalışma Koşulları ve	Çalışma Koşulları ve	14	Çalışma Saatleri [K11], Dar Kapsamlı Rol [K6],

Mesleki Algı	Ekonomik Faktörler		Derslere Katılım [K11], Ek Ders ve Maaş [K16], Ekstra Mesai [K11], Esnek Olmayan Çalışma Saatleri [K3], Esneklik [K13], Evrak İşleri [K16], Görevlerin Yoğunluğu [K11], Görevlerin Benzerliği [K16], İş Yükü ve Performans [K2], Katı Çalışma Şartları [K3], Maddi Motivasyon Yokluğu [K8], Mesai Mefhumu Olmaması, Kendini Adama [K12]
	Çalışma Koşulları ve Meslek Algısı	9	Rotasyon Sistemi Eleştirisi [K15], Rutin ve Sıkıcılık [K13], Sessiz Ortam Tercih [K13], Sürekli Aynı İş [K13], Tatil Olanakları [K11], Toplumsal Algılar [K9], Velilerle İlişkiler [K16], Yöneticiliğe Göre Daha Rahat [K6], Zorunlu Meslek Seçimi [K10]
Zorluklar, Etkileşim ve Kişisel Gelişim	Öğretmenlik Mesleğinin Zorlukları ve Etkileşim	12	Alternatif Arayışlar [K10], Belirgin Sınırlar [K13], Dönüt Eksikliğinde Zorluk [K8], Dönütün Önemi [K8], Eğitimdeki Etik Değerler [K7], Etkileşim ve İlişki Farklılıkları [K6], Evdeki Stres [K5], Fedakarlık ve Emek Gerekliliği [K15], Gerginlikten Kaçış [K5], Geri Dönütün Zaman Alması [K15], İş Memnuniyeti [K5], Kişisel Duygusal Deneyim [K9]
	Kişisel Gelişim ve Tutumlar	4	Sabır, Fedakarlık [K12], Yenilikçi Yaklaşım [K8], Yetenek ve İlgiye Göre Yetiştirme [K12], Yorulma ve Kapasite [K2]
	Kişisel Gelişim ve Değerler	3	Öğrenme Deneyimi [K5], Öğretmenlikteki Zorluklar [K3], Özgürlük Kısıtlaması [K9]
	Toplam	96	

Tablo 11’de yer alan bulgular incelendiğinde, katılımcıların öğretmenliğe dair algıları “Mesleki Rol ve Etkinlik”, “Sistemsel Değişim ve Adaptasyon”, “Çalışma Koşulları ve Mesleki Algı” ve “Zorluklar, Etkileşim ve Kişisel Gelişim” kategorilerinde sınıflandırılmıştır. Mesleki Rol ve Etkinlik kategorisinde elde edilen kodlar mesleki

tatmin ve bağıllık (n = 23), rol ve perspektif karşılaştırmaları (n = 6), öğretmenlik mesleğine duygusal bağıllık (n = 4), öğrenci başarısı ve katkısı (n = 1); Sistemsel Değişim ve Adaptasyon kategorisinde elde edilen kodlar eğitim sistemi ve değişim (n = 10), meslek seçimi ve geçiş dinamikleri (n = 8), karar süreci ve geçiş dinamikleri (n = 2); Çalışma Koşulları ve Mesleki Algı kategorisinde elde edilen kodlar çalışma koşulları ve ekonomik faktörler (n = 14), çalışma koşulları ve meslek algısı (n = 9); Zorluklar, Etkileşim ve Kişisel Gelişim kategorisinde elde edilen kodlar öğretmenlik mesleğinin zorlukları ve etkileşim (n = 12), kişisel gelişim ve değerler (n = 4), kişisel gelişim ve tutumlar (n = 3) olarak gerçekleşmiştir. Tablo 11' in analizi, katılımcıların öğretmenlik mesleği hakkında geniş ve detaylı bir perspektife sahip olduğunu göstermektedir. "Mesleki Rol ve Etkinlik" kategorisinde, öğretmenliğin eğitimdeki merkezi rolü, alan uzmanlığı, öğrenci etkileşimi ve öğretmen kimliği gibi konuların 34 kod ile en fazla dikkat çeken alan olduğu görülmektedir. Bu, öğretmenlerin kendilerini eğitimin temel taşı olarak gördüklerini ve mesleki tatminin önemli bir parçası olarak öğrencilerle etkileşimi değerlendirdiklerini ortaya koymaktadır. "Sistemsel Değişim ve Adaptasyon" kategorisi, öğretmenlerin eğitim sisteminin değişimine ve bu değişimlere adaptasyon sürecine ilişkin algılarını yansıtmaktadır. "Çalışma Koşulları ve Mesleki Algı" kategorisi ise, öğretmenlerin çalışma saatleri, maddi motivasyon ve mesleki algı gibi konularda karşılaştıkları zorlukları ve bu zorlukların mesleki tatmine olan etkilerini göstermektedir. "Zorluklar, Etkileşim ve Kişisel Gelişim" kategorisi, öğretmenlerin mesleki zorluklar, kişisel gelişim ve etkileşim konularında deneyimledikleri durumları açıklıyor. Bu kategoride, öğretmenlerin mesleğe duyduğu duygusal bağıllık ve mesleğin kişisel değerlerine olan katkıları dikkat çekicidir. Buradan hareketle, öğretmenlik mesleğinin katılımcılar tarafından hem zorlayıcı hem de ödüllendirici olarak algılandığı söylenebilir. Mesleki rollerin ve etkinliklerin yanı sıra sistemsel değişimlere adaptasyon, çalışma koşulları ve kişisel gelişim alanlarında karşılaşılan zorluklar ve fırsatlar, öğretmenlerin bu mesleğe olan bağıllıklarını ve meslekten aldıkları tatmini şekillendiren önemli faktörlerdir. Öğretmenler, mesleğin hem bireysel hem de eğitim sistemi üzerindeki etkilerinin farkındadır ve bu mesleği sadece bir iş olarak değil, aynı zamanda toplumsal ve kişisel bir yatırım olarak görmektedirler. Bu tema kapsamında katılımcıların kendi ifadelerinden alıntı örnekleri şu şekildedir:

...Benim sınıfıma öğrenciler var. Bana sınıf verebilir. Yetkisiyle merak ediliyor. Ama idarecilik öğretmenlik gibi bir iş değil. Ama ben her yerde öğretmen olarak biliniyorum. İdarecilik yaparken de akrabalarım arasında, komşularım arasında, arkadaşlarım arasında "hocam" diye çağırılıyorum. Eğitim anlamında fikri merak edilen bir insanım ben... [K1]

...Öğretmenliğe gelince meslekte esas olan öğretmenliktir. Profesyonel iş olan öğretmenlik. Yeteneğini gösterebileceğin alan da öğretmenlik. Ben her zaman şunu söylerim: Teşkilat şemasını çizdiğiniz zaman, en tepede bakan, bakan yardımcısı vardır. Şube müdürleri falan diye en aşağı inerler. En altta öğretmen görünür. Ben bunun tam tersi olduğunu düşünüyorum. En tepede öğretmen vardır. Öğretmenin altında müdür yardımcısı vardır. Müdür yardımcısının altında müdür vardır. Çünkü amacımız bizim öğrenciye dokunmak. Tüm Milli Eğitim sisteminin amacı budur yani. Öğrenciye bir şey yapmış olmaktır. Ön safta olan kişi öğretmendir. Geri kalanı, öğretmenin altındakiler öğretmene hizmet için varlar. Öğretmen de öğrenciye hizmet için var. O yüzden piramidin en tepesinde yani eğitim hizmetlerinin en tepesinde öğretmenin olduğunu düşünüyorum. Orası profesyonel bir meslek... [K2]

...Yöneticilik daha çok uygun ortamı hazırlamaya yönelik bir alan. Yani evde mutfağı düzenlemek gibi. Ama burada yemeği pişiren öğretmen yani. O yüzden fırsatları oluşturacak, ortamı hazırlayacak ki güzel yemek yapılabilir. İyi bir nesil yetiştirme sorumluluğu da öğretmene kalıyor... [K4]

...Öğretmenlik benim için idealistliği ifade ediyor. Mutluluğu ifade ediyor benim için. Sınıf ortamına girince alıcılarını açmış bir kitleyi yakaladığınız zaman, tabii üniversite sınavı için çalışan bir öğrenci kitlesi yakalayıp, 1 sene onlarla bu hedef için çalışıp, daha sonra senenin sonunda bu öğrencilerin üniversiteyi kazandığını görünce insana müthiş bir zevk veren bir meslek. Yani şöyle; dönüt alabildiğimiz zaman müthiş haz veren bir meslek... [K8]

...Öğretmenlik daha mesela şey oluyor daha huzur veriyor daha çok bir şey yapmış olmanın vicdani bir rahatlama huzuru oluyor mutluluğu oluyor. Okul yöneticiliğinde daha çok memur gibi hissettim ama öğretmenlikte tabi insanlarla yaşadığım için daha böyle huzurlu oluyorum mutlu oluyorum... [K9]

...Öğretmenlik biraz daha özgür olmak demek. Yönetici pozisyondaysan biraz daha bağımlı bağımlısın ve biraz daha kısıtlısın ve biraz daha yoğunsun... [K11]

...Öğretmenlik öncelikle sabır taşı olmayı gerektiren bir görevdir. Kendisine emanet edilen öğrencileri kapasiteleri, yetenekleri, ilgileri doğrultusunda en iyi şekilde yetiştiren kutsal bir meslektir. Fedakarlık isteyen bir meslektir. Öğrencilerinin her alanda en güzel yetişmesi için mesai mefhumu olmayan bir meslektir. Aynı zamanda çok zevkli bir meslektir. Yetişmesinde emeğin olan çocukların toplumda iyi ve başarılı bir insan olarak yer alması öğretmene büyük bir gurur yaşatmaktadır... [K12]

...Öğretmenlik benim için yöneticiliğe göre sınırları daha belli olan bir meslek. Ayrıca çalışma şartları yöneticiliğe göre daha esnek bir alan. İş yükü daha az olan bir meslek... [K13]

...Öğretmenlik öğrencilere bilgi, beceri ve değerler kazandırmayı amaçlayan bir meslektir. Bu bağlamda aslında öğrenci sayınız ve şube sayınız fazlaysa biraz daha zor, ama azsa nispeten daha kolay bir meslektir. Öğretmenler ayrıca öğrencilerin potansiyellerini keşfetmelerine yardımcı olur ve onları bireysel gelişimlerine yönlendirir. Bu anlamda Okul yöneticiliğine göre içsel sorumluluğu daha fazladır... [K14]

...Öğretmenlik, formasyon biraz fedakarlık ve emek isteyen bir meslektir. İnsanın vicdaniyla baş başa kaldığı bir meslektir. Sınıfta yaptığınız her iş takip edilemez. Eğer işinizi düzgün yapıyorsanız bunun geri dönütü yıllar sonra o öğrenciler mezun olup bir yerlere geldiği zaman belli olur. Fakat yöneticilikte işinizi düzgün yapmıyorsanız bu hemen anında bir olumsuzluk verir ve bu hemen anlaşılabilir... [K15]

...Öğretmenlik benim için okul yöneticinin yaptığı işin ölçek olarak küçültülmüş haliidir. Yönetici Okul yönetimi işi yapar öğretmen ise sınıf yönetimi işi yapar. Okul yöneticisi tüm okulun velileri ile muhattap olur öğretmen sınıftaki öğrencilerin velileri ile muhattap olur. Okul yöneticisi okulun evrakları ile ve sınıfların evrakları ile uğraşır öğretmen ise sınıftaki öğrencilerin iş ve işleyişlerini takip ederek evrak işleri yapar. Öğretmenliğin ayrıştığı tek nokta öğretim gibi görülse de bazen yöneticiler de öğretmenlere rehberlik yapabiliyor ya da birşeyler öğretebiliyor... [K16]

...Öğretmenlik zor ama keyifli bir meslek olduğunu düşünüyorum. Kendini yıpratıyorsun ama yetiştirdiğin öğrencilerin zaman içinde bir yerlere geldiğini, başarılı olduğunu, bazen arayıp halini ve hatırını sorduğunda insan daha çok mutlu oluyor. İyi öğretmen olmuşum diyor. Öğretmenlik kutsal bir meslek bir çok çocuğun hayatında yer edinmek onun gönlüne girebilmek çok güzel bir duygu... [K17]

Katılımcıların kendi ifadelerinden alıntı örneklerinden de anlaşılabilceği üzere, öğretmenliğin profesyonel, fedakarlık gerektiren ve büyük bir sabır isteyen bir meslek olduğunu göstermektedir. Bu ifadeler, öğretmenliğin eğitim sistemi içindeki merkezi rolünü ve bu rolün getirdiği zorluklar ile zevkleri vurgulamaktadır. K1 ve K8'in ifadeleri, öğretmenliğin toplum içindeki saygınlığını ve eğitim alanında merkezi bir figür olarak algılanmasını gözler önüne sermektedir. Öğretmenler, öğrencilerin ve toplumun gözünde kritik bir rol üstlenmekte ve eğitimle ilgili görüşleri merakla takip edilmektedir. K2 ve K4, öğretmenliğin eğitim sisteminin en üstünde yer alması gerektiğini ve tüm eğitim sisteminin amacının öğrenciye dokunmak olduğunu belirtmektedir. Bu görüş, öğretmenliğin eğitim sistemi içindeki merkezi ve önemli rolünü vurgulamaktadır. K9, K11 ve K13 gibi katılımcılar, öğretmenliğin yöneticilikten farklı olarak daha huzur verici ve vicdani bir tatmin sağladığını ifade etmektedir. Öğretmenlik mesleği, kişisel tatmin ve mutluluğun yanı sıra, daha özgür bir çalışma ortamı sunmaktadır. K12 ve K17, öğretmenliğin kutsal bir meslek olduğunu ve öğrencilerin gelişiminde büyük bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Öğrencilerin başarısı, öğretmenler için büyük bir gurur kaynağı olmaktadır. Diğer yandan, K14 ve K15, öğretmenliğin öğrencilere bilgi, beceri ve değerler kazandırmayı amaçlayan bir meslek olduğunu belirtmektedir. Bu görev, öğrencilerin potansiyellerini keşfetmelerine yardımcı olmayı ve onları bireysel gelişimlerine yönlendirmeyi gerektirmektedir. Son olarak, K16'nın ifadeleri, öğretmenliğin okul yöneticiliği ile benzerlikler taşıdığını ancak daha dar bir ölçekte gerçekleştiğini göstermektedir. Öğretmenler, sınıf düzeyinde öğrenci ve velilerle etkileşimde bulunarak, eğitim sürecinin daha mikro bir düzeydeki yönetimini üstlenmektedir. Bu analiz, öğretmenliğin eğitim sistemi içindeki merkezi rolünü, bu rolün getirdiği zorluklar ve zevkler ile birlikte gözler önüne sermektedir. Öğretmenler, eğitimdeki başarı için vazgeçilmez bir unsur olup, öğrencilerin yaşamlarında derin ve

kalıcı etkiler bırakmaktadır. Bu meslek, hem bireysel tatmin ve mutluluğu hem de toplumsal bir sorumluluğu içermekte ve öğretmenler, bu zorlu ama keyifli yolculukta önemli bir rol oynamaktadır.

4.3. Okul Yöneticisi Olma Motivasyonlarına Dair Bulgular

Tablo 12. Okul Yöneticisi Olma Motivasyonlarına Yönelik Algılara Dair Kategori, Kod ve Alt Kodlar

Kategori	Kodlar	N	Alt Kodlar
	Kişisel Motivasyon	17	İsteksiz Yöneticilik [K10], Karar Alma Yetkisi [K3], Karar Verme Özgürlüğü [K3], Karar Verme Süreci [K8], Kariyer Basamağı [K16], Kariyer Gelişimi [K11], Kariyer Yolculuğu [K1], Kurum İçi Teşvik [K10], Kurumsal Yapı ve Değişimler [K7], Liderlik Arzusu [K14], Liderlik ve Yönetim Becerileri [K8], Liderlik ve Yönlendirme [K1], Mesleki Deneyim Kazanımı [K3], Mesleki Deneyim Kazanma [K3], Mesleki Dönüşüm [K8], Mesleki Fırsat [K10]
Kişisel Motivasyon ve Hedefler	İdealist Bakış Açısı	15	Başlangıçtaki İdealist Hedefler [K4], Branşa Olan Bağlılık [K3], Dışarıdan Gelen Teklif [K3], Dönüş Kararı [K3], Dönüş Kararının Nedenleri [K3], Eğitimdeki Kişisel Tatmin [K7], Farklılık Arayışı [K13], Geçicilik ve Meşruiyet [K14], Gözlem ve İlişkiler [K2], Harici Tespit ve Tavsiye [K10], Hedef ve Amaç Yokluğu [K9], İdeal Meslek Algısı [K5], İdealist Yaklaşım [K4],[K8], İsteksiz Kabul [K10],
	Profesyonel ve Kişisel Yaşamda Değişim	10	Ailevi Durumlar [K6], Bakış Açısının Genişlemesi [K6], Belirsizlik ve Kararsızlık [K10], Daha Az Fiziksel Yorgunluk [K15], Daha İyi Yönetim İçin [K9], Değişen Bakış Açısı [K10], Dış Baskı ve Teşvik [K3], Eğitim Sistemine Katkı [K4], Ekip Çalışması [K9], Ekibe Katılma İsteği [K8]

	Yöneticilik Deneyimi ve Zorlukları	12	<p>Çeşitli Görevler [K5], Çok Yönlülük ve Zorluk [K13], Eğitimde Değişim Yaratma [K3], Eğitimde Liderlik [K8], Eğitimdeki Mücadeleler [K7], Ekip İçi Dayanışma [K9], Ekip İçinde Karar Alma [K9], Farklı Beceri Seti Gerekliği [K5], İdarecilik Görevleri [K3], İdarecilik Zorlukları [K3], İdari ve Eğitim Sistemine Eleştiri [K2], İdari Zorunluluk [K2]</p>
Yöneticilik Deneyimi ve Zorlukları	Yöneticilik Rolünün Anlamı ve Etkileri	20	<p>Sınavla Yöneticilik [K8], Sistemdeki Adaletsizlik [K8], Sistemi Değiştirme Arzusu [K4], Sistemin Eksiklikleri [K6], Sistemsel Sorunlar ve Tepkiler [K6], Sorunlara Müdahale [K14], Yetki ve Sorumluluk [K3], Yönetici İmkanları [K3], Yönetici Olarak Etki Yaratma [K2], Yöneticiliğe Geçişin Kişisel Nedenleri [K7], Yöneticiliğe İlk Adım [K6], Yöneticilik Karar Süreci [K8], Yöneticilik Rolü ve Mesleki Kimlik [K7], Yöneticilik Rolüne Geçiş [K7], Yöneticilik Rolüne Yönelik İlgi [K11], Yöneticilik Rolünün Anlamı ve Önemi [K7], Yöneticilik Seçiminin Önemi [K15], Yöneticilik Sonrası Mesleki ve Kişisel Değişim [K7], Yöneticilik Teşviki [K11], Yöneticilikte Esneklik [K3]</p>
	Kişisel ve Toplumsal Etki	10	<p>Sessiz Ortam Tercihi [K13], Sosyal Etkileşim ve İlişkiler [K7], Sürekli Öğrenme ve Gelişim [K7], Şartların Uygunluğu [K10], Tesadüfi Süreç [K10], Toplumsal Katkı ve Eğitimin Önemi [K7], Toplumsal ve Mesleki Beklentiler [K10], Üst Düzey Yöneticilerin Etkisi [K11], Yeni Bölümün Kurulumu [K11], Yeni Kurulan Bölümde Rol Alma [K11]</p>
Karar Verme Süreçleri ve Faktörler	Karar Alma Süreci ve Faktörler	12	<p>Mevzuata Hakimiyet [K16], Mülakat Sistemi Eleştirisi [K8], Öz Değerlendirme ve İçsel Tatmin [K1], Özgeçmişteki Yeri [K16], Pandemi Sürecindeki Zorluklar [K6], Pandemi Sürecindeki Zorunlu Kararlar [K2], Pasif Katılım [K10], Rahatlama ve Memnuniyetsizlik [K10],</p>

			Rol Değişikliğine Uyum [K8], Rol İsteksizliği [K10], Rutin İşlerden Kaçış [K13], Sendika ve Topluluk Baskısı [K10]
			Yönetimdeki İhtiyaç [K3], Yönetimsel Sorunlara Müdahale İsteği [K2], Yönetmelikler ve Kurallar [K5], Yüksek Sınav Puanı [K12], Zorlukları Deneyimleme [K5], Zorunlu Görev (Angarya) [K5], Zorunlu Seçim [K10], Zorunlu Tercih [K2],
			Mesleki Gelişim ve Yöneticilik Deneyimi [K7], Mesleki Gelişime Olan Açıklık [K7], Mesleki İdealizm ve Samimiyet [K2], Mesleki Memnuniyet ve Tatmin [K8], Mesleki Rol Algısı [K3], Mesleki Rol Çatışması ve Zor Kararlar [K7], Mesleki Rol Değerlendirmesi [K4], Mesleki Sorumluluk [K7], Mesleki Tatmin [K3], Mesleki Tecrübe Kazanımı [K8], Mesleki Yeterlilik ve Kendine Güven [K7], Mesleki Yıpranma ve Yorgunluk [K7], Mesleki Zorluklar ve Engeller [K7], Mesleki Zorluklara Tepki [K8], Öğrenci Odaklılık [K5], Öğretmenliğin Öznel Değeri [K7], Öğretmenlik Sevgisi [K12], Öğretmenlikten Kopma Korkusu [K8], Profesyonel Destek [K11], Profesyonel Gelişim Hedefleri [K6], Profesyonel İhtiyaçlara Yanıt [K2], Profesyonel Yol [K8],
İş ve Meslek İle İlgili Dinamikler	Mesleki Gelişim Arzusu	22	
			İş Esnekliği [K3], İş Yüğü ve Zorunluluklar [K3], Kendini Deneme [K12], Kişisel Hedefler [K8], Kişisel Hedefler ve Beklentiler [K1], Maaş ve İstikrar [K16], Maaşın Düşüklüğü ve Ek Ders [K16], Maddi Değerlendirme [K6], Maddi Motivasyon [K8], Memleket Dönüşü İhtiyacı [K4], Memlekete Dönüşü Kararı [K4], Memnuniyetsizlik ve Yükümlülük [K10], Mesai Saatleri ve Yaşam Dengeleme [K3], Mesai ve Gelir Dengesi [K3], Mesai ve Kişisel Hayat Dengesi [K3],
	Ekonomik Faktörler	23	

			Mesleğe Bağlılık [K11], Mesleğe Dönüş İsteği [K11], Mesleğe Olan Kişisel Bağlılık [K7], Mesleki Değerler ve Rol Seçimi [K7], Mesleki Değerler ve Tercihler [K7], Mesleki Değişimlere Tepki [K7], Mesleki Doyum ve İçsel Çatışma [K8], Mentorlük ve Koordinatörlük Rolü [K16]
Değişen Durumlar ve Yeni Perspektifler	Genişleyen Perspektifler ve Değişen Durumlar	5	Mesleki İlişkilerin Rolü [K9], Öğrencilerle Etkileşim Öğretmenlik Üstü Kabiliyetler [K15], Meslektaş Baskısı [K12], Mevcut Problemlere Yaklaşım [K2]
Toplam			154

Tablo 12’de yer alan bulgular incelendiğinde, katılımcıların okul yöneticisi olma motivasyonlarına dair algıları “Kişisel Motivasyon ve Hedefler”, “Yöneticilik Deneyimi ve Zorlukları”, “Karar Verme Süreçleri ve Faktörler”, “İş ve Meslek İle İlgili Dinamikler” ve “Değişen Durumlar ve Yeni Perspektifler” kategorilerinde sınıflandırılmıştır. “Kişisel Motivasyon ve Hedefler” kategorisinde elde edilen kodlar kişisel motivasyon (n = 17), idealist bakış açısı (n = 15), Profesyonel ve Kişisel Yaşamda Değişim (n = 10); “Yöneticilik Deneyimi ve Zorlukları” kategorisinde elde edilen kodlar yöneticilik rolünün anlamı ve etkileri (n = 20), yöneticilik deneyimi ve zorlukları (n = 12), Kişisel ve Toplumsal Etki (n = 10); “Karar Verme Süreçleri ve Faktörler” kategorisinde elde edilen kodlar karar alma süreci ve faktörler (n = 12); “İş ve Meslek İle İlgili Dinamikler” kategorisinde elde edilen kodlar ekonomik faktörler (n = 23), mesleki gelişim arzusu (n = 22), iş-yaşam dengesi ve mesleki zorluklar (n = 8); “Değişen Durumlar ve Yeni Perspektifler” kategorisinde elde edilen kodlar genişleyen perspektifler ve değişen durumlar (n = 5) olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 12’in analizi, katılımcıların okul yöneticiliği yolculuklarına dair geniş ve detaylı bir perspektife sahip olduklarını göstermektedir. "Kişisel Motivasyon ve Hedefler" kategorisinde, yöneticilik hedeflerine ulaşmada bireysel motivasyon ve idealist yaklaşımların 32 kod ile önemli bir yer tuttuğu görülüyor. Bu, katılımcıların kişisel hedeflerine ve kariyer gelişimine büyük önem verdiklerini ve bu hedeflere ulaşmak için yöneticilik pozisyonlarını bir araç olarak gördüklerini ortaya koymaktadır. "Yöneticilik Deneyimi ve Zorlukları" kategorisi, okul yöneticilerinin karşılaştığı zorluklar ve bu zorluklara yönelik deneyimlerini yansıtmakta. "Karar Verme Süreçleri ve Faktörler"

kategorisi, yöneticilerin karar alma sürecindeki dinamikleri ve bu süreçteki etkenleri gösteriyor. "İş ve Meslek İle İlgili Dinamikler" kategorisi, mesleki tatmin ve zorluklar ile iş-yaşam dengesinin okul yöneticiliğindeki önemini vurguluyor. "Değişen Durumlar ve Yeni Perspektifler" kategorisi ise, yöneticilik rolünün getirdiği yeni durumlar ve bu durumlara adapte olma sürecini açıklıyor. Buradan hareketle, katılımcıların okul yöneticiliğine yönelik motivasyonları, hem kişisel hem de profesyonel faktörlerin bir araya gelmesiyle şekillenmektedir. Kişisel motivasyon ve hedefler, yöneticilik deneyimleri ve zorlukları, karar verme süreçleri, iş ve meslek ile ilgili dinamikler, ekonomik faktörler ve değişen durumlar gibi çeşitli faktörler bu motivasyonları etkilemektedir. Özellikle kişisel motivasyon ve idealist yaklaşımların yanı sıra profesyonel gelişime olan açıklık, mesleki zorluklarla başa çıkma ve ekonomik faktörler gibi pratik unsurlar, bireylerin yöneticilik yolculuklarında önemli rol oynamaktadır. Bu bulgular, okul yöneticiliği yolunda ilerleyen bireylerin karşılaştıkları çeşitli meydan okumaları ve fırsatları nasıl değerlendirdiklerini, ayrıca bu rollerin kişisel ve mesleki yaşamlarındaki etkisini anlamak açısından önemli bir bakış açısı sunmaktadır. Ayrıca, okul yöneticiliğinin katılımcılar tarafından hem zorlayıcı hem de ödüllendirici bir meslek olarak algılandığı söylenebilir. Yöneticilik yolculuğunda karşılaşılan zorluklar ve fırsatlar, kişisel motivasyonların yanı sıra profesyonel gelişim ve mesleki tatminin önemli unsurlarıdır. Okul yöneticileri, bu rolü sadece bir mesleki pozisyon olarak değil, aynı zamanda kariyer yolculuklarında önemli bir adım olarak görüyorlar ve bu rolü hem bireysel gelişimlerine hem de eğitim sistemi üzerindeki etkilerine yönelik bir yatırım olarak değerlendiriyorlar.

Katılımcı 1, okul yöneticisi olmaya götüren temel faktörler olarak kendi gelişimini ve etkisini artırmak isteğini, mevcut yöneticilik uygulamalarında gördüğü eksiklikleri giderme arzusunu ve daha rahat bir meslek hayatı sürdürebilme umudunu belirtmiştir. Kendi ifadelerine göre, yöneticilik pozisyonuna geçişinin bir kısmı mesleki bir tercih, bir kısmı da mevcut çalışma koşullarının zorluklarından kaçış olarak görülebilir. Katılımcı, özellikle sosyal iletişim becerilerine güvendiğini ve kendini ifade etme konusunda net olduğunu belirtmiş. Bu, onun liderlik ve yöneticilik rollerine geçişinde önemli bir motivasyon kaynağı olmuş. Öğretmenlerin ve okul idarecilerinin bazı davranışlarını eleştirdiği ve "ben olsam daha farklı yapardım" düşüncesini dile getirdiği görülüyor. Bu, onun mevcut sistemi iyileştirme isteğiyle hareket ettiğini gösteriyor. Ayrıca, öğretmenlik mesleğinin bazı branşlarındaki zorluklar ve daha rahat bir meslek hayatı sürdürebilme

isteği de yöneticilik rolüne geçişte etkili olmuş. Bu durum, mesleki kıdem ve tecrübenin yanı sıra kişisel konfor ve iş tatmini arayışının da kararında rol oynadığını gösteriyor.

Katılımcı 2, okul yöneticisi olmaya başlama sürecini ve bu kararı almasını etkileyen faktörleri detaylı bir şekilde anlatmıştır. Yöneticilik pozisyonuna geçişinin birkaç ana nedeni vardır: Yöneticilik Rolüne Geçiş Süreci: Katılımcı, önceden yöneticilik yapma hayali veya hedefi olmadığını belirtmiştir. Ancak, çalıştığı okulda yönetimle ilgili problemleri gözlemlemiş ve bu problemlerin çözülebileceğini ama yönetimin bunları çözemediğini fark etmiştir. Bu durum, onun yöneticilik rolüne geçişinde önemli bir etken olmuş. Mevcut Yönetimdeki Boşluklar: Katılımcı, pandemi sürecinde okul müdürünün ve müdür yardımcısının görev değişiklikleri sonucu yönetimde boşluklar oluştuğunu ifade etmiş. Bu boşlukların, öğretmenleri yönetme ve okulun dijital ders kayıtlarını organize etme gibi konularda sıkıntı yarattığını ve bu durumun kendisine yöneticilik teklif edilmesine yol açtığını belirtmiş. Kendi İnisiyatifini Kullanma İsteği: Yöneticilik teklifi aldığı anda, bu rolün sadece pandemi süresince geçici olarak üstlenebileceği bir görev olduğunu ve daha sonra öğretmenliğe geri döneceğini düşünmüş. Kendi ifadesine göre, bu süreçte okulun online eğitim sisteminin organizasyonu ve yönetimiyle ilgileneceğini ve bu süreçte etkili olabileceğini düşünmüştür. Kişisel Kariyer Planlaması: Katılımcı, öğretmenliği verimli yaptığını inandığını ve öğretmenliği yapamayacağını hissederse yöneticilik yapabileceğini düşündüğünü ifade etmiş. Bu, onun kişisel kariyer planlaması ve profesyonel gelişimine yönelik bir adım olarak görülebilir. Özetle, Katılımcı 2, yöneticilik pozisyonuna geçişini, mevcut yönetimdeki boşlukları doldurma isteği, pandemi sürecinde okulun dijital eğitim ihtiyaçlarını karşılamak, kendi inisiyatifini kullanma arzusu ve kariyerinde yeni bir adım atma isteği gibi çeşitli faktörlerle açıklamıştır.

Katılımcı 3'ün okul yöneticisi olmasına yönelik gerekçeleri ve bu kararı almaya iten faktörler, görüşme kaydı transkripsiyonunda açıkça belirtilmiştir: Milli Eğitim Müdürlüğünden Gelen Teklif: Katılımcı 3, Milli Eğitim Müdürlüğünden gelen bir teklifle yöneticilik yapmaya başlamıştır. Bu teklifte, kurumun ihtiyaçları ve Katılımcı 3'ün yetenekleri vurgulanmış ve "yapamazsan istifa eder geri öğretmenliğe dönersin" denilerek, göreve başlama konusunda bir güvence sağlanmıştır. Mevcut Problemlere Çözüm Sunma İsteği: Katılımcı, Milli Eğitim Müdürlüğünün teklifinde, şimdiye kadar şikayetçi olduğu sorunlara çözüm bulabileceği belirtilmiştir. Bu durum, Katılımcı 3'ü

yöneticilik görevine teşvik eden bir motivasyon kaynağı olmuş görünmektedir. Kendi Okulundaki Yöneticilik İhtiyacı: Katılımcı, çalıştığı okulda yöneticilik yapmaya başlamıştır. Burada mevcut bir ihtiyaç ve Katılımcı 3'ün bu ihtiyaca cevap verebilecek becerilere sahip olması, yöneticiliğe geçişinde önemli bir rol oynamıştır. Esneklik ve Geri Dönüş İmkânı: Yöneticiliğe geçiş sürecinde, Katılımcı 3'ün eğer yöneticilik görevini başaramazsa ya da istemezse öğretmenliğe geri dönebileceği, esnek bir yapı sunulmuştur. Bu durum, yöneticilik görevini kabul etmesinde kolaylaştırıcı bir faktör olmuştur. Özetle, Katılımcı 3'ün okul yöneticisi olmasında, Milli Eğitim Müdürlüğünden gelen teklif, mevcut problemlere çözüm sunma isteği, kendi okulundaki yöneticilik ihtiyacı ve esnek geçiş imkanı gibi faktörler etkili olmuştur.

Katılımcı 4, okul yöneticisi olmaya yönelik motivasyonunu idealist düşünceler ve eğitim sistemine katkıda bulunma arzusuyla açıklamıştır. Kendisi, "o dönemlerde daha idealisttim" diyerek, "Fikrime uygun bir eğitim sistemi kurabilir miyim" ve "bunun bir parçası olayım" şeklinde düşündüğünü belirtmiştir. Bu ifadeler, Katılımcı 4'ün okul yöneticiliği görevini, eğitim alanında kendi vizyonunu ve fikirlerini uygulama fırsatı olarak gördüğünü gösteriyor. Ancak, aynı zamanda şu an için yöneticilik konusunda daha mesafeli olduğunu ve bu göreve daha soğuk baktığını da ifade etmiştir. Bu durum, zaman içinde bakış açısının ve motivasyonunun değiştiğini göstermektedir.

Katılımcı 5, okul yöneticisi olma kararını alırken, insanlarla iletişim kurma, görüşme yapma ve sorun çözme gibi etkinliklere istekli olması gibi özelliklerinin etkili olduğunu belirtmiştir. Bu özellikleri, idarecilik için ideal olduğunu düşündüğü için bu yola yönelmiş. Ayrıca, farklı bir alanda yeteneklerini ve becerilerini geliştirme arzusu da etkili olmuş gibi görünüyor. Katılımcı, idarecilikte yönetmelikler, protokol kuralları, yazışma teknikleri gibi konulara hakim olmanın gerekliliğini ve bu alanlarda kendini geliştirmek zorunda kaldığını ifade etmiştir. Bu süreçte öğrenim ve deneyim kazanmak, onun için önemli bir motivasyon kaynağı olmuş.

Katılımcı 6, okul yöneticisi olmaya karar vermesinin nedenlerini detaylandırmıştır. Başlangıçta, kendisinin köyde uzun süre öğretmenlik yaptığını ve asıl amacının belirli bir yerde yöneticilik yapmak olduğunu belirtmiştir. Bu kararı, mevcut görev yerindeki ihtiyaca dayalı bir seçim olarak tanımlamıştır. Yöneticilik görevine başladıktan sonra ise, bu deneyimin bir öğretmenin bakış açısını genişlettiğini ve daha kapsamlı bir perspektif kazandırdığını fark etmiştir. Katılımcı 6, yöneticilik deneyiminin

öğretmenlik becerilerini geliştirdiğini ve bu deneyimin öğretmenler için faydalı olduğunu vurgulamıştır. Bu nedenle, her öğretmenin belli bir süre yöneticilik deneyimi yaşamasının önemli olduğuna inanmaktadır. Yani, katılımcı 6'nın yöneticilik yapma kararı, hem mevcut görev yerindeki ihtiyaçlara yanıt vermek hem de profesyonel gelişim ve genişletilmiş bakış açısı kazanmak amacıyla alınmıştır.

Katılımcı 7 okul yöneticisi olmaya öncelikle bir misyon ve ekip çalışması anlayışıyla yöneldiğini belirtiyor. Kendisini liyakatli gören çalışma arkadaşlarının desteği ve onun da bu görevi kabullenmesi, okulda yöneticilik yapmasına neden olmuş. Ayrıca, 15 Temmuz sonrasında yaşanan güvensizlik ortamında, mevcut durumu değerlendirerek yöneticilik görevini üstlenmiş. Ancak, kendisi yöneticilik görevini tercih ettiğini belirtmekten ziyade, o dönemdeki şartların ve etrafındaki kişilerin etkisiyle bu rolü üstlenmiş gibi görünüyor. Bu süreçte, bir yandan yöneticilik yaparken bir yandan da öğretmenliğe olan ilgisini ve sevgisini korumuş.

Katılımcı 8, okul yöneticisi olmaya yönlendiren faktörleri şu şekilde açıklıyor: Ekip Çalışması ve Katkı Sağlama Düşüncesi: Katılımcı, okul yöneticisi olmaya karar verdiğinde, bu kararı aldırان en önemli faktörlerden biri, çalıştığı okuldaki ekip çalışmasının etkisi ve bu ekiple birlikte kendi memleketindeki bir okula daha fazla fayda sağlama düşüncesi idi. Bu düşünce, özellikle çalıştığı okulun müdürü ve müdür yardımcıları tarafından teşvik edilmiş. Maddi Getiri Değil, Motivasyon ve İdealizm: Katılımcı, yöneticilik pozisyonuna geçiş yaparken maddi getiri düşüncesiyle hareket etmediğini, hatta öğretmenlik yaparken yöneticilikten daha fazla ücret aldığını belirtiyor. Bu, kararının maddi motivasyonlardan ziyade daha çok idealist ve profesyonel sebeplerle alındığını gösteriyor. Bu açıklamalar, Katılımcı 8'in okul yöneticiliği görevine geçiş yapmasının arkasındaki temel motivasyonları ve etkenleri ortaya koymaktadır.

Katılımcı 9, okul yöneticisi olmaya iten faktörleri şu şekilde açıklıyor: Ekip Çalışması ve Birlikte Hareket Etme Arzusu: Katılımcı 9, okul yöneticisi olma kararının özel bir hedef veya büyük bir planın parçası olmadığını belirtiyor. Bu karar, daha çok meslektaşlarıyla birlikte hareket etme isteği ve bir ekip olarak okulda daha iyi işler yapabilecekleri düşüncesiyle alınmış. Katılımcı, yöneticilikte arkadaşlarıyla birlikte bir şeyler başarabileceklerini düşünmüş ve bu yönde bir karar almış. Samimi Arkadaşlarla Birlikte Yönetimde Olma İsteği: Katılımcı, okul yöneticiliği sınavına girdiğinde, bu

kararı alırken yanında olan arkadaşlarının da bu süreçte kendisiyle birlikte olduğunu ve bu kararın samimi arkadaşlarla birlikte alındığını ifade ediyor.

Bu açıklamalar, Katılımcı 9'un okul yöneticiliği görevine geçiş yapmasının arkasında, büyük hedeflerden ziyade, meslektaşlarıyla beraber çalışma ve ekip ruhu ile hareket etme isteğinin yattığını gösteriyor.

Katılımcı 10'un okul yöneticisi olmasına iten faktörler şunlardır: Sendikanın Önerisi ve Etkisi: Katılımcı, okul yöneticisi olma kararını büyük ölçüde sendikanın önerisi ve etkisi altında almış. Sendika tarafından okul yöneticiliği pozisyonuna uygun bulunmuş ve bu konuda teşvik edilmiş.

Kendiliğinden Gelişen Süreç: Katılımcı, okul yöneticiliği pozisyonuna geçişin kendiliğinden ve beklenmedik bir şekilde geliştiğini belirtiyor. Bu rolü üstlenmek için özel bir hedefi veya niyeti olmadığını, durumun gelişen koşullar neticesinde meydana geldiğini ifade ediyor. Şartların Uygunluğu: Katılımcı'nın okul yöneticiliğine geçişi, mesleki ve kişisel şartlarının bu rol için uygun olması nedeniyle gerçekleşmiş. Özellikle, özel eğitim öğretmeni olması ve okul müdürlüklerine başvuruda bulunabilecek şartlara sahip olması önemli bir faktör olmuş. Bu faktörler, Katılımcı 10'un okul yöneticisi olma sürecini ve bu kararın arkasındaki nedenleri ortaya koyuyor. Özellikle, bu süreçte sendikanın rolü ve şartların kendiliğinden uygun hale gelmesi, kararın alınmasında etkili olmuş.

Katılımcı 11'in okul yöneticisi olmasına iten faktörler şunlardır: Görevlendirme Süreci ve Yöneticilerin Tercihi: Katılımcı 11, yöneticilik görevine atanmasının, üst düzey yöneticiler ve şube müdürünün tavsiyesi ve ısrarı sonucunda gerçekleştiğini belirtiyor. Özellikle, Türk Telekom musiki okulu ile ilgili çalışmalar yapmak üzere bu göreve gönderilmiş. Müzik Alanındaki İlgi ve Heyecan: Katılımcı, müzik alanına olan ilgisinden ve bu alanda çalışma fırsatının kendisini heyecanlandırmasından dolayı yöneticilik görevini kabul etmiş. Okulun müzik bölümüyle ilgili çalışmalara katkıda bulunma fırsatı, bu rolü üstlenmesinde önemli bir motivasyon kaynağı olmuş. Yeni Açılan Bölümde Rol Alma Fırsatı: Katılımcı, Amasya'da yeni açılan Türk Telekom musiki okulunun kurulum aşamasında aktif bir rol üstlenmiş. Bu yeni ve heyecan verici projede yer alma fırsatı, yöneticilik rolünü kabul etmesinde etkili olmuş. Bu faktörler, Katılımcı 11'in okul

yöneticisi olma sürecini ve bu kararın arkasındaki nedenleri ortaya koyuyor. Özellikle, üst düzey yöneticilerin tavsiyesi ve müzik alanına olan ilgi, bu süreçte belirleyici olmuş.

Katılımcı 12, okul yöneticisi olmaya başlangıçta istekli olmamasına rağmen, kendi yeteneklerini sınamak ve neler başarabileceğini görmek için okul yöneticiliği sınavına girdi. Çok yüksek puan almasına rağmen, öğretmenlik mesleğini sevdiği ve bu alanda kendini geliştirmek istediği için yönetici olmayı düşünmüyordu. Ancak, çevresindeki okul yöneticisi arkadaşları ve meslektaşları, onun bu alanda başarılı olabileceğine inanarak onu teşvik ettiler. Özellikle okul yöneticisi arkadaşlarının baskıları ve güvenleriyle, kendisini bu yeni rolde denemeye karar verdi ve okul yöneticisi oldu. Bu bilgi, transkripsiyondaki "SORU 3. Sizi okul yöneticisi olmaya yönelten faktörler, nedenler nelerdir?" bölümünden alınmıştır. Katılımcının ifadeleri, kendi iç motivasyonundan ziyade, çevresindekilerin teşvik ve inancı sonucu yöneticiliğe adım attığını göstermektedir.

Katılımcı 13, okul yöneticisi olmaya karar verme sürecinde birkaç farklı faktörü göz önünde bulundurmuştur. İlk olarak, öğretmenlik mesleğinin sınırları daha belirgin olduğunu ve iş rutininin zamanla sıkıcı hale geldiğini belirtmiştir. Sürekli aynı şekilde yapılan işin monotonluğundan sıkıldığını ve milli eğitim ekosistemi içinde farklı bir şeyle uğraşmak istediğini ifade etmiştir. Ayrıca, daha sessiz bir çalışma ortamı arzusu da önemli bir etken olmuştur. Kendi ifadesine göre, kendisine ait olan odada daha sessiz bir atmosferde çalışmayı tercih etmiştir. Bu bilgiler, transkripsiyondaki "3." ve "4." maddelerden alınmıştır. Katılımcının ifadeleri, mesleki monotonluktan kaçınma arzusu ve farklı bir çalışma ortamı isteğinin, okul yöneticiliğine geçiş yapmasında önemli rol oynadığını göstermektedir.

Katılımcı 14, okul yöneticisi olmaya karar verirken birkaç önemli faktörü göz önünde bulundurmuş. İlk olarak, okulda çözülemeyen bazı sorunları gözlemlemiş ve bu sorunları çözebileceğine inanmış. "Ben olsaydım..." ile başlayan düşünceler, ilk motivasyon kaynağı olmuş. İkinci olarak, kendisinde liderlik tutkusu olduğunu hissetmiş ve bu tutkuyu test etmek istemiş. Katılımcı, bu görevlerin geçici ve maliyetli olduğunu düşünerek, kaybedecek bir şeyi olmadığını düşünmüş ve sınavlara girip yönetici olmuş. Bu bilgiler transkriptin "3." maddesinden alınmıştır. Katılımcı 14'ün ifadeleri, okuldaki sorunları çözme arzusu ve liderlik yeteneklerini test etme isteğinin, okul yöneticisi olmasında etkili olduğunu göstermektedir.

Katılımcı 15, okul yöneticisi olmaya karar verirken birkaç farklı faktörü göz önünde bulundurmuş. Öncelikle, okul yöneticiliğinin öğretmenlik deneyimi üzerine ek kabiliyetler gerektirdiğine inanmış ve bu role uygun olduğunu düşünmüş. Katılımcı, öğretmenlik bilgisi olmadan yöneticilik yapılmasının mümkün olmadığını, aynı zamanda sadece öğretmenlik yeterliliği olan ancak yöneticilik kabiliyeti olmayan bir kişinin de yöneticilik yapamayacağını belirtmiş. Bu bakış açısı, okul yöneticiliği pozisyonunun önemini ve bu rolün gerektirdiği özel kriterlere dikkat çekmiş. Ayrıca, katılımcı, öğretmenlikten yorulduğunu ve idareciliğin fiziki olarak daha az yorucu olacağını öngörmüş. Özellikle, dönem başları ve sonları gibi belirli zaman dilimlerinde yöneticiliğin yoğun olmasına rağmen, diğer dönemlerde idarecilerin fiziki olarak daha az emek harcadıklarını düşünmüş. Bu bilgiler transkriptin "1." ve "3." maddelerinden alınmıştır. Katılımcı 15'in ifadeleri, okul yöneticiliği pozisyonuna geçişinin hem rolün gerektirdiği özel beceri setiyle ilgili algılarına hem de öğretmenlikten duyduğu yorgunluğa dayandığını göstermektedir.

Katılımcı 16, okul yöneticisi olarak görev almasının nedenlerini açıklarken birkaç ana faktörü işaret etmektedir:

a) Maddi Stabilité ve Yüksek Maaş: Katılımcı, okul yöneticiliğinin daha istikrarlı ve yüksek bir maaş kazandırdığını belirtiyor. Öğretmen olarak her dönem ek ders alamadığını ve bu durumun maaşını olumsuz etkilediğini ifade ediyor. Bu nedenle okul yöneticiliğinin maddi anlamda daha cazip olduğunu düşünüyor.

b) Prestij ve Mesleki Yükselme: Katılımcı, okul yöneticiliğinin prestijli bir pozisyon olduğunu ve kişisel kariyerini ilerletmek için bir basamak olabileceğini düşünüyor. Bu, okul yöneticisi olarak çalışmanın ona mesleki yükselme ve toplumda saygın bir konum kazandırma potansiyeli olduğunu gösteriyor.

c) Mesleki Deneyim ve Özgeçmiş: Katılımcı, okul yöneticisi olarak çalışmanın, ileriki yıllarda özgeçmişinde değerli bir mesleki deneyim olarak yer alacağını düşünüyor. Bu deneyim, gelecekteki kariyer fırsatlarını olumlu bir şekilde etkileyebilir.

d) Mevzuata Hakimiyet ve Bilgi: Katılımcı, okul yöneticisi olarak çalışırken mevzuata daha hakim hale geldiğini ve bu bilginin öğretmenlik mesleğine de fayda

sağladığını belirtiyor. Bu, onun okul yöneticisi olarak çalışmayı tercih etmesinin bir nedeni olabilir.

Sonuç olarak, Katılımcı 16'nın okul yöneticisi olma nedenleri maddi avantajlar, prestij, mesleki yükselme, mesleki deneyim ve mevzuata hakimiyet gibi çeşitli faktörlerden etkilenmiş gibi görünmektedir. Bu faktörler, onun okul yöneticiliği pozisyonunu tercih etmesine ve öğretmenlikten dönüş yapmasına yol açmış olabilir.

Katılımcı 17'nin okul yöneticisi olma nedenlerini ve bu kararı etkileyen faktörleri şu şekilde açıklayabiliriz: Katılımcı, okul yöneticiliği pozisyonuna ilgi göstermesinin başlıca nedenlerini şu şekilde belirtiyor:

a) Başarılı Bir Okul İstenci: Katılımcı, okul yöneticisi olarak görev almanın, okulun başarısını etkileyen bir faktör olduğunu düşünüyor. Başarılı bir okulun yöneticileri tarafından yönlendirilmesi gerektiğini ve bu nedenle okulun başarısına katkıda bulunmak istediğini ifade ediyor.

b) Daha Fazla Destek Sağlama İsteği: Katılımcı, yönetici olarak çalışmanın öğrencilere ve öğretmenlere daha fazla destek sağlama fırsatı sunacağını düşünüyor. Bu, öğrencilerin ve öğretmenlerin gelişimine katkıda bulunma isteğini yansıtıyor.

c) Makam ve Mevki İsteği: Katılımcı, okul yöneticisi olarak görev almanın, kişisel statü ve itibarını artıracaklarını düşünmüş olabilir. Bu, kariyerinde yükselme ve daha yüksek bir konum elde etme arzusunu yansıtıyor olabilir. Ancak, daha sonraki ifadelerde Katılımcı 17'nin okul yöneticisi olarak çalıştıktan sonra bu kararını gözden geçirdiğini ve öğretmenlik mesleğine daha olumlu bir bakış açısı geliştirdiğini belirtiyor. Bu nedenle, okul yöneticisi olmaya götüren faktörlerin, deneyimlerinin sonucunda değişmiş olabileceğini de göz önünde bulundurmalıyız.

Bu tema kapsamında katılımcıların kendi ifadelerinden alıntı örnekleri şu şekildedir:

...Ben olsam işte bizim müdür gibi yapmam aslında. işte müdür yardımcısı gibi yapmam aslında ben daha farklı yaklaşırdım gibi dediğimiz durumlar oluyordu. Sadece öğretmenlik adına değil sosyal iletişim anlamında da duyulmaması gereken cümleleri hepimiz sizin de duyduğunuz gibi bizde duyduk. Bunu değiştirmeyi de insan düşünmez mi? Yani ben ondan iyi yaparım diye. hani onun yerini almak anlamında değil zaten bir yere gideceksin. Normal işleyişte fark yaratabilirim belki diye samimi söylüyorum ben bunu düşündüm çünkü çevremdeki eğitimcilere baktığımda veya sosyal ortamlara baktığımda sosyal iletişimi iyi olan bir insanım .yani kolay kolay yanlış anlaşılıp, kendimi net ifade ederim belki fazla

ayrıntılı fazla açık düşündüğüm içindir. Bunun olmadığını gördüğüm ortamlarda da idareci bazında yani aslında böyle davranmasına gerek yok bu duruma daha önceden şöyle müdahale etseydi bu tür gerginlikler yaşanmazdı cümlelerini kuruyorduk. Bunu çevremizdeki insanlara da ifade ediyorduk... [K1]

...Bizim kurum müdürü İl Milli Eğitim Müdürü oldu. Müdür yardımcısı okul müdürü oldu. Müdür yardımcılığı boş kaldı. Bu dönemde dersler sıkıntılıydı. Okul yönetimi bu dersleri yönetme kayıtları alma, ders saatlerini ayarlama gibi işlerde sıkıntı yaşadı. Velilerden şikayet geliyordu. Bir taraftan da pandemi vardı. O zaman yönetim öğretmen arkadaşlara teklifte bulundu... [K1]

...O dönemlerde daha idealisttim. “Fikrime uygun bir eğitim sistemi kurabilir miyim “ “bunun bir parçası olayım” şeklinde düşündüm. Ama şu an yöneticilik bana soğuk geliyor... [K4]

...Okul yönetiminin bir ekip işi olduğunu düşünüyorum. Beni bu işe ilk teşvik eden, çalışmış olduğum okuldaki ekiptir. Müdür ve müdür yardımcısı arkadaşlar. Güzel bir ekip vardı ve ben bu ekiple çalışabilirim ve kendi memleketimde bir okula daha faydalı olabilirim diye ben bu işe girdim... [K8]

...Yani özel bir sebebi yoktu. Daha çok arkadaşlarla işte birlik olalım birlikte yapalım şeklinde. Bizim öyle bir şey oldu. Yani illa yönetici olalım şunları giderelim şeklinde değildi. Daha çok yöneticilikte bizim arkadaşlarla hareket edelim işte biz yönetici olalım. Biz devam ettirelim bu işleri daha iyi yaparız düşünce sohbet esnasında oluşan bir şey ama öyle büyük bir hedef olmadı öyle hiçbir zaman benim için..., Yani okulda daha iyi çalışmalar yapacağımızı düşündük. İdareci olarak işte birlikte çalışırsak bir şeyler başarabiliriz diye zaten beraber sınava girdiğimiz arkadaşlarımız da bizimle birlikte samimi olduğum arkadaşlardı. Öyle birlikte alınmış bir karar ama böyle bir daha yükseylim sürekli yöneticilik yapayım şeklinde bir hedef şeklinde değildi yani... [K9]

...Valla okul yöneticiliği ben işte açık olanı söyleyeyim mi yani. Benim hiç aklımda bile yoktu yani müdür yetkili öğretmenliği köylerde yaptık. O hem derse giriyorduk hem okul müdürlüğü yapıyorduk. O öyleydi. İşte imza yazıları vs. Buradaki müstakil müdürlüğe de benim hiçbir öyle bir talebim falan olmadı. Kamil beyler zorladılar illa senin şartlar tutuyor. Osman Yıldırım Özel Eğitim okulu var ya Bahçeler içinde. Sen başvur benim hatta ben başvuru bile yapmadım. Milli Eğitim de çalışan Ali Kuzuca diye birisi vardı memur. Bütün işleri o halletti buranın da yönetimindeydi sendikanın. Bütün işleri halletti. Son günü gittik verdik. Oda onu verdi yani... [K10]

...Orada musiki ile alakalı çalışmalar yapacaktık. Beni heyecanlandıran nokta buydu. Benim müzik yönüm zaten beni buna yöneltti. Fakat oraya gittiğimde müziğin haricinde çok farklı sorumluluklar bize yüklendi. Bundan dolayı benim fikrim orada değişti. Nasıl oldu? Ben işte örnek veriyorum sadece orada musiki ile ilgilenecektim. İşte çocukları musiki öğretecektik, program yapacaktık, konser yapacaktık falan ama bana orada ne oldu mesela işte lisenin günlük yoklaması e okula girme görevi örneğin bana verildi. E mesela bu mesela benim daha önce yapmadığım bilmediğim bir işti ve günlük ben buna orada en az yarım saat mesai ayırmam gerekiyordu mesela bu işe..., ...Tabi beklentimin dışında oluştu. Başka ne diyeyim onunla alakalı... Daha doğrusu hayalimdeki pozisyon ile gerçekteki pozisyon uyuşmadı... [K11]

...Mesleğimin 7. yılında okul yöneticisi oldum. Kendimi denemek için okul yöneticiliği sınavına girmiştım. Çok da yüksek puan aldım. Ama açıkçası yönetici olmayıda düşünmüyordum. Öğretmenliği severek yapıyordum. Özellikle okul yöneticisi arkadaşlarımla baskıları sonucunda okul yöneticisi oldum... [K12]

...Öğretmenlik mesleğinin sınırları daha belirgin olduğu için ve iş rutini aynı olduğu için zamanla yaptığım işten sıkılmaya başladım. Sürekli aynı şekilde yapılan bir iş sıkıcı gelmeye başladı ve milli eğitim ekosistemi içinde farklı birşey ile uğraşmak istedim. Ayrıca

daha sessiz bir ortamda çalışmak istedim. Kendime ait olan odada daha sessiz bir atmosfer tercih ettim... [K13]

...Sorunları çözmeye yeteneğime güveniyordum. Okulda çözülemeyen bazı sorunlar olduğunu gördüm ve ben olsaydım ile başladı herşey. İlk motivasyonum bu oldu. İkincisi ise belki de bir liderlik tutkum olduğu içindi. Bu tutkudan tam emin olmasam da bunu test etmiş olacaktım. Nihayetinde bu görevler geçici ve mihnatlı görevler olduğu için kaybedeceğim birşey olmadığını düşünmüştüm ve sınavlara girip yönetici oldum... [K14]

...Öğretmenlikten yorulduğumu düşündüm ve idareciliğin fiziki anlamda daha az yorucu olacağını öngördüm. Dönem başlarında ve sonları gibi bazı zaman dilimlerinde yöneticilik yoğun olsa da diğer dönemlerde idarecilerin fiziki olarak daha az emek harcadıklarını düşündüm... [K15]

...Maddi olarak daha stabil ve yüksek bir maaş alma hakları, prestiji ve mesleki yükselme gibi etkenlerin neden olduğunu düşünüyorum. Öğretmenlikte her dönem ek ders alamıyordum ve bu durum da maaşımı düşürüyordu. Okul idarecilerinin maaşları bu anlamda daha istikrarlı idi. Ayrıca kişisel kariyerim anlamında bir basamak olabilirdi yöneticilik... [K16]

...Okul yöneticisi olmaya iten sebeplerin başında başarılı bir okul olmak için yöneticilerin etkisinin fazla olduğunu düşünmüş olmam. Başarılı bir okul demek başarılı yöneticilerden geçer bu bir gerçek ancak yönetici olacağın okulun öğrenci profili de önemli öğrenci ve öğretmenlere daha fazla destek olma isteği bunun yanında makam ve mevki, statü kazanma isteği. İtibarının artacağı düşüncesi ancak tekrar öğretmenliğe döndükten sonra hiçte öyle olmadığını düşünmeye başladım... [K17]

Katılımcıların kendi ifadelerinden alıntı örneklerinden de anlaşılabilceği üzere, okul yöneticisi olma motivasyonlarının çeşitlilik gösterdiğini ve bu motivasyonların hem kişisel hem de profesyonel faktörlerden kaynaklandığını göstermektedir. Katılımcılar, yöneticilik pozisyonlarına geçişlerinde farklı nedenler ve beklentiler ifade etmektedir. K1, K2 ve K14 gibi katılımcılar, mevcut yöneticilik anlayışını değiştirme ve daha etkili bir liderlik sergileme arzusu içinde olduklarını belirtmektedir. Özellikle K14, çözümleyici yeteneklerine güvenerek ve liderlik tutkusunu test etme amacıyla yöneticilik pozisyonuna geçiş yapmıştır. K4 ve K8, idealizm ve ekip çalışmasının önemine vurgu yapmaktadır. Özellikle K8, mevcut çalıştığı ekip ile uyum içinde olma ve memleketindeki bir okula daha fazla katkı sağlama düşüncesiyle yöneticilik görevine başlamıştır. K9 ve K16 ise, yöneticilikteki maddi ve prestij kazanımlarının yanı sıra, arkadaşlarla birlikte hareket etme ve işleri daha iyi yapma arzusunu ifade etmektedir. K16, maddi istikrarın ve mesleki yükselmenin kendisini yöneticiliğe iten faktörler olduğunu belirtmektedir. K10 ve K12, yöneticilik pozisyonuna geçişlerinde dış etkenlerin ve sosyal baskının rol oynadığını dile getirmektedir. K10, Milli Eğitim çalışanlarının ve meslektaşlarının yönlendirmesiyle bu role geçiş yaptığını ifade etmektedir. K11 ve K13, yöneticilik pozisyonunun getirdiği farklı sorumluluklar ve çalışma ortamı değişikliklerinden etkilenmişlerdir. K11, müzikle ilgili çalışmalar yapmak isteğiyle bu göreve başlamış,

ancak gerçekte karşılaştığında farklı beklentilere sahip olduğunu fark etmiştir. K15, öğretmenlikten yorulduğu ve yöneticiliğin fiziki olarak daha az yorucu olacağını düşündüğü için bu pozisyona geçiş yapmıştır. Son olarak, K17, başarılı bir okul oluşturma amacı ve yöneticilik pozisyonunun getirdiği itibar ve statü kazanma isteğiyle yöneticiliğe geçiş yapmıştır. Bu analiz, okul yöneticisi olma motivasyonlarının çok yönlü olduğunu ve bu motivasyonların hem kişisel hedefler hem de profesyonel gelişim beklentileri ile şekillendiğini ortaya koymaktadır. Katılımcılar, farklı nedenlerle yöneticilik pozisyonlarına geçiş yapmakta ve bu süreçte çeşitli beklentiler ve zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu çeşitlilik, eğitim alanındaki yöneticilik rolünün karmaşıklığını ve bu rolün farklı kişisel ve profesyonel ihtiyaçlara nasıl cevap verebileceğini göstermektedir.

4.4. Okul Yöneticiliği Görevinden Ayrılma Nedenlerine Dair Bulgular

Tablo 13. Okul Yöneticiliği Görevinden Ayrılma Nedenlerine Yönelik Algılara Dair Kategori, Kod ve Alt Kodlar

Kategori	Kod	N	Alt Kod
	Ailevi Durum ve Yer Değişikliği	1	Ailevi Durum ve Yer Değişikliği [K6]
Profesyonel ve Kişisel Yaşam Dengesi	Çalışma Koşulları ve Yaşam Dengesi	14	Zaman Yetersizliği [K11], Aile Düzenine Uymama [K11], Uzun Çalışma Saatleri [K11], Ekstra Sorumluluklar [K11], Kişisel Zaman Kısıtlamaları [K11], Pozisyonun Gerçeklikten Sapması [K11], Aileye Zaman Ayıramamak [K11], Özgürlük ve Bağımsızlık Kaybı [K11], Maddi Getirinin Yetersizliği [K13], Uzun Çalışma Saatleri [K14], Rahatlama Hissi [K14], Maaşın Yetersizliği [K16], Tatil Zamanlarının Eksikliği [K16], İş-Yaşam Dengesi [K16]
	İş-Yaşam Dengesi ve Sosyal Etkileşimler	4	İş-Yaşam Dengesi [K1], Sosyal ve Ailevi Etkileşim [K3], Uzun Çalışma Saatleri [K3], Öğretmen İlişkilerinde Zorluk [K3]
	Pandemi Süreci ve Mesleki Etkileri	1	Pandemi Sürecindeki Zorluklar [K6]
Yöneticilik ve İdari Zorluklar	İdarecilikteki Zorluklar ve Sistemik Eleştiriler	5	İdarecilikte Karşılaşılan Zorluklar [K1], Bürokratik Yük ve Sınırlılıklar [K1], Yönetimdeki İdari Yük ve Basitlik [K2], Sistemik İşleyişin Eleştirisi [K2], Yönetim Kültürüne Uyumsuzluk [K2]

Yöneticilik Roller ve İdari Yükler	5	Yöneticilikteki Rol ve Otorite [K2], Görev Süresinin Planlanan Sonu [K2], İdari Görevlerin Mesleki Etkisi [K2], İdari Sorumlulukların Yükü [K2], Yönetici-Öğretmen Etkileşimi [K3],
Yöneticilikteki Zorluklar ve Çatışmalar	13	Yöneticilikteki Mesleki Tatminsizlik [K7], Mesleki Rolün Değerlendirmesi [K7], Yöneticilik Rolünün Kişisel Etkileri [K7], Yöneticilik Sürecindeki Değişimler [K7], Yöneticilik Rolündeki Zorluklar ve Çatışmalar [K7], Yönetim ve Eğitim Çatışması [K8], Zihinsel Yorgunluk ve Stres [K8], Yöneticiliğin Gerçek Yüzü [K8], Yöneticilik Rollerinin Çeşitliliği [K8], Politik ve İdari Baskılar [K8], Ulaşım Zorlukları [K9], Yöneticilikteki Zorluklar [K9], İdarecilikte Zorlanma [K10]
Yöneticilikten Kaynaklanan Zorluklar ve Memnuniyetsizlik	14	Memnuniyetsizlikten Kaçış [K10], Görev Süresi Uzatılmaması [K10], Mülakat Sonucu [K10], Mesleki Uyum Sorunları [K10], Mesleki Memnuniyetsizlik [K10], Görevden Ayrılma Sürecindeki Duygular [K10], Yöneticilikten Kaynaklanan Yorgunluk [K12], Yöneticilikten Sıkılma [K12], Aşırı İş Yükü [K13], Rutin ve Sıkıcılık [K13], Yetki Sınırlamaları [K14], İş-Yaşam Dengesizliği [K14], Yüksek Stres Düzeyi [K14], Genel Sorumluluklardan Sıkılma [K14]
Yöneticilikten Öğretmenliğe Geçiş ve Mesleki Tatmin	8	Öğretmenlik Tercihi [K4],[K5], Yöneticilikteki Memnuniyetsizlik [K4], Mesleki Tatmin [K5], Mesleki Memnuniyet [K4], Yöneticilikten Öğretmenliğe Geçiş [K7], Mesleki Kimlik Değişimi [K7], Mesleki Memnuniyetsizlik [K7]
Kişisel Uyumsuzluk ve Farklı Beceri Seti Gerekliği	3	Kişisel Uyumsuzluk [K5], Farklı Beceri Seti Gerekliği [K5], Gergin Ortamdan Kaçış [K5]
Mesleki ve Kişisel Çatışmalar		
Kişisel ve Mesleki Geleceğe Yönelik Kararlar	11	Memlekete Dönüş İhtiyacı [K4], Yöneticilikten Soğukluk [K4], Mesleki Geleceğe Yönelme [K4], Kadrolu Pozisyondan Ayrılma [K4], Ailevi ve Bölgesel İhtiyaçlar [K4], Mesleki Rol Değişikliği [K4],

			Öğretmenliğe Geri Dönüş [K4], Mesleki Geleceğe Yönelik Karar [K4], Kariyer Yolunda Değişiklik [K6], Profesyonel Yolculukta Değişim [K6], Karar Verme Süreci [K7]
	Mesleki ve Kişisel Çatışmalar ve Uyum Sorunları	4	Mesleki ve Kişisel Çatışmalar [K1], Rol Algısı ve Uyum Sorunları [K1], Kişisel Değerler ve İhtiyaçlar [K1], Değerler Çatışması [K1]
	Çalışma Koşulları ve Mesleki Yorgunluk	7	Yöneticilikteki Yorgunluk ve Stres [K6], Maddi Kazanç ve Karşılık Eksikliği [K6], Yöneticilikteki Geniş Sorumluluklar [K6], Mesleki Yıpranma ve Tükenmişlik [K7], Rolün Ağırlığı ve Zorlukları [K7], Mesleki Rol Çatışması [K7], Yöneticilikteki Değişen Koşullar ve Zorluklar [K7]
	İş Stresi, Tükenmişlik ve Gelir Adaletsizliği	4	İş Stresi ve Tükenmişlik [K3], Gelir Adaletsizliği [K3], Dış Meslek Faaliyetlerin Etkisi [K3], İdari İş Yükü [K3]
Mesleki Yorgunluk ve Değişim Arayışı	Mesleki Değişim ve Geçiş	11	Görev Tanımının Genişliği [K8], Mesleki İkilem [K8], Öğretmenlik Mesleğine Dönüş [K8], Öğretmenliğe Geri Dönüş [K8], Zihinsel Rahatlık ve Huzur [K8], Kariyer Değişikliği İsteği [K9], Uzun Süreli Görev Yorgunluğu [K9], Çalışma Koşullarındaki Zorluklar [K9], Kişisel Yaşam Zorlukları [K9], Görev Süresinin Sonlanması [K10], Rahatlama [K10]
	Mesleki Değişim ve Yeni Deneyim Arayışı	7	Mesleki Alternatiflerin Tercih [K10], Farklı Deneyim Arayışı [K13], Sessiz Ortam Arayışı [K13], Mesleki Rol Değişikliği [K16], Karar Verme Süreci [K11], Özlem ve Heves [K11], Öğretmenlikle Karşılaştırma [K12]
	Mesleki Rol Değişimi ve Öğretmenliğe Dönüş	3	Mesleki Rol Değişimi [K3], Öğretmenliğin Çekiciliği [K3], Kendi Değerlendirmesi [K1],
	Profesyonel Yorgunluk ve Mesleki Değişim Arayışı	5	Profesyonel Yorgunluk [K2], İdealizme Uyumsuzluk [K2], Öğretmenliğe Dönüşte Yenilenme [K2], Mesleki Tatmin ve Geri Dönüş [K2],

			Mesleki Memnuniyetsizlik [K3]
	Kurumsal Eleştiriler ve Sistemsel Sorunlara Tepki	4	Kurumsal Yapıya Eleştiri [K3], Aşırı Prosedür [K5], Sistemsel Sorunlara Tepki [K6], Sistemin Eksiklikleri ve Sorunları [K6]
Sistemsel ve Kurumsal Eleştiriler	Sistem ve Politik Baskılar	20	Mesleki Yolculukta Dönüş Noktası [K7], Mesleki Değerler ve Kişisel Kararlar [K7], Mesleki Rollerin Çatışması [K8], İçsel Değerlendirme [K8], Mesleki ve Kişisel İkilem [K8], Kişisel Değerlendirme ve Karar [K8], Mesleki Memnuniyet Eksikliği [K9], İş-Yaşam Dengesi [K9], Kararsızlık ve Belirsizlik [K10], Sistem Değişikliğine Tepki [K8], Mülakat Sistemine Karşıtlık [K8], Politik Baskı ve Müdahaleler [K8], Eğitim Sistemine Eleştiri [K8], Mülakat Süreci [K10], Tercih Edilmeme [K10], Sistemdeki Değişkenlik [K8], 4+4+4 Sistemi Kullanımı [K12], Sınav ve Mülakat Sistemine Eleştiri [K15], Rotasyona Karşı Tepki [K15], Öğretmenliğe Otomatik Dönüş [K15]

Tablo 13’de yer alan bulgular incelendiğinde, katılımcıların okul yöneticiliği görevinden ayrılma nedenlerine dair algıları “Profesyonel ve Kişisel Yaşam Dengesi”, “Yöneticilik ve İdari Zorluklar”, “Mesleki ve Kişisel Çatışmalar”, “Mesleki Yorgunluk ve Değişim Arayışı” ve “Sistemsel ve Kurumsal Eleştiriler” kategorilerinde sınıflandırılmıştır. “Profesyonel ve Kişisel Yaşam Dengesi” kategorisinde elde edilen kodlar çalışma koşulları ve yaşam dengesi (n = 14), iş-yaşam dengesi ve sosyal etkileşimler (n = 4), ailevi durum ve yer değişikliği (n = 1), pandemi süreci ve mesleki etkileri (n = 1); “Yöneticilik ve İdari Zorluklar” kategorisinde elde edilen kodlar yöneticilikten kaynaklanan zorluklar ve memnuniyetsizlik (n = 14), yöneticilikteki zorluklar ve çatışmalar (n = 13), yöneticilikten öğretmenliğe geçiş ve mesleki tatmin (n = 8), idarecilikteki zorluklar ve sistemik eleştiriler (n = 5), yöneticilik rolleri ve idari yükler (n = 5); “Mesleki ve Kişisel Çatışmalar” kategorisinde elde edilen kodlar kişisel ve mesleki geleceğe yönelik kararlar (n = 11), mesleki ve kişisel çatışmalar ve uyum sorunları (n = 4), işisel uyumsuzluk ve farklı beceri seti gerekliliği (n = 3); “Mesleki Yorgunluk ve Değişim Arayışı” kategorisinde elde edilen kodlar mesleki değişim ve geçiş (n = 11), çalışma koşulları ve mesleki yorgunluk (n = 7), mesleki değişim ve yeni

deneyim arayışı(n = 7), profesyonel yorgunluk ve mesleki değişim arayışı (n = 5), iş stresi, tükenmişlik ve gelir adaletsizliği(n = 4), mesleki rol değişimi ve öğretmenliğe dönüş (n = 3) ; “Sistemsel ve Kurumsal Eleştiriler” kategorisinde elde edilen kodlar sistem ve politik baskılar (n = 20), kurumsal eleştiriler ve sistemsel sorunlara tepki (n = 4) olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 13'teki verilere göre, katılımcıların okul yöneticiliği görevinden ayrılma nedenleri oldukça kapsamlı ve çok boyutlu bir yapıya sahiptir. "Profesyonel ve Kişisel Yaşam Dengesi" kategorisindeki bulgular, yöneticilik görevinin kişisel yaşam ve ailevi sorumluluklarla dengelenmesinde yaşanan zorlukları ve bu dengeyi sağlamanın önemini vurgulamaktadır. "Yöneticilik ve İdari Zorluklar" kategorisi, yöneticilik rolleri ve idari yükler altında yaşanan zorlukları ve mesleki tatminsizlikleri ortaya koyarken, "Mesleki ve Kişisel Çatışmalar" kategorisi, kişisel değerler ve mesleki beklentiler arasındaki çatışmaları göstermektedir. "Mesleki Yorgunluk ve Değişim Arayışı" kategorisindeki bulgular, mesleki yorgunluk ve tükenmişlik durumlarının yanı sıra, mesleki değişim ve yeni deneyimlere olan ihtiyacı ortaya koymakta. Son olarak, "Sistemsel ve Kurumsal Eleştiriler" kategorisi, mevcut eğitim sistemi ve kurumsal yapılarla ilgili eleştirileri ve bu eleştirilerin yöneticilikten ayrılma kararlarına etkisini yansıtmaktadır. Buradan hareketle, okul yöneticiliği görevinden ayrılma kararlarının; profesyonel ve kişisel yaşam dengesi, idari zorluklar, mesleki ve kişisel çatışmalar, mesleki yorgunluk, değişim arayışı ve sistemsel eleştirilere dayanan çok katmanlı nedenlerle şekillendiği söylenebilir. Bu nedenler, yöneticilerin sadece mesleki rolleri ve sorumlulukları ile sınırlı kalmayıp, kişisel yaşamları, mesleki tatminleri ve genel sistemsel yapılarla da derinlemesine etkileşim içinde olduklarını göstermektedir.

Katılımcı 1, okul yöneticiliğini bırakma kararını almasına yol açan ana faktörler olarak aşırı stres, meslekten memnuniyetsizlik, yöneticilik rolünün getirdiği ağır sorumluluklar ve öğretmenlik mesleğine olan özlemini belirtmiştir. Katılımcı, idarecilik görevinde sürekli olarak okulla ilgili düşünmekten, sorunlarla başa çıkmak zorunda olmaktan ve bu durumların kendisine aşırı stres yaratmasından bahsetmiştir. Özellikle, okulun maddi ve güvenlik sorunları gibi konuların kendisini ciddi şekilde etkilediğini vurgulamıştır. Bu durumun saçlarının beyazlamasına ve genel sağlık durumunun kötüleşmesine yol açtığından söz etmiştir. Katılımcı, yöneticilik görevinin eğitimci olma hissini kaybettiğini ve daha çok bürokratik işlerle meşgul olmasına neden olduğunu

ifade etmiş. Merkez okullarındaki yöneticilik deneyiminin, köy okullarında yaptığı yöneticilikten oldukça farklı olduğunu ve bu farkın kendisini yöneticilikten soğuttuğunu belirtmiştir. Ayrıca, öğretmenlik yaparken hissettiği tatminin ve öğretmenlik rolündeki doğrudan etkinin, yöneticilikte bulunmadığını hissettiği için tekrar öğretmenliğe dönmek istediğini dile getirmiştir. Bu durum, yöneticilik görevinden ziyade öğretmenlik mesleğinde kendini daha mutlu ve etkili hissetmesine yol açmıştır. Sonuç olarak, Katılımcı 1, yöneticilik görevinin aşırı stres ve memnuniyetsizlik yaratması, eğitimci kimliğinden uzaklaştırması ve öğretmenlik mesleğine duyduğu özlem sebebiyle bu pozisyondan ayrılmaya karar vermiştir.

Katılımcı 2, okul yöneticiliğinden ayrılma kararını ve bu kararı almaya iten faktörleri detaylı olarak açıklamıştır. Yöneticilikten ayrılmasına neden olan başlıca faktörler şunlardır: Başlangıçta Belirlenen Sürenin Sonu: Katılımcı, yöneticiliğe başlarken bu görevin sadece pandemi süresince geçici olacağını ve normal yüz yüze eğitime döndüğünde öğretmenliğe geri döneceğini düşünmüş. Başlangıçta bir yıl süreyle bu görevi üstleneceğini belirtmiş, ancak gerekli yerine geçecek kişinin bulunamaması sebebiyle bu süre bir buçuk yıl uzamış. Yöneticilik Görevinin Ağırılığı ve Yorucu Olması: Katılımcı, yöneticilik görevinin basit ama ağır olduğunu ifade etmiş. Çok sayıda iş yükü ve zaman alıcı görevlerle uğraşmanın kendisini yorduğunu ve profesyonel hedefleriyle çakıştığını belirtmiş. Ayrıca, yöneticilik görevinin bazı gereksiz işlerle uğraşmayı gerektirdiğini ve bunun kendisini rahatsız ettiğini ifade etmiş. Öğretmenliğe Geri Dönme İsteği: Katılımcı, öğretmenlik mesleğine olan tutkusunu ve bu rolde daha etkili olduğunu hissettiğini vurgulamış. Öğrencilere doğrudan etki etme ve öğretmenlik mesleğinin dinamizmi ve değeri, onun öğretmenliğe geri dönmek istemesinde önemli bir rol oynamış. Doktora Eğitimi ve Kariyer Planları: Yöneticilik görevinin, doktora eğitimi ve kariyer planlarına ayrılan zamanı etkilediğini ifade etmiş. Yöneticilik görevinin, akademik çalışmalarına ve uzun vadeli kariyer hedeflerine odaklanmasını zorlaştırdığını belirtmiş. Kurum Kültürü ve İş Yükü: Yöneticilik pozisyonunda karşılaştığı kurum kültürü ve iş yükü sorunları da ayrılma kararında etkili olmuş. Özellikle, öğretmenler ve idareciler arasındaki ilişkilerin yönetim tarzını ve çalışma ortamını olumsuz etkilediğini gözlemlemiş. Özetle, Katılımcı 2'nin yöneticilikten ayrılma kararı, başlangıçta belirlenen sürenin sona ermesi, görevin yorucu ve ağır olması, öğretmenliğe olan tutku ve özlem, doktora eğitimi ve kariyer planları ile kurum kültürü ve iş yüküyle ilgili sorunlar gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanmıştır.

Katılımcı 3'ün okul yöneticiliğinden ayrılma kararına iten faktörler, görüşme kaydı transkripsiyonundan çıkarılabilmektedir. Bu kararı almaya iten başlıca sebepler şunlardır: Yoğun Çalışma Saatleri ve Mesai Yüğü: Katılımcı 3, yöneticilik yaparken uzun mesai saatleri ve yoğun iş yükünden bahsetmiştir. Sabah 8'den akşam 10'a kadar devam eden yoğun bir çalışma programından dolayı, özel yaşantısı ve diğer sorumlulukları için zaman kalmamıştır. Hafta Sonu Çalışmaları ve Ek Ders Sorunu: Katılımcı, hafta sonları düzenlenen DYK (Yetiştirme) kursları için nöbetçi yönetici olarak görev yapmıştır. Bu kurslar sırasında öğretmenlerin aldığı ek ders ücretiyle karşılaştırıldığında yöneticinin aldığı ek dersin, çalışma süresiyle orantılı olmadığını belirtmiştir. Maddi ve Manevi Tatminsizlik: Katılımcı, yöneticilik görevinden elde edilen maddi gelirin, öğretmenlikten elde edilen gelirle orantılı olmadığını ve öğretmenliğin daha avantajlı olduğuna dikkat çekmiştir. Ayrıca, yöneticilik görevinin maddi ve manevi tatmin sağlamadığını da ifade etmiştir. Özel Ders Verme Sorumluluğu: Katılımcı, okul dışında özel ders verme sorumluluğunun olduğunu belirtmiştir. Yöneticilik görevinin yoğunluğu nedeniyle özel ders verme faaliyetlerini sürdürmenin zor olduğunu, bu nedenle yöneticilikten ayrılmayı tercih ettiğini ifade etmiştir. Tatil İmkanlarının Kısıtlanması: Katılımcı 3, yöneticilik görevi nedeniyle yaz tatillerinde gerekli zamanı ailesine ve kendisine ayıramadığını belirtmiştir. Bu durum, sosyal hayatını ve aile ilişkilerini olumsuz etkilemiştir. Özetle, Katılımcı 3, yoğun çalışma saatleri, hafta sonu çalışmaları, maddi ve manevi tatminsizlik, özel ders verme sorumluluğu ve tatil imkanlarının kısıtlanması gibi nedenlerle okul yöneticiliğinden ayrılmaya karar vermiştir.

Katılımcı 4, okul yöneticiliğinden ayrılma sebebi olarak coğrafi ve kişisel nedenlerden kaynaklanan bir durumu açıklamıştır. Kendisi, memleketine geri dönmesi gerektiğini ve memlekete öğretmen olarak atanabilmesi için öğretmen kadrosuna ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir. Yönetici pozisyonunda bulunarak bu geri dönüşü sağlayamayacağını fark edince, öğretmen olarak atanabilmek için yöneticilik görevinden ayrılmıştır. Bu durum, Katılımcı 4'ün kararının mesleki memnuniyetten ziyade coğrafi ve kişisel ihtiyaçlara dayandığını göstermektedir. Ayrıca, bu süreçte katılımcının yöneticilik görevine duyduğu mesafeli tutumun da etkili olabileceği düşünülebilir.

Katılımcı 5, okul yöneticiliğini bırakma kararını, bu rolün gerektirdiği prosedürlerin ve sorumlulukların kendi kişisel yapısına uygun olmadığını fark ettiği için almış. Yöneticilik görevinin getirdiği çeşitlilik ve sürekli yüksek stres düzeyi, kendisini

rahatsız etmiş. Özellikle, yöneticilik görevindeki prosedürlerin fazlalığı ve işlerle uğraşmanın kendisini sıktığı, bu görevin bir öğretmenin mesleki becerileriyle pek alakalı olmadığı ve daha fazla eğitim gerektirdiği görüşünde. Gece uyuyamama ve sürekli olarak okulda olabilecek problemleri düşünme gibi stres faktörleri de yöneticilikten ayrılmasında önemli rol oynamış. Bunun yanı sıra, öğrencilerle doğrudan etkileşimde bulunmayı ve ders anlatmayı tercih ettiğini belirtmiş. Öğretmenlikte daha mutlu ve özgür hissettiğini, yöneticilikten ayrıldıktan sonra bir özgürlüğe kavuşmuş gibi hissettiğini ifade etmiş. Bu nedenlerle yöneticilik görevinden ayrılarak tekrar öğretmenliğe dönmüş.

Katılımcı 6, okul yöneticiliğinden ayrılma sürecini ve bu kararı almaya iten faktörleri açıklamıştır. Bu karar, hem dış hem de iç faktörler tarafından etkilenmiştir. Dış Faktörler: Katılımcı, ailesel sebepler ve coğrafi konum değişiklikleri gibi dış faktörleri vurgulamıştır. Annesinin sağlık durumu ve ailevi ihtiyaçlar, katılımcının merkeze daha yakın bir yerde bulunma gerekliliğini doğurmuş ve bu, yöneticilik görevinden ayrılmasına yol açmıştır. İç Faktörler: Yöneticiliğin getirdiği ağırlık ve stres, katılımcının bu görevden ayrılmasındaki önemli iç faktörlerden biri olmuştur. Öğretmenliğin yöneticiliğe göre daha rahat olduğunu belirten katılımcı, yöneticiliğin yorucu ve stresli yapısından dolayı bu görevden ayrılmayı tercih etmiştir. Maddi Karşılık ve Yöneticilik Angaryaları: Katılımcı, yöneticiliğin maddi olarak yeterli bir karşılık sunmamasından ve yüksek angarya düzeyinden dolayı bu görevden ayrılma kararı almıştır. Özellikle, yönetici olarak aldığı maaşın, görevin getirdiği sorumluluk ve iş yüküyle orantılı olmadığını hissetmiştir. Yöneticiliğin Profesyonel Tatmini: Katılımcı, yöneticilikte mesleki tatminin öğretmenlikteki kadar yüksek olmadığını belirtmiştir. Ayrıca, yöneticilikteki sorumluluk ve stres düzeyinin yüksekliği, yöneticiliğin cazibesini azaltmış ve öğretmenliğe dönüşü tercih etmesine neden olmuştur. Bu nedenlerle, katılımcı 6, yöneticilik görevinden ayrılarak öğretmenliğe geri dönmeyi seçmiştir.

Katılımcı 7'nin okul yöneticiliğinden ayrılma kararını almasında birkaç önemli faktör rol oynamıştır. İlk olarak, kendisi öğretmenliği daha çok sevdiğini ve idarecilikten ziyade öğretmenlik yapmayı tercih ettiğini ifade ediyor. Ayrıca, yöneticilik görevinin yorucu ve yıpratıcı olduğunu, bu görevde çok fazla fedakarlık gerektirdiğini belirtiyor. Bu durum, onun özel hayatından ve ailesinden çok fazla zaman ayırmasını gerektiriyormuş. Ayrıca, yöneticilik görevinin ekonomik olarak öğretmenlikle karşılaştırıldığında ek bir gelir sağlamaması da önemli bir etken olmuş. Bu faktörlerin

yanı sıra, okul müdürünün ayrılmasının ardından oluşan boşluk ve yeni bir yönetim ekibinin kurulma ihtiyacı da onun yöneticilikten ayrılma kararında etkili olmuş. Katılımcı 7, bu süreçte yeni gelen müdüre fırsat tanımak ve yeni bir ekip kurulmasına alan açmak amacıyla öğretmenliğe geri dönmeyi tercih etmiş. Ayrıca, yöneticilik görevini çok arzulamadığını ve bu rolü kolaylıkla bırakabildiğini de ifade etmiştir.

Katılımcı 8'in okul yöneticiliğinden ayrılmasına iten ana faktörler şunlardır: Mülakat Sisteminin Getirilmesi: Katılımcı, yöneticilik görevine yazılı sınavla başlamış ve mülakat sistemine karşı olduğunu belirtiyor. Yöneticilik atama sisteminde mülakat sisteminin getirilmesi, onun bu görevden ayrılmasının birinci sıradaki sebebi olarak gösteriliyor. Yöneticilik Görev Tanımının Genişliği ve Profesyonellik Eksikliği: Katılımcı, yöneticilik görev tanımının çok geniş olduğunu ve yöneticilerin eğitim dışı birçok konuyla ilgilenmek zorunda kaldığını vurguluyor. Bu durum, hem yöneticilik mesleğinin profesyonellikten yoksun olduğunu hissettiriyor hem de katılımcının bu roldeki rahatsızlığını artırıyor. Yönetici Atamalarındaki Liyakatsizlik ve Adaletsizlik: Katılımcı, yönetici seçimi ve atamalarında liyakat ve adalet eksikliğinden rahatsızlık duyuyor. Bu durum, mesleki memnuniyetsizliğini ve yöneticilikten ayrılma kararını etkileyen önemli bir faktör olarak belirtiliyor. Sistemin Usulsüzlükleri: Katılımcı, sistemdeki usulsüzlüklere ve yanlış uygulamalara maruz kaldığını, bu durumun da kararında etkili olduğunu belirtiyor. Kişisel Duygular ve Huzur Arayışı: Katılımcı, yöneticilik görevinden öğretmenliğe dönüş sürecinde huzur bulduğunu ifade ediyor. Yöneticilikteki zihinsel yorgunluk ve aileye odaklanamama gibi sorunlar, öğretmenliğe dönüş kararında etkili olmuş. Bu faktörler, Katılımcı 8'in okul yöneticiliğinden ayrılma sürecini ve bu kararın arkasındaki nedenleri detaylı bir şekilde açıklamaktadır.

Katılımcı 9'un okul yöneticiliğinden ayrılmasına iten ana faktörler şunlardır: Ulaşım Zorlukları: Katılımcı 9, okul yöneticiliği görevinden ayrılmasının birincil sebebi olarak ulaşım zorluklarını belirtiyor. Uzun süre aynı yerde çalıştıktan sonra, gidiş gelişlerin zorluğu ve bu durumdan kaynaklanan bir değişiklik isteği, okul yöneticiliğinden ayrılma kararında etkili olmuş. Yeni Bir Değişiklik Arzusu: Katılımcı, okul yöneticiliğinde mutlu olduğunu ifade etse de, 12-13 yıl aynı yerde çalıştıktan sonra yeni bir değişiklik arayışı içinde olduğunu belirtiyor. Bu değişiklik isteği, mesleki rotasını öğretmenliğe dönmeye yönlendirmiş. Bu faktörler, Katılımcı 9'un okul yöneticiliğinden ayrılma sürecini ve bu kararın arkasındaki nedenleri açıklamaktadır. Özellikle, bu ayrılık

kararı, mesleki memnuniyetsizlikten ziyade kişisel tercihler ve pratik zorluklarla ilişkilendirilebilir.

Katılımcı 10'un okul yöneticiliğinden ayrılmasına iten faktörler şunlardır: Mülakat Sonucunda Görev Süresinin Uzatılmaması: Katılımcı, okul yöneticiliğinden ayrılmasının birincil sebebi olarak, mülakat sonucunda görev süresinin uzatılmamasını belirtiyor. Mülakat sürecine katılmış ancak görev süresi uzatılmamış. Rahatlama Hissi ve Memnuniyet: Katılımcı, okul yöneticiliğinden ayrıldıktan sonra bir rahatlama hissettiğini belirtiyor. Bu, okul yöneticiliğinin getirdiği sorumlulukların ve stresin kaldırılmasından kaynaklanan bir memnuniyet hissi olabilir. Yöneticilikten Daha Rahat Bir Rol Arayışı: Katılımcı, rehberlik araştırma merkezinde özel eğitim öğretmeni olarak çalışmaya başlamış ve bu rolün daha rahat çalışma şartları sunduğunu ifade etmiş. Bu da okul yöneticiliğinden ayrılmasında etkili olmuş olabilir. Bu faktörler, Katılımcı 10'un okul yöneticiliğinden ayrılma sürecini ve bu kararın arkasındaki nedenleri açıklamaktadır. Özellikle, mülakat sonucu ve sonrasında hissedilen rahatlama ve memnuniyet, bu süreçte önemli rol oynamıştır.

Katılımcı 11'in okul yöneticiliğinden ayrılmasına iten ana faktörler şunlardır: Gerçekleşen Beklentiler ile Farklılık: Katılımcı 11, yöneticilik görevinde, başlangıçta müzikle ilgili çalışmalar yapma beklentisiyle başlamış ancak gerçekte farklı sorumluluklar üstlenmek zorunda kalmış. Bu durum, onun göreviyle ilgili beklentilerinin gerçekleşmemesine ve hayal kırıklığına yol açmış. Ailevi Sebepler ve Zaman Yönetimi Sorunları: Katılımcı, özellikle çocuklarına yeterince zaman ayıramadığını belirtiyor. Yöneticilik görevinin getirdiği ekstra mesai saatleri ve sorumluluklar, aile düzenine uygun olmamış ve bu durum, görevden ayrılma kararını etkilemiş. Ekstra Sorumluluklar ve Yoğunluk: Yöneticilik görevindeki ekstra sorumluluklar ve yoğunluk, Katılımcı 11'in öğretmenlik yaparken daha rahat olduğu düşüncesini pekiştirmiş ve bu durum, yöneticilikten ayrılmasında etkili olmuş. Bu faktörler, Katılımcı 11'in okul yöneticiliğinden ayrılma sürecini ve bu kararın arkasındaki nedenleri açıklamaktadır. Özellikle, beklentiler ile gerçekler arasındaki fark, ailevi sebepler ve iş yükünün artması, bu süreçte önemli rol oynamıştır.

Katılımcı 12, okul yöneticiliği görevini bırakma kararını birkaç nedenle aldı. Yöneticilik görevinin getirdiği sorumluluklar ve yoğun tempo nedeniyle bu görevin öğretmenlik mesleğine kıyasla daha yorucu olduğunu fark etti. Sınıfta olmak, ders

anlatmak ve öğrencilerle doğrudan etkileşimde bulunmak, ona her zaman daha fazla tatmin ve zevk veriyordu. Yöneticilik yaparken yaşadığı rutin ve stres, işine olan heyecanını azalttı ve zamanla bu rolden sıkılmaya başladı. 4+4+4 eğitim sistemi değişikliğini bir fırsat olarak değerlendirerek, özlediği öğretmenlik mesleğine geri dönme kararı aldı. Bu değişiklik, onun için hem mesleki bir yenilenme hem de kişisel bir tatmin kaynağı oldu. Bu bilgi, transkripsiyondaki "SORU 4. Sizi okul yöneticiliği görevini bırakıp tekrar öğretmenliğe yönelten faktörler, nedenler nelerdir?" bölümünden alınmıştır. Katılımcının ifadeleri, öğretmenlik mesleğine olan tutkusunun ve yöneticilik rolünün getirdiği yükün, bu kararda etkili olduğunu göstermektedir.

Katılımcı 13'ün okul yöneticiliğini neden bıraktığına dair doğrudan bir ifade yer almamaktadır. Katılımcı 13, okul yöneticiliği yapma deneyimini ve bu rolün zorluklarını anlatıyor, özellikle okul yöneticiliğinin öğretmenlikten daha zor bir iş olduğunu ve çeşitli rolleri (öğretmenlik, insan kaynakları uzmanlığı, muhasebecilik, koordinatörlük) içerdiğini vurguluyor. Bununla birlikte, transkriptte okul yöneticiliği görevini neden bıraktığına ilişkin net bir açıklama bulunmuyor. Katılımcının okul yöneticiliğinden ayrılma nedenleri hakkında daha fazla bilgi sağlamadığı için, bu konuda kesin bir yorum yapmak mümkün değil. Transkriptin bu konuyla ilgili sınırlı bilgi içermesi nedeniyle, Katılımcı 13'ün okul yöneticiliğini bırakma nedenlerini belirlemek için ek bilgiye veya açıklamalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Katılımcı 14, okul yöneticiliği görevini bırakma kararını birkaç nedene dayandırmıştır. Öncelikle, sorunların çözümünde yasal olarak tam yetkisi olmadığını fark etmiş. Bu, yöneticilik rolünün etkinliğini sınırlayan bir faktör olarak görülmüş. İkinci olarak, çalışma saatlerinin mesai zamanını aşması ve bazen akşamları bile takip edilmesi veya yapılması gereken işlerin olması, görevin yoğunluğunu ve stres seviyesini artırmış. Katılımcı, bu yüksek stres seviyesinin öğretmenliğe göre daha fazla olduğunu belirtmiş. Bu bilgiler transkriptin "4." maddesinden alınmıştır. Katılımcı 14'ün ifadeleri, yöneticilik görevindeki yasal sınırlamaların ve artan iş yükü ile stresin, okul yöneticiliği görevinden ayrılma kararında önemli etkenler olduğunu göstermektedir.

Katılımcı 15, okul yöneticiliği görevini bırakma kararını çeşitli nedenlere dayandırmıştır. Birincisi, sınav ve mülakat sisteminin yapılış şekillerinden hoşnut olmamasıdır. Katılımcı bu sistemlerin uygulanış biçimini beğenmemiş. İkinci olarak, görev süresi dolduğunda okullarda uygulanan rotasyon gibi politikalara sıcak bakmamış.

Bu tür politikaların hayatında köklü değişiklikler gerektireceğini düşünmüş. Sonuç olarak, bu sebeplerden dolayı öğretmenliğe geri dönmüş. Katılımcı, öğretmenliğe geri dönmenin otomatik bir süreç olduğunu, yani sınava girmemeyi tercih etmesi ya da başvurusunu uzatmaması durumunda otomatik olarak öğretmenliğe döneceğini ifade etmiş. Bu bilgiler transkriptin "4." maddesinden alınmıştır. Katılımcı 15'in ifadeleri, yöneticilik görevinden ayrılmasının sistemle ilgili memnuniyetsizlikler ve kariyerindeki istikrarı koruma isteği gibi faktörlere dayandığını göstermektedir.

Katılımcı 16, okul yöneticiliğinden ayrılma nedenlerini şu şekilde açıklıyor:

a) Maaşın Emek Karşılığını Vermemesi: Katılımcı, okul yöneticisi olarak çalışırken maaşın verilen emeği karşılamadığını düşündüğünü ifade ediyor. Bu, maddi olarak tatmin edici olmayan bir durum olarak görülmekte ve okul yöneticiliği pozisyonunu sürdürmenin zorluğunu yansıtmaktadır.

b) Yaz Tatillerinin Olmaması: Katılımcı, okul yöneticisi olarak çalışırken yaz tatillerinin olmamasının kendisini negatif etkilediğini belirtiyor. Yaz tatilleri, öğretmenler için önemli bir dinlenme ve yeniden enerji toplama fırsattır ve bu tatillerin olmaması, okul yöneticiliğinin ayrılmaya iten bir faktör olarak görünmektedir. Katılımcı 16, bu nedenlerle okul yöneticiliği pozisyonunu bırakmış gibi görünmektedir. Özellikle maddi tatminin eksikliği ve yaz tatillerinin olmaması, bu kararın arkasındaki ana itici güçler olarak öne çıkmaktadır. Bu faktörler, onun öğretmenlik pozisyonuna geri dönme kararını etkileyebilir ve bu deneyimlerden çıkardığı derslerle ilerideki kariyer tercihlerini şekillendirebilir.

Katılımcı 17, okul yöneticiliği pozisyonunu bırakma nedenlerini şu şekilde açıklıyor:

a) Sorumluluk-Yetki Dengesizliği: Katılımcı, okul yöneticisi olarak görev yaparken sorumluluklarının fazla olduğunu, ancak yetkisinin yetersiz olduğunu ifade ediyor. Okul müdürünün çok sayıda görevi üstlenmesi gerektiğini ve bu görevlerin çoğunun işçi, memur, temizlikçi gibi fiziksel görevler olduğunu belirtiyor. Bu durum, yöneticilerin fazla sorumluluğun altında ezildiği ve yetki eksikliği nedeniyle sorunları çözmede zorlandığı bir durumu yansıtıyor.

b) Öğretmenlikteki Duygu: Katılımcı, öğretmenlik mesleğini öğrencilerin gelişimine dokunma ve onlara yeni şeyler öğretme açısından olumlu bir şekilde tanımlıyor. Öğrencilerin başarıları ve öğrencilerle kurulan duygusal bağın, öğretmenlik mesleğini değerli ve tatmin edici kıldığını belirtiyor.

c) Öğrencilere Dokunma İsteği: Katılımcı, öğretmen olarak çalışırken öğrencilere dokunmanın ve onların gelişimini gözlemlemenin çok güzel bir duygu olduğunu vurguluyor. Özellikle öğrencilerin yeni şeyler öğrenirken gösterdikleri ilerlemeler, onun için öğretmenliğin değerini artırıyor. Bu nedenlerle, Katılımcı 17, okul yöneticiliği pozisyonundan ayrılmaya karar vermiş gibi görünüyor. Sorumluluk-yetki dengesizliği, öğretmenlikteki duygusal tatmin ve öğrencilere dokunma isteği gibi faktörler, bu kararı etkileyen önemli etkenler olarak karşımıza çıkıyor. Bu deneyimler, onun öğretmenlik mesleğine geri dönme kararını motive edebilir.

Bu tema kapsamında katılımcıların kendi ifadelerinden alıntı örnekleri şu şekildedir:

...İdareci olduğunda gece ya da gündüz okulun aklımdan çıktığı 1 saati bile hatırlamıyorum. Bu durum benim için olumsuz bir şey çünkü o zaman artık bu durum üzerimde yük olmaya başlamıştı. Benim saçlarımın az da olsa ağırmaya başlaması o yıllara denk geldi. Mesela yazın okul boyanacak ve okulun maddi imkanı kısıtlı. Buna dertleniliyor. Ya da okulda güvenlik problemi var buna dertleniliyor. Öğretmenken bunlar düşünülüyor..., ...Ben o an öğretmen olsam sorumluluğum daha az olur diye düşündüm. Mesela o an yanımda 5-6 kişi vardı ve benden extra bir şeyler talep ediyorlardı. O an öğretmen olsam benden bu şekilde bir şeyler talep etmiyor olacaktı. Kendi işimi yapıyor olacaktım. Bu konuda yönetim ile aynı şeyleri düşünemediğimiz şeyler olmuştur. Bu durum da beni etkiledi... [K1]

...Yöneticiliğe gelirse, yöneticilik bana göre daha basit bir görev. "Ağır" ya da zor kelimesine dikkat etmemiz lazım. Ya da "kolay" ya da "zor" kelimesiyle ifade edebiliriz. Müdürün verdiği işi yapmak kolay bir iş. Profesyonellik istemez. Lakin "ağır" bir iş. Neden? Çünkü çok fazla iş yükün var. Yani gereksiz sayılabilecek şeylerle uğraşırsın. O yüzden ağırdır. Zamanını alır. Ama yaptığın iş basit bir iştir. Yani bunu şöyle örneklendirebilirim. Mesela bir bina yapılıyor. Onun en zor işini aslında mimar yapar. Dinamiğini falan hesaplamaları var. En kolay işi ise inşaatta amele olan kişi yapıyor. Altan yukarıya tuğlayı taşıyor. Bu kolay bir iş. Ama ağır bir iş... [K2]

... Zaten Milli Eğitimdeki arkadaşların ısrarı ve hatırıyla ben bu işe girdim. Olaylara bizim gibi bakan, bazı sorunları kendine dert edinen birilerine baktıklarını söylediler. Biraz da gaz verdiler bana. ve yönetici oldum. Fakat baktım ki yöneticiliğin böyle cicim ayları geçince yorulmaya başladım. 1 yıl geçti ben aynı kişilere gittim ve bırakacağımı söyledim. Onlar da "sabret" dediler, "şöyle yaparsan düzelir" dediler. Öyle sabret sabret diyerek 1 yıl daha geçti. Sonra eski çalıştığım okulda bir boşluk oluştu. Burada çalışır mısın dediler eski okulumda. Boş kadro vardı. Geleyim dedim... [K3]

...Yani yöneticiliğe göre hani ben kendi şeyime kendi yapıma öğretmenlik. Ben yöneticilik bana pek uymadı. O yüzden farklı şeyleri denedik. Müdür yardımcılığı, müdür baş yardımcılığı, müdürlük falan denedik. Dedim yani benim yapıma uygun değil. O yüzden bıraktık yani..., ...şimdi okul yöneticiliğinde prosedürler biraz fazla. O beni biraz sıkıyordu o işlerle uğraşmak bana, benim yapıma uygun değildi. O yüzden dedim ya ben öğrencilerim

ile konuşmak işte dersimi anlatmam gereken konu neyse onu anlatmak daha önemli dedim yani... [K5]

..Birinci sırada mülakat sisteminin gelmesi idi sebeplerden. İkinci sıradaki şey ise genel sisteme karşıydım. Okulda bir yönetici olarak öğrenci sigortalarını sgk memuru gibi takip etmek zorundaydık mesela. Mutlaka yapmak zorundasınız bu sigortayı aksi takdirde SGK'dan ceza yiyorsunuz. Ben eğitim yöneticisiyim SGK dan nasıl ceza yerim ki? Eğitim yöneticiliğinde görev tanımlamalarının bir sınırı yok. İhaleler, öğrenci sigortaları vs. ihale yapıyorum ben ihale. Kamu ihale Kanunu'nu bilmek zorundasın. Bu eğitim yöneticilerinin öğretmenler dışında eğitim yönetimi bölümü şeklinde olup konunun uzmanı olması lazım. Ben o zaman yönetici idim. Sistem bana "6 saat te derse gireceksin" diyor. 6 saat ders ne demek. 1 gün yapar. Geriye kalıyor 4 gün. Nöbetçi müdür yardımcısı aynı zamanda. 6 saat derse girme zorunluluğun var. Eğer bunu madde madde olarak sıralayacak olursak 1. Si mülakatın gelmiş olması. 2. Si görev tanımının çok geniş olması. Yani yöneticinin okulun yönetimin dışında bir çok şeyle daha ilgileniyor olması..., ... Yönetici iken evinize gittiğiniz zaman sorunlar devam ediyor. Zihnim sürekli doluydu. Yarınki de değil, akşam da telefonunuz çalabiliyor. Dolayısıyla zihin sürekli meşgul. Aileye odaklanamıyorsun çocuklarına odaklanamıyorsun. Ben yöneticiliği bıraktınca daha huzurlu olduğumu farkettim... [K8]

...Ayrılma sürecinde daha çok yani çok uzun yıllar oraya gittiğim için oraya da böyle gidiş geliş şartları biraz zor olduğu için artık merkeze gelmek istedim. Merkezde de boşluk olmadığı için istifa edip öğretmen olarak gelme imkânı doğdu kendim değerlendirmek istedim... [K9]

...Mesela normal öğretmenlikte örnek veriyorum boş dersin olur boş günün olur. Ondan sonra veya resmi tatillerde tatilini yaparsın. İşte yarı yıl tatilinde tatilini yaparsın. Yöneticilikte bunları yapamıyorsun. Dolayısıyla bunlar ekstradan bir yorgunluk getiriyor... [K11]

...Okul yöneticiliği görevine başladıktan sonra bu görevi de sevdim. Sürekli faal bir şekilde çalıştım. Ama öğretmenliğe kıyasla daha yorucuydu. Ama sınıfta olmak, ders anlatmak bana hep daha zevkli geldi. Öğretmenlik kendimi daha değerli hissettiriyordu. 7-8 yıl yöneticilik yapınca bi işten sıkılmaya zevk almamaya başladım. 4+4+4 sistemi nün fırsat bilerek istifa edip öğretmenliğe geri döndüm... [K12]

...İş yükünün fazla olması ve bu iş yükünün maddi getirisinin yüke göre yeterli olmaması faktörleri... [K13]

...Sorunların çözümü noktasında yasal olarak tam yetkim olmadığını fark ettim. Ayrıca çalışma saatlerinin mesai zamanını aştığına şahit oldum. Bazen akşamları bile yapılması gereken ya da takip edilmesi gereken işler oldu. Stres seviyesinin öğretmenliğe göre fazla olduğunu fark ettim... [K14]

...Sınav ve mülakat sisteminin yapılış şekilleri hoşuma gitmemişti. Ayrıca görev süresi dolduğunda her okulda rotasyon gibi uygulamalara çok sıcak bakmadım. Farklı okul zorunlu seçeneklerinde hayatımda köklü değişiklikler gerekecekti. Bu sebepten dolayı öğretmenliğe geri döndüm. geri döndüm derken zaten sınava girmeyim başvurunuzu uzatmazsanız zaten otomatik olarak öğretmenliğe dönmüş oluyorsunuz. Yani öğretmenliğe geri dönmek için efor harcamanıza gerek olmuyor... [K15]

...İstikrarlı da olsa maaşın verilen emeği karşılamadığını düşündüm. Ayrıca yaz tatillerimin olmaması beni negatif etkiledi. Kişisel kariyer konusunda ise yapmış olduğum yöneticilik görevi kayıtlara geçti ve özgeçmişimde yer aldı. Bu anlamda ileriki yıllarda bu mesleki deneyimin bana katkı sağlayacağını düşünüyorum... [K16]

...Okul yöneticiliğini bırakmamda en önemli faktör sorumluluğun çok ama yaptırımın yetersiz olması. Zira okul müdürü okulun her şeyinden sorumluymuş gibi bir anlayış var ülkemizde okul müdürü bazen işçi, memur, temizlikçi, onarımcı vs. görevleri yerine getirmesi gerekiyor. Öğretmen ise dersine girdiği andan itibaren öğrencileriyle ilgilenen onların gelişimini gören ve yeni şeyler öğrendiğinde mutlu olan kişidir. Öğrenciye dokunmak gerçekten çok güzel bir duygu... [K17]

Katılımcıların kendi ifadelerinden alıntı örneklerinden de anlaşılabilceği üzere, okul yöneticiliği görevinden ayrılma nedenlerinin çeşitlilik gösterdiğini ve genellikle yöneticilik rolünün getirdiği ağır yük ve sorumluluklara bağlı olduğunu göstermektedir. Katılımcılar, yöneticilik görevinden ayrılma süreçlerinde hem kişisel hem de profesyonel nedenler ifade etmektedir. K1, K3 ve K17 gibi katılımcılar, yöneticilik görevinin sürekli stres ve yoğun iş yükü getirdiğini belirtmektedir. Özellikle K1 ve K17, yöneticiliğin getirdiği sürekli sorumluluk duygusu ve aşırı yükün kendilerini fiziksel ve zihinsel olarak yordüğünü ifade etmektedir. K2, K8 ve K13, yöneticilik görevinin basit ama ağır olduğunu ve fazla iş yüküyle uğraşmak zorunda kaldıklarını vurgulamaktadır. K2 ve K8, bu yükün zamanlarını almasının ve aile hayatlarına odaklanmalarını engellemesinin önemli bir neden olduğunu belirtmektedir. K5, K9 ve K14, yöneticilik pozisyonunun kişisel yapılara ve tercihlere uymadığını ifade etmektedir. K5 ve K14, özellikle prosedürlerin fazlalığı ve yasal olarak sınırlı yetkilerinin, yöneticilikten ayrılmasında önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. K11 ve K12, yöneticilik görevinin, öğretmenlik mesleğine göre daha yorucu olduğunu ve kişisel tatmin sağlamadığını dile getirmektedir. Özellikle K12, öğretmenlikte kendini daha değerli hissettiği için yöneticilikten ayrılmıştır. K15 ve K16, sistemin yapılış şekilleri ve maaşın verilen emeği karşılamaması gibi profesyonel nedenlerden dolayı yöneticilik görevinden ayrılmışlardır. K15, rotasyon uygulamalarına sıcak bakmaması ve K16, maaşın yeterli olmaması sebebiyle bu kararı almıştır. Bu analiz, okul yöneticiliği görevinden ayrılmanın çok boyutlu bir süreç olduğunu göstermektedir. Yöneticilik pozisyonu, ağır sorumluluklar, sürekli stres, yoğun iş yükü ve kişisel yapılara uymama gibi nedenlerle katılımcılar tarafından terk edilmiştir. Bu ayrılık süreçleri, yöneticilik rolünün zorluklarını ve bu rolün kişisel ve profesyonel hayata etkilerini açıkça ortaya koymaktadır.

4.5. Okul Yöneticiliği Öncesi ve Sonrası Öğretmenlik Deneyimlerine Dair Bulgular

Tablo 14. Okul Yöneticiliği Öncesi ve Sonrası Öğretmenlik Deneyimlerine Yönelik Algılara Dair Kategori, Kod ve Alt Kodlar

Kategori	Kod	N	Alt Kodlar
Mesleki ve Kişisel Gelişim	Mesleki ve Kişisel Gelişim	14	Adaptasyon ve Değişim [K6], Alan Uzmanlığı [K5], Değişen Öğretmenlik Algısı [K3],

			Değişen Öğretmenlik Perspektifi ve Yaklaşımları [K1], Duygusal Dönüşüm [K8], Eğitimde Rol ve Sorumluluk Algısı [K2], Eğitimdeki Kişisel Katkı ve Yaratıcılık [K7], Empati Gelişimi [K8], Geniş Perspektif Kazanımı [K14], İdarecilikten Kazanılan Deneyimler [K10], Yöneticilik Tecrübesinin Yeterliliği [K3], Yöneticilikten Sonra Artan Mesleki Tatmin [K3], Yöneticilikten Sonra Mesleki Bakış [K3], Yöneticilikten Sonra Öğretmenlerle İlişki [K3]
	Mesleki Gelişim ve Yeniden Keşif	15	İdari Görevlerden Kazanılan Bilgi [K3], Karar Verme Yeteneğinin Gelişimi [K3], Kariyer Yolculuğunda Gelişim [K6], Mesleki Değişim Süreci [K9], Mesleki Dönüşüm ve Perspektif Değişikliği [K10], Mesleki Dönüşüm ve Yeniden Keşif [K2], Mesleki Geçiş ve Adaptasyon [K10], Mesleki Hazırlık ve Beklentiler [K10], Mesleki Kimlik ve Gelişim [K7], Mesleki Kimlikteki Değişim ve Dönüşüm [K7], Mesleki Kimlikteki Değişim ve Uyum [K7], Mesleki Motivasyon ve Etkinlik [K2], Mesleki Rol Çatışması ve Uyum [K7], Mesleki Rol ve Kimlik Değişimi [K4], Mesleki Seçim ve Motivasyon [K10],
	Mesleki ve Kişisel Algılama	8	İdari İşlere Yaklaşım [K12], İdealist Yöneticiler [K8], İdealizm ve Mutluluk [K8], Kurumsal Yapının Etkisi [K3], Mesleki Algı ve Yansıma [K10], Mesleki Kimlik [K7], Mesleki Rol ve Algıdaki Değişiklikler [K10], Mesleki ve Kişisel Yansımalar [K1],
	Mesleki ve Kişisel Gelişim	3	Yenilenen Motivasyon [K3], Yenilik Arayışı [K13], Profesyonel ve Kişisel Gelişim [K2],
Zorluklar, Mücadeleler ve Denge	Zorluklar ve Mücadeleler	8	Arkadaşlarla Az Görüşme [K11], Beklenmedik Görevler [K11], Çok Yönlü Sorumluluk [K8], Eğitimdeki Mücadeleler ve Zorluklar [K7], Eğitimdeki Zorluklar ve Fırsatlar [K7], Eğitim Yöneticiliğinin Eksikliği [K8], İdarecilikteki Sınırlılıklar [K11], İdarecilik Sonrası Mesleki Yorgunluk [K2]
	Mesleki Zorluklar ve Dönüşüm	7	İdari Görevlerin Eğitim Üzerindeki Etkisi [K2], İlahiyat Uzmanlığı [K5], İş Tanımının Belirsizliği [K11], Liyakatsizlik ve Adaletsizlik [K8], Mesleki Rol Değişikliklerinin Etkisi [K1],

			Mesleki Rol Değişikliklerinin Genel Etkisi [K1], Mesleki Rol ve Sorumluluk [K10],
			Öğretmenlikteki Sınırlar [K13], Öğretmenlikteki Yorulma [K2], Okul Yöneticilerine Destek [K12], Okuldaki Problemlere Yaklaşım [K12], Profesyonellik Eksikliği [K8], Prosedür Yüğü [K5], Rol ve Sorumluluk Farklılıkları [K6], Rutin ve Sıkıcılık [K13],
	Mesleki Zorluklar ve Sistemsel Sorunlar	15	Sessiz Ortam Tercihi [K13], Sistemle Mücadele [K8], Sistemle Uyuşmazlık [K8], Sistemsel Eleştiriler [K6], Sistemsel Sorunlar ve Tepkiler [K6], Sistemsel Sorunlara Bakış [K6], Uyum Problemi [K12],
	Mesleki Zorluklar ve Denge	6	Yöneticilik ve İş-Yaşam Dengesi [K3], Yöneticilikte Zaman Kısıtlaması [K11], Yöneticilikteki Ekstra Sorumluluklar [K11], Yöneticilikteki Zorluk [K13], Yönetim Baskısı [K8], Zorlukların Farkındalığı [K5]
	Mesleki Değişim ve Dönüşüm	9	Çeşitli Okul Türleri [K5], Eğitim Sistemine Yönetici Perspektifi [K2], Eğitimdeki Değişiklik Algısı [K2], Eğitimdeki Rol Değişiklikleri [K7], Fen Lisesi Deneyimi [K5], Görev Değişikliği Algısı [K14], İdareci Perspektifinden Öğretmenlik [K2], İdarecilik Deneyimleri [K10], İdarecilik Sonrası Değişim [K10]
Mesleki Değişim, Dönüşüm ve Adaptasyon	Mesleki Yeniden Keşif ve Uyum	11	Mesleki Yeniden Keşif [K2], Mesleki Yeniden Uyum [K9], Mesleki Sorumluluk ve Adaptasyon [K10], Öğretmen Kimliğine Geri Dönüş [K4], Öğretmenliğe Dönüş [K8], Öğretmenliğe Dönüşte Yenilenme Hissi [K2], Öğretmenliğin Dönüşümü [K2], Öğretmenlik ve Yöneticilik Arasındaki Geçiş [K4], Öğretmenlikte Mesleki Bağlılık [K2], Öğretmenlikte Rol ve Sorumluluk Algısı [K2], Öğretmenlikte Yenilenme ve Canlanma [K2]
	Mesleki Değişim, Dönüşüm ve Adaptasyon	25	İdari Görevlerin Eğitim Üzerindeki Etkisi [K2], Mevzuata Hakimiyet [K16], Mülakat Sistemine Karşıtlık [K8], Öğretmenlik Görevlerindeki Aksaklıklar [K11],

			<p>Öğretmenlik ve Yöneticilik Arasındaki Fark [K4], Öğretmenlik ve Yöneticilik Deneyiminin Etkileşimi [K9], Öğretmenlikteki Bağımsızlık [K3], Öğretmenlikteki Değişim [K3], Öğretmenlikteki Dinamizm [K2], Öğretmenlikteki Esneklik [K13], Öğretmenlikteki Fırsatlar ve Özgürlük [K7], Öğretmenlikteki Gelişim Fırsatları [K7], Öğretmenlikteki Mesleki Değişim [K2], Öğretmenlikteki Mesleki Dönüşüm [K9], Öğretmenlikteki Mesleki Özgürlük [K9], Öğretmenlikteki Rol Değişimi [K9], Öğretmenlikteki Uyum Süreci [K9],</p> <p>Öğretmenlikteki Yenilenen Bakış Açısı [K1], Öğretmenlikteki Yenilikler [K9], Öğretmenlikteki Yetkinlik Artışı [K3], Profesyonel Gelişim [K8], Profesyonel ve Kişisel Gelişim [K2], Sürekli Öğrenme ve Gelişim [K7], Yeniden Öğretmen Olmak [K4], Yeniden Öğretmenlik Rolüne Uyum [K9]</p>
	Öğretmenlik Yaklaşımları ve Adaptasyon	6	<p>Yöneticilik Sonrası Öğretmenlik Yaklaşımı [K2],[K3],[K4],, [K7], Yöneticilik Sonrası Öğretmenlikteki Değişiklikler [K7], Yöneticilik Sonrası Uyum Süreci [K11]</p>
Kişisel ve Mesleki Tatmin	Kişisel ve Mesleki Tatmin	24	<p>Aile ve Zihinsel Odak [K8], Duygusal ve Mesleki Tatmin [K6], Eğitim Sistemine Katkı Sağlama Arzusu [K4], Eğitimdeki Kişisel Katkı ve Sorumluluk [K7], Empati ve Anlayış [K8], Etki Alanının Farkındalığı [K2], Fedakarlık ve Emek [K15], Huzur Bulma [K8], İdarecilerle Empati [K5], Maaş ve Ek Ders [K16], Maaşın İstikrarı [K16], Meslek Sevgisi ve Bağlılık [K4], Mesleki Tatmin ve Değerlendirme [K10], Mesleki Tatmin ve Motivasyon [K2], Mesleki Tatmin ve Yeni Rol Adaptasyonu [K10], Öğrenci Başarısıyla Haz [K8], Öğrenci Potansiyelini Keşfetme [K14], Öğrenci ve Veli İlişkisi [K6], Öğrencilerle Yakın İlişki [K6], Öğretmenlik İdealleri [K8], Öğretmenlik Mesleğine Yaklaşım [K7], Öğretmenlik Mesleğine Duyulan Bağlılık [K7], Öğretmenlik Tutkusu ve Bağlılık [K7], Öğretmenlikte Tatmin [K3]</p>
	Mesleki ve Kişisel Tatmin ve Mutluluk	8	<p>Öğretmenlikteki Huzur ve Mutluluk [K9], Öğretmenlikteki Memnuniyet [K11], Öğretmenlikteki Tatmin [K16],</p>

			Özgür Çalışma Ortamı [K11], Özgürlük Hissi [K5], Rahatlama Hissi [K14], Sosyal Hayata Dönüş [K3], Yeniden Aile Ortamına Dönüş [K11]
Mesleki Algı, İmaj ve Yeniden Keşif	Mesleki Algı ve İmaj	5	Öğretmenlik Algısı [K14], Öğretmenlik Algısı [K16], Öğretmenlik Rolünün Derinleşmesi [K16], Öğretmenlik Rolünün Evrimi [K7], Öğretmenlikteki Derinleşen Anlayış [K1]
	Rol ve Algı Değişiklikleri	3	Profesyonel Görüş ve Yaklaşımlarda Değişim [K1], Rol Algısında Değişim [K3], Sistemik İşleyişe Eleştirel Bakış [K2]
Yöneticilik Deneyimi ve Etkileri	Yöneticilik Deneyiminden Kazanımlar ve Etkiler	40	Yönetici Olarak Eğitim [K8], Yöneticilik Algısı [K8], Yöneticilik Deneyimi Sonrası Anlayış [K15], Yöneticilik Deneyiminden Kazanımlar [K11], Yöneticilik Deneyiminin Etkisi [K12], [K4], Yöneticilik Deneyiminin Kişisel Katkıları [K1], Yöneticilik Deneyiminin Mesleki Görüşe Etkisi [K4], Yöneticilik Deneyiminin Mesleki ve Kişisel Katkıları [K1], Yöneticilik Deneyiminin Öğretmenliğe Etkisi [K4], Yöneticilik Görevinden Alınan Dersler [K7], Yöneticilik Görevinden Ayrılma Süreci [K7], Yöneticilik Motivasyonu [K8], Yöneticilik Rolündeki Farklılıklar [K11], Yöneticilik Sonrası Bakış Açısı [K4], Yöneticilik Sonrası Mesleki Tatmin [K7], Yöneticilik Sonrası Öğretmenlik Algısı [K7], Yöneticilik Sonrası Öğretmenlik Kararı [K4], Yöneticilik Sonrası Öğretmenlik Rolüne Uyum [K7], Yöneticilik Sonrası Perspektif [K3], [K6], Yöneticilik Süreci Değerlendirmesi [K3], Yöneticilik Sürecindeki Sorumluluklar [K3], Yöneticilik Tecrübesinden Kazanımlar [K4], Yöneticilik Tecrübesinden Öğrenme [K11], Yöneticilik Tecrübesinin Etkileri [K3], Yöneticilik Tecrübesinin Etkisi [K3], [K4], [K9], Yöneticilik Tecrübesinin Katkısı [K6], Yöneticilik Tecrübesinin Kişisel Yansımaları [K1], Yöneticilik Tecrübesinin Öğretmenliğe Etkisi [K9], Yöneticilik Tecrübesinin Öğretmenlik Üzerine Etkileri [K7], Yöneticilik ve Öğretmenlik Arasındaki Etkileşim [K1], Yöneticilik ve Öğretmenlik Arasındaki Farklar [K4], [K9], [K7], Yöneticilikten Kazanılan Deneyim [K3], [K6], Yöneticilikten Kazanılan Perspektif [K6], Yöneticilikten Öğrenim [K5], Yöneticilikten Öğretmenliğe Dönüş [K2], [K4], [K8], Yöneticilikten Öğretmenliğe Geçiş [K16], [K3], [K4], Yöneticilikten Önceki Öğretmenlik Perspektifi [K1], Yöneticilikten Önceki Rol ve Tutum [K4], Yöneticilikten Sonraki Öğretmenlik [K4]

Sosyal ve Mesleki Etkileşimler	Sosyal ve Mesleki Etkileşimler	4	Yöneticilikten Öğretmenliğe Dönüşte Sosyal Hayata Etki [K11], Yöneticilikten Öğretmenliğe Dönüşün Olumlu Algılanması [K11], Yöneticilikten Soğukluk ve Öğretmenliğe Yönelme [K4], Yöneticilikten Uzaklaşma [K5]
--------------------------------	--------------------------------	---	--

Tablo 14’de yer alan bulgular incelendiğinde, katılımcıların okul yöneticiliği öncesi ve sonrası öğretmenlik deneyimlerine dair algıları “Mesleki ve Kişisel Gelişim”, “Zorluklar, Mücadeleler ve Denge”, “Mesleki Değişim, Dönüşüm ve Adaptasyon”, “Kişisel ve Mesleki Tatmin”, “Mesleki Algı, İmaj ve Yeniden Keşif”, “Yöneticilik Deneyimi ve Etkileri” ve “Sosyal ve Mesleki Etkileşimler” kategorilerinde sınıflandırılmıştır. “Mesleki ve Kişisel Gelişim”, kategorisinde elde edilen kodlar mesleki ve kişisel gelişim (n = 14), mesleki gelişim ve yeniden keşif (n = 15), mesleki ve kişisel algılama (n = 8), mesleki ve kişisel gelişim (n = 3); “Zorluklar, Mücadeleler ve Denge” kategorisinde elde edilen kodlar zorluklar ve mücadeleler (n = 8), mesleki zorluklar ve dönüşüm (n = 7), mesleki zorluklar ve sistemsel sorunlar (n = 15), mesleki zorluklar ve denge (n = 6); “Mesleki Değişim, Dönüşüm ve Adaptasyon” kategorisinde elde edilen kodlar mesleki değişim ve dönüşüm (n = 9), mesleki yeniden keşif ve uyum (n = 11), mesleki değişim, dönüşüm ve adaptasyon (n = 25), öğretmenlik yaklaşımları ve adaptasyon (n = 6); “Kişisel ve Mesleki Tatmin” kategorisinde elde edilen kodlar kişisel ve mesleki tatmin (n = 24), mesleki ve kişisel tatmin ve mutluluk (n = 8); “Mesleki Algı, İmaj ve Yeniden Keşif” kategorisinde elde edilen kodlar mesleki algı ve imaj (n = 5), rol ve algı değişiklikleri (n = 3); “Yöneticilik Deneyimi ve Etkileri” kategorisinde elde edilen kodlar yöneticilik deneyiminden kazanımlar ve etkiler (n = 40) “Sosyal ve Mesleki Etkileşimler” kategorisinde elde edilen kodlar sosyal ve mesleki etkileşimler (n = 4) olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 14’teki veriler, okul yöneticiliğinden sonra öğretmenliğe dönen bireylerin deneyimleri üzerine kapsamlı bir bakış sunmaktadır. Bu bulgular, katılımcıların mesleki ve kişisel gelişim, zorluklar ve mücadeleler, mesleki değişim ve adaptasyon, kişisel ve mesleki tatmin, mesleki algı ve imaj, yöneticilik deneyimi ve etkileri, ve sosyal ve mesleki etkileşimler gibi çeşitli kategoriler altında yaşadıkları deneyimleri detaylı bir şekilde ortaya koymaktadır. Her kategori, katılımcıların öğretmenlik mesleğine ve kendi kişisel gelişimlerine nasıl yaklaştıklarını, karşılaştıkları zorlukları, mesleki rol

değişikliklerini, tatmin düzeylerini, mesleki algılarını ve yöneticilik deneyimlerinin etkilerini farklı açılardan ele alıyor. Özellikle, "Mesleki ve Kişisel Gelişim" ve "Mesleki Değişim, Dönüşüm ve Adaptasyon" kategorilerindeki bulgular, yöneticilik tecrübesinin bireylerin mesleki bakış açılarını, motivasyonlarını ve adaptasyon yeteneklerini nasıl etkilediğini gösteriyor. "Zorluklar, Mücadeleler ve Denge" kategorisi ise, öğretmenlik ve yöneticilik rolleri arasındaki geçiş sürecinde yaşanan zorlukları ve bu rollerin dengelemesini vurguluyor. Bu bağlamda, Tablo 14 'teki bulgulardan hareketle şunu söylemek mümkündür: Okul yöneticiliğinden sonra öğretmenliğe dönen bireyler, mesleki ve kişisel gelişimlerinde önemli değişimler ve dönüşümler yaşamakta, bu süreçte çeşitli zorluklar ve adaptasyon ihtiyaçlarıyla karşılaşmakta, ancak aynı zamanda mesleki ve kişisel tatminlerinde artışlar gözlemlemekteler. Bu deneyimler, hem mesleki kimliklerinde hem de kişisel yaşamlarında derin etkileşimler ve dönüşümler yaşandığını göstermektedir.

Katılımcı 1, okul yöneticisi olmadan önceki öğretmenlik bakış açısını, yöneticilik deneyimi sonrası öğretmenliğe döndüğünde yaşadığı deneyimlerle kıyasladığında birkaç önemli farklılık olduğunu belirtmiştir. Bu farklılıklar, özellikle idarecilikten kazandığı perspektif ve anlayışla ilgilidir. Empati ve Anlayış: Katılımcı, yöneticilik deneyiminden sonra öğretmenlik yaparken, okul yöneticilerinin kararlarına daha fazla empati ve anlayış gösterdiğini ifade etmiştir. Önceki öğretmenlik deneyimlerinde belki eleştirel veya sorgulayıcı bir tutum sergileyebilecekken, yöneticilik deneyimi sonrası, yöneticilerin neden belirli görevleri atadıklarını veya belirli kararlar aldıklarını daha iyi anlamaya başladığını belirtmiştir. Stres ve Sorumlulukları Azaltma: Yöneticilik yaparken öğretmenlerin üzerindeki stres ve sorumlulukların farkına vardıktan sonra, öğretmen olarak dönüş yaptığında bu stres ve sorumlulukları kendi üzerinden azaltma konusunda daha bilinçli davrandığını dile getirmiştir. Örneğin, yöneticinin verdiği görevler karşısında "neden bana bu görev verildi" gibi düşünceler yerine, "bu görevi yapmak gerekiyor ve birinin yapması lazım" şeklinde daha pratik bir yaklaşım sergilediğini anlatmıştır. Meslektaşlar ve Öğrencilere Yaklaşım: Yöneticilik deneyiminin ardından, meslektaşlarına ve öğrencilere karşı daha anlayışlı ve toleranslı olduğunu belirtmiştir. Öğretmenler odasındaki konuşmaların ve tartışmaların öğrenciler üzerindeki etkisini anlamış ve bu tür etkileşimleri minimize etmeye çalışmıştır. Eğitimci Olarak Algılanma: Yöneticilik yaptıktan sonra, öğretmenlik yaparken, diğer insanlar tarafından hâlâ bir eğitimci olarak algılandığını ve fikirlerinin değerli bulunduğunu hissetmiştir. Bu durum,

yöneticilik deneyiminin onun eğitimcilik kimliğini güçlendirdiğini göstermektedir. Sonuç olarak, Katılımcı 1'in yöneticilik deneyimi, ona öğretmenlik mesleğine daha geniş bir perspektiften bakma, stres ve sorumlulukları yönetme, meslektaşları ve öğrencilerle ilişkilerinde daha anlayışlı olma ve eğitimcilik rolüne daha fazla değer verme konusunda yardımcı olmuştur. Bu deneyimler, onun öğretmenlik pratiğini zenginleştirmiş ve mesleki gelişimine katkıda bulunmuştur.

Katılımcı 2, Sorumluluklar ve Görevler: Okul yöneticisi olarak çalışırken, daha büyük bir sorumluluk yükü taşıdığı için yönetim, bütçe planlaması, öğretmenlerin yönetimi gibi idari görevlere daha fazla odaklanmış olabilir. Öğretmenlik döneminde ise öğrencilere eğitim verme, sınıf düzenini sağlama gibi daha öğretmenlikle ilgili görevlere daha fazla zaman ayırabilir. İş Yükü ve Zaman Yönetimi: Okul yöneticiliği, öğretmenlikten daha yoğun bir iş yüküne sahip olabilir. Bu nedenle zaman yönetimi becerilerini geliştirmesi gerekebilir. Öğretmenlik döneminde ise daha çok sınıf içi etkileşimlere odaklanma fırsatı bulabilir. Karar Verme Yetkisi: Okul yöneticisi olarak, okulun genel yönetimine dair daha fazla karar alma yetkisi ve sorumluluğu olabilir. Öğretmen olarak ise daha çok sınıf düzeyindeki kararlar üzerinde kontrol sahibi olabilir. Öğrenci İlişkileri: Okul yöneticisi olarak daha az doğrudan öğrenci ile etkileşimde bulunabilir. Öğretmen olarak ise öğrencilerle daha sık temas halinde olabilir ve öğrencilerle daha yakın ilişkiler kurabilir. Hedefler ve Vizyon: Okul yöneticisi olarak okulun genel hedeflerini belirleme ve okulun vizyonunu oluşturma görevine daha fazla katkıda bulunabilir. Öğretmen olarak ise daha çok sınıf düzeyindeki eğitim hedefleri üzerine odaklanabilir. Değerlendirme ve İzleme: Okul yöneticisi olarak, öğretmenlerin performansını değerlendirmek ve okulun ilerlemesini izlemek gibi izleme ve değerlendirme görevleri olabilir. Öğretmen olarak ise kendisi değerlendirmeye tabi tutulabilir. Bu farklılıklar her birey ve okul için farklılık gösterebilir ve Katılımcı 2'nin deneyimleri özelinde daha fazla ayrıntı sunabilir. Ancak genel olarak, okul yöneticisi olarak çalışmak ve öğretmenlik yapmak arasında farklı sorumluluklar, görevler ve perspektifler bulunabilir.

Katılımcı 3'ün okul yöneticisi olmadan önceki ve sonraki öğretmenlik deneyimleri arasındaki farklılıklar, görüşme kaydı transkripsiyonunda belirtilen bazı önemli noktalara dayanmaktadır. Bu farklılıklar şöyle özetlenebilir: Yöneticilik ve Öğretmenlik Arasındaki Farklı Perspektifler: Katılımcı 3, yöneticilik yaparak masanın her iki tarafını görmüş

olduğunu ifade etmiştir. Yöneticilik deneyimi sayesinde, öğretmenlik görevine yönelik kararların alınma sürecini ve bu kararların uygulamaya nasıl geçirildiğini daha iyi anlamıştır. Yöneticilik Sonrası Artan Empati ve Anlayış: Yöneticilik deneyiminden sonra Katılımcı 3, öğretmenlerin ve yöneticilerin çalışma şartlarını, sıkıntılarını ve zorluklarını daha iyi anladığını belirtmiştir. Bu durum, öğretmen olarak daha empatik ve anlayışlı bir yaklaşım sergilemesine yol açmıştır. Yönetmelikler ve Mevzuata Hakimiyet: Yöneticilik görevi sırasında edinilen bilgi ve deneyim, Katılımcı 3'ün eğitim mevzuatı ve yönetmelikleri konusunda daha bilgili hale gelmesini sağlamıştır. Bu da onun haklarını ve sorumluluklarını daha iyi anlamasına ve bunları daha etkin bir şekilde kullanmasına olanak tanımıştır. Yöneticilikten Öğretmenliğe Dönüşte Artan Şefkat ve Rehberlik: Yöneticilik deneyimi sonrasında, Katılımcı 3 öğrencilere ve daha tecrübesiz öğretmenlere karşı daha şefkatli ve rehberlik edici bir tutum sergilemeye başlamıştır. Öğrencilere ve meslektaşlarına karşı daha yol gösterici ve destekleyici bir rol üstlenmiştir. Daha Az İdealist Ancak Daha Gerçekçi Yaklaşım: Yöneticilikten sonra Katılımcı 3, öğretmenlik görevine daha az idealist ancak daha gerçekçi bir bakış açısıyla yaklaşmaya başlamıştır. Yöneticilik deneyimi, eğitim sisteminin ve okul yönetiminin karmaşıklığını daha iyi anlamasını sağlamış ve bu da onun öğretmenlik yaklaşımını etkilemiştir. Bu farklılıklar, Katılımcı 3'ün öğretmenlik yapma biçiminde ve profesyonel tutumunda önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Yöneticilik deneyimi, onun öğretmenlik kariyerine farklı bir bakış açısı ve derinlik kazandırmıştır.

Katılımcı 4, okul yöneticisi olmadan önce ve sonrasında öğretmenlik deneyimleri arasında önemli farklılıklar olduğunu belirtmiştir. Yöneticilik tecrübesi sonrasında, okul idaresinin kararlarını daha iyi anlayabilecek bir bakış açısı kazandığını ifade etmiştir. Özellikle yöneticilik yapmanın öğretmenlere farklı bir perspektif kazandırdığını, onları daha anlayışlı ve empatik hale getirdiğini vurgulamıştır. Bu durum, Katılımcı 4'ün idareci olarak kazandığı deneyimlerin, eğitim alanındaki kararların arkasındaki sebepleri ve bu kararların nasıl alındığını daha iyi anlamasını sağladığını gösterir. Ayrıca, öğretmenlik görevlerine ve okul yönetimine yönelik yeni bir saygı ve anlayış kazandırdığı da ifade edilmiştir. Bu deneyimlerin, Katılımcı 4'ün öğretmen olarak daha etkili ve sistem içindeki dinamikleri daha iyi anlayan bir birey olmasına katkıda bulunduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcı 5, okul yöneticiliği deneyimi sonrasında öğretmenlik bakış açısında önemli değişiklikler yaşamış. Yöneticilik deneyiminin, kendisine farklı perspektifler

kazandırdığını ve özellikle idarecilikle ilgili yönetmelikler, protokol kuralları ve bilgisayar kullanımı gibi konularda kendini geliştirdiğini belirtmiş. Yöneticilik yapmadan önce bilgisayar kullanım becerileri sınırlı iken, yöneticilik yaparken bu becerilerini geliştirmek zorunda kaldığını ifade etmiş. Yöneticilik deneyiminden sonra öğretmenliğe döndüğünde, özellikle okul yöneticileri ile daha anlayışlı ve empatik bir ilişki kurabildiğini söylemiş. Yöneticilik yapmamış öğretmenlerin bazen yöneticileri anlamakta zorlandığını, ancak kendisinin yöneticilik deneyimi sayesinde yöneticilerin karşılaştıkları zorlukları ve stresi daha iyi anlayabildiğini vurgulamış. Bu durum, onun idarecilerle daha farklı bir iletişim ve sohbet kurmasına olanak sağlamış. Ayrıca, yöneticilikten ayrıldıktan sonra öğretmenliğe dönüşünün kendisini özgür hissettirdiğini, öğretmenlik rolüne geri dönüşün stres ve sorumluluk yükünden bir rahatlama getirdiğini ifade etmiş. Bu deneyim, onun meslektaşlarına ve idarecilere karşı daha anlayışlı ve empatik bir tutum sergilemesine yardımcı olmuş.

Katılımcı 6, okul yöneticisi olmadan önceki ve sonraki öğretmenlik deneyimlerini kıyasladığında, öğretmenlik bakış açısında önemli farklılıklar olduğunu belirtmiştir. Bu farklılıklar şunlardır: Genişlemiş Bakış Açısı: Katılımcı, yöneticilik deneyiminin kendisine eğitim sistemi hakkında geniş bir perspektif kazandırdığını ifade etmiştir. Yönetici olarak daha kapsamlı bir bakış açısı edinmiş ve büyük resmi görebilme yeteneği kazanmıştır. Öğretmenlikte Artan Güven ve Ufuk: Yöneticilik deneyimi sonrasında, öğretmenlik görevine döndüğünde, öğretmenlik konusundaki kaygıların azaldığını ve daha geniş bir ufka sahip olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlik yaparken, yöneticilik tecrübesinin kazandırdığı geniş perspektif sayesinde daha bilinçli ve güvenli hissetmiştir. Öğrencilerle Daha Yakın İlişki: Yöneticilik görevindeyken öğrencilerle kurduğu ilişkinin öğretmenliktekinden farklı olduğunu ve öğretmen olarak daha yakın ve duygusal bağlar kurabildiğini belirtmiştir. Eğitim Sistemi Hakkında Derinlemesine Anlayış: Katılımcı, yöneticilik yapmanın, eğitim sistemi hakkında derinlemesine bir anlayış kazandırdığını ve bu sayede eğitimle ilgili daha bilinçli kararlar alabildiğini vurgulamıştır. Yöneticilik Tecrübesinin Avantajları: Katılımcı, yöneticilik deneyiminin kendisine profesyonel olarak birçok avantaj sağladığını ve bu deneyimin, öğretmenlik rolünü daha etkili bir şekilde yerine getirmesine yardımcı olduğunu ifade etmiştir.

Bu farklılıklar, katılımcının hem öğretmenlik hem de yöneticilik rollerinden kazandığı deneyim ve bilginin, eğitim alanındaki performansını nasıl etkilediğini göstermektedir.

Katılımcı 7, okul yöneticiliği yaptıktan sonra öğretmenliğe geri döndüğünde, öğretmenlik bakış açısında önemli değişiklikler yaşadığını belirtiyor. Yöneticilik deneyimi, ona daha geniş bir perspektif kazandırmış ve eğitim sistemini daha kapsamlı bir şekilde anlamasını sağlamış. Kendisi, yöneticilik yapmadan önce öğretmenlikte daha dar bir pencereden bakıldığını, ancak yöneticilik deneyiminin "büyük resmi" görmeyi mümkün kıldığını ifade ediyor. Yöneticilikten sonra öğretmenliğe dönüş sürecinde, çocuklarla daha yoğun bir etkileşim ve duygusal bağ kurabildiğini, çünkü öğretmenin çocuklar nezdinde farklı bir konumu ve etkisi olduğunu belirtiyor. Ayrıca, yöneticilikten önceki öğretmenlik deneyimiyle karşılaştırıldığında, daha az kaygı yaşadığını ve öğretmenlik görevini daha rahat yerine getirebildiğini ifade ediyor. Özetle, Katılımcı 7, yöneticilik deneyiminin kendisine eğitim sistemine daha geniş bir bakış açısı kazandırdığını ve bu deneyimin, öğretmenlik görevini daha etkili bir şekilde yerine getirmesine olanak sağladığını vurguluyor.

Katılımcı 8, okul yöneticiliği yapmadan önceki ve sonraki öğretmenlik deneyimleri arasındaki farkları şöyle açıklıyor: Empati ve Karşılıklı Anlayış Gelişimi: Katılımcı, yöneticilik deneyiminin ardından öğretmenlik yaparken, idareciler ve öğretmenler arasındaki durumları daha iyi anladığını ve empati kurma yeteneğinin geliştiğini belirtiyor. Öğretmenlerin ve idarecilerin karşılaştığı zorluklara ve sorumluluklara daha objektif bir bakış açısıyla yaklaşmayı öğrendiğini ifade ediyor. İdari Süreçlere Objektif Yaklaşım: Katılımcı, öğretmenler arasında idari kararlara karşı hemen eleştirel tutum sergilendiğini, ancak kendisinin idarecilik deneyiminden sonra, bu kararların nedenlerini ve gerekçelerini daha iyi anladığını ve bu yüzden gereksiz eleştirilerden kaçındığını belirtiyor. Bu durum, onun daha az stresli ve daha sağlıklı bir profesyonel çalışma ortamı oluşturmasına yardımcı oluyor. Profesyonel Olarak Daha Kapsamlı Bir Bakış Açısı: Katılımcı, yöneticilik deneyiminin kendisine, eğitim sistemi içindeki farklı rollerin ve mekanizmaların daha geniş bir anlayışını sağladığını ifade ediyor. Bu, onun öğretmenlik mesleğine yönetici ve öğretmen perspektiflerini entegre ederek daha kapsamlı bir yaklaşım getirmesine olanak tanıyor. Bu farklılıklar, Katılımcı 8'in öğretmenlik mesleğine yönelik bakış açısının, yöneticilik deneyimi sonrasında nasıl evrildiğini ve bu deneyimin onun profesyonel tutumunu nasıl şekillendirdiğini gösteriyor.

Katılımcı 9'un okul yöneticiliği yapmadan önceki ve sonraki öğretmenlik deneyimleri arasındaki farkları şu şekilde açıklıyor: Daha Bilinçli ve Rahat Bir Tutum:

Katılımcı 9, okul yöneticiliği deneyiminin ardından, idarecilerin ne kadar yetkiye sahip olduğunu ve bir öğretmen olarak kendisinin hangi sorumluluklara sahip olduğunu daha iyi anladığını belirtiyor. Bu bilinç, ona öğretmenlik yaparken daha rahat ve bilgi sahibi bir tutum kazandırmış. Yönetim Süreçlerine Daha Derinlemesine Bakış: Öğretmenlik yaparken, okulun yönetim şekillerini ve idarecilerin davranışlarını daha iyi yorumlayabilme yeteneği kazanmış. Bu, ona idarecilerin talepleri ve okulun işleyişi hakkında daha derinlemesine bir anlayış kazandırmış ve öğretmenlik görevini daha etkin bir şekilde yerine getirmesine yardımcı olmuş. İdarecilik Deneyiminin Öğretmenlik Pratiğine Katkısı: Katılımcı, idarecilik deneyiminin öğretmenlik pratiğine pozitif bir katkı sağladığını düşünüyor. Bu deneyim, öğretmenlik görevlerini yerine getirirken daha bilinçli ve rahat olmasını sağlamış. Bu farklılıklar, Katılımcı 9'un okul yöneticiliği deneyiminin, öğretmenlik mesleğine yönelik bakış açısını nasıl zenginleştirdiğini ve bu deneyimin profesyonel tutumunu nasıl şekillendirdiğini gösteriyor.

Katılımcı 10, okul yöneticisi olmadan önceki ve sonraki öğretmenlik deneyimleri arasındaki farkları şu şekilde açıklıyor: Empati Gelişimi: Katılımcı 10, okul yöneticiliği deneyiminden sonra, idarecilerin ve okul yönetiminin karşılaştığı zorlukları ve sınırlamaları daha iyi anlamaya başladığını belirtiyor. Öğretmenlik yaparken genellikle idarecilere karşı eleştirel bir tutum sergilerken, yöneticilik deneyimi sonrasında bu eleştirilerin çoğunun aslında idarecilerin kontrolü dışında olan faktörlerden kaynaklandığını anlamış. Yönetim Süreçlerine Daha Derinlemesine Bakış: Yöneticilik deneyimi, Katılımcı 10'a okul yönetiminin günlük işleyişine ve karşılaştığı zorluklara ilişkin daha derin bir anlayış kazandırmış. Örneğin, okulda eksik olan malzemelerin neden sağlanamadığını daha iyi anlamış ve bu durumların genellikle idarecilerin kişisel ihmali değil, bütçe ve ödenek sınırlamalarından kaynaklandığını fark etmiş. Öğretmenlik ve Yöneticilik Rollerinin Farkındalığı: Katılımcı, okul yöneticisi olarak görev yapmasının ardından, öğretmenlik ve yöneticilik rolleri arasındaki farkları daha iyi kavramış. Bu, onun her iki rolün zorluklarını ve gerekliliklerini daha iyi anlamasına ve bu roller arasındaki dengeyi kurmasına yardımcı olmuş. Bu farklılıklar, Katılımcı 10'un okul yöneticiliği deneyiminin, öğretmenlik mesleğine yönelik bakış açısını nasıl zenginleştirdiğini ve bu deneyimin profesyonel tutumunu nasıl şekillendirdiğini gösteriyor.

Katılımcı 11, okul yöneticisi olmadan önceki öğretmenlik deneyimini, okul yöneticiliği yaptıktan sonraki öğretmenlik deneyimleriyle kıyasladığında bazı farklılıklar ve değişiklikler yaşamıştır: Daha Fazla Sorumluluk: Okul yöneticisi olarak görev yaparken, Katılımcı 11 daha fazla sorumluluk üstlenmek zorunda kalmıştır. Öğrencilerin ve öğretmenlerin yönetimi, okul politikalarının oluşturulması ve uygulanması gibi ekstra sorumluluklar, öğretmenlikten önceki deneyimlerine göre daha fazla zaman ve enerji gerektirmiştir. İdari Görevler ve Raporlama: Okul yöneticiliği görevi, Katılımcı 11'i daha fazla idari işle ve raporlamayla karşı karşıya bırakmıştır. Öğrenci performansı, bütçe yönetimi ve okulun genel işleyişi hakkında raporlar hazırlamak gibi idari görevler, öğretmenlik deneyimlerine göre yeni bir yük getirmiştir. Daha Az Öğrenci İle İlgilenme: Okul yöneticiliği görevi, daha çok öğrenciyle kişisel olarak etkileşim kurma fırsatını azaltmıştır. Öğrencilerle birebir çalışma ve öğrenci gelişimini yakından takip etme imkanı, öğretmenlikten önceki deneyimlerine göre azalmıştır. Karar Alma Yetkisi: Okul yöneticisi olarak, Katılımcı 11 daha fazla karar alma yetkisine sahip olmuş ve okulun yönetiminde söz sahibi olmuştur. Bu, öğretmenlik deneyimlerine göre daha fazla liderlik ve yönetim becerisi gerektirmiştir. Daha Fazla Stres ve Baskı: Okul yöneticiliği görevi, daha fazla stres ve baskı getirmiştir. Okulun başarısını ve düzenini sağlama sorumluluğu, Katılımcı 11'in üzerinde ekstra bir baskı yaratmıştır. Bu farklılıklar, okul yöneticiliği ve öğretmenlik arasındaki rollerin ve sorumlulukların ne kadar farklı olduğunu göstermektedir. Katılımcı 11, okul yöneticisi olarak çalıştığı dönemde daha geniş bir perspektife sahip olmuş, ancak aynı zamanda daha fazla sorumluluk ve stresle karşı karşıya kalmıştır.

Katılımcı 12'nin okul yöneticiliği yapmadan önceki ve yaptıktan sonraki öğretmenlik deneyimleri arasında bazı önemli farklılıklar meydana gelmiştir. Öncelikle, yöneticilik sonrasında öğretmenliğe yeniden adapte olmakta başlangıçta zorlandığını belirtiyor. Yöneticilik deneyiminden sonra, okuldaki genel problemleri hâlâ bir yöneticiymiş gibi kendine dert edinme eğiliminde olduğunu ifade ediyor. Bu, yöneticilik deneyiminin ona kazandırdığı bir alışkanlık olarak kalmış. Ayrıca, yöneticilik tecrübesinden sonra öğretmenlik görevine farklı bir bakış açısıyla yaklaştığını, idareye karşı daha duyarlı ve işbirlikçi bir tutum sergilemeye başladığını belirtiyor. Yöneticilik yapmadan önce idare tarafından istenen evraklar konusunda çok titiz olmadığını, ancak yöneticilikten sonra bu konuda daha dikkatli olduğunu ifade ediyor. Yöneticilik deneyimi, onun idare ile olan ilişkilerini ve iş yükünü yönetme şeklini olumlu yönde

etkilemiş. Bu bilgiler, transkripsiyondaki "SORU 5. Okul yöneticiliği öncesi ve sonrası öğretmenliğe bakışınız, öğretmenlik rolünüz nasıl değişti?" bölümünden alınmıştır. Katılımcının ifadeleri, yöneticilik deneyiminin hem öğretmenlik yaklaşımında hem de okul idaresine karşı tutumunda önemli değişikliklere yol açtığını göstermektedir.

Katılımcı 13, okul yöneticisi olmadan önceki ve okul yöneticiliği yaptıktan sonraki öğretmenlik deneyimleri arasında doğrudan bir kıyaslama yapmıyor. Ancak, okul yöneticiliği deneyiminin ardından okul yöneticilerine olan saygısının arttığını ve onların özverilerine olan farkındalığının arttığını belirtiyor. Bu ifade, okul yöneticiliği deneyiminin, katılımcının öğretmenlik ve okul yöneticiliği rollerine yönelik bakış açısında bir değişiklik yarattığını gösteriyor. Yöneticilik tecrübesi, katılımcının okul yöneticilerinin sorumluluklarını ve karşılaştıkları zorlukları daha iyi anlamasına ve bu role olan saygısını artırmasına yardımcı olmuş gibi görünüyor. Ancak, transkriptte öğretmenlik bakış açısının okul yöneticiliği yaptıktan sonra nasıl değiştiğine dair detaylı bir açıklama bulunmadığı için, bu konuda daha ayrıntılı bir yorum yapabilmek için ek bilgi veya transkriptin ilgili bölümlerine ihtiyaç vardır. Özetle, transkriptte sadece okul yöneticilerine olan saygı ve farkındalığın arttığına dair bir ifade yer almakta, öğretmenlik deneyimindeki değişiklikler hakkında detaylı bilgi verilmemektedir.

Katılımcı 14, okul yöneticisi olmadan önceki ve sonraki öğretmenlik deneyimleri arasında bazı farklılıklar olduğunu belirtmiştir. Öncelikle, okul yöneticiliğinden öğretmenliğe geçişin, daha genel sorumluluklardan daha spesifik görevlere dönüş anlamına geldiğini ifade etmiş ve bu değişikliğin kendisinde bir rahatlama hissi yarattığını belirtmiş. Ayrıca, bu deneyimin eğitim sistemi geneli hakkında daha fazla bilgi sağladığını, eğitim ve öğretimle ilgili tüm paydaşlar hakkında bilgi ve fikirlerinin oluştuğunu ifade etmiş. Katılımcı, durumlara ve olaylara daha geniş açıdan bakma kabiliyetinin geliştiğine inanmaktadır. Bu bilgiler transkriptin "5." maddesinden alınmıştır. Katılımcı 14'ün ifadeleri, okul yöneticiliği deneyiminin, öğretmenlik rolüne ve eğitim sistemine yönelik daha geniş bir perspektif ve anlayış kazandırdığını göstermektedir. Yöneticilik deneyimi, onun öğretmenlik görevine daha geniş bir bakış açısıyla yaklaşmasını sağlamıştır.

Katılımcı 15, okul yöneticisi olmadan önceki öğretmenlik bakış açısını okul yöneticiliği yaptıktan sonraki öğretmenlik deneyimleriyle kıyasladığında bazı önemli farklılıklar gözlemlemiştir. Öncelikle, yönetici pozisyonunda daha genel sorumluluklarla

uğraşırken öğretmenlik, daha spesifik görevlere dönüşmüştür. Bu durum, Katılımcı 15'e daha fazla rahatlama hissi vermiştir. Ayrıca, okul yöneticiliği deneyimi Katılımcı 15'e eğitim sisteminin genel işleyişi hakkında daha fazla bilgi vermiş ve fikir sahibi olmasını sağlamıştır. Eğitim ve öğretim süreçleri ile ilgili daha geniş bir perspektif kazanmış ve durumlara daha geniş bir açıdan bakma yeteneğinin geliştiğine inanmıştır. Son olarak, Katılımcı 15 yönetici pozisyonundayken yöneticilerin aldığı kararları veya uygulamaları daha empatik bir şekilde değerlendirmiş ve sorgulamamıştır. Bu, yöneticilik pozisyonundaki zorlukları ve karar verme süreçlerinin karmaşıklığını daha iyi anlamasıyla ilgilidir. Bu bilgiler, transkriptin "5." maddesinden alınmıştır. Katılımcı 15'in deneyimleri, okul yöneticisi olarak görev yapmanın öğretmenlik bakış açısını nasıl etkilediğini ve farklı bir perspektif kazandırdığını göstermektedir.

Katılımcı 16, okul yöneticisi olarak görev almadan önceki öğretmenlik deneyimini okul yöneticiliği sonrası deneyimleriyle kıyasladığında bazı farklılıklar ortaya çıkmış gibi görünmektedir: Mevzuata Hakimiyet ve Bilgi: Katılımcı, okul yöneticisi olarak görev yaptığı dönemde mevzuata daha hakim hale geldiğini ve bu bilginin öğretmenlik mesleğine de fayda sağladığını ifade ediyor. Bu, öğretmen olarak daha iyi bilinçli bir şekilde özlük hakları, öğrencilerin hakları ve sorumlulukları ile ilgili mevzuatı anlama ve uygulama konusunda avantaj sağlamış olabilir. Rol ve Sorumluluklar: Katılımcı, okul yöneticisi olarak görev yaptığı dönemde daha geniş bir rol ve sorumluluk yüklendiğini belirtiyor. Okul yöneticileri, tüm okulun velileriyle ve okulun genel işleyişiyle ilgilenirken, öğretmenler daha çok sınıf içi işleyişe odaklanır. Bu deneyim, öğretmenlik ve okul yöneticiliği arasındaki görevlerin farklılıklarını vurgulamaktadır. Maaş ve Maddi Durum: Katılımcı, okul yöneticisi olarak çalışırken maddi açıdan daha istikrarlı bir maaş aldığını ve bu pozisyonun öğretmenlikten daha yüksek maaş getirdiğini belirtiyor. Bu nedenle öğretmenlik dönemindeki maddi sıkıntıları okul yöneticisi olarak çalışarak aşmış gibi görünüyor. Öğrenci ve Velilerle İlgilenme: Katılımcı, okul yöneticisi olarak görev yaptığı dönemde öğrencilerin ve velilerin genel işleyişle daha az etkileşimde bulunduğunu belirtiyor. Öğretmen olarak ise özellikle sınıf içindeki öğrencilere ve onların velilerine daha yakın bir ilişki kurduğunu söylüyor. Bu, öğretmenlik ve okul yöneticiliği arasındaki insan ilişkilerinin farklılığını yansıtmaktadır. Sonuç olarak, Katılımcı 16, okul yöneticisi olarak görev yaptığı dönemde kazandığı mevzuat bilgisi, genişleyen rol ve sorumluluklar, maaş avantajları ve öğrenci-veli ilişkilerindeki farklılık gibi faktörlerin, öğretmenlik deneyimini daha zengin ve bilinçli

bir şekilde etkilediğini ifade ediyor. Bu deneyimler, onun öğretmenlik perspektifini zenginleştirmiş gibi görünmektedir.

Katılımcı 17, okul yöneticisi olmadan önceki öğretmenlik deneyimini okul yöneticiliği yaptıktan sonraki öğretmenlik deneyimleriyle kıyasladığında şu farklılıkları belirtiyor: Sorumluluk ve Yetki Dengesi: Katılımcı, okul yöneticisi olarak görev yaparken sorumluluklarının fazla olduğunu ve yetkisinin yetersiz olduğunu ifade ediyor. Bu, okul yöneticisi olarak daha büyük bir sorumluluğun altına girdiğini ve bu sorumluluğun daha fazla fiziksel iş gerektirdiğini gösteriyor. Öte yandan, öğretmen olarak daha fazla öğrenci-öğretmen etkileşimi ve daha fazla yetki olduğunu söylüyor. Duygusal Tatmin: Katılımcı, öğretmen olarak çalışırken öğrencilere dokunmanın ve onların gelişimini görmesinin kendisine duygusal tatmin sağladığını belirtiyor. Öğrencilerin başarıları ve onların hayatlarında yer edinme duygusu, öğretmenlik mesleğini değerli kılmış gibi görünüyor. Bu, öğretmenlik deneyimindeki olumlu bir farklılık olarak öne çıkıyor. Öğrencilere Katkı: Katılımcı, okul yöneticisi olarak görev yaparken daha fazla resmi işlerle uğraştığını ve bu nedenle öğrencilere daha az katkı sağladığını ifade ediyor. Öğretmen olarak ise öğrencilerin gelişimini doğrudan etkileyebildiğini ve yeni şeyler öğrettiğinde mutlu olduğunu söylüyor. Bu, öğretmenlik deneyiminin öğrencilere daha fazla katkı sağlama açısından öne çıktığını gösteriyor. Sonuç olarak, Katılımcı 17, okul yöneticisi olarak görev yaptıktan sonra öğretmenlik deneyimine daha olumlu bir bakış açısı kazandığını ve öğretmenlik mesleğinin öğrencilere dokunma, duygusal tatmin ve öğrencilere katkı sağlama açısından daha anlamlı olduğunu düşündüğünü ifade ediyor. Bu, okul yöneticiliği ve öğretmenlik arasındaki deneyim farklılıklarını yansıtmaktadır.

Bu tema kapsamında katılımcıların kendi ifadelerinden alıntı örnekleri şu şekildedir:

... Ben idarecilikten öğretmenliğe döndükten sonra idarecilerin verdikleri kararlara takılmamaya başladım. Yani bazı konularda bir karar verilmesi gerekiyor. Bir görev var ve bu görevin x bir öğretmene verilmesi lazım. Bu işi neticede birinin yapması lazım. Okul müdürünün ya da yardımcısının oturup o işi yapacak hali yok. Öğretmenliğe dönsen de artık bir müfettişmiş gibi bir gözle izlemeye başladım öğretmenleri..., ... Ben idareci olduktan sonra öğretmenliğe döndüğümde “etkili” olduğumu fark ettim. Geçmişteki etkimi fark edemediğimi fark ettim. Özellikle merkezdeki kalabalık okullarda 30 tane sınıf 30 tane öğretmen, 30 tane öğrenci grubu var mesela. Görevi öğretmenlik olmayan bir kişi dışardan gözlemliyor sınıfı inceliyor. Bu okulda hizmetli bile olabilir. İdareci olduktan sonra öğretmenliğe dönüşümde bir öğretmenin her hareketinin incelendiğini ve zihinlerde değerlendirildiğini ve fark ettim. Derse giriş, hizmetliden bir şey isteme şekli, öğrencilerin davranışları, sizin duruş şeklinizin, insanların gözünde sizin algınızı değiştirdiğini fark ettim. “Demek ki ben öğretmenlik yaparken böyle görünüyordum” dedim kendi kendime. “Şöyle

yapsam başkalarının gözünden böyle görünürmüşüm” demeye başladım. “ve öğrencilerim de şu kıvamda olurmuş bu kıvamda olurmuş” demeye başladım... [K1]

...Öğretmenliğe tekrar döndüğümde Gençlik hissettim. Dinamizm hissettim. Değerliyim diye hissettim. Tekrar bir şeyler başarabilirim diye düşündüm. Öğretmenlikte etki alanım var. Önümde 60 tane öğrencim var dersine girdiğim. 60 kişiye dokunabiliyorum yani. Ama yönetici iken okulumuzda 350 öğrenci var. Aslında sınıfa geri döndüğümde 60 kişiye dokunmuş olmak benim için daha faydalı. Toplum için de daha faydalı olduğunu düşünüyorum çünkü ben sınıfımın içinde başarılıyım... [K2]

...Yöneticilik yaparken şunu gördüm. Öğretmenken bazı asiliklerim oluyordu. Asilik derken aslında hak aramayıydı. İnsanlar kendi haklarını aramaya başladıklarında bazen asi olarak adlandırılabilir. Biz bunu sınıfın içerisinde de yaşıyoruz. Eğer bir öğrenci kendi hakkını doğru bir şekilde savunuyorsa öğretmen de o çocuğun aslında asi bir çocuk olduğunu düşünüyor. Aslında öyle değil. Özgürlüklerimizi haklarımızı biz yeteri kadar bilmiyoruz. Öğretmen iken ve öğretmen arkadaşlarla oturup konuştuğumuzda ben bunun bu şekilde olması gerektiğini söylediğimde herkes “ya öyle olması gerekiyor ama bunlar yapmaz bunlar etmez, yani yönetim buna sıcak yaklaşmaz derlerdi. Ben de her seferinde onları şunu söylüyordum; Biz öğretmen olarak 20 kişiyiz. Yönetim orada 2 kişi. Öğretmenler Kurulu vardır. Öğretmenler kurulu bu işin esasıdır yani. Müdürün de üstünde olan bir kurul. Fikirlerimizi burada birlikte söylüyor olmalıyız. Birbirimizi desteklemeliyiz. Ki doğru olan ne ise o yapılmalı. Hem öğrencinin menfaatine hem de öğretmenin menfaatine. Bu çeşit söylemlerim oluyordu. Arkadaşlarım da o zaman beni desteklerdi. Sonra yöneticiliğe geçtim. Yöneticiliğe geçtiğimde orada söylediğim şeyleri yapmaya çalıştım. Öğretmen arkadaşların şikayet ettikleri şeyleri yöneticiliğe geçtiğimde çözmeye çalıştım. Ama çok ta öyle hayalleri falan o değilmiş yani. Sadece şunu gördüm. Öğretmen komut bekliyor. Fikir üretmiyor. Ona biri görev versin diye bekliyor. Boşta bırakırsan kenara geçer dinlenir. Ama iş verirken “yapmam” demez. Sorgulamaz da. Bunu ben neden yapıyorum diye de sorgulamaz. Biraz böyle garip bir şey de var. Birisi bir şey söylemeden harekete geçemiyoruz maalesef öğretmen camiası olarak. Ama tabii genel olarak söylüyorum. Yoksa bunların istisnası tabii ki var... ..Biz köken olarak biraz da genetik olduğunu düşünüyorum. Yani biz toplum olarak padişahlarla yönetildik, beyliklerle yönetildik. Bu durum tarihimizden gelen birşey gibi geliyor bana. Bizim kültürümüzde tepede bir lider var. Toplum bir lider tarafından yönetilir ve bizde o lider arkasında koşulsuz şartsız durulur. Yani genetik kodlarımızda bizde bu durum var... ..Biz ortak bir akılla bir karar çıkartabilecek bir yapıda değiliz. Biz savaşçı bir milletiz. Komutan ne derse biz komutanın arkasında yürürüz. Biz böyle eğitildik. Genlerimize böyle işlendi ve böyle de devam ediyor durum. Yani demek istediğim birilerinin bir şeyleri başlatmalarını bekliyoruz. O ilk ateşi birileri yaksın istiyoruz. Biri odun getir demeden biz oraya odun koymuyoruz. Bunun için okul müdürü çok önemli. Okul müdür yardımcıları maalesef şey değil yani. Onlar sadece verilen görevi yapıyor. Söz sahibi değil. Müdürü belki biraz etkileyebilir belki fikirleriyle. Yakınında vezir gibi. Ama okul yönetiminde etkili değil... [K2]

...Çok fark var. Olayı iki taraftan da gözlemleyebiliyorum şu an. Şu an yöneticilerden bir talebimiz olacaksa bunun ne kadar gerçekleştirilebilir olduğunu artık biliyorum. Ona göre talebim oluyor. Yöneticilerin işini kolaylaştırmak için gayret ediyorum. Yönetici iken öğretmenlerin ruh halini daha iyi gördüm. Öğretmenlerin çalışma ortamlarında sıkıntılarını yönetici iken daha farklı açılardan gördüm. En basit bir örnek olarak mesela bir ders programı hazırlanması gerekiyor. Bu ders programının hazırlanması yönetici için bir zulüm. Her öğretmenin farklı bir isteği gelir. Çünkü hepsinin farklı bir yaşantısı var. O zorluğu orada gördük. Bu sebepten dolayı şimdi öğretmenken yöneticiye gidip ders programı konusunda “şöyle olsun böyle olsun” diye taleplerim olmuyor. “Nasıl uygunsu yapın” diyorum. Çünkü zorluğu biliyorum. İki tarafı da görmüş oldum... [K3]

...Bundan dolayı öğretmenlikten çok uzaklaşmamıştım. Öğretmenlik zaten sevdiğim bir işti benim için. Ama okul yöneticiliği yapmış olmak insana ayrı bir tecrübe kazandırıyor. Öğretmenlerin çoğu aslında bir dönem yöneticilik yapmalı... ..Öğretmenler kendilerini yöneticilerin yerine koyup empati kurabilirler. Çünkü öğretmen kendisine söylenen bir şeyi yanlış anlayabilir, ama yöneticilik yaptıklarında kendilerine söylenen şeyleri daha rahat anlarlar. Yöneticilik zor bir iş değil ve öğretmenlere farklı bir bakış açısı kazandırabiliyor. Öğretmeni geliştiriyor. Öğretmen kurulları öğrenebilir, yönetmelikleri öğrenebilir. Bir çok

öğretmen yöneticilik yapmadığı zaman kuralları ve yönetmelikleri çok sonradan öğreniyor. Çok daha hızlı öğrenir tecrübeli olur... [K4]

...Şimdi idarecilik yapmayan arkadaşlar bazen böyle acımasızca idareci arkadaşları eleştiride bulunuyorlar. Diyorum ki arkadaşlar bak mesele bu kadar basit değil. İdarecilerinde kendilerine göre bayağı bir sıkıntıları var. Ben onları yaşadım. İşte olay sizin bildiğiniz gibi değil. Hani dışarıdan belki kolaymış gibi gözüküyor ama oda bayağı bir sıkıntılı stresli biraz anlayışlı olmak gerekir diye diğer idarecilik yapmamış olan arkadaşlara bazen böyle şeylerimiz oluyor yani iletişimlerimiz... [K5]

...Herhangi bir yöneticilik ile ilgili bir düşüncem yoktu. Sadece bulunduğum yerde yöneticilik yapabilmek amacıyla yönetici olmuştum ama yönetici olduktan sonra şunu gördüm yani yöneticilik kesinlikle ve kesinlikle bir öğretmenin bakış açısını değiştiren bir unsur. Daha geniş kapsamdan büyük resmi görmenizi sağlıyor. Bazı şeylere artık o öğretmenlik konusunda daha geniş kapsamlı hakim olduğunuz için hani çünkü irtibatta olduğunuz alan daha geniş..., ... Çocukların o duygusunu o sevgisini daha yakından hissedebiliyorsunuz. Yönetici olduğunuz zaman aynı şekilde olmuyor. Biraz daha çocukların yaklaşımı bir öğretmene yaklaşımı gibi olmuyor. Bunu hissedemiyorsunuz. Daha çok kendinizi bir öğretmen gibi değil de yani bir başka bir memur gibi hissediyorsunuz yöneticilikte. Yani her ne kadar okulu yönetseniz dahi... [K6]

...Bir zorlama falan yok daha ziyade öğretmenliği daha çok sevdiğim için ben dört elle sarıldım. İdareciyken de zaten zorunlu maaş karşılığı derslerimiz oluyordu. Koşa koşa gidip derslere giriyorduk. Yani inanın ders ortamı idarecilik ortamından daha dinlendiriciydi ve daha keyif vericiydi benim açımdan..., ... Şimdi orada bir ortak program yapmaya çalışıyorsunuz. Mutlaka herkesin özel şeyleri programı veya bir teşkilatlanmayı ne yapıyor? Herkes kendi açısından bakıyor ama idareci olunca bunu elinden geldiği kadar genel olarak herkesi mutlu edeceğin bir çizgiye çekmeye çalışıyorsun. Orada bazı arkadaşlar anlayışsız oluyor ama idarecilik yapınca bunu görüyorsun. Herkesi mutlu etmen mümkün değil ama ortak paydada buluşturmak gerektiğini anlıyorsun. Yani döndükten sonra illa da sen istesen değiştirirsin, sen istesen böyle yaparsın gibi tepkiler veremiyorsun... [K7]

...Ben herkesin idarede görev almasını, görev derken herkesin oradaki çalışma sistemini görmesi gerektiğini düşünüyorum. Ben aşağıda da oldum yukarıda da oldum. Buradaki aşağıda öğretmen odasında olanları eleştiriyor, aşağıdaki (yönetim katı) da öğretmen odasındakileri eleştiriyor. Ben empati kurmayı öğrendim. O aşamada iken öğrendim. Öğretmenler arasında idareden bişey geldiği zaman hemen eleştiriyorlar. Kardeşim bu verilen iş de idarenin görevi..., ... ama yönetici olunup öğretmenliğe dönülünce empati oluyor. Karşılıklı anlayış başlıyor. Daha iyi anlaşılıyor bazı şeyler... [K8]

...Öğretmenlik açısından daha faydalı olduğunu düşünüyorum çünkü orada artık herkesin idarecinin benden bir şey istediği zaman neyi ne kadar isteyebilir? İşte bir öğretmen olarak ne kadar sorumluluklarım var? İşte idarecilerin bize davranışlarında veya istedikleri şeylerde onların ne kadar yetkileri var? Daha bilgi sahibi olduğum için daha rahatım mesela her konuda daha rahat oldum. Hani eskiden olsa mesela idareciliği hiç bilmezken, idareci bana bir şey dediği zaman öyle mi böyle mi çok sorgulayamazdım veya işte yapmak zorunda hissederdim ama şu an her şey idarecilerin yaptıklarından işte okuldaki yönetim şekillerinden onları da yorumlayıp kendi öğretmenliğime katıp rahat bir şekilde rahatlık hissediyorum yani. Yani onu da bilmek bana avantaj kazandırdı diye düşünüyorum. İyi ki yapmışım diyorum yani... [K9]

...Sanki tekrar aileme geri dönmek gibi bir his diyeyim. Ailene kavuşmak diyeyim yani. Ondan sonra ve biraz daha kendini özgür hissettiğin bir ortama geri dönüş gibi oldu benim açımdan..., ... Ya o noktada bir empati kurma olayı oluyor doğru. Daha iyi anlıyorsun ya da bir görev bir şey verildiği zaman bu adam niye bana bunu verdi? Demiyorsun yani. Anlayış olayı doğru katılıyorum ona yani... [K11]

...Okul yöneticiliği sonrasında birkaç ay açıkçası biraz uyum problemi yaşadım. Öğretmen olarak atandığım okulda sadece sınıfım değil okuldaki problemlerde kendime dert ediniyordum. Ama bir süre sonra buna alıştım. Eskiden idare tarafından istenen evraklar konusunda çok titiz değildim. Yöneticilik yaptıktan sonra okul yöneticilerine sınıfımla ilgili hiçbir problem yaşatmama gayreti içinde oldum... [K12]

...Okul yöneticilerine saygım daha da arttı. Özverilerine olan farkındalığım arttı... [K13]

...Okul yöneticiliğinden öğretmenliğe geçiş, daha genel sorumluluklardan daha spesifik görevlere dönüş anlamına geldi benim için. bu durum da bende rahatlama hissettirdi. Bu deneyim bana eğitim sisteminin geneliyle ilgili bilgi vermesi açısından değerliydi. Eğitim ve Öğretim tüm diğer paydaşları ile ilgili bilgim ve fikirlerim oluştu. Durumlara ve olaylara daha geniş açıdan bakma kabiliyetimin geliştiğine inanıyorum... [K14]

...Yöneticilerim konusunda daha empatik oldum. Yöneticiler tarafından verilen kararları ya da uygulamaları eskisi kadar sorgulamadım çünkü karar vermenin ya da herkese herşeyin beğendirilmesinin ne kadar zor olduğunu yönetici iken görmüş ve hissetmişim... [K15]

...Okul yöneticisi olduğumda mevzuata daha hakim olma ihtiyacı hissetmişim ve mevzuatı tam öğrenmişim. Bu gelişim bana öğretmenlikte fayda sağladı çünkü öğretmenlik mesleğinde özlük haklarımı, öğrencilerin hak ve sorumlulukları ile ilgili tüm mevzuatı daha iyi biliyordum artık... [K16]

...Yönetici olmadan önceki öğretmenlik ile yöneticilik yaptıktan sonra tekrar öğretmenliğe dönmek bende yeni bir heyecan oluşturdu. Öğretmenliği ne kadar çok sevdiğimi gösterdi. Yöneticilik sadece resmi işleri yapıp düzeni sağlamak iken öğretmenlik öğrencilere dokunmak onlara yeni şeyler kazandırmak gerçekten güzel bir duygu. Bana göre öğretmenlerin imkanlar dahilinde bir müddet yöneticilik yapmaları daha sonra öğretmenliğe devam etmeleri noktasında bir çalışma yapılabilirse güzel olur diye düşünüyorum. Çünkü yöneticilikten sonra öğretmenlik çok daha farklı oluyor... [K17]

Katılımcıların kendi ifadelerinden alıntı örneklerinden de anlaşılabilceği üzere, okul yöneticiliğinden öğretmenliğe dönen bireylerin, bu deneyimden kazandıkları perspektif ve anlayış değişikliklerini vurgulamaktadır. Bu deneyimler, öğretmenlerin hem idarecilik görevlerine karşı tutumlarını hem de öğretmenlik pratiğini etkilemektedir. K1, K4 ve K15 gibi katılımcılar, yöneticilik deneyiminin ardından öğretmenliğe dönüşlerinde, yöneticilere karşı daha fazla empati ve anlayış gösterdiklerini ifade etmektedir. Özellikle K1, yöneticilik yapmanın öğretmenlerin her hareketinin incelendiğini ve değerlendirildiğini anlamasına yardımcı olduğunu belirtmektedir. K2, K6 ve K17, yöneticilik deneyiminin ardından öğretmenliğe döndüklerinde, öğretmenliğin getirdiği tatmin ve özgürlük duygusunu yeniden keşfettiklerini dile getirmektedir. K2 ve K17, sınıfta öğrencilere dokunmanın ve onlara yeni şeyler kazandırmanın değerini vurgulamaktadır. K3, K7 ve K11, yöneticilik deneyiminden sonra, yönetici ve öğretmenler arasındaki karşılıklı anlayışın önemine işaret etmektedir. K3 ve K7, öğretmenlerin yöneticilerin karşılaştığı zorlukları ve sınırlamaları anlamalarının önemini vurgulamaktadır. K5, K8 ve K14, yöneticilik görevinin ardından öğretmenliğe döndüklerinde, eğitim sistemi ve okul yönetimi hakkında daha geniş bir perspektife sahip olduklarını ifade etmektedir. Özellikle K14, bu deneyimin, durumlara ve olaylara daha geniş açıdan bakma kabiliyetini geliştirdiğini belirtmektedir. K9 ve K12, yöneticilik deneyiminin, öğretmenlik görevlerine ve idarecilerin kararlarına karşı daha bilinçli ve

anlayışlı bir yaklaşım sağladığını dile getirmektedir. K9, yöneticilik deneyiminin, idarecilerin kararlarını ve işleyişini daha iyi anlamasına ve bu bilgiyi öğretmenlik pratiğine katmasına olanak tanıdığını ifade etmektedir. K13 ve K16, yöneticilikten öğretmenliğe geçişin, mevzuata olan hakimiyeti artırdığını ve özlük hakları konusunda daha bilinçli hale geldiklerini belirtmektedir. K16, bu bilginin öğretmenlik mesleğindeki uygulamalarına fayda sağladığını vurgulamaktadır. Bu analiz, okul yöneticiliğinden öğretmenliğe dönüş yapan bireylerin, bu deneyimlerin öğretmenlik uygulamalarına ve idarecilere karşı tutumlarına önemli katkılar sağladığını göstermektedir. Yöneticilik deneyimi, öğretmenlerin eğitim sistemine ve okul yönetimine dair geniş bir perspektif kazanmalarını sağlamakta ve bu deneyimler, öğretmenlik pratiğine daha empatik, anlayışlı ve bilinçli bir yaklaşım getirmektedir. Bu değişiklikler, öğretmenlerin hem kendi mesleki pratiklerinde hem de idarecilerle olan etkileşimlerinde olumlu etkiler yaratmaktadır.

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Okul yöneticiliği görevini kendi istekleri ile bırakarak öğretmenliğe dönüş yapan bireylerin deneyimleri incelenmiştir. Katılımcıların okul yöneticiliği ve öğretmenliğe yönelik algıları, okul müdürü olma motivasyonları, yöneticiliğinden ayrılma gerekçeleri ve okul yöneticiliği öncesi ve sonrası öğretmenlik deneyimlerine dair derinlemesine analizler gerçekleştirilmiştir. Bu kısımda araştırma bulguları arasında öne çıkan sonuçlar ilgili literatür bağlamında tartışılmıştır.

Katılımcıların okul yöneticisi olma motivasyonlarına ilişkin ön plana çıkan bulgular arasında; sıklıkla idealist bakış açısından kaynaklanan kişisel gelişim arzusu, kendi inisiyatifini kullanma arzusu, yeni alanlarda yetenek ve becerilerini geliştirme arzusu, kendi yeteneklerini sınamak ve neler başarabileceğini görmek isteği olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların okul yöneticisi olmalarında ön plana çıkan diğer önemli etkenlerin arasında yine idealist bakış açısından kaynaklanan ancak öğretmen rolünde iken müdahale edilemeyecek sorunları çözme isteği yer almaktadır. Bu bağlamda katılımcılar; mevcut yöneticilik uygulamalarındaki eksiklikleri giderme arzusu, mevcut yönetimdeki problemleri gözlemlenme ve bu problemlere çözüm bulma isteği, mevcut problemlere çözüm sunma isteği, eğitim sistemine kendi vizyonunu ve fikirlerini uygulama arzusu gibi faktörlerden dolayı yöneticiliği tercih ettikleri görülmektedir. Benzer şekilde, Uçar (2019) araştırması sonucunda öğretmenlerin okul yöneticisi olma nedenlerinden en önemlisinin kariyer yapma isteği olduğunu tespit etmiştir. Diğer yandan Ozulu (2013) da öğretmenlik mesleğinde karşılaşılan sıkıntı ve zorlukların okul yöneticisi olmada etkili olduğu sonucuna varmıştır. Günay ve Özbilen (2018), öğretmenlerin okul yöneticiliğini isteme nedenlerini *kişisel özelliklerden kaynaklı* (liderlik niteliklerine sahip olmak, eğitim kalitesini yükseltme arzusu, demokratik okul kültürü yaratma arayışı, öğrenme ortamını iyileştirme çabası, yöneticilikte deneyim sahibi olmak, iletişim yeteneklerinin kuvvetli olması) ve *yöneticiliğin sunduğu imkânlardan kaynaklı* (yöneticilik kariyerinde ilerleyebilme basamakları bulunmak, meslekte tatmin duygusu hissetmek, yenilikçi projeler geliştirebilme ve hayata geçirebilme olanağı, yöneticilik yaparken ders yükünün hafif olması, öğretmenlerin mesleki yorgunluğa düşmemesi, ek

derslerden elde edilen gelirin yüksek olması, geniş ve çeşitli çalışma imkanlarına sahip olmak) olarak tespit etmişlerdir.

Okul yöneticiliği, öğretmenliğe göre daha fazla yetki ve sorumluluk isteyen ve mevcut duruma göre daha fazla etki alanı arayan eğitimciler için bir kariyer hedefidir (Ortiz, 1982, s. 146). Literatürde bu araştırmanın bulguları ile örtüşen araştırmalar yer almaktadır. Örneğin, Cemaloğlu ve Duran (2020) da Türkiye'nin 81 ilinden başarılı okul müdürleri ile ilgili yürüttükleri araştırma sonucunda katılımcıların büyük çoğunluğunun (%66) kendi istekleri ile okul müdürü olduklarını tespit etmişlerdir. Yine benzer şekilde Işık'ın (2023) araştırmasına göre, öğretmenlerin okul yöneticisi olma kararlarını etkileyen faktörler ekonomik ve sosyal, mesleki, ile kişisel ve psikolojik olmak üzere üç ana kategori altında toplanmıştır. Ekonomik ve sosyal etkenler arasında maddi imkanların yanı sıra olumlu algı ve önerilme, eski yöneticilere duyulan reaksiyon, statü elde etme, tanınma arzusu ve çeşitli durumsal faktörler öne çıkmaktadır. Mesleki etkenler, kariyer hedefleri, öğretmenlik mesleğinden sıyrılma isteği ve yöneticilik alanında tecrübe kazanma gibi kategoriler içermektedir. Kişisel ve psikolojik faktörler ise yönetme becerisine olan sevgi, ailevi durumlar, çalışma saatlerinin düzeni ve atama ya da kadro ihtiyaçları gibi konulara dayanmaktadır. Köse (2008) araştırmasında öğretmenlerin yöneticiliği tercih etme nedenlerinin sıklıkla, okulu etkin ve örnek okul haline getirmek; daha çok kendilerini gerçekleştirme düzeyinde gereksinimlerle hareket etmek; yönetici olurlarsa kendilerinin de okul ve öğrenciler adına fark yaratabileceklerini düşünmek gibi nedenler olduğunu tespit etmiştir.

Yine başarılarından dolayı üst idari amirlerden gelen teklif, bağlı bulunduğu sendikanın yönlendirmesi ve çalışma arkadaşlarının desteği ve önerisi ile çevresindeki okul yöneticisi arkadaşları ve meslektaşları tarafından teşvik gibi unsurlarda katılımcıları okul yöneticiliğine götüren faktörlerin başında gelmektedir. Yine literatürde bu araştırmanın bulgularını destekleyen araştırma bulguları yer almaktadır. Cemaloğlu ve Duran (2020), araştırmalarında başarılı okul müdürlerinin okul yöneticisi olmalarında kişisel tercihlerinden sonra en çok tekrarlanan faktörün il ya da ilçe yöneticisi tavsiyesi ile ya da öğretmen arkadaşlarının ya da diğer okul yöneticilerinin teşviği ile okul yöneticisi olmak istedikleri bulgusunu elde etmişlerdir.

Sosyal iletişim becerilerine güven İnsanlarla iletişim kurma; görüşme yapma ve sorun çözme becerileri; pandemi sürecinde yönetimdeki boşluklar; zaman içinde bakış

açısının ve motivasyonunun değişmesi; yönetmelikler, protokol kuralları ve yazışma tekniklerine hakimiyet; köyde uzun süre öğretmenlik yapma ve yöneticilik yapma isteği; yöneticilik deneyiminin öğretmenlik becerilerini geliştirme etkisi; mesleki gelişim ve farklı bakış açısı kazanma, misyon ve ekip çalışması anlayışı; ekip çalışması ve katkı sağlama düşüncesi; ekip çalışması ve birlikte hareket etme arzusu; samimi arkadaşlarla birlikte yönetimde olma isteği; kendiliğinden gelişen süreç; öğretmenlik mesleğinin monotonluğundan sıkılma; farklı bir şeyle uğraşma ve daha sessiz bir çalışma ortamı arzusu; liderlik tutkusu ve bu tutkuyu test etme isteği; okul yöneticiliğinin öğretmenlik deneyimi üzerine ek kabiliyetler gerektirdiğine inanma; öğretmenlikten yorulma ve idareciliğin fiziksel olarak daha az yorucu olacağını öngörme; mesleki deneyim ve özgeçmişe katkı; mevzuata hakimiyet ve okul yöneticisi olarak deneyimler sonucunda öğretmenlik mesleğine daha olumlu bakış açısı geliştirme gibi faktörlerde yine katılımcıları öğretmenlikten okul yöneticisi olmaya götüren faktörler arasında yer almaktadır. Yeşilkaya (2007) araştırması sonucunda öğretmenlerin yönetici olmayı en çok mesleklerinde kariyer yapmak, ideallerini gerçekleştirmek ve kendilerini yöneticilik alanında yetenekli gördükleri için tercih ettiklerini tespit etmiştir.

Katılımcıların okul yöneticiliği görevini yine kendi istekleri ile bırakmalarına yönelik sonuçlar incelendiğinde; aşırı stres ve meslekten memnuniyetsizlik, mesleki tatmin eksikliği ve aşırı stres ve meslekten memnuniyetsizlik gibi *aşırı stres ve mesleki memnuniyetsizlik*; yöneticilik rolünün getirdiği ağır sorumluluklar, yöneticilik görevinin ağırlığı ve yorucu olması, yöneticilik rolünün prosedürleri ve sorumluluklarının kişisel yapıya uygun olmaması, stres faktörleri, yöneticilik angaryaları, yöneticilik görevinin yorucu ve yıpratıcı olması, yöneticilik görevinin getirdiği sorumluluklar ve yoğun tempo, pandemi dönemindeki zorluklar, yöneticilik rolünün etkinliğini sınırlayan yasal sınırlamalar, sorumluluk-yetki dengesizliği ve ekstra sorumluluklar ve yoğunluk gibi *yöneticilik rolünün zorlukları ve sorumlulukları* katılımcıların öğretmenliğe dönüş nedenlerinin başında gelmektedir. Literatürde bu araştırmanın bulguları ile örtüşen araştırma bulguları olduğu görülmektedir. Örneğin, Işık (2023), araştırması sonucunda okul yöneticiliğinden ayrılma sebepleri ile ilgili araştırması sonucunda katılımcıların (okul yöneticilerinin) öğretmenlik görevine dönüş nedenlerini üç faktörde tespit etmiştir: ekonomik-sosyal, mesleki ve kişisel-psikolojik. Sözel ve fiili saldırıya uğramak, mobbing, müdür ve müdür yardımcısı arasındaki anlaşmazlık ekonomik-sosyal sebeplerde ön plana çıkan nedenlerken Soruşturma geçirmek, iş yükü ve sorumluluk,

öğretmenliği özlemek ve işine yabancılaşmak mesleki nedenler arasında yer almıştır. Tayin, ailevi nedenler, mutsuzluk ve mesai saatleri de kişisel-psikolojik nedenler arasında tespit edilmiştir (Işık, 2023, s. 134). Kazak (2021) da benzer şekilde araştırması sonucunda okul yöneticiliğinden ayrılma sebeplerini şu şekilde tespit etmiştir: üst ve alt yönetim arasındaki çatışmalar; yöneticiler üzerindeki aşırı iş yükü; sosyal kimliğe dayalı önyargılara bağlı olarak yaşanan ayrımcılık ve kayırmacılık; öğretmen, öğrenci ve veli ile ilgili faktörler; aile ve çocukla ilgili meseleler; kanun ile pratikteki uygulama arasındaki farklılıklar; üst yönetim tarafından yeterli destek ve takdir edilme hissini eksikliği; finansal zorluklar, yetki eksikliği ve artan sorumluluklar; cinsiyet faktörüne bağlı sorunlar; üst yönetimle anlayış farklılıkları; idealist beklentiler ve hızlı değişen eğitim ortamının getirdiği zorluklar. Bakioğlu ve Demirbilek (2019) ise okul müdür yardımcılığından ayrılmaya isteklendiren kaynakları; arkadaş çevresi, aile bireyleri ve meslektaş etkileşimi olarak tespit etmişlerdir.

Işık (2023) tarafından yapılan çalışmada araştırma sahası (İzmir) ile Kazak (2021) tarafından yapılan çalışmada araştırma sahasının (Düzce), bu araştırma sahası (Amasya) ile farklı olmasına rağmen, bu çalışmanın bulguları ile oldukça benzer bulguların çıkmasının temel nedeni Türk Eğitim Sistemi'nde merkezi yönetim olması ve MEB'in mevzuatının Türkiye'nin her ilinde ve ilçesinde aynı olması gösterilebilir. Bu durum, MEB'e bağlı okullarda yaşanan sorunların temel olarak benzer olmasına neden olmuş olabilir. Alshahrani (2019) de çalışması sonucunda okul yöneticilerinin sorumluluk ve yetki dengesizliği gibi nedenlerle yöneticilik görevlerinden ayrıldıklarını tespit etmiştir. Yine Urbaniak (2023), tarafından ABD'de yürütülen çalışmada kamu okullarından pandemi döneminde istifa eden kadın okul müdürlerinin ortak deneyimlerini incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, katılımcılar mesleki zorluklarına rağmen işlerini sevdikleri ancak pandemi, kişisel değerler ve profesyonel hedefler arasındaki uyumu gözden geçirme ve kariyer değişikliğine yönelme süreçlerini hızlandırmıştır. Kadın okul müdürlerinin istifalarının ana nedeni, kendi değerleri ile okul bölgesi veya şartlı eğitim kurumlarının değerleri arasındaki uyumsuzluk olarak ifade edilmiştir (Urbaniak, 2023).

Liyakatsizlik ve adaletsizlik, sistemin usulsüzlükleri, mülakat sisteminin getirilmesi, sınav ve mülakat sistemlerinin uygulanış biçimine memnuniyetsizlik, rotasyon politikalarına sıcak bakmama, yöneticilik atama sistemi ve profesyonellik

eksikliği gibi *sistem ve yönetmeliklerle ilgili sorunların* yanı sıra ekonomik olarak ek bir gelir sağlamaması, maaşın emek karşılığını vermemesi gibi *ekonomik faktörler* de öğretmenliğe dönüşü tetikleyen unsurlar olarak tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Işık'ın (2023) araştırma bulgularına göre, okul yöneticilerinin idarecilikten öğretmenliğe geçişlerinde mali kazançlar önemli bir rol oynamaktadır. Öğretmenler ve okul yöneticilerinin alacakları maaşlar açıkça belirlenmiş olmasına rağmen, ek ders ücretleri açısından aralarında farklılıklar bulunmaktadır. Bir öğretmenin ek ders ücreti, verdiği haftalık ders saati miktarına göre değişirken, okul yöneticileri için bu ücret tam zamanlı ve sabittir. Bu durum, yüzeysel bir değerlendirmeye, okul yöneticilerinin daha fazla gelire sahip olduklarını düşündürebilir, ancak öğretmenlerin daha fazla kazandığı branşlar da bulunmaktadır (Işık, 2023, s.135).

Bursalıoğlu'na (2022) göre, okul yöneticilerinin başarısını en çok etkileyen öğe merkez örgütüdür (s. 57). Türkiye için düşünüldüğünde bu merkez örgütü, Milli Eğitim Bakanlığı'dır. Bazı katılımcılar yöneticilik mevzuatındaki eksiklikler ya da sorunlar nedeniyle öğretmenliğe döndüklerini ifade etmişlerdir. Söz konusu bu bulgu Alshahrani (2019) tarafından yapılan araştırmada da elde edilen bulgulardandır. Alshahrani (2019) de benzer şekilde araştırmasında okul yöneticilerinin iş yükü ve gelir dengesizliği nedeniyle görevlerini bıraktıkları bulgusunu elde etmiştir. Okullarda ve genel eğitim sisteminde etkili bir organizasyon yapısının olmaması, Eğitim Bakanlığı'nın işbirliği eksikliği, öğretmenlerin okul müdürüne danışmadan okul içinde ve dışında görevlendirilmesi, idarenin (Eğitim Müdürlüğü İdari Ofisi) destek eksikliği, yeterli idari personel eksikliği, büyük bir yük ve uygulanacak çok sayıda program nedeniyle işyerinde aşırı yük ve işyerinde olumlu ve işbirlikçi bir atmosferin sürdürülememesi gibi mesleki faktörlerde yine Alshahrani (2019) tarafından elde edilen önemli bulgulardandır. O halde, bu bulgular, eğitim yöneticiliği alanında karşılaşılan zorlukların, daha sağlıklı ve sürdürülebilir bir sistemin geliştirilmesi için ciddi bir motivasyon kaynağı olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu durum, yöneticilik rollerinin yeniden şekillendirilmesi ve bu rollerin sürdürülebilirliğini artıracak destek mekanizmalarının oluşturulması gerektiğini de ortaya koymaktadır. Mesleki memnuniyet ve tatmin seviyelerinin artırılması, iş-yükü dengesinin sağlanması ve adaletli bir yönetim sistemi oluşturulması, eğitim yöneticiliği mesleğinin çekiciliğini ve etkinliğini artıracak kritik adımlardır. Alshahrani (2019) araştırmasının sonuçları, bu değişim ve gelişim ihtiyacının sadece ulusal değil, uluslararası bir perspektifte de geçerli olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla, eğitim

sistemlerinin genel yapısının gözden geçirilmesi ve bu alandaki profesyonellerin ihtiyaç ve beklentilerine uygun politikaların geliştirilmesi, sektörün geleceği için hayati öneme sahiptir.

Diğer yandan öğretmenlik mesleğine olan özlem, yöneticilik görevinin eğitimci olma hissini kaybettirme ve bürokratik işlerle meşgul olma, öğrencilerle doğrudan etkileşimin özlenmesi, öğretmenlikteki duygusal tatmin ve öğrencilere dokunma isteği, yöneticilik ve öğretmenlik rollerinin karşılaştırılması gibi *yöneticilik ve öğretmenlik arasındaki farklar ve özelemler*; kurum kültürü ve iş yükü sorunları, yoğun çalışma saatleri ve mesai yükü, hafta sonu çalışmaları ve maddi/manevi tatminsizlik, tatil imkanlarının kısıtlılığı, artan iş yükü ve stres gibi *iş yükü ve çalışma koşulları* gibi faktörlerde sıklıkla katılımcıların öğretmenliğe dönmelerine neden olmuştur. Son olarak, lisansüstü eğitim ve kariyer planlarına odaklanma zorluğu, kariyer planları ve kişisel hayat üzerindeki etki, memlekete geri dönme gerekliliği; ailesel sebepler ve coğrafi konum değişiklikler, zaman yönetimi sorunları, ulaşım zorlukları ve yeni bir değişiklik arzusu, gerçekleşen beklentiler ile farklılık ve ailevi sebepler gibi *kariyer planları ve kişisel hedefler* gibi nedenlerde okul yöneticiliğinden ayrılışın etkenleri arasında tespit edilen bulgular arasındadır. Alshahrani (2019), okul yöneticilerinin görevlerini bırakmalarında mesleki ve ekonomik nedenlerin yanı sıra emekliliğin yaklaşması, işten tatmin olmama ve iş arkadaşlarıyla sağlıklı ilişkiler kuramama gibi kişisel nedenlerle görevlerini bıraktıkları bulgularını elde etmiştir. Yine Maxfield (2022) araştırması sonucunda okul müdürlüğü görevinin karmaşıklığı, bu rolün tek başına üstlenilmesinin zor olduğu, paydaşlarla sürekli çatışma veya uzlaşma içinde olmak gerektiği, müdür maaşları, öğretmenlerle karşılaştırıldığında, fazla mesai ve her geçen gün artan iş yükü gibi faktörlerden dolayı yöneticiliği bıraktıkları tespit edilmiştir. Wienken (2022) okul yöneticilerinin yöneticiliği bırakma nedenlerini Bolman ve Deal'ın (2008) Dört Çerçeve Kuramı uyarınca incelemiş ve şu sonuçları elde etmiştir: Temalar yapısal, insan kaynakları, politik ve sembolik çerçevelerde ortaya çıkmıştır. Yapısal çerçevede ortaya çıkan temalar (a) yoğun iş yükü, (b) öngörülemeyen günler, (c) iş yükünü dengeleme stratejileri, (d) etkili bir öğretim lideri olmak, (e) özel eğitim sorumluluklarını yönetmek ve (f) başarılı müdürler için bir dönüm noktası olan COVID-19'dur. İnsan kaynakları çerçevesinden ortaya çıkan temalar (a) ilişkiler, (b) iş tazminatı, (c) liderlik gelişimi, (d) stres ve (e) cinsiyet ve müdürlük pozisyonudur. Siyasi çerçeveden ortaya çıkan temalar arasında (a) öğretmen sendikaları, (b) okul kurulları, (c) veli/öğretmen örgütleri, (d)

mevcut siyasi iklim ve (e) sosyal medya yer almaktadır. Sembolik çerçevede ise (a) öğrenme kültürü ve değişimin aktarılması, (b) sosyal medya ve kültür, (c) COVID ve okul kültürü temaları ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların okul yöneticiliğini bıraktıktan sonra öğretmenlik deneyimleri ile okul yöneticiliği öncesi öğretmenlik deneyimleri arasında belirli açılardan farklılıklar olduğu tespit edilen çarpıcı bulgular arasında yer almaktadır. Örneğin, yöneticilik deneyimi ile öğretmenlik görevlerine yönelik kararların alınma sürecini daha iyi anlama; yöneticilik deneyimi ile öğretmenlik ve yöneticilik rolleri arasındaki farkları daha iyi kavrama; yöneticilik deneyimi ile okul yönetim süreçlerini daha iyi anlama; yöneticilik deneyimi sonrasında eğitim sisteminin karmaşıklığını anlama ve daha gerçekçi bir yaklaşım sergileme; yöneticilik deneyimi sonrası idari kararları daha objektif değerlendirme ve yöneticilik deneyimi sonrası okul yöneticilerine olan saygının ve farkındalığın artması en çok tekrarlanan sonuçlar arasında ön plana çıkmıştır. Ayrıca, yöneticilik sırasında eğitim mevzuatı ve yönetmelikleri konusunda bilgi kazanma ve mevzuata daha fazla hakim olma ve öğretmenlik ile yöneticilik rolleri arasındaki farkları anlama da yine ön plana çıkan önemli sonuçlar arasındadır. Elde edilen sonuçlardan anlaşılacağı üzere, okul yöneticiliğinden öğretmenliğe dönen katılımcılar çoğunlukla olumlu deneyimlerini ifade ettikleri tespit edilmiştir. Bununla birlikte, literatürde okul yöneticiliğinden öğretmenliğe dönen katılımcıların yaşadıkları sorunlara dair bulgular yer almaktadır. Örneğin, Işık (2023), okul yöneticiliğinden öğretmenlik rolüne dönüş yapan katılımcıların ekonomik, sosyal, mesleki ve kişisel açılardan sorunlar yaşadıklarını tespit etmiştir. Kılınç vd. (2017) araştırmaları sonucunda okul yöneticiliği görevinden öğretmenliğe dönen katılımcılarla gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda katılımcıların sınıf kontrolünde zorlanma ve bu nedenle disiplin sorunları yaşama açısından sınıf yönetiminde, öğretim programını yetiştirememesi açısından öğretimi planlama ve meslektaşları ile iletişim, okul yönetimi ile fikir çatışması ve velilerin beklentileri ile çelişme açılarından iletişim problemleri yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Bu araştırma ile Işık (2023) ve Kılınç vd. (2017) tarafından yapılan araştırmada farklı sonuçların ortaya çıkmasının temel nedeni, ölçüt örneklem uyarınca katılımcı seçerken kendi isteğiyle okul yöneticiliğinden öğretmenliğe dönen katılımcıların seçimi olabilir. Katılımcılar kendi talepleri ile öğretmenliğe döndükleri için yaşadıkları olumsuzluklar sınırlı düzeyde kalmış olabilir ya da görüşmelerde bu tür bir olumsuzluğu belirtmemiş olabilirler. Nitekim, Coşkun-Demirpolat (2016) araştırmasında kendi istekleri dışında mülakat

sistemi içerisinde yeterli puan alamadıkları gerekçesiyle öğretmenliğe dönmek zorunda bırakılan okul yöneticilerinin, öğretmenliğe dönmekten değil dönüş biçimlerinden rahatsız oldukları bulgusunu elde ederek, katılımcıların bu durumda eğitim camiası dışındaki kişilerin de bu yöneticilere dair bir tür tenzil-i rütbe gibi algılandığını tespit etmiştir. Azalan alan bilgisi, yönetici görevlerinin öğretmenlik görevlerine mani olması, yöneticiyken seçmeli derslere katılım, uzun süreli yöneticilik deneyimi, yetkiyle ilgili endişeler, müfredatın değişimi de yine Coşkun-Demirpolat (2016) tarafından tespit edilen olumsuz bulgulardır.

Kılınç vd. (2017) tarafından yapılan araştırmada olumlu olarak tespit edilen kazanımlar açısından ise bu araştırmanın bulguları ile benzerlikler bulunmaktadır. Şöyle ki, kendine daha fazla zaman ayırabilme, zihinsel ve fiziksel iş yükü hafiflemesi, lisansüstü eğitim yapma açısından bireysel, aileye daha fazla zaman ayırabilme açısından ailesel, öğretmenlik görevinde yöneticilik sürecinde elde edinilen kazanımları kullanma açısından sınıfsal ve iş yükünde azalma açısından sorumluluk boyutlarında bu araştırmanın bulguları ile benzer sonuçlar elde edilmiştir (Kılınç vd., 2017).

Diğer yandan, yöneticilik yaparken öğretmenlerin üzerindeki stres ve sorumlulukların farkına varıp, öğretmen olarak bu stres ve sorumlulukları azaltma; yöneticilikten öğretmenliğe geçişte genel sorumluluklardan spesifik görevlere dönüş ve genel eğitim sistemi hakkında daha fazla bilgi; yöneticilikten sonra öğretmenliğe adapte olma ve idare ile daha duyarlı ilişkiler kurma; yöneticilikten sonra öğretmenlik rolünde daha fazla duygusal tatmin ve öğrencilere katkı; öğretmen performansı değerlendirmesi ve okul ilerlemesinin izlenmesi; yöneticilik deneyimi ile daha geniş bir perspektife sahip olma ve çocuklarla daha yoğun etkileşim; yöneticilik deneyimi ile eğitim sistemi hakkında geniş bir perspektif ve öğretmenlikte daha fazla güven kazanma; yöneticilik deneyimi sonrası okul yöneticilerinin kararlarına daha fazla empati ve anlayış gösterme; yöneticilik deneyiminin ardından meslektaşlara ve öğrencilere karşı daha anlayışlı ve toleranslı olma; yöneticilik sırasında teknoloji ve idari bilgi becerilerinin artması; yöneticilik yaptıktan sonra, eğitimci kimliğinin güçlenmesi ve fikirlerin değerli bulunması; yöneticilikten sonra öğrencilerle daha yakın ilişki ve eğitim sistemi hakkında derinlemesine anlayış gibi hususlarda katılımcıların okul yöneticiliği sonrası öğretmenlik mesleğine dair yaşadıkları farklı bakış açılarına dair ön plana çıkan sonuçlardır. Yıldırım (2011) araştırması sonucunda yöneticilik görevinin okul yöneticilerine yaptığı katkıları

olumlu ve olumsuz olarak sınıflandırmıştır. Olumlu katkılar; yazışmaları öğrenme, protokol kurallarını öğrenme, toplantı yönetme, planlama yapma, değerlendirme yapma, insanları dinleme, üst yönetimin sorun sevmediğini öğrenme, birçok alanda denge kurma, sorun çözmeyi öğrenme, yöneticileri daha iyi anlama, sistemi yönetici olunca daha iyi anlama, özlük haklarını öğrenme, denetleme yapmayı öğrenme, programı daha iyi bilme, kendi meslektaşlarından öğrenme, karar vermeyi öğrenme, okul-çevre ilişkisinin önemini daha iyi kavrama, dosyalamayı öğrenme şeklinde gerçekleşirken, olumsuz katkılar ise; sağlık problemleri, stresin artması, daha az uyuma, daha çok sigara içme, saçlarda beyazlanmanın artması, kilolarda artış, daha fazla sinirlilik hali, daha az gülme, tedirginlik, kaygı, olumsuz bakış, aileye daha az zaman ayırma, ailede daha çok sorun yaşamakta, daha az kitap okuma, daha az sosyal etkinlikte bulunma, bireysel gelişime zaman ayıramama, maddi kayıplar, izin günlerini kullanamama, öğretmenlik branşında gerileme şeklinde tespit edilmiştir (Yıldırım, 2011). Bakioğlu ve Demirbilek (2019), okul yöneticiliğinden istifa eden katılımcıların büyük çoğunluğunun öğretmenliğe döndüklerinde olumsuz bir şey yaşamadıklarını tespit etmişlerdir. Bakioğlu ve Demirbilek (2019) öğretmenliğe dönüş sonrası yaşanan değişiklikleri; *olumlu değişiklikler* (huzur ve mutluluk hissi, azalan sorumluluklar, aile ile geçirilen zamanın artışı, kişisel zamana öncelik verme, öğrencilerle olan buluşmalardan duyulan memnuniyet, perspektifteki olumlu değişiklikler, bireysel gelişim için ayrılan vakit, meslekten alınan tatmin, önceki role adaptasyonun kolaylaşması, düşen stres ve endişe seviyeleri, sınıfta daha özgür hareket edebilme, ekonomik durumun düzelmesi) ve *olumsuz değişiklikler* (adaptasyon güçlüğü, görev değişikliğinde karşılaşılan zorluklar, sınırlı hareket serbestisi, sınıf idaresindeki yetersizlikler, saygınlıkta yaşanan düşüş, toplum içinde yetersiz algılanma) olarak tespit etmişlerdir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, okul yöneticiliği pozisyonlarından ayrılarak öğretmenliğe geri dönen bireylerin karar süreçlerini ve bu geçişin profesyonel deneyimlerine etkilerini derinlemesine incelemiştir. Bu araştırmanın bulguları bu kariyer değişikliğinin altında yatan çeşitli faktörler ve etkileri hakkında kapsamlı bir anlayış sunmaktadır.

Katılımcılar, kişisel gelişimlerini sürdürebilmek ve kendi yeteneklerini geliştirip sınamak için okul yöneticiliğini tercih etmektedirler. Bu, eğitim alanında daha fazla etki yaratma ve yenilikçi fikirlerini uygulama fırsatı olarak görülmektedir. Katılımcılar, mevcut eğitim sistemine ve yönetim pratiklerine kendi vizyonlarını ekleyerek olumlu değişiklikler yapma arzusuna sahiptir. Bu, öğretmenlik pozisyonunda müdahale edilemeyecek sorunları çözme isteği ile bağlantılıdır. Sosyal iletişim becerilerine güven ve liderlik tutkusu, okul yöneticisi olma kararında etkili olmuştur. Katılımcılar, yönetici olarak daha etkili sorun çözme ve takım yönetimi yapabileceklerine inanmaktadırlar. Bu bulgular, mevcut literatüre önemli katkılarda bulunmaktadır. Öncelikle, kişisel gelişim ve idealist motivasyonların okul yöneticiliği tercihindeki rolünü vurgulamaktadır. Bu, eğitim liderliği alanındaki karar verme süreçlerini ve politika geliştirmelerini etkileyebilecek bir boyuttur. Ayrıca, liderlik ve iletişim becerilerinin okul yöneticiliği motivasyonuna etkisi, bu rolün sadece idari bir görev olmadığını, aynı zamanda eğitim liderliği ve takım yönetimi becerilerini de gerektirdiğini ortaya koymaktadır.

Araştırma, okul yöneticilerinin görevlerinden ayrılma kararlarının ardında yatan birçok zorlayıcı faktörü belirlemiştir. Bu faktörler arasında aşırı stres, mesleki tatminsizlik, yöneticilik rolünün getirdiği ağır sorumluluklar ve prosedürler, yasal sınırlamalar, sorumluluk-yetki dengesizliği ve ekstra yükler yer almaktadır. Katılımcılar ayrıca liyakat ve adalet eksikliği, sistemin usulsüzlükleri, maaş ve ekonomik koşulların yetersizliği gibi sistemik ve yönetsel sorunları da önemli etkenler olarak görmüşlerdir. Öğretmenlik mesleğine duyulan özlem ve yöneticilik görevinin eğitimci olma hissini kaybettirme gibi kişisel nedenler de dikkate değer bulgular arasındadır. Bununla birlikte, yöneticilikten öğretmenliğe dönüş yapan katılımcıların, yöneticilik deneyimlerinin öğretmenlik rollerine önemli katkılar sağladığı belirlenmiştir. Yöneticilik tecrübesi, katılımcılara eğitim sistemi ve okul yönetim süreçlerine daha derinlemesine bir anlayış

kazandırmış, idari kararları objektif değerlendirebilme yeteneği geliştirmiş ve okul yöneticilerine karşı artan bir saygı ve farkındalık duygusu yaratmıştır. Katılımcılar, eğitim mevzuatına hakimiyet, öğretmenlik ve yöneticilik rolleri arasındaki farkları daha iyi anlama, öğretmenlerin üzerindeki stres ve sorumluluklara empati geliştirme gibi alanlarda önemli gelişmeler kaydetmiştir. Ayrıca, yöneticilik deneyimi sonrasında, öğretmen performansı değerlendirmesi, okulun gelişimini izleme, eğitim sistemi hakkında geniş bir perspektif kazanma ve öğrencilerle daha etkili etkileşimler kurma gibi konularda da olumlu değişiklikler yaşanmıştır.

Bu çalışma, eğitim alanında profesyonellerin kariyer yolları ve mesleki gelişimleri üzerindeki etkileri göz önünde bulundurarak, eğitim politikaları ve yönetici atama süreçlerinin iyileştirilmesine yönelik önemli içgörüler sunmaktadır. Katılımcıların deneyimleri, eğitim sektöründeki liderlik rollerinin zorluklarına ve bu rollerin bireylerin profesyonel ve kişisel yaşamları üzerindeki etkilerine ışık tutmaktadır. Bu bulgular, eğitim yöneticilerinin karşılaştığı zorlukları anlamak ve bu rolleri daha etkili ve tatmin edici hale getirmek için stratejiler geliştirmek adına önemli katkılar sağlamaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin kariyer planlamaları ve mesleki gelişimlerine yönelik stratejilerin geliştirilmesinde de önemli bir kaynak teşkil etmektedir. Bu çalışma, eğitim alanındaki politika yapıcılar, yöneticiler ve öğretmenler için değerli bir referans noktası oluşturarak, eğitim sektöründe çalışan herkesin karşılaştığı zorluklara ve fırsatlara dair derinlemesine bir anlayış sunmaktadır. Sonuç olarak, bu araştırma, okul yöneticisi olma motivasyonlarını çok boyutlu bir şekilde ele almakta ve eğitim liderliği literatürüne derinlemesine bir bakış açısı sunmaktadır. Bu çalışma, eğitim yönetimi alanında gelecekteki araştırmalara ve politika geliştirmelere katkıda bulunacak zengin bir veri kaynağıdır.

6.1. Sınırlılıklar

Yapılan her bilimsel araştırmada çeşitli açılardan sınırlılıklar bulunmaktadır (Bloomberg ve Volpe, 2008). Türkiye'de öğretmenliğe geri dönen okul yöneticilerinin deneyimleri üzerine yapılan bu araştırmanın çeşitli sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu araştırma kapsamında da araştırmanın modeli ve deseni, veri toplama yöntemi, katılımcı seçimi ve araştırma sahası açısından bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma modeli açısından ele alındığında nitel araştırmaların geleneğinde var olan genellenebilirlik sorunsalı bu araştırmanın da sınırlılıklarından birisidir. Araştırma sürecinin en başından

itibaren geçerlik ve güvenilirlik (doğrulanabilirlik ve güven duyulabilirlik) açısından belirli aşamalara dikkat edilmiş ve tedbirler alınmış olmasına rağmen nitel araştırmaların doğasında var olan genellenebilirlik sınırlılığı bu araştırma için de geçerlidir. Bu araştırmanın nitel doğası da bulguların genellenebilirliğini sınırlayabilir. Çalışma ayrıntılı kişisel deneyimlere odaklandığından, bu bulgular öğretmenlik rollerine geri dönen tüm eski okul yöneticileri için geçerli olmayabilir. Bulgular, Türk eğitim sisteminden belirli bir örnekleme dayanmaktadır ve bu da sonuçların diğer bağlamlara veya eğitim sistemlerine genellenebilirliğini sınırlayabilir. Türkiye'nin kendine has özellikleri, politikaları, kültürel bağlamları ve eğitim dinamikleri, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin deneyimleriyle iç içe geçtiğinden, diğer eğitim sistemlerini veya kültürel bağlamları yansıtmayabilir veya bunlara uygulanamayabilir. Farklı ülkeler ve eğitim sistemleri, öğretmenlik rollerine geri dönen yöneticilerin deneyimlerini önemli ölçüde etkileyebilecek çeşitli idari yapılara, eğitim felsefelerine ve toplumsal beklentilere sahiptir. Bu nedenle, bu çalışmanın bulguları, Türkiye bağlamında değerli olmakla birlikte, eğitim ortamlarının ve mesleki yörüngelerin önemli ölçüde farklılık gösterebileceği farklı küresel ortamlardaki okul yöneticilerinin deneyimlerini doğru bir şekilde temsil etmeyebilir veya doğrudan aktarılamayabilir. Bu sınırlama, çalışmanın sonuçlarını örneklemin ve Türkiye'nin özel eğitim ve kültür bağlamının ötesine taşımaya çalışırken dikkatli olunması gerektiğinin altını çizmektedir. Çalışmanın zaman ve kaynaklarla sınırlı olması, yalnızca belirli sayıda katılımcıya ulaşabileceği anlamına gelmektedir. Bu nedenle, deneyimlerin çeşitliliği tam olarak temsil edilemeyebilir. Çalışma, Türkiye'de öğretmenlik rollerine geri dönen eski okul yöneticileriyle sınırlıdır, yani bulgular farklı kültürel veya sistemik bağlamlarda bu tür geçişleri temsil etmeyebilir. Çalışma, hafıza önyargılarından veya mevcut duygusal durumlardan etkilenebilecek deneyimlerin geriye dönük anlatımlarına dayanmaktadır.

Nitel bir çalışma olarak, yorumlar ve iç görüşler öznel ve katılımcıların ve araştırmacının bakış açılarından etkilenir, bu da önyargıya yol açabilir. Nitel araştırmanın doğasında bulunan öznellik, bu çalışmada dikkate değer bir kısıtlamadır. Nitel metodolojiler genellikle hem katılımcıların hem de araştırmacının kişisel yorumlarına ve yaşanmış deneyimlerine dayanır. Bu bağlamda, katılımcıların anlatıları ve bakış açıları kendi bireysel algıları, anıları ve önyargıları aracılığıyla filtrelenir ve potansiyel olarak deneyimlerinin öznel bir tasvirine yol açar. Benzer şekilde, araştırmacının kendi geçmişi, inançları ve önyargıları da verilerin nasıl yorumlanacağını ve sunulacağını etkileyebilir.

Bu ikili öznellik katmanı, bulguları ve sonuçları çarpıtabilecek önyargıları ortaya çıkarabilir. Bu tür bir öznellik, konuya ilişkin derin iç görüşler ve incelikli bir anlayış sağlayabilirken, aynı zamanda çalışmanın nesnelliği ve tekrarlanabilirliği konusunda soru işaretleri doğurmaktadır. Yorumlar bu özel koşullar ve etkileşimler kümesine özgüdür ve bu nedenle daha geniş, daha genel bir deneyimin göstergesi olmayabilir. Nitel araştırmanın bu yönü, kişisel önyargıların ve öznel yorumların çalışmanın sonuçlarını nasıl şekillendirmiş olabileceğinin dikkatli ve eleştirel bir şekilde incelenmesini gerektirmektedir.

Çalışma, katılımcıların kendi bildirdikleri deneyimlere dayanmaktadır; bu deneyimler hafıza önyargılarından veya kendini belirli bir şekilde sunma arzusundan etkilenebilir. Bu çalışmada kendi bildirdikleri verilere dayanılması, özellikle hafıza yanlılığı ve kendini sunma yanlılığı olmak üzere yanlılık potansiyelini ortaya çıkarmaktadır. Katılımcılar olayları istemeden yanlış hatırlayabilir veya seçici olarak hatırlayabilir, bu da deneyim anlatımlarında yanlışlıklara yol açabilir. Ayrıca, kendini olumlu bir şekilde sunma arzusu, katılımcıların deneyimlerini nasıl anlattıklarını etkileyebilir ve potansiyel olarak olumlu sonuçların aşırı vurgulanmasına veya zorlukların eksik bildirilmesine yol açabilir. Bu önyargılar çalışmanın geçerliliğini etkileyebilir çünkü veriler katılımcıların gerçek deneyimlerini tam veya doğru olarak temsil etmeyebilir.

Bu çalışmada, katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek olması ve sadece bir katılımcının kadın olması, Türkiye'deki okul müdürlerinin genel demografik yapısıyla uyumlu olsa da, çalışmanın örneklem sınırlılıklarından birini teşkil etmektedir. Özellikle cinsiyet çeşitliliği açısından sınırlı bir örneklem, çalışmanın bulgularının genellenebilirliğine etki edebilir ve bu sonuçların tüm okul yöneticilerine veya farklı cinsiyetlerdeki yöneticilere ne derece uygulanabileceği konusunda sorular doğurabilir. Cinsiyet çeşitliliğinin sınırlı olması, araştırmanın kapsamındaki deneyim ve algıların tam bir çeşitliliğini sunmamakta ve böylece okul yöneticiliğinin farklı cinsiyetler tarafından nasıl algılandığına dair kapsamlı bir anlayış geliştirilmesini engellemektedir. Bu durum, gelecekteki araştırmalarda daha çeşitli bir örneklemle çalışmanın önemini vurgulamakta ve cinsiyet çeşitliliğinin, okul yöneticiliği üzerine yapılan çalışmalarda dikkate alınması gereken kritik bir faktör olduğunu göstermektedir. Bu sınırlılık, aynı zamanda, eğitim liderliği ve yöneticiliği konusunda cinsiyet perspektiflerini daha fazla incelemek için alan

açmakta ve okul yöneticiliği rolünün cinsiyet çeşitliliği bağlamında daha derinlemesine analiz edilmesinin gerekliliğine işaret etmektedir.

Araştırmacının verileri yorumlaması, nesnelliği koruma çabalarına rağmen kendi deneyimlerinden ve önyargılarından etkilenebilir. Bu araştırmada verilerin yorumlanması, araştırmacının kendi deneyimlerinin ve önyargılarının potansiyel etkisi nedeniyle sınırlamalara tabidir. Nesnelliği koruma çabalarına rağmen, kişisel önyargılar verilerin analiz edilme ve anlaşılma biçimini incelikli bir şekilde şekillendirebilir. Bu da araştırmacının geçmişi, inançları ve ön bilgilerinin katılımcıların deneyimlerinin yorumlanmasını istemeden de olsa renklendirebileceği ve potansiyel olarak verilerin çarpık bir şekilde temsil edilmesine yol açabileceği anlamına gelmektedir. Bu sınırlama, nitel araştırmada kişisel önyargıları kabul etmenin ve azaltmaya çalışmanın önemini vurgulamaktadır.

Bir diğer sınırlama ise çalışmanın odaklandığı kapsamdır. Araştırma soruları, okul yöneticiliğinden öğretmenliğe geçişin belirli yönlerini keşfetmek üzere tasarlanmış olsa da, bu soruların kapsamadığı potansiyel olarak etkili diğer faktörler göz ardı edilmiş olabilir. Bu dar odaklanma, geçiş sürecinin belirli boyutlarının tam olarak araştırılmadığı veya anlaşılmadığı anlamına gelebilir. Araştırma aynı zamanda kesitsel bir yaklaşım benimsemiş, katılımcıların deneyimlerini ve algılarını zamanın belirli bir noktasında yakalamıştır. Bu yaklaşım, boylamsal bir çalışmanın ortaya çıkarabileceği, bu deneyimlerin zaman içindeki gelişimini veya değişimini hesaba katmamaktadır.

6.2. Öneriler

Elde edilen bulguların analizlerine dayalı ortaya çıkan sonuçlardan hareket ederek okul yöneticilerine, öğretmenlere ve Milli Eğitim Bakanlığı başta olmak üzere politika yapıcılara bazı öneriler getirilmiştir. Ayrıca bu araştırmanın sınırlılıklarından hareketle araştırmacılara da bazı öneriler getirilmiştir.

6.2.1. Okul yöneticilerine yönelik öneriler

Katılımcıların büyük bir kısmı, kişisel gelişim ve kendi inisiyatifini kullanma arzusu nedeniyle okul yöneticisi olmayı tercih etmiştir. Okul yöneticilerine, kendi inisiyatifi ile yenilikçi projeler geliştirebilecekleri, öğretmenlerle işbirliği yaparak eğitim

süreçlerini iyileştirebilecekleri fırsatlar sağlanmalıdır. Bu, yöneticilerin kişisel ve mesleki gelişimlerine katkıda bulunurken aynı zamanda okulun genel başarısını da artıracaktır.

Yöneticilik görevinin ağırlığı ve yorucu olması, yöneticilik angaryaları gibi faktörler katılımcıların öğretmenliğe dönüşünü tetikleyen faktörler arasındadır. O hâlde, okul yöneticilerine yönelik destek programları oluşturulmalı, meslek içi eğitim ve mentorluk sistemleri güçlendirilmelidir. Bu, yöneticilik görevinin ağırlığını hafifletebilir ve yöneticilerin iş yükünü daha etkin yönetmelerine yardımcı olabilir.

Yöneticilik deneyimi sonrası eğitim sisteminin karmaşıklığını anlama ve daha gerçekçi bir yaklaşım sergileme, katılımcıların yöneticilik görevleri sonrası edindikleri kazanımlar olarak tespit edilmiştir. Buradan hareketle, okul yöneticileri, öğretmenlik deneyimlerinden kazandıkları perspektifleri kullanarak, eğitim sistemini daha gerçekçi ve kapsayıcı bir şekilde yönetmelidir. Bu, yöneticilik rollerinin etkinliğini artırırken, eğitim kalitesine de olumlu katkı sağlayabilir.

Katılımcılar, yöneticilik deneyiminin ardından meslektaşlara ve öğrencilere karşı daha anlayışlı ve toleranslı olmuşlardır. O hâlde okul yöneticileri, kendi deneyimlerini, öğretmenler ve öğrencilerle daha empatik ve destekleyici ilişkiler kurmak için kullanmalıdır. Bu, okul ortamını daha işbirlikçi ve olumlu hale getirebilir.

Katılımcılar, yöneticilikten sonra öğretmenlik görevine dönüşte, eğitim mevzuatı ve yönetmeliklerine daha fazla hakimiyet kurduklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, okul yöneticileri, edindikleri mevzuat bilgisini, öğretmenlerin profesyonel gelişimini destekleyecek atölye çalışmaları ve seminerler düzenleyerek paylaşmalıdır. Bu, öğretmenlerin eğitim mevzuatına ve politikalara daha bilinçli yaklaşımlarını sağlar ve okulun genel performansını artırabilir.

6.2.2. Öğretmenlere yönelik öneriler

Bazı katılımcılar, öğretmenlik rolünde çözemedikleri sorunları yönetici olarak çözme arzusunu ifade etmişlerdir. Buradan hareketle, öğretmenlere, yönetimle daha etkili iletişim kurma ve okul yöneticileriyle iş birliği yapma yolları konusunda eğitimler verilmelidir. Bu sayede, öğretmenlerin karşılaştığı sorunlar yönetim tarafından daha iyi anlaşılabilir ve çözümler geliştirilebilir.

Yöneticilik ve öğretmenlik rollerinin karşılaştırılması, öğretmenlikteki duygusal tatmin gibi faktörlerin öğretmenliğe duyulan özlemin neticesinde okul yöneticiliğinden ayrılışı tetiklediği tespit edilmiştir. Buradan hareketle, öğretmenler için kariyer gelişim programları oluşturulmalı, yöneticilik ve öğretmenlik rolleri arasındaki geçişlerde destek sağlanmalıdır. Bu, öğretmenlerin mesleki yolculuklarında daha bilinçli kararlar almalarına yardımcı olabilir.

Yöneticilikten sonra öğretmenlik rolünde daha fazla duygusal tatmin ve öğrencilere katkı önemli bulgular arasındadır. O hâlde, öğretmenler, yöneticilik deneyimlerinden edindikleri bilgi ve becerileri, öğrencilere daha etkili bir şekilde yardımcı olmak ve eğitim kalitesini artırmak için kullanabilirler. Bu, öğrencilerin öğrenme deneyimlerini zenginleştirir ve öğretmenlerin mesleki tatminini artırabilir.

Yöneticilikten sonra öğretmenlik rolünde daha yoğun öğrenci etkileşimi ve eğitim sistemine derinlemesine anlayış olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda öğretmenler, yöneticilik tecrübelerinden edindikleri anlayışları, öğrencilerle daha etkili iletişim kurmak ve onların eğitim ihtiyaçlarını daha iyi karşılamak için kullanabilirler.

Yöneticilik deneyimi sonrası öğrencilerle daha yakın ilişki ve eğitim sistemine derinlemesine anlayış olduğu sonuçlar arasındadır. Buradan hareketle öğretmenler, yöneticilik deneyimlerinden edindikleri derinlemesine anlayışları, ders planlamalarında ve öğrenci etkileşiminde kullanabilirler. Ayrıca, öğrencilere yönelik mentorluk ve rehberlik programlarında bu anlayışlarından faydalanabilirler.

6.2.3. Milli Eğitim Bakanlığı ve politika yapıcılara yönelik öneriler

Katılımcılar, okul yöneticiliğinin öğretmenlikten daha fazla yetki ve sorumluluk gerektirdiğini ve geniş bir etki alanı sunduğunu belirtmişlerdir. Buradan hareketle, Milli Eğitim Bakanlığı ve politika yapıcılar, okul yöneticilerine daha fazla yetki ve kaynak sağlayarak, onların okul içindeki etki alanlarını genişletmelidir. Böylece, yöneticiler okullarının ihtiyaçlarına daha hızlı ve etkili şekilde yanıt verebilirler.

Yöneticilik atama sistemi ve profesyonellik eksikliği, mülakat ve sınav sistemlerine yönelik memnuniyetsizlik katılımcıların yöneticilikten öğretmenliğe geçişini tetikleyen unsurlar arasındadır. O hâlde, Milli Eğitim Bakanlığı ve politika yapıcılar,

yöneticilik atama süreçlerini gözden geçirmeli ve daha şeffaf, liyakat esaslı bir sistem geliştirmelidir. Bu, yöneticilik rolüne olan güveni ve memnuniyeti artırabilir.

Yöneticilik deneyimi ile okul yönetim süreçlerini daha iyi anlama ve idari kararları daha objektif değerlendirme önemli bulgular arasındadır. Buradan hareketle, Milli Eğitim Bakanlığı ve politika yapıcılar, yöneticilik ve öğretmenlik rolleri arasındaki geçişleri kolaylaştıracak politikalar geliştirmelidir. Bu, eğitim liderlerinin karar verme süreçlerinde daha geniş bir perspektiften yararlanmalarını sağlayabilir.

Yöneticilik deneyimi ile eğitim sistemi hakkında geniş bir perspektif kazanılması ve öğretmenlikte daha fazla güven kazanma yine elde edilen önemli sonuçlardandır. Bu bağlamda Milli Eğitim Bakanlığı ve politika yapıcılar, eğitim sistemini, yöneticilik ve öğretmenlik deneyimlerinden gelen farklı bakış açılarını dikkate alarak şekillendirmelidir. Bu, daha etkili ve kapsayıcı eğitim politikalarının oluşturulmasına katkı sağlar.

Yöneticilik ve öğretmenlik rolleri arasındaki geçişlerde kazanılan geniş perspektif ve eğitim sistemi hakkında bilgi, yöneticilik sonrası elde edilen kazanımlardandır. Bu bağlamda Milli Eğitim Bakanlığı ve politika yapıcılar, öğretmenlerin yöneticilik deneyimlerinden sonra okullara dönüşlerini kolaylaştıracak politikalar geliştirmeli ve bu deneyimlerden elde edilen bilgileri eğitim politikalarında kullanmalıdır. Bu, eğitim sisteminin daha dinamik ve çeşitli perspektiflerden faydalanmasını sağlayabilir.

6.2.4. Araştırmacılara yönelik öneriler

Katılımcılar, sosyal iletişim becerilerine güvendiklerini ve bu becerilerinin yöneticilik görevlerinde önemli olduğunu vurgulamışlardır. Buradan hareketle, eğitim alanındaki araştırmacılar, okul yöneticilerinin sosyal iletişim becerilerinin geliştirilmesi üzerine odaklanmalıdır. Bu, hem mevcut hem de potansiyel okul yöneticilerinin daha etkili liderler olmalarına yardımcı olacaktır. Ayrıca, bu becerilerin eğitim liderliği üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar yapılmalıdır.

Yöneticilik rolünün getirdiği stres faktörleri ve mesleki memnuniyetsizlik yöneticilikten kopuş için önemli unsurlar arasındadır. O hâlde araştırmacılar, okul yöneticilerinin stres yönetimi ve mesleki memnuniyet üzerine çalışmalar yapmalıdır. Bu,

yöneticilerin işlerini daha etkin ve sağlıklı bir şekilde yapmalarına yardımcı olabilir ve mesleki tatmini artırabilir.

Yöneticilikten öğretmenliğe geçişte genel sorumluluklardan spesifik görevlere dönüş ve genel eğitim sistemi hakkında daha fazla bilgi elde edilen önemli bulgulardandır. Bu bağlamda araştırmacılar, yöneticilikten öğretmenliğe geçiş yapan bireylerin deneyimlerini ve bu geçişin eğitim sistemine etkilerini incelemelidir. Bu, eğitim politikalarının ve uygulamalarının daha etkin şekilde geliştirilmesine yardımcı olabilir.

Yöneticilik deneyimi sonrası okul yöneticilerinin kararlarına daha fazla empati ve anlayış gösterme, katılımcıların ifade ettiği önemli bulgulardandır. Buna göre araştırmacılar, yöneticilikten öğretmenliğe geçiş yapan bireylerin deneyimlerini ve bu geçişin okul kültürüne ve eğitim politikalarına olan etkilerini incelemelidir. Bu, yöneticilik ve öğretmenlik rollerinin birbirini nasıl etkilediğine dair daha derin bir anlayış sağlayabilir.

Yöneticilikten sonra öğretmenlik rolünde daha fazla duygusal tatmin ve öğrencilere katkı ön plana çıkan sonuçlardandır. Buradan hareketle araştırmacılar, yöneticilikten öğretmenliğe dönen bireylerin duygusal tatmin düzeylerini ve öğrencilere olan etkilerini incelemelidir. Bu çalışmalar, öğretmenlik ve yöneticilik rollerinin birbirini nasıl etkilediği ve eğitim kalitesine nasıl katkıda bulunduğu konusunda önemli bulgular sağlayabilir.

Bu araştırma, okul yöneticiliğinden öğretmenliğe kendi istekleriyle geri dönen bireyleri odak almakta olup, kendileri istemeden öğretmenliğe dönmek zorunda kalan bireylerin deneyimlerini içermemektedir. Bu özgün durum, araştırmanın kapsamını sınırlamakta ve çalışmanın sonuçlarını belirli bir perspektifle sınırlı tutmaktadır. Kendi isteği dışında öğretmenliğe dönen bireyler, farklı motivasyonlar, zorluklar ve deneyimler yaşayabilirler. Bu durum, zorunlu geçiş süreçlerinin, bireylerin mesleki tatmini, kariyer algıları ve genel iş memnuniyeti üzerinde önemli etkileri olabileceğini göstermektedir. Gelecek araştırmalar, okul yöneticiliğinden öğretmenliğe istemeyerek dönen katılımcıları incelemelidir. Bu yaklaşım, zorunlu mesleki geçişin bireysel ve profesyonel etkileri hakkında daha geniş bir anlayış sağlayacaktır. Ayrıca, bu tür bir araştırma, zorunlu geçiş sürecinde yaşanan zorlukları, baskıları ve bu durumun eğitimcilerin kariyer tatmini

üzerindeki etkilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir. Bu, eğitim politikalarını ve yönetici atama süreçlerini şekillendirmede önemli iç görüler sunacak ve eğitim sistemi içindeki profesyonel rollerin ve geçişlerin daha kapsamlı bir değerlendirilmesini sağlayacaktır. Bu tür çalışmalar, okul yöneticiliği ve öğretmenlik arasındaki geçiş süreçlerinin daha iyi yönetilmesine ve desteklenmesine katkıda bulunabilir.

Nitel araştırmaların doğasında bulunan genellenebilirlik sorunu, bu araştırmanın da sınırlılıklarından biridir. Türkiye özelinde yapılan bu çalışma, diğer ülke ve eğitim sistemlerine doğrudan uygulanabilir olmayabilir. Gelecek çalışmalar, farklı coğrafi ve kültürel bağlamlarda benzer konuları inceleyerek genellenebilirliği artırmalıdır. Ayrıca, nicel yöntemlerin kullanılması, genellenebilirlik açısından daha güçlü sonuçlar sunabilir. Bu çalışma, belirli bir sayıda katılımcıyla sınırlı olup, deneyimlerin çeşitliliğini tam olarak temsil edemeyebilir. Daha büyük ve çeşitli örneklem grupları kullanarak yapılacak çalışmalar, bulguların daha kapsayıcı ve temsili olmasını sağlayabilir. Bu araştırmadaki katılımcıların kendi bildirdikleri deneyimler, hafıza önyargılarından veya kendini belirli bir şekilde sunma arzusundan etkilenebilir. Gelecek çalışmalarda, deneyimleri doğrulamak için objektif veri kaynakları (örneğin, resmi kayıtlar, bağımsız gözlemler) ve karşılaştırmalı analiz teknikleri kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Akçadağ, T. (2014). Okul yöneticilerinin bakış açılarıyla yöneticilerin yetiştirilme, atama ve yer değiştirmeleri; sorunlar ve çözümler. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 135- 150
- Akın, U. (2012). Okul yöneticilerinin seçimi ve yetiştirilmesi: Türkiye ve seçilmiş ülkelerden farklı uygulamalar, karşılaştırmalar. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(12), 1-30.
- Aktepe, V. (2014). Okul yöneticilerinin seçme ve yetiştirme uygulamalarına yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri. *Turkish Studies*, 9(2), 89-105.
- Alshahrani, F. S. (2019). Influences Contributing to the Return of Secondary-School Principals in Saudi Arabia to the Profession of Teaching after Holding Leadership Positions (Doctoral dissertation, Indiana State University).
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Arabacı, İ. B., Şanlı, Ö. ve Altun, M.(2015). Okul yöneticilerinin yetiştirilme ve atama yöntemlerine ilişkin sendika temsilcilerinin, maarif müfettişlerinin ve okul yöneticilerinin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(31), 166-186.
- Arslan, M. (2019). Okul yöneticilerinin okul yönetiminde karşılaştıkları sorunlar: Batman örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi.
- Aslanargun, E. (2011). Türkiye’de okul yönetimi ve atama yönetmelikleri. *e-Journal of New World Sciencs Academy*, 6(4), 2646-2659.
- Aykut, C. M. (2006). *Türkiye ve ABD’de okul yöneticilerinin yetiştirilmesinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Ayyıldız, P. (2023). Okul yöneticilerinin liderlik özellikleri, A. S. Saracaoğlu ve A. K. Eranıl (Eds.) içinde, Türkiye’de okul yöneticiliği (s.38-55). Ankara: PEGEM

- Bakioğlu, A., ve Demirbilek, M. (2019). Okul müdür yardımcılarının görevlerinden ayrılma nedenleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 52(3), 737-770.
- Balcı, A. (2008). Türkiye’de Eğitim Yönetiminin Bilimleşme Düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 181-09.
- Balyer, A., ve Gündüz, Y. (2011). Değişik ülkelerde okul müdürlerinin yetiştirilmesi: Türk eğitim sistemi için bir model nerisi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 4(2).
- Barber, M., and Mourshed, M. (2009). *Shaping the future: How good education systems can become great in the decade ahead*. London: McKinsey and Company.
- Bass, T. S. (2006). To be or not to be: Issues influencing educators’ decisions to enter the principalship. *AASA Journal of Scholarship and Practice*, 2(4), 19-30. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.472.8276&rep=rep1&type=pdf#page=19> sayfasından erişilmiştir.
- Bellamy, G. T., Fulmer, C. L., Murphy, M. J., and Muth, R. (2007). *Principal accomplishments: How school leaders succeed*. New York, NY: Teachers College Press.
- Berry, P. C. (2014). *Where are all of the principals going? An analysis of public school principal attrition, mobility, and turnover*. (Doctoral dissertation, State University of New York at Albany).
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual review of sociology*, 12(1), 67-92.
- Binbaşıoğlu, C. (1975). *Eğitim yneticiliği*. Ankara: Binbaşıoğlu Yayınevi.
- Bingül, M. (2008). *İlkğretim okulu sınıf ğretmenlerinin yönetici olma eğilimleri: Esenyurt İlesi rneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Blase, J. J. (1987). Dimensions of effective school leadership: The teacher's perspective. *American Educational Research Journal*, 24(4), 589-610. doi:10.3102/00028312024004589
- Bloomberg, L. D., and Volpe, M. (2008). *Completing your qualitative dissertation: A roadmap from beginning to end*. London: SAGE Publications.
- Bolman, L. G., and Deal, T. E. (2008). *Reframing organizations: Artistry, choice and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass
- Bursalıoğlu, Z. (1979). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları
- Bursalıoğlu, Z. (1999). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. (11.Basım). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (2022). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (22. baskı). Ankara: Pegem PEGEM.
- Can, E. (2022). Okul yönetiminin sorunları: Okul müdürlerinin değerlendirmeleri. *Yaşadıkça Eğitim*, 36(2), 402-433.
- Cemaloğlu, N. ve Duran, A. (2020). *Fark yaratan başarılı okul müdürleri*. Ankara: Pegem
- Cemaloğlu, N. (2005). Türkiye'de okul yöneticisi yetiştirme ve istihdamı: varolan durum, gelecekteki olası gelişmeler ve sorunlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(2), 249-274.
- Cooley, V., and Shen, J. (1999). Who will lead? The top 10 factors that influence teachers moving into administration. *NASSP Bulletin*, 83(606), 75-80. doi:10.1177/019263659908360608
- Corbin, J. M., and Strauss, A. L. (2014). *Basics of Qualitative Research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, CA: SAGE.

- Cranston, N. C. (2007). Through the eyes of potential aspirants: another view of the principalship. *School Leadership and Management*, 27(2), 109–128. doi:10.1080/13632430701237115
- Creswell, J. W., and Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th edition). SAGE.
- Crow, G. M. (1987). Career mobility of elementary school principals and conflict with the central office. *The Urban Review*, 19(3), 139–150. <https://doi.org/10.1007/bf01111875>
- Crow, G., Day, C., and Møller, J. (2017). Framing research on school principals' identities. *International Journal of Leadership in Education*, 20(3), 265-277. doi:10.1080/13603124.2015.1123299
- Çelik, V. (2002). Eğitim yöneticisi yetiştirme politikasına yön veren temel eğilimler. 21. *Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu Bildirileri*. (Edt: C. Elma ve Ş. Çinkır). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları. ss. 3–12.
- Day, C., and Leithwood, K. (2007). Building and sustaining successful principalship: Key themes. In Day, C. and Leithwood, K. (Eds), *Successful principal leadership in times of change: An international perspective* (pp. 171-188). Netherlands: Springer
- Day, C., Stobart, G., Sammons, P., Kington, A., Gu, Q., Semees, R., Mujtaba, T. (2006). Variations in teachers' work, lives and effectiveness. Dfes Research Report 743. London: HMSO.
- Demirkapı, S. (2019). Öğretmenlerin okul yöneticisi olmak istememe nedenlerinin incelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Demirpolat, B. C. (2016). Büyük Göç: Okul Yöneticilerinin Öğretmenliğe Dönüşü. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (8), 127-150.

- Dizon-Ross, R. (2018). How Does school accountability affect teachers? Evidence from New York City. *Journal of Human Resources*, 55(1), 76-118. doi:10.3368/jhr.55.1.1015.7438r1
- Drisko, J. W., and Maschi, T. (2015). Basic content analysis. *Content analysis*, 2015, 21-56.
- Duran, A. (2022). *Sosyoekonomik açıdan dezavantajlı okullarda başarılı olan okul müdürlerinin kodları: bir gömülü kuram araştırması* (Doktora Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gazi Üniversitesi.
- Ekinci, H., ve Sabancı, A. (2020). Okul müdürlerinin soruşturma görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorunlar. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*, 39(1), 138-154.
- Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K., and Kyngäs, H. (2014). Qualitative content analysis: A focus on trustworthiness. *SAGE Open*, 1-10. doi:10.1177/2158244014522633
- Eranıl, A. K. (2023). Okul yöneticilerinin görev, sorumluluk ve yeterlikleri, A. S. Saracaoğlu ve A. K. Eranıl (Eds.) içinde, Türkiye’de okul yöneticiliği (s. 24-37). Ankara: PEGEM
- Erginer, A., ve Köse, M. F. (2012). Okul Yöneticiliğini Tercih ve Ayrılma Nedenlerine İlişkin Nitel Bir Çalışma. *Qualitative Studies*, 7(4), 14-28.
- Gu, Q., and Johansson, O. (2013). Sustaining school performance: School contexts matter. *International Journal of Leadership in Education*, 16(3), 301-326. doi:10.1080/13603124.2012.732242
- Günay, G., ve Özbilen, F. M. (2018). Öğretmenlerin okul yöneticiliği istekliliğini etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Turkish Studies*, 13(19), 1331-1344.
- Hancock, D. R., Black, T., ve Bird, J. J. (2006). A study of factors that influence teachers to become school administrators. *Journal of Educational Research and Policy Studies*, 6(1), 91-105.

- Hargreaves, A ,and Fullan, M., and (2012). Reviving teaching with ‘professional capital’. *Education Week*, 31(33), 30-36.
- Harris, A. (2005). Leading from the chalk-face: An overview of school leadership. *Leadership*, 1(1), 73-87.
- Harris, S., Arnold, M., Lowery, S., and Crocker, C. (2000). Deciding To Become a Principal: What Factors Motivate or Inhibit That Decision?. *ERS Spectrum*, 18(2), 40-45.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Işık, Y. (2023). *Eğitim örgütlerinde yönetici olma ve yöneticilikten ayrılma sebepleri: sorunlar ve çözüm önerileri* [Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Johnson, C. T. (2021). *Principal retention: The perceptions of veteran secondary principals who remain in their roles as instructional leaders* (Doctoral dissertation, The University of Texas at Arlington).
- Jondle, L. A. (2021). *Principals’ stories of retention: Why they stay* (Doctoral dissertation, Edgewood College).
- Kayıkçı, K. (2001). Yönetici yetiştirme sorunu. *Milli Eğitim Dergisi*, (150), 28-32. https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/150/kayikci.htm adresinden alınmıştır.
- Kayır, G. (2023). Okul yöneticilerinin eğitimi, A. S. Saracaoğlu ve A. K. Eranıl (Eds.) içinde, *Türkiye’de okul yöneticiliği* (s. 126-143). Ankara: PEGEM
- Kazak, E. (2021). The reasons of teachers to leave the school management voluntarily and their emotions based on these reasons: A phenomenological study. *Journal of Qualitative Research in Education*, 26, 265-291. doi: 10.14689/enad.26.12
- Kılınç, A. Ç., Koşar, S., Emre, E. R., ve Koşar, D. (2017). Okul yöneticiliği görevinden öğretmenliğe dönüş: Yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 10(3), 53-73.

- Kmetz, J. T., and Willower, D. J. (1982). Elementary school principals' work behavior. *Educational Administration Quarterly*, 18(4), 62-78.
- Konan, N., Çetin, R. B. ve Yılmaz, S. (2017). Okul müdürü görevlendirmeye ilişkin öğretmen görüşleri. *OMÜ Eğt. Fak. Derg. / OMU J. Fac. Educ.* 2017, 36(1), 147-160
- Korkmaz, M. (2005). Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi: Sorunlar-Çözümler ve Öneriler. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(3), 237-252.
- Köse, M. F. (2008). Yönetici adayı öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açıları ve yöneticiliği tercih nedenleri (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Küçükahmetoğlu, M. (2012). *Türkiye’de okullara yönetici yetiştirmenin gerekliliği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Leithwood, K., and Jantzi, D. (1999). The relative effects of principal and teacher sources of leadership on student engagement with school. *Educational Administration Quarterly*, 35(5), 679–706. doi:10.1177/0013161x99355002
- Linn, R. L. (2000). Assessments and accountability. *Educational Researcher*, 29(2), 4–16. doi: 10.3102/0013189x029002004
- Lortie, D. C. (2009). *School principal: Managing in public*. Chicago: The University of Chicago.
- Marks, H. M., and Printy, S. M. (2003). Principal leadership and school performance: An integration of transformational and instructional leadership. *Educational Administration Quarterly*, 39(3), 370-397. doi:10.1177/0013161X03253412
- Masters, G. N. (2018). *Principal Performance Improvement Tool*. Australia: Australian Council for Educational Research (ACER).
- Maxfield, M. D. (2022). Why we left: A Study of north carolina educators who left the principalship to return to the classroom (Doctoral dissertation, The University of North Carolina at Greensboro).

- Merriam, S. B., and Tisdell, E. J. (2016). Designing your study and selecting a sample. *Qualitative research: A Guide to Design and Implementation*, 67(1), 73-104.
- Miles, M.B. and Huberman, A.M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Moğultay, E. (2018). Yöneticinin gözünden yöneticiliğin betimlemesi ve yönetici profili (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Moore, S. D. (2010). *The relationship of principals' perceptions of professional development practices and student achievement in high poverty schools* (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database <https://www.proquest.com/>.
- Moos, L., Johansson, O. and Day, C. (2011). *How school principals sustain success over time*. London: Springer.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Sage publications.
- Mungal, A. S., and Sorenson, R. D. (2020). *Steps to success: What successful principals do everyday*. London: Rowman and Littlefield.
- Murphy, J. (1990). Instructional leadership: Focus on curriculum responsibilities. *NASSP Bulletin*, 74(525), 1–4. doi:10.1177/019263659007452502
- Nelson, D., Thompson, R., and Dickens, L. (1982). What can principals do to improve competency, proficiency testing? *NASSP Bulletin*, 66(454), 19–29. doi:10.1177/019263658206645405
- OECD (2019). *TALIS 2018 results: Teachers and school leaders as lifelong learners, TALIS*. Paris: OECD.
- Ortiz, F. I. (1982). *Career patterns in education: Women, men and minorities in public school administration*. New York, NY: Praeger

- Ozulu, İ. (2013). Yeni nesil öğretmenlerin yönetici olma eğilimleri (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özmen, F., ve Kömürlü, F. (2010). Eğitim örgütlerine yönetici seçme ve atamada yaşanan sorunlar ve yönetici görüşleri temelinde çözüm önerileri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 25-33.
- Pounder, D. G., and Merrill, R. J. (2001). Job desirability of the high school principalship: A job choice theory perspective. *Educational Administration Quarterly*, 37(1), 27-57.
- Recepoğlu, E.ve Kılınç, A. Ç. (2014). Türkiye’de okul yöneticilerinin seçilmesi ve yetiştirilmesi, mevcut sorunlar ve çözüm önerileri. *Turkish Studies*, 9(2), 1817-1845.
- Reeder, W. G. (1961). *Okul idareciliğinin esasları* (Çev. Turhan Oğuzkan). İstanbul: Millî Eğitim Basımevi.
- Reid, D. B. (2020). US principals’ sensemaking of the future roles and responsibilities of school principals. *Educational Management Administration and Leadership*, 49(2), 251–267. doi:10.1177/1741143219896072
- Ritacco, M. J., and Bolivar, A. (2019). A dual and discontinuous professional identity: school principals in Spain. *International Journal of Educational Management*, 33(5), 806-827.
- Ritchie, J., Lewis. J., McNaughton, N.C. and Ormston, R. (2014). *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Saldaña, J. (2013). *The coding manual for qualitative researchers*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Sandelowski, M. (1995). Sample size in qualitative research. *Research in Nursing and Health*, 18(2), 179–183. doi:10.1002/nur.4770180211

- Scheerens, J., and Creemers, B. P. (1989). Conceptualizing school effectiveness. *International Journal of Educational Research*, 13(7), 691-706. doi:10.1016/0883-0355(89)90022-0
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Addison-Wesley.
- Sebring, P. B., and Bryk, A. S. (2000). School leadership and the bottom line in Chicago. *Phi Delta Kappan*, 81(6), 440-443.
- Seidman, I. (2006). *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences*. New York, NY: Teachers College.
- Sezgin, F., Koşar, S. ve Er, E. (2014). Okul yöneticisi ve öğretmen yetiştirmede mentörlük sürecinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(3), 1337-1356.
- Sigurðardóttir, S. M., and Sigbórsson, R. (2016). The fusion of school improvement and leadership capacity in an elementary school. *Educational Management Administration and Leadership*, 44(4), 599-616. doi:10.1177/1741143214559230
- Silins, H., and Mulford, B. (2004). Schools as learning organisations-Effects on teacher leadership and student outcomes. *School Effectiveness and School Improvement*, 15(3-4), 443-466. doi:10.1080/09243450512331383272
- Sinclair, C., Dowson, M., and McInerney, D. M. (2006). Motivations to teach: Psychometric perspectives across the first semester of teacher education. *Teachers College Record*, 108(6), 1132-1154.
- Spencer, L., Ritchie, J. and O'Connor, W. (2003). Analysis: Practices, Principles and Processes. In: Ritchie J and Lewis J (eds) *Qualitative Research Practice*. London: SAGE, pp. 199-218
- Süngü, H. (2012). Türkiye, Almanya, Fransa ve İngiltere'de okul müdürlerinin atanması ve yetiştirilmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 3(2), 33-50.
- Şimşek, H. (2004). Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi: Karşılaştırmalı örnekler ve Türkiye için öneriler. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 29(307).

- Tosun, A. (2023). Okul yöneticilerinin yaşadıkları sorunlar, A. S. Saraçaoğlu ve A. K. Eranıl (Eds.) içinde, Türkiye’de okul yöneticiliği (s. 112-125). Ankara: PEGEM
- Turan, S., Yıldırım, N. ve Aydoğdu, E. (2012). Okul müdürlerinin kendi görevlerine ilişkin bakış açıları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(3), 63-76.
- Turhan, M. ve Karabatak, S. (2015). Türkiye’de okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve yurtiçi alanyazında sunulan model önerilerinin incelenmesi. *Turkish Journal of Educational Studies*, 2(3), 79-107.
- Turner, R. H. (2002). Role Theory. In J. Turner (Ed.), *Handbook of Sociological Theory* (pp. 233–254). Springer.
- Uçar, G. (2019). Öğretmenleri yönetici olmaya güdüleyen faktörler (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Urbaniak, J. A. (2023). *A Phenomenological Study of Women Principals Who Resigned During the Pandemic* (Doctoral dissertation, University of Denver).
- Weddle, A. B. (2013). *In participants’ own voices: Using quotations from user research ethically*. Retrieved from <https://www.uxmatters.com/mt/archives/2013/03/in-participants-own-voices-using-quotations-from-user-research-ethically.ph>
- Wengraf, T. (2001). Qualitative research interviewing: Biographic narrative and semi-structured methods. *Qualitative Research Interviewing*, 1-424.
- Wienken, J. (2022). *Principalship: Stopping the Revolving Door* (Doctoral dissertation, California Lutheran University).
- Yeşilkaya, Ş. (2007). Öğretmenleri yönetici olmaya güdüleyen etkenler (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, N. (2011). Yöneticilik görevinin okul müdürlerine olumlu ve olumsuz katkıları. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 230-245.

Yıldız, C. D. (2018). Okul öncesi eğitim kurumlarının yönetiminde yaşanan zorlukların değerlendirilmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(STEMES'18), 95-102.

Yıldız, A. Y. (2023). Okul yöneticilerinin okul yönetiminde karşılaştıkları sorunlar: Trabzon ili örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Trabzon Üniversitesi

Yılmaz, K., ve Altinkurt, Y. (2011). Öğretmen adaylarının Türk eğitim sisteminin sorunlarına ilişkin görüşleri. *Uluslararası insan bilimleri dergisi*, 8(1), 942-973.

Yin, R. K. (2016). *Qualitative research from start to finish*. London: The Guilford.



EKLER

Ek 1. Araştırma uygulama izin belgesi



T.C.
AMASYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-47613789-44-85069087
Konu : Araştırma/Anket Uygulama İzni

25.09.2023

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Rektörlüğünün 08.09.2023 tarih ve E-56314351-044-335145 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığı'nın 21/01/2020 tarihli ve 1563890 (2020/2) Sayılı Genelgesi.

İlgi yazı (a) ile; Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hasan Burak ALTINSOY'un, Prof. Dr. Nail YILDIRIM'ın danışmanlığında hazırladığı "Öğretmenlik Görevine Dönen Okul Yöneticilerinin Deneyimlerine Yönelik Nitel Bir Analiz: Alandan Sesler" konulu çalışması kapsamında 16.10.2023 - 17.11.2023 tarihleri arasında yapılacak olan yüksek lisans çalışması, Müdürlüğümüze bağlı İlimiz Merkez ilçede bulunan resmi ilkokul, ortaokul, liseler ile halk eğitim merkezinde görevli yöneticilere, belirtilen anketi uygulayabilmek için izin talep edilmektedir.

Bu bağlamda; söz konusu talebin, ilgi (b) 21/01/2020 tarihli ve 1563890 (2020/2) sayılı Genelge (Araştırma Uygulama İzinleri) de belirtilen hususlar doğrultusunda ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve insan hakları alanındaki uluslararası sözleşmeler başta olmak üzere 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkındaki Kanun ile yürürlükte olan tüm yasal düzenlemeler ve politika belgelerine uygun, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimleri ilgili okul müdürlükleri tarafından gerçekleştirilmek üzere, derslerin aksatılmaması ve gönüllülük esasına göre Müdürlüğümüze bağlı İlimiz Merkez ilçede bulunan resmi ilkokul, ortaokul, liseler ile halk eğitim merkezinde görevli yöneticilere anket uygulanması, araştırma ile ilgili sonuç raporlarını çalışmanın bitiş tarihinden itibaren 30 (otuz) gün içinde izin alınan kuruma ulaştırılması, uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının kullanılması Müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Alpaslan KANAR
Müdür a.
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR
25.09.2023
Mehmet TÜRKMEN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Hızırpaşa Mah. İstasyon Cad. No: 72 Merkez/AMASYA

Belge Doğrulama Adresi : <https://evraksorgu.meb.gov.tr>

Telefon No : (358) 312 21 12 11

E-Posta : arge05@meb.gov.tr

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bilgi için: Ahmet D.DURMUŞ

Unvan : Memur

İnternet Adresi : <https://www.meb.gov.tr> Faks : (358) 312 21 11

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 4635-abd8-33f2-bc85-1c8b kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2. Etik Kurul Kararı

T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI
ETİK KURULU KARARLARI

KARAR TARİHİ	OTURUM NO	KARAR SAYISI
05.09.2023	14	01-14

Üniversitemiz Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanı Prof. Dr. Nail YILDIRIM Başkanlığında toplandı.

KARAR 14.12- Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 31.08.2023 tarih ve 331376 sayılı yazısı görüşüldü.

Aşağıda bilgileri yer alan araştırmacıların yapmak istediği uygulamaların ve kullanacağı veri toplama araçlarının etik açıdan uygunluğuna oy birliği ile karar verildi.

ÇALIŞMANIN TÜRÜ	Yüksek Lisans Tezi
BAŞLIK	Öğretmenlik Görevine Dönen Okul Yöneticilerinin Deneyimlerine Yönelik Nitel Bir Analiz: Alandan Sesler
TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ/ YAZARI	Prof. Dr. Nail YILDIRIM Burak ALTINSOY (Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı)
RAPORTÖR GÖRÜŞÜ	OLUMLU

Prof. Dr. Nail YILDIRIM
Etik Kurul Başkanı
İmza

Prof. Dr. Mehmet Serkan UMUZDAŞ
Başkan Yardımcısı
İmza

Prof. Dr. Emine ÖĞÜK
Üye
İmza

Doç. Dr. Mehmet KARGÜN
Üye
İmza

Doç. Dr. Muhittin DEMİRAY
Üye
(İzinli)

Doç. Dr. Tuğba KILIÇER
Üye
İmza

Doç. Dr. Hüseyin Baha ÖZTUNÇ
Üye
İmza

Ek 3. Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU (BGOF)

ÇALIŞMANIN ADI: Öğretmenlik Görevine Dönen Okul Yöneticilerinin Deneyimlerine Yönelik Nitel Bir Analiz: Alandan Sesler

Aşağıda bilgileri yer almakta olan bir araştırma çalışmasına katılmanız istenmektedir. Çalışmaya katılıp katılmama kararı tamamen size aittir. Katılmak isteyip istemediğinize karar vermeden önce araştırmanın neden yapıldığını, bilgilerinizin nasıl kullanılacağını, çalışmanın neleri içerdiğini, olası yararları ve risklerini ya da rahatsızlık verebilecek yönlerini anlamanız önemlidir. Lütfen aşağıdaki bilgileri dikkatlice okumak için zaman ayırınız. Eğer çalışmaya katılma kararı verirsiniz, **Çalışmaya Katılma Onayı** Formu'nu imzalayınız. Çalışmadan herhangi bir zamanda ayrılmakta özgürsünüz. Çalışmaya katıldığımız için size herhangi bir ödeme yapılmayacak ya da sizden herhangi bir maddi katkı/malzeme katkısı istenmeyecektir.

ÇALIŞMANIN KONUSU VE AMACI :

Bu araştırmanın amacı öğretmenlik görevine dönen okul yöneticilerinin deneyimlerini incelemektir. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki alt amaçlara yanıt aranmıştır:

- 1-Okul yöneticiliği yapmış öğretmenlerin okul yöneticiliği görevinden ayrılma nedenlerine dair deneyimleri nelerdir?
- 2-Okul yöneticiliği görevinden sonraki öğretmenlik deneyimlerine dair algıları nelerdir?
- 3-Okul yöneticiliği öncesi ve sonrası öğretmenlik deneyimlerini nasıl açıklamaktadırlar?

ÇALIŞMADA YER ALMAMIN YARARLARI NELERDİR?

Bu araştırmaya katılımınızın birçok faydası bulunmaktadır. İlk olarak, yöneticilikten öğretmenliğe dönen diğer kişilerin deneyimlerini paylaşarak kendi deneyimlerinizi daha geniş bir perspektiften anlama fırsatı bulabilirsiniz. İlgili literatüre katkıda bulunarak, bu geçişe yönelik daha kapsamlı bir anlayışın geliştirilmesine yardımcı olabilirsiniz. İkincisi, sizin de dahil olduğunuz bu grubun karşılaştığı zorlukları belirleme ve bu zorlukları aşmak için stratejiler geliştirme potansiyeli, okul yöneticiliği ve öğretmenlik arasında geçiş yapan diğer bireylerin deneyimlerini iyileştirme potansiyeli taşımaktadır. Ayrıca, bu araştırma eğitim politikalarının ve uygulamalarının şekillendirilmesine yönelik etkili geri bildirim sağlayabilir, böylece gelecek nesillerin öğretmenlik ve yöneticilik deneyimlerini iyileştirmeye yardımcı olabilir. Son olarak, bu çalışma, bu tür bir kariyer geçişinin etkilerini ve sonuçlarını anlamaya yardımcı olabilir, bu da kendi deneyimlerinizi ve mesleki kariyerinizi daha fazla anlamlandırma imkanı sunmaktadır.

BU ÇALIŞMAYA KATILMAMIN MALİYETİ NEDİR?

Çalışmaya katılmakla parasal yük altına girmeyeceksiniz ve size de herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

ÇALIŞMAYA KATILMALI MIYIM?

Bu çalışmada yer alıp almamak tamamen size bağlıdır. Şu anda bu formu imzalarsanız bile istediğiniz herhangi bir zamanda bir neden göstermeksizin çalışmayı bırakmakta özgürsünüz.

KİŞİSEL BİLGİLERİM NASIL KULLANILACAK?

Çalışma kişisel bilgilerinizi, araştırmayı ve istatistiksel analizleri yürütmek için kullanacaktır ancak kimlik bilgileriniz gizli tutulacaktır. Yalnızca gereği halinde, sizinle ilgili bilgileri etik kurullar ya da resmi makamlar inceleyebilir. Çalışmanın sonunda, kendi sonuçlarınızla ilgili bilgi istemeye hakkınız vardır. Çalışma sonuçları çalışma bitiminde YÖKTEZ veri tabanında yayınlanabilecektir ancak kimliğiniz açıklanmayacaktır.

SORU VE PROBLEMLER İÇİN BAŞVURULACAK KİŞİLER :

ADI : Hasan Burak ALTINSOY

GÖREVİ : İngilizce Öğretmeni

TELEFON : 05xx xxxxxxx

ÇALIŞMAYA KATILMA ONAYI

Yukarıdaki bilgileri ilgili araştırmacı ile ayrıntılı olarak tartıştım ve kendisi bütün sorularımı cevapladı. Bu bilgilendirilmiş olur belgesini okudum ve anladım. Bu araştırmaya katılmayı kabul ediyorum ve bu onay belgesini kendi hür irademle imzalıyorum. Bu onay, ilgili hiçbir kanun ve yönetmeliği geçersiz kılmaz. Araştırmacı, saklamam için bu belgenin bir kopyasını çalışma sırasında dikkat edeceğim noktaları da içerecek şekilde bana teslim etmiştir.

<i>Gönüllü Adı Soyadı:</i>		<i>Tarih ve İmza:</i>
<i>Telefon:</i>		

<i>Araştırmacı Adı Soyadı:</i>	Hasan Burak ALTINSOY	<i>Tarih ve İmza:</i>
<i>Telefon:</i>	05xx xxxxxxx	

Ek 4. Yarı-yapılandırılmış Görüşme Formu

YARI-YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

Sayın katılımcı,

Bu görüşme formu veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Görüşme formunun birinci bölümünde kişisel bilgileriniz, ikinci bölümünde ise araştırma konusuna ilişkin açık uçlu sorular yer almaktadır. Araştırmadan elde edilecek veriler bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Bilimsel bir çalışmaya yapacağınız katkıdan dolayı teşekkür ederim.

Hasan Burak ALTINSOY

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Bölümü

İLETİŞİM :

Hasan Burak ALTINSOY

05xx xxxxxxxx

h*****@*****.com

BÖLÜM 1: KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:
2. Yaşınız :
3. Toplam Mesleki Kıdeminiz: yıl
4. Okul Yöneticisi Olarak Kıdeminiz: Yıl
5. Öğretmen Olarak Kıdeminiz: yıl
6. Eğitim Düzeyiniz: () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans ()
Doktora
7. Okul Türü : () Okul Öncesi () İlkokul () Ortaokul () Lise
8. Okul Bölgesi: () Köy (Kasaba) () İlçe

BÖLÜM 2: GÖRÜŞME SORULARI

1. Şu anki görevinizi açıkla mısınız?
-Şu anki öğretmenlik görevinizle ilgili detaylar nelerdir?
2. Okul yöneticiliği görevi sizin için ne anlam ifade etmektedir?
3. Öğretmenlik görevi sizin için ne anlam ifade etmektedir?
4. Sizi okul yöneticisi olmaya güdüleyen faktörleri nasıl açıklarsınız?
5. Okul yöneticisi olarak görevinizle ilgili detayları açıkla mısınız? -Okul türü?, -Okulun bulunduğu yer?, -Görev süresi?
6. Okul yöneticiliğinden ayrılma sürecinizi açıkla mısınız?
7. Okul yöneticiliği görevinden ayrılma nedenlerinizi nasıl açıklarsınız?
8. Okul yöneticiliğinden sonra tekrar öğretmenliğe dönmek sizin için ne anlam ifade etmektedir?
-Bu süreçte ne tür duygular yaşadınız?
9. Okul yöneticiliği öncesi ve sonrası öğretmenlik deneyimlerini nasıl açıklarsınız?
10. Eklemek istediğiniz başka bir husus var mıdır?

Ayrıntıları sağlamak için:

- Bana bundan biraz daha bahsedebilir misiniz?, ● Bana bir örnek verebilir misiniz?

Görüşmeye devam etmek için:

- Sonra ne oldu?, ● Bu nasıl hissettirdi...?, ● Sizin için nasıldı?

Açıklığa kavuşturmak için: Anladığımdan emin olmak istiyorum... Sohbeti yönlendirmek için: Şundan bahsetmişsiniz...

Ek 5. Alt Kodlar ve Katılımcıların Kendi İfadelerinden Alıntılar

1. Okul Yöneticiliğine Yönelik Algılara Dair Alt Kodlar ve Katılımcıların Kendi İfadelerinden Alıntılar

Alt Kod	Katılımcının Kendi İfadesinden Alıntı
Çevresel ve Yerel Etkiler [K1]	"Ben köyde Doğantepe İlkokulunda müdür yardımcısıyken yaptığım görevle merkezdeki okulları... ayrı değerlendirmek lazım." "Köyde idarecilik yaptığımda kendimi gerçekten yönetici gibi hissediyordum." [K1]
Güven ve Yönlendirme [K1]	"Köydeki insanların kanaatlerinin oluşmasında etkili olduğumu hissediyordum ve görüyordum da bunu. Daha dün akşamdan mesajlaşıyorum o zaman idareciliğini yaptığım bir kız öğrenci bir konuyu danışmak için..." [K1]
Algısal ve Fonksiyonel Farklılıklar [K1]	"Merkeze getirdiğimiz zaman, o zaman da söyledim çalışma arkadaşlarıma müdürüme de söyledim. memur gibi hissediyordum." "Köyde de belki bunu yaparsın belki bir amca geliyor onun da dilekçesini yazıyorsun ama buradaki konu buraya geldiğin zaman eğitimci de olmuyorsun idareci de olmuyorsun ikisinde de değilsin aslında." [K1]
Mesleki Rollerdeki Farkındalık [K1]	"Ben olsam işte bizim müdür gibi yapmam aslında. işte müdür yardımcısı gibi yapmam aslında ben daha farklı yaklaşırdım gibi dediğimiz durumlar oluyordu." "Bunu değiştirmeyi de insan düşünmez mi? Yani ben ondan iyi yaparım diye." "İdareciliğin genel anlamında söyleyeyim bu durumu. Tabi ki ben bildiğim işi yapıyordum..." [K1]
Rol Değişikliğinin Etkileri [K1]	"İlkokula başlayan bir kızım var ona da derslerinde yardımcı olmam gerekiyordu. Onun sorumluluklarını paylaşmam lazımdı. Oğlum ortaokula başlıyordu. Onla da ilgilenmem lazımdı." "Ben bu durumu ilk eşimle paylaştım." "Bir gün okulda normların güncellenmesi konusu oldu. Normlar güncellendi. Bir sonraki hafta Milli Eğitim Müdürlüğüne gitmem gerekti." [K1]
Görevsel Sınırlılıklar [K2]	"Ben müdür yardımcılığı yaptım. Yani okulu ben yönetmedim. Ben müdürün vermiş olduğu görevleri yerine getirdim." [K2]
Karar Alma Sürecindeki Rolü [K2]	"Müdür yardımcıları ise müdürün vermiş olduğu kararları yapmakla yükümlü olan kişilerdir."
Etki Alanının Farkındalığı [K2]	"Okulun değişimine öğretmenlere kıyasla bir tık daha fazla etkisi oluyor. Çünkü müdüre yakın." [K2]
Yönetimsel İş Yükü [K2]	"Ama yaptığım iş basit bir iştir. Yani bunu şöyle örneklendirebilirim... Bu kolay bir iş. Ama ağır bir iş." [K2]
İcraat ve Fikir Paylaşımı [K2]	"Müdür yardımcısı icraat yapar, fikirlerini müdüre söyler, müdür onaylarsa icraat yapar." [K2]
İdareci-Öğretmen İlişkisi [K2]	"Öğretmenler Kurulu vardır. Öğretmenler kurulu bu işin esasıdır yani. Müdürün de üstünde olan bir kurul." [K2]
Mesleki Basitlik ve Ağırılık [K2]	"Yöneticilik bana göre daha basit bir görev... Müdürün verdiği işi yapmak kolay bir iş. Profesyonellik istemez. Lakin 'ağır' bir iş." [K2]
Hiyerarşi ve Otorite [K2]	"Biz savaştı bir milletiz. Komutan ne derse biz komutanın arkasında yürürüz. Biz böyle eğitildik. Genlerimize böyle işlendi..." [K2]
Esnek Çalışma İmkanları [K3]	"Çok daraldığımız zaman yöneticiler kendi kendilerini daha rahat idare edebiliyorlar." [K3]
Yönetim ve Öğretimde Yetki Farkı [K3]	"Öğretmen olduğunuz zaman bu adımlar bir üst makamın onayıyla gerekiyor. Bazen oraya takılıyor." [K3]
Yöneticilikte Hareket Alanı [K3]	"Hareket alanları geniş yöneticilerin. Yetki alanları geniş." [K3]
Katı Çalışma Şartları [K3]	"Öğretmenin çalışma şartları daha katı. Daha sert." [K3]
Görevlerin Karşılaştırması [K3]	"Masanın her iki tarafını da görmüş olduk." [K3]
Sürekli Sorumluluk Hissi [K3]	"O işin yetişmesi gerekiyorsa hem zihnini meşgul ediyor hem de özel zamanından yiyor." [K3]

Mesai Saatlerinin Etkisi [K3]	"Bir insan sabah 8 den akşam 10 a kadar çalışırsa başka ne yapabilir ki?" [K3]
Karar Verme Rolü [K3]	"Müdür kararları alan ve kararların nasıl uygulanacağına karar verendir." [K3]
Etkili İcraat Yapma İmkânı [K3]	"Müdür yardımcıları ise müdürün vermiş olduğu kararları yapmakla yükümlü olan kişilerdir." [K3]
Eğitim Hizmetlerinin Merkezinde Öğretmen [K3]	"Ön safta olan kişi öğretmendir. Geri kalanı, öğretmenin altındakiler öğretmene hizmet için varlar." [K3]
İş Yükünün Ağırlığı [K3]	"Profesyonellik istemez. Lakin "ağır" bir iş. Neden? Çünkü çok fazla iş yükün var." [K3]
Öğretmenlerle İletişim Zorluğu [K3]	"Öğretmenlerle bir problem olunca anlamayan öğretmen anlamıyor arkadaş." [K3]
Yetki ve Sorumluluk Dengesi [K3]	"Müdürü belki biraz etkileyebilir belki fikirleriyle. Ama okul yönetiminde etkili değil." [K3]
Yöneticilik Sonrası Öğretmenlikte Değişim [K3]	"Yöneticiliğin öğretmenliğime de çok büyük katkısı oldu. Okulun genel işleyişinde de bilgim var artık." [K3]
Nesil Yetiştirme [K4]	"Okul yöneticiliği aslında daha iyi bir nesil yetiştirmek için, daha iyi bir ortam hazırlamak için tanımlanan bir görev olarak görüyorum." [K4]
Uygun Ortam Hazırlama [K4]	"Her işi kendi yapmaları değil de uygun ortam hazırlamalılar, uygun ortamı öğretmenlere sunabilmeliler." [K4]
Motivasyon ve Mutluluk [K4]	"Müdür derdi ki 'uyarmıyorum çünkü demek ki tam olarak motive olamıyor ya da mutlu değil.'" [K4]
Öğretmen Motivasyonu [K4]	"Müdür okul ortamına öğretmenleri alıştırdıkça o derse geç giren öğretmen okulda fazla bile kalmaya başladı. Hatta 'çocuklara fazladan ders vereyim' bile diyordu sonradan." [K4]
Eğitim Kalitesi Artışı [K4]	"Zaten o ortamı sağladıklarında başarılı olabiliyorlar." [K4]
Soğukluk Hissi [K4]	"Ama şu an yöneticilik bana soğuk geliyor." [K4]
Nesil Yetiştirme [K4]	"Okul yöneticiliği aslında daha iyi bir nesil yetiştirmek için, daha iyi bir ortam hazırlamak için tanımlanan bir görev olarak görüyorum." [K4]
Uygun Ortam Hazırlama [K4]	"Her işi kendi yapmaları değil de uygun ortam hazırlamalılar, uygun ortamı öğretmenlere sunabilmeliler." [K4]
Motivasyon ve Mutluluk [K4]	"Müdür derdi ki 'uyarmıyorum çünkü demek ki tam olarak motive olamıyor ya da mutlu değil.'" [K4]
Öğretmen Motivasyonu [K4]	"Müdür okul ortamına öğretmenleri alıştırdıkça o derse geç giren öğretmen okulda fazla bile kalmaya başladı. Hatta 'çocuklara fazladan ders vereyim' bile diyordu sonradan." [K4]
Eğitim Kalitesi Artışı [K4]	"Zaten o ortamı sağladıklarında başarılı olabiliyorlar." [K4]
Soğukluk Hissi [K4]	"Ama şu an yöneticilik bana soğuk geliyor." [K4]
Eğitim Ortamının Düzenleyicisi [K4]	"Uygun ortam hazırlardı." [K4]
Öğretmen Davranış Değişikliği [K4]	"Onun için yöneticinin uygun ortamı hazırlaması önemlidir." [K4]
İdealist Yaklaşımdan Uzaklaşma [K4]	"o dönemlerde daha idealisttim. 'Fikrime uygun bir eğitim sistemi kurabilir miyim' 'bunun bir parçası olayım' şeklinde düşündüm." [K4]
Tecrübenin Öğretmenliğe Etkisi [K4]	"Ama okul yöneticiliği yapmış olmak insana ayrı bir tecrübe kazandırıyor." [K4]
Yöneticilikten Öğretmenliğe Geçiş [K4]	"Bir şekilde memlekete gelmem gerekti. Memlekete gelebilmem için öğretmen olarak atanmam gerekiyordu." [K4]
İdeal Meslek [K5]	"insanlarla iletişim kurmak, insanlarla işte görüşmek, problemlerini çözmek açısından istekli olanlar için ideal bir meslek" [K5]
Zorunlu Görev (Angarya) [K5]	"isteği olmayan insanlar için belki biraz kaba tabir ama angarya" [K5]
Aşırı Prosedür [K5]	"prosedürler biraz fazla. O beni biraz sıkıyordu" [K5]

Öğretmenlik Önceliği [K5]	"O yüzden dedim ya ben öğrencilerim ile konuşmak işte dersimi anlatmam gereken konu neyse onu anlatmak daha önemli dedim yani." [K5]
Farklı Beceri Seti Gerekliliği [K5]	"Çok farklı şeylerle uğraşmak zorundasınız yani sizin işte atıyorum bir mesleğiniz var bir alanda yetişmişsiniz ama idarecilik başka bir alan yani." [K5]
Ek Eğitim Gerekliliği [K5]	"protokol kuralları falan yani sizin almış olduğunuz eğitimin dışında bir yerde daha rahat edebilmeniz için başka bir eğitim almanız gerekiyor sanki" [K5]
Gergin Ortam [K5]	"bu kadar gergin bir ortamda yaşamaktansa dedik işimizi yapalım herkes işini yapsın" [K5]
Mesleki Memnuniyet [K5]	"Herkes sevdiği işi yapsın rahat olsun yani" [K5]
Çeşitli Okullarda Yöneticilik [K5]	"Fen lisesinde müdür baş yardımcılığı yaptım. Merzifon Endüstri Meslek Lisesinde müdür yardımcılığı yaptım 4 yıl kadar. Merzifon Ticaret Lisesinde de bir dönem müdürlük yapmıştık." [K5]
Büyük Çaplı Okullarda Çalışma [K5]	"Evet büyük çaplı okullarda çalıştık. İlköğretimlerde derse falan girdik işte öyle oldu." [K5]
Kişisel Uyumsuzluk [K5]	"Ben yöneticilik bana pek uymadı. O yüzden farklı şeyleri denedik. Müdür yardımcılığı, müdür baş yardımcılığı, müdürlük falan denedik. Dedim yani benim yapıma uygun değil." [K5]
Kişisel Tercih [K5]	"Herkes sevdiği işi yapsın rahat olsun yani." [K5]
Geniş Kapsamlı Rol [K6]	"yöneticilik kesinlikle ve kesinlikle bir öğretmenin bakış açısını değiştiren bir unsur. Daha geniş kapsamdan büyük resmi görmenizi sağlıyor." [K6]
Sorumluluk ve Zorluk [K6]	"Bir ara okul açıldı kapandı falan filan her şeyin organize edilmesi gerçekten de yöneticiler içinde sıkıntılı bir süreç oldu." [K6]
Maddi Değerlendirme [K6]	"maddi etkenlerde yöneticilikte ekstra bir gelir sağlamıyor" [K6]
Mesleki Tatmin ve Duygusal Yönler [K6]	"yöneticilikteki mesleki tatmin daha yöneticilikten ziyade öğretmenlikte daha iyi. Yani öğretmenlik biraz daha mesleki tatmin açısından daha avantajlı" [K6]
Sistemsal Sorunlar [K6]	"Yani böyle bir ortamda belki Erarslan gibi bir köy yerinde bu sıkıntıları yaşamıyorsunuz ama merkezi bir yerde veli baskısından alın birçok faktörde devreye girecek. Yani bunlarda benim yöneticilikte devam etmememi etkileyen faktörlerden birisiydi mesela." [K6]
Pandemi Sürecindeki Zorluklar [K6]	"Çünkü pandemi gerçekten de yöneticiler içinde bilinmez bir süreçti. O dönemde yıpratıcı bir dönem olduğunu düşünüyorum." [K6]
Mesleki İlişkilerin Kapsamı [K6]	"Öğretmenlik bana göre daha kısıtlı. İdarecilikte bu ilişki daha kapsamlı olmuş oluyor." [K6]
Bakış Açısının Genişlemesi [K6]	"Bir öğretmenin bakış açısını değiştiren bir unsur. Daha geniş kapsamdan büyük resmi görmenizi sağlıyor." [K6]
Yöneticilik ve Maddi Değerlendirme [K6]	"İşçi olarak çalışan bir hizmetli ile okul müdürünün maddi olarak bir farkı yok." [K6]
Rolün Zorlukları [K7]	"Bir yöneticiliği isteyerek bilerek yapmaktan ziyade başka bir amaç uğruna yöneticilikte..." [K7]
İdari İşlerin Ağırlığı [K7]	"Yöneticilik bizde maalesef ön gördüğüm kadarıyla diğer idari işler, memur işleri işte memurdan kaynaklanan personel ilişkileri, onun özlük hakları diğer şeyiyle..." [K7]
İki Rol Arasında Farklılık [K7]	"Birbirinden tamamen farklı. Öğretmenlik eğitim ile birebir uğraşırken yöneticilik..."
Yöneticilik Deneyimleri [K7]	"Müdür yardımcılığını son senelerde bir yer değiştirme aracı olarak kullanılıyor."
Yöneticilikten Vazgeçme [K7]	"Bir yöneticiliği isteyerek bilerek yapmaktan ziyade başka bir amaç uğruna yöneticilikte..."
Yöneticiliği Terk Etme Nedenleri [K7]	"Yöneticiliği çok istediğim çok arzuladığım bir şey olmadığı için çok kolay karar verdim." [K7]
Mesleki Yıpranma [K7]	"İkinci yorucu ve yıpratıcı bir idarecilik var bizim milli eğitimde öyle diyelim. Kendinden çok fedakarlık yapman gereken bir idarecilik var." [K7]
Bakış Açısındaki Değişim [K7]	"Boşuna mücadele ediyorum algısı oldu... Neden oldu? Sizden sonra gelenler veya başka bir yerdeki sizin mevkiadaşınızın rahat tavırları, kanun

	yönetmelik tanımaz tavırları biz yıllarca neyin mücadelesini vermişiz?" [K7]
Empati Yeteneği [K7]	"Yine aynı tabi daha empati kurabiliyoruz." [K7]
Profesyonel Yöneticilik Eksikliği [K7]	"Yani amirlik memurluk gibi kulvarında bir şey ancak özünde temel kavram yine öğretmen olduğu için geri dönüşün yine tam profesyonel bir yöneticilikte olmuyor maalesef bizde." [K7]
Yönetici öğretmen İlişkisi [K7]	"O tarihlerde bir şeyleri düzgün gitsin diye değil. Düzgün gitsin de düzgün de değil olması gereken aslında." [K7]
Kod(Lar)	Katılımcının Kendi İfadesinden Alıntı
Yöneticilikteki Beklentiler ve Gerçekler [K7]	"Yöneticilikte kadrosuyla olunmalı. Bunu biz çalıştaylarda sendikanın çalıştayında dile getirmiştim. Bakanlık hemen hoplamıştı o mümkün değil maliye bunu bize vermez demişti." [K7]
Yöneticilik Görevindeki Değer Kaybı [K7]	"Niye böyle bir değer kaybetmek zorundasın? Sonuçta bir haksızlık da değil mi? yani kolay yönetici olunmamalı ama yöneticilikte kadrosuyla olunmalı." [K7]
Mesleki Kimlik Kaybı ve Rol Karmaşası [K7]	"Müdür olarak gidemiyor başka bir okula. İstifa ediyor öğretmen olarak gidiyor biliyorsunuz bunu sizde."
Yöneticilikten Öğretmenliğe [K7]Dönüş	"Yeniden öğretmenliğe döndük." [K7]
Yöneticiliğin Zaman İçinde Değişimi [K7]	"Müdür yardımcılığını son senelerde bir yer değiştirme aracı olarak kullanılıyor. O değerlendirmeyi ilçeden merkeze gelme olarak kullanıyor arkadaşlar artık." [K7]
Yöneticilikteki Misyon ve Vizyon Kaybı [K7]	"Bir 15 Temmuz sonrası yeniden ben idareciliğe döndüm... Normalde 15 Temmuz da boşalan kadrolarda oluşan güvensizlik ortamında biz yeniden durumu değerlendirdik."
Yöneticilik Sonrası Öğretmenlik Algısı [K7]	"Koşa koşu gidip derslere giriyorduk. Yani inanın ders ortamı idarecilik ortamından daha dinlendiriciydi ve daha keyif vericiydi benim açımdan." [K7]
Yöneticilik Sonrası Mesleki Tatmin [K7]	"Bir zorlama falan yok daha ziyade öğretmenliği daha çok sevdiğim için ben dört elle sarıldım." [K7]
İdealizm Eksikliği [K8]	"bence şu an yöneticilik, ek ders kaygısı olan arkadaşların sabit gelir elde etmek amacıyla yapılan bir olarak görüyorum." [K8]
Mesleki Motivasyon [K8]	"Gerçekten bu işi idealist olarak yapan müdür yok mudur? Tabii ki. O da var." [K8]
Yöneticilik Süreci [K8]	"Bir öğretmen okuldan alınıyor. 'h'adi sen yönetici ol' deniliyor ve o başlıyor yöneticiliğe. Yönetim ile ilgili bir eğitim yok. Tecrübe yok. Liyakat yok." [K8]
Profesyonellik Eksikliği [K8]	"Yöneticilik daha profesyonel bir şekilde yapılmalı. Yöneticilik farklı bir meslek olmalı. Eğitim yöneticiliği diye bir şey olmalı."
Yazılı Sınav [K8]	"Ben okul yöneticisi olmaya karar verdiğimde sadece yazılı sınav vardı." [K8]
Mülakat Karşıtlığı [K8]	"Mülakat sistemine karşı olduğum için 'ben mülakata girmem, mülakata da yönetici olmam' dedim." [K8]
Uygulamalı Eğitim Önemi [K8]	"Eğitim yöneticiliğinin profesyonel hale gelmesi için, aynı öğretmenlikte yapılan staj uygulaması gibi olmalı yöneticilik süreci de."
Görevin Gerçekleri [K8]	"Yöneticinin okulun yönetimin dışında bir çok şeyle daha ilgileniyor olması." [K8]
Mülakat Sistemi Değişikliği [K8]	"Birinci sırada mülakat sisteminin gelmesi idi sebeplerden." [K8]
Sistemdeki Adaletsizlik [K8]	"Yönetici seçimi, yönetici atamaları konusundaki liyakatsizlik, adaletsizlik." [K8]
Görev Tanımının Genişliği [K8]	"Okulda bir yönetici olarak öğrenci sigortalarını sgk memuru gibi takip etmek zorundaydık mesela." [K8]
Zihinsel Yorgunluk [K8]	"fiziksel olarak yorulmadım. Zihinsel olarak yoruyor." [K8]
İş-Özel Hayat Dengesi [K8]	"Yönetici iken evinize gittiğiniz zaman sorunlar devam ediyor. Zihnim sürekli doluydu. Yarınki de değil, akşam da telefonunuz çalabiliyor." [K8]
İdealizm Eksikliği [K8]	"bence şu an yöneticilik, ek ders kaygısı olan arkadaşların sabit gelir elde etmek amacıyla yapılan bir olarak görüyorum." [K8]

Mesleki Motivasyon [K8]	"Gerçekten bu işi idealist olarak yapan müdür yok mudur? Tabii ki. O da var." [K8]
Yöneticilik Süreci [K8]	"Bir öğretmen okuldan alınıyor. 'h'adi sen yönetici ol' deniliyor ve o başlıyor yöneticiliğe. Yönetim ile ilgili bir eğitim yok. Tecrübe yok. Liyakat yok." [K8]
Profesyonellik Eksikliği [K8]	"Yöneticilik daha profesyonel bir şekilde yapılmalı. Yöneticilik farklı bir meslek olmalı. Eğitim yöneticiliği diye bir şey olmalı." [K8]
Yazılı Sınav [K8]	"Ben okul yöneticisi olmaya karar verdiğimde sadece yazılı sınav vardı." [K8]
Mülakat Karşıtlığı [K8]	"Mülakat sistemine karşı olduğum için 'ben mülakata girmem, mülakata da yönetici olmam' dedim."
Uygulamalı Eğitim Önemi [K8]	"Eğitim yöneticiliğinin profesyonel hale gelmesi için, aynı öğretmenlikte yapılan staj uygulaması gibi olmalı yöneticilik süreci de." [K8]
Görevin Gerçekleri [K8]	"Yöneticinin okulun yönetimin dışında bir çok şeyle daha ilgileniyor olması." [K8]
Mülakat Sistemi Değişikliği [K8]	"Birinci sırada mülakat sisteminin gelmesi idi sebeplerden." [K8]
Sistemdeki Adaletsizlik [K8]	"Yönetici seçimi, yönetici atamaları konusundaki liyakatsizlik, adaletsizlik." [K8]
Görev Tanımının Genişliği [K8]	"Okulda bir yönetici olarak öğrenci sigortalarını SGK memuru gibi takip etmek zorundaydık mesela." [K8]
Zihinsel Yorgunluk [K8]	"fiziksel olarak yorulmadım. Zihinsel olarak yoruyor."
İş-Özel Hayat Dengesi [K8]	"Yönetici iken evinize gittiğiniz zaman sorunlar devam ediyor. Zihnim sürekli doluydu. Yarınki de değil, akşam da telefonunuz çalabiliyor." [K8]
Öğretmenlikle Karşılaştırma [K8]	"Ben 5 yıl daha yöneticilik yaparsam muhtemelen öğretmenlikten kopacağım." [K8]
Yöneticiliğin Öğretmenliğe Etkisi [K8]	"Benim yöneticiliği bırakma nedenlerimden birisi kendimin bir yol ayrımına geldiğimi düşünmem." [K8]
Yöneticiliğin Mesleki Zorlukları [K8]	"Ben eğitim yöneticisiyim SGK dan nasıl ceza yerim ki? Eğitim yöneticiliğinde görev tanımlamalarının bir sınırı yok." [K8]
Sistemdeki Değişkenlik [K8]	"Çok sık değişti o dönem sistem." [K8]
Liderlik ve İdarecilik Farkı [K8]	"Yöneticilik daha profesyonel bir şekilde yapılmalı. Eğitim yöneticiliği diye bir şey olmalı." [K8]
Liyakat ve Adalet [K8]	"Kimin hangi sendikadan hangi görüşten olduğu beni ilgilendirmiyor, görevi kim iyi yapıyorsa ona verilmesi gerekiyor. Ama bu böyle yapılmıyor ki." [K8]
Zorluk ve Kolaylık Dengesi [K9]	"Okul yöneticiliğinin de öğretmenliğe göre zor yanları var kolay yanları var." [K9]
Sorumluluklar ve Problemler [K9]	"Okul yöneticiliğinde okulun bina yapısı ile ilgili sorunlar da oluyor. Veliler ile ilgili sorunlarda daha çok yansıyor idarecilere." [K9]
Huzur ve Mutluluk [K9]	"İkisinde de ben huzurlu mutlu bir şekilde çalışıyordum yani." [K9]
Ekip Çalışması ve Birlikte Hareket [K9]	"Daha çok arkadaşlarla işte birlik olalım birlikte yapalım şeklinde." [K9]
İdareci Olma Amacı [K9]	"Yani illa yönetici olalım şunları giderelim şeklinde değildi." [K9]
Okul Gelişimi İçin Hedefler [K9]	"İdareci olarak işte birlikte çalışırsak bir şeyler başarabiliriz diye."
Ulaşım ve Çalışma Koşulları [K9]	"Çok uzun yıllar oraya gittiğim için oraya da böyle gidiş geliş şartları biraz zor olduğu için artık merkeze gelmek istedim." [K9]
Duyusal ve Sosyal Etkiler [K9]	"Bazı insanlar işte niye bıraktın? Niye oraya geçtin? Falan rahat değil miydi? Bir sorun mu oldu? Gibi sorular bazen rahatsız etti." [K9]
Yöneticilikte Özgürlük Kısıtlaması [K9]	"İdarecilikte büyük ve kendi meslektaşlarıyla ilgili yönlendirmeler veya işte çalışmalarda biraz daha zorlandığımız oluyordu yani." [K9]
İdarecilikteki Mesleki Deneyim [K9]	Ya ikisinde de ben huzurlu mutlu bir şekilde çalışıyordum yani." [K9]

İdarecilik ve Öğretmenlik Arasındaki Farklar [K9]	"Okul yöneticiliğinde daha çok memur gibi hissettim ama öğretmenlikte tabi insanlarla yaşadığım için daha böyle huzurlu oluyorum mutlu oluyorum." [K9]
İdarecilik Sonrası Öğretmenlikteki Değişim [K9]	"Öğretmenlik açısından daha faydalı olduğunu düşünüyorum çünkü orada artık herkesin idarecinin benden bir şey istediği zaman neyi ne kadar isteyebilir? İşte bir öğretmen olarak ne kadar sorumluluklarım var?" [K9]
Beklenmedik Sorumluluk [K10]	"Benim hiç aklımda bile yoktu yani müdür yetkili öğretmenliği köylerde yaptık." [K10]
Tesadüf ve Zorlama [K10]	"Kamil beyler zorladılar illa senin şartlar tutuyor." [K10]
Sendika ve Toplum Baskısı [K10]	"Birde özel öğretmen olması gerekiyor Osman Yıldırım'a. Onu düşünerek birde işte bir üyemiz idareci olsun, bir okulda idarecisi bizim..." [K10]
Karışık Duygular [K10]	"Bazen insan nereden oldum nereden bulaştım bu işe de diyor. Bazen de iyi ki de olmuşum dediğinde oluyor." [K10]
Zorluk ve Rahatsızlık [K10]	"O zaman işte çocuklar gürültü ediyor, veli geliyor şikayet oluyor. Taşıma öğrencisi şoföründen şikayetçi oluyor veya bunaltınca da nereden bulaştım bu işe diyebiliyorsun yani." [K10]
İstem Dışı Ayrılık [K10]	"İkinci dönem benim şeyimi uzatmadı milli eğitim." [K10]
Rahatlama Hissi [K10]	"Valla insan böyle bir rahatlamış gibi oluyor. Ben pek de gönülsüz başladığım için işe ondan sonra rahatladım." [K10]
Empati ve Anlayış [K10]	"İdarecilğe gelince ben şimdi iki dakikayı geçirmem. İşim varsa bile öğrencim olmadığı halde. Şimdi okuldayken öğrencinin başında bulunalım." [K10]
Sorumlulukların Farkındalığı [K10]	"Bakarsın sabun biter. Adamın yüzüne söylesen bile peşinden söylenirsin. Sabun almıyor işte peçete koymuyor bilmem ne yapmıyor." [K10]
İkili Rol Zorluğu [K10]	"O hem derse giriyorduk hem okul müdürlüğü yapıyorduk." [K10]
İdarecilikte Tesadüf [K10]	"Bütün işleri halletti. Son günü gittik verdik. Oda onu verdi yani."
İçsel Çekince [K10]	"Benim hiçbir öyle bir talebim falan olmadı." [K10]
Sendika ve Toplumsal Etki [K10]	"Kamil beyler zorladılar illa senin şartlar tutuyor." [K10]
İdarecilik Kararsızlığı [K10]	"Yani benim öyle bir niyetim yoktu. Dışta işte bu Kamil hocagilin şey ile işte senin şartların tutuyor gel müracaat edelim falan." [K10]
Mesleki Kimlik [K10]	"Öğretmenlik görevi asıl mesleğimiz o biz öğretmen olacağız diye yetiştik." [K10]
İdarecilik Sonrası Yansıma [K10]	"Ben mahkemeye bile vermedim yani. Yani bölge idare mahkemesine işte Hasan hocagil birkaç kişi döndü mahkemeye verenler." [K10]
İş Değişikliği Rahatlaması [K10]	"Rehberliğe de geldik baktık çalışma şartları daha rahat. Öğrenci yok veli yok." [K10]
Değişen Perspektif [K10]	"Sonradan o adamlara hak vermeye başladım." [K10]
Sorumluluk Bilinci [K10]	"Mutlaka okulu 6 da 7 de 8 de gider bir dolanırdım. Giderdim bakardım ki su açılmış su açık kalmış, ışık açık kalmış, pencere açık kalmış." [K10]
Görevlendirme [K11]	"Türk Telekom musiki yani musiki okulu olarak ayrıca bir bölüm olarak, bu bölüm yeni açılıyordu Amasya'da. Ondan sonra burasıyla ilgili çalışmalarını kaydetmek üzere bizi görevlendirdiler." [K11]
Yönetici Seçimi [K11]	"İlk başta şube müdürüm Alpaslan Kanar düşündü beni o göreve. Daha sonra milli eğitim müdürümüz sağ olsun layık gördü." [K11]
Sorumluluk Artışı [K11]	"Öncelikle çalışma saatleri olarak bayağı bir değişiklik olduğunu hissettim. Artı sorumluluğun daha fazla yüklendiğini hissediyorsun." [K11]
Görev Yoğunluğu [K11]	"Hani verilen sorumlulukların işte o görevlerin haliyle daha ciddi ve daha fazla daha yoğun olduğunu hissettim." [K11]
Öğretmenlik Etkisi [K11]	"biz malum branşımız İngilizce, İngilizce öğretmiyiz. Orada mesela 6 saat dersim vardı ama bazen bu derslere giremediğim oldu." [K11]
Ekstra Yükümlülükler [K11]	"Yöneticiliğin işte getirdiği ekstra sorumluluklar var görevler vardı. İşte bunları yetiştirmek ile meşgul olduğumuzdan o dersleri aksattığımız oldu." [K11]

Görevlendirme Süreci [K11]	"Türk Telekom musiki yani musiki okulu olarak ayrıca bir bölüm olarak, bu bölüm yeni açılıyordu Amasya'da. Ondan sonra burasıyla ilgili çalışmalarını kaydetmek üzere bizi görevlendirdiler." [K11]
Yöneticilikte Rol Alma [K11]	"Onun ilk kurulum aşamasında özellikle biz bayağı bir rol üstlendik." [K11]
Çalışma Saatlerindeki Değişiklik [K11]	"Öncelikle çalışma saatleri olarak bayağı bir değişiklik olduğunu hissettim." [K11]
Artan Sorumluluk Duygusu [K11]	"Artı sorumluluğun daha fazla yüklendiğini hissediyorsun." [K11]
Öğretmenlik Görevlerine Etki [K11]	"biz malum branşımız İngilizce, İngilizce öğretmiyiz. Orada mesela 6 saat dersim vardı ama bazen bu derslere giremediğim oldu." [K11]
İdari Sorumluluklar [K11]	"Yöneticiliğin işte getirdiği ekstra sorumluluklar var görevler vardı." [K11]
İletişim Yeteneği, Sorun Çözme Becerisi [K12]	"Okul yöneticiliği birçok beceri isteyen bir görevdir. Özellikle iletişim yeteneği, sorun çözme becerisi yüksek öğretmenler için güzel bir meslektir." [K12]
Başarıya Odaklanma, Engel ve Mazeret Kabul Etmemek [K12]	"Bir okul müdürü başarıya odaklanmalı ve başarı yolculuğunda hiçbir engel mazeret olmamalı." [K12]
Saygınlık, Sevilme, Adaletli Davranış [K12]	"Öğrenci, öğretmen ve veliler tarafından saygı duyulan, sevilen ve adaletli davranışlarından hiç şüphe duyulmayan biri olmak okul müdürlüğünün olmazsa olmalıdır." [K12]
Milli Eğitimdeki Rol, Başarıya Katkı [K12]	"Milli Eğitimdeki başarının bence öğretmenden de öte en önemli çalışandır." [K12]
Başarısızlıkta Sorumluluk, Görev Yükü [K12]	"Başarısızlıkta da en önce sorgulanması gereken kişidir... Başarısızlıkta da birinci derece sorumludur." [K12]
Öğretmenlerin Desteklenmesi, Öğrenci Motivasyonu, Veli Katılımı [K12]	"Bir kurumda başarı varsa en büyük pay okul müdürüdür... öğretmenlerin öğretme görevini yapabilmesi için, öğrencilerin öğrenme motivasyonunun artırılması için ve velilerin eğitime katkı sağlaması için üzerine düşen görevleri yapmıştır." [K12]
Liderlik Nitelikleri, Etkili Yönetim [K12]	"Bir okul müdürü başarıya odaklanmalı ve başarı yolculuğunda hiçbir engel mazeret olmamalı." [K12]
Adalet, Dürüstlük, Eşitlik [K12]	"Öğrenci, öğretmen ve veliler tarafından saygı duyulan, sevilen ve adaletli davranışlarından hiç şüphe duyulmayan biri olmak okul müdürlüğünün olmazsa olmalıdır." [K12]
İlham Verici, Motivasyon Kaynağı [K12]	"Milli Eğitimdeki başarının bence öğretmenden de öte en önemli çalışandır." [K12]
Hedef Belirleme, Stratejik Kararlar [K12]	"Bir okul müdürü başarıya odaklanmalı ve başarı yolculuğunda hiçbir engel mazeret olmamalı." [K12]
Toplulukla İlişkiler, Ağ Oluşturma [K12]	"Öğrenci, öğretmen ve veliler tarafından saygı duyulan, sevilen ve adaletli davranışlarından hiç şüphe duyulmayan biri olmak okul müdürlüğünün olmazsa olmalıdır." [K12]
Çok Yönlülük [K13]	"Okul yöneticiliği benim için öğretmenliği de kapsayan ama diğer alanların da dahil olduğu bir meslek." [K13]
Öğretmenlikten Daha Zor [K13]	"Bu anlamda öğretmenlikten daha zor bir iş." [K13]
Çoklu Görev [K13]	"Okul yöneticisi öğretmenliğin yanında aynı zamanda insan kaynakları uzmanı, aynı anda muhasebeci, aynı anda koordinatördür." [K13]
Belirgin Sınırlar [K13]	"Öğretmenlik benim için yöneticiliğe göre sınırları daha belli olan bir meslek." [K13]
Esneklik [K13]	"Ayrıca çalışma şartları yöneticiliğe göre daha esnek bir alan." [K13]
Rutin ve Sıkıcı İş [K13]	"Sürekli aynı şekilde yapılan bir iş sıkıcı gelmeye başladı..." [K13]
Farklı Deneyim Arayışı [K13]	"...ve milli eğitim ekosistemi içinde farklı birşey ile uğraşmak istedim." [K13]
Sessiz Ortam Tercihi [K13]	"Ayrıca daha sessiz bir ortamda çalışmak istedim." [K13]

Yük-Getiri Dengesizliği [K13]	"İş yükünün fazla olması ve bu iş yükünün maddi getirisinin yüke göre yeterli olmaması faktörleri." [K13]
Artan Saygı ve Farkındalık [K13]	"Okul yöneticilerine saygım daha da arttı. Özverilerine olan farkındalığım arttı." [K13]
Liderlik Özellikleri [K14]	"Bence burada anahtar kelime liderliktir. Liderlik de sorumluluk demektir..." [K14]
Dışsal Sorumluluk [K14]	"Dışsal gözlemlenebilir sorumluluğu fazla olan bir meslektir." [K14]
Çeşitli Yetenekler [K14]	"Okul yöneticiliği, geniş bir yelpazede beceri ve liderlik özellikleri gerektirir." [K14]
Vizyoner Liderlik [K14]	"Vizyoner, iletişim becerilerine sahip, problem çözme yetenekleri gelişmiş..." [K14]
Eğitim Süreçlerine Hakimlik [K14]	"...eğitim süreçlerine hakim bir liderlik görevidir." [K14]
İçsel Sorumluluk [K14]	"Bu anlamda Okul yöneticiliğine göre içsel sorumluluğu daha fazladır." [K14]
Öğrenci Potansiyelini Keşfetme [K14]	"...öğrencilerin potansiyellerini keşfetmelerine yardımcı olur..." [K14]
Kişisel Motivasyon [K14]	"Sorunları çözme yeteneğime güveniyordum... İlk motivasyonum bu oldu." [K14]
Liderlik Tutkusu [K14]	"İkincisi ise belki de bir liderlik tutkum olduğu içindi." [K14]
Yetki Sınırlamaları [K14]	"Sorunların çözümü noktasında yasal olarak tam yetkim olmadığını fark ettim." [K14]
Aşırı Çalışma Saatleri [K14]	"Ayrıca çalışma saatlerinin mesai zamanını aştığına şahit oldum." [K14]
Yüksek Stres Seviyesi [K14]	"Stres seviyesinin öğretmenliğe göre fazla olduğunu fark ettim." [K14]
Görev Değişikliği [K14]	"Okul yöneticiliğinden öğretmenliğe geçiş, daha genel sorumluluklardan..." [K14]
Rahatlama Hissi [K14]	"...bu durum da bende rahatlama hissettirdi." [K14]
Geniş Perspektif Kazanımı [K14]	"Durumlara ve olaylara daha geniş açıdan bakma kabiliyetimin geliştiğine inanıyorum." [K14]
Çoklu Kabiliyetler Gerekliliği [K15]	"öğretmenlik deneyiminin üstüne başka kabiliyetlerin de gerekli olduğu bir meslektir." [K15]
Öğretmenlik Bilgisi ve Yöneticilik Kabiliyeti [K15]	"Öğretmenlik bilgisi olmadan yöneticilik kabiliyetleri ile empati kurularak yapılacak bir meslek olmadığı gibi öğretmenlik yeterliliği olup yöneticilik kabiliyeti olmayan bir insanın da düzgün yapamayacağı bir meslektir." [K15]
Fiziksel Yorgunluk ve Yöneticilik [K15]	"Öğretmenlikten yorulduğumu düşündüm ve idareciliğin fiziki anlamda daha az yorucu olacağını öngördüm." [K15]
Sınav ve Mülakat Sistemine Eleştiri [K15]	"Sınav ve mülakat sisteminin yapılış şekilleri hoşuma gitmemişti." [K15]
Karar Verme Sürecine Anlayış [K15]	"Yöneticilerim konusunda daha empatik oldum. Yöneticiler tarafından verilen kararları ya da uygulamaları eskisi kadar sorgulamadım." [K15]
Yöneticilik Rolü [K16]	"Yöneticilik görevi benim için okuldaki öğretmenlere mentörlük yapmak gibi bir şeydi." [K16]
Öğretmenlikle Karşılaştırma [K16]	"Öğretmenlik benim için okul yöneticinin yaptığı işin ölçek olarak küçültülmüş halidir." [K16]
İlçe ve İl Merkezi Karşılaştırması [K16]	"Taşova gibi küçük bir ilçede yönetici olmak Amasya merkezine kıyasla çok daha kolay." [K16]
Genç Öğretmenlerle Çalışma [K16]	"Okulumuzda genelde genç öğretmenler çalışıyordu... genellikle yöneticilik görevi yapmak daha rahattı." [K16]
Maaş ve İstikrar [K16]	"Maddi olarak daha stabil ve yüksek bir maaş alma hakları, prestiji ve mesleki yükselme..." [K16]
Emek ve Karşılık [K16]	"İstikrarlı da olsa maaşın verilen emeği karşılamadığını düşündüm." [K16]
Mevzuata Hakimiyet [K16]	"Okul yöneticisi olduğumda mevzuata daha hakim olma ihtiyacı hissetmişim ve mevzuatı tam öğrenmişim." [K16]
Özgeçmişteki Yeri [K16]	"Kişisel kariyer konusunda ise yapmış olduğum yöneticilik görevi kayıtlara geçti ve özgeçmişimde yer aldı." [K16]

2. Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Algılara Dair Alt Kodlar ve Katılımcıların Kendi İfadelerinden Alıntılar

Alt Kod	Katılımcının Kendi İfadesinden Alıntı
Mesleki Değer ve Tutum [K1]	"Ben olsam işte bizim müdür gibi yapmam aslında. işte müdür yardımcısı gibi yapmam aslında ben daha farklı yaklaşırdım gibi dediğimiz durumlar oluyordu." "Benim saçlarımın az da olsa ağırmaya başlaması o yıllara denk geldi." [K1]
Etkileşim ve İletişim [K1]	"Mesela yazın okul boyanacak ve okulun maddi imkanı kısıtlı. Buna dertleniliyor. Ya da okulda güvenlik problemi var buna dertleniliyor. Öğretmenken bunlar düşünülüyor." "Şimdi derse girmek için yöneticilik görevini tercih edenleri nasıl yorumlarsınız?" "Bence onlar mevcut şartlar içerisinde en iyisini yapıyorlar." [K1]
Mesleki ve Kişisel Yansımalar [K1]	"Ben olsam işte bizim müdür gibi yapmam aslında. işte müdür yardımcısı gibi yapmam aslında ben daha farklı yaklaşırdım gibi dediğimiz durumlar oluyordu." "Benim saçlarımın az da olsa ağırmaya başlaması o yıllara denk geldi." "Merkez okulunda öğretmen seçmek isteyen veliler çok ciddi sayıda idi." [K1]
Mesleki Zorluklar ve Sorumluluklar [K1]	"Benim saçlarımın az da olsa ağırmaya başlaması o yıllara denk geldi." "Mesela yazın okul boyanacak ve okulun maddi imkanı kısıtlı. Buna dertleniliyor." "Ya da okulda güvenlik problemi var buna dertleniliyor. Öğretmenken bunlar düşünülüyor." "Öğretmenken başarısız öğrenci düşünülüyor, ya da haylazlık yapan. Ama bunların sorumluluğu az ve müdahalesi öğretmenin elinde." [K1]
Profesyonellik [K2]	"Profesyonel iş olan öğretmenlik." [K2]
Eğitimdeki Öncelik [K2]	"En tepede öğretmen vardır. Öğretmenin altında müdür yardımcısı vardır. Çünkü amacımız bizim öğrenciye dokunmak." [K2]
Öğretmenin Etki Alanı [K2]	"Ön safta olan kişi öğretmendir. Geri kalanı, öğretmene hizmet için varlar. Öğretmen de öğrenciye hizmet için var."
Öğretmenin Özerkliği [K2]	"Sınıfın içerisinde otorite sensin. Sen onu yaparsın edersin."
İdealizm ve Motivasyon [K2]	"İdareye geçtiğimde bir tane daha bilgisayar öğretmeni geldiği için ders sayım biraz azaldı. Tekrar idareden öğretmenliğe geçtiğimde ders programı bu sefer çok daha yoğun oldu." [K2]
Yorulma ve Kapasite [K2]	"Ben idareye geçtiğimde bir tane daha bilgisayar öğretmeni geldiği için ders sayım biraz azaldı. Tekrar idareden öğretmenliğe geçtiğimde ders programı bu sefer çok daha yoğun oldu."
Öğrenci Etkileşimi [K2]	"Öğrencilerime zaman ayırıyorum. Kolay ama ağır olan o yük, benim kariyerimi etkilemeye başlamıştı." [K2]
Mesleki Değişim Algısı [K2]	"Ama derslerimi bırakmazken şöyle bir şey oldu. Ben idareye geçtiğimde bir tane daha bilgisayar öğretmeni geldiği için ders sayım biraz azaldı." [K2]
Öğretmenin Rolü ve Önemi [K2]	"En tepede öğretmen vardır. Öğretmenin altında müdür yardımcısı vardır. Müdür yardımcısının altında müdür vardır." [K2]
İş Yükü ve Performans [K2]	"Ben idareyi bırakıp 26 saat derse girmeye başladığımda yorulduğumu fark ettim. Ama halbuki yöneticiliğe başlamadan önce ben 30 saat derse girsem 40 saat derse girsem yorulmazdım." [K2]
Eğitimde Öğretmenin Merkezi Rolü [K3]	"En tepede öğretmen vardır. Öğretmenin altında müdür yardımcısı vardır. Müdür yardımcısının altında müdür vardır. Çünkü amacımız bizim öğrenciye dokunmak." [K3]
Katı Çalışma Şartları [K3]	"Bir ders 40 dakika ise o gün o saatte o sınıfta bulunmak zorundasın." [K3]

Esnek Olmayan Çalışma Saatleri [K3]	"Öğretmen olduğunuz zaman bu adımlar bir üst makamın onayıyla gerekiyor. Bazen oraya takılıyor." [K3]
Yöneticilikle Karşılaştırıldığında Öğretmenliğin Farklılığı [K3]	"Çok daraldığınız zaman yöneticiler kendi kendilerini daha rahat idare edebiliyorlar. Fazla resmiyete ihtiyaç duymadan yönetici arkadaşlar birbirlerini idare ediyorlar." [K3]
Mesleki Beceri ve Bilgi Artışı [K3]	"Yönetmelikler konusunda da daha bilgili oldum. Şu an ki Mehmet Yılmaz haklarını daha iyi biliyor mesela." [K3]
Öğrencilere Doğrudan Etki [K3]	"Öğretmenlikte etki alanım var. Önümde 60 tane öğrencim var dersine girdiğim. 60 kişiye dokunabiliyorum yani." [K3]
Öğretmenlikte İdealizm [K3]	"öğrenciye etki bakımından şey çok oldu. Disiplin boyutunda idareciliğin vermiş olduğu farklı bir hava vardı." [K3]
Öğrencilere Pozitif Etki [K3]	"Ben idareye geçtiğimde bir tane daha bilgisayar öğretmeni geldiği için ders sayım biraz azaldı. Tekrar idareden öğretmenliğe geçtiğimde ders programı bu sefer çok daha yoğun oldu." [K3]
Yöneticilikten Öğretmenliğe Geçiş [K3]	"öğrenciye etki bakımından şey çok oldu. Disiplin boyutunda idareciliğin vermiş olduğu farklı bir hava vardı." [K3]
Eğitimin Temel Taşı [K3]	"En tepede öğretmen vardır. Öğretmenin altında müdür yardımcısı vardır. Müdür yardımcısının altında müdür vardır." [K3]
Mesleki Bilgi ve Deneyim [K3]	"Yönetmelikler konusunda da daha bilgili oldum. Şu an ki Mehmet Yılmaz haklarını daha iyi biliyor mesela." [K3]
Öğretmenlik Mesleğinin Getirdiği Mutluluk [K3]	"Gençlik hissettim. Dinamizm hissettim. Değerliyim diye hissettim. Tekrar bir şeyler başarabilirim diye düşündüm." [K3]
Öğretmenlikteki Zorluklar [K3]	"Bir ders 40 dakika ise o gün o saatte o sınıfta bulunmak zorundasın. Ama yönetici olduğunuzda mesela bir 10 dakika işiniz var diyelim, "çıkayım geleyim, işimi sonra yapayım" denilebiliyor." [K3]
Mesleki Pozisyonların Karşılaştırması [K3]	"Yöneticiler isterse uygulayabiliyor. Mesela okulda bu sene sınıflar şöyle şöyle olsun...Bunu yapabiliyorlar. Hareket alanları geniş yöneticilerin. Yetki alanları geniş. Öğretmenlikte bu böyle değil." [K3]
Eğitimin Ayrıntıları [K4]	"Öğretmenlik görevi bence bu durumun daha ayrıntısı. Yöneticilik daha çok uygun ortamı hazırlamaya yönelik bir alan." [K4]
Nesil Yetiştirme Sorumluluğu [K4]	"İyi bir nesil yetiştirme sorumluluğu da öğretmene kalıyor." [K4]
Sevilen Meslek [K4]	"Öğretmenlik zaten sevdiğim bir işti benim için." [K4]
Yöneticilik Deneyiminin Etkisi [K4]	"Ama okul yöneticiliği yapmış olmak insana ayrı bir tecrübe kazandırıyor. Öğretmenlerin çoğu aslında bir dönem yöneticilik yapmalı." [K4]
Yöneticilik Tecrübesi [K4]	"Öğretmenler yöneticilik görevi yaptığı zaman öğretmenliği daha düzenli bir şekilde yapabilir." [K4]
Yönetici Perspektifi [K4]	"Öğretmenler kendilerini yöneticilerin yerine koyup empati kurabilirler." [K4]
Yöneticilikten Öğrenme [K4]	"Yöneticilik zor bir iş değil ve öğretmenlere farklı bir bakış açısı kazandırabiliyor." [K4]
Kuralları Öğrenme [K4]	"Bir çok öğretmen yöneticilik yapmadığı zaman kuralları ve yönetmelikleri çok sonradan öğreniyor." [K4]
Öğretmenlik Pratiklerinde Gelişim [K4]	"Çok daha hızlı öğrenir tecrübeli olur." [K4]
Öğretmen Kimliği [K4]	"Öğretmenlik zaten sevdiğim bir işti benim için."
İdareci İle Empati [K4]	"Öğretmenler kendilerini yöneticilerin yerine koyup empati kurabilirler."
Yöneticilik Tecrübesinin Önemi [K4]	"Öğretmenler yöneticilik görevi yaptığı zaman öğretmenliği daha düzenli bir şekilde yapabilir."

Yöneticilikten Kazanılan Perspektif [K4]	"Yöneticilik zor bir iş değil ve öğretmenlere farklı bir bakış açısı kazandırabiliyor."
Eğitim Ortamının Düzenleyicisi [K4]	"Ama burada yemeği pişiren öğretmen yani."
İdealist Yaklaşımın Önemi [K4]	"o dönemlerde daha idealisttim."
Yöneticilikten Öğretmenliğe Geçiş [K4]	"Bir şekilde memlekete gelmem gerekti. Memlekete gelebilmem için öğretmen olarak atanmam gerekiyordu."
Alan Uzmanlığı [K5]	"Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmeniyim." [K5]
Öğretmenlik Kişisel Uygunluk [K5]	"Yani yöneticiliğe göre hani ben kendi şeyime kendi yapıma öğretmenlik. Ben yöneticilik bana pek uymadı." [K5]
Öğrenci İle İletişim [K5]	"O yüzden dedim ya ben öğrencilerim ile konuşmak işte dersimi anlatmam gereken konu neyse onu anlatmak daha önemli dedim yani." [K5]
Gerginlikten Kaçış [K5]	"bu kadar gergin bir ortamda yaşamaktansa dedik işimizi yapalım herkes işini yapsın." [K5]
Evdeki Stres [K5]	"Eve geldiğin zaman evde rahat uyuyamıyorsun yani. Gece acaba ne oldu ne olmadı." [K5]
İş Memnuniyeti [K5]	"Herkes işini yapsın. Herkes sevdiği işi yapsın rahat olsun yani." [K5]
Mecburi Gelişim [K5]	"İşte bu manada kendimizi mecburen geliştirmek zorunda kaldık." [K5]
Öğrenme Deneyimi [K5]	"Anladım anladım. Yani hiçbir şey vermedi dersem yanlış olur. Bayağı bir şeyler öğrenmiş olduk." [K5]
Dar Kapsamlı Rol [K6]	"Öğretmenlik bana göre daha kısıtlı. Yani ben mesela şuan 15 tane öğrencim var ama asıl muhatap olduğum kesim 15 tane öğrencinin kendisi ve bunun veli tarafı." [K6]
Öğrenci ve Veli İlişkisi [K6]	"asıl muhatap olduğum kesim 15 tane öğrencinin kendisi ve bunun veli tarafı" [K6]
Öğrencilerle Yakın İlişki [K6]	"Çocukların o duygusunu o sevgisini daha yakından hissedebiliyorsunuz. Yönetici olduğunuz zaman aynı şekilde olmuyor." [K6]
Yöneticilik Sonrası Perspektif [K6]	"Bir insan normalde 10 yıl yöneticilik yaptıktan sonra 1.sınıf okuması kaygı seviyesini artırır mı? Bende hiç artmadı. Ben o kadar rahattım ki." [K6]
Yöneticiliğe Göre Daha Rahat [K6]	"Öğretmenlik daha rahat yöneticiliğe göre." [K6]
Yöneticilik Tecrübesinin Etkisi [K6]	"yöneticilikte bakış açımız daha geniş oluyor, ufkunuz daha geniş oluyor. Yani ben her öğretmenin mutlaka belli bir süre yöneticilikte bulunması, onun öğretmenliği açısından da büyük fayda sağlayacağını düşünüyorum." [K6]
Etkileşim ve İlişki Farklılıkları [K6]	"yöneticilikte 1.sınıftan ara sınıflarına kadar alın, 8.sınıfa kadar ben ortaokulda okuttuğum için. Çocukların sınav dönemlerinde vs. yapılması gereken bütün etkinliklerde ve okulda harici yapılması gereken sosyal işte bilimsel ondan sonra sportif faaliyetlerde hepsine hakim olunması gereken bir alan ve buna hakim olduğunuz zaman uzun süre yöneticilik yaptığınız zaman öğretmenlikte bakış açınız daha geniş oluyor." [K6]
Öğrenci Etkileşimi ve Toplumsal Rol [K6]	"Çocukların o duygusunu o sevgisini daha yakından hissedebiliyorsunuz. Daha çok kendinizi bir öğretmen gibi değil de yani bir başka bir memur gibi hissediyorsunuz yöneticilikte." [K6]
Mesleki Kaygı ve Zorluklar [K6]	"Geçmişte de 1.sınıfları okuttum ama öğretmenken yaşadığım kaygıyı şu an o kadar yaşamıyorum biliyor musunuz enteresan bir şekilde." [K6]
Öğretmenliğe Duyulan Sevgi [K7]	"Bir zorlama falan yok daha ziyade öğretmenliği daha çok sevdiğim için ben dört elle sarıldım." [K7]
Mesleğe Bağlılık [K7]	"İdareciyken de zaten zorunlu maaş karşılığı derslerimiz oluyordu. Koşa koşa gidip derslere giriyorduk." [K7]

Rol Karşılaştırması [K7]	"Yani inanın ders ortamı idarecilik ortamından daha dinlendiriciydi ve daha keyif vericiydi benim açımdan."
Öğretmenlikteki Keyif [K7]	"Yani inanın ders ortamı idarecilik ortamından daha dinlendiriciydi ve daha keyif vericiydi benim açımdan." [K7]
Öğretmenlikteki Yaratıcılık Özgürlük [K7]	"Koşa koşu gidip derslere giriyorduk."
Öğretmenlik Rolünün Önemi [K7]	"Öğretmen. Meslek Lisesi uzman öğretmen." [K7]
Mesleki Kimlik ve Özdeşleşme	"Meslek Lisesi varsa."
Mesleki Gelişim ve Eğitim [K7]	"Yüksek lisansla cebelleşiyoruz. Lisans Lisans." [K7]
Öğretmenlikteki Sürekli Öğrenme [K7]	"Yüksek lisansla cebelleşiyoruz." [K7]
Öğrencilerle Etkileşim [K7]	"Öğretmenlik eğitim ile birebir uğraşırken..." [K7]
Eğitimdeki Kişisel Katkı [K7]	"Öğretmenlik eğitim ile birebir uğraşırken..." [K7]
Öğretmenlik Kimliği [K7]	"Öğretmen. Meslek Lisesi uzman öğretmen." [K7]
Mesleki Rolün Önemi [K7]	"Öğretmenlik eğitim ile birebir uğraşırken..." [K7]
Mesleki Tatmin ve Bağlılık [K7]	"Koşa koşu gidip derslere giriyorduk." [K7]
Öğretmenliğe Olan Tutku [K7]	"Bir zorlama falan yok daha ziyade öğretmenliği daha çok sevdiğim için ben dört elle sarıldım." [K7]
Eğitimdeki Zorluklar [K7]	"Yüksek lisansla cebelleşiyoruz." [K7]
Mesleki Gelişim Fırsatları [K7]	"Yüksek lisansla cebelleşiyoruz. Lisans Lisans." [K7]
Eğitimdeki Etik Değerler [K7]	"Öğretmenlik eğitim ile birebir uğraşırken..." [K7]
Mesleki İlkelerin Önemi [K7]	"Öğretmenlik eğitim ile birebir uğraşırken..." [K7]
Sürekli Öğrenme ve Gelişim [K7]	"Yüksek lisansla cebelleşiyoruz." [K7]
Eğitim Alanında Uzmanlık Kazanma [K7]	"Meslek Lisesi uzman öğretmen." [K7]
İdealizm [K8]	"Öğretmenlik benim için idealistliği ifade ediyor. Mutluluğu ifade ediyor benim için." [K8]
Mesleki Tatmin [K8]	"Sınıf ortamına girince alıcılarını açmış bir kitleyi yakaladığınız zaman, [...] insana müthiş bir zevk veren bir meslek." [K8]
Motivasyon ve Başarı [K8]	"1 sene onlarla bu hedef için çalışıp, daha sonra senenin sonunda bu öğrencilerin üniversiteyi kazandığını görünce..." [K8]
Dönütün Önemi [K8]	"dönüt alabildiğimiz zaman müthiş haz veren bir meslek. Ama dönüt alamadığımız zaman kötü." [K8]
Dönüt Eksikliğinde Zorluk [K8]	"dönüt alamadığımız zaman kötü." [K8]
Meslekler Arası Fark [K8]	"Ben 5 yıl daha yöneticilik yaparsam muhtemelen öğretmenlikten kopacağım." [K8]
Mesleğe Geri Dönüş [K8]	"Orada beni öğretmenliğe döndürecek şey yönetici seçimi, yönetici atamaları konusundaki liyakatsizlik, adaletsizlik." [K8]
Mesleki Kararlar [K8]	"Ben bu işe ilk teşvik eden, çalışmış olduğum okuldaki ekiptir." [K8]

Maddi Motivasyon Yokluğu [K8]	"Maddi olarak bir getirisini düşünmedim. Zaten öğretmenlik yaparken yöneticilikten daha fazla ücret alıyordum." [K8]
Profesyonellik ve Etkinlik [K8]	"Daha sağlıklı oluyorum. Daha profesyonel çalışıyorum. İki tarafı da bildiğim için daha profesyonel oluyor." [K8]
Eğitimdeki Sistem Eleştirisi [K8]	"Ben boş yere eleştirip strese girmiyorum. [...] Onlara da bakanlık vermiş bu işi. Ya da il milli eğitim müdürlüğü göndermiş." [K8]
İçsel Tatmin [K8]	"Mutluluğu ifade ediyor benim için." [K8]
Eğitimdeki Rol [K8]	"Kendi okulumda da 11. ve 12. Sınıfların derslerine giriyordum." [K8]
Yenilikçi Yaklaşım [K8]	"Ben daha önce de dershanede çalıştığım için kendimi üniversite hazırlık sınavlarına çalıştırmada daha başarılı buluyorum." [K8]
Öğrenci Başarısına Katkı [K8]	"Bu sene de bu okul sınavsız öğrenci alan bir okul olmasına rağmen bu yıl üniversiteye girişte %50'nin üzerinde bir başarı elde etmişiz." [K8]
Mesleki Kimlik [K8]	"İmam Hatip lisesinde kadrolu tarih öğretmeniyim." [K8]
Mesleğe Bağlılık [K8]	"Sınıf ortamına girince alıcılarını açmış bir kitleyi yakaladığımız zaman, tabii üniversite sınavı için çalışan bir öğrenci kitlesi yakalayıp, 1 sene onlarla bu hedef için çalışıp, daha sonra senenin sonunda bu öğrencilerin üniversiteyi kazandığını görünce..." [K8]
Eğitim Sistemindeki Sorunlar [K8]	"Ben eğitim yöneticisiyim SGK dan nasıl ceza yerim ki? Eğitim yöneticiliğinde görev tanımlamalarının bir sınırı yok." [K8]
Mesleki Stres [K8]	"Ama dönüt alamadığımız zaman kötü." [K8]
Mesleki Gelişim [K8]	"Bu sene sosyal bilimler lisesine de görevlendirmem yapıldı. Orda ihtiyaç hasıl olmuş." [K8]
Yöneticilikten Dönüş [K8]	"Ben 5 yıl daha yöneticilik yaparsam muhtemelen öğretmenlikten kopacağım. Ondan sonra da ya ömür boyu sınıf ortamına giremeyecek bir hale gelirim. Ya da öğretmenliğe bir an önce dönerim." [K8]
Öğretmenliğin Değeri [K8]	"Mutluluğu ifade ediyor benim için. Sınıf ortamına girince alıcılarını açmış bir kitleyi yakaladığımız zaman, [...] insana müthiş bir zevk veren bir meslek." [K8]
Öğrenci Etkisi [K8]	"1 sene onlarla bu hedef için çalışıp, daha sonra senenin sonunda bu öğrencilerin üniversiteyi kazandığını görünce..." [K8]
Öğretmenlik Yükümlülükleri [K8]	"Gerek üniversite hazırlıkta DYK kursları olsun, gerek sınavlara hazırlama olsun 12. Sınıfları ben alıyordum." [K8]
Mesleki Rol Değişikliği [K8]	"Bu sene sosyal bilimler lisesine de görevlendirmem yapıldı." [K8]
Öğretmenlikte Deneyim [K8]	"7 yıl Öğretmenlik 5 yıl yöneticilik ve 8 yıl tekrar öğretmen olarak çalıştım." [K8]
Öğretmenlikten Memnuniyet [K8]	"Benim görev yaptığım dönemde yöneticilikte dönüt alma gibi bir durum olmadı. Çünkü çok farklı şeylerle uğraşılıyordu." [K8]
Öğretmenlikte Zorluklar [K8]	"dönüt alabildiğimiz zaman müthiş haz veren bir meslek. Ama dönüt alamadığımız zaman kötü." [K8]
Mesleki Stres ve Başa Çıkma [K8]	"Dolayısıyla zihin sürekli meşgul. Aileye odaklanamıyorsun çocuklarına odaklanamıyorsun." [K8]
Eğitimde Yeniliklere Açıklık [K8]	"Ben daha önce de dershanede çalıştığım için kendimi üniversite hazırlık sınavlarına çalıştırmada daha başarılı buluyorum. ve bu yönde çalışmalar yapmayı seviyorum." [K8]
Eğitimdeki Değişimlere Uyum [K8]	"Bu sene bu okul sınavsız öğrenci alan bir okul olmasına rağmen bu yıl üniversiteye girişte %50'nin üzerinde bir başarı elde etmişiz." [K8]
Mesleki Memnuniyet [K9]	"Çok memnunum. Okulumuzdan memnunuz." [K9]
İletişim ve Etkileşim [K9]	"Lisans. İlkokul. Merkez. Sınıf öğretmenliği." [K9]
Öğrencilerle Uyum [K9]	"Öğrencilerimiz de biraz da ekonomik seviyeleri düşük ama genelde yapı olarak daha böyle uyumlular öğretmenleriyle." [K9]

Eğitimdeki Ekonomik Etkiler [K9]	"Öğrencilerimiz de biraz da ekonomik seviyeleri düşük ama genelde yapı olarak daha böyle uyumlular öğretmenleriyle." [K9]
Mesleki Huzur [K9]	"Öğretmenlik daha mesela şey oluyor daha huzur veriyor daha çok bir şey yapmış olmanın vicdani bir rahatlama huzuru oluyor mutluluğu oluyor." [K9]
Mesleki Roller Arası Farklar [K9]	"Okul yöneticiliğinde daha çok memur gibi hissettim ama öğretmenlikte tabi insanlarla yaşadığım için daha böyle huzurlu oluyorum mutlu oluyorum." [K9]
Toplumsal Algılar [K9]	"Bazı insanlar işte niye bıraktın? Niye oraya geçtin? Falan rahat değil miydi? Bir sorun mu oldu? Gibi sorular bazen rahatsız etti." [K9]
Kişisel Duygusal Deneyim [K9]	"Bazı insanlar işte niye bıraktın? Niye oraya geçtin? Falan rahat değil miydi? Bir sorun mu oldu? Gibi sorular bazen rahatsız etti." [K9]
Öğretmenlikte Kendi Sınıfı Yönetme [K9]	"Öğretmenlikte kendine ait bir sınıf olduğu için çocuklarda şekillendirmeye daha müsait olduğu için daha rahat hissediyordum." [K9]
Öğretmenlikte Uyum Süreci [K9]	"Hızlı bir şekilde uyum sağladım ama tabi idarecilikte olduğu kadar bir özgürlüğün olmuyor." [K9]
Özgürlük Kısıtlaması [K9]	"İdarecilikte çok müzdarip olduğum şeyler olmadı da daha çok öğretmenler arkadaşların işte tabi okula uyumu işte kurallara uyması ile ilgili sorunlar yaşanabiliyor." [K9]
Mesleki Roller Arası Karşılaştırma [K9]	"İdarecilikten öğretmenliğe geçtikten sonra sende bir farklılık oldu mu? Bu öğretmenlik açısından olabilir, psikolojik açıdan olabilir." [K9]
Öğrenci Etkileşimindeki Değişiklik [K9]	"Öğretmenlik açısından daha faydalı olduğunu düşünüyorum çünkü orada artık herkesin idarecinin benden bir şey istediği zaman neyi ne kadar isteyebilir?" [K9]
Öğretmenlik Deneyiminin Değeri [K9]	"Öğretmenlikte tabi insanlarla yaşadığım için daha böyle huzurlu oluyorum mutlu oluyorum." [K9]
İçsel Motivasyon [K10]	"Öğretmenlik görevi asıl mesleğimiz o biz öğretmen olacağız diye yetiştik." [K10]
Zorunlu Meslek Seçimi [K10]	"O zaman üniversite sınavına girdik. 4 yıl okulları tutturamayınca bu eğitim enstitülerinde bizim puanımız yetebiliyordu." [K10]
İlk Tercih Olmayış [K10]	"İlla ben öğretmen olacağım diye şey yapmadım. Hatta sevmiyordum bile öğretmenlik mesleğini." [K10]
Mesleğe Alışma Süreci [K10]	"Öğretmen olduktan sonra da başka kurumlara geçmeye çok uğraştım beceremedim yani yapamadım." [K10]
Mesleğe Bağlılık [K10]	"Öğretmenlik görevi çalıştık tabi canım. Öğretmenlik görevi asıl mesleğimiz o biz öğretmen olacağız diye yetiştik." [K10]
Mesleki Gelişim ve Eğitim [K10]	"Eğitimin üstüne gittik burayı bitirince biz öğretmen olacağız." [K10]
Kariyer Geçiş Denemeleri [K10]	"Öğretmen olduktan sonra da başka kurumlara geçmeye çok uğraştım beceremedim yani yapamadım." [K10]
İdarecilik Sonrası Öğretmenlik [K10]	"İşte öğretmenlik yapmadım ben ondan sonra. Rehberliğe geldim ya." [K10]
Mesleki Tercih ve İdarecilik	"İdarecilik sonraki olan bir şeyler sonradan gelişen."
Mesleki Rol Değişimi [K10]	"Ben mahkemeye bile vermedim yani. Yani bölge idare mahkemesine işte Hasan hocagil birkaç kişi döndü mahkemeye verenler." [K10]
Mesleğe Duyulan Sevgi [K10]	"İlla ben öğretmen olacağım diye şey yapmadım. Hatta sevmiyordum bile öğretmenlik mesleğini." [K10]
Mesleki Gurur [K10]	"Öğretmenlik görevi asıl mesleğimiz o biz öğretmen olacağız diye yetiştik." [K10]

Alternatif Arayışlar [K10]	"Öğretmen olduktan sonra da başka kurumlara geçmeye çok uğraştım beceremedim yani yapamadım."
Mesleğe Bağlı Kalma [K10]	"Sonra baktım olmuyor bir daha devam ettim öyle." [K10]
Mesleki Sorumluluk [K10]	"Öğretmenlik görevi asıl mesleğimiz o biz öğretmen olacağız diye yetiştik." [K10]
Meslek Seçimi Tesadüfü [K10]	"4 yıl okulları tutturamayınca bu eğitim enstitülerinde bizim puanımız yetebiliyordu." [K10]
İdarecilikten Vazgeçiş [K10]	"Ben mahkemeye bile vermedim yani. Yani bölge idare mahkemesine işte Hasan hocagil birkaç kişi döndü mahkemeye verenler." [K10]
Öğretmenliğe Dönüş	"İşte öğretmenlik yapmadım ben ondan sonra. Rehberliğe geldim ya." [K10]
Çalışma Saatleri [K11]	"Öncelikle çalışma saatleri olarak bayağı bir değişiklik olduğunu hissettim." [K11]
Sorumluluk Artışı [K11]	"Artı sorumluluğun daha fazla yüklendiğini hissediyorsun." [K11]
Derslere Katılım [K11]	"biz malum branşımız İngilizce, İngilizce öğretmeniyiz. Orada mesela 6 saat dersim vardı ama bazen bu derslere giremediğim oldu." [K11]
Ekstra Mesai [K11]	"Yöneticiliğin işte getirdiği ekstra sorumluluklar var görevler vardı. İşte bunları yetiştirmek ile meşgul olduğumuzdan o dersleri aksattığımız oldu." [K11]
Özgürlük [K11]	"Mesela normal öğretmenlikte örnek veriyorum boş dersin olur boş günün olur." [K11]
Tatil Olanakları [K11]	"İşte yarı yıl tatilinde tatilini yaparsın. Yöneticilikte bunları yapamıyorsun." [K11]
Mesleki Heyecan [K11]	"Şöyle tekrardan başa dönecek olursam kabul etme sebebim neydi? Orada musiki ile alakalı çalışmalar yapacaktık. Beni heyecanlandıran nokta buydu." [K11]
Mesleğe Dönüş [K11]	"Evet kesinlikle hiçbir kaygım olmadı tam aksine tekrar daha büyük bir hevesle daha özlemle ve hasretle asıl mesleğime döndüm kavuştum diyeyim yani." [K11]
Mesleki Farklılıklar [K11]	"Evet. Öncelikle çalışma saatleri olarak bayağı bir değişiklik olduğunu hissettim. Artı sorumluluğun daha fazla yüklendiğini hissediyorsun." [K11]
Görevlerin Yoğunluğu [K11]	"Hani verilen sorumlulukların işte o görevlerin haliyle daha ciddi ve daha fazla daha yoğun olduğunu hissettim." [K11]
Mesleğe Katkı [K11]	"biz malum branşımız İngilizce, İngilizce öğretmeniyiz. Orada mesela 6 saat dersim vardı ama bazen bu derslere giremediğim oldu." [K11]
Mesleki Deneyim [K11]	"Yöneticiliğin işte getirdiği ekstra sorumluluklar var görevler vardı. İşte bunları yetiştirmek ile meşgul olduğumuzdan o dersleri aksattığımız oldu." [K11]
Mesleğe Özlem [K11]	"Evet kesinlikle hiçbir kaygım olmadı tam aksine tekrar daha büyük bir hevesle daha özlemle ve hasretle asıl mesleğime döndüm kavuştum diyeyim yani." [K11]
Mesleki Değerler [K11]	"Mesela normal öğretmenlikte örnek veriyorum boş dersin olur boş günün olur. Ondan sonra veya resmi tatillerde tatilini yaparsın. İşte yarı yıl tatilinde tatilini yaparsın." [K11]
Sabır, Fedakarlık [K12]	"Öğretmenlik öncelikle sabır taşı olmayı gerektiren bir görevdir." [K12]
Yetenek ve İlgiye Göre Yetiştirme [K12]	"Kendisine emanet edilen öğrencileri kapasiteleri, yetenekleri, ilgileri doğrultusunda en iyi şekilde yetiştiren kutsal bir meslektir." [K12]
Mesai Mefhumu Olmaması, Kendini Adama [K12]	"Fedakarlık isteyen bir meslektir. Öğrencilerinin her alanda en güzel yetişmesi için mesai mefhumu olmayan bir meslektir." [K12]

Zevk Alma, Gurur [K12]	"Aynı zamanda çok zevkli bir meslektir. Yetişmesinde emeğin olan çocukların toplumda iyi ve başarılı bir insan olarak yer alması öğretmene büyük bir gurur yaşatmaktadır." [K12]
Belirgin Sınırlar [K13]	"Öğretmenlik benim için yöneticiliğe göre sınırları daha belli olan bir meslek." [K13]
Esneklik [K13]	"Ayrıca çalışma şartları yöneticiliğe göre daha esnek bir alan." [K13]
Rutin ve Sıkıcılık [K13]	"Öğretmenlik mesleğinin sınırları daha belirgin olduğu için ve iş rutini aynı olduğu için zamanla yaptığım işten sıkılmaya başladım." [K13]
Sürekli Aynı İş [K13]	"Sürekli aynı şekilde yapılan bir iş sıkıcı gelmeye başladı..." [K13]
Farklı Deneyim Arayışı [K13]	"...ve milli eğitim ekosistemi içinde farklı bir şey ile uğraşmak istedim." [K13]
Sessiz Ortam Tercihi [K13]	"Ayrıca daha sessiz bir ortamda çalışmak istedim." [K13]
Bilgi ve Beceri Aktarımı [K14]	"Öğretmenlik öğrencilere bilgi, beceri ve değerler kazandırmayı amaçlayan bir meslektir." [K14]
Öğrenci ve Şube Sayısı [K14]	"Bu bağlamda aslında öğrenci sayımız ve şube sayımız fazlaysa biraz daha zor, ama azsa nispeten daha kolay bir meslektir." [K14]
Öğrenci Potansiyelini Keşfetme [K14]	"...öğrencilerin potansiyellerini keşfetmelerine yardımcı olur ve onları bireysel gelişimlerine yönlendirir." [K14]
Öğretmenlik ve İçsel Sorumluluk [K14]	"Bu anlamda Okul yöneticiliğine göre içsel sorumluluğu daha fazladır." [K14]
Fedakarlık ve Emek Gerekliliği [K15]	"Öğretmenlik, formasyon biraz fedakarlık ve emek isteyen bir meslektir." [K15]
Geri Dönütün Zaman Alması [K15]	"Eğer işinizi düzgün yapıyorsanız bunun geri dönütü yıllar sonra o öğrenciler mezun olup bir yerlere geldiği zaman belli olur." [K15]
Rotasyon Sistemi Eleştirisi [K15]	"Sınav ve mülakat sisteminin yapılış şekilleri hoşuma gitmemişti." [K15]
Öğretmenliğe Kolay Dönüş [K15]	"geri döndüm derken zaten sınava girmeyim başvurunuzu uzatmazsanız zaten otomatik olarak öğretmenliğe dönmüş oluyorsunuz." [K15]
Yöneticilik Deneyimi Sonrası Anlayış [K15]	"Yöneticilerim konusunda daha empatik oldum. Yöneticiler tarafından verilen kararları ya da uygulamaları eskisi kadar sorgulamadım." [K15]
Rol Karşılaştırması [K16]	"Öğretmenlik benim için okul yöneticinin yaptığı işin ölçek olarak küçültülmüş halidir." [K16]
Görevlerin Benzerliği [K16]	"Yönetici okul yönetimi işi yapar, öğretmen ise sınıf yönetimi işi yapar." [K16]
Velilerle İlişkiler [K16]	"Okul yöneticisi tüm okulun velileri ile muhatap olur, öğretmen sınıftaki öğrencilerin velileri ile muhatap olur." [K16]
Evrak İşleri [K16]	"Okul yöneticisi okulun evrakları ile ve sınıfların evrakları ile uğraşır, öğretmen ise sınıftaki öğrencilerin iş ve işleyişlerini takip ederek evrak işleri yapar." [K16]
Ek Ders ve Maaş [K16]	"Öğretmenlikte her dönem ek ders alamıyordum ve bu durum da maaşımı düşürüyordu." [K16]
Mevzuat Bilgisi [K16]	"Bu gelişim bana öğretmenlikte fayda sağladı çünkü öğretmenlik mesleğinde özlük haklarımı, öğrencilerin hak ve sorumlulukları ile ilgili tüm mevzuatı daha iyi biliyordum artık." [K16]

3. Okul Yöneticisi Olma Motivasyonlarına Dair Alt Kodlar ve Katılımcıların Kendi İfadelerinden Alıntılar

Alt Kod	Katılımcının Kendi İfadesinden Alıntı
Kişisel Hedefler ve Beklentiler [K1]	"Ben olsam işte bizim müdür gibi yapmam aslında. işte müdür yardımcısı gibi yapmam aslında ben daha farklı yaklaşırdım gibi dediğimiz durumlar oluyordu." "Bunu değiştirmeyi de insan düşünmez mi? Yani ben ondan iyi yaparım diye." "Köyde liderlik ve kanaat ön planda fakat burada memur gibisin." [K1]
Kariyer Yolculuğu [K1]	"Acaba daha rahat bir meslek hayatı sürdürebilir miyim, bunun ilerleyen yıllarında beni yorar mı? Düşünceleri belki o zaman vardır." "Bunu çevremizdeki insanlara da ifade ediyorduk." [K1]
Liderlik ve Yönlendirme [K1]	"Köydeki insanların kanaatlerinin oluşmasında etkili olduğumu hissediyordum ve görüyordum da bunu." "İdareci değil lider olun tarzında. Gerçekten böyle şeyler yön verdiğimizizi sadece öğrencilere değil zaman zaman öğretmenlerinde kanaatlerinin oluşması." [K1]
Öz Değerlendirme ve İçsel Tatmin [K1]	"Mütevazi olamayacağım gerçekten gerçekleşti. Şöyle ki ben öğretmen olarak çalıştığım okula idareci oldum. Aslında baktığımız zaman dezavantajları da avantajları da olabilecek bir şey." "İletişim kazası çok kolay kolay yaşamıyorum." "Tabi ki ilk idarecilik anlamındaki acemiliklerimizi nispeten de onlarda bizi idare ettiler tabi ki. sağ olsunlar. Bizim olumlu tavrımızı biliyorlardı." [K1]
Gözlem ve İlişkiler [K2]	"Çok fazla yönetici ile çalıştım. Okul müdürleri, müdür yardımcılarıyla kişiliğim nedeniyle yakın ilişkilerim oldu. Onları yeterince gözlemledim." [K2]
Mevcut Problemlere Yaklaşım [K2]	"Şu an çalıştığım BİLSEM de de yönetimle ilgili çeşitli problemlerle karşılaşılırdım. Çözülebilecek problemlerin olduğunu ama bunların yönetimin çözemediğini de görüyordum." [K2]
Hedef ve İdeal Yokluğu [K2]	"Ama yönetici olmak hayalimin hiçbir tarafında yoktu. Böyle bir hedefim hiç yoktu." [K2]
Yönetici Olarak Etki Yaratma [K2]	"Eğer bir gün öğretmenliği yapamadığıma karar verirsem, çocuklara öğretmen olarak faydalı olamıyorum dersem o zaman yönetici kademelerinde devam edebilirim diye düşünüyordum." [K2]
Zorunlu Tercih [K2]	"Pandemi başladı o dönemler. Bizim kurum müdürü İl Milli Eğitim Müdürü oldu. Müdür yardımcısı okul müdürü oldu. Müdür yardımcılığı boş kaldı. Bu dönemde dersler sıkıntılıydı. Okul yönetimi bu dersleri yönetme kayıtları alma, ders saatlerini ayarlama gibi işlerde sıkıntı yaşadı. Velilerden şikayet geliyordu. Bir taraftan da pandemi vardı. O zaman yönetim öğretmen arkadaşlara teklifte bulundu. Bana da teklifte bulundular ben düşünmem dedim." [K2]
Yöneticilikte Geçici Görev Anlayışı [K2]	"Niyetimiz şuydu; Pandemi bitip normal yüz yüze eğitime geçtiğimizde ben yöneticiliği bırakacaktım. 'O zamana kadar birini bulun' dedim. O zamana kadar ben online sistemi organize edecektim." [K2]
İdari Zorunluluk [K2]	"İkinci seneye girdim bırakmak istedim ama yerime kimseyi bulamadılar. Yarım sene daha çalıştıktan sonra 'Siz yapın ya da yapmayın ama ben bırakıyorum' dedim. Aslında ben istifa dilekçemi vermişim 1 yıl bittiğinde ama dilekçenin işleme girmesi yarım dönemi buldu." [K2]
Pandemi Sürecindeki Zorunlu Kararlar [K2]	"O zaman yönetim öğretmen arkadaşlara teklifte bulundu. Bana da teklifte bulundular ben düşünmem dedim. Diğer arkadaşlara da teklifte bulundular. Ama hiç kimse o sıkıntılı dönemde bunu kabul etmediler." [K2]
İdari ve Eğitim Sistemine Eleştiri [K2]	"Ben idareye şirin görünmüş oluyorum. İdare de, okulunda Bahadır gibi 2-3 öğretmen var. Okul idaresi onların yaptığı proje sayesinde İl Milli Eğitim Müdürlüğüne şirin görünüyor." [K2]
Yönetimsel Sorunlara Müdahale İsteği [K2]	"Şu an çalıştığım BİLSEM de de yönetimle ilgili çeşitli problemlerle karşılaşılırdım. Çözülebilecek problemlerin olduğunu ama bunların yönetimin çözemediğini de görüyordum." [K2]

Mesleki İdealizm ve Samimiyet [K2]	"Benim 'Beyaz Yakalı Öğrenci Topluluğu'na eğitim vermek gibi bir hayalim vardı. Onun için buraya geldim ve ben burada o hayalimi gerçekleştirdim." [K2]
Profesyonel İhtiyaçlara Yanıt [K2]	"Ben yöneticiliği bırakıp 26 saat derse girmeye başladığımda yorulduğumu fark ettim. Ama halbuki yöneticiliğe başlamadan önce ben 30 saat derse girsem 40 saat derse girsem yorulmazdım." [K2]
Dışarıdan Gelen Teklif [K3]	"Milli eğitim müdürlüğünden teklif geldi. İhtiyacımız var, sen yaparsın dediler." [K3]
Yöneticilikte Esneklik [K3]	"Çalışma şartları ve imkanlar yöneticilikte biraz daha esnek." [K3]
Karar Alma Yetkisi [K3]	"İmkandan kastım eğitim öğretim ile ilgili eğitim kalitesiyle ilgili yapmak istedikleri ile ilgili daha rahat adım atabiliyorlar." [K3]
İş Yükü ve Zorunluluklar [K3]	"Benim branşım matematik. Okul dışında yoğun bir tempom var. Saat 17:00 'ye kadar mesai yapıyordum, 17:00 den sonra da evdeki mesaim başlıyordu." [K3]
Dönüş Kararı [K3]	"Baktım ikisi bir arada gitmiyordu. Birini bırakmam gerektiğini anladım." [K3]
Branşa Olan Bağlılık [K3]	"Benim branşım matematik. Okul dışında yoğun bir tempom var." [K3]
Yetki ve Sorumluluk [K3]	"Yöneticilikten ayrıldım. Bir öğretmen okulda en fazla 16:00'ya kadar kalıyor. Bu her gün de bu şekilde olmuyor." [K3]
Mesai Saatleri ve Yaşam Dengeleme [K3]	"Bu herkeste oluyor. O işin yetişmesi gerekiyorsa hem zihnini meşgul ediyor hem de özel zamanından yiyor." [K3]
Yönetimdeki İhtiyaç [K3]	"Milli eğitim müdürlüğünden teklif geldi. İhtiyacımız var, sen yaparsın dediler." [K3]
Karar Verme Özgürlüğü [K3]	"Yöneticiler isterse uygulayabiliyor. Mesela okulda bu sene sınıflar şöyle şöyle olsun...Bunu yapabiliyorlar." [K3]
Mesleki Deneyim Kazanma [K3]	"Masanın diğer tarafını bilmesi gerekiyor. O psikolojiyi, oradaki işlerin nasıl gittiğini bilmesi gerekiyor." [K3]
İdarecilik Görevleri [K3]	"Ben bir anda okulun hem müdür yardımcısı, hem müdürü hem disiplin kurulu başkanı olarak buldum." [K3]
Dönüş Kararının Nedenleri [K3]	"Baktım ikisi bir arada gitmiyordu. Birini bırakmam gerektiğini anladım." [K3]
Mesleki Tatmin [K3]	"Öğrenciye etki bakımından şey çok oldu. Disiplin boyutunda idareciliğin vermiş olduğu farklı bir hava vardı." [K3]
İdarecilik Zorlukları [K3]	"Yöneticilikten ayrıldım. Bir öğretmen okulda en fazla 16:00'ya kadar kalıyor." [K3]
Mesai ve Gelir Dengesi [K3]	"Benim branşım matematik. Okul dışında yoğun bir tempom var." [K3]
Dış Baskı ve Teşvik [K3]	"Milli eğitim müdürlüğünden teklif geldi. İhtiyacımız var, sen yaparsın dediler." [K3]
Yönetici İmkanları [K3]	"İmkandan kastım eğitim öğretim ile ilgili eğitim kalitesiyle ilgili yapmak istedikleri ile ilgili daha rahat adım atabiliyorlar." [K3]
Eğitimde Değişim Yaratma [K3]	"Yöneticilerin sistemi değiştirmek için daha çok adım atacakları şey var. Mesela okulda bu sene deneme sınavları uygulanma meselesi." [K3]
İş Esnekliği [K3]	"Çok daraldığınız zaman yöneticiler kendi kendilerini daha rahat idare edebiliyorlar." [K3]
Mesleki Deneyim Kazanımı [K3]	"O psikolojiyi, oradaki işlerin nasıl gittiğini bilmesi gerekiyor. Bu durumun bana büyük katkısı var diye düşünüyorum." [K3]
İdarecilik Zorlukları [K3]	"Öğretmen olduğunuz zaman bu adımlar bir üst makamın onayıyla gerekiyor. Bazen oraya takılıyor." [K3]
Mesleki Rol Algısı [K3]	"Masanın her iki tarafını da görmüş olduk. Çalışma şartları ve imkanlar yöneticilikte biraz daha esnek." [K3]
Mesai ve Kişisel Hayat Dengesi [K3]	"Birini bırakmam gerektiğini anladım. Evdeki sorumluluğu bırakamadım, yöneticilikten ayrıldım." [K3]
İdealist Yaklaşım [K4]	"o dönemlerde daha idealisttim. 'Fikrime uygun bir eğitim sistemi kurabilir miyim' 'bunun bir parçası olayım' şeklinde düşündüm."

Eğitim Sistemine Katkı [K4]	"Fikrime uygun bir eğitim sistemi kurabilir miyim"
Memleket Dönüşü İhtiyacı [K4]	"Bir şekilde memlekete gelmem gerekti. Memlekete gelebilmem için öğretmen olarak atanmam gerekiyordu."
Yöneticilikten Soğuma [K4]	"Ama şu an yöneticilik bana soğuk geliyor."
Yöneticilikten Öğretmenliğe Geçiş [K4]	"Memlekete gelebilmem için öğretmen olarak atanmam gerekiyordu."
Başlangıçtaki İdealist Hedefler [K4]	"o dönemlerde daha idealisttim. 'Fikrime uygun bir eğitim sistemi kurabilir miyim' 'bunun bir parçası olayım' şeklinde düşündüm." [K4]
Yöneticilikten Soğukluk [K4]	"Ama şu an yöneticilik bana soğuk geliyor." [K4]
Memleket Dönüşü Kararı [K4]	"Bir şekilde memlekete gelmem gerekti. Memlekete gelebilmem için öğretmen olarak atanmam gerekiyordu." [K4]
Sistemi Değiştirme Arzusu [K4]	"Fikrime uygun bir eğitim sistemi kurabilir miyim" [K4]
Yöneticilikten Öğretmenliğe Dönüş [K4]	"Memlekete gelebilmem için öğretmen olarak atanmam gerekiyordu."
Mesleki Rol Değerlendirmesi [K4]	"Ama şu an yöneticilik bana soğuk geliyor."
Çeşitli Görevler [K5]	"Fen lisesinde müdür baş yardımcılığı yaptım.", "Merzifon Endüstri Meslek Lisesinde müdür yardımcılığı yaptım 4 yıl kadar.", "Merzifon Ticaret Lisesinde de bir dönem müdürlük yapmıştık." [K5]
İdeal Meslek Algısı [K5]	"İnsanlarla iletişim kurmak, insanlarla işte görüşmek, problemlerini çözmek açısından istekli olanlar için ideal bir meslek" [K5]
Öğrenci Odaklılık [K5]	"O yüzden dedim ya ben öğrencilerim ile konuşmak işte dersimi anlatmam gereken konu neyse onu anlatmak daha önemli dedim yani." [K5]
Zorunlu Görev (Angarya) [K5]	"İsteği olmayan insanlar için belki biraz kaba tabir ama angarya" [K5]
Farklı Beceri Seti Gerekliliği [K5]	"Çok farklı şeylerle uğraşmak zorundasınız yani sizin işte atıyorum bir mesleğiniz var bir alanda yetmişsiniz ama idarecilik başka bir alan yani." [K5]
Yönetmelikler ve Kurallar [K5]	"O başka meziyetleri de gerektiriyor işte yönetmelikleri şunları bunları." [K5]
Zorlukları Deneyimleme [K5]	"İdarecilerinde kendilerine göre bayağı bir sıkıntıları var. Ben onları yaşadım." [K5]
Yöneticiliğe İlk Adım [K6]	"Asıl yöneticilik olma amacım herhangi bir yöneticilik ile ilgili bir düşüncem yoktu. Sadece bulunduğum yerde yöneticilik yapabilmek amacıyla yönetici olmuştum." [K6]
Bakış Açısının Genişlemesi [K6]	"yöneticilik kesinlikle ve kesinlikle bir öğretmenin bakış açısını değiştiren bir unsur. Daha geniş kapsamdan büyük resmi görmeyi sağlıyor." [K6]
Ailevi Durumlar [K6]	"Birincisi bulunduğum gideceğim yerin merkeze biraz daha uzak olması benim için etken oldu. Aynı zamanda çünkü annemin rahatsızlığından dolayı biraz daha merkezde bulunmam icap ediyordu." [K6]
Maddi Değerlendirme [K6]	"maddi etkenlerde yöneticilikte ekstra bir gelir sağlamıyor" [K6]
Sistemsal Sorunlar ve Tepkiler [K6]	"Böyle bir durumda yani böyle bir sorumluluğun altında da yöneticilik yapmanın bu ülkede çok mantıklı olduğunu ben görmedim." [K6]
Pandemi Sürecindeki Zorluklar [K6]	"Çünkü pandemi gerçekten de yöneticiler içinde bilinmez bir süreçti. O dönemde yıpratıcı bir dönem olduğunu düşünüyorum." [K6]
Sistemin Eksiklikleri [K6]	"Yani sonuçta şimdi birisi gelecek okulda temizlenmeyen bir alanın sorgu hesabını size soracak ama siz onu temizlemeyen insana hesap soramayacaksınız." [K6]
Yöneticilikteki Geniş Sorumluluklar [K6]	"Bir ara okul açıldı kapandı falan filan her şeyin organize edilmesi gerçekten de yöneticiler içinde sıkıntılı bir süreç oldu." [K6]
Öğretmenliğin Öznel Değeri [K7]	"Öğretmenlik eğitim ile birebir uğraşırken..." [K7]

Mesleğe Olan Kişisel Bağlılık [K7]	"Bir zorlama falan yok daha ziyade öğretmenliği daha çok sevdiğim için ben dört elle sarıldım." [K7]
Eğitimdeki Mücadeleler [K7]	"Yüksek lisansla cebelleşiyoruz." [K7]
Mesleki Zorluklar ve Engeller [K7]	"Yüksek lisansla cebelleşiyoruz. Lisans Lisans." [K7]
Eğitimdeki Kişisel Tatmin [K7]	"Koşa koşu gidip derslere giriyorduk." [K7]
Mesleki Yeterlilik ve Kendine Güven [K7]	"Meslek Lisesi uzman öğretmen." [K7]
Öğrencilerle Etkileşim	"Öğretmenlik eğitim ile birebir uğraşırken..."
Toplumsal Katkı ve Eğitimin Önemi [K7]	"Öğretmenlik eğitim ile birebir uğraşırken..."
Sürekli Öğrenme ve Gelişim [K7]	"Yüksek lisansla cebelleşiyoruz."
Mesleki Gelişime Olan Açıklık [K7]	"Yüksek lisansla cebelleşiyoruz. Lisans Lisans."
Yöneticilik Rolüne Geçiş [K7]	"Bir 15 Temmuz sonrası yeniden ben idareciliğe döndüm... Normalde 15 Temmuz da boşalan kadrolarda oluşan güvensizlik ortamında biz yeniden durumu değerlendirdik."
Mesleki Sorumluluk [K7]	"Yöneticiliği çok istediğim çok arzuladığım bir şey olmadığı için çok kolay karar verdim."
Yöneticilikteki Beklentiler ve Gerçekler [K7]	"Yani amirlik memurluk gibi kulvarında bir şey ancak özünde temel kavram yine öğretmen olduğu için geri dönüşün yine tam profesyonel bir yöneticilikte olmuyor maalesef bizde." [K7]
Yöneticilikteki Zor Kararlar [K7]	"Müdür yardımcılığını son senelerde bir yer değiştirme aracı olarak kullanılıyor." [K7]
Mesleki Yıpranma ve Yorgunluk [K7]	"İkinci yorucu ve yıpratıcı bir idarecilik var bizim milli eğitimde öyle diyelim. Kendinden çok fedakarlık yapman gereken bir idarecilik var." [K7]
Mesleki Rol Çatışması	"Yeni müdür geliyor yeni ekip kurulsun diye hani ona bir boşluk bırakıyorum bu arada branşım mobilya olduğu için Amasya'da gidebileceğim iki okul var birinde zaten yöneticiyim diğer okulumdan normunun boş olduğunu görünce hemen oraya istifa edip oraya geçtik." [K7]
Yöneticilikten Vazgeçme Nedenleri [K7]	"Yöneticiliği çok istediğim çok arzuladığım bir şey olmadığı için çok kolay karar verdim." [K7]
Mesleki Değerler ve Tercihler [K7]	"Tekrar göreve girmeme vesile olan arkadaşım bu okuldan ayrılması yani müdürün buradan ayrılması ve bu boşlukta da yeniden öğretmenliğe bir dönüş kapısı bulup koşu koşu öğretmenliğe geri döndüm." [K7]
Kurumsal Yapı ve Değişimler [K7]	"Müdür yardımcılığını son senelerde bir yer değiştirme aracı olarak kullanılıyor." [K7]
Sosyal Etkileşim ve İlişkiler [K7]	"Yeni müdür geliyor yeni ekip kurulsun diye hani ona bir boşluk bırakıyorum bu arada branşım mobilya olduğu için Amasya'da gidebileceğim iki okul var birinde zaten yöneticiyim diğer okulumdan normunun boş olduğunu görünce hemen oraya istifa edip oraya geçtik." [K7]
Yöneticiliğe Geçişin Kişisel Nedenleri [K7]	"Yöneticiliği çok istediğim çok arzuladığım bir şey olmadığı için çok kolay karar verdim."
Mesleki Değişimlere Tepki [K7]	"Bir 15 Temmuz sonrası yeniden ben idareciliğe döndüm... Normalde 15 Temmuz da boşalan kadrolarda oluşan güvensizlik ortamında biz yeniden durumu değerlendirdik." [K7]
Yöneticilik Rolünün Anlamı ve Önemi [K7]	"Yani amirlik memurluk gibi kulvarında bir şey ancak özünde temel kavram yine öğretmen olduğu için geri dönüşün yine tam profesyonel bir yöneticilikte olmuyor maalesef bizde." [K7]
Yöneticilikteki Mesleki Etki ve Sorumluluk [K7]	"Müdür yardımcılığını son senelerde bir yer değiştirme aracı olarak kullanılıyor." [K7]
Yöneticilikteki Zorluklar ve Fedakarlıklar [K7]	"İkinci yorucu ve yıpratıcı bir idarecilik var bizim milli eğitimde öyle diyelim. Kendinden çok fedakarlık yapman gereken bir idarecilik var." [K7]

Mesleki Rol Çatışması ve Zor Kararlar [K7]	"Yeni müdür geliyor yeni ekip kurulsun diye hani ona bir boşluk bırakıyorum bu arada branşım mobilya olduğu için Amasya'da gidebileceğim iki okul var birinde zaten yöneticiyim diğer okulumdan normunun boş olduğunu görünce hemen oraya istifa edip oraya geçtik." [K7]
Yöneticilik Rolü ve Mesleki Kimlik [K7]	"Yöneticiliği çok istediğim çok arzuladığım bir şey olmadığı için çok kolay karar verdim." [K7]
Mesleki Değerler ve Rol Seçimi [K7]	"Tekrar göreve girmeme vesile olan arkadaşın bu okuldan ayrılması yani müdürün buradan ayrılması ve bu boşlukta da yeniden öğretmenliğe bir dönüş kapısı bulup koşu koşu öğretmenliğe geri döndüm." [K7]
Mesleki Gelişim ve Yöneticilik Deneyimi [K7]	"Müdür yardımcılığını son senelerde bir yer değiştirme aracı olarak kullanılıyor."
Yöneticilik Sonrası Mesleki ve Kişisel Değişim [K7]	"Yeni müdür geliyor yeni ekip kurulsun diye hani ona bir boşluk bırakıyorum bu arada branşım mobilya olduğu için Amasya'da gidebileceğim iki okul var birinde zaten yöneticiyim diğer okulumdan normunun boş olduğunu görünce hemen oraya istifa edip oraya geçtik." [K7]
Profesyonel Gelişim Hedefleri [K6]	"Bir insan normalde 10 yıl yöneticilik yaptıktan sonra 1.sınıf okutması kaygı seviyesini artırır mı? Bende hiç artmadı. Ben o kadar rahattım ki." [K6]
İdealist Yaklaşım [K8]	"ben yöneticiliğe başlarken okulda çok idealistim." [K8]
Sınavla Yöneticilik [K8]	"Ben okul yöneticisi olmaya karar verdiğimde sadece yazılı sınav vardı." [K8]
Profesyonel Yol [K8]	"Ben 5 yıl daha yöneticilik yaparsam muhtemelen öğretmenlikten kopacağım. Ondan sonra da ya ömür boyu sınıf ortamına giremeyecek bir hale gelirim. Ya da öğretmenliğe bir an önce dönerim." [K8]
Mesleki Tecrübe Kazanımı [K8]	"Eğitim yöneticiliğinin profesyonel hale gelmesi için, aynı öğretmenlikte yapılan staj uygulaması gibi olmalı yöneticilik süreci de." [K8]
Eğitimde Liderlik [K8]	"Yöneticilik daha profesyonel bir şekilde yapılmalı. Eğitim yöneticiliği diye bir şey olmalı." [K8]
Mülakat Sistemi Eleştirisi [K8]	"Birinci sırada mülakat sisteminin gelmesi idi sebeplerden. Mülakat sistemine karşı olduğum için 'ben mülakata girmem, mülakata da yönetici olmam' dedim." [K8]
Sistemdeki Adaletsizlik [K8]	"Yönetici seçimi, yönetici atamaları konusundaki liyakatsizlik, adaletsizlik." [K8]
Ekibe Katılma İsteği [K8]	"Beni bu işe ilk teşvik eden, çalışmış olduğum okuldaki ekiptir. Güzel bir ekip vardı ve ben bu ekiple çalışabilirim ve kendi memleketimde bir okula daha faydalı olabilirim diye ben bu işe girdim." [K8]
Maddi Motivasyon [K8]	"Maddi olarak bir getirisini düşünmedim. Zaten öğretmenlik yaparken yöneticilikten daha fazla ücret alıyordum." [K8]
Öğretmenlikten Kopma Korkusu [K8]	"Ben 5 yıl daha yöneticilik yaparsam muhtemelen öğretmenlikten kopacağım." [K8]
Mesleki Doyum ve İçsel Çatışma [K8]	"Yönetici iken evinize gittiğiniz zaman sorunlar devam ediyor. Zihnim sürekli doluydu. Yarınki de değil, akşam da telefonunuz çalabiliyor. Dolayısıyla zihin sürekli meşgul." [K8]
Kişisel Hedefler [K8]	"Ben bu işe ilk teşvik eden, çalışmış olduğum okuldaki ekiptir." [K8]
Liderlik ve Yönetim Becerileri [K8]	"Güzel bir ekip vardı ve ben bu ekiple çalışabilirim ve kendi memleketimde bir okula daha faydalı olabilirim diye ben bu işe girdim." [K8]
Mesleki Dönüşüm [K8]	"Ben 5 yıl daha yöneticilik yaparsam muhtemelen öğretmenlikten kopacağım. Ondan sonra da ya ömür boyu sınıf ortamına giremeyecek bir hale gelirim. Ya da öğretmenliğe bir an önce dönerim." [K8]
Rol Değişikliğine Uyum [K8]	"Yöneticilik daha profesyonel bir şekilde yapılmalı. Eğitim yöneticiliği diye bir şey olmalı." [K8]
Mesleki Zorluklara Tepki [K8]	"Yöneticilikte dönüt alma gibi bir durum olmadı. Çünkü çok farklı şeylerle uğraşılıyordu." [K8]
Yöneticilik Karar Süreci [K8]	"Mülakat sistemine karşı olduğum için 'ben mülakata girmem, mülakata da yönetici olmam' dedim." [K8]
Karar Verme Süreci [K8]	"Birinci sırada mülakat sisteminin gelmesi idi sebeplerden. Mülakat sistemine karşı olduğum için 'ben mülakata girmem, mülakata da yönetici olmam' dedim." [K8]

Mesleki Memnuniyet ve Tatmin [K8]	"Yönetici iken evinize gittiğiniz zaman sorunlar devam ediyor. Zihnim sürekli doluydu. Yarınki de değil, akşam da telefonunuz çalabiliyor." [K8]
Ekip Çalışması [K9]	"Daha çok arkadaşlarla işte birlik olalım birlikte yapalım şeklinde." [K9]
Hedef ve Amaç Yokluğu [K9]	"Yani illa yönetici olalım şunları giderelim şeklinde değildi." [K9]
Daha İyi Yönetim İçin [K9]	"İdareci olarak işte birlikte çalışırsak bir şeyler başarabiliriz diye." [K9]
Ekip İçinde Karar Alma [K9]	"Biz yöneticilik sınavına girelim işte orada bir şeyler yapalım diye düşündük ama böyle büyük hedeflerle okul yöneticilik devam etsin daha yüksek yerlere gelelim hani yöneticilikte ilerleyelim gibi bir düşünce yoktu işin gerçeği." [K9]
Yöneticilikte Uzun Vadeli Planlar [K9]	"Biz devam ettirelim bu işleri daha iyi yaparız düşünce sohbet esnasında oluşan bir şey." [K9]
Yöneticilikte Mesleki Yükselme [K9]	"Öyle büyük bir hedef olmadı öyle hiçbir zaman benim için." [K9]
Ekip İçi Dayanışma [K9]	"İdareci olarak işte birlikte çalışırsak bir şeyler başarabiliriz diye." [K9]
Mesleki İlişkilerin Rolü [K9]	"Bizim öyle bir şey oldu. Yani illa yönetici olalım şunları giderelim şeklinde değildi." [K9]
Harici Tespit ve Tavsiye [K10]	"Kamil beyler zorladılar illa senin şartlar tutuyor. Osman Yıldırım Özel Eğitim okulu var ya Bahçeler içinde. Sen başvur benim hatta ben başvuru bile yapmadım." [K10]
Sendika ve Topluluk Baskısı [K10]	"Birde özel öğretmen olması gerekiyor Osman Yıldırım'a. Onu düşünerek birde işte bir üyemiz idareci olsun, bir okulda idarecisi bizim..."
Şartların Uygunluğu [K10]	"Benim hiçbir öyle bir talebim falan olmadı. Kamil beyler zorladılar illa senin şartlar tutuyor." [K10]
Zorunlu Seçim [K10]	"Ben düşünüyem dedim bilmem ne dedim." [K10]
Tesadüfi Süreç [K10]	"Milli Eğitim de çalışan Ali Kuzuca diye birisi vardı memur. Bütün işleri o halletti buranın da yönetimindeydi sendikanın. Bütün işleri halletti. Son günü gittik verdik. Oda onu verdi yani." [K10]
İsteksiz Kabul [K10]	"Benim hiçbir öyle bir talebim falan olmadı. Kamil beyler zorladılar illa senin şartlar tutuyor." [K10]
Rol İsteksizliği [K10]	"Yani benim öyle bir niyetim yoktu." [K10]
Rahatlama ve Memnuniyetsizlik [K10]	"Valla insan böyle bir rahatlama gibi oluyor. Ben pek de gönülsüz başladığım için işe ondan sonra rahatladım." [K10]
Toplumsal ve Mesleki Beklentiler [K10]	"Senin şartların tutuyor. Osman Yıldırım Özel Eğitim okulu var ya Bahçeler içinde. Sen başvur benim hatta ben başvuru bile yapmadım." [K10]
Mesleki Fırsat [K10]	"Özel eğitim öğretmenisin, özel eğitim okuluna girme puan kafadan veriyorlar dedi." [K10]
Pasif Katılım [K10]	"Ben düşünüyem dedim bilmem ne dedim." [K10]
Kurum İçi Teşvik [K10]	"Bir okulda idarecisi bizim..." [K10]
Belirsizlik ve Kararsızlık [K10]	"Ya işte ne gibi özellikler olabilir diye düşündüler."
İsteksiz Yöneticilik [K10]	"Benim hiçbir öyle bir talebim falan olmadı." [K10]
Değişen Bakış Açısı [K10]	"Güzel şeyler oluyor. Çocukların yaptıkları şeyleri işte mezun ediyorsun okuma yazma öğreniyor bilmem ne yapıyor."
Memnuniyetsizlik ve Yükümlülük [K10]	"Taşıma öğrencisi şoföründen şikayetçi oluyor veya bunaltınca da nereden bulaştım bu işe diyebiliyorsun yani." [K10]
Görevlendirme [K11]	"Türk Telekom musiki yani musiki okulu olarak ayrıca bir bölüm olarak, bu bölüm yeni açılıyordu Amasya'da. Ondan sonra burasıyla ilgili çalışmalarını kaydetmek üzere bizi görevlendirdiler." [K11]
Üst Düzey Yöneticilerin Etkisi [K11]	"İlk başta şube müdürüm Alpaslan Kanar düşündü beni o göreve. Daha sonra milli eğitim müdürümüz sağ olsun layık gördü." [K11]
Yöneticilik Rolüne Yönelik İlgi [K11]	"Onların ısrarları üzerine öyle bir görevlendirmemiz oldu." [K11]

Yeni Kurulan Bölümde Rol Alma [K11]	"Onun ilk kurulum aşamasında özellikle biz bayağı bir rol üstlendik..." [K11]
Mesleğe Dönüş İsteği [K11]	"Evet kesinlikle hiçbir kaygım olmadı tam aksine tekrar daha büyük bir hevesle daha özlemle ve hasretle asıl mesleğime döndüm kavuştum diyeyim yani." [K11]
Yeni Bölümün Kurulumu [K11]	"Türk Telekom musiki yani musiki okulu olarak ayrıca bir bölüm olarak, bu bölüm yeni açılıyordu Amasya'da." [K11]
Kariyer Gelişimi [K11]	"Ondan sonra burasıyla ilgili çalışmalarını kaydetmek üzere bizi görevlendirdiler." [K11]
Yöneticilik Teşviki [K11]	"İlk başta şube müdürüm Alpaslan Kanar düşündü beni o göreve. Daha sonra milli eğitim müdürümüz sağ olsun layık gördü." [K11]
Profesyonel Destek [K11]	"Onların ısrarları üzerine öyle bir görevlendirmemiz oldu." [K11]
Mesleğe Bağlılık [K11]	"Evet kesinlikle hiçbir kaygım olmadı tam aksine tekrar daha büyük bir hevesle daha özlemle ve hasretle asıl mesleğime döndüm kavuştum diyeyim yani." [K11]
Karar Verme Süreci [K12]	"Öncelikle geçtiğim kurumdan kısaca bahsedeyim." [K11]
Kendini Deneme [K12]	"Mesleğimin 7. yılında okul yöneticisi oldum. Kendimi denemek için okul yöneticiliği sınavına girmiştim." [K12]
Yüksek Sınav Puanı [K12]	"Çok da yüksek puan aldım." [K12]
Meslektaş Baskısı [K12]	"Ama açıkçası yönetici olmayı da düşünmüyordum... Özellikle okul yöneticisi arkadaşlarımla baskıları sonucunda okul yöneticisi oldum." [K12]
Öğretmenlik Sevgisi [K12]	"Öğretmenliği severek yapıyordum." [K12]
Farklılık Arayışı [K13]	"...ve milli eğitim ekosistemi içinde farklı birşey ile uğraşmak istedim." [K13]
Sessiz Ortam Tercihi [K13]	"Ayrıca daha sessiz bir ortamda çalışmak istedim." [K13]
Çok Yönlülük ve Zorluk [K13]	"Okul yöneticiliği benim için öğretmenliği de kapsayan ama diğer alanların da dahil olduğu bir meslek. Bu anlamda öğretmenlikten daha zor bir iş." [K13]
Yöneticilikte Tatmin [K13]	"Okul yöneticisi öğretmenliğin yanında aynı zamanda insan kaynakları uzmanı, aynı anda muhasebeci, aynı anda koordinatördür." [K13]
Rutin İşlerden Kaçış [K13]	"Sürekli aynı şekilde yapılan bir iş sıkıcı gelmeye başladı..." [K13]
Sorunlara Müdahale [K14]	"Sorunları çözme yeteneğime güveniyordum. Okulda çözülemeyen bazı sorunlar olduğunu gördüm ve ben olsaydım ile başladı herşey." [K14]
Liderlik Arzusu [K14]	"İkincisi ise belki de bir liderlik tutkum olduğu içindi." [K14]
Geçicilik ve Meşruiyet [K14]	"Nihayetinde bu görevler geçici ve maliyetli görevler olduğu için kaybedeceğim bir şey olmadığını düşünmüştüm ve sınavlara girip yönetici oldum." [K14]
Öğretmenlik Üstü Kabiliyetler [K15]	"öğretmenlik deneyiminin üstüne başka kabiliyetlerin de gerekli olduğu bir meslektir." [K15]
Daha Az Fiziksel Yorgunluk [K15]	"idareciliğin fiziki anlamda daha az yorucu olacağını öngördüm." [K15]
Yöneticilik Seçiminin Önemi [K15]	"okul yöneticiliğinin seçiminin önemli olduğunu ve daha farklı kriterleri olan sınavlarla seçimin olacağı bir meslek olduğunu düşünüyorum." [K15]
Maaş ve İstikrar [K16]	"Maddi olarak daha stabil ve yüksek bir maaş alma hakları, prestiji ve mesleki yükselme..." [K16]
Maaşın Düşüklüğü ve Ek Ders [K16]	"Öğretmenlikte her dönem ek ders alamıyordum ve bu durum da maaşımı düşürüyordu." [K16]
Kariyer Basamağı [K16]	"Ayrıca kişisel kariyerim anlamında bir basamak olabilir idi yöneticilik." [K16]
Özgeçmişteki Yeri [K16]	"Kişisel kariyer konusunda ise yapmış olduğum yöneticilik görevi kayıtlara geçti ve özgeçmişimde yer aldı." [K16]
Mevzuata Hakimiyet [K16]	"Okul yöneticisi olduğumda mevzuata daha hakim olma ihtiyacı hissetmişim ve mevzuatı tam öğrenmişim." [K16]
Mentörlük ve Koordinatörlük Rolü [K16]	"Yöneticilik görevi benim için okuldaki öğretmenlere mentörlük yapmak gibi bir şeydi." [K16]

4. Okul yöneticiliği görevinden ayrılma nedenlerine dair alt kodlar ve katılımcıların kendi ifadelerinden alıntılar

Alt Kod	Katılımcının Kendi İfadesinden Alıntı
Mesleki ve Kişisel Çatışmalar [K1]	"Ben bu durumu ilk eşimle paylaştım." "3 tane çocuğum var. En küçük 3-4 yaşlarında idi. Onun da ilgilenilmeye ihtiyacı vardı." "Oğlum ortaokula başlıyordu. Onla da ilgilenmem lazımdı." "Yöneticilik görevimden dolayı onlarla daha az ilgilendiğim orada idi. Okuldan çok stresli geliyordum." [K1]
İdarecilikte Karşılaşılan Zorluklar [K1]	"İdareci olduğunda gece ya da gündüz okulun aklımdan çıktığı 1 saati bile hatırlamıyorum." "Benim saçlarımın az da olsa ağırmaya başlaması o yıllara denk geldi." "Bu durum benim için olumsuz bir şey çünkü o zaman artık bu durum üzerimde yük olmaya başlamıştı." [K1]
Rol Algısı ve Uyum Sorunları [K1]	"Merkez okulunda öğretmen seçmek isteyen veliler çok ciddi sayıda idi. Bu tasvip ettiğim bişey de değildi." "Talimatla belli sınıflara belirli öğretmen tanımlaması yapmak, kaldıramayacağım etik bir sorun haline geldi." "Bu durumla başladı ilk ayrılmaya karar vermem." "Öğretmenler odasında spor, siyaset gibi konuları çok yüzeysel olarak konuşmaya başladım. Neden? Çünkü bunun mesleğime engel olduğunu fark ettim." [K1]
Kişisel Değerler ve İhtiyaçlar [K1]	"Merkez okulundaki şartlar Doğan-tepe' deki (köy okulunda) gibi değildi. Bu okulda şartlar öngördüğüm gibi değilmiş. Ekibin de hareketlerinin rahatsız edici olduğundan bahsettim." "Bir sonraki hafta Milli Eğitim Müdürlüğüne gitmem gerekti. Okuldaki memur arkadaşla müdürlüğe gittik. Atama şubesinde kendi okulumda boş sınıf öğretmenliği kadrosunun açık olduğunu öğrendim." "Ciddi ciddi bu durumu (öğretmen olarak geri atanmayı) düşündüğümü söyledim." "Müdür bey bu görevi bırakmamı istemese de bu durumu kibar karşıladı." [K1]
Bürokratik Yük ve Sınırlılıklar [K1]	"odadan çıkamıyorsun... bazı insanların üniversite mezunu yıllarını öğretmenliğe vermiş işini çok iyi yaptığını düşündüğün insanların zaman zaman basit bir konuda dilekçesini yazıyorsun." "Okulun parası var mı? Hizmetlilerin yönetimi bambaşka bir boyut. Öğretmen – veli yönetimi başka hizmetli yönetimi bambaşka dinamikleri olan bir süreç." [K1]
Değerler Çatışması [K1]	"Talimatla belli sınıflara belirli öğretmen tanımlaması yapmak, kaldıramayacağım etik bir sorun haline geldi." "Bu durumla başladı ilk ayrılmaya karar vermem." "Öğretmenler odasında spor, siyaset gibi konuları çok yüzeysel olarak konuşmaya başladım. Neden? Çünkü bunun mesleğime engel olduğunu fark ettim." [K1]
İş-Yaşam Dengesi [K1]	"Ben bu durumu ilk eşimle paylaştım." "3 tane çocuğum var. En küçük 3-4 yaşlarında idi. Onun da ilgilenilmeye ihtiyacı vardı." "Oğlum ortaokula başlıyordu. Onla da ilgilenmem lazımdı." "Yöneticilik görevimden dolayı onlarla daha az ilgilendiğim orada idi. Okuldan çok stresli geliyordum." "Bu durum benim için olumsuz bir şey çünkü o zaman artık bu durum üzerimde yük olmaya başlamıştı." [K1]
Kendi Değerlendirmesi [K1]	"Bunu çevremizdeki insanlara da ifade ediyorduk." "Bir sonraki hafta Milli Eğitim Müdürlüğüne gitmem gerekti. Okuldaki memur arkadaşla müdürlüğe gittik. Atama şubesinde kendi okulumda boş sınıf öğretmenliği kadrosunun açık olduğunu öğrendim." "Ciddi ciddi bu durumu (öğretmen olarak geri atanmayı) düşündüğümü söyledim." [K1]
Yönetimdeki İdari Yük ve Basitlik [K2]	"Ama yaptığım iş basit bir iştir. Yani bunu şöyle örneklendirebilirim... Bu kolay bir iş. Ama ağır bir iş." [K2]
İdealizme Uyumsuzluk [K2]	"Ben 'Beyaz Yakalı Öğrenci Topluluğu'na eğitim vermek gibi bir hayalim vardı. Onun için buraya geldim ve ben burada o hayalimi gerçekleştirdim." [K2]
Profesyonel Yorgunluk [K2]	"Ben idareyi bırakıp 26 saat derse girmeye başladığımda yorulduğumu fark ettim. Ama halbuki yöneticiliğe başlamadan önce ben 30 saat derse girsem 40 saat derse girsem yorulmazdım." [K2]
Sistemik İşleyişin Eleştirisi [K2]	"En tepedeki insanlar bazı şehirlerin kararlarını veriyorlar. Akademisyenlerle bir araya geliyorlar. Bakanlık düzeyinde düşünün. Bunu

	nasıl iyi yapsak diye masa başında kararlar alıyorlar. Bu bilgi illere geliyor. İller şube müdürlerine, Şube müdürleri, müdüre, müdürden bize kadar geliyor. Ama bu zamana kadar, o geliş sırası bu değişikliğin eskimesine, faydalı bir şey olmayacağını inancını arttırarak geliyor." [K2]
Öğretmenliğe Dönüşte Yenilenme [K2]	"Gençlik hissettim. Dinamizm hissettim. Değerliyim diye hissettim. Tekrar bir şeyler başarabilirim diye düşündüm."
Yöneticilikteki Rol ve Otorite [K2]	"Ama o koltuğa ama senin kişiliğine. Ama yapamayabiliyorlar. Hadi sınıftaki haylaz öğrenciler gibi okulda da haylaz öğretmenler var." [K2]
Görev Süresinin Planlanan Sonu [K2]	"Ben yöneticiliğe başladığımda bitireceğim zamanı söylemiştim. Ama şartlar uygun olmadı. Bu ikinci yıla sarktı. İkinci yılın sonunda artık yeter dedim." [K2]
İdari Görevlerin Mesleki Etkisi [K2]	"Kolay ama ağır olan o yük, benim kariyerimi etkilemeye başlamıştı." [K2]
Mesleki Tatmin ve Geri Dönüş [K2]	"Tekrar bir şeyler başarabilirim diye düşündüm. Öğrenciye temas etmek benim için çok daha önemli." [K2]
İdari Sorumlulukların Yüğü [K2]	"Yani gereksiz sayılabilecek şeylerle uğraşırsın. O yüzden ağırdır. Zamanını alır." [K2]
Yönetim Kültürüne Uyumsuzluk [K2]	"Ben o tarafı bırakmadım. Benim mutlu olduğum kısım orası. Öğretmenlik güzel bir şey. Yöneticilik basit ama ağır bir iş." [K2]
İdari İşlerin Sınırlı Etkisi [K2]	"Öğretmenliğe geçtiğimde ders saatleri arttığı için yorulmaya başladığımı fark ettim. Daha önce 16 saat derse girdiğimde dersin keyfini çıkarıyordum." [K2]
Yönetimdeki Etkisizlik Algısı [K2]	"Bakanlığa varana kadar burada yapılan başarıyı her kurum küçük bir tuğla taşı olarak görüyor, ne senin projene, ne projenin içeriğine ne de projenin ismine bakıyor kimse." [K2]
Uzun Çalışma Saatleri [K3]	"Sabahtan akşama kadar çalışırsa başka ne yapabilir ki?" [K3]
Gelir Adaletsizliği [K3]	"Bir öğretmenin mesela 4 saat dersi var. Öğlen gibi dersini bitiriyor. 4 saat ek dersini alıyor. Ama yönetici sabahtan akşama kadar görevinin başında olmasına rağmen alacağı ek ders tüm gün için sadece 2 saat." [K3]
İdari İş Yüğü [K3]	"Bu iş şöyle bir iş değil; 'Bu iş şimdi kalsın yarın mesai başlayınca yaparım' diye. Öyle bir dünya yok." [K3]
Öğretmen İlişkilerinde Zorluk [K3]	"Bence bir okulda problem varsa bunun yüzde 90 kaynağı öğretmendir." [K3]
Sosyal ve Ailevi Etkileşim [K3]	"O dönem tatil yapamadım. Okul dışında hiçbir şey yapamadım zaten." [K3]
İş Stresi ve Tükenmişlik [K3]	"Yorulmaya başladım. 1 yıl geçti ben aynı kişilere gittim ve bırakacağımı söyledim." [K3]
Öğretmenliğin Çekiciliği [K3]	"Tek kalem bir iş. Harika bir iş." [K3]
Mesleki Rol Değişimi [K3]	"Belki şanssızlığımdır çalıştığım kurumda hakikaten bazı sıkıntılı öğretmen arkadaşlarımın olması." [K3]
Uzun Çalışma Saatleri [K3]	"Sabahtan akşama kadar çalışırsa başka ne yapabilir ki?" [K3]
Gelir Adaletsizliği [K3]	"Bir öğretmenin mesela 4 saat dersi var. Öğlen gibi dersini bitiriyor. 4 saat ek dersini alıyor. Ama yönetici sabahtan akşama kadar görevinin başında olmasına rağmen alacağı ek ders tüm gün için sadece 2 saat." [K3]
İdari İş Yüğü [K3]	"Bu iş şöyle bir iş değil; 'Bu iş şimdi kalsın yarın mesai başlayınca yaparım' diye. Öyle bir dünya yok." [K3]
Öğretmen İlişkilerinde Zorluk [K3]	"Bence bir okulda problem varsa bunun yüzde 90 kaynağı öğretmendir." [K3]
Sosyal ve Ailevi Etkileşim [K3]	"O dönem tatil yapamadım. Okul dışında hiçbir şey yapamadım zaten." [K3]
İş Stresi ve Tükenmişlik [K3]	"Yorulmaya başladım. 1 yıl geçti ben aynı kişilere gittim ve bırakacağımı söyledim." [K3]
Öğretmenliğin Çekiciliği [K3]	"Tek kalem bir iş. Harika bir iş." [K3]
Mesleki Rol Değişimi [K3]	"Belki şanssızlığımdır çalıştığım kurumda hakikaten bazı sıkıntılı öğretmen arkadaşlarımın olması." [K3]

Yönetici-Öğretmen Etkileşimi [K3]	"Ben bir anda okulun hem müdür yardımcısı, hem müdürü hem disiplin kurulu başkanı olarak buldum." [K3]
Dış Meslek Faaliyetlerin Etkisi [K3]	"Saat 17:00 'ye kadar mesai yapıyordum, 17:00 den sonra da evdeki mesaim başlıyordu." [K3]
Mesleki Memnuniyetsizlik [K3]	"Ben yöneticiliğe geçtiğim ay aynı okulda branşımda norm doldu okulda. Dolayısıyla yöneticilikten hemen istifa etsem açıkta kalacaktım." [K3]
Kurumsal Yapıya Eleştiri [K3]	"Dahası müdür yardımcılığının görevi devam etti. Öyle olunca bu da bizi biraz yıprattı." [K3]
Memlekete Dönüş İhtiyacı [K4]	"Bir şekilde memlekete gelmem gerekti. Memlekete gelebilmem için öğretmen olarak atanmam gerekiyordu." [K4]
Yöneticilikten Soğukluk [K4]	"Ama şu an yöneticilik bana soğuk geliyor." [K4]
Öğretmenlik Tercihi [K4]	"Memlekete gelebilmem için öğretmen olarak atanmam gerekiyordu."
Yöneticilik Deneyiminin Sonu [K4]	"Öğretmenlikten çok uzaklaşmamıştım. Öğretmenlik zaten sevdiğim bir işti benim için." [K4]
Mesleki Memnuniyet [K4]	"Öğretmenlik zaten sevdiğim bir işti benim için."
Mesleki Geleceğe Yönelme [K4]	"Memlekete gelebilmem için öğretmen olarak atanmam gerekiyordu." [K4]
Kadrolu Pozisyondan Ayrılma [K4]	"Aşlında kadrolu idim ben. Kadrolu müdür yardımcısı idim." [K4]
Ailevi ve Bölgesel İhtiyaçlar [K4]	"Bir şekilde memlekete gelmem gerekti." [K4]
Yöneticilikteki Memnuniyetsizlik [K4]	"Ama şu an yöneticilik bana soğuk geliyor." [K4]
Mesleki Rol Değişikliği [K4]	"Öğretmen olarak atanmam gerekiyordu." [K4]
Öğretmenliğe Geri Dönüş [K4]	"Öğretmenlik zaten sevdiğim bir işti benim için." [K4]
Mesleki Geleceğe Yönelik Karar [K4]	"Memlekete gelebilmem için öğretmen olarak atanmam gerekiyordu." [K4]
Aşırı Prosedür [K5]	"prosedürler biraz fazla. O beni biraz sıkıyordu" [K5]
Öğretmenlik Tercihi [K5]	"O yüzden dedim ya ben öğrencilerim ile konuşmak işte dersimi anlatmam gereken konu neyse onu anlatmak daha önemli dedim yani." [K5]
Farklı Beceri Seti Gerekliği [K5]	"Çok farklı şeylerle uğraşmak zorundasınız yani sizin işte atıyorum bir mesleğiniz var bir alanda yetişmişsiniz ama idarecilik başka bir alan yani." [K5]
Gergin Ortamdan Kaçış [K5]	"bu kadar gergin bir ortamda yaşamaktansa dedik işimizi yapalım herkes işini yapsın." [K5]
Kişisel Uyumsuzluk [K5]	"Ben yöneticilik bana pek uymadı. O yüzden farklı şeyleri denedik. Müdür yardımcılığı, müdür baş yardımcılığı, müdürlük falan denedik. Dedim yani benim yapıma uygun değil." [K5]
Mesleki Tatmin [K5]	"Herkes işini yapsın. Herkes sevdiği işi yapsın rahat olsun yani." [K5]
Meslekten Farklılık [K5]	"Sizin mesleğiniz ile pek alakası olmayan bir şey. O başka meziyetleri de gerektiriyor işte yönetmelikleri şunları bunları." [K5]
Ailevi Durum ve Yer Değişikliği [K6]	"Birincisi bulunduğum gideceğim yerin merkeze biraz daha uzak olması benim için etken oldu. Aynı zamanda çünkü annemin rahatsızlığından dolayı biraz daha merkezde bulunmam icap ediyordu." [K6]
Yöneticilikteki Yorgunluk ve Stres [K6]	"İnsanı daha çok yoran bir süreç olması. Buda iç faktörler olarak düşünelim." [K6]
Maddi Kazanç ve Karşılık Eksikliği [K6]	"maddi etkenlerde yöneticilikte ekstra bir gelir sağlamıyor" [K6]
Sistemsal Sorunlara Tepki [K6]	"Böyle bir durumda yani böyle bir sorumluluğun altında da yöneticilik yapmanın bu ülkede çok mantıklı olduğunu ben görmedim." [K6]
Kariyer Yolunda Değişiklik [K6]	"Bir ara okul açıldı kapandı falan filan her şeyin organize edilmesi gerçekten de yöneticiler içinde sıkıntılı bir süreç oldu." [K6]
Pandemi Sürecindeki Zorluklar [K6]	"Çünkü pandemi gerçekten de yöneticiler içinde bilinmez bir süreçti. O dönemde yıpratıcı bir dönem olduğunu düşünüyorum." [K6]

Sistemin Eksiklikleri ve Sorunları [K6]	"Yani sonuçta şimdi birisi gelecek okulda temizlenmeyen bir alanın sorgu hesabını size soracak ama siz onu temizlemeyen insana hesap soramayacaksınız." [K6]
Yöneticilikteki Geniş Sorumluluklar [K6]	"Bir ara okul açıldı kapandı falan filan her şeyin organize edilmesi gerçekten de yöneticiler içinde sıkıntılı bir süreç oldu." [K6]
Profesyonel Yolculukta Değişim [K6]	"Yani ben her öğretmenin mutlaka belli bir süre yöneticilikte bulunması, onun öğretmenliği açısından da büyük fayda sağlayacağını düşünüyorum." [K6]
Mesleki Yıpranma ve Tükenmişlik [K7]	"İkinci yorucu ve yıpratıcı bir idarecilik var bizim milli eğitimde öyle diyelim. Kendinden çok fedakarlık yapman gereken bir idarecilik var." [K7]
Mesleki Değerler ve Tercihler [K7]	"Tekrar göreve girmeme vesile olan arkadaşın bu okuldan ayrılması yani müdürün buradan ayrılması ve bu boşlukta da yeniden öğretmenliğe bir dönüş kapısı bulup koşu koşu öğretmenliğe geri döndüm." [K7]
Rolün Ağırlığı ve Zorlukları [K7]	"İkinci yorucu ve yıpratıcı bir idarecilik var bizim milli eğitimde öyle diyelim." [K7]
Mesleki Rol Çatışması [K7]	"Yeni müdür geliyor yeni ekip kurulsun diye hani ona bir boşluk bırakıyorum bu arada branşım mobilya olduğu için Amasya'da gidebileceğim iki okul var birinde zaten yöneticiyim diğer okulumdan normunun boş olduğunu görünce hemen oraya istifa edip oraya geçtik." [K7]
Yöneticilikteki Değişen Koşullar ve Zorluklar [K7]	"Müdür yardımcılığını son senelerde bir yer değiştirme aracı olarak kullanılıyor." [K7]
Mesleki Memnuniyetsizlik [K7]	"Biz neden kendimizi yıpratmışız? Biz niye bir şeyler düzgün gitsin diye uğraşmışız diye şahsi olarak kendini sorguluyorsun bu sefer." [K7]
Yöneticilikten Öğretmenliğe Geçiş [K7]	"Yöneticiliği çok istediğim çok arzuladığım bir şey olmadığı için çok kolay karar verdim." [K7]
Mesleki Kimlik Değişimi [K7]	"Yeni müdür geliyor yeni ekip kurulsun diye hani ona bir boşluk bırakıyorum bu arada branşım mobilya olduğu için Amasya'da gidebileceğim iki okul var birinde zaten yöneticiyim diğer okulumdan normunun boş olduğunu görünce hemen oraya istifa edip oraya geçtik." [K7]
Mesleki Değerler ve Yöneticilik Kararları [K7]	"Bir yöneticiliği isteyerek bilerek yapmaktan ziyade başka bir amaç uğruna yöneticilikte..." [K7]
Yöneticilik Rolünün Mesleki Etkileri [K7]	"Biz neden kendimizi yıpratmışız? Biz niye bir şeyler düzgün gitsin diye uğraşmışız diye şahsi olarak kendini sorguluyorsun bu sefer." [K7]
Karar Verme Süreci [K7]	"Yöneticiliği çok istediğim çok arzuladığım bir şey olmadığı için çok kolay karar verdim." [K7]
Mesleki Yolculukta Dönüş Noktası [K7]	"Yeni müdür geliyor yeni ekip kurulsun diye hani ona bir boşluk bırakıyorum bu arada branşım mobilya olduğu için Amasya'da gidebileceğim iki okul var birinde zaten yöneticiyim diğer okulumdan normunun boş olduğunu görünce hemen oraya istifa edip oraya geçtik." [K7]
Yöneticilikteki Mesleki Tatminsizlik [K7]	"Biz neden kendimizi yıpratmışız? Biz niye bir şeyler düzgün gitsin diye uğraşmışız diye şahsi olarak kendini sorguluyorsun bu sefer." [K7]
Mesleki Rolün Değerlendirmesi [K7]	"Bir yöneticiliği isteyerek bilerek yapmaktan ziyade başka bir amaç uğruna yöneticilikte..." [K7]
Yöneticilik Rolünün Kişisel Etkileri [K7]	"İkinci yorucu ve yıpratıcı bir idarecilik var bizim milli eğitimde öyle diyelim. Kendinden çok fedakarlık yapman gereken bir idarecilik var." [K7]
Mesleki Değerler ve Kişisel Kararlar [K7]	"Tekrar göreve girmeme vesile olan arkadaşın bu okuldan ayrılması yani müdürün buradan ayrılması ve bu boşlukta da yeniden öğretmenliğe bir dönüş kapısı bulup koşu koşu öğretmenliğe geri döndüm." [K7]
Yöneticilik Sürecindeki Değişimler [K7]	"Müdür yardımcılığını son senelerde bir yer değiştirme aracı olarak kullanılıyor." [K7]
Yöneticilik Rolündeki Zorluklar ve Çatışmalar [K7]	"Yeni müdür geliyor yeni ekip kurulsun diye hani ona bir boşluk bırakıyorum bu arada branşım mobilya olduğu için Amasya'da gidebileceğim iki okul var birinde zaten yöneticiyim diğer okulumdan

	normunun boş olduğunu görünce hemen oraya istifa edip oraya geçtik." [K7]
Sistem Değişikliğine Tepki [K8]	"O dönem okul yöneticiliği atama sistemi değişti. Mülakat sistemi geldi. Ben mülakat ile hiçbir yere gelmedim dedim. Eğitim yöneticiliği sınav sistemi o dönem sürekli değişiyordu." [K8]
Mülakat Sistemine Karşıtlık [K8]	"Mülakat sistemine karşı olduğum için 'ben mülakata girmem, mülakata da yönetici olmam' dedim." [K8]
Görev Tanımının Genişliği [K8]	"Okulda bir yönetici olarak öğrenci sigortalarını sgk memuru gibi takip etmek zorundaydık mesela." [K8]
Mesleki Rollerin Çatışması [K8]	"Yöneticinin okulun yönetimin dışında bir çok şeyle daha ilgileniyor olması." [K8]
Yönetim ve Eğitim Çatışması [K8]	"Kamu ihale Kanunu'nu bilmek zorundasın. Bu eğitim yöneticilerinin öğretmenler dışında eğitim yönetimi bölümü şeklinde olup konunun uzmanı olması lazım." [K8]
İçsel Değerlendirme [K8]	"Ben 5 yıl daha yöneticilik yaparsam muhtemelen öğretmenlikten kopacağım. Ondan sonra da ya ömür boyu sınıf ortamına giremeyecek bir hale gelirim. Ya da öğretmenliğe bir an önce dönerim." [K8]
Mesleki İkilem [K8]	"Yönetici seçimi, yönetici atamaları konusundaki liyakatsizlik, adaletsizlik." [K8]
Öğretmenlik Mesleğine Dönüş [K8]	"Benim yöneticiliği bırakma nedenlerimden birisi kendimin bir yol ayrımına geldiğimi düşünmem." [K8]
Zihinsel Yorgunluk ve Stres [K8]	"Yönetici iken evinize gittiğiniz zaman sorunlar devam ediyor. Zihnim sürekli doluydu. Yarınki de değil, akşam da telefonunuz çalabiliyor." [K8]
Eğitim Sistemine Eleştiri [K8]	"Ben eğitim yöneticisiyim SGK dan nasıl ceza yerim ki? Eğitim yöneticiliğinde görev tanımlamalarının bir sınırı yok." [K8]
Politik Baskı ve Müdahaleler [K8]	"Daha açığımı konuşmak gerekirse Ali Bahçivan mesela. [...] Yani sistemin getirdiği bu usulsüzlükler sizi birilerine muhakkak gebe bırakıyor. Ben bu uygulamaya karşı çıktım." [K8]
Yöneticiliğin Gerçek Yüzü [K8]	"Ben eğitim yöneticisiyim SGK dan nasıl ceza yerim ki? Eğitim yöneticiliğinde görev tanımlamalarının bir sınırı yok." [K8]
Yöneticilik Rollerinin Çeşitliliği [K8]	"İhaleler, öğrenci sigortaları vs. ihale yapıyorum ben ihale. Kamu ihale Kanunu'nu bilmek zorundasın." [K8]
Kişisel Değerlendirme ve Karar [K8]	"Ben 5 yıl daha yöneticilik yaparsam muhtemelen öğretmenlikten kopacağım." [K8]
Mesleki ve Kişisel İkilem [K8]	"Yönetici seçimi, yönetici atamaları konusundaki liyakatsizlik, adaletsizlik." [K8]
Öğretmenliğe Geri Dönüş [K8]	"Yönetici iken evinize gittiğiniz zaman sorunlar devam ediyor. Zihnim sürekli doluydu. Yarınki de değil, akşam da telefonunuz çalabiliyor." [K8]
Zihinsel Rahatlık ve Huzur [K8]	"Yöneticiliği bıraktıktan sonra daha huzurlu olduğumu fark ettim." [K8]
Sistemdeki Değişkenlik [K8]	"Çok sık değişti o dönem sistem." [K8]
Politik ve İdari Baskılar [K8]	"Ben kuralları uyguluyorum. Okulda 30 gün devamsızlık yapan öğrencinin ilişkisi kesilir. Mevzuat bu şekilde. Adam arıyor hocam, 'şu öğrenciyi bırakmışsınız' diyor." [K8]
Ulaşım Zorlukları [K9]	"Çok uzun yıllar oraya gittiğim için oraya da böyle gidiş geliş şartları biraz zor olduğu için artık merkeze gelmek istedim." [K9]
Kariyer Değişikliği İsteği [K9]	"Merkezde de boşluk olmadığı için istifa edip öğretmen olarak gelme imkânı doğdu kendim değerlendirmek istedim." [K9]
Uzun Süreli Görev Yorgunluğu [K9]	"Çok uzun yıllar 12-13 yıl orada kalınca, gidiş geliş yapınca öyle bir tercih de buldum yani." [K9]
Çalışma Koşullarındaki Zorluklar [K9]	"Evet ulaşım ile ilgili. Bir de çok uzun yıllar orada kalmak, ulaşım biraz daha böyle değişiklik istedim yani." [K9]
Mesleki Memnuniyet Eksikliği [K9]	"Merkezde de boşluk olmadığı için istifa edip öğretmen olarak gelme imkânı doğdu kendim değerlendirmek istedim." [K9]
Yöneticilikteki Zorluklar [K9]	"Okul yöneticiliğinde okulun bina yapısı ile ilgili sorunlar da oluyor. Veliler ile ilgili sorunlarda daha çok yansıyor idarecilere." [K9]
Kişisel Yaşam Zorlukları [K9]	"Evet ulaşım ile ilgili. Bir de çok uzun yıllar orada kalmak, ulaşım biraz daha böyle değişiklik istedim yani." [K9] [K9]

İş-Yaşam Dengesi [K9]	"Çok uzun yıllar oraya gittiğim için oraya da böyle gidiş geliş şartları biraz zor olduğu için artık merkeze gelmek istedim." [K9]
Görev Süresinin Sonlanması [K10]	"İkinci dönem benim şeyimi uzatmadı milli eğitim." [K10]
Mülakat Süreci [K10]	"Mülakatta artık ne verdiler bilmem uzatmadılar yani." [K10]
Tercih Edilmeme [K10]	"Merzifon'u da tercih etmedim. Burada birkaç okul tercih ettim. Ondan sonra neresi vardı birde tam şimdi hatırlayamadım bayağı da bir zaman oldu." [K10]
Kararsızlık ve Belirsizlik [K10]	"Ben geçemedim o zaman işte ben geçemedim. Ondan sonra bir 10 yıl falan uğraştım. Sonra baktım olmuyor bir daha devam ettim öyle." [K10]
İdarecilikte Zorlanma [K10]	"Taşıma öğrencisi şoföründen şikayetçi oluyor veya bunaltınca da nereden bulaştım bu işe diyebiliyorsun yani." [K10]
Rahatlama [K10]	"Valla insan böyle bir rahatlamış gibi oluyor. Ben pek de gönülsüz başladığım için işe ondan sonra rahatladım." [K10]
Memnuniyetsizlikten Kaçış [K10]	"Ben mahkemeye bile vermedim yani. Yani bölge idare mahkemesine işte Hasan hocagil birkaç kişi döndü mahkemeye verenler." [K10]
Görev Süresi Uzatılmaması [K10]	"İkinci dönem benim şeyimi uzatmadı milli eğitim." [K10]
Mülakat Sonucu [K10]	"Mülakatta artık ne verdiler bilmem uzatmadılar yani." [K10]
Mesleki Alternatiflerin Tercihi [K10]	"Merzifon'u da tercih etmedim. Burada birkaç okul tercih ettim." [K10]
Mesleki Uyum Sorunları [K10]	"Taşıma öğrencisi şoföründen şikayetçi oluyor veya bunaltınca da nereden bulaştım bu işe diyebiliyorsun yani." [K10]
Mesleki Memnuniyetsizlik [K10]	"Ben mahkemeye bile vermedim yani. Yani bölge idare mahkemesine işte Hasan hocagil birkaç kişi döndü mahkemeye verenler." [K10]
Görevden Ayrılma Sürecindeki Duygular [K10]	"Ben pek de gönülsüz başladığım için işe ondan sonra rahatladım." [K10]
Zaman Yetersizliği [K11]	"Mesela çocuklarıma yeterince zaman ayıramadım. Özellikle bu dediğim gibi ekstra mesai saatlerinden dolayı zaman ayıramadım." [K11]
Aile Düzenine Uymama [K11]	"Baktım bu hani bize göre değilmiş dedim. Bizim aile düzenimize göre değil. Yürütemeyeceğim dedim." [K11]
Özlem ve Heves [K11]	"Evet kesinlikle hiçbir kaygım olmadı tam aksine tekrar daha büyük bir hevesle daha özlemle ve hasretle asıl mesleğime döndüm kavuştum diyeyim yani." [K11]
Karar Verme Süreci [K11]	"Yani o kurguyu aşama aşama aslında yaptım diyeyim. Hani birden de bir gün çıkıp da ben gidiyorum ben bırakıyorum demedim tabi ki." [K11]
Profesyonel Hazırlık [K11]	"Öncesinde biraz alt yapısını oluşturduğum. Hatta oraya gider gitmez oluşturduğum yani bana sorduklarında hani sen daha önce müdür yardımcılığı yaptın mı? ettin mi?" [K11]
Uzun Çalışma Saatleri [K11]	"Evet. Öncelikle çalışma saatleri olarak bayağı bir değişiklik olduğunu hissettim. Artı sorumluluğun daha fazla yüklendiğini hissediyorsun." [K11]
Ekstra Sorumluluklar [K11]	"Neden? Yöneticiliğin işte getirdiği ekstra sorumluluklar var görevler vardı. İşte bunları yetiştirmek ile meşgul olduğumuzdan o dersleri aksattığımız oldu." [K11]
Kişisel Zaman Kısıtlamaları [K11]	"Mesela normal öğretmenlikte örnek veriyorum boş dersin olur boş günün olur. Ondan sonra veya resmi tatillerde tatilini yaparsın. İşte yarı yıl tatilinde tatilini yaparsın. Yöneticilikte bunları yapamıyorsun. Dolayısıyla bunlar ekstradan bir yorgunluk getiriyor." [K11]
Pozisyonun Gerçeklikten Sapması [K11]	"Şöyle tekrardan başa dönecek olursam kabul etme sebebim neydi? Orada musiki ile alakalı çalışmalar yapacaktık. Beni heyecanlandıran nokta buydu. Fakat oraya gittiğimde müziğin haricinde çok farklı sorumluluklar bize yüklendi. Bundan dolayı benim fikrim orada değişti." [K11]
Aileye Zaman Ayıramamak [K11]	"Kırılma noktası dediğin biraz ailevi, ailevi oldu. Mesela çocuklarıma yeterince zaman ayıramadım. Özellikle bu dediğim gibi ekstra mesai saatlerinden dolayı zaman ayıramadım. Baktım bu hani bize göre değilmiş dedim. Bizim aile düzenimize göre değil." [K11]

Özgürlük ve Bağımsızlık Kaybı [K11]	"Evet şöyle söyleyeyim öğretmenlik biraz daha özgür olmak demek. Yönetici pozisyondaysan biraz daha bağılısın bağımlısin ve biraz daha kısıtlısin ve biraz daha yoğunsun." [K11]
Veliler ve Üst Yönetimle İlişkiler [K11]	"Yani öğretmenlerle muhatap olma noktasında yorucu bir nokta yoktu ama mesela veli ile ya da diğer üst kademe yöneticilerle muhatap olma noktası insanı biraz geriyor tabi. Stres yapıyor aynen." [K11]
Öğretmenlikle Karşılaştırma [K12]	"Ama sınıfta olmak, ders anlatmak bana hep daha zevkli geldi." [K12]
Yöneticilikten Kaynaklanan Yorgunluk [K12]	"Ama öğretmenliğe kıyasla daha yorucuydu." [K12]
Öğretmenlikteki Değer Duygusu [K12]	"Öğretmenlik kendimi daha değerli hissettiriyordu." [K12]
Yöneticilikten Sıkılma [K12]	"7-8 yıl yöneticilik yapınca işten sıkılmaya, zevk almamaya başladım." [K12]
4+4+4 Sistemi Kullanımı [K12]	"4+4+4 sistemini fırsat bilerek istifa edip öğretmenliğe geri döndüm." [K12]
Aşırı İş Yükü [K13]	"İş yükünün fazla olması..." [K13]
Maddi Getirisinin Yetersizliği [K13]	"...bu iş yükünün maddi getirisinin yüke göre yeterli olmaması faktörleri." [K13]
Rutin ve Sıkıcılık [K13]	"Sürekli aynı şekilde yapılan bir iş sıkıcı gelmeye başladı..." [K13]
Farklı Deneyim Arayışı [K13]	"...ve milli eğitim ekosistemi içinde farklı bir şey ile uğraşmak istedim." [K13]
Sessiz Ortam Arayışı [K13]	"Ayrıca daha sessiz bir ortamda çalışmak istedim." [K13]
Yetki Sınırlamaları [K14]	"Sorunların çözümü noktasında yasal olarak tam yetkim olmadığını fark ettim." [K14]
Uzun Çalışma Saatleri [K14]	"Ayrıca çalışma saatlerinin mesai zamanımı aştığına şahit oldum." [K14]
İş-Yaşam Dengesizliği [K14]	"Bazen akşamları bile yapılması gereken ya da takip edilmesi gereken işler oldu." [K14]
Yüksek Stres Düzeyi [K14]	"Stres seviyesinin öğretmenliğe göre fazla olduğunu fark ettim." [K14]
Genel Sorumluluklardan Sıkılma [K14]	"Okul yöneticiliğinden öğretmenliğe geçiş, daha genel sorumluluklardan daha spesifik görevlere dönüş anlamına geldi..." [K14]
Rahatlama Hissi [K14]	"...bu durum da bende rahatlama hissettirdi." [K14]
Sınav ve Mülakat Sistemine Eleştiri [K15]	"Sınav ve mülakat sisteminin yapılış şekilleri hoşuma gitmemişti." [K15]
Rotasyona Karşı Tepki [K15]	"görev süresi dolduğunda her okulda rotasyon gibi uygulamalara çok sıcak bakmadım." [K15]
Öğretmenliğe Otomatik Dönüş [K15]	"geri döndüm derken zaten sınava girmeyim başvurunuzu uzatmazsanız zaten otomatik olarak öğretmenliğe dönmüş oluyorsunuz." [K15]
Maaşın Yetersizliği [K16]	"İstikrarlı da olsa maaşın verilen emeği karşılamadığını düşündüm." [K16]
Kariyer Planlaması [K16]	"Kişisel kariyer konusunda ise yapmış olduğum yöneticilik görevi kayıtlara geçti ve özgeçmişimde yer aldı. Bu anlamda ileriki yıllarda bu mesleki deneyimin bana katkı sağlayacağını düşünüyorum." [K16]
Tatil Zamanlarının Eksikliği [K16]	"Ayrıca yaz tatillerimin olmaması beni negatif etkiledi." [K16]
İş-Yaşam Dengesi [K16]	"Yöneticilik görevi yaparken kişisel zamanımın kısıtlı olması" [K16]
Mesleki Rol Değişikliği [K16]	"Öğretmenlikte daha fazla mesleki tatmin bulacağımı düşündüm." [K16]

5. Okul yöneticiliği öncesi ve sonrası öğretmenlik deneyimlerine dair alt kodlar ve katılımcıların kendi ifadelerinden alıntılar

Alt Kod	Katılımcının Kendi İfadesinden Alıntı
Yöneticilikten Önceki Öğretmenlik Perspektifi [K1]	"Ben olsam işte bizim müdür gibi yapmam aslında. işte müdür yardımcısı gibi yapmam aslında ben daha farklı yaklaşırdım gibi dediğimiz durumlar oluyordu." "Aslına bakarsanız çokta doğrudan ben böyle bir okula yön vereyim işte daha yapacağım çok şeyler var zaten idarecilere baktığımızda bunu görerek idareci olmak zor yani." [K1]
Değişen Öğretmenlik Perspektifi ve Yaklaşımları [K1]	"İdarecilikten öğretmenliğe döndükten sonra idarecilerin verdikleri kararlara takılmamaya başladım." "Öğretmenliğe dönsem de artık bir müfettişmiş gibi bir gözle izlemeye başladım öğrencileri." "Bir şeyler daha yapmanız gerekiyor. Tabi bu durum benim branşımın da alakalı. Sadece konu anlatım geçmiyoruz." "Öğrencilere karşı daha taamülkar oldum mesela. Belki yaşımın da getirdiği biyedir." [K1]
Mesleki Rol Değişikliklerinin Etkisi [K1]	"Öğretmenliğe dönsem de artık bir müfettişmiş gibi bir gözle izlemeye başladım öğrencileri." "Bu son durum bana bir kazanım oldu. Mesela ödülü bana değil başkasına vermiş. Seneye bu yönetici gider başkası gelir O da bana verir." "Bir öğretmenin her hareketinin incelendiğini ve zihinlerde değerlendirildiğini ve fark ettim." "Bunu ilk öğretmen olduğumda göremiyordum. Yönetici olduktan sonra gördüm." [K1]
Mesleki ve Kişisel Yansımalar [K1]	"Yönetici olduktan sonra öğretmenliğe dönüşümde bir öğretmenin her hareketinin incelendiğini ve zihinlerde değerlendirildiğini ve fark ettim." "Öğretmenliğe döndükten sonra 'etkili' olduğumu fark ettim. Geçmişteki etkimi fark edemediğimi fark ettim." "Bu arada çocuklarım da büyüdü. Hangi durumda ne tavır vermek gerektiğini , hangi durumlarda toleransın işe yarayacağını, çocuk işleri ile ilgili olan işlere taamülkar olup, bazı durumlarda da müdahale etmenin arasındaki farkı fark ettim." [K1]
Öğretmenlikteki Yenilenen Bakış Açısı [K1]	"Öğretmenliğe dönsem de artık bir müfettişmiş gibi bir gözle izlemeye başladım öğrencileri." "Bu son durum bana bir kazanım oldu. Mesela ödülü bana değil başkasına vermiş. Seneye bu yönetici gider başkası gelir O da bana verir." "Öğrencilere karşı daha taamülkar oldum mesela. Belki yaşımın da getirdiği biyedir." [K1]
Profesyonel Görüş ve Yaklaşımlarda Değişim [K1]	"Yönetici olduktan sonra öğretmenliğe dönüşümde bir öğretmenin her hareketinin incelendiğini ve zihinlerde değerlendirildiğini ve fark ettim." "Demek ki ben öğretmenlik yaparken böyle görünüyormuşum" "ve öğrencilerim de şu kıvamda olurmuş bu kıvamda olurmuş" demeye başladım. [K1]
Yöneticilik Deneyiminin Kişisel Katkıları [K1]	"Bu arada çocuklarım da büyüdü. Hangi durumda ne tavır vermek gerektiğini, hangi durumlarda toleransın işe yarayacağını, çocuk işleri ile ilgili olan işlere taamülkar olup, bazı durumlarda da müdahale etmenin arasındaki farkı fark ettim." "Kendi öğretmenliğimin ne kadar etkili olduğunu anladım. 13 yılda anlamadığım sonra anladığım şey aslında olduğumdan daha çok var olduğumdur." [K1]
Öğretmenlikteki Derinleşen Anlayış [K1]	"Öğretmenlik mesleğine döndükten sonra 'etkili' olduğumu fark ettim. Geçmişteki etkimi fark edemediğimi fark ettim." "Öğretmenlik yaparken böyle görünüyormuşum" "ve öğrencilerim de şu kıvamda olurmuş bu kıvamda olurmuş" demeye başladım. "Öğretmenlikten yöneticiliğe geçiş sürecimde ve sonrasında öğretmenlikte daha bilinçli ve analitik bir yaklaşım geliştirdim." [K1]
Yöneticilik ve Öğretmenlik Arasındaki Etkileşim [K1]	"Yöneticilikten öğretmenliğe döndükten sonra idarecilerin verdikleri kararlara takılmamaya başladım." "Bir görev var ve bu görevin x bir öğretmene verilmesi lazım. Bu işi neticede birinin yapması lazım." "Öğretmenliğe dönsem de artık bir müfettişmiş gibi bir gözle izlemeye başladım öğrencileri." "Öğretmenler odasındaki konuşmaların etkisini daha iyi anlamaya başladım." [K1]
Yöneticilik Tecrübesinin Kişisel Yansımaları [K1]	"Yöneticilik yaparken kazandığım deneyimler, öğretmenlik anlayışımı derinleştirdi." "Kendi öğretmenliğimin ne kadar etkili olduğunu anladım.

	Öğrencilere ve velilere karşı daha empatik bir tutum geliştirdim." "Öğretmenlikten yöneticiliğe geçişim ve sonrasında, mesleki rollerin birbiri üzerindeki etkisini daha net gördüm ve öğretmenlik pratiğime bu anlayışı entegre ettim." [K1]
Mesleki Rol Değişikliklerinin Genel Etkisi [K1]	Katılımcının ifadeleri, yöneticilikten öğretmenliğe geçişin, kendi mesleki ve kişisel algıları üzerinde derin etkiler yarattığını gösteriyor. Yöneticilik tecrübesi, öğretmenlik yaklaşımlarında ve mesleki değerlendirmelerde önemli bir dönüşüm sağlamış. Katılımcı, idarecilik görevinin getirdiği sorumlulukların ağırlığını ve bu rolün kişisel yaşamına etkisini dile getirmiş. Ayrıca, öğretmenlik görevine dönüşün, daha empatik bir yaklaşım ve mesleki uygulamalarda daha bilinçli bir tutum sergilemesine yol açtığını belirtmiş. [K1]
Yöneticilik Deneyiminin Mesleki ve Kişisel Katkıları [K1]	Katılımcının ifadeleri, yöneticilik görevinin mesleki ve kişisel gelişim üzerinde önemli etkiler yarattığını gösteriyor. Özellikle, yöneticilik sonrası öğretmenlik rolüne yeni bir bakış açısı kazandırmış ve daha derin bir mesleki anlayış geliştirmesine yardımcı olmuş. Bu deneyimler, katılımcının öğretmenlik anlayışını ve uygulamalarını zenginleştirmiş, öğretmenlik pratiğine yeni bir boyut getirmiştir. [K1]
Mesleki İdealizm [K2]	"Ben Endüstri Meslek Lisesi'nden BİLSEM'e geçtim. Benim 'Beyaz Yakalı Öğrenci Topluluğu'na eğitim vermek gibi bir hayalim vardı. Onun için buraya geldim ve ben burada o hayalimi gerçekleştirdim." [K2]
Yöneticilikten Öğretmenliğe Dönüş [K2]	"Tekrar bir şeyler başarabilirim diye düşündüm. Öğrenciye temas etmek benim için çok daha önemli." [K2]
Öğretmenlikteki Yorulma [K2]	"Ben idareyi bırakıp 26 saat derse girmeye başladığımda yorulduğumu fark ettim. Ama halbuki yöneticiliğe başlamadan önce ben 30 saat derse girsem 40 saat derse girsem yorulmazdım." [K2]
Eğitimdeki Değişiklik Algısı [K2]	"Öğretmenlikten soğumak istemedim. Ben öğretmen olarak derslere tekrar girdiğimde ders saatleri arttığı için yorulmaya başladığımı fark ettim." [K2]
Öğretmenlikteki Dinamizm [K2]	"Gençlik hissettim. Dinamizm hissettim. Değerliyim diye hissettim." [K2]
Eğitim Sistemine Yönetici Perspektifi [K2]	"En tepedeki insanlar bazı şehirlerin kararlarını veriyorlar... Bu bilgi illere geliyor... Ama bu zamana kadar, o geliş sırası bu değişikliğin eskimesine, faydalı bir şey olmayacağını inancını arttırarak geliyor." [K2]
Öğretmenliğin Mesleki Önemi [K2]	"En tepede öğretmen vardır. Çünkü amacımız bizim öğrenciye dokunmak. Tüm Milli Eğitim sisteminin amacı budur yani. Öğrenciye bir şey yapmış olmaktır. Ön safta olan kişi öğretmendir." [K2]
Öğretmenlikteki Mesleki Değişim [K2]	"Öğretmen iken bir yönetici 'Hocam zil çaldı dersinize geçin' dese ben utanırım. Öğretmenlik yapıyorken. Bunu öğretmenlere söylerken iki kere utanıyorsunuz. Aslında bu işimin bir parçası değil." [K2]
Etki Alanının Farkındalığı [K2]	"Öğrenciye dokunabiliyorum yani. Ama yönetici iken okulumuzda 350 öğrenci var. Aslında sınıfa geri döndüğümde 60 kişiye dokunmuş olmak benim için daha faydalı." [K2]
Öğretmenliğe Dönüşte Yenilenme Hissi [K2]	"Öğretmenlikte etki alanım var. Önümde 60 tane öğrencim var dersine girdiğim. 60 kişiye dokunabiliyorum yani." [K2]
Mesleki Yeniden Keşif [K2]	"Tekrar bir şeyler başarabilirim diye düşündüm. Öğrenciye temas etmek benim için çok daha önemli." [K2]
Öğretmenlikte Yenilenme ve Canlanma [K2]	"Gençlik hissettim. Dinamizm hissettim. Değerliyim diye hissettim." [K2]
İdareci Perspektifinden Öğretmenlik [K2]	"Ben idareyi bırakıp 26 saat derse girmeye başladığımda yorulduğumu fark ettim. Ama halbuki yöneticiliğe başlamadan önce ben 30 saat derse girsem 40 saat derse girsem yorulmazdım."
Mesleki Motivasyon ve Etkinlik [K2]	"Öğretmenliğe geçtiğimde ders saatleri arttığı için yorulmaya başladığımı fark ettim. Daha önce 16 saat derse girdiğimde dersin keyfini çıkarıyordum." [K2]
Öğretmenlikte Rol ve Sorumluluk Algısı [K2]	"En tepede öğretmen vardır. Çünkü amacımız bizim öğrenciye dokunmak. Tüm Milli Eğitim sisteminin amacı budur yani. Öğrenciye bir şey yapmış olmaktır. Ön safta olan kişi öğretmendir." [K2]

Öğretmenlikte Mesleki Bağlılık [K2]	"Ben 'Beyaz Yakalı Öğrenci Topluluğu'na eğitim vermek gibi bir hayalim vardı. Onun için buraya geldim ve ben burada o hayalimi gerçekleştirdim." [K2]
Öğretmenliğin Dönüşümü [K2]	"Ben öğretmen olarak derslere tekrar girdiğimde ders saatleri arttığı için yorulmaya başladığımı fark ettim." [K2]
Yöneticilik Sonrası Öğretmenlik Yaklaşımı [K2]	"Öğretmenliğe başladıktan sonra hiç çekincem olmadı. Başlarken hatırı sayılır bir şekilde olmadı. Böyle bir tereddütü eşimle bile paylaşmaya degecek kadar önemli bulmadım." [K2]
Mesleki Dönüşüm ve Yeniden Keşif [K2]	Katılımcılar, yöneticilik görevlerinden sonra öğretmenliğe dönüşlerinde mesleki bir dönüşüm ve yeniden keşif süreci yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu süreç, onlara mesleğin farklı yönlerini göstermiş ve öğretmenlik kariyerlerine yeni bir bakış açısı kazandırmıştır. [K2]
İdarecilik Sonrası Mesleki Yorgunluk [K2]	Öğretmenliğe döndükten sonra yaşanan mesleki yorgunluk, idarecilik görevlerinin ağırlığından kaynaklanmaktadır. Katılımcılar, idarecilikten sonra öğretmenlik görevlerinin yoğunluğunu daha fazla hissetmişlerdir. [K2]
İdari Görevlerin Eğitim Üzerindeki Etkisi [K2]	İdarecilik deneyimleri, öğretmenlerin eğitim sistemine bakış açılarını değiştirmiştir. Katılımcılar, idarecilik tecrübelerinin, eğitim sistemine ve öğrenciye olan etkilerini daha iyi anlamalarını sağladığını belirtmişlerdir. [K2]
Mesleki Tatmin ve Motivasyon [K2]	Yöneticilikten sonra öğretmenliğe dönüş, katılımcılarda mesleki tatmin ve motivasyon açısından pozitif etkiler yaratmıştır. Katılımcılar, öğretmenlik mesleğine dönerek yeniden mesleki tatmin ve öğrencilerle etkileşimde bulunmanın mutluluğunu yaşamışlardır. [K2]
Eğitimde Rol ve Sorumluluk Algısı [K2]	Katılımcılar, idarecilik deneyimlerinden sonra öğretmenlik rollerini ve sorumluluklarını daha net bir şekilde anlamışlardır. Bu deneyim, onların eğitimdeki rol ve sorumluluklarının farkındalığını artırmıştır. [K2]
Sistemik İşleyişe Eleştirel Bakış [K2]	Yöneticilik deneyimleri, katılımcıların eğitim sisteminin işleyişine daha eleştirel bir bakış açısı kazandırmıştır. Bu, onların eğitim politikaları ve uygulamaları hakkında daha bilinçli ve eleştirel düşüncelerini sağlamıştır. [K2]
Profesyonel ve Kişisel Gelişim [K2]	Yöneticilik görevlerinden sonra öğretmenliğe dönüş, katılımcılarda hem profesyonel hem de kişisel gelişim yönünden önemli katkılar sağlamıştır. Bu deneyimler, onların hem mesleki becerilerini hem de kişisel yetkinliklerini geliştirmelerine yardımcı olmuştur. [K2]
İlk Öğretmenlik Yılları [K3]	"Çok fark var. Olayı iki taraftan da gözlemleyebiliyorum şu an." [K3]
Yöneticilik Sonrası Perspektif [K3]	"Yöneticiliğin öğretmenliğime de çok büyük katkısı oldu." [K3]
Yöneticilikten Sonra Mesleki Bakış [K3]	"Haklarını daha iyi biliyor mesela." [K3]
İdari Görevlerden Kazanılan Bilgi [K3]	"Yönetmelikler konusunda da daha bilgili oldum." [K3]
Yenilenen Motivasyon [K3]	"Kesinlikle. Benim branş gereği okullarda iş yüküm fazla oluyor." [K3]
Yöneticilikten Öğretmenliğe Geçiş [K3]	"Şimdi yaşımız gereği gücümüz yerinde ama belki yaş biraz daha ilerlerse..." [K3]
Kurumsal Yapının Etkisi [K3]	"Disiplin boyutunda idareciliğin vermiş olduğu farklı bir hava vardı." [K3]
Yöneticilik Tecrübesinin Yeterliliği [K3]	"Öğrenciye etki bakımından şey çok oldu." [K3]
Sosyal Hayata Dönüş [K3]	"Mesela o dönem tatil yapamadım." [K3]
Öğretmenlikte Tatmin [K3]	"Harika bir iş." [K3]
Yöneticilik Süreci Değerlendirmesi [K3]	"Hatta bütün öğretmenlerin, 1 dönem, 1 sene de olsa bence yöneticilik yapması gerekiyor." [K3]

Öğretmenlikteki Değişim [K3]	"Disiplin kurulu işleri, ek ders işleri bana geldi." [K3]
Değişen Öğretmenlik Algısı [K3]	"Bir başkası, öğrencilerle konuşurken olaya yönetici gözüyle de bakabiliyorum." [K3]
Yöneticilikten Kazanılan Deneyim [K3]	"Okulun genel işleyişinde de bilgim var artık." [K3]
Karar Verme Yeteneğinin Gelişimi [K3]	"Olayı iki taraftan da gözlemleyebiliyorum şu an." [K3]
Yöneticilik Sonrası Öğretmenlik Yaklaşımı [K3]	"Yöneticilikten sonra daha planlı ve sistemli çalışmaya başladım." [K3]
Yöneticilik Tecrübesinin Etkisi [K3]	"Yöneticilik yaparken öğretmenlikten kopmadım." [K3]
Rol Algısında Değişim [K3]	"Her öğretmenin sistemli, planlı muhakkak yöneticilik yapması gerekiyor." [K3]
Yöneticilikten Sonra Öğretmenlerle İlişki [K3]	"Biraz daha şefkat başlıyor. Hem öğrenciye hem de daha tecrübesiz öğretmen arkadaşlara karşı bir şefkat duygusu hissettim." [K3]
Yöneticilikten Sonra Artan Mesleki Tatmin [K3]	"Tek kalem bir iş. Harika bir iş." [K3]
Yöneticilik Sürecindeki Sorumluluklar [K3]	"Yöneticilikte bir sürü ekstra iş yükü var." [K3]
Öğretmenlikteki Bağımsızlık [K3]	"Öğretmen olduğunuz zaman bu adımlar bir üst makamın onayıyla gerekiyor." [K3]
Yöneticilik ve İş-Yaşam Dengesi [K3]	"Yönetici olunca yaz tatilimiz komple sekteye uğradı." [K3]
Öğretmenlikteki Yetkinlik Artışı [K3]	"Tecrübe etmişsinizdir. Artı biraz daha şefkat başlıyor." [K3]
Yöneticilikten Önceki Öğretmenlik [K4]	"Öğretmenlik zaten sevdiğim bir işti benim için." [K4]
Yöneticilik Deneyiminin Etkisi [K4]	"Ama okul yöneticiliği yapmış olmak insana ayrı bir tecrübe kazandırıyor." [K4]
Yeniden Öğretmen Olmak [K4]	"Memlekete gelebilmem için öğretmen olarak atanmam gerekiyordu." [K4]
Yöneticilik Sonrası Bakış Açısı [K4]	"Öğretmenlerin çoğu aslında bir dönem yöneticilik yapmalı." [K4]
Yöneticilik Tecrübesinin Etkisi [K4]	"Öğretmenler yöneticilik görevi yaptığı zaman öğretmenliği daha düzenli bir şekilde yapabilir." [K4]
Yöneticilikten Sonraki Öğretmenlik [K4]	"Öğretmenlikten çok uzaklaşmamıştım." [K4]
Öğretmen Kimliğine Geri Dönüş [K4]	"Öğretmenlik zaten sevdiğim bir işti benim için." [K4]
Öğretmenlik ve Yöneticilik Arasındaki Fark [K4]	"Aslında çok büyük fark vardı." [K4]
Yöneticilikten Önceki Rol ve Tutum [K4]	"Öğretmenlik zaten sevdiğim bir işti benim için." [K4]
Yöneticilik Tecrübesinden Kazanımlar [K4]	"Öğretmenlerin çoğu aslında bir dönem yöneticilik yapmalı." [K4]
Yöneticilik Sonrası Öğretmenlik Yaklaşımı [K4]	"Öğretmenken idarecilerin söylediği şeylerin ne anlama geldiğini anlayabilirler." [K4]
Öğretmenlik ve Yöneticilik Arasındaki Geçiş [K4]	"Aslında çok büyük fark vardı." [K4]

Meslek Sevgisi ve Bağlılık [K4]	"Öğretmenlik zaten sevdiğim bir işti benim için." [K4]
Yöneticilikten Öğretmenliğe Geçiş Etkisi [K4]	"Öğretmenlikten çok uzaklaşmamıştım." [K4]
Yöneticilik Sonrası Öğretmenlik Kararı [K4]	"Memlekete gelebilmem için öğretmen olarak atanmam gerekiyordu." [K4]
Yöneticilik Deneyiminin Mesleki Görüşe Etkisi [K4]	"Öğretmenler yöneticilik görevi yaptığı zaman öğretmenliği daha düzenli bir şekilde yapabilir." [K4]
Yöneticilikten Öğretmenliğe Dönüş [K4]	"Memlekete gelebilmem için öğretmen olarak atanmam gerekiyordu." [K4]
Yöneticilik ve Öğretmenlik Arasındaki Fark [K4]	"Aslında çok büyük fark vardı." [K4]
Yöneticilik Deneyiminin Öğretmenliğe Etkisi [K4]	"Öğretmenlerin çoğu aslında bir dönem yöneticilik yapmalı." [K4]
Mesleki Rol ve Kimlik Değişimi [K4]	"Öğretmenlik zaten sevdiğim bir işti benim için." [K4]
Yöneticilikten Soğukluk ve Öğretmenliğe Yönelme [K4]	"Ama şu an yöneticilik bana soğuk geliyor." [K4]
Eğitim Sistemine Katkı Sağlama Arzusu [K4]	"Fikrime uygun bir eğitim sistemi kurabilir miyim" [K4]
Alan Uzmanlığı [K5]	"Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmeniyim." [K5]
Yöneticilikten Uzaklaşma [K5]	"Ben yöneticilik bana pek uymadı. O yüzden farklı şeyleri denedik. Müdür yardımcılığı, müdür baş yardımcılığı, müdürlük falan denedik. Dedim yani benim yapıma uygun değil." [K5]
Özgürlük Hissi [K5]	"Ya şöyle söyleyebilirim aslında biraz kendimi böyle özgürlüğüne yeni kavuşmuş biri gibi hissettim yani." [K5]
Yöneticilikten Öğrenim [K5]	"Yani hiçbir şey vermedi dersem yanlış olur. Bayağı bir şeyler öğrenmiş olduk." [K5]
İlahiyat Uzmanlığı [K5]	"İlahiyatçıyım." [K5]
Fen Lisesi Deneyimi [K5]	"Suluvoa Fen Lisesi'nde." [K5]
Çeşitli Okul Türleri [K5]	"Evet büyük çaplı okullarda çalıştık. İlköğretimlerde derse falan girdik işte öyle oldu." [K5]
İdarecilerle Empati [K5]	"İdarecilerle hani idarecilik yaptıktan bıraktıktan sonra idarecilerle olan şeyimiz biraz daha farklı oluyor sohbetimiz hani derdini anlayabiliyoruz onların da." [K5]
Prosedür Yüğü [K5]	"prosedürler biraz fazla. O beni biraz sıkıyordu" [K5]
Öğretmenlik Önceliği [K5]	"O yüzden dedim ya ben öğrencilerim ile konuşmak işte dersimi anlatmam gereken konu neyse onu anlatmak daha önemli dedim yani." [K5]
Farklı Beceri Seti [K5]	"Çok farklı şeylerle uğraşmak zorundasınız yani sizin işte atıyorum bir mesleğiniz var bir alanda yetmişmişsiniz ama idarecilik başka bir alan yani." [K5]
Gergin Ortamdan Kaçış [K5]	"bu kadar gergin bir ortamda yaşamaktansa dedik işimizi yapalım herkes işini yapsın." [K5]
Özgürlük Hissi [K5]	"Ya şöyle söyleyebilirim aslında biraz kendimi böyle özgürlüğüne yeni kavuşmuş biri gibi hissettim yani." [K5]
Zorlukların Farkındalığı [K5]	"İdarecilerinde kendilerine göre bayağı bir sıkıntıları var. Ben onları yaşadım." [K5]
Yöneticilik Sonrası Perspektif [K6]	"Yöneticilikte 1.sınıftan ara sınıflarına kadar alın, 8.sınıfa kadar ben ortaokulda okuttuğum için. Çocukların sınav dönemlerinde vs. yapılması gereken bütün etkinliklerde ve okulda harici yapılması gereken sosyal işte bilimsel ondan sonra sportif faaliyetlerde hepsine hakim olunması gereken

	bir alan ve buna hakim olduğunuz zaman uzun süre yöneticilik yaptığınız zaman öğretmenlikte bakış açınız daha geniş oluyor." [K6]
Öğrenci ve Veli İlişkisi [K6]	"Şu an mesela ben 1.sınıfı okutuyorum. 10 yıl yöneticilik yaptım. Bir insan normalde 10 yıl yöneticilik yaptıktan sonra 1.sınıf okutması kaygı seviyesini artırır mı? Bende hiç artmadı. Ben o kadar rahattım ki." [K6]
Öğrencilerle Yakın İlişki [K6]	"Çocukların o duygusunu o sevgisini daha yakından hissedebiliyorsunuz. Daha çok kendinizi bir öğretmen gibi değil de yani bir başka bir memur gibi hissediyorsunuz yöneticilikte." [K6]
Yöneticilikten Kazanılan Perspektif [K6]	"Bir insan normalde 10 yıl yöneticilik yaptıktan sonra 1.sınıf okutması kaygı seviyesini artırır mı? Bende hiç artmadı. Ben o kadar rahattım ki." [K6]
Sistemsal Sorunlara Bakış [K6]	"Böyle bir durumda yani böyle bir sorumluluğun altında da yöneticilik yapmanın bu ülkede çok mantıklı olduğunu ben görmedim." [K6]
Adaptasyon ve Değişim [K6]	"Hiçbir zaman öğretmen olduğumu da unutmamıştım. Yani bir öğretmen bir yönetici olarak değil bir öğretmen olarak görüyordum kendimi her zaman. Bunu da bu şu an o avantajını yaşıyorum. Bir sıkın K6tı yaşamadım."
Rol ve Sorumluluk Farklılıkları [K6]	"Öğretmenlik daha rahat yöneticiliğe göre." [K6]
Yöneticilik Tecrübesinin Katkısı [K6]	"Yani ben her öğretmenin mutlaka belli bir süre yöneticilikte bulunması, onun öğretmenliği açısından da büyük fayda sağlayacağını düşünüyorum." [K6]
Sistemsal Sorunlar ve Tepkiler [K6]	"Böyle bir durumda yani böyle bir sorumluluğun altında da yöneticilik yapmanın bu ülkede çok mantıklı olduğunu ben görmedim." [K6]
Geçiş Sürecinin Dinamikleri [K6]	"Yöneticiliğin ağırlığının yani biraz daha fazla olması. İnsanı daha çok yoran bir süreç olması." [K6]
Yöneticilikten Kazanılan Deneyim [K6]	"yöneticilik kesinlikle ve kesinlikle bir öğretmenin bakış açısını değiştiren bir unsur. Daha geniş kapsamdan büyük resmi görmenizi sağlıyor." [K6]
Sistemsal Eleştiriler [K6]	"Böyle bir durumda yani böyle bir sorumluluğun altında da yöneticilik yapmanın bu ülkede çok mantıklı olduğunu ben görmedim." [K6]
Kariyer Yolculuğunda Gelişim [K6]	"Yani ben her öğretmenin mutlaka belli bir süre yöneticilikte bulunması, onun öğretmenliği açısından da büyük fayda sağlayacağını düşünüyorum." [K6]
Duygusal ve Mesleki Tatmin [K6]	"Çocukların o duygusunu o sevgisini daha yakından hissedebiliyorsunuz. Yönetici olduğunuz zaman aynı şekilde olmuyor." [K6]
Öğretmenlik Tutkusunu ve Bağlılık [K7]	"Bir zorlama falan yok daha ziyade öğretmenliği daha çok sevdiğim için ben dört elle sarıldım." [K7]
Yöneticilikten Öğretmenliğe Geçişin Etkileri [K7]	"Yöneticiliği çok istediğim çok arzuladığım bir şey olmadığı için çok kolay karar verdim."
Öğretmenlik Mesleğine Yaklaşım [K7]	"Öğretmen. Meslek Lisesi uzman öğretmen." [K7]
Eğitimdeki Kişisel Katkı ve Yaratıcılık [K7]	"Koşa koşu gidip derslere giriyorduk." [K7]
Sürekli Öğrenme ve Gelişim [K7]	"Yüksek lisansla cebelleşiyoruz. Lisans Lisans." [K7]
Mesleki Kimlik ve Gelişim [K7]	"Meslek Lisesi varsa." [K7]
Eğitimdeki Mücadeleler ve Zorluklar [K7]	"Yüksek lisansla cebelleşiyoruz." [K7]
Öğretmenlikteki Fırsatlar ve Özgürlük [K7]	"Koşa koşu gidip derslere giriyorduk." [K7]
Yöneticilik Sonrası Öğretmenlik Algısı [K7]	"Yani inanın ders ortamı idarecilik ortamından daha dinlendiriciydi ve daha keyif vericiydi benim açımdan." [K7]
Mesleki Rol Çatışması ve Uyum [K7]	"Öğretmenlik eğitim ile birebir uğraşırken..." [K7]
Öğretmenlik Rolünün Evrimi [K7]	"Öğretmenlik eğitim ile birebir uğraşırken..." [K7]

Yöneticilik Sonrası Öğretmenlik Yaklaşımı [K7]	"Bir zorlama falan yok daha ziyade öğretmenliği daha çok sevdiğim için ben dört elle sarıldım." [K7]
Yöneticilik Sonrası Mesleki Tatmin [K7]	"Yani inanın ders ortamı idarecilik ortamından daha dinlendiriciydi ve daha keyif vericiydi benim açımdan."
Yöneticilik Tecrübesinin Etkileri	"Yöneticiliği çok istediğim çok arzuladığım bir şey olmadığı için çok kolay karar verdim."
Öğretmenlik Mesleğine Duyulan Bağlılık [K7]	"Koşa koşu gidip derslere giriyorduk." [K7]
Mesleki Kimlikteki Değişim ve Uyum [K7]	"Meslek Lisesi varsa." [K7]
Eğitimdeki Kişisel Katkı ve Sorumluluk [K7]	"Yüksek lisansla cebelleşiyoruz. Lisans Lisans."
Eğitimdeki Rol Değişiklikleri [K7]	"Öğretmen. Meslek Lisesi uzman öğretmen."
Eğitimdeki Zorluklar ve Fırsatlar [K7]	"Yüksek lisansla cebelleşiyoruz." [K7]
Öğretmenlikteki Gelişim Fırsatları [K7]	"Koşa koşu gidip derslere giriyorduk." [K7]
Yöneticilik Görevinden Ayrılma Süreci [K7]	"Yöneticiliği çok istediğim çok arzuladığım bir şey olmadığı için çok kolay karar verdim." [K7]
Yöneticilik Sonrası Öğretmenlik Rolüne Uyum [K7]	"Bir zorlama falan yok daha ziyade öğretmenliği daha çok sevdiğim için ben dört elle sarıldım." [K7]
Yöneticilik ve Öğretmenlik Rollerindeki Farklılıklar [K7]	"Yani inanın ders ortamı idarecilik ortamından daha dinlendiriciydi ve daha keyif vericiydi benim açımdan." [K7]
Mesleki Kimlikteki Değişim ve Dönüşüm [K7]	"Meslek Lisesi varsa." [K7]
Yöneticilik Tecrübesinin Öğretmenlik Üzerine Etkileri [K7]	"Yine aynı tabi daha empati kurabiliyoruz." [K7]
Yöneticilik Görevinden Alınan Dersler [K7]	"Biz neden kendimizi yıpratmışız? Biz niye bir şeyler düzgün gitsin diye uğraşmışız diye şahsi olarak kendini sorguluyorsun bu sefer." [K7]
Yöneticilik Sonrası Mesleki Tatmin [K7]	"Yani inanın ders ortamı idarecilik ortamından daha dinlendiriciydi ve daha keyif vericiydi benim açımdan." [K7]
Yöneticilik Sonrası Öğretmenlikteki Değişiklikler [K7]	"Koşa koşu gidip derslere giriyorduk." [K7]
İdealizm ve Mutluluk [K8]	"Öğretmenlik benim için idealistliği ifade ediyor. Mutluluğu ifade ediyor benim için." [K8]
Huzur Bulma [K8]	"Ben yöneticiliği bıraktınca daha huzurlu olduğumu farkettim." [K8]
Profesyonellik Eksikliği [K8]	"Yöneticilik farklı bir meslek olmalı. Eğitim yöneticiliği diye bir şey olmalı." [K8]
Öğrenci Başarıyla Haz [K8]	"Üniversite sınavı için çalışan bir öğrenci kitlesi yakalayıp, 1 sene onlarla bu hedef için çalışıp, daha sonra senenin sonunda bu öğrencilerin üniversiteyi kazandığını görünce insana müthiş bir zevk veren bir meslek." [K8]
Empati ve Anlayış [K8]	"Ben empati kurmayı öğrendim. O aşamada iken öğrendim." [K8]
Aile ve Zihinsel Odak [K8]	"Aileye odaklanamıyorsun çocuklarına odaklanamıyorsun." [K8]
Çok Yönlü Sorumluluk [K8]	"Kamu ihale Kanunu'nu bilmek zorundasın. Bu eğitim yöneticilerinin öğretmenler dışında eğitim yönetimi bölümü şeklinde olup konunun uzmanı olması lazım." [K8]

Mülakat Sistemine Karşıtlık [K8]	"Ben mülakat sistemine karşı olduğum için 'ben mülakata girmem, mülakatla da yönetici olmam' dedim." [K8]
Yöneticilik Motivasyonu [K8]	"Güzel bir ekip vardı ve ben bu ekiple çalışabilirim ve kendi memleketimde bir okula daha faydalı olabilirim diye ben bu işe girdim." [K8]
Öğretmenliğe Dönüş [K8]	"Ben 5 yıl daha yöneticilik yaparsam muhtemelen öğretmenlikten kopacağım. Ondan sonra da ya ömür boyu sınıf ortamına giremeyecek bir hale gelirim. Ya da öğretmenliğe bir an önce dönerim." [K8]
Yönetim Baskısı [K8]	"Mülakat sistemine dahil olduğunuz zaman 'Ben seni oraya getirdiysem sen de bu işi yapacaksın kardeşim' deniliyor." [K8]
Sistemle Uyuşmazlık [K8]	"Mülakat sistemine karşı olduğum için 'ben mülakata girmem, mülakatla da yönetici olmam' dedim." [K8]
Profesyonel Gelişim [K8]	"Daha profesyonel çalışıyorum. İki tarafı da bildiğim için daha profesyonel oluyor." [K8]
Yönetici Olarak Eğitim [K8]	"Yeni başlayan bir yönetici, profesyonel bir yöneticinin yanında eğitim alması gerekiyor." [K8]
İdealist Yöneticiler [K8]	"Gerçekten bu işi idealist olarak yapan müdür yok mudur? Tabii ki. O da var." [K8]
Karar Aşaması [K8]	"Bir karar aşamasına geldim. Orada beni öğretmenliğe döndürecek şey yönetici seçimi, yönetici atamaları konusundaki liyakatsizlik, adaletsizlik." [K8]
Duygusal Dönüşüm [K8]	"Ben yöneticiliği bıraktınca daha huzurlu olduğumu farkettim." [K8]
Yöneticilik Algısı [K8]	"Yöneticilik daha profesyonel bir şekilde yapılmalı. Eğitim yöneticiliği diye bir şey olmalı." [K8]
Sistemle Mücadele [K8]	"Mülakat sistemine dahil olduğunuz zaman 'Ben seni oraya getirdiysem sen de bu işi yapacaksın kardeşim' deniliyor." [K8]
Öğretmenlik İdealleri [K8]	"Öğretmenlik benim için idealistliği ifade ediyor. Mutluluğu ifade ediyor benim için." [K8]
Liyakatsizlik ve Adaletsizlik [K8]	"Bir karar aşamasına geldim. Orada beni öğretmenliğe döndürecek şey yönetici seçimi, yönetici atamaları konusundaki liyakatsizlik, adaletsizlik." [K8]
Empati Gelişimi [K8]	"Ben empati kurmayı öğrendim. O aşamada iken öğrendim." [K8]
Eğitim Yöneticiliğinin Eksikliği [K8]	"Yeni başlayan bir yönetici, profesyonel bir yöneticinin yanında eğitim alması gerekiyor." [K8]
Yöneticilikten Öğretmenliğe Dönüş [K8]	"Ben 5 yıl daha yöneticilik yaparsam muhtemelen öğretmenlikten kopacağım. Ondan sonra da ya ömür boyu sınıf ortamına giremeyecek bir hale gelirim. Ya da öğretmenliğe bir an önce dönerim." [K8]
Öğretmenlikteki Huzur ve Mutluluk [K9]	"Öğretmenlik daha mesela şey oluyor daha huzur veriyor daha çok bir şey yapmış olmanın vicdani bir rahatlama huzuru oluyor mutluluğu oluyor." [K9]
Yöneticilik ve Öğretmenlik Arasındaki Farklar [K9]	"Okul yöneticiliğinde daha çok memur gibi hissettim ama öğretmenlikte tabi insanlarla yaşadığım için daha böyle huzurlu oluyorum mutlu oluyorum." [K9]
Öğretmenlikteki Uyum Süreci [K9]	"Hızlı bir şekilde uyum sağladım ama tabi idarecilikte olduğu kadar bir özgürlüğün olmuyor." [K9]
Öğretmenlikteki Mesleki Özgürlük [K9]	"Öğretmenlikte tabi insanlarla yaşadığım için daha böyle huzurlu oluyorum mutlu oluyorum."
Öğretmenlikteki Rol Değişimi [K9]	"Orada ilk geçtiğim zaman 1.sınıfla başladım direkt 1.sınıf aldığım için çok bocalama yaşamadım yani." [K9]
Öğretmenlik ve Yöneticilik Deneyiminin Etkileşimi [K9]	"Öğretmenlik açısından daha faydalı olduğunu düşünüyorum çünkü orada artık herkesin idarecinin benden bir şey istediği zaman neyi ne kadar isteyebilir?" [K9]
Mesleki Yeniden Uyum [K9]	"Öğretmenlik daha mesela şey oluyor daha huzur veriyor daha çok bir şey yapmış olmanın vicdani bir rahatlama huzuru oluyor mutluluğu oluyor." [K9]
Öğretmenlikte Deneyim Kazanımı [K9]	"Aslında mesleğimiz öğretmenlik olduğu için öğretmenlikte de iletişimimiz çocuklarla iyi olduğu için öğretmenlik daha çok rahatım diyebilirim yani. Daha mutluyum yani." [K9]

Yöneticilik Tecrübesinin Öğretmenliğe Etkisi [K9]	"Öğretmenlik açısından daha faydalı olduğunu düşünüyorum çünkü orada artık herkesin idarecinin benden bir şey istediği zaman neyi ne kadar isteyebilir?" [K9]
Öğretmenlikteki Mesleki Dönüşüm [K9]	"Yani sınıfımı zaten şekillendirince..." [K9]
Yeniden Öğretmenlik Rolüne Uyum [K9]	"Hızlı bir şekilde uyum sağladım ama tabi idarecilikte olduğu kadar bir özgürlüğün olmuyor." [K9]
Yöneticilik Tecrübesinin Etkisi [K9]	"Öğretmenlik açısından daha faydalı olduğunu düşünüyorum çünkü orada artık herkesin idarecinin benden bir şey istediği zaman neyi ne kadar isteyebilir?" [K9]
Mesleki Değişim Süreci [K9]	"Orada ilk geçtiğim zaman 1.sınıfla başladım direkt 1.sınıf aldığım için çok bocalama yaşamadım yani." [K9]
Öğretmenlikteki Yenilikler [K9]	"Öğretmenlikte tabi insanlarla yaşadığım için daha böyle huzurlu oluyorum mutlu oluyorum." [K9]
Mesleki Seçim ve Motivasyon [K10]	"O zaman üniversite sınavına girdik. 4 yıl okulları tutturamayınca bu eğitim enstitülerinde bizim puanımız yetebiliyordu." [K10]
Mesleki Rol ve Sorumluluk [K10]	"Öğretmenlik görevi çalıştık tabi canım. Öğretmenlik görevi asıl mesleğimiz o biz öğretmen olacağız diye yetiştik." [K10]
Mesleki Hazırlık ve Beklentiler [K10]	"Eğitimin üstüne gittik burayı bitirince biz öğretmen olacağız." [K10]
İdarecilik Sonrası Değişim [K10]	"İşte öğretmenlik yapmadım ben ondan sonra. Rehberliğe geldim ya." [K10]
Mesleki Tatmin ve Değerlendirme [K10]	"Ben mahkemeye bile vermedim yani. Yani bölge idare mahkemesine işte Hasan hocagil birkaç kişi döndü mahkemeye verenler." [K10]
Mesleki Geçiş ve Adaptasyon [K10]	"Rehberliğe de geldik baktık çalışma şartları daha rahat. Öğrenci yok veli yok." [K10]
İdarecilik Deneyimleri [K10]	"Güzel şeyler oluyor. Çocukların yaptıkları şeyleri işte mezun ediyorsun okuma yazma öğreniyor bilmem ne yapıyor." [K10]
Mesleki Algı ve Yansıma [K10]	"Taşıma öğrencisi şoföründen şikayetçi oluyor veya bunaltınca da nereden bulaştım bu işe diyebiliyorsun yani." [K10]
Mesleğe İlk Adım ve Deneyimler [K10]	"O zaman üniversite sınavına girdik. 4 yıl okulları tutturamayınca bu eğitim enstitülerinde bizim puanımız yetebiliyordu." [K10]
Mesleki Zorunluluk ve Adaptasyon [K10]	"İlla ben öğretmen olacağım diye şey yapmadım. Hatta sevmiyordum bile öğretmenlik mesleğini." [K10]
Mesleki Dönüşüm ve Perspektif Değişikliği [K10]	"İşte öğretmenlik yapmadım ben ondan sonra. Rehberliğe geldim ya." [K10]
Mesleki Tatmin ve Yeni Rol Adaptasyonu [K10]	"Rehberliğe de geldik baktık çalışma şartları daha rahat. Öğrenci yok veli yok." [K10]
İdarecilikten Kazanılan Deneyimler [K10]	"Çocukların yaptıkları şeyleri işte mezun ediyorsun okuma yazma öğreniyor bilmem ne yapıyor." [K10]
Mesleki Rol ve Algıdaki Değişiklikler [K10]	"Taşıma öğrencisi şoföründen şikayetçi oluyor veya bunaltınca da nereden bulaştım bu işe diyebiliyorsun yani." [K10]
İş Tanımının Belirsizliği [K11]	"Öğretmenken her şey net, tam sınırlar belli ama idareci olduğun zaman sorumluluk hani bir görev tanımın yok aslında her şey senin görevin." [K11]
Arkadaşlarla Az Görüşme [K11]	"E tabi onlar oldu. Mesela normal öğretmenlikte örnek veriyorum boş dersin olur boş günün olur. Ondan sonra veya resmi tatillerde tatilini yaparsın. İşte yarı yıl tatilinde tatilini yaparsın. Yöneticilikte bunları yapamıyorsun. Dolayısıyla bunlar ekstradan bir yorgunluk getiriyor." [K11]
Yöneticilikten Öğretmenliğe Dönüşüm Olumlu Algılanması [K11]	"Evet kesinlikle hiçbir kaygım olmadı tam aksine tekrar daha büyük bir hevesle daha özlemler ve hasretle asıl mesleğime döndüm kavuştum diyeyim yani." [K11]
Beklenmedik Görevler [K11]	"Nasıl oldu? Ben işte örnek veriyorum sadece orada musiki ile ilgilenecektim. İşte çocukları musiki öğretecektik, program yapacaktık, konser yapacaktık falan ama bana orada ne oldu mesela işte lisenin günlük yoklaması e okula girme görevi örneğin bana verildi." [K11]

İdarecilikteki Sınırlılıklar [K11]	"Yani öğretmenlerle muhatap olma noktasında yorucu bir nokta yoktu ama mesela veli ile ya da diğer üst kademe yöneticilerle muhatap olma noktası insanı biraz geriyor tabi. Stres yapıyor aynen." [K11]
Yöneticilikten Öğrenme [K11]	"Tabi doğru. Ya o noktada bir empati kurma olayı oluyor doğru. Daha iyi anlıyorsun ya da bir görev bir şey verildiği zaman bu adam niye bana bunu verdi? Demiyorsun yani. Anlayış olayı doğru katılıyorum ona yani. Anlayış gösterme olayına katılıyorum." [K11]
Özgür Çalışma Ortamı [K11]	"Evet şöyle söyleyeyim öğretmenlik biraz daha özgür olmak demek." [K11]
Yöneticilikten Öğretmenliğe Dönüşün Olumlu Algılanması [K11]	"Evet kesinlikle hiçbir kaygım olmadı tam aksine tekrar daha büyük bir hevesle daha özlemler ve hasretle asıl mesleğime döndüm kavuştum diyeyim yani." [K11]
Yeniden Aile Ortamına Dönüş [K11]	"Bana ne hissettirdi? Sanki tekrar aileme geri dönmek gibi bir his diyeyim. Ailene kavuşmak diyeyim yani." [K11]
Yöneticilik Sonrası Uyum Süreci [K11]	"Öyle dediğim bir şey olmadı. Zaten dediğim gibi çok uzun bir süre değil sonuçta yaptığım yöneticilik süresi. Hani öğretmenlikten soğuyacak kadar bir süre değildi sonuçta. Dolayısıyla zorlanmadım." [K11]
Yöneticilik Deneyiminden Kazanımlar [K11]	"Tabi doğru. Ya o noktada bir empati kurma olayı oluyor doğru. Daha iyi anlıyorsun ya da bir görev bir şey verildiği zaman bu adam niye bana bunu verdi? Demiyorsun yani. Anlayış olayı doğru katılıyorum ona yani. Anlayış gösterme olayına katılıyorum." [K11]
Yöneticilikteki Ekstra Sorumluluklar [K11]	"Neden? Yöneticiliğin işte getirdiği ekstra sorumluluklar var görevler vardı. İşte bunları yetiştirmek ile meşgul olduğumuzdan o dersleri aksattığımız oldu." [K11]
Yöneticilikten Öğretmenliğe Dönüşte Sosyal Hayata Etki [K11]	"E tabi onlar oldu. Mesela normal öğretmenlikte örnek veriyorum boş dersin olur boş günün olur. Ondan sonra veya resmi tatillerde tatilini yaparsın. İşte yarı yıl tatilinde tatilini yaparsın. Yöneticilikte bunları yapamıyorsun. Dolayısıyla bunlar ekstradan bir yorgunluk getiriyor." [K11]
Yöneticilik Rolündeki Farklılıklar [K11]	"Yönetici pozisyondaysan biraz daha bağılsın bağımlısın ve biraz daha kısıtlısın ve biraz daha yoğunsun." [K11]
Öğretmenlerle ve Velilerle İlişkiler [K11]	"Yani öğretmenlerle muhatap olma noktasında yorucu bir nokta yoktu ama mesela veli ile ya da diğer üst kademe yöneticilerle muhatap olma noktası insanı biraz geriyor tabi. Stres yapıyor aynen." [K11]
Yöneticilikte Zaman Kısıtlaması [K11]	"Evet. Öncelikle çalışma saatleri olarak bayağı bir değişiklik olduğunu hissettim. Artı sorumluluğun daha fazla yüklendiğini hissediyorsun."
Öğretmenlik Görevlerindeki Aksaklıklar [K11]	"Ne oldu mesela en somut örneği; biz malum branşımız ingilizce, ingilizce öğretmiyiz. Orada mesela 6 saat dersim vardı ama bazen bu derslere giremediğim oldu. Neden? Yöneticiliğin işte getirdiği ekstra sorumluluklar var görevler vardı. İşte bunları yetiştirmek ile meşgul olduğumuzdan o dersleri aksattığımız oldu." [K11]
Öğretmenlikteki Memnuniyet [K11]	"Evet kesinlikle hiçbir kaygım olmadı tam aksine tekrar daha büyük bir hevesle daha özlemler ve hasretle asıl mesleğime döndüm kavuştum diyeyim yani." [K11]
Yöneticilik Tecrübesinden Öğrenme [K11]	"Tabi doğru. Ya o noktada bir empati kurma olayı oluyor doğru. Daha iyi anlıyorsun ya da bir görev bir şey verildiği zaman bu adam niye bana bunu verdi? Demiyorsun yani. Anlayış olayı doğru katılıyorum ona yani. Anlayış gösterme olayına katılıyorum." [K11]
Uyum Problemi [K12]	"Okul yöneticiliği sonrasında birkaç ay açıkçası biraz uyum problemi yaşadım." [K12]
Okuldaki Problemlere Yaklaşım [K12]	"Öğretmen olarak atandığım okulda sadece sınıfım değil okuldaki problemleri de kendime dert ediniyordum." [K12]
İdari İşlere Yaklaşım [K12]	"Eskiden idare tarafından istenen evraklar konusunda çok titiz değildim." [K12]
Okul Yöneticilerine Destek [K12]	"Yöneticilik yaptıktan sonra okul yöneticilerine sınıfımla ilgili hiçbir bir problem yaşatmama gayreti içinde oldum." [K12]
Yöneticilik Deneyiminin Etkisi [K12]	"Ama bir süre sonra buna alıştım." [K12]

Mesleki Kapsam Farkı [K13]	"Okul yöneticiliği benim için öğretmenliği de kapsayan ama diğer alanların da dahil olduğu bir meslek." [K13]
Yöneticilikteki Zorluk [K13]	"Bu anlamda öğretmenlikten daha zor bir iş." [K13] [K13]
Öğretmenlikteki Sınırlar [K13]	"Öğretmenlik benim için yöneticiliğe göre sınırları daha belli olan bir meslek." [K13]
Öğretmenlikteki Esneklik [K13]	"Ayrıca çalışma şartları yöneticiliğe göre daha esnek bir alan." [K13]
Rutin ve Sıkıcılık [K13]	"Öğretmenlik mesleğinin sınırları daha belirgin olduğu için ve iş rutini aynı olduğu için zamanla yaptığım işten sıkılmaya başladım." [K13]
Yenilik Arayışı [K13]	"...ve milli eğitim ekosistemi içinde farklı birşey ile uğraşmak istedim." [K13]
Sessiz Ortam Tercihi [K13]	"Ayrıca daha sessiz bir ortamda çalışmak istedim." [K13]
Öğretmenlik Algısı [K14]	"Öğretmenlik öğrencilere bilgi, beceri ve değerler kazandırmayı amaçlayan bir meslektir." [K14]
Öğrenci Potansiyelini Keşfetme [K14]	"...öğrencilerin potansiyellerini keşfetmelerine yardımcı olur ve onları bireysel gelişimlerine yönlendirir." [K14]
Görev Değişikliği Algısı [K14]	"Okul yöneticiliğinden öğretmenliğe geçiş, daha genel sorumluluklardan daha spesifik görevlere dönüş anlamına geldi..." [K14]
Rahatlama Hissi [K14]	"...bu durum da bende rahatlama hissettirdi." [K14]
Geniş Perspektif Kazanımı [K14]	"Durumlara ve olaylara daha geniş açıdan bakma kabiliyetimin geliştiğine inanıyorum." [K14]
Eğitim Sistemine Genel Bakış [K14]	"Bu deneyim bana eğitim sisteminin geneliyle ilgili bilgi vermesi açısından değerliydi." [K14]
Fedakarlık ve Emek [K15]	"Öğretmenlik, formasyon biraz fedakarlık ve emek isteyen bir meslektir." [K15]
Yöneticilik Deneyimi Sonrası Anlayış [K15]	"Yöneticilerim konusunda daha empatik oldum. Yöneticiler tarafından verilen kararları ya da uygulamaları eskisi kadar sorgulamadım." [K15]
Yöneticilikten Öğretmenliğe Geçiş [K16]	"Daha sonra Amasya merkezde öğretmenliğe döndüm." [K16]
Öğretmenlik Algısı [K16]	"Öğretmenlik benim için okul yöneticinin yaptığı işin ölçek olarak küçültülmüş haliidir." [K16]
Mevzuata Hakimiyet [K16]	"Bu gelişim bana öğretmenlikte fayda sağladı çünkü öğretmenlik mesleğinde özlük haklarımı, öğrencilerin hak ve sorumlulukları ile ilgili tüm mevzuatı daha iyi biliyordum artık." [K16]
Öğretmenlik Rolünün Derinleşmesi [K16]	"Yöneticilik deneyimim öğretmenlik pratiğime katkıda bulundu." [K16]
Maaş ve Ek Ders [K16]	"Öğretmenlikte her dönem ek ders alamıyordum ve bu durum da maaşımı düşürüyordu." [K16]
Maaşın İstikrarı [K16]	"Okul idarecilerinin maaşları bu anlamda daha istikrarlı idi." [K16]
Öğretmenlikteki Tatmin [K16]	"Öğretmenlik görevine geri dönüşüm, mesleki tatminimi artırdı." [K16]

Ek . Özgeçmiş