



Branş Öğretmenlerinin Yeni Mülakat Sistemine Yönelik Görüşleri

Branch Teachers' Views on the New Interview System

Hasan BAKIRCI¹, Ümit ŞAHİN² Faruk KAYMAN³

¹Prof. Dr. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, hasanbakirci@yyu.edu.tr, 0000-0002-7142-5271

²Yüksek Lisans Öğrencisi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
umtsahin85@gmail.com, 0009-0001-6933-3829

³Dr. Öğr. Üyesi, Hakkâri Üniversitesi, 0000-0002-7917-7188, farukkayman@hakkari.edu.tr
0000-0002-7917-7188

Geliş Tarihi: 26.05.2025

Kabul Tarihi: 16.09.2025

ÖZ

Bu araştırma, 2024 yılında öğretmen atamalarında uygulamaya konulan yeni mülakat sistemine ilişkin öğretmen görüşlerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu, lisans öğrenimini tamamlamış ve sözleşmeli öğretmenlik mülakatına katılmış olan 9 farklı branştan 13 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmış ve içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin büyük bir kısmı mülakatın ölçme açısından yetersiz olduğunu ve öznel değerlendirmelere açık olduğunu belirtmiştir. Katılımcılar, mülakat komisyonlarının niteliklerinin süreci olumsuz etkileyebileceğini ve dış etkenlerin aday performansı üzerinde



belirleyici olabileceğini ifade etmiştir. Değerlendirme sürecinin objektifliğinin sağlanmadığı durumlarda mülakatın gereksiz olduğu görüşü öne çıkarken belirli koşullar sağlandığında öğretmen adaylarının iletişim becerileri ve mesleki motivasyonlarını değerlendirmek açısından önemli bir araç olabileceği de vurgulanmıştır. En çok dile getirilen sorunlardan biri "değerlendirmede farklılık" olurken komisyon üyelerinin tarafsızlığı ve değerlendirme kriterlerinin somut ölçütlere dayandırılması gerektiği ifade edilmiştir. Mülakat süresi ve soruların zorluk seviyesine ilişkin farklı görüşler bulunmakta olup sürecin öngörülebilir ve standart bir yapıya kavuşturulmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca öğretmenler, sürecin daha adil ve güvenilir hâle getirilmesi için mülakat komisyonlarının eğitim alması, mülakatların kayıt altına alınması ve adaylara geri bildirim sağlanması gibi önerilerde bulunmuştur. Bu bağlamda, öğretmen atamalarında kullanılan mülakat sisteminin nesnelliğinin ve güvenilirliğinin artırılmasına yönelik düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yeni mülakat sistemi, sözlü sınav, öğretmen görüşleri

ABSTRACT

This study aimed to examine teachers' views on the new interview system implemented in teacher appointments in 2024. The study group consisted of 13 teachers from nine different subjects who had completed their undergraduate education and participated in the contract teacher interview. A case study design, a qualitative research method, was employed in this study. Data were collected through a semi-structured interview form and analyzed using content analysis. According to the research findings, a significant majority of the teachers stated that the interview process was inadequate in terms of measurement and was open to subjective evaluations. The participants expressed that the qualifications of the interview panels could negatively influence the process and that external factors could be decisive in candidates' performance. When the objectivity of the evaluation process is not ensured, the view that the interview is unnecessary emerged. However, it was also emphasized that under certain conditions, interviews could be an important tool for assessing teacher candidates' communication skills and professional motivation. One of the most frequently mentioned issues was "differences in evaluation," and it was pointed out that the impartiality of the panel members and the establishment of evaluation criteria based on concrete measures were essential. There were differing opinions regarding the interview duration and the level of difficulty of the questions, and the necessity of making the process predictable and standardized

was highlighted. Additionally, teachers suggested that to make the process fairer and more reliable, interview panels should receive training, interviews should be recorded, and feedback should be provided to candidates. In this context, it was concluded regulations are to increase the objectivity and reliability of the interview system used for teacher appointments.

Keywords: *New interview system, oral exam, teachers' views*

GİRİŞ

Eğitim, ilerleme ve toplumun gelişimi için hayati bir araçtır. Hem bireysel hem de toplumsal düzeyde olumlu etkiler yaratarak daha iyi bir gelecek için temel bir etken oluşturur. Bireysel, toplumsal ve bilimsel gelişmelerin temelini eğitim oluşturmaktadır. Tüm bireylerin bilgi, beceri, değerler ve tutumlar kazanarak kendilerini geliştirmelerini sağlayan en önemli süreçlerden biridir. Sadece bireylerin kişisel gelişimi ve yaşam kalitesinin artmasını değil aynı zamanda toplumların ekonomik, sosyal ve kültürel olarak ilerlemesinde de kendini gösterir. Bireylerin eleştirel düşünme, problem çözme, yaratıcılık ve inovasyon gibi önemli beceriler kazanmalarını sağlar. Bu beceriler, bireyleri toplumsal sorunlara çözüm üretebilen değişime uyum sağlayabilen ve sorumluluk sahibi bireyler haline getirir. Eğitilmiş bireyler özgür ve bilinçli kararlar alabilme yetisine sahip olur, bu da toplumdaki eğitim sisteminin gelişmesine katkı sağlar (Ayas vd., 1993).

Eğitim sistemleri, bireyleri sadece mesleki olarak hayata hazırlamakla kalmaz, bununla birlikte iletişim kurabilen ve sosyal becerilere sahip bireyler yetiştirmeyi amaçlar. Eğitimin kalitesi bir toplumun kalkınmasında kritik bir rol oynar. Kaliteli bir eğitim sistemi, sadece akademik başarıları değil duygusal ve sosyal gelişimleri de destekleyen uzun vadede daha aktif, üretken ve sağlıklı bir katılımı gerçekleştirir. Bu eğitim sistemlerinin temel ayaklarından birini de öğretmenler oluşturmaktadır (Sönmez, 2005). Öğretmenlerin eğitim sürecindeki en önemli unsurlardan biri olduğunu ve bu nedenle öğretmenin niteliğini yükseltmeye yönelik çalışmalar yapılması oldukça önemlidir (Alkan, 1992). Ülkelerin öğretmen atama ve yetiştirme politikaları farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin atanması ve görevlerine devam etmelerinde önemli bir kriter olarak öğrenci başarısının değerlendirildiği örnekler mevcuttur (Cannata vd., 2017; Cohen-Vogel vd., 2019). 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 vd., 2011; Jacob vd., 2016; Liu vd., 2016). Ülkemizde de son yıllarda 21. yüzyıldaki büyümeyle birlikte eğitimin niteliğini arttırmak için öğretmen alımlarında sık sık güncellemeler yapılmaktadır. Eğitimin önemli bir



unsuru olan öğretmen niteliklerinin artırılmasında, katkı sağlayıcı boyutlardan biri de mesleğe atanacak öğretmenlerin seçimidir (Erarslan, 2004).

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) son yıllarda atama sürecinde adayların Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)'nda aldığı puanlara ek olarak mülakatlarda (sözlü sınav) başarılı olmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlik atamalarında sözlü sınav uygulaması ülkemizde ilk defa 2015-2016 yılında başlatılmıştır. Bu süreç adayların mesleki yeterliliklerini, iletişim yeteneklerini, soru çözme kapasitelerini ve genel kültür yeterliklerini kapsamaktadır. 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). Bundan dolayı 2024 yılında yürürlüğe giren Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile sözlü sınav başarı puanı, KPSS puanının %50'si ile sözlü sınavdan alınan puanın %50'si hesaplanarak belirlenir (Resmî Gazete, 2024). Ancak mülakatların atamalarda kullanılması bazı eleştirilerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Eleştirilerin temelinde şeffaflık eksikliği, raporlama sürecinin subjektif olması ve somut verilerin yer almaması bulunmaktadır. Ayrıca KPSS puanı yüksek olan adaylarda mülakat sonucuna bağlı olarak atanamama endişesi ortaya çıkmaktadır. Mülakatın savunucuları ise öğretmenlik gibi önemli bir meslek için sadece yazılı sınavların yeterli olmayacağını belirtmişlerdir.

Alan yazın taraması sonucunda konuyla ilgili bazı çalışmalara rastlamıştır. Örneğin Atav ve Sönmez (2013) öğretmen adayları üzerinde yürüttükleri bir çalışmada, öğretmen adaylarının büyük bir kısmının 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) çalışmasında, öğretmen adaylarının KPSS'ye bir alternatif olarak öğretmen atamalarında yazılı ve sözlü sınavların kullanılması gerektiği yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir. Karataş ve Güleş (2013) yaptıkları çalışmada, öğretmen adaylarının KPSS'nin objektifliği konusunda bazı şüpheler taşıdığını belirlemişlerdir. Bu sebeple, öğretmen atamalarında yalnızca KPSS sonuçlarının değil, aynı zamanda sözlü sınavlar, mezuniyet başarı puanı gibi diğer faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bunun yanında sözlü sınavın uygun bir seçme yöntemi olmadığına yönelik bulguların üretildiği başka çalışmalara da rastlamak mümkündür. Erarslan (2004) çalışmasında, öğretmen adaylarının sözlü sınav yöntemini, "adam kayırma", "torpil" ve "subjektiflik" gibi olgularla ilişkilendirerek eleştirdiğini ve bu yöntemin uygulanmasını istemediklerini tespit etmiştir. Karadağ vd. (2020) öğretmen adaylarının görüşlerine

başvurdukları çalışmada, sözlü sınav uygulamasının öğretmen adayları üzerinde olumsuz etkiler oluşturduğunu, adayların daha fazla stres, tedirginlik ve endişe yaşadığını belirlemişlerdir. Ayrıca, sözlü sınavın objektif olmadığı, şans faktörüne dayandığı ve adil olmadığı, bunun yanı sıra sadece formalite amaçlı yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Sözlü sınav yapılacaksa; sınavın daha etkili ve güvenilir olabilmesi için sınıf ortamında uygulamalı olarak ve alan bilgisi ile kişisel özellikleri ölçecek şekilde yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Bunun yanında, soruların ve jüri üyelerinin özenle seçilmesi, jüri sayısının artırılması, sınavın herkese açık olması ve kayıt altına alınması, birden fazla oturumda aşamalı olarak gerçekleştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Demirkaya ve Ünal'ın (2017) çalışmasında öğretmen adayları, öğretmen atamalarında uygulanan sözlü sınavı genel olarak olumsuz bir şekilde değerlendirmektedir. Bunun başlıca nedeni sınavın adil ve nesnel olmadığına dair duyulan kanaattir. Adaylar, sözlü sınavın adaletli bir biçimde uygulanması durumunda faydalı olabileceğini, ancak mevcut koşullarda bunun mümkün olmadığını ifade etmektedir. Koşar vd. (2018) öğretmen adaylarının sözlü sınav hakkındaki görüşlerine başvurdukları çalışmada, katılımcıların sözlü sınavlarda yöneltilen soruların çoğunlukla alan dışı olduğunu, sınav komisyonlarının puanlamada önyargılı davrandığını ve sınav süresinin sağlıklı bir değerlendirme için yetersiz kaldığını düşündüklerini ortaya koymaktadır. Ayrıca, katılımcılar sözlü sınavın objektif bir atama yöntemi olmadığını, öğretmenlerin mesleki değerini zedelediğini ve öğretmen niteliğine katkı sunmadığını ifade etmiş; bu durumun mesleğin geleceğine dair kaygıları artırdığını belirtmişlerdir. Göçer'in (2024) çalışmasında öğretmen adaylarının atanma sürecinde karşılaştıkları KPSS ve özellikle mülakat sürecinin yarattığı kaygı ve baskının motivasyonlarını olumsuz etkilediği, lisans derslerine olan ilgilerini azalttığı ve bu durumun öğretmenliğe hazırlık süreci açısından lisans eğitiminin işlevselliğini zayıflattığı görülmektedir.

Mülakat sistemi üzerine çeşitli çalışmalar bulunmakla birlikte, yeni mülakat sistemine ilişkin öğretmen görüşlerini ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanılmadığı söylenebilir. Bu sistemin ilk kez uygulanıyor olması, bu çalışmayı benzer çalışmalardan ayıran önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca, güncelliği ve mülakat sürecini yürüten MEB ile ilgili personellere rehberlik etme potansiyeli göz önüne alındığında, bu çalışmanın alan yazınına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla bu araştırmanın amacı, 2024 yılında uygulanmaya başlanan yeni mülakat sisteminin mülakata girmiş farklı branşlardaki öğretmenler üzerindeki etkisini incelemek ve bu öğretmenlerin yeni mülakat sistemine yönelik görüşlerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır:



1. Öğretmen atamalarında mülakat sürecine ilişkin öğretmenlerin genel görüşleri ve deneyimleri nelerdir?
2. Öğretmenler, mülakatın öğretmen yeterliliklerini değerlendirmede adil, objektif ve uygun bir yöntem olup olmadığı konusunda ne düşünmektedir?
3. Mülakatta sorulan soruların zorluk seviyesi, verilen süre ve KPSS içerikleriyle uyumu konusunda öğretmenlerin görüşleri nelerdir?
4. Öğretmenler, öğretmen atamalarında mülakat sürecinin geliştirilmesi veya yeniden yapılandırılması için hangi önerilerde bulunmaktadır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Çalışmada mülakata katılan öğretmenlerin görüş ve önerilerini derinlemesine inceleyerek farklı bakış açılarına yönelik bütüncül bir değerlendirme yapmak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan durum çalışması deseni kullanılmıştır. Durum çalışması, özellikle sosyal bilimlerde, gerçek yaşamda karşılaşılan olguların bağlamsal bir yaklaşımla incelenmesini sağlayarak araştırmanın konusu olan olgu hakkında kapsamlı bir anlayış geliştirmeye olanak tanır (Creswell, 2013; Yıldırım ve Şimşek, 2016). Durum çalışması, araştırmanın öznesi olan durumun belirli bir bağlamda, çok yönlü ve derinlemesine bir şekilde incelenmesine imkân sağladığından bu desen tercih edilmiştir.

Katılımcılar

Araştırmanın katılımcılarını, lisans öğrenimini tamamlamış olan ve 25 Ekim 2024 tarihinde KPSS sonuçları açıklanan sözleşmeli öğretmenlik mülakat uygulamasına katılan dokuz farklı branştan 13 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik ve ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme, araştırma konusu hakkında farklı bakış açılarını ortaya koyabilmek amacıyla mümkün olduğunca çeşitli özelliklere sahip bireyleri seçmeye dayanan bir yöntemdir. Bu yöntemde amaç, incelenen olgunun farklı bağlamlardaki yansımalarını anlamak ve genel bir değerlendirme yapabilmektir (Büyüköztürk vd., 2012; Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu çalışmada, mülakat sürecinin branşlara göre nasıl farklılık gösterebileceğini anlamak ve farklı deneyimleri analiz edebilmek amacıyla dokuz farklı branştan öğretmen seçilmiş, bu nedenle maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Farklı branşlardan

öğretmenlerin sürece ilişkin algıları ve deneyimleri değişiklik gösterebileceğinden, bu yöntem araştırmanın bulgularını daha kapsamlı ve karşılaştırılabilir hâle getirmesi bakımından önemlidir.

Ölçüt örnekleme ise belirli bir kritere uygun bireylerin seçilmesini sağlayan bir yöntemdir ve genellikle belirli bir deneyimi yaşamış ya da belirli bir özelliğe sahip bireyleri araştırmaya dâhil etmek için kullanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu çalışmada, sözleşmeli öğretmenlik mülakatına katılan öğretmenlerin seçilmesi, ölçüt örnekleme yönteminin kullanıldığını göstermektedir. Çünkü bu kriteri sağlayan öğretmenler doğrudan mülakat sürecini deneyimlemiş oldukları için araştırmaya anlamlı ve güvenilir veriler sağlayabilirler. Maksimum çeşitlilik ve ölçüt örnekleme yöntemlerinin bir arada kullanılması, öğretmen mülakat sürecine dair hem geniş bir perspektif sunmayı hem de doğrudan ilgili deneyime sahip bireylerden veri toplayarak araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini artırmayı amaçlamaktadır. Katılımcılara ait demografik özellikler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Brans	Cinsiyet	Yaş	Frekans
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	Kadın	27	1
Fen Bilimleri	Erkek/Kadın	23, 27	2
İlköğretim Matematik	Erkek/Kadın	23, 26	2
Okul Öncesi	Kadın	32	1
Özel Eğitim	Erkek	23, 25	2
PDR	Erkek/Kadın	26	1
Sınıf	Kadın	25	1
Türkçe	Erkek	28	1
Yabancı Dil	Kadın/Erkek	24, 25	2
Toplam		13	13

Tablo 1’de katılımcıların cinsiyete göre dağılımı sunulmuştur. Bu tabloya göre araştırmaya katılan toplam 13 öğretmenin 7’si kadın, 6’sı ise erkektir. Katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde, kadın ve erkek öğretmen sayısının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Tabloya göre Fen Bilimleri, Özel Eğitim, İlköğretim Matematik ve Yabancı dilden iki, diğer branşlardan ise birer öğretmen çalışma grubunu temsil etmektedir. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde, yaşlarının 23 ile 32 arasında değişmekte olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Aracı

Görüşme, durum çalışmalarında kullanılan temel veri toplama yöntemlerinden biridir. (Büyüköztürk vd., 2012; Creswell, 2013; Fraenkel ve Wallen, 2008; Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu kapsamda çalışmada araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formları (YYGF) katılımcılara kendilerini ifade etme kolaylığı sağlamaktadır (Büyüköztürk vd., 2012). Uygulanan görüşme formu iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda, katılımcıların demografik bilgilerini belirlemeye yönelik iki soru yer almaktadır. İkinci kısımda ise, mülakata yönelik öğretmen görüşlerini detaylı bir şekilde incelemeyi amaçlayan beş soru bulunmaktadır.

Yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanırken belirli aşamalar izlenmiş ve formun geçerliliği ile güvenilirliğini sağlamak amacıyla uzman görüşlerine başvurulmuştur. Öncelikle, araştırmanın amacı ve kapsamı doğrultusunda görüşme sorularının belirlenmesi süreci gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada, öğretmen atamalarında mülakat sürecine ilişkin literatür taraması yapılmış, ilgili araştırmalar incelenmiş ve konuya dair teorik çerçeve oluşturulmuştur. Literatürden elde edilen bilgiler doğrultusunda, mülakat uygulamalarına yönelik öğretmen görüşlerini derinlemesine analiz edebilecek açık uçlu sorular tasarlanmıştır. Daha sonra, hazırlanan taslak görüşme formunun kapsam geçerliliğini sağlamak amacıyla uzman değerlendirmesine başvurulmuştur. Bu süreçte, alanında uzman iki Türkçe öğretmeni, Türkçe eğitimi bölümünde görev yapan bir öğretim üyesi ve nitel veri analizi ile ilgili çalışmaları bulunan iki öğretim üyesinden görüş alınmıştır. Uzmanlar, formdaki soruların açık ve anlaşılır olup olmadığını, araştırma sorularını karşılayıp karşılamadığını ve gereksiz tekrar içerip içermediğini değerlendirmiştir. Uzmanlardan gelen geri bildirimler doğrultusunda görüşme formundaki ifadeler yeniden düzenlenmiş, soruların anlaşılabilirliği artırılmış ve konuya doğrudan katkı sağlamayan ifadeler ayıklanmıştır. Son aşamada, formun uygulanabilirliğini test etmek amacıyla pilot görüşmeler gerçekleştirilmiş ve elde edilen veriler doğrultusunda gerekli revizyonlar yapılmıştır. Böylece, yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular aşağıda verilmiştir:

1. Sizce öğretmen atamalarında mülakat yapılmalı mıdır? Neden?
2. Mülakat uygulamasının adil ve objektif bir süreçte gerçekleşmesi ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?
3. Mülakatta soruların cevaplanması için verilen süre ve soruların zorluk seviyesi hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

4. Mülakatta sorulan soruların KPSS konu içeriklerine ve müfredata uygun olup olmadığı konusundaki düşünceleriniz nelerdir?

5. Mülakat sürecini genel olarak geliştirmek için önerileriniz nelerdir

Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışmada, veri toplama süreci titizlikle planlanmış ve katılımcılara ulaşmak için yüz yüze görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu, çalışma hakkında bilgilendirici açıklamalar eşliğinde öğretmenlerle yüz yüze yapılan görüşmeler sırasında doldurtulmuştur. Her bir katılımcıya yaklaşık yarım saatlik bir süre ayrılmış ve görüşmeler, öğretmenlerin süreci rahat bir şekilde tamamlayabilmesi adına belirlenen zaman dilimlerinde gerçekleştirilmiştir. Formlarda anlaşılmayan veya eksik görülen kısımlar için ilgili katılımcılarla tekrar görüşme gerçekleştirilmiş ve bu bölümler daha anlaşılır hâle getirilmeye çalışılmıştır. Görüşmeler sonunda 13 öğretmenden veri toplanmıştır. Elde edilen veri seti ön değerlendirmeye tabi tutularak yanıt sayısının analiz için yeterli olduğu belirlenmiştir.

Elde edilen veriler, nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. İçerik analizi, nitel verilerin sistematik bir şekilde incelenerek belirli temalar, kavramlar ve örüntüler doğrultusunda yorumlanmasını sağlayan bir analiz yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu yöntemde, veriler önce kodlanır, ardından anlamlı kategoriler oluşturularak yorumlanır ve elde edilen bulgular arasında ilişkiler ortaya konur (Krippendorff, 2019). İçerik analizi, özellikle metinlerden anlam çıkarmak ve örtük mesajları belirlemek amacıyla kullanılan, sosyal bilimler alanında yaygın bir analiz tekniğidir (Patton, 2015). Çalışmanın veri analiz sürecinde, öncelikle ham veriler iki bağımsız araştırmacı tarafından detaylı bir şekilde incelenmiş ve kodlanmıştır. Kodlama aşamasında, araştırma soruları doğrultusunda belirlenen kavram ve temalar çerçevesinde veriler düzenlenmiş, bu sayede veri seti daha sistematik ve anlamlı bir yapıya kavuşturulmuştur. Sonraki aşamada, oluşturulan tema ve kodların birbirleriyle ilişkisini görselleştirmek amacıyla veriler tablolar hâlinde sunulmuştur. Bu tablolar, araştırmanın bulgularını daha açık ve anlaşılır kılarken çıkarımların yapılmasını da kolaylaştırmıştır.

Son aşamada, belirlenen tema ve kodların arasındaki ilişkiler yorumlanarak araştırma probleminin daha derinlemesine açıklanması sağlanmıştır. Verilerin güvenilirliğini artırmak amacıyla kodlayıcılar arası güvenilirlik analizi yapılmış ve sonuçların yüksek oranda (%91)

tutarlı olduğu görülmüştür (Miles ve Hubermann, 1994). Katılımcı görüşlerinin doğru bir şekilde yansıtılması adına, doğrudan alıntılar kullanılmış ve öğretmenler Ö1, Ö2, Ö3... şeklinde kodlanmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Bu araştırmada geçerlik ve güvenirliliği sağlamak amacıyla çeşitli yöntemler kullanılmıştır. Geçerliği artırmak için veri toplama sürecinde dikkatli bir planlama yapılmış ve yarı yapılandırılmış görüşme formu uzman görüşleri doğrultusunda şekillendirilmiştir. Soruların açık ve anlaşılır olması, araştırma amacına uygunluk taşıması ve gereksiz tekrarların giderilmesi için uzman kişilerden geri bildirim alınmış, ardından pilot görüşmeler gerçekleştirilerek formun işlevselliği test edilmiştir. Ayrıca, araştırmanın bağlamına uygun olarak seçilen katılımcılar aracılığıyla toplanan verilerin çeşitliliği sağlanmış ve elde edilen bulguların farklı bakış açılarını yansıtmasına özen gösterilmiştir.

Araştırmanın güvenirliliği açısından ise veri analiz sürecinde sistematik bir yaklaşım benimsenmiştir. Veriler bağımsız iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı kodlanmış ve kodlayıcılar arası uyum hesaplanarak sonuçların güvenilirliği test edilmiştir (Miles ve Hubermann, 1994). Verilerin tutarlılığını artırmak adına doğrudan katılımcı alıntılarına yer verilmiş ve görüşler herhangi bir müdahale olmadan olduğu gibi sunulmuştur. Ayrıca, analiz sürecinde oluşturulan kavram ve temalar arasındaki ilişkiler titizlikle değerlendirilmiş, sonuçların doğruluğunu desteklemek amacıyla tablolar kullanılmıştır. Bu önlemler, araştırmanın bilimsel geçerliliğini güçlendirerek elde edilen bulguların güvenilirliğini artırmayı amaçlamaktadır.

BULGULAR

Bu bölümde, öğretmenlerin 2024 yılında uygulanan yeni mülakat sistemine yönelik görüşlerini içeren bulgulara yer verilmiştir. Katılımcıların “*Sizce öğretmen atamalarında mülakat yapılmalı mıdır? Neden?*” sorusuna verdikleri cevaplara yönelik bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Mülakatın Gerekli Olup Olmadığına İlişkin Katılımcı Görüşleri

Tema	Kategori	Alt Kategori	Katılımcılar	f
Mülakatın Gerekliliğine Yönelik Görüşler	Yapılmamalı	Ölçmede yetersizlik	Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö10, Ö12	8
		Komisyon niteliği	Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö9, Ö11	7
		Dış etkenler	Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö10	7
		Öznellik	Ö2, Ö4, Ö6, Ö10	4
		İhtiyaç yok	Ö13	1

Tablo 2'ye göre, öğretmenlerin büyük bir kısmı mülakat uygulamasının gereksiz olduğunu düşünmektedir. Katılımcılar, mülakatların ölçme açısından yetersiz kaldığını ($f=8$), komisyon üyelerinin niteliğinin değerlendirme sürecine olumsuz yansıyabileceğini ($f=7$) ve dış etkenlerin adayların performansını etkileyebileceğini ($f=7$) belirtmiştir. Ayrıca, mülakatların öznel değerlendirmelere açık olması nedeniyle objektif bir ölçme aracı olmaktan uzak olduğunu savunan katılımcılar da bulunmaktadır ($f=4$). Bununla birlikte, yalnızca bir katılımcı, mülakatın gereksiz olmasının temel sebebini öğretmen atamalarında böyle bir yönteme ihtiyaç duyulmamasıyla açıklamaktadır. Diğer yandan iki katılımcı, mülakatın belirli koşullar sağlandığında yapılmasının uygun olabileceğini belirtmiştir. Bu görüş, mülakatın öğretmen adaylarının iletişim becerileri ve mesleki motivasyonunu değerlendirmek açısından önemli bir araç olabileceğini ancak sürecin objektif ve adil bir şekilde yürütülmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Katılımcıların öğretmen atamalarında mülakat uygulamasına ilişkin görüşleri incelendiğinde, mülakatın gerekliliği ve işlevselliği konusunda farklı bakış açıları ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların büyük bir kısmı mülakatın tamamen gereksiz olduğunu düşünürken bazıları ise belirli koşullar sağlandığında faydalı olabileceğini savunmaktadır. Örneğin Ö2, öğretmen atamalarında mülakatın gerekli olmadığını belirterek mülakat sürecinin adayların bilgi ve becerilerini yeterince ortaya koymalarına engel olabileceğini ifade etmektedir: *“Öğretmen atamalarında mülakat uygulamasının gerekli olmadığını düşünüyorum. Mülakat sürecinin, adayların sahip olduğu bilgi ve becerileri nesnel bir şekilde ölçme açısından yetersiz kaldığını ve değerlendirme sürecinde birçok öznel faktörün etkili olabileceğini düşünüyorum. Ayrıca, mülakat esnasında adayların performansını etkileyebilecek dış etkenlerin fazlalığı, sürecin güvenilirliğini zedelemektedir. Bu nedenle, şimdiye kadar uygulanan sınav sisteminin gerektirdiği emek ve bilginin, atamalarda esas alınması gerektiğine inanıyorum.”* Benzer şekilde Ö10 da mülakatın ölçme güvenilirliği ve dış etkenlerin karışması nedeniyle sorunlu olduğunu ifade etmektedir: *“Mülakat yapısı gereği objektifliği düşük bir ölçme aracı olduğu için kullanılmasını uygun bulmuyorum. Hata karışma ihtimali mülakatın avantajlı yanlarının önüne geçiyor. Ayrıca dış etkenler nedeniyle mülakat sürecinin olumsuz etkilenebileceğini düşünüyorum.”* Bu görüş, mülakatların öznel değerlendirmeye açık olması nedeniyle objektif bir ölçme aracı olmaktan uzak olduğunu savunmaktadır. Ö11 ise mülakatın hakkaniyetli bir değerlendirme sunmadığını vurgulayarak şu ifadeleri kullanmaktadır: *“Öğretmen atamalarında mülakat yapılmamalı diye düşünüyorum. Öğretmen adayları eğitim fakültesini*

bitirdikten sonra girdiği sınavlar üzerinden yeterli başarıya ulaştıklarında sözlü mülakata girmek durumunda olmamalıdır. Bu sınavlar öğretmen adaylarının hem eğitim alanında hem kendi alanlarındaki düzeylerini ölçmekte olup yeterli görülmelidir. Mülakat süreci komisyon üyelerinin bireysel farklılıkları, tutum ve davranışları doğrultusunda hakkaniyetli bir sonuca ulaşma noktasında çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir”. Bu noktada, mülakat sürecinin yalnızca adayların akademik bilgilerini değil, aynı zamanda değerlendiricilerin öznel tutumlarını da içerdiği görülmektedir. Değerlendiricilerin farklı bakış açıları ve bireysel algıları, sürecin objektif bir ölçme yöntemi olmasını engelleyebilir. Ancak bazı katılımcılar mülakatın tamamen kaldırılması yerine, belirli koşullar sağlandığında yararlı olabileceğini dile getirmektedir. Ö8, mülakatın öğretmen adaylarının iletişim becerileri, motivasyonu ve empati gibi öğretmenlik mesleği açısından önemli yetkinliklerini değerlendirmek için kullanılabileceğini belirtmektedir: “Mülakat, adayların iletişim becerileri, motivasyonu ve empati gibi öğretmenlik için kritik özelliklerini değerlendirmek açısından faydalı olabilir ancak mülakatlar yapılırken öğretmen adayının kendisini baskı altında hissetmeyeceği bir ortam hazırlanmalı ve objektif yöntemlere başvurulmalıdır.”

Öğretmenlerin, “Mülakat uygulamasının adil ve objektif bir süreçte gerçekleşmesi ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Mülakat Uygulamasının Adil ve Objektiflik Süreciyle İlgili Katılımcı Görüşleri

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Mülakatın adil ve Objektiflik Süreci	Değerlendirmede farklılık	Ö1, Ö2, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö9, Ö10, Ö12, Ö13	10
	Komisyon tarafsızlığı	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8	8
	Somut ölçütler	Ö2, Ö4, Ö7, Ö9, Ö10	5
	Mülakat yeri	Ö1, Ö2, Ö3	3
	Mülakat süresi	Ö4, Ö11	2

Tablo 3 bakıldığında, katılımcıların mülakat uygulamasının adil ve objektiflik süreciyle ilgili görüşlerini göstermektedir. Katılımcılar, mülakat sürecinin adil ve objektif olabilmesi için çeşitli faktörlere dikkat çekmişlerdir. “Değerlendirmede farklılık” en yüksek frekansa sahip kod olup 10 katılımcı değerlendirmede farklılıkların mevcut olduğunu belirtmiştir. Bu, mülakatın öznel olabileceği ve her değerlendiricinin farklı bir bakış açısına sahip olabileceği konusunda bir endişeyi işaret etmektedir. “Komisyon tarafsızlığı” da önemli bir görüş olarak öne çıkmıştır ve 8 katılımcı komisyon üyelerinin tarafsız olmasının önemini vurgulamıştır. Bu görüş, mülakatın adil bir şekilde yapılabilmesi için değerlendirmeyi yapan kişilerin kişisel önyargılarından ve tutumlarından bağımsız olmaları gerektiğini ortaya koymaktadır. “Somut

ölçütler” ise 5 katılımcı tarafından dile getirilmiştir. Katılımcılar, mülakatın objektif olabilmesi için somut ve açık ölçütlerin belirlenmesinin önemine dikkat çekmişlerdir. Bu, değerlendirmelerin daha nesnel olmasını sağlamak için gereklidir. “Mülakat yeri” ve “Mülakat süresi” de bazı katılımcılar tarafından belirtilen diğer faktörlerdir. Mülakatın yapıldığı yerin adaylara uzak olması ve bunun doğurduğu olumsuzluklar ile mülakat süresinin yetersizliğinin değerlendirmeye etki edebileceği ve değerlendiricilerin adil bir karar vermesi üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu konulara değinen katılımcılar, uygulamanın fiziksel koşullarının da adil bir değerlendirme için önemli olduğunu savunmuşlardır.

Katılımcılar tarafından öğretmen atamalarında mülakat uygulamasının adil ve objektif olabilmesi konusunda çeşitli endişeler dile getirilmiştir. Ö10, mülakat puanlayıcılarının adil bir şekilde işlerini yapmalarına rağmen istemsiz hataların ve değerlendirme süreçlerinde karışıklıkların ortaya çıkabileceğini, *“Mülakat puanlayıcıları her ne kadar işini iyi yapsa ve adil olsa da istemsiz karışabilecek bonkörlük ve cimrilik hataları yaşanabilir. Örneklerini 2024'te yapılan mülakat sonuçlarında defalarca gördük.”* şeklinde ifade etmiştir. Bu tür hatalar, sürecin ne kadar özenli yürütülse de tamamen engellenemeyeceğini göstermektedir. Ayrıca, Ö2, mülakatların adil ve objektif bir şekilde gerçekleştirilebilmesinin oldukça güç olduğunu belirtmiştir: *“Adil ve objektif bir süreçte gerçekleşebileceğini düşünmüyorum. Bunun için bu yıl yapılan 20 bin öğretmen atamasının aynı kişiler tarafından dinlenip aynı değerlendirmelerden geçmesi lazım ki bu imkânsız. Bu sağlansa bile bu mülakatta değerlendirme merciinde olan kişilerin dinledikleri 20.000 kişinin yeterliliği hakkında bilgi sahibi olabilmeleri de imkânsız. O yüzden her anlamda adil ve objektiflikten uzak bir uygulamadır.”* Bu görüş, mülakatların kapsamının ve değerlendiricilerin sınırlı bilgiye sahip olmalarının, adil ve objektif bir değerlendirmeyi zorlaştıran faktörler olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer taraftan Ö1, mülakatın daha objektif bir şekilde yapılabilmesi için tek bir değerlendiricinin olması gerektiğini savunmuştur. *“Mülakatta olabildiğince objektif olmanın en önemli adımının tek bir değerlendirici tarafından yapıldığında etkili olacağını düşünüyorum. Sözlü sınavlar en sübjektif sınav türü olduğundan değerlendirici sayısının ve değerlendirme koşullarının çeşitli olması süreci oldukça olumsuz etkilemiştir.”* Bu görüş, değerlendirici sayısının artmasının ve farklı koşulların değerlendirmeyi daha karmaşık ve tahmin edilemez hale getirebileceğine dair bir uyarıdır.

Katılımcıların, “Mülakatta soruların cevaplanması için verilen süre ve soruların zorluk seviyesi hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplardan hareketle Tablo 4’te oluşturulmuştur.

Tablo 4. Mülakata Ayrılan Süre ve Soruların Zorluk Seviyesiyle İlgili Katılımcı Görüşleri

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Mülakat Süresi	Süre yeterli	Ö1, Ö2, Ö3, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13	9
	Süre yetersiz	Ö4, Ö5, Ö6, Ö7	4
Mülakat Sorularının Zorluğu	Şans faktörü	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö13	11
	Kolay	Ö12	1
	Zor	Ö6	1

Tablo 4, mülakat süresi ve soruların zorluk seviyesiyle ilgili katılımcı görüşlerini ortaya koymaktadır. Mülakat süresi konusunda katılımcıların büyük bir kısmı (f=9) süreyi yeterli bulurken bazı katılımcılar (f=4) mülakat süresinin yetersiz olduğunu dile getirmiştir. Bu görüş farklılıkları, mülakat süresinin katılımcıların yeterliliklerini doğru bir şekilde değerlendirmeye yeterli olup olmadığına dair farklı bakış açılarını yansıtmaktadır. Mülakat sorularının zorluk seviyesi ise daha belirgin bir şekilde "şans faktörüne" bağlı olarak görülmüştür. Katılımcıların çoğu (f=11), soruların zorluk seviyesinin bazen şansa dayalı olabileceğini ve bu durumun adil bir değerlendirmeyi zorlaştırabileceğini ifade etmiştir. Bir katılımcı soruları kolay bulurken bir diğer katılımcı ise soruları zor olarak değerlendirmiştir.

Mülakat süresi konusunda öğretmen görüşlerinin birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Bazı katılımcılar, belirlenen sürenin adayların kendilerini yeterince ifade etmeleri için yeterli olduğunu düşünmektedir. Örneğin Ö1, “Mülakat süresi yeterli. Öğretmen adaylarının kendilerini ifade edebilmesi için bu süre ideal bir zaman dilimi sağlıyor. Bu zaman dilimi, adayların gerçek potansiyellerini ve öğretmenlik becerilerini daha iyi yansıtmalarını sağlamak için yeterli bir fırsat sunuyor. Ayrıca, süreyi uzatmak, mülakatın verimliliğini ve odaklanmayı azaltabilir. Bu nedenle belirlenen sürenin etkili olduğunu düşünüyorum.” şeklinde ifade etmiştir. Bu görüş, mülakatın belirli bir zaman diliminde etkili bir değerlendirme yapılabilmesi için uygun olduğunu savunmaktadır. Ancak, bazı katılımcılar, sürenin kısıtlı olduğunu ve daha fazla zaman gerektiğini dile getirmiştir. Örneğin, Ö5, “Süre biraz daha uzun olmalıydı. Kendi yetkinliklerimi ve tecrübelerimi yeterince anlatabilmek için daha fazla vakit gereklidir. Mülakat süresi, bazen adayların önemli özelliklerini ve güçlü yönlerini tam olarak ifade etmelerine

engel olabiliyor. Özellikle öğretmenlik gibi çok yönlü ve kapsamlı bir meslek için adayın yetkinliklerini en iyi şekilde sergileyebilmesi adına sürenin uzatılması faydalı olacaktır.” şeklinde görüşünü beyan etmiştir. Bu görüş, adayların kendilerini daha iyi ifade edebilmesi için ek süreye ihtiyaç duyduğunu vurgulamaktadır. Mülakat sorularının zorluk seviyesi de katılımcılar arasında farklı şekilde değerlendirilmiştir.

Birçok katılımcı, soruların şansa dayalı olabileceğini ve bu durumun adil bir değerlendirme yapılmasını zorlaştırabileceğini belirtmiştir. Örneğin, Ö2, “Mülakat soruları bazen şansa dayalı olabiliyor. Örneğin, benim karşıladığım sorular kolaydı ama başka adaylar çok daha zor sorularla karşılaştı. Bu durum, mülakat sürecinin adil ve objektif olmasını zorlaştırır.” diyerek soruların zorluk seviyesinin değişken olduğunu vurgulamıştır. Benzer şekilde Ö10, “Sorular, adayın öğretmenlik becerilerini gerçekten ölçebilecek seviyede olmalı, ancak bazen sorulara ne kadar hazırlıklı olsanız da şansa bağlı olarak daha kolay veya zor sorularla karşılaşabiliyorsunuz.” diyerek mülakat sorularının şansa bağlı olarak değişebileceğini ifade etmiştir. Bu görüş, mülakat sorularının öznellik taşıyan bir faktör olduğunu ve adayların eşit koşullarda değerlendirilmediği hissiyatını ortaya koymaktadır.

Katılımcıların, “Mülakatta sorulan soruların KPSS konu içeriklerine ve müfredata uygun olup olmadığı konusundaki düşünceleriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo 5’e aktarılmıştır.

Tablo 5. Mülakat Sorularının KPSS Konu İçeriğiyle ve Müfredatla Uyumuna İlişkin Katılımcı Görüşleri

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Soruların KPSS konularıyla	Genel kültür yoruma dayalı	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13	12
	Eğitim bilimleri KPSS’ye uygun	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13	12
	Alan sorusu müfredata uygun	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12	11
	Uyum yok	Ö7	1

Tablo 5, mülakat sorularının KPSS konu içeriğiyle ve müfredatla uyumu hakkında katılımcı görüşlerini yansıtmaktadır. Katılımcıların tamamına yakını (f=12), mülakatta sorulan genel kültür sorularının yoruma dayalı olduğunu, eğitim bilimleri sorularının ise KPSS ile uyumlu olduğunu ifade etmiştir. Bu durum, mülakatın öğretmen adaylarının geniş bir bilgi yelpazesi üzerinden değerlendirilmesi açısından geçerli ve uygun bir yöntem olduğunu göstermektedir. Mülakatın alan soruları, katılımcıların büyük çoğunluğu tarafından (f=11) müfredata uygun olarak değerlendirilmiştir. Bu görüş, mülakatın adayların branş bilgilerini

değerlendiren sorularla, öğretmenlik alanındaki bilgi düzeyini doğru şekilde ölçmeyi amaçladığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, yalnızca bir katılımcı mülakat sorularının KPSS ve müfredatla uyumsuz olduğunu belirtmiştir. Bu görüş, mülakatın içeriğinin bazı adaylar için eksik veya yetersiz olabileceğini düşündürmektedir.

Öğretmenlerin mülakat soruları ile ilgili görüşleri, mülakat konularının KPSS ve müfredatla ne kadar uyumlu olduğuna dair farklı bakış açıları sunmaktadır. Ö9, konu hakkındaki görüşünü, *“Mülakatta 3 konu üzerinden gelen sorulardan eğitim bilimlerine yönelik olan soru KPSS konu içeriğine uygundu. Genel kültür soruları yorum olup alan sorularının ise müfredata uygun olduğunu söyleyebilirim.”* diyerek ifade etmektedir. Bu görüş, mülakatın öğretmen adaylarının farklı bilgi alanlarındaki yetkinliklerini değerlendirmek adına kapsamlı bir yaklaşım sunduğunu göstermektedir. Ö6, konuyla ilgili şöyle demektedir: *“Eğitim bilimleri sorusu KPSS müfredatında olan, sıklıkla sınavlarda da karşılaşılan bir soruydu. Alan sorusu müfredatla uyumluydu fakat genel kültür sorusu sınav müfredatıyla ilişkisi olmayan daha çok yaratıcı düşünme becerisi ve uygulamada neler yapılabileceği ile alakalı sorulardı. Yoruma dayalıydı.”* Bu görüş, genel kültür sorularının, adayların düşünme ve uygulama becerilerini ölçme amacına yönelik olduğunu ortaya koymaktadır. Mülakat sorularının KPSS konularıyla ve müfredatla uyumu, öğretmen adaylarının sadece bilgiye sahip olup olmadıklarını değil, aynı zamanda bu bilgiyi nasıl kullandıklarını da değerlendirme amacı taşıması bakımından önemlidir. Ö13 de bu noktaya dikkat çekmektedir: *“Eğitim bilimleri sorusu KPSS kitaplarındaki bilgilerden oluşuyordu. Genel kültür yorum üzerine sorulmuştu. Alan eğitimi sorusu ise 8. sınıf müfredatından çıktı. KPSS'de direkt kazanımlardan 1 veya 2 soru soruluyor fakat mülakatta anlatış tarzı ve hâkimiyeti ölçülüyordu.”* Bu görüş, mülakatın adayların teorik bilgileri pratikte nasıl ifade ettiklerini ve sundukları çözüm önerilerini ölçmeye yönelik olduğunu vurgulamaktadır.

Katılımcıların, “Mülakat sürecini genel olarak geliştirmek için önerileriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların Mülakat Sürecini Geliştirmeye Yönelik Önerileri

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Mülakat sürecini geliştirme önerileri	Eşit koşullar oluşturulmalı	Ö1, Ö2, Ö10, Ö12, Ö11, Ö13	6
	Komisyon benzer niteliklere sahip olmalı	Ö1, Ö2, Ö8, Ö9, Ö10, Ö13	6
	Mülakat kaldırılmalı	Ö3, Ö4, Ö5, Ö7, Ö9	5
	Objektif değerlendirme olmalı	Ö1, Ö6, Ö8, Ö10	3
	Komisyon üyeleri donanımlı olmalı	Ö8, Ö13	2
	Kayıt altına alınmalı	Ö8, Ö13	2
	Geri bildirim olmalı	Ö8, Ö10	2
	Şeffaflık sağlanmalı	Ö8	1
	Süre arttırılmalı	Ö6	1

Tablo 6, mülakat sürecinin geliştirilmesine yönelik öğretmen önerilerini içermektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı, mülakat sürecinde eşit koşulların oluşturulması gerektiğini vurgulamıştır (f=6). Bu durum, adayların benzer şartlar altında değerlendirilmesi gerektiğine dair güçlü bir talebin olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, mülakat komisyonlarının benzer niteliklere sahip kişilerden oluşturulması gerektiğini belirten katılımcı sayısı da yüksektir (f=6). Bu görüş, değerlendiricilerin farklı akademik veya mesleki geçmişlere sahip olmasının adayların puanlamasında tutarsızlığa yol açabileceği endişesini yansıtmaktadır. Bazı katılımcılar ise mülakatın tamamen kaldırılması gerektiğini savunmuştur (f=5). Bu görüş, sürecin yeterince adil ve objektif olmadığına duyulan güvensizlikle ilişkilendirilebilir. Mülakatın devam etmesi durumunda ise objektif değerlendirme kriterlerinin oluşturulması gerektiği belirtilmiştir (f=3). Ayrıca, komisyon üyelerinin donanımlı olması (f=2) ve mülakatların kayıt altına alınması (f=2) gerektiği yönünde öneriler sunulmuştur. Bu öneriler, sürecin daha güvenilir ve hesap verilebilir hâle getirilmesine yönelik bir ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, bazı katılımcılar geri bildirim mekanizmasının sağlanması (f=2) ve mülakat sürecinin daha şeffaf yürütülmesi (f=1) gerektiğini ifade etmiştir. Bir katılımcı ise mülakat süresinin arttırılmasının sürecin daha sağlıklı işlemesine katkıda bulunacağını düşünmüştür (f=1). Bu görüşler, mülakatın mevcut hâliyle birçok aday tarafından eksik veya adaletsiz bulunduğunu ve daha güvenilir, adil, şeffaf bir değerlendirme sistemi için çeşitli iyileştirmeler yapılması gerektiğini göstermektedir.

Mülakat sürecine yönelik öğretmenlerin geliştirme önerileri incelendiğinde, en önemli beklentilerden birinin değerlendirme sürecinin objektifliği olduğu görülmektedir. Katılımcılar, mülakatların adil ve şeffaf bir şekilde yürütülmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, Ö1 şu ifadeleri kullanmıştır: *"Öncelikle değerlendirmenin objektifliği sağlanmalı aksi halde mülakat uygulaması yapılmamalı. Kalabalık bir kitlede bunu sağlamak zor ve uzun zaman alacaktır. İlk olarak sözlü mülakatları değerlendiren kişilerin çeşitliliği azaltılmalı ve her aday için aynı koşullar sağlanmalıdır. Rubrik kullanılarak kriterlere göre adım adım ve uygun bir değerlendirme yapılmalıdır."* Bu görüş, mülakat sürecinde değerlendiricilerin farklı akademik veya mesleki geçmişlerden gelmesinin değerlendirme sürecinde tutarsızlıklara yol açabileceği yönündeki endişeleri yansıtmaktadır. Adaylar için standart bir değerlendirme çerçevesi oluşturulmasının, sürecin daha adil ve güvenilir hâle gelmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, adayların mülakat sırasında düşüncelerini yeterince ifade edebilmeleri için düşünme süresinin artırılması gerektiği de belirtilmiştir. Ö6, bu konuyla ilgili olarak şunları dile getirmiştir: *"Öğretmen adaylarının mülakat esnasında cevaplaması beklenen sorular üzerine yeterli düşünme süresi verilmeli diye düşünüyorum. Ayrıca cevapları önce yazılı olarak beyan edip sonrasında sözel olarak ifade etmesinin sözel ifade noktasında öğretmenlere kolaylık sağlayacağı düşüncesindeyim."* Bu öneri, adayların sözel anlatım becerilerini geliştirmelerine yardımcı olacak alternatif bir değerlendirme yöntemi sunmaktadır. Önce yazılı olarak yanıt verilmesi, adayların cevaplarını daha sistemli ve sağlıklı bir şekilde oluşturmasına yardımcı olabilir. Ö8 ise mülakat sürecinin şeffaflığının artırılması ve sürecin güvenilirliğinin sağlanması gerektiğini vurgulayarak şu ifadeleri kullanmıştır: *"Mülakat sürecini geliştirmek için farklı uzmanlık alanlarından bağımsız üyelerden oluşan kurullar oluşturulmalıdır. Mülakat yapan kişiler objektif değerlendirme ve iletişim konularında eğitilmelidir. Mülakatlar kayıt altına alınarak şeffaflık sağlanmalı ve gerektiğinde denetim yapılabilmelidir. Değerlendirme sonrası adaylara güçlü ve gelişmesi gereken yönlerini belirten geri bildirim verilmelidir. Mülakatlar önceden belirlenmiş kriterlere göre yapılmalıdır."* Bu görüş, değerlendirme sürecinde bağımsız ve uzman üyelerin yer almasının süreci daha güvenilir hâle getireceği fikrini desteklemektedir. Ayrıca, mülakatların kayıt altına alınması ve gerektiğinde denetime tabi tutulması, sürecin daha şeffaf bir hâle gelmesine katkı sağlayacaktır. Ö10 ise mülakat sürecindeki en önemli eksikliklerden birinin objektif değerlendirmenin tam anlamıyla sağlanamaması olduğunu belirtmiştir. Değerlendirme kriterlerinin net olması gerektiğini vurgulayarak şu ifadeleri kullanmıştır: *"Sürecin değerlendirme kısmı tamamen güncellenmeli ve sorulara aynı seviyede yanıt veren adayların aynı puanı alacağından emin olabileceği objektif bir değerlendirme olmalı. Bu sağlanmadan mülakat yapılmamalı."* Bu

görüŖ, mülakat sürecinde tüm adayların eşit kriterlere göre değerlendirildiğinden emin olunması gerektiğini göstermektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Öğretmenlerin atanması, çalıştırılması ve mesleki olarak geliştirilmesi ile ilgili tartışmalar uzun zamandan beri devam etmektedir. Bu araştırmada elde edilen bulgular, öğretmen atamalarında uygulanan mülakat yöntemine ilişkin eleştirileri içermektedir. Araştırmada, öğretmen alımında 2024 yılında uygulamaya konulan yeni mülakat sistemine yönelik mülakata katılan farklı alanlardaki öğretmenlerin görüşlerine yer verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenler yeni mülakat sisteminin kendilerine sağladığı avantaj ve dezavantajlarla ilgili açıklamalarda bulunmuşlardır.

Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu, mülakat yönteminin ölçme ve değerlendirme açısından yetersiz kaldığını ve öznel yargılara açık bir yapı sergilediğini ifade etmiştir. Katılımcılar, mülakat komisyonlarında yer alan üyelerin niteliklerinin değerlendirme süreci üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğini ve çeşitli dışsal etkenlerin aday performansını doğrudan etkileyebileceğini belirtmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, değerlendirme sürecinin nesnellikten uzaklaştığı durumlarda mülakat uygulamasının geçerliliği ve gerekliliği sorgulanmaktadır. Öte yandan bazı katılımcılar, belirli yapısal ve işlevsel koşullar sağlandığı takdirde mülakatın öğretmen adaylarının iletişim becerilerini ve mesleki motivasyonlarını değerlendirmeye yönelik etkili bir araç olabileceğini dile getirmiştir. Ancak bu görüş, mülakat sürecinin yalnızca adil, şeffaf ve nesnel kriterlere dayalı bir şekilde yürütülmesi koşuluyla anlamlı ve işlevsel olabileceğini vurgulamaktadır. Elde edilen bulgular, mülakatın öğretmenler tarafından büyük ölçüde eleştirildiğini ve mevcut hâliyle yetersiz görüldüğünü ortaya koymuştur. Aynı doğrultuda, alan yazınında yapılan çalışmalar da mülakat sürecine dair benzer eleştirileri içermektedir (Erarslan, 2004; Demirkaya ve Ünal, 2017; Karadağ vd., 2020). Özellikle değerlendirme sürecinin öznel olduğu, objektiflikten uzak olduğu ve adil bir ölçme aracı olarak görülemediği yönündeki bulgular, bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Nitekim Karataş ve Güleş (2013) tarafından yapılan çalışmada öğretmen adaylarının KPSS'nin yanında sözlü sınav gibi ek faktörlerin değerlendirilmesi gerektiğini belirtmesiyle örtüşmektedir. Ancak, bu tür sınavlar adil bir yapıya kavuşturulmadığı sürece öğretmen adayları açısından güvenilir bir ölçme aracı olmayacağı yönündeki görüşler de literatürde sıkça dile getirilmektedir (Göçer, 2024; Koşar vd., 2018).

Bu araştırmada mülakat sürecinin adalet ve objektiflik ilkeleri çerçevesinde nasıl değerlendirildiği incelenmiştir. Elde edilen bulgular, katılımcıların önemli bir kısmının değerlendirme sürecine ilişkin ciddi endişelere sahip olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle “değerlendirmede farklılık” teması, en sık dile getirilen sorunlardan biri olarak öne çıkmıştır. Bu durum, mülakatın öznel yargılara açık bir değerlendirme aracı olduğunu ve farklı değerlendiricilerin benzer performanslara ilişkin farklı kanaatler geliştirebileceğini göstermektedir. Bu tür değerlendirme farklılıklarının, adaylar arasında fırsat eşitsizliğine yol açabileceği söylenebilir. Katılımcılar ayrıca, komisyon üyelerinin tarafsızlık ilkesine bağlı kalmaları gerektiğini vurgulamış ve değerlendirme süreçlerinin kişisel önyargılardan arındırılmış biçimde yürütülmesinin önemine dikkat çekmiştir. Bu bağlamda, değerlendirme sürecinin güvenilirliğini artırmak ve olası adaletsizlikleri en aza indirmek adına, mülakat komisyonlarının yapısal özelliklerinin gözden geçirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Öne çıkan bir diğer görüş ise mülakatlarda somut ve açık ölçütlerin kullanılması gerekliliğidir. Katılımcılar, değerlendirme kriterlerinin net, anlaşılır ve ölçülebilir şekilde tanımlanmasının, nesnelliği artırarak değerlendirme sürecine olan güveni güçlendireceğini ifade etmiştir. Bu bulgular, mülakat uygulamalarının geçerliliği ve güvenilirliği açısından standartlaştırılmış ve yapılandırılmış bir yaklaşıma ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, öğretmen adaylarının seçiminde kullanılan mülakat yönteminin, ancak nesnel ölçütlere dayalı, şeffaf ve tarafsız bir değerlendirme sistemiyle desteklendiğinde amacına hizmet edebileceği söylenebilir. Öğretmenlerin mülakat sürecine ilişkin en büyük eleştirilerinden biri, değerlendirme süreçlerinde farklılıkların olmasıdır. Mülakatın öznel değerlendirmelere açık olması ve farklı değerlendiricilerin farklı kriterlere sahip olması adaylar açısından eşitsizlik yaratmaktadır. Bu durum, Erarslan (2004) tarafından yapılan çalışmada öğretmen adaylarının mülakat sürecini "adam kayırma", "torpil" ve "sübjektiflik" kavramlarıyla ilişkilendirmesiyle paralellik göstermektedir. Bu bağlamda, mülakat sürecinin daha standart, objektif ve somut ölçütlere dayalı bir hâle getirilmesi gerektiği açıktır.

Mülakat süresine ve soruların zorluk düzeyine ilişkin katılımcı görüşleri değerlendirildiğinde, bu iki unsurun da mülakat sürecinin adil ve geçerli bir ölçme aracı olarak işlevselliğini doğrudan etkilediği görülmektedir. Katılımcıların önemli bir kısmı mülakat süresini yeterli olarak değerlendirmiş olsa da, bazı katılımcılar mevcut sürenin adayların mesleki yeterliliklerini kapsamlı biçimde ortaya koymaları açısından yetersiz olduğunu ifade etmiştir. Bu durum, mülakat süresinin yeterliliği konusunda görüş birliği olmadığını ve bu sürenin mülakatın niteliği üzerindeki etkisinin daha derinlemesine araştırılması gerektiğini

göstermektedir. Bununla birlikte, mülakat sorularının zorluk düzeyine ilişkin değerlendirmeler daha net bir eleştirel tutumu yansıtmaktadır. Katılımcılar, soruların adaylar arasında adil bir şekilde dağıtılmadığını, bazı soruların oldukça kolay, bazılarının ise daha zor olduğunu ifade ederek, bu durumun değerlendirme sürecinde şansa dayalı bir belirsizlik yarattığını belirtmiştir. Bu bulgu, mülakat uygulamalarında standartlaştırmanın eksik olduğunu ve bu nedenle değerlendirmenin nesnelliğinin zedelendiğini ortaya koymaktadır. Bu konuda yapılan bir araştırmada, Sezgin ve Duran (2011) çalışmalarında öğretmen atamalarında yazılı ve sözlü sınavların bir arada kullanılması gerektiğini ifade etmiş, ancak sözlü sınavların şansa dayalı olduğu yönündeki eleştirilerin de göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulamıştır. Bu araştırmanın bulguları da mülakat sorularının zorluk seviyesinin şansa bağlı olduğu, bazı adaylara kolay, bazılarına ise zor sorular yöneltilmesinin adaleti zedelediği yönündeki görüşlerle paralellik göstermektedir.

Mülakatın içeriğine yönelik katılımcı görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin büyük bir kısmı mülakat kapsamında yöneltilen soruların niteliğine dair çeşitli değerlendirmelerde bulunmuştur. Katılımcılar, genel kültür sorularının çoğunlukla yoruma dayalı olduğunu ve bu nedenle objektif değerlendirme açısından sorun teşkil edebileceğini ifade etmiştir. Bu bulgu, söz konusu soruların değerlendirme sürecinde öznel yorumlara açık olabileceğini ve adaylar arasında eşitlik ilkesini zedeleyebileceğini göstermektedir. Öte yandan, eğitim bilimleri sorularının içeriği katılımcılar tarafından genellikle KPSS ile uyumlu bulunmuş ve bu durum, mülakatın ilgili alandaki teorik bilgi birikimini ölçmede tutarlı bir işlev gördüğüne işaret etmiştir. Benzer şekilde, alan bilgisi sorularının ise büyük ölçüde öğretmenlik branşlarının müfredatına uygun olduğu yönünde görüş birliği sağlanmıştır. Bu durum, mülakatın öğretmen adaylarının mesleki yeterliliklerini ölçme amacı taşıdığına ve özellikle alan bilgisine dayalı sorularla bu amacın kısmen karşılandığına işaret etmektedir. Ancak, mülakat içeriğinde yer alan soruların türü ve değerlendirme biçimi, sürecin geçerliliği açısından kritik bir unsur olarak öne çıkmaktadır (Yolcu ve Bayram, 2015).

Son olarak, mülakat sürecinin geliştirilmesine yönelik öneriler incelendiğinde, öğretmenler sürecin daha adil ve güvenilir hâle getirilmesi için çeşitli önerilerde bulunmuştur. Katılımcıların büyük bir kısmı, mülakat sürecinde eşit koşulların oluşturulması gerektiğini vurgulamış, değerlendiricilerin niteliklerinin benzer olması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca, bazı katılımcılar mülakatın tamamen kaldırılması gerektiğini savunurken bazıları ise sürecin devam etmesi hâlinde objektif değerlendirme kriterlerinin oluşturulması gerektiğini ifade etmiştir.

Bunun yanı sıra, komisyon üyelerinin eğitim alması, mülakatların kayıt altına alınması ve adaylara geri bildirim sağlanması gibi öneriler dile getirilmiştir. Bu çalışmada öğretmenlerin dile getirdiği mülakatların kayıt altına alınması, değerlendiricilerin eğitilmesi ve şeffaflığın artırılması gibi önerileri, Demirkaya ve Ünal (2017) tarafından yapılan çalışmada öğretmen adaylarının dile getirdiği çözüm önerileriyle örtüşmektedir. Ayrıca Koşar vd. (2018) ve Göçer (2024) tarafından yapılan çalışmalarda, mülakatların öğretmen adaylarının mesleğe dair motivasyonlarını olumsuz etkilediği ve kaygı düzeylerini artırdığı belirtilmiştir. Bu durum, mülakat sürecinin sadece ölçme işleviyle değil, aynı zamanda adayların psikolojik durumu ve mesleki motivasyonları açısından da ele alınması gerektiğini göstermektedir. Bu kapsamda 2024 yılında ilk kez uygulanan yeni mülakat sistemine ilişkin olarak çalışmaya katılan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda aşağıdaki öneriler yapılabilir:

Bazı katılımcılar mülakatın tamamen kaldırılması gerektiğini belirtmiştir. Bu bağlamda, mülakat uygulamasının öğretmen atamalarındaki işlevi, geçerliliği ve güvenilirliği üzerine kapsamlı değerlendirmeler yapılmalı; gerekirse alternatif yöntemler (Örneğin yapılandırılmış sınavlar, performans değerlendirmeleri) gündeme alınabilir.

Değerlendirme sürecinde adaylar arasında eşitliğin sağlanabilmesi için mülakat sorularının içerik, zorluk düzeyi ve değerlendirme ölçütleri bakımından standartlaştırılması önerilmektedir.

Mülakat komisyonlarında görev alacak kişilerin, ölçme-değerlendirme, iletişim ve etik ilkeler konusunda hizmet içi eğitim almaları sağlanmalıdır. Bu, değerlendirme sürecinde öznel yargıların etkisini azaltabilir.

Mülakatlarda kullanılacak soruların nesnel ve açık biçimde tanımlanmış kriterlere dayanması, sürecin güvenilirliğini artıracakı düşünülmektedir. Değerlendirme formlarında yapılandırılmış puanlama ölçeklerinin kullanılması önerilmektedir.

Tüm adaylara benzer süre, ortam ve değerlendirme koşullarının sunulması gerekmektedir. Mülakatın yapıldığı fiziki ortam, adayın performansını olumsuz etkilemeyecek şekilde düzenlenmelidir.

Mülakat süreci sesli ve/veya görüntülü olarak kayıt altına alınmalı ve adaylara geri bildirim sağlanmalıdır. Böylece hem adayların sürece olan güveni artırılabilir hem de itiraz süreçleri daha sağlıklı işletilebilir.

Etik Kurul Belgesi

Etik Kurul Komisyon Adı: Hakkâri Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimleri Yayın Etik Kurul Başkanlığı

Etik Kurul Belge Tarihi ve Protokol No: 26.03.2025/107383

Bilgilendirme

Bu çalışma, 17-19 Mayıs 2025 tarihleri arasında düzenlenen “5. Uluslararası Fen, Matematik, Girişimcilik ve Teknoloji Eğitimi Kongresi’nde sunulan sözlü bildirinin genişletilmiş halidir.

Yazar Katkı Beyanı

Hasan BAKIRCI: Verilerin toplanması, işlenmesi, analizi, yorumlanması, inceleme yazma, düzenleme (%40).

Ümit ŞAHİN: Kavramsallaştırma, metodoloji, verilerin analizi ve yorumlanması, denetim, inceleme-yazma, düzenleme (%30).

Faruk KAYMAN: Verilerin toplanması, işlenmesi, analizi, yorumlanması, inceleme yazma, düzenleme (%30).



KAYNAKLAR

- Alkan, C. (1992). *Eğitim ortamlarının düzenlenmesi*. A. Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları.
- 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.
- Ayas, A., Çepni, S., ve Akdeniz, A. R. (1993). Development of the Turkish secondary science curriculum. *Science Education*, 77(4), 433-440.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Cakmak, E., Akgün, O. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (Geliştirilmiş 11. baskı). 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. <https://doi.org/10.1177/0013161X16681629>
- Cohen-Vogel, L., Little, M., & Fierro, C. (2019). 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. <https://doi.org/10.1080/15700763.2017.1326146>
- Creswell, J. W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (Çev. M. Bütün ve S. B. Demir). Siyasal Kitapevi.
- Demirkaya, H., ve Ünal, O. (2017). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşlerinin incelenmesi. *International Journal of Social Science Research*, 6(1), 24-37.
- Erarslan, L. (2004). Öğretmenlik mesleğine girişte kamu personeli seçme sınavı (KPSS) yönteminin değerlendirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-31.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2008). *How to design and evaluate research in education* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Göçer, A. (2024). KPSS baskısı, mülakat stresi, atanma endişesi ve bunların kısacasında yürütülen meslek öncesi öğretmen eğitimi üzerine aday öğretmenlerle söyleşi ve

- görüşmeler. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(40), 45-74.
<https://doi.org/10.29228/INESJOURNAL.77878>.
- Ingle, K., Rutledge, S., & Bishop, J. (2011). Context matters: Principals' sense making of teacher hiring and on-the-job performance. *Journal of Educational Administration*, 49(5), 579-610. <https://doi.org/10.1108/09578231111159557>.
- Jacob, B. A., Rockoff, J. E., Taylor, E. S., Lindy, B., & Rosen, R. (2018). Teacher applicant hiring and teacher performance: Evidence from DC public schools. *Journal of Public Economics*, 166, 81-97. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2018.08.011>.
- Karadağ, Y., Aydoğmuş, M., ve Kesten, A. (2020). Sözleşmeli öğretmenlik ve sözlü sınav: Öğretmen adayları ne düşünüyor?. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 237-266. <https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.8c.1s.11m>.
- 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.
- Koşar, D., Er, E., Koşar, S., ve Kılınç, A. Ç. (2018). Öğretmen atamalarında sözlü sınav uygulamasının değerlendirilmesi: Atanan ve atanamayan öğretmen adaylarının görüşlerine dayalı nitel bir analiz. *Milli Eğitim Dergisi*, 47(218), 135-162.
- Krippendorff, K. (2019). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Sage Publications.
- 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. <https://doi.org/10.1007/s12564-015-9412-7>.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2016). *Sözleşmeli öğretmenliğe başvuru ve atama duyurusu*. http://www.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_08/05101302_szlemeliretmenalmduyuru.pdf.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage Publications.



- Resmi Gazete (2015). *Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği*. 17 Nisan 2015 tarih ve 29329 sayılı Resmi Gazete. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150417-4.htm>.
- Resmi Gazete (2016). *Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik*. 3 Ağustos 2016 tarih ve 29790 sayılı Resmi Gazete. http://mevzuat.meb.gov.tr/html/sozogristihdam/sozogris-tihdam_0.html.
- Resmi Gazete. (2024). *Sözleşmeli öğretmen istihdamına ilişkin yönetmelikte değişiklik yapılmasına dair yönetmelik*. 14 Mayıs 2024 tarihli ve 32546 Sayılı Resmî Gazete (sayfa 2)
- 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.
- Sönmez, V. (2005). *Eğitim felsefesi*. Anı Yayıncılık.
- TEDMEM. (2016). *2016 eğitim değerlendirme raporu*. Türk Eğitim Derneği.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yolcu, H., ve Bayram, A. (2015). Okul yöneticisi seçme sürecini deneyimleyen yönetici adaylarının sözlü sınav yöntemine ilişkin algıları. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi* 3(3), 102-126.

EXTENDED SUMMARY

In recent years, the Ministry of National Education (MoNE) has made it mandatory for candidates to be successful in interviews (oral exams) in addition to the scores they received in the Public Personnel Selection Exam (PPSE) during the appointment process. In this context, the application of oral exams in teacher appointments was initiated for the first time in our country in 2015-2016. This process covers the candidates' professional competence, communication skills, question-solving capacity and general cultural competence. In addition, it was announced that three times as many candidates as the quotas announced in the relevant fields will be invited to the oral exam according to their PPSE score superiority among applicants (MoNE, 2016). With the Regulation on Amendments to the Employment of Contract Teachers, which entered into force in 2024, the following paragraph was added to the regulation: "The oral exam success score is determined by calculating 50% of the PPSE score and 50% of the score obtained from the oral exam." (MoNE, 2024; Official Gazette, 2024). However, the use of interviews in appointments has led to some criticism. The criticisms are based on the lack of transparency, subjective nature of the reporting process, and lack of concrete data. In addition, candidates with high PPSE scores are concerned about not being appointed depending on the interview results. Advocates of interviews, on the other hand, have stated that written exams alone are not sufficient for an important profession such as teaching.

This research employs a case study approach, a qualitative research methodology. The participants of the study consisted of 13 teachers from 9 different branches who had completed their undergraduate education and participated in the contracted teacher interview application, the results of which were announced on October 25, 2024. In determining the participants, maximum diversity and criterion sampling methods, which are purposive sampling methods, were used. Interviews are one of the basic data collection methods used in case studies (Fraenkel & Wallen, 2008; Yıldırım & Şimşek, 2016). In this context, a semi-structured interview form prepared by the researchers was used. The obtained data were analyzed by the content analysis method, which is widely used in qualitative research. Content analysis allows qualitative data to be systematically examined and interpreted in line with certain themes, concepts, and patterns (Yıldırım & Şimşek, 2016).

When Table 2 is examined, it can be seen that the majority of teachers found the interview application unnecessary. Participants stated that interviews are insufficient in terms of measurement and evaluation ($f=8$), the qualifications of the commission members involved in



the evaluation process can have negative effects on the results (f=7) and external factors can negatively affect the performance of the candidates (f=7). In addition, some participants stated that interviews cannot be structured in line with objective criteria because they are an evaluation method open to subjective judgments and therefore cannot be considered a valid measurement tool (f=4). However, only one participant justified the unnecessary nature of the interview practice by stating that such a method was not needed in the teacher appointment processes. On the other hand, two participants stated that interview practice could be a suitable method if certain conditions are met. This view emphasizes that interviews can be functional in terms of evaluating teacher candidates' communication skills and professional motivation, but that the process must be conducted objectively and fairly.

Table 3 shows participants' views on the fairness and objectivity of the interview process. The participants highlighted various factors for the interview process to be fair and objective. "Difference in evaluation" was the code with the highest frequency, with 10 participants stating that there were differences in evaluation. This indicates a concern that the interview may be subjective and each evaluator may have a different perspective. "Commission impartiality" also stood out as an important view, with 8 participants emphasizing the importance of impartiality of commission members. This view suggests that for the interview to be conducted fairly, the evaluators must be independent of their personal biases and attitudes. "Concrete criteria" was mentioned by 5 participants. The participants drew attention to the importance of determining concrete and clear criteria for the interview to be objective. This is necessary to ensure that the evaluations are objective. "Interview location" and "Interview duration" are other factors mentioned by some participants. It is thought that the distance of the interview location from the candidates the negativities it causes and the inadequacy of the interview duration may affect the evaluation and may have an effect on the evaluators making a fair decision. Participants who touched on these issues argued that the physical conditions of the application are also important for a fair evaluation.

The majority of teachers stated that the interview method was inadequate in terms of measurement and evaluation and exhibited a structure open to subjective judgments. Participants stated that the qualifications of the members of the interview committees could have negative effects on the evaluation process and that various external factors could directly affect candidate performance. In line with these findings, the validity and necessity of the interview practice are questioned in cases where the evaluation process deviates from objectivity. On the other hand, some participants stated that if certain structural and functional

conditions are provided, the interview could be an effective tool for evaluating the communication skills and professional motivation of teacher candidates. However, this view emphasizes that the interview process can only be meaningful and functional if it is conducted in a fair, transparent and objective manner (Karadağ et al., 2020)

This study examined how the interview process was evaluated within the framework of the principles of fairness and objectivity. The findings revealed that a significant proportion of participants had serious concerns about the evaluation process. In particular, the theme of “differences in evaluation” stood out as one of the most frequently expressed problems. This situation shows that the interview is an evaluation tool open to subjective judgments and that different evaluators may develop different opinions about similar performances. It can be said that such evaluation differences may lead to inequality of opportunity among candidates. Participants also emphasized that commission members should adhere to the principle of impartiality and drew attention to the importance of conducting evaluation processes free of personal biases. In this context, it is understood that the structural features of the interview committees should be reviewed to increase the reliability of the evaluation process and to minimize possible injustices (Göçer, 2024). Another prominent view was the necessity of using concrete and clear criteria in interviews. Participants stated that defining the evaluation criteria in a clear, understandable and measurable way will increase objectivity and strengthen trust in the evaluation process. These findings indicate that a standardized and structured approach is needed in terms of the validity and reliability of interview practices. As a result, it can be said that the interview method used in the selection of teacher candidates can only serve its purpose when supported by a transparent and impartial evaluation system based on objective criteria. Otherwise, it will be inevitable for the process to contradict the principles of justice and equality and cause a loss of trust in the public (Demirkaya & Ünal, 2017).