

Bağdat TORUN¹, Gökçe GÜVERCİN SEÇKİN²

¹Sosyolog, bagdattorun@gmail.com,

¹ORC-ID: 0000-0002-1947-8376

² Assist. Prof., Maltepe Üniversitesi, gokceguvercin@maltepe.edu.tr,

²ORC-ID: 0000-0003-0987-4815

Geliş Tarihi/Received:

30.03.2021

Kabul Tarihi/Accepted:

01.06.2021

e-Yayım/e-Printed:

30.06.2021

ÖZ

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri ve iş doyumlarının farklı değişkenler açısından incelenmesidir. Bu araştırma nicel verilerle yapılmış ve araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Katılımcılar 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında, İstanbul ilinde bulunan devlet okullarında görev yapan, 381 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veriler Kişisel Bilgi Formu, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırma bulguları öğretmenlerin; yaşam boyu öğrenme yeterlikleri, cinsiyet ve okul kademesi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini, ancak yaş, eğitim düzeyi, mezun olunan fakülte ve kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediğini göstermiştir. İş doyumları, cinsiyet, mezun olunan fakülte, kıdem ve okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği, yaş ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Yaşam Boyu öğrenme yeterlilik düzeylerinin, iş doyumları düzeyleri arasında yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterliklerinin iş doyumlarını yordayıcı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yordayıcı etki yaşam boyu öğrenme yeterliğinin, iş doyumunu üzerindeki etkisidir. Alanyazında yaşam boyu öğrenme ve iş doyum alanında birçok çalışma mevcuttur fakat bu iki unsuru birlikte inceleyen çalışma sayısı sınırlı düzeydedir. Yaşam boyu öğrenme ve iş doyumunu birlikte inceleyen nitel yöntemle çalışmalar yapılabilir ve konu daha derinlemesine ele alınabilir. Araştırma bulguları sonucunda öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri ile iş doyumları arasında doğrusal ilişkinin olduğu bulgulanmıştır. Bu ilişkiye sebep olan faktörler karma yöntem araştırma yöntemleri ile araştırılabilir. Böylelikle uygulama ve teoriye ilişkin daha kesin bilgiler elde edilebilir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Mesleki Gelişim, Öğretmenlik Mesleği, Yaşam Boyu Öğrenme .

Investigation of Teachers' Lifelong Learning Competencies and Job Satisfaction Levels

ABSTRACT

Aim of this study is to examine the lifelong learning abilities and job satisfaction of teachers using various variables. This research is done using quantitative data and survey model. Participants of the research consist of 381 teachers working in state-owned schools in Istanbul during 2019-2020 school year. Convenience sampling method is used in the research. The data is collected via Personal Info Form, Lifelong Learning Proficiency Scale developed (validity and confidence tests of which are done) and Minnesota Job Satisfaction Scale translated to Turkish. When the findings of research are analysed, it is seen that lifelong learning abilities of teachers differ significantly with respect to rank at school and do not differ significantly with respect to marital status, age, level of education, faculty of graduation and seniority. As a result of basic linear regression analysis of lifelong learning abilities and job satisfaction abilities, it is found that lifelong learning abilities of teachers has a predictor effect on job satisfaction. Predictor effect is the effect of lifelong learning abilities on job satisfaction. In literature, there are many studies in the field of life long learning and job satisfaction but the number of studies analyzing these two factors together are limited. Studies can be made with qualitative method analyzing like long learning and job satisfaction together and the subject can be discussed more in depth. As a result of the findings of this study, it has been found that there is a linear relationship between LLL and job satisfaction of teachers. This factors that cause this relationship can be studied with mixed research method. Thus, more preause information can be obtained concerning practice and theory.

Keywords: Job Satisfaction, Vocational Development, Teaching Profession, Lifelong Learning.

3. Bu Makale, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli yüksek lisans programında tamamlanan Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlikleri ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi (Torun, 2020) yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Toplumsal yaşantılar öğrenme sürecini belirler. Antik dönemlerden bugüne bilgi ve aktarım şekli değişmiş, iş bölümü karmaşıklaşmış, insan ilişkileri daha suni ve mekanik bir hal almıştır. Sanayi Devrimi ile insanlar buldukları yerlerden uzaklaşmak zorunda kalmış ve şehirlere doğru kaymışlardır. Bu da öğrenmeyi belirli bir yaşantı biçiminin aktarılmasından farklı olarak varoluşsal bir etkinlik haline getirmiştir. Bilgi, toplumsal bir miras olmaktan çıkmış bireysel bir tecrübe olma özelliği kazanmıştır.

“Küresel sermayenin uluslararası hareketliliğinin serbest piyasa ekonomisi içerisindeki durağını oluşturan bilgiye dayalı ekonomiler için, yeni liberal ideolojinin vazgeçilmez araçlarından yaşam boyu öğrenme kavramının incelenmesi önem arz etmektedir (Kaya, 2018, s.1). Günümüzde, bireyler içinde bulunduğu koşullara ayak uydurabilmek için sürekli kendini yenileme, geliştirme ihtiyacı içindedir.

Tecrübe ve birikimin önemli bir hal alması bireyin kendini iş dünyası içinde daha kolay konumlandırmasını, çalışanlar arasında statü ve hiyerarşiyi belirlemiştir. Çalışma ve işin insan yaşamında büyük bir yer kapladığı görülmektedir. Hatta kişi yaşamının iş dışı kısmı da sahip olduğu mesleki kimlikle geçirmektedir. Yaşam, gerek iş gerekse iş dışı boyutuyla bir bütün oluşturmakta; yaşamdan alınan haz ve mutluluğu bu iki boyut belirlemektedir. Özellikle iş dışı koşulların maddi alt yapısı iş ve çalışma ile ilgili olduğu düşünülünce yaşam doyumunu etkileyen bir faktör olarak karşımıza iş doyumunu kavramını çıkarmaktadır.

Yaşam boyu öğrenme ve iş doyumunu gerek öğretmenler gerekse diğer çalışanlar için büyük önem arz etmektedir. Piyasanın ihtiyaç duyduğu insan modeline ulaşmak bir yandan yaşam boyu öğrenmeyi gerektirmekte diğer yandan ise çalışma şartlarının insanlar üzerindeki etkileri iş doyumlarını etkilemektedir. Emegün ücretlendirilebilir bir hal almış olması, kapitalist sistemde birçok emek gücünün yedekte tutulması yaşam boyu öğrenmeyi önemli ve değerli kılmıştır. Bu sistemde yapılan işte ne kadar doyum sağlandığı, mutlu olunduğu ya da istenilen alanlarda çalışma olanağının bulunduğu önemli sorunlardandır. Bu sorunlarla karşılaşan gruplardan biri de öğretmenlerdir.

Toplumsal ilerleme ve gelişmenin öncüleri olan öğretmenler, yenilikler konusunda öncülük edebilmeli, toplumda meydana gelen değişme ve gelişmelere ayak uydurabilmelidir. Hayatın her anında ve her alanında kendini geliştirme özelliğine sahip olmalıdır. Gelişmelere açık olarak yeterlik düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir ve yetiştirdikleri öğrencilere örnek olmalıdırlar. Mesleki ve toplumsal beklentilerin öğretmenler üzerinde yüksek olması, yaşam boyu öğrenme yeterlikleri ve iş doyumlarının ne düzeyde olduğu önemli bir sorundur. Bu bağlamda ilerici, çağdaş bireylerin yetiştirilmesinde büyük öneme sahip olan öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterliklerinin ve iş doyumlarının ortak bir bağla incelenmesi önemlidir.

Alanyazında yaşam boyu öğrenme yeterlikleri konusunda birçok çalışma yapılmıştır. Alanyazında cinsiyet değişkenine göre Çetin (2019), Gedik (2019), Ayaz (2016), Yıldırım (2015) ve Yaman (2014) yaşam boyu öğrenme yeterliklerinde anlamlı bir farklılık olmadığına ulaşmıştır. Bunların aksine Babanlı (2019) ve Ayra (2015) ise cinsiyet faktörünün yaşam boyu öğrenme yeterliklerinde anlamlı bir farklılık olduğunu vurgulamışlardır.

Yaşam boyu öğrenme yeterlikleri diğer değişkenlere göre incelendiğinde; Kıdem değişkenine göre Gedik (2019) ve Abbak (2018) anlamlı bir farklılığın olmadığını söylerken, Yaman (2014) kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca mezun olunan fakülte türüne göre yapılan araştırmalarda Çetin (2019) ve Kaya (2018) eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerinin yaşam boyu öğrenme düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Babanlı (2018) ve Kaya (2018) yaş değişkenine göre yaşam boyu öğrenme düzeylerinin farklılık gösterdiğini ifade ederken Gedik (2019) yaş değişkeninin anlamlı farklılık ifade etmediği sonucuna ulaşmıştır.

Alanyazında iş doyumu ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. İş doyumu ile tükenmişlik en çok araştırılan konular arasındadır. İş doyumu ile tükenmişlik Kaban (2020), Tosun(2019), Çalışkan (2019), Al (2018), örgüt kültürü Şahin (2020), örgütsel güven ve destek Sarıkaya (2019), okul kültürü Kadioğlu (2018), psikolojik şiddet Şakacı (2019), iş doyumu ile evlilik uyumu Yeter (2017), kişilik özellikleri Çağırıcı (2017) ve yaşam doyumu Ergün (2016) tarafından çalışılmıştır.

İş doyumu araştırmaları genellikle cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve çalışılan grubun özelliklerine ait değişkenler üzerinden çalışılmıştır. Sarıkaya (2019) iş doyumu ve örgütsel güven ve örgütsel destek üzerine yaptığı çalışmada öğretmenlerin orta düzeyde iş doyumuna sahip olduklarını ve Sarıkaya (2019) gibi Şahin (2020) de cinsiyet, medeni durum değişkenlerine göre iş doyumlarının anlamlı farklılık göstermediğini, yaş değişkenine göre ise anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ergün (2016), iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada öğretmenlerin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında bir ilişkinin olduğunu bulmuştur. Yeter (2017), yaptığı araştırmasında evlilik ile iş doyumu arasında bir ilişki saptamamıştır.

21. YY Toplumunda Var Olmanın Koşulu Yaşam Boyu Öğrenme

Günümüzde teknolojik gelişme ve toplumsal değişim öğrenmeye bir süreklilik ve yeni boyutlar katmıştır. Böylece yaşam boyu öğrenme kavramı, bireyin bir gerçekliği olarak kabul görmüştür. 21. yüzyıl toplumunda var olmanın bir koşulu olarak öğrenme, yaşam boyu sürmesi gereken bir süreç olarak ele alınmaktadır. Bu tutuma göre yaşam boyu öğrenme toplumda yer alan bütün öğrenme etkinliklerinin toplamı olarak, insanın ana rahmine düştüğü andan itibaren başlayıp ölümüne kadar süren bir davranış silsilesi; bir alışkanlık olarak düşünülmelidir (Duman, 2007). Diğer bir yaklaşıma göre ise yaşam boyu öğrenme bireyin bilgi, beceri, ilgi ve yetenekleriyle ilgili olarak bunları geliştirebilmek için katıldığı bütün öğrenme süreçlerinin bir

toplama olmaktadır (Aksoy, 2008). Bununla birlikte insanlar daha kaliteli bir yaşama sahip olmak için yaşam boyu öğrenme sürecine girerler; ancak, her birey için potansiyelini ortaya çıkarmak mümkün olmaz. Bireyin kendi çabaları dışında karşısına maddi engeller çıkabilmektedir. Bunlar örgün anlamla eğitim sınırlılıkları, sosyal ve kültürel faktörler gibi insanı kuşatan yakın çevrenin sınırlılıklarıdır (Tunca vd., 2015).

Kavramın önem kazanmasına yönelik yaklaşımlar 21. yüzyıla atfedilen özelliklerden yola çıkmaktadır. Bir görüşe göre yaşadığımız dönemde ortaya çıkan teknolojik değişimin hızı örgün eğitim süreçlerinde kazanılan bilgi ve becerilerin geçerlilik sürelerini azaltmıştır. Buna göre geçmiş zamanlarda bir kişinin belli bir mesleği öğrenmesi ve bu meslekle ömrünü tamamlaması mümkünken günümüzde aksi geçerlidir (Ayra ve Kösterelioğlu, 2015). Bu duruma örnek olarak eski dönemlerde onlarca kişinin yaptığı işleri günümüzde bilgisayar başında bir kişinin yapabilmesi gösterilebilir. Ayrıca bu yüzyıl bir diğer özelliği olan küreselleşme olgusu başka değişimlere de neden olmuştur. Bunlar; toplumsal ve kültürel değişiklikler, dünyadaki ekonomik yarışın şiddetlenmesi, eğitim uygulamalarındaki değişimler, artan nüfus ve teknolojik gelişmenin hızı olarak toparlanabilir (Yurdakul, 2016).

21. yüzyıl birçok kişi tarafından bilgi çağı olarak anılmaktadır. Buna göre önceki yüzyılda toplumsal yaşam döngüsünü sağlayan devasa sanayi üretiminin maddi ürünleri yerini bu yüzyılda bilgi ve koordinasyon üzerinden yükselen otomasyon sürecine bırakmıştır (Çirasun, 2011). Günümüzde iktisadi arzın yerine talep önem kazanmış; ürünlerin raf ömrü bu değişkenliğe göre azalmış ve üretimin hem biçiminde hem sonucunda esneklik genel ilke olmuştur. Böylece sanayi toplumunda bilgi ve enformasyon teknolojiyi temel alırken, bilgi çağında belli bir gelişkinlikteki teknoloji enformasyonu ve bilginin ufkunu temel almaktadır. Bu durum toplumsal yaşantıda karşımıza çıkan beyaz ve mavi yakalı çalışan ayrımını da getirmiştir (Çirasun, 2011).

Bilgi çağının bireye yüklediği temel görevlerden birisi olarak bilgi okuryazarlığı tanımlanmaktadır. Buna göre birey, bilgiye duyduğu ihtiyacın farkında olmalı, bilgiyi seçebilmeli, nasıl ve nereden elde edebileceğini bilmelidir. En önemlisi de bu bilgiyi kullanabilmelidirler. Buna göre teknolojik imkanlara hakimiyetiyle bilgiyi yöntemli bir şekilde elde edebilen, onu yönetip kullanan ve yeniden bilgi üreten insan bilgi okuryazarı olmaktadır (Köğçe vd., 2014). Toplumsal değişim hızından bilgi de etkilenmekte, hızlıca eskimektedir. Bu sorun karşısında birey düşünmeli, sorun çözebilmeli ve bağımsız karar verebilmelidir. Bilgiye kümülatif yaklaşmayan bu sava göre bilgi araçsal bir değer kazanmaktadır. Birey için araçsal olan bu değere yine birey bağımsız olarak yaklaşmaktadır. Bağımsız ya da özerk öğrenme denilen bu tutum yaşam boyu öğrenme için anahtar olarak görülmektedir (Yurdakul, 2016). Öğrenenin kendi öğrenme çevresini oluşturması da beklenen bu modelde geliştirilmesi gereken sadece beceriler değil; sorumluluk anlayışı, öz-değerlendirme stratejisi ve bunları kullanma eğilimi kazanmasıdır (Köğçe vd., 2014).

Yaşam boyu öğrenme kavramı, tarihsel olarak ilk dönemlerde devletler tarafından verilen eğitimin niteliğinin sınırlılığı tartışılmıştır ((Büyükdüvenci, 1983). I. Dünya Savaşı'nın getirdiği yıkım devletler için her alanda bir yapılanmayı gerekli kılmaktaydı. Batılı ülkeler için nitelikli birey üretken iş gücü anlamına gelmekteydi ve kalkınma planlarının yetişkinlerin eğitimini de ele almaması düşünülemezdi. 1919'da İngiltere'de İmar Bakanlığına bağlı Yetişkinler Eğitimi Komitesi hazırladığı raporda yetişkin eğitimini sürekli bir zorunluluk ve yurttaşlığın ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirmiştir. Bu raporun sonuç kısmına göre, yetişkinler eğitimi için olanaklar hem evrensel hem de yaşam boyu olmalıdır. Böylece yaşam boyu öğrenim kavramı doğmuş olmaktadır (Büyükdüvenci, 1983). Bu süreçte Dünya Yetişkin Eğitimi Derneği kurulmuş ve 1920-1960 arasında birkaç konferans gerçekleştirmiştir (Aksoy, 2008). Sonraki yıllarda bütün ülkeler bu kavramı gündemlerine almış ve buna uygun politikalar geliştirmeye başlamıştır.

Kavramsal gelişim açısından bakılacak olursa yaşam boyu öğrenme 1800'lü yıllarda ilk kez Grundtvig tarafından kullanılmıştır (Tunca vd., 2015). Fakat kavramın geliştiricisi, Duman'a göre (2007) John Dewey'dir. 1920'lerde kavram üzerinde çalışan başkaları da olmuştur. 1925 yılında E. C. Lindeman, "Yetişkin Eğitiminin Anlamı" kitabında tüm yaşamın öğrenmeden ibaret olduğunu, eğitimin bir sonu olmayacağını ileri sürmüştür. Dört yıl sonra B. A. Yeaxlee, "Yaşam Boyu Eğitim" kitabında yetişkin eğitiminde yaşam boyu eğitim fikrini geliştirmiştir. Yeaxlee'ye göre yetişkin eğitimi, yeme içme gibi yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir (Yurdakul, 2016). 1931'e gelindiğinde Alfred North Whitehead, örgün eğitimin bireye, gençlik yıllarında verdiği eğitimin yaşamın getirisi karşısında yetersiz olduğu ve eğitimin geleceğin getireceği koşullara hazırlık mahiyetinde olması gerektiğini belirtmiştir. Bununla birlikte kavramın bugünkü haliyle 1930'larda kullanılmaya başlandığı da kabul görmektedir (Akbaş ve Özdemir, 2002)..

Kuramsal anlamda yaşam boyu eğitim düşüncesinin gelişimi 1960'larla başlamıştır. Yaşam boyu öğrenme ilk kez 1960 yılında Montreal şehrinde gerçekleşen "Değişen Bir Dünyada Yetişkin Eğitimi" isimli bir konferansta uluslararası bir toplantı konusu haline gelmiştir (Aksoy, 2008). 1965 yılı sonunda Paul Lengrand, UNESCO'ya sürekli eğitim üzerine bir rapor sunmuş ve yaşam boyu eğitim ilkesinin kabulünü istemiştir. 2 yıl sonra Kültürel İşbirliği Konseyi, eğitim alanındaki çalışmalarına yaşam boyu eğitim kavramı çerçevesinde şekil verme kararı almıştır. 1968'de ise UNESCO, 1970 Uluslararası Eğitim Yılı için belirlediği on iki amaç arasına yaşam boyu eğitimi de eklemiştir (Büyükdüvenci, 1983). 1972 yılına gelindiğinde ise UNESCO Eğitimin Geliştirilmesi Komisyonu, eğitimin insanları gelecekte olan bir topluma hazırladığı belirtilerek Uluslararası Eğitim Komisyonuna şu önerilerde bulunmuştur: "Eğitim yaş ve beton duvarlarla sınırlanmamalıdır; eğitim, okul ve okul dışı eğitimin bir toplamı olarak düşünülmelidir; eğitsel etkinlik esnek olmalıdır; bireyin eğitimi, ömrü boyunca sürecek bir etkinlik olarak düşünülmelidir."

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) de 1973 yılında hazırladığı “Yinelenen Eğitim için Yaşam Boyu Öğrenme Stratejisi” isimli belgesi de kavramın kurumsal literatürüne önemli katkıda bulunmuştur (Yurdakul, 2016). Kavramın ilkeleşmesi ve uygulaması hususunda ciddi çabalar Avrupa Birliği (AB) projeleri sayesinde olmuştur. AB, kuruluşu bakımından ekonomik temellere sahip olsa da günümüze gelene kadar bütüncül bir entegrasyon girişimi haline gelmiştir. 1970’lere kadar bu nedenle eğitim alanına yönelik bir projesi olmamıştır. Bu konuda hazırlanan ilk rapor “Avrupa Topluluğu’nda Yüksek Öğretim Muhtırası” olup 1973 yılında hazırlanmıştır. 1980’li yıllardan itibaren eğitim merkezli çeşitli programlar hayata geçirilmeye başlanmıştır. Sürekli eğitim konusunda ise hazırlanan ilk metin 1993 tarihli yeşil bültendir. Bu metin işsizlerin piyasadaki iş gücü ihtiyacına yönelik olarak mesleki anlamda eğitilmeleri hususunun sistematik ve planlı bir hale getirilmesini hedeflemektedir. 1995 yılında ise hazırlanan beyaz bülten ise “Öğrenen Topluma Doğru: Öğrenme ve Öğretme” başlığını taşımaktadır (Akbaş ve Özdemir, 2002). Birliğin yaşam boyu öğrenme konusundaki tutumu, hedef ve görevleri bu metin ile belirlenmeye çalışılmıştır (Akbaş ve Özdemir, 2002).

Türkiye’de yaşam boyu öğrenme kavramının uygulamalarda anılması daha çok istihdam yönelimli olmuştur. Kavramın dolaylı olarak ele alındığı kurumsal belgeler ise 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, Kalkınma Planları, Milli Eğitim Şuraları ve Alternatif Milli Eğitim Şuraları olmuştur (Duman, 2007). Konuyla ilgili genel çalışmalar ise 1970’lerde başlamıştır.

Yaşam boyu öğrenme kadar iş doyumunu da gerek öğretmenler gerekse diğer çalışanlar için büyük önem arz etmektedir. Piyasanın ihtiyaç duyduğu insan modeline ulaşmak bir yandan yaşam boyu öğrenmeyi gerektirmekte diğer yandan ise çalışma şartlarının insanlar üzerindeki etkileri iş doyumlarını etkilemektedir. Daha çok bilen, emeğini daha kolay pazarlayabilenlerin öncelik kazandığı bir sistem söz konusudur. Bu sistemde yapılan işte ne kadar doyum sağlandığı, mutlu olunduğu ya da istenilen alanlarda çalışma olanağının bulunduğu önemli sorunlardandır.

İş Doyumu Ve İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş ve çalışmanın insan yaşamında yeri düşünüldüğünde büyük bir yer kapladığını görmekteyiz. Hatta birçok örnekte kişi yaşamının iş dışı kesimini de sahip olduğu mesleki kimlikle geçirmektedir. Gündelik yaşamda asker, doktor, akademisyen, öğretmen gibi mesleklerde olanlarda rahatça gözlenebileceği üzere; ev ve komşuluk ilişkilerinde bu mesleki kimlikler kendilerini göstermektedir. Bütün mesleklerde bu şekilde açık olmamakla birlikte yaşam, gerek iş gerekse iş dışı boyutuyla bir bütün oluşturmakta, kendisinden alınan haz ve mutluluğu bu iki boyut belirlemektedir. Özellikle iş dışı koşulların maddi alt yapısı iş ve çalışma ile ilgili olduğu düşünülünce yaşam doyumunu etkileyen bir faktör olarak karşımıza iş doyumunu kavramı çıkmaktadır.

İlk dile getirilişi 1920'lerde olmasına karşın detaylı araştırmaları 1940'larda yapılan iş doyumunu, kişinin çalıştığı işten aldığı haz ve mutluluğu açıklamaktadır (Eğinli, 2009). Birey, çalıştığı işte yaşadığı tecrübelerle ilgili olarak olumlu ya da olumsuz duygulara sahip olabilmektedir. Bu duyguların yönüne göre çalışan mutlu ya da mutsuz olabilmekte, böylece işe karşı bir tutum geliştirmektedir. Olumlu tutum geliştiren birey işine üretken ve verimli bir şekilde bağlanırken aksi bir tutum mutsuzluğa; işte isteksizlik ve verimsizliğe yol açmaktadır. Bu tip durumlar küçük aksaklıklardan iş kazalarına kadar geniş bir skalada sorunlara yol açabilir. Bunlar işe devamsızlık veya gecikme gibi üretkenliği ilgilendiren boyutlar da taşıyabilir; kaza sonucu yaralanma ve ölüm, psikolojik sorunlar, aile yaşantısında aksaklıklar gibi kişi sağlığını etkileyebilecek trajik boyutlar da taşıyabilir. Bu nedenle iş doyumunu, çalışma psikolojisi alanında yaygın bir şekilde kullanılmış ve bağımlı, bağımsız, birlikte etkileşen değişken olarak çeşitli çözümlere konu olmuştur (Dikmen, 1995). İş doyumunun gerçekleşmesi işin özellikleri ve yapısıyla çalışanın beklenti ve isteklerinin örtüşmesine bağlı olmaktadır. İş doyumunu seviyesi bu örtüşme oranıyla ilgili bir ölçektir (Aşık, 2010). Kişiliğin bir unsur olarak iş doyumunu yaratan faktörlerden oluşu 1980'li yıllarla birlikte incelenmeye başlanmış ve kabul görmüştür. Yapılan çalışmalar iş değiştiren bireylerde iş doyum tutarlılığının tespitinden farklı koşullarda büyüyen tek yumurta ikizlerinin iş doyum benzerliği ile genetik yatkınlıklarına kadar çeşitlilik göstermiştir (Sun, 2002).

İş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler söz konusudur. Kişilik, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi bireysel faktörleri; ücret, çalışılan yerdeki yükselme olanakları, sirkülasyon, iş yerine aidiyetlik duygusu ve iş ortamı örgütsel faktörleri oluşturmaktadır.

Amaç

Yaşam boyu öğrenme, bireyin kendini geliştirmesi açısından önemli bir unsurdur. Yaşam boyu öğrenen, kendine donanım kazandıran, toplumsal ilerlemenin önemli aktörleri olacaktır. İş doyumunu kişinin yaptığı işten ne kadar doyum sağladığı ile alakalıdır. İş doyumunu bireyin çalışma yaşamındaki verimliliğine ve yaşam boyu öğrenme isteğine olumlu etkiler sağlayan bir unsurdur. Yaşam boyu öğrenen ve iş doyumunu sağlayan öğretmenler, öğrencilerin gelişim düzeylerini önemli oranda etkileyebilir.

Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri ve iş doyumlarını birlikte incelenmesine yönelik çalışma sınırlı düzeydedir. Ayrıca öğretmenlerin ybö ve iş doyumlarının birlikte ele alındığı yeni çalışmalar öğretmenlerin mesleki gelişimine katkıda bulunması bağlamında önemlidir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterliklerinin iş doyum düzeylerini yordayıcılık gücünün incelenmesidir.

Bu amaç doğrultusunda okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik , aşağıda yer alan sorulara cevap aranacaktır.

1. Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlik düzeyleri nedir?

2. Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlik düzeyleri demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mezun olunan fakülte, mesleki kıdem, okul kademesi) göre farklılaşmakta mıdır?

3. Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterliklerinin, iş doyumlarını yordayıcı etkisi var mıdır?

Önem

Yaşam boyu öğrenme, bireyin kendini geliştirmesi açısından önemli bir unsurdur. Yaşam boyu öğrenen, kendini geliştiren öğretmenler toplumsal ilerlemenin önemli aktörleri olacaktır. Yaşam boyu öğrenmenin önemi kadar iş doyumunu da önemli bir kavramdır. İş doyumunu, kişinin çalıştığı işten aldığı haz ve mutluluğu ifade etmektedir (Eğinli, 2009). İş doyumunu kişinin yaptığı işten ne kadar doyum sağladığı ile alakalıdır Yaşam boyu öğrenen ve iş doyumunu sağlayan öğretmenler, öğrencilerin gelişim düzeylerini önemli oranda etkileyebilir.

Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri ve iş doyumlarını birlikte incelenmesine yönelik yeterli sayıda çalışma bulunmamaktadır. Ayrıca yaşam boyu öğrenme yeterliklerinin iş doyum düzeylerinin birlikte ele alınmıyor olması öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkıda bulunması bağlamında önemlidir.

2. YÖNTEM

Desen

Nicel bir araştırma deseni olarak kurgulanan bu çalışmada, öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlik düzeylerinin bağımsız değişkenler kapsamında incelenmesi amacıyla veri toplanmıştır. Bu araştırma “ilişkisel tarama modeli” (Karasar, 2018) ve “yordayıcı korelasyonel araştırma modeli” (Büyüköztürk vd., 2017) ile yapılmıştır. Yaşam boyu öğrenme ve iş doyumunu arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak amacı ile ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Yordayıcı korelasyonel araştırma modeli de yaşam boyu öğrenmeden yola çıkarak iş doyumunu yordayıp yordamadığına (bilinen bir şeyden yola çıkarak bilinmeyen başka bir şey hakkında yorum yapabilme) ulaşabilmek amacı ile kullanılmıştır.

Araştırma Grubu

Araştırmanın katılımcıları 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılı İstanbul ilinde bulunan devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Örneklem seçimi yapılırken kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek 2018). Kolay ulaşılabilir örnekleme, araştırmacının zaman ve ulaşılabilirlik sıkıntısı olduğu durumlarda kolay ulaşabildiği

örneklemdir (Yıldırım ve Şimşek 2018). Bu araştırmada kolay ulaşılabılır örneklem yöntemi kullanılma sebebi veri toplama sürecinde Covid-19 kaynaklı pandemi süreci nedeniyle pandemi ilan edilmiş olması, öğretmenlerin ulaşılabılır olma durumlarının sınırlı düzeyde olmasıdır. Araştırma grubu Tablo 1’de görülebilir.

Tablo 1 Bağımsız Değişkenlerin Frekans ve Yüzde Değeri

| Bağımsız Değişken | | Frekans Değeri (f) | Yüzde Değeri (%) |
|-----------------------------|------------------|---------------------------|-------------------------|
| Cinsiyet | Kadın | 272 | 71,4 |
| | Erkek | 109 | 28,7 |
| Yaş | 25-29 | 33 | 8,7 |
| | 30-34 | 76 | 19,9 |
| | 35-39 | 70 | 18,4 |
| | 40-44 | 92 | 23,6 |
| | 45 ve üstü | 112 | 29,4 |
| Eğitim Düzeyi | Lisans | 305 | 80,1 |
| | Yüksek Lisans | 75 | 19,7 |
| Mezun Olunan Fakülte | Eğitim Fakültesi | 302 | 79,3 |
| | Diğer | 78 | 20,5 |
| Kıdem | 0-5 Yıl | 28 | 7,3 |
| | 6-10 Yıl | 84 | 22 |
| | 11-15 Yıl | 53 | 13,9 |
| | 16-20 Yıl | 102 | 26,8 |
| | 21 Yıldan Fazla | 113 | 29,7 |
| Okul Kademesi | Anaokulu | 5 | 1,3 |

| | | |
|----------|-----|------|
| İlkokul | 81 | 21,3 |
| Ortaokul | 144 | 37,8 |
| Lise | 151 | 39,6 |
| Toplam | 381 | 100 |

Tablo 1'e göre araştırmaya toplam 381 katılımcı katılmıştır. Araştırmada kadın katılımcıların oranı %71.4', erkek katılımcıların %28.7'dir. Yaş değişkeninde 25-29 yaş aralığı %8.7, 30-34 yaş aralığı %19.9, 35-39 yaş aralığı %18.4, 40-44 yaş aralığı %23.6', 45 ve üstü yaş aralığı %29.4'lük orana sahiptir. Eğitim düzeyi değişkenine göre lisans mezunu %80.1, yüksek lisans mezunu %19.7'lik orana sahiptir. Mezun olunan fakülte değişkenine göre eğitim fakültesi %79.3, diğer mezuniyet %20.5'lik orandadır. Kıdem değişkenine göre 0-5 yıl arası kıdem %7.3, 6-10 arası kıdem %22, 11-15 yıl arası kıdem %13.9, 16-20 yıl kıdem %26.8, 21 yıldan fazla kıdem %29.7'lik bir orana sahiptir. Okul kademesi değişkenine göre anaokulunda görev yapan %1.3'lük, ilkokul %21.3, ortaokul %37.8 ve lise %39.6'lık bir orana sahiptir.

Ölçme Araçları

Veri toplama aracı olarak Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlik Ölçeği (Uzunboylu ve Hürsen, 2011), İş Doyumu Ölçeği (Baycan, 1985) ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, mezun olunan fakülte, kıdem ve çalışılan okul kademesi yer almaktadır.

Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlik Ölçeği (YBÖYÖ), Uzunboylu ve Hürsen (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 51 maddeden ve 6 alt faktörden oluşmaktadır. 5'li Likert tipi ölçektir. 5'li likertler "hiç", "az", "orta", "çok" ve "tam" seçeneklerinden oluşmaktadır ve bu seçeneklere 1'den 5'e kadar sayısal değerler verilerek hesaplanmıştır. Bu alt faktörler; öz yönetim yeterlikleri, öğrenmeyi öğrenme yeterlikleri, inisiyatif ve girişimcilik yeterlikleri, bilgiyi elde etme yeterlikleri, dijital yeterlikler ve karar verebilme yeterlikleridir. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları ortaokul öğretmenleri üzerinden yapılmıştır. (Uzunboylu ve Hürsen, 2011).

Ölçek alt faktörleri ve Cronbach alpha katsayıları aşağıdaki Tablo -2’de verilmiştir.

Tablo 2 – YBÖYÖ Cronbach Alpha Katsayıları

| Alt Faktör | Soru Sayısı | Ölçeği Geliştirenlerin Alpha Katsayısı | Araştırmacının Hesapladığı Alpha Katsayısı |
|--------------------------------|-------------|--|--|
| Öz Yönetim Yeterlikleri | 13 | ,93 | ,86 |
| Öğrenmeyi Öğrenme Yeterlikleri | 12 | ,91 | ,92 |
| İnisiyatif ve Girişimcilik | 10 | ,89 | ,93 |
| Bilgiyi Elde Etme Yeterlikleri | 6 | ,83 | ,86 |
| Dijital Yeterlikleri | 6 | ,85 | ,93 |
| Karar Verebilme Yeterlikleri | 4 | ,75 | ,92 |
| YBÖYÖ Toplam | 51 | ,95 | ,97 |

Toplamda 381 öğretmenin katılımı ile yapılmış araştırmada Alpha katsayısı ,97’dir. Ölçeğin alt faktörlerinin cronbachalpha katsayıları; öz yönetim yeterliklerinin alpha katsayısı ,86, öğrenmeyi öğrenme yeterliklerinin ,92, inisiyatif ve girişimcilik yeterliklerinin ,93, bilgiyi elde etme yeterliklerinin ,86, dijital yeterliklerinin ,93 ve karar verebilme yeterliklerinin alpha katsayısı ,92’dir.

Minnesota İş Doyumu ölçeği, Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Uzun yıllar önce yapılmış bir ölçeğin hala kullanılıyor olması iş koşullarının ve çalışma şekillerinde ileriye doğru bir gelişme göstermemiş olmasındandır. Yeni birçok iş kolu, sektör hayatımıza girmiştir fakat iş doyumunu etkileyen faktörlerde ilerici gelişmeler sağlanamamıştır. Son yıllarda Aksoy (2021), Durna (2021) çalışmalarında Minnesota iş doyumunu ölçeğini kullanmıştır. Ölçek iç tutarlık kat sayısı ,77 olarak bulunmuştur (Baycan, 1985). Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin kısa formu 20 madde, 2 alt faktörden oluşmaktadır. 5’li Likert tipinde geliştirilen ölçek, “hiç memnun değilim”, “memnun değilim”, “kararsızım”, “memnunum” ve “çok memnunum” seçeneklerinden oluşmaktadır. Bu seçeneklere 1’den 5’e kadar sayısal değerler verilerek hesaplanmıştır. Ölçek alt faktörleri; içsel doyum ve dışsal

doyumdan oluşmuştur. Ölçek maddelerinden alınan puanlar 20 ile 100 arasında değişmektedir. 25 puan altı düşük iş doyumunu, 26 – 74 normal iş doyumunu 75 ve üstü ise yüksek iş doyumunun olduğunu göstermektedir (Tüzün, 2002).

Baycan (1985) tarafından ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ,87 olarak bulunmuştur. Ölçek alt faktörlerinin güvenirliği ise; içsel doyum ,87, dışsal doyum ise ,82 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3 İş Doyumu Cronbach Alpha Katsayıları

| Alt Faktör | Soru Sayısı | Ölçeğin Alpha Katsayısı | Araştırmacının Hesapladığı Alpha Katsayısı |
|-------------------------|-------------|-------------------------|--|
| İçsel Doyum | 12 | ,87 | ,85 |
| Dışsal Doyum | 8 | ,82 | ,87 |
| İş Doyumu Toplam | 20 | ,87 | ,92 |

Toplamda 381 öğretmenin katılımı ile yapılmış araştırmada alpha katsayısı ,92'dir. Ölçeğin genel doyum puanını hesaplamak için ölçek maddelerinden alınan puanların toplamının 20 ile bölünmesi ile elde edilir. Ölçeğin alt faktörlerinin cronbachalpha katsayıları, içsel doyum katsayısı .85, dışsal doyum katsayısı .87'dir.

Veri Toplama

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, uygulama izinleri alınan Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlik Ölçeği (Uzunboylu ve Hürsen, 2011) ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği (Baycan, 1985) ile veriler toplanmıştır. Maltepe Üniversitesi Etik Kurulu'ndan onay alınmış ve ardından anketler gönüllülük esasınca gerçekleştirilmiştir. Anket uygulaması gerçekleştirilmeden önce katılımcılara Bilgilendirilmiş Onam Formu verilmiştir.

Hazırlanan ve izinleri alınan ölçek formların bir kısmı 2019-2020 eğitim öğretim yılında okullara gidilerek 222 adet uygulanmıştır ve veriler toplanmıştır. Geriye kalan 159 veri çevrimiçi ortamda toplanmıştır. Toplam 381 ölçek öğretmenlere uygulanmıştır.

Analiz

Analizlerde parametrik testleri kullanabilmek için verilerin normallik sınaması yapılarak çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Veri grupları arasındaki ilişkiyi saptayabilmek için anket alt faktör ortalamaları ile anket genel ortalamaları arasında basit korelasyon testi uygulanmıştır.

İki kategorili seçeneği olan bağımsız değişkenlerde bağımsız örneklem için t testi ve mann whitney u testi uygulanmıştır. Bu değişkenler cinsiyet (kadın, erkek), mezun olunan fakülte (eğitim fakültesi, diğer)'dir.

İkiden fazla seçeneğe sahip olan bağımsız değişkenler için tek yönlü anova ve normallik varsayımının sağlanmadığı alt gruplarda kruskall wallis analizi uygulanmıştır. Bu değişkenler yaş (25-29, 30-34, 35-39, 40-44 ve 45 ve üstü), eğitim düzeyi (lisans, yüksek lisans, doktora ve diğer), kıdem (0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıldan fazla) ve okul kademesi (anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise)'dir.

İki ölçek arasında yapılan korelasyonun doğrusal çıkması varsayımı doğrulanmış ve ölçme araçları basit regresyon analizine tabi tutulmuştur. Ölçeklerin toplam puanları normallik varsayımını sağlamıştır.

3. BULGULAR

YBÖ'ye ve İş Doyumuna İlişkin Betimsel Analizler

Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlik düzeylerine ve İş Doyum düzeylerine ait betimleyici istatistiklerin incelenmesi ile öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlik düzeyleri ile iş doyum düzeylerinin ne düzeyde olduğu saptanmıştır.

Tablo 4 YBÖYÖ Alt Faktörlerinin Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

| Alt Faktör | Ortalama* | Standart Sapma |
|--------------------------------------|-----------|----------------|
| Öz Yönetim Yeterliği | 53,56 | 7,41 |
| Öğrenmeyi Öğrenme Yeterliği | 49,8 | 6,84 |
| İnisiyatif ve Girişimcilik Yeterliği | 41 | 6,41 |
| Bilgiyi Elde Etme Yeterliği | 25,68 | 3,96 |
| Dijital Yeterlik | 25,08 | 5,1 |
| Karar Verebilme Yeterliği | 15,76 | 3,08 |
| YBÖYÖ Tamamı | 211,14 | 27,54 |

*Tablodaki puanlar hesaplanan ortalamaların madde sayısı ile çarpılması sonucu elde edilmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlik ortalama puanları, özyönetim yeterliklerinde 53,56, öğrenmeyi öğrenme yeterliklerinde 49,8, inisiyatif ve girişimcilik yeterliklerinde 41, bilgiyi elde etme yeterliklerinde 25,68, dijital yeterliklerinde 25,08, karar verebilme yeterliklerinde 15,76 ve genel yaşam boyu öğrenme yeterliklerinde 211,14'tür.

Tablo 5 İş Doyumunu Ölçeğinin Alt Faktörlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Alt Faktör | Ortalama | Standart Sapma |
|--------------------------------|-------------|----------------|
| İçsel Doyum | 48,48 | 7,2 |
| Dışsal Doyum | 29,92 | 6 |
| İş Doyumu Ölçeği Toplam | 78,8 | 12,4 |

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumlarına ait ortalamaları içsel doyumda 48,48 dışsal doyumda 29,92 ve genel doyum da ise 78,8'dir.

İş Doyumu Ölçeği geliştiricisi tarafından İçsel Doyum, Dışsal Doyum ve genel İş Doyumu düzeylerini "düşük (25), orta (26-74) ve yüksek (75 üstü)" şeklinde puanlamıştır. Bu çalışmada ise İçsel Doyum orta (48,67), Dışsal Doyum orta (30,14) ve genel İş Doyumu yüksek (78,83) bulunmuştur. İş Doyumu Ölçeğinden alınan puanlar geliştiren araştırmacı tarafından 25 ve altı düşük, 26-74 arası orta ve 75 üstü yüksek puan olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 6 YBÖYÖ'nün T-testi Değerleri

| T-Testi | | N | Mean | F | Sig | t | df | Sig |
|-------------------------------------|---------------|-----|------|------|------|------|-----|------|
| Cinsiyet/ Ybö Genel Ortalaması | Kadın | 272 | 4,18 | 0,43 | 0,51 | 2,11 | 379 | 0,04 |
| | Erkek | 109 | 4,05 | | | 2,08 | | 0,04 |
| Eğitim Düzeyi/ Ybö Genel Ortalaması | Lisans | 305 | 4,13 | 0,17 | 0,68 | 0,46 | 378 | 0,65 |
| | Yüksek Lisans | 75 | 4,16 | | | 0,48 | | 0,63 |

T-testi değerlerinden sonra aşağıdaki tablo 7'de anova değerlerini inceleyebiliriz.

Tablo 7 YBÖYÖ'nün Anova Değerleri

| Anova | | F | Sig | df | Sig | Levene İstatistiği |
|-------------------------------|---------------|------|------|----|------|--------------------|
| Yaş/ YBÖYÖ Genel Ortalaması | Gruplar Arası | 0,93 | 0,45 | 4 | 0,6 | 0,68 |
| | Grup İçi | | | | | 376 |
| | Toplam | | | | | 380 |
| Kıdem/ YBÖYÖ Genel Ortalaması | Gruplar Arası | 1,08 | 0,37 | 4 | 0,34 | 1,13 |
| | Grup İçi | | | | | 376 |
| | Toplam | | | | | 380 |
| Okul Kademesi/ YBÖYÖ Genel | Gruplar | 11,2 | 0 | 3 | .31 | 1,21 |

| Ortalaması | Arası | |
|------------|----------|-----|
| | Grup İçi | 377 |
| | Toplam | 380 |

Regresyon Sonuçları

Yaşam Boyu öğrenme yeterlik düzeylerinin, iş doyumları düzeyleri arasında basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlik düzeylerinin iş doyum düzeylerini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 8). Yordayıcı etki yaşam boyu öğrenme yeterliğinin, iş doyumunu üzerindeki etkisidir.

Tablo 8 Regresyon Tablosu

| Model | Kareler Toplamı | df | Kareler Ortalaması | F | sig |
|-----------|-----------------|-----|--------------------|-------|-------------------|
| Regresyon | 29,41 | 1 | 21,83 | 94,69 | ,000 ^b |
| Artık | 117,09 | 377 | 0,23 | | |
| Toplam | 146,5 | 378 | | | |

R=.448 , R²=.200

Tablo 9 Regresyon Modeline İlişkin Katsayılar

| Model | B | Standart Hata | Beta | t | sig |
|-------|------|---------------|------|------|-----|
| Sabit | 1,79 | 0,22 | | 8,01 | .00 |
| YBÖYÖ | 0,52 | 0,05 | 0,45 | 9,73 | .00 |

Tablo 8'deki regresyon sonuçları incelendiğinde Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlik Ölçeğinden alınan puanlarının, İş Doyumu Ölçeğinden alınan puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R=.448 , R²=.200 . F=94,69 P<.05). Varyans analizi sonuçlarının anlamlı olması, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olduğunu gösterir. Başka bir ifadeye göre Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlik Ölçeğine ait toplam varyansın %20'si İş Doyumu Ölçeği ile açıklandığı ifade edilebilir. Tablo 9'a göre modelin tahmini sonucu ise $y=1.79+.52x$ şeklindedir. (Y: Bağımlı, İş Doyumu B, X: Bağımsız , Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlik B. Yaşam Boyu Öğrenme Yeterliğinin, İş Doyumu üzerindeki etkisi .52).

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmanın temel amacı öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri ve iş doyum düzeylerinin demografik değişkenler kapsamında incelenmesidir. Araştırmada ayrıca

öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri ve iş doyumları cinsiyet, eğitim düzeyi, mezun olunan fakülte ve okul kademesi değişkenleri kapsamında incelenmiştir.

Demografik değişkenler üzerinde Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlik Ölçeğine uygulanan testler sonucunda; öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterliklerinin cinsiyet ve okul kademesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği, yaş, eğitim düzeyi, mezun olunan fakülte ve kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediğine ulaşılmıştır. Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlik Ölçeği alt faktörlerinden dijital yeterliklerinde güçlü diğer yeterlik alt faktörleri (özyönetim yeterlikleri, öğrenmeyi öğrenme yeterlikleri, inisiyatif ve girişimcilik yeterlikleri, bilgiyi elde etme yeterlikleri ve karar verebilme yeterlikleri) arasında ise çok güçlü ve doğrudan ilişki olduğu sonucu bulgulanmıştır.

Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri iş doyumlarını anlamlı ve doğrusal bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaşam boyu öğrenme yeterlikleri artan bireylerin iş doyumları da yüselebilecektir.

Özyönetimi yüksek olan öğretmen, duygu ve düşüncelerini doğru değerlendirip, yeni fikirlere açık olabilecektir. Öğrenmeyi öğrenme yeterliği yüksek olan öğretmen mesleki gelişimi için mücadele edebilecek ve öğrenme sürecini kaliteli geçirebilecektir. İnisiyatif ve girişimcilik yeterliği yüksek olan öğretmen, koyduğu hedeflere ulaşmaya çalışabilecek ve sorunlara yönelik çözümler üretebilecektir. Bilgiyi elde etme yeterliği yüksek olan öğretmen, bilgi elde etme kanallarını doğru ve sağlıklı şekilde kullanabilecektir. Karar verebilme yeterliliği yüksek olan öğretmen, zamanını iyi yönetebilecek ve önüne çıkan engelleri çözmede başarılı olabilecektir. Dijital yeterlikleri yüksek olan öğretmen ise teknolojik aletleri ve internet kanallarını iyi kullanabilecektir. Dijital yeterlikler ile yaşam boyu öğrenme yeterlik arasındaki ilişkinin diğer alt faktörlerden düşük olması öğretmen yaşlarının 45 ve üstü katılımcı sayısındaki yükseklikten kaynaklanmış olabilir. 45 ve üstü yaşa sahip öğretmenlerin hayatına dijital aletler diğer yaş gruplarından daha geç girebilmiştir.

Öğretmenlerin dışsal doyumlarının çok güçlü olduğu bulgulanmıştır. Bundan kaynaklı ölçek alt faktörü ortalaması arttıkça iş doyumunu artacağı düşünülmektedir. Bu durumun aksine Çivik (2019) beden eğitimi öğretmenlerinin içsel ve dışsal doyumlarının düşük, genel doyumlarının yüksek olduğunu saptamıştır. Dışsal doyumunu yüksek olan öğretmen, iş ortamından ve dışsal etkenlerden (çalışma şartları, beğenilme, ücret vb.) memnun olacağı söylenebilecektir. Devlet okulu öğretmenlerinin dışsal doyumlarının yüksek olması, kamu sektörünün iş güvencesinin olmasından kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri ile *cinsiyetlerine* bakıldığında kadın öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterliklerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumun kadınların toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı olarak daha fazla öğrenme sürecine dahil olmak zorunda kalmaları ya da kadın öğretmenlerin öğrenmeye ve kendini geliştirmeye

daha istekli olmalarından kaynaklanabilir. Babanlı (2019); Ayra (2015); Diker Coşkun ve Demirel (2012) de cinsiyete göre yaşam boyu öğrenme yeterliklerinin farklı olduğunu bulgulamışlardır.

Öğretmenlerin *yaş* ile yaşam boyu öğrenme yeterlikleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum öğretmenlerin hangi yaşta olursa olsun öğrenmeye açık olduklarını göstermektedir. Öğretmenlerin *eğitim düzeyleri* ile yaşam boyu öğrenme yeterlikleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum öğretmenlerin, eğitim düzeylerini yükseltmesi yaşam boyu öğrenme ile ilişkili olmadığını gösterebilir. Özcan (2011) da yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığını saptamıştır. bunun aksine Babanlı (2019); Kaya (2018) çalışmalarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğunu saptamışlardır. Eğitim düzeyine göre Akpınar (2019) anlamlı farklılığın olmadığını söylerken, Abbak (2018); Yaman (2014) yüksek lisans mezunlarının yaşam boyu öğrenme düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Mezun olunan fakülte ile yaşam boyu öğrenme yeterlikleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin *okul kademesi* ile yaşam boyu öğrenme yeterlikleri arasında ortaokul grubu öğretmenler lehine anlamlı bir sonuca ulaşılmıştır. İlkokul ya da lise grubu öğretmenlerinden ziyade ortaokul grubu öğretmenlerinin yaşam boyu öğrenme yeterliklerinin yüksek olması, öğrenci yaş grubu ile ilgili olabilir.

Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterliklerini yaş, mezun olunan fakülte ve kıdem etkilememektedir. Bu durum yaşam boyu öğrenmeyi etkileyen başka olguların olabildiğinin göstergesidir. Gedik (2019); Sariöz (2015) yaş değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığını, mezun olunan fakülte türüne göre Kaya (2018); Çetin (2019) anlamlı farklılığın olduğunu, Kazu (2016); Şahin ve Arcagök (2014) kıdeme göre anlamlı farklılığın olmadığını, Abbak (2018); Gedik (2019) ise kıdeme göre anlamlı bir farklılığın olduğunu saptamışlardır.

Öneriler

İstanbul ilinde devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri ve iş doyumlarının incelenmesine yönelik yapılan bu araştırma sonuçlarına göre aşağıda önerilerde bulunulmuştur.

- 1) İstanbul ili devlet okullarında görev yapan öğretmenlerle araştırma yapılmıştır. Çalışmanın ilçelere, bölgelere odaklanarak yapılması sonuçların etkinliğini artırabilir. Sınırlandırılmış örnekleme araştırma yapılması daha etkili sonuçlar elde etmeyi sağlayabilir.
- 2) Alanyazında yaşam boyu öğrenme ve iş doyumunu alanında birçok çalışma mevcuttur fakat bu iki unsuru birlikte inceleyen çalışma sayısı sınırlı düzeydedir. Yaşam boyu öğrenme ve iş doyumunu birlikte inceleyen farklı yöntemlerle (karma, nitel) kurgulanan çalışmalar yapılabilir ve böylelikle konu daha derinlemesine ve farklı boyutları dahil edilerek ele alınabilir.

- 3) Araştırma bulguları sonucunda öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri ile iş doyumları arasında doğrusal ilişkinin olduğu bulgulanmıştır. Bu ilişkiye sebep olan faktörler karma yöntem araştırma yöntemleri ile araştırılabilir.
- 4) Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri ve iş doyumlarının ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerde yüksek olma sebeplerine dair nitel çalışmalar yapılarak alanyazındaki eksikliklerin giderilmesi sağlanabilir.
- 5) Öğretmenlerin mesleki ve kişisel durumları baz alınarak yapılan çalışmalardan farklı sonuçlar elde edilebilir. Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlik düzeyleri, yaşam doyumu, iş doyumu boyutlarını ele alan daha geniş örneklem içeren, ülke çapınca kurgulanan nicel araştırmalar ve derinlemesine ele alan nitel araştırmaların yapılandırılması büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Abbak, Y. (2018). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlilikleri ile yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Akbaş, O.,& Özdemir, S. M. (2002). Avrupa Birliğinde yaşam boyu öğrenme. *Milli Eğitim Dergisi*, 155(156), 112-126.
- Aksay, O. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu düzeylerine yönelik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Aksoy, M. (2008). *Hayat boyu öğrenme ve kariyer rehberliği ilkelerinin istihdam edilebilirliğe etkileri: Otel işletmeleri üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akpınar, H. H. (2019). *Belediye Çalışanlarının Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri İle Teknoloji Kabu ve Kullanım Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi. Gaziantep Üniversitesi
- Al, S. (2018). *Akademisyenlerin İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi.
- Ayaz, C. (2016). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Ayra, M. ve Kösterelioğlu, İ. (2015). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin mesleki öz yeterlik algıları ile ilişkisi, *NWSA-EducationSciences*, 1C0630, 10(1), 17-28.
- Ayra, M. (2015). *Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Mesleki Öz Yeterlik İnançları İle İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. Amasya üniversitesi.
- Babanlı, N.(2018). *Yetişkin Eğitimindeki Kursiyerlerin Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlikleri*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Baycan, F. A. (1985). *Farklı gruplarda çalışan kişilerde iş doyumunun bazı yönlerinin analizi*. Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Büyükdüvenci, S. (1983). Yaşam boyu eğitim, felsefesi üzerine. *Ankara University Journal Of Faculty Of EducationalSciences (JFES)* , 16(2) , 225-242.
- Büyükoztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2017). Bilimsel araştırma yöntemleri. *Pegem Atf İndeksi*, 1-360.
- Çağırıcı, S. F. (2017). *Psikolojik Danışmanların Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi.
- Çalışkan, S. (2019). *Öğretmenlerin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Çetin, F. (2019). *Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Yeterliklerinin Öğrenme Yaklaşımları ve Özyeterlik İle İlişkisinin İncelenmesi (Sakarya Üniversitesi Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi.
- Çirasun, E. (2011). *Enformasyon Toplumu Ve Bilgi Çağında Türkiye'nin Gelişim Süreci*. Marmara Üniversitesi. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Politikası Bilim Dalı, İstanbul.
- Çivik, A. (2019). *Van İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenleri Ve Antrenörlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. VanYüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Diker Coşkun, Y. ve Demirel, M. (2012). Üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(42), 108-120.
- Dikmen, A.A. (1995), İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50(03), 115-140.
- Duman A. (2007). *Yetişkinler Eğitimi*, Ankara:Ütopya Yayıncılık.
- Durna Ş. (2021). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi* . Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Eğinli, A.T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ergün, B.(2016). *İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi.
- Gedik, G. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. Manisa Celal Bayar Üniversitesi.
- Kaban, P. (2020). *İş Doyumu İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Havalimanı İşletmesinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. Kocaeli Üniversitesi.
- Kadioğlu, S. (2018). *Eğitim kurumlarında okul kültürünün öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

- Karasar, N. (2018). *Bilimsel araştırma yöntem: kavramlar-ilkeler- teknikler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaya, K. (2018). *Öğretmenlerin bilimsel epistemolojik inançları ile yaşam boyu öğrenme yeterlikleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. Yüzüncü yıl üniversitesi.
- Kazu, İ. Y. (2016). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri. *İlköğretim Online* 15(3), 838-845.
- Köğce, D., Özpınar, İ. Şahin, S. M., ve Yenmez, A. A. (2014) Öğretim Elemanlarının 21. Yüzyıl Öğrenen Standartları Ve Yaşam Boyu Öğrenmeye İlişkin Görüşleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Fakültesi Dergisi*. 22, 185-213.
- Özcan, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan 4. ve 5. sınıf öğretmenlerinin yaşam boyu öğrenme yaklaşımına yönelik yeterlik algılarının değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı, Kıbrıs Lefkoşa.
- Sarıkaya, Ş.(2019). *öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Sarıgöz, Ö. (2015). *Meslek yüksekokulu öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme yaklaşımına ilişkin görüş ve farkındalıklarının değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi. Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı, Kıbrıs Lefkoşa.
- Sun, H. Ö. (2002) *İş doyumunu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası banknot matbaası genel müdürlüğü*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi,
- Şahin, A. R. (2020). *Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Uşak Üniversitesi.
- Şahin, Ç. ve Arcagök, S. (2014). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri düzeyinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(16), 394- 417.
- Şakacı, E.(2019). *Psikolojik şiddetin iş doyumunu üzerine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Torun, B. (2020). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi.
- Tosun, Y. (2019). *Hekimlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. Sağlık Bilimleri Üniversitesi.
- Tunca, N., Şahin, S. A., ve Aydın, Ö. (2015). Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 432- 46.
- Tüzün, B. (2002). *Çalışanların iş memnuniyetlerindeki yetersizliklerin işe olumsuz etkileri ve bunun saptanması için bir ölçek geliştirme*, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uzunboylu, H. ve Hürsen, Ç. (2011). Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlik Ölçeği (YBÖYÖ): Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(41), 449-460.
- Yaman, F.(2014). *Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin İncelenmesi (Diyarbakır ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. Dicle Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yeter, N. (2017). *Kadınların İş Doyumunu İle Evlilik Uyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Yıldırım, Z. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin yaşam boyu öğrenmeye yönelik yeterlik algıları ve görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Yıldırım, A. Ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yurdakul, C. (2016). *Özerk öğrenme ve yaşam boyu öğrenme arasındaki ilişkinin incelenmesi*.
Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.