Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi • Haziran 2026, 64: 589-611• ISSN: 2147-5202
DOI: 10.15285/maruaebd.1900274

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

İktisadi ve Pedagojik Perspektiften Öğretmen Adaylarının Mezuniyet Sonrası İstihdam Planları

Economic and Pedagogical Perspectives on Post-Graduation Employment Plans of Teacher Candidates

Esra Nur AKPINAR*
Ahmet KARA**

Öz

Bu araştırmanın amacı, öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdam planlarına dair görüşlerini iktisadi ve pedagojik perspektiften analiz etmektir. Nicel paradigma çerçevesinde kurgulanan tarama yöntemiyle, toplam 439 öğretmen adayı üzerinde yürütülen araştırma verileri anket formu ile toplanmış ve betimsel istatistiki tekniklerle çözümlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdam planları, pedagojik ve iktisadi düzlemde kesişmektedir. Buradaki pedagojik düzlem, iş arama sürecinin kritik halkası sayılan hazırlık ve planlama aşamasında alınan eğitim ve çevrenin desteğini ifade ederken; iktisadi düzlem ise öğretmen adaylarının mezuniyet istihdama dair planının işgücü piyasasındaki yönü ilgilidir. Buna göre, mevcut öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdama hazırlık aşamasında gördüğü destekler, bilişsel ve sosyal faktörlerle ilişkilidir. İktisadi düzlemde ise öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdam planlarında ilk sırayı, kamunun eğitim sektöründe çalışmak almaktadır. Öğretmen adaylarının bu olasılık dışındaki istihdam planları ise sırayla; özel sektörde çalışmak, yurt dışında çalışmak, eğitimle ilgili kendi işini kurmak, kendi işini kurmak, internet üzerinden iş kurmak ve aile işinde çalışmak, şeklinde sıralanmaktadır. Her iki düzlemde yer alan maddelere yönelik öğretmen adaylarının görüşleri, demografik değişkenlere göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Araştırmada, mevcut öğretmen adaylarının mezuniyet sonrasında "atanamayan öğretmen işsizliği"sorununun pedagojik

* Dr. Öğr. üyesi, Harran Üniversitesi, Birecik Meslek Yüksekokulu, Halkla İlişkiler ve Tanıtım, ORCID: 0000-0003-3867-2614

** Prof. Dr., İnönü Üniversitesi, Eğitim Programları ve Öğretim, ahmet.kara@inonu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6196-2292

Atıf için: Akpınar, E.N., ve Kara, A. (2026). İktisadi ve pedagojik perspektiften öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdam planları. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 64*(64), 589-611. https://doi.org/10.15285/maruaebd.1900274

Makale Gönderim Tarihi: 01.03.2026 **Yayına Kabul Tarihi:** 04.06.2026

ve iktisadi perspektiften ele alınmasının önemine vurgu yapılmıştır. Ayrıca, mevcut öğretmen adaylarının bu sorun ile yüzleşme olasılığını azaltmada, mikro düzelmede istihdam planı yapmak; makro düzlemde ise öğretmen adaylarına kamuda öğretmen olmak dışında iş olanakları sağlamak üzere öğretmen yetiştiren fakülte programlarının gözden geçirilmesi önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: öğretmen işsizliği, atanamayan öğretmenler, istihdamı planlama

Abstract

This study aims to examine prospective teachers' post-graduation employment plans from both economic and pedagogical perspectives. Conducted within a quantitative framework using a survey method, the research collected data from 439 prospective teachers through a questionnaire and analyzed it using descriptive statistics. Findings show that employment plans intersect at pedagogical and economic levels. The pedagogical dimension involves the educational and environmental support received during the preparation and planning process, which plays a crucial role in job searching and is associated with cognitive and social factors. The economic dimension reflects how prospective teachers position their career plans within the labor market. The primary career goal is employment in the public education sector, followed respectively by working in the private sector, working abroad, establishing an education-related business, starting a non-education business, online entrepreneurship, and working in a family business. Participants' views on both dimensions vary significantly according to demographic variables. The study highlights the need to address the problem of unassigned and unemployed teachers through integrated pedagogical and economic strategies. It suggests developing micro-level employment planning for prospective teachers and revising teacher education programs at the macro level to expand public-sector career alternatives beyond traditional teaching positions.

Keywords: teacher unemployment, unassigned teachers, employment planning

GİRİŞ

Türkiye'de öğretmen yetiştiren programlardan mezun olanların sayısı ile Millî Eğitim Bakanlığı›nın öğretmen istihdam kapasitesi arasında uzun yıllardır devam eden bir dengesizlik bulunmaktadır. MEB Öğretmen Strateji Belgesi (2017-2023), On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, 2023), MEB Stratejik Planı (2024-2028) (MEB, 2023) ve Orta Vadeli Program'da (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, 2024) da vurgulandığı üzere öğretmen arzı ile öğretmen ihtiyacının uyumlaştırılması eğitim sisteminin temel planlama sorunlarından biridir. TÜİK (2025) verilerine göre yükseköğretim mezunları arasında işsizlik oranlarının genç nüfusta görece yüksek seyretmesi ve öğretmenlik alanındaki sınırlı kamu istihdamı, öğretmen adaylarının önemli bir bölümünün mezuniyet sonrasında istihdam güçlüğü yaşamasına neden olmaktadır. Bu durum, sorunun yalnızca bireysel değil, aynı zamanda eğitim planlaması ve işgücü piyasası politikalarıyla ilişkili yapısal bir mesele olduğunu göstermektedir. Eğitim fakülteleri başta olmak üzere öğretmen yetiştiren programlardan mezun olan öğrencilerin büyük bir kısmının Millî Eğitim Bakanlığı'na atanamaması, bu grubu "atanamayan öğretmen adayı" konumuna getirmektedir. Bu durum, mezuniyet sonrasında atanamayan öğretmen havuzunu büyüterek yükseköğretim mezunu genç işsizliğini artırmaktadır. Nitekim 2025 yılı itibarıyla genel işsizlik oranı yaklaşık %8,6 iken yükseköğretim mezunlarında bu oran %9,2'ye çıkmakta (TÜİK, 2025) ve bu artışta atanamayan öğretmen adaylarının önemli payı bulunmaktadır. 2024 KPSS'ye giren öğretmen adayı sayısının 526.947 olması (KamudanHaber,

2024) ve sınava girmeyenlerin de varlığı, sorunun boyutunun yarım milyonu aştığını göstermektedir. Mevcut öğretmen adayı tüm öğrencilerin geleceğini doğrudan ilgilendiren bu sorun, bir yönüyle Türk ekonomisinin üretim gücü için kritik öneme sahip işgücü piyasasıyla ilgili iken; diğer taraftan bu sorun öncelikle Türk yükseköğretim sisteminin öğretmenlikle ilgili planlama sorunu (Kiraz ve Kurul, 2018, s. 297) ile ilgilidir. Bunlara, Türk yükseköğretim sisteminin iş piyasası ile yetersiz ilişkileri de eklenebilir.

Bu sorun, en belirgin biçimde ekonomi ve eğitim alanlarının kesişiminde yer almakta; bir yandan işgücü piyasası ve ekonomik üretim gücüyle, diğer yandan öğretmen yetiştirmeye ilişkin yükseköğretim planlaması ve üniversite-iş piyasası ilişkilerinin zayıflığıyla bağlantılıdır. Makro düzeyde yapısal bir planlama sorunu olan bu durum, mikro düzeyde öğretmen adaylarının yakın gelecek, kimlik (Gümüş, 2011) ve sosyalleşme süreçlerini de (Güneş Karaman ve Erdoğan, 2016) etkileyen bireysel bir mesele niteliği taşımaktadır. Kaldı ki eğitim ve ekonomi ile ilişkili olan öğretmen adayı işsizliği, yalnızca makroekonomik politikalarla çözümlenemeyecek kadar çok boyutludur (Erden Özsoy, 2015).

Sorunun temelinde, öğretmen arzının MEB'in istihdam kapasitesinin üzerinde olması bulunmaktadır. Eğitim alanındaki istihdamın büyük ölçüde kamuya ait olması nedeniyle MEB başlıca işveren konumundadır ve özel sektörün payı sınırlıdır. Bununla birlikte yükseköğretim yalnızca arz-talep dengesiyle açıklanamayacak; kültürel birikim, toplumsal saygınlık ve insan sermayesinin geliştirilmesi gibi nitel boyutları da içermektedir (YÖK, 2007).

YÖK (2007)'ün vurguladığı üzere sorunun insan hakları ve sosyal sermayenin geliştirilmesi perspektifinden ele alınması, atanamayan öğretmen işsizliğine nitel bir boyut kazandırmaktadır. Bu durumu eğitim emeğinde dönüşüm olarak değerlendiren Keskin Demirer (2012), bunun öğretmen emeğinin kullanım değerini etkilediğini belirtirken; Aydın ve Arastaman (2024), öğretmen istihdamının beşeri ve sosyal sermaye açısından önemine dikkat çekmekte ve nitelikli öğretmen eğitimi ile yetkin istihdamın gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu yaklaşımlar, sorunun nicel ve nitel yönleriyle makro ve mikro düzeyde bütüncül biçimde ele alınması gerektiğini göstermektedir. Nitel boyut bireysel, kültürel ve sosyal gelişimle ilişkili uzun vadeli bir süreçtir; ancak eğitimli genç işsizliğini artıran nicel boyut ekonomi ve işgücü piyasasıyla doğrudan bağlantılı acil bir sorundur. Atanamayan öğretmenlerin gelecek planlarını büyük ölçüde istihdam üzerine kurmaları ve bu planların çoğunlukla kamuda öğretmenlikle sınırlı kalması temel problemi oluşturmaktadır. Bu nedenle öğretmen adaylarına, kamuda öğretmenlik dışında işgücü piyasasında karşılığı olan bilgi, beceri ve yeterliliklerin kazandırılması ve öğrenim sürecinde istihdam planlamasına yönelik farkındalık oluşturulması önemlidir. Bu doğrultuda araştırma, öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdam planlarını pedagojik ve iktisadi açıdan inceleyerek literatüre katkı sunmayı ve yükseköğretim ile işgücü piyasasına yönelik düzenlemeler için veri sağlamayı amaçlamaktadır.

YÖNTEM

Amacı, öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdam planlamalarına dair görüşlerini belirleyip, bunları pedagojik ve iktisadi perspektif ile çeşitli değişkenler bağlamında analiz etmek olan bu araştırma, tarama modelinde yürütülmüştür. Betimsel-tarama (descriptive-survey) olarak da adlandırılan tarama (survey) modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2005; Özoğlu, 2019).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2025-2026 döneminde Fırat, Muş Alparslan ve Hakkâri üniversitelerinin eğitim fakültelerinde öğrenim gören 3. ve 4. sınıf öğretmen adayları oluşturmaktadır. Örneklem ise bu evrenden kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen ve gönüllü olarak katılan toplam 429 öğretmen adayından oluşmaktadır. Katılımcıların demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1.
Örneklemin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişkenler		**f**	**%**
Cinsiyet	Kadın	302	70.4
	Erkek	127	29.6
Sınıf	3. Sınıf	256	59.7
	4. Sınıf	173	40.3
	Türkçe-Sosyal-Sınıf	336	78.3
Branş-Bölüm	Fen-Matematik	28	6.5
	Resim-Müzik	4	.9
	Yabancı Dil	61	14.2
Akademik Başarı Durumu	İyi	211	49.2
	Orta	151	35.2
	Zayıf	67	15.6
Kronik Hastalık Durumu	Var-1	46	10.7
	Yok-2	383	89.3
Ailenin Ekonomik Durumu	İyi	84	19.6
	Orta	301	70.2
	Zayıf	44	10.3
Medeni Durum	Bekâr	404	94.2
	Evli	25	5.8
Baba Mesleği	Memur	111	25.9
	İşçi	118	27.5
	Esnaf	93	21.7
	Tarım-Hayvancılık	47	11.0
	İşsiz	60	14.0
Anne Mesleği	Memur	29	6.8
	İşçi	8	1.9
	Esnaf	4	.9
	Tarım-Hayvancılık	-	-
	Ev Hanımı	388	90.4
Toplam		**429**	**100**

Veriler ve Analizleri

Bu araştırmada veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilen ve etik izni alınan anket formu ile toplanmıştır. Anket, tutum ve görüşleri belirlemeye yönelik, bağımsız maddelerden oluşan ve

sınıflama düzeyinde ölçmeler sağlayan bir veri toplama aracı olarak tanımlanmakta (Büyüköztürk, 2010; Sönmez, 2023) ve olgu, bilgi, tutum ve davranışların belirlenmesinde survey araştırmaları için uygun görülmektedir (Özoğlu, 2019, s. 323). Anket geliştirme sürecinde Büyüköztürk'ün (2010) metodolojisi izlenmiş; sorunların belirlenmesi, taslak maddelerin yazılması, uzman görüşü alınması, pilot uygulama yapılması ve forma son şeklin verilmesi aşamaları gerçekleştirilmiştir.

Taslak formda 10 kişisel bilgi sorusu ve istihdam planlarına yönelik 21 madde yer almış, "Öğretmen Adaylarının İstihdam Planı Anketi (ÖAİPA)" olarak adlandırılmıştır. Fırat ve İnönü Üniversitelerinden dört uzman (üçü eğitim bilimleri, biri çalışma ekonomisi) görüşleri doğrultusunda tutarlılığı %85'in altında kalan iki madde çıkarılmıştır. Maddelerin açıklığı için bir Türkçe eğitimi uzmanının önerileri doğrultusunda düzenlemeler yapılarak geçerlik ve güvenirlik sağlanmaya çalışılmıştır (Özoğlu, 2019). Pilot uygulama, araştırma dışında kalan 40 öğrenciyle gerçekleştirilmiş ve bir madde daha elenerek anket 9 kişisel bilgi ve 19 istihdam planı maddesiyle son hâlini almıştır.

Etik kurul izni alındıktan sonra anket Google Form üzerinden gönüllü katılımcılara uygulanmıştır. Veriler yüzde ve frekans teknikleriyle analiz edilmiş; demografik değişkenlere göre farklılıkların belirlenmesinde Ki-kare (X^2) testi kullanılmıştır. Ki-kare testi, gözlenen ve beklenen frekanslar arasındaki farkın anlamlılığını belirleyen non-parametrik bir yöntemdir (Güngör ve Bulut, 2008). Anlamlı bulunan bulgular tablolarla sunulmuş ve yorumlanmıştır. Tüm analizlerde anlamlılık düzeyi $p<0.05$ (%95 güven aralığı) olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

İstihdam Planına Dair Destek Konusuna Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan eğitim fakültesi öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdam planına dair destek konusuna yönelik görüşleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2.
Öğretmen Adaylarının İstihdam Planlarına Destek Konusundaki Görüşleri

No	Mezuniyet Sonrası İstihdam Planına Hazırlıktaki Destek	Evet		Kısmen		Hayır	
		f	%	f	%	f	%
1	İstihdam planlarımda, üniversite kariyer biriminden destek almaktayım	91	21.2	131	30.5	207	48.3
2	İstihdam planlarımda, aldığım branş dersleri yardımcı olmaktadır	167	38.9	185	43.1	77	17.9
3	İstihdam planlarımda, aldığım seçmeli dersler yardımcı olmaktadır	119	27.7	185	43.1	125	29.1
4	İstihdam planlarımda, öğretmenlik uygulaması yol göstericidir	242	56.4	152	35.4	35	8.2
5	İstihdam planlarımda, öğretim elemanlarından destek görmekteyim	90	21.0	161	37.5	178	41.5
6	İstihdam planlarımda, arkadaşlarımdan destek görmekteyim	158	36.8	156	36.4	115	26.8
7	İstihdam planlarımda, ailemden destek görmekteyim	250	58.3	131	30.5	48	11.2
8	İstihdam planlarımda, sosyal çevremden destek görmekteyim	172	40.1	174	40.6	83	19.3
9	İstihdam planlarımda, sosyal medyadan destek görmekteyim	90	21.0	149	34.7	190	44.3

Literatürde, iş arama sürecinin öncülü olan iş aramaya yönelik hazırlık planı yapmanın mezuniyet sonrası istihdam olasılığını artırdığı belirtilmektedir (Wanberg, Ali ve Csillag, 2020). Uygun bir hazırlık planına sahip bireylerin aktif iş bulma olasılıklarının daha yüksek olduğu da vurgulanmaktadır (Green vd., 2018). Ancak öğretmen istihdamının dalgalı ve belirsizliklerle dolu bir seyir izlediği ülkemizde (Baysan, Ercan ve Öztürk, 2011), öğrenim sürecindeki öğretmen adaylarının isabetli istihdam planı hazırlamaları kolay değildir. Bu nedenle öğretmen adaylarının bu süreçte destek aramaları doğal görülmektedir. Araştırmada, öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdam planlamasında aldıkları desteğe ilişkin görüşleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2'ye göre öğretmen adayları, mezuniyet sonrası istihdam planı hazırlamada en fazla desteği ailelerinden (%58,3) almaktadır. Bunu öğretmenlik uygulaması (%56,4), sosyal çevre (%40,1), branş dersleri (%38,9) ve arkadaşlar (%36,8) izlemektedir. Aile ve sosyal çevrenin belirleyici rolü, bireyin iş arama sürecindeki başarısında sosyal ağların önemini vurgulayan Stigler'in (1961) İş Arama Kuramı ile açıklanabilir. Nitekim Türk kültüründe de aile ve sosyal çevrenin iş arama sürecine önemli katkı sağladığı belirtilmektedir (Deveci Şirin, 2014).

Görece daha düşük destek kaynakları ise branş dersleri (%38,9), üniversite kariyer birimi (%21,2), öğretim elemanları (%21,0) ve sosyal medyadır (%21,0). Bu durum, öğretmen adaylarının aile ve sosyal çevre kadar güçlü olmasa da eğitim sürecinden de destek gördüklerini göstermektedir. Bu bulgu, Lent, Brown ve Hackett (1994; 2002) tarafından geliştirilen Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ile uyumludur; zira istihdam planları bireyin öğrenme deneyimleriyle ilişkilidir. Blau'nun (1993) iş arama davranışını hazırlık-planlama ve aktif arama aşamalarıyla açıklayan yaklaşımı da bilişsel donanımın önemini vurgular (Kümbül Güler, 2012). Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı'na göre ise istihdamla ilgili eylemler sosyal bağlam ve öğrenme süreçleriyle açıklanmaktadır (Bayrakçı, 2007).

Ki-kare (X^2) analizine göre, istihdam planlamasında alınan desteğe ilişkin görüşler; anne mesleği ve sınıf düzeyine göre farklılaşmazken, cinsiyet, akademik başarı, branş, aile ekonomisi, baba mesleği, kronik hastalık ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Öğretmen adaylarının istihdamı planlamadaki desteğe dair görüşleri arasında cinsiyete göre yapılan analiz sonuçları Tablo 2.1'de görülmektedir.

Tablo 3.

Cinsiyete Göre X^2 Analiz Sonuçları

No	Cinsiyet			Evet		Kısmen		Hayır	
		X^2	p	f	%	f	%	f	%
3	Kadın	15,971	,000	100	33.1	125	41.4	77	25.5
	Erkek			19	15.0	60	47.2	48	37.8

sd=2

Tablo 3 incelendiğinde, kadın öğretmen adaylarının (%33.15 Evet), erkeklerden (%15.0 Evet) daha fazla olarak, istihdamı planlamada seçmeli derslerden destek aldığını göstermektedir. Bu bulgu, kadın öğretmen adaylarının seçmeli ders tercihinde, kişisel gelişimle alakalı olarak, istihdam planına yardımcı olacak derslere daha fazla duyarlılık gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir. Yüksel,

İspir ve Kahraman Adıyaman'ın (2016), "kadın üniversite öğrencilerinin seçmeli dersleri tercih ederken, kişisel gelişim faktörünü, erkeklerden daha fazla dikkate aldıkları" şeklindeki araştırma bulgusu, bu yorumu destekler niteliktedir.

Öğretmen adaylarının istihdamı planlamadaki desteğe dair görüşleri arasında, akademik başarı algısına göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4'de görülmektedir.

Tablo 4.

Akademik Başarı Algısına Göre X^2 Analiz Sonuçları

No	Başarı Algısı			Evet		Kısmen		Hayır	
		X^2	p	f	%	f	%	f	%
3	İyi	12.283	.015	67	31.8	82	38.9	62	29.4
	Orta			41	27.2	75	49.7	35	23.2
	Zayıf			11	16.4	28	41.8	28	41.8

sd=4

Tablo 4.e göre, "İstihdam planlarımda, aldığım seçmeli dersler yardımcı olmaktadır" maddesine dair, akademik başarısını "iyi" olarak algılayan öğretmen adayları, "%31.8 Evet" şeklinde görüş belirtirken; bu oran akademik başarısını "zayıf" olarak algılayan öğretmen adaylarında, "%16.4 Evet" kalmıştır. Buna göre, akademik başarısı iyi olan öğretmen adaylarının, istihdamı planlamada seçmeli derslerden daha fazla destek aldığı söylenebilir. Bu bulgu, akademik başarısı iyi olan öğretmen adaylarının, istihdama hazırlık ile ilgili olarak daha bilinçli ve amaçlı ders seçtiği şeklinde yorumlanabilir. Bu ise, SBKK'nın (Lent, Brown ve Hackett, 2000) belirtmiş olduğu gibi, bireyin iş aramaya dair planlama hazırlığı, onun sonuç beklentilerinden etkilenmesiyle ilişkilendirilebilir. Çünkü bilişsel öz-algıyı besleyen akademik başarısı iyi olan öğretmen adayları, diğerlerine göre, istihdam planlama ile ilgili olarak kendisini yetkin (öz-yeterlik) görebilir ki, bu da onun istihdama dair hazırlık ve eylemlerini olumlu olarak yönlendirebilir (Özyürek, 2011).

Öğretmen adaylarının istihdamı planlamadaki desteğe dair görüşleri arasında, branşa göre yapılan analiz sonuçları Tablo 5'de görülmektedir.

Tablo 5.

Branşa Göre X^2 Analiz Sonuçları

No	Branş			Evet		Kısmen		Hayır	
		X^2	p	f	%	f	%	f	%
6	Sosyal	20.623	.002	133	39.6	129	38.4	74	22.0
	Sayısal			5	17.9	8	28.6	15	53.6
	Sanat			1	25.0	1	25.0	2	50.0
	İngilizce			19	31.1	18	29.5	24	39.3

sd=6

Tablo 5'e göre, "İstihdam planlarımda, arkadaşlarımdan destek görmekteyim" maddesine dair, sosyal branşlarda öğrenim gören öğretmen adayları, "%39.6 Evet" şeklinde görüş belirtirken;

bu oran, sayısal branşlarda öğrenim görenlerde "%17.9 Evet" şeklindedir. Bu bulgu, sosyal branşlarda öğrenim gören öğretmen adaylarının, sayısal branştakilere göre, istihdam planlarında arkadaşlarından daha fazla destek gördüğü şeklinde yorumlanabilir. Bu ise olasılıkla, sosyal branşlardaki derslerin, sosyal dayanışmaya dair farkındalığı artırmasına bağlı olabilir.

Öğretmen adaylarının istihdamı planlamadaki desteğe dair görüşleri arasında, aile ekonomisi durumuna göre yapılan analiz sonuçları Tablo 6'de görülmektedir.

Tablo 6.

Aile Ekonomisine Göre X^2 Analiz Sonuçları

No	Aile Ekonomisi			Evet		Kısmen		Hayır	
		X^2	p	f	%	f	%	f	%
1	İyi	9.952	.041	26	31.0	24	28.6	34	40.5
	Orta			57	18.9	88	29.2	156	51.8
	Zayıf			8	18.2	19	43.2	17	38.6
7	İyi	22.164	.000	62	73.8	19	22.6	3	3.6
	Orta			168	55.8	100	33.2	33	11.0
	Zayıf			20	45.5	12	27.3	12	27.3

sd=4

Tablo 6'ya göre, "İstihdam planlarımda, üniversite kariyer biriminden destek almaktayım" maddesine dair, aile ekonomik durumu "iyi" olan öğretmen adayları, "%31.0 Evet" şeklinde görüş belirtirken; bu oran, aile ekonomik durumu "zayıf" olanlarda "%18.2 Evet" şeklindedir. Benzer şekilde, "İstihdam planlarımda, ailemden destek görmekteyim" maddesine dair de, aile ekonomik durumu "iyi" olan öğretmen adayları, "%73.8 Evet" şeklinde görüş belirtirken; bu oran, aile ekonomik durumu "zayıf" olanlarda "%45.5 Evet" şeklindedir. Bu bulgu, istihdam planlarında, aile ekonomik durumu "iyi" olan öğretmen adaylarının, aile ekonomik durumu "zayıf" olan öğretmen adaylarına göre, hem üniversite kariyer biriminden ve hem de aileden daha fazla destek gördüğü söylenebilir. Bu ise olasılıkla, aile ekonomik durumunun bireye sağladığı özgüven ile ilgili olabilir.

Öğretmen adaylarının istihdamı planlamadaki desteğe dair görüşleri arasında, baba mesleğine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 7.

Baba Mesleğine Göre X^2 Analiz Sonuçları

No	Baba Mesleği			Evet		Kısmen		Hayır	
		X^2	p	f	%	f	%	f	%
	Memur	22.200	.005	71	64.0	30	27.0	10	9.0
7	İşçi		70	59.3	36	30.5	12	10.2	
	Esnaf		64	68.8	23	24.7	6	6.5	
	Tar/Hay.		24	51.1	16	34.0	7	14.9	
	İşsiz		21	35.0	26	43.3	13	21.7	

sd=8

Tablo 7 incelendiğinde, baba mesleği esnaf olan öğretmen adaylarının (%68.8 Evet), babası işsiz olanlardan (%35.0 Evet) daha fazla olarak, istihdamı planlamada aileden destek aldığını göstermektedir. Bu bulgu, olasılıkla esnafların istihdam ile ilgili daha geniş sosyal ağlara sahip olmasıyla ilgili olabilir.

Öğretmen adaylarının istihdamı planlamadaki desteğe dair görüşleri arasında, kronik hastalık durumuna göre yapılan analiz sonuçları Tablo 8'de görülmektedir.

Tablo 8.

Kronik Hastalık Durumuna Göre X^2 Analiz Sonuçları

No	Kronik hastalık			Evet		Kısmen		Hayır	
		X^2	p	f	%	f	%	f	%
1	Evet	10.070	.007	18	39.1	12	26.1	16	34.8
	Hayır			73	19.1	119	31.1	191	49.9
3	Evet	8.391	.015	19	41.3	11	23.9	16	34.8
	Hayır			100	26.1	174	45.4	109	28.5

sd=2

Tablo 8'e göre, "İstihdam planlarımda, üniversite kariyer biriminden destek almaktayım" maddesine dair, kronik hastalığı olan öğretmen adayları, "%39.1 Evet" şeklinde görüş belirtirken; bu oran, hastalığı olmayanlarda "%19.1 Evet" şeklindedir. Benzer şekilde, "İstihdam planlarımda, aldığım seçmeli dersler yardımcı olmaktadır" maddesine dair de, kronik hastalığı olan öğretmen adayları, "%41.3 Evet" şeklinde görüş belirtirken; bu oran, hastalığı olmayanlarda "%26.1 Evet" şeklindedir. Kronik hastalıkların çalışma yaşamına etkileri (Arda vd., 2024) göz önüne alındığında, kronik hastalığı olan öğretmen adaylarının, iş konusunda daha fazla kaygı duyarak, üniversite kariyer birimine daha fazla başvurduğu ve seçmeli dersleri istihdama yönelik tercih ettikleri yorumu yapılabilir.

Öğretmen adaylarının istihdamı planlamadaki desteğe dair görüşleri arasında, medeni duruma göre yapılan analiz sonuçları Tablo 9'da görülmektedir.

Tablo 9.

Medeni Duruma Göre X^2 Analiz Sonuçları

No	Medeni Durum			Evet		Kısmen		Hayır	
		X^2	p	f	%	f	%	f	%
6	Bekâr	6.142	.046	143	35.4	150	37.1	111	27.5
	Evli			15	60.0	6	24.0	4	16.0

sd=2

Tablo 9'a göre "İstihdam planlarımda, arkadaşlarımdan destek görmekteyim" maddesine dair, evli öğretmen adayları, "%60.1 Evet" şeklinde görüş belirtirken; bu oran, bekârlarda "%35.0 Evet" şeklindedir. Bu durum, evli öğretmen adaylarının, istihdam planlamada arkadaşlarından daha fazla yardım

istemelerine bağlı olabilir. Konu ile ilgili olarak (Erer, 2011), evli olmanın özellikle işsiz erkeklerin, arkadaşlardan destek istemek gibi, iş arama davranışını arttırıldığına dikkat çekmektedir. Çünkü evli olmak bir takım sorumluluk gerektirdiğinden, evli öğretmen adaylarının istihdam için, arkadaşlarıyla daha fazla iletişim kurmak gibi, sosyal ağ oluşturmaya daha fazla gayret edeceği öngörülebilir.

İstihdam Planına Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan eğitim fakültesi öğrencilerinin (öğretmen adayları) mezuniyet sonrası istihdam planına yönelik görüşleri Tablo 10'de yer almaktadır.

Tablo 10.
Öğretmen Adaylarının İstihdam Planına Dair Görüşleri

No	Mezuniyet Sonrası İstihdam Planına Dair Görüşler	Evet		Kısmen		Hayır	
		f	%	f	%	f	%
10	Mezun olduktan sonra MEB'e öğretmen olarak atanamazsam, atanmak için tekrar denemeyi planlıyorum	315	73.4	76	17.7	38	8.9
11	Mezun olduktan sonra MEB'e öğretmen olarak atanamazsam, çalışmaya dair başka bir planım yoktur	67	15.6	117	27.3	245	57.1
12	Mezun olduktan sonra MEB'e öğretmen olarak atanamazsam, özel eğitim kurumlarında çalışmayı planlıyorum	176	41.0	162	37.8	91	21.2
13	Mezun olduktan sonra MEB'e öğretmen olarak atanamazsam, devlet kurumlarında başka bir işe girmeyi planlıyorum	204	47.6	168	39.2	57	13.3
14	Mezun olduktan sonra MEB'e öğretmen olarak atanamazsam, özel sektörde öğretmenlik dışında başka bir işe girmeyi planlıyorum	135	31.5	145	33.8	149	34.7
15	Mezun olduktan sonra MEB'e öğretmen olarak atanamazsam, eğitim ile ilgili kendi işimi kurmayı planlıyorum	110	25.6	156	36.4	163	38.0
16	Mezun olduktan sonra MEB'e öğretmen olarak atanamazsam, eğitim sektörü dışında kendi işimi kurmayı planlıyorum	105	24.5	136	31.7	188	43.8
17	Mezun olduktan sonra MEB'e öğretmen olarak atanamazsam, ailemin işinde çalışmayı planlıyorum	64	14.9	87	20.3	278	64.8
18	Mezun olduktan sonra MEB'e öğretmen olarak atanamazsam, yurt dışında çalışmayı planlıyorum	113	26.3	100	23.3	216	50.3
19	Mezun olduktan sonra MEB'e öğretmen olarak atanamazsam, internet üzerinden iş kurmayı planlıyorum	79	18.4	96	22.4	254	59.2

İstihdam ve kariyer planlamasının önemli öncüllerinden biri bireyin çalışma niyetidir. Niyet, öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdam sürecindeki yönelim ve etkililiğin temel belirleyicilerindendir (van Hooft vd., 2003). Planlı Davranış Kuramı'na göre (Ajzen, 1991; Ajzen ve Fishbein, 1970) bireylerin algı ve görüşleri, niyetlerinin ve dolayısıyla davranışlarının güçlü bir göstergesidir. Bu kapsamda öğretmen adaylarının istihdam planlarına ilişkin görüşleri 10'da sunulmuştur.

Tablo 10'e göre öğretmen adaylarının birinci önceliği MEB'e öğretmen olarak atanmadır. "Atanamazsam tekrar denerim" maddesine %73,4 "Evet" yanıtı verilmesi bu konudaki ısrarcı niyeti göstermektedir. "Özel eğitim kurumlarında çalışmayı planlıyorum" (%47,6) ve "Başka bir planım yok" (%15,6) bulguları da kamuda öğretmen olma isteğini desteklemektedir. Bu durum, eğitim fakültesini bu amaçla tercih eden bireyler için alternatifin çoğunlukla alan dışı işlerde çalışma, işsizlik ya da düşük nitelikli istihdam olmasıyla ilişkilidir (Kiraz ve Kurul, 2018; Toker-Gökçe, 2014) ve devletin temel işveren konumuyla açıklanmaktadır (Kalkan, 2021).

Kamu ve eğitim sektörü dışındaki planlar görece düşüktür: özel sektörde öğretmenlik dışı iş (%31,5), yurt dışında çalışma (%26,3), eğitimle ilgili iş kurma (%25,6), eğitim dışı iş kurma (%24,5), internet üzerinden iş kurma (%18,4) ve aile işinde çalışma (%14,9). Bu düşük oranlar, öğretmen adaylarının girişimcilik düzeylerinin sınırlı olmasıyla ilişkilendirilmektedir (Dağ vd., 2023; Karademir vd., 2018; Selanik-Ay vd., 2024). Bu nedenle eğitim fakültelerinde girişimcilik derslerine yer verilmesi ve İŞKUR, TÜBİTAK, KOSGEB, teknoparklar gibi kurumlarla okul-sanayi işbirliği geliştirilmesi önerilmektedir (Bayram ve Çelik, 2022; Yıldırım, 2020).

Ki-kare analizine göre görüşler sınıf düzeyine göre farklılaşmazken; cinsiyet, akademik başarı, branş, aile ekonomisi, baba mesleği, kronik hastalık ve medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdamı planlarına dair görüşleri arasında cinsiyete göre yapılan analiz sonuçları Tablo 3.1'de görülmektedir.

Tablo 11.

Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları

No	Cinsiyet			Evet		Kısmen		Hayır	
		X^2	p	f	%	f	%	f	%
12	Kadın	18,682	.000	142	47.0	109	36.1	51	16.9
	Erkek			34	26.8	53	41.7	40	31.5
4	Kadın	9,549	,008	158	53,2	106	35,1	38	12,6
	Erkek			46	36,2	62	48,8	19	15,0
7	Kadın	20,526	,000	147	48.7	99	32.8	56	18.5
	Erkek			41	32.3	37	29.1	49	38.6

sd=2

Tablo 11 gösteriyor ki, MEB'e atanamazlarsa kadın öğretmen adayları, erkeklerden daha yüksek oranla özel eğitim kurumlarında çalışmayı planlamaktadır (%47,0 vs. %26,8). Devlet kurumlarında başka bir işe girme niyeti de kadınlarda %53,6, erkeklerde %36,2'dir. Eğitim sektörü dışında kendi işini kurma planında da kadınlar %48,7 ile erkeklerden (%32,3) öndedir. Bu bulgular, kadın öğretmen adaylarının iş aramaya daha istekli olduğunu göstermektedir. Bu durum, öğretmenliğin giderek kadın mesleğine dönüşmesi ve kadınlar arasındaki rekabetin artmasıyla açıklanabilir (Enginer ve Saklan, 2020, s. 363). Ayrıca, kadın adayların atanamadıkları takdirde "mavi yakalı ucuz iş" olmayı erkeklerden daha fazla kabul etmeleri de etkili olabilir (Kiraz ve Kurul, 2018).

Öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdamı planlarına dair görüşleri arasında akademik başarı algısına göre yapılan analiz sonuçları Tablo 12'de görülmektedir.

Tablo 12.

Akademik Başarı Algısına Göre X^2 Analiz Sonuçları

No	Başarı Algısı			Evet		Kısmen		Hayır	
		X^2	p	f	%	f	%	f	%
10	İyi	21.094	.000	171	81.0	31	14.7	9	4.3
	Orta			106	70.2	29	19.2	16	10.6
	Zayıf			38	56.7	16	23.9	13	19.4
16	İyi	12.524	.014	56	26.5	51	24.2	104	49.3
	Orta			36	23.8	61	40.4	54	35.8
	Zayıf			13	19.4	24	35.8	30	44.8

sd=4

Tablo 12 gösteriyor ki, "MEB'e atanamazsam tekrar denemeyi planlıyorum" maddesinde akademik başarısını "iyi" algılayan öğretmen adaylarının %81,0'ü "Evet" derken, "zayıf" algılayanlarda bu oran %56,7'dir. Benzer şekilde, "Eğitim sektörü dışında kendi işimi kurmayı planlıyorum" maddesinde akademik başarısını "iyi" algılayanlarda %26,5, "zayıf" algılayanlarda %19,4'tür. Bu bulgular, Planlı Davranış Kuramı'nın (PDK) öngördüğü şekilde, akademik başarı algısı yüksek bireylerin özgüven ve bilişsel faktörleri sayesinde iş arama davranışlarını daha etkin yönetebileceğini göstermektedir (Horvath, 2020). Yani akademik olarak kendini başarılı gören öğretmen adayları, hem öğretmen olmak için daha fazla çaba gösterme hem de sektörde iş kurma konusunda daha istekli olmaktadır.

Öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdam planlarına dair görüşleri arasında, branşa göre yapılan analiz sonuçları Tablo 13'de görülmektedir.

Tablo 13.

Branşa Göre X^2 Analiz Sonuçları

No	Branş			Evet		Kısmen		Hayır	
		X^2	p	f	%	f	%	f	%
10	Sosyal	39.887	.000	226	79.2	48	14.3	22	6.5
	Sayısal			19	67.9	7	25.0	2	7.1
	Sanat			1	25.0	3	75.0	-	-
	Dil			29	47.5	18	29.5	14	23.0
15	Sosyal	25.555	.001	90	26.8	120	35.7	126	37.5
	Sayısal			13	46.4	9	32.1	6	21.4
	Sanat			-	-	4	100	-	-
	Dil			7	11.5	23	37.7	31	50.8

sd=6

Tablo 13'e göre, "Mezun olduktan sonra MEB'e öğretmen olarak atanamazsam, atanmak için tekrar denemeyi planlıyorum ekteyim" maddesine dair, sosyal branşlarda öğrenim gören öğretmen adayları, "%79.2 Evet" şeklinde görüş belirtirken; bu oran, sanat branşındakilerde "%25.0 Evet" şeklindedir. Bu bulgu, yıllarda göre değişse de, MEB'in (2025), çoğunlukla özel eğitim, Türkçe ve sınıf öğretmenliği gibi branşlarda daha fazla öğretmen atamasının, sosyal branşlardaki öğretmen adaylarının istihdam

umudunu beslemesi ile ilişkili olabilir. Diğer taraftan, "Mezun olduktan sonra MEB'e öğretmen olarak atanamazsam, eğitim ile ilgili kendi işimi kurmayı planlıyorum" maddesine dair, sayısal branşlarda öğrenim gören öğretmen adayları, "%46.4 Evet" şeklinde görüş belirtirken; bu oran, yabancı dil branşındakilerde "%11.5 Evet" şeklindedir. Bu bulgu, bir taraftan ülkemizde yabancı dil ile ilgili özel sektördeki sayısal doygunlukla ilişkilendirilebilir iken; diğer taraftan da, sayısal branşlarda öğrenim gören öğretmen adaylarının daha yüksek girişimcilik özelliğine sahip olmasıyla da alakalı olabilir.

Öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdamı planlarına dair görüşleri arasında aile ekonomisine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 3.4'de görülmektedir.

Tablo 14.

Aile Ekonomisine Göre X^2 Analiz Sonuçları

No	Aile Ekonomisi			Evet		Kısmen		Hayır	
		X^2	p	f	%	f	%	f	%
15	İyi	28.418	.000	40	47.6	25	29.8	19	22.6
	Orta			59	19.6	117	38.9	125	41.5
	Zayıf			11	25.0	14	31.8	19	43.2
16	İyi	21.713	.000	34	40.5	26	31.0	24	28.6
	Orta			58	19.3	93	30.9	150	49.8
	Zayıf			13	29.5	17	38.6	14	31.8

sd=4

Tablo 14. gösteriyor ki, "Eğitimle ilgili kendi işimi kurmayı planlıyorum" maddesinde aile ekonomik durumu "iyi" olan öğretmen adaylarının %47,6'sı "Evet" derken, "orta" olanlarda bu oran %19,6'dır. Benzer şekilde, "Eğitim dışı kendi işimi kurmayı planlıyorum" maddesinde, aile ekonomik durumu "iyi" olanlarda %40,5, "orta" olanlarda %19,3'tür. Bu bulgular, öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdam planlarında aile ekonomik durumunun belirleyici olduğunu göstermektedir. Beklenti-Değer Kuramı (BDK) da, ekonomik durum gibi kişisel değişkenlerin bireyin iş ve kariyer davranışlarının öncülleri olduğunu vurgular (Erdal ve Mutlu, 2016).

Öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdamı planlarına dair görüşleri arasında baba mesleğine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 3.5'de görülmektedir.

Tablo 15.

Baba Mesleğine Göre Göre X^2 Analiz Sonuçları

No	Baba Mesleği			Evet		Kısmen		Hayır	
		X^2	p	f	%	f	%	f	%
14	Memur	25.873	.001	24	21.6	40	30.0	47	42.3
	İşçi			47	39.8	36	30.5	35	29.7
	Esnaf			33	35.5	20	21.5	40	43.0
	Tar/Hay			15	31.9	24	51.1	8	17.0
	İşsiz			16	26.7	25	41.7	19	31.7
17	Memur	20.925	.007	10	9.0	16	14.4	85	76.6
	İşçi			14	11.9	21	17.8	83	70.3
	Esnaf			22	23.7	20	21.5	51	54.8
	Tar/Hay			6	12.8	13	27.7	28	59.6
	İşsiz			12	20.0	17	28.3	31	51.7

sd=8

Tablo 15. gösteriyor ki, "Özel sektörde öğretmenlik dışında başka bir işe girme" maddesinde babası işçi olan öğretmen adaylarının %39,8'i "Evet" derken, babası memur olanlarda bu oran %21,6'dır. Bu, babası işçi olan adayların istihdama daha eğilimli olabileceğini göstermektedir. Ayrıca, "Ailemin işinde çalışmayı planlıyorum" maddesinde, babası esnaf olanlarda %23,7, babası memur olanlarda %9,0'dır. Bu durum, aile işinde çalışmanın babası iş piyasasında olan adaylar için daha olası olduğunu göstermektedir. Barber vd. (1994) ve Kümbül Güler (2012, s.17) de istihdam planlarında aile gibi resmi olmayan kaynakların etkili olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde, Başbuğ (2008, s.14) ve Erer (2011, s.49-50) de aile faktörünün bireyin istihdam planıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdamı planlarına dair görüşleri arasında anne mesleğine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 16.'de görülmektedir.

Tablo 16.

Anne Mesleğine Göre X^2 Analiz Sonuçları

No	Anne Mesleği			Evet		Kısmen		Hayır	
		X^2	p	f	%	f	%	f	%
10	Memur	14.504	.024	18	62.1	4	13.8	7	24.1
	İşçi		4	50.0	2	25.0	2	25.0	
	Esnaf		2	50.0	1	25.0	1	25.0	
	Tar/Hayv.		-	-	-	-	-	-	
	Ev Hanm		291	75.0	69	17.8	28	7.2	

sd=6

Tablo 16. incelendiğinde, annesi ev hanımı olan öğretmen adaylarının (%75.0 Evet), annesi işçi (%50.0 Evet) ve esnaf (%50.0 Evet) olanlardan daha fazla olarak, mezun olduktan sonra MEB'e öğretmen olarak atanamadığında, atanmak için tekrar denemeyi planladığı anlaşılmaktadır. Bu bulgu, olasılıkla, annesi ev hanımı olan öğretmen adaylarının, ekonomik bakımından kendi kendine yeterli olma isteğinin daha baskın olmasıyla ilgili olabilir.

Öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdamı planlarına dair görüşleri arasında kronik hastalık durumuna göre yapılan analiz sonuçları Tablo 17.'de görülmektedir.

Tablo 17.

Kronik Hastalık Durumuna Göre X^2 Analiz Sonuçları

No	Kronik hastalık			Evet		Kısmen		Hayır	
		X2	p	f	%	f	%	f	%
14	Evet	9.377	.009	21	45.7	18	39.1	7	15.2
	Hayır			114	29.8	127	33.2	142	37.1

sd=2

Tablo 17'e göre, "Mezun olduktan sonra MEB'e öğretmen olarak atanamazsam, özel sektörde öğretmenlik dışında başka bir işe girmeyi planlıyorum" maddesine dair, kronik hastalığı olan öğretmen adayları, "%45.7 Evet" şeklinde görüş belirtirken; bu oran, hastalığı olmayanlarda "%29.8 Evet" şeklindedir. Bu bulgu, kronik hastalıkları olan öğretmen adaylarının, her ne şekilde olursa olsun, istihdama yönelik daha fazla istek duymaları ile ilgili olabilir. Çünkü bunlar için istihdamın anlamı sadece ekonomik gelir olmayıp, çalışmanın olumlu psikolojik ve sosyal bağlamlarına da yöneliktir. Nitekim Beatty (2012), gelir elde etme ve statü kazanma gibi arzuların, bireyleri bir süre sonra kronik hastalıkla yaşamaya ve çevreye uyum sağlamaya zorladığına (Arda vd., 2024, s. 130-131) dikkat çekmektedir.

Öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdamı planlarına dair görüşleri arasında medeni duruma göre yapılan analiz sonuçları Tablo 18.'de görülmektedir.

Tablo 18.
Medeni Duruma Göre X^2 Analiz Sonuçları

No	Medeni Durum			Evet		Kısmen		Hayır	
		X^2	p	f	%	f	%	f	%
16	Bekâr	9.441	.009	93	23.0	128	31.7	183	45.3
	Evli			12	48.0	8	32.0	5	20.0

sd=2

Tablo 18'e göre, "Mezun olduktan sonra MEB'e öğretmen olarak atanamazsam, eğitim sektörü dışında kendi işimi kurmayı planlıyorum" maddesine dair, evli öğretmen adayları, "%48.0 Evet" şeklinde görüş belirtirken; bu oran, bekârlarda "%23.0 Evet" şeklindedir. Bu durum, evli öğretmen adaylarının, istihdam planlamada arkadaşlarından daha fazla yardım istemelerine bağlı olabilir ki, bu da, evli katılımcıların aile geçindirme gibi yükümlülük veya kaygıları daha fazla duymalarına (Özdoğan, 2016) bağlı olabilir. Nitekim Türkiye'de ebeveynlerin, çocuklarının üniversite sonrasında işe girene kadar hatta işe girse de eğer birey evli değilse sosyal destek sağladıkları (Çivilidağ, 2019, s.214), ancak bu desteğin evli olunca bu denli sorunsuz sürmemesi, evli öğretmen adaylarının iş kurma niyet ve isteklerinde etkili olmuş olabilir.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Türkiye'de yüzbinlerce atanamayan öğretmen sorunu (Kiraz ve Kurul, 2018, s. 273), mevcut öğretmen adaylarının çoğunu bekleyen önemli bir istihdam problemidir ve pedagojik ile ekonomik boyutlarda kesişmektedir. Bu durum, eğitimli genç işsizliğini artırmakta ve Türk ekonomisi için işgücü ile uygun işi eşleştirememe, istihdamın ötelenmesi gibi sorunlar yaratmaktadır. Pedagojik açıdan ise yükseköğretimde planlama eksikliğine ve "aşırı eğitimlilik" sorununa işaret eder; yani işgücü arzının, işgücü talebinin gerektirdiğinden daha yüksek niteliklere sahip olmasıdır (Kavak, 2023, s.1). Bu uyumsuzluk, üretim gücünü ve işgücü piyasasındaki nitelik-beceri eşleşmesini olumsuz etkiler.

Atanamayan öğretmenler sorunu mikro ve makro boyutlar taşır. Mikro boyut, öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdam planları ve hazırlıklarıyla; makro boyut ise mezun öğretmenlerin uygun

işlerle eşleşememesiyle ilgilidir. İşsizlik sorunu, yalnızca makroekonomik politikalarla değil, bireysel hazırlık ve planlama ile de ilişkilidir (Akman, 2017; Erden Özsoy, 2015; Van Hoye, 2017).

Bu bağlamda araştırmanın varsayımı şudur: "Mevcut öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası MEB'e atanma dışındaki istihdam olanakları, halihazırdaki iş arama ve hazırlık planlarıyla ilişkilidir." Araştırmada, öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdam planları, bu planlara yönelik destek alma durumu ve çeşitli demografik değişkenlere göre görüşleri incelenmiş, sonuç ve öneriler bu bulgular ışığında değerlendirilmiştir.

Araştırmaya, 2025-2026 döneminde Fırat, Muş Alparslan ve Hakkâri üniversiteleri eğitim fakültelerinde öğrenim gören 429 öğretmen adayı katılmıştır. Öğretmen adaylarının ÖAİPA'deki görüşleri, pedagoji ve iktisadi perspektifin kesiştiği iki düzlemde değerlendirilmiştir. Pedagojik düzlem, iş arama sürecinin kritik aşaması olan hazırlık ve planlama sürecinde adayların eğitim ve çevreden aldıkları desteğe odaklanır. İktisadi düzlem ise, literatüre göre (Kümbül Güler ve Camgöz, 2014; Dost, 2014), mezuniyet sonrası iş arama sürecini uygun bir iş ile tamamlamada kritik olan istihdama dair planlama görüşlerini kapsar. Bu düzlemdeki görüşler, iş arama ve istihdam literatüründe (Fort, Pacaud ve Gilles, 2015; Van Hoye vd., 2015) bireyin niyet ve tutum gibi zihinsel ve duygusal hazırlığının göstergeleri olarak kabul edilmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmen adayları, mezuniyet sonrası istihdam planlarken en çok aile ve öğretmenlik uygulaması dersinden destek almakta, bunu sosyal çevre, branş dersleri ve arkadaşlar izlemektedir. Bu durum, Stigler'in İş Arama Kuramı (1961) ve Bandura'nın SBK'sı (Bayrakçı, 2007) çerçevesinde, sosyal ve bilişsel faktörlerin istihdam planlamada belirleyici olduğunu göstermektedir. Demografik analizler, kadınların, bilişsel başarı algısı iyi olanların, sosyal branş öğrencilerinin, aile ekonomik durumu iyi olanların, babası esnaf olanların, kronik hastalığı olan ve evli öğrencilerin, destek aramada daha aktif olduğunu ortaya koymuştur (Başbuğ, 2008; Erer, 2011).

Mezuniyet sonrası istihdam planlarında ilk tercih eğitim sektörü, özellikle kamuda (MEB) çalışmak olup, iş güvencesi bu tercihte başat rol oynamaktadır (Kiraz ve Kurul, 2018; Toker-Gökçe, 2014; Yılmaz, 2017). Ancak MEB'in istihdam kapasitesi sınırlı olduğundan, öğretmen adayları özel sektörde çalışmak (%31,5), yurt dışında çalışmak (%26,3), eğitimle ilgili kendi işini kurmak (%25,6), internet üzerinden iş kurmak (%18,4) ve aile işinde çalışmak (%14,9) gibi alternatif planlar geliştirmektedir. Bu düşük oranlar, girişimcilik becerilerinin yetersizliğine bağlanabilir (Karademir, Balbağ ve Çemrek, 2018; Marangoz ve Tayçu Dolu, 2022; Selanik-Ay, Duban ve Aydoğdu, 2024).

Demografik değişkenler açısından; kadın, akademik özalgısı iyi, aile ekonomik durumu iyi, sayısal branşta, kronik hastalığı olan ve evli öğretmen adayları çalışmayı daha istekli planlarken; babası memur olanlar daha çekinik, babası işçi veya esnaf olanlar daha girişimci görünmektedir. Bu sonuçlar, İAK, SBKK, SBK, PDK ve BDK kuramları çerçevesinde, kişisel, sosyal ve bilişsel faktörlerin istihdam planlarını belirlediğini göstermektedir (Bayrakçı, 2007).

Dolayısıyla atanamayan öğretmen işsizliği, pedagoji ve iktisat perspektifiyle, yükseköğretimde planlama, aşırı eğitimlilik ve okul-sanayi uyumu bağlamında ele alınmalı; eğitim politikaları,

öğretmen adaylarına hem kamu hem özel sektörde alternatif istihdam olanağı sağlayacak beceri ve yeterlikleri kazandıracak şekilde geliştirilmelidir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre aşağıdaki önerilere yer verilmiştir:

- Mevcut öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası "atanamayan öğretmen işsizliği" ile yüzleşme olasılığını azaltmada, istihdam planları önemli katkı sağlayabilir.
- Öğretmen istihdamı konusu, pedagojik ve iktisadi perspektiften ele alınmalı ve eğitimli genç işgücü sorunu çerçevesinde değerlendirilmelidir.
- Eğitim ile öğretmen yetiştiren diğer fakülte programları, tek amaçlı yapıdan çıkarılarak, okul-sanayi işbirliği çerçevesinde, mezunlarına piyasada karşılığı olan çeşitli beceri ve yeterlikler kazandırarak şekilde gözden geçirilmelidir.
- Genç işgücü emeğinin israfı ile istihdamı öteleme anlamına gelen atanamayan öğretmen sorununun daha da büyümemesi için ülkemizde yükseköğretim planlaması, arz ve talep dengesi çerçevesinde yapılmalıdır.
- Eğitim ile öğretmen yetiştiren diğer fakülte programlarına girişimcilik gibi, istihdamı kolaylaştıran dersler eklenmelidir.

Veri Kullanılabilirliği Beyanı: Bu çalışma sırasında oluşturulan veya analiz edilen veriler, talep üzerine yazarlardan temin edilebilir.

Dil ve Yazım Denetimi için Yapay Zekâ Kullanımı: Yazarlar, çalışmada yapay zekânın kullanılmadığını beyan etmektedirler.

Etik Kurul Beyanı: Bu araştırma, Muş Alparslan Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 09.01.2026 tarihli ve 228363 sayılı karar ile etik kurul izni kapsamında yürütülmüştür.

Kaynakça

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50 (2),179-211.

Akman, Y. (2017). Örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. [Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Arda, B., Kanten, P., Durmaz, M. G. ve Pazarcık, Y. (2024). Kronik hastalıkların iş yaşamındaki tutum ve davranışlara yansımaları. *Management and Political Sciences Review, 6(2),* 129-143.

Aydın, A. M. ve Arastaman, G. (2024). Öğretmen istihdam politikalarının beşeri ve sosyal sermaye kuramı açısından incelenmesi, eleştirel bir yaklaşım. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi, 41-3(2),* 29-45.

Başbuğ, G. (2008). Üniversiteden yeni mezun olan gençlerin iş arama davranışlarının planlı davranış teorisi bağlamında araştırılması [Yüksek Lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Bayrakçı, M. (2007). Sosyal öğrenme kuramı ve eğitimde uygulanması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 14,* 198-210.

Bayram, K. ve Çelik, H. (2022). Öğretmen adaylarının girişimcilik konu alan bilgileri ve teknopark algılarındaki değişim: Teknopark ziyareti. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *19(3),* 697-732.

Baysan, S., Ercan, B. ve Öztürk, A. (2011). Türkiye'de öğretmen yetiştirmede istihdam sorunu: sosyal bilgiler öğretmenliği örneği. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *(26),* 131-154.

Büyüköztürk, S. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Akademi.

Çakır, C. (2018). Sosyal sermaye olarak eğitim ve sivil toplum kuruluşları: 1980 sonrası Türkiye›de sivil toplum kuruluşlarının milli eğitim politikalarına etkileri. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, *11(1),* 1-17.

Çevik, M. ve Atıcı, T. (2012). Öğretmenlik mesleğini yapmayan eğitim fakültesi mezunlarının lisans eğitimlerinin günlük yaşantılarına etkisinin incelenmesi. *GUJGEF, 32 (1),* 205-220.

Çınkır, Ş. ve Kurum, G. (2017). Atanmak ya da atanamamak: ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi, 5(3),* 9-35.

Çivilidağ, A. (2019). İşsizlik sorununa fenomenolojik bir yaklaşım: üniversite mezunu genç işsizlerin görüşlerine göre işsizlik sorunu. *Mediterranean Journal of Humanities*, *IX (2),* 197-217.

Dağ, E., Kurt, C., Karaköse, O. C., Akın, M., Başkafa Yılmaz, M. ve Gökgöz Anbar, B. (2023). Öğretmenlerin girişimci davranış düzeyleri. *Premium E-Journal of Social Sciences*, *7(36),* 1724-1737.

Deveci Şirin, H. (2014). Ailelerde sosyo-demografik-ekonomik değişkenlerin aile yaşam kalitesine etkileri. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, *2(1),* 31-46.

Dost, Z. D. (2014). İşsizlikle mücadelede iş arama yöntemleri ve işkur'un değerlendirilmesi. [Uzmanlık tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu]. YÖK Tez Merkezi.

Enginer, A. ve Saklan, E. (2020). Öğretmenlik mesleğinin bir kadın mesleğine dönüşmesinin yaratabileceği sorunlara yönelik öğretmen adaylarının geliştirdikleri çözüm önerileri. *Uluslararası Sosyal Bilimler Eğitimi Dergisi*, *6(2),* 363-393.

Erdal, C. ve Mutlu, S. (2016). Pazarlama halkla ilişkileri açısından elektronikten mobile sanal itibarın önemi: Migros örneği üzerine bir araştırma. A. Z. Özgür ve A. İşman (Ed.), İletişim Çalışmaları içinde. Sakarya Üniversitesi Yayınları.

Erdem, S., Aygün, S., Mart, M. ve Muhafız, E. (2022). Atama bekleyen öğretmenlerin istihdamı sorunları. *Social Sciences Development Journal*, *7(33),* 163-176.

Erden Özsoy, C. (2015). Mesleki eğitim-istihdam ilişkisi: Türkiye'de mesleki eğitimin kalite ve kantitesi üzerine düşünceler. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Özel Sayı, 173-181.

Erer, E. (2011). Türkiye'de iş arama davranışını etkileyen faktörlerin belirlenmesi [Yüksek Lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Fort, I., Pacaud, C. ve Gilles, P. Y. (2015). Job search intention, theory of planned behavior, personality and job search experience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *15(1),* 57-74.

Green, A. E., Hoyos, M., Li, Y. Ve Owen, D. (2018). *Job Search Study: Literature Review and Analysis of The Labour Force Survey*. University of Warwick on behalf of the Department for Work and Pensions, Research Report No 726.

Gümüş, A. (2011). Güç, iktidar, sınıf ve statü üzerine bazı tartışmalar-mühendis ve öğretmen örneği. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 68-133.

Güneş Karaman, H. ve Erdoğan, Ç. (2016). Türkiye'deki eğitim sendikalarına yönelik bir inceleme: amaçlar, beklentiler ve sorunlar. *Sakarya University Journal of Education*, *6(2),* 123 140.

Güngör, M. ve Bulut, Y. (2008). Ki-kare testi üzerine. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, *7(1),* 84-89.

Horvath, G. (2020). The impact of marital status on job finding: A field experiment in the chinese labor market. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy, De Gruyter*, *20(4),* 1-10.

Işık Erol, S. (2013). İşsizliğin sosyal dışlanma üzerindeki etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, *24(3-4-5),* 46-70.

Kalkan, A. (2021). Türkiye ve bazı gelişmiş ülkelerin öğretmen yetiştirme şekillerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Karamanoğlu Mehmetbey Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 1-16.

KamudanHaber. (2024, Ağustos). *2024 KPSS puanıyla atama bekleyen öğretmen sayısı belli oldu*. https://www.kamudanhaber.net/2024-kpss-puaniyla-atama-bekleyen-ogretmen-sayisi-belli-oldu

Karadayı Kaynak, G. (2020). Planlanmış davranış teorisi bağlamında evliliği sürdürme ve sonuçları. [Doktora tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Karademir, E., Balbağ, M. ve Çemrek, F. (2018). Öğretmen adaylarının girişimcilik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Milli Eğitim, 220,*177-200.

Karanfil, Ş. (2010). Türkiye'de eğitimli işsizler: nedenleri ve sonuçları. [Yüksek Lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayıncılık.

Kavak, İ. (2023). Aşırı eğitimlilik olgusu ve işgücü piyasasına etkileri. Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Keskin Demirer, D. (2012). Eğitimde piyasalaşma ve öğretmen emeğinde dönüşüm. Çalışma ve Toplum, 2012-1, 167-182.

Kiraz, Z. ve Kurul, N. (2018). Türkiye'de öğretmen işsizliği ve ataması yapılmayan öğretmenler hareketi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *14(1),* 270-302.

Kümbül Güler, B. (2012). İş arama davranışı: bütüncül psiko-sosyal bir yaklaşım. *"İş", "Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14(2),* 7-24.

Kümbül Güler, B. ve Metin Camgöz, S. (2014, Kasım 26-27). İş arama davranışı: psikolojik sermayenin etkisi [Sözlü bildiri]. *II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi*, Antalya, Türkiye.

Lent, R.W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, *47(1),* 36-49.

Lent, R.W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. D. Brown (Eds.), *Career Choice and Development* (pp.255-311). Jossey-Bass.

Marangoz, M. ve Tayçu Dolu, Z. (2022). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik dersini seçme nedenleri ve dersten beklentileri. İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, *7(17),* 104-128.

MEB (2025). Milli Eğitim Bakanlığı. https://mebpersonel.com

MEB (2023). T.C. Milli Eğitim Bakanlığı 2024-2028 Stratejik Planı. Erişim tarihi 30 Mayıs 2026, https://sgb.meb.gov.tr/yayinlarimiz/yayin/112,

Özdoğan, A. T. (2016). Örgütsel tükenmişliğin iş değiştirme fikri üzerindeki etkileri: Öğretmenler üzerine İstanbul'da bir araştırma [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Özker, N. ve Esener, S. Ç. (2009). Türkiye'de bir kamu harcaması olgusu olarak eğitim harcamaları: örnek ülkeler ile yakın dönem karşılaştırma. *Mevzuat Dergisi*, *12(142),* 1-6.

Özoğlu, S. Ç. (2019). Davranış bilimlerinde anket (bilgi toplama aracının) geliştirilmesi. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, *25(2),* 321-337.

Özyürek, R. (2011). Sosyal bilişsel yaklaşımlar. Editör Binnur Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı-Kuramdan Uygulamaya* içinde (ss. 220-268). Pegem Akademi.

Patır, S. ve Karahan, M. (2010). Girişimcilik eğitimi ve üniversite öğrencilerinin girişimcilik profillerinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması. İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, *1(2),* 27-44.

Resmi Gazete (2017). Öğretmen Strateji Belgesi 2017-2023. Erişim tarihi 30 Mayıs 2026, https://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/1849.pdf

Selanik-Ay, T., Duban, N. ve Aydoğdu, B. (2024). Öğretmen adaylarının girişimcilik düzeyleri ve girişimciliğe ilişkin görüşleri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 26(4),* 1605-1627.

Sönmez, G. (2023). *Anket Geliştirme Kılavuzu.* İstanbul Gelişim Üniversitesi Yayınları.

Stigler, G. J. (1961). Information in the labor market. *Journal of Political Economy*, *70,* 94-105.

Toker-Gökçe, A. (2014). Atanamama nedeniyle farklı bir mesleğe yönelen işsiz aday öğretmenler üzerine bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *2(1),* 191-208.

TÜİK (2025). Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, 25 Ekim 2025, Sayı 54066 https://data.tuik.gov.tr › Bulten › Index › p=Isgucu-Ist.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı (2024). Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Orta Vadeli Program (2025-2027). Erişim tarihi 30 Mayıs 2026, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2024/09/Orta-Vadeli-Program_2025-2027.pdf,

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı (2023). Strateji ve Bütçe Başkanlığı, On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028). Erişim tarihi 30 Mayıs 2026, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-Ikinci-Kalkinma-Plani_2024-2028_11122023.pdf

Van Hooft, E. A.J., Born, M. P., Taris, T. W. and van der Flie, H. (2003). Job search and the theory of planned behavior: Minority–majority group differences in the Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*, *65,* 366-390.

Van Hoye, G. (2017). Job search behavior as a multidimensional construct: A review of different job search behaviors and sources. U. C. Klehe & E. A. J. van Hooft (Eds.), *Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. Oxford University Press.

Van Hoye, G., Saks, A. M., Lievens, F. ve Weijters, B. (2015). Development and test of an integrative model of job search behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *24(4),* 544–559.

Wanberg, C. R., Ali, A. A. ve Csillag, B. (2020). Job Seeking: The process and experience of looking for a job. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *7(3),* 337-342.

Yavuzer, H., Meşeci, F, Demir, İ., Sertelin, Ç. (2005). Günümüz üniversite gençliğinin sorunları. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi, I,* 79-91.

Yıldırım, D. (2020). Sosyal bilgiler öğretmeni adaylarının girişimcilik düzeylerinin belirlenmesi. [Yüksek Lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Yılmaz, K. (2017). Eğitim fakülteleri yeni bir eğitim felsefesi oluşturabilir mi? *Türkiye Eğitim Dergisi*, *2(1),* 22-24.

YÖK (2007). Türkiye'nin yükseköğretim stratejisi. Meteksan Yayın No: 2007-1.

Yüksel, E., İspir, N. B. ve Kahraman Adıyaman, H. (2016). Öğrencilerin ders seçimlerini etkileyen faktörler: basın ve yayın bölümü öğrencileri üzerine bir araştırma. *Kurgu, 24(1),* 1-16.

Economic and Pedagogical Perspectives on Post-Graduation Employment Plans of Teacher Candidates

Esra Nur AKPINAR[*]
Ahmet KARA[**]

Introduction

The persistent problem of "unassigned teacher candidates" in Türkiye constitutes a multidimensional issue situated at the intersection of education and economics. Although thousands of students graduate each year from faculties of education, the limited recruitment capacity of the Ministry of National Education (MoNE) results in a growing pool of unemployed teacher candidates. As of 2025, while the overall unemployment rate in Türkiye is approximately 8.6%, it rises to 9.2% among higher education graduates. More than 526,000 candidates took the national teacher selection examination (KPSS) in 2024, indicating that the scale of the problem exceeds half a million individuals. This situation reflects not only a macro-level labor market imbalance but also a structural planning problem within the higher education system regarding teacher supply and demand.

Beyond its economic dimension, the issue has pedagogical and social implications. At the micro level, unemployment affects teacher candidates' career planning, identity formation, and socialization processes. At the macro level, it signals a mismatch between higher education outputs and labor market demands, including the phenomenon of over-education. Therefore, addressing unassigned teacher unemployment requires a holistic approach that integrates pedagogical and economic perspectives rather than relying solely on macroeconomic policies.

Methodology

The present study aims to examine teacher candidates' post-graduation employment plans and the support mechanisms they utilize during the planning process. Specifically, it analyzes these views through pedagogical (preparation and support processes) and economic (employment intentions and labor market orientation) lenses, considering various demographic variables. The research was conducted using a descriptive survey model. The population consisted of

* Assit. Prof. Harran University, Birecik Vocational School, Public Relations and Promotion, ORCID: 0000-0003-3867-2614

** Prof. Dr., Inonu University, Curriculum and Instruction, ahmet.kara@inonu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6196-2292

third – and fourth-year teacher candidates enrolled in the faculties of education at Fırat, Muş Alparslan, and Hakkâri Universities during the 2025-2026 academic year. The sample included 429 volunteer participants selected through convenience sampling. Data were collected via the "Teacher Candidates' Employment Plan Questionnaire" (TCEPQ), developed by the researchers following established scale development procedures, including expert review and pilot testing. After revisions, the final instrument consisted of 9 demographic questions and 19 items related to employment planning. Data were analyzed using frequency and percentage techniques, and chi-square (χ^2) tests were employed to examine differences across demographic variables at a significance level of $p < .05$.

Findings

The findings indicate that prospective teachers' post-graduation employment plans are shaped by both pedagogical and economic factors. Family support and teaching practicum experiences emerged as the most influential sources of guidance during employment planning, highlighting the role of social and cognitive resources. Economically, the strongest career preference was employment in the public education sector, with most participants expressing a willingness to reapply if not appointed. Alternative plans included working in private educational institutions, employment outside teaching, entrepreneurship, and working abroad, although these options received comparatively lower support. Significant differences were observed across several demographic variables, including gender, academic achievement, field of study, family economic status, parental occupation, chronic illness status, and marital status, suggesting that employment planning is influenced by both personal and contextual characteristics.

Discussions, Conclusions, and Recommendations

Findings regarding support for employment planning indicate that teacher candidates rely primarily on their families (58.3%) and teaching practicum experiences (56.4%). Social environment (40.1%), field courses (38.9%), and friends (36.8%) also play notable roles. In contrast, university career centers (21.2%), instructors (21.0%), and social media (21.0%) are perceived as relatively weaker sources of support. These findings suggest that informal social networks are more influential than institutional mechanisms in employment preparation. The results align with job search and social cognitive career theories, which emphasize the importance of social capital, self-efficacy, and learning experiences in career planning.

Chi-square analyses revealed significant differences across several demographic variables. Female candidates reported benefiting more from elective courses in employment planning than males. Candidates with higher perceived academic achievement were more likely to view elective courses as supportive and to persist in attempting MoNE appointments. Social sciences students relied more on peer support than those in quantitative fields. Candidates from economically advantaged families reported greater support from both families and university career centers and demonstrated stronger entrepreneurial intentions. Those with chronically ill conditions sought more institutional support and showed higher employment motivation. Married participants were more

inclined to seek peer support and to consider establishing their own businesses outside the education sector. Regarding post-graduation employment intentions, the primary goal for most candidates is appointment as a teacher in MoNE. A substantial majority (73.4%) indicated that they would attempt the appointment process again if unsuccessful. Plans to work in private educational institutions (47.6%) and the relatively low percentage reporting "no alternative plan" (15.6%) further confirm the centrality of public sector employment. Alternative plans include working in non-teaching private sector jobs (31.5%), working abroad (26.3%), starting an education-related business (25.6%), starting a non-education business (24.5%), online entrepreneurship (18.4%), and working in a family business (14.9%). However, these alternatives remain secondary to public employment aspirations. Demographic differences were also evident in employment intentions. Female candidates expressed stronger intentions to seek employment in both public and private sectors if not appointed. Higher academic self-perception was associated with greater persistence in appointment attempts and stronger entrepreneurial intentions. Quantitative field students reported higher rates of planning to establish education-related businesses compared to foreign language students. Candidates whose fathers were workers or self-employed were more open to private sector employment or family business involvement than those whose fathers were civil servants.

Overall, the findings indicate that teacher candidates' employment plans are shaped by a combination of social, cognitive, and economic factors. While the dominant orientation remains toward public sector teaching positions, limited appointment capacity necessitates broader career preparation. The study concludes that the unassigned teacher problem should be addressed through integrated higher education planning based on labor market supply-demand balance. Faculties of education should incorporate entrepreneurship and market-relevant skill development into their curricula and strengthen university–industry collaboration. Enhancing career guidance services and diversifying employment pathways may reduce the risk of prolonged unemployment among teacher candidates and contribute to more efficient utilization of educated human capital.