



BİR EĞİTİM SORUNALI OLARAK OKULLARDA VELİLER TARAFINDAN YAPILAN ÖĞRETMEN SEÇİMİNE YÖNELİK ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Adem BAYAR*--Mustafa BALCI**

Öz

Bu araştırmanın amacı; okullarda öğretmen seçiminde karşılaşılan sorunları belirlemek ve çözüm yolları sunmaktır. Araştırma nitel araştırma yöntemi kapsamında, olgubilim deseniyle oluşturulmuştur. Araştırmada çalışma grubunu belirlerken amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum örnekleme tekniğiyle tespit yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, 2022/2023 döneminde Tokat ili Erbaa ilçesinde görev yapan 12 öğretmenden oluşmuştur. Verilerin toplaması için katılımcı öğretmenlere sekiz maddeden oluşan açık uçlu sorulardan meydana getirilen yarı yapılandırılmış görüşme amacıyla oluşturulan form kullanılmıştır. Ortaya çıkan veriler betimsel analiz tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcılar öncelikle seçim, seçme kavramını; tercih etmek, seçme işlemi, beğenmek, iyi olanı bulabilmek ve ayırt etmek şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcılar öğretmenin nedenleri olarak; akademik başarı, cinsiyet, güven, yakın çevre telkini ve öğretmenin dünya görüşü şeklinde belirtmişlerdir. Katılımcılar öğretmenin sonuçları olarak; kalabalık sınıflar, sınıflar arası seviye farkı, öğretmen egosu, akademik başarı ve öğretmenler arası yarış şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcılar öğretmenin seçimi sorununun üstesinden gelinmesi için; öğretmenin özverili çalışması, kura yöntemi, sınıfların dengeli dağılımı, okul yönetiminin kararlılığı, velilere rehberlik etme ve kendini gerçekleştirme şeklinde birtakım önerilerde bulunmuşlardır. Sonuç olarak; öğretmen seçimi uygulaması eğitim öğretim sürecine ve öğretmenlere zarar verdiği için bu uygulamanın eğitimde eşitlik ilkesi çerçevesinde sonlandırılması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Seçim, Öğretmen seçimi, Sorun.

Teachers Opinions on Teacher Selection Made by Parents in Schools as an Educational Problem

Abstract

The purpose of this research is to identify the problems encountered in the selection of teachers in schools and to offer solutions. The research was created within the scope qualitative research method, in the framework of phenomenology pattern. The working group the investigative was by the maximum sampling technique, one of the purposeful sampling methods. The study group of the research consists of 12 teachers working in the Erbaa district of Tokat province in the 2022/2023 period. In order to collect the data, semi-structured interview form of open-ended questions consisting of eight items were used with the participating teachers. The resulting data was analyzed using the explanatory analysis technique. Participants primarily choose concept choice; preferred, the process of choosing, liking, finding, and distinguishing the good one. As the reasons for the choice of teachers; academic achievement, gender, trust, suggestion of close environment and the world view of the teacher. As the results of the participants' teacher selection; crowded classrooms, level difference between classes, teacher ego, academic success, and competition between teachers. In order to overcome the teacher selection problem, the participants; They made some suggestions such as the self-sacrificing work of the teacher, the method of drawing lots, the balanced distribution of the classes, the determination of the school administrators, guiding the parents and self-realization. In conclusion, since the teacher selection practice harms the education process and teachers, this practice should be terminated within the framework of the principle of equality in education.

Keywords: Teacher, Choice, Teacher choice, Problem.

* Prof. Dr., Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, adembayar80@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0002-8693-9523>

** YL Öğrencisi, MEB., Okul Müdürü, Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, imustafabalci@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0002-7092-8491>

1. Giriş

Ülkemizde son yıllarda okullarda yapılan öğretmen seçimi uygulamaları dikkat çekmektedir. Bazen okul yönetimlerinin çoğunlukla da öğrenci velilerinin öğretmen seçimi noktasında kararlı davranmaları birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu konuyla ilgili gerek yazılı gerekse görsel medyada dikkat çekici haberlere rastlanmaktadır. Örneğin; 2022 yılında Anadolu’da bir ilin Milli Eğitim Müdürü “temel eğitimde kura” usulünün uygulamaya konulduğunu, artık velilerin öğretmen tercihi yapamayacağı bilgisini vermesi haberlere konu olmuştur (Habertürk, 2022). Bir başka örnek ise, 2020 yılında Anadolu’da bir ilkokulda birinci sınıfa başlayacak öğrencilerin velileri, çocuklarını kendilerince “daha iyi öğretmene” emanet etmek için geceden kuyruğa girdiği, haberlerde mevcuttur (Yenişafak, 2020). Yaşanılan bu durumlar karşısında ortaya çıkan sorunlar okul yönetimlerini, öğretmen ve velileri olumsuz etkilemektedir. Öğretmen tercihinin, öğretmenlerin çalıştığı okula olan bağlılığını ve verimliliğini, yönetici ve öğretmenlerin başarı durumlarını etkilediği görülmektedir. Öğretmenin tercih edilmesi, öğretmenler arasında ayrışmalara neden olabilmektedir. Eğitim kurumlarında yer alan öğretmen ve yöneticilerin öğretmen tercihi noktasında iletişim yeteneklerini güçlendirmesi gerektiği görülmektedir.

2. Literatür Taraması

Bu başlık altında sırasıyla öğretmenin eğitim sistemindeki yeri, öğretmen seçiminin nedenleri, öğretmen seçiminin olumsuz etkileri ve öğretmen seçiminin sonuçları üzerinde durulmuştur.

2.1. Öğretmenin Eğitim Sistemindeki Yeri

Eğitim toplumu kalkındırıp yönlendiren önemli bir unsurdur. Öğretmenler ise ülkenin geleceğini şekillendiren en temel öğelerdir. Bir ülkenin gelişmişlik göstergesi öncelik olarak öğretmenlerinin gelişmişlik düzeyine bağlıdır. Öğretmen eğitiminin verildiği üniversitelerin bu görevi icra ederken çok titiz ve dikkatli davranmaları gerekmektedir (Antalyalı, 2007).

Eğitim sistemi, içinde birçok unsuru barındıran bütüncül bir yapıdadır. Bu yapı okul, okul yönetimi, öğretmen, öğrenci, yardımcı hizmetler ve çevre gibi birçok bileşenden meydana gelir. Eğitim sistemini oluşturan bu yapıların her biri belirli görevler icra etmektedirler. İçlerinde en önemli yere sahip olan ise öğretmenlerdir. Öğretmenlerin performansları yaptıkları işteki mutluluk düzeylerine bağlıdır (Bayar & Bayar, 2022). Okul bir örgüt olarak ele alındığında, örgütün başarısının kriterlerinden birisi de örgüt üyelerinin mutlu olabilmeleridir (Arslan, 2018) Yapılan çalışmalar örgüt içindeki mutluluk ile ortaya konulan performansın orantılı bir şekilde gözlemlendiğini ortaya koymaktadır (Wright & Bonett, 2007; Wright vd., 2007).

Öğretmen, öğrencilerin bireysel farklılıklarını bilen ve sınıf ortamını ona göre düzenleyen bir öğretim lideridir (Şahin & Kargın, 2013). Öğretmenlik, çok katmanlı ve farklı alanlara hitap eden bir çalışma alanıdır (Alkan, 1998). Yazar’a (2015) göre öğretmenlik; alanında yetkin kişilerin belirlenen amaçlar üzerine eğitim ve öğretim etkinliklerinin düzenlenmiş halini uygulamasıdır. Öğretmenlik, mesleki ve kültürel manada bilgi ve becerisini eğitim sisteminin değişik kademelerinde öğretme ve öğrenme sürecinde gerçekleştirilmesinden sorumlu bireylerin yaptığı bir meslektir (Ünal & Ada, 2001).

Öğretmen bir öğrenme aracıdır, eğitim öğretim ortamında sınav yapan, sınıf içi disiplini sağlayan bir vekildir. Öğretmen güvenilen kişidir, anne ve babadan sonra geri plandaki bir velidir ve aynı zamanda bir meslektaşdır. Bunlar öğretmene mesleğinden dolayı verilen imgelerdir (Balcı, 1991). Okul denilen sosyal örgütün en önemli parçası öğretmendir. Her öğretmen kendi meslek grubunun değerli bir üyesi olarak kalmak istiyorsa, mesleğinin gerekliliklerini yerine getirmelidir (Bursalıoğlu, 1994). Günümüzde öğretmenlik, eğitim sektörünün içinde yer alan sosyokültürel yapıların bulunduğu, ekonomi, bilim ve teknolojiyi barındıran, alanında uzmanlık gerektiren ve bu uzmanlığı akademik

olarak mesleki formasyonu ile şekillendiren profesyonel bir alandır (Alkan & Hacıoğlu, 1997). Özet olarak öğretmenler, insan davranışlarını ve kişilik yapılarını ortaya çıkaran sanatkarlardır (Şişman, 2001, Akt. Acat vd., 2003).

Öğretmen eğitim sisteminin en önemli bileşeni olup, öğrenme öğretme sürecinin en aktif ögesidir. Bu bağlamda öğretmenler, alan uzmanlığını kazanmış ve mesleki yeterlilik düzeylerini artıran topluma örnek kişiliklerdir.

2.2. Öğretmen Seçiminin Nedenleri

Türkçede seçim sözcüğü isim olarak “seçme işi” olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca hukuki olarak ise “Kanunlar, yönetmelikler uyarınca bir veya daha çok aday arasından belli birini veya birkaçını seçme, imtihan” anlamına gelmektedir (Sözlük, 2022). Son yıllarda Türk eğitim sisteminde tercih edilebilirlik açısından öğretmen seçimi sorunuyla karşı karşıya kalınmıştır. Aydın’ın (2021) yaptığı araştırmaya göre öğretmen seçiminin nedenleri şu şekildedir; öğretmenin dersine planlı olarak girmesi, derslere öğrencileri katarak öğrenci temelli ders işleme, tüm öğrencilerin başarısını artırmak için çalışma yapması, velilerle iş birliğinde dönüte çok önem vermesi, öğretmenlerin mesleki yeterliliklerinin yüksek olması ile mesleki sevgi ve çocuk sevgisini yüksek düzeyde barındırması, velilerin öğretmen seçimi yapmalarının sebebi olarak görülmüştür. Ayrıca, öğretmenlerin eğitimin paydaşlarıyla kurmuş oldukları iletişim öğretmenin nedenlerinden birisidir. Bu bağlamda tercih edilen bir öğretmenin öğrencisine farklılık kattığı ve eğitimin kalitesini arttırdığı görülmektedir (Gündüz, 2005).

Gültekin’e (2020) göre bir öğretmende olması gereken saygı, sevgi, özveri, sabırlı olma, şefkatli olma, güler yüzlü ve hoşgörülü olma gibi niteliklerin yeterli düzeyde bulunması, öğretmen seçiminin nedenlerinden birisidir. Öğretmen sınıfın kontrolünün sağlanması ve düzenlenmesinde yetkili kişidir. Bu bağlamda, sınıfını kontrol ederek disiplini sağlama becerisine sahip olan ve eğitim öğretim ortamını sürekli destekleyen öğretmenlerin seçilen öğretmenler olduğu görülmektedir (Karakelle, 2005; Okut, 2009). Bir öğretmenin mesleki ve kişisel olarak kendisini sürekli yenilemesi ve güncellemesi öğretmenin seçiminin bir diğer nedenini oluşturmaktadır (Dooren & Prieur, 1996). Cottle’e (2014) göre, bulunduğu zamana bağlı kalmayan, sürekli ilerleyen ve çağa ayak uydurup kendini güncelleyerek geleceğe uygun nitelikte öğrenci yetiştirmeye özen gösteren öğretmenlerin okullarda seçilen öğretmenler olduğu görülmektedir. Ayrıca, sosyal ve sportif çalışmalar açısından daha aktif olan, öğrencilerin bilişsel, duyuşsal ve ahlaki olarak gelişimini destekleyen öğretmenlerin seçilen öğretmenler olduğu görülmekte ve bu öğretmenlerin yaptıkları etkinlikler nedeniyle farklılık yaratan öğretmenler olduğu bilinmektedir (Tadm, 2018).

Eğitim öğretim ortamında öğretmenlerden beklenen bilgi, beceri ve yeteneklerini sergileyerek öğrencilere aktarmaktır. Bütün öğretmenler bu esaslar üzerinden öğrenme öğretme ortamında görev almaktadırlar. Öğretmen tercihinin yapıldığı durumlarda, seçilen öğretmenin bu süreçleri gerçekleştirebileceği ve bu alanlarda yeterlilik göstereceği, seçim yapılmayan öğretmenlerin ise yeterlilik noktasında eksiklik taşıyacağı algısı oluşmaktadır. Öğretmenler topluma şekil vermekte önemli bir yerdedirler (Bayar, 2014; Semerci, 2009; Şanal, 1999) Günümüz dünyasında ortaya çıkan rekabet dolayısıyla tercih edilebilir olmak öğretmenler açısından da önemli bir noktaya gelmiştir. Yapılan işte yetkin olmak öğretmen seçiminde önemli bir faktör olarak görülmektedir. 21.yy. becerileri ile donatılmış bilgi ve birikime sahip, kendini zamana göre güncelleyen bir öğretmen her zaman tercih noktasında ön planda yer alabilmektedir (Telli & Ayçin, 2021). Öğretmenin tercih edilmesi öğrencinin gelişimi ve yeterliliğini artırmak için yapılmaktadır. Oysa öğretmen seçiminin istenilen şekilde yapılması başarının artması için yeterli değildir. Sadece okul ortamında yapılan çalışmalar öğrenci gelişimi açısından yeterli olmayıp, ailenin de bu çalışmalara destek vermesi ve bilgilerin pekiştirilmesi

gerekmektedir. Bu bağlamda öğretmen seçimi, öğrencinin akademik başarısının garantisi olmadığını göstermektedir (Tuzcuoğlu, 2007).

Alan uzmanlığı, uyguladığı öğretim yöntem ve teknikleri, kişilik özellikleri, sınıf yönetim becerisi ve kendisini çağa uyduran öğretmenlerin okullarda seçilen öğretmenler olduğu görülmektedir.

2.3. Öğretmen Seçiminin Olumsuz Etkileri

Öğretmen seçim süreçlerinde öğretmenlerde itibar kaybı görülmektedir. Günümüz dünyasında öğretmene verilen değer, ulusların ortaya çıkmasında büyük bir öneme sahiptir. Bir anlamda ülkenin geleceğini şekillendiren ve doğrudan ilgilendiren öğretmenlerin konumu, saygınlığı ve itibarı noktasında düşünülmesi gerekmektedir (Yurdakul vd., 2016).

Öğretmen, geçmişten günümüze ortaya çıkan tüm oluşumları zaman içerisinde birleştirerek geleceğe aktaran; öğrencilere yaşadıkları dünyada edinilen bilgi ve tecrübeyi aktaran kişidir (Özoğlu vd., 2013). Toplum faydası ve hizmeti için oluşan bu meslek grubu toplumun her kesiminin saygısını kazanmıştır. Değişen ve dönüşen toplum yapısı ve hayat şartları öğretmenlik mesleğini de dönüştürmüş ve bu sebepten öğrenci velilerinin de öğretmene karşı olan bakış açısını değiştirmiştir. Hızlı teknolojik ilerlemeler neticesinde küresel olarak öğretmenlik meslek olarak dönüşmüş ve istenilen bilgiye çabucak ulaşma kolaylığı genel olarak öğretmene yönelik algıyı değiştirmiştir. (Mutluer & Yüksel, 2019).

Öğretmen tercihinin yapılması öğretmenleri mutsuzluk ortamına itmektir. Öğretmenleri mesleki olarak mutsuzluğa iten etkenlerin başında öğrenci velileri gelmektedir. Velilerin öğretmene karşı kendilerini aşırı güçlü hissetmeleri, öğretmeni geri plana çekebilmektedir (Yurtseven, 2019). Ayrıca Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğine göre öğretmenlerin başöğretmen, uzman öğretmen olarak nitelenecek olması nedeniyle velilerin öğretmenlere bakış açısı değişmiş, öğretmen tercihinde öğretmenin bulunduğu kariyer basamağı önemli bir unsur olarak ortaya çıkmıştır. Bu aşamada velilerin öğrencisini uzman veya başöğretmen olan öğretmenlerin sınıflarında görmek istemeleri uzman ve başöğretmenler tarafından olumlu karşılanmıştır. Bu durum okul örgütündeki diğer öğretmenler açısından ise sorun teşkil etmektedir (Demir, 2011).

Öğretmen seçimi öğretmenin toplum nezdindeki saygınlığının tartışılmasına, itibarının düşmesine, çalışılan kurum içerisinde de ayrımcılığa ve çatışmalara sebebiyet vermektedir.

2.4. Öğretmen Seçiminin Sonuçları

Öğretmenin çalışmasının sonucu, yaptığı işte gösterdiği işin başarısıdır. Öğretmenlerin işinin eğitim öğretim olduğu düşünülürse, performansı yüksek olan bir öğretmen her zaman tercih edilecektir. Günümüz dünyasında öğretmenlik düşük statüde, herkesin kolaylıkla yapacağı bir meslek olarak görülmekte ve hiçbir şey olmazsan dahi en basitinden öğretmen olursun anlayışının görüldüğü bir algıya sahiptir (Özsoy vd., 2010; Yazıcı, 2009). Bu anlayış öğretmenlerin okullarda seçilmesinin bir yansıması olarak görülmektedir. Okullarda öğretmen tercihinin yapılması, toplumunda öğretmene karşı bakış açısını değiştirmektedir. Yapılan araştırmalarda üniversite tercih sürecinde öğrencilerin öğretmenlikle ilgili tercihlerini son sıralarda yer verdiği görülmektedir (Karagözoğlu, 1987).

Öğretmen seçiminin öğretmenlik mesleğinin saygınlığını düşürdüğü ve toplumun öğretmene olan bakış açısını değiştirdiği, üniversite adaylarının öğretmenlik tercihlerini üniversite yerleştirmelerinde son sıralara koydukları görülmektedir.

3. Araştırmanın Önemi, Amacı ve Araştırma Soruları

Okul-veli ve öğrenci, eğitim sisteminin ayrılmaz yapıtaşlarıdır. Bu birlikteliğin sağlanması ve devamlılığı için güçlü bir iletişim becerisine gereksinim vardır. Okul yöneticileri, öğretmen ve velilerin

karşılıklı anlayış çerçevesinde, okul kültürünün artırılması için bu dayanışmayı gösterme sorumlulukları vardır (Balcı, 1991). Esasında her veli çocuğunun en iyi eğitim almasını ister. Her öğretmende potansiyeli en yüksek sınıfta ders anlatmak, mesleğinin tüm inceliklerini göstermek ister. Her yönetici de okulundaki tüm öğrencilerin başarılı, tüm öğretmenlerinin de tercih edilebilir olmasını ister. Bunların eğitimin yapıtaşları ile ortaya sergilenmesi gerekirken hala sosyal medya platformlarında öğretmen tercih etmek için arayış içinde olan öğrenci velileri görülmektedir. Bu bağlamda ilgili çalışma günümüz eğitim dünyasında çocuğunu okula gönderen hemen hemen tüm bireylerin ve eğitimcilerin şahit olduğu ancak üzerinde yeteri kadar durulmayan bir hususun fark ettirilmesi nedeniyle önemlidir.

Bu araştırmanın amacı; okullarda veliler tarafından yapılan öğretmen seçimi sorunsalına dikkat çekerek bu sorunsalı çalışma hayatında deneyimlemiş öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşlerini derinlemesine incelemek ve bu sorunsala ilişkin olası çözüm yollarını ortaya çıkarmaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıda yer alan araştırma sorularına yanıtlar aranmıştır. Katılımcılara göre;

- 1- Seçim, seçme kavramının tanımı nedir?
- 2- Öğretmen seçiminin nedenleri nelerdir?
- 3- Öğretmen seçiminin sonuçları nelerdir?
- 4- Öğretmen seçimi sorununun üstesinden gelinmesi için ortaya neler konmalıdır?

4. Yöntem

Bu başlık içerisinde araştırmanın yöntemi ve deseni, çalışma grubu, verilerin toplanması ve analizi, araştırmanın geçerlik ve güvenilirliği ile araştırmanın etiği ve araştırmacıların rolü başlıklarına yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Yöntemi ve Deseni

Bu çalışmada yöntem olarak nitel araştırma kullanılmıştır. Nitel araştırmada; algı ve olaylar normal alanında kapsamlı bir şekilde ele alınır (Yıldırım & Şimşek, 2011). Nitel araştırmalar, olgu ve olayların üzerinde doğasından kaynaklı olarak çalışırken, olgu ve olayları diğer insanların yükledikleri anlamlar bakımından kendi içerisinde ele alır (Altunışık vd., 2010). Bu araştırma yöntemi, insanların kendi iç dünyalarındaki saklı kalmış olgu ve olayları kendi çabalarıyla ortaya çıkarma yöntemlerinden biridir (Özdemir, 2010).

Bu çalışma olgubilim (fenomenoloji) deseni çerçevesinde yapılmıştır. Olgubilim deseninde, yaşanmakta olan fakat ayrıntılı bir incelemenin gereksinim duyulduğu olgular ve olayın detaylı bir şekilde meydana getirilmesinde kullanılır (Yıldırım & Şimşek, 2011). Olgubilim deseni Çepni'ye (2005) göre, farkında olduğumuz ama üzerinde kesin bilgilere varamadığımız konuları geniş bir kapsamda araştırmaya odaklanır. Olgubilim deseninde çalışmanın amacı; çalışmaya katılan kişilerin yaşantılarına dair algıların ifade edilmesidir (Creswell, 1998; Patton, 1990). Olgubilim deseninde araştırmacılar yapacakları çalışmanın konusu bakımından birtakım yaşantıları barındırmış olan kişileri seçer ve araştırmaya eklerler (McMillan, 2004). Öğretmen seçimi okullarda ortaya çıkan önemli bir sorunsal olduğundan, sorunun nedenlerinin derinlemesine incelenmesi ve sorunsalı yaşantılarında barındırmış öğretmenler ve okul yöneticilerinin tecrübelerinin aktarılması gözetilerek olgubilim deseni üzerinden bu çalışma yapılmıştır.

4.2. Çalışma Grubu

Verilerin zenginleştirilmesi amacıyla çalışma grubu olarak amaçlı örneklem yönteminden maksimum çeşitlilik örnekleme tekniği kullanılarak meydana getirilmiştir. Amaçlı örneklem yönteminde, araştırmacı araştırmanın amacına uygun olarak kendi değerlendirmesi ile araştırmaya katılacak katılımcıları belirler (Balcı, 2005). Maksimum çeşitlilik örnekleme tekniğinde bir

örneklerden hareket ederek insan türünün en üst seviyede gösterilmesi nedeniyle kullanılmaktadır. Bu tekniğin kullanılmasındaki amaç, içeriğinde farklılık bulunduran ana temaları ortaya çıkarmaktır. Başka bir ifadeyle, maksimum çeşitliliğe göre meydana getirilen örneklemin amacı, oluşturulan çeşitliliğin genelleme yapılması için kullanılmamasıdır. Bu örnekleme tekniğinde en yüksek çeşitliliği sağlamadaki amaç, değişik durumlardan yararlanıp ortak bulguları bulmaya çalışmak ve sorunun bilinmeyen yönlerini ortaya çıkarmak olmalıdır (Patton, 2014). Bu sebepten dolayı araştırmanın çalışma grubunu, Tokat'ın Erbaa İlçesi'nde görev yapan 12 eğitimci oluşturmaktadır. Bu çalışmada maksimum çeşitliliğin kullanılmasındaki amaç, farklı seslere kulak vererek çeşitliliği arttırmak ve olası tüm ana temaları ortaya çıkarmaktır. Örnekleme tekniğine uygun olarak değişik okul kademelerinde görev yapan eğitimciler tercih edilerek maksimum tema çeşitliliğini ortaya koymak amaçlanmıştır. Katılımcıların seçiminde, öğretmen tercihinin fazlaca yapıldığı okullarda görev alan ve tercih edilen öğretmenler ve okul yöneticileri dikkate alınmıştır. Katılımcıların kişisel bilgileri araştırma içinde yer almamıştır. Katılımcıların çalışmadaki gösterimi K1, K2, K3,...ve K12 şeklindedir. Katılımcılara ait genel bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara ait genel bilgiler

Katılımcı	Cinsiyet	Meslekteki Deneyim	Eğitim Seviyesi	Branş	Yaş
K1	Erkek	11-15 Yıl	Lisans Mezunu	Sınıf Öğretmenliği	32
K2	Erkek	21-25 Yıl	Lisans Mezunu	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	50
K3	Kadın	16-20 Yıl	Lisans Mezunu	Sınıf Öğretmenliği	39
K4	Erkek	11-15 Yıl	Yüksek Lisans	Sınıf Öğretmenliği	35
K5	Erkek	30 Yıl ve üzeri	Yüksek Lisans	Sınıf Öğretmenliği	59
K6	Erkek	26-30 Yıl	Ön Lisans	Sınıf Öğretmenliği	54
K7	Kadın	11-15 Yıl	Lisans Mezunu	Sınıf Öğretmenliği	36
K8	Erkek	30 Yıl ve üzeri	Lisans Mezunu	Sınıf Öğretmenliği	55
K9	Erkek	11-15 Yıl	Lisans Mezunu	Sınıf Öğretmenliği	38
K10	Erkek	21-25 Yıl	Lisans Mezunu	Sınıf Öğretmenliği	44
K11	Erkek	26-30 Yıl	Lisans Mezunu	Sınıf Öğretmenliği	58
K12	Erkek	26-30 Yıl	Lisans Mezunu	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	52

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %73'ü (10 öğretmen) erkek, %17'si (2 öğretmen) ise kadın; mesleki deneyimleri %33'ü (4 öğretmen) 11-15 yıl, %25'i (3 öğretmen) 26-30 yıl, %17'si (2 öğretmen) 21-25 yıl, %17'si (2 öğretmen) ise 30 yıl ve üzeri, %8'i (1 öğretmen) 16-20 yıl arasında değişmekte; %75'i (9 öğretmen) lisans mezunu, %17'si (2 öğretmen) yüksek lisans derecesine, %8'i (1 öğretmen) ön lisans derecesine sahip olup; %83'ü (10 öğretmen) Sınıf Öğretmeni, %17'si (2 öğretmen) Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmeni olduğu; yaş olarak %42'si (5 öğretmen) 30-40 yaş, %42'si (5 öğretmen) 50 yaş ve üzeri, %17'si (2 öğretmen) 41-50 yaş arasında olduğu görülmektedir.

4.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmacılar yarı yapılandırılmış görüşme yöntemini kullanarak verileri toplamışlardır. Yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi araştırmacılara konuşmanın gidişatına göre değişiklik yapma imkânı sağlamaktadır. Araştırmacılar bu yöntem için konuşma esnasında sorulacak soruları görüşme öncesinde hazırlar ve konuşmanın gidişatına göre ve katılımcılardan aldıkları dönütlere göre görüşmenin soruları için değişikliğe gidebilir ya da ek sorular katarak farklılıklar sunabilirler (Çepni, 2005). Ayrıca araştırmayı yapanlar görüşme başlamadan önce hazırladıkları yöntemi kullanabilir, ayrıca karşılıklı sohbet ederek görüşme sağlayabilirler (Patton, 1987, Akt. Yıldırım vd., 2004).

Çalışmanın amacı doğrultusunda görüşme soruları oluşturulurken araştırmacılar ilk olarak literatür taraması yapmışlardır. Katılımcılara cevaplamaları için 8 sorudan oluşan görüşme formu meydana getirilmiştir. Bunun devamında görüşme sorularının kapsam açısından incelenmesi için iki alan uzmanından görüş alınmıştır. Uzman görüşleri, alan uzmanlarının uygun zamanlarında ve çalıştıkları üniversite fakültelerinin odalarında alınmıştır. Son olarak iki eğitimci ile soruların anlaşılabilirliği açısından ön görüşme yapılarak alınan geri bildirimler neticesinde görüşme sorularına son hali verilmiştir.

Katılımcılar için görüşmenin öncesinde ve görüşme esnasında dürüst cevap vermeleri istenmiş ve görüşmenin her anında istemedikleri sorulara cevap vermeyecekleri hatırlatılarak, görüşmenin istedikleri zamanında görüşmeye son verebilecekleri belirtilmiştir. Ayrıca katılımcılara araştırmada elde edilen olguların sadece bilimsel çalışmalar doğrultusunda kullanılacağı ve hiçbir şekilde kişisel bilgilerin ortaya konmayacağı bildirilmiştir. Görüşmeler katılımcıların talepleri doğrultusunda çoğunlukla görevli oldukları eğitim kurumlarında ya da katılımcıların istekleri doğrultusunda evlerde yapılmıştır. Görüşmeler yaklaşık olarak 20-25 dakika sürerken katılımcıların izniyle seslerinin kayıtları alınarak muhafaza edilmiştir. Ses kaydına izin vermeyen katılımcıların görüşleri not alınarak kaydedilmiştir. Görüşme kayıtları aynı şekilde Microsoft Word belgesine yazıldıktan sonra katılımcıların tamamıyla tekrar görüşülerek görüşlerinin doğruluğu onaylatılmıştır.

Araştırmada ortaya çıkan nitel veriler betimsel analiz tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Betimsel analiz tekniğinde elde edilen veriler önceden düzenlenen temalara göre özetlenip yorumlanır. Betimsel analiz tekniğinde katılımcıların görüşlerini tam olarak yansıtmak için doğrudan alıntılar yapılır. Betimsel analiz tekniğindeki asıl amaç, elde edilen verilerin düzenlenip yorumlanmış bir şekilde ortaya konmasıdır (Altunışık vd., 2010; Yıldırım & Şimşek, 2011).

4.4. Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği

Bilimsel çalışmalarda geçerlik ölçütü sonuçlarda inandırıcılık açısından en önemli ölçütlerden birisidir. Kirk ve Miller'e (1986) göre geçerlik; araştırmacıların araştırma konusunu olduğu şekliyle, tarafsız bir bakış açısıyla gözlemeleridir. Bilimsel çalışmalarda güvenirlilik ölçütü sonuçlarda inandırıcılık açısından en önemli bir diğer ölçüttür. Saban'a (2000) göre güvenirlilik; ölçme aracının ölçmek istediği bir özelliği her seferinde aynı sonucu vererek ölçmesidir. Karasar (2000) ölçme aracının geçerli olması için öncelikle güvenilir olmasını gerektiğini belirtmiştir. Bu araştırmada geçerlik ve güvenirliliğin sağlanması için, araştırma örnekleminin yeterli büyüklükte olmasına özen gösterilmiş, yeterli sayıda katılımcıya ulaşılmış, elde edilen veriler gizliliğe önem verilerek saklanmış, çalışma ve görüşme yerleri araştırma raporunda belirtilmiş ayrıca araştırma kişisel görüşlerden bağımsız olarak tarafsızlık içinde yürütülmüştür.

4.5. Araştırma Etiği

Araştırmaya ilişkin izinler Amasya Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulundan 04.01.2023 tarih ve 109749 sayılı etik onay belgesi ile alınmıştır. Araştırma ve görüşme süreçlerinde etik kurallara uyulmuş olup araştırma sürecinde alıntılar kurallara uygun olarak yapılmıştır. Araştırma sürecinde yararlanılan kaynakların gösterimi uygun yöntemlerle gösterilmiştir.

4.6 Araştırmacıların Rolü

Birinci araştırmacı, akademisyenliğinden önce Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı farklı okullarda 3,5 yıl öğretmen olarak görev yapmıştır. Bu süreler içerisinde görev yaptığı kurumlarda öğretmen seçiminden kaynaklı sorunlarla karşılaşmıştır. Bundan dolayı bu konuya önem veren araştırmacı aynı zamanda bu sorunların üstesinden gelmesi için birtakım çözüm yollarını ortaya koymak amacı ile bu çalışmayı yapmaya karar vermiştir.

İkinci araştırmacı, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında yüksek lisansa devam ederken, diğer yandan Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı farklı eğitim kurumlarında 11 yıl öğretmenlik yapmış, 4 seneye yakın sürede de okul müdürlüğü yapmaktadır. Araştırmacı bu zaman zarfında değişik türde ve kademelerdeki okullarda öğretmen seçimine yönelik sorunları gözlemlemiş ve öğretmen seçiminde karşılaşılan sorunların üstesinden gelinmesi için okul yöneticileri ve öğretmenlerin bakış açısından konunun araştırılmasına karar vermiştir.

5. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde çalışmayla ilgili bulgulara yer verilmiştir. Veriler araştırma sorularına göre incelenmiştir.

İlk araştırma sorusu, “Seçim, seçme kavramının tanımı nedir?” şeklinde olup, soruya ilişkin yanıtlar incelendiğinde katılımcıların “seçim” kavramını; 1. Tercih etmek, 2. Seçme işlemi, 3. Beğenmek, 4. İyi olanı bulabilmek ve 5. Ayırt etmek diye açıkladıkları görülmüştür. Katılımcıların açıklamalarına göre oluşan tablo şu şekildedir:

Tablo 2. Seçim kavramına ilişkin algılar

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Tercih Etmek	5	38	“Özelliklerini beğendiğimiz, kendimize uygun bulduğumuz kişi ya da kurumu tercih etmek.” (K3)
2	Seçme İşlemi	5	38	“İki veya daha fazla alternatif içerisinde herhangi birini seçme işlemidir.” (K2)
3	Beğenmek	1	8	“Hoşumuza giden beğendiğimiz herhangi bir nesneyi ya da herhangi bir durumu diğerlerinin içerisinde seçip ya da diğerlerinin içerisinde almak, beğenmek” (K4)
4	İyi Olanı Bulabilmek	1	8	“Veli açısından iyi olanı bulabilmektir.” (K5)
5	Ayırt Etmek	1	8	“Aynı vasıfta olanları durumuna göre değerlendirmek için ayırt etmektir.” (K12)
	Toplam	13	100	

Tablo 2’ye göre araştırmada yer alan eğitimcilerin seçim kavramı; %38 oranında “tercih etmek”, %38 oranında “seçme işlemi”, %8 oranında “beğenmek”, %8 oranında “iyi olanı bulabilmek” ve %8 oranında “ayırt etmek” şeklinde sıralanmıştır. Katılımcıların örnek cümlelerini incelediğimizde okullarda öğretmen seçimi ile ilgili olarak seçim kavramı tanımının K5 tarafından yapıldığı görülmektedir.

İkinci araştırma sorusu, “Öğretmen seçiminin nedenleri nelerdir?” şeklindedir. Bu soruya ilişkin katılımcılar öğretmen seçiminin nedenlerini; 1. Akademik başarı, 2. Cinsiyet, 3. Güven, 4. Yakın çevre telkini ve 5. Öğretmenin dünya görüşü diye açıkladıkları görülmüştür. Katılımcıların açıklamalarına göre oluşan tablo şu şekildedir:

Tablo 3. Öğretmen seçiminin nedenlerine ilişkin algılar

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Akademik Başarı	18	40	“Veliler akademik başarı elde etmek için genelde seçim yaparlar. Günümüzde biraz ona döndü yani. Bu kişi benim çocuğuma akademik başarı kazandırır, bu yüzden bu kişiyi seçmeliyim gözüyle bakıyorlar.” (K9)
2	Cinsiyet	14	31	“İlkokul çağı anacıl bir çağ. Ergenliğe geçmemiş erken ergenlik dönemindeki çocukların anneye bağlılığı ve bu durumda annelerinde bayanlarla iletişimi daha kolay olduğu için erkek öğretmenlerle biraz daha zordur.” (K6)

3	Güven	6	14	“Sadece öğretim anlamında değil, hani bir anne şefkati baba şefkati hani her yönüyle çocuğunu okula bıraktığında emanet edebileceği güvendiği birine vermek istemeleri öğretmen seçiminin nedenleri olabilir.” (K3)
4	Yakın Çevre Telkini	5	11	“Şu an popüler bir durum. Birileri öğretmen seçtiği için bir başkaları da diğer velilerde öğretmen hakkında bir fikirleri olmadığı halde, işte lider olarak gördükleri velileri takip ederek öğretmen seçiyorlar.” (K8)
5	Öğretmenin Dünya Görüşü	2	4	“...bir başka sebep ise dini yaşayış şekli. Siyasi görüşüne göre seçim yapanlarda oluyor.” (K10)
	Toplam	45	100	

Tablo 3’e göre araştırmada yer alan eğitimcilerin öğretmen seçiminin nedenlerine yönelik görüşleri; %40 oranında “akademik başarı”, %31 oranında “cinsiyet”, %14 oranında “güven”, %11 oranında “yakın çevre telkini” ve %4 oranında ise “öğretmenin dünya görüşü” şeklinde sıralanmıştır. Bu açıdan da görüyoruz ki akademik başarı öğretmen tercihinin en önemli sebebidir.

Üçüncü araştırma sorusu, “Öğretmen seçiminin sonuçları nelerdir?” şeklindedir. Bu soruya ilişkin yanıtlar incelendiğinde katılımcılar öğretmen seçiminin sonuçlarını; 1. Kalabalık sınıflar, 2. Sınıflar arası seviye farkı, 3. Öğretmen egosu, 4. Akademik başarı ve 5. Öğretmenler arası yarış, şeklinde açıkladıkları görülmüştür. Katılımcıların açıklamalarına göre oluşan tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 4. Öğretmen seçiminin sonuçlarına ilişkin düşünceler

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Kalabalık Sınıflar	8	30	“Her sene bir ya da iki öğretmenin ismi ön plana çıkıyor. Kayıt yaparken biz zorluk yaşıyoruz, eğer engellemeye çalışmazsak 60-70 belki 80 kişiye kadar çıkabiliyor ki biz 83 e kadar da çıktığımızı gördük.” (K9)
2	Sınıflar Arası Seviye Farkı	7	26	“...dolduruyorlar sınıflara aynı tip çocukları ekonomik olarak, diğer sınıflar zayıf öğrenciler. Bir ay sonra, üç ay sonra bir yıl sonra farkına varıyor çocuk. Demek ki biz zayıfız, tembeliz ki bizi bu sınıfa verdiler diyor.” (K5)
3	Öğretmen Egosu	5	18	“Seçilen öğretmende zamanla rehabet görülebilir. Ben seçilen öğretmenim diye okulda kendi başına hareket etmeye başlayabilir. Zamanla yöneticiyi hafife alabilir.” (K12)
4	Akademik Başarı	4	15	“Tercih edilen öğretmenin sınıfındaki öğrenciler daha başarılı. Nedeni de şu; her zaman diyoruz zaten, eğitim öğretim işi öğretmen veli öğrenci sacayağı gibidir. Üçü ne kadar uyumlu olursa eğitim o kadar çok başarılı olur.” (K1)
5	Öğretmenler Arası Yarış	3	11	“...yarış içerisindeki bir ekibin içerisindeysen, seninle yarışta olan varsa, kimse o yarışın altında kalmak istemez.” (K7)
	Toplam	27	100	

Tablo 4’e göre araştırmada yer alan eğitimcilerin, öğretmen seçiminin sonuçlarına yönelik görüşleri; %30 oranında “kalabalık sınıflar”, %26 oranında “sınıflar arası seviye farkı”, %18 oranında “öğretmen egosu”, %15 oranında “akademik başarı” ve %11 oranında “öğretmenler arası yarış” şeklinde sıralanmıştır. Görüldüğü üzere kalabalık sınıfların ortaya çıkması bir sorun olarak görülürken, öğretmenlerin de kendi aralarında yarıştıkları gerçeği önümüzde durmaktadır.

Dördüncü araştırma sorusu, “Öğretmen seçimi sorununun üstesinden gelinmesi için neler yapılmalıdır?” şeklindedir. Bu soruya ilişkin yanıtlar incelendiğinde katılımcıların öğretmen seçimi sorununun üstesinden gelinmesi için; 1. Öğretmenin özverili çalışması, 2. Kura yöntemi, 3. Sınıfların

dengeli dağılımı, 4. Okul yönetiminin kararlı olması, 5. Objektif değerlendirme, 6. Velilere rehberlik etme ve 7. Kendini gerçekleştirme diye birtakım önerilerde buldukları görülmüştür. Katılımcıların açıklamalarına göre oluşan tablo şu şekildedir:

Tablo 5. Öğretmen seçimi sorununun üstesinden gelinmesi için neler yapılmasına ilişkin öneriler

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Öğretmenin Özverili Çalışması	23	24	“Ben öğretmenlerin, herkesin aynı özveride çalıştığını düşünmüyorum. O anlamda öğretmenlerinde bence kendilerine birazcık daha çeki düzen vermeleri gerektiğini düşünüyorum.” (K3)
2	Kura Yöntemi	23	24	“Okul yönetimleri bütün öğrencilerin kura ile, kura ile kayıtları yapılacak, okullarda bu zengin fakir ayrımı olmayacak.” (K5)
3	Sınıfların Dengeli Dağılımı	18	19	“Yönetim homojen bir sınıf oluşturmak için temel adımı öncelikle atmalıdır.” (K6)
4	Okul Yönetimlerinin Kararlılığı	12	13	“Okul idaresinin öğretmen seçimi ile ilgili tavrı net olmalıdır, kararı kesin olmalıdır. Kişiden kişiye değişmemeli, herkese aynı olmalıdır.” (K10)
5	Objektif Değerlendirme	9	9	“Hiçbir yerde objektif değerlendirme yapılmıyor. Her şeyi objektif yaparlarsa ben de seçme yaptırmam. En iyi objektif değerlendirmeyi yapacak olan da idaredir.” (K7)
6	Velilere Rehberlik Etme	6	6	“Öğretmenler ben anlayışından uzak durmalıdır. Her öğretmenin başarılı olduğunu özellikle öğretmenler her bir veliye toplantılarda anlatmalıdır.” (K12)
7	Kendini Gerçekleştirme	5	5	“Açıkçası bizim kendini gerçekleştirmiş kişilere ihtiyacımız var. Bizim, sağlam, kendinden emin, kendini gerçekleştiren müdürlere de ihtiyacımız var.” (K7)
	Toplam	96	100	

Tablo 5'e göre araştırmada yer alan eğitimcilerin, öğretmen seçimi sorununun üstesinden gelinmesi için neler yapılmasına yönelik görüşleri; %24 oranında “öğretmenin özverili çalışması”, %24 oranında “kura yöntemi”, %19 oranında “sınıfların dengeli dağılımı”, %13 oranında “okul yönetimlerinin kararlılığı”, %9 oranında “objektif değerlendirme”, %6 oranında “velilere rehberlik etme” ve %5 oranında “kendini gerçekleştirme” şeklinde sıralanmıştır. Öğretmenin özverili çalışması ve kura yönteminin uygulanmasının, sorunun katılımcılar açısından çözümü için en önde gelen seçenekler olarak görmekteyiz.

6. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırma MEB bünyesinde devlet okullarında görev yapan eğitimcilerle birlikte yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda ortaya çıkan veriler literatürdeki farklı araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırma yapılarak tartışması yapılmış ve ortaya çıkan sonuçlardan yola çıkarak birtakım önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmacılar katılımcıların seçim, seçme kavramına yönelik algılarını; tercih etmek, seçme işlemi, beğenmek, iyi olanı bulabilmek ve ayırt etmek şeklinde ifade olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Türk Dil Kurumu'nun da seçim kavramını, seçme işi, adaylar içerisinde belirli birisini seçme şeklinde tanımladığı görülmektedir (Sözlük, 2022). Türk Dil Kurumu'nun tanımında yer alan “seçme işi” ve “adaylar içinden belirli birisini seçme” ifadelerinin araştırma sorusunun sonuçları ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Yine ilgili literatür incelendiğinde bazı araştırmaların benzerlik gösterdiği görülmektedir. Seçim, mal ve hizmetin içinden belirli bir ürünü seçerek, karar verme işidir (Schwartz, 2004).

Araştırmacılar katılımcıların öğretmen seçiminin nedenlerine yönelik algılarını; akademik başarı, cinsiyet, güven, yakın çevre telkini ve öğretmenin dünya görüşü şeklinde olduğu sonucunu elde etmişlerdir. İlgili literatür incelendiğinde bazı araştırmaların benzerlik gösterdiği görülmektedir. Örneğin; Aydın'a (2021) göre; öğretmenin iyi bir mesleki bilgiye sahip olması, yetkili ve deneyimli bir yapıda olması eğitim öğretim ortamında sorunların kolaylıkla çözülmesini ve akademik başarıyı beraberinde getirdiği görülmektedir. Bu bağlamda akademik başarıyı artıran öğretmenlerin okullarda seçilen öğretmenler olduğu görülmektedir. Ayrıca, mesleği sevme ve çocuğu sevme öğretmen seçiminin bir diğer nedeni olarak görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki başarılarının artmasının ancak mesleğini severek gerçekleşmesi mümkündür (Çakıcı & Eraslan, 2011). Akademik yönden başarılı öğrenciler yetiştirdiği ve mezun ettiği gözlemlenen öğretmenlerinde tercih edildiği gözlenmektedir (Özdemir, 2018).

Araştırmacılar katılımcıların öğretmen seçiminin sonuçlarına yönelik düşüncelerini; kalabalık sınıflar, sınıflar arası seviye farkı, öğretmen egosu, akademik başarı ve öğretmenler arası yarış şeklinde birtakım öneriler sıraladıkları sonucuna ulaşmışlardır. İlgili literatüre bakıldığında kimi araştırmacıların bulguları destekleyen nitelikte sonuçlara ulaştıkları görülmüştür. Örneğin; Çetin'e (2017) göre; kalabalık sınıflar ve akademik başarı öğretmen seçimi için önemli bir etken olarak görülmekte ve araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Öğrenci velilerinin daha yüksek akademik başarı istemeleri onları öğretmen tercihinin yöneltmektedir (Çiftçili, 2007). Buyruk'a (2014) göre; seçilen öğretmenlerin yaşadıkları tüm psikolojik etmenlere karşılık nitelikli öğrenci yetiştirme gayretinde olmaları, öğretmenlerin içsel motivasyonlarından kaynaklanmış olabilir.

Araştırmacılar katılımcıların öğretmen seçimi sorununun üstesinden gelinmesi için yapılması gerekenleri; öğretmenlerin özverili çalışmaları gerektiğini, okullarda kura yönteminin uygulanması gerekliliğini, okul yönetimleri tarafından sınıfların dengeli dağıtılması gerektiği, okul yönetimlerinin öğretmen seçimi talebinde bulunanlara karşı kararlı bir yapıda durması gerektiği, her alanda objektif değerlendirmenin olması gerektiği, velilere yönelik rehberlik hizmetinin verilmesi gerektiği ve kendini gerçekleştirmiş bireylere ihtiyaç duyulduğu şeklinde sıraladıkları sonucunu elde etmişlerdir. İlgili literatür tarandığında araştırmayla benzer sonuçlar görülmüştür. Aydın'a (2021) göre öğretmenlerin fedakârca çalışmaları ve okul yönetimlerinin sınıfları dengeli ve düzenli olarak dağıtması öğretmen seçimi sorununun ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlerin başında gelmektedir. Özdemir'e (2018) göre yöneticiler öğretmen tercihi yapılmaması için gerekli önlemleri almalıdırlar. Araştırmadan farklı olarak, eğitim öğretim ortamının az sayıda öğrenci ile temsil edilen sınıflarının ve öğretmenlerinin daha çok tercih edildiği Çetin'in (2017) yapmış olduğu araştırmada ortaya çıkmaktadır.

Çalışma sonucunda araştırmacılar öğretmen seçiminin okul yönetiminden, öğretmenden ve öğrenci velisinden kaynaklı olarak gerçekleştiği sonucuna varmışlardır. Öğretmen seçiminin sonucu olarak, sınıflar arası seviye farkı, öğretmen egosu, akademik başarı ve öğretmenler arası yarış olduğu sonucuna varmışlardır. Araştırma sonucunda, günümüz eğitim dünyasında çocuğunu okula gönderen hemen hemen tüm bireylerin ve eğitimcilerin şahit olduğu ancak üzerinde yeteri kadar durulmayan bir konuya dikkat çekilmesi açısından sorunların çözülmesi öğretmenlik mesleğinin saygınlığı açısından önemli bir zemin oluşturmaktadır.

Araştırmada elde edilen bulgular ve ulaşılan sonuçlara göre araştırmacılar öğretmen seçimi sorununun üstesinden gelinmesi için birtakım önerilerde bulunmuşlardır. Bunlar;

- Öğretmenlerin tamamının mesleklerinin gerekliliği olarak özverili bir şekilde çalışmaları gerekmektedir.
- Okullarda MEB'in e-okul sisteminde yer alan kura sistemi okula kayıt döneminde adil ve tarafsız bir şekilde aktif olarak kullanılmalıdır.

- Kura usulünün uygulanmadığı durumlarda sınıfların dengeli ve eşit bir şekilde oluşturulması için çaba gösterilmelidir.
- Öğretmen seçimi talebiyle okula gelen veliler için okul yönetimleri kararlı bir duruş sergilemelidirler.
- Okullarda ve hayatın her alanında kişisel ve toplumsal olarak objektif değerlendirmenin olması gerekliliği üzerinde durulmalıdır.
- Öğretmenler, velilere her ortamda tüm öğretmenlerin değerli ve özel olduğu bilincini aşılmalı ve velilere rehberlik etmeye özen göstermeleri önerilmektedir.
- Eğitiminin tüm paydaşlarının kendini gerçekleştiren bireyler olma yolunda kararlılıkla ilerlemeleri için hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.

7. Kaynakça

- Alkan, C. (1998). Öğretmenlik mesleğinde istihdam. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 241, 12-18.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı* (6. baskı). Sakarya.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki* (Tez No. 511159) [Doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Aydın, S. (2021). *Tercih edilen sınıf öğretmenlerinin tercih edilme sebepleri, eğitim öğretim uygulamaları ve öğretmenlik mesleği hakkındaki algıları* (Tez No. 657910) [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Balcı, A. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeleri* (5. baskı). Pegem.
- Balcı, E. (1991). *Öğretmenlerin rolleri, eğitim sosyolojisi*. Pegem.
- Bayar, A. (2014). The components of effective professional development activities in terms of teachers' perspective. *International Online Journal of Educational Sciences*. 6(2), 319–327. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED552871.pdf>
- Bayar, A., & Bayar, M. (2022). Medyada öğretmenler hakkında yapılan konuşmaların öğretmenlerin mesleki mutluluklarına yansımaları. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 367-383. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1128218>
- Bayar, A., & Çelenk, M. (2019). Sınıf öğretmenlerinin lisansüstü eğitimine ilişkin görüşleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 225-237. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cybd/issue/49666/594769>
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem.
- Cottle, M. L. (2014). Teacher professionalism: A study of professionalism for religious educators in the seminary and indtitutes department of the church educational system, *Utah State University, Merrill-Cazier Library*.
- Çalışkan, N., & Ayık A. (2015). Okul aile birliği ve velilerle iletişim. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 69-82. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aeusbed/issue/1446/17439>
- Çelik, M., Kök, M., & Yazar, A. (2008). Aile katılımının okul öncesi eğitimde ve 2006 öncesi eğitim programındaki yeri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 233-243.

- Çelikten, M., Şanal, M., & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(19), 207-237.
- Çepni, S. (2005) *Araştırma ve proje çalışmalarına giriş* (2. baskı). Trabzon.
- Çetin, A. (2017). *Özel dershanelerden resmi okullara atanan ilköğretim fen bilimleri öğretmenleri üzerine bir durum çalışması* (Tez No. 485620) [Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çiftçili, V. (2007). *Dershane öğretmenlerinin öğretmen yeterlilik düzeyleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Demir, S. B. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 2(3), 53-80.
- Doreen, S., & Prieur, D. (1996). Teacher professionalism and school leadership: An antithesis? *Education*, 116(3), 393-396.
- Eraslan, L., & Çakıcı, D., (2011). Pedagojik formasyon programı öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(2), 427-438.
- Gültekin, M. (2020). Değişen toplumda eğitim ve öğretmen nitelikleri. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 10(11), 654-700. <https://doi.org/10.18039/ajesi.682130>
- Gündüz, H. B. (2005). Bir meslek olarak öğretmenlik. M. D. Karşlı (Ed.), *Öğretmenlik mesleğine giriş* içinde (ss. 29-55). Pegem.
- Hacıoğlu, F., & Alkan, C. (1997). *Öğretmenlik uygulamaları*. Alkım.
- Karagözoğlu, G. (1987). Yükseköğretime geçişte öğretmenlik mesleğine yönelme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 34-46.
- Karakelle, S. (2005). Öğretmenlerin etkili öğretmen tanımlarının etkili öğretmenlik boyutlarına göre incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 30(135), 1-10.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (10. baskı). Nobel.
- Kirk, J., & Miller, M. L. (1986). *Reliability and validity in qualitative research*. Sage.
- McMillan J. H. (2004). *Educational research: Fundamentals for the consumer*. Allyn and Bacon.
- Mutluer, Ö., & Yüksel, S. (2019). Emekli ve kıdemli öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin sosyal statüsü hakkındaki görüşleri. 28.Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Okut, L. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitime ilişkin inançlarına göre etkili öğretmen özellik ve davranışlarına sahip olma dereceleri* (Tez No. 309543) [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntembilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343.
- Özdemir, T. Y. (2018). Öğretmenlik mesleği ve Türkiye'de öğretmen yetiştirme. M. B. Özcan & T. Y. Özdemir (Ed.), *Eğitim bilimine giriş* içinde (ss. 202-228). Asos.
- Özoğlu, M., Gür, B. S., & Altunoğlu, A. (2013). Türkiye'de ve Dünya'da öğretmenlik retorik ve pratik: Eğitime bakış. *Eğitim-Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi*, 54(10).

- Özsoy, G., Özsoy, S., Özkara, Y., & Memiş, A. D. (2010). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinde etkili olan faktörler. *İlköğretim Online*, 9(3), 910-921.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Sage
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (M. Bütün & S. B. Demir, Çev.). Pegem.
- Saban, A. (2000). *Öğrenme öğretme süresi, yeni teori ve yaklaşımlar*. Nobel.
- Semerci, N., Demiralp, D., Koç, S., & Kerimgil, S. (2009). Geçmişte (1942) ve günümüzde (2003) göreve başlamış sınıf öğretmenlerine göre öğretmenlik. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33(1), 37-60.
- Schwartz, B. (2004). *The paradox of choice: Why more is less*. Ecco.
- Şahin, F., & Kargın, T. (2013). Sınıf öğretmenlerine üstün yetenekli öğrencilerin belirlenmesi konusunda verilen bir eğitim programının etkililiği. *Ankara Üniversitesi Özel Eğitim Dergisi*, 14(2), 1-13. https://doi.org/10.1501/Ozlegt_0000000181
- Şanal, M. (1999). Toplumsal değişim süreci içerisinde öğretmenler ve öğretmen rollerindeki değişimler. *Eğitim Yönetimi*, 17(5), 53-64.
- Şişman, M., & Acat, B. (2003). Öğretmenlik uygulaması çalışmalarının öğretmenlik mesleğinin algılanmasındaki etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 235-250.
- Tedmem, (2018). Okullarda ders dışı etkinliklerin işlevleri. *Türk Eğitim Derneği*. <https://tedmem.org/blog/okullarda-ders-disi-etkinliklerin-islevleri>
- Telli, G., & Ayçin, E. (2021). Öğretmen seçim sürecinde en iyi-en kötü ve mabac yöntemlerinin bütünlük olarak kullanılması. *International Journal of Social Sciences*, 6(2), 733-750. <https://doi.org/10.31454/troyacademy.899397>
- Tuzcuoğlu, N. (2007). *Türk milli eğitiminde okul destek sistemleri*. A. Oktay (Ed.), *Eğitim bilimine giriş* içinde (ss. 249-276). Pegem.
- Ünal, S., & Ada S., (2001). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Marmara Üniversitesi.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93-104. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2011). *Nitel araştırma yöntemleri* (8. baskı). Seçkin.
- Yurdakul, S., Gür, B.S., Çelik, Z., & Kurt, T. (2016). Öğretmenlik mesleği ve mesleğin statüsü. *Eğitim Bir Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 70(13).

İnternet Kaynakları

- Habertürk. <http://haberturk.com.tr> adresinden 10 Kasım 2022 tarihinde alınmıştır.
- Yenişafak. <http://yenisafak.com.tr> adresinden 10 Kasım 2022 tarihinde alınmıştır.
- Türk Dil Kurumu Sözlük. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 10 Kasım 2022 tarihinde alınmıştır.