



## Second Career Teachers: Reasons for Career Change and Adaptation

Mehmet Hilmi KOÇ<sup>a\*</sup>

<sup>a</sup>Medipol Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İstanbul/Türkiye



### Article Info

DOI: 10.14812/cufej.453434

#### Article history:

Received 17.08.2018  
Revised 12.11.2018  
Accepted 07.12.2018

#### Keywords:

Career change,  
Second career,  
Internal causes,  
External causes,  
Career adaptability.

### Abstract

This study aims to conduct an in-depth study on the teachers who began their first careers in jobs outside teaching and then started teaching as a second career. In the study, the phenomenological design, one of the qualitative research designs, was used. Criteria sampling method was chosen as the sampling type. The study group consists of 16 teachers with different majors working in public schools. The interview method was used as the data collection tool. Content analysis was used for the analysis of the data. As a result of the study, difficult working conditions, difficulties experienced by individuals in fulfilling family responsibilities, failure to cope with the stress of work, problems women face and seeking spiritual satisfaction have been found to be effective in people's decisions to change their careers. Although they have working experience, second career teachers may experience adaptation problems experienced by beginner teachers since teaching career requires a different specialty. The areas where second career teachers experience the most difficulties in the course of adaptation to teaching career are classroom management, healthy communication with students, teaching lessons in a manner appropriate to students' levels, healthy communication with parents and methods and techniques.

## İkinci Kariyer Öğretmenleri: Kariyer Değişirme Nedenleri ve Uyum Durumları

### Makale Bilgisi

DOI: 10.14812/cufej.453434

#### Makale Geçmişi:

Geliş 17.08.2018  
Düzeltilme 12.11.2018  
Kabul 07.12.2018

#### Anahtar Kelimeler:

Kariyer değiştirme,  
İkinci kariyer,  
İçsel nedenler,  
Dışsal nedenler,  
Kariyer uyumu.

### Öz

Bu araştırma, ilk kariyerlerine eğitim dışı sektörlerde başlayıp daha sonra öğretmenlik kariyerine geçen kişiler hakkında derinlemesine inceleme yapmayı amaçlamaktadır. Çalışmada nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Örneklem türü olarak ölçüt örnekleme yöntemi seçilmiştir. Çalışma grubu kamuda farklı branşlarda çalışan 16 öğretmenden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak görüşme yönteminden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. Kişilerin mevcut kariyerlerini değiştirmelerinde; çalışma şartlarının ağır olması, aile olmanın gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmekte zorlanma, işin stresini taşıyamama, kadın olmaktan kaynaklı sorunlar yaşama ve manevi tatmin arayışının etkili olduğu tespit edilmiştir. Her ne kadar iş tecrübeleri olsa da öğretmenlik kariyerinin farklı bir uzmanlık gerektirmesi nedeniyle ikinci kariyer öğretmenleri, acemi öğretmenlerin yaşadığı uyum sorunlarını yaşayabilmektedirler. İkinci kariyer öğretmenleri, öğretmenlik kariyerine uyum sürecinde en çok, sınıf yönetimi, öğrencilerle sağlıklı iletişim kurabilme, öğrenci seviyesine uygun ders işleyebilme, velilerle sağlıklı iletişim kurabilme ve yöntem teknikler konusunda zorlandıkları söylenebilir.

\* **Author:** kocmehmethilmi@gmail.com Bu çalışmanın bir kısmı 17-18/12/2018 tarihlerinde İstanbul'da düzenlenen 3. Sosyal Beşeri ve Eğitim Bilimleri Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

## Introduction

Career is the development of professional behavior over time (Savickas, 2002). One of the concepts that have emerged as a result of recent studies on career is the concept of “career change”. The concept of career change, a.k.a. second career, refers to one’s leaving current occupation for another occupation. Career change involves an occupational transition that requires new expertise, training and additional investment in human capital. This is radical change and requires a complete separation from the predefined career path. (Ahn, 2016, Feldman, 2002, Kariru, Odhuno & Kambona, 2013, Murtagh, Lopes & Lyons, 2011).

The concept of career change is based on the “career construction theory” of Savickas (2002). Savickas asserts that a career is shaped by the meanings imposed by the individual and that each individual has his/her own subjective career structure. Savickas also suggests that each person’s career construction is unique and that the strategies to cope with the challenges in career vary for each individual. Savickas builds career construction theory on three pillars: vocational personality, life themes and career adaptability. The most important goal of career construction theory is to ensure that the individual has the ability to control his own career development process. Individuals with healthy vocational personality will certainly try to achieve this adequacy under all circumstances. Vocational personality seeks an answer to the question of what structures career whereas career adaptability seeks the answer to the question of how an individual structures his/her career. Career adaptability refers to an individual’s state of readiness to cope with professional difficulties in the developmental process as well as unexpected changes due to the occupation itself or working conditions. The ability to achieve harmony in the workplace is only possible if the employee restructures the vocational development tasks set by the society and the transformations in the professional roles as their own vocational behavior. Employees shape their careers by attributing meaning to the characteristics of their business environment. This requires employees to have the ability to change their careers when they need it, without depending on a job or an employer. (Savickas, 1997, 2002, 2013).

Defining the factors that influence individuals’ decisions to change their careers is crucial to understanding the concept of career change and the process. Internal and external processes are influential in the decisions of individuals to change their careers. Internal driving forces of a career change can be listed as personal interests, interest in the job, satisfaction, creativity, innovation, work-life balance, professional identity and autonomy whereas external driving forces can be listed as better wages, working conditions, social status and work security (McGinley 2012; Shropshire & Kadlec, 2012; Phanse & Kaur, 2015; Williams, 2013). Williams (2013) argues that a complex combination of external processes and personal thinking based on internal conditions forces individuals to change their careers at a certain stage in life.

### Second Career Teachers

While working in a different career type, individuals may leave these careers and start teaching career as their second career. A number of studies have revealed that the number of people who have left their careers and started teaching career has increased gradually in the countries with teacher shortage (Bakkenes, Vermunt & Wubbels, 2009; Chambers, 2002; ETUCE, 2001; Hart Research Associates, 2010; Tigchelaar, Brouwer & Vermunt, 2010; Watt & Richardson, 2008). A survey of 1.700 teachers in Australia in 2007 found that 50% of the participants had previously had careers outside teaching (AEU, 2008). Nearly one-third of classroom teachers in the United States consist of individuals who previously engaged in careers outside teaching (Hart Research Associates, 2010). Professionals who want to start teaching as their second career are given courses that include teacher training programs. These courses provide the necessary documentation to apply for teaching (Donaldson, 2012; Zeichner & Schulte, 2001). Freidus (1994) suggests that those who start teaching as their second career need more support than other teachers.

Second career teachers can attribute a different meaning to the teaching profession since they have experience from their previous careers. Career change teachers can develop a new vocational identity. Some researchers argue that each career change teacher is unique and that their efforts to construct career identity in the adaptability process will vary. They also note that there are differences between

the individuals who started their first career as teachers and second career teachers in terms of constructing teacher identity (Priyadharshini & Robinson-Pant, 2003; Wilson & Deaney, 2010).

#### **Reasons for Choosing Teaching as a Second Career**

Internal factors are more effective in individuals' decisions to turn to teaching career in developed countries whereas in the countries with socio-cultural structure similar to African continent, external factors such as wage and job security may become more important (Watt, Richardson, Klusmann, Kunter, Beyer, Trautwein & Baumert 2012). Factors such as personal satisfaction, desire to work with children and adolescents, teaching passion, teaching ability, having positive learning experiences, desire for socialization, pleasure from teaching, teaching career's compatibility with family life, being autonomous and independent can be considered as internal reasons (McKenzie, Rowley, Weldon & Murphy, 2011; Halladay, 2008; OECD, 2005; Watt et al.'s 2012).

The study by Evans (2011) conducted in the USA revealed that internal factors such as personal satisfaction, desire to work with children and young adults and social benefit are influential in individuals' decisions to choose teaching as a second career. Tigchelaar, Brouwer and Korthagen (2008) note that internal values such as "belief, identity and mission" affect career change teachers. Love and passion of teaching, the desire to be within the society, or seeking spiritual satisfaction can be given as examples to these internal values (Evans, 2011; Halladay, 2008; Tigchelaar et al., 2008). As a result of goals changing over time and personal experiences, individuals may quit well-paid jobs to start teaching profession with lower wages (Priyadharshini & Robinson-Pant, 2003). Several studies have revealed that criteria such as earning a satisfactory wage and having a prestigious job do not have a high priority for career change teachers (Mayotte, 2003, Powers, 2002, Priyadharshini & Robinson-Pant, 2003, Williams & Forgasz, 2009). Conditions within the family and decisions to change lifestyle may also affect individuals when taking decisions to leave their current jobs to start teaching. In fact, individuals may regard teaching more suitable for their families and lifestyles than their previous careers, which may have harsher conditions. The need for change brought about the frustration, stress and exclusion experienced in the previous job may also be effective in the decision to turn to teaching (Priyadharshini & Robinson-Pant, 2003). As a result, each individual's decision to start teaching as a second career is complex, versatile, and sometimes contradictory (Anthony & Ord, 2008).

It is of significance to conduct a study in Turkey on factors affecting career choices of people who left their first careers and started teaching and, on their efforts to construct a professional identity during their adaptation to teaching careers. There is no study has been conducted in Turkey on the people who began their first careers in jobs outside teaching and then started teaching as a second career. This research aims to conduct an in-depth study on the teachers who began their first careers in the jobs outside teaching and then started teaching as a second career. The subjects of this research include the reasons behind the decisions of the individuals to change their jobs to start teaching profession, how they adapt to the teaching profession and the comparison of teaching profession with the occupational characteristics of their previous careers.

### **Method**

#### **The Research Design**

Phenomenology, one of the qualitative research designs, was used in the study. Phenomenological research has an inductive approach aimed at identifying the forms of expression of experiences. It includes the examination of the case from a subjective point of view. (Akturan & Esen, 2013). Through phenomenological design, this study aimed to reveal the reasons behind the decisions of the individuals who left their careers to start teaching, their thoughts on teaching, whether they have adapted to the teaching profession and their perceptions and experiences regarding the teaching profession.

#### **Participants**

The study group consisted of 16 teachers working in various public schools in the Anatolian side of Istanbul in the 2017-2018 academic year. Criteria sampling strategy, one of the purposeful sampling types, was used in the research. The main purpose of this sampling method is to examine the situations

that meet a set of predetermined criteria. Teachers who worked for at least one year in the jobs outside teaching before starting teaching profession constitute the sampling (Yıldırım & Şimşek, 2011). The demographic information of the participants is given in Table 1 below.

**Table 1.**

*Demographic Characteristics of Teachers*

Nickname	Gender	First career	First Career Work Experience (Year)	Major	Teaching Exp. (Y)
N1	Female	Nurse	7	Philosophy	23
N2	Female	Nurse	5	Classroom Teacher	15
B3	Female	Bank officer	9	Vocational Courses	5
B4	Male	Bank officer	3	Vocational Courses	2
I5	Male	Insurer	5	Maths	20
V6	Female	Veterinary	3	Classroom Teacher	22
A7	Female	Academic	3	Foreign Language	17
B8	Female	Bank officer	2	Classroom Teacher	21
P9	Female	Pharmaceutical Industry	10	Classroom Teacher	21
G10	Female	Geophysics	2	Classroom Teacher	19
B11	Female	Bilogist	6	Biology	21
L12	Male	Laborant	10	Classroom Teacher	8
T13	Male	Translator	6	Foreign Language	8
CS14	Male	Civil Servant	5	Vocational Courses	4
M15	Male	Manager	5	Maths	2
M16	Male	Manager	16	Vocational Courses	9

Of the teachers who participated in the study, 7 are male and 9 are female. Participants' nicknames consist of the first letter of their first jobs and the participant order. For example, the nickname of the 3rd teacher who previously worked in the banking sector was specified as "B3" while the nickname of the 10th teacher whose previous career was related to geophysics was specified as "G9".

#### Data Collection Tools

Interview method was used as the data collection tool in the study. It has been decided to make individual interviews with each participant and a semi-structured interview form was prepared. The questions in the interview form are open-ended questions. When the questions were not understood by the participants, they were asked in different ways. The interviews with the participants were recorded on the recording device. Some of the questions in the interview form are: (1) How and why did you decide to change your career? (2) What are the main reasons for your choosing teaching career? (3) When you compare teaching career with your previous career, what can you say about the advantages and disadvantages? (4) What do you think about school as a workplace? (5) What is your opinion on your adaptation to teaching career?

#### Data Analysis

In order not to disrupt the fluency in the interviews and to turn the interviews into a conversation, the researcher sometimes changed the order of the questions when asking the questions on the interview form. For example, when interviewing a participant who was more willing to talk about his career as a teacher, questions about his/her teaching career were asked first. Furthermore, to further strengthen the conversation with the participants, the researcher tried to ask questions not like in an interrogation, but like in a casual chat. In order to receive the confirmations of the participants and to eliminate possible misunderstandings, interviews were written by the researcher on the computer. Interviews were then printed and presented to the participants for confirmation. The reason for taking participants' confirmation is to make sure that the data obtained is reflected as impartially as possible. A final meeting was held with the participants to ask them to read the interviews and necessary editions were made according to their responses. Thus, the data was made ready for analysis. "Content analysis"

technique was used for the analysis of the data (Yıldırım & Şimşek, 2011). Content analysis is essentially a coding process; in other words, it includes converting raw data into standard formats (Babbie, 2006). From this perspective, raw data were converted into texts to create codings. Then, the codings were transformed into themes. The common points of the contents of the texts were uncovered and categorized under themes (Berg, 2001). In the presentation of the themes, citation from the interview forms was also provided. Thus, the researcher presented the data to the reader without any comment, leaving his comment to the final stage. Feedback was received from three experts for the analysis of the data (Yıldırım & Şimşek, 2011).

### Results

The reasons behind the decisions taken by the participants to leave their careers for new careers have been collected under the theme of “reasons for turning to a second career”. The frequencies, sub-themes, and codes for the reasons for turning to a second career have been presented in Table 2.

**Table 2.**

*Sub-Themes and Frequencies related to the Theme of the Reasons for Choosing a Second Career*

Main theme	Sub-Themes	f
Reasons for Choosing a Second Career	Harsh working conditions	12
	Preserving family unity	12
	High level of workplace stress	12
	Not suitable for women	10
	High-intensity workplace	10
	Materialistic point of view; Disregard of humanitarian aspects	9
	Failure to meet career expectations	8
	Choosing the wrong department at university	8
	Lack of suitable jobs in the field of study	8
	Dislike towards the job	6
	Lack of job security	5
	Fear of making mistakes	5
	I chose my first career to easily find a job	4
	Making money became meaningless after a certain point	4
	Seeking spiritual satisfaction	4
	Work environment not suitable to professional ethics	4
	Constant effort to satisfy the customer	3
	Low wages	2

Table 2 indicates that the theme of the reasons for turning to a second career consists of the following eighteen categories: harsh working conditions, preserving family unity, high level of workplace stress, not suitable for women, high-intensity workplace materialistic point of view; disregard of humanitarian aspects, failure to meet career expectations, choosing the wrong department at university, lack of suitable jobs in the field of study, dislike towards the job, lack of job security, fear of making mistakes, I chose my first career to easily find a job, making money became meaningless after a certain point, seeking spiritual satisfaction, work environment not suitable to professional ethics, constant effort to satisfy the customer, low wages”. Some of the responses of participants to the theme of the “reasons for turning to a second career” are as follows:

*“I started my job in the banking sector unwillingly and never loved it. Money-related operations and transactions, and current accounts were not for me at all. I was so bored. In fact, I earned a good wage. But I could not work there anymore.” B8*

*“...“After marriage, my disorganized life began to force me. Working until late hours... Getting up late... When I was single, I could tolerate this. With marriage, a more regular work life became compulsory.” T13 T13*

*“At first I chose that job to make money. My first priority was making money. There's a company that has a budget. You need to make this budget and this is your top priority. OK, you have achieved the budget, but what then? I started questioning my profession. Teaching is important. Spiritual satisfaction is quite high in teaching. You are doing a sale in the other job, then what? My only goal should not be making money. Money does not feed you after a point.” M15*

When we look at the most important reasons why participants wanted to leave their careers for another career, we can see that the most emphasized reasons are harsh working conditions, failure to fulfill family responsibilities, failure to cope with work stress, problems arising due to being a woman, frequent overtime, disregard of humanitarian aspects, wrong career choice, and career's failure to meet individual's expectations. Moreover, seeking spiritual satisfaction and failure to pay attention to professional ethics are influential in individuals' decisions to change their careers.

The reasons why the participants left their careers to start teaching constitute another dimension of the research. The reasons why the participants turned to teaching as a second career have been collected under the theme of “the reasons for choosing the teaching profession as a second career“. The frequencies, sub-themes and codes for the theme of the reasons for choosing the teaching profession as a second career are presented in Table 3.

**Table 3.**  
*Sub-Themes and Frequencies related to the Reasons for Choosing Teaching Profession as a Second Career*

Main theme	Sub-Themes	f
Reasons for Choosing the Teaching Profession as a Second Career	The idea that one can more easily fulfill family responsibilities in the teaching profession	13
	Turning to teaching when goals related to the first career could not be achieved	10
	The idea that teaching is more suitable for women	10
	Negative experiences that I experienced in my first career increased my desire to become a teacher	8
	My family and my friends encouraged me to start teaching	7
	The idea that I can both work and look after my child	7
	Teachers whom I know praise their professions	6
	Seeking spiritual satisfaction	5
	The right to be a teacher given to the graduates of the faculties other than the faculty of education	5
	I had always wanted to be a teacher; but when I couldn't become a teacher, I started my first career	4
	I could not find a job in the field of department from which I graduated	4
	To protect the family unity	4
	I did not think of teaching at all, but I turned to teaching to have a regular life	3

Table 3 indicates that the theme of the reasons for choosing teaching as a second career consists of the following seventeen categories: the idea that I can more easily fulfill family responsibilities in the teaching profession; turning to teaching when the goals related to the first career could not be achieved; the idea that teaching is more suitable for women; negative experiences that I experienced in my first career increased my desire to become a teacher; my family and my friends encouraged me to start teaching; the idea that I can both work and look after my child; teachers whom I know praise their professions; seeking spiritual satisfaction; the right to be a teacher for the graduates of the faculties other than the faculty of education; I had always wanted to be a teacher, but when I couldn't become a teacher, I started my first career; I could not find a job in the field of department from which I graduated; to maintain the family unity; I did not think of teaching at all, but I turned to teaching to have

a regular life. Some of the responses of the participants regarding the theme of the “reasons for choosing the teaching profession as a second career” are as follows:

*“I had always wanted to be a teacher. But I could not win the department of education. As I could not enter in the department of education, I studied at the nursing department. When I became a nurse I saw that it required busy working. I began to try hard again to become a teacher.” N2*

*“I thought that a job in a bank would suit me. I started up as an assistant and advanced quite quickly. Working conditions were heavy. Both overtime and the constant effort to please the customer were really tiring. You are always taking care of money. I was always afraid of having a deficit in the accounts. I was very idealist in the banking profession. I even advanced to the executive level. I learned banking very well. My wife was a teacher. While she was telling me good things about teaching, I was always telling her the problems in the bank.” B3*

*“I used to work for an insurance company. I applied to teaching profession to stop the appointment of my wife to another city. I applied to teaching to be able to continue my marriage. My wife was a doctor. Actually, I had never planned to be a teacher. When I got married, I turned to teaching. My wife could continue to work in İstanbul because I had started teaching in İstanbul.” I5*

*“My father was a teacher. He used to tell me 'One's father's job is the best job,' 'A public job is always the best.' People used to say that teaching is a suitable job for a woman. My husband also approved it. He also encouraged me. The state gave the right to become teachers for different graduation areas. I applied to teaching though I was not even thinking about it. I was quite worried whether I could do it or not. The department of veterinary was my first choice. It was my dream. But the living conditions made me turn to teaching.” V6*

*“I'm a graduate of the psychology department. The Ministry of National Education issued a regulation saying that those who received education in foreign language could apply to be an English teacher. I applied to be an English teacher after this regulation. I started in 2001 as a teacher. After I became a teacher, I received pedagogical formation for two months.” A7*

We can say that ideas such as family responsibilities can be fulfilled more easily, women will not experience the problems they experience in other jobs, and the problems experienced in the first career will not be experienced in the teaching profession are influential in the decision to choose teaching as a second career. Moreover, reasons such as the teachers in the immediate vicinity praise their jobs, family and friends suggest starting teaching, seeking spiritual satisfaction and the fact that the career that was initially targeted was teaching can be listed among other important reasons.

Some of the participants stated that they had encountered some obstacles in their career change efforts, while others stated that they did not encounter any obstacles. The obstacles experienced in the career change process are collected under the theme of “the obstacles encountered in career change process”. The frequencies, sub-themes and codes for the theme of “the obstacles encountered in career change process” are presented in Table 4.

**Table 4.**  
*Sub-Themes and Frequencies related to the Theme of the Obstacles Encountered in Career Change Process*

Main theme	Sub-Themes	f
Obstacles I Encountered in My Career Change Process	Public Personnel Selection Exam	8
	My colleagues did not approve me both working and studying at university	7
	They assigned me to busy positions to obstruct my education	7
	They do not want you to turn to another career because they spend time and effort to train you	7
	I did not have any problem in the transition between institutions	6
	I did not encounter any obstacles	6

Table 4 indicates that the theme of the obstacles I encountered in my career change process consists of the following six categories: Public Personnel Selection Exam, my colleagues did not approve me both working and studying at university, they assigned me to busy positions to obstruct my education, they

do not want you to turn to another career because they spend time and effort to train you, I did not have any problem in the transition between institutions and I did not encounter any obstacles. Some of the responses of participants to the theme of the “obstacles I encountered in my career change process” are as follows:

*“There were too many problems among colleagues. There was a strict hierarchy. My colleagues did not like me because I was studying at university. They did not approve of me both working and studying at university. They did not help me at this point. They assigned me to the pediatric intensive care unit. This is the busiest unit in the hospital. They did this to obstruct my education. Because they do not want you to start another career. Because they train you; they spend time and effort on you. They do not want you to leave after such training. They do not want you to start another job at another institution. During the first years, they always arranged my shifts in a way that made my education difficult. In the following years, they helped me a bit.” N1*

*“I continued to prepare for PPSE every year. Every time I tried, I was feeling a bit worse. PPSE was the greatest obstacle before me to be a teacher. Overtime in the bank was another obstacle.” B3*

*“I did not have a difficulty while starting the teaching profession.” B11*

It can be seen that some of the participants encountered some obstacles during the career change process, while others did not encounter any obstacles. Some adaptation problems can be experienced after starting the teaching profession. The adaptation problems experienced by the participants when starting the teaching profession are collected under the theme of “the process of adaptation to the teaching career”. Frequencies, sub-themes and codes related to the theme of the process of adaptation to the teaching career are presented in Table 5.

**Table 5.**  
*Sub-Themes and Frequencies related to the Process of Adaptation to the Teaching Career*

Main theme	Sub-Themes	f
Process of Adaptation to the Teaching Career	Carrying the characteristics of a beginner teacher	16
	Difficulty in classroom management	16
	Problems with communicating with students	16
	Making remarkable effort to overcome the problems	16
	Difficulty in teaching the lessons in a manner appropriate to students' levels	16
	Difficulty in establishing correct relations with students	13
	Difficulty in understanding children	13
	Making a lot of effort to adapt to teaching	11
	My teacher colleagues welcomed me so soon; I did not experience any discrimination	11
	I got support from my colleagues	10
	I got support from my relatives who are teachers	9
	I tried to hide my professional deficits from my colleagues	8
	I had difficult time with the interventions of parents	7
	I had difficulty with method-techniques	7
	I had trouble controlling my anger	6
	During the first years, they used me as a substitute teacher	4
	My adaptation problem is still continuing	4
	I sometimes had difficult time entering the teacher groups	4
	I'm looking for a new career again	4
	I had difficult time with the paperwork and group work	4
	I had difficult time with having to live and work in another city	3
	The in-service training I received made it easier for me to adapt	3

Table 5 indicates that the theme of the process of adaptation to the teaching career consists of the following twenty two categories: carrying the characteristics of a beginner teacher; difficulty in



classroom management; problems with communicating with students; making remarkable effort to overcome the problems; difficulty in teaching the lessons in a manner appropriate to students' levels; difficulty in establishing correct relations with students; difficulty in understanding children; making a lot of effort to adapt to teaching; my teacher colleagues welcomed me so soon; I did not experience any discrimination; I got support from my colleagues; I got coaching support from my relatives who are teachers; I tried to hide my professional deficits from my colleagues; I had difficult time with the interventions of parents; I had difficulty with method-techniques; I had trouble controlling my anger; during the first years, they used me as a substitute teacher; my adaptation problem is still continuing; I sometimes had difficult time entering the teacher groups; I'm looking for a new career again; I had difficult time with the paperwork and group work; I had difficult time with having to live and work in another city; the in-service training I received made it easier for me to adapt. Some of the responses of the participants regarding the theme of "the process of adaptation to the teaching career" are as follows:

*"We were substitute teachers in the first year. I received much help from my colleagues. I was never excluded. They appreciated us a lot." P9*

*"The in-service training I received helped me a great deal. Thanks to these in-service training sessions, one can become a teacher even though one has not graduated from the faculty of education at university. I learned that." G10*

*"I had difficult time with classroom management. It is not only students; there are parents as well. I had much difficult time with the interventions of parents. I still have adaptation problems sometimes. But I'm not looking for a new career. I am trying to overcome my weaknesses, my inexperience. Teaching requires a completely new start. It requires new efforts and experiences. It is really hard to satisfy especially parents and students." L12*

*"I was carrying the characteristics of a beginner teacher. But my age and work experience were the same as those in the middle of their work lives. For that reason, I isolated myself in the beginning to prevent others understanding that I was inexperienced. I was shy. I tried to hide my weaknesses from them. I did not want to take their opinions. But as the time went by, I realized that I needed to get the opinions of experienced teachers. Since I could not ask every teacher; I started to ask the teachers that I considered appropriate for their opinions. I can say that I had a bit difficulty in entering in the group." M16*

Participants who started teaching career after working for a certain period in careers outside teaching state that they showed the features of beginner teachers at first. Although they had work experience, the participants experienced the same adaptation problems as beginner teachers since the teaching profession requires a different specialty. We can say that in the process of adaptation to the teaching process, the participants experienced the most difficulties in classroom management, establishing healthy communication with students, teaching lessons in a manner appropriate to students' level, establishing correct relations with students, establishing healthy communication with parents and method-techniques. On the other hand, support given by colleagues and close relatives of teachers, great efforts put by the teachers and in-service training facilitated the adaptation of teachers to the teaching profession. However, few participants are still experiencing adaptation problems and are looking for new careers.

All of the participants were involved in jobs outside the education sector before starting the teaching profession. For this reason, participants were asked to make a comparison between the teaching career and other careers. Participants' views on their initial careers and teaching career are collected under the theme of "my first career and teaching career". Frequencies, sub-themes and codes for the theme of "my first career and my teaching career" are presented in Table 6.

**Table 6.**  
*Sub-Themes and Frequencies for the Theme of "My First Career and My Teaching Career"*

<b>M.theme</b>	<b>Sub-Themes</b>	<b>f</b>
	<b>How was My First Career?</b>	
	Busy work	15
	Failure to make time for oneself	14
	Better wages	13
	Strict relationship between superordinate and subordinate	11
	Performance-based reward and punishment system	11
	It's easier to prove performance at work	11
	It was very important to act in accordance with professional ethics	10
	Division of labor and specialization are important	10
	My sense of belonging at work was low	9
	It is very important to pay attention to working hours	9
	More financial responsibilities	9
	High work discipline	9
	No room for emotion; you are becoming a robot over time	9
	You get mentally exhausted	9
	They try to keep your work motivation high	9
	You can advance in your career	8
	More respectable within the society	8
	The institution you work for cares your professional development	7
	In-service trainings you receive are effective in your promotion	7
	You experience occupational burnout quickly	7
	Stressful work environment	6
My First Career and My Teaching Career	<b>How is My Teaching Career?</b>	
	Higher job satisfaction	16
	More spiritual responsibility	16
	I can spare time for myself	16
	Better relations among people	15
	No superordinate- subordinate relationship among teachers	15
	The institution does not care about your professional development; you stand on your own feet	15
	Closer relations with the school management	14
	I feel like I belong here	14
	There is no system that distinguishes the teachers with good performance from those with poor performance	13
	You will not find the pleasure of raising children in any other profession	13
	Comfortable working conditions	12
	Open to development; continuous learning	12
	Low wages	12
	Weak professional ethics	11
	You do not have career opportunities	11
	Clearer job description	11
	They do not care about your work motivation	10
	There is plenty of time and it is up to the teacher how to evaluate this time	10
	Teachers do little research	9
	More respectable within the society	8
	There is a decline in the prestige of the teaching profession	7
	It's hard to prove your performance	4
	Ineffective in-service trainings	4

As can be seen from Table 6, the theme of “my first career and my teaching career” is divided into two sub-themes: “how was my first career” and “my teaching career”. The theme of “how was my first career” consists of twenty one categories: “busy work; failure to make time for oneself; better wages; strict relationship between superordinate and subordinate; performance-based reward and punishment system; it's easier to prove performance at work; it was very important to act in accordance with professional ethics; division of labor and specialization are important; my sense of belonging at work was low; it is very important to pay attention to working hours; more financial responsibilities; high work discipline; no room for emotion, you are becoming a robot over time; you get mentally exhausted; they try to keep your work motivation high; you can advance in your career; my previous profession was more respectable within the society; the institution you work for cares your professional development; in-service trainings you receive are effective in your promotion; you experience occupational burnout quickly; stressful work environment”.

The theme of “how is my teaching career” consists of twenty three categories: “higher job satisfaction; more spiritual responsibility; I can spare time for myself; better relations among people; no superordinate- subordinate relationship among teachers; the institution does not care about your professional development; you stand on your own feet; Closer relations with the school management; I feel like I belong here; there is no system that distinguishes the teachers with good performance from those with poor performance; you will not find the pleasure of raising children in any other profession; comfortable working conditions; open to development, continuous learning; low wages; weak professional ethics; you do not have career opportunities; clearer job description; they do not care about your work motivation; there is plenty of time and it is up to the teacher how to evaluate this time; teachers do little research; the teaching profession is more respectable within the society; there is a decline in the prestige of the teaching profession; it's hard to prove your performance and ineffective in-service trainings”. Some of the responses of the participants to the theme of “My first career and my teaching career” are as follows:

*“I learn a lot from my students. You constantly learn here. Teaching allows you to remain mentally dynamic. You need to read continuously. Leader-member interaction at school is better. While it was difficult to contact the managers in my previous job, here, you have the opportunity to see your principal everyday and tell him/her about your problems at work easily. Job satisfaction in teaching is very high. I feel I belong to this job. While professional ethics is very important in nursing, it is not cared for enough in the teaching profession.” N1*

*“Job satisfaction in teaching is very good. It's a good thing that people care for you and do what they you tell them. You have to constantly improve yourself in the banking sector. In the banking sector, they give you a certificate at the end of training and these certificates are very valuable in the career progression. The training you receive is quite influential in your career. There is almost no in-service training system in National Education. There is no system that tracks my performance in National Education. The relationships among colleagues in the bank are usually formal; teachers behave more closely towards each other. Banking is clearer in terms of proving the work you have done. In the banking, you can document things like what you purchased, how much you sold it for, how many clients you attracted. There is no difference between the teacher with good performance and poor performance in the teaching profession.”B4*

*“When I started the teaching profession after my job as a white-collar, I realized that teachers were still human. They smile. They joke with one another. There is no such thing for a white-collar worker. You get mentally exhausted there. Here, even the most asocial teacher can refresh his/her soul when he/she is with students. Teaching in fact satisfies the basic needs of a person in terms of spiritual satisfaction.” M15*

According to the participants, the advantages of their previous careers when compared to the teaching career are higher wages, the fact that it is easier to prove one's performance at work, acting in accordance with professional ethics, division of labor and specialization, the fact that the institution cares for the motivation of its employees, career progression opportunities, the fact that the institution cares for the professional development of its employees, and that the in-service trainings have an

impact on career progression. On the other hand, the advantages of the teaching profession when compared to their previous careers are high level of job satisfaction, the fact that one can spare time for oneself, better relations among people, the fact that there is no superordinate-subordinate relationship among colleagues, positive-leader-member interaction and sense of belongingness. According to the participants, the negative aspects of their previous careers when compared to the teaching profession are the fact that they could not spare enough time for themselves, strict relationships between superordinate and subordinate, robotic work environment, mental and occupational burnout, stressful work environment. However, the negative aspects of the teaching profession, according to the participants, are the fact that the institution does not care about the professional development of its employees, that there is no performance system that distinguishes the teachers with good performance than those with poor performance, low wages, low professional ethics awareness among employees, lack of career progression opportunities, the fact that the institution does not care about the professional motivation of its employees and ineffective in-service trainings.

### **Discussion & Conclusion**

In conclusion, both internal and external factors were influential in the participants' decisions to change their careers. Findings of this research have revealed that harsh working conditions, failure to fulfill family responsibilities, stressful workplace, problems arising due to being a woman, busy work, the fact that personal needs and characteristics of the employee are not considered, wrong career choice and failure to meet the career expectations. Furthermore, seeking for spiritual satisfaction and inappropriate professional ethics in the workplace were influential in the participants' decisions to change their careers. The findings of the research also indicate that external factors such as harsh working conditions, work stress and busy work were effective in the decisions of some participants whereas internal factors such as family responsibilities, spiritual satisfaction and human relations were effective in the decisions of some participants. In the literature, there are studies concluding that employees change their careers depending on external factors (Carless & Bernath, 2007; Donohue, 2007; Ingersoll & Strong, 2011; Teixeira & Gomes, 2000; van der Heijden, van Dam & Hasselhorn, 2009) as well as studies concluding that employees change their careers depending on internal factors (Carless & Arnup, 2011; Kanchier & Unruh, 1989; Koç, 2018; Wise & Millward, 2005).

The study also revealed that the participants turned to the teaching profession as a second career due to various reasons. These reasons include the idea that one can better fulfill family responsibilities in the teaching profession, failure to reach one's goals in the previous career, the idea that the teaching profession is more suitable to women, negative experiences in the first career, encouragement from the people in the immediate vicinity such as family and friends to be a teacher, the idea that one can better look after one's children in the teaching career, job security, teachers' praises for their jobs, seeking spiritual satisfaction, the right to become a teacher given by the Ministry of National Education to those who graduated from the departments outside the faculty of education, desire to protect family unity, failure to find a job in the field of study one graduated from, and desire for a more regular life. Similar to the results of this study, a number of studies (Evans, 2011; Halladay, 2008; Mayotte, 2003; McKenzie et al, 2011; Powers, 2002; Priyadharshini & Robinson-Pant, 2003; Tigchelaar et al., 2008; Watt et al.'s 2012; Williams & Forgasz, 2009) conclude that individuals turn to the teaching profession as a second career due to reasons such as the desire to establish a balance between work and life, desire for job security, desire to have a career compatible with personal values, the desire to make use of the opportunity to become a teacher, change in the career priorities, and the feeling of disappointment in the previous career.

This study also concludes that some of the participants encountered some obstacles whereas some did not encounter any obstacles during the career change process. We can argue that teachers whose previous jobs were in the fields outside the teaching profession have the characteristics of a beginner teacher during their first years in the profession. Some of the participants stated that they experienced the adaptation problems usually experienced by beginner teachers despite their work experience since teaching profession requires a different speciality. It was determined that the problems the participants

most experienced during their adaptation process was related to the classroom management, establishing healthy communications with students, teaching in a manner appropriate to students' level, establishing healthy communications with parents and method-techniques. Powell (1997) argues that many second career teachers have advanced knowledge in specific subjects and their own academic field, but lack work experience in the fields such as the ability to create a conceptually rich and meaningful learning environment and to do one's own learning-related practices not included in course books. Grier & Johnston (2012), state that second career teachers lack skills in teaching method-techniques and pedagogical approach. We can argue that the support the participants received from their colleagues, great effort they made and in-service training they received facilitated their adaptation to the teaching career. However, few participants are still experiencing adaptation problems and are looking for new careers. Varadharajan (2014) states that although second career teachers may have experience and specialty from previous their previous careers, they still need support in the teaching career; so, policy makers need to take the necessary precautions.

All of the participants were involved in jobs outside the education sector before starting the teaching profession. For this reason, participants were asked to make a comparison between the teaching profession and other professions. According to the participants, the advantages of their previous careers when compared to the teaching career are higher wages, the fact that it is easier to prove one's performance at work, acting in accordance with professional ethics, division of labor and specialization, work discipline, the fact that the institution cares for the motivation of its employees, career progression opportunities, high professional prestige, the fact that the institution cares for the professional development of its employees, and that the in-service trainings have an impact on career progression. On the other hand, the participants stated the advantages of the teaching profession when compared to their previous careers as high level of job satisfaction, the fact that one can spare time for oneself, better relations among people, the fact that there is no superordinate- subordinate relationship among colleagues, positive-leader-member interaction and the sense of belongingness. Moreover, the participants listed the negative aspects of their previous careers when compared to the teaching profession as the fact that they could not spare enough time for themselves, strict relationships between superordinate and subordinate, robotic work environment, mental and occupational burnout and stressful work environment. They also listed the negative aspects of the teaching profession as the fact that the institution does not care about the professional development of its employees, that there is no performance system that distinguishes the teachers with good performance than those with poor performance, low wages, low professional ethics awareness among employees, lack of career progression opportunities, the fact that the institution does not care about the professional motivation of its employees and ineffective in-service trainings. Koç (2018) asserts that teachers' job satisfaction, human relations and work life balance are higher than other professions, but that some teachers turn to professions outside the teaching profession to be able to earn higher wages and advance in their careers. The harmony between the personal values of teachers and their professional values is extremely important. For this reason, it should be remembered that the teachers who can reshape their professional values and adapt to change in the face of changing situations can succeed in their careers (Bakioğlu and Koç, 2017).

We can make the following proposals based on the findings of this study:

1. Precautions should be taken that will ensure that the individuals who have work values similar to the values of the teaching profession choose the teaching career as a second career.
2. It seems that the idea that teachers can spare more time for themselves is influential the individuals' decisions to choose the teaching career as a second career. We need to keep in mind that the perception that the teaching is an easy profession in which employees do not put so much effort may damage the prestige of this profession. Therefore, efforts should be made to ensure that the correct professional identity required by the teaching career is established among the employees.
3. Participants who started teaching as a second career indicated that the professional development of teachers is not considered sufficiently, that there is no healthy performance

system that distinguishes the teachers with good performance from those with poor performance, and that professional ethical awareness among teachers is low. We propose that policy makers take necessary precautions in these matters.

4. Finally, further studies should be conducted to compare the reasons why teachers quit the teaching profession for another career to the reasons why individuals quit their careers for the teaching career.

## Türkçe Sürümü

### Giriş

Kariyer, mesleki davranışın zaman içindeki gelişimidir (Savickas, 2002). Son zamanlarda kariyer üzerine yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkan yaklaşımlarından birisi de “kariyer değiştirme” kavramıdır. İkinci kariyer olarak da adlandırabileceğimiz kariyer değiştirme kavramı, mevcut mesleki sahadan tamamen ayrılıp başka bir mesleki sahaya geçmektir. Kariyer değişimi, bir meslek sahasından diğerine yeni bir uzmanlık, eğitim ve ek beşeri sermaye yatırımı gerektiren mesleklerarası geçişi kapsar. Bu kökten bir değişim olup önceden tanımlanmış kariyer yolundan tamamen ayrılmayı gerektirir. (Ahn, 2016; Feldman, 2002; Kariru, Odhuno & Kambona, 2013; Murtagh, Lopes & Lyons, 2011).

Kariyer değiştirme kavramı, Savickas'ın (2002) “kariyer inşası kuramına” dayanmaktadır. Savickas kariyerin bireyin kendi anlamlandırmalarına göre şekillendiğini ve her bireyin kendine özgü öznel bir kariyer inşası oluşturduğunu ileri sürmektedir. Savickas her bireyin kariyer inşasının kendine özgü olacağını ileri sürmek suretiyle her bireyin kariyerinde karşılaştığı zorluklarla baş etme stratejilerinin de farklı olacağını belirtmektedir. Savickas kariyer inşa kuramını mesleki kişilik, yaşam ilkeleri ve kariyer uyumluluğundan oluşan üç saç ayağı üzerine kurmuştur. Kariyer inşa kuramının en önemli hedefi bireyin kendi kariyer gelişim sürecini kontrol edebilecek yeterliliğe ulaşmasıdır. Mesleki kişiliği sağlıklı olan bireyler her şartta bu yeterliliğe ulaşmak için çaba harcayacaklardır. Mesleki kişilik kariyeri neyin yapılandığı sorusuna cevap ararken, kariyer uyumluluğu bireyin kariyerini nasıl yapılandığı sorusunun cevabını arar. Kariyer uyumu bireyin gelişimsel süreç içerisinde ortaya çıkan mesleki zorluklarla başa çıkmaya hazır olmasının yanı sıra mesleğin kendisinden ya da çalışma şartlarından kaynaklanan beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücüdür. İş hayatında uyumun yakalanabilmesi çalışanın toplum tarafından belirlenen mesleki gelişim görevleri ile mesleki rollerdeki dönüşümleri kendi mesleki davranışları olarak yeniden inşa etmesi ile mümkündür. Çalışanlar içinde buldukları iş çevresinin özelliklerini kendi benliklerinde anlamlandırmak suretiyle kariyerlerini şekillendirirler. Bu da çalışanların bir iş veya işverene bağlı olmadan, ihtiyaç duydukları anda kariyer değiştirme becerisine sahip olabilmelerini gerektirmektedir. (Savickas, 1997, 2002, 2013).

Bireylerin kariyerlerini değiştirme kararı vermelerine etki eden faktörleri tanımlamak kariyer değiştirme kavramını ve sürecini anlayabilmek açısından son derece önemlidir. Bireylerin kariyerlerini değiştirmelerinde içsel ve dışsal süreçlerin etkili olduğu belirtilmektedir. Kariyer değişiminin içsel itici güçleri, kişisel ilgi alanları, iş ilgisi, memnuniyet, yaratıcılık, yenilikçilik, iş-yaşam dengesi, profesyonel kimlik ve özerklik; dışsal itici güçleri olarak ise, daha iyi ücret, çalışma şartları, sosyal statü ve iş güvenliği kavramları sayılabilir (McGinley 2012; Shropshire & Kadlec, 2012; Phanse & Kaur, 2015; Williams, 2013). Williams (2013) dışsal süreçlerin ve içsel koşullara dayanan kişisel düşüncenin karmaşık bir kombinasyonunun, kişileri hayatın belirli bir aşamasında kariyer değiştirmeye iten şey olduğunu ileri sürmektedir.

### İkinci Kariyer Öğretmenleri

Bireyler daha önce farklı bir kariyer türünde çalışırken bu kariyerlerini bırakıp ikinci kariyer olarak öğretmenlik kariyerine yönelebilmektedirler. Öğretmen kıtlığı yaşayan ülkelerde mevcut kariyerlerini bırakıp öğretmenlik kariyerine yönelen kişilerin sayısının giderek arttığını gösteren çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Bakkenes, Vermunt & Wubbels, 2009; Chambers, 2002; ETUCE, 2001; Hart Research Associates, 2010; Tigchelaar, Brouwer & Vermunt, 2010; Watt & Richardson, 2008). Avustralya'da 2007 yılında 1700 öğretmen üzerinde yapılan bir araştırmada ise katılımcıların %50'sinin daha önce öğretmenlik dışı bir kariyerlerinin olduğu tespit edilmiştir (AEU, 2008). Amerika'daki sınıf öğretmenlerinin yaklaşık 1/3'ni daha önce öğretmenlik dışı kariyer yapanlar oluşturmaktadır (Hart Research Associates, 2010). İkinci kariyer olarak öğretmenliğe yönelmek isteyen profesyonellere öğretmen eğitim programlarını içeren kurslar verilmektedir. Bu kurslar vasıtasıyla öğretmenliğe başvurabilmek için gereken belgenin elde edilmesi sağlanmaktadır (Donaldson, 2012; Zeichner &

Schulte, 2001). Freidus (1994), ikinci kariyer olarak öğretmenliğe yönelen kişilerin diğer öğretmenlere göre daha fazla desteğe ihtiyaç duyduklarını belirtmektedir.

İkinci kariyer öğretmenleri, daha önceki işlerinde kazandıkları deneyimlerle birlikte öğretmenlik kariyerine girdiklerinden öğretmenlik mesleğine daha farklı bir anlam yükleyebilmektedirler. Kariyer değişimi öğretmenleri yeni bir mesleki kimlik geliştirebilmektedirler. Bazı araştırmacılar her kariyer değişimi öğretmenin farklı olduğunu ve öğretmenliğe uyum sürecinde kariyer kimliği inşa etme çabalarının da farklılık arz edeceğini ileri sürmektedirler Ayrıca ilk kariyerine öğretmen olarak başlayanlar ile ikinci kariyer öğretmenleri arasında da öğretmen kimliğini inşa etme açısından farklar olduğu belirtilmektedir (Priyadharshini & Robinson-Pant, 2003; Wilson & Deaney, 2010).

### **İkinci Kariyer Olarak Öğretmenliğin Tercih Edilme Nedenleri**

Gelişmiş ülkelerde kişilerin öğretmenlik kariyerine yönelmelerinde içsel faktörler daha etkili iken sosyokültürel yapısı Afrika kıtasına benzeyen ülkelerde maaş ve iş güvenliği gibi dışsal faktörler daha önemli hale gelebilmektedir (Watt, Richardson, Klusmann, Kunter, Beyer, Trautwein & Baumert 2012). Kişisel tatmin, çocuk ve ergenlerle çalışmayı arzulama, öğretme tutkusu, öğretme yeteneği, olumlu öğrenme deneyimlerine sahip olma, sosyalleşme arzusu, ders anlatmaktan zevk alma, aile yaşantısına uyum, özerk ve bağımsız olabilme gibi hususlar içsel nedenler arasında sayılabilir (McKenzie, Rowley, Weldon & Murphy, 2011; Halladay, 2008; OECD, 2005; Watt et al.'s 2012).

Evans'ın (2011) ABD'de yaptığı çalışmada, kişisel tatmin, çocuklarla ve genç yetişkinlerle çalışma isteği ve sosyal fayda gibi içsel nedenler kişilerin ikinci kariyer olarak öğretmenliği istemelerinde etkili olduğunu göstermektedir. Tigchelaar, Brouwer ve Korthagen (2008), "inanç, kimlik ve misyon" gibi içsel değerlerin kariyer değişimi öğretmenlerini etkileyen unsurlar olduğunu belirtmektedirler. Öğretmeye karşı olan sevgi ve tutku, toplumla iç içe olma veya manevi tatmin arayışı bu içsel değerlere örnek olarak verilebilir (Evans, 2011; Halladay, 2008; Tigchelaar et al., 2008). İdeallerin zamanla değişikliğe uğraması ve kişisel deneyimler sonucunda kişiler iyi ücretli işlerinden vazgeçip ücreti daha düşük olan öğretmenlik mesleğine yönelebilmektedirler (Priyadharshini & Robinson-Pant, 2003). Kariyer değişimi öğretmenleri için maaş ve prestijli bir işe sahip olma gibi kriterlerin yüksek bir önceliğe sahip olmadığını çeşitli çalışmalar da ortaya koymaktadır (Mayotte, 2003; Powers, 2002; Priyadharshini & Robinson-Pant, 2003; Williams & Forgasz, 2009). Ailevi koşullar ve yaşam tarzı seçimlerindeki değişimler de kişileri mevcut kariyerlerinden ayrılmaya öğretmenliğe yöneltebilmektedir. Çünkü öğretmenlik, çalışma şartları daha yorucu olabilen bir önceki kariyerlerine göre aile ve yaşam tarzına daha uygun görülebilmektedir. Bir önceki kariyerde yaşanabilen hayal kırıklığı, stres ve dışlanmanın getirdiği değişim ihtiyacı da öğretmenliğe geçişte etkili olabilmektedir (Priyadharshini & Robinson-Pant, 2003). Sonuç olarak her bireyin ikinci bir kariyer olarak öğretmen olma kararı karmaşık, çok yönlü ve bazen de çelişkilidir (Anthony & Ord, 2008).

Türkiye'de mevcut kariyerlerini bırakıp öğretmenlik kariyerine geçen kişilerin, kariyerlerini değiştirmelerine etki eden faktörlerin ve öğretmenliğe uyum sürecinde mesleki kimlik inşa etme çabalarının araştırılması önem arz etmektedir. Türkiye'de eğitim dışı kariyerlerde çalışmaya başlayıp daha sonra ikinci kariyer olarak öğretmenliğe yönelen kişiler hakkında yapılan bir araştırma bulunmamaktadır. Bu araştırma, ilk kariyerlerine eğitim dışı sektörlerde başlayıp daha sonra öğretmenlik kariyerine geçen öğretmenler hakkında derinlemesine inceleme yapmayı amaçlamaktadır. Eğitim dışı kariyerlerden öğretmenlik kariyerine yönelen kişilerin kariyer değiştirme nedenleri, neden öğretmenlik kariyerine yöneldikleri, öğretmenlik kariyerine nasıl uyum sağladıkları ve öğretmenlik kariyeri ile önceki kariyerlerinin mesleki özelliklerinin karşılaştırılması araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

## **Yöntem**

### **Araştırma Deseni**

Çalışmada nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji (olgubilim) kullanılmıştır. Fenomenolojik araştırma, yaşanmış deneyimlerin ifade ediliş şekillerini tanımlamayı amaçlayan tümevarımsal bir yaklaşıma sahiptir. İlk elden öznel bir bakış açısıyla olgunun çalışılmasını içerir (Akturan & Esen, 2013). Bu çalışmada, fenomenolojik desen kullanılarak, mevcut kariyerlerini bırakıp öğretmenlik kariyerine geçen



bireylerin kariyer değiştirme nedenleri, öğretmenlik kariyeri hakkındaki düşünceleri ve uyum durumları ile ilgili algı ve deneyimlerinin neler olduğunun ilk elden ortaya konulması amaçlanmıştır.

### Katılımcılar

Araştırmanın çalışma grubunu 2017-2018 öğretim yılında İstanbul ili Anadolu yakasındaki çeşitli kamu okullarında görev yapmakta olan 16 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada amaçlı örnekleme türlerinden ölçüt örnekleme stratejisi kullanılmıştır. Bu örnekleme yöntemindeki temel anlayış önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan durumların çalışılmasıdır. Eğitim dışı kariyer alanlarında en az bir yıl çalıştıktan sonra öğretmenlik kariyerine geçen öğretmenler örnekleme temel oluşturmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2011). Katılımcılara ait demografik bilgiler aşağıda Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1.**

#### *Öğretmenlerin Demografik Özellikleri*

Rumuz	Cinsiyet	İlk Kariyeri	İlk Kariyer Hizmet Yılı	Öğretmenlik Branşı	Öğrt. Hiz. Y.
H1	Kadın	Hemşire	7	Felsefe	23
H2	Kadın	Hemşire	5	Sınıf Öğretmeni	15
B3	Kadın	Bankacı	9	Meslek Dersleri	5
B4	Erkek	Bankacı	3	Meslek Dersleri	2
S5	Erkek	Sigortacı	5	Matematik	20
V6	Kadın	Veteriner	3	Sınıf Öğretmeni	22
A7	Kadın	Akademisyen	3	Yabancı Dil	17
B8	Kadın	Bankacı	2	Sınıf Öğretmeni	21
İ9	Kadın	İlaç Sektörü	10	Sınıf Öğretmeni	21
J10	Kadın	Jeofizik	2	Sınıf Öğretmeni	19
B11	Kadın	Biyolog	6	Biyoloji	21
L12	Erkek	Laborant	10	Sınıf Öğretmeni	8
Ç13	Erkek	Çevirmen	6	Yabancı Dil	8
M14	Erkek	Memur	5	Meslek Dersleri	4
Y15	Erkek	Yönetici	5	Matematik	2
Y16	Erkek	Yönetici	16	Meslek Dersleri	9

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 7’si erkek ve 9’u kadındır. Katılımcılara ilk kariyerleri hangi meslek türü ise onun baş harfi ile katılımcı sırasından oluşan birer rumuz verilmiştir. Örneğin 3. sıradaki bankacılık sektöründe çalışan öğretmenin rumuzu “B3”, 9. Sırada ilk kariyeri jeofizik olan katılımcının rumuzu “J10” olarak belirlenmiştir.

### Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak görüşme yönteminden yararlanılmıştır. Her bir katılımcı ile birebir görüşme yapılması kararlaştırılmış ve yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formunda hazırlanan soruların açık uçlu olmasına özen gösterilmiştir. Sorular katılımcılar tarafından anlaşılmadığında farklı şekillerde sorulmuştur. Katılımcıların tamamıyla yapılan görüşmeler kayıt cihazına kaydedilmiştir. Görüşme formunda yer alan sorulardan bazıları şunlardır: (1) Kariyerinizi değiştirmeye nasıl ve neden karar verdiniz? (2) Öğretmenlik kariyerine yönelmenizin temel nedenleri nelerdir? (3) Öğretmenlik kariyeri ile önceki kariyerinizi karşılaştırdığınızda avantajlar ve dezavantajlar yönünden neler söylemek istersiniz? (4) Okulu iş yeri olarak nasıl görüyorsunuz? (5) Öğretmenlik kariyerine uyum yönünden neler söylemek istersiniz?

### Veri Analizi

Araştırmacı görüşmelerdeki akıcılığı bozmamak ve görüşmeyi daha çok sohbet ortamına dönüştürmek için görüşme formundaki soruları sorarken duruma göre sorularda yer değişiklikleri yapmıştır. Örneğin katılımcı öğretmenlik kariyeri hakkında konuşmaya daha istekli ise önce bu konuya ilişkin sorular sorulmuştur. Araştırmacı ayrıca sohbet ortamını güçlendirmek için görüşme sorularını

konuşma tarzında sormaya çalışmış ve bu şekilde görüşmeyi sorgulama sürecinden ziyade bilgi vermeye davet edici, doğal bir iletişim havasına sokmaya çalışmıştır. Katılımcıların teyitlerini almak ve olası yanlış anlamaları ortadan kaldırmak için görüşmeler araştırmacı tarafından bilgisayar ortamında yazıya dökülmüştür. Bilgisayar ortamındaki yazıların çıktısı alınarak katılımcı teyidinde başvurulmuştur. Katılımcı teyidinin amacı, elde edilen verilerin olduğu gibi ve olabildiğince yansız ele alındığından emin olabilmektir. Katılımcılarla son bir görüşme yapılarak yazılı dokümanları okumaları sağlanmış ve verdikleri cevaba göre verilerde gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Böylece veriler analizde kullanıma hazır hale getirilmiştir. Verilerin analizinde "içerik analizi" tekniğinden yararlanılmıştır. (Yıldırım & Şimşek, 2011) İçerik analizi özünde bir kodlama işlemidir; başka bir ifadeyle ham verileri standart biçimlere dönüştürmektir (Babbie, 2006). Bu perspektif kullanılarak ham veriler metinlere dönüştürülerek kodlamalar oluşturulmuştur. Ardından kodlamalar temalara dönüştürülmüştür. Metin içeriklerinin ortak noktaları ortaya çıkarılmış ve temalara dağıtılmıştır (Berg, 2001). Temaların sunumu sırasında doğrudan alıntılara da yer verilmiştir. Araştırmacı bu şekilde verilere herhangi bir yorum katmadan okuyucuya sunmuş ve kendi yorumunu daha sonraya bırakmıştır. Verilerin analizinde üç uzmandan geri bildirim alınmıştır.

### Bulgular

Yapılan görüşmeler sonucunda katılımcıların, mevcut kariyerlerini bırakıp yeni meslekler edinmeye çalışmalarının sebepleri "ikinci kariyere yönelme nedenleri" teması altında toplanmıştır. İkinci kariyere yönelme nedenleri temasına ilişkin frekanslar, alt temalar ve kodlar Tablo 2'de sunulmaktadır.

**Tablo 2.**

*İkinci Kariyere Yönelme Nedenleri Temasına İlişkin Alt Temalar ve Frekanslar*

Ana tema	Alt temalar	f
İkinci Kariyere Yönelme Nedenleri	Çalışma şartları ağırdı	12
	Aile bütünlüğünü korumak için	12
	İş stresi çok yüksekti	12
	Kadın fitratına uygun işler değildi	10
	Çalıştığım işin mesaisi çok yoğundu	10
	Her şeye maddesel bakılması çalışanın insani yönünün önemsenmemesi	9
	Kariyer beklentilerimi karşılamaması	8
	Lisans bölümünü bana uygun mu değil mi incelemeden puanımın tuttuğu yerleri yazdım	8
	Mezun olduğum alanda uygun bir iş bulamadığım için	8
	Yapmakta olduğum işi sevemedim	6
	İş güvencesinin olmaması	5
	Hata yapma korkum çok yüksekti	5
	İlk kariyerimi kolayca iş bulabilmek için seçmiştim	4
	Para kazanmak bir noktadan sonra anlamsızlaşmıştı	4
	Manevi tatmin arayışına başladım	4
	Meslek etiğine uygun olmayan iş ortamı	4
	Sürekli müşteriye memnun etme çabası beni çok yoruyordu	3
	Ücretin düşük olması	2

Tablo 2 incelendiğinde, ikinci kariyere yönelme nedenleri teması; "çalışma şartları ağırdı, aile bütünlüğünü korumak için, iş stresi çok yüksekti, kadın fitratına uygun işler değildi, çalıştığım işin mesaisi çok yoğundu, her şeye maddesel bakılması çalışanın insani yönünün önemsenmemesi, kariyer beklentilerimi karşılamaması, lisans bölümünü bana uygun mu değil mi incelemeden puanımın tuttuğu yerleri yazdım, mezun olduğum alanda uygun bir iş bulamadığım için, yapmakta olduğum işi sevemedim, iş güvencesinin olmaması, hata yapma korkum çok yüksekti, ilk kariyerimi kolayca iş bulabilmek için seçmiştim, para kazanmak bir noktadan sonra anlamsızlaşmıştı, manevi tatmin arayışına başladım, sürekli müşteriye memnun etme çabası beni çok yoruyordu ve ücretin düşük olması" şeklinde on sekiz

kategoriden oluşmaktadır. Katılımcıların "ikinci kariyere yönelme nedenleri" temasına ilişkin verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda yer almaktadır:

*"Bankacılığa istemeden girdim ve hiç sevemedim. Parasal iş ve işlemler, cari hesaplar hiç bana göre değildi. Çok sıkıldım. Çokta yüksek maaşı vardı. Ama orada yapamazdım." B8*

*"...Evlendikten sonra hayatın düzensizliği zorlamaya başladı. Geç saatlere kadar çalış. Gündüz geç kalk. Bekarken bu durumu tolere edebiliyordum. Evlilikle birlikte daha düzenli bir iş hayatı zorunlu hale geldi." Ç13*

*"İlk başlarda para kazanmak için seçmiştim. Birinci önceliğim para kazanmaktı. Bir şirket var şirketin bir bütçesi var sizin bu bütçeyi sağlamanız lazım en büyük önceliğiniz bu. Bütçeyi tutturdun da eee sonra. Mesleğimi sorgulamaya başladım. Öğretmenliğin bir dolgunluğu var. Manevi tatmini çok yüksek. Diğerinde bir satış yapıyorsunuz da e ne yani sattın ne oldu. Benim tek amacım para kazanmak olmamalı. Para bir noktadan sonra doyurmuyor." Y15*

Katılımcıların mevcut kariyerlerini bırakıp başka kariyere geçmeyi istemelerinin en önemli nedenlerine baktığımızda; mevcut işlerindeki çalışma şartlarının ağır olması, ailevi sorumlulukları yerine getirmekte zorlanma, iş stresini taşıyamama, kadın olmaktan kaynaklı sıkıntılar yaşama, mesainin yoğun olması, insani değerlerin dikkate alınmaması, mevcut kariyeri bilinçsizce tercih etme ve kariyer ile ilgili beklentilerin karşılanmaması olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca manevi tatmin arayışı ve meslek etiğine dikkat edilmemesi kişilerin kariyer değiştirmelerinde etkili olduğu görülmektedir.

Katılımcılar mevcut kariyerlerini bırakıp öğretmenlik kariyerine yönelmelerinin nedenleri araştırmanın diğer bir boyutunu oluşturmaktadır. Katılımcıların kariyerlerinde değişikliğe giderek öğretmenliğe yönelmelerinin sebepleri "ikinci kariyer olarak öğretmenlik mesleğini tercih etme nedenleri" teması altında toplanmıştır. İkinci kariyer olarak öğretmenlik mesleğini tercih etme nedenleri temasına ilişkin frekanslar, alt temalar ve kodlar Tablo 3'de sunulmaktadır.

**Tablo 3.**

*İkinci Kariyer Olarak Öğretmenlik Mesleğini Tercih Etme Nedenleri Temasına İlişkin Alt Temalar ve Frekanslar*

Ana tema	Alt temalar	f
İkinci Kariyer Olarak Öğretmenlik Mesleğinin Tercih Edilme Nedenleri	Aile olmanın getirdiği sorumlulukların öğretmenlikte daha rahat yerine getirebilirim düşüncesi	13
	Birinci kariyer ile ilgili hedeflere ulaşılamayınca öğretmenliğe yönelme	10
	Öğretmenliğin kadına uygun bir meslek olduğu düşüncesi	10
	Birinci kariyerimde yaşadığım olumsuzluklar öğretmen olma isteğimi daha da artırdı	8
	Ailem ve yakın çevrem öğretmen olmamı teşvik etmesi	7
	Hem çalışırım hem çocuğuma bakabilirim düşüncesi	7
	Çevremde öğretmen olan kişilerin mesleklerinden övgü ile bahsetmeleri	6
	Manevi tatmin arayışı	5
	Eğitim fakültesi çıkışlı olmayanlara da öğretmen olma hakkı verilmesi	5
	Ben hep öğretmen olmak istiyordum, olmadığım için birinci kariyerime yönelmiştim	4
Mezun olduğum branşta iş bulamadım	4	
Aile birlikteliğini koruyabilmek için	4	
Öğretmenliği hiç düşünmüyordum ancak hayatımı düzene sokabilmek için öğretmenliğe yöneldim	3	

Tablo 3 incelendiğinde, ikinci kariyer olarak öğretmenlik mesleğini tercih etme nedenleri teması; aile olmanın getirdiği sorumlulukların öğretmenlikte daha rahat yerine getirebilirim düşüncesi, birinci kariyer ile ilgili hedeflere ulaşılamayınca öğretmenliğe yönelme, öğretmenliğin kadına uygun bir meslek olduğu düşüncesi, birinci kariyerde yaşadığım olumsuzluklar öğretmen olma isteğimi daha da artırdı, ailem ve yakın çevrem öğretmen olmamı teşvik etmesi, hem çalışırım hem çocuğuma bakabilirim düşüncesi,

çevremde öğretmen olan kişilerin mesleklerinden övgü ile bahsetmeleri, manevi tatmin arayışı, eğitim fakültesi çıkışı olmayanlara da öğretmen olma hakkı verilmesi, ben hep öğretmen olmak istiyordum olmadığım için birinci kariyerime yönelmiştim, mezun olduğum branşta iş bulamadım, aile birlikliliğini koruyabilmek için ve öğretmenliği hiç düşünmüyordum ancak hayatımı düzene sokabilmek için öğretmenliğe yöneldim şeklinde on yedi kategoriden oluşmaktadır. Katılımcıların “ikinci kariyer olarak öğretmenlik mesleğini tercih etme nedenleri” temasına ilişkin verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda yer almaktadır:

*“Ben hep öğretmen olmak istiyordum. Ama kazanamıyordum. Öğretmenlik bölümünü tutturamadığım için hemşirelik bölümünü okudum. Hemşire olunca da işin çok ağır ve yoğun bir mesaisi gerektirdiğini gördüm. Öğretmen olmak için tekrar çabalamaya başladım.” H2*

*“Bankacılığın bana uygun olduğunu düşündüm. Asistan olarak başlayıp hızla yükseldim. Çalışma şartları ağırdı. Hem mesai olarak hem de sürekli müşteriyi memnun etme çabası gerçekten beni yoruyordu. Sürekli para ile ilgileniyorsunuz. Açık vermek beni korkutuyordu. Bankacılık mesleğinde çok idealist hareket ettim. Yönetici kademelerine kadar yükseldim. Bankacılığı çok iyi öğrendim. Eşim öğretmendi. O öğretmenlikle ilgili güzel şeyler anlatırken ben ona hep bankadaki sorunları anlatıyordum.” B3*

*“Daha önce bir sigorta şirketinde çalışıyordum. Eşimin tayinini durdurmak için öğretmenliğe başvurdum. Öğretmenliğe evliliğimi sürdürebilmek için başvurdum. Eşim doktordu. Aslında öğretmen olmayı hiç planlamamıştım. Evlenince öğretmenliğe yöneldim. Eş durumu sayesinde eşim İstanbul’da kalabilecekti.” S5*

*“Babam öğretmendi. “Ne varsa baba mesleğinde var.” “Devlet güzeldir, iyidir” derdi babam. Öğretmenlik kadına uygun bir meslek dediler. Eşimde uygun gördü. O da teşvik etti. Devlette farklı mezuniyet alanlarına öğretmen olma hakkı vermişti. Hiç aklımda yok iken öğretmenliğe başvurdum. O zamana kadar yapabilir mi diye çok endişelendim. Veterinerlik benim birinci tercihimdi. Hayalimdi. Ama yaşam şartları öğretmenliğe yöneltti.” V6*

*“Psikoloji bölümü mezunuyum. Milli Eğitim Bakanlığı yabancı dille eğitim görenler İngilizce öğretmeni olarak başvurabilir diye bir yazı çıkardı. Ben bu yazıya istinaden İngilizce öğretmeni olarak başvurdum. 2001 yılında öğretmen olarak başladım. Öğretmen olduktan sonra iki ay pedagojik formasyon eğitimi aldık.” A7*

Katılımcıların öğretmenlik kariyerini tercih etmelerinde; ailevi sorumlulukları daha rahat yerine getirilebileceği, kadınların öğretmenlik mesleğinde diğer mesleklerde yaşadıkları sıkıntıları yaşamayacakları ve ilk kariyerlerde yaşanan sıkıntıların öğretmenlik kariyerinde yaşanmayacağı gibi düşüncelerin etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca tanıdık öğretmenlerin mesleklerinden övgüyle bahsetmeleri, yakın çevrenin öğretmenliğe geçilmesi yönünde telkinlerde bulunması, manevi tatmin arayışı ve asıl hedeflenen kariyerin öğretmenlik olması da katılımcıları öğretmenliğe yönelten diğer önemli nedenler arasında sayılabilir.

Katılımcılardan bazıları kariyer değiştirme çabalarında bir takım engellerle karşılaştıklarını bazıları ise her hangi bir engelle karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir. Kariyer değiştirme sürecinde yaşananlar “kariyer değiştirme çabamda karşılaştığım engeller” teması altında toplanmıştır. Kariyer değiştirme çabamda karşılaştığım engeller temasına ilişkin frekanslar, alt temalar ve kodlar Tablo 4’de sunulmaktadır.

**Tablo 4.**  
*Kariyer Değiştirme Çabamda Karşılaştığım Engeller Temasına İlişkin Alt Temalar ve Frekanslar*

Ana tema	Alt temalar	f
Kariyer	Kamu personeli seçme sınavı	8
	Meslektaşlarım hem okuyup hem çalışmamı iyi karşılamadılar	7
Değiştirme	Okumama engel olmak için mesaisi yoğun olan yerlere verdiler	7
Çabamda	Sizi yetiştirmek için emek ve zaman harcadıklarından başka bir kariyere	7
Karşılaştığım	yönelmenizi istemiyorlar	
Engeller	Kurumlar arası geçişte sorun yaşamadım	6
	Herhangi bir engelle karşılaşmadım	6

Tablo 4 incelendiğinde, kariyer değiştirme çabamda karşılaştığım engeller teması; kamu personeli seçme sınavı (KPSS), meslektaşlarım hem okuyup hem çalışmamı iyi karşılamadılar, okumama engel olmak için mesaisi yoğun olan yerlere verdiler, sizi yetiştirmek için emek ve zaman harcadıklarından başka bir kariyere yönelmenizi istemiyorlar, kurumlar arası geçişte sorun yaşamadım ve herhangi bir engelle karşılaşmadım şeklinde altı kategoriden oluşmaktadır. Katılımcıların “kariyer değiştirme çabamda karşılaştığım engeller” temasına ilişkin verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda yer almaktadır:

*“Meslektaşlar arasında sorun çok yüksekti. Katı bir hiyerarşi söz konusu idi. Okuduğum için de meslektaşlarım bana iyi bakmadılar. Hem okuyup hem çalışmamı iyi karşılamadılar. Bu noktada bana yardımcı olmadılar. Çocuk yoğun bakıma verdiler. Burası hastanenin en yoğun yeri. Okumama engel olmak için bunu yaptılar. Çünkü onlar sizin başka kariyere gitmenizi istemiyor. Çünkü sizi yetiştiriyor, bunun için emek ve zaman harcıyor. Daha sonra bu personelinin başka bir yere gitmesini istemiyor. Başka bir kuruma vermek istemiyor. İlk yıllar nöbetimi hep okumamı zorlaştıracak şekilde ayarladılar. Daha sonraki yıllarda biraz yardımcı oldular.” H1*

*“Her yıl KPSS ye çalışmaya devam ettim. Her denememde moralim bozuluyordu. KPSS benim için öğretmenliğe geçmemdeki en büyük engeldi. Ayrıca bankadaki yoğun mesailer de engeldi.” B3*

*“Öğretmenliğe geçişte bir zorluk yaşamadım” B11*

Katılımcılardan bazılarının kariyer değiştirme sürecinde bir takım engellerle karşılaşırken bazılarının da herhangi bir engelle karşılaşmadıkları anlaşılmaktadır. Öğretmenlik mesleğine geçtikten sonra ise bir takım uyum sorunları yaşanabilmektedirler. Katılımcıların öğretmenlik mesleğine geçtiklerinde yaşadıkları uyum sorunları “öğretmenlik kariyerine uyum süreci” teması altında toplanmıştır. Öğretmenlik kariyerine uyum süreci temasına ilişkin frekanslar, alt temalar ve kodlar Tablo 5’de sunulmaktadır.

**Tablo 5.**

*Öğretmenlik Kariyerine Uyum Süreci Temasına İlişkin Alt Temalar ve Frekanslar*

Ana tema	Alt temalar	f
	Başlangıç öğretmeni özelliklerini taşıma	16
	Sınıf yönetiminde zorlanma	16
	Öğrencilerle iletişimde sorunlar yaşama	16
	Sorunların üstesinden gelebilmek için yoğun çaba gösterme	16
	Öğrenci seviyesine uygun ders işlemekte zorlanma	16
	Öğrenci ile mesafeyi ayarlamakta zorlanma	13
	Çocukları anlamakta zorlanma	13
	Öğretmenliğe uyum sağlamak için sıfırdan bir emek harcama	11
	Öğretmen meslektaşlarım beni hemen kabul ettiler herhangi bir ayrımcılık yaşamadım	11
	Öğretmenlik Kariyerine Uyum Süreci	Meslektaşlarımdan destek aldım
	Öğretmen olan yakınlarımdan koçluk desteği aldım	9
	Meslektaşlarıma mesleki açıklarımı hissettirmemeye çalıştım	8
	Velilerin müdahaleleri beni çok yıprattı	7
	Yöntem-teknikler konusunda zorlandım	7
	Öfkemi kontrol etmekte zorlandım	6
	İlk yıllar beni joker öğretmen olarak çalıştırdılar	4
	Adaptasyon sorunumun halen devam ettiği oluyor	4
	Öğretmen gruplarına girmekte zorlandığım oldu	4
	Tekrar yeni kariyer arayışındayım	4
	Evrak ve zümre çalışmaları beni zorladı	4
	Başka bir ile atanmak beni çok zorladı	3
	Aldığım hizmetiçi eğitimler adaptasyonumu kolaylaştırdı	3

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlik kariyerine uyum süreci teması; başlangıç öğretmeni özelliklerini taşıma, sınıf yönetiminde zorlanma, öğrencilerle iletişimde sorunlar yaşama, sorunların üstesinden

gelebilmek için yoğun çaba gösterme, öğrenci seviyesine uygun ders işlemekte zorlanma, öğrenci ile mesafeyi ayarlamakta zorlanma, çocukları anlamakta zorlanma, öğretmenliğe uyum sağlamak için sıfırdan bir emek harcama, öğretmen meslektaşlarım beni hemen kabul ettiler herhangi bir ayrımcılık yaşamadım, meslektaşlarımdan destek aldım, öğretmen olan yakınarımdan koçluk desteği aldım, meslektaşlarıma mesleki açıklarımı hissettirmemeye çalıştım, velilerin müdahaleleri beni çok yıprattı, yöntem-teknikler konusunda zorlandım, öfkemi kontrol etmekte zorlandım, ilk yıllar beni joker öğretmen olarak çalıştırdılar, adaptasyon sorunumun halen devam ettiği oluyor, öğretmen gruplarına girmekte zorlandığım oldu, tekrar yeni kariyer arayışıdayım, evrak ve zümre çalışmaları beni zorladı, başka bir ile atanmak beni çok zorladı ve aldığım hizmetiçi eğitimler adaptasyonumu kolaylaştırdı şeklinde yirmi iki kategoriden oluşmaktadır. Katılımcıların “öğretmenlik kariyerine uyum süreci” temasına ilişkin verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda yer almaktadır:

*“Bizi ilk yıl joker öğretmen yaptılar. Meslektaşlarımdan çok katkısını gördüm. Hiç dışlanmadım. Bizi çok takdir ettiler.” İ9*

*“Aldığım hizmetiçi eğitimlerin çok büyük katkısı oldu. Bu hizmetiçi eğitimler sayesinde öğretmenlik mesleği daha sonradan da yapılabiliyormuş. Bunu öğrendim.” J10*

*“Sınıf yönetiminde çok zorlandım. Sadece öğrenci yok veli de var. Velilerin müdahalesi beni çok zorladı. Adaptasyon sorunumun halen devam ettiği oluyor. Ama yeni bir kariyer arayışında değilim. Eksikliklerimi, tecrübesizliklerimi gidermeye çalışıyorum. Öğretmenlik tamamen sıfırdan bir başlangıç gerektiriyor. Yeni çabalar ve deneyimler gerektiriyor. Özellikle veliyi ve öğrenciyi tatmin etmek gerçekten zor.” L12*

*“Ben başlangıç öğretmeni özelliklerini taşıyordum. Ama yaşım ve iş kıdemim mesleğin ortalarına gelmiş kişilerle aynıydı. O nedenle başlangıç öğretmeni gibi olduğumu göstermemek için başlarda ben meslektaşlarımdan geri durdum. Çekinik davrandım. Onlara açıklarımı hissettirmemeye çalıştım. Onlardan fikir alma gibi konulara girmedim. Ama zaman ilerledikçe deneyimli öğretmenlerden fikir almam gerektiğini fark ettim. Her öğretmene soramayacağım için seçici davranarak uygun gördüğüm öğretmenlerin fikirlerini almaya başladım. Gruba girmekte biraz zorlandığımı da söyleyebilirim”Y16*

Eğitim dışı kariyerlerde belirli bir süre çalıştıktan sonra öğretmenliğe geçen katılımcılar ilk yıllarda başlangıç kariyeri öğretmenin özelliklerine sahip olduklarını ifade etmektedirler. Her ne kadar iş tecrübeleri olsa da öğretmenlik kariyerinin farklı bir uzmanlık gerektirdiği için katılımcılar, acemi öğretmenlerin yaşadığı uyum sorunlarına yaşadıkları söylenebilir. Katılımcıların öğretmenlik kariyerine uyum sürecinde en çok, sınıf yönetimi, öğrencilerle sağlıklı iletişim kurabilme, öğrenci seviyesine uygun ders işlemekte zorlanma, öğrenci ile mesafeyi ayarlayabilme, velilerle sağlıklı iletişim kurabilme ve yöntem teknikler konusunda zorlandıkları ileri sürülebilir. Meslektaşlar ile öğretmen olan yakınlarının verdiği koçluk desteği, yoğun efor sarf etme ve alınan hizmetiçi eğitimler katılımcıların öğretmenlik kariyerine uyumunu kolaylaştırdığı anlaşılmaktadır. Ancak halen öğretmenlik kariyerine uyum sorunu yaşayan ve yeni kariyer arayışında olan az sayıda katılımcı da bulunduğu görülmektedir.

Katılımcılar eğitim dışı sektörlerde kariyer yapıp daha sonra öğretmenlik kariyerine yönelmişlerdir. Bu nedenle katılımcılardan öğretmenlik kariyeri ile diğer kariyerler arasında karşılaştırma yapmaları istenmiştir. Katılımcıların ilk kariyerleri ile öğretmenlik kariyerleri arasında yaptıkları değerlendirmeler “ilk kariyerim ve öğretmenlik kariyerim” teması altında toplanmıştır. İlk kariyerim ve öğretmenlik kariyerim temasına ilişkin frekanslar, alt temalar ve kodlar Tablo 6’de sunulmaktadır.

**Tablo 6.**  
*İlk Kariyerim ve Öğretmenlik Kariyerim Temasına İlişkin Alt Temalar ve Frekanslar*

Ana tema	Alt temalar	f
İlk Kariyerim ve Öğretmenlik Kariyerim	İlk Kariyerim Nasıldı	
	Yoğun mesai	15
	Özeline vakit ayıramama	14
	Ücret şartları daha iyi	13
	Katı amir-memur ilişkisi	11
	Performansa dayalı ödül ve ceza sistemi	11
	İşte gösterdiğin performansı kanıtlamak daha kolay	11
	Meslek etiğine uygun hareket etmek son derece önemliydi	10
	İşbölümü ve uzmanlaşma önemli	10
	Kuruma olan aidiyetim düşüktü	9
	Mesai saatlerine dikkat etmek son derece önemli	9
	Maddi sorumlulukları daha fazla	9
	İş disiplini yüksek	9
	Duyguya yer yok, zamanla robotlaşıyorsunuz	9
	Ruhen tükeniyorsunuz	9
	İş motivasyonunuz yüksek tutulmaya çalışılıyor	9
	Kariyer olarak ilerleme imkanınız var	8
	Daha saygın	8
	Mesleki gelişiminiz kurum tarafından önemseniyor	7
	Aldığınız hizmetiçi eğitimler yükselmenizde etkili	7
	Çabuk mesleki tükenmişlik yaşıyorsunuz	7
	Gerilimli iş ortamı	6
	Öğretmenlik Kariyerim Nasıl	
	İş tatmini daha yüksek	16
	Manevi sorumluluğu daha fazla	16
	Özelime vakit ayırabiliyorum	16
	İnsani ilişkiler daha iyi	15
Öğretmenler arasında astlık üstlük ilişkisi yok	15	
Kurum mesleki olarak sizi yetiştirme kaygısı gütmmez kendi yağınızla kavrulursunuz	15	
Okul yönetimi ile daha yakın ve insani ilişkiler	14	
Kendimi buraya ait hissediyorum	14	
Çalışanla çalışmayı ayırt eden bir sistem yok	13	
İnsan yetiştirmenin hazzını başka hiçbir meslekte bulamazsınız	13	
Çalışma şartları rahat	12	
Gelişime daha açık, sürekli öğrenme durumu söz konusu	12	
Düşük ücret	12	
Meslek etiği bilinci zayıf	11	
Kariyer yapma imkanınız yok	11	
Görev tanımınız daha net	11	
İş motivasyonunuzun ne durumda olduğu önemsenmiyor	10	
Vakit bol ve bu vakti değerlendirmek öğretmenin kendine kalmış	10	
Öğretmenlerin araştırma yönü zayıf	9	
Daha saygın	8	
Toplumsal saygınlığında azalma var	7	
Performansınızı somut bir şekilde kanıtlamanız zor	4	
Etkisi olmayan hizmetiçi eğitimler	4	

Tablo 6'da görüldüğü gibi ilk kariyerim ve öğretmenlik kariyerim teması "ilk kariyerim nasıldı" ve "öğretmenlik kariyerim nasıl" şeklinde iki alt temaya ayrılmıştır. İlk kariyerin nasıldı teması; "yoğun mesai, özeline vakit ayıramama, ücret şartları daha iyi, katı amir-memur ilişkisi, performans dayalı ödül ve ceza sistemi, işte gösterdiğin performansın kanıtlamak daha kolay, meslek etiğine uygun hareket etmek son derece önemliydi, işbölümü ve uzmanlaşma önemli, kuruma olan aidiyetim düşüktü, mesai saatlerine dikkat etmek son derece önemli, maddi sorumlulukları daha fazla, iş disiplini yüksek, duyguya yer yok, zamanla robotlaşıyorsunuz, ruhen tükeniyorsunuz, iş motivasyonunuz yüksek tutulmaya çalışılıyor, kariyer olarak ilerleme imkanınız var, daha saygın, mesleki gelişiminiz kurum tarafından önemseniyor, aldığınız hizmetiçi eğitimler yükselmenizde etkili, çabuk mesleki tükenmişlik yaşıyorsunuz ve gerilimli iş ortamı" şeklinde yirmi bir kategoriden oluşmaktadır.

Öğretmenlik kariyerim nasıl teması: "iş tatmini daha yüksek, manevi sorumluluğu daha fazla, özeline vakit ayırabiliyorum, insani ilişkiler daha iyi, öğretmenler arasında astlık üstlük ilişkisi yok, kurum mesleki olarak sizi yetiştirme kaygısı gütmmez kendi yağınla kavrulursunuz, okul yönetimi ile daha yakın ve insani ilişkiler, kendimi buraya ait hissediyorum, çalışanla çalışmayı ayırt eden bir sistem yok, insan yetiştirmenin hazzını başka hiçbir meslekte bulamazsınız, çalışma şartları rahat, gelişime daha açık, sürekli öğrenme durumu söz konusu, düşük ücret, meslek etiği bilinci zayıf, kariyer yapma imkanınız yok, görev tanımınız daha net, iş motivasyonunuzun ne durumda olduğu önemsenmiyor, vakit bol ve bu vakti değerlendirmek öğretmenin kendine kalmış, öğretmenlerin araştırma yönü zayıf, daha saygın, toplumsal saygınlığında azalma var, performansınızı somut bir şekilde kanıtlamanız zor ve etkisi olmayan hizmetiçi eğitimler" şeklinde yirmi üç kategoriden oluşmaktadır. Katılımcıların "ilk kariyerim ve öğretmenlik kariyerim" temasına ilişkin verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda yer almaktadır:

*"Bir çok şeyi öğrencilerden öğreniyorum. Burada sürekli bir öğrenme durumu ile karşı karşıyasınız. Zihinsel olarak da dinamik kalmanızı sağlıyor öğretmenlik. Sürekli okumanız gerekiyor. Okulda lider üye etkileşimi daha iyi. Orada üst idarecilerinizle muhatap olmanız zor iken burada her gün okul müdürünüzle görüşebilme, sıkıntılarınızı ona rahatlıkla iletebilme imkanına sahipsiniz. Öğretmenlikte iş tatmininiz çok yüksek. Burayı kendi işim gibi görüyorum. Mesleki etik hemşirelikte çok önemli iken öğretmenlik mesleğinde yeterince önemsenmiyor."* H1

*"Öğretmenlikte iş tatmini çok iyi. İnsanların sana değer vermeleri senin söylediklerini yapmaları çok güzel bir şey. Bankacılıkta kendinizi sürekli geliştirmek zorundasınız. Bankacılıkta her eğitim bitiminde size bir sertifika veriyorlar ve bu sertifikalar iç işleyişte çok değerli. Yükselmenizde aldığınız eğitimlerin etkisi çok yüksek. Milli Eğitimde hizmetiçi eğitim sistemi yok gibi. Milli Eğitimde benim performansımı çalışmamı takip eden bir sistem yok. Bankadaki arkadaşlar daha resmi takılırken öğretmenler birbirlerine daha samimi davranırlar. Yaptığınız işi kanıtlama açısından bankacılık daha nettir. Ne aldın kaçta sattın, ne kadar müşteri kazandı bunları bankacılıkta belgeli bir şekilde ortaya koyabilirsin. Öğretmenlikle çalışan ile çalışmayan arasında bir fark yok."* B4

*"Beyaz yakalılıktan öğretmenliğe geçtiğimde öğretmenlerin insan kaldıklarını gördüm. Gülüyorlar. Şakalaşıyorlar. Beyaz yakalılıkta öyle bir şey yok. Orada ruhen tükeniyorsunuz. Burada en asosyal öğretmen bile öğrencilerin içine girip ruhen tazeleniyor. Öğretmenlik tatmin olarak insanın temel ihtiyaçlarını karşılıyor aslında."* Y15

Katılımcılar ilk kariyerlerinin öğretmenlik kariyerine göre daha iyi olduğu yönleri; yüksek ücret, iş performansının somut bir şekilde ortaya konabilmesi, meslek etiğine uygun hareket etme, işbölümü ve uzmanlaşmanın olması, kurumun çalışanın motivasyonunu önemsemesi, kariyerde ilerleme imkanlarının olması, mesleki gelişimin kurum tarafından önemsenmesi ve alınan hizmetiçi eğitimlerin kariyerde ilerlemeye etki etmesi olarak belirtmişlerdir. Öğretmenlik kariyerinin daha iyi olduğu yönler ise; iş tatminin yüksek olması, özeline vakit ayırabilme, insani ilişkilere önem verme, personel arasında ast üst ilişkisinin olmaması, olumlu lider üye etkileşimi ve kurum aidiyeti olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılar ilk kariyerlerinin öğretmenlik kariyerine göre olumsuz olduğu yönlerini; çalışanın özel yaşamına yeterince vakit ayıramaması, katı amir-memur ilişkisi, mekanik iş ortamı, ruhen ve mesleki olarak daha çabuk tükenme ve iş ortamının stresli olması şeklinde ifade etmişlerdir. Öğretmenlik kariyerinin olumsuz olduğu yönler ise; kurumun çalışanın mesleki gelişimini yeterince önemsememesi, çalışanla çalışmayı ayırt eden bir performans sisteminin olmaması, düşük ücret, çalışanlar arasında



mesleki etik bilincin düşük olması, kariyerde ilerleme imkanlarının olmaması, kurumun çalışanlarının mesleki motivasyonunu önemsememesi ve hizmetiçi eğitimlerin etkililiğinin yetersiz olması olarak belirtmişlerdir

### **Tartışma ve Öneriler**

Katılımcıların kariyerlerini değiştirmelerinde hem içsel hem de dışsal faktörlerin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmanın bulgularına göre kişilerin kariyerlerini değiştirmelerinde; çalışma şartlarının ağır olması, aile olmanın gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmekte zorlanma, işin stresini taşıyamama, kadın olmaktan kaynaklı sıkıntılar yaşama, yoğun mesai, çalışanın insani özelliklerinin dikkate alınmaması, mevcut kariyeri bilinçsiz tercih etme ve kariyer beklentilerinin karşılanmamasının etkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca manevi tatmin arayışı ve iş ortamının meslek etiğinin uygun olmamasının da kişilerin kariyer değiştirmelerinde etkili olduğu söylenebilir. Bazı katılımcılar için ağır çalışma şartları, iş stresi ve yoğun mesai gibi dışsal faktörler etkili olabilirken bazı katılımcılar da ise ailevi sorumluluklar, manevi tatmin ve insani ilişkiler gibi içsel faktörlerin etkili olduğu ileri sürülebilir. Alanyazında çalışanların kariyerlerini dışsal faktörlere bağlı olarak değiştirdiği sonucuna ulaşan araştırmalar olduğu gibi (Carless & Bernath, 2007; Donohue, 2007; Ingersoll & Strong, 2011; Teixeira & Gomes, 2000; van der Heijden, van Dam & Hasselhorn, 2009) içsel faktörlere bağlı olarak değiştirdiği sonucuna ulaşan araştırmalar da bulunmaktadır (Carless & Arnup, 2011; Kanchier & Unruh, 1989; Koç, 2018; Wise & Millward, 2005).

Katılımcıların çeşitli nedenlerle ikinci kariyer olarak öğretmenlik mesleğine yöneldikleri görülmektedir. Aile olmanın getirdiği sorumlulukları öğretmenlikte daha rahat yerine getirebilirim düşüncesi, asıl kariyer hedeflerine ulaşamadığı için öğretmenliğe yönelme, kadın fitratına uygun bir meslek olduğu düşüncesi, ilk kariyerde yaşanan olumsuzluklar, aile ve yakın çevrenin öğretmen olmayı teşvik etmesi, hem çalışırım hem çocuğuma bakabilirim düşüncesi, iş güvencesine sahip olabilmek, öğretmen olan kişilerin mesleklerinden övgü ile bahsetmeleri, manevi tatmin arayışı, eğitim fakültesi çıkışlı olmayanlara da öğretmen olma hakkı verilmesi, aile birlikteliğini koruyabilmek, mezun olduğu branşta iş bulamamak ve yaşamını düzene sokabilmek gibi nedenler bunlar arasında sayılabilir. Bu araştırmanın sonuçlarına benzer bir şekilde iş yaşam dengesini kurmak suretiyle aileye daha fazla zaman ayırabilmek, iş güvencesi olan bir kariyere geçmeyi istemek, kişisel değerleri ile uyumlu bir kariyere sahip olabilmek, öğretmen olma fırsatını değerlendirmek, kariyer önceliklerinin değişmiş olması ve kariyerde hayal kırıklığına uğramış olmak gibi nedenlerle kişilerin öğretmenlik kariyerine yöneldiğini gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Evans, 2011; Halladay, 2008; Mayotte, 2003; McKenzie vd, 2011; Powers, 2002; Priyadharshini & Robinson-Pant, 2003; Tigchelaar et al., 2008; Watt et al.'s 2012; Williams & Forgasz, 2009).

Kariyer değiştirme sürecinde katılımcılardan bazılarının birtakım engellerle karşılaştıkları bazılarının ise herhangi bir engelle karşılaşmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim dışı kariyerlerden belirli bir süre çalıştıktan sonra öğretmenliğe geçen katılımcılar ilk yıllarda başlangıç kariyeri öğretmenin özelliklerine sahip oldukları söylenebilir. Her ne kadar iş tecrübeleri olsa da öğretmenlik kariyerinin farklı bir uzmanlık gerektirdiği için katılımcılar, acemi öğretmenlerin yaşadığı uyum sorunlarını yaşayabilmektedirler. Katılımcıların öğretmenlik kariyerine uyum sürecinde en çok, sınıf yönetimi, öğrencilerle sağlıklı iletişim kurabilme, öğrenci seviyesine uygun ders işlemekte zorlanma, velilerle sağlıklı iletişim kurabilme ve yöntem teknikler konusunda zorlandıkları tespit edilmiştir. Powell (1997) bir çok ikinci kariyer öğretmenin belirli konularda ve kendi akademik alanlarında ileri düzeyde birikime sahip olduklarını ancak kavramsal olarak zengin ve anlamlı öğretim ortamı oluşturmak ve öğrenmeyle ilgili ders kitabında olmayan kendi kişisel uygulamalarını yapabileceği gibi konularda kapsamlı iş deneyimi tecrübesinden yoksun olduklarını belirtmektedir. Grier & Johnston (2012), ikinci kariyer öğretmenlerinin öğretim yöntem-teknikleri ile pedagojik yaklaşım konusunda eksikliklerinin olduğunu ifade etmektedirler. Katılımcıların meslektaşlarından ve öğretmen olan yakınlarından aldıkları mentorluk desteği, yoğun çaba sarf etmeleri ve katıldıkları hizmetiçi eğitimler onların öğretmenlik kariyerine uyumlarını kolaylaştırdığı söylenebilir. Ancak halen öğretmenlik kariyerine uyum sorunu yaşayan ve yeni kariyer arayışında olan az sayıda katılımcı da bulunduğu görülmektedir. Varadharajan (2014) ikinci kariyer öğretmenlerinin her ne kadar bir önceki kariyerlerinden edindikleri deneyimleri ve uzmanlıkları olduğu düşünülse de

öğretmenlik kariyeri boyunca yardım ve desteğe ihtiyaçlarının olduğunu ve politika yapıcıların gerekli önlemleri alması gerektiğini ifade etmektedir.

Katılımcılar eğitim dışı sektörlerde kariyer yapıp daha sonra öğretmenlik kariyerine yönelmişlerdir. Bu nedenle katılımcılardan öğretmenlik mesleği ile diğer meslekler arasında karşılaştırma yapmaları istenmiştir. Katılımcılar ilk kariyerlerinin öğretmenlik kariyerine göre daha iyi olduğu yönleri; yüksek ücret, iş performansının somut bir şekilde ortaya konabilmesi, meslek etiğine uygun hareket etme, işbölümü ve uzmanlaşmanın olması, iş disiplininin olması, kurumun çalışanın motivasyonunu önemsemesi, kariyerde ilerleme imkanlarının olması, mesleki saygınlığın yüksek olması, mesleki gelişimin kurum tarafından önemsenmesi ve alınan hizmetiçi eğitimlerin kariyerde ilerlemeye etki etmesi olarak belirtmişlerdir. Öğretmenlik kariyerinin daha iyi olduğu yönler ise; iş tatmininin yüksek olması, özeline vakit ayırabilme, insani ilişkilere önem verme, personel arasında ast üst ilişkisinin olmaması, olumlu lider üye etkileşimi ve kurum aidiyeti olarak ifade etmişlerdir. Katılımcılar ilk kariyerlerinin öğretmenlik kariyerine göre olumsuz olduğu yönleri; çalışanın özel yaşamına yeterince vakit ayıramaması, katı amir memur ilişkisi, mekanik iş ortamı, mesleki olarak çabuk tükenme ve iş ortamının stresli olması şeklinde ifade etmişlerdir. Öğretmenlik kariyerinin olumsuz olduğu yönler ise; kurumun çalışanın mesleki gelişimini yeterince önemsememesi, çalışanla çalışmayı ayırt eden bir performans sisteminin olmaması, düşük ücret, çalışanlar arasında mesleki etik bilincin düşük olması, kariyerde ilerleme imkanlarının olmaması, kurumun çalışanlarının mesleki motivasyonunu önemsememesi ve hizmetiçi eğitimlerin yeterince iyi olmaması olarak belirtmişlerdir. Koç (2018) öğretmenlerin iş tatmininin, insani ilişkilerinin ve iş yaşam dengesinin diğer mesleklere göre daha yüksek olduğunu ancak bazı öğretmenlerin daha yüksek ücret alabilmek ve kariyerde ilerleme imkanları elde edebilmek amacıyla eğitim dışı kariyerlere yöneldiğini söylemektedir. Öğretmenlerin kişisel değerleri ile mesleki değerlerinin uyumu son derece önemlidir. Bu nedenle değişen durumlar karşısında mesleki değerlerini tekrar şekillendirip değişime uyum sağlayabilen öğretmenlerin kariyerlerinde başarıya ulaşabilecekleri de unutulmamalıdır (Bakioğlu ve Koç, 2017).

Araştırma bulgularına dayalı olarak şu önerilerde bulunulabilir:

1. İkinci kariyer olarak çalışma değerleri öğretmenlik mesleğinin değerleri ile uyumlu olan bireylerin öğretmenlik kariyerini seçmelerini sağlayacak önlemler alınmalıdır.
2. Çalışanların ikinci kariyer olarak öğretmenliğe seçmelerinde özel yaşamına daha fazla vakit ayrılabilmesi düşüncesinin etkili olduğu görülmektedir. Rahat ve az çalışılan bir meslek algısının öğretmenlik kariyerinin saygınlığına zarar verebileceği unutulmamalıdır. Bu nedenle öğretmenlik kariyerinin gerektirdiği doğru mesleki kimliğin çalışanlar arasında oluşturulabilmesi için çaba gösterilmelidir.
3. İkinci kariyer olarak öğretmenliğe geçen katılımcılar öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin yeterince önemsenmediğini, çalışanla çalışmayı ayırt eden sağlıklı bir performans sisteminin bulunmadığını ve öğretmenler arasında mesleki etik bilincin düşük olduğunu belirtmektedirler. Bu konularda politika yapıcıların gerekli önlemleri alması önerilebilir.
4. Öğretmenken eğitim dışı kariyere yönelen ve eğitim dışı kariyerdan öğretmenliğe yönelen kişilerin kariyer değiştirme nedenlerini karşılaştıran çalışmalar yapılabilir.

### References

- Ahn, J. (2016). *The experience of career change driven by a sense of calling: An interpretive phenomenological analysis approach*. (Unpublished thesis). State University, Colorado.
- Akturan, U., & Esen, A. (2013). Fenomenoloji. İçinde, T. Baş & U. Akturan (Ed.), *Nitel araştırma yöntemleri*, (2. Baskı). (ss.84-98). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Anthony, G., & Ord, K. (2008). Change-of-career secondary teachers: Motivations, expectations and intentions. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36(4), 359-376.
- Australian Education Union (2008). *Beginning teacher survey 2007: Results and report*. Retrieved July, 18, 2018, from <http://www.aeufederal.org.au/Publications/2008/Btsurvey07res.pdf>
- Babbie, E. R. (2006). *The practice of social research*. Belmont: Wadsworth.
- Bakioğlu, A., & Koç, M.H. (2017). Lise öğretmenlerinin mesleki değerlere ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 270-296.
- Bakkenes, I., Vermunt, J.D., & Wubbels, T. (2010). Teacher learning in the context of educational innovation: Learning activities and learning outcomes of experienced teachers. *Learning and Instruction* 20(6), 533–548. doi:10.1016/j.learninstruc.2009.09.001.
- Berg, B. L. (2001). *Qualitative research methods for the social sciences* (Fourth Edition). Needham Heights, MA: A Pearson Education Company.
- Carless, S.A., & Bernath, L. (2007). Antecedents of intent to change careers among psychologists. *Journal of Career Development*, 33(3), 183-200.
- Carless, S.A., & Arnup, J.L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 80-91.
- Chambers, D. (2002). The real world and the classroom: Second-career teachers. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 75(4), 212-217.
- Donaldson, M. L. (2012). The promise of older novices: Teach for America teachers' age of entry and subsequent retention in teaching and schools. *Teachers College Record*, 114(10), 1-37.
- Donohue, R. (2007). Examining career persistence and career change intent using the career attitudes and strategies inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 259-276.
- European Trade Union Committee for Education. (2001). *Teacher shortage in Europe*. Brussels: General assemblee.
- Evans, L. (2011). The motivations to enter teaching by age-related career stage and certification path. *Sociological Spectrum*, 31(5), 606-633. doi: 10.1080/02732173.2011.589786
- Feldman, D.C. (2002). Second careers and multiple careers, in Cooper, C. and Burke, R. (Ed.) *The new world of work*. (pp.84-98). Oxford: Blackwell.
- Freidus, H. (1994, April). *Supervision of second-career teachers: What's our line?* Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA.
- Grier, J.M., & Johnston, C.C. (2012). STEM professionals entering teaching: Navigating multiple identities. *Journal of Science Teacher Education*, 23(1), 19- 44. doi: 10.1007/s10972-011-9260-1
- Halladay, P. (2008). *Mid-career changers: An investigation of non-traditional entrants into teaching*. Unpublished doctorate dissertation, Michigan State University. Retrieved July, 10, 2018, from <http://magic.lib.msu.edu>
- Hart Research Associates (2010). *Career changers in the classroom: A national portrait*. Washington: Peter. D. Hart Research Associates, Inc. Retrieved June, 18, 2018, from [http://woodrow.org/wp/wpcontent/uploads/2013/06/CareerChangersClassroom\\_0210.pdf](http://woodrow.org/wp/wpcontent/uploads/2013/06/CareerChangersClassroom_0210.pdf).
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233. doi:10.3102/0034654311403323.
- Kanchier, C., & Unruh, W.R. (1989). Occupational change what makes changers different. *Journal of Career Development*, 15(3), 174-187.
- Kariru, A. N., Odhuno, E., & Kambona, O. O. (2013). Career change intentions of eco-tourism and hospitality management university graduates, *Journal of Hospitality, Tourism and Culture*, 1(1), 15-22.

- Koç, M. H. (2018). Teachers tendency toward a career change: A qualitative study. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(3), 58-71.
- Mayotte, G.A. (2003). Stepping stones to success: Previously developed career competencies and their benefits to career switchers transitioning to teaching. *Teaching and Teacher Education*, 19(7), 681 - 695.
- McKenzie, P., Rowley, G., Weldon, P., & Murphy, M. (2011). *Staff in Australia's Schools 2010: Main report on the survey*. Melbourne, Australia: Australian Council for Educational Research
- McGinley, S. (2012) *Towards an integrated career change model in the hotel industry: a grounded theory approach*. Unpublished master's thesis, Pennsylvania State University, Pennsylvania.
- Murtagh, N., Lopes, P.N., & Lyons, E. (2011). Decision-making in voluntary career change: an other-than-rational perspective. *The Career Development Quarterly*, 59(3), pp.249-263.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris: OECD Publishing.
- Phanse, R., & Kaur, R. (2015). An exploratory study on "self-renewal" in mid-life voluntary career changes for managers. *Journal of Management Research and Analysis*, 2(3), 204-213.
- Powell, R. (1997). Teaching alike: A cross-case analysis of first-career and second-career beginning teachers' instructional convergence. *Teaching and Teacher Education*, 13(3), 341-356.
- Powers, F.W. (2002). Second-career teachers: Perceptions and mission in their new careers. *International Studies in Sociology of Education*, 12(3), 303-318. doi: 10.1080/09620210200200095
- Priyadarshini, E., & Robinson-Pant, A. (2003). The attractions of teaching: An investigation into why people change careers to teach. *Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy*, 29 (2), 95-112.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life Span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45 , 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. *Career Choice and Development (Fourth Edition)*. In D. B. Associates (Ed.), (pp. 149-206). San Francisco:Jossey-Bass.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147-186). Hoboken, NJ: Wiley.
- Shropshire, J., & Kadlec, C. (2012). I'm leaving the IT field: the impact of stress, job insecurity, and burnout on IT professionals. *International Journal of Information and Communication Technology Research*, 2(1), 6-16.
- Teixeira, M.A.P., & Gomes, W. B. (2000). Autonomous career change among professionals: an empirical phenomenological study. *Journal of Phenomenological Psychology*, 31(1), 78-96.
- Tigchelaar, A., Brouwer, N., & Korthagen, F. (2008). Crossing horizons: Continuity and change during second-career teachers' entry into teaching. *Teaching and Teacher Education*, 24 (6), 1530-1550.
- Tigchelaar, A., Brouwer, N., & Vermunt, J.D. (2010). Tailor-made: Towards a pedagogy for educating second-career teachers. *Educational Research Review*, 5, 164-183.
- Van der Heijden, B.I.J.M., van Dam, K., & Hasselhorn, H.M. (2009). Intention to leave nursing. *Career Development International*, 14(7), 616-635.
- Varadharajan, M. (2011-2012). *Understanding the experiences of second career beginning teachers*. Unpublished doctorate dissertation, University of Technology Sydney, Australia.
- Watt, H.M.G., & Richardson, P. W. (2008). Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and Instruction*, 18(5), 408-428.
- Watt, H.M.G., Richardson, P.W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., & Baumert, J. (2012). Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 791-805.

- Williams, J.J., & Forgasz, H. (2009). The motivations of career change students in teacher education. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 37(1), 95-108.
- Williams, J. (2013). *Constructing new professional identities: Career changers in teacher education*. Rotterdam: Sense Publishers
- Wilson, E., & Deaney, R. (2010). Changing career and changing identity: How do teacher career changers exercise agency in identity construction. *Social Psychology of Education*, 13(2), 169-183. doi: 10.1007/s11218-010-9119-x.
- Wise, A.J. & Millward, L.J. (2005). The experiences of voluntary career change in 30-somethings and implications for guidance. *Career Development International*, 10(5), 400-417.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zeichner, K. M., & Schulte, A. K. (2001). What we know and don't know from peer-reviewed research about alternative teacher certification programmes. *Journal of Teacher Education*, 52, 266–282.