

Predictions of Pre-service Teachers' Lifelong Learning Tendency and their Satisfaction with their Choice of Teaching Profession on their Professional Orientation and Career Development Desires

Asisst. Prof. Dr. Özlem Karakış Bolu
Abant İzzet Baysal University - Türkiye
ORCID: 0000-0001-8934-3912
karakis_oibu.edu.tr

Assoc. Prof. Dr. Zeynep Demirtaş
Sakarya University - Türkiye
ORCID: 0000-0002-0403-7199
zeynept@sakarya.edu.tr

Abstract

The aim of this research is to examine how the lifelong learning tendencies of teacher candidates and their satisfaction with the choice of teaching profession predict their desire for career orientation and career development. The research was carried out by descriptive and relational scanning methods. The sample of the study consisted of 471 teacher candidates. In the study, data were obtained from Demographic Information Form, Lifelong Learning Tendencies Scale, the Scale of Satisfaction with the Choice, and Professional Orientation and Career Development Desires Scales. According to the results of the research, it was concluded that the lifelong learning tendencies of the teacher candidates are at a moderate level, while their satisfaction with the choice of teaching profession and their desire for professional orientation and career development are at a high level. At these levels, differences were found according to the variables of gender and grade level. In addition, in the study, it was concluded that the lifelong learning tendencies of the teacher candidates and their satisfaction with the choice statistically significantly predicted their professional orientation and career development desires.

Keywords: Lifelong learning, Career development, Satisfaction with the choice, Teacher candidates.



**E-International Journal
of Educational
Research**

Vol: 13, No: 5, pp. 77-92

Research Article

Received: 2022-05-26
Accepted: 2022-10-19

Suggested Citation

Karakış, Ö. & Demirtaş, Z. (2022). Predictions of pre-service teachers' lifelong learning tendency and their satisfaction with their choice of teaching profession on their professional orientation and career development desires, *E-International Journal of Educational Research*, 13(5), 77-92.
DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1121973>

Extended Abstract

Problem: While almost all people who used to have a certain profession could do the same job with the same knowledge throughout their lives, it seems that this is not possible today. Therefore, people's constant effort to renew themselves brings continuity after formal education. According to [Akkoyunlu and Kurbanoglu \(2002\)](#), one of the skills that people must have in order to exist in the information society is "lifelong learning". The rapid technological developments in the information society have caused the education systems to be insufficient in some areas to adapt to this process, and therefore the factors that teacher candidates take into account when choosing this profession. Choosing a profession is a complex decision-making process that many variables work together. This decision-making process works with emotional and cognitive data with a psychological and sociological background. One of these emotional data is teaching professional choice satisfaction. The continuous increase in the standard of living has also led to the career development desires of teacher candidates which can be defined as the desire to plan all the activities necessary for the individual to plan his/her career through education, self-education and work experience and to realize his career plans. The needs of the current global education, the rapidly changing technological needs and the increasing need for well-equipped teachers in educational institutions require teachers to have a desire for lifelong learning and career development in order to keep up with this change. Therefore, it is thought that it is important to evaluate teacher candidates' lifelong learning tendencies and their satisfaction with their choice of teaching profession predict their career development desires.

Method: This study is a descriptive study in terms of determining the levels of prospective teachers' lifelong learning tendencies, their satisfaction with their choice of teaching profession and their desire for career development, and examining the differentiation status according to various variables; a relational research in that lifelong learning tendencies and satisfaction with their choice of teaching profession predict their career development desires. According to [Gay and Airasian \(2000\)](#), studies aiming to reveal the current situation are examined within the scope of descriptive survey model. Moreover, according to [Büyükoztürk et al. \(2020\)](#), on the other hand, relational studies are studies that are used to find the relationship between two or more variables in order to find clues about cause and effect between variables.

The research was carried out on 471 teacher candidates. In the study, the Demographic Information Form prepared by the researchers, the Lifelong Learning Tendency Scale developed by [Diker-Çoşkun \(2009\)](#), the Scale of Satisfaction with the Choice, and Professional Orientation and Career Development Desires Scale, developed by [Watt and Richardson \(2008\)](#) and adapted to Turkish language by [Eren and Tezel \(2010\)](#), were used.

Findings and Suggestions: According to the findings obtained in the research, it was seen that the lifelong learning tendencies of the teacher candidates were at medium level, while the satisfaction with the choice of teaching and their professional orientation and career desires were at high level. As a result of the t-test, it was seen that there was no statistically significant difference in the level of satisfaction with the choice between female and male teacher candidates. There was a statistically significant difference in favor of male teacher candidates in lifelong learning tendency levels. There was a statistically significant difference in favor of female teacher candidates in the levels of professional orientation and career development desire. It was determined that the differences in the lifelong learning tendencies of teacher candidates were not statistically significant. It was determined that the differences in the satisfaction of teacher candidates with the satisfaction with the choice of teaching are between the third and fourth grades and in favor of the fourth grades. In the study, it was also determined that the differences in the professional orientation and career development desires of the teacher candidates were between the third and fourth grades and in favor of the fourth grades. In addition, in the study, it was concluded that the lifelong learning tendencies of the teacher candidates and their satisfaction with the choice statistically significantly predicted their professional orientation and career development desires.

Teachers need to create a lifelong learning model in order to integrate their pre-service training and in-service training. In this context, teachers need to constantly learn knowledge and skills according to their own needs and use lifelong learning to independently provide their own professional development (Wang, 2018). It is promising for the development of the teaching profession that teacher candidates in pre-service education have a tendency to lifelong learning and have a desire to develop themselves professionally. The fact that pre-service teachers, who are especially satisfied with choosing the teaching profession, have these characteristics can be seen as a harbinger of contributing to the development of the teaching profession. In this context, lifelong learning and professional development needs of teacher candidates should be determined in the pre-service education process, and policies should be created and implemented to support their development in these aspects.

Öğretmen Adaylarının Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri ve Öğretmenlik Mesleğini Seçimlerinden Duydukları Memnuniyetin Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Arzularını Yordaması

Dr. Öğr. Üyesi Özlem Karakış

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi - Türkiye

ORCID: 0000-0001-8934-3912

karakis_o@ibu.edu.tr

Doç. Dr. Zeynep Demirtaş

Sakarya Üniversitesi - Türkiye

ORCID: 0000-0002-0403-7199

zeynept@sakarya.edu.tr

Özet

Bu araştırmanın amacı, öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile öğretmenlik mesleğini seçimden duyulan memnuniyetlerinin mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzularını nasıl yordadığının incelenmesidir. Araştırma, betimsel ve ilişkisel tarama yöntemleriyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini 471 öğretmen adayı oluşturmuştur. Veriler, Demografik Bilgi Formu, Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği, Seçimden Duyulan Memnuniyet Ölçeği ve Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Arzuları Ölçeği ile elde edilmiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin orta düzeyde, öğretmenlik mesleğini seçimden duyulan memnuniyet ile mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzularının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu düzeylerde cinsiyet ve sınıf düzeyi değişkenlerine göre farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca araştırmada öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin ve seçimden duyulan memnuniyetlerinin, mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzularını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yaşam boyu öğrenme, Kariyer geliştirme, Seçimden duyulan memnuniyet, Öğretmen adayları.



**E-Uluslararası
Eğitim Araştırmaları
Dergisi**

Cilt: 13, No: 5, ss. 77-92

Araştırma Makalesi

Gönderim: 2022-05-26

Kabul: 2022-10-19

Önerilen Atıf

Karakis, Ö. ve Demirtaş, Z. (2022). Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve öğretmenlik mesleğini seçimlerinden duydukları memnuniyetin mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzularını yordaması, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(5), 77-92. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1121973>

GİRİŞ

Bilim ve teknolojiye yaşamakta olan hızlı gelişmeler bireylerin ortalama yaşam süresi içinde birçok yenilikle karşılaşmalarına neden olmaktadır. Bu yeniliklerin oluşma süreci ise bireyin yaşam süresinden daha kısadır. Bu süreçte bireylerin hayatlarının ilk dönemlerinde kazandıkları bilgiler yaşamları boyunca geçerliliğini yitirmektedir. Önceden bir mesleği yapan bireyler, yaşam boyu yaptıkları işte sahip oldukları aynı bilgileri kullanabilirken, bugün bunun geçerli olmadığı görülmektedir. [Knapper ve Cropley'e \(2009\)](#) göre, değişime bağlı olarak var olan bilgi aynı hızla güncelliğini kaybetmekte, mevcut bilgi ve beceriler zaman içerisinde yetersiz kalmaktadır. Dolayısıyla, toplumların ihtiyaç duyduğu özelliklere sahip bireylerin bu değişimlerden etkilenmesi kaçınılmazdır. Bu yeni süreç, eğitimin bireylerin yaşamının belirli bir döneminde sınırlandırılmaması gereğini ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda, eğitim sistemlerinin sürekli geliştirilmesi ve eğitimin niteliğinin artırılmasına yönelik çalışmalar hız kazanmıştır. Bireyler de, bu gelişmelere ayak uydurabilmek için sürekli öğrenen konumuna gelmiştir. Bu durum, bireylerin kendilerini yenileyebilmesi için örgün eğitimin ardından yaygın eğitim kurumları aracılığıyla yaşamları süresince öğrenmeye devam etmesini gerektirmektedir. [Akkoyunlu ve Kurbanoglu'na \(2002\)](#) göre, "yaşam boyu öğrenme (YBÖ)", öğrenmede devamlılığı sağlamak, bilgi toplumlarında varlığını sürdürebilmek için bireylerin sahip olması gereken özelliklerden biridir. Bugünün bilgi toplumu, "sürekli gelişim" ve "YBÖ" özelliklerine sahip bireylere ihtiyaç duymaktadır. Öğrenmede sürekliliği sağlama ve yaşam boyu gelişme olgusu, 21. yüzyıl için tanımlanan bireysel özelliklerin başında gelmektedir ([Findıkçı, 2004](#)). Yaşam boyu öğrenme arzusunda olan öğretmen adayları öğrenmede sürekliliği sağlayacak kişilerin başında yer almaktadır. Eğitim alanındaki bu gelişmeler öğretmen adaylarının kariyer geliştirme arzularının da gelişmesine yol açmıştır. Kariyer gelişimi bireysel özelliklere dayanır ve yaşamı boyunca bireylerin yapmış olduğu seçimlerden etkilenir. [Kordon'a \(2006\)](#) göre, kariyer gelişimi, yaşam boyunca dinamizm gerektiren bir süreç olup, bir mesleği seçerek o mesleği yapmakla sonlanmamaktadır. [Niles ve Harris-Bowlsbey'e \(2013\)](#) göre kariyer gelişimi sürecinde, bireyler mesleki açıdan yükselmeye ve ilerlemeye yönelik çok sayıda farklı kararlar alırlar ve seçimlerde bulunurlar. Bireyin mesleğini devam ettirme sürecinde duyuşsal ve bilişsel birçok faktör etkili olmaktadır. Bu duyuşsal özelliklerden biri de meslek seçiminden duyulan memnuniyettir. Öğretmen adaylarının meslek seçiminden duydukları memnuniyet onların bu mesleği devam ettirmelerinde önemli bir faktördür. Sürekli gelişim ve hızlı teknolojik gelişmeler, eğitim sistemlerinin bu hızlı sürece uyum sağlamada bazı konularda yetersiz kalmasına ve dolayısıyla öğretmen adaylarının bu mesleği seçerken dikkate aldıkları etmenlerin de incelenmesine neden olmuştur. [OECD'ye \(2005\)](#) göre, son on yılda artan çeşitli öğrenci popülasyonu, okulların daha yüksek sosyal beklentileri, genişleyen bilgi alanları ve yeni sorumluluklar ve öğretmenlerin günlük işlerinin gittikçe daha karmaşık ve talepkar hale gelmesinden dolayı insanları öğretmenlik mesleğini seçmeye ve bu mesleği devam ettirmeye motive eden şeyleri anlamak için yapılan araştırmalara da ilgi oldukça artmıştır.

Farklı kaynaklarda "hayat boyu öğrenme", "sürekli öğrenme", "sınırsız öğrenme", "yetişkin eğitimi" ya da "halk eğitimi" gibi çeşitli biçimlerde adlandırılan YBÖ kavramı ([Ersoy ve Yılmaz, 2010](#)) ilk kez Basil Yeaxlee tarafından 1929 yılında ifade edilmiştir (Smith 2001, Peter 2008'den akt. Budak 2009: 697). YBÖ kavramı, Avrupa konseyi, UNESCO ve OECD'de ise 1960'ların sonunda "sürekli eğitim", "yaşam boyu öğrenme" veya "éducation permanente" olarak ortaya çıkmıştır (Jallade ve Mora 2001'den akt., [Tight, 2003](#)). YBÖ, eğitimde yeniden yapılanmada anahtar kavram olarak ilk kez 1970 yılında Paul Lengrand tarafından UNESCO Konferansı'nda sunulan "Yaşam Boyu Öğrenmeye Giriş" adlı bildiri ile gündeme gelmiştir ([Polat ve Odabaş, 2008](#)). Bu kavram sonrasında E. Faure (1972) başkanlığındaki Uluslararası Eğitimi Geliştirme Komisyonu'nun yaşam boyu öğrenmenin gerekliliğine işaret eden "Dünya Eğitiminin Bugünü ve Yarını" adlı bir rapor ile UNESCO'nun gündemine girmiştir ([Akkuş, 2008](#); [Toprak ve Erdoğan, 2012](#)). Bu komisyonda eğitimin "yaşam boyunca süren bir etkinlik" olduğu kararına varılmıştır. ([Akbaş ve Özdemir, 2002](#)). YBÖ bireylerin yaşanan değişikliklere uyum sağlamak, bireysel ve mesleki gelişimlerini ilerletmek, sürekli eğitim fırsatlarını değerlendirmek için ihtiyaç duydukları amaçlı ve rastlantısal öğrenme yaşantılarını içermektedir ([Kurt, 2000](#)). YBÖ, insanların yaşamları boyunca kişisel gelişimlerini sağlamak ve yaşam kalitelerini arttırmak için kasıtlı, amaçlı olarak yürüttükleri öğrenmeler olarak belirtilmiştir (Overly, Mc-Quigg, Silvernail, & Coppedge, 1980' den akt., [Dunlap, 2005:6](#)). YBÖ sürecinde birbirinden bağımsız olan ve yine birbiriyle bağlantılı olan dikey geçişler sağlayan öğrenme dönemleri bulunmaktadır ve YBÖ hayattaki bütün bu öğrenme dönemlerini ([Lynch, 1977](#)); diğer bir ifadeyle, erken çocukluk

döneminden emeklilik dönemi ve sonrasını da kapsayan bütün resmi ve gayri resmi öğrenmeleri kapsamaktadır (Hitendra vd., 2008). Böylece, YBÖ, temel bilgi ve becerilerin sürekli yenilenmesi ile bireylerin yeni fırsatlar oluşturabilmesi ve daha ileri düzeyde öğrenim imkânlarına ulaşması anlamına da gelmektedir (Dunn, 2003). Bu da girişimci, araştıran-sorgulayan, problem çözebilen, eleştirel düşünen ve bilgi okuryazarı olan öğretmenler aracılığıyla mümkündür. 21. yüzyılda öğretmen, sınıfın tek ve mutlak otoritesi, her şeyi bilen ve bildiklerini öğrencilere öğreten kişi değil (Çötök, 2006:74), bilgi ile öğrenen arasında arabulucu, rehber, yaşam boyu öğrenen ve aynı zamanda öğreten kişidir (Merter ve Koç, 2010:525).

Temel bilgi ve becerilerini sürekli güncelleyerek yaşam boyu öğrenme içinde olan bireylerin meslek yaşamlarında da kendilerini ve kariyerlerini geliştirme arzuları devam etmektedir. Kordon'a (2006) göre kariyer, yaşam boyu devam eden dinamik bir süreç olup bir meslek seçmekle ve bir mesleğe girmekle tamamlanmamaktadır. Mesleğe yönelme ile başlayan kariyer gelişim süreci, bireylerin mesleki ve diğer tüm yaşam rollerinin birbirini etkilemesi ile kazanılan deneyimler ile bireysel gelişimi de kapsayan ve özellikle iş yaşamında seyreden ilerleme, duraklama ve gerilemelerin tümüdür (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Kariyer, bireylerin kendi seçimleri ile gerçekleştirdiği bir olgudur. Bu yönüyle kariyer, bireylere seçilmesi gereken bir alternatif olarak hazır olarak sunulmamaktadır. Bireyler mesleğini seçebilir ancak kariyer seçimlerin de ötesinde bireylerin sahip olduğu sorumlulukları yerine getirerek oluşturduğu ve şekillendirdiği dinamik bir olgudur (Sukiennik vd., 2004'den akt., Gezer, 2015). Kariyer geliştirme, bireylerin kendi sahip oldukları özellikler, beceriler, yetenekler, deneyimler ve ilgilendikleri alanlar kapsamında kariyer fırsatlarını ve kendi mesleki amaçlarını değerlendirme ve geliştirmeye yönelik çabaları olarak değerlendirilebilir (Barutçugil, 2004). Kariyer geliştirme arzusu ise öğretmen adayları için öğretmenlik mesleğini icra ederken kendilerini sürekli geliştirmek için ne kadar istekli olduklarını gösteren bir olgudur (Watt ve Richardson, 2008). Öğretmenlerin mesleklerinde bilgi ve teknolojideki hızlı değişimlere uyum sağlamaları için kariyer geliştirme arzuları içinde olmaları gerektiği düşünülmektedir. Mesleğe yönelme olgusunu planlanan çaba ve planlanan ısrarlılık boyutlar oluştururken; kariyer geliştirme arzusu olgusunu da mesleki gelişim arzusu ve liderlik arzusu boyutları oluşturmaktadır (Richardson ve Watt, 2010). Aynı zamanda, mesleki gelişim süreci ve kariyer geliştirme arzusu bireylerin meslek seçimlerinden duydukları memnuniyetleriyle de bağlantılıdır. Richardson ve Watt'a (2010) göre, öğretmen adayları için "seçimden duyulan memnuniyet" öğretmenlik mesleğini tercih etmiş olmalarından dolayı duydukları memnuniyeti ifade eder.

Bugün geçerli olan küresel eğitim ihtiyaçları bağlamında eğitim kurumlarının donanımlı öğretmenlere gereksinimleri de artmaktadır. Bununla birlikte kariyer seçiminde öğretmenlik mesleğini isteyerek tercih eden öğretmen adaylarının hizmetöncesi eğitim sürecinde bu seçimlerinden memnuniyet duymaları ile mesleki gelişim arzularının devam edeceği düşünülebilir. Dolayısıyla literatürde öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini bir kariyer olarak seçmelerinde etken olan motivasyonel faktörlerin incelendiği araştırmalar bulunmaktadır (Yüce, Şahin, Koçer ve Kana, 2013; Ekinci, 2017; Bergmark, Lundström, Manderstedt ve Palo, 2018; Wang ve Houston, 2021; Taimalu, Luik, Kantelinen ve Kukkonen, 2021). Bu araştırmalara göre mesleğin isteyerek seçilmesi ve bu seçimden duyulan memnuniyetin, mesleki gelişim ve ilerlemede bir öncü olarak kabul edildiği söylenebilir. Bununla birlikte meslekte sürekli gelişim ve ilerleme arzusu yaşam boyu öğrenme ile sağlanabilir. Bununla ilgili olarak öğretmenlerle yapılan araştırmalarda (Tamášová, 2015; Dută ve Rafailă, 2013; Zhou ve Tu, 2021) öğretmenlik mesleğinde ilerleme ve kariyer gelişimine katkı sağlaması yönüyle yaşam boyu öğrenmenin gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca yapılan araştırmalarda (Tovkanets, 2018; Wang, 2018) öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlamak için yaşam boyu öğrenmeye ihtiyaçlarının olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda bu araştırmada öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimlerine sahip olmaları, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmeleri ve bu seçimden memnun olmaları onların kariyerlerini geliştirme arzularını yordayacağı varsayılmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve öğretmenlik mesleğini seçimlerinden duydukları memnuniyetin kariyer geliştirme arzularını yordama durumunu değerlendirmektir. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1- Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri, öğretmenlik mesleğini seçimlerinden duydukları memnuniyet ve mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzuları ne düzeydedir?

2- Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri, öğretmenlik mesleğini seçimlerinden duydukları memnuniyet ve mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzuları öğrencilerin cinsiyetine ve sınıf düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

3- Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve öğretmenlik mesleğini seçimlerinden duydukları memnuniyet mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzularını ne düzeyde yordamaktadır?

Araştırmanın Önemi

İçinde bulunduğumuz bilgi toplumunda, zorunlu eğitim bireylerin kendi kendine öğrenme becerilerini geliştirici ve kendilerini yaşam boyu öğrenmeye hazırlar nitelikte olmalıdır (Demirel 2010). Bu bağlamda günümüz eğitim sisteminin, bireylerin yaşamları boyunca karşılaştıkları değişimlere uyum sağlayabilecekleri ve bireylere yaşam boyu öğrenme becerilerini kazandıracak şekilde yeniden yapılandırılması gerekmektedir (Demiralay ve Karadeniz, 2008). Bu yapılanma ise kuşkusuz eğitimin yapı taşı öğretmenler aracılığıyla gerçekleştirilebilir. Öğretmen yetiştiren kurumlar olan eğitim fakültelerini de kapsayan ve "Avrupa Yükseköğretim Alanı" yaratmayı hedefleyen bir reform süreci olan Bologna Süreci'nin Durum Değerlendirme Raporu incelendiğinde, Türkiye'de yaşam boyu öğrenmenin yükseköğretimdeki beş öncelik içerisinde belirtildiği görülmektedir. Türkiye, beş temel öncelik alanının dördünde, Bologna Ülkeleri ortalamasının üzerinde performans gösterirken sadece Yaşam Boyu Öğrenme alanında Bologna ülkeleri ortalamasının altında kalmıştır (YÖK, 2007). Bu sonuç, Türkiye'de yükseköğretimde yaşam boyu öğrenme hedefine yönelik politika ve yöntemlerin gözden geçirilerek gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiğinin bir göstergesi olarak düşünülebilir.

Yaşam ve öğrenme karşılıklı etkileşim içindedir ve birbirini zenginleştirir. Yaşam boyu öğrenme, insanların hayatlarını daha nitelikli sürdürmesini sağlar. Bireyler formal eğitimi tamamladıktan sonra da eğitimlerine devam etme ve kendilerini geliştirme ihtiyacı duymaktadır (Koç-Erdamar, 2007). Mesleki anlamda kendini geliştirme isteği, diğer bir ifadeyle, kariyer geliştirme arzusu, günümüzde geçerli olan küresel eğitimin ihtiyaçları, hızla değişen teknolojik ihtiyaçlar ve buna bağlı olarak eğitim kurumlarının donanımlı öğretmen ihtiyacının giderek artması, öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının bu değişime ayak uydurabilmesi için gereklidir. Bireylerin kendilerini mesleki anlamda geliştirme isteği yükseköğretim aşamasında bile kendisini göstermektedir. Aslında bireyler, kariyer geliştirme arzusu ve meslek seçimlerinden duydukları memnuniyet düzeyleri ile de yaşam boyu öğrenenlerdir. Dolayısıyla, gelecek nesilleri yetiştirme arzusu içinde olan öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve öğretmenlik mesleğini seçimlerinden duydukları memnuniyetin kariyer geliştirme arzularını yordama durumunu değerlendirmenin önemli olduğu düşünülmektedir.

YÖNTEM

1.Araştırmanın Modeli

Bu çalışma öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri, öğretmenlik mesleğini seçimlerinden duydukları memnuniyet ve kariyer geliştirme arzularının düzeylerini belirleme yönüyle betimsel tarama; çeşitli değişkenlere (cinsiyet ve sınıf düzeyi) göre farklılaşma durumunu incelemesi yönüyle nedensel karşılaştırma; yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve öğretmenlik mesleğini seçimlerinden duydukları memnuniyetin kariyer geliştirme arzularını yordaması yönüyle ilişkisel araştırma niteliğindedir. Mevcut durumu ortaya koyma amacı taşıyan araştırmalar betimsel tarama modeli kapsamında incelenilir (Gay ve Airasian, 2000). Nedensel karşılaştırma araştırmalarında deneysel müdahale olmaksızın doğal olarak oluşmuş ya da zaten var olan durumun olası nedenlerini belirlemek amacıyla grupları karşılaştırılmaktadır. İlişkisel araştırmalar değişkenler arasında neden-sonuca ait ipucu bulmak amacıyla iki ya da daha fazla değişken arasındaki var olan ilişkinin düzeyini belirlemeye yarayan araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2020).

2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Türkiye'nin Doğu Marmara ve Batı Karadeniz Bölgelerinde bulunan iki farklı devlet üniversitesinin eğitim fakültelerinin 1. 2. 3. ve 4. sınıf düzeylerinde öğrenim gören öğretmen adaylarıdır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenen araştırmanın örneklemini 471 öğretmen adayı üzerinde gerçekleştirilmiştir. "Öğretmen Adayı", öğretmenlik programlarına devam eden, öğretmeni olacağı öğretim düzeyi ve alanında, okul ortamında, öğretmenlik uygulaması yapan yükseköğretim kurumu öğrencisini ifade etmektedir (<http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/263.pdf>). Araştırma örnekleminin demografik özelliklerine ait dağılımlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Öğretmen Adaylarının Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

| Değişken | Kategori | Frekans (n) | Yüzde (%) |
|--------------|----------|-------------|-----------|
| Cinsiyet | Kadın | 365 | 77.5 |
| | Erkek | 106 | 22.5 |
| Sınıf Düzeyi | 1 | 243 | 51.6 |
| | 2 | 77 | 16.3 |
| | 3 | 87 | 18.5 |
| | 4 | 64 | 13.6 |

Tablo 1'e göre öğretmen adaylarının %77.5'i (n=393) kadın, %22.5'i (n=106) erkektir. Katılımcıların %51.6'sı (n=243) birinci sınıf, %16.3'ü (n=77) ikinci sınıf, %18.5'i (n=87) üçüncü sınıf ve %13.6'sı (n=64) dördüncü sınıftır.

3. Veri toplama Araçları ve Süreci

Veri toplama araçlarının uygulanmasına yönelik etik kurul izni (Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu, 29.11.2021 tarihli, 2021/11 sayılı etik değerlendirme belgesi) ve kurumsal izinler (örneklemede belirtilen iki devlet üniversitesinin eğitim fakülteleri dekanlıkları tarafından verilen belgeler) alındıktan sonra, ölçme araçları, 2021-2022 güz döneminde, örneklemedeki gönüllü öğretmen adaylarına online olarak uygulanmıştır. Google-forms aracılığıyla hazırlanan ölçme araçlarına ait link, örneklemedeki eğitim fakültelerinin öğretim elemanı bilgi sisteminde bulunan ders duyuru platformlarından öğrencilere duyuru olarak yayınlanmıştır. Duyurular, eğitim fakültelerinin farklı bölümlerinde ve 1. 2. 3. 4. sınıflarda okutulan zorunlu derslerde yapılmıştır.

Araştırmada, Demografik Bilgi Formu, Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği, Seçimden Duyulan Memnuniyet Ölçeği ve Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Arzuları Ölçeği kullanılmıştır. Demografik bilgi formu, öğretmen adaylarının cinsiyet ve sınıf düzeyini inceleyen iki maddeden oluşmaktadır.

3.1. Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği (YBÖEÖ):

YBÖEÖ, Diker-Çoşkun (2009) tarafından geliştirilmiş olup 27 maddeden oluşmaktadır. Ölçek motivasyon, sebat, öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk ve merak yoksunluğu olmak üzere 4 faktörlü olup 6'lı Likert biçiminde puanlanmaktadır. YBÖE'den alınabilecek en düşük puan 27, en yüksek puan 162'dir. YBÖE için belirtilen kesme puanları; 27-72 arası düşük, 73-117 arası orta ve 118-162 arası yüksek yaşam boyu öğrenme eğilimi olarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach-alpha iç tutarlılık katsayısı 0.89 olarak hesaplanmıştır. Mevcut çalışma kapsamında YBÖE'nin dört faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile incelenmiş olup ilgili yapıların doğrulandığı görülmüştür ($\chi^2 = 847.501$; $df = 315$; $p < .001$; $GFI = 0.88$; $CFI = 0.92$; $TLI = 0.91$; $RMSEA = 0.06$ ve $SRMR = 0.058$). Ölçekten alınan alt faktör ve toplam puanların güvenilirliği iç tutarlılık yöntemine dayalı olarak hesaplanan Cronbach-alpha (α) katsayısı ile incelenmiş olup alt boyutların ve ölçeğin tamamının güvenilir olduğu belirlenmiştir (motivasyon alt faktörü için 0.86, sebat alt faktörü için 0.87, öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk alt faktörü için 0.85, merak yoksunluğu alt faktörü için 0.87 ve ölçeğin tamamı için 0.93).

3.2. Seçimden Duyulan Memnuniyet Ölçeği (SDMÖ):

SDMÖ, Watt ve Richardson (2008) tarafından geliştirilmiş ve Eren ve Tezel (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Üç madde ve tek faktörden oluşan SDMÖ 7'li Likert olarak puanlanmaktadır. SDMÖ'den alınabilecek en düşük puan 3, en yüksek puan 21'dir. SDMÖ için belirtilen kesme puanları; 3-12 arası düşük, 13-21 arası yüksek seçimden duyulan memnuniyet olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışma kapsamında SDMÖ'nün tek faktörlü ve üç maddeden oluşan yapısı nedeniyle doymuş modele

(serbestlik derecesi 0 olan model) DFA analizi gerçekleştirilmemiştir. Mevcut araştırmada ölçeğin Cronbach-alpha (α) güvenilirliği 0.90 olarak hesaplanmıştır.

3.3. Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Arzuları Ölçeği (MYKGAÖ):

MYKGAÖ, Watt ve Richardson (2008) tarafından geliştirilmiş ve Eren ve Tezel (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. MYKGA, planlanan çaba, planlanan ısrarlılık, mesleki gelişim arzusu ve liderlik arzusu olmak üzere 4 faktör ve toplam 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçek orijinalinde olduğu gibi 7'li Likert olarak puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 17, en yüksek puan 119'dur. MYKGA için belirtilen kesme puanları; 17-50 arası düşük, 51-85 arası orta ve 86-119 arası yüksek mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzusu olarak değerlendirilmektedir. Ölçek geliştirme aşamasında ölçeğin dört faktörlü yapısının doğrulandığı ($\chi^2 = 2825.98$, $\chi^2/df = 1.95$; RMSEA =.05; TLI = .90; CFI = .91) görülmüştür. Ölçek güvenilirliği için hesaplanan Cronbach-alpha katsayısının alt boyutlar için 0.81-.087 arasında ve ölçeğin tamamı için 0.88 olduğu görülmüştür (Eren ve Tezel, 20120). Bu çalışma kapsamında MYKGA'nın dört faktörlü yapısı DFA ile incelenmiş olup ilgili yapıların doğrulandığı görülmüştür ($\chi^2 = 314.512$; $df = 111$; $p < .001$; GFI = 0.93; CFI= 0.97; TLI = 0.97; RMSEA= 0.062 ve SRMR = 0.044). Ölçekten alınan alt faktör ve toplam puanların güvenilirliği iç tutarlılık yöntemine dayalı olarak hesaplanan Cronbach-alpha (α) katsayısı ile incelenmiş olup alt boyutların ve ölçeğin tamamının güvenilir olduğu belirlenmiştir (planlanan çaba alt faktörü için 0.94, planlanan ısrarlılık alt faktörü için 0.96, mesleki gelişim arzusu alt faktörü için 0.89, liderlik arzusu alt faktörü için 0.91 ve ölçeğin tamamı için 0.90).

4. Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin analizi öncesinde, kutu grafikleri ve z-değerleri ile yapılan inceleme sonucunda 27 veri uç değer, 13 veri ise Mahalanobis uzaklıkları ile yapılan inceleme sonucunda çok değişkenli aykırı değer olduğundan veri setinden çıkartılmıştır. Kalan 471 öğretmen adayı verisi ile analizler gerçekleştirilmiştir.

İlk aşamada araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarının orijinal faktör yapılarının doğrulanıp doğrulanmadığı Doğrulayıcı Faktör Analizi ile incelenmiştir. Ölçme araçlarından elde edilen puanların güvenilirlikleri için Cronbach-alpha (α) iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında alt faktör ve faktör puanlarına ait betimsel istatistikler hesaplanmıştır. İkinci alt problem kapsamında bağımsız değişkenlerin ele alınan değişkenlere farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar t-testi ve tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) ile incelenmiştir. Bu kapsamda normal dağılım varsayımları basıklık-çarpıklık değerleri ve histogramlar ile değerlendirilmiştir. Yapılan analizler kapsamında ele alınan alt faktör ve faktör puanlarından bazılarında basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 değerini (Kim, 2013) aştığı fakat histogram dağılımı incelendiğinde ise normal dağılım varsayımını sağladığı belirlenmiştir. ANOVA sonucunda anlamlı çıkan sonuçlarda farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testinden faydalanılmıştır. Bunun dışında t-testi için Cohen d, ANOVA için ise η^2 etki büyüklüğü katsayısı hesaplanmıştır. Cohen d katsayısının mutlak değerinin 0.2'den küçük olması çok küçük; 0.2-0.5 arasında olması küçük; 0.5-0.8 arasında olması orta, 0.8 ve üzeri olması büyük düzeyde etki olarak yorumlanmıştır (Cohen, 1988). η^2 katsayısı için ise mutlak değerinin 0.01'den küçük olması çok küçük, 0.01-0.06 arasında olması küçük, 0.06-0.14 arasında olması orta, 0.14 ve üzerinde olması ise büyük etki olarak ele alınmıştır (Field, 2013).

Araştırmanın üçüncü alt problemi kapsamında, öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve öğretmenlik mesleğini seçimlerinden duydukları memnuniyet kariyer geliştirme arzularını yordama durumunu incelemek amacıyla aşamalı çoklu regresyon analiz kullanılmıştır. Analiz öncesinde analize ait varsayımlar sırasıyla ele alınmıştır. İlk olarak yordayıcı değişkenler ile bağımlı değişken arasında ayrı ayrı doğrusal ilişki olup olmadığı ikili olarak saçılım diyagramı ile incelenmiş ve görsel inceleme sonucunda varsayımın sağlandığı görülmüştür. Diğer bir varsayım olan doğrusallık ve artıkların dağılımının normalliği standardize edilmiş artık puanlar ile standardize kestirilen puanlar arasındaki saçılım diyagramı ile test edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Saçılım grafiğinde elde edilen uyum çizgisinin düz olduğu ve saçılımın o eksen etrafında yer aldığı dolayısıyla ilgili varsayımın sağlandığı görülmüştür. Son olarak değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olup olmadığı değişkenler arası korelasyon katsayıları ile varyans artış faktör (Variance Inflation Factor - VIF) ve Tolerans değeri (Tolerance Value - TV) değerleri ile incelenmiştir. Çoklu bağlantı, yordayıcı değişken ile bağımsız değişkenler arasında korelasyonların 0.80 üzeri değerler alması sonucu ortaya çıkan bir sorundur. VIF

değerinin 10'dan daha büyük ve Tolerans değerinin TV değerinin 0.10'dan küçük olması çoklu bağlantı sorununun olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2019). Korelasyon değeri ile birlikte elde edilen sonuçlar ($VIF \leq 10$, $TV > 0.10$) yordayıcı değişken ile bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu bulunmadığını göstermiştir.

BULGULAR

Araştırmada incelenen alt problemlere ilişkin bulgular aşağıda sunulmuştur.

1. Araştırmanın Birinci Alt Problemi

Araştırma kapsamında incelenen ilk soru öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri, öğretmenlik mesleğini seçimlerinden duydukları memnuniyet ve kariyer geliştirme arzularının ne düzeyde olduğudur. Bu kapsamda öğretmen adaylarının ölçme araçlarından aldıkları alt faktör ve toplam puanlara ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmen Adaylarının YBÖ, SDM ve MYKGA'na İlişkin Betimsel İstatistikler (n = 471)

| Değişken/Ölçek | Alt Faktörler | \bar{X} | ss | Minimum | Maksimum |
|----------------|------------------------|-----------|-------|---------|----------|
| YBÖE | Motivasyon | 29.65 | 4.88 | 11 | 36 |
| | Sebat | 25.83 | 5.56 | 6 | 36 |
| | Öğrenmeyi Düz. Yoksun. | 12.27 | 6.05 | 6 | 36 |
| | Merak yoksunluğu | 21.75 | 8.70 | 9 | 53 |
| | Toplam Puan | 89.49 | 12.92 | 58 | 161 |
| SDM | Toplam Puan | 16.90 | 4.09 | 3 | 21 |
| | Planlanan çaba | 25.64 | 3.41 | 4 | 28 |
| MYKGA | Planlanan ısrarlılık | 22.20 | 5.84 | 4 | 28 |
| | Mesleki gelişim arzusu | 30.68 | 4.58 | 9 | 35 |
| | Liderlik arzusu | 18.62 | 6.62 | 4 | 28 |
| | Toplam Puan | 97.14 | 14.67 | 25 | 119 |

Tablo 2 incelendiğinde, öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin orta ($\bar{X}=89.49$, S.s.=12.92), seçimden duyulan memnuniyetin yüksek ($\bar{X}=16.90$, S.s.=4.09) ve mesleki yönelim ve kariyer arzularının yüksek ($\bar{X}=97.14$, S.s.=14.67) düzeyde olduğu görülmüştür.

2. Araştırmanın İkinci Alt Problemi

Araştırmanın ikinci sorusu, öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri, öğretmenlik mesleğini seçimlerinden duydukları memnuniyet ve kariyer geliştirme arzuları öğrencilerin cinsiyetine ve sınıf düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Bu kapsamda, cinsiyete göre t-testi ile elde edilen bulgular Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmen Adaylarının YBÖ, SDM ve MYKGA'na İlişkin t testi sonuçları

| | Cinsiyet | \bar{X} | ss | sd | t | p | Cohen d |
|-------|----------|-----------|-------|-----|--------|-------|---------|
| YBÖE | Kadın | 88.41 | 12.52 | 469 | -3.408 | .000* | 0.376 |
| | Erkek | 93.22 | 13.61 | | | | |
| SDM | Kadın | 17.02 | 4.18 | 469 | 1.213 | .226 | - |
| | Erkek | 16.47 | 3.89 | | | | |
| MYKGA | Kadın | 97.87 | 14.47 | 469 | 1.986 | .048* | 0.216 |
| | Erkek | 94.66 | 15.15 | | | | |

Not: * p < 0.05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır.

Tablo 3'e göre t-testi sonucunda kadın ve erkek öğretmen adayları arasında seçimden duyulan memnuniyet düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t(469)=1.213$; $p>.05$). Yaşam boyu öğrenme eğilim düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüş ($t(469)=-3.408$; $p<.05$) olup bu farklılık küçük düzeyde ($d=0.376$) ve erkek öğretmen adayları ($\bar{X}=93.22$) lehinedir. Mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzu düzeylerinde istatistiksel anlamlı farklılık görülmüş ($t(469)=1.986$; $p<.05$) olup bu farklılık küçük düzeyde ($d=0.376$) ve kadın öğretmen adayları ($\bar{X}=97.87$) lehinedir.

Bağımlı değişkenlerin sınıf düzeyine göre farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile karşılaştırılmış ve bulgular Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4. Bağımlı Değişkenlerin (YBÖE / SDM / MYKGA) Sınıf Düzeyine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| | Sınıf Düzeyi | \bar{X} | S.s. | sd | F | p | Fark | η^2 |
|--------------|--------------|-----------|--------|-------|-------|-------|-------|----------|
| YBÖE | 1.Sınıf | 88.87 | 11.38 | 3-467 | 1.044 | .373 | - | - |
| | 2.Sınıf | 91.52 | 17.10 | | | | | |
| | 3.Sınıf | 90.21 | 14.64 | | | | | |
| | 4.Sınıf | 88.47 | 9.67 | | | | | |
| SDM | 1.Sınıf | 17.08 | 3.94 | 3-467 | 3.157 | .025* | 3 - 4 | 0.020 |
| | 2.Sınıf | 16.34 | 4.42 | | | | | |
| | 3.Sınıf | 16.10 | 4.46 | | | | | |
| | 4.Sınıf | 17.94 | 3.50 | | | | | |
| MYKGA | 1.Sınıf | 98.14 | 98.14 | 3-467 | 3.086 | .027* | - | 0.019 |
| | 2.Sınıf | 94.53 | 94.53 | | | | | |
| | 3.Sınıf | 94.47 | 94.47 | | | | | |
| | 4.Sınıf | 100.16 | 100.16 | | | | | |

Not: * p < 0.05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır.

Tablo 4 incelendiğinde öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin en yüksek ikinci sınıf (\bar{X} =91.52), en düşük ise dördüncü sınıf (\bar{X} =88.47) düzeyinde olduğu görülmüş fakat bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($F(3,467)=1.044$; $p>.05$). Öğretmen adaylarının seçimden duyulan memnuniyetlerinin birinci sınıftan (\bar{X} =17.08) üçüncü sınıfa kadar (\bar{X} =16.10) azalmış olduğu ve dördüncü sınıfta tekrar arttığı (\bar{X} =17.94) görülmektedir. Bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı ($F(3,467)=3.157$; $p < .05$) ve küçük etkiye ($\eta^2=0.020$) sahip olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan farklılaşmanın ise üçüncü sınıflar ile dördüncü sınıflar arasında ve dördüncü sınıflar lehine olduğu belirlenmiştir. Öğretmen adaylarının mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzuları, birinci sınıftan (\bar{X} =98.14) üçüncü sınıfa kadar azalmış (\bar{X} =94.47) ve dördüncü sınıfta tekrar artmıştır (\bar{X} =100.16). Bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı ($F(3,467)=3.086$; $p<.05$) ve küçük etkiye sahiptir ($\eta^2=0.019$). Ortaya çıkan farklılaşmanın üçüncü sınıflar ile dördüncü sınıflar arasında ve dördüncü sınıflar lehine olduğu belirlenmiştir.

3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemi

Araştırmanın üçüncü sorusu, öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve öğretmenlik mesleğini seçimlerinden duydukları memnuniyetin mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzularını yordayıp yordamadığıdır. Bu kapsamda, öncelikle değişkenlerarası ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmış, öğretmen adaylarının kariyer geliştirme arzuları ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0.118$, $p<.05$) ve öğretmenlik mesleğini seçimlerinden duyulan memnuniyet arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0.665$, $p<.05$) ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca, yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile öğretmenlik mesleğini seçimlerinden duyulan memnuniyet arasında pozitif yönlü, çok zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı olmayan ($r=0.008$, $p>.05$) bir ilişki bulunmaktadır. Araştırmanın üçüncü sorusuna yanıt vermek amacıyla aşamalı çoklu regresyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5. Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Arzularını Yordamasına İlişkin Aşamalı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

| Model | Değişken | B | SH | β | t | p |
|----------------|---|--------|-------|---------|--------|-------|
| Model 1 | Sabit | 56.863 | 2.149 | | 26.465 | .000* |
| | SDM | 2.384 | 0.124 | 0.665 | 19.289 | .000* |
| | $R = 0.665$; $R^2 = 0.442$; $\Delta R^2 = 0.442$; $F_{(1, 469)} = 372.054^*$ | | | | | |
| Model 2 | Sabit | 45.402 | 4.055 | | 11.197 | .000* |
| | SDM | 2.381 | 0.122 | 0.664 | 19.468 | .000* |
| | YBÖE | 0.129 | 0.039 | 0.113 | 3.319 | .001* |
| | $R = 0.675$; $R^2 = 0.455$; $\Delta R^2 = 0.013$; $F_{(2, 468)} = 195.510^*$ | | | | | |

Not: * p < 0.05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır.

Tablo 5'de görüldüğü üzere, mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzusunu yordamak amacıyla iki model oluşturulmuştur. Birinci modelde, seçimden duyulan memnuniyet değişkeni kariyer geliştirme arzusunu tek başına, pozitif yönlü ($\beta=0.67$; $p<.05$) ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordamaktadır ($F(1,469)=372.054$; $p<.05$). Bu modelde bağımlı değişkendeki varyansın/değişkenliğin %44'ü yordayıcı

değişken tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0.44$). İkinci modelde, yaşam boyu öğrenme eğilimleri değişkeni eklenmiş ve seçimden duyulan memnuniyet değişkeni ile birlikte kariyer geliştirme arzusunu istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordamaktadır ($F(2,468)=195.510$; $p<.05$). Bu modelde, bağımlı değişkendeki varyansın/değişkenliğin %46'sı yordayıcı değişkenler tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0.46$). Yaşam boyu öğrenme eğilimleri varyansa ilave %1.'lik ($\Delta R^2=0.013$) bir katkı sağlamıştır. Standardize edilmiş regresyon katsayıları incelendiğinde mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzusu üzerinde etki sıralaması seçimden duyulan memnuniyet ($\beta=0.66$; $p<.05$) ve yaşam boyu öğrenme eğilimi ($\beta=0.04$; $p<.05$) biçimindedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre öğretmen adaylarının YBÖ eğilimleri orta düzeydedir. Erkek öğretmen adayları ile kadın öğretmen adayları arasında YBÖ eğilimleri arasında erkek öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık vardır. Öğretmen adaylarının sınıf düzeyine göre YBÖ eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yapılan araştırmalarda öğretmen adaylarının YBÖ eğilimlerinin orta düzeyde (Arslan, 2019; Güçlü vd., 2013), yüksek düzeyde (Bilici ve Bağcı, 2020; Yılmaz, 2018) ve düşük düzeyde (Tunca vd., 2015) olduğu sonuçlarına varılmıştır. Cinsiyete göre YBÖ eğilimlerinin erkek öğretmen adaylarının lehine sonuçlanan araştırmalar (Karakış, 2022; Tunca vd., 2015) olduğu gibi kadın öğretmen adaylarının lehine sonuçlanan (Bilici ve Bağcı, 2020; Bulaç ve Kurt, 2019) ve fark olmayan (Arslan, 2019; Boztepe ve Demirtaş, 2018; Yılmaz, 2018) araştırmalar da literatürde yer almaktadır. Bu bağlamda yapılan bu araştırmanın sonuçlarını destekleyen ve çelişen araştırmaların olması, araştırmaların farklı üniversitelerde öğrenim gören öğretmen adayları üzerinde gerçekleştirilmesinden kaynaklanabilir. Bu durum üniversitelerin YBÖ'ye yönelik amaçları, bu amaçlara yönelik yaptıkları çalışmalar ile YBÖ kültürünü öğrencilere kazandırma düzeylerindeki farklılıkla açıklanabilir. Çoğu üniversitede eğitim fakültelerinin akredite olma süreciyle birlikte YBÖ kültürünün artacağı söylenebilir.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini seçmelerinden duydukları memnuniyet düzeyleri yüksek düzeydedir. Salifu vd. (2018) tarafından öğretmenlere ve Hennessy ve Lynch (2016) tarafından öğretmen adaylarına yönelik yapılan araştırmalarda da katılımçıların öğretmenlik kariyeri seçimlerinden memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada, kadın ve erkek öğretmen adayları arasında seçimden duyulan memnuniyet düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı ancak sınıf düzeyine göre üçüncü ve dördüncü sınıf arasında, dördüncü sınıfta öğrenim gören öğretmen adaylarının lehine anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç mesleki gelişim açısından olumlu olarak değerlendirilebilir. Bu durum hizmet öncesi mesleki gelişim sürecinin son basamağında yer alan öğretmen adaylarının, kendilerini öğretmenlik mesleğine uygun ve hazır olarak gördükleri şeklinde yorumlanabilir. Nitekim bu araştırmanın diğer bir sonucuna göre öğretmen adaylarının mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzularının yüksek düzeyde olduğu ve üçüncü sınıf ile dördüncü sınıfta öğrenim gören öğretmen adayları arasında dördüncü sınıflar lehine mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzuları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kadın öğretmen adayları ile erkek öğretmen adayları arasında mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzuları arasında kadın öğretmen adayları lehine anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda kadın öğretmen adaylarının kariyer geliştirme arzuları daha yüksektir. Benzer şekilde gençlerin mesleki gelişim ve kariyer geliştirme arzularına yönelik yapılan araştırma sonuçları da, kadınların erkeklere göre daha yüksek kariyer beklentilerine sahip olduklarını göstermektedir (Al-Bahrani vd., 2020; Nadeem ve Khalid, 2022; Patten ve Parker, 2012). Ayrıca, öğretmenlik mesleğini kadınlar ilk meslek olarak tercih etmekte (Yüce, Şahin, Koçer ve Kana., 2013), kadın öğretmenlerin mesleki doyumları erkek öğretmenlere göre daha fazla (Saiti ve Papadopoulou, 2015) ve öğretmenlik kariyerini seçimlerinden dolayı memnuniyet düzeyleri daha yüksektir (Kılınç, Watt ve Richardson, 2012). Az sayıda olsa da cinsiyete göre fark olmayan (Gür Erdoğan ve Arsal, 2015; Karakış, 2021) ve erkekler lehine fark olan (Aydın, 2018; Demir ve Arabacı, 2021) araştırmalar da bulunmaktadır. Bu sonuçlar öğretmenlik mesleğinin bir kadın mesleği olarak görülme eğiliminden kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada ulaşılan diğer bir sonuca göre öğretmen adaylarının mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzuları ile YBÖ eğilimleri arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmen adaylarının kariyer geliştirme arzuları ile öğretmenlik mesleğini seçimlerinden duyulan memnuniyet arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Bununla birlikte öğretmen adaylarının YBÖ eğilimleri ile öğretmenlik mesleğini seçimlerinden duyulan memnuniyet arasında pozitif

yönlü, çok zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Ayrıca, seçimden duyulan memnuniyet değişkeni kariyer geliştirme arzusunu tek başına, pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır. YBÖ eğilimleri ile seçimden duyulan memnuniyet değişkenleri birlikte kariyer geliştirme arzusunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Bu sonucu destekleyen [Du Preez'in \(2018\)](#) araştırma sonucuna göre öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen öğretmen adaylarının öğretmenliği yaşam boyu bir kariyer seçimi olarak algılama olasılıkları daha yüksektir. [Eren \(2012\)](#) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre öğretmen adaylarının kendilerini mesleki açıdan geliştirme arzuları ile öğretmenlik mesleğini seçimlerinden duydukları memnuniyet arasındaki ilişkinin planlanan çabanın arabuluculuğuyla gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte [Eren ve Tezel \(2010\)](#) ile [Gür Erdoğan ve Arsal \(2015\)](#) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmen adaylarının mesleki yönelimlerinin, öğretmenlik mesleğine ilişkin motivasyonlarıyla ve meslek seçiminden dolayı duydukları memnuniyetle anlamlı düzeyde ilişkili olduğu saptanmıştır. [Bruinsma ve Jansen \(2010\)](#) tarafından yapılan araştırmada da, öğretmenlik mesleğini içsel motivasyonla isteyerek seçen öğretmen adaylarının kariyer geliştirme arzularının, dışsal motivasyonel faktörlere dayalı olarak öğretmenlik mesleğini seçen öğretmen adaylarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar bağlamında gerçekten öğretmen olmak istedikleri için öğretmenlik mesleğini kariyeri olarak seçen öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini icra ederken mesleki gelişim sürecine devam edecekleri düşünülebilir. Mesleki gelişimdeki süreklilik ise yaşam boyu öğrenme ile gerçekleşebilir. YBÖ yeterliliklerine sahip bireyler, hem kişisel hem de mesleki gelişimlerini yaşam boyu sürdürebilmektedirler. Bu nedenle öğretmenlik mesleğinde sürekli gelişmeyi amaç edinen öğretmen adaylarının YBÖ eğiliminde olmaları önemlidir. Bu araştırmada belirlenen sonuçlar bu çıkarımı güçlendirmektedir. Benzer şekilde bireylerin YBÖ eğilimleri ile kariyer geliştirme arzuları arasında ilişkilerin bulunduğu araştırmalar mevcuttur. [Edokpolor ve Omiunu \(2017\)](#) tarafından üniversitedeki öğretim görevlileri ile yapılan araştırmada kariyer geliştirme hizmetlerinin öğrencilerin YBÖ öz yeterliklerini geliştirmede rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. [Dută ve Rafailă \(2013\)](#) tarafından yapılan araştırmada da üniversitedeki öğretim elemanlarına göre öğretmenlerin, mesleki gelişim ile profesyonelliklerini artırmaları ve bilgilerini güncellemeleri için YBÖ'ye ihtiyaçları olduğu belirlenmiştir. Başka bir deyişle mesleki gelişim ve mesleki süreklilik YBÖ'nin kaynakları olarak görülmektedir. Yapılan başka bir araştırmada ([Zhou ve Tu, 2021](#)) üniversite öğretmenlerinin YBÖ'lerini etkileyen faktörler mesleki gelişim açısından incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre mesleki gelişim boyutlarını oluşturan organizasyonel öğrenme kültürü, yönetsel etkililik, öğrenme içeriğine odaklılık, işbirlikçi öğrenme ve psikolojik güçlendirme ile YBÖ arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır. Bu faktörler YBÖ'de arabulucu olarak görev yapmaktadır. [Aydın \(2018\)](#) tarafından yapılan araştırmada da, sınıf öğretmeni adaylarının YBÖ eğilimleri ile mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzuları arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca YBÖ'nin kariyer geliştirme arzusunu yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar bağlamında bir öğretmenin bilimde, teknolojide, ekonomide ve toplumda yaşanan hızlı değişimlerin getirdiği ihtiyaçlar karşısında kendi kişisel gelişimi için yaşamı boyunca öğrenmeye devam etmesinin bir ihtiyaç olduğu söylenebilir. YBÖ, öğretmenlerin kariyer gelişimi için bir zorunluluktur ([Tamášová, 2015](#)). [Feng ve Ha \(2016\)](#) tarafından yapılan araştırmada YBÖ'nin mesleki gelişim üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. YBÖ sürecinde özellikle yetişkin eğitimcilerin mesleki gelişimlerini sağlamada ulusal, kurumsal ve bireysel ihtiyaçlara yönelik mesleki gelişim programlarının önemi artmaktadır ([Chen vd., 2021](#)). YBÖ, eğitim sürecinde, sürekli mesleki gelişim kavramıyla güçlü bir şekilde bağlantılı olan, yaşam boyu planlı, amaçlı, sistematik ve değerli öğrenmeyi vurgulamaktadır. Mesleki gelişim, YBÖ'nin bir yönüdür ve uygulayıcıların, ister resmi ister gayri resmi olsun, sürekli öğrenme ihtiyacını kabul etmeleri gerekir. Herhangi bir mesleğin gücü ve kalitesi, büyük ölçüde, o meslek üyelerinin mesleğe hazırlık, göreve başlama ve hizmet içi devam eden gelişimin üç aşamasını nasıl yönettiğine bağlıdır ([Kaur, 2017](#)). [Tovkanets \(2018\)](#) tarafından Avrupa Birliği ülkelerindeki öğretmenler için YBÖ'nin geliştirilmesine yönelik yapılan çalışmaların incelendiği araştırmada, öğretmenler için YBÖ'yi organize etmenin önemi öğretmenlerin mesleki eğitimini, kendi kendine eğitimde profesyonelleşmeyi, entegrasyon için etkili yollar aramaya yönelik refleksif uygulamalarını geliştirmesine olanak sağladığı sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimleri ile hizmet içi eğitimlerinin entegrasyonunu gerçekleştirmek için bir YBÖ modeli oluşturmaları gerekmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin sürekli olarak kendi ihtiyaçlarına göre bilgi ve becerileri öğrenmeleri ve bağımsız olarak kendi mesleki gelişimlerini sağlamak için YBÖ'yi kullanmaları gerekmektedir ([Wang, 2018](#)). Hizmet öncesi eğitimde öğretmen adaylarının YBÖ eğiliminde olmaları ve

kendilerini mesleki açıdan geliştirme isteğine sahip olmaları öğretmenlik mesleğinin gelişimi için değerli olduğu düşünülmektedir. Özellikle öğretmenlik mesleğini seçmekten memnun olan öğretmen adaylarının bu özelliklere sahip olması öğretmenlik mesleğinin gelişimine katkı sağlanacağını düşündürmektedir. Bu bağlamda öğretmen adaylarının hizmet öncesi eğitim sürecinde YBÖ ile mesleki gelişim ihtiyaçları belirlenmeli, bu yönlerde gelişimlerini destekleyici politikalar oluşturulmalı ve uygulanmalıdır.

KAYNAKÇA / REFERENCES

- Akbaş O., & Özdemir S.M. (2002). Avrupa Birliğinde yaşam boyu öğrenme. *Milli Eğitim Dergisi*, Yaz-Güz, 155-156.
- Akkoyunlu, B., & Kurbanoglu, S., (2002). Bilgi okuyazarlığı. *TBD Bilişim-Bilişim Kültürü Dergisi*, 83, 20-40.
- Akkuş, N. (2008). *Yaşam Boyu Öğrenme Becerilerinin Göstergesi Olarak 2006 Pisa Sonuçlarının Türkiye Açısından Değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Al-Bahrani, M. A., Allawati, S. M., Shindi, Y. A. A., & Bakkar, B. S. (2020). Career aspiration and related contextual variables. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 703-711. <http://dx.doi.org/10.1080/02673843.2020.1730201>
- Arslan, A. (2019). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin incelenmesi. *VIII. Eurasian Conference on Language & Social Studies*. October 18-20, Proceedings Book, 337-335. Antalya, Turkey. <http://dx.doi.org/10.35578/eclss.52775>.
- Aydın, B. (2018). *Sınıf öğretmeni adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleriyle kariyer geliştirme arzuları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Bergmark, U., Lundström, S., Manderstedt, L., & Palo, A. (2018). Why become a teacher? Student teachers' perceptions of the teaching profession and motives for career choice. *European Journal of Teacher Education*, 41(3), 266-281. <http://dx.doi.org/10.1080/02619768.2018.1448784>
- Bilici, O., & Bağcı, H. (2020). Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile e-öğrenmeye hazır bulunuşlukları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 205-219.
- Boztepe, Ö., & Demirtaş, Z. (2017). Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme ve iletişim memnuniyet düzeylerinin incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(2), 327-335.
- Bruinsma, M., & Jansen, E. P. W. A. (2010). Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers' intentions to remain in the profession?. *European Journal of Teacher Education*, 33(2), 185-200.
- Bulaç, E., & Kurt, M. (2019). Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin incelenmesi. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 125-161.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Chen, Z., Pavlova, M., & Ramons, C. (2021). A systematic approach to adult educators' professional development in Singapore: challenges and future developments. *International Journal of Lifelong Education*, 40(5-6), 455-470. <http://dx.doi.org/10.1080/02601370.2021.1978006>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Routledge.
- Çötök, N. A. (2006). *Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Eğitim Olgusu* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Demir, A. H., & Arabacı, İ. B. (2021). The relationship between proactive personality traits and engagements towards the profession and career development desires of classroom teachers. *Journal of Education and Humanities*, 12(23), 1-22.
- Demiralay, R., & Karadeniz, Ş. (2008). İlköğretimde yaşam boyu öğrenme için bilgi okuyazarlığı becerilerinin geliştirilmesi. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 2(6), 89-119.
- Demirel, M. (2010). İlköğretim programlarına yaşam boyu öğrenme becerileri açısından eleştirel bir bakış. <http://oc.eab.org.tr/egtconf/pdfkitap/pdf/583.pdf> (Erişim tarihi: 17.04. 2022)
- Diker-Coşkun, Y. (2009). *Üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Dunlap, J.C. (2005). Changes in students' use of lifelong learning skill during a problem-based learning project. *Performance Improvement Quarterly*, 18(1), 5-33.
- Dunn, E. (2003). Life Through Learning; Learning Through Life, The Lifelong Learning Strategy for Scotland: Summary (p.3). The Scottish Government. <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/47032/0028820.pdf>

- Du Preez, M. (2018). The factors influencing mathematics students to choose teaching as a career. *South African Journal of Education*, 38(2). <http://dx.doi.org/10.15700/saje.v38n2a1465>
- Dută, N., & Rafailă, E. (2013). Importance of the lifelong learning for Professional development of university teachers - needs and practical implications. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, 801-806. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.358>
- Edokpolor, J. E., & Omuinu, S. E. (2017). Role of career development services in developing students lifelong learning selfefficacy: Vocational and adult education lecturers' perceptions. *Baltic Journal of Career Education and Management*, 5(1), 30-45.
- Ekinci, N. (2017). Pre-service teachers' motivational factors affecting their teaching profession and field choices. *Elementary Education Online*, 16(2), 394-405. <http://dx.doi.org/10.17051/ilkonline.2017.304706>
- Eren, A., & Tezel K. V. (2010). Factors influencing teaching choice, professional plans about teaching, and future time perspective: A mediational analysis. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1416-1428.
- Eren, A. (2012). Öğretmen adaylarının mesleki yönelimi, kariyer geliştirme arzuları ve kariyer seçim memnuniyeti. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(3), 807-826.
- Ersoy, A., & Yılmaz, B. (2010). Yaşam boyu öğrenme ve halk kütüphaneleri: kuramsal bir yaklaşım. A. Aydın. ve K. Ateş (Yay. Haz.) *Bilgi Okuryazarlığı'ndan 'Yaşam Boyu Öğrenme'ye içinde* (s. 48-73). İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.
- Feng, L., & Ha, J. L. (2016). Effects of teachers' information literacy on lifelong learning and school effectiveness. *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, 12(6), 1653-1663 <http://dx.doi.org/10.12973/eurasia.2016.1575a>
- Fındıkçı, İ. (2004). *Yaşadıkça eğitim*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. London: Sage Publications.
- Gay, L., & Airasian, P. (2000) *Educational research competencies for analysis and experience*. 6th Edition, Prentice-Hall, Upper Saddle River.
- Gezer, U. (2015). *Sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme: öğretmen görüş ve uygulamalar*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Güçlü, S., Bostan, N., & Tabak, R., S. (2013). Dumlupınar Üniversitesi hemşirelik bölümü son sınıf öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme davranışlarının belirlenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(2), 459-468.
- Gür Erdoğan, D., & Arsal, Z. (2015). Öğretmen adaylarının akademik branş memnuniyetleri ile öğretmenlik mesleğine yönelme ve kariyer geliştirme arzuları arasındaki ilişki. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 147-171.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. Cengage Learning.
- Hennessy, J., & Lynch, R. (2016). I chose to become a teacher because. Exploring the factors influencing teaching choice amongst pre-service teachers in Ireland. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 45(2), 106-125. <http://dx.doi.org/10.1080/1359866X.2016.1183188>
- Hitendra P., Wilss, L., & Boulton-Lewis G. (2008). Work and learning. In *Lifelong learning: Concepts and contexts.*, eds. Peter Sutherland, Jim Crowther, 218-229. London: Routledge.
- Karakış, Ö. (2021). Relationship between professional engagement, career development aspirations and motivation towards the teaching profession of prospective teachers. *Participatory Educational Research (PER)*, 8(2), 308-329. <http://dx.doi.org/10.17275/per.21.41.8.2>
- Karakış, Ö. (2022). The relation between future time perspective, online learning self-efficacy and lifelong learning tendency: a mediation analysis. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 14(1), 404-423.
- Kaur, J. (2017). Lifelong learning and professional development. *International Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 7(3), 125-133.
- Kılınç, A., Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2012). Factors influencing teaching choice in Turkey. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 199-226. <http://dx.doi.org/10.1080/1359866X.2012.700048>
- Kim, H. Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: Assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry Endodontics*, 38(1), 52-54.
- Knapper, K. C., & Cropley, A. J. (2000). *Lifelong learning in higher education*. London: Great Britain.
- Koç-Erdamar, G. (2007). *Yaşam boyu öğrenme eğitiminde yeni yönelimler*. Demirel, Ö. (Ed.) Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Kordon, E. (2006). *Yetkinliklere dayalı kariyer planlama ve endüstri mühendisliği öğrencileri için bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Kurt, İ. (2000). *Yetişkin eğitimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lynch, J. (1977). *Lifelong education and the preparation of educational personnel*. Hamburg: Unesco Institute for Education.

- Merter, F., & Koç, S. (2010). İlköğretim öğretmenlerinin bilgi eğitimi tutumu konusundaki tutumları. *IX. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu*, 20-22 Mayıs, Elazığ.
- Nadeem, F., & Khalid, R. (2018). The relationship of gender role attitudes with career aspirations and career choices among young adults. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 33(2), 455. link.gale.com/apps/doc/A676633852/HRCA?u=anon~77c9f669&sid=googleScholar&id=9fbc3ed8.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career development interventions in the 21st century*. Pearson Education.
- OECD (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris: OECD Publishing. <https://www.oecd.org/education/school/34990905.pdf>
- Patten, E., & Parker, K. (2012). *A gender reversal on career aspirations: young women now top young men in valuing a high-paying career*. *Pew Social & Demographic Trends Report*. Washington, District of Columbia: Pew Research Center. <http://www.pewsocialtrends.org/2012/04/19/a-gender-reversal-on-career-aspirations/>
- Polat, C., & Odabaş, H. (2008). *Bilgi toplumunda yaşam boyu öğrenmenin anahtarı: Bilgi okuryazarlığı*. İçinde Küreselleşme, Demokratikleşme ve Türkiye Uluslararası Sempozyumu Bildiri Kitabı, Antalya (Türkiye), 27-30 Mart.
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. G. (2010). *Current and future directions in teacher motivation research*. In T. C. Urdan ve S. A. Karabenick (Eds.), *The decade ahead: applications and contexts of motivation and achievement* (pp. 139-173). London: Emerald.
- Saiti, A., & Papadopoulos, Y. (2015). School teachers' job satisfaction and personal characteristics: A quantitative research study in Greece. *International Journal of Educational Management*, 29(1), 73-97. <http://dx.doi.org/10.1108/IJEM-05-2013-0081>
- Salifu, I., Alagbela, A. A., & Ofori, C. G. (2018). Factors influencing teaching as a career choice (FIT-Choice) in Ghana. *Teaching Education*, 29(2), 111-134. <http://dx.doi.org/10.1080/10476210.2017.1365360>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.
- Taimalu, M., Luik, P., Kantelinen, R., & Kukkonen, J. (2021). Why they choose a teaching career? factors motivating career choice among Estonian and Finnish student teachers. *TRAMES*, 25(1), 19-35. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=937726> (Erişim tarihi: 17.03.2022)
- Tamášová, V. (2015). Professional and career development of vocational subject teachers as a trend in the lifelong learning of teachers. *Acta Technologica Dubnicae*, 5(1), 1-20. <http://dx.doi.org/10.1515/atd-2015-0029>
- Tight, M. (2003). *Key concepts in adult education and training*. London: RoutledgeFalmer.
- Toprak, M., & Erdoğan, A. (2012). Yaşam boyu öğrenme: Kavram, politika, araçlar ve uygulama (Lifelong learning: Concept, policy, instruments and implementation). *Journal of Higher Education and Science*, 2(2), 69-91.
- Tovkanets, H. (2018). Lifelong learning in enhancing professional teacher training in the European countries. *Comparative Professional Pedagogy*, 8(2), 23-27. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1184132>
- Tunca, N., Alkın Şahin, S., & Aydın, Ö. (2015). Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 433-446.
- Wang, S. (2018). Patterns and strategies on professional development for college English teacher in lifelong education perspective. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 294, 415-419. <http://dx.doi.org/10.2991/iesasm-18.2019.77>
- Wang, W., & Houston, M. (2021). Teaching as a career choice: the motivations and expectations of students at one Scottish University. *Educational Studies*, 1-18. <http://dx.doi.org/10.1080/03055698.2021.1921703>
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2008). Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and Instruction*, 18(5), 408-428.
- Yılmaz, M. (2018). Lifelong learning tendencies of prospective teachers receiving pedagogical formation education. *Universal Journal of Educational Research* 6(8), 1684-1691. <http://dx.doi.org/10.13189/ujer.2018.060808>
- YÖK (2007). Bologna Süreci Durum Değerlendirme Raporu 2005-2007. http://www.yok.gov.tr/bologna_07.pdf (Erişim tarihi:16.04.2022)
- Yüce, K., Şahin, E. Y., Koçer, Ö., & Kana, F. (2013). Motivations for choosing teaching as a career: a perspective of pre-service teachers from a Turkish context. *Asia Pacific Educ. Rev.*, 14, 295-306. <http://dx.doi.org/10.1007/s12564-013-9258-9>
- Zhou, H., & Tu, C. C. (2021). Influential factors of university teachers' lifelong learning in professional development. *Australian Journal of Adult Learning*, 61(2), 267-297. <http://dx.doi.org/10.3316/informit.074470318555343> <http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/263.pdf> (Erişim tarihi:16.01.2022)