



# HALK EĞİTİM MERKEZLERİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN VE USTA ÖĞRETİCİLERİN HAYAT BOYU ÖĞRENME EĞİLİMİ İLE MESLEKİ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Examination Of The Relationship Between Life Long Learning Tendencies And Professional Satisfied Teachers And Master Teachers Working In Public Education Centers

**Selçuk TOPDEMİR**

Millî Eğitim Bakanlığı, Yenişehir Halk Eğitim Merkezi, Diyarbakır/Türkiye  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2664-8406>

**Nuray HURATA**

Millî Eğitim Bakanlığı, Yenişehir Halk Eğitim Merkezi, Diyarbakır/Türkiye  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9356-2392>

**Metin ÇAÇAN**

Millî Eğitim Bakanlığı, Rekabet Kurumu Anadolu Lisesi, Diyarbakır/Türkiye  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2248-3608>

**Yıldırım BARUT**

Millî Eğitim Bakanlığı, Küçükkadı İlkokulu, Diyarbakır/Türkiye  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3466-6877>

**İbrahim EKEN**

Millî Eğitim Bakanlığı, Mesut Yılmaz İlkokulu, Diyarbakır/Türkiye  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5691-6312>

**Cite As:** Topdemir, S., Hurata, N., Çaçan, M., Barut, Y. & Eken, İ.(2021). "Halk Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Ve Usta Öğreticilerin Hayat Boyu Öğrenme Eğilimi İle Mesleki Doymaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 7(50): 2382-2387

## ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı; halk eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin ve usta öğreticilerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada nicel yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın nicel kısmı ilişkisel tarama modelinde desenlenmiş olup hayat boyu öğrenme eğilimleri ve mesleki doyum ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, 2020-2021 eğitim - öğretim yılında Diyarbakır ilindeki halk eğitim merkezinde görev yapan usta öğreticiler ve öğretmenler oluşturmaktadır. Bu evrende kolay örnekleme yoluyla 233 katılımcıya ulaşılmıştır. Nicel veriler pearson korelasyon ve regresyon analizi ile analiz edilmiştir. halk eğitimi merkezi görev yapan öğretmenlerin ve usta öğreticilerin hayat boyu öğrenme eğilimleri ile mesleki doyum arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Buna göre hayat boyu öğrenme eğilimleri mesleki doyum değişkenini %76 oranında açıklamaktadır. Dolayısıyla yönetici ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenme eğilimleri arttıkça mesleki doymaları da artmaktadır. Alanyazında yaşam boyu öğrenme ve iş doymu alanında çeşitli çalışmalar mevcut olmasına rağmen bu iki değişkeni birlikte inceleyen çalışma sayısı sınırlı düzeydedir. Yaşam boyu öğrenme ve iş doymu ile ilgili karma veya nitel yöntemler kullanılarak çalışmalar yapılabilir ve böylece iki değişken daha derinlemesine incelenmesi gerçekleştirilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Halk eğitim, usta öğretici, hayat boyu öğrenme

## ABSTRACT

The main purpose of this research is; The aim of this study is to examine the relationship between the perceptions of teachers and master trainers working in public education centers about lifelong learning and their professional satisfaction levels. Quantitative method was used in the research. The quantitative part of the study was designed in the relational survey model, and lifelong learning tendencies and occupational satisfaction scales were used. The study group of the research consists of master trainers and teachers working in the public education center in Diyarbakır in the 2020-2021 academic year. In this universe, 233 participants were reached through easy sampling. Quantitative data were analyzed by pearson correlation and regression analysis. The relationship between lifelong learning tendencies of teachers and master trainers working at public education centers and professional satisfaction was found to be significant. Accordingly, lifelong learning tendencies explain the variable of professional satisfaction by 76%. Therefore, as lifelong learning tendencies of administrators and teachers increase, their professional satisfaction also increases. Although there are various studies in the field of lifelong learning and job satisfaction in the literature, the number of studies examining these two variables together is limited. Studies on lifelong learning and job satisfaction can be carried out using mixed or qualitative methods, so that a more in-depth examination of the two variables can be realized.

**Keywords:** Public education, Master tutorial, lifelong learning

## 1.GİRİŞ

Eğitim kavramı alt alanlarına göre farklı tanımlanabilmektedir. Sözelimi halk eğitimi, yetişkin insanlar için çok yönlü, fonksiyonel ve devamlı verilen eğitim olarak açıklanabilmektedir. Halk eğitimi, yetişkinlere ve okula gidemeyenlere çalışma gücünü artırmak, yaşam seviyesini yükseltmek, milli ve insani yeteneklerini geliştirmek amacıyla okul eğitimi dışında veya okula destek olarak verilen düzenli, örgütlü eğitim ve öğretim çalışmalarıdır. Sosyal ve toplumsal gelişmeler, bireylerin var olan nitelik ve yeteneklerinin hızla eskimesine ve işlevsizleşmesine yol açmakta ve yenilenme gereksinimini beraberinde getirmektedir. Teknolojik yenileşim içinde devamlı değişim içerisinde olan iş gücü piyasasında bireylerin durumlarını koruyabilmeleri için bazı nitelikleri kazanmaları ve bu nitelikleri geliştirerek yenilenmeleri gerekmektedir. Bilgi ve nitelik sahibi olma, mevcut bilgi ve nitelikleri geliştirme amacıyla yapılan tüm öğrenme faaliyetlerini kapsayan "Hayat Boyu Öğrenme" kavramı bu ihtiyacın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Gözübüyük ve Tamer, 2013; Gündoğan, 2003). Hayat boyu öğrenme; fertlerin hayatları süresince bilgi, beceri, değer, görgü ve hoşgörü kazanmalarını sağlayan ve bunları uygulayabilmelerine olanak sağlayan bir faaliyettir (Aspin ve Chapman, 2000; Candy, 1994; Rausch, 2003).

Dinamik yapıya uygun bir biçimde ortaya çıkan bilimsel ve teknolojik değişim çok hızlı gerçekleşmektedir, bu nedenle bireylerin iş alanlarında kazandıkları bilgi ve becerilerini yenilememeleri durumunda mesleki verimlilikleri ve iş doyumları azalmaktadır. Bireylerin gençliklerinde öğrendiklerini yaşamlarının sonuna kadar kullanabilmeleri mümkün değildir (Knowles, 1996).

Hayat boyu öğrenme benimsenen politik ve felsefi görüşlere dayalı olarak farklı biçimlerde yorumlansa da bu yorumlarda bulunan ortak bazı temel unsurlar şu şekilde özetlenmiştir (OECD, 1996):

- ✓ Eğitim ve öğrenmenin araçsal değerinden ziyade içsel değerine ilişkin güçlü bir inanç
- ✓ Yaş, cinsiyet veya istihdam durumuna bakılmaksızın öğrenme fırsatlarına evrensel erişime ilişkin genel istek
- ✓ Eğitim kurumları ile sınırlı olmayan çeşitli ortamlardaki formal olmayan öğrenmenin önemini tanınması
- ✓ Hayat boyu öğrenmeyi daha geleneksel yaklaşımlardan ayıran şeyin öğretim ve öğrenme araç ve yöntemlerindeki çeşitlilik olduğuna dair genel kanı
- ✓ Öğrencilerin öz yönetimli, bağımsız öğrenmeye katılma motivasyonu ve kapasitesi dâhil olmak üzere sonraki öğrenme için gerekli kişisel özelliklerin desteklenmesi
- ✓ Hayat boyu öğrenme kavramının, geleneksel eğitim felsefelerinin bir eleştirisi ve alternatifi olarak geliştiğine ilişkin inanç

Hayat boyu öğrenme süreci, erken çocukluk ile başlayıp emeklilikle birlikte devam eden öğrenme faaliyetlerini içermektedir. Örgün, yaygın ve informal öğrenme; hayat boyu öğrenme kapsamında yer alır, zira hayat boyu öğrenme; okul, üniversite, iş, ev gibi herhangi bir ortamda gerçekleşebilmektedir.

Hayat boyu öğrenme, insanların öğrenme fırsatlarına, belirli bir yaşa eriştikleri için değil, bilgi ve beceriye gereksinim duydukları için öğrenme olanağı tanımaktadır. Yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik statü ve eğitim düzeyi gibi nitelikler hayat boyu öğrenme için herhangi bir kısıtlamaya neden olmamaktadır. Bu açıdan, hayat boyu öğrenme bireylerin, topluluklarının ve tüm toplumun mesleki ve sosyal başarısını sağlayacak, öğrenen bir toplum ya da millet olmasına hizmet edecek biçimde bilgi, anlayış ve becerilerin geliştirilmesini destekleyen sürekli ve planlı bir etkinlik olarak görülmektedir (Kumar 2004; MEGEP, 2006; World Bank, 2003).

Hayat boyu öğrenme, yaygın ve örgün eğitim evrelerini ihtiva eden bir olgudur. Örgün eğitime muadili olarak algılanmaktan ziyade, örgün eğitimi tamamlamayı müteakip yetersiz ve eksik kalan bilgilerin daha sonra tamamlanması veya kişinin henüz ortaya çıkarılmamış kabiliyetlerinin ortaya çıkarılması biçiminde algılanmaktadır. Hayat boyu öğrenme, kişilerin veya toplulukların ihtiyaç duymaları neticesinde hayatlarının herhangi bir döneminde konu, mekân ve zaman kısıtlaması bulunmaksızın sivil veya resmi toplum örgütleri ve özel kişilerce, bireylerin yeni beceri ve bilgiler edinmelerini gerçekleştirmek veya halihazırdaki beceri ve bilgi düzeylerini yükseltmek amacıyla aldıkları her çeşit yaygın, örgün veya uzaktan eğitim şeklinde ifade edilmektedir (Güleç vd., 2012).

Hayat boyu öğrenme olgusunun öncelikli amacı, toplum genelinde bütünleşmeyi gerçekleştirmek ve aktif nitelikteki yurttaşların yetişmesini cesaretlendirmektir. Eğitim ve öğrenmenin söz konusu olduğu tüm sahalarda işbirliği tesis ederek öğrenmenin hayat boyunca devamlılığını gerçekleştirmek ve bireylerde bu

devamlılık bilincini oluşturmak, bu kapsamda kendisini sürekli olarak geliştiren ve güncelleyen insanlardan katılımcı ve aktif vatandaşlar ortaya çıkarmaktır (Güler, 2004 ).

Bireylerin yaşamlarının önemli etkenlerden birisi, onların yaptıkları işlerden ne derecede memnun olduklarıdır. Temel olan mesleki doyum kavramı, kişinin yaşama bağlılığı ve mesleğine bakışını birçok faktörle birlikte etkilemektedir. Mesleki doyumunu iki nedenden ötürü önemlidir. Birinci neden, bireylerin meslekleriyle ilgili fikirlerinin ve hissettiklerinin ifadesi gibidir ve bu noktada bireylerin hissiyatlarından oluştuğundan dolayı önemlidir. İkincisi ise bireylerin mesleklerini sevmelerinin kurumsal etkileri olmasıdır. Ehtiyar'a göre mesleki doyum kavramı, bireylerin işiyle ilgili çeşitli toplumsal boyutları içeren bir kavram olduğundan dolayı, çalışanın işini ve mesleki tecrübelerini katması sonucunda ortaya çıkan duygu ve düşünceler olarak ifadelendirilir (Ehtiyar, 1996 ).

İş, belirli amacı gerçekleştirmek için bir araya bulunan kişi ve kurumların, belirli bir zaman dilimi içerisinde meydana gelen, bununla birlikte kimi ilişkilerin oluşmasını sağlayan ve ücret karşılığında ürün ve hizmet üretme çabasıdır. Bu yüzden birey için önem taşımaktadır. Çalışma hayatı içerisinde çalışanlar, yerine getirdiği işe, zaman ve emek verdiği işletmeye dair birçok tecrübe kazanmaktadır. Çalışma süresi boyunca çalışanların farklı duygu durumları söz konusudur; gördükleri, kazandıkları ve kaybettikleri, mutlulukları ve hüznüleri olmaktadır. Ortaya çıkan bu bilgi ve duyguların sonucunda bireyler zaman ve emek verdiği işe ya da çalıştıkları yere karşı bir tutum ortaya koymaktadır (Aşık, 2010 ). Dolayısıyla iş doyumunu “işin, bireyin en kuvvetli hissettiği ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile orantılı” olarak geliştiği kabul edilmektedir. Çalışan kişilerin bu düzeyleri, ihtiyaçlarından en önemlilerinin ne kadarının yaptıkları iş tarafından doyurulduğu ile değişmektedir (Silah, 2001 ).

### 1.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın gayesi, halk eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin ve usta öğreticilerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğilimleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Bu amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır.

- 1.Öğretmenlerin ve usta öğreticilerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğilimleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
- 2.Öğretmenlerin ve usta öğreticilerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğilimleri mesleki doyum düzeylerini yordamakta mıdır?

## 2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, uygulanan veri toplama araçları ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, halk eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin ve usta öğreticilerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğilimleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığı, ne düzeyde oldukları ve bağımlı-bağımsız değişkenler ile ilgili ipuçlarını elde etme maksadı bulunmaktadır (Karasar, 2007).

### 2.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, 2020-2021 eğitim - öğretim yılında Diyarbakır ilindeki halk eğitim merkezinde görev yapan usta öğreticiler ve öğretmenler oluşturmaktadır. Bu evrende kolay örnekleme yoluyla 233 veri elde edilmiştir.

Tablo 1 Kişisel Özelliklerinin Dağılımı

	f	%	
Cinsiyet	Erkek	102	43,8
	Kadın	131	56,2
Eğitim düzeyiniz	Lise	49	21,0
	Ön Lisans	43	18,5
	Lisans	110	47,2
	Lisans Üstü	31	13,3
Görev türünüz	Öğretmen	71	30,5
	Usta Öğretici	162	69,5

	1-5	119	51,1
Hizmet.süreniz	6-10	67	28,8
	11 Ve Üzeri	47	20,2

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kişisel bilgi formu, hayat boyu öğrenme eğilimleri ölçeği ve mesleki doyum ölçeği kullanılmıştır.

#### 2.3.1. Hayat boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği (YBÖEÖ)

Gür-Erdoğan ve Arsal (2016) tarafından geliştirilen “Hayat boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği” (YBÖEÖ) toplam 17 madde ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları “öğrenmeye isteklilik” ve “gelişime açıklıktır.” Ölçeğin ilk boyutunda 11 madde, ikinci boyutunda 6 madde bulunmaktadır. Ölçek genelinden alınabilecek en yüksek puan 85’dir. Birinci alt boyut olan “öğrenmeye isteklilik” kısmından alınabilecek en yüksek puan 55, en düşük puan ise 11’dir. İkinci alt boyut olan “gelişime açıklık” kısmından alınabilecek en yüksek puan 30, en düşük puan ise 6’dır. Ölçek likert tipi beşli dereceleme türünde; kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçeneklerinden oluşmaktadır (Gür-Erdoğan ve Arsal, 2016).

#### 2.3.2. Mesleki Doyum Ölçeği

Minnesota İş Doyumu Ölçeği katılımcıların içsel, dışsal ve genel doyum seviyelerini ölçme özelliğine sahiptir. Genel doyum puanı ölçekte bulunan tüm maddelerden elde edilen puanların aritmetik ortalaması ile elde edilmektedir. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin 20 maddelik bu kısa formu daha önce çok sayıda yerli ve yabancı araştırmada kullanılarak geçerliliği ve güvenilirliği ortaya konulmuştur. Karakuş (2008) bu ölçek için yaptığı güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach alfa değerini 0.78 olarak bulmuştur. Minnesota İş Doyumu Ölçeği beşli likert tipte bir ölçek olup her soruya 1-5 arasında bir puan verilmektedir. Ölçekte 1’den (hiç tatmin etmez) 5’e (çok tatmin eder) kadar değerlendirme seçenekleri bulunmaktadır.

Tablo 2. Hayat Boyu Öğrenme Eğilimleri Ve Mesleki Doyum Ölçeklerine İlişkin Hesaplanan Croanbach Alpha Katsayılar

	Croanbach Alpha Katsayılar
Öğrenmeye İsteklilik	.759
Gelişime Açıklık	.760
Toplam YBÖEÖ	.816
İçsel İş Doyumu	.780
Dışsal İş Doyumu	.753
Toplam İş Doyumu	.795

Toblodaki verilere bakıldığında, Cronbach Alfa Katsayı değerleri .70 ve üstü olduğundan değişkenlerin güvenli bir şekilde ölçümlendiğini gösterir. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar ölçeğin güvenilirliği açısından oldukça tatmin edici olduğunu göstermektedir.

### 3. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın alt amaçlarına yönelik ulaşılan bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 3. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2
Hayat Boyu	1	,876**
Mesleki İş Doyumu	,876**	1

Yukarıdaki tabloya göre değişkenler arasında pozitif yönde, anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $r=,876$ ;  $p<.01$ ).

Tablo 4. Halk Eğitimi Merkezinde Görev Yapan Öğretmenlerin ve Usta Öğreticilerin Hayat Boyu Öğrenme eğilimleri İle Mesleki Doyum Arasındaki İlişkiyi Belirlemek İçin Yapılan Basit Regresyon Analizi

	B	Standart Hata	Beta	t	F	R2	p
Meslek İş Doyumu	1,393	,050	,876	27,601	761,82	0,76	.00

Yukarıdaki tablodaki veriler ışığında, halk eğitimi merkezi görev yapan öğretmenlerin ve usta öğreticilerin hayat boyu öğrenme eğilimleri ile mesleki doyum arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Buna göre hayat boyu öğrenme eğilimleri mesleki doyum değişkenini %76 oranında açıklamaktadır. Dolayısıyla yönetici ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenme eğilimleri arttıkça mesleki doyumları da artmaktadır.

#### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu başlık altında, araştırma sonucunda elde edilen verilerden yola çıkarak, araştırma amaçları doğrultusunda elde edilen sonuçlara ilişkin yargılara yer verilmiştir. Daha sonra bu yargılar literatür ile desteklenerek tartışılmıştır. Nihai olarak elde edilen bulgulara ilişkin tartışmalara yer verilmiş ve bu alanda çalışmak isteyenlere çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmada elde edilen sonuçlara bakıldığında, araştırmanın amaçlarından olan Öğretmenlerin ve usta öğreticilerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğilimleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında ilişki varlığı tespit edilmiştir. Bunun sonucunda öğretmenlerin ve usta öğreticilerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğilimleri mesleki doyum düzeylerini yordadığı sonucuna da varılmaktadır. Bu sonuç benzer araştırmalar da elde edilmiştir (Torun, 2020)

Hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğilimleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında tespit edilen ilişki pozitif yönde, anlamlı ve yüksek düzeydedir. Bu sonuca göre halk eğitim merkezlerinde çalışan usta öğreticilerin ve öğretmenlerin mesleki doyuma sahip olmaları onların hayat boyu öğrenme eğilimleri arasında pozitif bağlantı bulunmaktadır. Öğretmen ve usta öğreticilerin hayat boyu öğrenme eğilimleri bize doğal olarak mesleki doyuma sahip olup olmadıkları sonucuna götürmektedir. Mesleki doyum, çalışanların yaptıkları işten memnun olmaları, o işten ayrılmak istememeleri anlamına gelmekte bu da o örgütteki personel devrini en aza indirmektedir. Bundan dolayı halk eğitim merkezlerinde çalışan usta öğreticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenme eğilimleri olumlu yönde etkileyecek uygulama ve eğitimlere ağırlık verilmesi gerekmektedir. Torun ve Güvercin Seçkin (2021)' e göre yaşam boyu öğrenme yeterliği, iş doyumunu yordayıcısı olarak tespit edilmiştir. Öğretmenler ve usta öğreticilerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri iş doyumlarını anlamlı ve doğrusal bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara bakıldığında, yaşam boyu öğrenme yeterlikleri artan bireylerin doğal olarak iş doyumları da yüselebilecektir.

#### 5. ÖNERİLER

Diyarbakır ilindeki halk eğitim merkezinde görev yapan usta öğreticiler ve öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri ve iş doyumlarının incelenmesine yönelik yapılan bu araştırma sonuçlarına göre aşağıda önerilerde bulunulmuştur.

- 1) Diyarbakır ilindeki halk eğitim merkezinde görev yapan usta öğreticiler ve öğretmenlerle araştırma yapılmıştır. Çalışmanın ilçelerde yapılmasıyla etkili sonuçlar alınabilir.
- 2) Alanyazında yaşam boyu öğrenme ve iş doyumunu alanında çeşitli çalışmalar mevcut olmasına rağmen bu iki değişkeni birlikte inceleyen çalışma sayısı sınırlı düzeydedir. Yaşam boyu öğrenme ve iş doyumunu ile ilgili karma veya nitel yöntemler kullanılarak çalışmalar yapılabilir ve böylece iki değişken daha derinlemesine incelenmesi gerçekleştirilebilir.
- 3) Usta öğretici ve Öğretmenlerin hem mesleki ve hem de kişisel doyumlarının incelendiği araştırmalar yapılabilir.
- 4) Öğretmen ve usta öğreticiler ile birlikte yöneticilerin de yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve iş doyumlarının incelenmesine yönelik araştırma yapılabilir.

#### KAYNAKÇA

- Aspin D.N. ve Chapman J.D. (2000). Lifelong learning: concepts and conceptions. *International Journal of Lifelong Education*, 19 (1), 2-19.
- Aşık, N. A. (2010). "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme", *Türk İdare Dergisi*, S. 467, ss. 31- 51.
- Candy, P. C. (1994). Lifelong learning and information literacy. Report for U.S. National Commission on Libraries and Information Science and National Forum on Information Literacy.
- Ehtiyar, V. R. (1996)." Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin Tatmini ve Antalya Yöresinde Yapılan Bir Araştırma. *Verimlilik Dergisi*", C. 17, S. 3, ss. 109-121.
- Gözübüyük-Tamer, M. (2013). Yaşam boyu öğrenme için ulusal yeterlilikler çerçevesi: Avrupa ve Türkiye örneği. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 3(5), 43-54.
- Güleç, İ., Çelik, S. ve Demirhan, B. (2012) "Yaşam Boyu Öğrenme Nedir? Kavram ve Kapsamı Üzerine Bir Değerlendirme". *Sakarya University Journal of Education*, 2(3), s.34-48.

- Güler, B. (2004) "Avrupa Birliği'nin Yetişkin Eğitim Programı Grundtvig Çerçevesinde Halk Kütüphanelerinin Yeri Ve Önemi" (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, SBE, Ankara.
- Gündoğan, N. (2003). Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde bir istihdam politikası aracı olarak yaşam boyu öğrenme ve bazı örnek program ve uygulamalar. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 7(2), 2-15. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7223.pdf>
- Knowles, M. (1996). Yetişkin öğrenenler, göz ardı edilen bir kesim. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Kumar, P. (2004) Lifelong learning in Singapore: Where are we now? International Journal of Lifelong Education 23(6), 559-568.
- MEGEP. (2006). Türkiye'nin başarısı için itici güç: Hayat boyu öğrenme politika belgesi. Ankara
- OECD. (1996). Lifelong learning for all. Paris: OECD.
- Rausch, A.S. (2003). A case study of lifelong learning in Japan: objectives, curriculum, accountability, and visibility. International Journal of Lifelong Education. 22 (5), 518-532.
- Silah, M. (2001). Çalışma Psikolojisi. Ankara: Seçkin Yayıncılık. Sinclair, R. R., Martin, J. ve Michel, R. P. (1999). "Full-Time and Part-Time Subgroup Differences in Job Attitudes and Demographic Characteristics", Journal Of Vocational Behavior, C. 55, S. 3, ss. 337-355. Sosyal Güvenlik Kurumu. (2016). "SGK İstatistik Yılları 2016", [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari) (Erişim: 17.02.2018).
- Torun, B. (2020), Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlikleri Ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi" (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Torun, B., Güvercin, Seçkin G. (2021), Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlikleri Ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10(12), s. 1-22. World Bank. (2003). Lifelong learning in the global knowledge economy challenges for developing countries. The World Bank: Washington, D.C.
- Karakuş, M. (2008). İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumunu düzeylerine etkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Gür-Erdoğan, D., Arsal, Z. (2016). The development of lifelong learning trends scale. Sakarya University Journal of Education, 6(1), 114-122.