

2024 Interview Application from the Perspective of Classroom Teachers: A Qualitative Assessment

İsrafil TOZLU¹  Hasan BAKIRCI^{2*}  Beyza YAŞIN³ 

^{1,2} Van Yüzcüncü Yıl University, Faculty of Education, Van, Türkiye, israfiltozlu@yyu.edu.tr; hasanbakirci@yyu.edu.tr

³ Van Yüzcüncü Yıl University, Institute of Educational Sciences, Van, Türkiye, yainbeyza@gmail.com


* Corresponding Author: hasanbakirci@yyu.edu.tr

Article Info

Received: 19 October 2025

Accepted: 07 February 2026

Published: 15 May 2026

 10.18009/jcer.1806825

Keywords: Teacher recruitment, interview, classroom teacher

Publication Language: Turkish

This article was published under the continuous publishing model.

Abstract

The aim of this study is to determine the opinions of classroom teachers regarding the 2024 interview system. To this end, the research was conducted using a phenomenological design, a qualitative research method. The participants of the study consisted of 15 classroom teachers who had completed their undergraduate education and participated in teacher interviews in different provinces of Türkiye in 2024. Participants were selected using a convenient sampling technique, a purposive sampling method. Data were collected using a semi-structured interview form. The data obtained were analyzed using content analysis. According to the research findings, the majority of participating teachers stated that their interview scores were below their expectations and that rounding was used in the scoring. This situation causes teacher selection through interviews to deviate from expectations and creates problems such as inequality. The results emphasize the need to make the interview system more equitable and reliable.



To cite this article: Tozlu, İ., Bakırcı, H., & Yaşın, B. (2026). Sınıf öğretmenlerinin perspektifinden 2024 mülakat uygulaması: Nitel bir değerlendirme. *J. Comp. Educ. Res.*, 14, e2614032 <https://doi.org/10.18009/jcer.1806825>


Sınıf Öğretmenlerinin Perspektifinden 2024 Mülakat Uygulaması: Nitel Bir Değerlendirme

Makale Bilgisi

Geliş: 19 Ekim 2025

Kabul: 07 Şubat 2026

Yayın: 15 Mayıs 2026

 10.18009/jcer.1806825

Anahtar kelimeler: Öğretmen alımı, mülakat, sınıf öğretmeni

Yayın Dili: Türkçe

Bu makale sürekli yayın modeli kapsamında yayımlanmıştır.

Öz

Bu çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin 2024 yılı mülakat sistemine ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim (fenomenoloji) deseniyle yürütülmüştür. Çalışmanın katılımcılarını, lisans eğitimini tamamlamış ve 2024 yılında Türkiye'nin farklı illerinde öğretmenlik mülakatına katılmış 15 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Katılımcılar, amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örnekleme tekniğiyle belirlenmiştir. Araştırmanın verileri, yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Elde edilen veriler, içerik analizi yardımıyla çözümlenmiştir. Araştırma bulgularına göre, çalışmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu, mülakat sonucunda aldıkları puanların beklentilerinin altında olduğunu ve puanlamada yuvarlama yapıldığını ifade etmiştir. Bu durum, mülakat yöntemiyle öğretmen seçiminin beklentilerden sapmasına ve eşitsizlik gibi sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, mülakat sisteminin daha adil ve güvenilir bir yapıya kavuşturulmasının gerekliliği vurgulanmaktadır.

Summary

2024 Interview Application from the Perspective of Classroom Teachers: A Qualitative Assessment

İsrafil TOZLU ¹  Hasan BAKIRCI ^{2*}  Beyza YAŞIN ³ 

^{1,2} Van Yüzüncü Yıl University, Faculty of Education, Van, Türkiye, israfiltozlu@yyu.edu.tr; hasanbakirci@yyu.edu.tr

³ Van Yüzüncü Yıl University, Institute of Educational Sciences, Van, Türkiye, yainbeyza@gmail.com

* Corresponding Author : hasanbakirci@yyu.edu.tr

Introduction

A review of the literature reveals a limited number of studies on the interview exam used in teacher appointments. The findings of some of these studies are presented below. It has been determined that the interview process used in teacher appointments is heavily ingrained in the minds of Turkish teacher candidates, creating negative psychological, economic, and educational impacts on them (Göçer, 2024). Another study found that the questions posed during the interview process were not sufficiently structured in line with the "General Competencies for the Teaching Profession of the Ministry of National Education. Additionally, the criteria included in the Ministry of National Education Interview Evaluation Form were found to be insufficient to objectively and validly measure teaching competencies, which should be assessed through interviews (Tonbul & Ağaçdiken, 2018). A study conducted on senior teaching students and teachers who had not yet been appointed revealed that interviews had various negative effects on individuals. Research findings indicate that the interview process negatively affects prospective teachers' psychological states, social relationships, professional expectations, and feelings of confidence (Köybaşı et al., 2018). In a similar study, it was determined that prospective classroom teachers did not have a positive attitude towards the Public Personnel Selection Examination (PPSE) and did not find it appropriate to ask questions about non-field courses, such as chemistry, physics, and biology, which are not directly related to teaching methods (Turan & Zengin, 2018).

A review of the literature reveals a limited number of studies addressing classroom teachers' views on the new interview system aimed at assessing their professional

competencies. This makes this study unique in its potential to fill a gap in the literature. The findings are expected to guide decision-makers shaping education policies and pave the way for future studies on similar topics. The limited number of studies in the literature suggests that teacher opinions and feedback can contribute to making the interview system more functional and fair; in this respect, it is believed that this research will add significant value to the education system. Therefore, the primary purpose of this study is to reveal classroom teachers' views on the new interview system implemented in 2024.

Method

This research was designed within the framework of the phenomenology method, one of the qualitative research designs, as it aims to examine the opinions of classroom teachers regarding the interview system, which was implemented for the first time in 2024 with a different evaluation approach. The research was conducted with 15 classroom teachers who completed their undergraduate education and participated in interviews held in various provinces of Turkey in 2024. A semi-structured interview form was used in the data collection process. Data obtained from the research questions were analyzed using content analysis. Content analysis is a method that allows the researcher to simplify the data set and organize it into systematic and meaningful themes (Yıldırım & Şimşek, 2016).

Findings

The themes and codes related to the answers given by the classroom teachers to the question "What are your opinions about the use of the interview method in addition to the Public Personnel Selection Examination (PPSE) in teacher appointments?" are given below. The opinions of the classroom teachers participating in the study regarding the new interview system were collected under various codes. The codes and frequencies determined based on the teachers' statements are as follows: Commission differences (f=12), inadequate/unworthy evaluation criteria (f=10), low validity and reliability (f=10), high margin of error (f=9), the idea that PPSE is sufficient (f=8), holding the interview before graduation (f=7), non-objective application (f=6), insufficient time (f=5) and ignoring undergraduate education (f=4).

The findings obtained from the responses of classroom teachers to the question, "Do you think the interview method is an effective tool in the qualified teacher selection process? What are your opinions on this subject?" are given below. The codes obtained based on the participant expressions and their frequencies are as follows: Inadequate interview system (f=15),

inability to measure teaching skills (f=10), ignoring PPSE (f=9), commission members not having sufficient knowledge of interviewing (f=8), biased evaluation (f=7), not taking undergraduate education into consideration (f=6), gaining teaching skills through experience (f=5), artificiality of the interview environment (f=4), and creating anxiety and stress (f=3).

Discussion and Conclusion

This study examined classroom teachers' views on the interview system implemented in 2024. The findings indicate that the vast majority of teachers have negative views of the interview system. Participants stated that differences between committees, in particular, caused injustice in the evaluation process, that the interview's measurement and evaluation criteria were inadequate, and that the process remained weak in terms of validity and reliability. Furthermore, opinions emerged that interviews carry a high margin of error, lack objectivity, are insufficiently timed, and disregard the skills teachers acquire during their undergraduate education. These findings support the widespread perception that evaluating prospective teachers solely through centralized exams like the PPSE is sufficient (Erdem & Soylu, 2013). Indeed, some participants emphasized that if interviews are to be conducted, they should be conducted in a planned and standardized manner during the pre-undergraduate period. It appears that the current interview process fails to accurately measure teachers' professional competencies and creates a lack of trust in the teacher appointment system. As Göçer (2024) points out, prospective teachers experience constant anxiety about exams and interviews from the beginning of their undergraduate education, increasing the psychological pressure associated with the process. Consequently, the methods used in the recruitment process for prospective teachers should be reviewed in light of the opinions of field experts and stakeholders. The interview system, in its current form, is being questioned in many ways and, unless restructured, has the potential to cause problems in teacher appointments. In this context, it can be argued that fair and reliable evaluation systems that objectively demonstrate candidates' professional competencies are needed.

Giriş

Eğitimin temel işlevlerinden biri, topluma uyum sağlayabilen, çağdaş dünyadaki gelişmelere ayak uydurabilen ve bu doğrultuda kendini sürekli geliştirebilen nitelikli bireyler yetiştirmektir. Küresel ölçekte sürekli değişen ve dönüşen koşullar, devletlerin varlıklarını sürdürebilmeleri adına eğitim süreçlerinin daha verimli ve etkili hale getirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu süreçte en büyük sorumluluklardan biri, eğitim faaliyetlerinin merkezinde yer alan öğretmenlere düşmektedir. Nitelikli bireylerin yetiştirilmesinde belirleyici bir rol oynayan öğretmenler, yalnızca bilgiyi aktaran kişiler değil; aynı zamanda öğrenmeyi kolaylaştıran, öğrencilere uygun öğrenme yollarını sunan, onları istenen davranışlara yönlendiren ve eğitim programlarını uygulayan kilit aktörlerdir (Ayas & Demirkaya, 2015; Sönmez, 2003). Bu doğrultuda, öğretmenlerin mesleki anlamda donanımlı, kendini sürekli geliştiren bireyler olmaları, eğitim sisteminin başarısında kritik bir öneme sahiptir. Öğretmenlik mesleğini tercih eden bireylerin, bu mesleğin gerektirdiği yetkinlikleri taşıması, sahip olduğu bireysel özelliklerle bu yeterlikleri bütünleşmesi ve aynı zamanda toplumun beklentilerine karşılık verebilmesi beklenmektedir (Yazıcı, 2009). Özellikle ilkökul eğitimi; bireylere kazandırılması hedeflenen temel bilgi, beceri ve değerlerin şekillendiği en kritik dönemlerden biri olarak değerlendirilmektedir (Bozkurt & Yavaşca, 2021). Günümüzde, nitelikli insan gücüne duyulan ihtiyaç giderek artmakta ve bu ihtiyacın karşılanmasında temel eğitimin, özellikle de ilkökul kademesinin ve burada görev yapan sınıf öğretmenlerinin belirleyici olduğu bilinmektedir (Akpınar ve diğ., 2004; Külekçi & Bulut, 2011).

Günümüzün hızla değişen toplumsal ve teknolojik yapısı, sınıf öğretmenlerinden beklenen nitelikleri de modern ve çağdaş eğitim anlayışı doğrultusunda şekillendirmiştir. Bu bağlamda, öğretmenlerin özellikle sınıf yönetimi, öğretim yöntemleri ve teknikleri gibi temel eğitim alanlarında yenilikçi ve güncel yaklaşımları benimsemeleri beklenmektedir (Kayıran, 2023; Kemal ve diğ., 2019). İlkokul düzeyinde eğitimin doğrudan uygulayıcısı konumunda yer alan sınıf öğretmenlerinin, bireylerin temel becerilerinin kazandırılmasında ve onları hayata hazırlama sürecinde oynadıkları rol oldukça önemlidir (Dilci, 2012). Bu nedenle, sınıf öğretmenlerinin hem mesleki açıdan yetkin bireyler olarak yetiştirilmeleri hem de öğretmen seçim süreçlerinde nitelikli kriterlere göre değerlendirilerek göreve başlamaları büyük bir önem taşımaktadır (Aydın ve diğ., 2008).

Tüm öğretmen branşlarında olduğu gibi sınıf öğretmenlerinin atamaları da 2001 yılından itibaren Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından uygulanan Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) sonuçlarına göre gerçekleştirilmektedir. Ancak zaman içerisinde KPSS'nin öğretmen yeterliklerini kapsamlı bir şekilde ölçmede yetersiz kaldığı görülmüş ve bu durum, Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi (ÖABT) gibi alan odaklı sınavların uygulamaya alınmasına zemin hazırlamıştır. Günümüzde alan bilgisi sınavları hâlâ öğretmen seçme süreçlerinin bir parçası olarak devam etmektedir. Bununla birlikte, öğretmenlik mesleğinde sadece akademik bilgi değil, aynı zamanda iletişim becerileri, kişilik özellikleri ve mesleki tutum gibi niteliklerin de belirleyici olduğu kabul görmekte ve bu tür özelliklerin ölçülmesi amacıyla sözlü mülakat yöntemlerine başvurulmaktadır (Demirkaya & Ünal, 2017).

Sınıf öğretmeni atamalarında KPSS ve ÖABT'nin yanı sıra, 2016 yılından itibaren Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından sözlü mülakat uygulaması da sürece dâhil edilmiştir (Çiftçi & Arı, 2016). Bu kapsamda gerçekleştirilen sözlü sınavlarda adaylar; bir konuyu anlama ve özetleme becerisi, ifade yeteneği ve muhakeme gücü; iletişim kabiliyeti, özgüven ve ikna yetisi; bilimsel-teknolojik gelişmelere açıklık ile topluluk karşısında temsil becerisi ve eğitimcilik nitelikleri gibi çeşitli ölçütler doğrultusunda değerlendirilmektedir. Yapılan bu değerlendirme sonucunda, 60 ve üzeri puan alan adaylar öğretmenlik tercihinde bulunma hakkı elde etmektedir (MEB, 2016; Resmî Gazete, 2016). Millî Eğitim Bakanlığı, 14 Mayıs 2024 tarihli ve 32546 sayılı Resmî Gazete'de yayımladığı yeni düzenleme ile 2016 yılında yayımlanan ve sözleşmeli öğretmen istihdamını düzenleyen 29790 sayılı yönetmeliğe bir ek madde getirmiştir. Söz konusu değişiklikle, 12. maddeye eklenen beşinci fıkrada, öğretmen atamalarında sözlü sınav başarı puanının belirlenme yöntemi şu şekilde tanımlanmıştır: Sözlü sınav başarı puanı, KPSS puanının %50'si ile sözlü sınavdan alınan puanın %50'si alınarak belirlenir (MEB, 2024).

Alan yazın incelendiğinde, öğretmen atamalarında kullanılan mülakat sınavına ilişkin sınırlı sayıda çalışmanın bulunduğu dikkat çekmektedir. Mevcut çalışmalardan bazılarının sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir. Öğretmen atamalarında kullanılan mülakat sürecinin Türkçe öğretmen adaylarının zihinlerinde yoğun şekilde yer aldığı bu durum adaylar üzerinde psikolojik, ekonomik ve eğitsel açıdan olumsuz etkiler yarattığı belirlenmiştir (Göçer, 2024). Başka bir çalışmada, mülakat sürecinde yöneltilen soruların

"MEB Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri" doğrultusunda yeterince yapılandırılmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, MEB Mülakat Değerlendirme Formu'nda yer alan ölçütlerin, mülakat yöntemiyle değerlendirilmesi gereken öğretmenlik yeterliklerini objektif ve geçerli bir şekilde ölçmede yetersiz kaldığı görülmüştür (Tonbul & Ağaçdiken, 2018). Eğitim Fakültesi son sınıf öğrencileri ile henüz atanmamış öğretmenler üzerinde yürütülen çalışmada, mülakat uygulamasının bireyler üzerinde çeşitli olumsuz etkiler yarattığı ortaya konmuştur. Araştırma bulgularına göre, mülakat süreci öğretmen adaylarının psikolojik durumlarını, toplumsal ilişkilerini, mesleki beklentilerini ve güven duygularını olumsuz yönde etkilemektedir (Köybaşı ve diğ., 2018). Benzer bir çalışmada, sınıf öğretmeni adaylarının KPSS'ye yönelik olumlu bir tutum sergilemedikleri ve sınavda, öğretim yöntemleriyle doğrudan ilişkili olmayan kimya, fizik, biyoloji gibi alan dışı derslerin sorulmasını uygun bulmadıkları belirlenmiştir (Turan & Zengin, 2018).

Eğitim politikalarının geliştirilmesi ve iyileştirilmesinde, doğrudan uygulama sürecinde yer alan öğretmenlerin görüşleri kritik bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, yeni mülakat sistemine dâhil olan öğretmenlerin deneyim ve değerlendirmelerine başvurulması, mevcut uygulamaların analiz edilmesi ve geliştirilmesi açısından önemli katkılar sağlayabilir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki yeterliklerini ölçmeyi amaçlayan yeni mülakat sistemine ilişkin görüşlerini ele alan çalışmaların sayıca sınırlı olduğu görülmektedir. Bu durum, söz konusu araştırmayı literatürdeki boşluğu doldurma potansiyeli açısından özgün kılmaktadır. Araştırmadan elde edilecek bulguların, eğitim politikalarını şekillendiren karar alıcılara yol gösterici olması ve gelecekte benzer konularda gerçekleştirilecek çalışmalara zemin hazırlaması beklenmektedir. Literatürdeki sınırlı çalışma sayısı, öğretmen görüş ve geri bildirimlerinin mülakat sisteminin daha işlevsel ve adil hâle getirilmesine katkı sunabileceğini ortaya koymaktadır. Bu yönüyle mevcut araştırmanın eğitim sistemine önemli bir değer katacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin 2024 yılında uygulamaya konulan yeni mülakat sistemine ilişkin görüşlerini ortaya koymaktır. Bu amaç bağlamında aşağıdaki problemlere cevap aranmıştır:

1. Sınıf öğretmenleri, 2024 yılında uygulamaya konulan yeni mülakat sistemine ilişkin nasıl bir bakış açısına sahiptir?

2. Sınıf öğretmenlerinin yeni mülakat sistemine dair deneyimleri ve değerlendirmeleri, sistemin işleyişi, adaleti ve etkililiği hakkında ne tür çıkarımlar yapılmasına olanak sağlamaktadır?

Yöntem

Araştırma Deseni

Bu araştırma, nitel araştırma desenlerinden olgu bilim (fenomenoloji) yöntemi çerçevesinde tasarlanmıştır. Olgu bilim deseni, bireylerin yaşantılarını ve deneyimlerini nasıl anlamlandırdıklarını inceleyen; bu anlamlandırmalar arasındaki ilişkileri ortaya koymayı amaçlayan bir nitel araştırma yaklaşımıdır (Tekindal, 2021). Katılımcıların anlık deneyimlerinden yola çıkan bu desen, bireylerin algıları aracılığıyla dünyayı nasıl kavradıklarını ortaya koymaya yönelik felsefi bir temele dayanmaktadır (Ceylan-Çapar & Ceylan, 2022). Bu çalışmada olgu bilim desenin tercih edilmesinde; sınıf öğretmenlerinin bu mülakat sistemine ilk kez katılmış olmaları, bu deneyimlerin derinlemesine incelenmesi ve söz konusu uygulamaya ilişkin algılarının nasıl şekillendiğinin araştırılması belirleyici olmuştur.

Katılımcılar

Araştırma, lisans eğitimini tamamlamış ve 2024 yılında Türkiye'nin çeşitli illerinde gerçekleştirilen mülakatlara katılmış 15 sınıf öğretmeni ile yürütülmüştür. Katılımcıların tamamı Eğitim Fakültesi mezunu olup, yaşları 21 ile 23 arasında değişmektedir. Katılımcıların altısı erkek, dokuzu kadındır. Katılımcı seçiminde, amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örnekleme tekniği tercih edilmiştir. Bu yöntemin seçilmesinde, araştırmaya hız ve işlevsellik kazandırmasının yanı sıra, katılımcıların gönüllülük esasına dayalı olarak çalışmaya dâhil olmaları etkili olmuştur. Nitel araştırmalarda, nicel çalışmalardan farklı olarak katılımcıların evreni temsil etmesinden ziyade, araştırma konusu ile doğrudan ilişkili ve deneyim sahibi bireylerden seçilmesi önem arz etmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2016). Etik ilkeler doğrultusunda, katılımcıların kimlik bilgileri gizlenmiş ve öğretmenler "S1", "S2", "S3" ... "S15" şeklinde kodlanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, yarı yapılandırılmış ve açık uçlu sorulardan oluşan bir görüşme formu aracılığıyla elde edilmiştir. Öğretmenlerin düşüncelerini özgün ve rahat bir şekilde ifade edebilmelerini sağlamak amacıyla bu yöntem tercih edilmiştir. Mülakat formunun

hazırlanma sürecinde öncelikle alan yazın taraması gerçekleştirilmiştir. Başlangıçta sekiz sorudan oluşan taslak görüşme formu, uzman görüşleri doğrultusunda değerlendirilmiştir. Uzmanlardan biri fen eğitimi alanında görev yapan ve ulusal ile uluslararası akademik çalışmaları bulunan bir öğretim üyesidir. Diğer uzman ise doktora eğitimi sürecinde nitel veri analizi dersleri almış bir araştırmacıdır. Uzmanlardan alınan dönütler doğrultusunda, bazı soruların kapsamı ve içeriğinde değişiklik yapılmıştır. Örneğin, “*Açıklanan mülakat sonucunuz hakkında neler düşünüyorsunuz?*” sorusu, kapsamın genişletilmesi amacıyla formdan çıkarılmıştır. Görüşmeler, katılımcı sınıf öğretmenlerinin izni alınarak ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş; her bir görüşme yaklaşık 25-30 dakika sürmüştür. Elde edilen ses kayıtları, analiz sürecinde kullanılmak üzere yazılı metne dönüştürülmüştür. Düzenlenen görüşme formunun son hâli yedi sorudan oluşmakta olup, bu sorular aşağıda sunulmuştur:

1. Öğretmen atamalarında KPSS'nin yanı sıra mülakat yönteminin kullanılmasıyla ilgili görüşleriniz nelerdir?
2. Mülakat yönteminin, nitelikli öğretmenlerin seçilmesi sürecindeki rolü ve etkileri nelerdir?
3. Öğretmen atamalarında KPSS puanının %50'si ile mülakat sonucunun %50'sinin dikkate alınarak yapılan değerlendirme hakkında ne düşünüyorsunuz?
4. Size göre sınıf öğretmeni atamalarında dikkate alınması gereken temel ölçütler neler olmalıdır?
5. Sınıf öğretmeni atama süreçlerinde mülakat yönteminin uygulanmasına ilişkin görüşleriniz nelerdir?
6. Mülakat kapsamında öğretmenlere yöneltilen soruların, öğretmenlik mesleğine uygun ve yeterli nitelikte olduğu konusunda neler söylemek istersiniz?
7. Mülakat sonucunda aldığımız puan hakkında ne düşünüyorsunuz? Düşüncelerinizi paylaşır mısınız?

Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği

Araştırmanın geçerlilik ve güvenirlilik kriterleri; inandırıcılık (iç geçerlik), tutarlılık (iç güvenirlilik), aktarılabilirlik (dış geçerlik) ve teyit edilebilirlik (dış güvenirlilik) kavramları çerçevesinde sağlanmıştır. İnanırıcılığı artırmak amacıyla, araştırma soruları uygulamaya alınmadan önce bir akademisyen ve bir doktora öğrencisine sunulmuştur. Soruların açıklığı, anlaşılabilirliği ve konu kapsamına uygunluğu değerlendirilmiştir. Uzmanlardan alınan geri

bildirimler doğrultusunda sorular revize edilerek, anlaşılabilirlik ve okunabilirlik açısından tekrar değerlendirilmiştir. Güvenirliği sağlamak için katılımcıların gönüllülüğü esas alınmış; sınıf öğretmenlerine yöneltilen sorulara verdikleri yanıtlar doğrudan alıntılarla sunularak aktarılabilirlik sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca, teyit edilebilirliği temin etmek amacıyla, görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş, elde edilen veriler yazılı metne dönüştürülmüş ve katılımcılara doğruluk kontrolü için sunulmuştur (Yıldırım & Şimşek, 2016).

Verilerin Analizi

Araştırma sorularından elde edilen veriler, içerik analizi yöntemi kullanılarak çözümlenmiştir. İçerik analizi, araştırmacının veri setini sadeleştirip, sistematik ve anlamlı temalar halinde organize etmesine olanak tanıyan bir yöntemdir (Yıldırım & Şimşek, 2016). Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin ifadeleri kayıt altına alınmış, kodlanmış ve tematik kategorilere ayrılmıştır. Kodlama sürecinde, uzman görüşü alınarak kodlar arası uyum oranı değerlendirilmiştir. Bu uyum oranının hesaplanmasında Miles ve Huberman (1994) tarafından önerilen formül kullanılmış olup, uzmanlar arasındaki görüş birliği 0,82 olarak belirlenmiştir. Alan yazında bu oran, kabul edilebilir düzeyde uyum göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Miles & Huberman, 1994).

Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin “Öğretmen atamalarında KPSS’nin yanı sıra mülakat yönteminin kullanılmasıyla ilgili görüşleriniz nelerdir?” şeklindeki soruya verdikleri cevaplara ilişkin bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Mülakat yöntemine yönelik bulgular

Tema	Kodlar	Katılımcılar	f
Mülakat	Komisyon farklılığı	S1, S2, S3, S5, S6, S7, S8, S9, S10, S11, S14, S15	12
	Yetersiz/liyakatsiz değerlendirme kriterleri	S2, S3, S4, S6, S7, S9, S10, S11, S12, S14	10
	Geçerliğin ve güvenirliliğin düşük olması	S1, S2, S4, S5, S6, S7, S8, S9, S12, S13	10
	Yüksek hata payı	S3, S4, S6, S7, S8, S9, S10, S11, S15	9
	KPSS’nin yeterli olması	S1, S4, S6, S7, S9, S10, S11, S14	8
	Mülakatın mezun olmadan önce yapılması	S1, S2, S4, S5, S7, S9, S12	7
	Objektif olmayışı	S4, S7, S9, S10, S14, S15	6
	Zamanın yetersiz olması	S2, S4, S8, S10, S11	5
	Lisans eğitiminin göz ardı edilmesi	S2, S5, S10, S11	4

Tablo 1 incelendiğinde, çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin yeni mülakat sistemine ilişkin görüşlerinin çeşitli kodlar altında toplandığı görülmektedir. Öğretmenlerin ifadeleri doğrultusunda belirlenen kodlar ve frekansları şu şekildedir: Komisyon farklılığı (f=12), yetersiz/liyakatsiz değerlendirme kriterleri (f=10), geçerlilik ve güvenilirliğin düşük olması (f=10), yüksek hata payı (f=9), KPSS'nin yeterli olduğu düşüncesi (f=8), mülakatın mezuniyet olmadan önce yapılması (f=7), objektiflikten uzak uygulama (f=6), süre yetersizliği (f=5) ve lisans eğitiminin göz ardı edilmesi (f=4). Katılımcı öğretmenlerin bu kodlara dayalı bazı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Ölçme ve değerlendirme kriterlerine uymadığı için güvenilirlik ve geçerliliği zedelediğini düşünüyorum. Hata payı oldukça yüksek, çünkü ortak değerlendirme kriterleri ve objektif bir durum yoktur. Soruların kolaylık ve zorluğu her aday için aynı olmadığından bu durum da rahatsız edicidir. Mülakatların fakülte mezuniyetimizden önce diploma almadan önce yapılmasını isterdim. Böylece mesleki yeterliliğimizi daha erken ölçebilirler.” (S4)

“Bir öğretmenin ifade yeteneği ve yeterliliğinin ölçülmesi çok önemlidir ancak bu yeterliliğin ve becerinin 10 ya da 40 dakikalık farklı mülakatlarla anlaşılabilmesi mümkün değildir. Üstelik mülakatta jürilerin görüşleri ölçmede büyük hatalara sebebiyet verebilir bu yüzden mülakatın güvenilirliğinin düşük olduğunu düşünüyorum faydadan çok zarara sebep olacaktır.” (S8)

“KPSS'nin yanı sıra mülakat uygulamalarını hata dolu ve yersiz buluyorum çünkü bize verilen eğitim derslerinde sözlü sınav uygulamasının geçerliği ve güvenilirliği en düşük uygulama yöntemi olduğu öğretiliyor. Atama da KPSS puan üstünlüğüne göre yapılmalıdır.” (S9),

Sınıf öğretmenlerinin, “Mülakat yönteminin, nitelikli öğretmenlerin seçilmesi sürecindeki rolü ve etkileri nelerdir? Sorusuna verdikleri cevaplardan elde edilen bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Nitelikli öğretmen seçiminde mülakatın etkililiğine yönelik bulgular

Tema	Kodlar	Katılımcılar	f
Nitelikli Öğretmen Seçme Kriterleri	Yetersiz olması	S1, S2, S3, S4, S5, S6, S7, S8, S9, S10, S11, S12, S13, S14, S15	15
	Öğretmenlik becerisini ölçememe	S2, S4, S6, S8, S9, S10, S11, S12, S13, S14, S15	10
	KPSS'nin göz ardı edilmesi	S1, S3, S4, S6, S8, S10, S11, S13, S15	9
	Komisyon üyelerinin mülakata hâkim olmaması	S1, S4, S5, S6, S7, S9, S11, S14	8
	Yanlı olması	S1, S3, S5, S7, S8, S9, S10	7
	Lisans eğitiminin dikkate alınmaması	S2, S3, S6, S9, S10, S11	6
	Öğretmenlik becerisinin tecrübe ile kazanılması	S2, S4, S9, S10, S13	5
	Mülakat ortamının yapaylığı	S2, S4, S8, S12	4
	Kaygı ve stres yaratması	S4, S7, S10	3

Tablo 2 incelendiğinde, çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin yeni mülakat sistemine ilişkin görüşlerinin çeşitli kodlar altında toplandığı görülmektedir. Katılımcı ifadelerine dayanarak elde edilen kodlar ve bunlara ilişkin frekanslar şu şekildedir: Mülakat sisteminin yetersiz olması (f=15), öğretmenlik becerisini ölçmemesi (f=10), KPSS'nin göz ardı edilmesi (f=9), komisyon üyelerinin mülakata yeterince hâkim olmaması (f=8), yanlış değerlendirme (f=7), lisans eğitiminin dikkate alınmaması (f=6), öğretmenlik becerisinin deneyimle kazanılması (f=5), mülakat ortamının yapaylığı (f=4) ve kaygı ile stres yaratması (f=3). Katılımcı öğretmenlerin bu kodlarla ilişkili bazı görüş örneklerine aşağıda yer verilmiştir.

“Üniversitede uzmanlar tarafından eğitilip, sınavlara girip değerlendirilmemeseydim tabi ki mülakatı doğru bulurdum. Fakat zaten çok iyi uzmanlardan eğitim görüp değerlendirmelere, sınavlara tabi tutularak değerlendirildikten sonra tekrar 40 dakikalık yetkisiz bir komisyonla mülakat uygulanıyor olması öğretmenliğimi ölçemez, bence etkisiz ve yetersiz bir yöntem.” (S6)

“Nitelikli bir öğretmen seçimi kaygı ve stresin hâkim olmadığı bir ortamda daha objektif ölçme aracı kullanılması daha net sonuçlar verecektir. Mülakatın nitelikli öğretmen seçimi konusunda etkili bir yöntem olduğunu düşünmüyorum.” (SÖ7)

“Mülakat çoğunlukla yanlıdır ve yalnızca beş veya 40 dakika arasında bir süre zarfında yetersiz bir şekilde yapılmaktadır, nitelikli öğretmenin mülakatta belirlenebilmesi mümkün değildir.” (S8)

“Mülakat yöntemiyle öğretmenin niteliği ölçülemez. Öğretmenlik her meslekte olduğu gibi bilgi ve tecrübeyle yapılacak bir iştir. Mülakat uygulamasındaki komisyonların nitelikli ve güvenilir olup olmadığı da tartışılır o yüzden etkili bir yöntem olduğunu düşünmüyorum.” (S9)

Sınıf öğretmenlerinin, “Öğretmen atamalarında KPSS puanının %50’si ile mülakat sonucunun %50’sinin dikkate alınarak yapılan değerlendirme hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevaplardan elde edilen bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmen atamalarında mülakatın adil ve objektif olmasına yönelik bulgular

Tema	Kodlar	Katılımcılar	f
Adil ve Objektiflik	Uygulamanın adil olmaması	S1, S2, S3, S4, S5, S6, S7, S8, S9, S10, S11, S12, S13, S14, S15	15
	Objektiflikten yoksun olması	S1, S2, S3, S4, S5, S6, S7, S8, S9, S10, S11, S12, S14	13
	Puanın haksız yuvarlanması	S1, S2, S3, S4, S5, S7, S8, S10, S12, S13, S15	11
	Sıralamada gerilemeye neden olması	S1, S2, S3, S4, S5, S10, S11, S13, S14, S15	10
	KPSS'nin daha güvenilir bulunması	S2, S3, S4, S6, S7, S9, S10, S12, S14	9
	Komisyonların niteliksiz ve haksız değerlendirmesi	S2, S3, S4, S7, S8, S10, S11, S14	8
	Mülakatın telafi imkânı sunmaması	S2, S4, S7, S8, S10, S15	6
	Adayların farklı sürelerle değerlendirilmesi	S2, S7, S8, S12, S13	5

Tablo 3 incelendiğinde, çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin yeni mülakat uygulamasının adil ve objektif olup olmadığına ilişkin görüşlerinin çeşitli temalar etrafında toplandığı görülmektedir. Katılımcıların ifadeleri doğrultusunda elde edilen kodlar ve frekansları şu şekildedir: Uygulamanın adil olmaması (f=15), objektiflikten yoksun olması (f=13), puanların haksız şekilde yuvarlanması (f=11), sıralamada gerilemeye neden olması (f=10), KPSS'nin daha güvenilir bulunması (f=9), mülakatın telafi imkânı sunmaması (f=5), komisyonun niteliksiz ve adaletsiz değerlendirme yapması (f=6) ve adayların farklı sürelerle değerlendirilmesi (f=5). Öğretmenlerin bu bulgulara ilişkin görüş örneklerine aşağıda yer verilmiştir.

“Asla adil ve objektif olduğunu düşünmüyorum. Benim aylarca yıllarca verdiğim emeğin yarısını çalmak demektir. Virgülle bile atanamayan bir sistemde mülakat yapmak demek hak yemek yemektir vebal demektir kimse bunun aksini iddia edemez. Her komisyonun kendi kafasına göre yaptığı puanlamayla, değişen sıralamayla benim hakkım yenir sadece. Şu anki sistem ve toplum yapısında atanmak için mülakat asla bir ölçüt olamamalı. Bazı şeyleri direktmek herhalde Türkiye siyasetinde gelenek olarak kalmış.” (SÖ2)

“KPSS’de daha fazla soru ve geçerliliği daha yüksek bir sınavdır, mülakatta ise çok az soru ve yanlışı telefi edebileceğin bir seçeneğin olmayışı adil ve objektif bir durum meydana getirmez. Farklı komisyonlar tarafından kaygı durumu yüksek belli bir süre zarfı içerisinde komisyon üyelerinin tutumu ve davranışları fazlasıyla objektif bir durum doğurmaz ve adil bir ölçme olmaz.” (SÖ7)

“Kesinlikle adil ve objektif olduğunu düşünmüyorum, mülakat sürecini atlatmış bir öğretmen olarak maalesef birçok öğretmen arkadaşımın hakkının yenildiğine şahitlik ettim, üstelik dönüşü de yok. Bazı komisyonlar özel yargılarına göre puanlama yaptı, kimileri fazla puan verirken kimileri puan düşürdü, kimileri ise KPSS puanını baz alarak yuvarlama yaptı. Objektifliğin olabilmesi için belli kriterlere göre puanlama yapılması gerekir oysaki adayların mülakatta geçirdikleri süreler dahi farklıydı.” (SÖ8)

“KPSS’nin %50 mülakatın %50 si ile yapılan uygulamanın adil ve objektif olduğunu düşünmüyorum. Mülakatın olduğu yerde objektiflikten söz edilemez. Sözlü sınavlar sübjektiftir. Dolayısıyla atamalar KPSS’nin %100 etkili olmasıyla yapılmalıdır.” (SÖ9)

Sınıf öğretmenlerinin, “Size göre sınıf öğretmeni atamalarında dikkate alınması gereken temel ölçütler neler olmalıdır?” sorusuna verdikleri cevaplardan elde edilen bulgular Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Sınıf öğretmenliği atamasında dikkate alınması gereken temel ölçütlere yönelik bulgular

Tema	Kodlar	Katılımcılar	f
Sınıf Öğretmenliği Atamasında Temel Ölçütler	Sınav sistemi ve güvenlik soruşturması devam etmeli	S1, S2, S4, S7, S8, S10, S11, S13, S14, S15	10
	Adayın öğretmenlik mesleğini ve çocukları sevmesi	S2, S3, S5, S6, S9, S11, S12, S13, S14	9
	İletişim becerileri, bilgiyi aktarabilme ve sınıf yönetimi	S1, S3, S4, S6, S8, S9, SÖ11, S13	8
	Teknolojiye hâkim olma	S1, S4, S6, S7, S8, S11, S12	7
	Mülakatın kaldırılması	S1, S5, S6, S8, S10, S14	6
	Lisans eğitiminde alınan dersler ölçütünde olması	S3, S4, S8, S11, S13	5
	Hayati becerilere sahip olma ve çevreye duyarlı olma	S1, S3, S6, S9	4
	Okullarda etkili bir staj uygulamasının gerçekleştirilmesi	S4, S7, S11	3
	Diploma notunun esas alınması	S4, S11, S14	3
	İhtiyaç doğrultusunda alım yapılması	S5, S11	2

Tablo 4 incelendiğinde, sınıf öğretmenliği atamalarında dikkate alınması gereken kriterlere ilişkin öğretmen görüşlerinin farklı kodlar altında toplandığı görülmektedir. Katılımcıların görüşlerine dayalı olarak elde edilen kodlar ve frekansları şu şekildedir: Sınav sistemi ve güvenlik soruşturmasının devam etmesi (f=10), adayın öğretmenlik mesleğini ve çocukları sevmesi (f=9), iletişim becerileri, bilgiyi aktarabilme ve sınıf yönetimi yeterliliği (f=8), hayati becerilere sahip olma ve çevreye duyarlılık (f=7), lisans eğitimi sırasında alınan derslerin ölçüt alınması (f=5), teknolojiye hâkimiyet (f=3), mülakatın kaldırılması” (f=3), okullarda etkili bir staj uygulamasının gerçekleştirilmesi (f=3), diploma notunun esas alınması (f=3) ve ihtiyaç doğrultusunda alım yapılması (f=2). Öğretmenlerin bu bulgulara yönelik görüşlerinden bazı örnekler aşağıda sunulmuştur.

“Öğretmen atamalarında esas alınması gereken beceriler özellikle iletişim kurabilme, akıcı konuşabilme, bilgi aktarabilme, çevreye duyarlı olma, sınıf yönetim becerileri ve diksiyon gibi becerilerden oluşmalıdır. Bu dersler de zaten 4 yıllık üniversite dönemi içerisinde öğretmen adaylarına verilen dersler arasında.” (S3)

“Tek ölçüt objektif bir değerlendirme olan, zengin veya fakirin birlikte girdiği KPSS sınavıdır. KPSS sınavında kimse tanudık bulamaz veyahut a okulunda giren bir aday subjektif değerlendirme yapılarak kimsenin önüne geçemez. Hiçbir komisyonun vicdanına kalarak puanını beklemez. Alın teri ile emeklerinin karşılığını KPSS ile alır.” (S10)

“Temel ölçütler çocukla iletişimimiz, sabrımız, sınıf hâkimiyetimiz, alana dair bilgilerimiz, kendimizi geliştirmeye yatkın bir insan mıyız çünkü muhatabımız olan yaş grubu küçük bir yaş grubu ve çağ sürekli değişiyor onlara uyum sağlamamız dillerinden anlamamız çok önemli. Bu dediklerimin eğitimini de fakülte de alıyoruz. İhtiyaç kadar açık oluşturup fakülteye o kadar

öğretmen alımı olsa mezun olan insanlar da yerleştirilse bence güzel olur hani KPSS'den ziyade ihtiyaç kadar öğretmen eğitip diplomayla alım güzel olurdu.” (S11)

Sınıf öğretmenlerinin, “Sınıf öğretmeni atama süreçlerinde mülakat yönteminin uygulanmasına ilişkin görüşleriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplardan elde edilen bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmen atamalarında mülakat yöntemine ilişkin bulgular

Tema	Kodlar	Katılımcılar	f
Atamalarda Mülakat Yönteminin Uygulanması	Mülakatın hiçbir branş alımında kullanılmaması	S2, S3, S5, S6, S7, S9, S10, S11, S12, S13, S14, S15	15
	Öğretmenlik mesleğine ilişkin becerileri ölçmede yetersiz olması	S2, S3, S4, S5, S8, S9, S11, S11, S12, S13, S14, S15	12
	Haksız rekabet ortamı oluşturması	S1, S3, S4, S5, S6, S8, S9, S11, S12, S15	10
	KPSS ve puan üstünlüğüne göre atama yapılması	S1, S4, S6, S7, S9, S10, S11, S14	8
	Ölçme ve değerlendirme sürecinde yanılıcı sonuçlara yol açması	S2, S3, S4, S8	6
	Lisans eğitimi ve diploma notunu göz ardı etmesi	S2, S6, S9, S11, S14	5
	Birden fazla komisyonun değerlendirmede adaletsizliklere neden olduğu	S3, S7, S8, S15	4
	Mülakatın etki yüzdesinin daha az olması gerektiği	S7, S8, S11, S15	4

Tablo 5 incelendiğinde sınıf öğretmenliği atamalarında mülakat yöntemi uygulanmasına dair öğretmen görüşleri kodlanmıştır. Mülakatın hiçbir branş atamasında kullanılmaması (f=15), öğretmenlik mesleğine ilişkin becerileri ölçmede yetersiz olması (f=12), haksız rekabet ortamı oluşturduğu (f=10), KPSS puanı ve puan üstünlüğüne göre atama yapılması (f=8), ölçme ve değerlendirme sürecinde yanılıcı sonuçlara yol açması (f=6), lisans eğitimi ve diploma notunu göz ardı etmesi (f=4), birden fazla komisyonun değerlendirmede adaletsizliklere neden olması (f=3) ve mülakatın atamalardaki etki oranının daha düşük tutulması (f=4). Çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mülakat yöntemiyle öğretmen atamalarına ilişkin görüşlerini daha ayrıntılı biçimde ortaya koymak amacıyla bazı katılımcı ifadelerine aşağıda yer verilmiştir:

Sadece sınıf öğretmenliği ile ilgili değil genel olarak öğretmen atamalarında mülakat uygulamasının kullanılmasının doğru olmadığı kanaatindeyim. Puanlamayı tek bir komisyon yapsa bile ortaya bazı haksızlıklar çıkabileceği bir durum söz konusuysen farklı komisyonların farklı puanlamalar yapmaları ölçme sürecini içinden çıkılmaz bir noktaya getiriyor. (S3)

Üniversiteden belli bir ortalamaıyla ayrılıp KPSS de gereken puanı almış bütün öğretmenlerin tekrar mülakata girmesini doğru bulmuyorum. Çünkü bunu üniversitedeki eğitimi hiçe saymak olarak değerlendiriyorum. (S6)

Sınıf öğretmenlerinin, “Mülakat kapsamında öğretmenlere yöneltilen soruların, öğretmenlik mesleğine uygun ve yeterli nitelikte olduğu konusunda neler söylemek istersiniz? Sorusuna verdikleri cevaplardan elde edilen bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Mülakat kapsamında öğretmenlere yöneltilen soruların niteliğine ilişkin bulgular

Tema	Kategori	Kodlar	Katılımcılar	f
Mülakat Sorularının Niteliği	Olumlu	Mülakatlarda alana uygun sorular sorulması	S1, S2, S3, S4, S5, S6, S8, S10, S12, S13, S14, S15	12
		Soruların nitelikli olması	S1, S2, S3, S4, S5, S6, S8, S11, S12, S14	10
	Olumsuz	Soruların konu başlıklarına dengeli şekilde dağıtılması	S2, S3, S4, S5, S9, S10, S13, S15	8
		Mesleki becerileri ölçebilme kapasitesine sahip olması	S1, S2, S4, S5, S8, S11	6
		Mülakat sorularının mesleki yeterlikleri ölçemediği	S3, S4, S6, S7, S8, S9, S10, S11, S12, S13	10
		Amaca hizmet etmediği	S4, S5, S6, S7, S8, S9, S11, S14	8
		Ezbere ve yoruma dayalı olması	S1, S3, S7, S8, S10, S11, S13	7
		KPSS ve benzeri sınavlarda yer alan sorulara benzer nitelikler taşıması	S4, S7, S8, S10, S11	5
		Alan dışı sorular içermesi	S9, S10, S11, S15	4
		Adayların heyecan gibi durumlardan olumsuz etkilenmesi	S3, S6, S11	3

Tablo 6 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin mülakat sorularının niteliğine ilişkin görüşlerinin olumlu ve olumsuz olmak üzere iki ana tema altında toplandığı görülmektedir. Olumlu görüşler kapsamında öğretmenler; mülakatlarda alana uygun sorular sorulması (f=12), soruların nitelikli olması (f=10), soruların konu başlıklarına dengeli şekilde dağıtılması (f=8) ve mesleki becerileri ölçebilme kapasitesine sahip olması (f=6) yönünde ifadelerde bulunmuşlardır. Buna karşılık olumsuz görüşlerde ise; mülakat sorularının mesleki yeterlikleri ölçemediği (f=10), amaca hizmet etmediği (f=8), ezbere ve yoruma dayalı olması (f=7), KPSS ve benzeri sınavlarda yer alan sorulara benzer nitelikler taşıması (f=5), alan dışı sorular içermesi (f=4) ve adayların heyecan gibi durumlardan olumsuz etkilenmesi

(f=3) yönündeki eleştiriler ön plana çıkmaktadır. Bu kapsamda, sınıf öğretmenlerinin konuya ilişkin bazı görüşleri aşağıda örnek olarak sunulmuştur:

“Mülakatlarda yöneltilen sorular genel olarak gündelik hayatta karşımıza çıkabilen, ezbere dayalı bazı sorular içerdiği gibi eğitim fakültesi öğrencilerinin bilmesi gereken bazı soruları da dengeli bir şekilde kapsamaktaydı. Yine de bu sorulara doğru ya da yanlış cevaplar verilmesi öğretmen atamalarında belirleyici bir kriter olamaz çünkü mülakat sadece anlık bir uygulama, o an bilinmeyen bir soru o kişinin o soruyu bilmediği anlamına gelmez belki de heyecan veya farklı bir sebepten soruyu cevaplayamadığı anlamına gelebilir.” (S3)

Mülakata sorulan soruların bir tanesi genel olarak herkesin cevaplayabileceği tarzda yorum sorusudur diğer ikisi ise alanımızlar ilgili sorulardır ancak rasgele seçilmiş ve çoğunluğu KPSS de zaten karşımıza çıkan soruların öğretmenlik mesleğine katkısı olabileceğini düşünmüyorum. Öğretmenlik mesleğine katkı sağlanması için üniversite eğitiminin niteliğinin artırılması ve mesleki gelişimin desteklenmesi gerekir, mülakat sadece haksız sonuçlar doğurur ve öğretmeni mağdur eder.” (S8)

Sınıf öğretmenlerinin, “Mülakat sonucunda aldığımız puan hakkında ne düşünüyorsunuz? Düşüncelerinizi paylaşır mısınız?” sorusuna verdikleri cevaplardan elde edilen bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Mülakatta alınan puanlara ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşleri

Tema	Kodlar	Katılımcılar	f
Mülakat Sonucu Elde Edilen Puan	Puanların beklentinin altında kalması	S1, S2, S3, S5, S6, S7, S9, S10, S11, S12, S13, S14, S15	13
	Puanlamada yuvarlama yapılması	S1, S2, S3, S5, S7, S8, S9, S10, S11, S12, S14, S15	12
	Puanlamanın düşük güvenilirliğe sahip olması	S2, S3, S4, S5, S6, S7, S9, S10, S11, S13, S14	11
	Her komisyonda farklı ve adaletsiz değerlendirmeler yapılması	S2, S3, S4, S6, S7, S9, S10, S11, S12, S13	10
	Doğru cevap verilmesine rağmen düşük puan verilmesi	S3, S4, S6, S7, S8, S10, S11, S12	8
	Mülakata girmenin gereksiz olması	S2, S4, S9, S11, S14	5
	Puanda artış olması	S1, S8, S10, S14	4
	Puanın değişmemesi	S2, S4, S7	3

Tablo 7 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin mülakat sonucunda aldıkları puanlara ilişkin görüşlerinin çeşitli temalar altında kodlandığı görülmektedir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu mülakat sürecine yönelik olumsuz değerlendirmelerde bulunmuştur. Katılımcılar, aldıkları puanların beklentilerinin altında kalması (f=13), puanlamada yuvarlama yapılması (f=12), puanlamanın düşük güvenilirliğe sahip olması (f=11), her

komisyonda farklı ve adaletsiz değerlendirmeler yapılması (f=10), doğru cevap verilmesine rağmen düşük puan verilmesi (f=8) belirtmişlerdir. Ayrıca bazı katılımcılar mülakata girmenin gereksiz olduğunu düşündüklerini (f=5), puanlarında artış olması (f=4) ve puanın değişmemesi (f=3) ifade etmişlerdir. Bu temalar doğrultusunda, sınıf öğretmenlerinin bazı ifadelerine aşağıda yer verilmiştir:

"Mülakatta çıkan 3 soruya da doğru yanıt verdim. Ama KPSS puanımın aynı olamadım. Demek ki hak ettiğim şekilde puanlama yapılmadı." (S4)

"Mülakatım çok iyi geçti, birçok öğretmenlik bölümünden iyi dereceler yapan arkadaşlarımla birçok prova yaptım ve çok iyi hazırlandım. Komisyonumun elindeki ölçütü bildiğim için mülakattan daha yüksek bir puan almayı bekliyordum. Çünkü ölçüt bize gösterildi ve ben ne ile değerlendirileceğimi bildiğim için bu doğrultuda hazırlandım. Puanlama bireysel yapıldığı için neye göre puanımın kırıldığını bilmiyorum. Çünkü ölçüte göre değerlendirilmiş olsaydım daha yüksek alabilirdim. Uygulamanın güvensiz olduğunu düşünüyorum." (S6)

"Bana mülakatta bir puan verildi ve yaklaşık 70 kişinin önüne geçtim. Beklediğim bir puan değildi açıkçası komisyonun davranış ve konuşmalarını yorumladığım zaman puanımın düşeceğini düşünmüştüm. Puanların yuvarlanmasını tercih ederdim, böylece ne kimsenin önüne geçmiş olurum ne de birileri geriye düşerdi." (S7)

"Beklediğim bir puan değildi çünkü 3 sorunun 3 ünü de cevaplandırdım. Girdiğim şehirde yuvarlama olduğu için ben ve arkadaşlarımla puanı yuvarlandı. Belki başka komisyonda girseydim daha yüksek alacaktım. Girdiğimiz şehir kaderimizi belirledi." (SÖ11)

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, sınıf öğretmenlerinin 2024 yılında uygulamaya konulan mülakat sistemine ilişkin görüşleri ele alınmıştır. Elde edilen bulgular, öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun mülakat sistemine yönelik olumsuz görüşlerinin olduğunu göstermektedir. Katılımcılar, özellikle komisyonlar arasındaki farklılıkların değerlendirme sürecinde adaletsizliğe neden olduğunu, mülakatın ölçme ve değerlendirme kriterlerinin yetersiz olduğunu ve sürecin geçerlik ile güvenilirlik açısından zayıf kaldığını ifade etmişlerdir. Ayrıca, mülakatların yüksek hata payı barındırdığı, objektiflikten uzak olduğu, sürenin yetersiz kaldığı ve öğretmenlerin lisans eğitimi süresince edindikleri kazanımların göz ardı edildiği yönünde görüşler öne çıkmıştır. Bu bulgular, öğretmen adaylarının yalnızca KPSS gibi merkezi sınavlar ile değerlendirilmesinin yeterli olduğu yönündeki yaygın algıyı da desteklemektedir (Erdem & Soylu, 2013). Nitekim bazı katılımcılar, eğer mülakat uygulanacaksa bunun lisans öncesi süreçte planlı ve standartlaştırılmış bir biçimde gerçekleştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Mülakat sürecinin mevcut haliyle öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini sağlıklı bir biçimde ölçemediği ve öğretmen atama sistemine dair

güven sorunu oluşturduğu anlaşılmaktadır. Nitekim Göçer (2024) tarafından da belirtildiği üzere, öğretmen adayları lisans eğitiminin başından itibaren sürekli bir sınav ve mülakat kaygısı taşımakta, bu da sürece ilişkin psikolojik baskıyı artırmaktadır. Sonuç olarak, öğretmen adaylarının mesleğe kabul sürecinde uygulanacak yöntemlerin, alan uzmanları ve paydaşların görüşleri doğrultusunda gözden geçirilmesi gerekmektedir. Mülakat sistemi, mevcut haliyle birçok açıdan sorgulanmakta fayda vardır. Çünkü bu sistem yeniden yapılandırılmadığı sürece öğretmen atamalarında sorunlara yol açma potansiyeli taşımaktadır. Bu bağlamda, adayların mesleki yeterliklerini objektif biçimde ortaya koyabilecek, adil ve güvenilir değerlendirme sistemlerine ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin, nitelikli öğretmen seçiminde mülakatın etkililiğine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Katılımcı sınıf öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun, mevcut mülakat sistemini birçok açıdan yetersiz bulduklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar, mülakatların öğretmenlik mesleğine özgü becerileri yeterince ölçemediğini, KPSS gibi merkezi sınav sonuçlarının göz ardı edildiğini ve komisyon üyelerinin sürece yeterince hâkim olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca, mülakatların sübjektif unsurlar taşıdığı, değerlendirme sürecinde yanlılık riski bulunduğu, öğretmenlik mesleğinin temelini oluşturan lisans eğitiminin dikkate alınmadığı ve öğretmenliğin büyük ölçüde tecrübeyle gelişen bir meslek olduğu yönünde görüşler ortaya konmuştur (Taşgın & Sönmez, 2013). Öğretmenlerin bu görüşlerinde, mülakat sistemine dair mevcut sınırlılıkların farkında olmaları, lisans eğitimi sürecinde mülakat tekniklerine ilişkin yeterli bilgiye sahip olmaları ve mülakatlara yönelik deneyimlerin sosyal medya gibi dijital mecralarda sıkça paylaşılmasının etkili olduğu söylenebilir. Bu durum, öğretmen adaylarının yalnızca bireysel deneyimlere değil, aynı zamanda toplumsal bellekte yer edinmiş kolektif algılara da dayanarak mülakat sistemine yönelik olumsuz görüş geliştirdiklerini göstermektedir. Kaygı durumunun bireylerin bilişsel becerilerini olumsuz etkilediği, ayrıca duygusal ve davranışsal düzeyde de çeşitli olumsuzluklara yol açtığı bilinmektedir (Çetin, 2013). Katılımcı öğretmenlerin ortak görüşlerine göre, mülakat süreci sırasında kendilerini rahat hissedemedikleri, yapay ve baskı yaratan bir ortamın olduğu ve bu durumun yoğun kaygı ile stres yaşanmasına neden olduğu ifade edilmiştir. Bu psikolojik durumun, öğretmenlerin sahip oldukları bilgileri etkin bir şekilde ortaya koyamamalarına ve dolayısıyla mülakat performanslarının gerçek yeterliliklerini yansıtamamasına yol açtığı söylenebilir. Eraslan

(2004), nitelikli öğretmen seçiminin temel amacını, etkili öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirilebilmesi olarak tanımlamaktadır. Bu çerçevede, eğitim sisteminin temel uygulayıcıları olan öğretmenlerin seçiminde, objektif ölçütlere dayalı, nitelik ve liyakati önceleyen bir yaklaşımın benimsenmesi büyük önem taşımaktadır.

Çalışmaya katılan öğretmenler, KPSS puanının %50'si ve mülakat puanının %50'sinin esas alınarak yapılan öğretmen atamalarında bu yöntemin adil ve objektif olup olmadığına ilişkin görüşlerini dile getirmişlerdir. Katılımcıların büyük bir kısmı, bu uygulamanın adil ve şeffaf bir değerlendirme sunmadığını ifade etmiştir. Öğretmenler, mülakat puanlarının haksız biçimde yuvarlandığını, bu durumun sıralamaları olumsuz etkilediğini ve KPSS'nin daha güvenilir bir sınav türü olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, mülakatların telafi imkânı sunmaması, komisyon üyelerinin subjektif değerlendirmelerde bulunması ve adaylara ayrılan sürelerin değişkenlik göstermesi gibi unsurlar, sistemin güvenilirliğini sorgulatmaktadır. Katılımcı öğretmenlerin yanıtları, mevcut mülakat uygulamasının puan ve sıralamaları doğrudan etkileyerek adaylar arasında adaletsizliğe neden olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, mülakat sisteminin daha şeffaf, adil ve nesnel kriterler doğrultusunda yapılandırılması bir zorunluluk hâline gelmiştir (Karadağ ve diğ., 2020). Nitekim Parlak ve Dikme (2024), mülakat uygulamasının liyakat ilkesinden uzak ve öznel değerlendirmelere açık bir yapıya sahip olduğunu; bu durumun ise öğretmen seçme sürecini olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Öte yandan, Erdem (2015) yalnızca KPSS'ye dayalı bir seçme sisteminin de öngörülemez sonuçlara yol açabileceğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, öğretmen seçim sürecinde hem merkezi sınav hem de mülakat gibi çok boyutlu değerlendirme araçlarının; geçerlik, güvenilirlik ve adalet ilkeleri doğrultusunda yapılandırılması gerektiği söylenebilir.

Çalışmaya katılan öğretmenler sınıf öğretmenliği atamalarında dikkate alınması gereken kriterlere dair görüşlerini beyan etmişlerdir. Öğretmenler, yalnızca sınav başarılarına göre değil, çok daha kapsamlı ve çok boyutlu ölçütler temelinde değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu mevcut sınav sisteminin ve güvenlik soruşturmasının devam ettirilmesinden yana görüş bildirmiştir. Bu bulgu, öğretmen atamalarında belirli bir nesnelliğin sağlanması adına sınavların hâlâ önemli bir araç olarak görüldüğüne işaret etmektedir. Katılımcı öğretmenler, öğretmen olmak isteyenlerin mesleği ve çocukları sevmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Katılımcıların bu

görüşleri, öğretmenlik mesleğinin duygusal yönüne dikkat çektikleri şeklinde yorumlanır. Çünkü literatürde sıkça dile getirilen “öğretmenlik bir gönül işidir” anlayışıyla örtüşmektedir. Benzer şekilde, iletişim becerileri, bilgiyi aktarabilme ve sınıf yönetimi yeterliliği gibi alanlara vurgu yapılması, yalnızca akademik değil, pedagojik yetkinliğin de göz önünde bulundurulması gerektiğini göstermektedir. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre, sınav sistemi ve güvenlik soruşturması gibi mevcut uygulamaların korunmasıyla birlikte, adayların öğretmenlik mesleğine olan ilgisi, pedagojik yeterliliği, iletişim becerileri, toplumsal duyarlılığı ve mesleki donanımı da dikkate alınması gerektiği sonucuna varılabilir. Nitekim öğretmen yetiştirme konusunda yapılan bir çalışmada Barber ve Mourshed (2007), öğretmen seçiminde dünya genelinde iki yaklaşım olduğunu belirtmektedir: İlki, yalnızca ihtiyaç kadar aday alındığı için seçme sürecine gerek duyulmaması; ikincisi ise fazla aday başvurusunda sınav ve mülakat gibi yöntemlerin uygulanmasıdır.

Katılımcıların hayati becerilere sahip olma ve çevreye duyarlılık gibi toplumsal sorumluluk bilinciyle ilişkili nitelikleri de önemli görmeleri, öğretmenlerden sadece bilgi aktaran bireyler değil, aynı zamanda topluma yön veren, değer temelli bireyler beklediklerini göstermektedir. Bununla birlikte, lisans eğitimi sırasında alınan derslerin ölçüt alınması, öğretmen yetiştirme programlarının niteliğiyle atama süreci arasında daha güçlü bir bağ kurulması gerektiğine işaret etmektedir. Teknolojiye hâkimiyet günümüz eğitim ortamlarının dijitalleşmesi bağlamında öne çıkan bir diğer önemli yeterliliklerdir. Bazı katılımcılar, mülakat uygulamasının tamamen kaldırılmasını savunmuş, bu uygulamanın objektiflikten uzak olduğu yönündeki eleştirilerle paralel bir görüş sergilemişlerdir. Diğer taraftan, diploma notunun esas alınması ve okullarda etkili bir staj uygulamasının gerçekleştirilmesi gibi öneriler, adayın mesleğe hazırlık sürecinde gösterdiği performansın daha anlamlı bir şekilde değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Sonuç olarak, öğretmenliğin daha kapsamlı ve nesnel bir biçimde değerlendirilebilmesi için lisans eğitimi sürecindeki akademik başarılarının, staj deneyimlerinin ve diploma notunun atama süreçlerine entegre edilmesi gerekmektedir.

Çalışmaya katılan öğretmenler, sınıf öğretmenliği atamalarında mülakat yönteminin çeşitli açılardan eleştirmişlerdir. Özellikle mülakatın hiçbir branş atamasında kullanılmaması gerektiği, öğretmenlik mesleğine ilişkin becerileri ölçmede yetersiz olduğu, haksız rekabet

ortamı oluşturduğu gibi görüşler, uygulamanın adalet ve objektiflik açısından sorgulanmasına neden olmaktadır. Bu çalışmadaki öğretmen görüşleri, Türkiye'deki öğretmen atamalarıyla ilgili literatürdeki mevcut eleştirilerle paralellik göstermektedir (Çiftçi & Arı, 2016; Çoğaltay & Aras, 2018; Turan & Zengin 2018). Ayrıca, mülakat puanlarının şehirden şehre farklılık gösterdiği ve bu durumun adaletli bir değerlendirme süreci oluşturulmadığına dair endişeler dile getirilmiştir. Bu kapsamda öğretmen görüşleri, mülakat yönteminin öğretmen atamalarında daha adil ve objektif bir değerlendirme aracı olarak yeniden yapılandırılması gerektiğini göstermektedir. Gelecek araştırmaların, mülakat uygulamalarının objektifliğini artırmaya yönelik öneriler geliştirmesi ve bu önerilerin uygulamaya geçirilmesi, öğretmen atamalarında adaletin sağlanmasına katkı sağlayacaktır. Son zamanlarda öğretmen alımlarında meydana gelen kontrolsüz artış öğretmenler arasında rekabeti arttırmış ve atama sürecinde güçlükler meydana getirmiştir. Bu durum ölçme ve değerlendirme sistemini güvenilir ve geçerli bir arayışa sürüklemiştir. Mülakat yönteminin de nitelikli öğretmen seçiminde sunulan ölçme ve değerlendirme yöntemlerinden biri olduğu söylenebilir (Çoğaltay & Aras, 2018; Güler, 2017). Ancak literatürdeki bu sonuç, bu çalışmadaki öğretmen görüşleri ile örtüşmemektedir.

Çalışmaya katılan sınıf öğretmenleri, mülakat sorularının niteliğine ilişkin hem olumlu hem de olumsuz görüşler ifade etmişlerdir. Olumlu görüşler arasında, soruların sınıf öğretmenliğine alana uygun olması, nitelikli ve dengeli dağıtım olması ile mesleki beceriyi ölçebilme kapasitesi ön plana çıkmaktadır. Öğretmenlerin olumlu görüşleri açısından bakıldığında, mülakat sorularının alan bilgisini ve mesleki yeterlikleri sınamayı hedeflemesi, nitelikli öğretmen seçiminde önemli bir avantaj olarak görülebilir. Bu görüş, Arslan ve Özpınar (2008) tarafından, nitelikli öğretmen alımında alan bilgisinin sınanmasının ve lisans eğitiminde sunulan derslerin esas alınmasının gerekliliği üzerindeki vurguyla örtüşmektedir. Ayrıca, öğretmen adaylarının yalnızca alan bilgisi değil, genel kültür ve pedagojik formasyon gibi bileşenlerde de yeterlilik gösterme zorunluluğu olması gerektiği, MEB'in yayınlarında da ifade edilen bir yaklaşım olarak literatürde yer almaktadır (MEB, 2009).

Çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin, 2024 yılı mülakat sistemine ilişkin olumsuz görüşlere sahip oldukları belirlenmiştir. Bu olumsuz görüşlerin; mülakat sorularının mesleki yeterlikleri ölçmede yetersiz kalması, amaca hizmet etmemesi, ezbere dayalı ve yoruma açık

bir yapıya sahip olması gibi gerekçeler etrafında yoğunlaştığı saptanmıştır. Ayrıca mülakatların KPSS ve benzeri sınavlarla paralellik göstermesi, alan bilgisi dışındaki soruları içermesi ve adayların sınav anındaki heyecan durumlarının puanlamada adaletsizliğe yol açabileceği ifade edilmiştir (Tonbul & Ağaçdiken, 2018). Diğer taraftan pratikte mülakatların istenilen düzeyde kabul görmediği söylenebilir. Çünkü “ezberci ya da yoruma dayalı soru yapısı”, “KPSS ile paralellik göstergesi” ve “alan dışı soruların yer alması” gibi eleştiriler, literatürde öğretmen atamaları ve mülakat uygulamaları üzerine yapılan çalışmalarla tutarlıdır (Göçer, 2024; Köybaşı ve diğ., 2018). Sonuç olarak, sınıf öğretmenlerinin görüşleri, mülakat sorularının niteliği konusunda hem umut vaat eden hem de geliştirilmesi gereken yönleri dikkat çekmektedir. Bu sonuçlar, gelecekteki mülakat uygulamalarının daha adil, geçerli ve güvenilir bir şekilde yapılandırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Özellikle ulusal literatürde vurgulanmış olan “alan bilgisinin sınanması”, “lisans eğitimi ile ölçümler arasındaki bağlantı” ve “şeffaf değerlendirme” gibi ilkeler doğrultusunda, mülakatların yeniden yapılandırılması öğretmen atama sistemine önemli katkı sağlayabilir (Karadağ ve diğ., 2020).

Çalışmaya katılan öğretmenler, mülakat sonucu aldıkları puanların beklentilerinin altında kaldığını ve “yuvarlama” yapıldığı algısının yaygın olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca, puanlama güvenilirliğinin düşük olduğu, komisyonlara göre puanların değişkenlik gösterdiği belirlenmiştir. Mülakata girmenin çoğu zaman “boşa çaba” olduğu; bazı durumlarda puan artışı ya da hiç değişmeme yaşandığı belirtilmiştir. Bu bulgu, mülakat yönteminin seçimlerde sübjektiflik ve yanlılık içerebileceği yönündeki bulgular ile uyumludur (Göçer, 2024). Alan yazında Memduhoğlu ve Kayan’ın (2017) araştırmasında, öğretmen adayları KPSS’nin öğretmenlik becerilerini ölçmede yetersiz olduğunu düşünürken, mülakat ve alan sınavlarının etkinliği konusunda kararsızlık ya da güvensizlik duygusunun yayılan bir hissiyat olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, mülakat yönteminin öğretmen seçimi sürecinde beklentilerin altında sonucu doğuran ve eşitsizliği artıran bir uygulama olarak algılandığı anlaşılmaktadır. Puanların “yuvarlanması” ya da komisyonlar arasında büyük farklılıklar çıkması, adayların motivasyonunu düşürebilmekte, sürece güveni sarsmaktadır. Eğer mülakat sadece formel bir zorunluluk olarak kalır ve değerlendirme kriterleri netleştirilmezse, uygulamanın eğitim sistemine sağlayacağı katkı sınırlı olacaktır.

Çalışmada sınıf öğretmenlerden elde edilen bulgular doğrultusunda, öğretmen seçimi sürecinin daha adil ve güvenilir bir yapıya kavuşturulabilmesi adına aşağıdaki öneriler yapılabilir:

Mülakat komisyonlarının üyeleri için eğitim programları düzenlenmeli; değerlendirme kriterleri açıkça tanımlanmalı ve yazılı hale getirilmelidir.

Mülakat puanlarının komisyonlar arasında ve bölgesel farklılıklarla tutarlılığı sağlanmalı; performans değerlendirmesi için objektif standartlar geliştirilmelidir.

Süreç şeffaf olmalı; adaylar nasıl değerlendirildiklerini bilmelidir. Puanlama gerekçeleri adayla paylaşılmalı ve sorgulanabilir olmalıdır.

Mülakat süreci ile KPSS ya da alan sınavı gibi sınavlar arasındaki rol ve ağırlık dengesi yeniden gözden geçirilmeli; yüzeysel sorular ya da alan dışı içerikler azaltılmalıdır.

Etik Kurul Belgesi

Etik Kurul Komisyon Adı: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimleri Etik Kurulu

Etik Kurul Belge Tarihi: 20/06/2025

Etik Kurul Belgesi Sayı ve Numara: 717628

Yazar Katkı Beyanı

İsrafil TOZLU: Kavramsallaştırma, literatür taraması, veri analizi ve yazma

Hasan BAKIRCI: Problemi belirleme, literatür taraması, tartışma ve sonuç yazma

Beyza YAŞİN: Mülakatları yapma, verileri düzyazı aktarma, kaynak kontrolü

Kaynaklar

- Akpınar, B., Turan, M., & Tekataş, H. (2004). Öğretmen adaylarının gözüyle sınıf öğretmenlerinin yeterlilikleri. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*. Malatya: İnönü Üniversitesi.
- Arslan, S., & Özpınar, İ. (2008). Öğretmen nitelikleri: İlköğretim programlarının beklentileri ve eğitim fakültelerinin kazandırdıkları. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 2(1), 38-63.
- Ayas, C., & Demirkaya, H. (2015). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının coğrafya yeterlikleri açısından coğrafya derslerini ve kendilerini değerlendirmeleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(38), 657-666. <https://doi.org/10.17719/jisr.20153813675>
- Aydın, R., Şahin, H., & Topal, T. (2008). Türkiye’de ilköğretime sınıf öğretmeni yetiştirmede nitelik arayışları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(2), 119-142.

- Barber, M., & Mourshed, M. (2007). *How the world's best-performing school systems come out on top*. Mc Kinsey and Company.
- Bozkurt, E., & Yavaşca, H. (2021). Sınıf öğretmenlerinin matematiksel tahmin becerisine ilişkin algılarının ve öğretim süreçlerinin incelenmesi. *Journal of Computer and Education Research*, 9(17), 225-247. <https://doi.org/10.18009/jcer.847829>
- Ceylan-Çapar, M., & Ceylan, M. (2022). Durum çalışması ve olgu bilim desenlerinin karşılaştırılması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22 (Özel Sayı 2), 295-312. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1227359>
- Çetin, Ş. (2013). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kamu personeli seçme sınavına yönelik kaygılarının incelenmesi. *Millî Eğitim Dergisi*, 197, 158-168.
- Çiftçi, S., & Arı, S. (2016). Öğretmen istihdamında uygulamaya konulan sözlü sınavın sınıf öğretmeni adaylarının görüşlerine göre değerlendirilmesi. 1. *International Academic Research Congress tam metin bildiri kitabı* (s. 2844-2849) içinde. Antalya.
- Çoğaltay, N., & Aras, Z. N. (2018). Öğretmen adaylarının öğretmen atamalarında kullanılan sözlü sınava ilişkin algıları: Metafor analizi örneği. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 211-230.
- Demirkaya, H., & Ünal, O. (2017). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşlerinin incelenmesi. *International Journal of Social Science Research*, 6(1), 24-37.
- Dilci, T. (2012). Sınıf öğretmenlerinin öğrenme ve öğretme sürecine ilişkin yeterlilik algıları. *Millî Eğitim Dergisi*, 41(194), 166-183.
- Eraslan, L. (2004). Öğretmenlik mesleğine girişte kamu personeli seçme sınavı yönteminin değerlendirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-31.
- Erdem, A. R. (2015). Türkiye'deki öğretmen yetiştirmenin [A], [B], [Ç]"si. *Journal of Teacher Education and Educators*, 4(1), 16-38.
- Erdem, E., & Soylu, Y. (2013). Öğretmen adaylarının kamu personeli seçme sınavı ve alan sınavına ilişkin görüşleri. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 223-236.
- Göçer, A. (2024). KPSS baskısı, mülakat stresi, atanma endişesi ve bunların kıskacında yürütülen meslek öncesi öğretmen eğitimi üzerine aday öğretmenlerle söyleşi ve görüşmeler. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(40), 45-74.
- Güler, N. (2017). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. Pegem Akademi.
- Karadağ, Y., Aydoğmuş, M., & Kesten, A. (2020). Sözleşmeli öğretmenlik ve sözlü sınav: Öğretmen adayları ne düşünüyor? *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 237-266.
- Kayıran, D. (2023). Peer bullying experiences and management strategies of preschool teachers. *International e-Journal of Educational Studies*, 7 (15), 648-656. <https://doi.org/10.31458/iejtes.1336321>
- Kemal, I., Suryadi, & Rosyidi, U. (2019). Lecturer resource development management at stkip bina bangsa getsempena banda aceh. *International e-Journal of Educational Studies (IEJES)*, 3 (6), 197-204. <https://doi.org/10.31458/iejtes.602422>

- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T., Yazıcı, E. C., & İbecek, G. (2018). Öğretmen adaylarının mülakat uygulamasına ilişkin görüşleri: Bir durum çalışması. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(14), 305-3016. <https://doi.org/10.16992/ASOS.12746>.
- Külekçi, E., & Bulut, L. (2011). Türkiye ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki sınıf öğretmenlerinin yetiştirilme sistemlerinin karşılaştırılması. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 103-114.
- MEB. (2009). *İlköğretim matematik dersi 6-8. sınıflar öğretim programı*. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı.
- MEB. (2016). Sözleşmeli öğretmenliğe başvuru ve atama duyurusu http://www.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_08/05101302_szlemeliretmenalimduu
- MEB. (2024). Sözleşmeli öğretmen istihdamına ilişkin yönetmelikte değişiklik yapılmasına dair yönetmelik. 14 Mayıs 2024 tarihli ve 32546 Sayılı Resmî Gazete (sayfa 2).
- Memduhoğlu, H. B., & Kayan, M. F. (2017). Öğretmen seçme ve atama uygulaması olarak kamu personeli seçme sınavına ilişkin öğretmen adaylarının alguları. *Van Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 1259-1288.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage.
- Parlak, S., & Dikme, E. (2024). Eğitim yöneticisi adaylarının mülakat sonrası elenme deneyimleri üzerine nitel bir çalışma. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(2), 1091-1122.
- Resmi Gazete (2016). Sözleşmeli öğretmen istihdamına ilişkin yönetmelik. 3 ağustos 2016 tarih ve 29790 sayılı resmi gazete. <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/sozogristihdam/sozogristihdam0.html>
- Sönmez, V. (2003). *Eğitimin tarihsel temelleri. Öğretmenlik mesleğine giriş*. (Ed. Sönmez, V.) Anı yayıncılık.
- Taşgın, A., & Sönmez, S. (2013). Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinin sınıf öğretmenleri ve sınıf öğretmeni adaylarının görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Middle Eastern & African Journal of Educational Research*, 3, 80-90.
- Tekindal, S. (2021). *Nitel, nitel, karma yöntem araştırma desenleri ve istatistik*. Nobel Yayınevi.
- Tonbul, Y., & Ağaçdiken, Y. (2018). Öğretmen adaylarının görüşlerine göre sözleşmeli öğretmenlik mülakatındaki soruların incelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9(2). 46-63, <https://doi.org/10.19160/ijer.395554>.
- Turan, M., & Zengin, E. (2018). Sınıf öğretmenliği öğrencilerinin KPSS alan sınavına ilişkin görüşleri. *Qualitative Studies*, 13(1), 1-14.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: Kuramsal bir bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 33-46.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (10. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

Copyright © JCER

JCER ' s Publication Ethics and Publication Malpractice Statement are based, in large part, on the guidelines and standards developed by the Committee on Publication Ethics (COPE). This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>