

Öğretmenlerin İdareci Olmak İstememelerinin Sebeplerinin İncelenmesi

Examining the Reasons Why Teachers Do Not Want to Become Administrators

Levent KIRKAŞ

Afyonkarahisar Tatarlı Çok Programlı Anadolu Lisesi

levent-8989@hotmail.com.tr, ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-7838-3614>

Özet

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin idareci (yönetici) olmak istememelerinin temel sebeplerini belirlemek ve bu kararlarda etkili olan faktörleri ortaya koymaktır. Bu araştırma, öğretmenlerin idareci olmak istememelerinin nedenlerini ortaya koymayı amaçladığı için mevcut durumu olduğu gibi yansıtmayı hedefleyen bir tarama türünde nitel bir durum araştırmasıdır. Bu araştırmanın çalışma grubunu, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu çalışmada, öğretmenlerin idareci olmak istememe nedenlerine ilişkin görüşlerini ortaya koymak için görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma verilerinin çözümlenmesinde, nitel analiz yöntemlerinden içerik analizi kullanılmıştır. Bulgulara göre idarecilik rolünün yoğun iş yükü, stres ve sorumluluklar gibi mesleki zorlukları, öğretmenlerin bu pozisyona yönelik çekincelerini artırırken; aile-iş dengesi sağlama zorlukları ve bireysel kariyer hedefleriyle uyumsuzluk gibi caydırıcı nedenler, isteksizliklerini pekiştirmiştir. Bununla birlikte, liderlik becerilerinin gelişimi ve kariyer ilerlemesi gibi profesyonel fırsatların, idarecilik pozisyonunun cazibesini artırdığı görülmüştür. Ancak, bu avantajlar, iş yükü, zaman yönetimi zorlukları ve özel yaşam dengesini tehdit eden unsurlarla gölgelenmektedir. Araştırmanın bulguları doğrultusunda, iş yükünün hafifletilmesi, esnek çalışma modellerinin uygulanması, liderlik becerilerini destekleyen profesyonel gelişim programlarının sunulması ve idarecilik pozisyonu hakkında açık bilgilendirme yapılması gibi stratejilerin, öğretmenlerin idarecilik rolüne yönelik tutumlarını olumlu yönde etkileyebileceği önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Okul Yönetimi, İdarecilik.

Abstract

The purpose of this study is to identify the main reasons why teachers are reluctant to take on administrative (managerial) roles and to uncover the factors influencing these decisions. As the study aims to reveal the reasons behind teachers' unwillingness to become administrators, it adopts

a descriptive survey design in the form of a qualitative case study. The study group consists of teachers working in Istanbul during the 2023-2024 academic year. The interview method was employed to collect data on teachers' perspectives regarding their reluctance to assume administrative roles. For data analysis, content analysis, a qualitative data analysis method, was utilized. The findings indicate that the professional challenges of the administrative role, such as heavy workloads, stress, and increased responsibilities, amplify teachers' hesitations toward this position. Additionally, difficulties in maintaining work-life balance and misalignment with personal career goals further reinforce their reluctance. However, professional opportunities such as the development of leadership skills and career advancement were found to enhance the appeal of administrative roles. Nonetheless, these advantages are overshadowed by factors such as workload, time management challenges, and threats to personal life balance. Based on the study's findings, strategies such as reducing workloads, implementing flexible work models, offering professional development programs to enhance leadership skills, and providing clear and transparent information about the administrative role are recommended to positively influence teachers' attitudes toward administrative positions.

Keywords: Teacher, School Management, Administration.

GİRİŞ

Eğitim sistemlerinin etkin yönetimi, okul yöneticilerinin nitelikli ve motive bireyler arasından seçilmesi ile doğrudan ilişkilidir. Okul yöneticileri, eğitim politikalarının uygulamaya konulmasında, öğretmenlerin ve öğrencilerin akademik başarısının artırılmasında, okul kültürünün oluşturulmasında ve sürdürülebilir eğitim ortamlarının sağlanmasında kritik bir rol oynamaktadır (Wenner & Campbell, 2016; , Hassan vd., 2019). Ancak, birçok öğretmenin yöneticilik pozisyonlarına başvurmadan kaçınması, eğitim yönetimi alanında önemli bir sorun teşkil etmektedir. Bu durum, öğretmenlerin yöneticilik görevine ilgi duymamalarının ardında yatan bireysel, mesleki ve kurumsal faktörlerin incelenmesini gerektirmektedir (Aliakbari & Sadeghi, 2014).

Öğretmenlerin yöneticilik görevine ilgi duymamalarının sebepleri arasında iş yükünün artması, bürokratik süreçlerin karmaşıklığı ve karar alma süreçlerinde karşılaşılan zorluklar yer almaktadır (Dursun vd., 2022; Asimiran vd., 2020). Ayrıca, iş-yaşam dengesinin bozulması ve ekonomik getirinin iş yükü ile dengesizliği gibi faktörler de öğretmenlerin yöneticilik pozisyonlarına yönelmesini engellemektedir (Öner, 2024). Mevcut yöneticilerin çalışma koşulları hakkındaki olumsuz algılar ve mesleki tatmin kaygıları, öğretmenlerin yöneticilikten uzak durmalarına neden olmaktadır (Heenan vd., 2024). Öğretmenlerin sınıf ortamında öğrencilerle birebir etkileşim kurarak eğitim verme motivasyonları, yöneticilik görevini tercih etmelerini engelleyebilmektedir (Chien, 2018).

Bu araştırma, öğretmenlerin okul yöneticisi olmayı tercih etmemelerinin temel nedenlerini inceleyerek, eğitim yönetimi alanında politika yapıcılara ve mevcut yöneticilere yol gösterecek veriler sunmayı amaçlamaktadır. Öğretmenlerin yöneticilik pozisyonuna yönelik tutumları, bu konudaki endişeleri ve motivasyonlarını etkileyen faktörler ele alınacaktır (Strear vd., 2018). Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, öğretmenlerin yönetici olma isteğini artırmaya yönelik öneriler geliştirilerek eğitim yönetimi alanında politika yapıcılara ve okul liderlerine rehberlik edecek sonuçlar sunulacaktır (Hallinger, 2016). Böylece, eğitim sisteminde idareci seçimi sürecinin daha etkin hale getirilmesine ve öğretmenlerin yöneticiliğe özendirilmesine yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlanması hedeflenmektedir (Murphy & Brennan, 2022).

Sonuç olarak, öğretmenlerin yöneticilik pozisyonlarına yönelik tutumlarını anlamak için nitel ve nicel verilerin bir araya getirilmesi, öğretmenlerin idareci olmaktan kaçınmalarının ardındaki sebepleri kapsamlı bir şekilde ele alacaktır (Şahingöz, 2022). Eğitim yönetimi alanında, öğretmenlerin yöneticilik görevine olan ilgisini artırmak için gerekli stratejilerin geliştirilmesi, eğitim sisteminin etkin yönetimi açısından kritik öneme sahiptir (Shrestha, 2019).

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, öğretmenlerin idareci olmak istememelerinin nedenlerini ortaya koymayı amaçladığı için mevcut durumu olduğu gibi yansıtmayı hedefleyen bir tarama türünde nitel bir durum araştırmasıdır. Nitel araştırmalar, algıların ve olayların doğal ortamında bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasını sağlayan, nitel veri toplama tekniklerinden gözlem, görüşme ve doküman analizi yöntemlerinin kullanıldığı araştırma türleridir. Bu araştırma türü, olayların ve durumların derinlemesine anlaşılmasını sağlamak amacıyla tümevarım yaklaşımını izler (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 41).

Nitel durum araştırmalarında, araştırma süreci esnek bir yapıya sahiptir ve veri toplama sürecinde elde edilen bilgiler, araştırma deseni üzerinde yönlendirici bir etkiye sahiptir. Bu çalışmada da, öğretmenlerin idareci olma konusundaki tutum ve algıları, doğal bağlamlarında incelenerek verilerin anlamlandırılmasına çalışılmıştır. Araştırma sürecinde toplanan veriler, tümevarım yoluyla analiz edilerek genel bir sonuca ulaşılması hedeflenmiştir.

Bu yöntem, öğretmenlerin idareci pozisyonlarına yönelik düşüncelerini, karşılaştıkları zorlukları ve bu pozisyonlara geçmeme nedenlerini daha derinlemesine anlamayı mümkün kılar. Araştırma, öğretmenlerin bireysel ve mesleki perspektiflerini, eğitim sistemi içinde idareci olmayı etkileyen faktörleri doğal bağlamında ortaya koyarak, alana katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 10 öğretmene ulaşılmıştır. Çalışmada, amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemin amacı, araştırmada nispeten küçük bir örneklem oluştururken, örnekleme yer alan bireylerin farklılıklarını maksimize ederek, incelenen problemle doğrudan ilgili olan tüm perspektifleri kapsamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 108).

Maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi, araştırma konusu ile ilişkili olarak farklı demografik, mesleki veya kişisel özelliklere sahip bireyleri seçerek, problem hakkında daha geniş ve ayrıntılı bir bakış açısı sunmayı hedefler. Bu yöntem, araştırma bulgularının kapsamını genişletmek ve farklı bireylerin problemleri nasıl algıladığını anlamak açısından oldukça etkilidir. Bu bağlamda, çalışma grubu içerisinde yaş, kıdem ve çalışma koşulları gibi kriterlere göre çeşitlilik sağlanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, öğretmenlerin idareci olmak istememe nedenlerine ilişkin görüşlerini ortaya koymak için görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Stewart ve Cash (1985), görüşmeyi “önceden belirlenmiş bir amaç doğrultusunda gerçekleştirilen, soru sorma ve yanıt verme temeline dayalı, karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim süreci” olarak tanımlamaktadır. Görüşme yöntemi, bireylerin deneyimleri, tutumları, inançları ve duygularına ilişkin bilgi toplamada etkili bir araç olması nedeniyle sosyal bilimler araştırmalarında sıklıkla kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 129).

Araştırmanın verileri, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Bu yöntem, araştırmacıya esneklik sağlayarak, görüşme sırasında katılımcıların detaylı bilgi vermesini teşvik eder. Görüşme soruları, konuyla ilgili literatür taraması yapılarak (Kaya, 2018 ve Çelik, 2020) hazırlanmıştır. Bu süreçte, soruların konuyu derinlemesine ele alabilecek nitelikte olmasına dikkat edilmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, öğretmenlerin idarecilik pozisyonuna yönelik algılarını, karşılaştıkları zorlukları ve bu pozisyonu neden tercih etmediklerini anlamada derinlemesine bilgi sağlamayı amaçlamaktadır. Bu yöntem, katılımcıların özgün düşüncelerini ifade etmelerine olanak tanırken, araştırmanın amacına uygun zengin bir veri seti elde edilmesine olanak tanımaktadır.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinde görev yapan 10 öğretmenle gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla elde edilmiştir. Veri toplama sürecinde, farklı okul kademelerini temsil eden ve çeşitlilik sağlayabilecek öğretmenlerle görüşmeler

yapılmıştır. Görüşme öncesinde, katılımcılara araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında detaylı bilgi verilmiş, çalışmaya gönüllü olarak katılımları sağlanmıştır.

Araştırmada, öğretmenlerin deneyimlerini ve görüşlerini daha iyi yansıtmak adına farklı mesleki geçmişlere ve kıdeme sahip öğretmenlerle görüşülmüş, bu sayede araştırmanın konusuna ilişkin geniş bir bakış açısı elde edilmiştir. Bu yaklaşım, öğretmenlerin idareci olma konusundaki tutumlarını ve nedenlerini daha derinlemesine anlamayı hedeflemiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin çözümlenmesinde, nitel analiz yöntemlerinden içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi, birbirine benzeyen verilerin belirli kavramlar ve temalar altında bir araya getirilerek düzenlenmesini sağlar. Bu yöntemin amacı, elde edilen verileri açıklayabilecek kavramlara ve veriler arasındaki ilişkilere ulaşmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 242).

Görüşmeler sonucunda elde edilen yazılı metinler dikkatlice okunmuş, belirgin sorunlar ve ifadeler kodlanarak farklı kategoriler altında gruplandırılmıştır. Bu süreçte, kodların tutarlılığı ve doğruluğu kontrol edilerek gerektiğinde yeniden düzenlemeler yapılmıştır. Öğretmenlerin idareci olmak istememelerine ilişkin görüşleri, toplanan kodlar doğrultusunda anlamlı temalar oluşturularak analiz edilmiştir.

Araştırma kapsamında, görüşme yapılan öğretmenlerin idareci olma konusundaki tutumları ve bu pozisyona yönelik çekinceleri, betimsel analiz yöntemiyle detaylı olarak incelenmiş ve elde edilen bulgular açıklayıcı bir şekilde sunulmuştur. Bu yöntem, öğretmenlerin görüşlerini somut ve anlaşılır bir biçimde ifade ederek, araştırma amacına uygun kapsamlı bir veri analizi yapılmasını sağlamıştır.

BULGULAR

Araştırmanın Birinci Alt Problemine Dair Bulgular

Araştırmanın birinci sorusunda “İdareci olmayı düşündüğünüzde bu rolün en büyük zorluklarının neler olduğunu düşünüyorsunuz? Bu konudaki sizi caydıran özel bir neden var mı?” sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin öğretmenlerin cevapları aşağıdaki tabloda tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.

Tablo 1. İdareci Olmanın Zorlukları ve Caydırıcı Nedenler

KATEGORİLER	KODLAR	KATILIMCILAR	FREKANS
İdareci Olmanın Zorlukları	Yoğun iş yükü	K1, K3, K7	3
	Karar verme sorumluluğu	K2, K5	2
	Çatışma yönetimi	K4, K6	2
Caydırıcı Nedenler	Aile-iş dengesinin bozulması	K8, K9	2
	Kişisel kariyer hedefleriyle uyuşmama	K10	1

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin idareci olmayı düşündüklerinde karşılaştıkları zorluklar ve caydırıcı nedenler belirgin şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu zorluklar, idarecilik rolünün doğasından kaynaklanan iş yükü ve sorumluluklarla ilişkilidir. Caydırıcı nedenler ise daha çok bireysel tercih ve özel yaşamla bağlantılıdır.

İdareci Olmanın Zorlukları başlığı altında, öğretmenlerin en çok yoğun iş yükünden endişe duyduğu görülmektedir (K1, K3, K7). İdareci olmanın getirdiği iş yükü ve bu rolün gerektirdiği ek sorumluluklar, bu endişelerin temelini oluşturmaktadır. Karar verme sorumluluğu (K2, K5), idarecilikte etkili ve hızlı karar almayı gerektiren durumların stres yaratabileceğini ortaya koymuştur. Ayrıca, çatışma yönetimi (K4, K6) de öğretmenlerin sıklıkla idareci olmayı zorlaştıran faktörlerden biri olarak ifade ettiği zorluklardan biridir.

Caydırıcı Nedenler ise idareci olma kararını doğrudan etkileyen bireysel unsurlardır. Aile-iş dengesinin bozulması (K8, K9), öğretmenlerin idarecilik rolüne ilişkin en sık dile getirdiği caydırıcı nedenlerden biri olmuştur. Bu durum, özellikle aile yükümlülükleri ve iş sorumlulukları arasında denge kurmanın zor olabileceği algısını yansıtmaktadır. Kişisel kariyer hedefleriyle uyuşmama (K10) ise daha bireysel bir neden olarak öne çıkmış ve bazı öğretmenlerin, kendi mesleki hedeflerini idarecilik dışında belirlediklerini göstermiştir.

Soruya ilişkin görüş bildiren katılımcıların bazılarının görüşleri doğrudan altını olarak aşağıda verilmiştir:

1. "İdareci olmak, yoğun bir iş yükü gerektiriyor ve bu sorumluluklarla başa çıkmanın oldukça zor olacağını düşünüyorum." (K1)
2. "Çatışma yönetimi benim en büyük çekincem. İnsanlarla sürekli uzlaşmaya çalışmak, uzun vadede yorucu olabilir." (K4)

3. "Aileme yeterince vakit ayıramama düşüncesi, idareci olmayı ciddi şekilde sorgulamama neden oluyor." (K8)

Araştırmanın İkinci Alt Problemine Dair Bulgular

Araştırmanın ikinci sorusunda "İdareci olmanın sizin kişisel ve mesleki yaşamınıza nasıl bir etkisi olacağını düşünüyorsunuz? Bu etkiyi olumlu mu yoksa olumsuz mu değerlendirirsiniz?" sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin öğretmenlerin cevapları aşağıdaki tabloda tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.

Tablo 2. İdareci Olmanın Kişisel ve Mesleki Yaşama Etkileri

KATEGORİLER	KODLAR	KATILIMCILAR	FREKANS
Olumlu Etkiler	Liderlik becerilerinin gelişimi	K1, K4, K7	3
	Kariyer gelişimi	K2, K6	2
	Özgüven ve motivasyon artışı	K3	1
Olumsuz Etkiler	Stres ve zaman yönetimi zorlukları	K5, K8, K9	3
	Kişisel yaşama yeterince zaman ayıramama	K10	1

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin idareci olmanın kişisel ve mesleki yaşamlarına hem olumlu hem de olumsuz etkileri olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Bu etkiler, liderlik becerileri ve kariyer gelişimi gibi profesyonel fırsatlarla birlikte stres ve kişisel yaşam dengesini etkileyen zorlukları kapsamaktadır.

Olumlu Etkiler, idarecilik rolünün öğretmenlerin mesleki becerilerine ve kişisel gelişimlerine katkı sağlayabileceği yönündeki algıları yansıtmaktadır. Liderlik becerilerinin gelişimi (K1, K4, K7), bu rolün mesleki alanda yeni yetkinlikler kazandırabileceğini göstermektedir. Ayrıca, kariyer gelişimi (K2, K6) kodu, idareciliğin profesyonel ilerleme için bir basamak olarak değerlendirildiğini ortaya koymaktadır. Bir öğretmen (K3) ise idareciliğin özgüven ve motivasyon artışına katkıda bulunabileceğini ifade etmiştir.

Olumsuz Etkiler, idarecilik rolünün getirdiği sorumluluklar nedeniyle yaşanan kişisel ve mesleki zorlukları öne çıkarmaktadır. Stres ve zaman yönetimi zorlukları (K5, K8, K9), öğretmenlerin bu rolü üstlenirken en sık endişe duydukları konular arasında yer almıştır. Ayrıca, kişisel yaşama yeterince zaman ayıramama (K10), idareciliğin özel yaşam üzerindeki olumsuz etkilerine dikkat çekmiştir.

Soruya ilişkin görüş bildiren katılımcıların bazılarının görüşleri doğrudan altını olarak aşağıda verilmiştir:

1. "İdareci olmak, liderlik becerilerimi geliştirmek için harika bir fırsat sunabilir." (K1)
2. "Bu rol, kariyerimde ilerlememe yardımcı olabilir ancak getirdiği stres ve sorumluluklar beni endişelendiriyor." (K5)
3. "Kişisel yaşamıma yeterince vakit ayıramayacağımı düşündüğüm için idarecilik rolünü olumsuz değerlendiriyorum." (K10)

Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine Dair Bulgular

Araştırmanın üçüncü sorusunda "İdareci olmayı düşünmemenizin temel sebeplerinden biri iş yükü veya sorumluluklar mı? Bu konuda sizi endişelendiren noktalar neler?" sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin öğretmenlerin cevapları aşağıdaki tabloda tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.

Tablo 3. İdareci Olmayı Düşünmeme Sebepleri ve Endişeler

KATEGORİLER	KODLAR	KATILIMCILAR	FREKANS
İş Yükü ve Sorumluluklar	Fazla iş yükü	K1, K4, K7	3
	Aşırı bürokratik işlemler	K2, K5	2
	Karar verme süreçlerinin zorluğu	K3, K6	2
Endişe Kaynakları	Aile-iş dengesi sağlama zorluğu	K8, K9	2
	Kendi alanında uzmanlaşmaya öncelik verme	K10	1

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin idareci olmayı düşünmemelerinin temel sebepleri iş yükü ve sorumlulukların ağırlığı ile bireysel tercihleri arasındaki dengesizlikten kaynaklanmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin bu konuda çeşitli endişeleri olduğu görülmektedir.

İş Yükü ve Sorumluluklar, idarecilik rolünün öğretmenleri bu pozisyondan uzaklaştıran en önemli faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Fazla iş yükü (K1, K4, K7), öğretmenlerin bu rolü üstlenmekten çekinmelerinin en yaygın nedeni olarak belirtilmiştir. Ayrıca, aşırı bürokratik işlemler (K2, K5), öğretmenlerin zamanlarını ve enerjilerini verimli kullanamama korkusu taşımalarına neden olmuştur. Karar verme süreçlerinin zorluğu (K3, K6) ise idarecilikteki kritik ve hızlı karar almanın getirdiği baskılara vurgu yapmıştır.

Endişe Kaynakları, öğretmenlerin bireysel yaşamları ve mesleki tercihleriyle ilişkilidir. Aile-iş dengesi sağlama zorluğu (K8, K9), idarecilik görevini üstlenmenin özel hayat üzerindeki olumsuz etkilerinden biri olarak ifade edilmiştir. Bazı öğretmenler ise kendi alanlarında uzmanlaşmayı daha öncelikli bir hedef olarak görmektedir (K10), bu da idarecilik rolüne olan ilgilerinin azalmasına yol açmıştır.

Soruya ilişkin görüş bildiren katılımcıların bazılarının görüşleri doğrudan altını olarak aşağıda verilmiştir:

1. "İdarecilik, fazla iş yükü ve bürokratik işlemleri beraberinde getirdiği için beni oldukça endişelendiriyor." (K1)
2. "Aileme ve özel yaşamıma yeterince vakit ayıramayacağım korkusu, idareci olmayı düşünmememi etkiliyor." (K8)
3. "Kendi alanımda daha fazla uzmanlaşmayı hedeflediğim için idarecilik kariyer planlarım arasında yer almıyor." (K10)

Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine Dair Bulgular

Araştırmanın dördüncü sorusunda "Öğretmen olarak idarecilik pozisyonunun size kariyer açısından ne gibi avantaj veya dezavantajlar sunacağını düşünüyorsunuz?" sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin öğretmenlerin cevapları aşağıdaki tabloda tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.

Tablo 4. İdarecilik Pozisyonunun Kariyer Açısından Avantaj ve Dezavantajları

KATEGORİLER	KODLAR	KATILIMCILAR	FREKANS
Avantajlar	Mesleki ilerleme	K1, K4, K7	3
	Liderlik ve yönetim becerilerinin gelişimi	K2, K5	2
	Daha geniş bir etki alanına sahip olma	K3	1
Dezavantajlar	Yoğun iş yükü	K6, K8	2
	Stres ve sorumlulukların artışı	K9	1
	Kendi alanındaki öğretmenlik deneyiminin azalması	K10	1

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin idarecilik pozisyonunun kariyer açısından sunduğu avantaj ve dezavantajları farklı bakış açılarından değerlendirdiğini göstermektedir. Bu pozisyonun mesleki ilerleme ve liderlik becerilerinin gelişimi gibi olumlu yönleri öne çıkarken, iş yükü ve stres gibi olumsuz etkileri de dikkat çekmektedir.

Avantajlar, öğretmenlerin idarecilik pozisyonunu kariyer gelişimi için bir fırsat olarak gördüklerini ortaya koymaktadır. Mesleki ilerleme (K1, K4, K7), idarecilik pozisyonunun sunduğu en yaygın avantajlardan biri olarak vurgulanmıştır. Ayrıca, liderlik ve yönetim becerilerinin gelişimi (K2, K5) öğretmenlerin bu pozisyondan kazanabilecekleri profesyonel yetkinliklere işaret etmektedir. Bir öğretmen (K3), idareciliğin kendisine daha geniş bir etki alanı sunacağını ve bu

durumun öğrenciler ve öğretmenler üzerinde daha fazla katkı sağlamasına olanak tanıyacağını ifade etmiştir.

Dezavantajlar ise bu pozisyonun getirdiği zorluklarla ilgilidir. Yoğun iş yükü (K6, K8), öğretmenlerin sıklıkla endişe duyduğu konuların başında gelmektedir. Ayrıca, stres ve sorumlulukların artışı (K9), öğretmenlerin bu pozisyonun mesleki yaşamlarına getireceği zorlukları sorgulamasına neden olmuştur. Bazı öğretmenler, idarecilik nedeniyle kendi alanlarındaki öğretmenlik deneyimlerinin azalmasından endişe duymaktadır.

1. *"İdarecilik, kariyerimde ilerlememe büyük katkı sağlayabilir ve yönetim becerilerimi geliştirmem için bir fırsat sunabilir." (K1)*
2. *"Yoğun iş yükü ve artan sorumluluklar, idarecilik pozisyonunun cazibesini azaltıyor." (K6)*
3. *"Bu pozisyon, öğretmen olarak kendi alanımdaki uzmanlığımı ve öğrencilerle olan bağımlı azaltabilir." (K10)*

SONUÇ

432

Bu araştırma, öğretmenlerin idareci olmayı düşünürken karşılaştıkları zorluklar ve caydırıcı nedenlerin çeşitliliğini ve karmaşıklığını ortaya koymaktadır. İdareci olmanın zorlukları bağlamında, öğretmenlerin en sık vurguladıkları konu, idarecilik rolünün getirdiği yoğun iş yükü olmuştur. İş yükünün yanı sıra, etkili ve hızlı karar almayı gerektiren durumlar ile çatışma yönetimi gibi sorumlulukların, öğretmenler üzerinde stres yarattığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, idarecilik pozisyonunun yalnızca mesleki yeterlilik değil, aynı zamanda güçlü stres yönetimi ve karar verme becerileri gerektirdiğini göstermektedir.

Öğretmenlerin idarecilik rolüne yönelik tutumlarını şekillendiren bir diğer önemli boyut ise caydırıcı nedenlerdir. Araştırma bulguları, aile-iş dengesi sağlama zorluklarının öğretmenler için belirleyici bir caydırıcı faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle ailevi sorumlulukların, öğretmenlerin idarecilik pozisyonunu tercih etmelerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra, mesleki kariyer hedeflerinin idarecilik pozisyonuyla uyumlaması, bireysel tercihler doğrultusunda bu rolü üstlenmekten kaçınılmasına yol açmıştır. Bu durum, idarecilik pozisyonunun öğretmenlerin mesleki ve bireysel yaşam beklentileriyle uyumlu hale getirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Araştırma, idarecilik pozisyonunun öğretmenlerin mesleki ve kişisel yaşamlarına hem olumlu hem de olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir. Olumlu etkiler, liderlik becerilerinin gelişimi ve kariyer ilerlemesi gibi profesyonel fırsatları kapsamaktadır. Liderlik becerilerinin gelişimi, idarecilik pozisyonunun öğretmenlere daha geniş bir etki alanı sunabileceğini ve mesleki anlamda yeni yetkinlikler kazandırabileceğini ortaya koymuştur. Aynı şekilde, idareciliğin kariyer gelişimi açısından bir basamak olarak görülmesi, bu pozisyonun sağladığı avantajlara işaret etmektedir. Ancak, bu avantajlara karşın, olumsuz etkiler de dikkat çekicidir. İdarecilik rolünün getirdiği yoğun iş yükü, stres ve zaman yönetimi zorlukları, öğretmenlerin bu pozisyona karşı çekimser bir tutum sergilemelerine neden olmaktadır. Ayrıca, kişisel yaşama yeterince zaman ayıramama, öğretmenlerin özel yaşam dengesini tehdit eden bir unsur olarak belirlenmiştir.

Sonuçlar, öğretmenlerin idareci olmayı tercih etmelerinin önündeki en büyük engellerin iş yükü ve sorumlulukların ağırlığı ile bireysel yaşam dengesi sağlama zorlukları olduğunu göstermektedir. İdarecilik pozisyonunun avantajları arasında mesleki ilerleme ve liderlik becerilerinin gelişimi gibi unsurlar yer alsa da, bu pozisyonun dezavantajları arasında aşırı iş yükü, stres ve sorumluluklar öne çıkmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin idareci olma konusundaki kararlarını etkileyen faktörlerin hem mesleki hem de bireysel yaşam bağlamında kapsamlı bir değerlendirme gerektirdiğini ortaya koymaktadır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, öğretmenlerin idareci olma konusundaki çekincelerini azaltmak ve bu pozisyonu daha cazip hale getirmek için bir dizi öneri geliştirilmiştir. Öncelikle, idarecilik rolündeki iş yükünün hafifletilmesi ve görev dağılımının daha etkin bir şekilde planlanması önem taşımaktadır. Ayrıca, aile-iş dengesi sağlamaya yönelik esnek çalışma modellerinin uygulanması, öğretmenlerin bu pozisyona ilişkin endişelerini azaltabilir. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin liderlik becerilerini desteklemek amacıyla profesyonel gelişim programları sunulması, bu pozisyonun profesyonel anlamda değerini artırabilir. Son olarak, idarecilik pozisyonunun avantaj ve dezavantajları hakkında öğretmenlere açık ve şeffaf bir bilgilendirme yapılması, karar verme sürecinde daha bilinçli tercihler yapılmasına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Aliakbari, M. and Sadeghi, A. (2014). Iranian teachers' perceptions of teacher leadership practices in schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(4), 576-592. <https://doi.org/10.1177/1741143213510500>

Asimiran, S., Kadir, S., & Moshood, Y. (2020). Relationship impact of principals' transformational leadership style and effectiveness of school as perceived by teacher's in lagos state secondary schools, nigeria. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 9(3). <https://doi.org/10.6007/ijarped/v9-i3/8055>

Chien, C. (2018). Taiwanese elementary school english teachers' perception of teacher leadership. *Research in Education*, 108(1), 46-61. <https://doi.org/10.1177/0034523718809390>

Dursun, İ., Yıldız, B., & Yüksel, S. (2022). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin eleştirel liderlik davranışlarının okul iklimine etkisi. *Opus Toplum Araştırmaları Dergisi*, 19(47), 528-537. <https://doi.org/10.26466/opusjsr.1098233>

Hallinger, P. (2016). Bringing context out of the shadows of leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 5-24. <https://doi.org/10.1177/1741143216670652>

Hassan, R., Ahmad, J., & Boon, Y. (2019). Instructional leadership in malaysia. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(6s3), 537-547. <https://doi.org/10.35940/ijeat.f1096.0986s319>

Heenan, I., Lafferty, N., & McNamara, P. (2024). Enactment of transformational school leadership—insights from primary school and system leaders. *Education Sciences*, 14(6), 557. <https://doi.org/10.3390/educsci14060557>

Murphy, G. and Brennan, T. (2022). Enacting distributed leadership in the republic of ireland: assessing primary school principals' developmental needs using constructive developmental theory. *Educational Management Administration & Leadership*, 52(3), 666-685. <https://doi.org/10.1177/17411432221086850>

Öner, C. (2024). The impact of school principals leadership roles on educational objectives: an. *International Journal of Eurasia Social Sciences*. <https://doi.org/10.35826/ijjoess.4420>

Shrestha, M. (2019). Contribution of job nature on leadership style among academia. *Seisense Journal of Management*, 2(4), 1-13. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i4.156>

Strear, M., Velsor, P., DeCino, D., & Peters, G. (2018). Transformative school counselor leadership. *Professional School Counseling*, 22(1). <https://doi.org/10.1177/2156759x18808626>

Şahingöz, S. (2022). Leadership styles and power bases preferences of primary school administrators from the perspective of preservice science teachers. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 621-632. <https://doi.org/10.24106/kefdergi-2022-0020>

Wenner, J. and Campbell, T. (2016). The theoretical and empirical basis of teacher leadership. *Review of Educational Research*, 87(1), 134-171. <https://doi.org/10.3102/0034654316653478>