

# ÖĞRETMEN ATAMALARINDA SÖZLÜ SINAV UYGULAMASININ DEĞERLENDİRİLMESİ: ATANAN VE ATANAMAYAN ÖĞRETMEN ADAYLARININ GÖRÜŞLERİNE DAYALI NİTEL BİR ANALİZ\*

**Didem KOŞAR\*\***  
**Emre ER\*\*\***  
**Serkan KOŞAR\*\*\*\***  
**Ali Çağatay KILINÇ\*\*\*\*\***

**Öz:** Bu araştırmanın amacı, öğretmen atamalarında sözlü sınav uygulamasını, atanmış ve atanamayan öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak değerlendirmektir. Durum çalışması deseninde kurgulanan bu nitel araştırmanın çalışma grubunu 29.09.2016 tarihinde açıklanan sözleşmeli öğretmenlik sözlü sınavı sonuçlarına göre atanmış dokuz ve atanamayan yedi olmak üzere toplam 16 öğretmen adayı oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik ve ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde, nitel araştırma veri analizi tekniği olarak betimsel analiz ve içerik analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçları katılımcıların sözlü sınavındaki soruların genellikle alan dışından olduğunu, sözlü sınav komisyonlarının puanlamada yanlış davrandığını, sözlü sınav süresinin değerlendirme için yetersiz olduğunu ve sözlü sınavla atama yönteminin objektif olmadığını düşündüklerinin göstermektedir. Bununla birlikte katılımcılar sözlü sınav uygulamasıyla öğretmenlerin değersizleştirildiğini, sözlü sınavın öğretmen niteliğine herhangi bir katkı sağlamadığını ve mesleğin geleceğine ilişkin kaygı duyduklarını belirtmişlerdir. Araştırma sonuçları ilgili alanyazınla ilişkili bir biçimde tartışılmış ve bazı öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmenlik mesleği, öğretmen atama, sözlü sınav

\* Bu çalışma, 11-13 Mayıs 2017 tarihleri arasında düzenlenen "12. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi"nde sunulan sözlü bildirinin genişletilmiş halidir.

\*\* Yrd. Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, didemkosar@hacettepe.edu.tr, ORCID NO: 0000-0003-4959-1094, Makale Gelişim Kabul Ediliş Tarihi: 21.08.2017 – 06.10.2017.

\*\*\* Arş. Gör., Gazi Üniversitesi, emreer@gazi.edu.tr, ORCID NO: 0000-0002-9084-6768.

\*\*\*\* Doç. Dr., Gazi Üniversitesi, skosar@gazi.edu.tr, ORCID NO: 0000-0003-2581-5145.

\*\*\*\*\* Doç. Dr., Karabük Üniversitesi, cagataykilinc@karabuk.edu.tr, ORCID NO: 0000-0001-9472-578X.

# EXAMINING THE ORAL EXAMS IN TEACHER APPOINTMENTS: A QUALITATIVE ANALYSIS DEPENDING ON THE OPINIONS OF TEACHER CANDIDATES\*

**Didem KOŞAR\*\***  
**Emre ER\*\*\***  
**Serkan KOŞAR\*\*\*\***  
**Ali Çağatay KILINÇ\*\*\*\*\***

## Abstract:

The purpose of the current study was to examine the oral exam process of teacher appointment according to the opinions of those teachers who appointed to an empty teaching position and those who did not. A total of 16 teachers, nine of which were appointed and seven of which were not according to the results of contracted teacher oral exam results participated in this qualitative study designed as a case study. Maximum variation and criterion sampling under purposeful sampling methods were used to select the participants. The data of the study were gathered through a semi-structured interview form developed by the researchers. The data were analysed through descriptive and content analyses as two of data analyses techniques used in qualitative studies. Results revealed that participants stated that questions used in the oral exams to select contracted teachers were out of the area of expertise, the oral exam commissions were not objective in scoring, the duration of the exam was inadequate, and the method of appointing teachers through oral exams was wrong. Furthermore, the participants suggested that teachers were depreciated through oral exams and that oral exams did not contribute well to the teacher quality and that they worried about the future of teaching profession. Results of the study were discussed in line with the related literature and some suggestions were made.

**Keywords:** Teaching professions, teacher assignment, oral exam

---

\* This study is based on an oral presentation which presented in 12.National Educational Administration Congress during May 11-13 2017.

\*\* Asistant Professor, Hacettepe University, didemkosar@hacettepe.edu.tr.

\*\*\* Res.Assist., Gazi University, emreer@gazi.edu.tr.

\*\*\*\* Assoc.Professor, Gazi University skosar@gazi.edu.tr.

\*\*\*\*\* Assoc.Professor, Karabük University, cagataykilinc@karabuk.edu.tr.

## Giriş

Öğretmen ihtiyacının artması nedeniyle Millî Eğitim Bakanlığı (MEB); kalkınmada birinci derecede öncelikli yöreler üzere boş öğretmen norm kadrosu bulunan örgün ve yaygın eğitim kurumlarında 14 Temmuz 1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin (B) fıkrası kapsamında sözleşmeli öğretmen istihdam etme kararı almıştır. Bu kapsamda sürecin usul ve esaslarını belirlemek üzere 3 Ağustos 2016 tarih ve 29790 sayılı Resmî Gazetede *Sözleşmeli Öğretmenlik İstihdamına İlişkin Yönetmelik* ile 5 Ağustos 2016 tarihinde resmi web sayfasından sürecin işleyişine yönelik kılavuz niteliğinde *Sözleşmeli Öğretmenliğe Başvuru ve Atama Duyurusu* yapmıştır. Söz konusu duyuruda 79 farklı alanda açık bulunan 15000 boş öğretmen kadrosuna, 17 Nisan 2015 tarihli ve en son 8 Eylül 2016'da güncellenen *MEB Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği*nde öğretmenliğe başvuru koşullarını sağlayanların yanı sıra 657 sayılı kanunun 4/B maddesi kapsamında daha önce sözleşmeli öğretmen olarak çalışıp sözleşmesi feshedilenlerden bir yıl bekleme süresini tamamlamış ve daha önce devlet memurluğundan ve meslekten çıkarılmayı gerektiren herhangi bir ceza almamış adaylar arasında atanmak istedikleri alanın gerektirdiği KPSSP10 veya KPSSP121 puan türlerinden 50 ve üzerinde puan almış olanların başvurabileceği açıklanmıştır. Bununla birlikte, başvuru yapan adaylar arasından KPSS puanı üstünlüğüne göre ilgili alanlarda açıklanan kontenjanların üç katı kadar adayın sözlü sınava davet edileceği duyurulmuştur (MEB, 2016; Resmî Gazete, 2015, 2016; TEDMEM, 2016).

İlgili yönetmelik ve duyuruda sözlü sınav süreci; Bakanlıkça belirlenen 18 (Adana, Afyonkarahisar, Aksaray, Ankara, Antalya, Bursa, Erzurum, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Kayseri, Konya, Malatya, Mardin, Muğla, Samsun, Sivas ve Trabzon) sınav merkezinde gerçekleştirilmiştir. Sözlü sınava alınacak adaylar *Sözleşmeli Öğretmen Sözlü Sınav Değerlendirme Formu* üzerinden sözlü sınav komisyonunca değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Sözlü sınavda adaylar, "bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü; iletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti; bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı ve topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri" bakımından değerlendirilmiş ve bu sınav sonucunda 60 ve üzerinde puan alanlar başarılı sayılarak sözleşmeli öğretmenliğe atanmak üzere tercih yapma hakkını elde etmiştir (MEB, 2016; Resmî Gazete, 2016; TEDMEM, 2016).

Alanyazında öğretmenlerin mesleki gelişimi ve okulların akademik ve sosyal çıktılarının iyileştirilmesi bağlamında üzerinde önemle durulan konuların başında öğretmen seçme süreci yer almaktadır. Dünyanın çeşitli yerlerinde öğretmenlerin hangi kriterlere göre seçileceği önemli bir tartışma alanı olarak görülmekte ve birçok değişkenle ilişkili olarak söz konusu kriterlerde değişiklikler yapılması yoluna gidilmektedir. Örneğin Washington Eyaletinde alınan bir kararla, 2009 yılından itibaren, belirlenen mesleki standartların altında yer alan adayların elenmesi amacıyla öğretmen atama başvuruları merkezi ofis tarafından kabul edilmeye başlanmıştır (Jacob, 2016). Adayların üç aşamalı olarak sınava tabi tutulduğu sistemde, öğretmenlik konu alanıyla ilgili

yeterliklerin ve müfredat bilgisinin ölçüldüğü yazılı sınav, eğitim bölgesi yöneticileri ile otuz dakika süren yapılandırılmış mülakat ve eğitim bölgesi yöneticilerinin gözlem ve değerlendirmeleri için örnek ders anlatımı uygulanmaktadır. Bununla birlikte öğretmen seçme sürecini ele alan söz konusu çalışmada, öğretmen niteliğinin artırılması için en yüksek etkiye ve en düşük maliyete sahip alternatif yöntemler üzerinde çalışılmasının önemine vurgu yapılmıştır.

Öğretmen seçiminde alternatif bir uygulama olarak bulanık analitik hiyerarşi yöntemini ele alan bir çalışmada (Kabak ve Kazançoğlu, 2012), sayısal ve dilsel değişkenler birlikte kullanılarak, adayların analitik ve yansız bir şekilde sıralanması önerilmiştir. Çalışmada askeri okullarda öğretmenlik yapacak adayların seçilmesi amacıyla gerekli niteliklerin belirlenmesi ve alan uzmanları tarafından gerçekleştirilen görüşmeler ile değerlendirme yapılması süreçleri açıklanmaktadır. Çalışma sonucunda öğretmen seçimi sürecinde, bulanık mantık çerçevesinde ele alınan analitik hiyerarşi temelli sözlü sınav yönteminin nesnel ve bilimsel bir yöntem olarak yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Öğretmenlerin atanması ve görevlerine devam etmelerinde önemli bir kriter olarak öğrenci başarısının değerlendirildiği örnekler mevcuttur (Cannata ve diğerleri, 2017; Cohen-Vogel, Little ve Fierro, 2017). Florida ve Teksas örnekleminde gerçekleştirilen çalışmalarda okul yöneticilerinin, öğretmenlerin okulda göreve başlaması ve görevlerine devam etmelerine karar verme süreçlerinde öğrenci başarısının oldukça belirleyici rol oynadığı ifade edilmektedir. Bu durum veriye dayalı olarak karar vermenin yaygınlaştırılması ve nesnel ölçütlerle öğretmenlerin değerlendirmesi bakımından önemli görülebilir. Benzer şekilde ulusal ve yerel eğitim standartlarının yanı sıra okulun kendine özgü koşullarını, alan bilgisini ve öğretim becerilerini dikkate alarak öğretmen atamasının gerçekleştiği örnekler de mevcuttur (Ingle, Rutledge ve Bishop, 2011; Jacob, Rockoff, Taylor, Lindy ve Rosen, 2016; Liu, Liu, Stronge ve Xu, 2016). Öğretmen niteliği ile istihdam edilebilirlik arasındaki bağlantının incelendiği bir çalışmada, nitelikli öğretmenin özellikleri arasında, hizmet öncesi değişkenler, mesleki beceriler ve diğer etmenler olmak üzere üç boyut sıralanmıştır (Boyd, Lankford, Loeb, Ronfeldt ve Wyckoff, 2011). Buna göre öğretmenlerin mezun oldukları üniversite, öğretmenlik sertifikaları ve sınav sonuçları, mesleki kıdem ve öğrenci başarısı gibi değişkenler ile öğretmenlerin nitelikleri ilişkili bulunmuştur. Çalışmada öğretmenlerin istihdam edilmelerinde en etkili değişkenin hizmet öncesi eğitim ve mezun olunan üniversite olduğu ifade edilmektedir. Nitelikli öğretmenlerin başarı düzeyi yüksek olan okullarda görev yapmaları sonucunda öğretmenler ve okulların karşılıklı olarak gelişim kaydettiği ifade edilmektedir (Loeb, Kalogrides ve Béteille, 2011). Bunun bir sonucu olarak mesleki gelişim imkânı bulan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre iş bulma olanakları genişlemektedir.

Öğretmen istihdamını üç aşamalı olarak ele almak gerekirse, etkili bir eğitim sisteminin ihtiyaç duyduğu insan kaynağını sağlamak amacıyla, öğretmen yetiştiren ku-

rumlara öğrencilerin seçim süreci (hizmet öncesi), öğretmen adayları arasından seçim yapılarak atama yapılması (istihdam edilme) ve öğretmenlik mesleğini sürdürenlerin performanslarının değerlendirilmesi ve mesleki becerilerinin iyileştirilmesi (sürekli mesleki gelişim) bir bütün olarak ele alınmalıdır. Bu durum öğretmenlik mesleğine yönelik yapılacak planlamaların uzun dönemli ve çok boyutlu doğasına da işaret etmektedir.

Öğretmen atamalarına ilişkin mevcut yasal düzenlemeler uyarınca halihazırda gerek öğretmenliğe ilk atamada gerekse aday öğretmenlikten asil öğretmenliğe geçişte sözlü sınavların kullanıldığı görülmektedir. İlgili alanyazında öğretmen atamalarında gerçekleştirilen sınavları incelemek üzere bir dizi çalışmanın gerçekleştirildiği görülmektedir. Örneğin Atav ve Sönmez (2013) öğretmen adayları üzerinde yürüttükleri bir çalışmada, öğretmen adaylarının büyük bir kısmının Kamu Personel Seçme Sınavı'ndaki (KPSS) eğitim bilimleri sorularının öğretmenlik bilgisini ölçecek düzeyde olmadığını ve bu süreçte adaylara sözlü sınav yapılması gerektiğini düşündüklerini ortaya koymuştur. Sezgin ve Duran'ın (2011) öğretmen adayları ile gerçekleştirdikleri bir çalışmada öğretmen adaylarının KPSS'ye bir alternatif olarak öğretmen atamalarında yazılı ve sözlü sınavların kullanılması gerektiği yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir. Alanyazında, öğretmen atamalarında sözlü sınavların yapılması gerektiğine (Karataş ve Güleş, 2013) veya tam tersine sözlü sınavların öğretmen atamalarında uygun bir seçme yöntemi olmadığına (Eraslan, 2004) yönelik bulguların üretildiği başka çalışmalara da rastlamak mümkündür. Bununla birlikte öğretmen adaylarının mesleğe ilişkin algılarını ve öğretmen istihdamını ele alan araştırmalar mevcuttur (Epeçan, 2016; Gore, Barron, Holmes ve Smith, 2016; Gündoğdu, Çimen ve Turan, 2008; Kuran, 2012; Sezgin-Nartgün, 2008; Şahin, 2011; Şahin ve Demir, 2016). Söz konusu çalışmalarda genellikle öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik algıları ve öğretmenlik mesleğine atanma koşullarına ilişki görüşleri incelenmektedir. Yapılan çalışmalarda genel olarak öğretmenliğe alım süreçlerine ilişkin farklı eleştirilerin olduğu görülmektedir. Bununla birlikte KPSS ile öğretmen ataması yapılmasını hesapverebilirlik bağlamında inceleyen Yüksel (2013) öğretmen adaylarının eğitim fakültelerine giriş puanları ile KPSS puanlarını karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Çalışmada yüksek puanla üniversiteye giren öğrencilerin aynı performansı KPSS'de gösteremedikleri ortaya çıkmıştır.

Öğretmen alımında uygulanan sözlü sınavların bu sınavlara giren öğretmen adayları tarafından değerlendirildiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu noktada sözlü sınavlara giren öğretmen adaylarının ilgili sınava ilişkin görüşlerini ortaya koymak, yapılan sınavların amaca uygunluğu ve etkililiği noktasında veri sunması beklenmektedir. Zira öğretmenlik mesleğine girişte yapılan sözlü ya da yazılı sınavlarda amaç, öğretmenlik mesleğine nitelikleri açısından en uygun adayların atanmasını sağlamaktır. Bu açıdan bakıldığında yapılan sınavların bütüncül bir değerlendirmesini yaparak bu sınava giren öğretmen adaylarının görüşlerine göre etkililiğini ortaya koymak

önemli görülebilir. Ayrıca bu çalışmadan elde edilen bulguların yapılan sözlü sınavların yapı, kapsam ya da uygulama boyutunun geliştirilmesi noktasında önemli bir veri kaynağını oluşturacağı düşünülmektedir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı öğretmen atamalarında sözlü sınav uygulamasını, atanan ve atanamayan öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak değerlendirmektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki alt sorulara cevap aranmıştır.

Atanan ve atanmayan öğretmenlerin;

1. sözleşmeli öğretmen istihdamına yönelik olarak sözlü sınav uygulamasıyla ilgili genel düşünceleri nelerdir?
2. sözlü sınav ile KPSS konu içeriklerinin uygun olup olmadığı konusundaki düşünceleri nelerdir?
3. sözlü sınav uygulaması kişisel yaşamını olumlu ya da olumsuz olarak nasıl etkilemiştir?
4. sözlü sınav uygulaması öğretmenlik mesleğine bakışlarını nasıl etkilemiştir?
5. sözlü sınav uygulamasının nitelikli öğretmen ihtiyacını karşılanmada katkısı nedir?
6. sözlü sınavda, sözlü sınav komisyonu tarafından ölçülmesi gerektiği düşünülen özellikler nelerdir?

### **Yöntem**

#### ***Araştırmanın Modeli***

Bu çalışma nitel araştırma yöntemi ile yapılmış bir durum çalışmasıdır. Durum çalışması deseni bir duruma ilişkin etkenler (ortam, bireyleri, olaylar, süreçler vb.) bütüncül bir yaklaşımla araştırılır ve ilgili durumu nasıl etkiledikleri ve ilgili durumdan nasıl etkilendikleri üzerine odaklanılır (Bogdan ve Biklen, 1998; Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu araştırmanın amacı öğretmen atamalarında sözlü sınav uygulamasının atanan ve atanamayan öğretmen adaylarının görüşlerine dayalı olarak değerlendirmektir. Yani mevcut çalışmada, sözlü sınava girip bu sınavda başarılı olarak atanan ya da başarısız olarak atanamayan, ve bu sözlü sınavı deneyimlemiş aday öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak gerçekleştirildiği için durum çalışması deseni tercih edilmiştir.

#### ***Çalışma Grubu***

Araştırmanın çalışma grubunu, 29.09.2016 tarihinde açıklanan sözleşmeli öğretmenlik sözlü sınavı sonuçlarına göre atanan dokuz ve atanamayan yedi olmak üzere toplam 16 öğretmen adayı oluşturmaktadır. *Çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik ve ölçüt örnekleme yöntemi kulla-*

nılmıştır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012; Yıldırım ve Şimşek, 2011). Çalışma grubunun seçiminde öğretmenlik branşı çeşitlenmesine dikkat edilmiş ve MEB tarafından yapılan sözlü sınav sonucunda atanan ve atanamayan aday öğretmenler ölçütüne dikkat edilmiştir. Çalışma grubuna ait demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1**  
*Çalışma Grubuna Ait Demografik Bilgiler*

Değişkenler	Kategoriler	Atanan	Atanamayan
		<i>n</i>	<i>n</i>
Cinsiyet	Erkek	7	2
	Kadın	2	5
Yaş	23-33	9	7
Görev	Sınıf Öğretmeni	3	2
	Branş Öğretmeni	6	5
Öğrenim durumu	Lisans	6	5
	Yüksek Lisans	3	2

#### *Veri Toplama Aracı*

Durum çalışmalarında başlıca veri toplama yöntemlerinden biri görüşmedir (Büyüköztürk vd., 2012; Bogdan ve Biklen, 1998; Creswell, 2007; Fraenkel ve Wallen, 2008; Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu bağlamda çalışmada araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formları görüşülen kişiye kendini ifade etme imkânı sağlamaktadır (Büyüköztürk vd., 2012). Görüşme formunun hazırlanma sürecinde yerli ve yabancı alanyazın taranmış ve bunlara dayalı olarak sorular (6 soru) oluşturulmuştur. Altı sorudan oluşan görüşme formunun kapsam geçerliği için iki farklı alan uzmanı ve çalışma grubuna girmeyen sözlü sınav sonucunda atanan ve atanamayan birer öğretmen adayı ile görüşme yapılmıştır. Son hali verilen görüşme formunda ana soruların yanında, sorunun anlaşılması ya da yanlış anlaşıldığı durumlarda alternatif sorular ve gerektiğinde kullanılmak üzere katılımcıların fikirlerini daha iyi organize edebilmeleri amacıyla sonda tipi sorular da kullanılmıştır.

#### *Verilerin Toplanması*

Araştırma verileri araştırmacılar tarafından toplanmış, araştırmacılar çalışma grubunu oluşturan öğretmen adaylarına araştırmanın amacı hakkında kısa bilgiler sunmuş ve çalışmaya katılım için gönüllülük göstermeleri halinde görüşme yapmak için uygun bir zamanda ve mekânda görüşme yapmak istediklerini kendilerine ifade etmişlerdir. Araştırma kapsamında belirlenen öğretmen adaylarıyla aynı ilde (Ankara) olanlarla yüz yüze ve farklı ilde olanlarla (Karabük) ise telefonla görüşmeler yapılmıştır.

muştur. Katılımcılarla daha önce belirlenen yer ve saatte yüz yüze veya telefonla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Creswell (2007) nitel araştırmalarda uyulması gereken bazı etik ilkelere söz etmektedir. Bu bağlamda mevcut çalışmada bu etik ilkelere uyum doğrultusunda görüşmeye başlanmadan önce katılımcılara araştırmanın amacı tekrar edilmiş ve yapılacak görüşmeye katılıp katılmama konusunda özgür oldukları, istedikleri zaman görüşmeyi bırakabilecekleri ve katılmak istemeleri halinde yapılan görüşmenin ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınacağı hususlarında tekrar bilgilendirme yapılmıştır. Bununla birlikte katılımcılara araştırma bulguları raporlanırken isimlerinin gizleneceği ve talep etmeleri halinde araştırma sonuçlarının kendilerine ulaştırılacağı belirtilmiştir. Bütün katılımcılar ses kaydına izin vermişlerdir. Her bir görüşme yaklaşık 35-45 dakika arasında sürmüştür.

### *Verilerin Analizi*

Verilerin analizinde, nitel araştırma veri analizi tekniği olarak betimsel analiz ve içerik analizi kullanılmıştır. Konuya ilişkin yasal metinlerin içeriğine ve önceki literatürde ifade edilen sorun alanlarına yönelik betimsel analiz yoluyla kod ve kategoriler belirlenmiştir. Kavramsal çerçeveye uygun olarak daha önceden belirlenen tema, kategori ve kodlamalar yapılarak ifadeler tablo halinde gösterilmiştir. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda yeniden ele alınan kod ve kategoriler altında içerik analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın iç geçerliği için verilerin anlamlılığına, bulguların kendi içinde tutarlı olup olmadığına, daha önceki kavramsal çerçeveye uyumuna bakılmıştır. Ayrıca güvenilirliği artırmak için katılımcıların kendilerini rahat hissetmelerini sağlayacak kadar birlikte zaman geçirilmesine gayret edilmiş, katılımcı teyidi sağlanmış ve son olarak önceden oluşturulmuş, ayrıntılı bir kavramsal çerçeveye bağlı kalınarak analizler yapılmıştır. Atanan öğretmenler adayları 'A', atanamayan öğretmen adayları 'B' kısaltması ve *numaralarla* temsil edilmiştir. Bu çalışmada yapılan tema, kategori ve kodlamalar, Miles ve Huberman'ın (1994) formülü (Güvenirlik = görüş birliği / görüş birliği + görüş ayrılığı) kullanılarak hesaplanmıştır. Nitel çalışmalarda, uzman ve araştırmacı değerlendirmeleri arasındaki uyumun %90 ve üzeri olduğu durumlarda arzu edilen düzeyde bir güvenilirlik sağlanmış olacaktır. Bu çalışmada da yapılan hesaplamalar sonucunda %93 oranında bir uzlaşma olduğu bulunmuştur.

### **Bulgular**

Araştırmada belirlenen sorulara ilişkin görüşmelerden elde edilen bulgular aşağıda tablolar halinde sunulmuştur. Araştırmaya katılan *öğretmen adaylarının sözleşmeli öğretmen* istihdamına yönelik olarak sözlü sınav uygulamasına ilişkin görüşleri Tablo 2'de sunulmuştur.



**Tablo 2**  
*Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına Yönelik Olarak Sözlü Sınav Uygulamasına İlişkin Görüşler*

Kategoriler	Kodlar	A	B
		n	n
Soru türleri	Alan dışı	4	3
	Öğretmen adaylarının alanıyla ilgili sorular	2	1
	Genel kültür	2	2
	Eğitim bilimleri	1	-
	Teknoloji	-	1
Sözlü sınav komisyonu	Komisyondun takdir ettiği puanların yanlılığı	5	7
	Komisyondun üyelerinin seçiminin uygunsuzluğu	5	4
	Hak kaybına neden olan puanlama	3	3
	Zarflardan çıkan soruları dikkate almama	3	2
	Komisyonlar arasındaki farklılıklar	2	1
Sözlü sınav süresi	Değerlendirme için yetersiz	7	6
	Değerlendirme için yeterli	2	1
Sözlü sınavla atama	Objektif değil	5	4
	Adil değil	5	4
	Mesleğin itibarını zedeleme	3	2
	KPSS'ye güvensizlik	3	2

Tablo 2 incelendiğinde katılımcılar, sözleşmeli öğretmen istihdamına yönelik olarak sözlü sınav uygulamasını soru türleri, sözlü sınav komisyonu, sözlü sınav süresi ve sözlü sınavla atama kategorilerinde değerlendirmişlerdir. Soru türleri kategorisinde, alan dışı ( $n_A = 4, n_B = 3$ ) ve öğretmen adaylarının alanıyla ilgili sorular ( $n_A = 2, n_B = 1$ ); sözlü sınav komisyonu kategorisinde, komisyonun takdir ettiği puanların yanlılığı ( $n_A = 5, n_B = 7$ ) ve komisyon üyelerinin seçiminin uygunsuzluğu ( $n_A = 5, n_B = 4$ ); sözlü sınav süresi kategorisinde, değerlendirme için yetersiz ( $n_A = 7, n_B = 6$ ) ve değerlendirme için yeterli ( $n_A = 2, n_B = 1$ ) ve sözlü sınavla atama kategorisinde, objektif değil ( $n_A = 5, n_B = 4$ ) ve adil değil ( $n_A = 5, n_B = 4$ ) ifadeleri öne çıkan kodlar arasında yer almaktadır. Katılımcılar özellikle sınavın kapsamına ilişkin eleştirileri dikkate alındığında, öğretmenlik meslek bilgisi ile doğrudan ilgisi bulunmayan sorulara yönelik ifadeleri dikkat çekmektedir. Bununla birlikte sınavın uygulanma ve değerlendirme süreçlerine ilişkin atanan öğretmenlerin dahi memnun olmadıkları görülmektedir. Bazı katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

Zarflardan çıkan sorular her ne kadar objektif sorular olsa da kimine branşına uygun sorular gelirken kimine tek kelime edemediği sorular gelmektedir. Farklı bir komisyonda girsem belki daha düşük puanlar alabilirdim. Atamalar KPSS puan üstünlüğüne göre yapılmalıdır. Mülakat yapılacaksa kaldı geçti şeklinde olmalıdır. (A1)

Soruların soruların biri alanıyla ilgiliydi tatmin edici açıklama yapma fırsatı buldum. Genel anlamda sorular yeterli değil. Puanların hiçbir objektifliği yok. Atanacak bir puan almış olsam da bu puanı beklemiyordum. (A2)

Ben iyi bir puan almıştım. Ancak komisyon üyelerinin verdiği puanlar birbiriyle pek tutarlı değil. (A3)

Sözlü sınav sisteminin güvenilirlik ve geçerlilik puanının oldukça düşük olduğunu düşünüyorum. Sorular öğretmenlik meslek bilgisini ölçebilecek niteliklerde değildi. (A4)

Puanlarda bir tutarlılık olmalı bir komisyonun verdiği puanla diğeri arasında uçurum olmamalı. Atamalar yine en adil sistem olan KPSS puanıyla olmalı. (A5)

Sorular ÖSYM'nin açıkladığı dağılıma uygun olmakla birlikte 10 dk. gibi kısa bir sürede bu sorularla öğretmenlik mesleğinin yeterliliklerin sorgulanması saçmalaktan başka bir şey değildir. Yapılan sözlü mülakatlarda iller arası hatta aynı il içerisinde bile komisyon üyelerindeki tutum farklılıklarını hepimiz görmüş bulunmaktayız. (A6)

Mülakat sistemi baştan aşağı yanlış bir sistem. (A7)

Kendi şahsım adına sorularım genelde branşımın ilgili oldu. Zarftan çıkan soruları çok önemsemedi komisyon. Mülakat sisteminin sağlıklı işlemediğini düşünüyorum. (A8)

Sorular genellikle akademik ve güncel bilgilere dayalı. Bununla beraber teknolojik gelişmelere dayalıdır. (A9)

Sözlü sınav uygulamasında tüm soruların belirtilen nitelikleri ölçtüğünü düşünmüyorum. Sadece zarftan çıkan soruların ilgili niteliklere uygun olduğunu onun dışında soruların komisyon üyelerine göre farklılık gösterdiği için adil olmadığını ve öğretmenlik mesleğiyle ilgisiz olduğunu düşünüyorum. Ayrıca 10-15 dakika gibi kısa bir süre içinde ilgili niteliklerin her adayda eşit olarak ölçülmesi de oldukça zordur. (B1)

Sözlü sınav uygulamasının herhangi bir alt yapı çalışması yapılmadan aniden uygulamaya konulmasıyla bu zamana kadar süregelen durumu kötü etkilediğini düşünüyorum. (B2)

Benim için takdir ettikleri puanın uygun olduğunu düşünmüştüm. Ancak daha sonra duydum ve gördüm ki benim kadar uygun cevap vermeyen kişiler çok uçuk puanlar almışlar. (B3)

*Kasım atamasında atanan çoğu kişinin KPSS puanının benimkinden düşük olduğunu gördüm bu da beni üzdü, sonuçta büyük bir emek verip bir sene çalışıp sınava giriyoruz ama pek bir etkisi olmuyor, üstelik KPSS objektif bir değerlendirme iken mülakat nispeten subjektif bir değerlendirme. (B4)*

*Bir öğretmen adayını 5 ile 10 dakikada değerlendirip bir puana tabi tutmak ne kadar sağlıklı bir ölçme-değerlendirme olur bir anlamıyorum. Bazı komisyon üyeleri KPSS puanın yakın puanlar verirken bazıları ise ya çok yüksek ya da çok düşük puanlar veriyor. Dayısı olan orayı hak etmeyen kişilerin atanabileceği bir atama sistemidir bu sistem. Liyakat yine dikkate alınmıyor maalesef. (B5)*

*Her ne kadar objektif davranılsa da 450 komisyonun 1350 üyesi aynı ölçmeyi yapamaz. (B6)*

*Soru türleri çoğunlukla branşımızla ilgili olmuyor. Kısmen eğitim bilimleri ve genel kültürle alakalı sorularla karşılaşılıyor. Bizler, üç aşamalı bir sınavdan geçerek mülakata girmeye hak kazandık: Genel kültür/genel yetenek, eğitim bilimleri ve alan bilgisi sınavı. Bu üç ayrı sınav bir öğretmenin profesyonelliğini sorgulamakta oldukça yeterliyken bu yıl dördüncü bir aşama olarak mülakat şartının getirilmesi, öğretmenlik mesleğini itibarsızlaştırmaktan öteye gitmiyor. (B7)*

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının sözlü sınav ile KPSS konu kapsamlarının uygunluğuna ilişkin görüşleri Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3**  
*Sözlü Sınav ile KPSS Konu Kapsamlarının Uygunluğuna İlişkin Görüşler*

Kodlar	A	B
	<i>n</i>	<i>n</i>
Uygun	2	2
Kısmen uygun	2	4
Uygun değil	3	1
Komisyon üyelerinin bireysel ilgilerine yönelik sorular	2	-

Tablo 3 incelendiğinde katılımcılar, sözlü sınav ile KPSS konu kapsamlarının uygunluğunu uygun, kısmen uygun, uygun değil ve komisyon üyelerinin bireysel ilgilerine yönelik sorular kodlarında değerlendirmişlerdir. Sözlü sınav ile KPSS konu içeriklerinin uygun olduğunu ( $n_A = 2, n_B = 2$ ), kısmen uygun olduğunu ( $n_A = 2, n_B = 4$ ), uygun olmadığını ( $n_A = 3, n_B = 1$ ) ve komisyon üyelerinin bireysel ilgilerine yönelik sorular ( $n_A = 2, n_B = -$ ) olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşleri genel olarak değerlendirildiğinde sözlü sınav ile KPSS konu içeriklerinin farklılaştığını şeklinde yorumlanabilmektedir. Bazı katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

*Bana çıkan sorulara göre cevap verecek olursam bana çıkan iki sorudan biri sınıf yönetimiyle ilgiliydi. Diğerinin KPSS ile bir alakası yoktu. (A1)*

*Alakası yok tabii iki sınav arasında. Kaç ay KPSS çalıştıktan sonra atasözünü açıklamasının ya da siyasi sorular sorulmasının mantıklı bir yanı olmadığı görüyordum. (A2)*

*Bana gelen soruların bir kısmı KPSS içeriğiyle uygundu. KPSS ile tamamen uyumlu değil ancak tamamen bağımsız da değil. (A3)*

*KPSS konu içeriği ile ortak olan bir soru ile karşılaşmadım. (A4)*

*Kesinlikle değil çünkü komisyon kendisi de soru sorabiliyor. Bu durum güvenirliliği düşürmektedir. (A5)*

*Sözlü sınavla KPSS konu içeriğinde sadece Türkçe bölümündeki okuduğunu anlama ve yorumlama kısmı uyuzmaktadır. Bunu öğretmen zaten girdiği sınavda fazlasıyla yapmaktadır. İletişim becerisini ölçmek için ise geç kalınmış bir uygulamadır. Öğretmen adayının eğitim fakültesine başlamadan böyle bir süreçten geçirilmesi daha sağlıklıdır. (A6)*

*Zarftan çıkan sorular KPSS ile paralel. Fakat asıl önemli olan jürinin sorduğu zarfta olmayan sorular. Asıl puanı jürilerin sorularına verdiklerini düşünüyorum. (A7)*

*Zarftan çıkan sorular KPSS sınavındaki eğitim bilimleri ile ilişkiliydi. Komisyonun sorduğu soruların alan sınavıyla ilişkiliydi. (A8)*

*Sözlü sınavla KPSS arasında hiçbir benzerlik yok. (A9)*

*Sözlü sınav uygulamasının KPSS konu içeriğiyle çok uygun olduğunu düşünmüyorum. (B1)*

*Sözlü sınav sorularının çoğu zaman öğretmen adayının alanından bağımsız olması sebebiyle yine adaylarda belirsizlik ve kaygı yarattığını düşünüyorum. (B2)*

*Yeterince uygun olmadığını düşünüyorum. (B3)*

*Sözlü sınav ile KPSS konu içeriklerinin birbiriyle örtüştüğü noktalar olduğu gibi örtüşmediği noktalar da var, örneğin sözlü sınavlarda da güncel konularla ilgili soru gelebiliyor veya eğitim bilimleri ile alan konularından sorular gelebiliyor. KPSS sorularının çoğu bilgi ağırlıklıyken mülakat sorularının çoğunluğu yoruma dayalı, bazen bir atasözü veya özdeyiş çıkabiliyor. Kısmen içerikleri örtüşüyor diyebilirim. (B4)*

*Sözlü sınav kesinlikle sadece yorum gücü ve diksiyona bakıyor. KPSS içeriği ile hiçbir alakası yok. (B5)*

*Daha önce söylediğim gibi soruların bir kısmı KPSS konu içerikleri ile birebir aynıdır. Sıkıntı da buradan kaynaklıdır. KPSS'de ölçülen yeterliliklerin tekrar mülakat sınavında ölçülmesi anormaldir. Yoruma dayalı olan açık uçlu sorular*

*sorulması ve kişinin kendini ifade edebilmesi ile ilgili sorular sorulması daha uygundur. (B6)*

*KPSS Eğitim Bilimleri konularıyla örtüşen birçok soru sözlü sınavda adaylara sıklıkla soruluyor. Bunun dışında genel kültür düzeyini ölçen sorular da KPSS müfredatıyla paralellik gösteriyor. (B7)*

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının sözlü sınav uygulamasının kişisel yaşama etkisine ilişkin görüşleri Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4**  
*Sözlü Sınav Uygulamasının Kişisel Yaşama Etkisine İlişkin Görüşler*

Kategoriler	Kodlar	A	B
		<i>n</i>	<i>n</i>
Psikolojik	Umutsuzluk duygusu	7	7
	Stres ve kaygı düzeyi	6	6
	Güvensizlik	4	6
	Haksızlığa uğrama	3	5
	Yaşamdan zevk almama	3	5
	Geleceğe ilişkin belirsizlik	2	4
Sosyal	Aile fertlerinin hayal kırıklığı	3	5
	Arkadaş sohbetlerinden uzaklaşma	3	4
	Sözlü sınav konusunun açılmasından hoşlanmama	2	4
	Atananlara çevrenin torpilli gözüyle bakması	3	3
Sistem	Sözlü sınav için alt yapının oluşturulmaması	2	4
	Sisteme güvensizlik	2	4
	Kendinden olanları kayırma	1	3
	Sözlü sınav puanı üstünlüğünün yanlışlığı	1	1

Tablo 4 incelendiğinde katılımcılar, sözlü sınav uygulamasının kişisel yaşama etkisini psikolojik, sosyal ve sistem kategorilerinde değerlendirmişlerdir. Psikolojik kategorisinde, umutsuzluk duygusu ( $n_A = 7$ ,  $n_B = 7$ ) ve stres ve kaygı düzeyi ( $n_A = 6$ ,  $n_B = 6$ ); sosyal kategorisinde, aile fertlerinin hayal kırıklığı ( $n_A = 3$ ,  $n_B = 5$ ) ve arkadaş sohbetlerinden uzaklaşma ( $n_A = 3$ ,  $n_B = 4$ ) ve sistem kategorisinde, sözlü sınav için alt yapının oluşturulmaması ( $n_A = 2$ ,  $n_B = 4$ ) ve sisteme güvensizlik ( $n_A = 2$ ,  $n_B = 4$ ) ifadeleri öne çıkan kodlar arasında yer almaktadır. Bu açılardan değerlendirildiğinde öğretmen adaylarının sözlü sınav uygulamasının kişisel yaşamlarına etkilerinin psikolojik, sosyal ve sisteme olan güven boyutlarında oldukça olumsuz etkileri görülmektedir.

Özellikle öğretmenlerin psikolojik etkiler bağlamında ifade ettikleri bütün yaşamlarını etkileme potansiyeli taşımaktadır. Bazı katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

*Mülakattan önceki sıralamamla bir sonraki dönemde atanacağımı düşünüyordum, az düzeyde kaygım vardı. (A1)*

*Öncelikle bulunduğum şehirde mülakat yapılmayacak olması ayrı bir stres sorulacak soruların ve puanların objektif olamayacağını düşünmek ayrı bir stres kaynağı. (A2)*

*Psikolojik olarak sözlü sınav sürecinde manevi anlamda çok yıprandım, çünkü KPSS sınavında gereken başarıyı elde etmişken önümüze yeni ve belirsizliklerle dolu bir aşama gelmesi beni çok olumsuz etkiledi. Çevremde (ailem, arkadaşlarım) neredeyse başka türlü diyalog kuramaz olmuştum ve insanlarla olan iletişimimi olumsuz etkiledi. (A3)*

*Hayatımı çok fazla etkilemedi fakat hak ettiğim karşılığı bulamam diye kaygı oluşturdu. (A4)*

*Psikolojik olarak ve sosyal yaşamı etkiliyor. Çünkü insanlar toplum baskısından dolayı dışarı bile çıkamıyor. (A5)*

*Hayatının her alanını olumsuz etkilediğini düşünmekteyim. Yıpratıcı süreç kişiyi karamsarlığa sürüklemektedir. (A6)*

*Mülakatın sisteminin stresi ayrı dert diğer öğretmen adaylarının torpil arayışları içinde olması bizleri psikolojik olarak derinden etkilemektedir. (A7)*

*Stres açısından çok olumsuz etkiledi beni. Tüm herkes torpil sonucunda atandığımızı ima eder oldu. Başarımızı etrafta ve sosyal ortamda söylemekten çekinir olduk. (A8)*

*Sözlü sınav KPSS'den daha heyecan verici olduğu için psikolojik ve bedenen çok yıpratıcı. (A9)*

*Bunun gibi radikal değişikliklerin en az bir kaç yıl öncesinden haber verilmesi o yıl böyle bir sınava hazırlanacak bireyler için psikolojik olarak hazır olmasını sağlayabilir. (B1)*

*Bir yıl boyunca emek vererek hazırlandığımız ve yine aynı kurumlar tarafından yapılan bir diğer sınavın tamamen geçersiz hale gelmesi atanma durumunun aslında benim çabama bağlı olmadığı gibi bir sonuç çıkarıyor. (B2)*

*Belirsizlik hissi beni yıprattı. Kendi yaş grubumda sürekli mülakatla ilgili konuşmaktan sıkıldım. (B3)*

*Sözlü sınavda 3 tane komisyon üyesi ile bir odada baş başasın, bu da benim gibi heyecanlı öğretmen adaylarını oldukça olumsuz etkiliyor psikolojik anlamda. Sözlü sınav uygulamasının adaletli olmadığı söylentileri de yine beni oldukça olumsuz etkiledi. (B4)*

*Süreç beni psikolojik olarak tamamen karamsar bir ruh haline bürümüştür. Bir yıl boyunca harcadığım emeklerin, zamanın tamamen 3 kişiye bağlı. Papatya falı gibi olacak mı olmayacak mı? sürekli bunu düşünüyorsun. (B5)*

*Psikolojik olarak pek etkilemedi. Başka bir işte çalıştığım için bu süreçte mülakata pek odaklanmadım. Sosyal yaşamımı da kısmen etkiledi. (B6)*

*Eğer sözlü sınav uygulaması olmasaydı, aldığım puanla büyük olasılıkla bir okula atanmış olacaktım ve şu an yaşadığım stresi yaşamıyor olacaktım. Sözlü sınav uygulamasında gördüğüm birçok adaletsizlik beni oldukça yıprattı. Sözlü sınav uygulamasından bahsedilen ortamlara girmemeye çalışıyorum. Hak ve adalet kavramları üzerine oldukça fazla düşünmemi sağladı bu uygulama. Birçok insanın haksızlığa uğradığını, birçoğunun da hakkı olmadığı halde atanmış olduğunu düşünüyorum. (B7)*

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının sözlü sınav uygulamasının öğretmenlik mesleğine yönelik bakış açısına ilişkin görüşleri Tablo 5'te sunulmuştur.

**Tablo 5**  
*Sözlü Sınav Uygulamasının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Bakış Açısına İlişkin Görüşler*

Kategoriler	Kodlar	A	B
		n	n
Mesleğin statüsü	Öğretmenlerin değersiz hale getirilmesi	5	6
	Mesleğin itibarının zedelenmesi	4	6
	Diplomanın boşa çıkması	3	2
	Öğretmenleri birilerine muhtaç etmeye zorlama	2	3
	Kendilerine dürüst olmamaya zorlama	-	1
	Değişiklik olmadı	2	-
Öğretmenlerin niteliği	Azalttı	7	6
	Katkısı olmadı	1	-
	Artırdı	1	2
Mesleğin geleceği	MEB'in atama politikalarındaki değişkenlik	4	3
	Farklı kadro türlerinin yarattığı belirsizlik	4	2
	Atama bekleyen aday sayısının yarattığı baskı	3	2

Tablo 5 incelendiğinde katılımcılar, sözlü sınav uygulamasının öğretmenlik mesleğine yönelik bakış açılarını mesleğin statüsü, öğretmenlerin niteliği ve mesleğin geleceği kategorilerinde değerlendirmişlerdir. Mesleğin statüsü kategorisinde, öğretmenlerin değersiz hale getirilmesi ( $n_A = 5$ ,  $n_B = 6$ ) ve mesleğin itibarının zedelenmesi ( $n_A =$

4,  $n_B = 6$ ); öğretmenlerin niteliği kategorisinde, azalttı ( $n_A = 7, n_B = 6$ ) ve katkısı olmadı ( $n_A = 1, n_B = -$ ) ve mesleğin geleceği kategorisinde, MEB'in atama politikalarındaki değişkenlik ( $n_A = 4, n_B = 3$ ) ve farklı kadro türlerinin yarattığı belirsizlik ( $n_A = 4, n_B = 2$ ) ifadeleri öne çıkan kodlar arasında yer almaktadır. Bu açılarından değerlendirildiğinde öğretmen adaylarının sözlü sınav uygulamasının öğretmenlik mesleğine yönelik bakış açılarını birçok açıdan olumsuz olarak etkilediği görülmektedir. Öğretmenlerin özellikle mesleğin statüsüne ilişkin kaygılarını belirttikleri ve mevcut öğretmen alım yönteminin mesleğin niteliğini olumsuz etkilediğini ifade ettikleri görülmektedir. Bazı katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

*Öğretmenlik mesleğini ve öğretmenlerin niteliğini etkilememiştir geliyor bana. (A1)*

*Öğretmenlik mesleğinin statüsü mü kalmış ki mülakatla daha da kötü etkilen-sin? Atandım ve bunu rahatlıkla söylüyorum. Öğretmenler odasında ücretli, geçici, sözleşmeli, kadrolu gibi ayrımların bulunduğu bir eğitim sisteminde öğ-retmenlik mesleğinin geleceği yoktur. (A2)*

*Öğretmen toplumun tarafsız ve güvenilir kitlesi olmalıdır. Ancak öğretmen-lerin güvenilirliğine ve öğretmen olanların da başkalarına olan güvenine zarar vermiştir. Sözlü sınav sonucu her ne kadar yüksek puan alsam da mesleğimin statüsüne zarar verildi. (A3)*

*Öğretmenlik mesleğine bakış açım da bir değişim olmadı. (A4)*

*Hak yenecek ve adil bir alım olmayacaktır. (A5)*

*Öğretmeni vasıfsızlaştırmış, var olan haklarını kullanamaz hale getirmiştir. (A6)*

*Mülakat sistemi hem Milli eğitimin üniversitelere olan güvensizliğini ortaya koymakta hem de öğretmenlerin milli eğitime olan güvenini düşürmektedir. Mülakatla öğretmen atama öğretmenin statüsünü zedelemektedir. Öğretmen-lerin niteliği de düşmektedir. (A7)*

*Ben şahsi olarak kesinlikle mülakata karşıyım. İnsanların dört beş yıllık emek-lerinin karşılığını ölçmek için yeterli süre kesinlikle 10-15 dakikayla sınırlandırılmamalıdır. (A8)*

*Sözlü sınav öğretmenliği bitiren bir uygulamadır. Nedeni de yerinde ve hakkıyla yapılmaması. (A9)*

*Öğretmenlik mesleğine ulaşmak için bir adım daha eklenmiştir fakat bu aşama-ya gelmeden önce halledilmesi gereken formasyon, ücretli öğretmen gibi daha önemli sorunlar varken bu durumun gerekliliği sorgulanmalıdır. Sözlü sınav uygulaması nitelikli öğretmenlerin seçilmesi açısından iyi bir uygulamadır fa-kat bu adil ve doğru bir şekilde yapılmalıdır. Her yıl fazlasıyla verilen forma-syon zaten fazla olan atama bekleyen öğretmen sayısının her geçen yıl artmasına neden olduğu gibi öğretmenlik mesleğinin geleceğini de karatmakta. (B1)*



Sözlü sınavın gereklerine uygun ortak bir görüş ve dürüstlük çerçevesinde yapılması halinde aslında olması gerektiğini düşünüyorum. Ancak sistemin hazırlıksız bir şekilde uygulamaya konulması ve bu sisteme doğal bir süreçte değil zorunlu bir şekilde geçilmiş olması bana göre sistemin yanlış işlemesine sebep oluyor. (B2)

Öğretmenlerin gelecekleri hakkında söz hakları olmadığını düşünmeye başladım. (B3)

Nitelikli öğretmen seçilmeli ama zamanlama önemli, aldığımız diplomayı boşa çıkaracak şekilde olmamalı. (B4)

Aldığı KPSS puanın atamaya yetmeyeceğini düşünen öğretmeni de mülakat sistemi ile kendilerine muhtaç bıraktılar. Öğretmenlerin statüsünü de düşürdüler. Öğretmen adayı da meclisi torpil için aşındırmaya başladı. Öğretmenlik mesleği sürekli toplum nezdinde değersizleştiriliyor. Öğretmenlik mesleğinin geleceği pek parlak görünmüyor. (B5)

Amaç he ne kadar kaliteli öğretmen yetiştirmek olsa sözleşme kısmı bu kalitenin önüne geçtiği için meslek statüsünü olumsuz etkilemektedir. Bu uygulama mesleğin geleceği ile ilgili olarak mesleğe olan güveni sarsmıştır. (B6)

Öğretmenlik mesleğinin statüsü ne yazık ki yıldan yıla düşmekteyken, uygulanan sözlü sınav uygulaması bu mesleğin itibarını fazlasıyla zedeliyor. İnsanlar artık, aday öğretmen bileğinin hakkıyla atanmış dahi olsa o öğretmene "birilerin adamı" gözüyle bakıyor. (B7)

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının sözlü sınav uygulamasının nitelikli öğretmen ihtiyacını karşılamaya katkısına ilişkin görüşleri Tablo 6'da sunulmuştur.

**Tablo 6**

Sözlü Sınav Uygulamasının Nitelikli Öğretmen İhtiyacını Karşılamaya Katkısına İlişkin Görüşler

Kategoriler	Kodlar	A	B
		n	n
Sözlü sınavın yapılış şekli	Katkı sağlamaz	7	5
	Kısmen katkı sağlar	1	1
	Katkı sağlar	1	1
Sözlü sınavın yapılış zamanı	Eğitim fakültesine yerleşirken yapılmalı	3	2

Tablo 6 incelendiğinde katılımcılar, sözlü sınav uygulamasının nitelikli öğretmen ihtiyacını karşılamaya katkısı sözlü sınavın yapılış şekli ve sözlü sınavın yapılış zamanı kategorilerinde değerlendirmişlerdir. Sözlü sınavın yapılış şekli kategorisinde, katkı sağlamaz ( $n_A = 7$ ,  $n_B = 5$ ) ve kısmen katkı sağlar ( $n_A = 1$ ,  $n_B = 1$ ) ve sözlü sınavın

yapılış zamanı kategorisinde, eğitim fakültesine yerleşirken yapılmalı ( $n_A = 3$ ,  $n_B = 2$ ) ifadeleri öne çıkan kodlar arasında yer almaktadır. Bu açılardan değerlendirildiğinde öğretmen adaylarının sözlü sınav uygulamasının nitelikli öğretmen ihtiyacını karşılamaya katkısının olmayacağı şeklinde bir değerlendirmeye sahip olduğu görülmektedir. Bazı katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

*Sağlamaz. Torpille atanan öğretmenler öğrencilere dürüst olmayı, başkalarının hakkına saygı duymayı öğretmez. (A1)*

*Benim düşüncem mülakat sisteminin olmaması o kadar yıl boşu boşuna mı okuyor bu insanlar? Eğitim fakültelerine girerken ya da mezun ederken mülakat yapmak daha mı mantıksız? Hiçbir katkısı olmadığı düşüncesindeyim. (A2)*

*Bu tarz bir uygulama ile kısa sürelerde herhangi bir uzmanlığı olmayan kişilerin yaptığı seçimler nitelikli öğretmen profili için yeterli değildir. (A3)*

*Katkı sağlayabileceğini düşünüyorum fakat bunun için sözlü sınavın niteliği artırılmalıdır. Buna ek olarak sözlü sınav eğitim fakültesinden mezun olduktan sonra değil önce yapılmalı ve öğretmen olma yeterliliğine sahip görülmeyen bireyler boşuna zaman kaybetmemelidir. (A4)*

*Katkı sağlayacağını kesinlikle düşünmüyorum. (A5)*

*Katkı sağladığını düşünmemekteyim. Bunun sağlıklı olması için yapılan uygulamada sürenin uzatılması komisyonlar arası farklılığın sifira indirgenmesi ve soruların daha nitelikli seçilmesi gerekmektedir. (A6)*

*Bizlerin niteliğini branşımızla ilgili olmayan ve 5 dakikalık konuşma ile belirleyemezler. Bu da niteliği düşük kişilerin torpille nitelikli öğretmen adaylarının önüne geçmesini sağlamaktadır. Bu yüzden nitelikli öğretmen ihtiyacını karşılamada yetersiz kılmaktadır. (A7)*

*Niteliği ve niceliği ölçmede 15 dakikalık bir sürenin yeterli olmadığını düşünüyorum. Temel konularda yararlı olabilir ama uzun vadede kesinlikle sağlamaz. (A8)*

*Şu an kişi sistemdeki bir sözlü sınavın hiçbir katkısı yoktur. Lâkin liyakatli ve öğretmenlik mesleğinin gerekleri üzerinde yapılacak bir mülakat mesleğin geleceğine ve niteliğine katkı sağlayacaktır. (A9)*

*Eğer tüm öğretmen adaylarını eşit şekilde ve verilen nitelikleri dikkate alarak bir uygulama yapılırsa nitelikli öğretmen ihtiyacının karşılanacağını düşünüyorum. (B1)*

*Sözlü sınavdaki soruların her branşa aynı şekilde sorulması yerine öğretmen adayına alanıyla ilgili ekstra soruların sorulması ve bu uygulamanın üniversiteye giriş aşamasında yapılması daha yerinde olacaktır. (B2)*

*Bu haliyle hayır sağlamaz. Çünkü kriterleri ve yapıma şekli uygun değil. (B3)*

*Bu uygulama nitelikli öğretmen alımına elbette ki katkı sağlar ancak doğru ve*

*adaletli uygulandığı sürece. (B4)*

*Kesinlikle bir nitelik kazandırmayacaktır. Bu sistemin niçin getirildiğini bile kimse bilmiyor. (B5)*

*Gereken düzeltmelerin yapılması sonucunda nitelikli öğretmen ihtiyacı biraz da olsa karşılanabilir. (B6)*

*Hayır sağlayamaz. Başlangıçta gerçekten profesyonelliği ölçmek amacıyla bir takım kriterleri de işin içine katarak bir uygulama yapmaya çalışılmışsa da işin sonu tam anlamıyla hüsrana olmuştur. Objektif bir testin bile güvenilirliği sorgulanırken, o ölçümde bile hatalar olabilirken subjektif bir uygulamayla nitelik gibi çok geniş kapsamlı bir özellik ölçülemez. (B7)*

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının sözlü sınavda, sözlü sınav komisyonu tarafından ölçülmesi gereken özelliklere ilişkin görüşleri Tablo 7’de sunulmuştur.

**Tablo 7**

*Sözlü Sınavda, Sözlü Sınav Komisyonu Tarafından Ölçülmesi Gereken Özelliklere İlişkin Görüşler*

Kategoriler	Kodlar	A	B
		n	n
Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü	Ölçülemez	8	6
	Kısmen ölçülebilir	1	1
İletişim becerileri, özgüven ve ikna kabiliyeti	Ölçülemez	5	4
	Kısmen ölçülebilir	4	3
Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklık	Ölçülemez	7	6
	Kısmen ölçülebilir	2	1
Topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri	Ölçülemez	6	5
	Kısmen ölçülebilir	3	2

İlgili yönetmelik ve duyuruda, sözlü sınava alınacak adaylar *Sözleşmeli Öğretmen Sözlü Sınav Değerlendirme Formu* üzerinden sözlü sınav komisyonunca değerlendirilme tabi tutulmuştur. Sözlü sınavda adaylara, “bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü; iletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti; bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı ve topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri” bakımından değerlendirilmiştir. Tablo 7’de söz konusu özelliklere ilişkin olarak katılımcıların görüşlerine yer verilmiştir. İlgili yönetmelik ve duyuruda sözlü sınavda, sözlü sınav komisyonu tarafından ölçülmesi gereken özellikler *bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü, iletişim becerileri, özgüven ve ikna kabiliyeti, bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklık ve topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri* kategorilerinde değerlendirilmiştir. Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme

gücü kategorisinde, ölçülemez ( $n_A = 8, n_B = 6$ ) ve kısmen ölçülebilir ( $n_A = 1, n_B = 1$ ); iletişim becerileri, özgüven ve ikna kabiliyeti kategorisinde, ölçülemez ( $n_A = 5, n_B = 4$ ) ve kısmen ölçülebilir ( $n_A = 4, n_B = 3$ ); bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklık kategorisinde, ölçülemez ( $n_A = 7, n_B = 6$ ) ve kısmen ölçülebilir ( $n_A = 2, n_B = 1$ ) ve topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri kategorisinde, ölçülemez ( $n_A = 6, n_B = 5$ ) ve kısmen ölçülebilir ( $n_A = 3, n_B = 2$ ) ifadeleri öne çıkan kodlar arasında yer almaktadır. Bu açılardan değerlendirildiğinde öğretmen adayları, değerlendirme formunda yer alan özelliklerin ölçülebilmesinin oldukça zor olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir. Bazı katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

*Toplum önünde temsil yeteneği ve nitelikli bir öğretmenin sahip olması gereken konularda sözlü sınavlar gerçekleştirilmelidir. (A1)*

*15 dakika da bu özelliklerden hangisini ölçebiliriz ki? Soru sorulacaksa öğretmenin alanı hakkında bilgisini ve öğretilmekte olması gereken özellikleri ölçmeli tabi böyle bir soru varsa ve bir mülakat süresi içerisinde değerlendirme yapılabilirse. (A2)*

*Kısa bir sürede bu tarz niteliklerin öğretmenlerdeki varlığını saptamak pek mümkün değildir. Özellikle bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklık konusunda sadece bakanlığın okullardaki uygulamalarını kullanıp kullanmadığını soruyorlar. (A3)*

*Belirtilen niteliklerin tamamının ölçülmesi gerekmektedir ancak bunun için sözlü sınavın yeterli olmadığını düşünüyorum. (A4)*

*Bir konuyu kavrayıp özetleme ve düşüncelerini ifade edebilme niteliği kısmen ölçülebilir. (A5)*

*Özelliklerin hepsi ölçülmelidir. Fakat tekrar söylüyorum buna öğretmen adayının eğitim fakültesini bitirdikten sonra karar verilmesi hem Milli Eğitim için hem de öğretmen adayı için geç kalmış bir uygulamadır. (A6)*

*Özelliklerin hepsine dikkat edilsin. Fakat bunun sonucunda puan değil olumlu-olumsuz şeklinde ayırım yapıp KPSS puanına göre atamalar yapılsın. (A7)*

*Bu özelliklerin hepsini barındırması gerekli. Üniversitelerin eğitim fakültelelerinde bu eğitimin yeterli olarak verildiğini düşünüyorum. (A8)*

*Kendini ifade etme. Bir konuyu kavrama. Karşıdakini anlama ve geri dönüt verebilme. Azda olsa kılık kıyafet. Bilimsel ve teknolojik gelişmelere ilgi. Güncel olayları takip ve mesleğin akademik boyutu. (A9)*

*Sözlü sınavda ölçülen özelliklerin yeterli ve gerekli olduğunu düşünüyorum. Ancak tüm bu özelliklerin 10-15 dakikada bir kaç soruyla ve tüm adaylarda eşit şekilde ölçülebileceğini zannetmiyorum. (B1)*

*Kendini ifade yeteneği, iletişim becerileri, vücut dilini nasıl kullandığı, alanına hakimiyeti sözlü sınavda öğretmenlerde ölçülecek özelliklerden olabilir. Ancak*

*soruların zorluk derecesi ve puanlama anahtarı her komisyonda aynı düzeyde olmalı diye düşünüyorum. (B2)*

*Ölçülmesi planlanan özellikler oldukça güzel, ancak 5-10 dakikada bunların nasıl ölçüleceği merak konusudur. (B3)*

*Mülakatlarda tüm bu özellikler ölçülmelidir, ancak bunu anlamak elbette ki 10 dakika ile sınırlı olmamalıdır, sürece yayılmalıdır. Bunlara ek olarak öğretmenin psikolojik özelliklerine bakılmalıdır, testler görüşmeler yapılmalıdır. (B4)*

*Bir öğretmen adayında yukarıdakilerin çoğunun olması gerektiğini düşünüyorum. Ama bunu 5-10 dakikada ölçemezsiniz. Kendinizi o öğretmen adayının yerine koyup düşünün. 4 yıl boyunca üniversitede eğitim görüyorsunuz 1 yıl boyunca bir sınava hazırlanıyorsunuz ve bunları 10 dakikada bir sihirbaz gibi sergilemeni istiyorlar. Bunu da ölçme değerlendirmesine güvenmediğin bir komisyon önünde yapmanı istiyorlar. (B5)*

*Yukarıdakilerin tamamının ölçülmesi gerektiğini düşünüyorum ve gerçekten de yukarıdaki yeterlilikler komisyon tarafından ölçülmektedir. Sıkıntı farklı komisyonlardaki farklı üyelerin cevaplara keyfi puanlar vermesidir. (B6)*

*Bu özellikler bir öğretmende mutlaka bulunması gereken özellikler, sözlü sınavda temel alınan ölçüler de bunlar. Fakat başından beri söylediğim gibi, insanı insanla ölçmeye çalışırsanız sonucunda ortaya çıkan hatalara da katlanmak zorunda kalırsınız. Aynı kriterlere verilen puanlar kişiden kişiye hatta ilden ile göre bile değişmekte. Sırf bir ildeki komisyonlar yüksek, diğer ildeki komisyonlar düşük puan veriyor diye mülakat yerini değiştirmek isteyen adaylar bile var. Böyle bir sistem içinde objektif seçimler yapıldığını söylemek ne derece doğrudur? (B7)*

### **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Öğretmenlerin yetiştirilmesi, istihdamı ve mesleki gelişim süreçleri üzerinde uzun zamandır devam eden tartışmalara yönelik olarak bu çalışma sonucunda öğretmen atamaları ile ilgili önemli bulgular elde edilmiştir. Söz konusu bulguların önemli bir bölümü öğretmenlerin sözlü sınav uygulamasına ilişkin eleştirilerini içermektedir. Bu verilerden hareketle öğretmen ataması için gerçekleştirilen sözlü sınav uygulamasının nitelikli öğretmenlerin Türk Milli Eğitim sistemine kazandırılması için gereken bilimsel, ahlaki ve mesleki kriterler açısından yeterli görülmediği söylenebilir. Bu durum sözlü sınav sonucunda başarılı olup öğretmenlik mesleğine başlayan ve başarısız olup öğretmenlik ataması hakkı kazanamayan katılımcıların bazı boyutlar açısından ortak görüşleri olması bakımından önemlidir. Örneğin sözlü sınav sonucunda adayların elde ettiği puanların yanlış olduğunu düşünmeleri, komisyon üyelerinin seçiminin uygun olmadığı düşüncesi ve hak kaybına neden olan puan verme yöntemi gibi ifadeler her iki gruptaki öğretmenlerin paylaştıkları görüşler arasında yer almaktadır. Dahası

sözlü sınav sonucunda öğretmenlik atamasına hak kazanan katılımcıların önemli bir kısmının sınavı değerlendirme için yetersiz bulmaları, objektif olmadığını düşünmeleri ve adil olmadığını ifade etmeleri uygulamanın yeniden değerlendirilmesinin gerekliliği açısından önemli ipuçları sunmaktadır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar incelendiğinde öğretmen adaylarının öğretmen alımlarında yapılan sözlü sınav uygulamasına yönelik görüşlerinin dört kategori altında toplandığı görülmektedir. Katılımcılar, sözlü sınavın içeriği, uygulanma biçimi ve sınav sonucuna göre gerçekleştirilen atama süreçleri ile ilgili görüş bildirmişlerdir. Sözlü sınavda adaylara yöneltilen soruların alan dışından olması, sözlü sınav komisyonunun uygun değerlendirme yapamamış olması, sınav süresinin yetersizliği ve sözlü sınavla atama yapmanın objektif ve adil olmaması katılımcılar tarafından vurgulanan görüşler arasında yer almaktadır.

Öğretmen adaylarının görüşlerini özetlemek gerekirse; katılımcılar; sözlü sınavın-  
daki soruların genellikle alan dışından olduğunu, sözlü sınav komisyonlarının puanla-  
mada yanlı davrandığını, sözlü sınav süresinin değerlendirme için yetersiz olduğunu,  
sözlü sınavla atama yönteminin objektif olmadığını, sözlü sınavın mesleğin itibarını  
zedelediğini ve KPSS'ye güvensizlik durumunu ortaya çıkardığını, sözlü sınav soru-  
larıyla KPSS içeriklerinin kısmen uygun olduğunu, sözlü sınav uygulamasının ken-  
dilerinde psikolojik, sosyal olarak olumsuz etkileri olduğunu ve sisteme güvensizlik  
oluşturduğunu, sözlü sınav uygulamasıyla öğretmenlerin değersizleştirildiğini, öğret-  
men niteliğine herhangi bir katkı sağlamadığını ve mesleğin geleceğine ilişkin kaygı  
duydıklarını, sözlü sınav uygulamasının yapılaş şeklinin nitelikli öğretmen seçiminde  
herhangi bir katkısı olmayacağını, sözlü sınav yapılacaksa eğitim fakültelerine giriş  
aşamasında bu tarz uygulamalara yer verilmesi gerektiğini, sözlü sınav konularının  
belirlenen sürede ölçülmesinin zor olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcıların görüşleri bütüncül olarak değerlendirildiğinde, sözlü sınav uygu-  
lamasına yönelik atanan ve atanmayan öğretmen statüsündeki katılımcıların önemli  
bir çoğunluğunun sözlü sınav uygulamasına yönelik olumsuz görüş belirttiği anlaşılm-  
maktadır. Alanyazında, KPSS ile öğretmen atanmasına yönelik olarak yapılan çalış-  
malarda katılımcıların genellikle yazılı sınavın yan sıra alan bilgisini ve öğretmenlik  
becerilerini de kapsayan sözlü sınavların yapılmasının yerinde olduğunu ifade ettiği  
bilinmektedir (Atay ve Sönmez, 2013; Karataş ve Güleş, 2013; Sezgin ve Duran, 2011).  
Dolayısıyla mevcut çalışmada ortaya konan bulgular ile birlikte değerlendirildiğinde  
öğretmen atama sürecinde KPSS dışında sınavların yapılmasına farklı kesimlerin taraf  
olduğu görülmektedir. Benzer şekilde farklı ülkelerin eğitim sistemlerinde öğretmen  
seçiminde genellikle adayların mesleki becerilerini ifade etmesine olanak tanıyan söz-  
lü sınav ve ders anlatma gibi yöntemler kullanılmaktadır. Bu bağlamda Türkiye'de  
öğretmen atamalarında kullanılan sözlü sınav uygulaması ilkesel olarak yerinde bir  
karar olmasına rağmen uygulamada yaşanan güçlüklerden bahsetmek mümkündür.

Araştırma bulgularına göre katılımcıların önemli bir kısmı sözlü sınavda adaylara yöneltilen soruların KPSS'deki konu içerikleri ile tutarlı olmadığını ifade etmiştir. Bu bulgu farklı açılardan değerlendirmeye açıktır. Sözlü sınavda KPSS konu içeriklerinden doğrudan olmasa da dolaylı olarak yararlanılması beklenebilir. Nitekim sözlü sınavda dikkat edilmesi gereken niteliklerden bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklık, eğitimcilik ve muhakeme gücü gibi nitelikler (MEB, 2016) aynı zamanda KPSS ile ölçülmek istenilen yeterliklerle örtüşmektedir.

Çalışmanın başka bir bulgusuna göre katılımcılar sözlü sınav sürecinde psikolojik, sosyal rahatsızlıklar yaşamakta ve eğitim sistemine yönelik olarak olumsuz algılar geliştirmektedirler. Benzer şekilde okul yöneticisi adaylarının girdikleri sözlü sınavlar sonucunda psikolojik sorunlar yaşadıklarını ifade etmiştir (Yolcu ve Bayram, 2015). Sözlü sınav sürecinde adayların kaygı duymaları beklenen bir durum olmakla birlikte, adayların sınava yükledikleri anlam, sınavın uygulanış biçimine ilişkin algılar ve toplumda sözlü sınavlara yönelik duyulan güvensizlik gibi nedenlerle kaygı düzeyinin arttığı ve bazı psikolojik ve sosyal sorunlara neden olduğu düşünülebilir. Bununla birlikte katılımcıların bir bölümü sözlü sınavın uygulanma ve değerlendirme şeklinin eğitim sistemine olan güveni azalttığını ifade etmiştir.

Araştırmanın diğer bulgularına göre katılımcılar sözlü sınav uygulamasının öğretmenlik mesleğinin statüsüne olumsuz etki yaptığı ve öğretmenlerin niteliğini azalttığı görüşünü belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcıların bir kısmı öğretmenlik mesleğinin geleceğine yönelik tehditler arasında MEB politikalarından kaynaklanan belirsizlik ve farklı kadro türlerinin oluşturduğu ikilemleri vurgulamışlardır. Öğretmen istihdamının önemli bir bölümü kamu personeli olarak gerçekleştiğinden, MEB'in insan kaynakları politikaları genellikle öğretmenler açısından tek belirleyici durumundadır. Mesleğin statüsünü, mevcut ve aday öğretmenlerin niteliğini geliştirirken geleceğe yönelik eğilimler çerçevesinde stratejiler belirlemek oldukça karmaşık bir süreçtir. Bununla birlikte eğitime yönelik karar alma süreçlerini genellikle eğitimin dışından kaynaklanan ve beklenmedik sosyal, siyasi veya ekonomik dinamiklerin etkileme potansiyeli olduğu bilinmektedir. Öğretmen istihdamı ve mesleki gelişim süreçlerini böylesi kaotik bir süreçte sağlıklı bir şekilde ele alabilmek açısından konuyla ilişkili farklı tarafların görüş ve beklentilerinin dikkate alınması önem taşımaktadır.

Çalışmada sözlü sınavın yapılış şekli ve zamanına yönelik katılımcıların bazı eleştiriler getirdikleri görülmektedir. Bu görüşler sözlü sınavın mevcut şekliyle nitelikli öğretmen seçimine katkı sağlamadığı ve sınavın Eğitim Fakültesine girerken yapılması gerektiği şeklinde özetlenebilir. Eğitim fakültelerine öğrenci alınırken sözlü sınav yapılması ve mevcut öğretmenlerin tezli yüksek lisans yapmaları gibi konular MEB ve YÖK eşgüdümüyle halen devam eden çalışmalar arasında yer almaktadır.

Katılımcıların sözlü sınavda ölçülmesi gereken özelliklere yönelik görüşleri incelendiğinde, sınav kapsamında ölçüldüğü ifade edilen muhakeme yeteneği, iletişim be-

cerileri, bilimsel ve teknik gelişmelere açıklık ve topluluk önünde temsil yeteneği gibi niteliklerin uygulanmasıyla ölçülebileceğini belirtmişlerdir. Az sayıda katılımcı ise söz konusu özelliklerin kısmen ölçülebileceğini ifade etmiştir. Katılımcıların sözlü sınavın belirtilen nitelikleri ölçemeyeceğine yönelik algılarının gelişmesinde daha önce edindikleri tecrübe ve algıları yanında sözlü sınavda karşılaştıkları eksiklikler neden olmuş olabilir. Aslında iyi yapılandırılmış bir sözlü sınav aracılığıyla söz konusu niteliklere uygun seçimlerin yapılacağı bir sözlü sınav yapmak olasıdır. Bu duruma ilişkin toplumda oluşan olumsuz algının düzeltilmesi bakımından önemli tedbirlerin alınması yerinde olacaktır.

Araştırmanın başka bir bulgusuna göre sözlü sınav komisyonu tarafından takdir edilen puanların yanlış olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca katılımcılar tarafından komisyon üyelerinin seçiminin uygunsuzluğu ve hak kaybına neden olan uygulamalardan bahsedilmiştir. Mevcut araştırmanın gerçekleştirildiği süre zarfında adayların sözlü sınav sonuçları ile KPSS puanları arasında zaman zaman önemli farklılıklar olması nedeniyle çeşitli sivil toplum kuruluşları ve eğitim sendikaları tarafından söz konusu uygulama yoğun bir biçimde eleştirilmektedir. Bu bağlamda öğretmen adaylarının KPSS puanları referans alınarak sözlü sınavda verilecek puana ilişkin bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır.

Personel seçimi ve yetiştirilmesinde eğitim dışındaki alanlardaki tecrübelerden faydalanılması önem taşımaktadır. Çalışanların geleneksel yollar ile seçildiği uygulamaların yanında insan kaynakları ve yönetim bilimleri açısından güncel yaklaşımların da benimsendiği örnekler mevcuttur. Askeri okullara öğretmen seçiminde bulanık analitik hiyerarşi yöntemi ile öğretmen alınması sürecini ele alan araştırmada (Kabak ve Kazançoğlu, 2012), bulanık (fuzzy) mantık yöntemiyle yapılandırılan sözlü sınav süreci sayesinde adayların istenilen özellikler açısından derinlemesine değerlendirilmesi ve en ideale yakın seçimin yapılması söz konusudur. Bu açıdan bakıldığında sözlü sınav ile öğretmen seçimi yaklaşımını başlı başına olumlu ya da olumsuz değerlendirmek yerine, söz konusu yöntemin, etkili karar alma mekanizmaları ile desteklenmesi, alanında uzman kişiler tarafından ikame edilmesi ve sınav sürecinin öncesi, uygulanması ve değerlendirilmesi gibi aşamaların ayrıntılı planlanması üzerine yoğunlaşılması daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

Araştırma bulgularından hareketle, öğretmen atamaları için yapılan sınavların hazırlanması, uygulanması ve değerlendirmesi açısından çeşitli öneriler getirilmiştir. Sözlü sınav sorularının alanında uzman olan kişiler tarafından hazırlanması ve öğretmen adaylarının alanlarını da dikkate alacak bir yapılanmaya gidilmesi önerilebilir. Bir sözlü sınav komisyonu yerine birkaç komisyon tarafından sınav yapılması ve değerlendirme notunun buna göre belirlenmesi, komisyon üyelerinin seçiminde yeterliğin ve yetkinliğin temel ölçüt alınması, sınav süresinin öğretmen adaylarının kendilerini ifade edebilecek yeterlikte olması ve sözlü sınavın kamera kaydına alınması sınavın daha sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmesi açısından önemli görülebilir.



Ayrıca sınav sonrası süreçte, standart rubrik formlara göre değerlendirme yapılması, atama sürecinde sözlü sınav puanı yerine KPSS puanının referans alınması, sözlü sınavda takdir edilecek puanın KPSS puanının belirli bir yüzdesinin altında olmaması ve sözlü sınav uygulamasının daha önceki aşamalarda uygulamaya geçirilmesi önerilebilir. Öğretmen alım süreçlerinde karar almayı destekleyen alternatif yöntemlerin de dikkate alınarak daha nesnel bir yaklaşımın benimsenmesi yerinde olacaktır. Son olarak yapılacak uygulamaların öğretmenlik mesleğini değersizleştirici değil, ulusal öğretmen strateji belgesinde belirtildiği gibi her sınıfa nitelikli öğretmenin girmesini sağlayacak şekilde hayata geçirilmesi ve yeni yapılacak çalışmaların nicel veya karma araştırma yöntemleriyle araştırılması önerilebilir.

### Kaynaklar

- Atav, E. ve Sönmez, S. (2013). Öğretmen adaylarının Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)'na ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı (1), 1-13.
- Loeb, S., Kalogrides, D., & Béteille, T. (2011). Effective schools: Teacher hiring, assignment, development, and retention. NBER Working Paper No.17177. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w17177> 1<sup>st</sup> May, 2017.
- Bogdan R. C., & Biklen, S. K. (1998). *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods* (3rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Boyd, D., Lankford, H., Loeb, S., Ronfeldt, M., & Wyckoff, J. (2011). The role of teacher quality in retention and hiring: Using applications to transfer to uncover preferences of teachers and schools. *Journal of Policy Analysis and Management*, 30(1), 88-110.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (Geliştirilmiş 11. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cannata, M., Rubin, M., Goldring, E., Grissom, J. A., Neumerski, C. M., Drake, T. A., & Schuermann, P. (2017). Using teacher effectiveness data for information-rich hiring. *Educational Administration Quarterly*, 53(2), 180-222.
- Cohen-Vogel, L., Little, M., & Fierro, C. (2017). Evidence-based staffing in high schools: Using student achievement data in teacher hiring, evaluation, and assignment. *Leadership and Policy in Schools*, 16(1), 1-34.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Epċaçan, C. (2016). Öğretmen adaylarının KPSS ve öğretmenlik atamaları hakkındaki görüşleri. *Turkish Studies*, 11(3), 1065-1090.
- Eraslan, L. (2004). Öğretmenlik mesleğine girişte Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) yönteminin değerlendirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-31.

## Öğretmen Atamalarında Sözlü Sınav Uygulamasının Değerlendirilmesi: Atanan ve... ◆

- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2008). *How to design and evaluate research in education* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gore, J., Barron, R. J., Holmes, K., & Smith, M. (2016). Who says we are not attracting the best and brightest? Teacher selection and the aspirations of Australian school students. *Australian Education Research*, 43(5), 527-549.
- Gündoğdu, K., Çimen, N. ve Turan, S. (2008). Öğretmen adaylarının kamu personeli seçme sınavına (KPSS) ilişkin görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 35-43.
- 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.
- Jacob, B. A. (2016). *The power of teacher selection to improve education*. Economic Studies at Brookings. Evidence Speaks Report, 1(12).
- Jacob, B., Rockoff, J. E., Taylor, E. S., Lindy, B., & Rosen, R. (2016). Teacher applicant hiring and teacher performance: Evidence from DC public schools. NBER Working Paper No.22054. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w22054> 1<sup>st</sup> May, 2017.
- Kabak, M. ve Kazançoğlu, Y. (2012). Bulanık analitik hiyerarşi yöntemiyle öğretmen seçimi ve bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(1), 95-111.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2013). Öğretmen atamalarında esas alınan merkezi sınavın (KPSS) öğretmen adaylarının görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 6(1), 102-119.
- Kuran, K. (2012). Öğretmen adaylarının KPSS kursu veren dershanelere ve KPSS'ye ilişkin görüşleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(18), 143-157.
- Liu, S., Liu, C., Stronge, J., & Xu, X. (2016). Teacher characteristics for success in the classroom: Chinese principals' perceptions for hiring decisions. *Asia Pacific Educational Review*, 17(1), 107-120.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook* (2nd ed.). USA: SAGE.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2016). *Sözleşmeli Öğretmenliğe Başvuru ve Atama Duyurusu*. [http://www.meb.gov.tr/meb\\_ays\\_dosyalar/2016\\_08/05101302\\_szlemeliretmenalmduyurusu.pdf](http://www.meb.gov.tr/meb_ays_dosyalar/2016_08/05101302_szlemeliretmenalmduyurusu.pdf) adresinden 03.02.2017 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- Resmî Gazete (2015). *Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği*. 17 Nisan 2015 tarih ve 29329 sayılı Resmî Gazete. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150417-4.htm> adresinden 03.02.2017 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- Resmî Gazete (2016). *Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik*. 3 Ağustos 2016 tarih ve 29790 sayılı Resmî Gazete. [http://mevzuat.meb.gov.tr/html/sozogristihdam/sozogristihdam\\_0.html](http://mevzuat.meb.gov.tr/html/sozogristihdam/sozogristihdam_0.html) adresinden 03.02.2017 tarihinde erişim sağlanmıştır.

◆ Didem Koşar / Emre Er / Serkan Koşar / Ali Çağatay Kılınc

- Sezgin, F. ve Duran, E. (2011). Kamu Personeli Seçme Sınavı'nın (KPSS) öğretmen adaylarının akademik ve sosyal yaşantılarına yansımaları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 15(3), 1-9.
- Sezgin-Nartgün, Ş. (2008). Aday öğretmenlerin gözüyle Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarına öğretmen atama esasları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 47-58.
- Şahin, İ. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmen istihdamı ve mesleki geleceklerine ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(3), 1167-1194.
- Şahin, Ç. ve Demir, F. (2016). Türkçe öğretmen adaylarının Türkçe öğretmenliği alan sınavına yönelik algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 12(4), 979-992.
- TEDMEM, (2016). *2016 eğitim değerlendirme raporu*. Ankara: Türk Eğitim Derneği.
- Yolcu, H. & Bayram, A. (2015). Okul yöneticisi seçme sürecini deneyimleyen yönetici adaylarının sözlü sınav yöntemine ilişkin algıları. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi - Journal of Qualitative Research in Education*, 3(3), 102-126
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Yüksel, S. (2013). Öğretmen yetiştirmede hesap verebilirlik bağlamında KPSS sonuçlarının değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Özel Sayı (1)*, 404-420.

