

ANAOKULLARINDA ÖĞRETMEN-İŞ UYUMUNA İLİŞKİN OKUL YÖNETİCİLERİNİN GÖRÜŞLERİ

SCHOOL ADMINISTRATORS' OPINIONS ON TEACHER-JOB FIT IN KINDERGARTENS

Canan ALBEZ¹

Zeynep DAĞ²

Başvuru Tarihi: 20.10.2023

Yayına Kabul Tarihi: 07.08.2024

DOI: 10.21764/maeuefd.1379065

(Araştırma Makalesi)

Özet: Bu araştırma, anaokulu yöneticilerinin öğretmen-iş uyumuna ilişkin görüşlerini yansıtmaktadır. Temel nitel araştırma desenine sahip bu araştırmanın verileri, 2022 yılında Erzurum'da görev yapan 19 okul yöneticisinden elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formuna verilen yanıtlarda üç tema ve 14 kategori ortaya çıkmıştır. Araştırma bulgularına göre, anaokullarında öğretmen-iş uyumu için mesleki eğitim ve deneyim önemlidir. Katılımcıların ifadelerinden çalışan öğretmenler arasında öğretmen-iş uyumu yüksek ve düşük öğretmenler olduğu anlaşılmıştır. Araştırmada mevcut öğretmen seçme yönteminin ve hizmet içinde uygulanan aday öğretmen eğitim programının öğretmen-iş uyumunu artırmada yetersiz kaldığı tespit edilmiştir. Öğretmen-iş uyumunun kurumsal işleyiş, okul yönetimi, öğrenci gelişimi ve okul atmosferi açısından önemli faydaları olduğu belirlenmiştir. Araştırmada anaokullarına yönelik öğretmen-iş uyum kriterleri arasında iletişim ve işbirliği, eğitim durumu, kişisel ve mesleki gelişim, mesleki bilgi-beceri, mesleki değerler, öğrenciye yaklaşım, kişisel özellikler öne çıkmıştır. Araştırmada öğretmen-iş uyumunu artırmaya yönelik önerilere yer verilmiştir.

Anahtar Sözcükler: *Okul yöneticisi, anaokulu öğretmeni, kişi-iş uyumu, öğretmen-iş uyumu, nitel araştırma*

Abstract: This research reflects school administrators' views on teacher-job fit. Data for this research, with a basic qualitative research design, were obtained from 19 school administrators working in Erzurum in 2022. The responses to the semi-structured interview form used as a data collection instrument yielded three themes and 14 categories. According to the research findings, vocational education and experience are important for teacher-job fit. It was understood from the participants' responses that among working teachers, there were teachers with high and low teacher-job harmony. The study found that the candidate teacher training programme conducted in-service and the present teacher selection process were insufficient to improve teacher-job harmony. Teacher-job fit harmony has significant benefits in terms of institutional functioning, school management, student development, and school atmosphere. Among the teacher-job fit criteria for kindergartens, attitudes towards students, personal characteristics, professional abilities and knowledge, educational status, communication, personal and professional development, and professional values came to the fore. The study includes recommendations for improving teacher-job fit.

Keywords: *School administrator, kindergarten teacher, person-job fit, teacher-job fit, qualitative research*

¹ Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, Türkiye, Orcid Id:0000-0001-5676-1827, cananalbez@atauni.edu.tr

² Okul Müdür Yard., MEB Yahya Kemal Anaokulu, Erzurum, Türkiye, Orcid Id:0000-0001-6173-1307, zynpdg@gmail.com

Giriş

Çocuğun erken yaşlardan itibaren okulda gelişimini teşvik etme fikri, günümüz eğitim sistemlerinin önemli bir bileşeni olmaya devam etmektedir. Çeşitli sosyolojik, pedagojik ve ekonomik faktörler, özellikle 1960'lı yıllardan itibaren okul öncesi eğitimin küresel çapta yayılmasını hızlandırmıştır. Sanayi toplumunun gelişimi, çalışan annelerin varlığı, eğitime sınırlı erişimi olan yoksul veya dezavantajlı çocukların durumu, eğitimde eşitliğin sağlanmasına yönelik çabalar, okul öncesi dönemin çocukların dengeli ve sağlıklı yetişmesine katkısı, bir sektör olarak eğitimin büyümesi ve genişlemesi, kaliteli eğitim için bireysel talepler ve beşeri sermayenin artan değeri buna örnek olarak gösterilebilir (Burlacu, 2013; New & Cochran, 2007; OECD, 2017).

Okul öncesi eğitimin hızla yaygınlaştığı ülkelerden biri de 1960'lı yıllardan sonra okul öncesi eğitim düzeyinin gelişmeye başladığı Türkiye'dir (Oktay, 1983). 1980'li yıllardan bu yana okul öncesi öğretmenlerinin ve derslik sayılarında hızlı bir artış olmasına rağmen günümüzde 3-5 yaş arası çocukların okul öncesi okullaşma oranları OECD ortalamasının altındadır (OECD, 2021). Bu durumun Milli Eğitim Bakanlığının (MEB) okul öncesi eğitim sürecine yönelik stratejik hedeflerinin belirlenmesinde etkili olduğu söylenebilir. Örneğin MEB, 3-5 yaş grubundaki okullaşma oranını 2022 yılı sonuna kadar %45'ten %76'ya çıkarmayı umduğunu, okul ve derslik sayısını artırmak için çalıştığını belirtmektedir (MEB, 2022). Bu açıklamalar, işe alınacak okul öncesi öğretmen sayısının artacağı sinyalini veriyor. Okul öncesi eğitim yatırımları dikkate alındığında işe daha uygun öğretmenlerin istihdam edilmesinin bu yatırımların katma değerini artıracığı söylenebilir.

2001 yılından bu yana Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ile öğretmen ataması yapan MEB, mesleki bilgi, beceri, tutum ve değerleri ölçen soru setinden en yüksek puana sahip olanları, iş için uygun oldukları varsayımıyla seçerek işe almaktadır. Sınav sonuçlarına göre kadroya uygun olduğu değerlendirilen öğretmen adayları için 2016 yılından itibaren sözlü sınav süreci uygulanmaktadır. Atanan adayların sözlü sınav ile KPSS taban puanları arasındaki benzerlikler ve branşlara ait atama puanlarının 60-95 aralığında olması (MEB, 2021) düşündürücüdür. Ayrıca yeni atanan öğretmenlerin meslek hayatına geçişlerini kolaylaştırmak ve memur unvanını kazanmak amacıyla aldıkları bir yıllık adaylık eğitiminin kalitesi konusunda olumlu ve olumsuz görüşler bulunmaktadır (Kılıç, Babayiğit & Erkuş, 2016; Ulubey, 2018). Öğretmen seçme ve atama süreçlerinde görülen

bu farklılaşmanın yansımalarını anlamak için kişi-iş uyumunun araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Genel olarak MEB sistemi tarafından atanan öğretmenler bu pozisyon için nitelikli kabul edilmektedir. Ancak öğretmenlik mesleğini tercih edenlerin demografik özellikleri ve nitelikleri (Aksu, Demir, Daloğlu, Yıldırım, & Kiraz, 2010) ve mesleği seçme nedenleri (Canbulat & Kutluca-Canbulat, 2015; ERG, 2015; Orhan & Ok, 2014) incelendiğinde adayların giriş özelliklerinin, mesleğe ilgi ve yönelimlerinin, kültürel sermayelerinin düşük olduğu söylenebilir. Öte yandan Kuyumcu ve Kaya (2020) tarafından yapılan araştırmada MEB'e bağlı okullarda görev yapan öğretmenler arasında mesleğini tekrar tercih edeceğini söyleyenlerin olmasına rağmen bunun tersini söyleyenlerin de olması düşündürücüdür. Ayrıca yükseköğretimde öğretmen eğitiminin kalitesine yönelik eleştiri ve öneriler ışığında (Adıgüzel, 2008; Aksoy & Gözütek, 2017; Azar, 2011) mesleğine uygun olmayan bazı öğretmenlere diploma verildiği söylenebilir.

MEB'in mesleki eğitim sonrası prosedürüne göre atanan öğretmenlerin kişi-iş uyumunun okul yaşamına nasıl yansıdığı sorusu bu noktada ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda okul öncesi öğretmenlerini yakından izleme şansına sahip olan okul yöneticilerinin, öğretmen-iş uyumu konusundaki görüşleri, okul öncesi öğretmen yetiştirme, seçme, atama ve mesleki gelişim süreçlerine ışık tutacaktır. Öte yandan literatür, öğretmenlerin işe uygunluğunu ulusal ve uluslararası ölçekte değerlendirmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğunu vurgulamaktadır (Gerreval, 2014; Shaked, 2019). Sonuç olarak bu çalışma literatürdeki bu boşluğun doldurulmasına yardımcı olacaktır.

Okul öncesi öğretmenlerinin seçtikleri mesleğe uygunluğuna ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinin araştırıldığı bu çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Anaokulu yöneticilerinin öğretmen-iş uyumuna ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Okul yöneticilerine göre anaokullarında öğretmen-iş uyumunun sonuçları nelerdir?
3. Okul yöneticilerine göre anaokullarında öğretmen-iş uyumu kriterleri nelerdir?

Kişi-İş Uyumu ve Sonuçları

Kişi-iş uyumu, bireyin yetenekleri, özellikleri, ihtiyaçları ile işin özellikleri ve talepleri arasındaki uyumdur (Edwards, 1991; Kristof, 1996; Lauver & Kristof-Brown, 2001). Uygun öğretmenlerin

işe alınması ve öğretmenlerin işe uygunluğunun artırılması, okul yaşamında uyumun sağlanması ve okulun hedeflerine ulaşması için etkili bir stratejidir (Alhadar & Hidayanti, 2021; Demirer, 2019; Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005).

Literatüre göre, öğretmenin mesleğe uygunluğu ile ilgili üç tür uyum vardır. Bunlar, kişinin mesleki ve kişisel niteliklerinin işe uyumu, kişinin örgüte uyumu ve kişinin gruba uyumudur (Borman, Hedge, Ferstl, Kaufman, Farmer, & Bearden, 2003; Harris, Rutledge, Ingle, & Thompson, 2010; Ingle, Rutledge & Bishop, 2011; Klassen, Rushby, Durksen, & Bardach, 2021; Kristof-Brown ve diğ., 2005; Sekiguchi, 2004; Shaked, 2019). Schneider (1987), kişi-örgüt uyumu temelinde (çekim-seçim-yıpratma-ASA döngüsü) bireyin tercihi ve organizasyonun arayışı arasındaki uyum ile zamanla ortama uyum sağlamayanların ayrılma olasılıklarını vurgular. Chatman (1989) bireysel değer ile kurumsal değer profilleri arasındaki uyuma dikkat çeker. Kristof (1996) ise bireyin karakteri ile örgütün karakteri arasındaki tamamlayıcı uyuma odaklanarak, kaynak ve fırsatlar açısından bireyin ve örgütün amaç ve beklentilerinde tamamlayıcı uyumun önemini vurgulamaktadır. Özetle kişi-iş uyumu, işin gerektirdiği nitelikler ve yetenekler ile çalışanın beceri ve yetenekleri arasındaki uyumun sağlanması (personel seçimi), çalışan memnuniyetinin ve verimliliğinin sağlanması (yerleştirme, yönlendirme, eğitim) faaliyetlerini içermektedir (Eren, 2017). Bu anlamda, mümkün olan en iyi öğretmenleri işe almak için çaba sarf etmek, sonuçta insan kaynaklarının maliyetini düşürürken verimliliği artıracak bir strateji olarak görülebilir.

Kişi-iş uyumu, çalışan ve organizasyon açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır. İş tatmini (Ellis, Skidmore, & Combs, 2017; Kristof-Brown ve diğ., 2005, Nguyen & Borteyrou, 2016), üretkenlik (Anderson, 1998; Moreland, 2013), öğrencinin akademik performansı (Westfall, 2012), işten ayrılma niyetinde azalma (Chhabra, 2015; Edwards, 1991; Lauver & Kristof-Brown, 2001), işe bağlılık (Bui, Zeng, & Higgs, 2017), insan kaynakları yönetimi uygulamaları (Boon, Den Hartog, Boselie, & Paauwe, 2011) kişi-iş uyumundan olumlu yönde etkilenmektedir. Ayrıca düşük iş stresi, motivasyon, performans ve örgütsel katılım yüksek kişi-iş uyumunun sonuçları arasındadır (Edwards, 1991; Sekiguchi, 2004).

Bu nedenle kişi-iş uyumu, iş başvurularında dikkate alınan geleneksel bir seçim yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda kişilerin tutum ve katılımlarının, kişisel özelliklerinin, becerilerinin ve deneyimlerinin değerlendirilmesinde görüşmeler, özgeçmiş kontrolleri, özel yetenek testleri, 360 derecelik

anketler, profil çıkarma teknikleri vb. kullanılmaktadır (Anderson, 1998; Moreland, 2013; Sekiguchi, 2004).

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırmada anaokulu yöneticilerinin öğretmen-iş uyumuna ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmak amacıyla nitel araştırma yöntemlerinden temel nitel araştırma deseni (basic qualitative research design) kullanılmıştır. Temel nitel araştırma deseninin seçilmesinin nedeni, öğretmen-iş uyumunu doğrudan tecrübe etmiş anaokulu yöneticilerinin deneyimlerindeki öğretmen-iş uyumunun anlamını ortaya çıkarmak ve yorumlamaktır. Temel nitel araştırmanın amacı, insanların deneyimlerini nasıl anlamlandırdıklarını anlamaktır (Marriam, 2015).

Çalışma Grubu

Çalışma grubu ölçüte dayalı örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Bunun nedeni, araştırmanın odağına uygun olarak bir dizi ölçütü karşılayan bir örneklem elde etmektir (Yıldırım & Şimşek, 2016). Çalışma grubu için kullanılan ölçütler, anaokulu yöneticisi olmak, gönüllü olmak, ulaşılabilir olmak, yüz yüze görüşmeyi kabul etmek ve ses kaydı vermektir. Ölçüt temelli belirlenen araştırma grubunu MEB'e bağlı anaokullarında çalışan 19 anaokulu yöneticisi oluşturmaktadır. Analiz öncesinde katılımcılara A₁, A₂ isimleri verilmiş ve katılımcıların anonimliği korunmuştur. Çalışma grubundaki katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1.

Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

Katılımcı	Cinsiyet	Görev Türü	Mesleki Kıdem	Yöneticilik Kıdemi	Eğitim Durumu
A1	Erkek	Okul müdürü	13 yıl	6 yıl	Lisans
A2	Kadın	Müdür yard.	8 yıl	4 yıl	Lisans
A3	Kadın	Müdür yard.	22 yıl	1 yıldan az	Lisans
A4	Kadın	Okul müdürü	18 yıl	18 yıl	Lisans
A5	Kadın	Okul müdürü	7 yıl	2 yıl	Yüksek Lisans
A6	Kadın	Okul müdürü	7 yıl	3 yıl	Lisans
A7	Kadın	Müdür yard.	14 yıl	1 yıldan az	Lisans
A8	Erkek	Okul müdürü	13 yıl	5 yıl	Lisans

A9	Kadın	Okul müdürü	20 yıl	4 yıl	Lisans
A10	Erkek	Müdür yard.	6 yıl	2 yıl	Lisans
A11	Erkek	Müdür yard.	19 yıl	1 yıldan az	Lisans
A12	Kadın	Okul müdürü	15 yıl	8 yıl	Lisans
A13	Kadın	Müdür yard.	6 yıl	1 yıldan az	Lisans
A14	Erkek	Okul müdürü	12 yıl	10 yıl	Lisans
A15	Erkek	Okul müdürü	8 yıl	4 yıl	Lisans
A16	Kadın	Müdür yard.	10 yıl	9 yıl	Lisans
A17	Kadın	Müdür yard.	6 yıl	3 yıl	Lisans
A18	Kadın	Okul müdürü	30 yıl	7 yıl	Yüksek Lisans
A19	Kadın	Okul müdürü	18 yıl	8 yıl	Yüksek Lisans

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu geliştirilirken araştırmanın nitel problemlerine ışık tutacak aday sorular hazırlanmıştır. Taslak görüşme formu hazırlandıktan sonra okul öncesi ve eğitim yönetimi alanında uzman iki kişiden geri bildirim alınmıştır. Geri bildirimler dikkate alınarak görüşme formuna son şekli verilmiştir. Görüşme formu, okul yöneticilerinin şimdiye kadar birlikte çalıştıkları öğretmenlerle yaşadıkları deneyimlerden yola çıkarak öğretmen-iş uyumuna ilişkin görüşlerini ortaya koyacak 10 açık uçlu sorudan oluşmaktadır.

Veri Toplama Süreci

Bu araştırma için etik onay Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Birimi Etik Kurulundan, 20 Mayıs 2022 tarihinde alınmıştır (Onay No. 06-05). Daha sonra yüz yüze görüşme için yöneticilerle iletişime geçilerek randevu alınmıştır. Görüşmeler, okul yöneticisi odasında yapılmıştır. Bilgilendirilmiş onam sözlü olarak alınmış ve katılımdan önce kaydedilmiştir. Veriler bir aylık süre zarfında toplanmıştır.

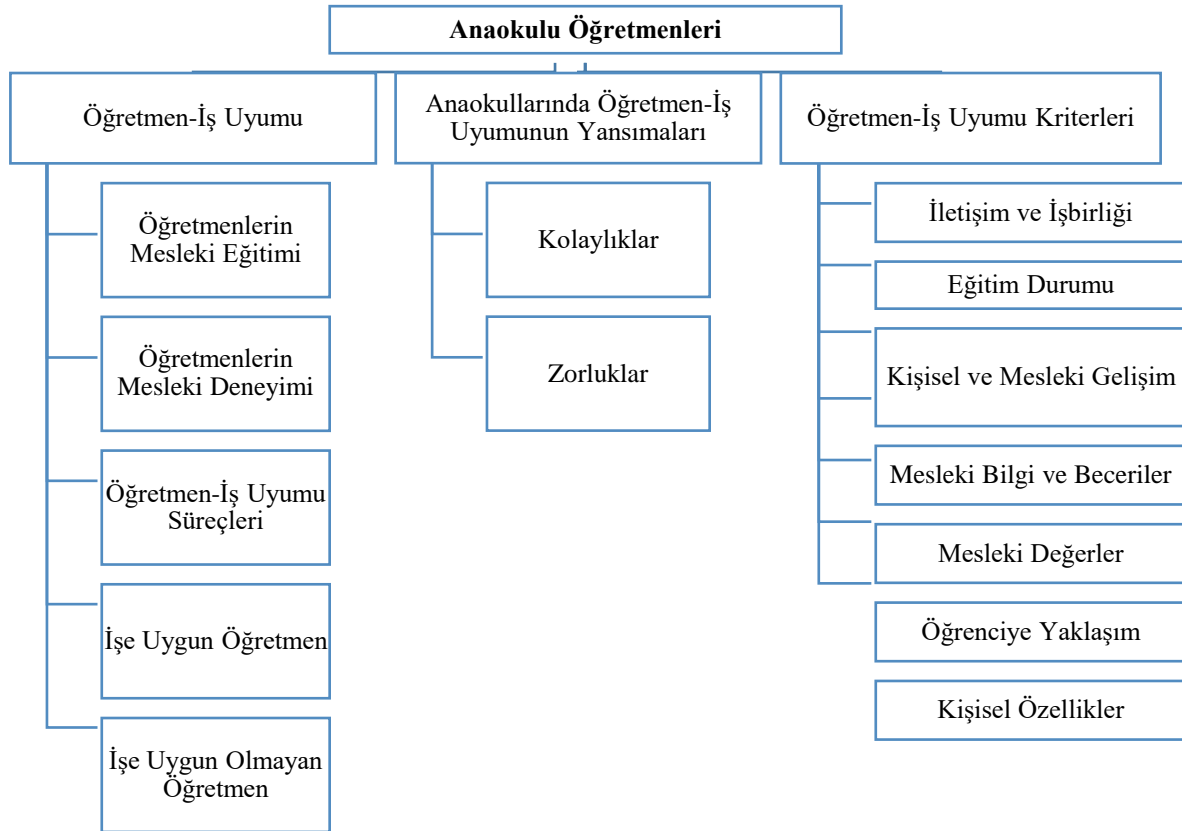
Veri Analizi

Temel nitel araştırma deseninde veri analizi, verileri karakterize ederek tekrarlayan örüntüleri tanımlamayı içerir. Tümevarımsal analiz ile bulgular ayrıntılı bir şekilde açıklanır; tematik ve kategorik bir şekilde sunulur (Marriam, 2015). Araştırmanın odağına uygun olarak okul yöneticilerinin öğretmen-iş uyumu konusundaki deneyimlerinin ifade ettiği anlamı ortaya çıkarmak için nitel veriler içerik analizi ile incelenmiştir. Bu doğrultuda öncelikle toplanan ses

kayıtları bilgisayar ortamında yazıya dökülmüştür. Yazılı veriler üzerinde derin okumalar yapılırken katılımcıların görüşleri sıralanmıştır. Benzer olduğu belirlenen görüşler ortak kodlar olarak tanımlanmıştır. Belirlenen kodlar anlam ve kapsamalarına göre kategorilere ve temalara ayrılmıştır. Ardından temalar, kategoriler ve kodlar tablolar halinde yorumlanmıştır.

Toplanan verilerin tutarlılığını artırmak için yüz yüze görüşmeler yapılmış, katılımcı onayı alınmış ve ses kayıtlarının transkriptleri diğer araştırmacı tarafından doğrulanmıştır. Çalışmada kodlayıcı güvenilirliği de hesaplanmıştır (Miles & Huberman, 1994). Uyumlu kod sayısının uyumlu ve tutarsız kod sayısına $(180/[180+16] \times 100)$ bölümü kodlayıcı güvenilirliğini %92 olarak ortaya koymuştur. Görüş ayrılığı olan kodlar için görüşme dökümleri tekrar doğrulanmış ve homojen kodların tek bir kodla ifade edilmesi konusunda fikir birliğine varılarak analiz tamamlanmıştır. Tutarlılığı artırmak için analiz tablolarında kodun kaynakları belirtilmiş ve katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntılar yapılmıştır. Araştırma sonuçları literatürle desteklenmiştir. Verilerden ortaya çıkan temalar ve kategoriler aşağıda gösterilmiştir.

Şekil 1. Toplanan verilerden ortaya çıkan temalar ve alt kategoriler



Sınırlılıklar

Yöneticilerin öğretmen-iş uyumuna ilişkin görüşleri, farklı okul düzeylerine ve branşlara göre farklılık gösterebilir. Bu çalışma, anaokulu yöneticilerinin öğretmen-iş uyumuna ilişkin görüşleriyle sınırlıdır.

Bulgular

Anaokulu Yöneticilerinin Anaokullarındaki Öğretmen-İş Uyumuna İlişkin Görüşleri

Yöneticilere yeni atanan ve kıdemli öğretmenlerin öğretmen-iş uyumu, atama kriterleri ve işe uygun öğretmenin özellikleri hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Yöneticilerin öğretmen-iş uyumuna ilişkin görüşleri öğretmenlerin mesleki eğitimi ve mesleki deneyimleri, öğretmen-iş uyumu süreçleri, işe uygun ve uygun olmayan öğretmenler şeklinde gruplandırılmıştır.

Yöneticiler, mesleki eğitimin ve mesleki deneyimin öğretmen-iş uyumunu etkilediği görüşündedir. Yöneticiler, mesleki eğitim ve tecrübelerine bağlı olarak öğretmen-iş uyumu güçlü ya da zayıf olan öğretmenlerle çalıştıklarını belirtmektedirler. Yöneticiler, güçlü mesleki eğitimin öğretmen-iş uyumunu olumlu yönde etkilediğini belirtirken, mesleki eğitimi zayıf olan öğretmenlerin yetersizliklerinin fark edildiğini belirtmektedirler. Ayrıca katılımcılar, deneyim arttıkça öğretmenlerin kişi-iş uyumunun arttığını belirtmişlerdir. Ancak bazı kıdemli öğretmenlerin mesleki gelişimlerini ön planda tutmadıkları, yenilikleri takip etme konusunda yetersiz kaldıkları ve performanslarının monotonlaştığı yönünde olumsuz görüşler dile getirilmiştir. Yönetici görüşlerinden yeni atanan bazı öğretmenlerin deneyimsiz olmalarına rağmen motivasyonlarının yüksek olduğu ve mesleki eğitimlerine bağlı olarak gelişime açık oldukları anlaşılmaktadır (Tablo 2). Konuyla ilgili olarak katılımcılar şunları söylemektedir:

"Yeni atanan öğretmenler veli ve öğrencilerle iletişim konusunda tecrübesiz."(A₁₂)

"Deneyimli öğretmenlerimizin sınıf yönetimi daha iyi, sınıfa hâkimler, kıdemsiz öğretmenlere göre daha iyiler."(A₁₄)

"Geleneksel şeyler vardır, kıdemli öğretmenler hep onu yapar. Ama yeni başlayan öğretmenler daha günceller. Daha motiveler."(A₂)

“Bir taraftan kıdemli öğretmenler aslında kendilerine söyleneni çok iyi yapıyorlar, ...Ancak kıdemli öğretmenlerde bir yorgunluk var.”(A₆)

“Yeni atananlar kuramsal olarak işi biliyorlar ama teoriyi uygulamayabiliyorlar.” (A₁₉)

Tablo 2

Yöneticilerin Anaokullarında Öğretmen-İş Uyumuna Yönelik Görüşleri

Tema	Kategori	Kod	Kodun Kaynağı	
Anaokullarında Öğretmen-İş Uyumunu	Öğretmenlerin Mesleki Eğitimi	Zayıf Mesleki Eğitim	Okul öncesi programının tanınmaması	A _{1,3,14,17}
			Heyecansız	A _{1,3}
			Teoriyi pratiğe uygulayamama	A _{1,3,5,6,7,8,10,11,12,14,15,17,18,19}
			Çocukların bireysel farklılıklarını anlayamama	A _{6,11,19}
			Sorunları teşhis etme ve çözme zorluğu	A _{11,13,19}
			Çevreye ve mesleğe uyum sorunları	A _{7,8,13,15,16}
			İletişim sorunları yaşama	A _{1,12,15,16,17}
		Güçlü Mesleki Eğitim	Teorik bilgiye sahip olmak	A _{3,5,7,10,11,12,17,18,19}
			Yüksek iş motivasyonu	A _{2,4,9,10,12,13}
			İyi yetiştirilmiş, yetenekli olmak	A _{2,3,4,5,7,9,10,18}
			Gelişime ve öğrenmeye açık	A ₄
			İletişimde daha dikkatli	A ₅
			Konuyu çocuğun seviyesine kolayca indirebilme	A _{9,12}
			Öğretmenlerin Mesleki Deneyimi	Olumsuz
	Monotonluk	A _{1,2,9}		
	Mesleki tükenme ve isteksizlik	A _{1,6,9,18}		
	Katı mesleki prensipler edinme	A _{1,9}		
	Çocukla özdeşleşme	A ₁		
	Anne rolünü fazla üstlenmek	A ₁		
	Performanslarını paydaşlara farklı yansıtmak	A ₁		
	Açıklarını tecrübeleriyle kapatma	A _{1,8}		
	Mesleki gelişimi göz ardı etme	A _{2,3,5}		
	Yenilikleri ve değişen ihtiyaçları takip etmeme	A _{4,5,9,13,14,15,18}		
	Teknolojik araçları kullanamama	A _{4,9}		
	Farklı düzeyde el becerisine sahip öğretmenler	A _{6,9,10}		
	Otoriteyi göz ardı edip çıkarlarını ön planda tutmak	A ₉		
	Konuyu çocuğun seviyesine indirememek	A _{10,12,18}		
	Projelere katılma konusunda isteksizlik	A ₁₃		
	Olumlu	Velilerle sorun yaşanmaması		A _{1,17}
		Öğrenci farklılıklarını dikkate almak	A _{11,16,19}	
Ebeveynlere uygun davranış sergilemek		A ₁₉		
Öğrenci sorunlarını erken tespit etmek		A ₁₉		
Mesleki yeterliğin güç kazanması		A _{4,5,6,7,8,10,11,12,13,14,15,17,18,19}		
Deneyimle işe uygun hale gelme		A _{2,4,6,7,8,12,13,15,16,18}		
Geliştirdikleri sisteme göre hareket etme	A _{2,3,5,8,9,12,16,18}			
Sınıftaki problemi kolayca çözebilmek	A ₁₃			
Paydaşlarla iyi iletişim kurmak	A _{5,16,17}			

Anaokulu yöneticilerine göre, öğretmen-iş uyumunun desteklenmesinde mevcut prosedürlerin önemi bulunmaktadır. Yöneticiler, mevcut sistemin işe uygunluğu değerlendirmek için yetersiz olduğunu; hizmet başında uygulanan aday öğretmenlik programı ile hizmet öncesinde verilen mesleki eğitimin ise işe uygunluğu artırmada yetersiz olduğunu düşünmektedir. Katılımcılar, KPSS'nin çok sayıda başvuruyu değerlendirmede yararlı ve objektif olduğu konusunda hemfikir olsalar da, işe uygunluğun belirlenmesinde yeterli bir gösterge olmadığı konusunda da hemfikirdirler. Ayrıca katılımcılar sözlü sınavların subjektif ve etkisiz olduğu konusunda hemfikirdir (Tablo 3). A₁₁, A₁₈, A₈, A₆ sırasıyla konuyla ilgili şunları aktarmıştır:

"KPSS ve mülakat, öğretmenlik işi için uygunluk kriterlerini karşılamıyor."

"...Bu mesleği sevmiyorsa, isteyerek gelmediyse KPSS'den 100 puan almanın bir anlamı yok."

"Yeni atanan öğretmenler için yılsonunda yapılan adaylık sınavının da etkisiz olduğunu düşünüyorum."

"Sonrasında da adaylık sınavları yapılıyor. Eee o zamana kadar öğretmen o kadar KPSS'yi geçmiş, mülakatı geçmiş zaten elenmez ki."

Tablo 3

Öğretmen-İş Uyumu Süreçleri Konusunda Görüşler

Tema	Kategori	Kod	Kodun Kaynağı
Anaokullarında Öğretmen-İş Uyumu	Öğretmen-İş Uyumu Süreçleri	Mesleki eğitimde uygulama eksikliği	A _{1,5,6,8,9,10,14,17}
		İşe uygunlukta yüksek diploma notu efsanesi	A ₁
		KPSS'yi daha işlevsel hale getirmek	A _{2,5,8,9,11}
		Öz değerlendirme ve denetimden yoksunluk	A ₃
		Nitelikli adayların mesleğe yönlendirilememesi	A _{3,6,19}
		Yetersiz KPSS göstergesi	A _{1,2,3,4,6,7,8,10,11,12,13,14,16,17,18,19}
		KPSS'nin sıralama ve seçme için kullanışlı olması	A _{1,5,7,8,10,11,15,19}
		Etkin olmayan sözlü sınav	A _{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,19}
		Mevcut sistemde işe uygun olmayan bir öğretmenin işe alınma ihtimali	A _{4,10,14,16,18}
		Hizmet öncesi ve sırasında işe uygunluğun yeterince gözlemlenmemesi	A _{4,5,6,8,9,13,16,17}
		İşe uygunluk değerlendirme süreci iyileştirilmeli	A _{4,8,9}
İşin öğretmene uygunluğu değerlendirilmeli	A ₈		

Tablo 3'de yer alan bulgular, hizmet öncesi ve hizmet sırasında öğretmen-iş uyumunun yeterince gözlenmediğini göstermektedir. Bu bağlamda katılımcılar, mevcut sistemde işe uygun olmayan bir öğretmenin atanmasının mümkün olduğunu, bu nedenle işe uygunluğun değerlendirilmesine ilişkin usulün iyileştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Okul yöneticilerinin görüşlerine göre, anaokullarında öğretmen-iş uyumu açısından işe uygun ve uygun olmayan öğretmenleri tanımlayan baskın özellikler bulunmaktadır. Katılımcılar genel olarak uygun kişilik özelliklerine sahip, çocuk seven, çocuklarla, ebeveynlerle, yönetimle ve meslektaşlarıyla iletişimi iyi olan, kendini geliştiren, sınıfta farklı yaklaşımlar uygulayan anaokulu öğretmenlerinin bu pozisyona daha uygun olduğunu belirtmişlerdir (Tablo, 4). A₂, A₅, A₁₈ katılımcıları konuyla ilgili olarak sırasıyla şunları ifade etmiştir:

" Bir kere güler yüzlüler. Bir şey yapmaya hevesliler. Çok enerji dolular. En çok talep gören öğretmenlerimiz bunlar ve sürekli aktifler."

"Çocukların dilini iyi anlıyorlar; faaliyetlerde daha başarılıdırlar. Yenilikçiler."

"Sosyal becerileri güçlü olan, öğretmen öğrenciyle de güzel iletişim kuruyor veliyle de."

Tablo 4

Anaokulu Öğretmenleri İçin Öğretmen-İş Uyumuyla İlgili Özellikler

Tema	Kategori	Kod	Kodun Kaynağı
Anaokullarında Öğretmen-İş Uyumu	İşe Uygun Öğretmen	Mesleğe uygun kişilik özelliklerine sahip	A _{1,2,3,4,6,7,8,9,10,11,13,14,15,18}
		Alanı, işleyişi ve prosedürleri bilen	A _{1,3,9,10,16}
		İşi seven	A _{1,6,8,11,15}
		Kendini geliştiren, teknolojik gelişmeleri takip eden	A _{1,2,4,5,6,7,9,12,13,16,18}
		Enerjik ve dinamik	A ₉
		Çocukları sever	A _{1,2,3,7,8,9,10,11,12,14,17}
		Sorun çözüme sürecinde aktif rol alan	A _{1,11,13,16}
		Okul yönetimine güvenmek ve değer veren	A _{1,8,10}
		Okulu, sınıfı, çocukları sahiplenme	A _{1,4,8,9,15}
		Proje yapma ve fikir üretme konusunda istekli	A _{1,5,9,16,18}
		Gerektiğinde yönetimi eleştirebilme	A _{1,11}
		Ebeveynlerle iyi iletişim kuran	A _{1,2,3,6,7,9,10,11,16,17,18,19}
		Çocukla iyi iletişim kuran	A _{1,2,3,5,6,7,11,12,16,17,18,19}
		Sorumlu	A _{3,9}
		Çocuğu, aileyi ve çevreyi iyi tanıyan	A ₃
		Meslektaşlarıyla iyi iletişim kuran	A _{3,7,18,19}
		İşbirliği, takım çalışmasına yatkın	A _{9,13,19}
		Sorunlu öğrencileri erken tespit edip yönlendiren	A ₁₉
		Drama, oyun gibi yöntemleri uygulayan	A _{3,5,9,10,11,19}
		Olumlu bir benlik duygusuna sahip	A _{4,7,8,18}
Yönetimle iyi iletişim kuran	A _{6,7,12,18}		
Çocuk için konuyu somutlaştırıp, basitleştiren	A _{7,9,10,12}		
Sınıfı başarıyla yöneten	A _{11,16,17}		
Tecrübeli	A ₁₅		
İşe Uygun Olmayan Öğretmen	Mesleğini sevmeyen, istemeyerek seçen	A _{1,3,4,7,8,9,10,11,17,18}	
	Mizacı bu mesleğe uygun olmayan	A _{1,7,14,16}	
	Çocukları sevmeyen, çocuğa yanlış tavır sergileyen	A _{1,3,6,9,10,11,12,14,15,17,18}	
	Katı ve kuralcı olmak	A _{1,6,9}	

Yönetim ile çatışmak	A _{1,6,9,10}
Sürekli şikâyet etmek, itiraz etmek, karamsar olmak	A _{2,6,9,10,12,16}
Paydaşlarla iletişim sorunları yaşayan	A _{1,6,7,9,10,11,12,16,17,18,19}
Sürekli yönetimden sorunları çözmesini beklemek	A _{1,2,6,10,11,12,13,16}
Kişisel olumsuz durumları sınıfa yansıtma	A _{3,18}
Üretken işyerine uyum sağlamak yerine tayin istemek	A _{4,6}
Sınıfı hareketsiz aktivitelerle oturarak yöneten	A _{5,9,10,11}
Sınıfta vakit öldüren	A _{5,6,7,15,16}
Pedagojik formasyonu yetersiz	A _{9,11,15,18}
Olumsuz benlik duygusuna sahip olan	A _{8,18}
Yaşlanmış ve uzun süre aynı okulda çalışmak	A ₉
İşinde yeniliğe, eleştiriye kapalı ve monoton olmak	A _{6,9,18}
Görevlerini başkasına yükleme, aksatma, bahane üretme	A _{2,6,7,9,11,16,18}
İşin, mevzuatın ve kurumsal işleyişin bilinmemesi	A _{9,10,14,18}
Sorunlu öğrenciyle çalışmaktan kaçınan	A ₉
Egoist	A _{10,12}
Mesai dışında işine zaman ayırmayan	A _{10,15}
Yetersiz sınıf yönetimi ve öğrenilmiş çaresizlik	A _{11,16,17}
Mesleki bağlılığı zayıf, mutsuz	A _{7,12,15,18}
İşbirliğinden kaçınmak	A ₁₃

Okul yöneticilerine göre, mesleğini sevmeyen, çocukları sevmeyen, paydaşlarıyla iletişim sorunu yaşayan, pedagojik açıdan yetersiz olanlar anaokulu öğretmenliğine uygun değildir. Ayrıca yöneticiler, idarenin öğrenci-veli sorunlarını çözmesini bekleyen, sorumluluklarını başkalarına yükleyen, her şeyden şikâyet eden, kurumsal işleyişi bilmeyen anaokulu öğretmenlerinin bu pozisyona uygun olmadığını düşünmektedir (Tablo 4). Bu konuya ilişkin katılımcılar şunları söylemiştir:

“Onlar bir anne, bir eş. Ama okuldaki çalışmaları ek iş.”(A₁)

“Hep şikâyet ediyorlar, hep şikâyet ediyorlar. Bir de hep bahaneleri var, yapacaktım ama şöyle oldu...”(A₂).

Anaokullarında Öğretmen-İş Uyumunun Sonuçları

Yöneticilere, öğretmen-iş uyumunun yüksek veya düşük olduğunu düşündükleri öğretmenlerle ilgili ne tür kolaylıklar ve zorluklar yaşadıkları sorulmuştur. Okul yöneticilerinin anaokullarındaki öğretmen-iş uyumu durumunun yansımalarına ilişkin bakış açıları iki gruba ayrılmıştır (Tablo 5).

Tablo 5*Anaokullarında Öğretmen-İş Uyumunun Sonuçları*

Tema	Kategori	Kod	Kodun Kaynağı	
Öğretmen İş Uyumunun Okul Yaşamına Yansımaları	Kolaylıklar	Öz yönetim	A1,8,11,12	
		İşi planlamak, sorumluluk sahibi olmak	A1,2,5,8,9,11,12,13,15,16	
		Diğer öğretmenlere liderlik etmek	A1	
		Yönetimin güvenini kazanmak	A2,15	
		Bilinçli iş uygulamaları	A2,3,5,8,11,12	
		Ebeveynleri çocuklarına katkıda bulunmaya motive etmek	A2,7,11,14	
		Paydaşlarla verimli ilişkiler oluşturmak	A3,5,7,8,11,14,15,16,17,18	
		Sorunsuz iş ilerlemesi	A2,3,5,7,8,9,12,17,18,19	
		Çalışma ortamını olumlu ve işbirlikçi hale getirmek	A4,6,7,12,13,18,19	
		Farklı etkinlik, proje üretebilme becerisi	A4,5,6,7,12,13,18,19	
		Yönetimin iş yükünün hafifletilmesi	A1,2,4,5,8,10,11,12,15,16,17,18,19	
		Kolayca harekete geçmek	A4,8,13,18	
		Çocukların okula uyumunu kolaylaştırmak	A5	
		Artan iş tatmini	A6	
		Yöneticileri dâhil etmeden sınıf sorunlarını çözme	A10,11,12,14,15,16,17	
		Zorluklar	Pedagojik sorunlara neden olmak	A1,7,11
			Sınıfta öğretmenlik ve annelik arasındaki karışıklık	A1
	Öğrencilerle veya velilerle tutarsız olmak		A1,6,9,13	
	Sorunlu çocukları sınıfa kabul etmemek		A2,13	
	Basit bürokratik işlemlerde zorlanma		A8,11,14,16,19	
	Sınıf sorunlarına zamanında müdahale etmeme		A3	
	Öğrenci-veli sorunlarının bir parçası olmak		A4,6,10	
	Yönetimin endişelenmesine neden olmak		A4,9,16	
	Yönetimin iş yükünü arttırmak		A7,8,10,13,15,16,17,19	
	Paydaşlarla iletişim sorunları yaşamak		A3,4,5,7,10,11,13,15,16,17,19	
	Sorun çözme sürecini engellemek		A2,3,8,10,11,13,19	
	Okul ikliminin olumsuz etkilenmesi	A6,18		
	İşbirliğinden ve çalışmaktan kaçınmak	A7,15		
Okulun işleyişini aksatmak	A10,15			
Öğrenci gelişimini olumsuz etkileme olasılığı	A4			

Tablo 5'ten hareketle, yöneticilere göre, göreve uygun öğretmenler okul yaşamına önemli katkı sağlamakta ve yönetimin işini kolaylaştırmaktadır. Örneğin A7 şunları ifade etmiştir: “*İşe uygun öğretmenlerin çalışma ortamı ve iş birliği çok iyi. İşbirliği içinde çok iyi çalışıyorsunuz.*”

Yöneticiler işe uygun olmayan öğretmenlerin birçok soruna yol açtığını, okuldaki iş yükünü artırdığını ve endişeye yol açtığını belirtmişlerdir. Örneğin A11 şunları ifade etmiştir: “*Sınıfta disiplin yok. Sınıftaki ses seviyesi çok yüksek. Çocukların yaralanması, birbirine zarar vermesi nedeniyle çok zorlanıyoruz...*”

Anaokullarında Öğretmen-İş Uyum Kriterleri

Yöneticilere öğretmen-iş uyumu kriterlerine ilişkin yetkileri olsa işten çıkarma ve işe alma kriterlerinin ne olacağı sorulmuştur. Okul yöneticilerinin ifade ettiği okul öncesi eğitimde işe uygunluk kriterleri 7 kategori etrafında toplanmıştır (Tablo 6).

Table 6

Katılımcıların Öğretmen-İş Uyum Kriterlerine İlişkin Görüşleri

Tema	Kategori	Kod	Kodun Kaynağı
Öğretmen-İş Uyum Kriterleri	İletişim ve İşbirliği	Çocukla etkili iletişim becerileri	A _{2,4,5,6,7,8,10,11,12,13,15,16,17,18,19}
		Başkalarıyla işbirliği yapabilme yeteneği	A _{6,19}
		Ebeveynleri anlama ve empati kurma becerisi	A _{2,4,7,8,13,15}
		Yetişkinlerle güçlü iletişim becerileri	A _{4,5,7,10,12,13,15,16,18}
	Eğitim durumu	İletişimde yapıcı olmak	A _{6,13,16}
		Alınan eğitimler, belgeler	A _{3,8,11,14,19}
		Mesleki ve alan yeterliliği	A _{3,8,9,11,12,19}
		Yeterli teknoloji kullanımı	A ₉
	Kişisel ve Mesleki Gelişim	Staj performansı	A _{1,7,8,9,10,14}
		Sözlü sınav performansı	A _{10,15}
		İlgi alanlarının olması	A _{19,14}
		Akıllı, yetenekli, becerikli olmak	A _{3,10}
		Mesleki gelişime önem vermek	A _{3,4,6,11,12,16,17,18}
		Olumlu benlik algısı, yüksek öz farkındalık	A _{3,5,6,7,8,13,18}
		Bir çocuğun dünyasını anlamak	A _{4,6,9,10}
		Kendine zaman ayıran	A ₁₈
		Profesyonel vizyona sahip	A ₇
		Okuma kültürüne sahip olmak	A _{10,11,18}
	Mesleki Bilgi-Beceri	Tecrübeli olmak	A _{11,12,13}
		Mesleki zorluklarla yüzleşmek	A _{2,4,12,13,16}
Problem çözme becerisine sahip olmak		A _{3,5,8,10,11,13}	
Sınıfta aktif ve enerjik olmak		A _{5,9}	
Üretken olmak		A _{5,6,10,15}	
Yüksek performansa ve motivasyona sahip olmak		A _{7,11,18}	
Öğrenci üzerinde olumlu bir fark yaratmak		A ₁₅	
Mesleki rolü diğer rollerle dengeleme becerisi		A _{1,3}	
Profesyonel Değerler	Görev, hak ve sorumluluklarının bilincinde	A _{1,6}	
	Mevzuat bilgisine sahip olmak	A ₁₀	
	İşinde tutkuyla çalışmak	A _{1,2,3,7,8,9,15,18}	
	Eleştiriye açık	A ₂	
	Mesleğin itibarının korunması	A ₁₃	
Öğrenciye Yaklaşım	Okulun itibarını korumak	A ₁₃	
	İnsani değerlere önem vermek	A _{4,6}	
	İş aidiyeti duygusuna sahip olmak	A ₁₅	
	Çocuklarla ilgilenmek	A _{1,3,4,7,9,10,12,13,15,17}	
	Sabırlı, şefkatli olmak	A _{2,4,9,13,14,15,17}	
	Öğrencilerle gurur duymak	A ₄	
Öğrenciye Yaklaşım	Çocuğun bakımı	A _{5,9,12}	
	Çocuğun dünyasını renklendirmek	A ₁₆	
	Çocuğun sevgisini kazanmak	A _{9,12,19}	
	Çocuklara uygun düzeyde öğretim	A _{5,8,9,10,12,19}	

	Çocuğun çok yönlü tanınması ve izlenmesi	A ₁₁
Kişisel Özellikler	Mesleki yatkınlık	A _{7,15}
	Psikolojik ve sosyal test puanları	A ₁₈
	Genç ve sağlıklı olmak	A _{5,9}
	Çocuk seslerine karşı toleranslı	A ₉
	Güzel ses tonu, nazik konuşma	A _{11,18}
	Olumlu beden dili	A _{10,11}
	Psikolojik olarak güçlü	A ₁₈
	Gülümseyen, sempatik	A _{8,12,16}
	Mutlu ve yüksek enerji	A _{2,3,7,9,18}

Tablo 6’da görüldüğü gibi, okul yöneticileri, okul öncesi öğretmenlerinin işe uygunluğunun çok boyutlu değerlendirilmesine olanak sağlayacak kriterleri dile getirmiştir. Bulgular, okul öncesi öğretmenlerinin iletişim ve işbirliği, eğitim durumu, kişisel ve mesleki gelişim, mesleki bilgi ve beceri, mesleki değerler, öğrencilere yaklaşım ve kişisel özellikler kriterlerine göre değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Tartışma ve Sonuç

Okul yöneticilerinin anaokullarında öğretmen-iş uyumu konusunda görüşlerini incelemek amacıyla yapılan araştırmada, üç tema ortaya çıkmıştır (Bkz. Şekil 1). Okul yöneticilerinin öğretmen-iş uyumuna ilişkin görüşlerine göre, mesleki eğitim ve deneyim öğretmen-iş uyumunu desteklemektedir. Yöneticiler kişi-iş uyumunun öğretmenlerin aldıkları mesleki eğitimin niteliğine göre değiştiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca yöneticilere göre, öğretmenler deneyim kazandıkça mesleki yeterlilikleri de gelişmektedir. Onlara göre bu, kişi-iş uyumunu desteklemektedir. Yöneticiler, özellikle kıdemli öğretmenlerin mesleki yeterliliklerinin yeni atanan öğretmenlere göre daha güçlü olduğunu belirtmişlerdir. Öte yandan yöneticiler, bazı öğretmenlerin tecrübe kazandıkça durağanlaştığını da belirtmektedir. Ancak yöneticilere göre, anaokulları statik kurumlar değildir. Yöneticilerin ifadelerinden anasınıflarında görev yapan farklı kıdeme sahip öğretmenler arasında kişi-iş uyumu güçlü veya zayıf olan öğretmenlerin olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla MEB’in istihdam ettiği öğretmenler arasında işe uygun olmayan öğretmenlerin de bulunduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Bir eğitim sisteminin ancak öğretmenleri kadar iyi olduğu düşüncesi (UNESCO, 2015) kabul edildiğinde tüm gözler öğretmen yetiştiren kurumlara çevrilmektedir. İşin bir uzmana devredilmesi fikri, öğretmen yetiştirme sürecine indirildiğinde, öğretmenlik meslek bilgisine ve eğitim bilimi değerlerine uygun kişilerin yetiştirilip yetiştirilmediği sorusu ortaya çıkmaktadır. Bu soru akıllara

"öğretmek" ile "öğretmen olmak" arasındaki ayrımı getiriyor. Öğretmen adaylarının mesleğe yönelik tutumlarının %36'sını öğretmenlik mesleğine katılma nedenlerinin açıkladığı (Nalçacı ve Sökmen, 2016) dikkate alındığında, işe uygun öğretmenlerin eğitim sistemine kazandırılması öğretmen-iş uyumu için kritik önem taşımaktadır. Sonuç olarak, mesleğe ilgi duyan, gerekli kişilik özelliklerine ve yeteneklere sahip, güçlü bir kültürel altyapıya sahip adaylara mesleki yeterliliklerin kazandırılması, öğretmen yetiştirme sürecinin katma değerini artıracacağı söylenebilir.

MEB her yıl düzenli olarak yeni mezun öğretmen ataması yapmaktadır. Personel harcamaları, MEB bütçesinin yaklaşık %70'ini oluşturmaktadır (MEB, 2021). Dolayısıyla kişi-iş uyumu düşük olan öğretmenlere ücret ödenmesi durumunda bu yüksek harcama oranının etkisiz olduğu düşünülebilir. Chandel ve Shahi (2017), bireyin işe uygunluğu ile üretkenliği arasındaki bağlantıyı analiz eden araştırmalarında kişiliğin bireyin iş performansını etkilediği ve uyumun iş verimliliği ile anlamlı bir korelasyona sahip olduğu sonucuna varmıştır. Bu anlamda doğru öğretmenlerin işe alınması verimlilik açısından ekonomik bir strateji olarak düşünülebilir.

Bu çalışmanın sonuçları, okul yöneticilerinin kişi-iş uyumunu belirlemede kullanılan öğretmen atama ölçütlerini anaokulları için yetersiz bulduklarını göstermektedir. Bu sonuç, MEB'in işe alım stratejisini eleştiriye açmaktadır. Yöneticiler sınırlı sayıda öğretmen alımında KPSS ve alan bilgisi testlerinin önemli araçlar olduğunu düşünmelerine rağmen, bu araştırmanın sonuçları mevcut sistemde işe uygun olmayan öğretmenlerin işe alınmasının mümkün olduğuna işaret etmektedir. Literatüre göre KPSS atama puanı, üniversite sınav puanı ve mezuniyet başarı puanı arasındaki ilişki karışık olduğu gibi (Bilir, Uslu, Öztürk & Çağatay, 2018; Bahar, 2011; Baştürk, 2008) bu tür ölçümlerle öğretmen etkinliği arasındaki ilişki de karışıktır (Aloe & Becker, 2009; Bardach & D'Agostino & Powers, 2009; Haberman, 2012; Klassen, 2020; Wronowsky, 2018). Sonuç olarak, işe alım uygulamaları, kültürel farkındalığa ve kabul etme becerilerine, tanımlanmış bir dizi kişilik özelliğine ve öğrencilerle anlamlı ilişkiler kurma kapasitesine sahip insanları bulmaya yönelik olmalıdır (Wronowsky, 2018).

Bu araştırmanın bir diğer sonucu ise okul yöneticilerinin KPSS sınavına ek olarak yapılan sözlü sınavı işe uygunluğu belirlemede etkisiz görmeleridir. Bu konuda daha önce yapılan araştırmalar da bu sonucu desteklemektedir (Tonbul & Ağaçdiken, 2018). Finlandiya, Güney Kore, İngiltere ve Avusturya gibi ülkelerde sözlü sınav uygulamaları öğretmen yetiştirme programlarında veya işe alımlarında yer almaktadır (Canbulat & Kutluca-Canbulat, 2015; Yılmaz, Erden, Sarıca, Yılmaz,

Berat & Akın, 2019). Bu ülkelerde iyi yapılandırılmış, güvenilir sözlü sınavlar, öğretmen adaylarının mesleki yeterliklerini, problem çözme becerilerini, kişilik özelliklerini ve iletişim becerilerini değerlendirmek için diğer ölçme araçlarının tamamlayıcısı olarak kullanılmaktadır.

Bu çalışmanın sonuçları, hizmet öncesinde ve hizmet süresince öğretmen-iş uyumunu geliştirmek için kullanılan süreçlerin yetersiz olduğunu göstermektedir. Yöneticiler genellikle öğretmenin işe uygunluğunun sınıf ve okul ortamında değerlendirilmesi gerektiğini vurgularken, mesleki eğitim kapsamında yapılan stajların öğretmenlere yeterli deneyim kazandırmadığı görüşmelerden anlaşılmaktadır. Ayrıca yöneticilerin MEB'in yeni atanan öğretmenlere yönelik uyguladığı eğitim programını bir prosedür olarak algılaması, öğretmen-iş uyumunu artırmaya yönelik girişimlerin kalitesini düşürebilir. Bu sonuç daha önce yapılan araştırma sonuçlarını desteklemektedir (Kozikoğlu & Soyalp, 2018; Ulubey, 2018). Öte yandan Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Adımları Yönetmeliği'ne (Resmi Gazete, 2022) göre, yeni atanan öğretmenlerin aday öğretmen eğitimini tamamlamaları ve işe uygunluklarının uzman bir öğretmen ve okul yöneticisi tarafından değerlendirilip onaylanması gerekmektedir. Bu uygulama, öğretmen-iş uyumunu geliştirmek için önemlidir. Araştırma sonuçları, sürecin iyi yürütülmediğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda Garavell (2014), göreve başlama programı sırasında öğretmen uygunluğunu değerlendirmenin zor ve maliyetli olduğunu, bunun yerine mali kaynakların öğretmen eğitimi değerlendirme uygulamalarını güçlendirmek için kullanılması gerektiğini vurgulamaktadır.

Araştırma sonuçları, mesleğe uygun kişilik özelliklerine sahip, çocukları seven ve onlarla iyi iletişim kuran, sınıf yönetiminde başarılı ve kendini geliştiren öğretmenlerin işe daha uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Bir okul öncesi öğretmenin çocukları sevme düzeyi ile iş tatmini arasındaki pozitif ilişki (Kapucu, 2019) ve kişi-iş uyumunun iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi (Chhabra, 2015; Peng & Mao, 2015) göz önüne alındığında, öğretmen-iş yüksek uyum düzeyi kaliteli okul yaşamını teşvik edebilir.

Araştırma sonuçlarına göre, mesleğe uygun olmayan öğretmenler mesleği ve çocukları sevmemekte, okul yönetimi ile anlaşamamakta ve paydaşlarıyla iletişim sorunu yaşamaktadır. Yöneticilerin sınıf yönetiminde yetersizlik, öğrenilmiş çaresizlik, işbirliğinden kaçınma, sınıfta vakit öldürme, idareden çözüm bekleme, sürekli şikâyet etme, meslekte monoton olma gibi pek çok durumu işe uygun olmama ile ilişkilendirmeleri dikkat çekicidir. Eren'e (2017) göre iş kalitesinde bozulma, düşük moral ve verimlilik, huzursuzluk, anlaşmazlık, işbirliği yapma

isteksizliği, tatminsizlik, mesleki becerilerde yetersizlik gibi hususlar personelin işe uyum sağlamadığının göstergesidir. Bu da bu personelin kurum için düşük verimle çalışmasına ve önemli bir maliyet ve israf unsuru olmasına neden olacaktır.

Araştırmanın ikinci problemi kapsamında anaokullarında öğretmen-iş uyumunun okul hayatına olumlu ve olumsuz etkileri olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, planlı çalışan ve sorumluluklarını yerine getiren işe uygun öğretmenler işlerini bilinçli yaparak okul yönetiminin iş yükünü azaltmaktadır. Yöneticilere göre işe uygun öğretmenler, okul yönetiminin güvenini kazanmakta, olumlu, yenilikçi ve işbirlikçi bir ortamın oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Ancak mesleğe uygun olmayan öğretmenlerin basit bürokratik işlerde zorlandıkları, okul yönetiminin iş yükünü artırdıkları, paydaşlarıyla iletişim sorunu yaşadıkları ve pedagojik sorunlara neden oldukları belirlenmiştir. Bu bağlamda, göreve uygun olmayan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların işleyişini olumsuz etkileyeceği söylenebilir.

Üçüncü araştırma problemi kapsamında yöneticilerin anaokullarında işe uygunluk kriterleri hakkında ne düşündükleri belirlenmiştir. Yöneticilerin ifade ettiği kriterler, iletişim ve işbirliği, eğitim geçmişi, kişisel ve mesleki gelişim, mesleki bilgi ve beceriler, mesleki değerler, öğrencilere yaklaşım ve kişisel özellikler başlıkları altında toplanmıştır. Okul yöneticileri tarafından ifade edilen bu kriterlerin sadece bilişsel faktörlere odaklı ölçümlerle belirlenemeyeceği açıktır. Bu konuda Klassen ve diğ. (2021), profesyonel başarı için kritik kabul edilen, üzerinde anlaşmaya varılmış bir dizi özellik ve değeri tartan, kişi-iş uyumuna dayalı olarak başvuru sahibi ile kuruluşun perspektiflerini bütünleştiren bir süreç önermektedir.

Yöneticilere göre, yeterli iletişim ve işbirliği becerisine sahip öğretmenler, çocuklarla ve yetişkinlerle etkili bir şekilde empati ve iletişim kurabilen, yapıcı ve işbirlikçi bireylerdir. Yöneticilere göre, anaokulu öğretmenin eğitim durumu değerlendirilirken eğitim durumu, sertifikaları, mesleki ve alan yeterliliği, teknoloji kullanım yeterliliği, staj puanları ve sözlü sınav performansı incelenebilir. Ayrıca okul yöneticileri, kişisel ve mesleki gelişimin bir parçası olarak anaokulu öğretmenlerinin seçiminde öğretmenin benlik algısının, öz farkındalık düzeyinin, mesleki gelişiminin ve çocuğun dünyasını anlama durumunun dikkate alınması gerektiğini ileri sürmüşlerdir.

Araştırmanın sonuçları, okul öncesinde öğretmen-iş uyumunun mesleki bilgi ve beceriler, problem çözme becerileri, mesleki zorluklarla başa çıkma, üretkenlik, performans ve motivasyon açısından değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin mesleğini severek yapma, eleştiriye açık olma, insani değerlere önem verme, işine aidiyet duygusu besleme gibi mesleki değerler açısından değerlendirilmesi gerekmektedir. İşe uygunluk ölçütlerinden biri olan öğrenciye yaklaşım kategorisinde sevecen ve sabırlı olma gibi duyuşsal özelliklerin yanı sıra çocuğun dünyasını renklendirebilme ve çocuğa göre hareket edebilme özellikleri ön plana çıkmıştır.

Bu çalışmada görüşülen okul yöneticilerine göre, okul öncesi öğretmenlerinin kişilik özelliklerinin işe uygunluk açısından diğer branşlara göre daha baskın olduğu düşünülmektedir. Buna göre; neşeli, yaşam enerjisi yüksek, güler yüzlü, sempatik, genç ve sağlıklı, üslubu etkin adaylar arasından psikolojik ve sosyal test puanlarına göre işe alım yapılmalıdır. Yöneticilere göre, anaokullarında görev yapan öğretmenlerin çocuklara ayak uydurabilmeleri için genç, sağlıklı ve dinamik olmaları gerekmektedir. Ancak Haberman (2012), göreve yeni atanan genç yetişkin öğretmenlerin yaşadıkları gelişim döneminin ihtiyaçları ve özelliklerinden dolayı okul hayatında farklı etkileri olduğunu vurgulamaktadır.

Bu nedenle öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerinin yanı sıra işe uygunluklarının hizmet içi eğitimlerle geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Özellikle birey-örgüt uyumundaki değer odaklı yaklaşım, bireyin kuruma uyumunu kolaylaştırmakta ve bireyin örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir (De Cooman, De Gieter, Pepermans, Hermans, Du Bois, Caers, & Jegers, 2009). Ancak öğretmenlik mesleğiyle bağdaşmayan kişilik özelliklerini değiştirmek, mesleği ve çocukları sevmeyen bir yetişkine hem çocuk sevgisini hem de meslek sevgisini aşlamak çok zor ve maliyetli olabilir. Bu nedenle birçok kuruluşun çalışan seçiminde Myers-Briggs Tip Göstergesi, Beş Büyük Kişilik Modeli ve öz değerlendirme ölçekleri gibi kişilik testleri kullandığı bilinmektedir. Araştırmalara göre kişilik özellikleri, örgütsel davranışı, iş performansını, örgütsel bağlılığı, iş ve yaşam doyumunu ve değişime uyumu etkiler ve kişilik testleri işe alma kararlarında ve uygun adayları seçmede yararlıdır (Robbins & Judge, 2017).

Araştırma sonuçları dikkate alındığında, okul öncesi öğretmenlerinin mesleğe uygunluklarını arttırmak için mesleki eğitim aşamasında daha fazla deneyim kazanmaları sağlanmalıdır. Yeni atanan öğretmenlerin işe uyumları, etkili rehberlikle desteklenebilir. Mesleğe uygun öğretmenlerin

daha fazla istihdam edilebilmesi için eğitim fakültelerine öğretmenlik mesleğine uygun bilişsel, duyuşsal ve psikomotor becerilere sahip öğrenciler kabul edilebilir. Öğretmen atamalarında bilişsel yetenek ve akademik başarıyı ölçen testlerin yanı sıra ölçüt temelli performans ve gözlem odaklı değerlendirmeler de yapılabilir. Bu anlamda öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının işe uygunluğunun belirlenmesine yönelik güvenilir ölçme ve değerlendirme araçları geliştirilebilir. Ayrıca, atama ölçümlerinin görev başındaki öğretmen başarısını yordama düzeyi araştırılabilir.

Kaynakça

- Adıgüzel, A. (2008). *Achievement level of teacher education program standards in faculties of education* [Unpublished Doctoral Thesis]. Anadolu University.
- Aksoy, E., & Gözütok, F. D. (2017). Comparative Analysis of Different Teacher Education Programs and Paradigms. *Elementary Education Online*, 16(4), 1672-1688. [doi:10.17051/ilkonline.2017.342984](https://doi.org/10.17051/ilkonline.2017.342984)
- Aksu, M., Demir, C. E, Daloğlu, A., Yıldırım, S., & Kiraz, E. (2010). Who are the future teachers in Turkey. Characteristics of entering student teachers. *International Journal of Educational Development*, 30(1), 91- 101. [doi:10.1016/j.ijedudev.2009.06.005](https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2009.06.005)
- Alhadar, F. M., & Hidayanti, I. (2021). Psychological Ownership in Organizations: The Role of Person-Organization Fit and Consequences on Support for Change and Organizational Citizenship Behavior. *Society*, 9(2), 447-457. [doi:10.33019/society.v9i2.317](https://doi.org/10.33019/society.v9i2.317)
- Aloe, A. M., & Becker, B. J. (2009). Teacher verbal ability and school outcomes:Where is the evidence?. *Educational Researcher*, 38(8), 612-624. [doi:10.3102/0013189x09353939](https://doi.org/10.3102/0013189x09353939)
- Anderson, D. N. (1998). Aligned values+good job fit= optimum performance. *National Productivity Review*, 17(4), 23-30.
- Azar, A. (2011). Quality or Quantity: A Statement for Teacher Training in Turkey. *Journal of Higher Education and Science*, (1), 36-38. [doi:10.5961/jhes.2011.004](https://doi.org/10.5961/jhes.2011.004)
- Bahar, H. H. (2011). KPSS 10 Score Prediction Power of Bachelor Graduation Mark and OSS Score. *Education and Science*, 36(162), 168-181.
- Bardach, L., & Klassen, R. M. (2020). Smart teachers, successful students? A systematic review of the literature on teachers' cognitive abilities and teacher effectiveness. *Educational Research Review*, 30, 100312. 1-21. [doi:10.1016/j.edurev.2020.100312](https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100312)
- Baştürk, R. (2008). Predictive Validity of the Science and Technology Pre-service Teachers' Civil Servant Selection Examination. *Elementary Education Online*, 7(2), 323-332.
- Bilir, B. Uslu, B., Öztürk, H., Çağtay, M.Ş. (2018). Öğretmen adaylarının üniversiteye giriş sınav puanları ile KPSS puanlarının incelenmesi: Türk üniversitelerinin profili. İçinde C.T.

- Uğurlu, K. Beycioğlu, S. Koşar, H. Kahraman, F.K. Şemin (Eds.), *Eğitim Yönetimi Araştırmaları e-book* (pp. 337-347), Cumhuriyet Üniversitesi Yayıncılık, Sivas.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., Boselie, P., & Paauwe, J. (2011). The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: examining the role of person–organisation and person–job fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(01), 138-162.
- Borman, W. C., Hedge, J. W., Ferstl, K. L., Kaufman, J. D., Farmer, W. L., & Bearden, R. M. (2003). Current directions and issues in personnel selection and classification. In *Research in personnel and human resources management* (pp.287-355), Emerald Group Publishing Limited.[doi:10.1016/s0742-7301\(03\)22007-7](https://doi.org/10.1016/s0742-7301(03)22007-7)
- Bui, H. T., Zeng, Y., & Higgs, M. (2017). The role of person-job fit in the relationship between transformational leadership and job engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 32(5), 373-386.
- Burlacu, F. (2013). The importance of pre-school education in child development. *Euromentor Journal-Studies about education*, (02), 153-165.
- Canbulat, M. & Kutluca-Canbulat, A.N. (2015). *The Selection Process of Teacher Candidate in Austria and Turkey*. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 5(1), 113-132, [doi:10.14527/pegegog.2015.006](https://doi.org/10.14527/pegegog.2015.006).
- Chandel, P. K., & Shahi, S. (2017). A study to find out the relationship between Personality and Work Productivity. *Psyber News*, 9(1), 53-61.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of management Review*, 14(3), 333-349. [doi:10.5465/amr.1989.4279063](https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279063)
- Chhabra, B. (2015). Person–job fit: Mediating role of job satisfaction & organizational commitment. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 638-651.
- D’Agostino, J. V., & Powers, S. J. (2009). Predicting teacher performance with test scores and grade point average: A meta-analysis. *American Educational Research Journal*, 46(1), 146-182.[doi:10.3102/0002831208323280](https://doi.org/10.3102/0002831208323280)
- De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Hermans, S., Du Bois, C., Caers, R., & Jegers, M. (2009). Person–organization fit: Testing socialization and attraction–selection–attrition hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 102-107. [doi:10.1016/j.jvb.2008.10.010](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.010)
- Demirer, M. C. (2019). Effects of Person-Organization on Job Performance: Mediating Role of Happiness. *Atatürk University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 33(1), 283-302.

- Edwards, J. R. (1991). *Person-Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique*. John Wiley & Sons
- Ellis, C., Skidmore, S. T., & Combs, J. P. (2017). The hiring process matters: The role of person–job and person–organization fit in teacher satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 53(3), 448-474.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (16. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- ERG (2015). Öğretmen politikalarında mevcut durum ve zorluklar. Sabancı Üniversitesi. Retrieved July 10, 2022, from https://www.egitimreformugirisimi.org/wp-content/uploads/2017/03/ERG_%C3%96%C4%9Fretmen-Politikalar%C4%B1nda-Mevcut-Durum-ve-Zorluklar.pdf
- Gerrevall, P. (2014). Let the Right One Out-on the assessment of teachers' suitability during their induction programme. In *Teachers Matter But How? October 23-24*, Linnæus University.
- Haberman, M. (2012). The myth of the “fully qualified” bright young teacher. *American Behavioral Scientist*, 56(7), 926-940. [doi:10.1177/0002764211411289](https://doi.org/10.1177/0002764211411289)
- Harris, D. N., Rutledge, S. A., Ingle, W. K., & Thompson, C. C. (2010). Mix and match: What principals really look for when hiring teachers. *Education Finance and Policy*, 5(2), 228-246. [doi:10.1162/edfp.2010.5.2.5205](https://doi.org/10.1162/edfp.2010.5.2.5205)
- Ingle, K., Rutledge, S., & Bishop, J. (2011), Context matters: principals' sensemaking of teacher hiring and on-the-job performance, *Journal of Educational Administration*, 49(5), 579-610.[doi:10.1108/09578231111159557](https://doi.org/10.1108/09578231111159557)
- Kapucu, S. T. (2019). *The investigation of the relationship between the levels of professional satisfaction and child love of the preschool teachers* [Unpublished Doctoral Thesis]. Marmara University. Turkey.
- Kılıç, D., Babayiğit, Ö., & Erkuş, B. (2016). The views of teacher candidates about candidacy training. *Ekev Akademi Dergisi*, 68, 81-92.
- Klassen, R. M., Rushby, J. V., Durksen, T. L., & Bardach, L. (2021). Examining teacher recruitment strategies in England. *Journal of Education for Teaching*, 47(2), 163-185. [doi:10.1080/02607476.2021.1876501](https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1876501)
- Kozikoğlu, İ., & Soyalp, H. (2018). Investigation of Beginning Teachers', Mentor Teachers' and School Administrators' Opinions about Teacher Induction Program. *H. U. Journal of Education*, 33(4), 934-952.[doi:10.16986/HUJE.2018037027](https://doi.org/10.16986/HUJE.2018037027)
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49. [doi:10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x)

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342. [doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x)
- Kuyumcu, E., & Kaya, H. İ. (2020). Examining the Attitudes and Opinions of Teachers towards Teaching Profession. *e-Kafkas Journal of Educational Research*, 7(3), 333-366. [doi:10.30900/kafkasegt.766974](https://doi.org/10.30900/kafkasegt.766974)
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit. *Journal of vocational behavior*, 59(3), 454-470.
- Merriam, B. S. (2015). *Qualitative Resarch: A Guide to Desing and Implementation* (3rd ed.) (S. Turan, Trans-Ed). Nobel.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage
- MoNE (2022). Haberler: 3-5 yaş grubunda okullaşma oranı, %48'e yükseldi. Retrieved August 12, 2022, from <https://www.meb.gov.tr/3-5-yas-grubunda-okullasma-orani-48e-yukseldi/haber/25068/tr>
- MoNE (2021). Eylül Sözleşmeli Öğretmenlik Ataması-Kurum Bazlı Taban Puanlar. Retrieved August 12, 2022, from http://atama.meb.gov.tr/sonuclar/arsiv/sayisal_veriler.asp?k_yil=-1&k_tur=-1&Sonuc=Goster
- MoNE, (2021). T. C. Millî Eğitim Bakanlığı 2021 Yılı Bütçe Raporu. Retrieved August 5, 2022, from https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_12/30125920_2021_BUTCE_SUNUYU.pdf
- Moreland, J. (2013). Improving job fit can improve employee engagement and productivity. *Employment Relations Today*, 40(1), 57-62.
- Nalçacı, A., & Sökmen, Y. (2016). The reasons for pre-service teachers to prefer teaching profession and its relationship with their attitudes toward this profession. *Ahi Evran University Journal of Kirsehir Education Faculty*, 17(3), 717-727. [doi:10.14221/ajte.2020v45n9.3](https://doi.org/10.14221/ajte.2020v45n9.3)
- New, R. S., & Cochran, M. (2007). *Early childhood education: An international encyclopedia* (Vol. 4). Greenwood Publishing Group. pp. 861- 862.
- Nguyen, N., & Borteyrou, X. (2016). Core self-evaluations as a mediator of the relationship between person–environment fit and job satisfaction among laboratory technicians. *Personality and Individual Differences*, 99, 89-93.
- OECD (2017), *Starting Strong 2017: Key OECD Indicators on Early Childhood Education and Care, Starting Strong*, OECD Publishing, Paris. [doi:10.1787/9789264276116-en](https://doi.org/10.1787/9789264276116-en).
- OECD (2021). “How do early childhood education systems differ around the world?”, *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris. [doi:10.1787/b35a14e5-en](https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en).

- Official Gazette, (2022). Candidate Teaching and Teaching Career Steps Regulation, 31833, 12.05.2022
- Oktaý, A. (1983). Türkiye’de okul öncesi eğitimin dünü ve bugünü. *Education and Science*, 7(42), 3-7.
- Orhan, E. E., & Ok, A. (2014). Who prefer teacher education programs? Candidates’ entry characteristics and attitude towards teaching. *H. U. Journal of Education*, 29(4), 75-92.
- Peng, Y., & Mao, C. (2015). The impact of person–job fit on job satisfaction: the mediator role of Self efficacy. *Social Indicators Research*, 121(3), 805-813.[doi:10.1007/s11205-014-0659-x](https://doi.org/10.1007/s11205-014-0659-x)
- Robbins, S.P. & Judge, T.A (2017). *Organizational Behavior* (14th ed.). (İ. Erdem Transl). Ankara: Nobel.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3), 437-453. [doi:10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x)
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka keidai ronshu*, 54(6), 179-196.
- Shaked, H. (2019). Ensuring teachers’ job suitability: A missing component of instructional leadership. *Journal of School Leadership*, 29(5), 427-447. [doi:10.1177/1052684619858837](https://doi.org/10.1177/1052684619858837)
- Tonbul, Y., & Ağaçdiken, Y. (2018). Investigation of the questions in the contracted teacher interview according to the teacher candidate's opinions. *E-International Journal of Educational Research*, 9(2), 46-63.[doi:10.19160/ijer.395554](https://doi.org/10.19160/ijer.395554)
- Ulubey, Ö. (2017). Evaluation of novice teacher training program, *H.U. Journal of Education*, 33(2), 1-23.[doi:10.16986/HUJE.2017031014](https://doi.org/10.16986/HUJE.2017031014)
- UNESCO. (2015). *The right to education and the teaching profession*. Paris, FR: UNESCO Education Sector.
- Ulubey, Ö. (2018). Evaluation of Novice Teacher Training Program. *H. U. Journal of Education*. 33(2), 480-502.[doi:10.16986/HUJE.2017031014](https://doi.org/10.16986/HUJE.2017031014)
- Westfall, R. E. (2012). *An analysis of person-job fit, job satisfaction, and student academic performance* (UMI No. 3511493) [Doctoral dissertation, Tarleton State University] ProQuest Dissertations and Theses database. Stephenville.
- Wronowski, M. L. (2018). Filling the Void: A Grounded Theory Approach to Addressing Teacher Recruitment and Retention in Urban Schools. *Education and Urban Society*, 50(6), 548–574.[doi:10.1177/0013124517713608](https://doi.org/10.1177/0013124517713608)

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11th ed). Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, R. B., Erden, G., Sarıca, B., Yılmaz, Ö., Berat, G., & Akın, M. (2019). Teachers' development and assignment systems of PISA successful countries. *Academic Platform Journal of Education and Change*, 2(2), 217-236.

Extended Abstract

Purpose

The Ministry of National Education's (MoNE) which has been appointing teachers through the Public Personnel Selection Examination (PPSE) since 2001, selects those with the highest scores from the question set measuring professional knowledge, skills, attitudes, and values and employs them with the assumption that they are suitable for the job. Since 2016, an oral exam process has been used for teacher applicants who are presumed to be fit for the position based on the exam results. The similarities between the oral exam and PPSE base scores of the appointed candidates, as well as the fact that the assignment scores for the branches are in the 60-95 range (MoNE, 2021), are thought-provoking. Furthermore, there are positive and negative opinions about the quality of the one-year candidature training that newly appointed teachers receive in order to facilitate their transition to professional life and to gain the title of civil servant (Kılıç, Babayiğit & Erkuş, 2016; Ulubey, 2018). It is thought that it is important to investigate the person-job fit in order to understand the reflections of this differentiation seen in teacher selection and assignment processes.

In general, teachers appointed by the MoNE system are deemed qualified for the position. However, when the demographic characteristics and qualifications of those who prefer the teaching profession (Aksu et al.,2010), as well as the reasons for choosing the profession (Canbulat & Kutluca-Canbulat, 2015; ERG, 2015; Orhan & Ok, 2014), are investigated, it can be stated that candidate entrance characteristics, interest in and orientation to the profession, and cultural capital are low. On the other hand, in a study (Kuyumcu & Kaya, 2020), it is thought-provoking there are those who say the reverse, despite those who say they would prefer their profession again among teachers working in in MoNE-affiliated schools. Furthermore, in light of criticism and suggestions about the quality of teacher education in higher education (Adıgüzel, 2008; Aksoy & Gözütek,

2017; Azar, 2011), it may be said that some teachers who are unsuitable for the work are awarded diplomas.

The question of how the person-job fit of teachers appointed through the MoNE's procedure following vocational training is reflected in school life arises at this point. In this context, the views of school administrators who have had the chance to closely monitor pre-school teachers on assessing their suitability for the job will shed light on the processes of pre-school teacher training, choose criteria, appointment, and professional development. On the other hand, the literature emphasizes the need for further research to assess teachers' suitability for job on a national and international scale (Gerreval, 2014; Shaked, 2019). As a result, the current study will help to fill this gap in the literature.

This study, investigating school administrator views on the fitness of pre-school teachers for their chosen profession, sought answers to the following questions:

- 1.What are the views of kindergarten administrators on teacher-job fit?
- 2.What are the outcomes of teacher-job fit in kindergartens, according to school administrators?
- 3.What are the criteria for teacher-job fit in kindergartens, according to school administrators?

Methods

Basic qualitative research design, one of the qualitative research methods, was used to understand the views of kindergarten administrators on teacher-job fit. The research group consists of 19 kindergarten administrators working under the MoNE, determined on a criterion-based basis. Before the analysis, the participants were named as A₁, A₂ and the anonymity of the participants was preserved. A semi-structured interview form developed by the researchers was used as a data collection tool in the study. Qualitative data were analyzed using content analysis.

Results

Three themes emerged from the study of school administrator perspectives on the teacher-job fit in kindergartens (See Figure 1). For the first problem of the study, administrators believed that vocational training and experience promoted teacher-job fit in kindergartens. According to the administrators, the procedure applied to teacher appointments is insufficient for teacher-job fit.

According to the results of the research, teachers with strong teacher-job fit are those who have personality traits suitable for the profession, love children, attach importance to professional development, have effective communication skills, and have high professional competencies. Teachers with weak teacher-job fit are people with poor love of profession, love of children, professional skills, human relations, professional attitudes and values.

At the end of the research, it was understood that among the teachers who were appointed according to the teacher training and assignment procedures, there were teachers with low person-job fit.

All participants agree that teacher-job fit provides conveniences for school life. However, it was reported that when there was no teacher-work harmony, many problems were experienced on the basis of human relations, the workload of the school administration increased and the school's functioning was disrupted.

Participants believed that a number of criteria should be taken into account to ensure teacher-job fit in kindergartens. These criteria are communication and cooperation, educational status, personal and professional development, professional knowledge, skills, values, approach to the student, and personal characteristics.

ETİK BEYAN

"Anaokullarında Öğretmen-İş Uyumuna İlişkin Okul Yöneticilerinin Görüşleri" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır ve veriler toplanmadan önce Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Birimi Etik Kurulu'ndan 20 Mayıs 2022 tarih ve 06-05 sayılı etik izin alınmıştır. Karşılaşılacak tüm etik ihlallerde "Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yayın Kurulunun" hiçbir sorumluluğunun olmadığı, tüm sorumluluğun Sorumlu Yazara ait olduğu ve bu çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğunu taahhüt ederiz.