

Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Mesleğe Atanma Sürecinde Uygulanan Mülakat Yöntemine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi

Evaluation of Physical Education Teacher Candidates' Opinions on the Interview Method Applied in the Process of Appointment to the Profession

Fikret Alıncak¹ Uğur Abakay² Mustafa Yılmaz³ Abdurrahman Topal⁴

*Correspondence:

Mustafa YILMAZ

Kilis 7 Aralık University Faculty of
Sport Sciences
mstfilyilmaz61@gmail.com
Orcid: 0000-0002-0031-200X

¹Gaziantep University Faculty of
Sport Sciences
alincak@gantep.edu.tr
Orcid: 0000-0003-3459-3441

²Gaziantep University Faculty of
Sport Sciences
uabakay@gantep.edu.tr
Orcid: 0000-0002-3426-6785

³Kilis 7 Aralık University Faculty of
Sport Sciences
mstfilyilmaz61@gmail.com
Orcid: 0000-0002-0031-200X

⁴Independent Researcher
abdurrahmantopal0205@hotmail
.com
Orcid: 0000-0002-1932-5126



<https://doi.org/10.5281/zenodo.18880984>

Received / Gönderim: 11.09.2025

Accepted / Kabul: 15.02.2026

Published / Yayın: 28.02.2026

Volume 3, Issue 1, February, 2026

Cilt 3, Sayı 1, Şubat, 2026

Öz

Seçme süreci, kurumların en önemli faaliyetlerinden biri olup, oldukça karmaşık ve dikkat gerektiren bir süreçtir. Küçük bir hatanın hem kurumlar hem de bireyler üzerinde ciddi olumsuz etkiler yaratabileceği belirtilmektedir. Bu nedenle, personel seçme sürecinde yöneticilere büyük sorumluluklar düşmektedir. Günümüzde birçok kurumda personel seçimi için en yaygın kullanılan yöntemlerden biri olan mülakat uygulaması, hatalı gerçekleştirildiğinde öğretmen adayları üzerinde çeşitli olumsuz etkiler bırakabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, beden eğitimi öğretmeni adaylarının mesleğe atanma sürecinde uygulanan mülakat yöntemine ilişkin görüşlerini değerlendirmektir. Araştırmanın çalışma grubunu, Gaziantep ilinde ikamet eden ve farklı üniversitelerden mezun olan 20 beden eğitimi öğretmeni adayı oluşturmaktadır. Katılımcılarla gönüllülük esasına dayalı olarak yüz yüze görüşme yöntemiyle veriler toplanmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan mülakat yöntemi kullanılmış ve elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Araştırma sonuçları, beden eğitimi öğretmeni adaylarının mülakat uygulamasını doğru bulmadıklarını ve kaldırılması gerektiğini ifade ettiklerini göstermiştir. Adaylar, mülakatın adil olmadığı, stres ve endişe yarattığı, ayrıca objektif ve güvenilir olmadığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, mülakat sürecinin kendilerinde psikolojik sorunlara yol açtığını ve bu durumun olumsuz etkiler yarattığını dile getirmişlerdir. Sonuç olarak, öğretmen adayları mülakat uygulamasının kaldırılması, sınavların daha objektif bir şekilde yapılması ve sadece KPSS ile öğretmen atamalarının gerçekleştirilmesi gerektiği önerisinde bulunmuşlardır.

Anahtar Kelimeler: Beden eğitimi, Öğretmen adayı, Atanma, Mülakat.

Abstract

The selection process is one of the most important activities of institutions and is a highly complex and demanding process. It is emphasized that even a minor error can have serious negative effects on both institutions and individuals. Therefore, managers bear significant responsibilities in the personnel selection process. The interview method, one of the most commonly used methods for personnel selection in many institutions today, can have various negative effects on teacher candidates when conducted incorrectly. The purpose of this study is to evaluate the opinions of physical education teacher candidates regarding the interview method used in the process of appointing them to the profession. The study group consists of 20 physical education teacher candidates residing in Gaziantep and graduating from different universities. Data were collected through face-to-face interviews with participants on a voluntary basis. The interview method, one of the qualitative research methods, was used in the study, and the data obtained were analyzed using content analysis. The research results showed that physical education teacher candidates did not find the interview practice appropriate and stated that it should be abolished. The candidates expressed their views that the interview was unfair, caused stress and anxiety, and was not objective and reliable. Participants stated that the interview process caused psychological problems for them and had negative effects. As a result, teacher candidates recommended that the interview process be abolished, that exams be conducted in a more objective manner, and that teacher appointments be made based solely on the KPSS.

Keywords Physical education, Teacher candidate, Appointment, Interview.

<https://www.ijoss.org/Archive/v3-i1/ijoss-Volume3-issue1-12.pdf>

Giriş

Eğitim sistemlerinin başarısında öğretmenlerin niteliğinin belirleyici bir faktör olduğu ifade edilmektedir (Kadioğlu Akbulut ve ark., 2017). Toplumsal tarih içinde öğretmenlik mesleği, toplumsal ve kültürel değerleri geleceğe aktaran, bilgiyi ihtiyaç sahipleriyle buluşturma işlevini üstlenen ve toplumsal yaşamda saygın bir statüye sahip bir meslek olarak kabul edilmektedir (Yılmaz, 2017). Bu meslek branşlarından biri olan beden eğitimi öğretmenliği, insanların fiziksel, psikolojik ve bilişsel gelişimlerine yarar sunan, milli değerlerle desteklenen ve insanları çalışma yaşamına hazırlamayı amaçlayan plan ve program dahilinde bir disiplin olarak tanımlanmaktadır (Kuru, 2000).

Rauth ve Bowers (1986), donanımlı bireylerde aranan en önemli özelliklerin, işini profesyonelce yapan, bilgi ve becerileriyle yaşamını sürdüren ve sürekli kendini geliştirme çabası içinde olan bir insan profili olduğunu vurgulamıştır. Bununla birlikte, ülkemizde eğitim sistemi içerisinde öne çıkan temel sorunlardan birinin, yetiştirilen öğretmenlerin nitelik düzeyi olduğu ifade edilmektedir (Işık ve ark., 2010).

Eğitim, nitelikli bireyler yetiştirmek için bir araç olarak görülmektedir. Eğitimin niteliği ise bu süreci yürüten kişilerin yeterliliği ile doğrudan ilişkilidir. Öğrencilerin istenen düzeyde yetiştirilebilmesi, öğreticilerin nitelikli olmasını gerektirir (Semerci, 2003). Eğitim-öğretim sürecinde öğretmenler, sürecin temel unsurlarından biri olarak, eğitim hedeflerine ulaşmada kritik bir rol üstlenmektedir (Gündüz ve Can, 2013: 423). Bu nedenle, öğretmenlerin etkili ve verimli olmalarının yanı sıra, belirlenen amaç ve hedeflere ulaşabilmek için sürekli olarak kendilerini geliştirmeleri büyük bir önem taşımaktadır (Alım ve Bekdemir, 2006).

Günümüzde öğretmen yetiştirme sürecinde problemler, mesleğin seçimi, mesleki öğrenim, işe yerleşme ve meslekte gelişim gibi çeşitli boyutlar etrafında yoğunlaşmaktadır (Işık ve ark., 2010). Bu kapsamlı süreçte, özellikle öğretmen adaylarının seçimi büyük bir önem taşımaktadır.

Ülkemizde kamu personeli olmak isteyen ve öğretmen yetiştiren fakültelerden mezun olan tüm adayların, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde öğretmen olarak atanabilmeleri açısından Kamu Personeli Seçme Sınavı'na (KPSS) girmiş olmaları ve branşlarına uygun yeterli puanı almaları gerekmektedir. Bu durum, öğretmen adaylarının yalnızca mezuniyetle yetinmelerinin yeterli olmadığını, aynı zamanda KPSS'den gerekli puanı almalarının da zorunlu olduğunu göstermektedir (Göçer 2024). Bununla birlikte öğretmen yetiştiren kurumlardan mezun sayısında artış ve her yıl atanabilecek öğretmen sayısında sınırlılık olması farklı güncel uygulamaları da beraberinde getirmektedir (Çakır & Uslu, 2025; Yel vd., 2023). Bu kapsamda Milli Eğitim Bakanlığı, 14 Mayıs 2024 tarihli ve 32546 Sayılı Resmî Gazete yönetmelik ile 3 Ağustos 2016 tarihli ve 29790 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik'in 12. maddesine şu fıkrayı eklemiştir: "(5) Sözlü sınav başarı puanı, KPSS puanının %50'si ile sözlü sınavdan alınmış olan puanın %50'si şeklinde hesaplanarak yapılır" (MEB, 2024).

Byrnes ve ark. (2003) tarafından yapılan bir çalışmada, mülakat puanlarıyla belirlenen beceri düzeyleri ve duyuşsal özelliklerin, öğretmenlik mesleğindeki performansı yazılı sınavlara kıyasla daha iyi öngördüğü ortaya konulmuştur. Bu bulgu, yalnızca KPSS ve Eğitim Bilimleri Alan Sınavı'nın öğretmen seçimi ve yerleştirilmesi için yeterli olmadığını göstermektedir. Bu doğrultuda, son yıllarda öğretmen seçme ve yerleştirme süreçlerine yeni uygulamaların eklenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Fear ve Jordan (1943) görüşme ile adayın geçmiş deneyimi, bilgi seviyesi, eğitimi ve fiziksel görünümü, insani ve iş birliğine yatkınlık özelliklerini, coşkusunu, olgunluğunu ve yönetme-kumanda yeteneğini değerlendirmeye yönelik soruların yer alması gerektiğini ifade etmiştir. Öğretmen adaylarını seçmek için hazırlanan mülakat sorularında adayın geçmiş deneyimi haricinde diğer özellikler belirlenebilir. Tortop ve ark. (2010), kurul üyelerinin renk, ırk ve siyasi görüşlerinin etkisi altında kalmamaları gerektiğini vurgulamıştır. Dolayısıyla yapılan bu uygulamanın öğretmen adayları arasında olumsuzluklara ve huzursuzluğa neden olmaması için bilimsel ve objektif bir şekilde yapılması gerekmektedir. Bu çalışmada Beden eğitimi öğretmeni adaylarının mesleğe atanma sürecinde uygulanan mülakat uygulamasına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı, mülakat sürecinin adaylar üzerindeki etkilerini, süreçte yaşanan sorunların ve bu sorunlara dönük çözüm önerilerini ortaya koymaktır. Bu kapsamda, beden eğitimi öğretmeni adaylarının deneyim ve algılarının değerlendirilmesi hem öğretmen

yetiştirme politikalarının geliştirilmesine hem de mülakat yöntemine yönelik iyileştirme çalışmalarına katkı sağlayabilecektir. Bu kapsamda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Beden eğitimi öğretmeni adaylarının mülakat uygulaması ile ilgili genel olarak görüşleri nelerdir?
2. Beden eğitimi öğretmeni adaylarının mülakat uygulamasının güvenilirliğine ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Beden eğitimi öğretmeni adaylarının mülakat uygulaması sürecinde yaşamış olduğu sorunlar nelerdir?
4. Beden eğitimi öğretmeni adaylarına göre mülakat uygulamasının öğretmen adayı üzerindeki etkileri nelerdir?
5. Beden eğitimi öğretmeni adaylarının mülakat uygulamasına ilişkin önerileri nelerdir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırmada, nitel araştırma tekniklerinden biri olan mülakat yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2013:46).

Çalışma Grubu

Bu araştırmada, beden eğitimi öğretmeni adaylarının mesleğe atanma sürecinde uygulanan mülakat yöntemine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırma grubunu ise mezun durumda olan beden eğitimi öğretmeni adayları oluşturmaktadır. Araştırma grubu ile ilgili veriler Tablo 1’de yer almaktadır.

Açık Uçlu Soru Formunun Hazırlanması ve Uygulanması

Araştırmada nitel verileri toplamak için 5 maddeden oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan görüşme tekniği yoluyla araştırmacı, tutumlar, deneyimler, niyetler, düşünceler, zihinsel algılar, yorumlar ve tepkiler gibi gözlenemeyen durumları anlamaya çalışır (Yıldırım ve Şimşek, 2013:148). Görüşme yapılacak formunun geliştirilmesi için kapsamlı bir literatür taraması yapılarak görüşme formu hazırlanmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan yarı-yapılandırılmış görüşme formu hazırlanırken öncelikle araştırmacı tarafından alan taraması yapılmış ve konu ile ilgili beden eğitimi öğretmeni adaylarına sorulabilecek soruların bulunduğu yarı-yapılandırılmış görüşme formu soru havuzu oluşturulmuştur. Daha sonra üç uzman eşliğinde oluşturulan sorular incelenmiş ve yarı yapılandırılmış görüşme formuna son hali verilmiştir. Çalışmada yer alan hiçbir katılımcı araştırmaya katılmaya zorlanmamış, anketlerin uygulanması ve toplanması sürecinde gizlilik ilkesine uyulmuştur. Yapılan görüşmeler ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmış ve daha sonra bu kayıtlar yazıya geçirilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan görüşme formundan elde edilen veriler, ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Görüşme formunda yer alan sorulardan elde edilen verilerin analizinde sıklıkla kullanılan içerik analiz tekniğinden yararlanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013:259).

Takip edilen basamaklar şu şekildedir;

- Araştırma verilerinin toplanması
- Verilerin kodlanması
- Temaların oluşturulması
- Verilerin kodlara ve temalara göre düzenlenmesi
- Bulguların yorumlanması

Bulgular

Tablo 1: Araştırma Grubuna (n= 20) Ait Kişisel Özellikler

Değişkenler	Guruplar	N	%
Cinsiyet	Erkek	13	65
	Kadın	9	35
Görev Yapılan Yerleşim Yeri	İl merkezi	14	70
	İlçe	6	30
Eğitim	Lisans	15	75
	Lisansüstü	5	25
Mesleki Kıdem Yılı	1-5 Yıl	4	20
	6-10 Yıl	7	35
	11-15 Yıl	6	30
	16-20 Yıl	2	10
	20 Yıl ve üzeri	1	5

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %65'i, erkek %35'i ise kadın öğretmendir. Katılımcıların görev yaptıkları yeri incelediğimizde; %70'i, şehir merkezinde %30'u ise ilçelerde görev yapmaktadır. Katılımcıların eğitim durumuna baktığımızda; %75'i lisans mezunu, %25'i ise yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların %20'sinin 1 ile 5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olduğu, %35'inin 6 ile 10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olduğu, %30'unun 11 ile 15 yıl arası mesleki kıdeme sahip olduğu, %10'unun 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olduğu, %10'unun ise 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların mülakat uygulamasına ilişkin genel olarak görüşlerinin dağılımı.

Temalar	N	%
Olmaması gereken bir uygulama	16	18.9
Yanlış bir uygulama	16	18.9
Adil olmayan bir uygulama	14	16.4
Stres ve endişe yaratan bir uygulama	14	16.4
Daha objektif olmalı	12	14.2
Uygulamalı olması gerekiyor	8	9.4
Boş bir uygulama	5	5.8
Toplam	85	100

Tablo 2'de katılımcıların mülakat uygulamasına ilişkin genel olarak görüşleri incelendiğinde büyük bir oranı %18.9'u olmaması gereken bir uygulama ve yanlış bir uygulama olduğunu belirtmiştir. Çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmeni adaylarının %16.4'ü mülakat uygulamasının; adil olmayan, stres ve endişe yaratan bir uygulama olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Bunun yanında katılımcıların %14.2'si daha objektif olması gerektiğini belirtirken, %9.4'ünün ise mülakat sınavının uygulamalı olarak yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Araştırmaya katılan 5 öğretmen adayı ise boş bir uygulama olduğu yönünde görüş bildirmiştir.

Katılımcıların bazıları görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir.

"Kesinlikle olmaması gereken bir uygulama." (K1).

"Yapılan mülakat sınavlarının gereksiz bir uygulama olduğunu düşünüyorum." (K6).

“Girmiş olduğumuz sözlü mülakat sınavlarının doğrudan alanımızla ilgili yapılması gerektiği kanaatindeyim.” (K8).

“Öğretmenlik mesleğine atanma sürecinde gerçekleştirilen sözlü sınavın kendimizi geliştirme ve yenileme açısından doğru ve yerinde bir uygulama olduğunu düşünüyorum.” (K10).

“Yapılan mülakat uygulamasının yanlış bir uygulama olduğunu, taraflı ve adil bir uygulama olduğunu düşünmekteyim.” (K19).

Tablo 3. Katılımcıların mülakat uygulamasının güvenilirliğine ilişkin görüşlerinin dağılımı.

Temalar	N	%
Güvenilir bir uygulama değil	18	48.7
Objektif değil	17	45.9
Güvenilir bir uygulama	2	5.4
Toplam	37	100

Tablo 3’de katılımcıların mülakat uygulamasının güvenilirliğine ilişkin görüşleri incelendiğinde, tamamına yakını %48.7’si güvenilir bir uygulama olmadığı yönünde görüş ortaya koymuştur.

Ayrıca çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmeni adaylarının büyük bir çoğunluğu %45.9’u mülakat uygulamasının güvenilirliğine ilişkin olarak objektif olmadığını ifade etmiştir. Bunun yanında araştırmaya katılan 2 katılımcı ise mülakat uygulamasının güvenilir olduğu yönünde görüş ifade etmiştir. Katılımcıların bazıları görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir.

“Hiç güvenilir değil. Çünkü KPSS’den iyi bir puan alıp da mülakattan düşük puan almak hoş değil.” (K2).

“Objektif olmadığını düşünüyorum.” (K3).

“Güvenilir olmadığını düşünüyorum, herkes sınav sürecinde referans arama derdine düşüyor.” (K6).

“Mülakat uygulamasının güvenilir bir uygulama olduğunu düşünüyorum. Mülakatta verilen notlar puanlarımıza yakın olarak verilmekte.” (K7).

“Güvenilir olduğunu düşünmüyorum. Yapılan sözlü sınavın kamera ile kayıt altına alınmasının sürecin güvenilirliğini arttıracak kanaatindeyim.” (K11).

“Mülakat uygulamasının öğretmen atamaları sürecinde etkili bir uygulama olduğunu düşünüyorum.” (K12).

Tablo 4. Katılımcıların mülakat uygulaması sürecinde yaşamış olduğu sorunlara ilişkin görüşlerinin dağılımı.

Temalar	N	%
Endişe	18	24.1
Korku	18	24.1
Stres	17	22.6
Referans olmaması	11	14.6
Heyecan	9	12
Sorun yaşamadım	2	2.6
Toplam	75	100

Tablo 4’de katılımcıların mülakat uygulaması sürecinde yaşamış olduğu sorunlara ilişkin görüşleri incelendiğinde tamamına yakını %24.1’i endişe ve korku yaşadıklarını ifade etmiştir. Ayrıca çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmeni adaylarının %22.6’sı stres yaşadığını, %14.6’sı referans olmamasından dolayı sorun yaşadığını belirtmiştir.

Bunun yanında 9 öğretmen adayı mülakat uygulaması sürecinde heyecan yaşadığını belirtirken, 2 öğretmen adayı ise sorun yaşamadığı yönünde görüş bildirmiştir.

Katılımcıların bazıları görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir.

“Mülakat sürecinde ciddi şekilde endişe ve korku yaşamaktayım.” (K1).

“Yaşamış olduğum en büyük sorunum referansım olmamasıdır.” (K3).

“Mülakat sürecinde herhangi bir sorun yaşamadım.” (K4).

“Sorulan soruların birçoğunun alanımızla ilgili olmaması sebebiyle sorun yaşamaktayız.” (K6).

“Mülakat sürecinde ister istemez aşırı bir biçimde heyecanlanarak problem yaşamaktayım.” (K8).

“Mülakat uygulaması sürecinde ne ile karşılaşacağımızı bilmiyoruz, karşımıza nasıl bir insan çıkacağını bilmiyoruz ve dolayısıyla tedirgin oluyoruz.” (K11).

Tablo 5. Katılımcıların mülakat uygulamasının öğretmen adayları üzerindeki etkilerine ilişkin görüşlerinin dağılımı.

Temalar	N	%
Psikolojik baskı yaratmakta	18	36.8
Olumsuz etkileri olmakta	18	36.8
Öğretmenlik mesleğini yapamama korkusu	11	22.4
Olumlu etkileri olmakta	2	4
Toplam	49	100

Tablo 5’de katılımcıların mülakat uygulamasının öğretmen adayları üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri incelendiğinde, büyük çoğunluğu %36.8’i; psikolojik baskı yarattığını ve olumsuz etkileri olduğunu ifade etmiştir. Aynı zamanda katılımcıların %22.4’ü öğretmenlik mesleğini yapamama korkusu olduğu yönünde görüş bildirmiştir. Çalışmaya katılan 2 katılımcı ise mülakat uygulamasının olumlu etkileri olduğu şeklinde görüş belirtmiştir.

Katılımcıların bazıları görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir.

“Mülakat uygulamasının öğretmen adayları üzerinde ciddi rahatsızlıklar oluşturarak psikolojik etkileri olduğu kanaatindeyim.” (K3).

“Öğretmenlik mesleğini yapamama korkusu.” (K4).

“Mülakat sürecinde herhangi bir sorun yaşamadım.” (K4).

“Mülakat sürecinin insanın kendi içinde şüphe etmesine neden olup, güven kırmak gibi olumsuz etkileri olduğu düşüncesindeyim.” (K8).

“Psikolojik bir yıkım oluşturmakta.” (K18).

Tablo 6. Katılımcıların mülakat uygulamasına ilişkin önerilerinin dağılımı.

Temalar	N	%
Kesinlikle kaldırılması gereken bir uygulama	18	41.1
Objektif olması gereken bir uygulama	12	27.2
Sadece KPSS olmalı	12	27.2
Kesinlikle olması gereken bir uygulama	2	4.5
Toplam	44	100

Tablo 6'da katılımcıların mülakat uygulamasına ilişkin önerileri incelendiğinde tamamına yakını %41.1'i; kesinlikle kaldırılması gereken bir uygulama olduğunu belirtmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmeni adaylarının, %27.2'si objektif olması gereken bir uygulama ve sadece KPSS ile olması gereken bir uygulama olması gerektiği şeklinde öneri belirttikleri görülmüştür. Bunun yanında 2 katılımcı ise kesinlikle olması gerektiği şeklinde öneri sunmuştur.

Katılımcıların bazıları görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir.

"Mülakat uygulamasının adil olmadığını bir an önce kaldırılması gerektiğini düşünüyorum." (K5).

"Mülakat uygulamasının yerinde ve doğru bir uygulama olduğunu belirtmek isterim." (K6).

"Mülakat sınavının branşa özgü olması gerektiğini, mülakat salonunda sınavın daha şeffaf olması açısından komisyonun haricinde hakem gözlemcilerinde olması gerektiğini düşünüyorum." (K8).

"Hak edenin hak ettiği bir sınav sistemi ve adaletin tamamen tesis edildiği bir uygulama olması gerekir." (K10).

"Mülakat sınavının branşımızdan dolayı uygulamalı yapılması gerektiğini düşünüyorum." (K11).

"Mülakat sınavı kaldırılmayacaksa biraz daha düzenli ve objektif olmalıdır." (K16).

"Mülakat uygulamasının kaldırılmaması halinde mülakatın kamera kayıtları altında yapılarak, kriterlerin neler olduğu ve nasıl bir değerlendirme yapıldığına ilişkin adaya bilgi verilmesi gerekir." (K18).

"Sözlü sınavda verilen puanların KPSS puanlarının altında olmaması gerekir." (K20).

Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın bu kısmında, beden eğitimi öğretmeni adaylarının mesleğe atanma sürecinde uygulanan mülakat yöntemine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla elde edilen bulgulara ve sonuçlar yer almaktadır.

Katılımcıların mülakat uygulamasına ilişkin genel olarak görüşleri incelendiğinde büyük bir oranının mülakat uygulamasını istemediği ve bir uygulama olarak gördükleri bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda katılımcılar mülakat uygulamasına ilişkin olarak; adil olmayan, stres ve endişe yaratan bir uygulama biçiminde görüş belirttikleri görülmüştür. Ayrıca çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmeni adaylarının mülakat uygulamasına ilişkin olarak; daha objektif olması, uygulamalı olarak yapılması gerektiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bazı katılımcıların ise mülakat uygulamasını boş bir uygulama olarak gördükleri sonucu ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle beden eğitimi öğretmeni adaylarının mülakat uygulamasına karşı oldukları ve sıcak bakmadıklarını söyleyebiliriz. Ayrıca mülakat uygulamasının adaylarda birtakım problemler yarattığı görülürken, yapılacak olan sınavı uygulamalı olarak istedikleri ve bunun nedeninde uygulama ile iç içe olduklarının yanında üniversiteye girerken uygulamalı sınava girdiklerinden dolayı olduğu söylenebilir. İlgili alan yazın incelendiğinde de öğretmenlerin atanması sürecinde yazılı bir sınavın yapılması gerektiği ön plana çıkmıştır (Epçaçan, 2016; Uygulgan ve Akkuzu, 2015; Sezgin ve Duran, 2011).

Farklı çalışmalar incelendiğinde, öğretmen atanma şartları arasında üniversiteye giriş puanı, genel not ortalaması, öğretmenlik uygulaması dersinden alınan puan ve öğretim üyelerinin değerlendirmelerinin dikkate alınmasının, süreci daha etkili ve verimli hale getirebileceği sonucuna ulaşıldığı görülmüştür (Erdem ve Soylu, 2013; Bahar, 2011; Eraslan, 2004).

Katılımcıların mülakat uygulamasının güvenilirliğine ilişkin görüşleri incelendiğinde tamamına yakınının mülakat uygulamasını güvenilir olarak bulmadığı görülmüştür.

Yine beden eğitimi öğretmeni adaylarının büyük çoğunluğu mülakat uygulamasının objektif olmadığı yönünde görüş bildirdiği sonucuna ulaşmıştır. Buradan hareketle öğretmen adaylarının genel anlamda mülakat uygulamasının güvenilirliği konusunda endişe duydukları söylenebilir. Köybaşı ve ark. (2018) yapmış oldukları çalışmada, mülakatın öğretmen adaylarını etkileme durumuna bakılmaksızın bireyler arası güvensizliğe yol açacak etmenlerin en aza indirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Yapılan farklı bir çalışmada ise yapılan sözlü sınavların özneliği artırdığını, birtakım ayrımcılıklara yol açtığını ve dolayısıyla öğretmen adaylarının bu süreçte farklı problemler yaşadığı ifade edilmiştir (Karatepe ve Kurnaz, 2019).

Katılımcıların mülakat uygulaması sürecinde yaşamış olduğu sorunlara baktığımızda tamamına yakınının endişe ve korku yaşadığı görülmüştür. Ayrıca katılımcıların mülakat uygulaması sürecinde stres yaşadığı ve referansları olmaması sebebiyle sorun yaşadıkları ifade edilmiştir. Bazı katılımcıların ise süreçte büyük heyecan yaşadıkları belirtilmiştir. Dolayısıyla araştırma grubunun görüşlerinden hareketle, mülakat uygulamasının büyük oranda öğretmen adaylarına endişe ve korku gibi olumsuz durumlar yarattığı söylenebilir. Tonbul ve Ağaçdiken (2017) mülakata girecek olan öğrencilerin kendilerini nasıl hissettiğine ilişkin öğrenci görüşlerini ele aldığı çalışmada öğrencilerin; korku, tedirginlik, belirsizlik, adaletsizlik, umutsuzluk konularında sıkıntılı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmanın bulgusu ile tamamen örtüşmekte olan mülakat uygulamasının öğretmen adaylarını psikolojik yönden olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır.

Karadağ ve ark. (2020) ele aldıkları çalışmada sözlü sınavların öğretmen adayları üzerinde genel olarak olumsuz etkiler meydana getirdiğini ve bu süreçte öğretmen adaylarının daha çok stres, tedirginlik ve endişe duyduklarını belirtmiştir. Aynı zamanda yapılan bu çalışmada yapılan sözlü sınavın objektif ve adil olmadığı ifade edilirken, sınavda şans faktörünün daha etkili olduğu ve dolayısıyla sınavın güvenilir olmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca gerçekleştirilen bu sınavın genellikle formalite olduğu ve gerçeklikten uzak olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Konuyla ilgili yapılan benzer çalışmalarda sözlü sınavın insanların; bilgi, beceri ve tutumlarını değerlendiren önemli bir ölçme aracı olarak görülse de ülkemizde yapılan sözlü sınavların objektif olmadığı, taraflı davranıldığı ve adam kayırdığı düşünüldüğünden dolayı sözlü sınavlara olumsuz baktıkları görülmüştür (Koşar ve ark., 2018; Tonbul ve Ağaçdiken, 2018; Uygulgan ve Akkuzu, 2015). Ayrıca benzer çalışmalarda sözlü sınavlarda verilen sürenin çok kısa olduğu ve öğretmen adaylarının ölçülmek istenilen becerilerinin değerlendirilmesinin verilen sürede mümkün olmadığı bulgularına ulaşılmıştır (Çalışoğlu ve Tanışır, 2018; Türker, 2018).

Katılımcıların mülakat uygulamasının öğretmen adayları üzerindeki etkilerine ilişkin görüşlerini incelediğimizde büyük çoğunluğu üzerlerinde psikolojik baskı olduğunu ifade etmiştir. Aynı zamanda mülakat uygulamasının öğretmen adayları üzerinde olumsuz etkileri olduğu ve öğretmenlik meleşini yapamama korkusu ile karşı karşıya kaldıkları görülmüştür. Ortaya çıkan görüşlerden hareketle mülakat uygulamasının öğretmen adayları üzerinde bir takım olumsuz etkiler bıraktığını söyleyebiliriz. Farklı çalışmalarda mülakat uygulamasının öğretmen adaylarının kendilerini güvenli hissetmemelerine yol açtığı ortaya konmuştur. Diğer taraftan mülakatın mesleki beklentileri düşürmesi ve öğretmenlik mesleşine yönelik bir beklenti içerisinde olmamaya doğru bir eğilim göstermesi ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Mesleki beklentiler, iş motivasyonunu barındırır (Karaköse ve Kocabaş, 2006; Moore, 2001).

Köybaşı ve ark. (2018) çalışmada mülakat uygulamasının psikolojik yönden öğretmen adayları üzerinde olumsuz etkileri olduğunu belirtirken, yapılan mülakatın güvensizlik yarattığının yanında, kaygı ve stres yarattığını ifade etmiştir. Yapılan farklı

çalışmada da okul yöneticiliği sınavına giren yönetici adaylarının yapılan sözlü sınavlar neticesinde psikolojik sorunlar yaşadığı belirtilmiştir (Yolcu ve Bayram, 2015).

Katılımcıların mülakat uygulaması süreci ile ilgili önerilerine baktığımızda tamamına yakını mülakat uygulamasının kaldırılması gerektiğini ifade etmiştir. Bunun yanında katılımcılar öneri olarak yapılan uygulamanın objektif olması ve sadece KPSS ile olması şeklinde öneri sunmuşlardır. Bu noktadan hareketle yapılan uygulamanın tekrar gözden geçirilerek öğretmen adaylarının önerilerinin dikkate alınması gerektiğini söyleyebiliriz. Şahin ve Arcagök (2010) yapmış olduğu çalışmada öğretmen atamalarında mülakat uygulamasına yer verilebileceğine belirtmişlerdir.

KPSS ile öğretmen atamasına ilişkin gerçekleştirilen çalışmalarda öğretmen adaylarının genel manada yapılan sınavları olumlu buldukları görülürken, yazılı sınav alan bilgisi sınavı ve öğretmenlik becerilerini kapsayan sözlü sınavların yerinde bir uygulama olduğu ifade edilmiştir (Atay ve Sönmez, 2013; Karataş ve Güleş, 2013; Sezgin ve Duran, 2011).

Karadağ ve ark. (2020) çalışmasında sözlü sınavın nasıl olması gerektiğine ilişkin sonuçları; yapılan sınavın sınıf ortamında uygulamalı şekilde gerçekleştirilmesi, alan bilgisi ve adayın kişisel özelliklerini ölçmeye yönelik bir sınav olması şeklinde ortaya koymuştur. Bunun yanında ele alınan bu çalışmada sözlü sınavda sorulacak soruların ve jüri üyelerinin özenle seçilmesi, jüri sayılarının arttırılabileceği, sınavın daha güvenilir olması için herkese açık olması, kayıt altına alınması ve sınavın birden fazla oturum şeklinde yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan farklı çalışmalarda da sözlü sınavda görev alan jüri üyelerinin alanında uzman olması, komisyonda görev yapan üye sayısının artırılması, sınavın daha güvenilir olabilmesi açısından kayıt altına alınması gerektiği ve olası durumlarda kayıtların incelenebilmesi gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır (Koşar ve ark., 2018; Tonbul ve Ağaçdiken, 2018; Türker, 2018).

Mevcut çalışmada örneklem grubunun Gaziantep ilinde ikamet eden ve beden eğitimi alanında öğretmen adayı olan 20 katılımcı olması çalışmada sınırlılık olarak verilebilir. Dolayısıyla Daha geniş bir katılımcı kitlesi ile farklı bölgelerde benzer bir çalışma yürütmek, sonuçların genelleştirilebilirliğini artırabilir. Yine çalışma da nitel bir araştırma yöntemi olan mülakat tekniği kullanılması ve katılımcıların görüşlerinin kişisel deneyimlerine dayanması subjektif yorumlar içerebilir.

Bu araştırma, beden eğitimi öğretmeni adaylarının mesleğe atanma sürecinde uygulanan mülakat yöntemine ilişkin görüşlerini incelemiştir. Bulgular, adayların büyük bir çoğunluğunun mülakat yöntemini adil, objektif ve güvenilir bulmadığını, bu sürecin stres ve endişeye yol açtığını, hatta psikolojik sorunlar yarattığını ortaya koymaktadır. Katılımcılar, mülakat sürecinin kaldırılmasını veya daha şeffaf ve nesnel bir hale getirilmesini önermektedir. Ayrıca, adaylar mülakat yerine daha somut ve ölçülebilir değerlendirme yöntemlerinin kullanılması gerektiğini vurgulamışlardır. Çalışmanın sonuçları, mevcut mülakat sisteminin öğretmen atama sürecindeki etkinliğini ve adaletini sorgulamakta, daha adil ve bilimsel yöntemlere ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Öneriler

Mevcut çalışmada;

- Sözlü sınavda görev yapan komisyonların çoğaltılması,
- Öğretmen adaylarının sözlü sınava girerken tek komisyon yerine birden fazla komisyondan aşamalı bir şekilde geçmesi,
- Sözlü sınavlarda görev alacak olan jüri üyelerinin seçiminde titiz davranılması ve seçilen üyelerin yeterliliğine özen gösterilmesi,
- Yapılan sözlü sınavların şaibeye yer vermemesi açısından kamera ile kayıt altına alınmasının sınavı daha güvenilir hale getireceği,

- Öğretmen adaylarının alanlarında yeterli olup olmadıkları farklı araçlarla ölçülebileceği,
- Öğretmen adaylarının mülakat uygulamasına ilişkin görüşleri nicel olarak araştırılabileceği,
- Mülakat uygulaması kaldırılıp KPSS puanı, mezuniyet notu gibi somut değerler üzerinden öğretmen ataması yapılabileceği,
- Mülakat uygulamasının kaldırılmaması halinde mülakatın kamera kayıtları altında yapılarak, kriterlerin neler olduğu ve nasıl bir değerlendirme yapıldığına ilişkin adaya bilgi verilmesi,
- Sözlü sınavda verilen puanların KPSS puanlarının altında olmaması gerektiği öneri olarak verilebilir.

Kısaltmalar / Abbreviations

KPSS	Kamu Personeli Seçme Sınavı (Public Personnel Selection Examination)
N	Katılımcı sayısı (Number of participant)

Beyanlar / Declarations

Etik Onay ve Katılım Onayı / Ethics approval and consent to participate

Bu çalışmanın hazırlanma ve yazım sürecinde "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş olup; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazara aittir. Çalışma için etik onay, Gaziantep Üniversitesi Rektörlüğü Sağlık ve Spor Bilimleri Etik Kurulu'nun 14.01.2025 tarih ve 598598 sayılı toplantısında 02 numaralı karar ile etik kurul izni alınmıştır.

During the preparation and writing of this study, scientific, ethical and citation rules were followed in accordance with the 'Higher Education Institutions Scientific Research and Publication Ethics Guidelines'; no alterations were made to the collected data, and this study has not been submitted for evaluation to any other academic publication medium. The author is solely responsible for any violations that may arise in connection with this article. The Ethical approval for the study was granted by the Ethical approval for the study was granted by the Scientific. Ethical approval for the study was obtained from the Ethics Committee of the Faculty of Health and Sports Sciences at Gaziantep University Rectorate, as per Decision No. 02 of the meeting dated January 14, 2025, and numbered 598598.

Veri Ve Materyal Erişilebilirliği / Availability of data and material

Bu çalışmanın bulgularını destekleyen veriler, makul talepler üzerine sorumlu yazardan temin edilebilir. Veri seti yalnızca akademik amaçlar için erişilebilir olacak ve verilerin herhangi bir kullanımı, orijinal çalışmayı referans gösterecek ve katılımcıların gizliliğini koruyacaktır.

The data that support the findings of this study are available from the corresponding author upon reasonable request. The dataset will be accessible only for academic purposes, and any use of the data will recognize the original study and maintain the confidentiality of the participants.

Çıkar Çatışması / Competing interests

Yazarlar, bu makalede sunulan çalışmayı etkileyebilecek herhangi bir çıkar çatışması veya kişisel ilişkiye sahip olmadıklarını beyan etmektedirler.

The authors declare that they have no known competing financial interests or personal relationships that could have appeared to influence the work reported in this paper.

Yazar Katkıları / Authors' Contribution Statement

Çalışmanın tasarımı ve planlanması: F.A., U.A, M.Y, A.T; Veri toplama, analizi veya yorumlanması: F.A., U.A, M.Y, A.T; Makalenin yazımı: F.A., U.A, M.Y, A.T; Veri düzenleme, yöntem belirleme, yazım – özgün taslak, yazım – gözden geçirme ve düzenleme: F.A., U.A, M.Y, A.T; Tüm yazarlar, makalenin önemli noktalarını eleştirel bir şekilde gözden geçirmiştir. Tüm yazarlar makalenin son halini onaylamıştır. /

Design and planning of the study: F.A., U.A, M.Y, A.T; Data collection, analysis or interpretation: F.A., U.A, M.Y, A.T; Manuscript preparation: F.A., U.A, M.Y, A.T; Data organization, methodology development, writing – original draft, writing – review and editing: F.A., U.A, M.Y, A.T; All authors critically reviewed the key points of the manuscript and approved the final version.

Fon Desteği / Funding

This Bu çalışma, kamu, özel veya kar amacı gütmeyen sektörlerdeki fon sağlayıcı kurumlardan herhangi bir özel destek almamıştır.

This research received no external funding.

Teşekkür / Acknowledgements

None.

References / Kaynaklar

- Alım, M., & Bekdemir, Ü. (2006). Coğrafya öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Milli Eğitim Dergisi*.
- 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.
- Bahar, H. H. (2011). ÖSS puanı ve lisans mezuniyet notunun KPSS 10 puanını yordama gücü. *Eğitim ve Bilim*, 36(162), 168-181.
- Byrnes, D., Kiger, G., & Shechtman, Z. (2003). Evaluating the use of group interviews to select students into teacher-education programs. *Journal of Teacher Education*, 54(2), 163-172.
- Çakır, Z., & Uslu, S. (2025). An examination of student selection methods in schools of physical education and sports: Evidence from Bartın, Manisa, and Düzce. *International Journal of Sport, Health, Exercise and Recreation-IJSHER*, 1(2). 1-20. <http://ijsher.com/Archive/volume1-issue2/ijsher-Volume1-issue2-01.pdf>
- Çalışoğlu, M., & Tanışır, S. N. (2018). Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Sözleşmeli Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 105-132.
- Epçaçan, C. (2016). Öğretmen adaylarının KPSS ve öğretmenlik atamaları hakkındaki görüşleri. *Turkish Studies*, 11(3), 1065-1090.
- Eraslan, L. (2004). Öğretmenlik mesleğine girişte kamu personeli seçme sınavı (KPSS) yönteminin değerlendirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-31.
- Erdem, E. & Soylu, Y. (2013). Öğretmen adaylarının KPSS ve alan sınavına ilişkin görüşleri. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4(1), 223-236.
- Fear, R. A. & Jordan, B. (1943). *Employee evaluation manual for interviewers*. New York: Psychological Corporation.
- 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.
- Gündüz, Y., Can, E. (2013). Öğrenci Görüşlerine Göre İlköğretim ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi İlkelerine Uyuma Düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19(3), 419-446.
- Işık, A., Çiltaş, A. & Baş, F. (2010). Öğretmen yetiştirme ve öğretmenlik mesleği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 53-62.
- Kadioğlu Akbulut, C., Güven, S., & Karaalioğlu, S. (2018). Atama Bekleyen Öğretmenlerin Mesleğe Yönelik Tutumları Üzerine Nitel Bir Çalışma. *Harran Maarif Dergisi*, 3(1), 1-23.
- Karadağ, Y., Aydoğmuş, M. & Kesten, A. (2020). Sözleşmeli öğretmenlik ve sözlü sınav: Öğretmen adayları ne düşünüyor? *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*, 8(1), 237-266.
- Karaköse, T., & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- 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.
- Karatepe, S. ve Kurnaz, S. (2019). Kamu yönetiminde liyakat ilkesi: İngiltere örneği üzerinden Türkiye için bir değerlendirme. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 77-104.
- Koşar, D., Er, E., Koşar, S. ve Kılınc, 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.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C.T., Yazıcı, E.C., İbicek, G. (2018). Öğretmen Adaylarının Mülakat Uygulamasına İlişkin Görüşleri: Bir Durum Çalışması. *The Journal of Academic Social Science*, 6(64), 305-316.
- Kuru, E. (2000). *Beden eğitimi ve sporda program geliştirme*. Birinci Baskı, Ankara.
- MEB (2024). Sözleşmeli öğretmen istihdamına ilişkin yönetmelikte değişiklik yapılmasına dair yönetmelik. 14 Mayıs 2024 tarihli ve 32546 Sayılı Resmî Gazete (sayfa 2).
- Moore, K. D. (2001). *Classroom teaching skills*. Boston: Mc Graw Hill.
- Rauth, M., & Bowers, G. R. (1986). Reactions to induction articles. *Journal of Teacher Education*, 37(1), 38-41.
- Semerci, Ç. (2003). Eğitim sisteminde öğreticilerin kalitesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 203-210.

- Sezgin, F. ve Duran, E. (2011). Kamu Personeli Seçme Sınavı'nın (KPSS) öğretmen adaylarının akademik ve sosyal yaşantılarına yansımaları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 153(3), 9-22.
- Şahin, Ç., & Arcagök, S. (2010). Sınıf öğretmeni adaylarının kamu personeli seçme sınavına (KPSS) ilişkin algıları. 9. Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu, 624-629.
- Tonbul, Y ve Ağaçdıken, Y.E. (2017). Sosyal Medya Paylaşımları ve Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Görüşleri Üzerinden Sözleşmeli Öğretmenlik Mülakatının İncelenmesi, 12. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresinde sunulan bildiri, Ankara, 12-14 Mayıs.
- Tortop, N., İsbir, E. G., Aykaç, B., Yayman, H., & Özer, M. A. (2010). *Yönetim bilimi* (8. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Türker, A. (2018). Sözlü sınav ile ataması yapılmış coğrafya öğretmenlerinin sözlü sınav sistemine ilişkin görüşleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 102-111.
- Uyulgan, M. A. ve Akkuzu, N. (2015). Öğretmen adaylarının gözünden nitelikli öğretmen seçimi: Ortaöğretim fen ve matematik alanları eğitimi bölümünde okuyan öğrencilerin durumu. *Kastamonu Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 23(3), 917-940.
- Yel, K., Güzel, S., Kurcan, K., Çakır, Z., & Erkiş, A. O. (2023). Özel yetenek sınavlarında adayların, TYT, OBP, YTYT başarı puanı ve sporcu özgeçmiş puanları ile bölümlere yerleşme durumlarının incelenmesi (Bayburt Üniversitesi). *Dede Korkut Spor Bilimleri Dergisi*, 1(2), 42-55. <https://izlik.org/JA68EH74MS>
https://dergipark.org.tr/en/pub/dksbd/article/1394313?issue_id=82087
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi,9.baskı.
- Yılmaz, İ. (2017). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlilikleri*. Ankara : Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü.
- Yolcu, H. & Bayram, A. (2015). Okul yöneticisi seçme sürecini deneyimleyen yönetici adaylarının sözlü sınav yöntemine ilişkin algıları. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi - Journal of Qualitative Research in Education*, 3(3), 102-126.

Publishers' Note

IJOSS remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.