Turkish Studies
Volume 14 Issue 3, 2019, p. 1775-1790
DOI: 10.29228/TurkishStudies.22598
ISSN: 1308-2140
Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY

INTERNATIONAL BALKAN UNIVERSITY
EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

Received/Geliş: 17.01.2019 ***Accepted/Kabul:*** 10.06.2019

Report Dates/Rapor Tarihleri: Referee 1 (04.03.2019)-Referee 2 (07.02.2019)- Referee 3 (22.02.2019)

This article was checked by iThenticate.

ÖĞRETMENLERİN İŞ DEĞERLERİ İLE YAŞAM BOYU ÖĞRENME EĞİLİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Esra TANATAR - Yusuf ALPAYDIN***

ÖZ

Bu araştırma, öğretmenlerin iş değerleri ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu araştırma, öğretmenlerin iş değerleri ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasındaki ilişkinin nasıl olduğuna vurgu yaptığı için önem taşımaktadır. Amaç doğrultusunda seçilen ölçekler; 2016–2017 Eğitim-öğretim yılında İstanbul İli Üsküdar İlçesi bünyesindeki özel ve MEB'e bağlı olarak görev yapan 225 öğretmene uygulanmıştır. Çalışma sonucunda verilen iş değeri boyutlarının ortalamalarına göre en yüksek puana sahip olan boyut "Başarı" boyutudur. Bundan sonra sırayla "Fedakârlık" ve "Yaratıcılık ve Zihinsel Teşvik" boyutları gelmektedir. Çalışma sonucunda alınan puanlardan en düşük puan "Ekonomik Faydalar" boyutuna aittir. Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinden motivasyon ve sebat düzeylerinin yüksek, öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk ve merak yoksunluğu düzeylerinin ise düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin motivasyon ve sebat boyutu ile yaratıcılık ve zihinsel teşvik, fedakarlık ve çeşitlilik iş değerleri arasında olumlu yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Yaşam boyu öğrenme eğilimlerinden sebat boyutu ile ekonomik faydalar iş değeri arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Yaşam boyu öğrenme eğilimlerinden öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk boyutu ile prestij iş değeri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin iş değerlerinden yaratıcılık ve zihinsel teşvik boyutunun, yaşam boyu öğrenmenin motivasyon ve sebat boyutları üzerinde olumlu yönde anlamlı etkide bulunduğu, ekonomik faydalar iş değerinin ise olumsuz yönde anlamlı etkide bulunduğu görülmektedir.

* Öğretmen, MEB, E-posta: estanatar@hotmail.com

** Dr. Öğr. Üyesi, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, E-posta: yusuf.alpaydin@marmara.edu.tr

Anahtar Kelimeler: Değer, İş değeri, Öğretmen, Yaşam boyu öğrenme

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS ' WORK VALUES AND LIFE LONG LEARNING TENDENCIES

ABSTRACT

This research was conducted to examine the relationship between teachers' work values and lifelong learning tendencies. Selected scales in terms of purpose; In the academic year 2016-2017 225 private teachers in the Üsküdar District of Istanbul were employed and 225 teachers were employed depending on the Ministry of National Education. In order to analyze the data, the dimension having the highest score according to the average of the work value dimensions given in the work result is the dimension "Achievement". After that, "sacrifice" and "creativity and mental incentive" come in order. The lowest score among the scores obtained as a result of the study belongs to the "Economic Benefits" dimension. Teachers' motivation and persistence levels of lifelong learning tendencies are high, while levels of learning disability and lack of curiosity are low. According to this, teachers' lifelong learning tendencies are high. The motivation and persistence levels of lifelong learning tendencies has been found to be positively correlated with creativity and mental stimulation, self-sacrifice and diversity work values. There was a significant negative correlation between perseverance scales and economic benefits and work value among lifelong learning tendencies. The deprivation in learning regulation level of lifelong learning tendency has been found to be negative correlated with prestige work value. The creativity and mental stimulation level of the teachers' work values are significantly influenced positively on the motivation and persistence dimensions of lifelong learning, whereas the economic benefits and work value are significantly affected in the negative direction.

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction

In a century when information is rapidly developing, the tendency of life-long learning tendencies of teachers is essential both for their own professional development and for the profession they are engaged in. However, the teachers' work values has a significant impact on their professional performance and motivation, as teachers' values for the profession they are doing. Studies show that; the lifelong learning tendencies of employees influence the performance levels of employees. In this study, it was aimed to determine the relationship between teachers' work values and lifelong learning tendencies.

The work values of individuals are the tendencies of individuals, their movements, their judgments, their belief sets or standards. Work values of individuals vary according to their experiences and experiences. A person's perspective on his / her work develops through his / her own

development and knowledge. For this reason, the judgments of the individuals about their work values, their expectations from their jobs and the importance they give to their works differ individually.

A lifelong learner; individuals who know how to reach the information they need on the subject, who can organize the information according to their own needs and also add new information to their memory are individuals with lifelong learning competence. Our teachers, who have undeniable effects on the students, should be the individuals who can learn themselves for the first time in order to educate the lifelong learners of our age and follow the changes. It will contribute to the acceptance of the concept of lifelong learning in the society as well as the model of the students' lifelong learning by themselves. Expectations for learning from teachers and learning curiosities are expected to be high.

Method

The study conducted in the survey model. The universe of the study consists of teachers working at various levels in the state and private schools in Üsküdar, İstanbul. There are a total of 232 educational institutions in Üsküdar. About 7000 teachers work in these schools. Convenient sampling technique was used when selecting the sample. Due to the limitations in terms of time, money and labor force, the sample is composed of 12 Educational Institutions and 225 teachers working in these educational institutions.

The Work Values Scale developed by Hsieh (2006) that is based on the Work Values Inventory of Super (1969) and the Work Values Inventory of Wu, Lee, Liu and Os (1996) was used in the study. The scale includes 15 dimensions. These are sacrifice, creativity, mental incentive, success, independence, prestige, management, economic benefits, security, environment, relationships with superiors, colleagues, lifestyle, diversity (Kubat, 2007, p. 67). The second scaled delivered to the teachers was 27-item Lifelong Learning Tendency Scale prepared by Diker Coskun (2009). The scale consists of four dimensions: motivation, persistence, lack of regulation in learning and lack of curiosity.

This research was conducted to examine the relationship between teachers' work values and lifelong learning tendencies. Responses to work values scale and Lifelong learning tendency scale are described by giving frequency, percentage and mean values. The subscales of the occupational value scale and the subscales of the scale of the learning of life size tendency are; the Independent Sample T test and the One-Way ANOVA test were used to analyze the differences in age, gender, seniority, educational status, pedagogical formation knowledge, and teachers' demographic variables such as school types. Pearson Product Moment Correlation Coefficient analysis was used to determine whether there was a significant relationship between the total scores of the work value scale and the lifelong learning tendency scale subscale scores, and in what degree, if there was a relationship. Regression analysis was used to examine the effect of work values on lifelong learning tendencies.

Findings and Discussion

The findings obtained from the study, showed that the "success" dimension had the highest score among the work values dimensions. After that, "sacrifice" and "creativity and mental incentive" come in order.

The lowest score among the scores obtained as a result of the study belongs to the "Economic Benefits" dimension. Teachers' motivation and persistence levels of lifelong learning tendencies are high, while levels of learning disability and lack of curiosity are low. According to this, it can be said that teachers' lifelong learning tendencies are high in general.

The motivation and persistence levels of lifelong learning tendencies has been found to be positively correlated with creativity and mental stimulation, self-sacrifice and diversity work values. There was a significant negative correlation between persistence and economic benefits. The 'lack of learning regulation' lifelong learning tendency has been found to be negative correlated with prestige work value. The creativity and mental stimulation level of the teachers' are found to be significantly influenced positively on the motivation and persistence dimensions of lifelong learning, whereas the economic benefits and work values are significantly affected in the negative direction.

Upon evaluation of the overall results in our study, it can be said that the education system's life-long learning paradigm needs to be more effective and teaching-learning processes need to be arranged in the light of these findings. The importance of lifelong learning should be emphasized as a philosophy of life in our national education system, and our future students should have a common stance about being lifelong learners. Suitable environments should be prepared to support the lifelong learning opportunities of the teachers who guide our future. For this purpose, it should be established that teachers should have access to continuous learning resources (library, internet, applications, courses and seminars etc.) and teachers should use these resources effectively. Emphasis should be placed on teachers' use of information resources.

Keywords: Value, Job value, Teacher, Lifelong learning

Giriş

Değer, bir toplumun ya da sosyal grubun kendi birlik, işleyiş, grubun varlığı ve devamını sağlamak için gruba ait üyelerinin çoğunluğu tarafından doğru ve gerekli oldukları düşünülen; grubun ortak duygu, düşünce, emel ve menfaatini yansıtan genelleştirilmiş temel ahlaki ilke veya inançlara denir (Genç ve Eryaman, 2008, s.90). Her toplum kendisine ait değer sistemine sahiptir ve bu değerler birliği bir araya gelerek değerler topluluğunu oluştururlar, oluşan değerler birliği toplumlardan topluma değişen kavramları doğurur (Değirmencioğlu, 2009, s.19).

Türk Dil Kurumu'na göre değer; "bir şeyin değdiği karşılık, kıymet" olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2013). Değerler, insanlara yaşamlarında yol göstererek onlara rehberlik eden çok önemli ilkelerdir. Başka bir tanıma göre değerler tanımı, bireylere ait belirli davranışların, davranışa giden yollarda yol gösterici olan kişisel veya toplum düzeyinde kabul edilmiş olan inançlar şeklindedir (Harung ve Dahl, 1995; Schwartz ve diğerleri, 2001; Beck, 2005; Lyons ve diğerleri ;Akt: Fidan, 2015, s. 336).Değerler, bir toplum içinde grubun önemli olarak gördükleri ve yapmayı seçtikleri olguları anlatmaktadır. Değerler, bir sosyal grup veya toplumun çoğunluğu tarafından kabul gören amaç, ahlaki inançlar ve ilkelerdir. Bunun yanında değerlerin en önemli görevi sosyal hayatı düzene koymaları ve sosyal hayata yön vermeleridir (Cihan, 2014,s.430; Karşıyaka ve Duran, 2017, s.419).

Literatürde, genel değerler veya genel yaşam değerleri olarak tanımlanan değerler ile yaşamın bazı alanlarıyla ilgili olan değerler arasında bir takım farklılıklar vardır. İş yaşamı da bu alanlardan biri olması dolayısıyla, iş değerleri genel değerlerden farklı değerlendirilmektedir (Roe ve Ester, 1999, s. 4).

Bazı görüşler, değerlerin; iş değerleri ile genel değerlerin arasındaki benzerliğin özel bilişsel bir yapıya sahip olduğunu savunur. Bu bakış açısı Sagie ve Elizur'un çalışmaları ile desteklenmektedir. Diğer bir görüşe göre, iş değerlerinin genel değerler tarafından meydana geldiği savunulur. Buna göre iş değerleri, genel değerlerin çalışma alanıyla ilgili olan bölümünü kapsamaktadır. Pek çok araştırmacı, genel değerlerden yola çıkılarak iş değerlerinin oluştuğunu kabul etmektedir ancak bu sürecin nedenini oluşturan unsurlardan net olarak emin olamamaktadırlar. Bazı çalışmalarda, genel değerlerin iş değerleri ile ilişkisi çok az bulunmuştur (Kinnane ve Gaubinger, 1963;Akt:Ros, Schwartz ve Surkiss, 1999, s.55).

İnsanların çalışmakta oldukları çalışma ortamı ve iş ile ilgili tutumlarının gelişmesinde iş değerlerinin rolü büyüktür. İş değerleri, kişilerin yapmakta oldukları iş ile ilgili arzu ettikleri başarıları elde etme kriterleridir (Sığrı, 2007, s.52).İnsanlar için iş yaşamındaki değerler; inandıkları fikirlerin korunması için bireylerin karar verme yetilerini etkileyen, en önemli unsurlardır. İş yaşamında sahip olunan değerler insanların, iş yaşamında tecrübe ettikleri olaylar, durumlar ve karşılaştıkları insanlar hakkındaki görüşlerini etkilemektedir. İş değerleri, kabul edilen genel kişisel değerlerden daha özel yere sahiptir (Karataş, 2009, s.4). Başarıyla yönetilen örgütler için temel yapıtaşı iş değerleridir. Örgütsel kültürün temel bir bileşeni olarak görülen iş değerleri örgütler için çok önemlidir. Örgütlerdeki her bireyin davranışsal yapısına etkili olan unsurlara olan ilginin giderek arttığı görülmektedir. Yönetici ve çalışan bireylerin iş değerleri konusu araştırmacılar tarafından merak edilen bir konudur (Kubat ve Kuruüzüm, 2010, s.489; Sevim,2014 ,s.945).

Eğitim örgütlerinde çalışanların ortak iş değerlerini benimsemesi bulundukları eğitim örgütlerinin verimliliğini arttıracaktır. Bununla birlikte, araştırmalara göre eğitim örgütlerinde öne çıkan değerler ile ilgili farklı bakış açıları vardır. Örneğin, Doğanay ve Sarı (2004), öne çıkan bir değer olan demokratik değerlerin eğitim örgütlerindeki yeri ve önemini vurgulayarak, değerlerin eğitimi ile ilgili modeller geliştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Şişman (2002), farkındalık sahibi olmak, sorumluluk sahibi olmak, kendini kontrol etmek gibi değerlerin eğitim kurumlarında verilmesi gereken değerler olduğunu savunmaktadır. Bal (2004), değerlerin kazanılmasında ailenin önemini belirtmiş ve aile ile birlikte eğitim kurumunun, değerlerin kazandırılması konusunda birlikte ve birbirini destekler nitelikte çalışması gerektiğini vurgulamıştır (Değirmencioğlu, 2009, s.30).

Lyons'a (2003) göre iş değerleri, insanlar için önemli olan sosyal ve genel değerlerin iş yaşamına aktarılması ve iş ortamına uygun hale getirilmesidir. İş değerleri, kişinin iş yaşamında yapmak istenen eylemler ile ilgili inançları ve kişinin çalışma hayatı ile ilgili bireysel amaçlarıdır. Bir işin orada çalışan bireyler için yalnızca gelir kaynağı olmadığını, iş yaşamının da; kişiye ait aile ve özel yaşamı, toplumsal ilişkiler gibi yaşamın en önemli alanlarından biri olduğunu vurgulamıştır (Özmete, 2007, s.25). Çalışma hayatının kişiye ekonomik bağımsızlığına kavuşturma, onu sosyalleştirme, kişinin toplumsal gücünü ve yaratıcılık yeteneğini geliştirme, onun kişiliğine güven ve saygısını arttırma gibi işlevleri vardır. İsin ekonomik, maddesel ve güvenlik değerleri yanında, toplumsal, estetik, yaratıcılık, prestij ve sağlık değerleri vardır. Genel olarak is değerleri işlevsel ve kültürel açıdan incelenebilir (Abdulleva, 2007, s.48).

Avrupa komisyonuna göre yaşam boyu öğrenme, bireyin yaşam boyunca üstlenilen tüm öğrenme aktivitelerini kapsamaktadır. Bireyin bilgi, beceri, beceri ve / veya yetkinliklerin geliştirilmesi Kişisel, sosyal ve / veya mesleki nedenlerden dolayı niteliklerinin arttırılmasıdır (Avrupa Komisyonu, 2014).

Yaşam boyu öğrenme "kişisel, toplumsal, sosyal ve istihdam ile ilişkili bir yaklaşımla bireyin; bilgi, beceri, ilgi ve yeterliliklerini geliştirme amacıyla hayatı boyunca katıldığı her türlü öğrenme etkinliğidir (MEB, 2009).Yaşam boyu öğrenme, bireyin içinde bulunduğu seviyeyi ve yeterliliklerini yaşam boyu sürdüren bir zaman dilimidir. Bu yaşam boyu okula gidileceği anlamına gelmemektedir. Öğrenmeye açık olunan bir tutum şeklidir. Kişilerin kendi merak ve bireysel ihtiyaçlarından oluşan yeni bilgilere ve becerilere ulaşma isteğidir. Bu durum değiştirilmeyle değil, değişime açık olmak ve bilgiye

ulaşmada istek sahibi olmakla açıklanmaktadır. Yaşam boyu öğrenme isteği bireyi aktif tutar, günlük hayatta ve iş hayatında devam edecek olan yeniliklere katılmamıza olanak verir (Dündar, 2016, s.11).

Yaşam boyu öğrenmenin amacını, bütün yaş gruplarındaki bireylerin nitelikli öğrenme olanaklarına ve çeşitli öğrenme yaşantılarına eşit ve açık bir şekilde erişim sağlamalarına imkân tanımak şeklinde açıklamış ve bu vizyonun gerçekleştirilmesinde kilit rol oynayan unsurun eğitim sistemleri olduğunu öne sürmüştür (Adabaş, 2016, s.9).Gelişen toplumla beraber gelişen teknoloji ile birlikte insanların yaşamında yeni ihtiyaçlar meydana gelmiş ve bu ihtiyaçları gidermek için farklı çözüm yolları aranmaya başlanmıştır. Bireylerin bilgiye ulaşmasındaki en temel kaynak olarak görülen formal eğitimin bu ihtiyaçları karşılaması noktasında yeterli olup olmadığı tartışma konusu olmuştur. Çünkü okullarda verilen eğitim, insanların pratik hayatta karşılaştığı sorunların çözümü noktasında alternatifler sunmakta yeterli olamamaktadır (Akın, 2016, s.25). Çağımızın bilgi çağı olduğu oldukça açık bir şekilde kabul görmüştür. Bununla birlikte bilgi ekonomisi kavramı da kullanılmaktadır. Yasam boyu öğrenmenin temelinde de aynı mantığa dayanılmaktadır. Bilgi çok hızlı yayılabildiğine göre ona daha hızlı ulaşanlar bir adım öne geçecektir (Özcan, 2008, s.32).

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacına uygunluğu nedeniyle bu çalışmada nicel yöntemin“geçmişte ya da halen var olan durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımı” olan *tarama modeli* kullanılmıştır (Karasar, 2014). Araştırmada ayrıca, öğretmenlerin iş değerleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri düzeyleri ile cinsiyetleri, yaşları, kıdem yılları, öğrenim düzeyleri, kurumdaki görev süreleri arasındaki olası ilişkileri araştırılmaktadır. Bu yönüyle araştırmada ayrıca *ilişkisel tarama* modeli kullanılmıştır. İlişkisel araştırmalar, iki veya daha fazla değişken arasındaki birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan ilişkileri ve bağlantılarını incelemek amacıyla yapılan araştırma türüdür (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008, s.22).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2016 -2017 Eğitim Öğretim Yılı’nda İstanbul İli Üsküdar ilçesindeki devlet ve özel olmak üzere çeşitli düzeylerdeki okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Üsküdar ilçesi bünyesinde resmi ve özel olmak üzere toplam 232 adet Eğitim Kurumu bulunmaktadır. Bu okullarda yaklaşık 7000 öğretmen görev yapmaktadır. Çalışma grubu seçilirken zaman, iş gücü ya da maliyet açısından kolay ulaşılabileceği düşünülerek örneklem grubunu oluşturması için uygun örnekleme kullanılmıştır. Zaman, para ve işgücü açısından var olan sınırlılıklar nedeniyle örneklemin kolay ulaşılabilir ve uygulama yapılabilir birimlerden seçilmiş olan 12 adet Eğitim Kurumu ve bu eğitim kurumlarında görev yapan 225 öğretmen tarafından oluşmaktadır. Hazırlanan ölçekler e-posta aracılığı ile veya elden dağıtılarak katılımcılara ulaştırılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Bu araştırmada demografik verileri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan 7 sorudan oluşan bir anket kullanılacaktır. Bu bölümden elde edilen değişkenler: Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, lisans mezunu ise mezun olunan lisans programı; formasyon bilgisi, mesleki görev yılı ve okul türü şeklindedir.

İş Değerleri Ölçeği

Bu araştırmada kullanılması uygun bulunan İş değerleri ölçeği, Super (1969)’in İş Değerleri Envanteri ile Wu, Lee, Liu ve Os (1996)’un İş Değerleri Envanteri’ne dayanmaktadır ve Hsieh(2006)’den alınmıştır. Envanter 15 boyut içermektedir. Bunlar; fedakarlık, yaratıcılık, zihinsel

teşvik, başarı, bağımsızlık, prestij, yönetim, ekonomik fayda, güvenlik, çevre, üstlerle ilişkiler, çalışma arkadaşları, yaşam tarzı, çeşitliliktir (Kubat, 2007, s. 67).

Boyutların açılımı aşağıda verilen şekildedir.

1. Zihinsel Teşvik: İş, kişilerin yeni bilgiler edinmesine ve zihnini geliştirmesine olanak sağlar. Profesyonel, bilimsel kişilerin düşünmesine imkân tanıyan değerdir.

2. Yaratıcılık: Kişilerin yeni şeyler ve fikirler oluşturmasına imkân tanır. Yeni şeyler, ürünler veya fikirler oluşturmakla ilgili değerdir.

3. Yönetim: İşin amacı, bireyleri örgütlemek ve yönlendirmektir. Başkalarının işini planlama ve onlara görev verme ile ilgili değerdir.

4. Başarı: İşe gösterilen çabanın sonuçlarını görmektir. İyi yapılmış bir işten dolayı başarı hissini veren değerdir.

5. Çevre: Çalışanlar için iyi bir çalışma çevresi vardır. Hoş ve rahat bir çalışma ortamı sağlayan değerdir.

6. Üstlerle İlişkiler: Üstlerle iyi ilişkiler kurulabilir. Anlayışlı ve sempatik üstlerle çalışma ile ilgili değerdir.

7. Yaşam Tarzı: İşin yaşanacak harika bir ortam yaratmasına, kişinin istediği şekilde yaşamasına ve istediği kişi olmasına olanak tanıyan işle ilgili değerdir.

8. Güvenlik: Sabit bir iş ve sabit gelir sağlayan iş, işin sürekli olacağına dair güven ve kesinlik içermesi ile ilgili değerdir.

9. Çalışma Arkadaşları: Uyumlu çalışma arkadaşlarına sahip olma, çalışma arkadaşları ile kişisel ilişkiler kurabilme ile ilgili değerdir.

10. Estetik: İşin çalışanlar için mükemmel bir hayat sunması, güzel şeylerin tadını çıkarabilme imkanı ile ilgili değerdir.

11. Prestij: İş sayesinde kişilerin saygınlık kazanması, başkalarının bireye saygı duyması ile ilgili değerdir.

12. Bağımsızlık: Kişinin işle ilgili kararları kendisinin alabilmesi, bireye kendi istediği şekilde çalışma imkanı veren değerdir.

13. Çeşitlilik: İşin çeşitli görevler içermesi, farklı işler yapmayla ilgili değerdir.

14. Ekonomik Faydalar: İyi bir yasam için iyi bir gelir sağlanması, ücret artışı veya istenen şeylerin alınması ile ilgili değerdir.

15. Fedakarlık: İş aracılığıyla başkalarına yardım edebilmesi, başkalarının yararına hizmet etmek için sosyal ilgiyi ölçen değerdir. (Chang, 2003; Hsieh, 2006, Akt: Kubat , 2007, s. 68).

Ülkemizdeki başarılı uygulamaları ve örneklem yapısına uygunluğu ölçeğin çalışmamızda tercih edilme nedenlerindendir. Orijinali İngilizce olan anket Türkçe ’ye çevrilmiş ve 75 olan soru sayısı Hambleton yöntemi ile azaltılmıştır. İş Değerleri Envanteri nihayetinde 42 soru ve 14 boyuta indirilmiştir. Ölçek 5’li Likert Ölçeği olmakla birlikte 1-Hiç Önemli Değil 2-Biraz Önemli 3-Oldukça Önemli 4-Önemli 5-Çok Önemli olmak üzere derecelendirilerek kullanılmıştır (Bayar, 2016, s. 46).

İş Değerleri Envanteri’nin yapı geçerliğini ölçmek amacıyla faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda oluşan 10 faktör toplam varyansın %68,879’unu açıklamaktadır. İyi bir faktörleşme yapısı elde etmek için promax döndürmesi gerçekleştirilmiştir. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden KMO değeri 1’e yakın çıktığından, mevcut örnek büyüklüğünün faktör analizi yapabilmek için

yeterli olduğu söylenebilir. Bartlett testi ise değişkenlerin arasındaki korelasyonların yeterli düzeyde olduğunu ispatlamaktadır. İş Değerleri Envanteri'ni oluşturan tüm boyutlara ve tüm envantere ait iç tutarlılık Cronbach's Alpha katsayısı ile hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenirliğinin 0,9069 olduğu, 14 alt boyuta ait güvenirlik katsayılarının ise 0,89–0,90 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler yüksek bir iç tutarlılığın göstergesidir (Hair, Anderson, Tatham ve Black, 1998, Akt. Kubat, 2007, s.69).

Teoride 14 olan boyut sayısı bazı boyutların aynı faktörde toplanması nedeniyle 10 boyut olarak elde edilmiştir. Birinci faktörde "Yaratıcılık" ve "Zihinsel Teşvik" boyutları toplanmıştır. Bu durum, her iki boyutun benzer ifadeler içermesinden kaynaklanmaktadır. İkinci faktör "Ekonomik Faydalar" faktörüdür. Üçüncü faktör "Başarı" boyutunu içermektedir. Dördüncü faktörde "Bağımsızlık" ve "Üstlerle İlişkiler" boyutları bulunmaktadır. Beşinci faktör "Yaşam Tarzı" ve "Arkadaşlarla İlişkiler" boyutlarından oluşmakta, altıncı faktör "Çevre", yedinci faktör "Prestij", sekizinci faktör "Fedakârlık", dokuzuncu faktör "Güvenlik", onuncu faktör ise "Çeşitlilik" boyutunu içermektedir. Genel olarak ölçek incelendiğinde teorik yapıdan çok farklı olmayan bir faktör yapısı görülmektedir. Bu durumda ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği

Diker Coşkun (2009) tarafından hazırlanan 27 maddelik Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği üç bölümden oluşmaktadır. Ölçek, "Çok uyuyor, kısmen uyuyor, çok az uyuyor, çok az uymuyor, kısmen uymuyor, hiç uymuyor" şeklinde 6'lı likert tipindedir ve 27 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbachalpha güvenirlik katsayısı 0.91 olarak bulunmuştur. Ölçek 4 alt boyuttan oluşmaktadır. 1, 2, 3, 4, 5, 6. maddeler motivasyon alt boyutunu, 7, 8, 9, 10, 11, 12. maddeler ise sebat alt boyutunu, 13, 14, 15, 16, 17, 18. maddeler öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk alt boyutunu ve 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27. maddeler merak yoksunluğu alt boyutunu oluşturmaktadır.

Yaşam boyu öğrenme eğilimi ölçeğinin Cronbachalpha iç tutarlılık kat sayısı.89 olarak hesaplanmıştır. Yapılan bu çalışmada ise ölçeğin Cronbachalpha güvenirlik katsayısı.91 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlar için ise motivasyon alt boyutu.85 sebat alt boyutu.84 öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk alt boyutu.77 ve merak yoksunluğu alt boyutu için.88 olarak bulunmuştur. Ölçekte motivasyon boyutunda 1,2,3,4,5,6, sebat boyutunda 7,8,9,10,11,12, öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk boyutunda 13,14,15,16,17,18, merak yoksunluğu boyutunda 19,20,21,22,23,24,25,26,27 maddeler yer almaktadır.

Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

İş değerleri ölçeğine ve Yaşam boyu öğrenme eğilimleri ölçeğine verilen cevaplar frekans, yüzde ve ortalama değerler verilerek betimlenmiştir. İş değerleri ölçeğinin alt boyutlarının ve Yaşam boyu öğrenme eğilimleri ölçeğinin alt boyutlarının; yaş, cinsiyet, mesleki görev yılı, öğrenim durumu, pedagojik formasyon bilgisi, görev yapılan okul türü gibi demografik değişkenlere göre farklılaşmasını analiz etmek üzere Bağımsız Örneklem T testi ve Tek Yönlü Anova test kullanılmıştır. İş değerleri ölçeğinin toplam puanları ile Yaşam boyu öğrenme eğilimleri ölçeği alt boyutları puanları arasında anlamlı ilişki olup olmadığı, ilişki varsa ne yönde hangi düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla Pearson Çarpım Moment Korelasyon Katsayısı analizi kullanılmıştır. İş değerlerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular

Tablo 1.Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular

Demografik Özellik	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Erkek	85	37,8
	Kadın	140	62.2
Yaş	21-30 yaş	40	17,8
	31-40 yaş	77	34,2
	41-50 yaş	77	34,2
	51 ve üzeri	31	13,8
Mezuniyet Durumu	Ön lisans	14	6,2
	Lisans	172	76,4
	Lisansüstü	39	17,3
Mesleki Görev Yılı	1-5 yıl	30	13,3
	6-10 yıl	29	12,9
	11-15 yıl	57	25,3
	16-20 yıl	41	18,2
	21 yıl ve üzeri	68	30,2
Görev Yapılan Okul Türü	Devlet	144	64,0
	Özel veya Vakıf	81	36,0
Pedagojik Eğitim Bilgisi	Evet	172	76,4
	Hayır	38	16,9
TOPLAM	Cevap vermeyen	15	6,7
		225	

Frekans analizi sonuçlarına göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %62,2'inin kadın, %37,8'inin ise erkek olduğu bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %17,8'i21-30 yaş arasındayken, %34,2'si 31-40 yaş arasında, %34,2'si 41-50 yaş arasında ve %13,8'i 51 yaş ve üzerindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %6,2'si ön lisans mezunuyken, %76,4'ü lisans mezunu ve %17,3'ü lisansüstü mezunudur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %76,4'ü pedagojik formasyon eğitimi almışken, %16,9'u pedagojik formasyon eğitimi almamıştır. Öğretmenlerin %6,7'i bu soruya cevap vermemiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %13,3'ü meslekte 1-5 yıldır, %12,9'u 6-10 yıldır, %25,3'ü 11-15 yıldır, %18,2'si 16-20 yıldır ; %30,2'si 21 yıldan uzun süredir görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %64'ü devlet okullarında çalışmaktayken, %36'sı özel ya da vakıf okullarında çalışmaktadır.

Tablo 2.İş Değerleri Ölçeğine Yönelik Bulgular

Ölçek alt boyutları	Grup sayısı	Minimum değer	Maksimum değer	Ortalama değer	Standart sapma
Yaratıcılık ve zihinsel teşvik	225	1,83	5,00	3,93	,75
Ekonomik faydalar	225	1,00	5,00	2,91	1,11
Başarı	225	1,33	5,00	4,15	,85
Bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler	225	1,33	5,00	3,66	,81
Yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler	225	1,00	5,00	3,79	,91
Çevre	225	1,00	5,00	3,68	,96
Prestij	225	1,00	5,00	3,64	1,00
Fedakârlık	225	1,33	5,00	4,12	,83
Güvenlik	225	1,00	5,00	3,65	,99
Çeşitlilik	225	1,00	5,00	3,50	1,01
Cronbach'salpha: 0,946					

Betimsel analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan öğretmenler iş değerlerinin ölçeğinin alt boyutlarından olan "yaratıcılık ve zihinsel teşvik" boyutundan 3,93±0,75 puan alırken, "ekonomik faydalar" boyutundan 2,91±1,11, "başarı" boyutundan 4,15±0,85, "bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler" boyutundan 3,66±0,81, "yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler" boyutundan 3,79±0,91, "çevre" boyutundan ise 3,68±0,96, "prestij" boyutundan 3,64±1,00, "fedakarlık" boyutundan 4,12±0,83, "güvenlik" boyutundan 3,65±0,99, "çeşitlilik" boyutundan 3,50±1,01,puan almıştır. İş değerleri ölçeğinin güvenilirlik seviyesini ölçmek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach'salpha katsayısı 0,946 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin yüksek seviyede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin İş Değerlerinin Demografik Özelliklerine ve Çeşitli Değişkenlere Göre Farklılaşma Sonuçları

Fedakârlık değişkenine göre öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur, t = 2,880; p <,05. Buna göre erkeklerin fedakarlık boyutundan aldıkları skorlar kadınlara göre daha düşüktür. Ekonomik faydalar değişkenine göre öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur, F(3, 221) = 4,24; p <,05. Bulunan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla LSD post-hoc testi uygulanmıştır. Buna göre 21-40 yaş arasındaki öğretmenler ekonomik faydalar değişkeninden 41 yaş üstü öğretmenlere göre daha yüksek puan almışlardır.

Ekonomik faydalar değişkenine göre öğretmenlerin meslekteki görev yılları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur, F(4, 220) = 3,344; p <,05. Bulunan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla LSD post-hoc testi uygulanmıştır. Buna göre meslekte 1-5 yıl arası görevleri olan öğretmenlerin ekonomik faydalar değişkeninden aldıkları puanın, meslekte 6-10 yıl arası ve 16 yıldan fazla görevleri olan öğretmenlerden fazla olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra meslekte 21 yıldan fazla görevleri olan öğretmenlerin ekonomik faydalar değişkeninden aldıkları puanın meslekte 11-15 yıl arası görevleri olan öğretmenlerden az olduğu görülmektedir.

Yapılan bağımsız örneklem t-test analizi sonuçlarına göre yaratıcılık ve zihinsel teşvik değişkenine göre öğretmenlerin çalıştıkları okul türü arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur, t = 2,554; p <,05.Buna göre devlet okulunda çalışan öğretmenlerin yaratıcılık ve zihinsel teşvik boyutundan aldıkları skorlar özel ya da vakıf okulunda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler değişkenine göre öğretmenlerin çalıştıkları okul türü arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur, t = 2,167; p <,05.Buna göre devlet okulunda çalışan öğretmenlerin bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler boyutundan aldıkları skorlar özel ya da vakıf okulunda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Fedakârlık değişkenine göre öğretmenlerin çalıştıkları okul türü arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur, t = 4,457; p <,05. Buna göre devlet okulunda çalışan öğretmenlerin fedakârlık boyutundan aldıkları skorlar özel ya da vakıf okulunda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Çeşitlilik değişkenine göre öğretmenlerin çalıştıkları okul türü arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur, t = 2,907; p <,05.Buna göre devlet okulunda çalışan öğretmenlerin çeşitlilik boyutundan aldıkları skorlar özel ya da vakıf okulunda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Tablo3.Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeğine İlişkin Bulgular

Ölçek alt boyutları	Grup sayısı	Minimum değer	Maksimum değer	Ortalama değer	Standart sapma
Motivasyon	225	1,83	6,00	5,10	,93
Sebat	225	1,33	6,00	4,76	,89
Öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk	225	1,00	6,00	4,60	1,30
Merak yoksunluğu	225	1,00	6,00	4,49	1,22
Cronbach'salpha: 0,866					

Betimsel analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan öğretmenler yaşam boyu öğrenme eğilimleri ölçeğinin alt boyutlarından olan "motivasyon" boyutundan 5,10±0,93 puan alırken, "sebat" boyutundan 4,76±0,89, "öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk" boyutundan 4,60±1,30, "merak yoksunluğu" boyutundan 4,49±1,22 puan almıştır.

Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Demografik Özelliklerine ve Çeşitli Değişkenlere Göre Farklılaşma Durumu

Sebat değişkenine göre öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur, t = 2,012; p <,05.Merak yoksunluğu değişkenine göre öğretmenlerin mezuniyet durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur, F(2, 222) = 4,339; p <,05.Bulunan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla LSD post-hoc testi uygulanmıştır. Buna göre lisans mezunlarının merak yoksunluğu Lisansüstü mezunlarından daha fazladır.

Tablo 4.İş Değerleri ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		Motivasyon	Sebat	Öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk	Merak yoksunluğu
Yaratıcılık ve zihinsel teşvik	r	0,204	0,222	0,04	0,116
	p	0,002	0,001	0,547	0,083
Ekonomik faydalar	r	-0,122	-0,133	-0,078	-0,046
	p	0,067	0,046	0,241	0,495
Başarı	r	0,119	0,067	0,017	0,062
	p	0,076	0,318	0,802	0,355
Bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler	r	0,087	0,068	-0,056	0,002
	p	0,195	0,313	0,404	0,971
Yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler	r	0,085	0,006	-0,013	0,005
	p	0,205	0,931	0,842	0,945
Çevre	r	0,113	0,04	0,045	0,115
	p	0,091	0,555	0,499	0,086
Prestij	r	-0,008	0,029	-0,148	-0,005
	p	0,901	0,665	0,026	0,946
Fedakârlık	r	0,17	0,168	0,079	0,089
	p	0,011	0,012	0,235	0,183
Güvenlik	r	0,082	0,013	0,013	0,036
	p	0,22	0,846	0,85	0,587
Çeşitlilik	r	0,162	0,134	0,038	0,074
	p	0,015	0,044	0,574	0,272

Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre motivasyon değişkeni ile yaratıcılık ve zihinsel teşvik, fedakarlık ve çeşitlilik arasında anlamlı korelasyonlar bulunmuştur (sırasıyla, r =,204; r =,170; r =,162; p <,05). Buna göre öğretmenin motivasyonu arttığında yaratıcılık ve zihinsel teşvik, fedakarlık ve çeşitlilik iş değerleri de artmaktadır. Sebat değişkeni ile yaratıcılık ve zihinsel teşvik, fedakarlık ve çeşitlilik arasında anlamlı korelasyonlar bulunmuştur (sırasıyla, r =,222; r =,168; r =,134; p <,05). Buna göre öğretmenin sebat düzeyi arttığında yaratıcılık ve zihinsel teşvik, fedakarlık ve çeşitlilik iş değerleri de artmaktadır. Sebat değişkeni ile ekonomik faydalar arasında anlamlı bir korelasyon bulunmuştur(r = -,133; p <,05). Buna göre öğretmenin sebat düzeyi arttığında ekonomik faydalara yönelik iş değerleri azalmaktadır. Öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk değişkeni ile prestij arasında anlamlı bir korelasyon bulunmuştur (r = -,148; p <,05). Buna göre öğretmenin öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk düzeyi arttığında, prestij değeri azalmaktadır. Yaşam boyu öğrenme eğilimlerinden merak yoksunluğu değişkeninin, iş değerleri ile aralarında herhangi bir korelasyon bulunamamıştır.

Tablo 5.İş Değerlerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinden Motivasyon Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Std. hata	β	t	p	F	R^2
Sabit	4,200	,393		10,691	,000		
Yaratıcılık ve zihinsel teşvik	,247	,125	**,200**	1,978	,049		
Ekonomik faydalar	-,163	,068	**-,194**	2,406	,017		
Başarı	-,021	,105	-,019	-,203	,839		
Bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler	,016	,116	,014	,138	,890		
Yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler	-,052	,108	-,051	-,476	,635	2,234*	,095
Çevre	,048	,106	,050	,451	,652		
Prestij	-,078	,075	-,084	-1,044	,298		
Fedakârlık	,055	,093	,050	,596	,552		
Güvenlik	,050	,093	,054	,540	,590		
Çeşitlilik	,092	,081	,100	1,135	,258		
Bağımlıdeğişken: Motivasyon							

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre iş değerlerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ölçeğinin alt boyutlarından olan motivasyon üzerindeki etkisine bakıldığında bu modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve iş değerlerinin motivasyon değişkeninin varyansının %9,5'ini açıklayabildiği görülmektedir, R^2 =,095; F (10, 214) = 2,234, p <,05. Bulunan sonuçlar incelendiğinde, iş değerlerinden yaratıcılık ve zihinsel teşvik ile ekonomik faydaların motivasyon üzerinde anlamlı etkileri olduğu görülmektedir. Motivasyon üzerinde yaratıcılık ve zihinsel teşvik değişkeninin pozitif (β =,200, p <,01), ekonomik faydaların ise negatif bir etkiye (β = -,194, p <,01) sahip olduğu görülmektedir. Değişkenlerin yönü dikkate alındığında bu durum, yaratıcılık ve zihinsel teşvikin öğretmenlerin motivasyonunu artırdığı, ekonomik faydaların ise öğretmenlerin motivasyonunu azalttığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 6.İş Değerlerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinden Sebat Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Std. hata	β	t	p	F	R^2
Sabit	4,032	,374		10,792	,000		
Yaratıcılık ve zihinsel teşvik	,335	,119	**,283**	2,820	,005		
Ekonomik faydalar	-,161	,064	**-,201**	-2,503	,013		
Başarı	-,141	,100	-,134	-1,415	,158		
Bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler	,044	,110	,040	,398	,691		
Yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler	-,083	,103	-,086	-,807	,420	2,580*	,108
Çevre	-,017	,101	-,018	-,169	,866		
Prestij	-,008	,071	-,009	-,107	,915		
Fedakârlık	,070	,088	,065	,791	,430		
Güvenlik	,023	,089	,026	,262	,793		
Çeşitlilik	,097	,077	,110	1,253	,212		
Bağımlıdeğişken: Sebat							

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre iş değerlerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ölçeğinin alt boyutlarından olan sebat üzerindeki etkisine bakıldığında bu modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve iş değerlerinin sebat değişkeninin varyansının %10,8'ini açıklayabildiği görülmektedir, R^2 =,108; F (10, 214) = 2,580, p <,01. Bulunan sonuçlar incelendiğinde, iş değerlerinden yaratıcılık ve zihinsel teşvik ile ekonomik faydaların sebat üzerinde anlamlı etkileri olduğu görülmektedir. Sebat üzerinde yaratıcılık ve zihinsel teşvik değişkeninin pozitif (β =,283, p <,01), ekonomik faydaların ise negatif bir etkiye (β = -,201, p <,01)sahip olduğu görülmektedir. Değişkenlerin yönü dikkate alındığında bu durum, yaratıcılık ve zihinsel teşvikin öğretmenlerin sebat düzeyini

artırdığı, ekonomik faydaların ise öğretmenlerin sebat düzeyini azalttığı şeklinde yorumlanabilir. İş değerlerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ölçeğinin alt boyutlarından olan öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk üzerindeki etkisine bakıldığında bu modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir, R^2 =,062; F (10, 214) = 1,414,p>,05.Regresyon modeli anlamlı olmadığı için model üzerinde yorum yapılmamıştır. İş değerlerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ölçeğinin alt boyutlarından olan merak yoksunluğu üzerindeki etkisine bakıldığında bu modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir, R^2 =,051; F (10, 214) = 1,144,p>,05.Regresyon modeli anlamlı olmadığı için model üzerinde yorum yapılmamıştır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin İş Değerlerinin Demografik Özelliklerine ve Çeşitli Değişkenlere Göre Farklılaşma Durumu

Çalışma sonucunda verilen is değeri boyutlarının ortalamalarına göre en yüksek puana sahip olan boyut "Başarı" boyutudur. Bundan sonra sırayla "Fedakârlık" ve "Yaratıcılık ve Zihinsel Teşvik" boyutları gelmektedir. Çalışma sonucunda alınan puanlardan en düşük puan "Ekonomik Faydalar" boyutuna aittir. Kubat (2007) tarafından yapılan çalışmanın sonucunda da iş değerlerinin boyutlarından en yüksek puana sahip olan boyutun "Başarı", en düşük puana sahip olan boyutun ise "Ekonomik Faydalar" boyutu olduğu bulunmuştur. Kalkan'ın (2009) yaptığı çalışmada da sonuçlar aynıdır.

Bu çalışmada iş değerleri alt boyutlarından kadın öğretmenler daha yüksek puan almışlardır. Bayar'ın (2016) yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeni ile iş değerleri alt boyutları arasında anlamlı ilişkinin bulunduğu; ekonomik fayda, çevre ve üstlerle ilişkiler alt boyutlarına ait ortalamalar incelendiğinde bu değerlere kadınların, erkeklerden daha fazla önem verdiği görülmektedir.

Araştırmaya katılanların "Ekonomik Faydalar" değişkeninden 21-40 yaş arasındaki öğretmenler, 41 yaş üstü öğretmenlere göre daha yüksek puan almışlardır. Yapılan analiz sonucuna göre meslekte 1-5 yıl arası görevleri olan öğretmenlerin ekonomik faydalar değişkeninden aldıkları puanın meslekte 6-10 yıl arası ve 16 yıldan fazla görevleri olan öğretmenlerden fazla olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra meslekte 21 yıldan fazla görevleri olan öğretmenlerin ekonomik faydalar değişkeninden aldıkları puanın meslekte 11-15 yıl arası görevleri olan öğretmenlerden az olduğu görülmektedir. Ayrıca devlet okulunda çalışan öğretmenlerin yaratıcılık ve zihinsel teşvik, bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler, fedakârlık ve çeşitlilik boyutlarından aldıkları puanlar özel ya da vakıf okulunda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Kubat'ın (2007) yaptığı çalışmada farklı yas grupları arasında ise 40-53 yaş grubunun fedakârlık değerlerinin, 18-28 yaş grubundakilerden daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Değirmencioğlu'nun (2009) çalışmasında Yaratıcılık ve Zihinsel Teşvik, Çeşitlilik, Bağımsızlık ve Üstlerle İlişkiler, Prestij, Ekonomik Faydalar, Güvenlik,Yaşam Tarzı ve Arkadaşlarla İlişkiler ve Fedakârlık boyutları ile öğretmenlerin çalıştıkları kurum arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Demografik Özelliklerine ve Çeşitli Değişkenlere Göre Farklılaşma Durumu

Yapılan betimsel analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin motivasyon ve sebat düzeyleri yüksek, öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk ve merak yoksunluğu düzeyleri ise düşüktür. Bu sonuçlara dayanarak araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri yüksektir. Diker Coşkun'un (2009) öğrencilerin yaşam boyu öğrenmelerine ilişkin çalışması sonucunda, alt boyutların puanları sırasıyla; Motivasyon, Sebat, Öğrenmeyi Düzenlemede Yoksunluk ve Merak Yoksunluğu olduğu tespit edilmiştir. Dündar'ın (2016) çalışmasına göre ise, en yüksek ortalama Motivasyon alt boyutunda, en düşük ortalamaya ise Sebat alt boyutunda elde edilmiştir. Ayaz (2016) yaptığı çalışmada en yüksek puanının Motivasyon alt boyutunun, en düşük puanının ise Sebat alt boyutunun olduğu gözlenmiştir. Araştırma bulgularına göre lisans mezunu öğretmenlerin merak yoksunluğu lisansüstü

mezunlarından daha fazladır. Lisans düzeyinde öğrenim gören öğretmenler maddi ve manevi yeterli doyum dönütü alamadıklarını düşündükleri için merak yoksunluğu düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Çalışmada kadın katılımcıların sebat düzeylerinin erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İzci ve Koç'un (2012) çalışmalarında elde edilen bulgulara göre sonuç kız öğrenciler lehine anlamlı olarak görülmektedir. Yaman'ın (2014) çalışmasında elde edilen bulgularda cinsiyet faktörünün öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimini etkilemediği görülmüştür. Dündar'ın (2016) çalışmasında sınıf öğretmeni adayları için cinsiyetin yaşam boyu öğrenme eğilimi üzerinde anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin İş Değerleri ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Arasındaki İlişki

Yapılan analizler sonucunda yaşam boyu öğrenme eğilimleri alt boyutlarından olan motivasyon değişkeni ile iş değerleri alt boyutlarından yaratıcılık ve zihinsel teşvik, fedakarlık ve çeşitlilik değişkenleri arasında anlamlı korelasyonlar bulunmuştur. Buna göre öğretmenin yaşam boyu öğrenme motivasyonu arttığında yaratıcılık ve zihinsel teşvik, fedakârlık ve çeşitlilik iş değerleri de artmaktadır.

Yaşam boyu öğrenme alt boyutlarından sebat değişkeni ile iş değerlerinden yaratıcılık ve zihinsel teşvik, fedakârlık ve çeşitlilik değişkenleri arasında anlamlı korelasyonlar bulunmuştur. Buna göre öğretmenin yaşam boyu öğrenme sebat düzeyi arttığında; yaratıcılık ve zihinsel teşvik, fedakarlık ve çeşitlilik iş değerleri de artmaktadır. Sebat değişkeni ile ekonomik faydalar arasında anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. Buna göre öğretmenin yaşam boyu öğrenme sebat düzeyi arttığında, ekonomik faydalara yönelik iş değerleri azalmaktadır.

Yaşam boyu öğrenme alt boyutlarından olan öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk değişkeni ile iş değerlerinden prestij değişkeni arasında anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. Buna göre öğretmenin yaşam boyu öğrenme öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk düzeyi arttığında, prestij iş değeri azalmaktadır. Yaşam boyu öğrenme eğilimlerinden merak yoksunluğu değişkeninin, iş değerleri ile aralarında herhangi bir korelasyon bulunamamıştır.

Öğretmenlerin İş Değerlerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerine Etkisi

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre iş değerlerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ölçeğinin alt boyutlarından olan motivasyon üzerindeki etkisine bakıldığında bu modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve iş değerlerinin motivasyon değişkeninin varyansının %9,5'ini açıklayabildiği görülmektedir. Bulunan sonuçlar incelendiğinde, iş değerlerinden yaratıcılık ve zihinsel teşvik ile ekonomik faydaların yaşam boyu öğrenme motivasyon üzerinde anlamlı etkileri olduğu görülmektedir. Bu durum, öğretmenlerin yaratıcılık ve zihinsel teşvik iş değerinin öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme motivasyonunu üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu, iş değerlerinden ekonomik faydalar değerinin ise öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme motivasyonu üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre iş değerlerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ölçeğinin alt boyutlarından olan sebat üzerindeki etkisine bakıldığında bu modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve iş değerlerinin sebat değişkeninin varyansının %10,8'ini açıklayabildiği görülmektedir. Bulunan sonuçlar incelendiğinde, iş değerlerinden yaratıcılık ve zihinsel teşvik ile ekonomik faydaların yaşam boyu öğrenme sebat değişkeni üzerinde anlamlı etkileri olduğu görülmektedir. Bu durum, yaratıcılık ve zihinsel teşvik iş değerinin öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme sebat düzeyi üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu, iş değerlerinden ekonomik faydalar değerinin ise öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme sebat düzeyi üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tüm bu bulgular ışığında ülkemizde eğitim sisteminin yaşam boyu öğrenme kavramının daha etkin hale getirilmesi gerektiği ve öğretme-öğrenme süreçlerinin de bu bulgular ışığında düzenlenmesine ihtiyaç olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

Abdullaeva, F. (2007). *Öğrencilerin girişimcilik özellikleri ve iş değerleri:Kırgızistan, Özbekiztan, Azerbaycan ve Türkiye karşılaştırması*. Yüksek Lisans Tezi.Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Sakarya .

Adabaş, A. (2016). *Bartın üniversitesi lisansüstü eğitim öğrencilerinin yaşam boyu öğrenmede anahtar yeterliklere sahip olma düzeyleri*.Yüksek Lisans Tezi.Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,Bartın.

Ayaz, C. (2016). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* Yüksek Lisans Tezi. Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,Bartın.

Bayar, L. S. (2016). Demografik faktörlerin iş değerleri üzerine etkisi; işçi sendikaları üzerine bir araştırma. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *(1)*,3.

Büyüköztürk, Ş. Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: PegemAkademi.

Cihan, N. (2014). Okullarda Değerler Eğitimi Ve Türkiye'deki Uygulamaya Bir Bakış. *Electronic Turkish Studies*, *9*(2), 429-436.

Değirmencioğlu, Y. (2009). *Özel ve resmi ortaöğretim kurumları ile dershanelerde çalışan öğretmen ve yöneticilerin iş değerlerinin çok boyutlu olarak incelenmesi.*Yüksek Lisans Tezi.Yeditepe Üniversitesi SBE, İstanbul.

Diker Coşkun Y. (2009) *Üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Dündar, H. (2016). *Sınıf öğretmeni adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin incelenmesi*.Yüksek Lisans Tezi.Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

EC (Avrupa Komisyonu) (2014). Directorate-General for Education and Culture. Key Competences for Lifelong Learning European Reference Framework, Brussels, Belgium, EC Lifelong Learning Programme. http://bookshop.europa.eu/en/key-competences-for-lifelong-learning-pbNC7807312/?CatalogCategoryID=u9oKABstIEwAAAEjboUY4e5K Erişim Tarihi: 11.07.2017

Fidan, M. (2015). Öğretmen algılarına göre ilköğretim kurumlarındaki örgütsel değerler. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,11(2)*, 335-348.

Genç, S.Z., ve Eryaman, M. Y., (2008). Değişen değerler ve yeni eğitim paradigması. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, *(9)* 89-102

İzci, E. ve Koç, S. (2012). Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenmeye ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi.*Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* ISSN:1308-9196 *(5)9* .

Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Karataş, E. (2009). *Eğitim yönetiminde iş değerleri ve örgüt kültürü*,Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

Karşıyaka,A ve Duran,T. (2017).İlkokul türkçe ders kitaplarının değer aktarımı açısından incelenmesi. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,7(2),*417-441.

Kasnak, E. (1998), *Çalışanların iş değerleri ve bir özel sektör şirketinde uygulama,*Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kubat,U. (2007) *İmalat sektöründe iş degerleri ile kisilik özellikleriarasındaki iliskinin incelenmesi.*Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz ÜniversitesiSosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Kubat,U. ve Kuruüzüm, A. (2010).İş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir yapısal denklem modelleme yaklaşımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.15(3*) ,s.487-505.

Lyons, S. T. (2003), *An exploration of generational values in life and at work,*Doctoral Thesis. Carleton University Eric Sprott School of Business, Canada.

MEB. (2009). Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi. Ankara

Özcan, A. (2008). *Avrupa Birligi'nin yaşam boyu öğrenme stratejileri AB resmibelgelerindeki yaşam boyu öğrenme yaklaşımının incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özmete, E. (2007), *İş yaşamında değerler.*İstanbul:Kedim Yayınları.

Polat, C., & Odabaş, H. (2008). *Bilgi Toplumunda Yaşam Boyu Öğrenmenin Anahtarı: Bilgi Okuryazarlığı.*, 2008 . In Küreselleşme, Demokratikleşme ve Türkiye Uluslararası Sempozyumu Bildiri Kitabı, Antalya (Turkey), 27-30 March 2008. [Conference paper]

Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied psychology*, *48*(1), 49-71.

Sevim, O. (2014). AKADEMİK ETİK DEĞERLER ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ: GÜVENİRLİK VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI. *Electronic Turkish Studies*, *9*(6).

Sagie, A., Elizur, D., Koslowsky, M., (1996) Work values: a theoretical overview and a model of their effects, *Journal of Organizational Behavior*, *17,* 503-514.

Sığrı, U. (2007). Kamu ve özel sektordeki kişisel ve örgutsel değerlerin uyumlaştırılması üzerine karşılaştırmalı bir çalışma, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE), Bahar* (*18*), 49-62.

Şişman, M. (2002), *Örgütler ve kültürler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Yaman, F. (2014). *Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin İncelenmesi* (Diyarbakır İli Örneği).Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.