



Öğretmen Adaylarının Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Alım Görüşmelerine Yönelik Tutumlarına İlişkin Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

Serkan KELEŞOĞLU¹, Saliha Hilal YARAR², Bekir ÇAR³

¹Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara, Türkiye
<https://orcid.org/0000-0002-1208-6919>

²Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye
<https://orcid.org/0000-0001-8449-7306>

³Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye
<https://orcid.org/0000-0001-7422-9543>

Email: skelesoglu@ankara.edu.tr, s.hilalyarar@gmail.com, carbekir@gmail.com

Türü: Araştırma Makalesi (Alındı: 01.10.2020 - Kabul: 29.11.2020)

Öz

Bu araştırmanın amacı, Millî Eğitim Bakanlığı'nın öğretmen alımı amacıyla gerçekleştirdiği mülakatlara yönelik öğretmen adaylarının tutumlarını belirlemek amacıyla ölçme aracı geliştirmektir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları 266 öğretmen adayı ile yürütülmüştür. Ölçeğin kapsam geçerliğinin sağlanması için uzman görüşleri alınmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğine hem açımlayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Yapılan geçerlik çalışmaları sonucunda 26 maddeden oluşan üç faktörlü ölçeğin varyansın %61,03'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Ölçeğin güvenirlik çalışmaları ölçeğin tüm boyutları ve alt faktörleri için hesaplanan iç tutarlık katsayıları ile belirlenmiştir. Ölçeğin tamamına ait Cronbach alfa (α) değeri 0,89 olarak bulunmuştur. Hesaplanan bu değerler ölçekten elde edilen puanların güvenirliğinin yüksek olduğunu ve üç faktörlü yapının doğrulandığını göstermektedir. Çalışma sonucunda; öğretmen adaylarının Millî Eğitim Bakanlığı tarafından gerçekleştirilen mülakatlara yönelik tutumlarını, geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçen araç geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler; Öğretmen Alım Mülakatı, Tutum Ölçeği, Ölçek Geliştirme



A Scale Developing Study on Attitudes of Teacher Candidates Toward Ministry of National Education Teacher Recruitment Interviews

Abstract

The purpose of this study is to develop a measurement tool to determine the attitudes of teacher candidates towards the recruitment interviews conducted by the Ministry of National Education for the recruitment of teachers. Validity and reliability studies were conducted with 266 teacher candidates in the scale development process. Content validity of the scale was provided by expert opinions, and construct validity was provided by both exploratory and confirmatory factor analysis. As a result of the validity studies, it was determined that the scale consists of a total of 26 items with three factors and the factors together explain 61.03% of the variance. Reliability studies of the scale were determined by the internal consistency coefficients calculated for the whole scale and its sub-factors. Cronbach alpha (α) value for the whole scale was found to be 0.89. These calculated values show that the reliability of the scores obtained from the scale is high. The 3-factor structure has been confirmed as a result of the analysis. As a result of the findings; It has been determined that the scale is a valid and reliable measurement tool for teacher candidates' attitudes towards recruitment interviews conducted by the Ministry of National Education.

Keywords: Teacher Recruitment Interviews, Attitude Scale, Scale Development



Giriş

Birçok paydaşın bir araya gelmesi ile oluşan eğitim sistemlerinin belirlenen amaçlara ve hedeflere ulaşmasında en etkili paydaş öğretmenlerdir. Türkiye’ de öğretmenlerin yetiştirilmesi ve göreve başlamalarında birçok farklı uygulamalarla karşılaşmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti’nin öğretmen yetiştirme tarihinde Köy Enstitüleri, Yüksek Öğretmen Okulları, Eğitim Enstitüleri ve son olarak 1992 yılında Eğitim Fakülteleri’nin öğretmen yetiştirme sorumluluğunu üstlendiği görülmektedir. Yetişen öğretmenlerin kamu okullarında göreve başlamaları da bu süreçte farklılıklar göstermiştir. 1955 tarihli Eğitim Enstitüsü Yönetmeliği’nin 9. maddesine göre öğretmen adaylarının bir seçme imtihanına tabi tutulduğu, bu imtihanda adayların geçmiş öğrenimi sırasındaki çalışkanlığı, ölçülü davranışı (itidalli oluşu), konuşma kabiliyeti, milli duygusu, sabırlı ve küçüklere karşı şefkatli olup olmadığı mülakatlarla belirlenmiştir (MEB, 1955, s.172). Bu yönetmelikte öğretmenlerin alan bilgisi dışında farklı açılardan değerlendirildiği dikkat çekmektedir. Sonraki dönemde Millî Eğitim Bakanlığı kamu okullarında görev almak isteyen öğretmen adaylarının her devlet memuru gibi ulusal sınavlara girmeleri gerekmiştir. Türkiye’de ilk Devlet Memurluk Sınavı (DMS) 1999 yılında yapılmıştır. 2001 yılında ise bir ön eleme sınavı haline getirilerek Kurumlar İçin Merkezi Eleme Sınavı (KMS) adını almıştır. 2000 yılında Öğrenci Seçme Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) bu sınavları birleştirerek Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) adı altında bir sınavın yapılmasını öngörmüştür (ÖSYM, 2002). Güven ve Dak (2017) araştırma sonuçlarında öğretmen adaylarının KPSS’yi atamanlarda gerekli bir sınav olarak gördüklerini ancak sınavın içerik olarak gereksiz sorular barındırdığını ve gereksiz bir rekabet ortamı oluşturduğunu aktarmışlardır. 2016 yılından itibaren öğretmen adaylarının atanmalarında KPSS puan sıralaması yapıldıktan sonra her bir kadronun üç katına kadar adayın girebileceği sözlü sınav (mülakat) yapılması kararlaştırılmıştır. Böylece öğretmen alımlarında yalnızca çoktan seçmeli sınavın yanı sıra farklı özelliklerin değerlendirilmesine yönelik bir uygulamaya geçildiği söylenebilir. Bu uygulama her ne kadar kamu okulları için güncel bir durum sayılsa da yazılı sınavlara ek olarak örnek ders anlatımı, mülakat vb. uygulamalar özel okullarda yıllardır yapılmaktadır.

Öğretmenlerin göreve başlama aşamaları ülkeler arasında da farklılık göstermektedir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri’nin bazı eyaletlerinde öğretmenlik sertifikasına sahip bireyler belediyeler ya da doğrudan okullara başvuru yapmakta ve mülakat sonuçlarına göre göreve başlayabilmektedir. Haberman ve Post (1998) da öğretmen adaylarının eğitim programı not ortalaması ve standartlaştırılmış test puanları gibi akademik ölçütlere göre seçildiğini belirtmektedir. Bu ölçütlerin genellikle başarılı öğretmenlerin kim olacağına dair zayıf tahmin ediciler olduğunu gösteren araştırmalar mevcuttur (Baskin, Ross & Smith, 1996). Shectman (1992), öğretmenlerin sınıf içi performanslarını etkileyen; sözel anlatım becerisi, kişilik özellikleri ve liderlik becerileri gibi duyuşsal ve psiko-motor boyutları kapsayan önemli değişkenlerin olduğunu ve bu boyutların ölçülmesini temel alan mülakatlardan aldıkları puanların, akademik ölçüt sınavından daha iyi kestirimde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Shectman’dan aktaran Özder, 2012). Lowman’a (1984) göre bir öğretmen düşüncelerini düzenleyerek kendini net ve açık bir şekilde ifade edebilecek sözel becerilere sahip olmalıdır (Lowman’dan aktaran Brynes & Kiger, 2003). Öğretmenlerin sahip olması gereken belirli nitelikleri tanımlamaya ve bu niteliklere sahip olup olmadığını belirlemeye yönelik sorular oluşturulmalıdır. Resmi, yapılandırılmış görüşmelerin genellikle en iyi değerlendirmeyi sağladığına inanılmaktadır (Baker & Morris,1990). Bu görüşme sürecinin gerçekten öğretmen başarısını öngördüğüne dair geçerlik sorunu ise cevapsız kalmaktadır. Mülakat ile seçim



süreci “Mülakatı yapan kişiler, katılımcının gerekli niteliklere sahip olup olmadığını yordayacak nitelikte midir?” ve “Başvuranlar arasında ayrımcılık yapacak sorular sorulmakta mıdır?” şüphelerini de beraberinde getirmektedir. Mülakat jürisi, alanına hâkim, hazırlanan soruları tarafsız bir şekilde puanlayacak donanımlı kişilerden oluşturulmalıdır. Ayrıca mülakatlar başvuran kişilerle çok büyük bir zaman özverisi gerektirmektedir (Benner, George & Cagle, 1987). 2016’dan itibaren uygulanmaya başlayan MEB öğretmen alımına yönelik mülakat sistemi ülkemizde birtakım tartışmaları da beraberinde getirmiştir, sebebi ise mülakat sistemine duyulan güvensizliktir (Kahramanoğlu, 2017). Mülakatların geçerliğinin ve güvenilirliğinin sağlanması için nesnel değerlendirmelerin yapılması gerekmektedir. Pek çok eleme aşamalarından geçtikten sonra yapılan mülakatlara, geleceğimizi yetiştirecek olan öğretmenlerimizin tutumu ise son derece önemlidir.

Tutum, bir obje ya da nesneye yönelik sahip olunan olumlu veya olumsuz yönde kendini gösteren eğilimdir (Eagly & Chaiken, 2007). Tutumların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal özellikleri bulunmaktadır (Temizkan & Sallabaş, 2009). Tutumlar öğrenme sonucunda kazanılabilir ve tutumların oluşmasında birey kendine olumlu etkilerini göz önünde bulundur (Ülgen, 1995).

İnsanlar bazı olaylar karşısında birtakım davranışlar sergiler veya fizyolojik tepkiler verirler. Bu davranışların veya tepkilerin nedenini belirlemek için araştırmalar yapılır. Bu sayede bireylerin davranışlarının nedenleri anlaşılabilir. İşte bunu anlamak için bazı ölçme araçları geliştirilmiştir. Bunlardan biri de tutum ölçekleridir (Tavşancıl, 2014, s.104-105). Allport (1935) tutumu, bireylerin ilgili bulunduğu tüm durum ve nesnelere verecekleri tepki üzerinde dinamik ya da yönlendirici bir etkisi olan, deneyimlerle elde edilmiş zihinsel ve duygusal hazır olma durumu olarak ifade etmektedir (Allport’dan aktaran Güreffe & Kan, 2013). Bireylerin tutumlarının neler olduğunu davranışlarının gözlemlenmesi ise belirlenebilir ve bireyin bir objeye ilişkin düşünceleri hakkında bu sayede fikir sahibi olunabilir (Tavşancıl, 2014, s.67). Eğitim sistemi içerisinde pek çok objeye (derslere, öğretmenlere, sınavlara, mesleklere, eğitim sistemine, vb.) karşı bireylerin tutumu incelenmiştir. Literatür incelendiğinde öğretmenlik mesleğine, KPSS’ye yönelik tutumla ilgili çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Oral, 2004; Çakır, 2005; Üstüner, 2006; Özder, Konedrali & Zeki, 2010; Karaca, 2011). Ancak öğretmen adaylarının MEB öğretmen alım mülakatına yönelik tutumlarını ölçmeye yönelik bir çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmanın amacı öğretmen adaylarının MEB öğretmen alımı mülakatına yönelik tutumlarının belirlenmesine yönelik bir ölçme aracı geliştirmektir.



Yöntem

Bu araştırma, öğretmen adaylarının Millî Eğitim Bakanlığı tarafından gerçekleştirilen öğretmen alım mülakatlarına yönelik tutumları ölçmek amacıyla bir tutum ölçeği geliştirme çalışmasıdır.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma bir ölçek geliştirme çalışmasıdır ve çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Tutum belirlemeye yönelik çalışmalar geniş katılımlı örnekleme ihtiyaç duyulan tarama modelindeki çalışmalardır (Cohen & Manion, 2007). Tarama modeli ile öğretmen adaylarının mezuniyet sonrasında Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu okullarında görev almaları için girmeleri gereken mülakatlara yönelik var olan tutum ve davranışları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın verileri Ankara il merkezinde 2017-2018 eğitim-öğretim yılında iki devlet üniversitesinin eğitim fakültelerinde öğrenim gören 4. sınıf öğrencileri ile eğitim fakültesinden mezun olmuş veya fen edebiyat fakültesinden mezun olup pedagojik formasyon sertifika programlarını tamamlamış 266 öğretmen adayından toplanmıştır. Çalışma grubuna ilişkin veriler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Çalışma Grubuna İlişkin Bilgiler

Boyutlar	Değişken	N	%
Üniversite	A Üniversitesi	114	%43
	B Üniversitesi	152	%57
	Toplam	266	%100
Program Türü	Lisans	131	%49
	Pedagojik Formasyon	135	%51
	Toplam	266	%100
Mezuniyet Durumu	Mezun değil	101	%38
	Mezun	165	%62
	Toplam	266	%100
Branş	Sınıf Öğretmenliği	35	%13
	Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	32	%12
	Tarih Öğretmenliği	34	%12
	Matematik Öğretmenliği	85	%32
	Beden Eğitimi Öğretmenliği	80	%30



Toplam 266 %100

Çalışma grubunun oluşturulmasında amaçlı örnekleme türlerinden kolay ulaşılabilirlik tercih edilmek zorunda kalınmıştır. Çalışma grubunu oluşturan kişilerin aynı yıl içinde KPSS'ye girme ölçütünü de karşılamaktadırlar. Uygulamaya katılan adayların 4. sınıf ve mezun öğrencilerden seçilmesinin nedeni çok yakın bir zamanda KPSS girecek olmaları ve sonrasında mülakata katılabilme olasılıklarının bulunmasıdır. Ölçek geliştirme çalışmalarında örneklem büyüklüğü konusunda farklı fikirler olmakla birlikte çalışma grubunun sayısının, faktör analizinin kullanımı için önerilen madde sayısının beş katı olması ölçütünü karşıladığı söylenebilir (Child, 2006).

Verilerin Toplanması

Araştırmacılar tarafından alan yazında MEB mülakatlarına yönelik tutumu ölçen bir aracın bulunmadığı tespit edilmiştir. Tutum maddelerin yazımı için öncelikle alan yazın taraması yapılmış, farklı konularda hazırlanan tutum ölçekleri incelenmiş, tutum maddeleri hazırlanırken dikkat edilmesi gereken boyutlar (bilişsel, duyuşsal, psikomotor) göz önüne bulundurulmuştur. 58 maddelik bir madde havuzu oluşturulduktan sonra uzman görüşleri doğrultusunda tutum ifadesi içermeyen, olgusal olan, herkes tarafından aynı şekilde anlaşılabilen 19 madde ölçekten çıkarılarak 39 maddelik denemelik ölçek hazırlanmıştır. Taslak ölçekteki maddelerin 15 tanesi olumlu, 24 tanesi olumsuz ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler; kesinlikle katılıyorum (5), katılıyorum (4), kararsızım (3), katılmıyorum (2) ve kesinlikle katılmıyorum (1) şeklinde 5'li likert tipinde oluşturulup puanlanmıştır.

Verilerin Analizi

MEB öğretmen alımı mülakatına yönelik tutum ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin yapılan test ve analizler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Verilerin analizinde kullanılan analizler

Test Edilen Özellik	Test
Güvenirlilik	Cronbach alfa (α) güvenirlilikleri
Madde analizi	Madde toplam test korelasyonları ve t testi
Verilerin temel bileşenler analizine uygunluğunun saptanması	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi
Yapı geçerliği	Faktör analizi
Teorik faktör yapısı	Açıklayıcı faktör analizi
Teorik faktör yapısının test edilmesi	Doğrulayıcı faktör analizi

Ölçeğin yapı geçerliğini tespit etmek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. AFA için bilgisayar programı (SPSS)



kullanılmış, temel bileşenler analizine uygun olup olmadığının belirlenmesi için Kaiser Meyer Olkin testi (KMO) ve Barlett Sphericity testi yöntemlerinden yararlanılmıştır. Faktörlerin elde edilmesinde Promax tekniği kullanılmıştır. DFA için de bilgisayar programı (Lisrel 8.7) kullanılmış ve AFA da ortaya çıkarılan modelin uygunluğu kontrol edilmiştir. Bu uyumu incelemek için chi-square (χ^2), Serbestlik Derecesi (SD), Normed Fit Index (NFI), Non-Normed Fit Index (NNFI), Incremental Fit Index (IFI), Comparative Fit Index (CFI), Goodness of Fit Index (GFI) ve Root-Mean-Square Error of Approximation (RMSEA) değerlerine bakılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için ise hem ölçeğin tamamı hem de alt faktörler için iç tutarlık katsayıları ile Cronbach alfa (α) değerleri hesaplanarak tespit edilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Alımı Mülakatlarına Yönelik Tutum Ölçeğinin (MEBÖAMYTÖ)) geçerlik ve güvenilirliği çalışmalarından elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Geçerlik

Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin bilgi elde etmek amacıyla “Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi” kullanılmıştır. Verilerin temel bileşenler analizine uygunluğu ise Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi ile incelenmiştir. KMO katsayısı, verilerin ve örneklem büyüklüğünün seçilen analize uygunluğunu belirlemek için kullanılmaktadır. KMO katsayısı 1'e yaklaştıkça verilerin analize uygun olduğu, 0.90-1.00 aralığında ise çok iyi bir uyum taşıdığı anlamına gelmektedir (Alpar, 2011). Yapılan analiz sonucunda KMO değeri 0.95 olarak bulunmuştur. Parametrik yöntemi kullanabilmek için, ölçülen özelliğin evrende normal dağılımda temsil edilmesi gerekmektedir. Barlett Sphericity testi verilerin çok değişkenli normal dağılımdan türeyip türemediğini yoklamak için kullanılabilir istatistiksel bir tekniktir. Bu test neticesinde ulaşılan chi-square test istatistiğinin anlamlı çıkması verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğinin göstergesidir (Kan & Akbaş, 2005). Çalışma içerisinde yapılan analiz sonucunda Barlett testi anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=4718,217$; $sd= 325$; $p= 0.00$).

Öğretmen adaylarının, MEB öğretmen alımı mülakatına yönelik tutumlarına ilişkin anlamlı bir yapıya ulaşabilmek, ölçek maddelerinin ölçtüğü boyutları belirlemek için faktör analizi yapılmıştır. Uygulanan faktör analizi sonucunda, 39 maddeden oluşan ölçekten, ölçeğin yapısına uymayan ya da birden fazla faktöre yük veren 13 madde (3, 8, 10, 14, 22, 26, 29, 32, 33, 34, 37, 38, 39) çıkarılmıştır. Geriye kalan 26 madde öz değeri 1'in üzerinde olan 3 alt faktörlü bir yapı oluşturmuştur. Birinci alt faktör 12 maddeden oluşmakta (6, 11, 12, 15, 16, 17, 19, 24, 27, 28, 30, 31) ve yapı içerisinde her bir faktörün önem derecesi ve ağırlığına ilişkin bilgi veren birinci faktöre ait öz değer 12,99 olarak bulunmuştur. Tek başına bu alt faktör tutum değişkeninin %49,95'ini açıklamaktadır. İkinci alt faktör 10 maddeden (1, 4, 5, 7, 9, 13, 18, 20, 23, 25) oluşmakta ve bu faktöre ait öz değer 1,79 olarak bulunmuştur. Tek başına bu alt faktör ilgili tutum değişkenine ait varyansın %6,88'ini açıklamaktadır. Üçüncü alt faktör ise, 4 maddeden (2, 21, 35, 36) oluşmakta ve bu faktöre ait öz değer 1,09 olarak



bulunmuştur. Tek başına bu faktör ilgili tutum değişkenine ait varyansın %4,21'ini açıklamaktadır. Bu üç alt faktör birlikte ilgili tutum değişkenine ilişkin varyansın %61,03'ünü açıklamaktadır. Ölçeği oluşturan maddelere ilişkin faktör yükleri 0,44 ile 0,90 arasında değişmektedir.

Bu bağlamda tüm grup üzerinden ölçeğe ait betimsel istatistikler ve geçerlik analize ait olan aritmetik ortalama, standart sapma, faktörlerin yük ve öz değerleri Tablo 3'te verilmiştir. Tüm bu bulgular ölçeğin uygun bir düzeyde yapı geçerliğine sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3: Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Alımı Mülakatlarına Yönelik Tutum Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler ve Geçerlik Analizi

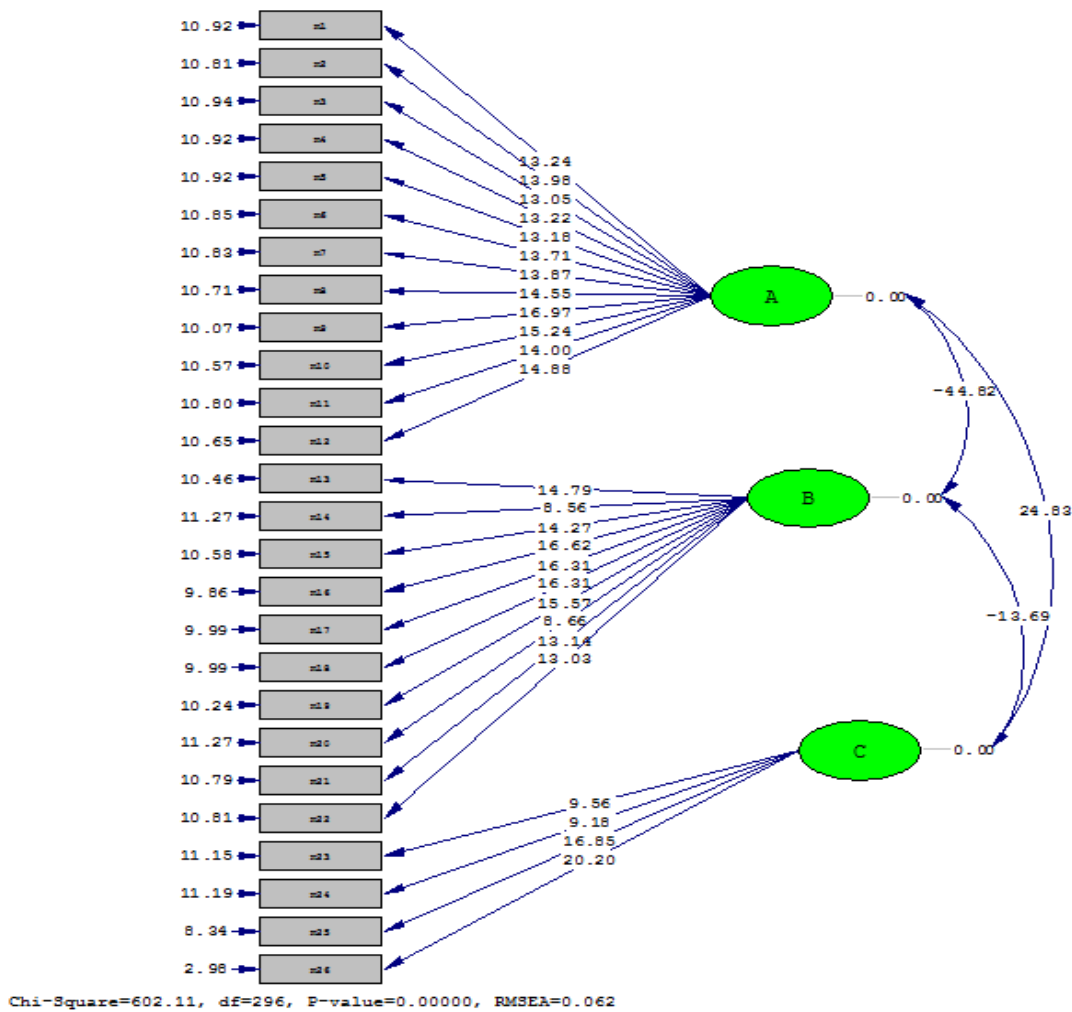
NMN	YMN	Maddeler	Tüm Grup			
			AO	SS	FY	E
6	1	Öğretmen alımına yönelik yapılan mülakatın devlet ekonomisi için israf olduğunu düşünüyorum	3,28	1,37	0,62	12,987 (1. Faktör) %49,95
11	2	Mülakatın öğretmen adayları için zorlama bir durum olduğunu düşünüyorum	3,73	1,29	0,69	
12	3	Öğretmen alımına yönelik mülakatın eğitim fakültesi mezunlarına yapılan bir hakaret olarak görüyorum	3,20	1,32	0,68	
15	4	Öğretmen alımına yönelik mülakattan nefret ederim.	3,21	1,32	0,74	
16	5	Mülakat yerine farklı bir öğretmen seçme yöntemi olmasını tercih ederim.	3,88	1,02	0,74	
17	6	Öğretmen alımına yönelik mülakatın eğitim sistemi ile çelişen bir sınav olduğunu düşünüyorum.	3,66	1,22	0,75	
19	7	Bana göre mülakat öğretmen seçimi için uygun bir yöntem değildir	3,58	1,22	0,62	
24	8	Mülakatın öğretmen adaylarının yaşamını alt üst eden bir sınav olduğunu düşünüyorum.	3,39	1,78	0,64	
27	9	Öğretmen seçiminde mülakat olmasını gereksiz buluyorum.	3,55	1,25	0,59	
28	10	Zorunda olmasan öğretmen alımı için mülakata girmem.	3,90	1,12	0,80	
30	11	Öğretmen alımında mülakata girmek yerine puan sıralaması yapılmasını tercih ederim.	3,86	1,18	0,90	
31	12	Mülakatın öğretmen adaylarının enerjilerini boşa harcadıkları bir sınav olduğunu düşünüyorum.	3,51	1,22	0,73	
1	13	Öğretmenlik mesleği için mülakatın önemli olduğunu düşünürüm.	2,65	1,37	0,62	1,788 (2. Faktör) %6,88
4	14	Mülakatsız, sağlıklı öğretmen seçimi yapılacağına inanmıyorum.	2,66	1,33	0,88	
5	15	Öğretmen alımına yönelik mülakat sayesinde kendimi ifade etme şansı bulurum.	2,63	1,25	0,71	
7	16	Bana göre mülakatın öğretmenlik mesleği için olmazsa olmaz olduğunu düşünüyorum	2,38	1,33	0,73	
9	17	Öğretmen alımına yönelik mülakatın öğretmenlik mesleği için kilit bir rol oynadığını düşünüyorum.	3,46	1,29	0,76	
13	18	Öğretmen alımına yönelik mülakatın eğitimde kaliteyi arttıracaklarını düşünüyorum.	2,49	1,30	0,69	
18	19	Öğretmenlik mesleği için mülakatların artırılmasını isterim.	2,04	1,12	0,60	
20	20	Mülakatlarla ilgili daha fazla bütçe ayrılması gerekir.	2,36	1,27	0,45	
23	21	Mülakatla seçilen öğretmenlerin daha kaliteli olacağına inanıyorum.	2,58	1,29	0,70	
25	22	Mülakatın öğretmenlik mesleği yeterliliğini ölçen bir sınav olduğunu düşünüyorum.	2,23	1,19	0,62	
2	23	Öğretmen alımına yönelik mülakat beni strese sokar.	3,83	1,37	0,62	1,094 (3. Faktör) %4,21
21	24	Öğretmen alımına yönelik mülakata hazırlık yapmak zordur.	3,58	1,12	0,63	
35	25	Öğretmen alımı mülakatına girecek olmak uykularımı kaçırır.	3,32	1,28	0,64	
36	26	Öğretmen alımına yönelik mülakatın adını bile duymak beni huzursuz eder.	3,31	1,30	0,60	

* NMN: Nihai madde numarası, YMN: Yeni madde numarası, AO: Aritmetik ortalama, SS: Standart sapma, FY: Faktör yükü, E(Eigen): faktör öz değeri.

Tablo 3'e göre 26 maddelik ölçeğin 3 faktör altında toplandığı, birinci faktörün 12, ikinci faktörün 10 ve üçüncü faktörün ise 4 maddeden oluştuğu görülmektedir. Faktörleri oluşturan maddeler incelenerek, birinci faktör "MEB öğretmen alımı mülakatıyla ilgili olumsuz tutum", ikinci faktör "MEB öğretmen alımı mülakatıyla ilgili olumlu tutum" ve üçüncü faktör "Bireysel tepkiler" olarak adlandırılmıştır.

AFA sonucunda karar verilen üç faktörlü yapının doğruluğunun sınanması amacıyla DFA ile test edilmiştir. Şekil 1'de DFA'ya ait faktör dağılımları ve yük değerleri verilmiştir χ^2/df oranının 3 ya da daha düşük olması genel olarak faktör yapısının uyumlu olduğunun bir göstergesidir. RMSEA değerinin ise .05'ten düşük olması mükemmel uyuma, .05-.08 arası değer alması kabul edilebilir uyuma, .08 ile .10 arası değer alması vasat uyuma işaret etmektedir (Hoe, 2008). DFA sonucunda $\chi^2 = 602,11$, $df = 296$, $p = .000$, $RMSEA = .062$; $\chi^2/df = 2.03$; $NFI = 0,97$; $NNFI = 0,98$; $CFI = 0,98$; $IFI = 0,98$; $GFI = ,085$ olarak bulunmuştur. Yapılan analizde uyum düzeyinin iyi olduğu belirlenmiştir. Sonuçlar doğrultusunda söz konusu maddelerin üç faktörlü yapıyla uyumlu olduğu söylenebilir.

Şekil 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda elde edilen path diyagramı





Güvenirlilik

Ölçeğin güvenirliliğine ilişkin olarak, tüm ölçek için ve her bir alt boyut için ayrı ayrı Cronbach Alpha (Cronbach Alpha) güvenirlilik katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenirliliğine ve homojenliğine ilişkin olarak, Cronbach güvenirliliği; madde analizi için madde toplam test korelasyonları ve t testi hesaplanmıştır. Cronbach güvenirliliği ve madde toplam test korelasyonları sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4: Maddelere ilişkin Madde-Toplam Korelasyonu ve Cronbach Alpha Güvenirlilik Katsayıları

Faktörler	Nihai Madde Numarası	Yeni Madde Numarası	Madde Test Toplam Korelasyonu	Madde çıkarıldığında Cronbach Alpha Güvenirlilik Katsayısı	Alt Faktöre İlişkin Cronbach Alpha Güvenirlilik Katsayısı	Ölçeğin Tümüne Ait Cronbach Alpha Güvenirlilik Katsayısı
Olumsuz Tutum	6	1	0,677	0,93	0,936	0,888
	11	2	0,712	0,93		
	12	3	0,691	0,93		
	15	4	0,694	0,93		
	16	5	0,692	0,93		
	17	6	0,713	0,93		
	19	7	0,720	0,93		
	24	8	0,746	0,93		
	27	9	0,809	0,93		
	28	10	0,759	0,93		
	30	11	0,736	0,93		
	31	12	0,762	0,93		
Olumlu Tutum	1	13	0,738	0,90	0,916	
	4	14	0,492	0,91		
	5	15	0,721	0,90		
	7	16	0,786	0,90		
	9	17	0,780	0,90		
	13	18	0,784	0,90		
	18	19	0,747	0,90		
	20	20	0,481	0,91		
23	21	0,701	0,90			
25	22	0,682	0,90			
Bireysel	2	23	0,518	0,81	0,813	



Tepkiler	21	24	0,503	0,81
	35	25	0,737	0,71
	36	26	0,782	0,68

Ölçeğin tümüne ait C_{ra} güvenilirliği 0.89, birinci alt faktöre ilişkin C_{ra} 0.94 ikinci alt faktöre ilişkin C_{ra} 0.92, üçüncü alt faktöre ilişkin C_{ra} 0.81 olarak bulunmuştur. Tüm bu bulgular ölçeğin tatmin edici düzeyde güvenilirliğe sahip olduğuna ilişkin kanıt olarak kullanılmıştır.

Ölçekteki her bir maddenin, ölçmek istediği özelliği ölçüp ölçmediği ve ölçtükleri özellik açısından bireyleri ayırt edebilmeyi belirleyebilmek amacıyla madde toplam test korelasyonu hesaplanmıştır. Tablo 4’de görüldüğü üzere madde test toplam korelasyon katsayıları .481 ile .809 aralığında olması sebebiyle, ölçeğin madde toplam test korelasyonu katsayılarının eksi işaretli olmaması ve .25 den büyük olması gerekliliğini karşıladığından dolayı ölçek maddelerinin ölçülmek istenen özelliği ölçme amacına hizmet ettiğini kanıtlamaktadır (Alpar, 2011, s.378).

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada öğretmen adaylarının Millî Eğitim Bakanlığı öğretmen alımı mülakatlarına yönelik tutumlarını belirlemek için 266 kişinin katılımıyla geçerli ve güvenilir bir ölçeğin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Alımı Mülakatlarına Yönelik Tutum Ölçeği’nin (MEBÖAMYTÖ) geliştirmek amacıyla, konuyla ilgili alan yazın taraması yapılmış ve 39 maddeden oluşan ön form hazırlanmıştır. Uzman görüşleri doğrultusunda, konu kapsamına uygun olmayan ya da birden fazla anlama gelebilecek maddeler yeniden düzenlenmiş ölçek 26 maddeye indirilmiştir. Yapılan döndürülmüş temel bileşenler analizi neticesinde 3 alt boyuttan oluşan bir yapıya erişilmiştir. Bu faktörler araştırmacılar tarafından Millî Eğitim Bakanlığı öğretmen alımı mülakatlarına yönelik olarak 1. faktör Olumsuz Tutum 2. faktör Olumlu Tutum 3. faktör ise Bireysel Tepkiler şeklinde adlandırılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için ölçeğin tamamı ve her üç faktör içinde iç tutarlık katsayıları tespit edilmiştir. Birinci faktöre ait α değeri 0,94, ikinciye ait α değeri 0,92, üçüncüye ait α 0,81 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tümüne ait α değeri ise 0,89 olarak hesaplanmıştır.

Çalışmanın bulguları değerlendirildiğinde, Millî Eğitim Bakanlığı öğretmen alımı mülakatlarına yönelik tutumları ölçmek amacıyla geliştirilen ölçeğin uygun özelliklere sahip olduğu söylenebilir. Geliştirilen ölçeğin öğretmen adaylarının mülakata yönelik tutumlarını belirlemede kullanılabilir bir veri toplama aracı olabileceği düşünülmektedir. Sonuç olarak, bu çalışma kapsamında kabul edilebilir düzeyde geçerlik ve güvenilir bir ölçek geliştirildiği düşünülebilir. Bu ölçek, KPSS sınavına girecek olan öğretmen adaylarının tutumlarını belirlemede kullanılabilir. Araştırmacılar tarafından geliştirilen bu ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine ait bulgular, Millî Eğitim Bakanlığı öğretmen alımı mülakatlarına yönelik aday öğretmenlere ilişkin tutumlarını tespit etmek için kullanılabilir nitelikte olduğunu kanıtlamaktadır.

Alan yazın kapsamında öğretmen mülakatlarına yönelik çok sayıda çalışma bulunmamaktadır. Yapılan çalışmalar genellikle KPSS üzerine yapılmış ve bu çalışmalarda da KPSS’nin objektif bir sınav olmadığı (Kuran, 2012) ve bu sınava yönelik hazırladıkları için öğretmenlik mesleğine yönelik derslerine etkili katılmadıkları görülmektedir (Güven ve Dar, 2017). Özder’in (2012) KKTC’de yapılan öğretmen akademisine alım mülakatında; ölçülen dil ve



genel kültür boyutlarının geçerliği yüksek bulurken; kendini tanıtmaya, hobi ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutum boyutlarının ise oldukça düşük olduğunu belirlemiştir.

Geliştirilen ölçeğin farklı öğretmenlik branşlarındaki öğretmen adaylarına uygulanarak geçerlik ve güvenirlik; öğretmen adaylarının mülakatlara yönelik tutumlarını etkileyen değişkenlerin belirlenerek bu değişkenlerin etkisinin azaltılması veya ortadan kaldırılması için gerekli çalışmaların yapılması önerilmektedir. Bu çalışmalar eğitim sisteminin başarılı öğretmenlerin seçimini sağlayarak daha etkili bir eğitim-öğretim sürecinin gerçekleşmesini sağlayabilir. Bu durumda uzun vadede 21. Yüzyılda diğer ülkelerle rekabet edebilecek kültürel ve milli değerlerine bağlı Türkiye Cumhuriyeti yurttaşlarının yetiştirilmesini sağlayabilir.

Sorumlu Yazar

Bekir ÇAR

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye

Email: carbekir@gmail.com



KAYNAKLAR

- Alpar, R. (2011). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. Ankara: Detay.
- Baker, H.G. & Morris, S.S. (1990). The employment interview: guaranteed improvement in reliability. *Public Personnel Management*, 19, p. 85-90.
- Baskin, M. K., Ross, S. M., & Smith, D. L. (1996). Selecting successful teachers: the predictive validity of the urban teacher selection interview. *The Teacher Educator*, 32, p.1-21.
- Benner, S., George, T., & Cagle, L. (1987). Admission boards: the contribution of professional judgment to the admission process. *Journal of Teacher Education*, 38(2), p.7-11.
- 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), p.163-172.
- Child, D. (2006). *The essentials of factor analysis* (3th Ed.). Continuum, London.
- Çakır, Ö. (2005). Anadolu üniversitesi açık öğretim fakültesi ingilizce öğretmenliği lisans programı ve eğitim fakülteleri ingilizce öğretmenliği lisans programı öğrencilerinin mesleğe yönelik tutumları ve mesleki yeterlik algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(9), s.27-42
- Eagle, A.H., ve Chaiken, S. (2007). The advantages of an inclusive definition of attitude, *Social Cognition*, 25(5), 582-602
- Gürefe, N. ve Kan, A. (2013). Öğretmen adayları için geometrik cisimler konusuna yönelik tutum ölçeği geliştirme geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İlköğretim Online*, 12(2), s.356-366.
- Güven, S. ve Dak, G. (2017). Öğretmen adaylarının kamu personeli seçme sınavına (KPSS) ilişkin oluşturdukları görsel metaforlar. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 8(15), s.2-16.
- Haberman, M. & Post, L. (1998). Teachers for multicultural schools: the power of selection. *Theory Into Practice*, 37(2), p.96-104.
- Hoe, S.L. (2008). Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique. *Journal of Applied Quantitative Methods*, 3(1), p.76-83.
- Kan, A. ve Akbaş, A. (2005). Lise öğrencilerinin kimya dersine yönelik tutum ölçeği geliştirme çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), s. 227-237.
- Karaca, E. (2011). Öğretmen adaylarının kamu personeli seçme sınavına (kpss) yönelik tutumları. *Akademik Bakış Dergisi*, 23.
- Kuran, K., (2012). Öğretmen Adaylarının KPSS Kursu Veren Dersanelere ve KPSS'ye İlişkin Görüşleri, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 143-157.
- MEB (1955). Eğitim enstitüsü yönetmeliği, *tebliğler dergisi*, <http://tebligler.meb.gov.tr/index.php/tuem-sayilar/finish/19-1955/3459-875-ekim-1955>



Oral, B. (2004) Eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Eğitim Araştırmaları*, 15 (4), s.88-98.

ÖSYM (2002). Basın Duyurusu, <http://www.osym.gov.tr/TR,3548/13052002-tarihli-kpss-basin-duyurusu.html>

Özder, H. (2012). Öğretmen adaylarının seçiminde uygulanan mülakat sınavının geçerlik ve güvenilirliği: KKTC örneği. *Eğitim ve Bilim*, 37(166), s.155-169.

Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi*. Ankara: Nobel.

Temizkan, M., ve Sallabaş, E. (2009). Öğretmen adaylarının okuma ve yazmaya yönelik tutumlarının karşılaştırılması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (27), s.155-157

Ülgen, G. (1994). *Eğitim Psikolojisi: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler, Kuramlar ve Uygulamalar*, Ankara:Lazer Ofset Matbaa.

Üstüner, M. (2006). Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 45, 109-127.