



## HAYAT BOYU ÖĞRENME: ÇALIŞANLARIN KATILIMINI ENGELLEYEN VE ARTIRABİLECEK ETMENLERE İLİŞKİN GÖRÜNÜMLER LIFELONG LEARNING: THE VIEWS ON THE FACTORS PREVENTING AND INCREASING EMPLOYEE PARTICIPATION

Murtaza AYKAÇ\*

### Öz

Bu araştırmanın amacı çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını engelleyen ve artırabilecek etmenleri belirlemektir. Çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını engelleyen ve artıran etmenleri saptamaya yönelik bu araştırma betimsel niteliklidir. Araştırmanın katılımcılarını Ankara ilinde çalışan 510 kişi oluşturmuştur. Araştırmanın verileri 39 sorudan oluşan bir sormacayla toplanmıştır. Hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımı engelleyen ve artırabilecek etmenleri yansıtan sormacaya verilen yanıtların yüzde ve frekansları belirlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların %53,7'sinin iş ve diğer zaman baskıları, %11'inin çevresinde böyle bir olanak olmadığı, %59,2'sinin fiziksel sağlığının bu tür etkinlikler için uygun olmadığı gibi engelleyici etmenleri durumsal, kurumsal ve ruhsal boyutlar içinde en fazla tercih ettiği saptanmıştır. Öte yandan, katılımcıların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını artırabilecek finansal etmenler içinde eğitimlere katılım ücreti daha düşük olursa katılım maddesi %48,6 oranla en fazla tercih edilmiştir. Diğer boyutlarda en fazla tercih edilen maddeler, %33,1 oranla öğrenmek için işten izin alabilirsem, %53,3 oranla etkinlik akşam olursa katılım, %52,4 oranla hangi kursun\öğrenme projesinin bana en uygun olacağı konusunda uzman tavsiyesi alabilirsem katılım ve %23,5 oranla okuma ve yazma konusunda destek verilirse katılım olmuştur. Yetişkin öğrenciler sıklıkla öğrenme etkinliklerini iş ve / veya aile sorumlulukları gibi diğer yaşam alanlarıyla birleştirir. Bu nedenle, öğrenme etkinliklerinin esnek bir biçimde tasarlanması son derece önemlidir. Araştırma sonuçlarının ışığında çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını arttırmaya ve çeşitlendirmeye yönelik destekleyici programlar hazırlanması ve uygulanması önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Hayat Boyu Öğrenme, Sürekli Eğitim, Katılım Engelleri.

### Abstract

The aim of the study was to identify the factors preventing and increasing the participation of employees in lifelong learning activities. This research aiming to identify the factors that prevent and increase the participation of employees in lifelong learning activities is descriptive. The participants of the research having a descriptive notion consisted of 510 people working in Ankara. The data of the study were collected with a 39-item questionnaire. The percentages and frequencies of the responses to the questionnaire, which reflected the factors preventing and increasing the participation in lifelong learning activities, were determined. According to the findings, 53.7% of the participants did not take part in such activities because of the work and other pressures; 11% of them did not have such an opportunity in the vicinity of the work; 59.2% of them stated that their physical health was not suitable for such activities. On the other hand, in the financial factors that could increase the participation of the participants in the lifelong learning activities, 48.6% of the participants would agree to take part in lifelong learning activities if the participation fee to the trainings was lower. The participants also claimed to take part in the activities if they could get permission from work (33.1%), if the activities were in the evening (53.3%), if they could get expert advice on which course/learning project would be the most suitable for him/her. Furthermore, 23.5 % expressed that if the support was given, they would take part in the reading and writing courses. Adult learners often combine learning activities with other living areas such as work and/or family responsibilities. For this reason, designing flexible learning activities is extremely important. In light of the research results, it may be advisable to prepare and implement supportive programs to increase and diversify the participation of employees in lifelong learning activities.

**Keywords:** Lifelong Learning, Sustainable Education, Barriers To Participation.

### 1. Giriş

Hayat boyu öğrenme bireylerin yaşamları boyunca öğrenme çabalarını tanımlamak için kullanılan bir kavramdır. Hayat boyu öğrenme bireylerin daha fazla bilgi edinmelerine ve beceri geliştirmelerine olanak tanıyan etkinlik ve araçlardan oluşur. "Hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılım; bireylere, ailelere ve toplumlara kişisel, sosyal ve ekonomik faydalar sağlar. Yeni bilgi ve beceri edinimi, bireyler için daha iyi istihdam olanakları ve kişisel gelişim olanakları sunar." (MEB, 2014). Bu nedenle günümüz toplumlarında daha nitelikli işgücü, değişen iş, yaşam koşullarına ve teknolojiye daha hızlı uyum sağlayabilecek bireylerin yetiştirilmesi gerekli hale gelmektedir. Bu yönüyle hayat boyu öğrenme yaşamın her anında ve her alanında devam etmelidir.

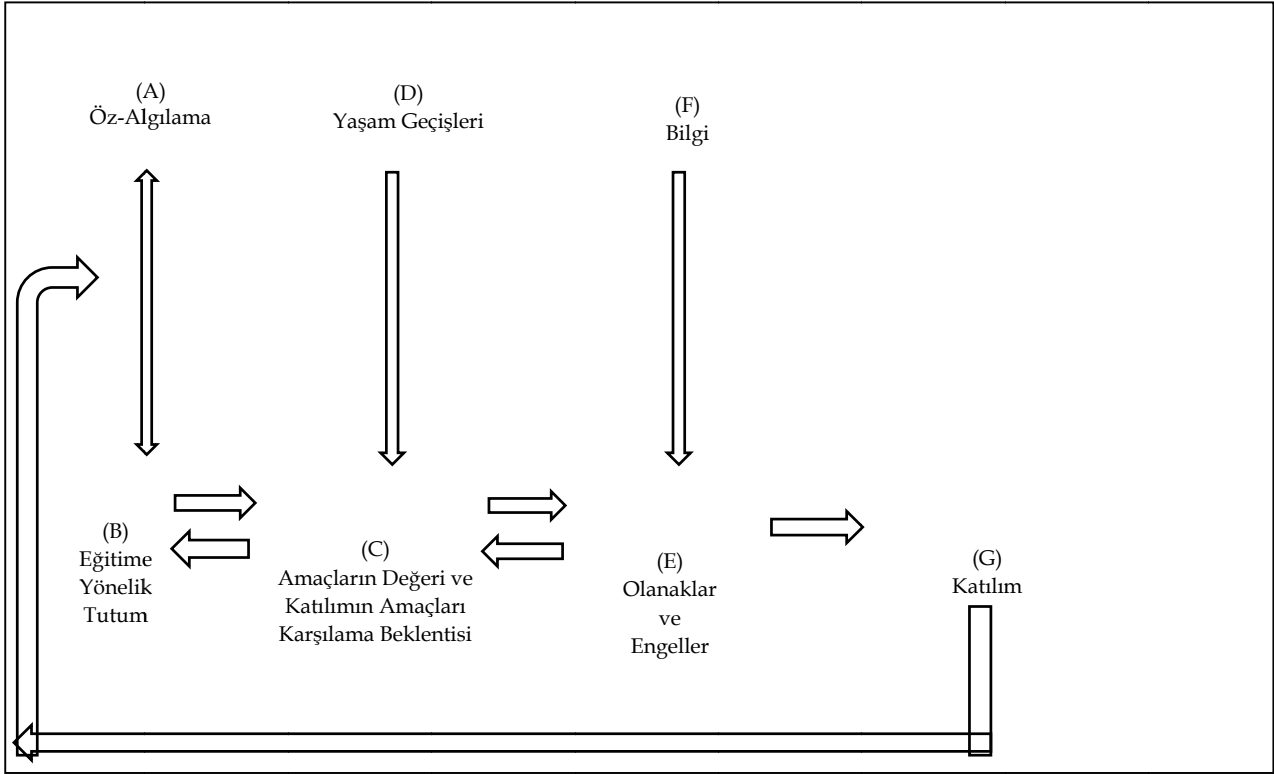
\* Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Eğitim Fakültesi, E-posta: murtazaaykac@gmail.com



Hayat boyu öğrenme, toplumun tüm kesimlerinin yaşamları boyunca gereksinim duyabilecekleri eğitim olanaklarından sürekli yararlanabilmeleridir. Geçmişten günümüze çocuklarla gençlerin eğitimleri ile yetişkinlerin eğitimi arasındaki farklılaşmanın giderilmesi düşüncesi hayat boyu öğrenme felsefesiyle açıklanmaktadır (Bağcı, 2011). Hayat boyu öğrenme kavramı örgün, yaygın ve okul dışı eğitimi kapsamakla birlikte; yaş, sosyo-ekonomik statü veya eğitim seviyesine sınır koymayan, öğrenme sürecinin sadece okullarda değil kişilerin yaşam boyu dahil oldukları toplumsal, siyasi, kültürel ve eğlence alanlarında da devam ettiği gerçeğine dayanan bir süreçtir; hayat boyu sürer ve her alanda varlığını gösterir. Hayat boyu öğrenmenin temel prensipleri; bilgi toplumu ve ekonomisine aktif katılım için yeni beceriler, öğrenme fırsatlarına evrensel ve sürekli erişimin sağlanması, insan kaynaklarına yatırımın artırılması, hayat boyu ve hayatın her alanında öğrenmenin devamlılığı için etkili öğrenme ve öğretim yöntemleri ile bağlarının geliştirilmesi, öğrenmeye değer verilmesi, öğrenmeye katılım ile öğrenme çıktılarının anlaşılması ve değerlendirilmesinde izlenen yolların iyileştirilmesi, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin gözden geçirilmesi, öğrenmeyi evlere kadar yaklaştırmak şeklinde sıralanabilir (HBÖ Genel Müdürlüğü, 2013).

Hayat boyu öğrenme kavramı, 1960 ve 1970'lerdeki hümanistik fikir akımlarının yansıması olan eğitimsel konulardan biri olarak gündeme gelirken, 1990'lı yılların ortasından itibaren Avrupa Birliği'nin eğitim ve öğretim faaliyetleri arasında ilgi duyulan bir konu haline gelmiştir (Tuschling ve Engemann, 2006; Dehmel: 2006). Hayat boyu eğitim gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de çok hızlı değişim ve gelişim içerisinde. Bu gelişim sürecin içerisinde hayat boyu öğrenmeye katılma noktasında bir takım engeller bulunmaktadır. Hayat boyu öğrenmedeki engeller içerisinde "durumsal", "ruhsal" ve "kurumsal" engeller arasında ayırım yapan Cross (1981)'a atıfta bulunur. Durumsal engeller, bir yetişkinin yaşam durumundan kaynaklanan engelleri ifade eder. Örneğin, çocuk bakımı görevleri nedeniyle katılamamak. Genellikle zaman ve para yetersizliği ile ilgili bir dizi durum insanların katılımını engelleyebilir. Ruhsal engeller, güven ve öz yeterlilik eksikliği ile ilgilidir. Kurumsal engeller, kurumsal yapıların kendileri tarafından üretilen engellerdir; çok yüksek kayıt ücretleri talep ettikleri veya uygun olmayan ve erişilemeyen yerlerdeki kursları sundukları zaman. Genel olarak, yetişkinlerin hayat boyu öğrenmeye katılımının önündeki baskın engellerin zaman ve maddi yetersizlik olduğu söylenebilir (Boeren, 2011). Zamanla ilgili olarak, katılımsızlık nedenleri hem aile hem de işle ilgili zaman kısıtlamalarını içerir. Aslında, engeller farklı açılardan sınıflandırılabilir ve açıklanabilir. Maddi engel yüksek geliri olmayan ya da sosyal haklardan yararlanan biri için durumsal bir engel olabilir, ancak yetişkin öğrenenlerin yüksek kayıt ücretlerini ödemesini gerektiren kurum durumunda, eşit derecede kurumsal bir engel olarak açıklanabilir.

Tepki zinciri modeline göre bir yetişkinin öğrenme etkinliğine katılımı yalıtılmış bir eylem değildir. Bireyin ortamdaki konumunun değerlendirilmesine dayanan karmaşık bir tepki zinciri sonucudur. Katılımı sağlayan tepkiler, dış kuvvetlerin tersine, bireyin içinden çıkma eğilimindedir. Başlıca kavramlar öz-algılama (çizelgede A ile temsil edilir) ve eğitime yönelik tutumdur (çizelge B ile temsil edilir). Modelin yaklaşımına göre, katılımcı davranışının bileşenleri en iyi karar veren kişi tarafından anlaşılabilir ve açıklanabilir. Cross (1981) değişkenleri içsel psikolojik değişkenlerden dışsal etmenlere sıralar. Bireyin dış nesnelere yönelik benlik algısı ve eğiliminin öncülleri olan sosyal, çevresel ve/veya deneyimsel etmenler, öz değerlendirme ve tutum kavramlarını etkiler. İçsel psikolojik değişkenler, katılımcı bir eyleme yüklenen değer ve buna ilişkin beklenti ile etkileşime girer ve etkiler (çizelge C ile temsil edilir). Katılımcı bir eylemle ilgili beklenti ve değer, aynı zamanda, çeşitli yaşam döngüsü aşamalarında (çizelge D'de temsil edilen) bireyi karşılayan yaşam geçişlerinden ve gelişim görevlerinden de etkilenir. Birey, bir eğitim olanağının gerçekleştirilmesiyle ilgili olanaklara ve engellere tepki verir (çizelge E ile temsil edilir). Olanakların ve engellerin katılım olasılığını ne ölçüde etkilediği bireyin bu değişkenleri algılayışına ve karar vermesine bağlıdır (çizelge F ile temsil edilir).



Şekil 1. Tepki Zinciri Modeli (Craig 1986'dan uyarlanmıştır.)

Eğitim ile ilgili veri toplayan başlıca kurumlar, UNESCO, OECD ve Avrupa Komisyonu'nun istatistik ofisi EUROSTAT'tır (Lawn & Grek, 2012). EUROSTAT 2014 raporuna göre Şekil 2'de ülkelere göre yetişkin hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılanların dağılımı yer almaktadır. Bu istatistikler beş kategoriye ayrılmıştır ve dört haftalık katılım referans süresini yansıtmaktadır. Buna göre Türkiye dört haftalık katılım referans süresine göre en az katılımcı oranına sahip ülkeler arasındadır.

<p>Yüzde 25,1 ve üstü</p> <ul style="list-style-type: none"><li>•Finlandiya</li><li>•İzlanda</li><li>•İsveç</li><li>•Danimarka</li><li>•İsviçre</li></ul>	<p>Yüzde 15,1-25</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Birleşik Krallık</li><li>•Hollanda</li><li>•Fransa</li><li>•Norveç</li></ul>	<p>Yüzde 10,1-15</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• AB-28</li><li>•Estonya</li><li>•Slovenya</li><li>•Lüksemburg</li><li>•Avusturya</li></ul>	<p>Yüzde 5,1-10</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Letonya</li><li>• İrlanda</li><li>• Kıbrıs</li><li>• Belçika</li><li>• Malta</li><li>• Almanya</li><li>• İtalya</li><li>• Çek Cumhuriyeti</li><li>• Portekiz</li><li>• İspanya</li></ul>	<p>Yüzde 5,1-10</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Romanya</li><li>• Bulgaristan</li><li>• Hırvatistan</li><li>• Yunanistan</li><li>• Slovakya</li><li>• Makedonya</li><li>• Macaristan</li><li>• Polonya</li><li>• Litvanya</li><li>• Türkiye</li></ul>
---	---	--	--	---

Şekil 2. Ülkeye göre yetişkin hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılan yetişkinlerin yüzdesi (25-64) (Boeren, 2016'dan alınmıştır.)

Yukarıda Şekil 2'de yer alan veriler Türkiye'de hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımın istendik düzeyde olmadığını açıkça göstermektedir. Hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımdaki eksikliğin temel kaynağı bireylerin önüne çıkan engellerdir. Öte yandan, katılımı artırabilecek etmenler bu engellerin aşılması açısından önemlidir. Bu önemden hareketle bu araştırmanın temel amacı çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını engelleyen ve artıran etmenlerin neler olduğunu ortaya koymaktır. Bu temel amaç doğrultusunda yanıtı aranan sorular şunlardır:

1. Çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını engelleyen durumsal, kurumsal ve ruhsal etmenlerin sıklık ve dağılımı nasıldır?



2. Çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını artıracak finansal, öneri teşvik ve ruhsal, etkinlik düzenleme biçimi, çıktı ve yarar, katılım desteği etmenlerinin sıklık ve dağılımı nasıldır?

## 2. Yöntem

Çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını engelleyen ve artıran etmenleri saptamaya yönelik bu araştırma betimsel niteliklidir. Betimsel araştırmalarda var olan bir durumu kendi koşulları içinde saptamak ve tanımlamak amaçlanır (Balcı, 1997).

### 2.1. Çalışma Grubu

Çalışmanın örneklem grubunu Ankara ilinde kamu (265) ve özel sektörde (245) çalışan olmak üzere toplam 510 kişi oluşturmuştur. Katılımcılar kolay ulaşılabilirlik ve gönüllülük esasına göre çalışmaya dâhil edilmiştir. Katılımcıların 260'ı kadın, 250'si erkeklerden oluşmuştur. Tüm katılımcılar evli ve çocuk sahibi bireylerden seçilmiştir.

### 2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri 39 sorudan oluşan bir sormacayla toplanmıştır. Sormacanın hazırlanmasında Egglestone, Stevens, Jones ve Aldridge'in (2018) çalışmasından yola çıkılmıştır. Büyük Britanya'da çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını etkileyen etmenleri belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada kullanılan soruların bir bölümü alınmıştır. Alınan soruların seçiminde Türkiye'deki çalışanların durumları dikkate alınmıştır. Toplamda 39 sorunun bulunduğu sormacanın hazırlanmasından sonra dört uzmandan görüş alınmıştır. Uzmanlardan maddelerin çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını engelleyen ve artıracak etmenler açısından genel görünümünü ortaya koyup koymadığı ve dil açısından bir sorun taşıyıp taşımadığı yönünde geri bildirim vermesi istenmiştir. Bu görüşler doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılmış ve sormaca son durumuna ulaştırılmıştır. Sormacada çalışanların katılımını engelleyen etmenlere yönelik durumsal boyutta 6, kurumsal boyutta 1 ve ruhsal boyutta 10 olmak üzere toplam 17 maddeye yer verilmiştir. Öte yandan, çalışanların katılımını artıracak etmenlere yönelik finansal boyutta 2, öneri, teşvik ve ruhsal boyutta 5, etkinlik düzenleme biçimi boyutunda, 8, çıktı ve yarar boyutunda 3 ve katılım desteği boyutunda 4 olmak üzere toplam 39 maddeye yer verilmiştir.

### 2.3. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Araştırmanın verileri çalışma yaşamını Ankara'da sürdüren kamu ve özel sektör çalışanlarından toplanmıştır. Katılımcılara sormaca hakkında kısaca bilgi verildikten sonra maddelerde istenenleri kendilerine göre yanıtlamaları belirtilmiştir. Katılımcıların sormacadaki maddeleri yanıtlama süresi yaklaşık 30 dakika sürmüştür. Katılımcıların yanıtları dijital ortama aktarıldıktan sonra araştırma sorularına uygun olarak çözümlemeler yapılmıştır. Betimsel araştırmaların gereği olarak genellikle yüzde ve frekans hesaplamaları yapılmıştır. Elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuştur.

## 3. Bulgular

### Çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını engelleyen etmenlere ilişkin görünüm

Tablo 1. Çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını engelleyen etmenler

Kategori	Engel	Sıklık	Yüzde
Durumsal	İş ve diğer zaman baskılarım var.	274	53,7
	Eğitim maliyetini göze alamam.	259	50,8
	Çocuk bakımı düzenlemeleri veya diğer bakım sorumluluklarım var.	243	47,6
	Ulaşım açısından zor.	200	39,2
	Bir kurs için gerekli niteliklere sahip değilim.	102	20,0
	Eğer bir kursa gidersem kazancım düşer.	95	18,6
Kurumsal	Çevremde böyle bir olanak yok.	56	11,0
	Fiziksel ve zihinsel sağlığım bu tür etkinlikler için uygun değil.	302	59,2
	Artık öğrenmeye gerek olmadığını hissediyorum.	275	53,9
	Yararlanabileceğim hali hazırda bir kurs bilmiyorum.	248	48,6
	Neyin uygun olduğunu nasıl bulacağımı bilmiyorum.	226	44,3
	İlgilenmiyorum \ istemiyorum.	172	33,7
	Çok yaşlı olduğumu hissediyorum.	156	30,6
	Okuma ve yazma konusunda zorluk yaşıyorum.	117	22,9
	Bana uygun kurs yok.	107	21,0
	Kendime yeterince güvenmiyorum.	88	17,3
	Sınav olmak hoşuma gitmiyor.	86	16,9

Çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını engelleyen durumsal etmenlere ilişkin görüşlerine azalan sıralamayla bakıldığında %53,7 oranla "İş ve diğer zaman baskılarım var.", %50,8 oranla



“Eğitim maliyetini göze alamam.”, %47,6 oranla “Çocuk bakımı düzenlemeleri veya diğer bakım sorumluluklarım var.”, %39,2 oranla “Ulaşım açısından zor.”, %20,0 oranla “Bir kurs için gerekli niteliklere sahip değilim.” ve %18,6 oranla “Eğer bir kursa gidersem kazancım düşer.” maddelerinin yer aldığı görülmektedir.

Kurumsal boyutta yer alan “Çevremde böyle bir olanak yok.” maddesine ise katılımcıların %11,0 oranla tercihte bulunduğu görülmektedir.

Ruhsal boyutta yer alan 10 madde içinde %59,2 oranla “Fiziksel sağlığım bu tür etkinlikler için uygun değil.” ve %53,2 oranla “Artık öğrenmeye gerek olmadığını hissediyorum.” maddeleri katılımcıların yarıdan fazlasının tercihi olmuştur. Bu maddeleri sırasıyla, “Yararlanabileceğim hali hazırda bir kurs bilmiyorum.” (%48,6), “Neyin uygun olduğunu nasıl bulacağımı bilmiyorum.” (%44,3), “İlgilenmiyorum \ istemiyorum.” (%33,7), “Çok yaşlı olduğumu hissediyorum.” (%30,6), “Okuma ve yazma konusunda zorluk yaşıyorum.” (%22,9), “Bana uygun kurs yok.” (%21,0), “Kendime yeterince güvenmiyorum.” (%17,3) ve “Sınav olmak hoşuma gitmiyor.” (%16,9) maddelerinin izlediği görülmektedir.

### Çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını artıracabilecek etmenlere ilişkin görünüm

Tablo 2. Çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını artıracabilecek etmenler

Kategori	Etmen	Sıklık	Yüzde
Finansal	Eğitilmeye katılım ücreti daha düşük olsa katılırim.	248	48,6
	İşverenim masrafların tümünü veya bir kısmını öderse katılırim.	98	19,2
Öneri ve Teşvik	Öğrenmek için işten izin alabilirsem katılırim.	169	33,1
	Aldığım eğitim işverenlerin aradığı niteliği sağlarsa katılırim.	153	30,0
	Aldığım eğitim yaptığım işi geliştirmemi sağlarsa katılırim.	117	22,9
	Eğitim ilgilendiğim bir konuyla ilgiliyse katılırim.	111	21,8
	Evde öğrenme fırsatım olursa katılırim.	73	14,3
Etkinlik Düzenleme Biçimi	Etkinlik akşamları olursa katılırim.	282	55,3
	Uzaktan eğitim seçeneği olursa katılırim.	263	51,6
	Etkinlik hafta sonlarında olursa katılırim.	257	50,4
	İş yerimde öğrenme fırsatı bulursam katılırim.	254	49,8
	Daha fazla kazanmama veya yükselmeme yardımcı olacak bir yeterliliğe yol açarsa katılırim.	216	42,4
	Çocuk bakımı veya diğer bakım sorumlulukları konusunda destek alabilirsem katılırim.	119	23,3
	Bana uygun bir yer olursa katılırim.	129	25,3
Çıktı ve Yarar	Etkinliğin başlangıç zamanları esnek olursa katılırim.	95	18,6
	Hangi kursun \ öğrenme projesinin bana en uygun olacağı konusunda uzman tavsiyesi alabilirsem katılırim.	267	52,4
	Eğer bölüm müdürüm \ işveren beni teşvik ederse katılırim.	232	45,5
Katılım Destegi	Çalışma süresi dışında ek süre gerektirmezse katılırim.	210	41,2
	Eğitimle ilgili kaynak konusunda destek verilirse katılırim.	120	23,5
	Fiziksel sağlığım konusundan destek verilirse katılırim.	101	19,8
	Tanıdığım ve güvendiğim biri beni cesaretlendirirse veya benimle gelirse katılırim.	96	18,8
Etkinlik benim isteğime uygun zamanlarda düzenlenirse katılırim.	72	14,1	

Çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını artıracabilecek finansal etmenlere bakıldığında, “Eğitilmeye katılım ücreti daha düşük olsa katılırim.” diyenlerin oranın %48,6, “İşverenim masrafların tümünü veya bir kısmını öderse katılırim.” (%19,2) olduğu görülmektedir.

Öneri ve teşvik boyutundaki altı etmen içinde %33,1 oranla en fazla tercih edilen madde “Öğrenmek için işten izin alabilirsem katılırim.” olmuştur. Bunu sırasıyla, “Aldığım eğitim işverenlerin aradığı niteliği sağlarsa katılırim.” (%30,0), “Aldığım eğitim yaptığım işi geliştirmemi sağlarsa katılırim.” (%22,9), “Eğitim ilgilendiğim bir konuyla ilgiliyse katılırim.” diyenlerin oranının da %21,8 ve “Evde öğrenme fırsatım olursa katılırim.” (%14,3) etmenlerinin izlediği görülmektedir.

Etkinlik düzenleme biçimi boyutunda yer alan 8 madde içinde %55,3 oranla “Etkinlik akşam olursa katılırim.”, %51,6 oranla “Uzaktan eğitim seçeneği olursa katılırim.” ve % 50,4 oranla “Etkinlik hafta sonlarında olursa katılırim.” maddeleri katılımcıların yarıdan fazlasının tercihi olmuştur. Bu maddeleri sırasıyla, “İş yerimde öğrenme fırsatı bulursam katılırim.” (%49,8), “Daha fazla kazanmama veya yükselmeme yardımcı olacak bir yeterliliğe yol açarsa katılırim.” (%42,4), “Bana uygun bir yer olursa katılırim.” (%25,3), ve “Etkinliğin başlangıç zamanları esnek olursa katılırim.” (%18,6) maddelerinin izlediği görülmektedir.

Çıktı ve yarar boyutunda yer alan 3 madde içinde %52,4 oranla “Hangi kursun \ öğrenme projesinin bana en uygun olacağı konusunda uzman tavsiyesi alabilirsem katılırim.” Maddesi katılımcıların yarıdan fazlasının tercihi olmuştur. Bu maddeyi sırasıyla, “Eğer bölüm müdürüm \ işveren beni teşvik ederse katılırim.” (%45,5) ve “Çalışma süresi dışında ek süre gerektirmezse katılırim.” (%41,2) maddelerinin izlediği görülmektedir.



Çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını artıracabilecek katılım desteği ile ilgili etmenlere bakıldığında, "Eğitimle ilgili kaynak konusunda destek verilirse katılırım." (%23,5), "Fiziksel sağlığım konusundan destek verilirse katılırım." (%19,8), "Tanıdığım ve güvendiğim biri beni cesaretlendirirse veya benimle gelirse katılırım." (%18,8) ve "Etkinlik benim isteğime uygun zamanlarda düzenlenirse katılırım." (%14,1) maddelerinin katılımcıların dörtte birden azı tarafından tercih edildiği görülmektedir.

### Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde, çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını engelleyen ve artıracabilecek etmenlerin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen bulgular alan yazınla ilişkilendirilerek tartışılmıştır.

Çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını engelleyen durumsal etmenlere ilişkin görüşlerle ilgili elde edilen bulgulara bakıldığında, iş-işveren, eğitim maliyeti, ailevi sorumluluklar ve ulaşım zorluğu gibi nedenlerin hayat boyu öğrenme eğitimlerine katılımını olumsuz etkilediği ortaya çıkmıştır. Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin çeşitli değişkenler açısından incelendiği araştırmada (Tunca, Şahin ve Aydın, 2015) yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin düşük olduğu görülmüştür.

Çalışanların mesleki yaşamları boyunca kendilerini yenileyerek geliştirebilmeleri ve günlük hayatını topluma uyumlu bir biçimde sürdürebilmeleri için işverenlerin çalışanlarını teşvik etmeleri, mali ve ulaşım açısından da onları desteklemelidir. Ayrıca çalışanlar sıklıkla öğrenme etkinliklerini iş ve / veya aile sorumlulukları gibi diğer yaşam alanlarıyla birleştirir. Bu nedenle, öğrenme etkinliklerinin esnek bir biçimde tasarlanması da son derece önemlidir. Komşu (2014)'nin yetişkin eğitimi üzerine yaptığı çalışmasında katılımcıların, kendi mahallelerindeki daha yüksek oranda şehir merkezindeki eğitim etkinliklerine ilgi gösterip katıldıkları görülmüştür. Bu durum yakın çevrede sunulan eğitim olanaklarının, ihtiyacı karşılamadığına işaret edebilir. Aynı çalışma, katılımcılar içinde, yetişkin eğitimi için harcama yaptıklarını belirtenlerin oranı düşük olduğuna işaret etmektedir. Bu durum, paralı eğitim fırsatlarının, katılımcıların çoğunluğu için erişilebilir olmadığına bir göstergesidir. Aile ve ev işleri, yoğun iş temposu, maddi güçlükler ve kursların varlığından haberdar olmama, en yüksek oranda ifade edilen katılım güçlükleri ve engelleri olarak ifade edilmiştir. Maddi imkânsızlıklar, eğitime katılmaya istekli olmama ve yöneticiler ile kurumların ilgisizliği öne çıkmıştır. Coşkun (2009)'un yaşam boyu öğrenme üzerine yaptığı doktora çalışmasında, üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmanın sonucunda, üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme ölçeğinden aldığı puanların düşük olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını engelleyen ruhsal etmenlere ilişkin görüşlerle ilgili elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, çalışanların önemli bir kısmının fiziksel ve zihinsel sağlıklarının uygun olmaması, kendilerini yaşlı hissetmeleri, kendilerine yeterince güvenmemeleri ve öğrenme ihtiyacı hissetmemeleri gibi ruhsal nedenlerden dolayı hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılmak istememektedirler. Ayrıca eğitimler ile ilgili bilgi sahibi olamamaları ve bunların kendisine uygun olanı seçememe gibi nedenlerde bu tür etkinliklere katılmalarını olumsuz etkilememektedir. Bu sonuçlar, hayat boyu öğrenme alanı ile ilgili alan yazında yapılan çalışmaların sonuçları ile birlikte değerlendirildiğinde, ülkemizde hayat boyu öğrenme açısından 'Öğrenme Kültürü'nün yeterince oluşmadığı ve insanların kendilerine uygun eğitimleri seçme konusunda yeterince bilgilendirilmedikleri ve bu tür etkinliklere katılım sonucunda insanların elde edebilecekleri yararları konusunda farkındalık düzeylerinin düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bir diğer deyişle, hayat boyu öğrenme konusunda sürece ilgi ve katılımın düşük olduğu söylenebilir. Oysaki "Hayat boyu öğrenme" bireyin olduğu her mekânda gerçekleştirilebilen bir etkinliktir. Hayat boyu öğrenmeye dayalı eğitim süreçlerinde mekân, zaman, yaş, eğitim düzeyi gibi her türlü sınırlılıklar ortadan kalkmaktadır. Bu açıdan çalışanların beden ve zihinsel sağlığının korunması, kendisini daha iyi ifade edebilmesi, iletişim becerilerinin geliştirilmesi, öz güveninin artırılması ve bireylerin kendilerini sürekli yenilemesi hayat boyu öğrenme ile sağlanabilir. Benzer şekilde Tekin (1988)'in yetişkinlerin örgün yetişkin eğitimi programlarına katılımlarının güdüleyen etmenleri ve etkinliklere katılmada karşılaştıkları güçlükleri ortaya koyduğu çalışmasında katılımcıların çoğunun günlük yaşamda yüklenmiş oldukları sorumlulukların zihni meşgul etmesinin öğrenmelerini zorlaştırdığını ifade ettiklerini görmüştür.

Çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımlarını artıracabilecek faktörler ile ilgili bulgular incelendiğinde: Eğitim ücretlerinin düşük olması ve işverenlerin masrafları karşılaması gibi finansal etmenler; işten izin alma, eğitimlerin işverenlerin aradığı nitelikleri geliştirecek özellikte olması, mesleki gelişimlerine katkı sağlaması gibi öneri ve teşvik etmenleri; etkinliklerin akşamları düzenlenmesi, uzaktan eğitim imkanları sunması veya eğitimlerin hafta sonlarında verilmesi ve işyerinde öğrenme fırsatı sunması



gibi etkinlik düzenleme etmenleri; eğitime katılımı uzman birinin veya işverenin tavsiye etmesi ve çalışma süresi dışında ek süre gerektirmemesi gibi çıktı ve yarar etmenleri; eğitim ile ilgili gerekli kaynak materyal vb., sağlık konusunda desteklerin verilmesi ve tanıdıkları biri ile gelmesi gibi katılım desteği verilmesi durumunda hayat boyu öğrenme eğitimlerine katılımın arttırılabileceği ortaya çıkmıştır. Yaman (2014) öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerini incelediği çalışmasında, öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek düzeyde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Poyraz (2014)'ın ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme profillerinin yanı sıra öğretmenlerin okulları tarafından desteklenme algılarını da incelediği çalışmasında, öğretmenlerinin çoğunluğunun yaşam boyu öğrenmeye karşı olumlu bir yaklaşıma sahip olduğu tespitinde bulunmuştur. Hayat boyu ile ilgili diğer çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Ayaz, 2016; Çam, 2017; Özkorkmaz, 2016).

Sert (2017), sosyalleşme amacıyla yetişkin eğitimi etkinliklerine katılım üzerine yaptığı çalışmasında kurslara katılan yetişkin öğrenenlerin başat yönelimi sosyal güdülenme olduğunu ileri sürmüştür. Yetişkin öğrenenlerin güdüsel yönelimleri arasında sosyalleşme amacıyla katılımı içeren yönelim toplumsal ilişki ve sosyal güdülenme yönelimleridir. Toplumsal ilişki yönelimiyle güdülenen yetişkin öğrenenler kurslara en çok "arkadaşlarla hoş vakit geçirmek için" katılırken sosyal güdülenme yönelimiyle güdülenen yetişkin öğrenenler ise kurslara en çok "boş durmaktansa bir şey yapmak için" katılmaktadırlar. Aynı çalışmada yetişkin öğrenenlerle yapılan görüşmeler sonucunda yetişkin öğrenenlerin kurslara katılım örüntüleri oluşturulmuştur. Buna göre yetişkin öğrenenler, arkadaşlık ilişkisi kurmak, sorunlardan uzaklaşma, hobi amaçlı ve boş zaman etkinliği, günlük rutinden sıkılma, eğlenme ve hoş vakit geçirme isteği ve gerçekleştirilememiş istekler gibi katılım örüntülerine sahiptirler. Araştırma sonuçlarının ışığında çalışanların hayat boyu öğrenme etkinliklerine katılımını arttırmaya ve çeşitlendirmeye yönelik destekleyici programlar hazırlanması ve uygulanması önerilebilir.

#### KAYNAKÇA

- Ayaz, C. (2016). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Bartın.
- Bağcı, E. (2011). Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinde Türkiye'de yaşam boyu eğitim politikaları. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(2), 139-173.
- Balcı, A. (1997). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: PegemA.
- Boeren, E. (2016). *Lifelong learning participation in a changing policy context*. Palgrave Macmillan: New York.
- Coşkun Y. D. (2009). *Üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Craig, S. (1986). *Deterrents to participation: An adult education dilemma*. Eric Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education. Columbu, Ohio.
- Cross, K. P. (1981). *Adults as learners*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Çam, E. (2017). *İlköğretim öğretmenlerinin teknolojik pedagojik alan bilgisi düzeylerinin yaşam boyu öğrenme öz yeterlik düzeyleri ve hizmetçi eğitim gereksinimleri açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Amasya Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Amasya.
- Dehmel, A. (2006). *Making a European area of lifelong learning a reality? Some critical reflections on the European Union's lifelong learning policies*. *Comparative Education*, 42(1), 49-62.
- Egglestone, C., Stevens, C., Jones, E. & Aldridge, F. (2018). *Adult participation in learning survey 2017*. Government Social Search, Great Britain.
- Komsu, U. C. (2014). *Türkiye'de kent sorunları ve yetişkin eğitimi "Mersin Karaduvar Mahallesi örneği"* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Lawn, M., & Grek, S. (2012). *Europeanizing education: governing a new policy space*. Oxford: Symposium Books.
- MEB (2014). *Türkiye hayat boyu öğrenme strateji belgesi 2014-2018*. <http://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/013.pdf>
- Özkorkmaz, M. A. (2016). *Türkiye'de halk eğitim merkezi müdürlerinin yaşam boyu öğrenme yeterlilik algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Poyraz, H. (2014). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenmelerini etkileyen faktörler ile kurumları tarafından desteklenme algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Sert, N. (2017). *Sosyalleşme amacıyla yetişkin eğitimi etkinliklerine katılım*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tekin, M. (1988). *Ankara ilinde yetişkinleri örgün yetişkin eğitimi programlarına katılmaya güdüleyen etmenler ve yetişkinlerin etkinliklere katılmada karşılaştıkları güçlükler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tunca, N., Şahin, S. ve Aydın, Ö. (2015). Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, s. 11(2), 432-446.
- Tuschling, A. & Engemann, C. (2006). From education to lifelong learning: The emerging regime of learning in European Union. *Educational Philosophy and Theory*, 38 (4), 451-470.
- Yaman, F. (2014). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- HBO (2003). <http://bologna.yok.gov.tr/>