



Uluslararası Eğitimde Nitel Araştırmalarda
Mükemmellik Arayışı Dergisi (UENAMAD)
International Journal of the Pursuit of Excellence
Qualitative Research in Education (IJPEQE)



<http://www.uenamad.elayayincilik.com/>

Okul Müdür Yardımcılığından Öğretmenliğe Göç: Nitel Bir Araştırma

Rabia VARIŞLI DEMİRBAŞ², Mehmet ULUTAŞ³, Kerim AYMAZ⁴

Öz

Bu araştırma, okul müdür yardımcılarının yöneticilik görevlerinden ayrılarak öğretmenlik görevine geri dönme nedenlerini anlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Örgütlerde okul müdür yardımcılığı pozisyonunun sorumlulukları, avantajları ve dezavantajları ile öğretmenlik mesleğinin özellikleri incelenmiş, bu bağlamda 20 öğretmenle 2023 yılında nitel bir durum çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada örneklem seçiminde maksimum çeşitlilik yöntemi kullanılarak katılımcılar belirlenmiştir. Aynı zamanda katılımcı öğretmenlerin ilişkileri kullanılarak diğer katılımcılara kartopu tekniği ile ulaşılmıştır. Katılımcıların okul müdür yardımcılığına geçiş nedenleri arasında liderlik özellikleri, yer değiştirmenin kolaylaşması, prestij hedefleri ve okul sorunlarına etkin müdahale yer almaktadır. Okul müdür yardımcılığından öğretmenliğe dönme nedenleri arasında ise aile ve kişisel zaman yönetimi, iş yükü, müdür etkisi ve çalışma koşulları öne çıkmıştır. Öğretmenliğe tekrar dönüş yapmanın avantajları arasında ruhsal ve fiziksel rahatlama, ailesi ve kendisine daha fazla zaman ayırma, öğrencilerle bire bir etkileşim ve ikamet ettikleri evlerine yakın bir eğitim kurumuna geçiş bulunurken, dezavantajlar arasında uyum sorunları ve prestij kaybı yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Okul müdür yardımcıları, öğretmenlik, yeterlilik, okul yöneticiliği.

Migration from Vice Principal to Teacher: A Qualitative Research

Abstract

This research aims to explore the reasons behind school vice principals leaving their administrative roles to return to teaching. The study examines the responsibilities, advantages, and disadvantages associated with the vice principal position in organizational settings, as well as the characteristics of the teaching profession. In 2023, a qualitative case study was conducted involving 20 teachers selected through the maximum variation sampling method. The participants' relationships were leveraged to reach additional subjects using the snowball technique. Notable reasons for teachers transitioning to the vice principal role included possessing leadership qualities, seeking ease of relocation, having prestige-related goals, and demonstrating effective intervention in school issues. On the other hand, reasons for returning from vice principalship to teaching encompassed issues related to family and personal time management, workload concerns, the influence of the principal, and dissatisfaction with working conditions. Advantages of returning were identified as experiencing relaxation, allocating more time to family and personal matters, engaging in direct interaction with students, and transitioning to a school closer to home. Conversely, disadvantages involved adaptation challenges and potential prestige loss.

Keywords: School vice principals, teaching, competence, school management.

Makale Geçmişi

Geliş: 27.10.2024

Kabul: 26.12.2024

Yayın: 31.12.2024

Makale Türü

Araştırma Makalesi

Önerilen Atf

Demirbaş, V. R., Ulutaş, M. & Aymaz, K. (2024). Okul Müdür Yardımcılığından Öğretmenliğe Göç: Nitel Bir Araştırma. *Uluslararası Eğitimde Nitel Araştırmalarda Mükemmellik Arayışı Dergisi (UENAMAD)*, 3(2), 60-70.

¹ Bu çalışma, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde ikinci yazarın danışmanlığında yürütülen aynı konulu yüksek lisans tezinden üretilmiştir. İlgili çalışma 28.10.2023 tarihinde ICCI-EPOK 2023 11. Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

² Sorumlu Yazar: Öğretmen, Cumhuriyet İlkokulu, Manisa-Salihli/Türkiye, rabiavarisli@hotmail.com, ORCID: 0009-0006-0477-7425

³ Doç. Dr., Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın/Türkiye, mehmet.ulutas@adu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6539-2039

⁴ Doktora Öğrencisi, Eğitim Yöneticisi, Cumhuriyet İlkokulu, Manisa-Salihli/Türkiye, kerimaymaz2048@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-5237-511X

Giriş

Son yıllarda, okul müdür yardımcılarının yöneticilikten ayrılıp öğretmenlik görevine dönme kararı üzerine yapılan araştırmalar eğitim yönetimi literatüründe önemli bir yer edinmiştir (Bakioğlu ve Demirbilek, 2019; Davis, 1998; Özer, 2019; Uçak, 2013; Ünal, 2019). Bu konu, eğitim yönetimi alanındaki araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Bu anlamda, özellikle müdür yardımcılarının öğretmenliğe geri dönme nedenleri, sürecin içerisinde karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm önerileri ile dönüşün avantajları ve dezavantajları üzerine odaklanılmıştır. Bu araştırma alanı, öğretmenlerin kariyer planlamasının etkili bir unsuru olması nedeniyle sadece belirli nedenlerle sınırlı değildir. Okul müdür yardımcılarının öğretmenlik pozisyonlarına geri dönme kararı, eğitim yöneticileri ve öğretmenler tarafından yakından izlenmektedir. Genellikle okul yönetiminde önemli bir rol oynayan müdür yardımcıları, okul yöneticisi olma hedefiyle kariyer yapma isteğinde olan öğretmenler arasından seçilir. Ancak, bir takım müdür yardımcıları, yöneticilik pozisyonundan ayrılarak öğretmenliğe geri dönmeyi tercih edebilirler. Yapılan tercihin nedenleri, sadece öğretmenlerin kariyer planlaması açısından değil, aynı zamanda eğitim örgütü olan okulların yönetimi açısından da ele alınmalıdır (Ünal, 2019).

Okul müdür yardımcıları, öğretmenlere rehberlik etme ve okulun gelişimine katkıda bulunmanın yanında, çeşitli görevleri yerine getirirler. Bu sorumluluklar doğrultusunda alınan kararlar ve uygulanan yöntemler, müdür yardımcılarının kariyer gelişimini ve okul başarısını etkileyen kritik unsurları oluşturur. Ayrıca, müdür yardımcıları görevlerinin başlangıcında, okullarında meydana gelen değişikliklere adapte olurken zorluklar yaşayabilirler (Burkhauser ve diğ., 2012). Müdür yardımcıları, bu süreçte önceki yöneticinin benimsediği değerleri değiştirme, günlük görevleri yerine getirme, velilerle etkili iletişim kurma ve sorunlara çözüm bulma gibi bir takım sorumluluklar üstlenirler. Bu sorumluluklar okul müdür yardımcılığını yeni tecrübe etmeye başlayan bireyler için kolay gözükmemektedir. Bu nedenle, müdür yardımcıları genellikle bu dönemde belirsizlik ve şaşkınlık yaşarlar. Güven ve enerji seviyelerinde düşüş yaşanabilir, artan sorumluluklar nedeniyle stres, duygusal ve fiziksel güçlükler ortaya çıkabilir (Bakioğlu, 1994). Müdür yardımcıları, yaşadıkları zorlukların yanı sıra otorite kurma, teknik bilgi eksikliği, yöneticilik ve okul sistemiyle uyum konularında da çeşitli zorluklarla karşılaşır (Daresh ve Playko, 1994). Bu zorluklar nedeniyle yapılan ilgili araştırmalarda, müdür yardımcılarının görevlerini bıraktıkları gözlemlenmiştir (Hart, 1993).

Müdür yardımcılarının görevlerini bırakmalarının temel sebeplerinden biri de, öğretmenlerin genellikle okul müdür yardımcılığı ile ilk yöneticilik deneyimini yaşamaları ve bu görevdeki çeşitli sorumlulukları dengeleme zorluklarıdır (Fields ve Egle, 2005; Hausman ve diğ., 2001). Öğretmenler, okul müdür yardımcılığına geçtiklerinde farklı çatışmalarla karşılaşır; çünkü müdür yardımcılarının bu süreçte öğrencilerin yanında eğitimin diğer paydaşları olan okul çalışanları, veliler, diğer okul yöneticileri, üst kurumlar, diğer birtakım kuruluşlarla da sürekli iletişim halinde olması beklenmektedir (Fields ve Egle, 2005). Bu bahsedilen sorumluluklara ek olarak, müdür yardımcılarının görev tanımlarına, okulun öğretim programını geliştirme isteği nedeniyle ek görevler de eklenmektedir. Bu durum, müdür yardımcılarının iş tanımlarını karmaşık hale getirmektedir (Barnett ve diğ., 2012). Müdür yardımcılarının görev tanımları, sadece müdürlerinin iş yükünü hafifletmekle kalmayıp aynı zamanda öğretmenlere yönetim konusunda destek sağlamaya ve öğrencilerin huzuruyla ilgilenmeye kadar geniş bir yelpazede yer almaktadır (Glanz, 1994).

İlgili alanyazın incelendiğinde, konuya ilişkin yapılan araştırmalar bireysel ve örgütsel sorunlara odaklanmıştır (Bakioğlu ve Demirbilek, 2019; Özer, 2019; Uçak, 2013; Ünal, 2019). Bu duruma yönelik önleyici adımların atılabilmesi için öncelikle müdür yardımcılarının okul yöneticiliğinden ayrılma nedenlerinin detaylı bir şekilde anlaşılması önemlidir. Yapılan araştırmada bu konunun nedenleri incelenmiştir. İlk olarak ele alınan neden, yöneticilik pozisyonunun sebep olduğu stres ve baskının müdür yardımcıları üzerindeki olumsuz etkileridir. Bu etkilerin önemli kaynaklarından biri, müdür yardımcılarının öğretmenler, öğrenciler ve veliler gibi eğitim örgütlerinin önemli paydaşları ile sürekli etkileşim içinde olmaları ve bunun fazladan iş yükü olarak tanımlanmasıdır. Diğer stres

nedenleri arasında, müdür yardımcılarının okul bütçesi, öğretim programı ve politikaları gibi konularda da sorumluluk taşımaları yer almaktadır. Bu sorumluluklar, müdür yardımcılarının yoğun bir araştırma programına sahip olmalarını gerektirir ve bu durum, yöneticilik pozisyonundan kaynaklanan stres ve baskının artmasına neden olabilir (Bakioğlu, 1994).

Öğretmenlerin yönetici pozisyonunda yer alabilmeleri için gereken şartlardan biri öğretmenlik deneyimidir (MEB, 2021). Okul müdür yardımcıları, öğretmenlik görevine döndüklerinde, öğrencilerle daha fazla etkileşimde bulunabilir ve öğretim sürecinde daha etkin bir rol oynayabilirler. Bu nedenle, müdür yardımcılarının görevlerini bırakma sebeplerinden biri de, öğretmenlik pozisyonunun sunduğu öğretim ve öğrenme fırsatları olduğu ifade edilebilir. Müdür yardımcılarının yönetim görevleri gereği üstlendikleri sorumluluklar ve uzun çalışma saatleri onlarda strese yol açarken, öğretmenlik pozisyonunun daha esnek çalışma saatleri müdür yardımcılarının görevlerini bırakma arzusunu artırmaktadır. Bu bağlamda, müdür yardımcıları, öğretmenlik pozisyonunun esneklik avantajını kullanarak özel hayatlarına daha fazla zaman ayırmak istedikleri düşünülmektedir. Okul yöneticiliği pozisyonu, pek çok öğretmenin kariyerinde önemli bir aşama olarak görülmektedir. Ancak bu görevde bulunan öğretmenler, zamanla öğretmenlik mesleğinin pratiğinden uzaklaşıp daha çok yönetim ağırlıklı bir role geçmektedir. Bu durumda, öğretmenlik becerilerinde bir azalma yaşanabilir ve müdür yardımcılarında öğretmenliğe geri dönme isteği oluşabilir. Dolayısıyla, okul yöneticiliği görevinden öğretmenliğe geri dönme kararı alan müdür yardımcılarının bu kararlarının ve nedenlerinin anlaşılması büyük önem taşımaktadır.

Alanyazında bu konuya ilişkin araştırmalar incelendiğinde, okul müdür yardımcılarında ağır iş yükü nedeniyle stres ve kaygı yaşayanlar olduğu gibi, iş yükünü düşük bulup öğretmenlik mesleğinin sağladığı tatminin eksikliğini hissedenler de bulunmaktadır (Bakioğlu ve Demirbilek, 2019; Davis, 1998; Özer, 2019; Uçak, 2013; Ünal, 2019). Bazı müdür yardımcıları ise yöneticilik görevlerini yerine getirirken en çok özledikleri şeyin öğretmenlik mesleğinin esnekliği olduğunu ifade eder. Bu durum, okul yönetiminde kaynakların etkin kullanımı, personel yönetimi ve öğrenci başarısının artırılması açısından önemli bir sorun teşkil etmektedir (Bakioğlu, 1994).

Gerçekleştirilen araştırmada, okul yöneticiliği görevindeyken öğretmenliğe geri dönen müdür yardımcılarının mesleğe bağlılıklarının arttığını ifade edebiliriz. Bu nedenle, geri dönüş nedenlerinin ayrıntılı olarak anlaşılması, mesleğe dönen öğretmenlerin daha yüksek performans göstermelerine katkı sağlayabilir. Araştırmanın sonuçlarının, öğretmenlerin kariyer planlama sürecinde daha bilinçli tercihler yapmalarına ve okul yöneticilerinin bu sürece daha duyarlı yaklaşımlarına destek sunabileceği düşünülmektedir. Ayrıca bu konuya yönelik yeterli araştırma yapılmamış olup, literatürde eksikliklerin olduğu öngörülmektedir. Bu anlamda bu çalışma okul müdür yardımcılarının öğretmenliğe geri dönmeye karar vermelerinin nedenlerini ve bu kararlarının ortaya çıkardığı avantaj ile dezavantajları belirlemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın amacı yönelik olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretmenlerin okul yöneticiliği görevini tercih etme nedenleri nelerdir?
2. Okul müdür yardımcılarının yöneticilikten ayrılma nedenleri nelerdir?
3. Öğretmenliğe geri dönmeye sağladığı avantajlar ve dezavantajlar nelerdir?
4. Öğretmenliğe geri dönme sonrası karşılaşılan sorunları aşmaya yönelik öneriler nelerdir?

Yöntem

Bu araştırma, nitel araştırma yöntemi doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma yöntemi, araştırmaya konu olan olgu ve olayları kendi doğasında incelerken; bireylerin bu olgu ve olaylara ilişkin yükledikleri anlamları yorumlamayı amaç edinir. Bunun yanında nitel araştırma yaklaşımında, gözlem, görüşme ve doküman incelemesi gibi veri toplama tekniklerinden faydalanılır; duygu, düşünce, olay ve algılar gerçek ortamında değerlendirilir ve tüm bunlar bütünsel olarak sunulur (Yıldırım, 1999).

Araştırmanın modeli, nitel bir araştırma modeli olan durum çalışmasıdır. Nitel durum araştırması, derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olunmayan fakat farkında olunan olguları odağına alan bir araştırma desenidir. Bu yöntem, konunun tanımlanması, daha fazla bilgi toplamak için uygulama, veri analizi ve sonuçların sunulması aşamalarını içermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Araştırmada kullanılan nitel araştırma yöntemi kapsamında çalışan araştırmacılar, ele alınan olayın gerçekleştiği ortamda, olayı ortaya çıkaran veya bu olaydan etkilenen kişilerle iletişim kurup gözlem yapan bireydir (Karataş, 2015). Söz konusu araştırmacılar, durum çalışmalarında katılımcılara

yönelteceği sorularını dikkatli bir şekilde seçmeli, objektif davranmalı, çalışmada karşılaştığı farklı durumları çalışmaya faydalı olacak şekilde yönetebilmelidir (Subaşı ve Okumuş, 2017). Bu araştırmacılar, iyi bir şekilde dinleyebilmeli, soruları en iyi şekilde sormalı, araştırmanın konusuna hâkim olmalı aynı zamanda farklı işlere odaklanmalı ve araştırmada istikrarı sağlamalıdır (Saban ve Ersoy, 2019).

Katılımcılar

Bu araştırmanın katılımcıları, Manisa İli Salihli ilçesindeki devlet okullarında görev yapan okul müdür yardımcılığında öğretmenlik görevine dönen 20 öğretmenden oluşmaktadır. Bu öğretmenler, önceki dönemlerde farklı ilçelerde ve farklı okul türlerinde müdür yardımcılığı görevini üstlenmiş, ancak istifa ederek öğretmenlik mesleğine geri dönmüşlerdir. Dahil edilme kriterleri, önceki görev yaptıkları ilçelerinde müdür yardımcılığı yapmış ve ardından öğretmenliğe dönmüş olmak ve Manisa İli Salihli ilçesindeki devlet okullarında öğretmenlik yapmak şeklinde belirlenmiştir. Katılımcılar, amaçlı örneklem yöntemleri arasında maksimum çeşitlilik yöntemi kullanılarak seçilmiştir, bu da farklı durumların ele alınmasını sağlayan bir yöntemdir. Okul müdür yardımcılığı görevinden istifa etme kararı, belirlenen kriterler arasında yer almaktadır. Ayrıca, katılımcı öğretmenlerin diğer katılımcılara ulaşılmasında ilişkileri kullanılarak kartopu tekniği adı verilen yöntem uygulanmıştır. Araştırma grubuna ilişkin detaylı bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

İstifa Ederek Öğretmenliğe Dönen Müdür Yardımcılarına İlişkin Demografik Bilgiler

Cinsiyet	Mesleki Kıdem	Okuldaki Kıdem	Yaş	Branş	Öğrenim Durumu
K1	15	5	37	Sınıf Öğretmeni	YL
E1	23	9	46	Sınıf Öğretmeni	Lisans
E2	14	4	35	Sınıf Öğretmeni	YL
E3	13	5	38	Sınıf Öğretmeni	YL
K2	16	8	40	Sınıf Öğretmeni	Lisans
E4	17	2	40	Sınıf Öğretmeni	Lisans
E5	22	5	43	Beden Eğitimi Öğret.	YL
E6	12	3	38	Matematik Öğretmeni	YL
E7	13	1	34	Sınıf Öğretmeni	YL
K3	20	1	44	Sınıf Öğretmeni	Lisans
K4	17	1	38	Sınıf Öğretmeni	Lisans
E8	16	3	38	Sınıf Öğretmeni	YL
K5	14	6	49	Sınıf Öğretmeni	Lisans
E9	14	6	37	Matematik Öğretmeni	Lisans
E10	16	8	40	Sınıf Öğretmeni	Lisans
E11	17	6	38	Türkçe Öğretmeni	YL
E12	14	3	38	Fen Bilimleri Öğretmeni	Lisans
E13	16	4	42	Müzik Öğretmeni	YL
K6	9	5	36	Almanca Öğretmeni	YL
E14	15	5	37	Sınıf Öğretmeni	Lisans

Tablo 1’de araştırmaya katılanların yaşları 34 ile 49 arasında değişim göstermekte olup 6’sı kadın, 14’ü erkektir. Katılımcıların mesleki deneyimleri incelendiğinde, katılımcıların 10’u 9-15 yıl, 10’u 16-22 yıl arasında mesleki deneyime sahiptirler. Bunun yanında katılımcıların görev yaptıkları okuldaki kıdemleri incelendiğinde, katılımcıların 14’ü 1-5 yıldır aynı okulda görev yaparken, 6’sının 6-9 yıldır aynı okulda görev yaptığı görülmektedir. Ayrıca katılımcıların 13’ü sınıf öğretmeni, 7 tanesi ise diğer branşlardan olmak üzere, 10’u lisansüstü eğitim ve 10’u lisans mezunudur.

Veri Toplama Aracı/Araçları

Bu araştırma, 20 öğretmenle yürütülen görüşmelerde, yarı yapılandırılmış bir görüşme formunun kullanıldığı bir nitel araştırmayı içermektedir. Görüşme formunun birinci bölümü katılımcıların yaşını, branşını, çalıştıkları kurumdaki sürelerini ve eğitim düzeylerini içermektedir. İkinci bölüm ise dört temel soru ve her bir soruya yönelik alt soruları kapsamaktadır. Bu formda hazırlanan sorular araştırmanın amacına uygundur ve soruların anlaşılır olmasına özen gösterilmiştir. Bu çalışma için hazırlanan görüşme form taslağı incelenmesi için uzman görüşüne sunulmuştur. Görüşmelerde, öncelikle katılımcıların okul müdür yardımcılığında istifa etme nedenlerine odaklanılmış ve ayrıca

istifa eden öğretmenlerin öğretmenlik deneyimleri, okul müdür yardımcılığı ile öğretmenlik arasındaki farklar ve rol değişikliklerinin etkilerine ilişkin sorular yönlendirilmiştir. Görüşmeler, araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiş ve kaydedilmiştir.

Verilerin Analizi

Bu araştırmanın veri analiz süreci, veri toplama, transkripsiyon, kodlama, analiz ve sonuçlandırma aşamalarını içerir. Veriler, öğretmenlerle yapılan görüşmelerde elde edilmiş ve görüşme tekniği kullanılarak nedenler anlaşılmasına çalışılmıştır. Toplanan veriler transkript edilmiş ve metin haline getirilmiştir. Transkripsiyonlar, kadın katılımcılar için K1-K6 ve erkek katılımcılar için E1-E14 gibi kodlarla sınıflandırılmıştır. Kodlanan veriler analiz edilmiş ve temalar belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar, okul müdür yardımcılarının yöneticilik görevinden ayrılıp öğretmenlik görevine geri dönme nedenlerini anlamak ve açıklamak için kullanılmıştır. Bu sürecin her aşaması başarılı bir şekilde tamamlanmıştır ve görüşme tekniği, nitel veri analizi için kullanılan etkili bir yöntem olarak değerlendirilmiştir.

Bu çalışmada, tematik analiz yöntemi ve içerik analiz yöntemi kullanılmıştır. Tematik analiz yöntemi, verilerin yapılandırılması, sınıflandırılması ve anlamlandırılması sürecini kapsamaktadır. Bu yöntem, kodlama ve tema belirleme aşamalarını içerir. Tematik analiz yöntemi, araştırmacıların verileri derinlemesine inceleyebilmelerine ve verilerin anlamını kavramalarına yardımcı olur. İçerik analizi ise yazılı metinlerin sistemli bir şekilde incelenmesinde kullanılan bir nitel veri analizi yöntemidir. İki yöntem de araştırmacılara derinlemesine bir analiz yapma ve verilerin anlamını çıkarma imkanı sağlar. Tematik analiz aşamasında, veriler sözcük, cümle veya bölümler halinde incelenir ve anlamlı birimlere ayrılır. Bu birimler belirli kodlarla etiketlenir ve temalar belirlenir. İçerik analizi aşamasında ise yazılı materyallerde yer alan temalar ve anlamlar tanımlanarak anlamlandırılır. İki analiz yöntemi bir arada kullanılarak, araştırmacılar verilere daha etkili bir şekilde odaklanabilir ve objektif bir analiz gerçekleştirebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Bu çalışmada, özellikle okul müdür yardımcılığından öğretmenliğe geri dönme sebepleri temel alınarak veriler tematik analiz yöntemiyle incelenmiş ve içerik analizi yöntemiyle sonuçlar analiz edilmiştir. Bu sayede, araştırmacılar nitel verileri sistemli bir şekilde değerlendirip anlamlandırarak derinlemesine bir anlayış elde etmişlerdir.

Geçerlik ve Güvenirlik

Bu çalışmada, inandırıcılık, aktarılabirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik unsurları ön planda tutulmuştur. İnandırıcılık açısından, araştırmacılar araştırma grubuyla etkileşimde bulunarak grup dinamikleri, olaylara yaklaşım ve fikirler hakkında bilgi edinmiş ve bu durum nitel araştırmanın inandırıcılığını artırmıştır. Katılımcılarla yapılan uzun görüşmeler, ses kayıtları alınarak yazıya dökülmesi ve katılımcıların görüşlerine saygı gösterilmesi gibi yöntemler de inandırıcılığı desteklemiştir.

Aktarılabirlik bağlamında, araştırma amacına yönelik literatür taraması, araştırma problemi belirleme aşamaları ve bu süreçte danışmanın görüşleri alınarak düzenlemeler yapılması, araştırmanın güvenilirliğini ve geçerliliğini artırmıştır. Ayrıca, araştırma grubunun çeşitliliği hedeflenerek farklı branşlardan ve kıdem yıllarından öğretmenlerin katılımı sağlanmıştır. Tutarlılık açısından, araştırmanın bütün adımları titizlikle açıklanmış, notlar alınmış ve danışmanın görüşleriyle uyumlu bir şekilde yönetilmiştir. Ancak, nitel araştırmalarda farklı araştırmacıların görüşleri ve yorumları farklılık gösterebildiğinden, tutarlılık elde etmek zorlu olabilir. Bu nedenle, araştırmanın bütün adımları detaylı bir şekilde açıklanmış ve tekrarlanabilir olması sağlanmıştır. Teyit edilebilirlik açısından, araştırmacıların objektif bir yaklaşım sergileyerek kişisel önyargılardan arınması önemli bir faktördür. Ayrıca, verilerin kodlanması, tema ve kategorilere ayrılması gibi süreçler detaylı bir şekilde açıklanmış ve uzman görüşleri alınarak araştırmanın teyit edilebilirliği artırılmıştır. Dış uzman denetimi de kullanılarak araştırmanın teyit edilebilirliği güçlendirilmiştir.

Araştırmacıların rolü

Yürütülen bu çalışmada araştırmacılar, çeşitli okullarda ve branşlarda görev yapan öğretmenlerle yaptığı görüşmelerin sonuçları ile öğretmenlerin mesleki öğrenme süreçlerini etkileyen faktörleri belirlemiştir. Bunu yapabilmek adına katılımcı öğretmenlerin paylaştığı görüşlerin hepsi dikkatli bir şekilde dinlenerek yazıya dökülmüştür. Araştırmanın en büyük sınırlılıklarından biri bu konuda yürütülen araştırmaların çok kısıtlı olmasıdır, fakat bu kısıt aynı zamanda araştırmacılar için büyük bir motivasyon kaynağı olmuştur. Araştırmacılarından biri öğretmenlik görevinden müdür yardımcılığı

görevine geçmiş, bazı kişisel nedenlerden dolayı yeniden öğretmenlik mesleğine dönmüştür. Diğer araştırmacı ise bir eğitim fakültesinde, eğitim bilimleri bölümünde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Bir diğer araştırmacı ise eğitim yönetimi alanında doktora eğitimine devam etmekte olup, bir ilkokulda hala müdür yardımcılığı görevini sürdürmektedir. Araştırmacılar, araştırmanın her aşamasını beraber yürütmüştür. İlgili çalışmaya ait verilerin tekrar düzenlenmesi, analizi ve literatürün taranması sürecine katkıda bulunmuşlardır. Teori ile pratiği bütünleştiren araştırmacıların bakış açılarının veri toplama ve analiz süreçlerini de zenginleştirdiği ifade edilebilir.

Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul yöneticiliği görevini seçme nedenlerine dair görüşleri dört ana kategoride toplanmıştır: kişisel özellikler, bireysel nedenler, kariyer hedefleri ve okulda yaşanan deneyimler. Öğretmenlerin okul yöneticiliğini seçme nedenlerine ilişkin bulgular, ilgili kategori ve kod ayrıntılarıyla birlikte Tablo 2. 'de sunulmuştur.

Tablo 2

Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğini Seçme Nedenlerine İlişkin Bulgular

Kategoriler	Kodlar	Katılımcı
Kişisel özellikler	Liderlik becerisi	E1, E3, E5, E6, E8, E9, E10, E12, E13, E14, K1, K2, K3, K6
	İletişim becerilerinin yüksek olması	E2, E3, E8, E10, E12, K1, K2, K6
Bireysel nedenler	Yer değiştirmenin kolaylaşması	E2, E4, K2, K3, K4, K5, K6
	Derse girmek istememe	E2, E7, E11, E13, K4
Kariyer hedefleri	Prestij	E3, E7, E10, E11, K1, K6
	Görevde yükselme	E7, E13, K5
Okulda yaşanan deneyimler	Etkin rol alma	E1, E2, E8, K2
	Eğitim kalitesini artırma	E8, E12, K3
	Sorunlara çözüm bulma	E3, E8, K1, K6

Tablo 2 incelendiğinde, kişisel özellikler kategorisinde, öğretmenlerin liderlik ve iletişim becerilerinin etkisi altında okul müdür yardımcılığı tercih ettiği gözlemlenmiştir. Bireysel nedenler kategorisinde, öğretmenlerin yer değiştirmeyi kolaylaştırma ve derse girmeyi azaltma amacıyla okul müdür yardımcılığı bir kariyer basamağı olarak gördükleri belirlenmiştir. Kariyer hedefleri kategorisinde, öğretmenlerin prestij ve görevde yükselme düşünceleriyle okul yöneticiliğini seçtikleri tespit edilmiştir. Okulda yaşanan deneyimler kategorisinde ise, öğretmenlerin etkin rol oynama, eğitimin kalitesini artırma ve sorunlara çözüm bulma çabalarıyla okul yöneticiliğini seçtikleri gözlemlenmiştir. Katılımcılardan E12 “İletişim ve liderlik yönüm güçlüdür. Kişiliğime daha yakın bir çalışma sistemi olduğunu düşündüğüm için müdür yardımcısı olmaktan çekinmemiştim.” şeklinde belirterek kişisel özelliklerinden dolayı okul yöneticisi olduğunu söylemiştir. Katılımcılardan K5, “Biz sınıf öğretmenleri genelde meslek hayatımızın uzunca bir bölümünü köylerde ve daha dezavantajlı okullarda geçiriyoruz. Şehir merkezinde güzel bir okulda çalışma fırsatı ancak mesleğimizin son yıllarında mümkün oluyor. O yüzden önce müdür yardımcısı olup sonra istifa edersem bu dezavantajlı okuldan merkeze gelebilirim” diyerek müdür yardımcılığına merkeze gelmek için bir basamak olarak kullandığını dile getirmiştir. Katılımcılardan E7 müdür yardımcısı olma nedenini “Sınıf öğretmeni olarak kalmak bir prestij sağlamıyordu, görevde yükselerek prestij sağlamak istedim bu yüzden okul yöneticisi olmak bana çok cazip gelmişti.” şeklinde düşüncesini belirtmiştir. Katılımcılardan K6, “Öğretmen olarak çalıştığım okuldaki yöneticilerim öğretmenler arasındaki problemleri çözmeye konusunda oldukça beceriksizdi. Okulumuzda gruplaşmalar gittikçe arttı ve huzurumuz kalmamıştı. İyi bir iletişim yeteneğimin ve liderlik özelliğimin yanında sorun çözücü biri olduğumu biliyorum, ama bunu o an çalıştığım okulda etkin bir şekilde gerçekleştiremezdim, artan huzursuzluktan kaçabilmek için müdür yardımcısı oldum böylece yer değiştirmem kolay oldu ve gittiğim okulda liderlik özelliğimi kullanarak çıkan sorunlara kolaylıkla çözümler bulabildim.” şeklindeki ifadesi ile müdür yardımcılığına seçmesinde kişisel özelliklerine ek olarak bireysel nedenlerin ve okulda yaşanan deneyimlerin de etkisi olduğu görülmüştür.

Okul müdür yardımcılarının yöneticiliği bırakarak öğretmenliğe geçme nedenleri; bireysel sebepler ve okul içi etmenler olarak iki kategori ile ele alınmıştır. Kategoriler ve kodlar Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3

Okul Müdür Yardımcılarının Yöneticiliği Bırakma Nedenlerine İlişkin Bulgular

Kategoriler	Kodlar	Katılımcı
Bireysel sebepler	Aile	E4, E5, E11, K1, K2, K4,K5,K6
	Kendine zaman ayıramama	E4, E13, K1, K2, K3,K4,K5,K6
	Eve iş taşıma	E1, E12, E14
	Merkezi okula gelme	E2, E4, K2, K3, K4, K5, K6
	Öğrencilerle aktif çalışma	E1, E2, E8, E12, K2
Okul içi sebepler	İş yükü	E5, E7, E13, K3, K5
	Müdürün olumsuz etkisi	E8, E13, K1,
	Özverisiz ekip arkadaşları	E7, E11
	Çalışma koşulları	E8, E9,K4

İncelenen tema bağlamında, okul müdür yardımcılarının öğretmenliğe dönme kararlarını etkileyen faktörlerin bireysel motivasyonlar ve okul içi etmenler olduğu belirlenmiştir. Katılımcı öğretmenlerin müdür yardımcılığından öğretmenliğe dönme kararında temel motivasyonun, ailelerine ve kişisel yaşamlarına yeterli zaman ayıramama ihtiyacından kaynaklandığı görülmektedir. Bunun yanında, okul müdür yardımcılığı görevinden istifa edip öğretmenliğe dönmeye yönlendiren bireysel faktörler içinde eve iş taşıma, merkezi bir okula gelme ve öğrencilerle aktif çalışma isteği yer alırken, okul içi faktörler kategorisi, iş yükü, müdürün olumsuz etkisi, işbirliği eksikliği gösteren ekip arkadaşları ve çalışma koşulları olarak belirlenmiştir. K5, iş yükünün fazlalığı ile ailesine ve kendisine zaman ayıramamayı “Okulum ikili öğretime geçtiği için sabah yedi akşam altı gibi çalışıyorduk ve bu evimle özellikle de çocuklarımla yeterince ilgilenememe neden olmaya başlamıştı. Hem aileme hem de kendime daha çok zaman ayırabilmek için istifa edip öğretmenliğe döndüm” şeklinde görüşlerini dile getirmiştir. Öğrencilerle birebir çalışmanın verdiği hazzı özlediğini E8, “Öğretmenken öğrencilerle olmayı onlara yeni şeyler öğretmeyi onlardan yenişeyler öğrenmeyi seviyordum. Müdür yardımcısı olunca hem öğretmenlerden hem öğrencilerden uzaklaştığımı hissettim. Bu yüzden öğretmenliğe döndüm.” şeklinde dile getirmiştir.

Tablo 4'te okul müdür yardımcılarının yöneticiliği bırakmaları sonucu sağladığı avantaj ve dezavantajlara ilişkin görüşleri ifade edilmiştir.

Tablo 4

Okul Müdür Yardımcılarının Yöneticiliği Bırakmaları Sonucu Sağladığı Avantaj ve Dezavantajlara İlişkin Görüşleri

Kategoriler	Kodlar	Katılımcı
Avantajlar	Rahatlama, stresin azalması	E1, E2, E6, E7, E9, E10, E11, E13, E14, K1, K2, K3, K5, K6
	Aileye ve kendine daha fazla zaman ayırma	E4, E5, E6, E11, K1, K2, K4, K5, K6
	Birebir başarı hazzı	E2, E5, E14, K5, K6
	Eve yakın bir okulda çalışma imkânı	E2, E4, K2, K3, K4, K5, K6
Dezavantajlar	Dezavantaj yok	E2,E7,E10,E13,E14K1,K2,K3,K5,K6
	Uyum sorunu	E8, E11, E12, K4
	Yetersiz hissetme	E8, E11, E12, K4
	Prestij kaybı	E3, E11

Tablo 4'te belirtildiği gibi, okul müdür yardımcılığından istifa edip öğretmenliğe dönmeye getirdiği avantajlar arasında büyük bir rahatlama ve stresin azalması konusunda katılımcıların büyük bir çoğunluğu ortak bir görüş belirtmiştir. Katılımcıların belirli bir kısmının okul müdür yardımcılığına seçme motivasyonu, evlerine yakın bir okula tayin olma olasılığını artırmak amacıyla olduğu ifade edilebilir. Katılımcı E6, “Artık daha özgür hissediyorum, boş günüm var, erkenden okuldan ayrılıyorum bu sayede hem kendime hem de aileme daha çok zaman ayırabiliyorum, artık kafam rahat.” şeklinde görüşünü dile getirmiştir. Ayrıca müdür yardımcılığından öğretmenliğe dönen

katılımcıların eğitim öğretim sürecinde akademik başarıya yönelik yaşadıkları birebir başarı hazzı bir diğer avantaj olarak ifade edilmektedir.

Okul müdür yardımcılığından istifa ederek öğretmenliğe dönme sürecinde, uyum sorunları, bu durumun neden olduğu yetersiz hissetme durumu ve prestij kaybı birkaç öğretmen tarafından dezavantaj olarak ifade edilmiştir. Katılımcılardan K4, “*Öğretmenliğe dönmek açıkcası beni zorladı neden dersiniz, sınıftan gerçekten uzaklaşmışım, ders anlatmaktan soğumuşum, sınıf hakimiyetimi kaybetmişim. Yetersiz kaldım ve bu da uyum sağlamamı geciktirdi.*” diyerek uyum sorunu yaşadığını belirtmiştir. Bunun yanında katılımcıların çoğu, müdür yardımcılığından öğretmenliğe dönmenin herhangi bir dezavantajının olmadığını ifade etmiştir.

Tablo 5’te ise okul müdür yardımcılarının öğretmenliğe geri dönmeleri sonrası karşılaştıkları sorunlara yönelik önerilere ait bulgulardan bahsedilmektedir.

Tablo 5

Öğretmenliğe Geri Dönme Sonrası Karşılaşılan Sorunlara Yönelik Önerilerine İlişkin Bulgular

Kategoriler	Kodlar	Katılımcı
Bireysel Çözümler	Ders öncesi hazırlık	E8, E12, K4
Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde çözümler	Mesleki hizmet içi seminerler	E3, E8, E11, E12, K4,

Tablo 5’te, okul müdür yardımcılığından öğretmenliğe dönüş sonrasında karşılaşılan bazı problemleri aşmak için çözüm önerileri sunan katılımcılar da bulunmaktadır. Katılımcılardan E8, “*Az önce de bahsettiğim gibi sınıf yönetimi konusunda problem yaşadım. Bunun için hizmetiçi eğitimler, oyunla eğitim ve drama eğitimlerine dahil olup ritmimi yakaladım. Şu anda bu problemi aştığımı düşünüyorum.*” şeklinde kendisini ifade etmiş ve öğretmenliğe döndükten sonra karşılaştığı problemleri nasıl aştığını belirtmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma, öğretmenlerin okul yöneticiliğini seçme motivasyonlarını, müdür yardımcılığına geçme nedenlerini ve bu değişikliğin sonuçlarını ele almaktadır. Katılımcıların okul yöneticiliği tercihlerinde kişisel özellikler ve liderlik becerilerinin etkili olduğu, iletişim yeteneklerinin önemli bir faktör olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin, müdür yardımcılığından öğretmenliğe dönüşünü etkileyen nedenler bireysel ve okul içi etmenlere dayanmaktadır. Bu değişikliğin avantajları ve dezavantajları üzerine yapılan analizde, öğretmenliğe dönüşün olumlu ve olumsuz yönleri ortaya konmuştur. Öğretmenlerin müdür yardımcılığı tercihlerinde liderlik becerileri ve iletişim yeteneklerinin belirleyici olduğu ve bu faktörlerin okul yöneticiliği algısını etkilediği vurgulanmıştır.

Öğretmenlerin, okul müdür yardımcılığına tercih etmelerinde öne çıkan bireysel nedenler arasında, müdür yardımcılığından öğretmenliğe döndüklerinde boş kadro bulunması halinde istedikleri okula atanabilecek olmaları ifade edilebilir. Konuya ilişkin alanyazın incelendiğinde, gerçekleştirilen araştırmalar (Bakioğlu ve Demirbilek, 2019; Özer, 2019; Uçak, 2013), öğretmenlerin şehir merkezinde çalışma veya yer değiştirme hizmet puanı nedeniyle müdür yardımcılığına tercih ettiklerini ortaya koymaktadır. Ancak, merkezi okullarda çalışan öğretmenlerin kıdemlerinin genellikle yüksek olduğu ve önemli bir problem yaşamadıkları sürece emekli oluncaya kadar aynı okulda görevlerine devam etmeyi tercih ettikleri, taşra bölgesindeki okullarda çalışan öğretmenlerin bu nedenle müdür yardımcılığına geçişin zorunluğunu artırdığı belirtilmektedir. Öğretmenlerin okul müdür yardımcılığına yönelik tercihlerinde, derse girmeme isteği gibi mesleki yorgunluk ve olumsuz sınıf koşulları gibi faktörlerin etkili olduğu görülmektedir. Bu durum, okul müdür yardımcılarının okul yönetimindeki rolünün öğretmenler ve öğrenci başarısı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır.

Öğretmenlerin okul müdür yardımcılığına tercih etme motivasyonlarına dair araştırmalarda, kariyer hedefleri kategorisindeki prestij ve yükselme arzusu öne çıkmaktadır. Bass’ın (2006) çalışmasına göre, okul müdür yardımcılığı tercihinde etkili olan motivasyon kaynakları arasında daha üst düzey bir pozisyon elde etme, personel üzerinde etki sahibi olma, prestij ve statü bulunmaktadır. Erginer ve Köse’nin (2012) çalışmasında ise öğretmenlerin okul yöneticisi olma isteği, önemli işler yapma arzusu, kendi doğrularını uygulama ve bu yolla tatmin duygusu elde etme dürtüsü müdür yardımcılığına tercih etmelerini tetiklemektedir. Ayrıca öğretmenlerin, okuldaki yönetim sürecine fazlaca dahil olabilmek, okulun eğitim kalitesini artırmak ve okulda karşılaşılan sorunlara çözümler üretebilmek adına müdür yardımcılığına seçtikleri gözlemlenmiştir. Bu motivasyonların yanı sıra, öğretmenlerin liderlik yapma

arzusu, olumlu etkiler bırakma isteği ve öğretmenler üzerinde etki sahibi olma düşünceleri de müdür yardımcılığını tercih etme nedenleri arasında bulunmaktadır. Elmore'un (2000) araştırmasında, liderlerin okulları yeniden yapılandırmada önemli bir rol oynadığı ve etkili iletişim kurarak öğretmenlerle iş birliği yapmalarını teşvik etmelerinin, liderlere duyulan güveni artırarak daha iyi bir iş birliği sağlayabildiği belirtilmiştir. Öğretmenlerin, artık tatmin olmadıkları öğretmenlik görevinden daha fazla başarı elde etme, daha görünür olma arzusu ve sahip oldukları makamın sunduğu fırsatları değerlendirme düşüncesi, okul yöneticiliğini tercih etme motivasyonları arasında bulunmaktadır. Bu öğretmenler, okul müdür yardımcısı olduklarında sahip oldukları güç kaynaklarını kullanarak daha etkin bir rol oynamayı planlamaktadırlar.

Yapılan araştırmada, okul müdür yardımcılarının istifa ederek öğretmenliğe dönme nedenleri bireysel ve okul içi sebepler olmak üzere iki kategoriye ayrılmıştır. Bireysel sebepler arasında, özellikle kadın müdür yardımcılarının ailelerine ve kendilerine yeteri kadar zaman ayıramamaktan kaynaklanan sıkıntılarının etkili olduğu belirlenmiştir. Bu durum, toplumda kadınlara yüklenen aile sorumlulukları nedeniyle daha belirgin hale gelmektedir. Ayrıca, çalışmada aileden kaynaklanan etkilerin özellikle kadın müdür yardımcılarını tarafından çocuğun bakımı ve aile bütünlüğü gibi unsurları içerdiği ve bu nedenle müdür yardımcılığı kariyerinden vazgeçmelerine yol açtığı vurgulanmıştır. Ayrıca, müdür yardımcılarının uzun çalışma saatleri nedeniyle ailelerine ve kendilerine zaman ayıramamalarının istifalara neden olduğu belirtilmiştir. Bu sorunun çözümü için esnek çalışma saatleri düzenlenmesi önerilmektedir.

Öğretmenlerin okul müdür yardımcılığını tercih etme nedenlerinden biri olan taşrada çalıştıkları okuldan arzuladıkları bir merkez okula geçme stratejisi, müdür yardımcılığı pozisyonunda kısa bir süre çalışıp ardından merkezi bir okulda kadro alabilmek için istifaya yol açmaktadır. Bu durum özellikle genç öğretmenlere merkezi okullarda çalışma avantajı sağlasa da il içi, il dışı ve eş durumu gibi tayin isteyen öğretmenler için olumsuz bir duruma neden olmaktadır. Merkezi okullarda genellikle uzun süre çalışan öğretmenler, müdür yardımcılığından istifa edenlerle genç öğretmen kadrosunu oluşturmaktadır. Bu durum okullarda olumsuz tepkilere yol açmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre, okul müdür yardımcılarının istifa etmelerindeki başlıca nedenler arasında iş yükünün ağır olması, idari evrak işlerinin fazlalığı ve görev dağılımındaki eşitsizlik yer almaktadır. Ayrıca, okul müdür yardımcılarının çalışma ortamında kendilerini yalnız hissetmelerine neden olan faktörler arasında okul müdürünün olumsuz davranışları, özverisiz ekip arkadaşları ve zorlayıcı çalışma koşulları bulunmaktadır. Araştırma, örgütsel bağlılığı artırmak için açık bir görev paylaşımının önemli olduğunu ve okul müdürlerin, müdür yardımcılarının bireysel ihtiyaçlarını anlamalarının kritik olduğunu vurgulamaktadır.

Katılımcılara göre, okul müdür yardımcılığını bırakmanın avantajları arasında iş yükünün azalması ve stresten kurtulma, ailelerine ve kendilerine daha fazla zaman ayırma imkanı, öğretmenlikte bire bir başarı hazzını yeniden yaşama gibi faktörler öne çıkmaktadır. Araştırma, okul müdür yardımcılarının yaşadığı stresin okul yönetimi tarafından yönetilebilmesi için psikolojik destek ve stres yönetimi seminerlerinin sunulmasının önemine vurgu yapmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu, okul müdür yardımcılığından istifa edip öğretmenliğe dönmenin bir dezavantaj olmadığını belirtmiştir. Bazı öğretmenler, yöneticilik sonrası sınıfa ve öğrencilere uyum sorunu yaşadıklarını ve kendilerini bir süre yetersiz hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bu araştırmada, öğretmenlerin müdür yardımcılığından öğretmenliğe geçiş sonrası yaşadıkları sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözümler ele alınmıştır. Okul müdür yardımcılığından öğretmenliğe geçişlerin öğretmenler için olumsuz bir etkisi olmadığı, ancak uyum sorunları yaşayanların bu sorunları çeşitli çözümlerle aştığı vurgulanmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin okul müdür yardımcılığı görevini bıraktıktan sonra prestij kaybı yaşama endişeleri ve bu konudaki deneyimleri de paylaşılmıştır. Bu bulgular, müdür yardımcılığından öğretmenliğe dönüş sürecinin karmaşıklığını ve bireysel deneyimlerdeki farklılıklarını yansıtmaktadır.

Bu araştırmada, öğretmenlerin okul yöneticiliği tercihlerini belirleyen faktörler, okul müdür yardımcılığından öğretmenliğe dönüşün nedenleri, bu dönüşün getirdiği avantajlar ve dezavantajlar ile öğretmenliğe dönüş sonrasında karşılaşılan sorunların çözümü üzerine görüşler incelenmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın genel sonucu olarak "As olan öğretmenliktir" düşüncesi, müdür yardımcılığından öğretmenliğe dönüşlerinde katılımcıların öğretmenlikte kendi yeterliliklerine güvendiklerini göstermektedir. Kendisini yeterli hissedemeyen öğretmenler ise bireysel çözümler ve

Millî Eğitim Bakanlığı'nın desteği ile tekrar kolaylıkla öğretmenlik meseleğine adapte olmuşlardır. Öğretmenlerin müdür yardımcılığını seçme nedenleri; kişisel özellikleri olan liderlik ve iletişim becerilerinin yüksek olması olarak ifade edilebilir. İstedikleri başka bir okula geçmenin daha kolay olması ve derse girmek istememeleri ise bireysel nedenler arasında görülmektedir. Görevde yükselmek ve toplumda prestij sahibi olmaksızın kariyer hedefleri arasındadır. Öğretmenlerin okullarında yaşadıkları olumsuz deneyimler sonucunda, okul müdür yardımcısı olarak yönetimde daha etkin rol alma, okullarda eğitimin kalitesini artırma ve yaşanan sorunlara çözüm bulma amacıyla okul yöneticiliğini seçtikleri görülmektedir. Bunun yanında müdür yardımcısı olarak görev aldıklarında ise ailelerine ve kendilerine yeteri kadar zaman ayıramamaları, eve iş taşınmaları, merkezi okula öğretmen olarak gelme isteği ve öğrencilerle birlikte aktif çalışmaya özlem duymaları müdür yardımcılığından öğretmenliğe dönmelerinde ki bireysel sebepler olarak ifade edilmiştir. Müdür yardımcısı olarak kendilerine tanımlanan fazla iş yükü, okul müdürünün olumsuz etkisi, özverisiz ekip arkadaşları ve olumsuz çalışma koşulları ise okul müdür yardımcılığını bırakma nedenlerinden okul içi sebepler olarak görülmektedir. Okul müdür yardımcılığını bırakıp öğretmenliğe döndüklerinde ise uyum sorunu yaşadıkları, kendilerini öğretmen olarak yetersiz hissettikleri ve prestij kaybı algısı yaşadıkları sorunlar olarak ifade edilmektedir.

Bu bağlamda okul müdür yardımcıları için esnek çalışma saatleri uygulanabilir ve bu Milli Eğitim Bakanlığınca da yönetmeliklerle düzenlenebilir. Yönetmelikle müdür yardımcılarının görev tanımları açıkça belirlenebilir ve okul müdürleri tarafından adil bir şekilde görev paylaşımı yapılarak müdür yardımcılarının iş yükleri hafifletilebilir. Müdür yardımcılığından istifa ederek öğretmenliğe dönüş sonrası öğretmenlere sınıf yönetimine ve ders planlamasına dair uyum eğitimi ve hizmet içi eğitimler verilebilir.

Öğretmenlerin, müdür yardımcılığından öğretmenlik mesleğine geri gelme nedenleri hakkında yürütülen çalışmalar nitel ve nicel olarak artırılabilir. Bu konuda eylem araştırması yapılabilir. Bu konu nicel olarak araştırılarak daha fazla katılımcıya ulaşılabilir ve farklı bulgular elde edilerek literatüre daha fazla katkı sağlanabilir. Bu alanda lisansüstü düzeyde daha fazla araştırma yapılması için öğrenciler teşvik edilebilir. Mevcut çalışmalara ek olarak müdür yardımcısı istifa etmiş okul müdürlerinin görüşleri üzerine de araştırmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Bakioğlu, A. (1994). Okul yöneticisinin kariyer basamakları: İngiliz eğitimi sisteminde yöneticilerin etkinlikleri üzerindeki faktörler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (6), 17-28.
- Bakioğlu, A. & Demirebilek, M. (2019). Okul müdür yardımcılarının görevlerinden ayrılma nedenleri. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 52(3), 737-770.
- Barnett, B. G., Oleszewski, A. M. & Shoho, A. R., (2012). The job realities of beginning and experienced assistant principals. *Leadership and Policy in Schools*, 11(1), 92-128.
- 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.
- Burkhauser, S., Gates, S. M., Hamilton, L. S. & Ikemoto, G. S. (2012). *Challenges and opportunities facing principals in the first year at a school (Report No. RB9643 NLNS)*. California: RAND Corporation.
- Daresh, J. C. & Playko, M. A. (1994). Aspiring and practicing principals; perceptions of critical skills for beginning leaders. *Journal of Educational Administration*, 32(2), 35-45.
- Davis, S. H. (1998). Superintendents' perspectives on the involuntary departure of public school principals: The most frequent reasons why principals lose their jobs. *Educational Administration Quarterly*, 34(1), 58-90.
- Elmore, R. (2000). *Building a new structure for school leadership*. The Albert Shanker Institute.
- Erden, M. (2009). *Eğitimde program değerlendirme*. Anı Yayıncılık.
- Erginer, A. & Köse, M. F. (2012). Okul yöneticilerinin yöneticiliği tercih ve bırakma nedenlerine ilişkin nitel bir çalışma. *E- Journal Of New World Science Academy*, 7(4), 14-28.
- Fields, L. & Egle, R. (2005). Assistant principals in Florida rank first-year challenges; Study's results highlight areas of need for professional development. *ERS Spectrum*, 23(1), 4-10.
- Glanz, J. (1994). Redefining the roles and responsibilities of assistant principals. *Clearing House*, 67(5), 283-287.
- Hart, A. (1993). *Principal succession: Establishing leadership in schools*. Albany: SUNY Press
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 39-56.
- Özer, A. (2019). Okul yöneticilerinin öğretmenlik mesleğine geri dönüşü: Bir durum analizi. *Journal of*

Education and Future, 16, 45-64.

Saban, A. & Ersoy, A. (2019). *Eğitimde nitel araştırma desenleri*. Anı Yayıncılık

Uçak, Y. (2013). İlkokullarda görev yapmakta olan okul yöneticilerinin öğretmenlik mesleğine geri dönüşleri ile ilgili kaygı durumları (Öğretmen performanslarını geliştirmek için kullandıkları yöntemler üzerine nitel bir araştırma [*Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*]). Hasan Kalyoncu Üniversitesi.

Ünal, H. (2019). Okul müdür yardımcılarının yöneticilikten ayrılarak öğretmenliğe geri dönme nedenleri: Nitel bir araştırma. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8(2), 225-243.*

Subaşı, M. & Okumuş, K. (2017). Bir araştırma yöntemi olarak durum çalışması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(2), 419-426.*

Yıldırım, A.& Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, A. (1999). Nitel araştırma yöntemlerinin temel özellikleri ve eğitim araştırmalarındaki yeri ve önemi. *Eğitim ve Bilim, 23, 7-17.*

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. SeçkinYayınevi.

Etik Beyan ve Etik Kurul Onayı

Bu araştırmada bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

Bu araştırma, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 06.12.2022 tarihli ve 282171 sayılı izniyle yürütölmüştür.

Yazarların İşbirliği Oranı

Araştırmacılar araştırmanın her aşamasına eşit olarak katkıda bulunmuşlardır.