

Article Type: Research Article

ANALYSIS OF JOB SATISFACTION OF HOME TEACHERS IN TERMS OF LIFE SATISFACTION, WORK ENGAGEMENT AND SOCIO-DEMOGRAPHIC VARIABLES***Mustafa GÜLER***Lecturer Dr., Selçuk University, Turkey, mustafaguler@selcuk.edu.tr,
ORCID: 0000-0003-2701-1220***Burhan ÇAPRI***Prof.Dr., Mersin University, Turkey, burhancapri@gmail.com,
ORCID: 0000-0002-6812-4785**Received: 29.07.2020**Accepted: 23.11.2020**Published: 15.12.2020***ABSTRACT**

The purpose of this research was examined in terms of teacher job satisfaction, life satisfaction, work engagement, and socio-demographic variables. The research group of this study, which uses a descriptive method relational screening model, consists of a total of 151 teachers who work in Selçuklu and Meram districts of Konya and accept to voluntarily participate in the research. Data were collected by applying the Personal Information Form developed by the researchers to collect Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), Life Satisfaction Scale (LSS) Utrecht Work Engagement Scale (UWES), and some socio-demographic information. In the analysis of the data, a t-test for independent groups, one-way ANOVA for multiple comparisons, and Scheffe test to determine the source of variation were used for binary comparisons. Pearson correlation coefficient was used to determine the relationship between job satisfaction scores and life satisfaction and work engagement scores of teachers who provided home education services, multiple regression analysis was used to determine the contribution of life satisfaction and work engagement scores to job satisfaction scores. As a result of these analyzes, significant positive correlations were found between the job satisfaction scores of the teachers who provided home education services and life satisfaction and work engagement scores, life satisfaction and work engagement scores which explain 36% of the variance related to job satisfaction scores were found to be significant predictors of job satisfaction scores. On the other hand, when there is a significant difference between the job satisfaction scores of the teachers who provide home education services gender, and whether home education suitable for them; no significant difference could be obtained in terms of variables such as branch, age, duration of duty, and home service life. Results were discussed in light of the literature.

Keywords: Teachers providing home education services, job satisfaction, life satisfaction, work engagement.

* This study was partly presented at the IV. INES International Academic Research Congress that was held between October 30–November 03 2018 in Alanya, Antalya, Turkey.

INTRODUCTION

Homeschooling has a long date in Canada and European countries, especially in the USA. Homeschooling, which has been implemented to meet the learning and religious practice needs of children since the 17th and 18th centuries (Jamaludin et al., 2015), is the fastest developing form of education, especially in the United States of America (Carpenter & Gann, 2016; Mazama, 2016; Ray, 2018; Snyder, 2011). The number of homeschooled students in the USA has been increasing rapidly since 1970 (Brewer & Picus, 2014; Murphy, 2013; Ray, 2018). Especially in the last decade, there has been a significant increase in the number of parents who choose to homeschool instead of sending their children to public school (Gray, 2018). Homeschooling is widespread not only in the USA but also in many countries in the western world, especially in the UK (Guterman & Neuman, 2019). The three most common reasons for choosing to homeschool can be listed as (a) individualized curriculum and learning environment for each child, (b) higher academic achievement (c) using pedagogical approaches different from those typically incorporate schools (Morrison, 2016; Ray, 2018). According to Collom (2005), academic and pedagogical concerns are among the most important reasons for families to prefer homeschooling. Studies have shown that homeschooling increases academic achievement (Cogan, 2010; Rudner, 1999) and improves the child's characteristics such as social and emotional development, communication, self-esteem, and self-image (Ray, 2015).

Unlike the USA and European countries, homeschooling is considered as special education in Turkey. Homeschooling includes children at the age of compulsory education who are unable to attend school due to health problems or disabilities. Homeschooling is an alternate and newish educational model for children that cannot attend school at the age of compulsory education in Turkey.

Homeschooling practices are applied according to the Home and Hospital Education Services Directive published in the Journal of The Ministry of National Education (MoNE) in Turkey (No. 2629) in February 2010. The directive includes the procedures and principles regarding the planning and execution of educational services to be provided to individuals in need of special education, who cannot directly benefit from formal education institutions due to health problems, during their inpatient treatment at home or in hospitals (MoNE, 2010). Individuals in need of special education at the age of compulsory education can benefit from homeschooling practice for at least four months in cases where it is not possible to directly benefit from the formal education institution or it is inconvenient to do so.

Home and Hospital Education Services Directive defines the duties and responsibilities of administrators, parents, relevant boards, teachers, official institutions, and organizations during the education of children who need special education and cannot attend school due to health problems (MoNE, 2010). Home teachers provide special education at home or the hospital according to the individual's characteristics and prioritized educational needs. MoNE may assign teachers working with the visually impaired, hearing impaired or mentally disabled

students in guidance and research centers, preschool teachers, classroom teachers, or other field teachers from the school where the individual is registered or from other schools.

In addition to parents and administrators, teachers have special importance in the successful implementation of homeschooling. Because teachers have very essential duties and responsibilities in issues such as the continuity of the education, implementation of IEP (Individualized Education Program), cooperation, and family education. Home teachers may encounter some problems while performing these tasks. Among these problems, there are factors such as transportation, low wages, unsuitability of the physical conditions of the house, the inadequacy of course materials, not being able to organize the curriculum, expectations of the family and their approach to the teacher (Arslan, 2015; Işık, 2019). On the other hand, we may count positive attitudes of families and teachers to homeschooling and the development of cooperation between them as positive aspects (Aslan, 2017; Ulutaşdemir, 2007). Teachers' job satisfaction may be affected by factors arising from student characteristics or the home environment due to the nature of homeschooling, in addition to organizational reasons in homeschooling practices.

The concept of job satisfaction includes the positive emotional states of individuals regarding their jobs (Locke, 1976) and the roles of individuals in their jobs and the attitudes they develop regarding these roles (Avşaroğlu et al., 2005; Green, 2000). Job satisfaction may differ according to the individual characteristics of the employees and may be affected by various factors. Research findings show that many socio-demographic variables such as gender, age, marital status, parental status, length of service, monthly income, appreciation, and respect affect job satisfaction in different ways (Filiz, 2014; Koustelios, 2001). Employees with high job satisfaction ensure the achievement of both individual and organizational goals and objectives and increase work efficiency due to the high performance and the high level of satisfaction they receive from their work (Yıldırım, 2007; Yılmaz, 2012). On the other hand, the decrease in the employee's job satisfaction can adversely affect the performance and efficiency of both the employee and the organization. It can cause physiological problems such as headache, loss of appetite, and nausea, as well as problems such as not going to work, going late, getting medical reports, and anxiety (Matrunola, 1996; Üçüncü, 2016). Teachers' job satisfaction can be defined as their emotional responses to their duties or teaching roles (Skaalvik & Skaalvik, 2011). Teachers' job satisfaction, which affects teachers' enthusiasm (Weiqi, 2007) and their relationships with their students (Van den Berg, 2002), is often of vital importance due to its impact on students' autonomy, competence, and sense of belonging (Moè et al., 2010). Homeschooling practice, which requires new tasks and responsibilities for many teachers, may cause teachers' emotional responses to differ. Personal and organizational reasons, and roles related to their duties can affect job satisfaction of home teachers.

Job satisfaction has an important effect on life satisfaction. Since job satisfaction affects the life satisfaction of the individual, it is not possible to separate job satisfaction from life satisfaction. While a pleasant and enjoyable work environment provides higher life satisfaction to the employee, a work environment that can create negative emotions may affect the life satisfaction of the employee negatively (Zastrow & Kirst-Ashman, 1997). The

research results have shown a significant and positive relationship between teachers' life satisfaction and job satisfaction (Ergün, 2016; Sarpkaya & Kırdök, 2019; Tunç, 2019). Hence, teachers with high job satisfaction will have a high level of life satisfaction. In other words, teachers with low job satisfaction may be unhappy in their private lives.

Work engagement, which is stated to be closely related to the concept of job satisfaction (Field & Buitendach, 2011; Maslach et al., 2001), has a positive emotional aspect as a motivational concept, and a physical aspect including energy and mobility, as well as a cognitive aspect including participation and identification with the job (Rich et al., 2010). Work engagement is used to mean the combination of work skills expressed by energy and vitality, and willingness to work expressed by dedication (Bakker & Bal, 2010) and to mean that the employee is full of energy for their job and is fully committed to their job (Hallberg & Schaufeli, 2006). While employees' level of engagement with the job contributes to them for a mentally healthy life (Demerouti et al., 2001), it may have positive results for organizations since it affects employees' thoughts to leave or change their job (Schaufeli & Bakker, 2004). The studies conducted have shown positive and significant relationships between teachers' job satisfaction and their work engagement (Høigaard et al., 2012; Park & Johnson, 2019), and they have resulted that the higher the teachers commit to their jobs and their occupation, the higher their students' performance get (Runhaar et al., 2013). Besides, the studies have shown that there is a negative relationship between work engagement, job burnout, and the idea of leaving the job (Høigaard et al., 2012) and work engagement increases life satisfaction (Hakanen et al., 2006). Similarly, other studies investigate the relationship between teachers' job satisfaction and other variables such as self-efficacy (Kasalak & Dagyar, 2020; Sökmen & Kılıç, 2019; Türkoğlu, Cansoy & Parlar, 2017), job burnout (Arı, 2015; Filiz, 2014; Gündüz et al., 2013; Kara, 2020) and life satisfaction (Avşaroğlu et al., 2005; Sarpkaya & Kırdök, 2019)

On the other hand, most of the studies on homeschooling in the literature are done abroad. Most of the studies have been on determining parents' views on homeschooling (Cheng et al., 2016; Jolly & Matthews, 2017; Jolly et al., 2013; Kim-Soon & Ahmad, 2015; Neuman & Guterman, 2019; Reaburn & Roberts, 2018) and aimed at homeschooled students (Guterman & Neuman, 2019; Medlin, 2006). Although there is a limited number of researches on homeschooling in Turkey, their numbers started to increase in recent years. These studies have generally focused on topics such as the evaluation of homeschooling in line with the opinions of teachers and parents (Aslan, 2017; Atılğan, 2018; Susam et al., 2018; Susam et al., 2019), home science education (Peker & Taş, 2017), the problems of home teachers (Arslan, 2015), family, teacher and student views (Işık, 2019; Yıldırım et al., 2015). But we have not seen any research conducted within the framework of the job satisfaction of home teachers in Turkey and the relevant variables.

Homeschooling practices are considered in the scope of special education in Turkey. Most of the home teachers have a degree in classroom teaching or other fields, not in special education teaching. This situation can be exhausting for home teachers due to reasons such as having to work with children with disabilities or health problems without a related undergraduate education, their professional roles, and the education being in the

home environment. It is necessary to determine the factors affecting the job satisfaction of home teachers due to the responsibilities required by the profession and their applications that require special knowledge and skills. This study was carried out to examine the job satisfaction of home teachers in terms of life satisfaction, work engagement, and socio-demographic variables. For this reason, it may contribute to the determination of the variables that affect the job satisfaction of home teachers, as well as increasing their job satisfaction, organizing and improving the environment, and pioneering new scientific studies on the subject. Moreover, we think that the results of the research, which will help the development of in-service training provided for home teachers, and guidance and psychological consultancy services, will contribute to the development of homeschooling practices in Turkey.

Purpose of the Research

In the light of the explanations stated above, the general purpose of this study is to examine teachers' job satisfaction, life satisfaction, work engagement, and socio-demographic variables. The following questions were asked to participants in line with this purpose.

- 1- Does the job satisfaction of home teachers differ according to gender, age, branch, tenure, suitability for homeschooling, and tenure in homeschooling?
- 2- Do life satisfaction and work engagement scores of home teachers predict job satisfaction scores?

METHOD

Research Model

Since this study aims to examine the job satisfaction of home teachers in terms of life satisfaction, work engagement, and socio-demographic variables, we used a relational survey model with a descriptive method. The relational survey model tries to determine whether there is a relationship between variables and whether the change in one of them causes any change in the other (Karasar, 2008).

Research Group

The research group of this study consists of a total of 151 teachers, 98 women (64.9%), and 53 men (35.1%), working in Selçuklu and Meram districts of Konya province and agreeing to participate in the study voluntarily. 31 (20.5%) of the teachers are primary school teachers, and 120 (79.5%) are subject matter teachers. 32 (21.2%) of the teachers are in the 20-29 age group, 51 (33.8%) in the 30-39 age group, 49 (32.5%) in the 40-49 age group, 16 (10.6%) in the 50-59 age group, and 3 (2.0%) in the 60 and over age group. 41 of them (27.2%) have teaching experience for 5 years or less, 17 (11.3%) for 6-10 years, 24 (15.9%) for 11-15 years, 35 (23.2%) for 16-20 years, and 34 (22.5%) for 21 years or more. Of the teachers, 113 (74.8%) were married, 38 (25.2%) were single, 41 (27.2%). 121 teachers (80.1%) have worked as home teachers for 3 years or less, 21 (13.9%) for 4-6 years, 6 (4.0%) for 7-9 years, 3 (2.0%) for 10 years or more.

Data Collection Tools

The data in the study were collected via the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), the Life Satisfaction Scale (LSS), the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), and the Personal Information Form developed by the researchers to collect some socio-demographic data.

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ): Minnesota Satisfaction Questionnaire, which was developed by Weiss, Dawis, England, and Lofquist (1967) and adapted to Turkish by Baycan (1985), is a five-point Likert-type scale consisting of 20 items. Each question has five options from "Not Satisfied" to "Very Satisfied", which defines the degree of satisfaction of the person with their job. The reliability coefficient of the original scale was found to be .83, the test-retest reliability coefficient of the scale was found to be .89 in many studies conducted abroad. Baycan (1985) conducted reliability studies of the scale in Turkey and the internal consistency coefficient was found to be .77. The Cronbach alpha internal consistency coefficient obtained from the data within the scope of this research was found to be .93.

Life Satisfaction Scale (LSS): The Life Satisfaction Scale (LSS) was developed by Diener, Emmons, Larsen, and Griffin (1985) to measure the life satisfaction of individuals. The Cronbach Alpha internal consistency coefficient of the 7-point Likert-style scale ("1 absolutely disagree" and "7 absolutely agree") and consisting of 5 items were found to be .87, and the test-retest reliability coefficient was found to be .82. The Turkish validity and reliability study of the scale was conducted by Köker (1991) and Yetim (1993). Köker (1991) reported that the test-retest consistency coefficient of the scale, applied three weeks apart, was .85, while Yetim (1991) reported the corrected split-half value as .75 and Kuder Richardson-20 value as .78. The Cronbach alpha internal consistency coefficient obtained from the data within the scope of this research was found to be .91.

Utrecht Work Engagement Scale (UWES): It was developed by Schaufeli, Salonova, González-Romá, and Bakker (2002). The original form of UWES is a seven-point Likert-type scale and consists of 17 items and three subscales. Among these subscales, the "Vigor [vigor, Z]" subscale has 6 items (1, 4, 8, 12, 15, 17), the "Dedication [dedication, A]" subscale has 5 items (2, 5, 7, 10, 13) and the "Absorption [absorption, B]" subscale also consist of 6 items (3, 6, 9, 11, 14, 16). Scale items are scored between "0-never" and "6-always". In scoring, total score and subscale scores for each person can be obtained. The higher the scores, the higher the work engagement. The internal consistency coefficients of the scale were between .75 and .83 for Vitality (Z), .86, and .90 for Dedication (A), and between .82 and .88 for Absorption (B). Turkish adaptation validity and reliability study were conducted by Gündüz, Çapri, and Gökçakan (2013). Since the original scale was developed in line with the items of Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS), a 5-point rating (never, sometimes, usually, often, always) style was adopted in this study, too. Cronbach Alpha internal consistency coefficients of the sub-factors of the scale were found to be between .77 and .82, and item-total test correlations were between .46 and .68, the test-retest correlation coefficient obtained with an interval of four weeks ranged between .72 to .84. The

Cronbach alpha internal consistency coefficient obtained from the data within the scope of this study was found to be .95 for the total UWES, and .87, .86, and .88 for its subscales, respectively.

Personal Information Form: This form, which contains information about the personal and professional variables of the teachers in the research group such as gender, age, professional seniority, duration of working at-home education, the district where they work was created by the researchers.

Process

After obtaining research permission from the Konya Provincial Directorate of National Education, the researchers reached home teachers in the research group through the District Directorates of National Education. The researchers explained the main instructions regarding the subject, purpose, and application of measurement tools to the teachers. After giving information about the principle of volunteering, the applications of measurement tools were carried out via the internet.

Data Analysis

In order to determine the statistical methods for the analysis, normality tests were performed and kurtosis-skewness values were calculated. Parametric tests were decided to be used since the obtained data were normally distributed. While analyzing the data, a t-test was used on independent groups for paired comparisons, One-Way Analysis of Variance (ANOVA) for multiple comparisons, and Scheffe test, one of the post-hoc techniques, was used to determine the source of differentiation. The eta-square (η^2) value was interpreted as small (.01), medium (.06), and large (.14) effect size (Green & Salkind, 2004) to determine the effect size. Besides, Pearson correlation coefficient was used to determine the relationship between job satisfaction scores, life satisfaction, and work engagement scores of home teachers. Multiple regression analysis was used to determine the contribution of life satisfaction and work engagement scores in predicting job satisfaction scores. The collected data were analyzed with the SPSS-20 package program, and the margin of error was accepted as 0.01 and 0.05 in the analysis.

FINDINGS (RESULTS)

This section presents the findings obtained as a result of the analysis of the data collected in line with the purpose of the research.

1- Findings Regarding Job Satisfaction Scores of Home Teachers Differentiated According to Gender, Age, Branch, Tenure, Suitability for Homeschooling Practice, and Tenure in Homeschooling

Findings Regarding That Job Satisfaction Scores of Home Teachers Differ According to Their Gender or Not

Table 1 shows the findings regarding whether the job satisfaction scores of home teachers differ according to their gender or not.

Table 1. T-Test Results Regarding Whether Job Satisfaction Scores of Home Teachers Differ According to Their

Dependent Variable	Gender or Not		\bar{X}	S	t	p	Significant Difference	η^2
	Gender	N						
Job Satisfaction	Female (F)	98	81.68	11.55	2.595	.010*	F>M	.004
	Male (M)	53	76.47	12.18				

*p<.05

Table 1 shows that job satisfaction scores ($t_{(149)} = 2.595$, $p < .05$) of home teachers differ significantly according to their gender; scores of female home teachers are significantly higher. Besides, according to the eta squared value obtained, the effect of gender variable on job satisfaction average scores ($\eta^2 = .004$) was found to be small.

Findings Regarding Whether Job Satisfaction Scores of Home Teachers Differ According to Their Ages or Not

Table 2 shows the findings regarding whether the job satisfaction scores of home teachers differ according to their ages or not.

Table 2. Results of One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Test Regarding Whether Job Satisfaction Scores of Home Teachers Differ According to Their Age or Not

Dependent Variable	Age	N	\bar{X}	S	F	p	Significant Difference	η^2
Job Satisfaction	20-29	32	82.25	10.09	1.182	.310*	-	-
	30-39	51	78.11	12.29				
	40 +	68	80.02	12.54				

*p>.05

Table 2 shows that job satisfaction ($F_{(2-148)} = 1.182$; $p > .05$) average scores of home teachers do not differ statistically significantly according to their ages.

Findings Regarding Whether Job Satisfaction Scores of Home Teachers Differ According to Their Branches or Not

Table 3 shows the findings regarding whether the job satisfaction scores of home teachers differ according to their branches or not.

Table 3. T-Test Results Regarding Whether Job Satisfaction Scores of Home Teachers Differ According to Their Branches or Not

Dependent Variable	Branches or Not		\bar{X}	S	t	p	Significant Difference	η^2
	Branch	N						
Job Satisfaction	Classroom Teacher	31	81.03	11.32	.612	.542*	-	-
	Branch Teacher	120	79.55	12.19				

*p>.05

Table 3 shows that job satisfaction ($t_{(149)} = .612, p > .05$) average scores of home teachers do not differ statistically significantly according to their branches.

Findings Regarding Whether the Job Satisfaction Scores of Home Teachers Differ According to Tenure

Table 4 shows the findings regarding whether the job satisfaction scores of home teachers differ according to their tenure or not.

Table 4. One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Results Regarding Whether the Job Satisfaction Scores of Home Teachers Differ According to the Tenure

Dependent Variable	Tenure (Years)	N	\bar{X}	S	F	p	Significant Difference	η^2
Job Satisfaction	1-5	41	81.43	10.53	2.174	.075*	-	-
	6-10	17	82.41	13.44				
	11-15	24	73.83	12.13				
	16 -20	35	81.62	12.27				
	21 and more	34	79.85	11.73				

* $p > .05$

Table 4 shows that job satisfaction ($F_{(4-146)} = 2.174; p > .05$) score averages of home teachers do not differ statistically significantly according to tenure.

Findings Regarding Whether Job Satisfaction Scores of Home Teachers Differ According to Their Suitability for Homeschooling or Not

Table 5 shows the findings regarding whether job satisfaction scores of home teachers differ according to their suitability for homeschooling or not.

Table 5. One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Results Regarding Whether Job Satisfaction Scores of Home Teachers Differ According to Their Suitability for Homeschooling or Not

Dependent Variable	Suitability for Homeschooling	N	\bar{X}	S	F	p	Significant Difference	η^2
Job Satisfaction	Not Suitable (NS)	34	73.26	10.69	13.436	.000*	HS	.153
	Suitable (S)	69	78.86	11.17			>	
	Highly Suitable (HS)	48	85.93	11.32			NS, S	

* $p < .05$

Table 5 shows that job satisfaction ($F_{(2-148)} = 13.436; p < .05$) score averages of home teachers differ statistically significantly according to their suitability for homeschooling. According to the results of the Scheffe test applied as a post hoc test to investigate the source of this difference, the job satisfaction scores of those with the suitability level of the Highly Suitable (HS) differed significantly from those with the suitability level of Not Suitable (NS) and Suitable (S) and were higher than them. Besides, according to the eta squared value, the variable of seeing the homeschooling job as suitable for themselves affected the job satisfaction ($\eta^2 = .153$) score averages widely.

Findings Regarding Whether the Job Satisfaction Scores of Home Teachers Differ According to the Tenure in Homeschooling or Not

Table 6 shows the findings regarding whether the job satisfaction scores of home teachers differ according to the tenure in homeschooling or not.

Table 6. T-Test Results Regarding Whether the Job Satisfaction Scores of Home Teachers Differ According to the Tenure in Homeschooling or Not

Dependent Variable	Tenure in Homeschooling (Years)	N	\bar{X}	S	t	p	Significant Difference	η^2
Job Satisfaction	1-3	121	79.636	11.976	-.447	.656*	-	-
	4+	30	80.733	12.264				

*p>.05

Table 6 shows that job satisfaction ($t_{(149)} = -.447, p > .05$) score averages of home teachers do not differ statistically significantly according to tenure in homeschooling.

2- Findings Regarding Whether the Life Satisfaction and Work Engagement Scores of Teachers Providing Home Education Service Predict Job Satisfaction Scores

Firstly, correlation analysis was conducted to reveal the relationship between job satisfaction scores, life satisfaction, and work engagement scores of home teachers. Later, multiple regression analysis was applied to the data to determine the predictive contribution of life satisfaction and work engagement scores to job satisfaction scores.

Table 7 shows the results of correlation analysis regarding the relationship between life satisfaction, work engagement, and job satisfaction scores of home teachers, as well as the average and standard deviation values.

Table 7. The Results of the Correlation Analysis Related to the Relationships Among Life Satisfaction, Work Engagement, and Job Satisfaction Scores of Home Teachers

Variables	1	2	3	\bar{X}	S
1. Job Satisfaction	1			79.85	12.00
2. Life Satisfaction	.405**	1		23.28	6.90
3. Work Engagement	.546**	.309**	1	67.33	12.18

**p<.01

Table 7 shows positive significant relationships among the job satisfaction scores of the home teachers, their life satisfaction scores ($r = .405; p < .01$) and their work engagement scores ($r = .546; p < .01$). Besides, the life satisfaction scores and work engagement scores ($r = .309; p < .01$) of home teachers have a positive significant relationship.

Based on these results, life satisfaction and work engagement scores were included in the multiple regression analysis to examine their contributions in predicting the job satisfaction scores of home teachers, and Table 8 shows related results.

Table 8. Multiple Regression Analysis Results Regarding Whether the Life Satisfaction and Work Engagement Scores of Home Teachers Predict Job Satisfaction Scores or Not

Variables	Job Satisfaction				
	B	SH	β	t	p
Constant	38.410	4.642	-	8.274	0.000
Life Satisfaction	.454	.120	.261	3.781	0.000
Work Engagement	.458	.068	.465	6.731	0.000
		R= .600, F ₍₂₋₁₄₈₎ = 41.635,	R ² = .360 p=0.00**		

**p<.01

Table 8 shows that both life satisfaction and work engagement scores are significant predictors of job satisfaction scores of home teachers ($R = .600$, $R^2 = .360$, $p < .01$), and life satisfaction and work engagement scores together explained 36% of the variance related to job satisfaction scores. Finally, according to the standardized regression coefficients (β), the predictor variables on teachers' job satisfaction scores were determined as work engagement (.465) and life satisfaction (.261) respectively.

CONCLUSION AND DISCUSSION

The results of the study were evaluated together with the results of other studies on the subject since there were no studies examining teachers' job satisfaction, in terms of life satisfaction, work engagement, and socio-demographic variables.

As a result of these analyzes, significant positive correlations were found between the job satisfaction scores of the teachers who provided home education services and life satisfaction and work engagement scores, life satisfaction and work engagement scores which explain 36% of the variance related to job satisfaction scores were found to be significant predictors of job satisfaction scores. On the other hand, when there is a significant difference between the job satisfaction scores of the teachers who provide home education services gender, and whether home education suitable for them; no significant difference could be obtained in terms of variables such as branch, age, duration of duty, and home service life.

This study has examined job satisfaction scores of home teachers in terms of socio-demographic variables, and significant differences were found in terms of gender variables among them. Similar results were obtained in some studies related to teachers' job satisfaction (Darmody & Smyth, 2011; Kumaş & Deniz, 2010; Şahin, 2013). On the other hand, the literature includes research results that there is no difference regarding the gender variable (Can, 2006; Demirel, 2006; Kılıç, 2011; Kırал & Diri, 2016; Selvitopu & Taş, 2020). The differentiation in job satisfaction of male and female teachers may be due to the personal characteristics of teachers in this study. Empathic tendency levels of teachers can be considered as one of the personal characteristics that cause

differentiation. The results of the researches in which the empathic tendency levels of the teachers were tried to be determined have shown a significant difference in terms of gender (Akbulut, 2010; Çelik, 2008)). Aydın and Karkaç (2015) have found that female teachers had higher empathic tendency levels than male teachers working in the field of special education. Empathetic characteristics such as expressing their feelings appropriately, understanding others, and being understanding in the professional lives may have affected job satisfaction scores of female home teachers.

As a result of the analysis conducted to examine whether there is a differentiation in the job satisfaction levels of teachers according to the age variable, no significant difference was found according to the age variable of the teachers. This result is similar to the results of other researches on teachers' job satisfaction regarding the age variable (Kıral & Diri, 2016; Şahin, 2013). Contrary to these results, research results are indicating that teachers' job satisfaction differs depending on their age (Filiz, 2014; Kumaş & Deniz, 2010; Selvitopu & Taş, 2020). While the possibility of being over-anticipated and insatiable about the job, which is observed in teachers who are new to the profession, decreases with age, professional experience increases. In this case, it appears that job satisfaction increases as teachers get older (Dilsiz, 2006). However, it can be said that the results obtained in this study, which indicates that job satisfaction decreases with increasing age, contradicts this assumption.

There is no statistically significant difference in terms of job satisfaction score averages of the home teachers according to their whole tenure and their tenure in homeschooling. Similar results have been obtained in studies conducted on teachers' job satisfaction (Filiz, 2014; Kıral & Diri, 2016). Contrary to these results, there are also research results in which significant differences are obtained according to the teachers' tenure variable (Kumaş & Deniz, 2010; Selvitopu & Taş, 2020). Approximately 94% of the teachers participating in the research have been working in homeschooling for less than six years and 80% for less than three years. In this respect, homeschooling practice can be considered as an area where teachers are not working for a long time. Therefore, it can be evaluated that teachers show similar characteristics in terms of variables that are thought to affect job satisfaction, such as professional experience, problem-solving, and modeling for young teachers, competencies, expectations, etc. It can be said that these similar features of teachers did not make a difference in terms of age, service, and tenure in homeschooling.

According to the Home and Hospital Education Services Directive of MoNE, MoNE assigns special education teachers, preschool teachers, classroom teachers, or other branch teachers as home teachers by taking students' needs into account (MoNE, 2010). No difference was found between the job satisfaction scores of the classroom teachers participating in the study and the teachers graduated from other teaching branches. Other researches examining teachers' job satisfaction have found that the teachers' job satisfaction levels did not differ according to their branches (Filiz, 2014; Kılıç, 2011; Kıral & Diri, 2016; Sarpkaya & Kırdök, 2019).

A statistically significant difference was found in terms of job satisfaction score averages of home teachers according to their suitability for homeschooling. According to the variable of their suitability for homeschooling,

the job satisfaction scores of those whose suitability level was "Highly Suitable" differed significantly from "Not Suitable" and " Suitable" and were higher than them. Teachers' beliefs in their professional competence and psychological well-being are important factors affecting their job satisfaction (Polatcan & Cansoy, 2019). Teachers' thinking that their characteristics are suitable for homeschooling, their willingness to choose the profession, and their positive attitude towards work can lead to higher job satisfaction scores. In other words, it can be said that teachers' job satisfaction scores increase depending on the fact that they see homeschooling appropriate for them.

Another finding of the study was a positive significant relationship among the job satisfaction scores, and the life satisfaction scores, and the work engagement scores of the home teachers. However, it was observed that both the life satisfaction and work engagement scores of the home teachers are significant predictors of their job satisfaction scores. At this point, the studies conducted on teachers in the literature have found that there is a positive relationship between job satisfaction and work engagement (Høigaard et al., 2012; Park & Johnson, 2019) and job satisfaction is linked with work engagement (Yalabik et al., 2017). The results of the research showed that work engagement is related to both individual classroom performance (Bakker & Bal, 2010) and organizational commitment (Hakanen et al., 2006). Employees engaged with work will be more energetic and will develop a more positive perspective on their job (Schaufeli et al., 2006). In this respect, increasing the work engagement level of employees is of great importance in terms of both job satisfaction and life satisfaction. According to Clarke (2012), continuing education is an important tool for increasing work engagement. From this point of view, it is thought that providing home teachers with continuous training on the subjects they need can increase their level of work engagement.

Life satisfaction is related to job satisfaction and work engagement. According to BaşAtik (2018), life satisfaction is the most important variable affecting work engagement. Arslan and Acar (2013) determined that academic staff who have high life satisfaction have high job satisfaction. At the same time, life satisfaction positively affects the general well-being of people by making them feel better (Pasupuleti et al., 2009). General well-being is considered and evaluated in terms of different life roles such as home, marriage, family, and work. Of these, work is among the most important determinants of life satisfaction (Rothmann, 2010). Considering that teachers spend most of their daily life in the work environment, it can be said that the satisfaction they will get from work-life will affect their life satisfaction. Besides, job satisfaction can be affected by the characteristics of the job (Oldham et al., 1976). In this case, it can be said that teachers' job satisfaction can be increased if the problems arising from the characteristics of homeschooling practice are solved.

RECOMMENDATIONS

Considering the results of the study, it is thought that the variables of work engagement and life satisfaction may be important in increasing the job satisfaction of home teachers.

In-service training, courses, and seminars related to homeschooling and special education that will contribute to the professional development of home teachers can increase teachers' job satisfaction.

This research is limited to home teachers who work in Selçuklu and Meram districts of Konya. It is thought that a similar study can be carried out on a wider sample group that includes different provinces or countries and that new studies can be conducted with other variables such as self-efficacy, job burnout, couple burnout, motivation, empathic tendency level, students' disability type, in addition to job satisfaction.

ETHICAL TEXT

In this article, the journal writing rules, publication principles, research and publication ethics, and journal ethical rules are followed. There's responsibility belongs to the authors for any violations that may arise regarding the article.

REFERENCES

- Akbulut, E. (2010). Sınıf öğretmenlerinin empatik eğilim düzeyleri. Master dissertation. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Arı, E. (2015). Öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik üzerine etkisinin yapısal eşitlik modeli ile araştırılması. *Journal of International Social Research*, 8(39).
- Arslan, R. & Acar, B. N. (2013). Yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik kavramlarına yönelik akademisyenler üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 281-298.
- Arslan, Y. (2015). Türkiye'de Kitleleşen Bir Eğitim Topluluğu: Gezerek özel eğitim hizmeti veren öğretmenler ve sorunları (Batman örneği). *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 3(4), 139-153.
- Aslan, A. (2017). *Evde eğitim hizmetlerinde yer alan öğretmen, veli ve yetkililerin evde eğitim hizmetlerine yönelik görüşleri*. Master dissertation. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Ağrı.
- Atılğan, G. (2018). Öğretmenlerin ve ebeveynlerin evde eğitim hizmetine yönelik görüşlerinin ve uygulama sürecinin incelenmesi. Master dissertation. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(14), 115-129.
- Aydın, A., & Karkaç, N. N. (2015). Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin empatik eğilim düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*(24), 43-65.
- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(1), 189-206.
- Brewer, D. J., & Picus, L. O. (2014). *Encyclopedia of education economics and finance*. Sage Publications.
- Baş Atik, Z. (2018). *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin beş faktör kişilik özellikleri, iş doyumunu ve öznel iyi oluşla ilişkisi*. Master dissertation. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

- Baycan, A. (1985). *An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Master dissertation. Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Can, Ş. (2006). Sınıf öğretmenlerinin yaş cinsiyet ve mesleki kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin belirlenmesi (Muğla örneği). *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*(13), 380-390.
- Carpenter, D., & Gann, C. (2016). Educational activities and the role of the parent in homeschool families with high school students. *Educational Review*, 68(3), 322-339.
- Cheng, A., Tuchman, S., & Wolf, P. J. (2016). Homeschool parents and satisfaction with special education services. *Journal of School Choice*, 10(3), 381-398.
- Clarke, W. L. (2012). *An inquiry into the factors that contribute to health science teacher attrition and retention*. South Carolina State University. ProQuest Dissertations Publishing,
- Cogan, M. F. (2010). Exploring academic outcomes of homeschooled students. *Journal of College Admission*, 208, 18-25.
- Collom, E. (2005). The ins and outs of homeschooling: The determinants of parental motivations and student achievement. *Education and urban society*, 37(3), 307-335.
- Çelik, E. (2008). *Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin empatik eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Doctoral dissertation. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Darmody, M., & Smyth, E. (2011). Job satisfaction and occupational stress among primary school teachers and school principals in Ireland. *Maynooth Business Campus: Ireland Teaching Council*, 1-47.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Denizli ili örneği)*. Master dissertation. Pamukkale Üniversitesi. Denizli.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*. Master dissertation. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 01-10.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Gray, J. S. (2018). Dewey and the American movement to homeschooling. *Education 3-13*, 46(4), 441-446.
- Green, J. (2000). Job satisfaction of community college chairpersons (Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University). *Electronic Theses & Dissertations*.
- Guterman, O., & Neuman, A. (2019). Reading at home: comparison of reading ability among homeschooled and traditionally schooled children. *Reading Psychology*, 40(2), 169-190.
- Gündüz, B., Çapri, B., & Gökçakan, Z. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyum arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 29-49.

- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology, 43*(6), 495-513.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European psychologist, 11*(2), 119-127.
- Høigaard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education, 35*(3), 347-357.
- Işık, E. (2019). *Evde eğitime ilişkin öğretmen, öğrenci ve veli görüşleri*. Master dissertation. Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Jamaludin, K. A., Alias, N., & DeWitt, D. (2015). Research and trends in the studies of homeschooling practices: A Review on Selected Journals. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET, 14*(3), 111-119.
- Jolly, J. L., & Matthews, M. S. (2017). Why we blog: Homeschooling mothers of gifted children. *Roeper Review, 39*(2), 112-120.
- Jolly, J. L., Matthews, M. S., & Nester, J. (2013). Homeschooling the gifted: A parent's perspective. *Gifted Child Quarterly, 57*(2), 121-134.
- Kara, S. (2020). Investigation of job satisfaction and burnout of visual arts teachers. *International Journal of Research in Education and Science, 6*(1), 160-171.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kasalak, G., & Dagyar, M. (2020). The relationship between teacher self-efficacy and teacher job satisfaction: a meta-analysis of the teaching and learning international survey (TALIS). *Educational Sciences: Theory and Practice, 20*(3), 16-33.
- Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumunu (Tokat ili örneği)*. Master dissertation. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kim-Soon, N., & Ahmad, R. B. (2015). Homeschool in Malaysia: A foresight study. *International Education Studies, 8*(10), 163-174.
- Kıral, E., & Diri, M. S. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1*(39), 125-149.
- Kumaş, V., & Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 32*(2), 123-139.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. *Chicago: RandMc Nally, 2*(5), 360-580.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matrunola, P. (1996). Is there a relationship between job satisfaction and absenteeism? *Journal of Advanced Nursing, 23*(4), 827-834.
- Mazama, A. (2016). African American homeschooling practices: Empirical evidence. *Theory and Research in Education, 14*(1), 26-44.

- Medlin, R. G. (2006). Homeschooled children's social skills. *Online Submission*, 17(1), 1-8.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2010). Evde ve hastanede eğitim hizmetleri yönergesi. *Tebliğler Dergisi*. (Şubat 2010-2629). Erişim adresi: https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_10/02031840_evde_hastanede-egitim_hiz_yonergesi.pdf
- Moè, A., Pazzaglia, F., & Ronconi, L. (2010). When being able is not enough. The combined value of positive affect and self-efficacy for job satisfaction in teaching. *Teaching and teacher education*, 26(5), 1145-1153.
- Morrison, K. (2016). The Courage To Let Them Play": Factors Influencing And Limiting Feelings Of Self-Efficacy In Unschooling Mothers. *Journal of Unschooling & Alternative Learning*, 10(19).
- Murphy, J. (2013). Riding history: The organizational development of homeschooling in the US. *American Educational History Journal*, 40(1/2), 335.
- Neuman, A., & Guterman, O. (2019). How I started home schooling: founding stories of mothers who home school their children. *Research Papers in Education*, 34(2), 192-207.
- Oldham, G. R., Hackman, J. R., & Pearce, J. L. (1976). Conditions under which employees respond positively to enriched work. *Journal of Applied psychology*, 61(4), 395.
- Park, K. A., & Johnson, K. R. (2019). Job satisfaction, work engagement, and turnover intention of cte health science teachers. *International journal for research in vocational education and training*, 6(3), 224-242.
- Pasupuleti, S., Allen, R. I., Lambert, E. G., & Cluse-Tolar, T. (2009). The impact of work stressors on the life satisfaction of social service workers: A preliminary study. *Administration in social work*, 33(3), 319-339.
- Peker, E. A., & Taş, E. (2017). Evde eğitim uygulaması üzerine bir durum çalışması: Evde fen eğitimi. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 139-174.
- Polatcan, M., & Cansoy, R. (2019). Examining Studies on the Factors Predicting Teachers' Job Satisfaction: A Systematic Review. *International Online Journal of Education and Teaching*, 6(1), 116-134.
- Ray, B. (2015). African American homeschool parents' motivations for homeschooling and their Black children's academic achievement. *Journal of School Choice*, 9(1), 71-96.
- Ray, B. (2018). Research facts on homeschooling. Homeschool fast facts. *Salem, OR: National Home Education Research Institute*.
- Reaburn, R., & Roberts, J. (2018). The experiences of homeschooling parents when teaching mathematics. Making waves, opening spaces (Proceedings of the 41st annual conference of the Mathematics Education Research Group of Australasia),
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
- Rudner, L. M. (1999). Scholastic achievement and demographic characteristics of home school students in 1998. *education policy analysis archives*, 7(8), 8.
- Runhaar, P., Konermann, J., & Sanders, K. (2013). Teachers' organizational citizenship behaviour: Considering the roles of their work engagement, autonomy and leader-member exchange. *Teaching and teacher education*, 30, 99-108.

- Sarpkaya, A., & Kırdök, O. (2019). The mediating role of self-esteem in understanding relationship between teachers' job satisfaction and life satisfaction. *Acta Didactica Napocensia*, 12(1), 213-223.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Selvitopu, A., & Taş, A. (2020). Lise öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(29), 23-42.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and teacher education*, 27(6), 1029-1038.
- Snyder, M. (2011). An evaluative study of the academic achievement of homeschooled students versus traditionally schooled students attending a catholic university. *Online Submission*.
- Sökmen, Y., & Kılıç, D. (2019). The relationship between primary school teachers' self-efficacy, autonomy, job satisfaction, teacher engagement and burnout: A Model Development Study. *International Journal of Research in Education and Science*, 5(2), 709-721.
- Susam, B., Bridge, E. N., & Şahin, F. (2018). Sağlık durumları nedeniyle okula devam edemeyen öğrencilerin evde eğitimine ilişkin veli görüşleri. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 15-22.
- Susam, B., Demir, M. K., & Şahin, Ç. (2019). Evde eğitim uygulamasına ilişkin öğretmen görüşleri. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 163-171.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Tunç, S. (2019). *İş doyumunun yaşam memnuniyetine etkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma*. Master dissertation. Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Türkoğlu, M. E., Cansoy, R., & Parlar, H. (2017). Examining relationship between teachers' self-efficacy and job satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 5(5): 765-772.
- Ulutaşdemir, N. (2007). Engelli çocukların eğitimi. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2(5), 119-130.
- Üçüncü, K. (2016). İş tatmini ve motivasyon. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), 944-964.
- Van den Berg, R. (2002). Teachers' meanings regarding educational practice. *Review of educational research*, 72(4), 577-625.
- Weiqi, C. (2007). The structure of secondary school teacher job satisfaction and its relationship with attrition and work enthusiasm. *Chinese Education & Society*, 40(5), 17-31.
- Yalabik, Z. Y., Rayton, B. A., & Rapti, A. (2017). Facets of job satisfaction and work engagement. Evidence-based HRM: a global forum for empirical scholarship,

- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1), 253-278.
- Yıldırım, N., Talas, S., Yazıcı, L., Nural, H., Çelebi, İ., Çetin, K., Ömür, A., Pelitli, Ü., & Çaylak, M. (2015). Evde eğitim alan öğrencilerin eğitim süreçlerinin değerlendirilmesi (Tokat İli Örneği). *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 33-52.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2(2).
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the minnesota satisfaction questionnaire: minnesota studies in vocational rehabilitation. *Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota*.
- Zastrow, C., & Kirst-Ashman, K. (1997). *Understanding human behavior and the social environment*. Nelson-Hall. *Name Index*.

EVDE EĞİTİM HİZMETİ SUNAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARININ YAŞAM DOYUMU, İŞLE BÜTÜNLEŞME VE SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyumlarının, yaşam doyumunu, işle bütünleşme ve sosyo-demografik değişkenler açısından incelemektir. Betimsel yöntemle yapılmış ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı bu çalışmanın araştırma grubu, Konya ili Selçuklu ve Meram ilçelerinde görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden toplam 151 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada veriler, Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ), Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ) Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UİBÖ) ve bazı sosyo-demografik bilgileri toplamak amacıyla geliştirilen Kişisel Bilgi Formu uygulanarak toplanmıştır. Verilerin analizinde, ikili karşılaştırmalar için bağımsız gruplar için t testi, çoklu karşılaştırmalar için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), farklılaşmanın kaynağını belirlemek üzere Scheffe testi kullanılmıştır. Ayrıca evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyum puanları ile yaşam doyum ve işle bütünleşme puanları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson korelasyon Katsayısı; yaşam doyum ile işle bütünleşme puanlarının iş doyum puanlarını yordamadaki katkılarını belirlemek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyum puanları ile yaşam doyum ve işle bütünleşme puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler elde edilmiş, yaşam doyum ile işle bütünleşme puanlarının, iş doyum puanlarına ilişkin varyansın %36'sını açıklayarak, iş doyum puanlarının anlamlı birer yordayıcıları olduğu bulunmuştur. Diğer yandan, evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyum puanları ile cinsiyet ve evde eğitim uygulamasını kendilerine uygun bulup bulmamaları değişkenlerine göre anlamlı farklılık elde edilirken, branş, yaş, görev süresi ve evde eğitim hizmet süresi değişkenleri açısından herhangi anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Bulgular literatür ışığında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Evde eğitim hizmeti sunan öğretmenler, iş doyum, yaşam doyum, işle bütünleşme.

GİRİŞ

Evde eğitim hizmeti uygulaması, başta ABD olmak üzere, Kanada ve Avrupa ülkelerinde köklü bir geçmişe sahiptir. 17 ve 18. yüzyıldan itibaren çocukların öğrenme ve dini uygulama ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak uygulanan evde eğitim (Jamaludin vd., 2015), özellikle de Amerika Birleşik Devletleri'nde en hızlı gelişme gösteren eğitim şeklidir (Carpenter ve Gann, 2016; Mazama, 2016; Ray, 2018; Snyder, 2013). Amerika Birleşik Devletleri'nde evde eğitim gören öğrencilerin sayısı 1970 yılından beri hızla artmakta (Brewer ve Picus, 2014; Murphy, 2013; Ray, 2018); özellikle son on yılda, çocuklarını devlet okuluna göndermek yerine evde eğitim almayı seçen ebeveynlerin sayısında önemli bir artış görülmektedir (Gray, 2018). Evde eğitim yalnızca ABD de değil aynı zamanda İngiltere başta olmak üzere batı dünyasındaki birçok ülkede yaygınlaşmaktadır (Guterman ve Neuman, 2019). Evde eğitimin tercih edilmesinin en yaygın üç sebebi (a) her çocuk için bireyselleştirilmiş müfredat ve öğrenme ortamı, (b) daha yüksek akademik başarı (c) kurumsal okullarda tipik olanlardan farklı pedagojik yaklaşımlar kullanmak (Morrison, 2016; Ray, 2018) şeklinde sıralanabilir. Collom'e (2005) göre, ailelerin evde eğitimi tercih etmesinin altında yatan en önemli nedenler arasında akademik ve pedagojik kaygılar yer almaktadır. Yapılan araştırmalarda evde eğitimin, akademik başarıyı artırdığı (Cogan, 2010; Rudner, 1999) ve çocuğun sosyal ve duygusal gelişim, iletişim, özsaygı ve öz benlik gibi özelliklerini geliştirdiği (Ray, 2015) belirlenmiştir.

Türkiye'de evde eğitim ABD ve Avrupa ülkelerinden farklı olarak özel eğitim kapsamında değerlendirilmektedir. Evde eğitim zorunlu eğitim çağında olup sağlık problemi veya engeli nedeniyle okula gidemeyecek durumda olan çocukları kapsamaktadır. Türkiye evde eğitim uygulamaları, zorunlu eğitim çağındaki çocukların okula devamlarının sağlanmadığı durumlar için geliştirilmiş alternatif ve yeni sayılabilecek bir eğitim modelidir.

Türkiye'de evde eğitim uygulamaları Şubat 2010 tarihinde 2629 sayılı Tebliğler Dergisinde yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Evde ve Hastanede Eğitim Hizmetleri Yönergesi'ne göre yürütülmektedir. Bu yönergede, özel eğitime ihtiyacı olan bireylerden, sağlık problemi nedeniyle örgün eğitim kurumlarından doğrudan yararlanamayacak durumda olanlara evde veya hastanede yatarak tedavi gördüğü sürede verilecek eğitim hizmetlerinin planlanması ve yürütülmesiyle ilgili usul ve esaslar düzenlenmiştir (MEB, 2010). Evde eğitim uygulamasından en az dört ay süreyle örgün eğitim kurumundan doğrudan yararlanmasının mümkün olmadığı veya yararlanmasının sakıncalı olduğu durumlarda zorunlu eğitim çağındaki özel eğitime ihtiyacı olan bireyler yararlanabilmektedir.

Millî Eğitim Bakanlığı Evde ve Hastanede Eğitim Hizmetleri Yönergesi'nde (MEB, 2010) özel eğitim gerektiren ve sağlık sorunları nedeniyle okula devam edemeyen çocukların eğitimlerini sürdürmelerinde yönetici, ebeveyn ve ilgili kurumların, resmi kurum ve kuruluşların ile öğretmenlerin görev ve sorumlulukları tanımlanmıştır. Evde veya hastanede eğitim hizmetinde bireyin özelliği ve öncelikli eğitim ihtiyacına göre gezerek özel eğitim görevi yapan öğretmen, rehberlik ve araştırma merkezlerinde görevli görme, işitme ve zihinsel engelliler sınıf öğretmenleri ile bireyin kayıtlı bulunduğu okul ve diğer okullardaki okul öncesi, sınıf ve diğer alan öğretmenleri eğitim hizmetlerini yürütmek üzere görevlendirilmektedir.

Evde eğitimin başarı ile yürütülmesinde anne-baba ve yöneticilerin yanında öğretmenlerin ayrı bir önemi vardır. Çünkü öğretmenlerin öğrenciye sunulacak eğitimin sürdürülmesi BEP'in (Bireyselleştirilmiş Eğitim Programı) uygulanması, işbirliği ve aile eğitimi gibi konularda çok önemli görevleri ve sorumlulukları bulunmaktadır. Evde eğitim öğretmenleri bu görevleri yerine getirirken bazı sorunlarla karşılaşabilmektedirler. Bu sorunlar arasında, öğretmenlerin ulaşım sorunları, düşük ücret, evin fiziki koşullarının uygunsuzluğu, ders materyallerinin yetersizliği, ders programlarının düzenlenememesi, ailenin beklentileri ve öğretmene yaklaşımı gibi faktörler sayılabilir (Arslan, 2015; Işık, 2019). Diğer taraftan ailelerin ve öğretmenlerin evde eğitime olumlu bakış açısı ve işbirliği geliştirmeleri olumlu değerlendirilen yönleridir (Aslan, 2017; Ulutaşdemir, 2007). Evde eğitim uygulamalarında örgütsel nedenlerin yanında, evde eğitimin özeliği gereği ev ortamından veya öğrenci özelliklerinden kaynaklanan faktörler öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyebilmektedir.

İş doyumu kavramı, bireylerin kendi işlerine ilişkin olumlu duygusal durumları (Locke, 1976) ve bireylerin işlerindeki rolleri ve bu rollere ilişkin geliştirdikleri tutumları içermektedir (Avşaroğlu vd., 2005; Green, 2000). İş doyumu çalışanların bireysel özelliklerine göre farklılık gösterebilmekte ve çeşitli faktörlerden etkilenebilmektedir. Araştırma bulguları, cinsiyet, yaş, medeni durum, ebeveynlik durumu, hizmet süresi, aylık gelir, takdir, saygı görme gibi birçok sosyo-demografik değişkenin farklı biçimlerde iş doyumunu etkilediğini göstermektedir (Filiz, 2014; Koustelios, 2001). Yüksek iş doyumuna sahip çalışanlar, yaptıkları işten alınan doyumun yüksekliği ve yüksek performans nedeniyle hem bireysel hem de örgüt hedef ve amaçlarına ulaşılmasını sağlamakta ve iş verimini arttırmaktadır (Yıldırım, 2007; Yılmaz, 2012). Diğer taraftan çalışanın iş doyumunun azalması hem çalışanın hem de örgütün performans ve verimini olumsuz etkileyebilir. Çalışanların işe gitmeme, geç gitme, rapor alma, huzursuzluk gibi sorunların yanında baş ağrısı, iştah kaybı, bulantı gibi fizyolojik sorunlara neden olabilmektedir (Matrunola, 1996; Üçüncü, 2016). Öğretmenlerin iş doyumuna ise görevlerine veya öğretim rollerine yönelik duygusal tepkileri (Skaalvik ve Skaalvik, 2011) biçiminde tanımlanabilir. Öğretmenlerin coşkusunu (Weiqi, 2007) ve öğrencileriyle ilişkilerini (Van den Berg, 2002) etkileyen öğretmenlerin iş doyumuna, öğrencilerin özerkliği, yetkinliği ve aidiyet duygusu üzerindeki etkisi nedeniyle çoğunlukla hayati öneme sahiptir (Moè vd., 2010). Pek çok öğretmen için yeni görev ve sorumluluklar gerektiren evde eğitim uygulaması, öğretmenlerin duygusal tepkilerinin farklılaşmasına neden olabilmektedir. Evde eğitim öğretmenlerinin iş doyumlarını, kişisel ve örgütsel nedenler ile görevlerine ilişkin roller iş doyumlarını etkileyebilmektedir.

İş doyumu, genel yaşam doyumuna üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahiptir. İş doyumuna bireyin tüm yaşam doyumunu etkilediğinden, işten sağlanan doyumuna yaşam doyumundan ayrı tutmak mümkün değildir. Eğer iş ortamı zevkli ve eğlenceli ise, çalışana daha yüksek yaşam doyumuna sunarken, olumsuz duyguları oluşturacak bir özelliğe sahip ise, çalışanın yaşam doyumuna bu durumdan oldukça olumsuz bir biçimde etkilenebilecektir (Zastrow ve Kirst-Ashman, 1997). Araştırma sonuçlarında, öğretmenlerin yaşam doyumuna ile iş doyumuna arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Ergün, 2016; Sarpkaya ve Kırdök, 2019; Tunç, 2019). Buradan hareketle, iş doyumuna yüksek öğretmenlerin yaşam doyumuna düzeyleri de yüksek olacaktır. Diğer bir ifadeyle iş doyumuna düşük olan öğretmenler özel yaşamlarında mutsuz olabileceklerdir.

İş doyumu kavramı ile yakından ilişkili olduğu ifade edilen işle bütünleşme (Field ve Buitendach, 2011; Maslach vd., 2001) güdüsel bir kavram olarak olumlu duyuşsal bir boyuta sahip olmasının yanı sıra enerji ve hareketliliği içeren fiziksel bir boyut ile özdeşleşme ve katılımı içeren bilişsel bir boyutu da kapsamaktadır (Rich vd., 2010; Schaufeli vd., 2002). İşle bütünleşme enerji ve zindelik ile ifade edilen çalışma becerisi ve adanmayla ifade edilen çalışmaya istekli olma durumlarının birleşimi (Bakker ve Bal, 2010) ve kişinin işine yönelik olarak enerjiyle dolu olması ve işine bütünüyle bağlanması anlamında kullanılmaktadır (Hallberg ve Schaufeli, 2006). Çalışanların işle bütünleşme düzeyi, çalışanın ruhsal açıdan sağlıklı bir hayat sürmesine katkı sağlaması yanında (Demerouti vd., 2001) işten ayrılma veya işlerini değiştirme düşüncelerini etkilemesi (Schaufeli ve Bakker, 2004) açısından örgütler için olumlu sonuçlar ortaya çıkarabilir. Alanyazında yapılan araştırmalarda öğretmenlerin iş doyumu ile işle bütünleşmeleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin söz konusu olduğu (Høigaard vd., 2012; Park ve Johnson, 2019) ve öğretmenlerin işlerine bağlılık düzeyi ve işleri ile ilgili meşguliyeti arttıkça öğrencilerinin performansının da yükseldiği (Runhaar vd., 2013) göze çarpmaktadır. Ayrıca işle bütünleşme ile iş tükenmişliği ve işten ayrılma düşüncesi arasında negatif yönde ilişkilerin olduğu (Høigaard vd., 2012) ve işle bütünleşmenin, yaşam doyumunu arttırdığı belirlenmiştir. (Hakanen vd., 2006). Benzer biçimde, öğretmenlerin iş doyumunun öz-yeterlik (Kasalak ve Dagyar, 2020; Sökmen ve Kılıç, 2019; Türkoğlu, Cansoy ve Parlar, 2017), mesleki tükenmişlik (Arı, 2015; Filiz, 2014; Gündüz vd., 2013; Kara 2020) ve yaşam doyumunu (Avşaroğlu vd., 2005; Sarpkaya ve Kırdök, 2019) ile ilişkisinin incelendiği araştırmalar da göze çarpmaktadır.

Diğer yandan, alanyazındaki evde eğitim konusunda yapılan araştırmaların çoğunlukla yurtdışında yapıldığı görülmektedir. Yapılan araştırmaların çoğunlukla, ebeveynlerin evde eğitime ilişkin görüşlerinin belirlenmesine (Cheng vd., 2016; Jolly ve Matthews, 2017; Jolly vd., 2013; Kim-Soon ve Ahmad, 2015; Neuman ve Guterman, 2019; Reaburn ve Roberts, 2018) ve evde eğitim alan öğrencilere yönelik olduğu (Guterman, ve Neuman, 2019; Medlin, 2006) söylenebilir. Türkiye’de ise evde eğitime ilişkin araştırmalar sınırlı sayıda olmakla birlikte son yıllarda artış gösterdiği gözlenmektedir. Yapılan bu araştırmaların genellikle evde eğitimin öğretmen ve velilerin görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesi (Aslan 2017; Atılğan, 2018; Susam vd., 2018; Susam vd., 2019), evde fen eğitimi (Peker ve Taş, 2017), evde eğitim öğretmenlerinin sorunları (Arslan, 2015), aile, öğretmen ve öğrenci görüşleri (Yıldırım vd., 2015; Işık, 2019) gibi konular etrafında yoğunlaştığı görülmektedir. Ancak Türkiye’de evde eğitim öğretmenlerinin iş doyumları ve ilgili değişkenler çerçevesinde yapılan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Türkiye’de, evde eğitim uygulamaları özel eğitim kapsamında değerlendirilmektedir. Evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin çoğunluğu, özel eğitim alanı dışında sınıf öğretmenliği ve farklı alanlardan mezun öğretmenlerdir. Bu durum, lisans eğitimini almadıkları bir alanda ve engelli veya sağlık sorunu olan çocuklarla çalışmak durumunda kalmaları, mesleki rolleri ve eğitimin ev ortamında olması gibi nedenlerden ötürü evde eğitim öğretmenleri için yıpratıcı ve yorucu olabilmektedir. Evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin, mesleğin gerektirdiği sorumluluklar ve özel bilgi ve beceri gerektiren uygulamaları nedeniyle iş doyumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyumlarının yaşam doyumunu, işle bütünleşme ve sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi amacıyla

yapılan bu çalışma ile evde eğitim sunan öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen değişkenlerin belirlenmesine katkı sağlanabileceği gibi evde eğitim sunan öğretmenlerin iş doyumlarının artırılması, öğretmenlerin hizmet sundukları ev ortamlarının düzenlenmesi ve iyileştirilmesi ile konuya ilişkin yeni bilimsel çalışmaların yapılmasına da öncülük edilebilecektir. Ayrıca araştırmadan elde edilecek sonuçların, evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlere sunulacak hizmetçi eğitim çalışmaları ile rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesine yardımcı olacağı ve Türkiye’de evde eğitim hizmetlerinin gelişimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın amacı

Yukarıda ifade edilen açıklamalar ışığında bu çalışmanın genel amacı, evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyumlarının, yaşam doyumu, işle bütünleşme ve sosyo-demografik değişkenler açısından incelemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- 1- Evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyumları cinsiyet, yaş, branş, görev süresi, evde eğitim uygulamasını kendine uygun görme ve evde eğitimde çalışma süresine göre farklılaşmakta mıdır?
- 2- Evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin yaşam doyumu ile işle bütünleşme puanları, iş doyumu puanlarını yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyumlarının, yaşam doyumu, işle bütünleşme ve sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi amaçlandığı için betimsel yöntemle yapılmış ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde değişkenler arası ilişki olup olmadığı, birinde meydana gelen değişimin diğerinde herhangi bir değişime yol açıp açmadığı belirlenmeye çalışılmaktadır (Karasar, 2008).

Araştırma Grubu

Bu çalışmanın araştırma grubu, Konya ili Selçuklu ve Meram ilçelerinde görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 98 kadın (%64.9), 53 erkek (%35.1) olmak üzere toplam 151 öğretmenden oluşmaktadır. Öğretmenlerin 31’i (% 20.5) sınıf öğretmenliği, 120’si (% 79.5) branş öğretmenliği mezunudur. Öğretmenlerin 32’si (% 21.2) 20-29 yaş grubu, 51’i (% 33.8) 30-39 yaş grubu, 49’u (% 32.5) 40-49 yaş grubu, 16’sı (% 10.6) 50-59 yaş grubu ve 3’ü (% 2.0) 60 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. 113’ü (% 74.8) evli, 38’i (% 25.2) bekâr olduğu belirlenen öğretmenlerin 41’i (% 27.2) 5 yıl veya daha kısa, 17’si (% 11.3) 6-10 yıl, 24’ü (% 15.9) 11-15 yıl, 35’i (% 23.2) 16-20 yıl ve 34’ü (% 22.5) 21 yıl veya daha uzun süredir öğretmenlik mesleğinde çalışmaktadır. Öğretmenlerin 121’i (% 80.1) 3 yıl veya daha kısa, 21’i (% 13.9) 4-6 yıl, 6’sı (% 4.0) 7-9 yıl, 3’ü (% 2.0) 10 yıl veya daha uzun süredir evde eğitim alanında görev yapmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler, Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ), Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ) Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UİBÖ) ve bazı sosyo-demografik bilgileri toplamak amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu uygulanarak toplanmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ): Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan tarafından (1985) Türkçeye uyarlanan Minnesota İş Doyum Ölçeği, 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan “Hiç Memnun Değilim”den, “Çok Memnunum”a kadar beş seçenek bulunmaktadır. Ölçeğin orijinalinin güvenilirlik katsayısı .83 ve yurtdışında yapılan bir çok araştırmada ölçeğin test-tekrar test güvenilirliği .89 olarak bulunmuştur. Türkiye’deki güvenilirlik çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmış ve iç tutarlılık katsayısı .77 olarak bulunmuştur. Bu araştırma kapsamındaki verilerden elde edilen Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .93 olarak bulunmuştur.

Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ): Yaşam Doyum Ölçeği (YDÖ) Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından bireylerin yaşam doyumlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Likert tarzı 7 dereceli (“1 kesinlikle katılmıyorum” ve “7 kesinlikle katılıyorum”) ve 5 maddeden oluşan ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .87, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı ise .82 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe geçerlik, güvenilirlik çalışması Köker (1991) ve Yetim (1993) tarafından yapılmıştır. Köker (1991), ölçeğin üç hafta arayla uygulanan test tekrar test tutarlılık katsayısının .85 olduğunu rapor ederken, Yetim (1991) düzeltilmiş split-half değerini .75 ve Kuder Richardson-20 değerini ise .78 olarak rapor etmiştir. Bu araştırma kapsamındaki verilerden elde edilen Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .91 olarak bulunmuştur.

Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UİBÖ): Schaufeli, Salonova ve Bakker (2002) tarafından geliştirilmiştir. UİBÖ’nün orijinal formu yedi dereceli Likert tipi bir ölçek olup 17 madde ve üç alt ölçekten oluşmaktadır. Bu alt ölçeklerden “Zindelik [vigor, Z]” alt ölçeği 6 maddeden (1, 4, 8, 12, 15, 17), “Adanma [dedication, A]” alt ölçeği 5 maddeden (2, 5, 7, 10, 13) ve “Bütünleşme [absorption, B]” alt ölçeği de toplam 6 maddeden (3, 6, 9, 11, 14, 16) oluşmaktadır. Ölçek maddeleri “0-hiçbir zaman” ve “6-her zaman” aralığında puanlanmaktadır. Puanlamada her bir kişi için toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilebilmektedir. Alınan puanlar arttıkça işle bütünleşme artmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları kapsamında yapılan iç tutarlılık katsayılarının Zindelik (Z) için .75 ile .83 arasında; Adanma (A) için .86 ile .90 arasında ve Bütünleşme (B) için .82 ile .88 arasında değerler aldığı rapor edilmiştir. Türkçe uyarlama geçerlik, güvenilirlik çalışması, Gündüz, Çapri ve Gökçakan (2013) tarafından yapılan ölçeğin orijinali MTE-GF’nin maddeleri doğrultusunda geliştirildiği için bu uyarlama çalışmasında da 5’li derecelendirme (hiçbir zaman, bazen, genellikle, çoğu zaman, her zaman) biçimi benimsenmiştir. Ölçeğin alt faktörlerine ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayılarının .77 ile .82, madde toplam test korelasyonlarının .46 ile .68; dört hafta arayla elde edilen test tekrar test korelasyon katsayısının ise .72 ile .84 arasında değiştiği belirlenmiştir. Bu araştırma kapsamındaki verilerden elde edilen Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı toplam UİBÖ için .95, alt ölçekleri için ise sırasıyla .87, .86, .88 olarak bulunmuştur.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki kıdemi, evde eğitimde çalışma süresi görev yapılan ilçe gibi kişisel ve mesleki değişkenlerine ilişkin bilgilerin yer aldığı bu form araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur.

İşlem

Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırma izninin alınmasından sonra araştırma grubunda yer alan evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlere İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri aracılığı ile ulaşılmıştır. Araştırmacılar tarafından öğretmenlere araştırmanın konusu, amacı ve ölçme araçlarının uygulanmasına ilişkin temel yönergeler açıklanmıştır. Gönüllülük esası hakkında bilgi verildikten sonra, ölçme araçlarının uygulamaları internet aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Analizi

Kullanılacak istatistiksel yöntemin belirlenebilmesi için normallik testleri yapılmış ve basıklık-çarpıklık değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik testler uygulanmasına karar verilmiştir. Verilerin analizinde, ikili karşılaştırmalar için bağımsız gruplar için t testi, çoklu karşılaştırmalar için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), farklılaşmanın kaynağını belirlemek üzere post-hoc tekniklerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Etki büyüklüğünü saptamak için kullanılan eta-kare (η^2) değeri küçük (.01), orta (.06) ve geniş (.14) etki büyüklüğü (Green ve Salkind, 2004) biçiminde yorumlanmıştır. Ayrıca evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyumunu puanları ile yaşam doyumunu ve işle bütünleşme puanları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson korelasyon katsayısı; yaşam doyumunu ile işle bütünleşme puanlarının iş doyumunu puanlarını yordamadaki katkılarını belirlemek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS-20 paket programıyla çözümlenmiş ve analizlerde hata payı 0.01 ve 0.05 olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda toplanan verilerin çözümlenmeleri ve analizi sonucu elde edilen bulgular sunulmuştur.

1-Evde Eğitim Hizmeti Sunan Öğretmenlerin İş Doyumu Puanları Cinsiyet, Yaş, Branş, Görev Süresi, Evde Eğitim Uygulamasını Kendine Uygun Görme ve Evde Eğitimde Çalışma Süresine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Evde Eğitim Hizmeti Sunan Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Farklılaşmadığına Yönelik Bulgular

Evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının cinsiyetlerine göre farklılaşp farklılaşmadığına yönelik bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Evde Eğitim Hizmeti Sunan Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik T Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	p	Anlamlı Fark	η^2
İş Doyumu	Kadın (K)	98	81.68	11.55	2.595	.010*	K>E	.004
	Erkek (E)	53	76.47	12.18				

*p<.05

Tablo 1 incelendiğinde, evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyum puanlarının ($t_{(149)} = 2.595$, $p < .05$) cinsiyetlerine göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı ve evde eğitim hizmeti sunan kadın öğretmenlerin iş doyum puanlarının evde eğitim hizmeti sunan erkek öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Buna ek olarak, elde edilen eta kare değerine göre cinsiyet değişkeninin iş doyum ($\eta^2 = .004$) puan ortalamalarına etkisi küçük düzeyde bulunmuştur.

Evde Eğitim Hizmeti Sunan Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Yaşlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulgular

Evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyum puanlarının yaşlarına göre farklılaşp farklılaşmadığına yönelik bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Evde Eğitim Hizmeti Sunan Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Yaşlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş	N	\bar{X}	S	F	p	Anlamlı Fark	η^2
İş Doyumu	20-29	32	82.25	10.09	1.182	.310*	-	-
	30-39	51	78.11	12.29				
	40 +	68	80.02	12.54				

* $p > .05$

Tablo 2'ye bakıldığında, evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum ($F_{(2-148)} = 1.182$, ; $p > .05$) puan ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmektedir.

Evde Eğitim Hizmeti Sunan Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Branşlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulgular

Evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyum puanlarının branşlarına göre farklılaşp farklılaşmadığına yönelik bulgular Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Evde Eğitim Hizmeti Sunan Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Branşlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik T Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Branş	N	\bar{X}	S	t	p	Anlamlı Fark	η^2
İş Doyumu	Sınıf Öğretmeni	31	81.03	11.32	.612	.542*	-	-
	Branş öğretmeni	120	79.55	12.19				

* $p > .05$

Tablo 3'e göre, evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin branşlarına göre iş doyum ($t_{(149)} = .612$, $p > .05$) puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Evde Eğitim Hizmeti Sunan Öğretmenlerin İş Doymu Puanlarının Görev Süresine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığına Yönelik Bulgular

Evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doymu puanlarının görev süresine göre farklılaşım farklılaşmadığına yönelik bulgular Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Evde Eğitim Hizmeti Sunan Öğretmenlerin İş Doymu Puanlarının Görev Süresine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Bağımlı Değişken	Görev Süresi(Yıl)	N	\bar{X}	S	F	p	Anlamlı Fark	η^2
İş Doymu	1-5	41	81.43	10.53	2.174	.075*	-	-
	6-10	17	82.41	13.44				
	11-15	24	73.83	12.13				
	16 -20	35	81.62	12.27				
	21 ve üzeri	34	79.85	11.73				

*p>.05

Tablo 4'e bakıldığında, evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin görev süresine göre iş doymu ($F_{(4-146)}= 2.174$; p>.05) puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Evde Eğitim Hizmeti Sunan Öğretmenlerin İş Doymu Puanlarının Evde Eğitim Uygulamasını Kendine Uygun Görme Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığına Yönelik Bulgular

Evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doymu puanlarının evde eğitim uygulamasını kendine uygun görme *değişkenine* göre farklılaşım farklılaşmadığına yönelik bulgular Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. Evde Eğitim Hizmeti Sunan Öğretmenlerin İş Doymu Puanlarının Evde Eğitim Uygulamasını Kendine Uygun Görme Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

Bağımlı Değişken	Evde Eğitimi Uygun Görme	N	\bar{X}	S	F	p	Anlamlı Fark	η^2
İş Doymu	Uygun Değil (UD)	34	73.26	10.69	13.436	.000*	ÇU	.153
	Uygun (U)	69	78.86	11.17				
	Çok Uygun (ÇU)	48	85.93	11.32				

*p<.05

Tablo 5'e göre, evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin evde eğitim uygulamasını kendine uygun görme *değişkenine* göre iş doymu ($F_{(2-148)}= 13.436$; p<.05) puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu farkın kaynağını araştırmak amacıyla post hoc test olarak uygulanan Scheffe testi sonuçlarına göre; evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin evde eğitim uygulamasını kendine uygun görme *değişkenine* göre, uygunluk düzeyi Çok Uygun (ÇU) olanların iş doymu puanlarının uygunluk düzeyi Uygun Değil (UD) ve Uygun (U) olanlardan anlamlı olarak farklılaştığı ve daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna ek olarak, elde edilen eta kare değerine göre mesleğini kendine uygun görme *değişkeninin* iş doymu ($\eta^2= .153$) puan ortalamalarına etkisi geniş düzeyde bulunmuştur.

Evde Eğitim Hizmeti Sunan Öğretmenlerin İş Doymu Puanlarının Evde Eğitimde Çalışma Süresine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulgular

Evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doymu puanlarının evde eğitimde çalışma süresine göre farklılaşp farklılaşmadığına yönelik bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Evde Eğitim Hizmeti Sunan Öğretmenlerin İş Doymu Puanlarının Evde Eğitimde Çalışma Süresine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik T Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Evde Eğitimde Çalışma Süresi (Yıl)	N	\bar{X}	S	t	p	Anlamlı Fark	η^2
İş Doymu	1-3	121	79.636	11.976	-.447	.656*	-	-
	4+	30	80.733	12.264				

*p>.05

Tablo 6'ya göre, evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin evde eğitimde çalışma süresine göre iş doymu ($t_{(149)} = -.447, p > .05$) puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

2- Evde Eğitim Hizmeti Sunan Öğretmenlerin Yaşam Doymu İle İşle Bütünleşme Puanlarının İş Doymu Puanlarını Yordayıp Yordamadığına İlişkin Bulgular

Evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doymu puanları ile yaşam doymu ve işle bütünleşme puanları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için öncelikle korelasyon analizi yapılmıştır. Daha sonra, yaşam doymu ile işle bütünleşme puanlarının iş doymu puanlarını yordamadaki katkılarını belirlemek için verilere çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

Evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin yaşam doymu ve işle bütünleşme puanları ile iş doymu puanları arasındaki ilişkilere ilişkin korelasyon analizi sonuçları ile ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Evde Eğitim Hizmeti Sunan Öğretmenlerin Yaşam Doymu ve İşle Bütünleşme Puanları ile İş Doymu Puanları Arasındaki İlişkilere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	\bar{X}	S
1. İş Doymu	1			79.85	12.00
2. Yaşam Doymu	.405**	1		23.28	6.90
3. İşle Bütünleşme	.546**	.309**	1	67.33	12.18

**p<.01

Tablo 7 incelendiğinde, evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doymu puanları ile yaşam doymu puanları ($r = .405; p < .01$) ve işle bütünleşme puanları ($r = .546; p < .01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Bununla birlikte evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin yaşam doymu ve işle bütünleşme puanları arasında ise ($r = .309; p < .05$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler elde edilmiştir.

Bu sonuçlardan hareketle, evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyumunu puanlarını yordamadaki katkılarına incelemek üzere, yaşam doyumunu ve işle bütünleşme puanları çoklu regresyon analizine dahil edilmiş ve sonuçlar Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Evde Eğitim Hizmeti Sunan Öğretmenlerin Yaşam Doyumu ve İşleBütünleşme Puanlarının İşdoyumu Puanlarını Yordayıp Yordamadığına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	İş Doyumu				
	B	SH	β	t	p
Sabit	38.410	4.642	-	8.274	0.000
Yaşam Doyumu	.454	.120	.261	3.781	0.000
İşle Bütünleşme	.458	.068	.465	6.731	0.000
		R= .600,	$R^2= .360$		
		$F_{(2-148)}= 41.635,$	$p=0.00^{**}$		

**p<.01

Tablo 8’e bakıldığında, evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin yaşam doyumunu ve işle bütünleşme puanlarının her ikisinin de, iş doyumunu puanları üzerinde anlamlı birer yordayıcı olduğu (R= .600, $R^2= .360$, p<.01) ve yaşam doyumunu ve işle bütünleşme puanlarının birlikte, iş doyumunu puanlarına ilişkin varyansın % 36’sını açıkladığı görülmüştür. Son olarak standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin öğretmenlerin iş doyumunu puanları üzerindeki önem sırası işle bütünleşme (.465) ve yaşam doyumunu (.261) olarak belirlenmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Doğrudan evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyumlarının, yaşam doyumunu, işle bütünleşme ve sosyo-demografik değişkenler açısından inceleyen araştırmalarının olmaması nedeniyle çalışmanın sonuçları, konuya ilişkin diğer çalışma sonuçlarıyla birlikte değerlendirilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda, evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyumunu puanları ile yaşam doyumunu ve işle bütünleşme puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler elde edilmiş, yaşam doyumunu ile işle bütünleşme puanlarının, iş doyumunu puanlarına ilişkin varyansın %36’sını açıklayarak, iş doyumunu puanlarının anlamlı birer yordayıcıları olduğu bulunmuştur. Diğer yandan, evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyumunu puanları ile cinsiyet ve evde eğitim uygulamasını kendilerine uygun bulup bulmamaları değişkenlerine göre anlamlı farklılık elde edilirken, branş, yaş, görev süresi ve evde eğitim hizmet süresi değişkenleri açısından herhangi anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir.

Bu araştırmada evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyumunu puanları sosyo-demografik değişkenler açısından incelendiği ve bunların arasında yer alan cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin yapılan bazı çalışmalarda benzer sonuçlar elde edilmiştir (Darmody ve Smyth, 2011; Kumaş ve Deniz, 2010; Şahin, 2013). Buna karşın alanyazında cinsiyet değişkenine ilişkin farklılığın olmadığı araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Can, 2006; Demirel 2006; Kılıç, 2011; Kırıl ve Diri, 2016; Selvitopu ve Taş,

2020). Bu araştırmada erkek ve kadın öğretmenlerin iş doyumlarının kadın öğretmenler lehine farklılaşması, öğretmenlerin kişisel özelliklerinden kaynaklanabilir. Öğretmenlerin empatik eğilim düzeyleri farklılaşmaya neden olan kişisel özelliklerden biri olarak düşünülebilir. Öğretmenlerin empatik eğilim düzeylerinin belirlenmeye çalışıldığı araştırma sonuçlarında cinsiyet açısından farklılıklar tespit edilmiştir (Akbulut, 2010; Çelik, 2008). Aydın ve Karkaç (2015) tarafından yapılan araştırma sonucunda, özel eğitim alanında görev yapan kadın öğretmenlerin empatik eğilim düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Evde eğitim hizmeti sunan kadın öğretmenlerin meslek yaşamlarında, duygularını uygun bir biçimde ifade etme, başkalarını anlama ve anlayışlı olma gibi empati özelliklerinin iş doyumunu puanlarını etkilemiş olabileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin yaş değişkenine göre bir farklılaşma olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan analiz sonucunda, öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık elde edilmemiştir. Elde edilen bu sonuç, öğretmenlerin iş doyumlarının yaş değişkenine ilişkin yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Kıral ve Diri, 2016; Şahin, 2013). Bu sonuçların aksine öğretmenlerin iş doyumlarının yaşa bağlı olarak farklılaştığı yönünde araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Filiz, 2014; Kumaş ve Deniz, 2010; Selvitopu ve Taş, 2020). Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerde gözlenen işe yönelik aşırı beklenti ve doyumsuz olma ihtimali yaş ilerledikçe azalırken mesleki tecrübe ise artmaktadır. Bu durumda yaş ilerledikçe iş doyumunun artacağı sonucu ortaya çıkmaktadır (Dilsiz, 2006). Ancak bu çalışmada yaş arttıkça iş doyumunun azaldığına yönelik elde edilen sonuçların bu açıklama ile çeliştiği söylenebilir.

Evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin görev süresine ve evde eğitimde çalışma süresine göre iş doyumunu puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik yapılan araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Filiz 2014; Kıral ve Diri, 2016). Bu sonuçların aksine öğretmenlerin görev süresi değişkenine göre anlamlı farklılıkların elde edildiği araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Kumaş ve Deniz, 2010; Selvitopu ve Taş, 2020). Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık %94'ü altı yıldan daha az, %80'i ise üç yıldan az süredir evde eğitimde görev yapmaktadır. Bu yönüyle evde eğitim uygulaması, görevlendirilen öğretmenler için uzun süre görev yapmadıkları bir alan olarak değerlendirilebilir. Bu yüzden öğretmenlerin yaş ve meslek süresinin artmasına bağlı olarak elde edecekleri mesleki deneyim, problem çözme ve genç öğretmenlere model olma, yeterlilikleri, beklentiler gibi iş doyumunu etkileyebileceği düşünülen değişkenler açısından benzer özellikler gösterdikleri şeklinde değerlendirilebilir. Bu benzer özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının yaş, hizmet ve evde eğitim süresi açısından farklılık oluşturmamış olabileceği söylenebilir.

Millî Eğitim Bakanlığı Evde ve Hastanede Eğitim Hizmetleri Yönergesi'ne göre, öğrencinin ihtiyaçları dikkate alınarak gezerek özel eğitim görevi yapan öğretmen, özel eğitim öğretmenleri, okul öncesi, sınıf ve diğer alan öğretmenleri görevlendirilmektedir (MEB, 2010). Araştırmaya katılan sınıf öğretmeni ve diğer öğretmenlik branşlarından mezun öğretmenlerin iş doyumunu puanları arasında farklılık bulunamamıştır. Öğretmenlerin iş doyumunun incelendiği diğer araştırma sonuçlarında da öğretmenlerin branşlarına göre farklılaşmadığı yönünde sonuçlar elde edilmiştir (Filiz, 2014; Kılıç, 2011; Kıral ve Diri, 2016; Sarpkaya ve Kırdök, 2019).

Evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin evde eğitim uygulamasını kendine uygun görme değişkenine göre iş doyumunu puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin evde eğitim uygulamasını kendine uygun görme değişkenine göre, uygunluk düzeyi “Çok Uygun” olanların iş doyumunu puanları, uygunluk düzeyi “Uygun Değil” ve “Uygun” olanlardan anlamlı olarak farklılaştığı ve daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleki yeterliliklerine ve psikolojik iyi oluşlarına olan inançları iş doyumlarını etkileyen önemli faktörlerdir (Polatcan ve Cansoy, 2019). Öğretmenlerin kişisel özelliklerinin evde eğitim için uygun olduğunu düşünmeleri, isteyerek seçim yapmaları ve işe karşı olumlu tutumları iş doyumunu puanlarının yükselmesine neden olabilmektedir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin evde eğitimi kendilerine uygun görmelerine bağlı olarak iş doyumunu puanlarının arttığı söylenebilir.

Araştırmamızın diğer bir bulgusu olarak evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyumunu puanları ile yaşam doyumunu puanları ve işle bütünleşme puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Bununla birlikte evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin yaşam doyumunu ve işle bütünleşme puanlarının her ikisinin de, iş doyumunu puanları üzerinde anlamlı birer yordayıcı olduğu görülmüştür. Bu noktada alanyazında öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalarda iş doyumunu ve işle bütünleşme arasında pozitif yönde ilişkilerin olduğu (Høigaard vd., 2012; Park ve Johnson, 2019) ve iş doyumunun işle bütünleşme ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Yalabik vd., 2017). Yapılan araştırma sonuçları, işle bütünleşmenin öğretmenlerin hem bireysel sınıf performansı ile (Bakker ve Bal, 2010) hem de örgütsel bağlılığı (Hakanen vd., 2006) ile ilişkili olduğunu göstermiştir. İşleriyle bütünleşmiş olan çalışanlar daha enerjik olacaklar ve işine dönük daha olumlu bir bakış açısı geliştireceklerdir (Schaufeli vd., 2006). Bu yönüyle çalışanların işleriyle bütünleşme düzeylerinin artırılması hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu düzeyleri açısından büyük önem taşımaktadır. Clarke’a (2012) göre, sürekli eğitim işle bütünleşmenin artırılması için önemli bir araçtır. Buradan hareketle evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlere ihtiyaç duydukları konularda sürekli eğitimlerin yapılmasının öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerini arttırabileceği düşünülmektedir.

Yaşam doyumunu hem iş doyumunu hem de işle bütünleşme kavramları ile ilişkilidir. Baş Atik’e (2018) göre yaşam doyumunu, işle bütünleşmeyi etkileyen en önemli değişkendir. Arslan ve Acar (2013), yüksek yaşam doyumuna sahip olan akademik personelin iş doyumunu yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Aynı zamanda yaşam doyumunu birçok açıdan, insanların kendilerini daha iyi hissetmelerini sağlayarak genel iyi-oluşlarını olumlu yönde etkilemektedir (Pasubileti vd., 2009). Genel iyi-oluş, ev, evlilik, aile ve iş gibi farklı yaşam rolleri açısından ele alınmakta ve değerlendirilmektedir. Bunlardan iş, yaşam doyumunun en önemli belirleyicileri arasındadır (Rothmann, 2010). Öğretmenlerin günlük yaşamının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirdikleri düşünüldüğünde, iş yaşamından elde edecekleri doyumun yaşam doyumlarını etkileyeceği söylenebilir. Ayrıca iş doyumunu işin özelliklerinden etkilenebilmektedir (Oldham vd., 1976). Bu durumda evde eğitim uygulamasının özelliklerinden kaynaklanan sorunları çözüldüğü takdirde öğretmenlerin iş doyumlarının arttırabileceği söylenebilir.

ÖNERİLER

Araştırma sonuçları göz önünde bulundurulduğunda evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin iş doyumunu arttırmada işle bütünleşme ve yaşam doyumunu değişkenlerinin de önemli olabileceği düşünülmektedir.

Evde eğitim hizmeti sunan öğretmenlerin özel eğitim ve evde eğitim alanında mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak, hizmet içi eğitim, kurs ve seminerler öğretmenlerin iş doyumunu arttırabilir.

Bu araştırma Konya ili merkez Selçuklu ve Meram ilçelerinde görev yapan evde eğitim hizmeti sunan öğretmenler ile sınırlıdır. Bu çalışmanın bir benzerinin farklı il veya ülke genelini içine alan bir örneklem grubu üstünde genişletilerek yapılabileceği, iş doyumunun yanında özyeterlilik, mesleki ve eş tükenmişliği, motivasyon, empatik eğilim düzeyi, öğrencilerin engel türü gibi değişkenlerin incelendiği yeni çalışmalar yapılabileceği düşünülmektedir.

ETİK METNİ

“Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazarlara aittir.”

KAYNAKLAR

- Akbulut, E. (2010). Sınıf öğretmenlerinin empatik eğilim düzeyleri. Yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Arı, E. (2015). Öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik üzerine etkisinin yapısal eşitlik modeli ile araştırılması. *Journal of International Social Research*, 8(39).
- Arslan, R. ve Acar, B. N. (2013). Yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik kavramlarına yönelik akademisyenler üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 281-298.
- Arslan, Y. (2015). Türkiye’de Kitleli Bir Eğitim Topluluğu: Gezerek özel eğitim hizmeti veren öğretmenler ve sorunları (Batman örneği). *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 3(4), 139-153.
- Aslan, A. (2017). *Evde eğitim hizmetlerinde yer alan öğretmen, veli ve yetkililerin evde eğitim hizmetlerine yönelik görüşleri*. Yüksek lisans tezi. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Ağrı.
- Atılğan, G. (2018). Öğretmenlerin ve ebeveynlerin evde eğitim hizmetine yönelik görüşlerinin ve uygulama sürecinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(14), 115-129.
- Aydın, A., ve Karkaç, N. N. (2015). Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin empatik eğilim düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*(24), 43-65.
- Bakker, A. B., ve Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(1), 189-206.

- Brewer, D. J., ve Picus, L. O. (2014). *Encyclopedia of education economics and finance*. Sage Publications.
- Baş Atik, Z. (2018). *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin beş faktör kişilik özellikleri, iş doyumu ve öznel iyi oluşla ilişkisi*. Yüksek lisans tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Yüksek lisans tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Can, Ş. (2006). Sınıf öğretmenlerinin yaş cinsiyet ve mesleki kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin belirlenmesi (Muğla örneği). *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*(13), 380-390.
- Carpenter, D., ve Gann, C. (2016). Educational activities and the role of the parent in homeschool families with high school students. *Educational Review*, 68(3), 322-339.
- Cheng, A., Tuchman, S., ve Wolf, P. J. (2016). Homeschool parents and satisfaction with special education services. *Journal of School Choice*, 10(3), 381-398.
- Clarke, W. L. (2012). *An inquiry into the factors that contribute to health science teacher attrition and retention*. South Carolina State University. ProQuest Dissertations Publishing,
- Cogan, M. F. (2010). Exploring academic outcomes of homeschooled students. *Journal of College Admission*, 208, 18-25.
- Collom, E. (2005). The ins and outs of homeschooling: The determinants of parental motivations and student achievement. *Education and urban society*, 37(3), 307-335.
- Çelik, E. (2008). *Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin empatik eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* Doktora tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Darmody, M., ve Smyth, E. (2011). Job satisfaction and occupational stress among primary school teachers and school principals in Ireland. *Maynooth Business Campus: Ireland Teaching Council*, 1-47.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Denizli ili örneği)*. Yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*. Yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Field, L. K., ve Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 01-10.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Gray, J. S. (2018). Dewey and the American movement to homeschooling. *Education 3-13*, 46(4), 441-446.
- Green, J. (2000). Job satisfaction of community college chairpersons (Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University). *Electronic Theses & Dissertations*.
- Guterman, O., ve Neuman, A. (2019). Reading at home: comparison of reading ability among homeschooled and traditionally schooled children. *Reading Psychology*, 40(2), 169-190.

- Gündüz, B., Çapri, B., ve Gökçakan, Z. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 29-49.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
- Hallberg, U. E., ve Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European psychologist*, 11(2), 119-127.
- Høigaard, R., Giske, R., ve Sundsli, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347-357.
- Işık, E. (2019). *Evde eğitime ilişkin öğretmen, öğrenci ve veli görüşleri*. Yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Jamaludin, K. A., Alias, N., ve DeWitt, D. (2015). Research and trends in the studies of homeschooling practices: A Review on Selected Journals. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 14(3), 111-119.
- Jolly, J. L., ve Matthews, M. S. (2017). Why we blog: Homeschooling mothers of gifted children. *Roeper Review*, 39(2), 112-120.
- Jolly, J. L., Matthews, M. S., ve Nester, J. (2013). Homeschooling the gifted: A parent's perspective. *Gifted Child Quarterly*, 57(2), 121-134.
- Kara, S. (2020). Investigation of job satisfaction and burnout of visual arts teachers. *International Journal of Research in Education and Science*, 6(1), 160-171.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kasalak, G., ve Dagyar, M. (2020). The relationship between teacher self-efficacy and teacher job satisfaction: a meta-analysis of the teaching and learning international survey (TALIS). *Educational Sciences: Theory and Practice*, 20(3), 16-33.
- Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumunu (Tokat ili örneği)*. Yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kim-Soon, N., ve Ahmad, R. B. (2015). Homeschool in Malaysia: A foresight study. *International Education Studies*, 8(10), 163-174.
- Kıral, E., ve Diri, M. S. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(39), 125-149.
- Kumaş, V., ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(2), 123-139.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. *Chicago: RandMc Nally*, 2(5), 360-580.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matrunola, P. (1996). Is there a relationship between job satisfaction and absenteeism? *Journal of Advanced Nursing*, 23(4), 827-834.

- Mazama, A. (2016). African American homeschooling practices: Empirical evidence. *Theory and Research in Education*, 14(1), 26-44.
- Medlin, R. G. (2006). Homeschooled children's social skills. *Online Submission*, 17(1), 1-8.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2010). Evde ve hastanede eğitim hizmetleri yönergesi. Tebliğler Dergisi. (Şubat 2010-2629). Erişim adresi: https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_10/02031840_evde_hastanede-egitim_hiz_yonergesi.pdf
- Moè, A., Pazzaglia, F., ve Ronconi, L. (2010). When being able is not enough. The combined value of positive affect and self-efficacy for job satisfaction in teaching. *Teaching and teacher education*, 26(5), 1145-1153.
- Morrison, K. (2016). The Courage To Let Them Play: Factors Influencing And Limiting Feelings Of Self-Efficacy In Unschooling Mothers. *Journal of Unschooling & Alternative Learning*, 10(19).
- Murphy, J. (2013). Riding history: The organizational development of homeschooling in the US. *American Educational History Journal*, 40(1/2), 335.
- Neuman, A., ve Guterman, O. (2019). How I started home schooling: founding stories of mothers who home school their children. *Research Papers in Education*, 34(2), 192-207.
- Oldham, G. R., Hackman, J. R., ve Pearce, J. L. (1976). Conditions under which employees respond positively to enriched work. *Journal of Applied psychology*, 61(4), 395.
- Park, K. A., ve Johnson, K. R. (2019). Job satisfaction, work engagement, and turnover intention of cte health science teachers. *International journal for research in vocational education and training*, 6(3), 224-242.
- Pasupuleti, S., Allen, R. I., Lambert, E. G., ve Cluse-Tolar, T. (2009). The impact of work stressors on the life satisfaction of social service workers: A preliminary study. *Administration in social work*, 33(3), 319-339.
- Peker, E. A., ve Taş, E. (2017). Evde eğitim uygulaması üzerine bir durum çalışması: Evde fen eğitimi. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 139-174.
- Polatcan, M., ve Cansoy, R. (2019). Examining Studies on the Factors Predicting Teachers' Job Satisfaction: A Systematic Review. *International Online Journal of Education and Teaching*, 6(1), 116-134.
- Ray, B. (2015). African American homeschool parents' motivations for homeschooling and their Black children's academic achievement. *Journal of School Choice*, 9(1), 71-96.
- Ray, B. (2018). Research facts on homeschooling. Homeschool fast facts. Salem, OR: National Home Education Research Institute.
- Reaburn, R., ve Roberts, J. (2018). The experiences of homeschooling parents when teaching mathematics. Making waves, opening spaces (Proceedings of the 41st annual conference of the Mathematics Education Research Group of Australasia),
- Rich, B. L., Lepine, J. A., ve Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
- Rudner, L. M. (1999). Scholastic achievement and demographic characteristics of home school students in 1998. *education policy analysis archives*, 7(8), 8.

- Runhaar, P., Konermann, J., ve Sanders, K. (2013). Teachers' organizational citizenship behaviour: Considering the roles of their work engagement, autonomy and leader–member exchange. *Teaching and teacher education, 30*, 99-108.
- Sarpkaya, A., ve Kirdök, O. (2019). The mediating role of self-esteem in understanding relationship between teachers' job satisfaction and life satisfaction. *Acta Didactica Napocensia, 12(1)*, 213-223.
- Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25(3)*, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., ve Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement, 66(4)*, 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies, 3(1)*, 71-92.
- Selvitopu, A., ve Taş, A. (2020). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi, 15(29)*, 23-42.
- Skaalvik, E. M., ve Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and teacher education, 27(6)*, 1029-1038.
- Snyder, M. (2011). An evaluative study of the academic achievement of homeschooled students versus traditionally schooled students attending a catholic university. *Online Submission*.
- Sökmen, Y., ve Kılıç, D. (2019). The relationship between primary school teachers' self-efficacy, autonomy, job satisfaction, teacher engagement and burnout: A Model Development Study. *International Journal of Research in Education and Science, 5(2)*, 709-721.
- Susam, B., Bridge, E. N., ve Şahin, F. (2018). Sağlık durumları nedeniyle okula devam edemeyen öğrencilerin evde eğitimine ilişkin veli görüşleri. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(1)*, 15-22.
- Susam, B., Demir, M. K., ve Şahin, Ç. (2019). Evde eğitim uygulamasına ilişkin öğretmen görüşleri. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi, 5(2)*, 163-171.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 10(1)*, 142-167.
- Tunç, S. (2019). *İş doyumunun yaşam memnuniyetine etkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Türkoğlu, M. E., Cansoy, R., ve Parlar, H. (2017). Examining relationship between teachers' self-efficacy and job satisfaction. *Universal Journal of Educational Research, 5(5)*: 765-772.
- Ulutaşdemir, N. (2007). Engelli çocukların eğitimi. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, 2(5)*, 119-130.
- Üçüncü, K. (2016). İş tatmini ve motivasyon. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(39)*, 944-964.
- Van den Berg, R. (2002). Teachers' meanings regarding educational practice. *Review of educational research, 72(4)*, 577-625.
- Weiqi, C. (2007). The structure of secondary school teacher job satisfaction and its relationship with attrition and work enthusiasm. *Chinese Education & Society, 40(5)*, 17-31.

- Yalabik, Z. Y., Rayton, B. A., ve Rapti, A. (2017). Facets of job satisfaction and work engagement. Evidence-based HRM: a global forum for empirical scholarship,
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1), 253-278.
- Yıldırım, N., Talas, S., Yazıcı, L., Nural, H., Çelebi, İ., Çetin, K., Ömür, A., Pelitli, Ü., ve Çaylak, M. (2015). Evde eğitim alan öğrencilerin eğitim süreçlerinin değerlendirilmesi (Tokat İli Örneği). *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 33-52.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2(2).
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., ve Lofquist, L. H. (1967). Manual for the minnesota satisfaction questionnaire: minnesota studies in vocational rehabilitation. *Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota*.
- Zastrow, C., ve Kirst-Ashman, K. (1997). Understanding human behavior and the social environment . Nelson-Hall. *Name Index*.