

YİĞİT, B. ve ÇAKMAK, B.Y. (2021). Erken Çocukluk Dönemi Eğitimi Veren Kurum Öğretmenlerinin İşe Alım Kriterlerinin SWARA Tekniğiyle Ağırlıklandırılması: Sakarya İlinde Bir Araştırma. C. SELEK ÖZ (Ed.). Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar – V içinde (s.245-259), Sakarya: Değişim.

# ERKEN ÇOCUKLUK DÖNEMİ EĞİTİMİ VEREN KURUM ÖĞRETMENLERİNİN İŞE ALIM KRİTERLERİNİN SWARA TEKNİĞİYLE AĞIRLIKLANDIRILMASI: SAKARYA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

*Büşra YİĞİT*

*Arş. Gör. Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, busrayigit@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0096-856X*

**B. Yasin ÇAKMAK**

*Arş. Gör. Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yasincakmak@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2050-0267*

## Özet

Bu çalışmada, Sakarya’da bulunan erken çocukluk dönemi eğitimi veren kurumlardaki öğretmenlerin işe alım sürecinde kullanılan kriterlerin sıralanması ve ağırlıklandırılması amaçlanmaktadır. Erken çocukluk dönemi eğitimleri küçük çocuklara evlerinin dışında ilk kurumsal deneyimi yaşatmakta ve çocukların eğitime ilişkin değer ve inançlarının şekillenmesinde etkili olmaktadır. Öğrencilere en yakın ve uzun süreli etkileşimde bulunan kişilerden biri olan öğretmenler, asıl işlevi olan öğrenmeyi kolaylaştırmaya ek olarak, öğrenciye model olma, rehberlik yapma gibi görevleri de üstlenmek durumundadır. Bu nedenle erken çocukluk dönemi eğitimi veren kurumlarda çalışan öğretmenlerin seçimi önemlidir. Çok kriterli karar verme (ÇKKV) tekniklerinden biri olan SWARA (Step-wise Weight Assessment Ratio Analysis), ikili karşılaştırma esasına dayanan subjektif bir tekniktir. Kriterlerin ağırlıklarının ve kriterler arası oransal üstünlüklerin belirlenmesinde uzman görüşünden yararlanmaktadır. Çalışma kapsamında Sakarya ilindeki altı erken çocukluk dönemi eğitimi veren kurumda benzer deneyimlere (en az 15 yıl) sahip, altı yönetici ile görüşme yapılmıştır. Analizler sonucu öğretmenlerin işe alımında en önemli kriterin eğitim düzeyi olduğu belirlenmiş ayrıca gelişime açıklık, iletişim becerileri ve özveri kriterlerinin deneyim kriterinden daha önemli görüldüğü tespit edilmiştir. Analizlerin diğer erken çocukluk dönemi eğitimi veren kurumlarda işe alım kararlarında etkili olabileceği düşünülmektedir.

***Anahtar Kelimeler:*** ÇKKV, SWARA, İŒe Alım, Erken ocukluk Eğitimi

# **WEIGHTING THE RECRUITMENT CRITERIA OF EARLY CHILDHOOD EDUCATION TEACHERS WITH SWARA TECHNIQUE: A STUDY IN SAKARYA PROVINCE**

## **Abstract**

This study, it is aimed to list and weigh the criteria used in the recruitment process of teachers in institutions providing early childhood education in Sakarya. Childhood education provides young children with their first institutional experience outside their homes and is effective in shaping children's educational values and beliefs. Teachers, who are one of the people who have the closest and long-term interaction with students, have to undertake tasks such as being a model and guiding students in addition to their main function of "facilitating learning". For this reason, the selection of teachers working in institutions providing early childhood education is important. SWARA (Stepwise Weight Assessment Ratio Analysis), one of the multi-criteria decision making (MCDM) techniques, is a subjective technique based on the pairwise comparison. It benefits from expert opinion in determining the weights of the criteria and the proportional advantages between the criteria. Within the scope of the study, interviews were conducted with six administrators with similar experiences (at least 15 years) in six institutions providing early childhood education in the province of Sakarya. As a result of the analyses, it was determined that the most important criterion in the recruitment of teachers was the level of education. It was determined that the criteria of openness to development, communication skills, and dedication were more important than the criteria of experience. It is thought that the analyzes may be effective in recruitment decisions in other early childhood education institutions.

**Keywords:** MCDM, SWARA, Recruitment, Early Childhood Education



# GİRİŞ

Bir işletmenin katma değeri kaynak temelli görüşe göre içerisindeki personelin katma değeriyle ölçülebilir. Bu yaklaşım, örgütlerde değerli, nadir bulunan ve aynı zamanda taklit edilemez ve ikame edilemez olan kaynakların sürdürülebilir rekabet avantajı sağladığını savunmakta (Barney, 1991) ve sürdürülebilir rekabet avantajının altında yatan dinamiklere vurgu yaparak, beşeri sermayeye ilişkin araştırmalarda sıklıkla yer almaktadır (Ployhart, 2021). İşletmeler değeri oluşturmanın operasyonel ilk aşaması olan işe alım sürecini titizlikle yürüterek maksimum katma değeri hedeflemektedir.

İnsan kaynakları birimi işletmede bu değerlerin oluşturulmasında işe alım süreciyle personel tedarikini, eğitimlerle de personelin daha nitelikli hale gelmesini sağlamaktadır. Bu noktada işe alım ve eğitim fonksiyonlarının insan kaynakları fonksiyonları arasındaki önemi daha belirgin hale gelmektedir.

Eğitim bireyin doğumundan ölümüne kadar süregelen bir olgu olup, sosyal, zihinsel ve fizyolojik açıdan gelişimini tetikleyen etkiler dizisidir. Ayrıca bireyin, hedeflerine ulaşmada öz yeterliliğini artırdığı planlı faaliyetlerdir. Eğitim sürecinin ayrılmaz bir parçası olan eğitim kurumları gerek zorunlu gerek isteğe bağlı eğitim faaliyetleriyle insan hayatını şekillendirmektedir.

Eğitim kurumlarının önceden belirlenen eğitim hedeflerine ulaşabilmesi, hazırladığı eğitim programları yanında eğitimci profili sayesinde mümkün olmaktadır. Eğitim sisteminin kalitesini belirleyen, en çok yatırım gerektiren kaynakların başında insan kaynakları gelmektedir. Nitelikli bireylerin yetiştirilmesi için donanımlı öğretmen kadrosuna ihtiyaç duyulmaktadır (Everard ve Morris, 1991; 74).

Kurumlar işe alımda farklı stratejiler uygulamaktadır. İşe alım, işletmelerin ihtiyaç duydukları insanları örgüte katmak için belirledikleri stratejilerin bütünüdür. İşe alım, kaç tane ve hangi nitelikte çalışana ihtiyaç duyulduğunu belirlemek, bu çalışanları işletme bünyesine katmak, elde tutmak üzere planlama yapmak ile ilgilidir. İşe alımda ayrıca işletmenin stratejik hedefleriyle personelin hedeflerini eşleştirerek insan kaynağının tam kapasite çalışmasını garanti etmede kritik bir öneme sahiptir (Armstrong, 2017). İşletme açısından bakıldığında doğru işe doğru kişi alınmadığında işletme içinde kişi veya kişiler arası uyumsuzluk nedeniyle verimlilik düşüşü (Sabuncuoğlu, 2016), işten çıkarma veya yeniden eğitimden kaynaklı maliyetler gibi birçok sorun ortaya

çıkacaktır.

Kurumlar işe alım sürecinde iç kaynaklar ve dış kaynaklardan yararlanmaktadır. İç kaynaklar terfi ve transfer uygulamalardan meydana gelirken dış kaynakların; duyuru, doğrudan başvuru, aracılarla başvuru, İş-Kur, özel istihdam büroları, internet siteleri gibi farklı uygulama türleri mevcuttur. İşe alım süreci ve uygulamaları kurumlara göre farklılık göstermektedir. Çalışma, eğitim kurumlarındaki öğretmenlere odaklanmakta; çeşitli çalışmalarla doğrulanan (Geçer ve Deryakulu, 2004; Sezer, 2018), öğretmenlerin öğrencilerin başarıları üzerindeki etkisine ve öğretmenlerin işe alım sürecinin önemine (Shojaei vd.,2021:2) işaret etmektedir.

İnsan yaşamının en değerli ve kritik yılları olan erken çocukluk dönemi eğitiminde çalışan öğretmenlerin niteliklerinin çok yüksek olması beklenmektedir. Bunun nedeni çocukların yaşamlarında bu denli öneme sahip olan bir dönemin sorumluluğunun yüksek nitelikli öğretmenler tarafından karşılanabileceği düşüncesidir (Gürkan,2005). Yüksek kaliteli öğretmen eksikliği öğrencilerin öğrenme yeteneğini engellemekte ve genel eğitim fırsatlarını azaltmaktadır (Klassen vd., 2021). Erken çocukluk eğitimi veren kurumlarda öğretmen, eğitim programı ve kullanılan araç-gereçlerden daha fazla öneme sahiptir. Çünkü ebeveynlerinden ayrılıp eğitim kurumuna gelen çocuğu ilk karşılayan ve çocukla gün boyu yoğun olarak zaman geçiren kişi öğretmendir (Oktay, 1999). Bu dönemdeki çocuklar kendileri ile iletişimde olan, onlarla paylaşım yapabilen ve empati kurabilen öğretmene güven duymaktadırlar. Bu nedenle erken çocukluk dönemi öğretmenlerinin mesleki becerilerinin yanında öz yeterlikleri, iletişim kurma, problem çözme becerileri ve empatik eğilim düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir (Kesicioğlu ve Güven, 2014). Çocukların, erken çocukluk dönemini sağlıklı ve sorunsuz bir şekilde geçirmeleri için öğretmenlerinin bu özelliklere sahip olması kritik öneme sahiptir (Gürkan, 2005). Bu nedenle öğretmen alımında adayların eğitimle ilgili akademik başarılarının yanında becerileri ve kişisel özellikleri bir bütün olarak ele alınmaktadır (Everard ve Morris,1991;74).

Literatürde, öğretmen işe alımını benzer ve farklı boyutlarıyla ele alan çok sayıda çalışma bulunmaktadır.

Kabak ve Kazançoğlu (2012) askeri okullarda öğretmenlerin işe alımını 6 boyutta (kişisel faktörler, psikolojik yapı, anlama ve anlatma yeteneği, bilimsel yeterlilik, liderlik özelliği, aile ve sosyal durum) incelemektedir.

Shojaei vd. (2021) çalışmalarında öğretmen alım sürecinde değerlendirilecek özellikleri pedagojik ve kişisel özellikler olmak üzere 2'ye ayrılmakta ve 9 boyuttan oluşmaktadır. Pedagojik özellikler; öğretim yöntemlerine aşinalık, alanında geniş bir içerik bilgisine sahip olmak, planlama ve hazırlık yapmak, sınıf yönetimi becerilerine sahip olmaktır. Kişisel özellikler ise; ilişki kurma becerisine sahip olmak, güvenli bir ortam sağlama yeteneği, motive edici olmak, işe ve öğrencilere karşı hevesli olmaktır.

Namaghi vd. (2019) çalışmalarında ise öğretmenlerin işe alım kriterleri olarak; eğitim geçmişi, profesyonel deneyim, kelime ve dil bilgisi, yazma becerisi, konuşma yeteneği, profesyonel bilgi, planlama ve hazırlık, öğretim teknikleri, sınıf ve zaman yönetimi belirlenmiştir.

Araştırma; değerlendirme aşamasında adayların özgeçmişleri göz önüne alınarak erken çocukluk eğitimi veren kurumların öğretmen ihtiyacında hangi kriterlerin öncelendiği sorusunu sormakta ve bu kriterlerin ağırlıklandırma ve sıralanmasında çok kriterli karar verme tekniklerinden SWARA tekniğini kullanmaktadır.

Araştırma bulgularında açıklanan kriter ağırlıkları, görüşmecinin puanlama kriterlerinde

## **YÖNTEM**

Erken çocukluk dönemi eğitim kurumlarında görevli eğitimcilerin işe alım kriterlerinin belirlenmesi konulu bu çalışmada çok kriterli karar verme (ÇKKV) tekniklerinden faydalanılmıştır. İşe alım önemli bir İK görevi olduğundan, çoğu işe alım uzmanı işe alım sırasında kişisel deneyimlerine güvenme eğilimindedir (Hsiao vd., 2011) ancak geçmiş deneyimler, yanlış kararlara neden olabilmektedir. ÇKKV teknikleri sübjektif puanlama problemini çözmenin yanında adil ve tarafsız bir işe alım imkanı sağlamaktadır (Hsiao vd., 2011). ÇKKV karar sürecini kriterlere göre modelleme ve bu modelleme sayesinde elde edeceği sonucu maksimize veya minimize etme işlemidir. ÇKKV yöntemleriyle çok sayıda karar vericinin sürece dahil edilmesi kararın güvenilirliğini artırmaktadır.

SWARA (Step-wise Weight Assessment Ratio Analysis) Kersulienne vd. (2010) tarafından geliştirilen uzman görüşü temelli çok kriterli karar verme tekniklerinden biridir. Tekniğin uygulanmasında uzman görüşlerinin ve tecrübeleri kriterlerin önem düzeylerinin belirlenmesinde (ağırlıklandırma) kullanılmaktadır.

SWARA tekniğinde her uzman, kriterlerin her birini kendine göre belirledikten sonra ilk kriterden sonuncuya kadar hepsini sıralamakta ve bunu yaparken kendi bilgi ve deneyimlerinden faydalanmaktadır. Sıralama sürecinde en önemli kriter birinci sırada ve en önemsiz kriter sonuncu sırada yer alır. Değerlendirme sürecinde birden fazla uzmanın görüşünün alındığı durumlarda uzmanların belirledikleri kriterlerin geometrik ortalamaları alınarak nihai sıralama oluşturulur (Ayçin, 2020).

Yöntemin aşamaları aşağıda belirtilmiştir:

1- Kriterler ve uzmanlar belirlenir

Sakarya ilinde erken çocukluk eğitimi veren kurumlar araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu kapsamda 6 eğitim kurumundan işe alım konusunda yetkili ve alanında uzman karar vericiler belirlenmiştir. Uzmanlar çocuk eğitiminde en az 15 yıl tecrübeye sahiptir.

Kriterler, literatürdeki benzer çalışmalarda belirtilen kriterler ve işe alım platformlarındaki erken çocukluk dönemi eğitimcilerinin işe alım ilanlarında belirtilen kriterlerden elde edilmiştir. Neticede 13 kriter belirlenmiş ve tabloya aktarılmıştır. Tablo, mail aracılığıyla ve yüz yüze ilgili karar vericilere ulaştırılmıştır.

2- Problemden  $n$  tane kriterin ( $C_n, n = 1, 2, \dots, n$ ) ve karar komitesinde  $m$  tane karar vericinin ( $K_m, m = 1, 2, \dots, m$ ) bulunduğu varsayılır.

13 ( $n$ ) kriter ve 6 ( $m$ ) karar verici bulunmaktadır.

3- Karar vericiler (uzmanlar) kriterleri değerlendirir ve en iyiden en kötüye sıralar.

Karar vericilerden, tablodaki kriterleri en önemli olduğunu düşündükleri kriterden başlayarak 1'den 13'e sıralamaları istenmiştir.

4- Kriterlerin görecül önem düzeylerini belirlemek için kriterler kendi aralarında karşılaştırılır.

Karar vericilerin, her bir kriterin kendisinden bir sonraki kritere göre ne kadar önemli olduğunu yüzdeler olarak (oransal) belirtmeleri istenmiştir.



5- j. Kriterin (j+1). Kritere göre ne kadar önemli olduğu belirlenir (her bir kriter kendisinden bir sonraki kritere göre oransal olarak ne kadar daha önemlidir sorusu cevaplandırılır). Belirlenen bu değer “s<sub>j</sub>” olarak gösterilir ve “ortalama değer karşılaştırmalı önemi” olarak tanımlanır

6- k<sub>j</sub> katsayısı belirlenir

$$k_j = \begin{cases} 1, & j = 1 \\ s_j + 1, & j > 1 \end{cases} \quad (1)$$

**Tablo 1.**

Karar Verici -1					
Kriterler	Önem Sırası	Sıralama		s <sub>j</sub>	k <sub>j</sub>
Önlisans / Lisans	1	Önlisans/Lisans	1		1
Deneyim	2	İletişim Becerisi	2	0,5	1,5
İletişim Becerisi	3	Özverili	3	0,5	1,5
Gelişime Açık/Yenilikçi	4	Gelişime Açık/yenilikçi	4	0,4	1,4
Üretken	5	Prezentabl	5	0,3	1,3
Özverili	6	Üretken	6	0,3	1,3
Mesleğine Bağlı	7	Deneyim	7	0,3	1,3
Prezentabl	8	Teknoloji becerisi	8	0,2	1,2
Teknoloji Becerisi	9	Yabancı Dil	9	0,2	1,2
İkamet	10	Mesleğe Bağlı	10	0,3	1,3
Sigara Kullanımı	11	Ücret	11	0,2	1,2
Ücret	12	İkamet	12	0,2	1,2
Yabancı Dil	13	Sigara Kullanımı	13	0,1	1,1

Yukarıdaki tabloda 1 numaralı karar vericinin belirlediği s<sub>j</sub> (önem ağırlıklarının kıyaslanması) değerleri belirtilmiştir. 1. Kriter en önemli değer olarak belirlendiğinden diğer kriterler 1’den büyük olduğundan k<sub>j</sub> değeri s<sub>j</sub> +1 olarak hesaplanmaktadır.

7- q<sub>j</sub> katsayısı belirlenir

$$q_j = \begin{cases} 1 & , j = 1 \\ \frac{q_{j-1}}{s_j} & , j > 1 \end{cases} \text{----- (2)}$$

Karar Verici -2						
Kriterler	Önem Sırası	Sıralama		$s_j$	$k_j$	$q_j$
Önlisans / Lisans	1	Önlisans / Lisans	1		1	1
Deneyim	2	Deneyim	2	0,2	1,2	0,833333
İletişim Becerisi	3	Gelişime Açık/Yenilikçi	3	0,19	1,19	0,70028
Gelişime Açık/Yenilikçi	4	Mesleğine Bağlı	4	0,14	1,14	0,614281
Üretken	5	Üretken	5	0,1	1,1	0,558437
Özverili	6	Özverili	6	0,13	1,13	0,494192
Mesleğine Bağlı	7	Prezentabl	7	0,12	1,12	0,441243
Prezentabl	8	İletişim Becerisi	8	0,09	1,09	0,40481
Teknoloji Becerisi	9	Ücret	9	0,15	1,15	0,352009
İkamet	10	İkamet	10	0,05	1,05	0,335246
Sigara Kullanımı	11	Yabancı Dil	11	0,07	1,07	0,313314
Ücret	12	Teknoloji Becerisi	12	0,01	1,01	0,310212
Yabancı Dil	13	Sigara Kullanımı	13	0,08	1,08	0,287234

Yukarıdaki tabloda 2 numaralı karar verici için her bir kriterin ağırlığını belirten  $q_j$  değerleri belirtilmektedir.  $q_j$  değeri 1. Kriter için 1, 2. Kriter için kendisinden bir önceki kriterin  $q_j$  değerinin kendi  $k_j$  değerine bölünmesiyle elde edilir.

8- kriterlerin görel ağırlıkları belirlenir

$$w_j = \frac{q_j}{\sum_{k=1}^n q_k} \text{----- (3)}$$

Karar Verici - 3							
Kriterler	Önem Sırası	Sıralama	s <sub>j</sub>	k <sub>j</sub>	q <sub>j</sub>	w <sub>j</sub>	
Önlisans / Lisans	1	Gelişime Açık/Yenilikçi	1		1	1	0,186
Deneyim	2	İletişim Becerisi	2	0,15	1,15	0,869565	0,161
İletişim Becerisi	3	Önlisans / Lisans	3	0,2	1,2	0,724638	0,135
Gelişime Açık/Yenilikçi	4	Özverili	4	0,15	1,15	0,63012	0,117
Üretken	5	Deneyim	5	0,3	1,3	0,484707	0,090
Özverili	6	Üretken	6	0,2	1,2	0,403923	0,075
Mesleğine Bağlı	7	Mesleğine Bağlı	7	0,4	1,4	0,288516	0,054
Prezentabl	8	Prezentabl	8	0,20	1,2	0,24043	0,045
Teknoloji Becerisi	9	Teknoloji Becerisi	9	0,15	1,15	0,20907	0,039
İkamet	10	Sigara Kullanımı	10	0,2	1,2	0,174225	0,032
Sigara Kullanımı	11	İkamet	11	0,3	1,3	0,134019	0,025
Ücret	12	Ücret	12	0,1	1,1	0,121836	0,023
Yabancı Dil	13	Yabancı Dil	13	0,15	1,15	0,105944	0,020

Yukarıdaki tabloda 3 numaralı karar(3)-----  $w_j = \frac{q_j}{\sum_{k=1}^n q_k}$  verici için  $w_j$  değeri; her bir kriterin kendi  $q_j$  değeri / toplam  $q_j$  değerleri formülünden elde edilmiştir.

Nihai Sıralama

Kriterler	Karar Verici 1	Karar Verici 2	Karar Verici 3	Karar Verici 4	Karar Verici 5	Karar Verici 6	Geometrik Ortalama	Norm.	Sıra
Önlisans / Lisans	0,288	0,150	0,135	0,121	0,098	0,101	0,138	0,148	1
Gelişime Açık/Yenilikçi	0,091	0,105	0,186	0,110	0,108	0,146	0,121	0,129	2
İletişim Becerisi	0,192	0,061	0,161	0,065	0,081	0,133	0,105	0,112	3
Özverili	0,128	0,074	0,117	0,086	0,067	0,083	0,090	0,096	4
Deneyim	0,042	0,125	0,090	0,105	0,089	0,121	0,090	0,096	5
Üretken	0,054	0,084	0,075	0,095	0,074	0,064	0,073	0,078	6
Mesleğine Bağlı	0,022	0,092	0,054	0,079	0,131	0,092	0,069	0,073	7
Prezentabl	0,070	0,066	0,045	0,071	0,039	0,053	0,056	0,060	8
Teknoloji Becerisi	0,035	0,047	0,039	0,059	0,035	0,058	0,044	0,047	9
Sigara Kullanımı	0,014	0,043	0,032	0,047	0,119	0,040	0,041	0,043	10
Ücret	0,019	0,053	0,023	0,056	0,061	0,048	0,039	0,042	11
Yabancı Dil	0,029	0,047	0,020	0,054	0,046	0,029	0,035	0,038	12
İkamet	0,015	0,050	0,025	0,052	0,051	0,031	0,034	0,036	13

Analiz sonucunda en önemli kriterin eğitim düzeyi olduğu görülmektedir. Öğretmenlerde aranan gelişime açık/yenilikçi, iletişim becerisi ve özveri kriterlerinin eğitim düzeyinden sonra en önemli görülen kriterler arasındadır. Belirlenen kriterler arasında en az öneme sahip kriterler, öğretmen adaylarının ikamet yeri, yabancı dil bilgisi ve ücrettir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada Sakarya ilinde faaliyet gösteren erken çocukluk dönemi eğitim kurumlarında işe alınacak öğretmenlerin belirlenmesinde kullanılan işe alım kriterlerinin sıralanması ve ağırlıklandırılması amaçlanmaktadır. Literatürde erken çocukluk dönemi eğitim kurumlarına ilişkin benzer bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda çok kriterli karar verme tekniklerinden SWARA tekniği uygulanarak uzman görüşlerine yer verilmiş ve uzmanların ilgili kriterleri sıralamaları ve kriterleri birbirleriyle kıyaslamaları istenmiştir. Yöntem adımları dikkate alınarak 13 kriter analiz edilmiştir.

Yapılan analiz neticesinde en önemli kriterin eğitim düzeyi olduğu tespit

edilmiştir. Eğitim düzeyinin ardından; gelişime açık/yenilikçi, iletişim becerisi, özverili, deneyim, üretken, mesleğine bağlı, prezentabl, teknoloji becerisi, sigara kullanımı, ücret, yabancı dil, ikamet kriterleri gelmektedir.

Erken çocukluk dönemi eğitimi veren kurumların, öğretmen adaylarının pedagojik eğitimlerinin devamlılığını önemseydiğinden gelişime açık/yenilikçi bireyleri öncelendiği düşünülebilir.

İletişim becerisi 3. önemli kriterdir. Erken çocukluk eğitimi veren kurumlarda görev yapan öğretmenlerin, gün boyu her an çocuklarla iletişim halinde olması, bu dönemdeki çocukların kendileri ile iletişimde olan, kendi duygularını paylaşan öğretmene güven duymasını sağlamaktadır. Bu nedenle de okul öncesi öğretmenlerin çocuklarla iyi iletişim kurabilen, bireyler olması büyük bir önem taşımaktadır (Akyol ve Çiftçi, 2005).

Yapılan görüşmelerde öğretmenlerin ücret seviyeleri arasında belirgin bir farklılık görülmemektedir. Ayrıca, yabancı dil kriteri 12. sırada yer almaktadır. Yabancı dilin önem sırasının düşük olmasının sebebinin erken çocukluk dönemi eğitim kurumu bünyesinde sınıf öğretmenlerinin yanında yabancı dil öğretmenlerinin de var olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Gelişime açık/ yenilikçi, iletişim becerisi yüksek ve özverili öğretmen adaylarının, deneyimli öğretmen adaylarına göre daha fazla tercih edilebileceği söylenebilir. Eğitim kurumları, öğretmenlerinin interaktif bireyler olmalarını, deneyim sahibi olmalarından daha çok önemsemektedir. Bu bilgiler ışığında yeni mezun olan öğretmen adayları, teamüllerin aksine deneyim kriterini karşılamıyor olmalarını kendilerine engel olarak görmeden, öz yeterliliklerini (yenilikçi, problem çözme ve iletişim becerisi, empati, özveri gibi) yükselterek köklü eğitim kurumlarında yer alma fırsatı elde edebilirler.

Sonraki çalışmalar belirlenen kriterleri farklı kurumlarda özgeçmiş örnekleriyle inceleyerek bulguların uygulamaya katkısını tartışabilir.

## KAYNAKÇA

- Akyol, A.K. ve Çiftçi, H.K. (2005). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Empatik Beceri Düzeylerinin Belirlenmesi, *Eurasian Journal of Educational Research*, 21,13-23.
- Armstrong, M. (2017). Armstrong'un Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi El Kitabı, (Çev. Ed. Yonca Deniz GÜROL ve Evrim GEMİCİ), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Ayçin, E. (2020). Çok Kriterli Karar Verme – Bilgisayar Uygulamalı Çözümler, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Barney, J. B. (1991). Firm Resources And Sustained Competitive Advantage. *Journal Of Management*, 17(1), 99-120
- Everard, B. ve Morris., G. (1991), *Effective School Management*, Second Edition, Paul Chapman Publishing Ltd., UK.
- Geçer A. ve Deryakulu, D. (2004), Öğretmen Yakınlığının Öğrencilerine Başarıları, Tutumları ve Güdülenme Düzeyleri Üzerindeki Etkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 50, 518-543.
- Gürkan, T. (2005). Öğretmen nitelikleri görev ve sorumlulukları. Okul öncesi eğitimde güncel konular (Yay. Haz. A. Oktay, Ö. Polat Unutkan). İstanbul: Morpa.
- Hsiao, W.H., Chang, T.S., Huang, M.S., ve Chen, Y.C. (2011). Selection Criteria Of Recruitment For Information Systems Employees: Using The Analytic Hierarchy Process (AHP) Method. *African Journal of Business Management*, 5(15), 6201-6209
- Kabak, M. ve Kazançoğlu, Y. (2012), Bulanık Analitik Hiyerarşi Yöntemiyle Öğretmen Seçimi ve Bir Uygulama, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(1), 95-111.
- Kesicioğlu, O.S. ve Güven, G. (2014). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Özyeterlik Düzeyleri ile Problem Çözme, Empati Ve İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(5), 1371-1383.
- Klassen, R.M., Rushby, J.V., Durksen, T.L. ve Bardach, L. (2021). Examining teacher recruitment strategies in England, *Journal of Education for Teaching*, 47(2), 163-185.
- Namaghi, S. A. O. ve Hosseini, M. S. (2019). Exploring Foreign Language Teachers Recruitment Criteria: A Qualitative Study, *The Qualitative Report 2019*, 24(4), 731-753.
- Oktay, A. (1999). Yaşamın Sihirli Yılları: Okul Öncesi Dönem. Epsilon Yayıncılık. İstanbul.
- Ployhart, R. E. (2021). Resources for What? Understanding Performance in the Resource-Based View and Strategic Human Capital Resource Literatures. *Journal of Management*, 20(10), 1–16. doi:10.1177/01492063211003137
- Shojaei, R., Bagheri, M.S. ve Rassaei, E. (2021). English teacher recruitment in Iran: A compatibility study with the global standards, *Cogent Education*, 8(1), 1-23.
- Sabuncuoğlu, Z. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi. Alfa Akademi, Bursa.
- Sezer, Ş. (2018), Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Tutumlarının Öğrencilerin Gelişimi Üzerindeki Etkileri: Fenomenolojik Bir Çözümleme, Hacettepe Üniversitesi Eğitim

Fakültesi Dergisi, 33(2), 534-549.