



Gençlik Liderlerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Murat BALIKÇI¹

¹Bismil Gençlik Merkezi, Gençlik Lideri, Diyarbakır, TÜRKİYE
Orcid: 0000-0003-2562-9203 e-mail: muradbalicki2@gmail.com

Doç. Dr. Sultan YAVUZ EROĞLU²

²Muş Alparslan Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Muş, TÜRKİYE
Orcid: 0000-0001-5875-2836 e-mail: s.yavuzeroglu@alparslan.edu.tr

Özet

Bu araştırmanın amacı; gençlik liderlerinin iş doyumu ve yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi incelenmesidir. Araştırmanın çalışma grubunu Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez teşkilatı Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğünde işgören gençlik liderleri ile 81 ilde ve bunlara bağlı ilçelerdeki Bakanlık taşra teşkilatlarında bulunan gençlik merkezlerinde işgören gençlik liderlerinden 301 gönüllü katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilim Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde bağımsız gruplar T-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi ve Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre iş doyumu alt boyut ortalamaları ve toplam puanı cinsiyet ve mezuniyet durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermeyip ($p>0.05$) yaş ve hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Yaşam boyu öğrenme alt boyut ortalamaları ve toplam puanı cinsiyet, yaş ve mezuniyet durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermeyip ($p>0.05$) hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p>0.05$). İş doyumu toplam puanı ile yaşam boyu öğrenme toplam puanı arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda, içsel doyum arttıkça gelişime açıklık ve öğrenmeye istekliliğin artacağı söylenebilir. **Anahtar kelimeler:** Gençlik lideri, İş doyumu, Yaşam boyu öğrenme.

Investigating the Relationship Between Youth Leaders' Lifelong Learning Dispositions and Job Satisfaction

Abstract

The aim of this study is to examine the job satisfaction and lifelong learning tendencies of youth leaders in terms of some variables. The study group of the research consists of 301 volunteer participants from youth leaders working in the General Directorate of Youth Services of the central organization of the Ministry of Youth and Sports and youth leaders working in youth centers in the provincial organizations of the Ministry in 81 provinces and their districts. Personal Information Form, Minnesota Job Satisfaction Scale and Lifelong Learning Disposition Scale were used as data collection tools. Independent Groups T-Test, One-Way Analysis of Variance and Correlation Analysis were used to evaluate the data. According to the findings of the study, job satisfaction sub-dimension averages and total score did not show a significant difference according to gender and graduation status variables ($p>0.05$), but a significant difference was found according to age and years of service variables ($p<0.05$). Lifelong learning sub-dimension averages and total score did not show a significant difference according to gender, age and graduation status variables ($p>0.05$), but a significant difference was found according to years of service variable ($p>0.05$). A low level positive significant relationship was found between job satisfaction total score and lifelong learning total score. In line with these results, it can be said that as internal satisfaction increases, openness to development and willingness to learn will increase.

Keywords: Youth leaders, Job satisfaction, Lifelong learning.

Sorumlu yazar: Doç.Dr.Sultan YAVUZ EROĞLU, **E-posta:**s.yavuzeroglu@alparslan.edu.tr

GİRİŞ

Gelişmiş toplumlarda gençlerin, serbest zaman etkinliklerine katılımı noktasındaki kurumların varlığı devlet politikası haline gelmektedir. Toplumsal ve kişisel uyum noktasında bilginin elde edilmesinde, aktarılmasında yaşam boyu öğrenme aktif rol üstlenmektedir. Gelişim sürecini etkin ve verimli şekilde gerçekleştirmek isteyen toplumların en önemli kaynaklarından olan gençlerin; kendilerini tanıma, yeteneklerinin farkına varma, yenilikçi-geliştirici bakış açısına sahip olmaları ve kendilerini gerçekleştirebilmeleri hayati fonksiyona sahiptir. Bu bağlamda yaşam boyu öğrenme ve iş doyumunu kavramları oldukça önemli görülmektedir.

İş doyumunu, bireyin çalışmalarıyla alakalı duygusal reaksiyonların bütünü oluşturmaktadır (Eğimli 2009). Kişilerin işlerine yönelik benimsedikleri davranış olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Dolayısıyla iş doyumunu kişilerin çalışma deneyimleri neticesinde ulaştığı pozitif ruh hali olarak nitelendirmek mümkündür. Aynı zamanda kişilerin işine ve işle alakalı oluşan unsurlara yönelik benimsediği olumsuz yaklaşım da iş doyumsuzluğu olarak değerlendirilmektedir (Erdoğan 1996). Doyum, kişinin memnuniyet durumu ile ilişkilendirilmesinden kaynaklı iş doyumunu da duygusallığın ön planda olduğu bir beceridir. Etki, hoşnutluk ile hoşnutsuzluğun temelindeki duyguların bütünü ifade etmektedir. İş doyumunu ise kişinin işine karşı benimsediği olumlu duygular ekseninde haz almasını sağlayan süreçtir (Izgar 2000). Yaşam boyu öğrenme ise var olan hayat içerisinde yaşamın bütünüyle bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Günüş (2012) bu durumu şöyle açıklamaktadır: Bilginin var olduğu ve işlevselleştiği alan hayatın kendisidir. Bu bağlamda öğrenmeyi yaşam boyunca benimseyen sistemin bireysel, toplumsal ve iş yaşamı gibi birçok yönüyle değerlendirmek gerekmektedir. Yaşam boyu öğrenme eğiliminde olan birey de bu unsurların bütünü kapsayacak şekilde gelişimini sürdürülebilirliktedir. Çünkü kişi kendi bireysel, toplumsal ve mesleki gelişimini yaşam boyu öğrenme ile gerçekleştirebilmektedir. Bireysel anlamda yaşam boyu öğrenme, kişinin bireysel gelişimini gerçekleştirerek yoğunlaştığı alanda tatmin edici performans göstermesine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Gençlerin sosyalleşme mekanlarından biri olan gençlik merkezleri ile bu merkezlerde çalışan ve gençlere rol model olabilecek gençlik liderlerinin, yaşam boyunca kendilerini geliştirebilen bir bakış açısıyla, gençlerin etkin ve kaliteli bir yaşam sürmelerine olanak sağlaması beklenmektedir. Gençlik liderlerinin yeterlilikleri ve yetenekleri, bakış açıları gibi unsurlar toplumların dinamik yapısı olan gençlerin kendilerini gerçekleştirebilme, yeteneklerini keşfetme ve yönlendirme gibi süreçlerin gelişiminde önem arz etmektedir. Bu süreçlerin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi için rol model olan gençlik liderlerinin öncelikle kendilerinin yeniliklere, gelişmeye ve öğrenmeye açık bilinçte olması gerekmektedir. Bu bağlamda yenilikçi öğrenme bakış açısıyla yaşam boyunca geliştiren bir eğitim modeli olan yaşam boyu öğrenmenin benimsenmesi ve

uygulanması önemlidir. Sürekli gelişen, öğrenen, yeniliğe açık olması beklenen liderlerin işten aldıkları haz ile işe yönelik tutumlarının da artması beklenmektedir. Örgütlerin temel gayesi, bireylerin gereksinimlerini karşılamak için mal ve hizmet üretip kar elde etmek ve bu doğrultuda varlıklarını sürdürebilmektir. Bu sürdürülebilirliğin sağlanması için insan kaynağı ön plana çıkmaktadır. İnsan kaynağının önemini hissettirdiği örgütlerin nihai hedefine ulaşabilmesi, bu amacına ulaşabilme durumu ve niteliği örgütsel bağlılığı etkiler. Örgüt işleyişinin sağlıklı bir şekilde sürdürebilmesi bireysel beklentilerin örgütsel beklentilere paralellik göstermesi ile mümkündür. Bu bağlamda işgörenlerin kurum hedef ve misyonunu içselleştirmesi, kurumsal aidiyet hissetmesi ve kurumun temel prensiplerini kendi değerleriyle özdeşleştirip işine adapte olması beklenmektedir. Dolayısıyla kişisel değerler ile örgütsel değerlerin birbirini tamamlaması önemlidir (Özaydın ve Özdemir, 2014). Çalışma konusunda toplumda kabul görmüş düşünceler iş doyumunu etkilemede önemli etkenlerdendir. Toplumların yapısal özelliklerine göre arzu edilen işler olmakla birlikte, asla yapmayı istemedikleri çalışma şartları söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla işin gereklilikleri ve yapısı doyumun oluşmasında ya da oluşmamasında önemli yer almaktadır. İşin cezbedici olması doyumunu oluşturan en önemli faktördür (Erdoğan, 1996). Değişen ve gelişen dünya yapısında bilgi, teknoloji ve yenilikçi bakış açısı ile uyum sağlamak; temelde bireyi merkeze alan ve sosyal, ekonomik, kültürel gelişime göre şekillenen bir sistem anlayışı ile işlevsel olacaktır. Öğrenme ve öğretmede yenilikçi bir perspektif ile toplumsal hayatın sürdürülebilirliği; toplumun dinamik yapısı gençlerin rol modeli olan gençlik liderlerinin yaşam boyu öğrenmesi, gelişmesi ve bu doğrultuda iş doyumunun yüksek olması önemli görülmektedir. Bu sebeple, gençlik liderlerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin ortaya konulması ve bunun iş doyumunu ile ilişkisinin belirlenmesi önemlidir. Aynı zamanda gençlik liderliği alanında yaşam boyu öğrenme ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesi kapsamında herhangi bir araştırmaya rastlanmaması, yapılacak olan çalışmanın literatüre katkı sağlayacağını göstermektedir.

Bu bilgiler doğrultusunda, iş doyumunu arttıran bireysel faktörler ele alınarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H1: Gençlik liderlerinin iş doyumunu cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H2: Gençlik liderlerinin iş doyumunu yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H4: Gençlik liderlerinin iş doyumunu mezuniyet durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H5: Gençlik liderlerinin iş doyumunu hizmet yılı değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H6: Gençlik liderlerinin yaşam boyu öğrenme düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H8: Gençlik liderlerinin yaşam boyu öğrenme düzeyleri yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H10: Gençlik liderlerinin yaşam boyu öğrenme düzeyleri mezuniyet durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H11: Gençlik liderlerinin yaşam boyu öğrenme düzeyleri hizmet yılı değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H12: Gençlik liderlerinin yaşam boyu öğrenme düzeyleri ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırmada, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu tarama yöntemi en az iki olmak üzere ikiden fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığı ve derecesinin belirlendiği ve bu süreçlerin betimlenmeye çalışıldığı araştırmalardır (Karakaya, 2012).

Çalışma Grubu

Çalışmanın evreni GSB'nin merkezdeki yapılanması olan Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğünde işgören liderler ile 81 ilde ve bunlara bağlı ilçelerdeki GSB'nin taşra yapılanmasında değerlendirilen gençlik merkezlerinde işgören gençlik liderlerinden oluşmaktadır. Araştırmanın evrenini temsil edebilecek örneklem için bu merkezlerde görev yapan rastgele örneklem yöntemiyle seçilen toplam 301 gençlik liderine ulaşılmıştır. Hatalı veriler veri setinden çıkarılarak 295 işgören üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunun betimsel istatistiği Tablo1'de verilmiştir.

Tablo 1. Gençlik Liderlerinin Demografik Özelliklerine Göre İstatistiksel Dağılımları

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	134	45,4
	Erkek	161	54,6
Yaş	18-30 Yaş	111	37,6
	31 ve üzeri	184	62,4
Mezuniyet	BESYO	44	14,9
	Diğer	251	85,1
Hizmet Yılı	1-5 yıl	168	56,9
	6-10 yıl	97	32,9
	11 yıl ve üzeri	30	10,2

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı 134'ü (%45,4) kadın, 161'i (%54,6) erkek şeklinde gerçekleşmektedir. Katılımcıların yaşa göre 111'i (%37,6) 18-30 yaş, 184'ü (%62,4) 31 ve üzeri yaş şeklinde belirlenmiştir. Katılımcıların mezuniyet durumuna göre, 44'ü (%14,9) BESYO, 251'i (%85,1) diğer olarak dağılmaktadır. Katılımcıların 168'i (%56,9) 1-5 yıl, 97'si (%32,9) 6-10 yıl ve 30'u (%10,2) 11 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, İş Doyumu Ölçeği ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Konu ile ilgili literatür taranarak araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formunda, Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde işgören gençlik liderlerinin demografik özelliklerine ilişkin yaş, cinsiyet, mezuniyet durumu, hizmet yılı gibi özelliklerini belirleyen değişkenler yer almaktadır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Ölçek biri 100 soruluk uzun ve 20 soruluk kısa olmak üzere 2 ayrı form halinde Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. 20 maddelik Minnesota İş Doyum Ölçeği Cronbach Alpha katsayısını 0,943 ve Kaiser-MeyerOlkin (KMO) katsayısı ise 0,931 olarak belirtilmiştir. Ölçek "İçsel Etken" ve "Dışsal Etken" olmak üzere iki boyutludur.

Yaşam Boyu Öğrenme Eğilim Ölçeği: Erdoğan ve Arsal (2016) tarafından geliştirilen Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği 5'li likert türünde hazırlanmış, iki alt faktörden ve 29 toplamda 17 maddeden oluşmaktadır. İlk 11 madde öğrenmeye isteklilik, son 6 madde gelişime açıklık faktörlerinden oluşmaktadır. Ölçek ile en az 17 puan, en fazla 85 puan elde edilebilecek. Ölçek ile elde edilen puanın artması yaşam boyu öğrenme eğiliminin yükseldiğini göstermektedir.

Bu çalışma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin istatistikî değerler Tablo.2'de verilmiştir.

Tablo 2. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçek Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık, Basıklık ve Alpha Değerleri

		N	Min.	Max.	\bar{X}	SS	Çarpıklık	Basıklık	Alpha
İş Doyumu	İçsel doyum	295	12,00	60,00	45,10	8,35	0,87	1,17	,90
	Dışsal doyum	295	8,00	40,00	22,99	7,02	0,04	-0,42	,85
Yaşam Boyu Öğrenme	Öğrenmeye isteklilik	295	21,00	55,00	46,39	4,83	0,67	2,95	,92
	Gelişime açıklık	295	12,00	30,00	25,67	3,02	0,63	1,40	,89

Araştırmaya katılan gençlik liderlerinin iş doyumunu alt boyutu içsel doyum puan ortalaması ($45,10 \pm 8,35$) ve alpha değeri ,90; dışsal doyum puan ortalaması ($22,99 \pm 7,02$) alpha değeri ,85 olarak saptanmıştır. Yaşam boyu öğrenme alt boyutu öğrenmeye isteklilik puan ortalaması ($46,39 \pm 4,83$) ve alpha değeri ,92; gelişime açıklık puan ortalaması ($25,67 \pm 3,02$) ve alpha değeri ,89 olarak saptanmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma uygulanmıştır. 301 veri ele alınmıştır ancak, uç değerler alındıktan sonra 295 katılımcı ile veriler analiz edilmiştir. Değişkenler arasında karşılaştırma yapmadan önce normallik analizi yapılmıştır. Skewness ve kurtosis (çarpıklık ve basıklık) değerleri -2 ile +2 arasında değer aldığı için değişkenler normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır (George ve Mallery 2010). Bu sebepten dolayı parametrik test teknikleri kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında bağımsız gruplar t-testi, ikiden fazla bağımsız grup

arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One Way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post - hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Analizlerde güven aralığı %95 (anlamlılık düzeyi 0,05; $p<0,05$) olarak belirlenmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde iş doyum ve yaşam boyu öğrenme düzeylerinin tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumları ile iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesine dair bulgular yer almaktadır.

Tablo 3. İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	n		Ss.	t	p
			Ort.			
İçsel doyum	Kadın	134	44,53	7,31	-1,07	0,29
	Erkek	161	45,57	9,11		
Dışsal doyum	Kadın	134	22,64	7,04	-0,75	0,45
	Erkek	161	23,25	7,00		
İş doyumunu toplam	Kadın	134	67,16	13,10	-1,01	0,31
	Erkek	161	68,82	14,71		

İş doyumunu alt boyut ortalamaları ve toplam puanı cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4. İş Doyumu Düzeylerinin Yaş Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	n	Ort.	Ss.	t	p
İçsel doyum	18-30 yaş	111	46,77	8,30	2,70	0,01
	31 ve üzeri yaş	184	44,09	8,23		
Dışsal doyum	18-30 yaş	111	24,82	7,13	3,58	0,00
	31 ve üzeri yaş	184	21,86	6,71		
İş doyumunu toplam	18-30 yaş	111	71,59	14,00	3,41	0,01
	31 ve üzeri yaş	184	65,95	13,60		

İş doyumunu alt boyutlarından içsel doyum ve dışsal doyum ve iş doyumunu toplam puanı yaş değişkenine göre 18-30 yaş lehine anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,05$).

Tablo 5. İş Doyumu Düzeylerinin Mezuniyet Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	n	Ort.	Ss.	t	p
İçsel doyum	BESYO	44	44,50	10,13	-0,51	0,61
	Diğer	251	45,19	8,01		
Dışsal doyum	BESYO	44	23,14	8,22	0,17	0,87
	Diğer	251	22,94	6,80		
İş doyumunu toplam	BESYO	44	67,64	17,30	-0,22	0,83
	Diğer	251	68,14	13,38		

İş doyumunu alt boyut ortalamaları ve toplam puanı mezuniyet durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 6. İş Doyumu Düzeylerinin Hizmet Yılı Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort.	Ss	F	P	Fark
İçsel doyum	1-5 yıl (1)	167	46,40	8,24	5,35	0,01	1>2,3 3>2
	6-10 yıl (2)	98	43,01	8,03			
	11-15 yıl(3)	30	44,53	8,70			
Dışsal doyum	1-5 yıl (1)	167	24,35	7,24	7,95	0,00	1>2,3 2>3
	6-10 yıl (2)	98	21,31	6,18			
	11-15 yıl(3)	30	20,70	6,67			
İş doyumunu toplam	1-5 yıl (1)	167	70,76	14,20	7,55	0,00	1>2,3 3>2
	6-10 yıl (2)	98	64,32	12,62			
	11-15 yıl(3)	30	65,23	14,19			

Hizmet yılı değişkenine bağlı olarak iş doyumunu alt boyutlarından içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumunu toplam puan seviyesinde farklılık anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, içsel doyum alt boyutunda 1-5 yıl çalışanların içsel doyum puanları ($46,40\pm 8,24$), 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanların puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur ve 11-15 yıl çalışanların içsel doyum puanları ($44,53\pm 8,70$), 6-10 yıl çalışanların puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Dışsal doyum alt boyutunda 1-5 yıl çalışanların içsel doyum puanları ($24,35\pm 7,24$), 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanların puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur ve 6-10 yıl çalışanların içsel doyum puanları ($21,31\pm 6,18$), 11-15 yıl çalışanların puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

İş doyumunu toplam puanlarına bakıldığında, 1-5 yıl çalışanların içsel doyum puanları ($70,76\pm 14,20$), 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanların puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur ve 11-15 yıl çalışanların içsel doyum puanları ($65,23\pm 14,19$), 6-10 yıl çalışanların puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Tablo 7. Yaşam Boyu Öğrenme Düzeylerinin Cinsiyet Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	n	Ort.	Ss.	t	p
Öğrenmeye isteklilik	Kadın	134	45,84	5,65	-1,37	0,17
	Erkek	161	46,66	4,69		
Gelişime açıklık	Kadın	134	25,46	3,35	-0,81	0,42
	Erkek	161	25,76	2,97		
Yaşam boyu öğrenme toplam	Kadın	134	71,30	13,10	-1,23	0,22
	Erkek	161	72,42	14,71		

Yaşam boyu öğrenme alt boyut ortalamaları ve toplam puanı cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 8. Yaşam Boyu Öğrenme Düzeylerinin Yaş Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	n	Ort.	Ss.	t	p
Öğrenmeye isteklilik	18-30 yaş	111	46,61	4,88	0,85	0,40
	31 ve üzeri yaş	184	46,09	5,32		
Gelişime açıklık	18-30 yaş	111	25,96	3,10	1,45	0,15
	31 ve üzeri yaş	184	25,42	3,16		
Yaşam boyu öğrenme toplam	18-30 yaş	111	72,58	7,49	1,15	0,25
	31 ve üzeri yaş	184	71,50	7,99		

Yaşam boyu öğrenme alt boyut ortalamaları ve toplam puanı yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 9. Yaşam Boyu Öğrenme Düzeylerinin Mezuniyet Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	n	Ort.	Ss.	t	p
Öğrenmeye isteklilik	BESYO	44	47,55	6,37	1,76	0,08
	Diğer	251	46,06	4,90		
Gelişime açıklık	BESYO	44	25,86	3,58	0,55	0,58
	Diğer	251	25,58	3,07		
Yaşam boyu öğrenme toplam	BESYO	44	73,41	9,55	1,39	0,17
	Diğer	251	71,64	7,46		

Yaşam boyu öğrenme alt boyut ortalamaları ve toplam puanı mezuniyet durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 10. Yaşam Boyu Öğrenme Düzeylerinin Hizmet Yılı Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort.	Ss	F	P	Fark
Öğrenmeye isteklilik	1-5 yıl (1)	167	46,82	4,59	2,20	0,11	-
	6-10 yıl (2)	98	45,48	5,55			
	11-15 yıl(3)	30	45,90	6,51			
Gelişime açıklık	1-5 yıl (1)	167	25,98	2,88	3,06	0,05	1>2,3 3>2
	6-10 yıl (2)	98	25,00	3,30			
	11-15 yıl(3)	30	25,63	3,81			
Yaşam boyu öğrenme toplam	1-5 yıl (1)	167	72,80	6,88	2,81	0,06	-
	6-10 yıl (2)	98	70,48	8,39			
	11-15 yıl(3)	30	71,53	10,07			

Hizmet yılı değişkenine bağlı olarak yaşam boyu öğrenme alt boyutlarından gelişime açıklık bağlamındaki farklılık anlamlı seviyededir ($p<0,05$). Ancak öğrenmeye isteklilik ve yaşam boyu öğrenme toplam puan düzeyinde anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>0,05$).

Farklılığın sebebini tespit etmek için uygulanan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda gelişime açıklık alt boyutunda 1-5 yıl çalışanların gelişime açıklık puanları ($25,98\pm 2,88$), 6-10 yıl ($25,00\pm 3,30$) ve 11-15 yıl ($25,63\pm 3,81$), çalışanların puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur ve 11-15 yıl çalışanların gelişime açıklık puanları ($44,53\pm 8,70$), 6-10 yıl çalışanların puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Tablo 11. İş Doyumu ile Yaşam Boyu Öğrenme Arasındaki İlişki

Alt Boyutlar		Gelişime açıklık	Öğrenmeye isteklilik	Yaşam boyu öğrenme toplam
İçsel doyum	r	,250**	,202**	,234**
	p	,000	,000	,000
Dışsal doyum	r	,044	,073	,066
	p	,453	,213	,260
İş doyumunu toplam	r	,171**	,157**	,172**
	p	,003	,007	,003

İş doyumunu ile yaşam boyu öğrenme ölçek alt boyutlarının arasındaki ilişkiye bakıldığında, içsel doyum ile gelişime açıklık alt boyutu ($r=,250$; $p<0,05$) arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İçsel doyum ile öğrenmeye isteklilik alt boyutu ($r=,202$; $p<0,05$) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İçsel doyum ile genel yaşam boyu öğrenme ($r=,234$; $p<0,05$) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Dışsal doyum ile yaşam boyu öğrenme alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ($p>0,05$). İş doyumunu toplam puanı ile gelişime açıklık ($r=,171$; $p<0,05$) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş doyumunu toplam puanı ile öğrenmeye isteklilik ($r=,157$; $p<0,05$) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş doyumunu toplam puanı ile yaşam boyu öğrenme toplam puanı ($r=,172$; $p<0,05$) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda, içsel doyum arttıkça gelişime açıklık ve öğrenmeye isteklilik seviyelerinin de yükseleceği söylenebilmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

İş doyumunun cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumuna bakıldığında iş doyumunu alt boyut ortalamaları ve toplam puanı cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu bağlamda iş görenlerin iş doyumunu noktasında cinsiyet unsurunun genellikle belirleyici faktör olmadığı görülmektedir. Literatürde benzer çalışmalar incelendiğinde farklı meslek gruplarıyla yapılan iş doyumunu algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır (Başar 2022, Demirtaş ve Nacar 2018, Kerim 2021, Sarıkaya 2019). Yapılan karşılaştırmalar neticesinde araştırmamızın cinsiyet değişkenine göre bulgularıyla bu araştırmaların bulguları benzerlik göstermektedir.

Sevinç ve Çelebi (2020)'nin öğretmenlerle yaptığı çalışma incelendiğinde iş doyumunun kadınlarda daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak araştırmamızda cinsiyete yönelik bir farklılık bulunmadığından bu araştırmayla farklılık söz konusu olmuştur. Bu değerlendirmeler neticesinde benzer şartlarda iş gören kişilerin iş doyumunun sağlanması noktasında kadın ve erkek olmasının çoğu zaman farklılık oluşturmadığı kanaatindeyiz. Cinsiyet farklılığının olduğu durumların da işin gerekliliği, işin şartları, kişilerin konumu ve kendini ifade etme becerisi ile statüsü gibi etkenler ile paralellik gösterdiği düşünülmektedir.

İş doyumunun yaş değişkenine göre farklılaşma durumuna bakıldığında iş doyumunu alt boyutlarından içsel doyum ve dışsal doyum ve iş doyumunu toplam puanı yaş değişkenine göre 18-30 yaş lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. İş doyumunun yaş değişkenine göre literatür taraması yapıldığında iş doyumunun yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği çalışmaların fazla olduğu görülmektedir. Bu bağlamda katılımcıların hangi yaşta olursa olsun işiyle ilgili doyuma ulaşabileceği düşüncesi söz konusu olmuştur (Başar 2022, Demirtaş ve Nacar 2018). Öte yandan Sarıkaya (2019), yaptığı çalışmada iş doyumunu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur. Araştırmamıza göre de iş doyumunu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Dursun (2022), yaptığı çalışmada 30-34 yaş kategorisindeki kişiler ile 35-39 yaş üzeri kişiler arasında iş doyumunu ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık saptamıştır. Çalışmamız bulguları karşılaştırıldığında; yaş değişkenine göre 18-30 yaş lehine anlamlı farklılık göstermesi bakımından aynı yaş kategorileri olmasa da bazı dönem yaş kategorilerinde iş doyumunu ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olması çalışma ile benzerlik göstermektedir.

İş doyumunu dinamik bir yapıda olduğundan dolayı yaş ile iş doyumunu arasında çok yönlü bir tutum olması ve farklı sonuçların elde edilmesi kaçınılmaz olabilmektedir. Birçok çalışmada yaş ile iş doyumunu arasında doğrusal bir ilişki görülmektedir. Yaş ilerledikçe kişilerin tecrübe kazanması, işin gerekliliklerini benimsemesi, çalışma alanını içselleştirmesi, uyum sağlanması

ve buna bağlı olarak iş doyumunun artması beklenmektedir. Araştırmamız sonucunda elde ettiğimiz bulgulardan hareketle 18-30 yaş bireylerin iş doyumlarının yüksek olmasının sebebi olarak iş yaşamıyla yeni tanıştıkları, deneyimsiz oldukları bunun yanında işsizliğin yoğun olduğu bir dönemde atanma kaygılarının olmayıp çalışıyor olması gibi unsurların varlığı olduğu düşünölmektedir.

Çalışmamızda yapılan analizlerden hareketle iş doyumunun mezuniyet durumuna göre anlamlı seviyede farklılığın olmadığı görölmektedir. Farklı meslek gruplarıyla yapılan birçok çalışmada da doyum sağlayıcı etken olarak mezuniyet durumunun etkin olmadığı görölmektedir (Başar 2022, Demirtaş 2010, Demirtaş ve Nacar 2018). Bireylerin, yaşama ve iş ortamına yönelik doyum sağlayıcı, motivasyon artırıcı birçok unsura bağlı kaldığı görölmektedir. Önem ve etki derecelerine göre değerlendirildiğinde mezuniyet durumunun diğer unsurlara göre doyuma ulaşmada daha az etkili olduğu düşünölmektedir.

İş doyumunun hizmet yılı değişkenine göre farklılaşma durumuna bakıldığında toplam puan düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılık, 1-5 yıl çalışanların içsel doyum puanlarının, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanların puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunması ve 11-15 yıl çalışanların içsel doyum puanlarının, 6-10 yıl çalışanların puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunması şeklinde olmuştur. Yapılan birçok çalışmada ise (Ökten ve Öztoprak 2020, Dursun 2022, Başar 2022, Sevinç ve Çelebi 2020) katılımcıların iş doyumuna yönelik hizmet yılı değişkenine göre anlamlılık düzeyinde farklılaşma tespit edilmemiştir. Yani hizmet yılı farklı olan katılımcıların iş doyumuna yönelik tutumlarının birbirine yakın olduğu görölmektedir. Dolayısıyla iş doyumunun hizmet yılı değişkenine yönelik bulduğumuz bulguların bu çalışmalarla farklılık gösterdiği söylenebilmektedir. Bu bağlamda iş görenlerin iş yerlerinde geçirdikleri süre iş doyumunu düzeylerini etkileyebilmektedir. Çalışmamızda 1-5 yıl çalışanların, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanlara göre iş doyumunun yüksek olmasının nedeni olarak bu kişilerin iş yaşamıyla yeni tanışması ve bunun kendi istekleriyle olması, hitap kitlesinin genç olmasıyla yaş farkının çok fazla olmaması ayrıca işsizlik, ekonomik kaygı gibi unsurlara bağlı olarak işin ilk etapta beklentileri karşılamaması gibi hususların olduğu düşünölmektedir. 11-15 yıl çalışanların ise, 6-10 yıl çalışanlara göre doyumlarının yüksek olmasının, çalışma deneyimi arttıkça kişilerin işe yönelik beklenti ve düşüncelerinin daha gerçekçi temellere dayandırılması, yeni bir iş deneyiminin risk olarak görölmesi gibi hususlara bağlı olduğu düşünölmektedir.

Yaşam boyu öğrenme eğiliminin cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumuna bakıldığında anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu bağlamda yaşam boyunca yenilikçi öğrenmeleri gerçekleştirmek isteyen işgörenlerde cinsiyet unsurunun belirleyici faktör olmadığı görölmektedir. Bu sonuç literatüre bakıldığında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmeyen çalışmalarla paralellik göstermektedir. Bayram (2023), Birgül

(2023), Sevinç (2022), Albayrak (2022), Özden (2019) cinsiyet değişkenine göre farklılık olmadığı tespit etmişlerdir. Orhan (2023), Torun (2020), Özdemir (2023), Sevinç ve Çelebi (2022) ise yaşam boyu öğrenmenin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olduğunu, kadınların YBÖE'nin erkeklere göre daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmaların araştırmamızla aynı paralellikte olmadıkları görülmektedir.

Toplumsal hayatın sürdürülebilirliği noktasında kişiler yaşamı boyunca gelişen ve geliştiren eylemleri benimsemişlerdir. Bu eylemler cinsiyet fark etmeksizin gerçekleşebilmektedir. Bazı çalışmalarda kadınlarının YBÖE erkeklere göre daha fazla olabilmektedir. Bu durumun oluşmasında işin gereklilikleri ve şartları gibi unsurlar belirleyici olabilmekle birlikte kadınların risk alabilme, kararlılık, üretkenlik, mesleki performans, cesur olma, hedefe odaklanma, merak etme eğilimi içinde olma gibi unsurların etkili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca annelik duygusuyla hareket eden bazı kadınların kendi gelişimine bağlı olarak çocuğunun da gelişebileceği düşüncesiyle yaratıcı ve yenilikçi bakış açısına önem verdiği düşünülmektedir.

Yaşam boyu öğrenme eğiliminin yaş değişkenine göre farklılaşma durumuna bakıldığında yaşam boyu öğrenme alt boyut ortalamaları ve toplam puanı yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Literatürde benzer çalışmalar incelendiğinde farklı meslek gruplarıyla yapılan yaşam boyu öğrenme eğiliminin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Bilgiç (2022), Torun (2020) tarafından yapılan çalışmalarda yaşam boyu öğrenme eğiliminde olunmasında yaş faktörü yönünden herhangi bir farklılaşmanın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan karşılaştırmalar neticesinde araştırmamızın yaş değişkenine göre bulgularıyla bu araştırmaların bulguları benzerlik göstermektedir. Buna karşılık yaş değişkeninin, yaşam boyu öğrenmede öğrenmeye isteklilik ve gelişime açıklık unsurlarıyla farklılık yaratan bir unsur olduğunun değerlendirilmesini yapan çalışmalar da mevcuttur. Albayrak (2022), Göksoy (2022), Sevinç (2022), Türkoğlu ve Gökyer (2018) tarafından yapılan çalışmalarda yaşı, yaşam boyu öğrenme eğiliminde etkin bir değişken oldukları görülmektedir.

Yaşam boyu öğrenme, tüm yaş gruplarında gelişim sürecinin ve öğrenmenin doğumla başlayıp ölünceye kadar devam etmesini temsil etse de her yaş kategorisinde farklı öğrenmeler gerçekleşebilmektedir. Kişilerin yaş unsuruna bağlı olarak sahip olduğu özellikleri, deneyim sahibi olmaları, gelişme ve bilgiyi edinme istekleri öğrenme eğilimlerinde farklılık gösterebilmektedir. Çalışmamızda yaşam boyu öğrenme eğiliminin yaş unsuruna göre farklılık göstermemesinin örneklem grubundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Gençlik liderliği, yenilikçi, gelişen ve geliştiren unsurlarıyla ön planda olan bir meslek olmasından dolayı bu mesleği icra eden gençlik liderlerinin de tüm yaş gruplarında benzer öğrenme eğiliminde oldukları düşünülmektedir.

Yaşam boyu öğrenme eğiliminin mezuniyet durumu değişkenine göre farklılaşma durumuna bakıldığında yaşam boyu öğrenme alt boyut ortalamaları ve toplam puanı mezuniyet durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatürde benzer çalışmalar incelendiğinde farklı meslek gruplarıyla yapılan yaşam boyu öğrenme eğiliminin mezuniyet durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmektedir. Akpınar (2020), Özden (2019), Bilgiç (2022), Albayrak (2022), Sevinç ve Çelebi (2022), Torun (2020) hayatın her evresinde gerçekleşen yaşam boyu öğrenmelerde mezuniyet durumunun farklı olmasının belirleyici olmadıklarını tespit etmişlerdir. Bu yönüyle araştırmamızın mezuniyet durum değişkenine göre bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Göksoy (2022), Gökyer ve Tükoğlu (2018) ise araştırmalarında katılımcıların mezuniyet durumuna göre yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin alt boyut ortalamaları ve toplam puanına göre anlamlı bir farkın olduğunu tespit etmektedirler.

Yaşam boyu öğrenme sosyal, kültürel ve toplumsal yaşamın bütün süreçlerinde gerçekleşebilen bir fonksiyona sahiptir. Bu öğrenme etkinliği rastgele ve plansız gerçekleşebileceği gibi deneyim, kişilerin statüsü, mezuniyet durumu gibi unsurlara bağlı olarak planlı olarak da gerçekleşebilmektedir. Her insanın kendine özgü düşünce yapısı ve öğrenme eylemleri vardır. Aynı zamanda bireylerin yaşadığı durumlar, sahip olduğu öğrenme yeterlilikleri ve hakim olduğu alanlara bağlı olarak ilgi, ihtiyaç ve öğrenme eğilimleri benzerlik veya farklılık gösterebilmektedir. Farklı çalışmalarda farklı sonuçların ortaya çıkmış olmasının örneklem grubundan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yaşam boyu öğrenme eğiliminin hizmet yılı değişkenine göre farklılaşma durumuna bakıldığında yaşam boyu öğrenme alt boyutlarından gelişime açıklık puanlarında anlamlı farklılık olduğu; öğrenmeye isteklilik ve yaşam boyu öğrenme toplam puan düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu farklılık, 1-5 yıl gelişime açıklık puanlarının, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanların puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunması ve 11-15 yıl çalışanların gelişime açıklık puanlarının, 6-10 yıl çalışanların puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunması şeklinde olmuştur. Literatürde benzer çalışmalar incelendiğinde farklı meslek gruplarıyla yapılan yaşam boyu öğrenme eğiliminin hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmektedir. Aydın (2020), Göksoy (2022), Özdemir (2023) gelişme ve geliştirme düzeylerini artırmak için yapılan yaşam boyu öğrenme eylemlerinin düzeylerinde hizmet yılının belirleyici unsur olduklarını tespit etmektedirler. Yapılan karşılaştırmalar neticesinde araştırmamızın hizmet yılı değişkenine göre bulgularıyla bu araştırmaların bulguları benzerlik göstermektedir. Akpınar (2020), Albayrak (2022), Torun (2020), Sevinç ve Çelebi (2022), Bilgiç (2022), Özden (2019), Sevinç (2022) ise yaşam boyu öğrenmenin hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmektedirler. Bu yönüyle araştırmaların bulgularıyla çalışmamız bulguları farklılık göstermektedir.

Bu bağlamda çalışma bulgularımız değerlendirildiğinde; iş hayatına yeni başlayan işgörenlerin öğrenme süreçlerinde istekli ve meraklı oldukları, kendilerini geliştirme ve yeni bilgi edinme adına öğrenme eylemlerini gerçekleştirmede daha motive oldukları düşünülmektedir. 6- 10 yıl arası çalışanların ise ilk çalışma zamanına göre deneyim ve doymuşluk kavramına bağlı olarak kişisel ve mesleki anlamdaki gelişmelerinin yeterli olduğu inancı ile motivasyonda düşüş yaşayabilecekleri kanaatindeyiz.

Araştırmaya katılan işgörenlerin, iş doyumunu ile yaşam boyu öğrenme ölçek alt boyutlarının arasındaki ilişkiye bakıldığında, içsel doyum ile gelişime açıklık alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İçsel doyum ile öğrenmeye isteklilik alt boyutu arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İçsel doyum ile genel yaşam boyu öğrenme arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Dışsal doyum ile yaşam boyu öğrenme alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. İş doyumunu toplam puanı ile gelişime açıklık arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş doyumunu toplam puanı ile öğrenmeye isteklilik arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş doyumunu toplam puanı ile yaşam boyu öğrenme toplam puanı arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Torun (2020), yaptığı çalışmada katılımcıların yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile iş doyumları arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki tespit etmektedir. Sevinç (2020) yaptığı çalışmada öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve iş doyumları arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Literatürde yer alan çalışmalar çalışma bulgularımıza paralellik göstermektedir. Ancak örneklem gruplarının farklılık gösterdiği görülmektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda, iş doyum arttıkça yaşam boyu öğrenmenin de artacağı söylenebilir. Hangi meslek grubu olursa olsun işgörenlerin iş doyumunun arttırılmasıyla bireysel ve örgütsel başarıya katkı sağlayacağını kanaatindeyiz.

ÖNERİLER

Bu çalışma, gençlik liderlerinin iş doyumunu ve yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

- Gençlik liderlerinin iş doyumunu etkileyen diğer bireysel faktörler (eğitim olanakları, personelin beklentileri, kişilik) göz önünde bulundurularak nicel ve nitel çalışmalar yapılabilir.
- Gençlik liderlerinin performans değerlendirmeleri yapılarak eksikliklerin giderilmesiyle iş doyumuna katkı sağlanabilir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı:

1.Yazar: %70

2.Yazar: %30

Etik Kurul İzni ile ilgili Bilgileri: Yapılan çalışmada doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazara aittir. Makalenin etik kurul izni Siirt Üniversitesi Etik Kurulu 20.12.2021-1805 tarih ve sayısı ile kararı alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Akpınar, Ş. (2020). Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri İle İyilik Hali ve Özyeterlik İnancı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Afyonkarahisar İli Örneği. *[Yüksek Lisans Tezi]*. Kocaeli Üniversitesi.
- Albayrak, Ö. (2022). Gençlik Merkezlerinde Görev Yapan Gençlik Liderlerinin Dijital Vatandaşlık Düzeylerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Üzerine Etkisi. *[Yüksek Lisans Tezi]*. Ardahan Üniversitesi.
- Aydın, Ş. (2020). Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri İle Kültürel Sermayeleri ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi. *[Yüksek Lisans Tezi]*. Çukurova Üniversitesi.
- Başar, S. (2022). Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. *[Yüksek Lisans Tezi]*. Siirt Üniversitesi.
- Baycan, F.A. (1985). An Analysis of The Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. *[Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]*.Boğaziçi Üniversitesi.
- Bayram, T. (2023). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Acil Uzaktan Eğitim Sürecindeki Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri ve Öz-Yönetimli Öğrenme Becerilerinin İncelenmesi. *[Yüksek Lisans Tezi]*. Kastamonu Üniversitesi.
- Bilgiç, C. (2022). Biyoloji Öğretmenlerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin ve Öz Yeterlik İnançlarının İncelenmesi. *[Yüksek Lisans Tezi]*. Dicle Üniversitesi.
- Birgöl, İ.Ö. (2023). Öğretmen Adaylarının Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin E-Öğrenmeye Hazır Bulunuşluk Düzeylerine Etkisi. *[Yüksek Lisans Tezi]*. Sakarya Üniversitesi.
- Demirtaş, H., (2010). Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 11(2), 177–206.
- Demirtaş, Z., Nacar, D., (2018). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki. *Journal Of Educational Reflections*, 2(1), 13-23.
- Dursun, S. (2022). Spor Yöneticilerinin Algılanan Yönetim Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişki.*[Yüksek Lisans Tezi]*. Gelişim Üniversitesi.

- Balıkçı, M., ve Yavuz Eroğlu, S. (2024). Gençlik Liderlerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Holistik Sağlık, Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 3(2), 19-35.
- Eğimli, T. A. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 3, Sayfa: 35-52.
- Erdoğan, D.G., Arsal, Z. (2016). The Development of Lifelong Learning Trends Scale. *Sakarya University Journal of Education*, 114-122.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.
- George, D., Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step By Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update (10a Ed.) Boston: Pearson.
- Göksoy, Ş., (2022). Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri İle Mesleki Etik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *[Yüksek Lisans Tezi]*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Gökyer, N., Tükoğlu, İ. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28(2), 125-136
- Günüç, S., Odabaşı, H. F., Kuzu, A. (2012). Yaşam Boyu Öğrenmeyi Etkileyen Faktörler. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 11(2), Sayfa:309 -325
- Izgar, H. (2000). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi. *Doktora Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karakaya, İ., (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. A. Tanrıoğen (Edt.) Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Anı.
- Kerim, Z., (2021). Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Takım Liderliği Davranışları İle Öğretmenlerin İş Doyumu Ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. *[Yüksek Lisans Tezi]*. Pamukkale Üniversitesi.
- Orhan, S.M., (2023). Öğretmen Adaylarının Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Bilişsel Esneklikleri Ve Bilgisayarca Düşünme Becerilerinin İncelenmesi. *[Yüksek Lisans Tezi]*. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Ökten, Ş., Öztoprak, M., (2020). İş Doyumu, Yaşam Doyumu Ve İşgören Performansı Arasındaki İlişki: Ankara'daki 4 Ve 5 Yıldızlı Oteller Üzerinde Bir İnceleme. *İşletme Akademisi Dergisi* 2020, 1(2), 162-173.
- Özaydın, M.M., Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6, 251-281.
- Özdemir, M., (2023). Meslek Dersi Öğretmenlerinin 21. Yüzyıl Öğreten Becerileri ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri. *[Yüksek Lisans Tezi]*. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Özden, S., (2019). Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Boyu Öğrenme İle Eleştirel Düşünme Eğilimlerinin İncelenmesi. *[Yüksek Lisans Tezi]*. İnönü Üniversitesi.
- Sarıkaya, Ş., (2019). Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven Ve Örgütsel Destek Algısı. *[Yüksek Lisans Tezi]*. Marmara Üniversitesi & İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

Balıkçı, M., ve Yavuz Eroğlu, S. (2024). Gençlik Liderlerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Holistik Sağlık, Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 3(2), 19-35.

Sevinç, O., (2022). İş Gücünü Oluşturan Bireylerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Beceri Uyuşmazlığı, İşsel Ruminasyon Ve Mesleki Doyum Kapsamında İncelenmesi. *[Yüksek Lisans Tezi]*. Bartın Üniversitesi.

Sevinç. Ş., Çelebi, M. (2020). Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 16.

Torun, B., (2020). Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlikleri Ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *[Yüksek Lisans Tezi]*. Maltepe Üniversitesi.

Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. and Lofquist, L.H. (1967). Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire. *University Of Minnesota*, Minneapolis.