



Uluslararası Sosyal Bilimlerde
Mükemmellik Arayışı Dergisi
(USMAD)

Aralık 2023, Sayı 5

International Journal of the
Pursuit of Excellence in Social
Sciences (IJPESS)

December 2023, Issue 5

ISSN: 2979 - 9155



Öğretim Elemanlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimleri: Bir Karma Yöntem Araştırması¹

Burcu Kâan Ulutaş², Bertan Akyol³

Öz

Araştırmanın amacı, yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerini belirlemektir. Karma yöntem kullanılarak tasarlanan araştırma hem nicel hem de nitel yöntemleri içermektedir. Nicel araştırma tarama yöntemi ile yürütülmüş, veriler çevrimiçi ve yüzyüze toplanmıştır. Nicel boyut, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Ege Bölgesi'nde bir devlet üniversitesinde görev yapan 1880 öğretim elemanını kapsamaktadır. İstatistiksel analiz için 300 öğretim elemanının verileri kullanılmıştır. Araştırmanın nitel boyutu, Ege Bölgesi'nde bir devlet üniversitesinde görev yapan 10 öğretim elemanını içeren olgubilim deseni kullanılarak yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak veri toplama süreci gerçekleştirilmiştir. Bulgular, öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Cinsiyet değişkeni hayat boyu öğrenme eğilimlerinde anlamlı bir farklılık oluştururken, diğer demografik değişkenlerde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırmanın nitel bulgularında 10 tema belirlenmiştir: Hayat Boyu Öğrenme Kavramı, Hayat Boyu Öğrenici, Kendini Yenileme ve Geliştirme, Gelişimi Aktif Tutma, Hayat Tarzı Olarak Öğrenme, Yeni Öğrenmelere İlgili ve Merak, Öğretim Elemanlığında Merak, Yükseköğretimin Katkısı, Üniversitenin Yapması Gerekenler ve Öğretim Elemanlarının Yapması Gerekenler. Nicel ve nitel veriler birleştirilerek elde edilen bu sonuçlar, kadın öğretim elemanlarının sosyal sorumluluklarını azaltmak adına ev işleri, çocuk gelişimi gibi konularda kendilerini geliştirebilecekleri eğitimlere ve paylaşımlara olan ihtiyaçlarını vurgulamaktadır. Bu noktada, üniversite yönetimlerinin öğretim elemanlarının içsel motivasyonunu besleyen ortamlar oluşturmaya odaklanması önerilir.

Anahtar Kelimeler: Hayat boyu öğrenme eğilimleri, hayat boyu öğrenme, karma yöntem araştırması, öğretim elemanı, yükseköğretim.

Lifelong Learning Tendencies of Lecturers: A Mixed Method Research¹

Abstract

The aim of the research is to determine the lifelong learning tendencies of lecturers working in higher education institutions. The research, designed using mixed methods, includes both quantitative and qualitative methods. The quantitative research was conducted using the survey method, and data was collected online and face to face. The quantitative dimension covers 1880 lecturers working at a state university in the Aegean Region in the 2022-2023 academic year. Data from 300 lecturers were used for statistical analysis. The qualitative dimension of the research was carried out by using semi-structured interview forms and data collection using a phenomenological design involving 10 lecturers working at a state university in the Aegean Region. The findings show that lecturers have a high level of lifelong learning tendencies. While the gender variable creates a significant difference in lifelong learning tendencies, no statistically significant difference was found in other demographic variables. 10 themes were identified in the qualitative findings of the research: Lifelong Learning Concept, Lifelong Learner, Self-Renewal and Development, Keeping Development Active, Learning as a Lifestyle, Interest and Curiosity in New Learning, Curiosity in Teaching Staff, Contribution of Higher

¹ Doç. Dr. Bertan AKYOL danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² B. KÂAN ULUTAŞ, Aydın/Türkiye, bburcukaan@gmail.com, ORCID: 0009-0009-3328-9705

³ Doç. Dr. B. AKYOL, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın/Türkiye, bertan.akyol@adu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1513-1885

Education, What the University Should Do and What Faculty Staff Should Do. Requirements. These results, obtained by combining quantitative and qualitative data, emphasize the need for training and sharing of female lecturers to improve themselves on issues such as housework and child development to reduce their social responsibilities. At this point, it is recommended that university administrations focus on creating environments that foster the intrinsic motivation of lecturers.

Anahtar Kelimeler: Higher education, lecturers, lifelong learning tendencies, lifelong learning.

Makale Geçmişi	Geliş: 12.12.2023	Kabul:29.12.2023	Yayın:31.12.2023
Makale Türü	Araştırma Makalesi		
Önerilen Atf	Kaan Ulutaş, B. & Akyol, B. (2023). Öğretim Elemanlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimleri: Bir Karma Yöntem Araştırması. <i>Uluslararası Sosyal Bilimlerde Mükemmellik Arayışı Dergisi (USMAD)</i> , 5, ss. 93-121.		

Giriş

Günümüz hızla gelişen dünyası, bireylerin bilgi ve becerilerini sürekli güncellemelerini gerektirir. Bu ihtiyaca yanıt olarak, hayat boyu öğrenme kavramı eğitim sistemimizde önemli bir yer tutar. Hayat boyu öğrenme, sadece eğitim kurumlarında değil, bireyin günlük yaşamında da devam eden bir süreçtir (Duman, 2006). İnsanlar, aileden, çevreden, okuldan ve toplumdan sürekli olarak öğrenirler. Bu süreç, ülkenin gelişimi ve istihdam açısından hayati bir öneme sahiptir. Özellikle öğretim elemanları, bu süreçte rehberlik eden önemli figürlerdir. Bu nedenle, öğretim elemanlarının kendi hayat boyu öğrenme eğilimlerini geliştirmeleri ve sürdürmeleri büyük önem taşır. Hayat boyu öğrenme (HBÖ), öğretim elemanları için sadece mesleki gelişim açısından değil, aynı zamanda öğrencilere örnek olma ve ilham verme açısından da kritik bir rol oynar. Öğretim elemanları, sürekli olarak yeni bilgiler ve beceriler edinerek öğrencilere kaliteli bir eğitim deneyimi sunabilirler. Ayrıca, hayat boyu öğrenme eğilimine sahip olan öğretim elemanları, değişen öğrenci profillerine ve öğrenme ihtiyaçlarına daha iyi uyum sağlayarak, öğrencilerle etkili bir iletişim kurabilir ve onların daha derinlemesine öğrenme deneyimleri yaşamalarına olanak tanıyabilirler.

Çocuklarda olduğu gibi yetişkinlerin de hayatları boyunca ihtiyaç duyabilecekleri her şey eğitimle ilgilidir denilebilir. Çünkü insanların ihtiyaç duyabilecekleri şeyleri karşılamak için gerekli bütün bilgi, beceri ve tutumların eğitimle kazanıldığı yadsınamaz bir gerçektir. Bu ifade üzerine, insanların en başta eğitime öncelik vermesi gerektiğini söylemek yanlış olmayacaktır (Kurt, 2014). Bireylerin kültürel, ekonomik, toplumsal, bilişsel alanda her türlü gelişime ayak uydurabilmesi için her zaman yeni bilgiyle becerilere sahip olunması ve bunları uygun bir şekilde kullanabilmesi hayat boyu öğrenme aracılığı ile gerçekleştirilebilir (Carr ve diğerleri, 2018; Erten ve Kuzu, 2016; Polat ve Odabaş, 2008).

Bireyler her konuda kendini geliştirebilir konumda olmalıdır. Tarih içerisinde geleneksel öğrenmeyle birlikte bireylerin zekâ düzeylerine ve yeterliliklerine göre gruplandırılmasıyla okullar oluşturulmuştur. O zamanlarda eğitim sistemi, endüstriyel toplumun özelliklerine uygun şekilde öğrenciler üzerinde bir model olarak uygulanmıştır. Bu modele bakıldığında sınırlı ve standartlaştırılmış öğrenme uygulandığı görülmektedir. Bütün bunlar tıpkı bir fabrika gibi işlemektedir. Ancak günümüzde eğitimde bahsedilen bu “endüstri modeline” yer yoktur. İçinde bulunan çağda insanların birden fazla mesleği, becerisi ve farklı farklı işleri vardır. Bu nedenle insanların tüm yaşamı boyunca tekrar tekrar öğrenmesi gerekmektedir. Bilgi sürekli değişebilen, gelişebilen bir kavramdır (Scales, 2015). Önemli olan, öğrenmeyi öğrenmektir. Formal olmayan öğrenme, hayatımızın her aşamasında mevcuttur. İş hayatında, gelişen ve değişen her faaliyetle başa çıkabilmek için bireylerin istekli ve değişime açık olmaları gereklidir. Öğrenmeye başlarken pozitif bir bakış açısını benimsemek, olumlu sonuçlar elde etmeye odaklanmak insanları olumlu yönde etkiler. Yetişkinlerin, çocuklar gibi öğrenmeye ve ustalaşmaya karşı sürekli bir isteği olmalıdır. Sürekli ve hızlı öğrenme, günümüzde başarının temelini oluşturur. Etkin bir öğrenci olabilmek için istek, öz farkındalık, merak ve etkiye açıklık önemlidir (Andersen, 2021).

Öğretmenlerin hayat boyu öğrenme becerilerine sahip olması, öğretim sürecinin temel bir unsurudur. Bu becerilere sahip olan öğretmenler, öğrencilerine model olabilir ve onları hayat boyu öğrenmeye teşvik edebilir. Eğitim fakültesi öğretim elemanları, bu becerilere sahip olmalı ve öğretmen adaylarına bu becerileri kazandırmalıdır. Bu sayede, gelecekteki öğretmenler hayat boyu öğrenme tutumunu benimseyebilir ve öğrencilerine de aynı tutumu aşılayabilir. Öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenmeye yönelik olumsuz tutumlarının değiştirilmesi önemlidir. Bu tutumlar yerine olumlu bir yaklaşım benimsemeleri ve kendilerini sürekli olarak geliştirmeye istekli olmaları gerekmektedir. Bu noktada, hayat boyu öğrenme yeterliklerinin belirlenmesi ve eksikliklerin giderilmesine yönelik önlemlerin alınması önemlidir. Bunun için öğretim elemanlarının kendi hayat boyu öğrenme yeterliklerini fark etmeleri ve geliştirmeye yönelik adımlar atmaları gerekmektedir (Yavuz Konokman ve Yanpar Yelken, 2014). Toplumla yön verecek liderler olarak düşündüğümüzde öğretmenlerin, hayat boyu öğrenme yeterliklerine sahip olmaları son derece önemlidir. Öğretmenler her zaman meslekleri gereği kendilerini geliştirmek, yenilemek ve güncel tutmak zorundadır. Sonuçta hayat boyu öğrenme, yapılan birçok tanıma göre de bireyin sürekli öğrenme eğiliminde bulunmasıdır (Yılmaz, 2016).

Hayat boyu öğrenme, toplumun değişen ihtiyaçlarına cevap verebilmek için kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, öğretim elemanlarına hayat boyu öğrenme yeterliklerini kazandırmak ve bu becerileri etkili bir şekilde kullanabilen öğretmenleri yetiştirmek büyük önem taşımaktadır (Harwood, 2007). Öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme kavramını benimsemeleri ve bu becerileri eğitim süreçlerinde uygulamaları, toplumun sürekli değişen ihtiyaçlarına daha etkili bir şekilde yanıt verebilmeleri ve bu doğrultuda öğretmen yetiştirmeleri için önemlidir.

Türkiye’de cumhuriyetin kuruluşuyla birlikte çeşitli alanlarda köklü değişiklikler yapılmıştır. Bu değişimlerin önemli bir kısmı eğitim alanında da olmuştur. Halkın okuryazarlık oranının yükselmesi adına 1928 yılında yeni Türk Alfabesi resmi olarak kabul edilmiştir ve yaş sınırı olmadan herkesin eğitim alabileceği Millet Mektepleri açılmıştır. Bunun dışında çeşitli sosyal alanlarda da eğitim alınabilecek Halk Evleri planlanmış ve kırsal bölgelerde yaşayanlar adına da gezici köy kursları açılarak çeşitli eğitim olanakları sunulmuştur (Kilis, 2020; Duman, 2006). Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşu çok zor ve sancılı bir süreçle olmuştur. Birçok gencini savaşta kaybeden, okuma yazma nüfusu çok az olan, şehirlerden çok köylerin yerleşim yeri olduğu, yokluk çeken bir ülkenin Atatürk ve Türk milletinin azim ve çabalarıyla büyük bir gelişme kaydettiği tüm dünya tarafından bilinmektedir. Bu süreçte eğitim, sanayi, tarım gibi birçok alanda kısa süre içerisinde önemli adımlar atılmıştır. Atılan bu adımlar hayat boyu öğrenmenin vücut bulmuş halidir. Genç yaşlı demeden okuma yazma öğrenen, birçok iş kolunda çağdaş gelişim kaydeden bir ülke haline gelinmiştir (Baykurt, 2018). Ülkenin bu hızlı gelişim çabası Türk milletine bu eğitim fırsatlarını sunarak halkının hayat boyu öğrenici olması adına destek verildiğini göstermiştir.

17 Nisan 1940 tarihinde Türkiye’nin eğitim alanında aydınlanmasını sağlayacak Köy Enstitüleri açılmıştır. Kendi okulunu kendi yapan, çift süren, elektrik tesisatı döşeyen, açık havada resim dersi yapan, kayak kayan, tiyatro gösterileri sergileyen, keman çalan, zurna çalan, kitap okumayı değerli kılan öğrenciler, iş içinde iş için eğitim anlayışı ile uygulamalı eğitimi, bir başka ifadeyle eğitimin hayatın kendisi olduğunu tüm dünyaya göstermiştir. John Dewey’in hayalini gerçekleştiren bu okulların aynı zamanda dünyada duyulmuş bir eğitim-öğretim uygulaması olmasıyla, Türkiye’de hayat boyu öğrenme kavramının uygulamalara dayandığını söylemek yanlış olmayacaktır (Güçlü, 2020; Tonguç, 1970). Hayat boyu öğrenme, önceki zamanlarda insanların daha planlı ve alt yapı bir şekilde devam ettirdikleri bir süreç olarak ifade edilmekteydi. Ancak bunu bilinçli ve planlı yapmasa da bireyler her zaman bu kavramla iç içe yaşamışlardır. Dünyada hayat boyu öğrenme kavramı, ilk olarak 1929 yılında Basil Yeaxlee’nin, eğitimin aslında hayat boyu devam eden bir süreç olduğundan bahsettiği konuşmasında ortaya atılmıştır (Budak, 2009; Smith, 2001). Fakat tanım olarak ifade edilse de resmi olarak literatürde önemli bir yer alamamıştır. Toplumun sanayileşmesiyle yetişkinler adına eğitim ihtiyacının doğmaya başlaması ve İngiltere’nin yetişkinler eğitimi adına raporun yayınlanması ile evrensel anlamda hayat boyu öğrenme kavramı anlam kazanmaya başlamıştır (Keskinkılıç Kara, 2020)

Bu araştırma, genellikle öğrenci ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenme üzerine yapılan çalışmalarda öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerine nadir rastlanması göz önüne

alınarak gerçekleştirilmiştir. Gelişen dünyada bireylerin sürekli öğrenme ve gelişime açık olmaları önemli bir gerekliliktir. Bu nedenle, öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerini belirlemek, bu felsefeyi kendi yaşamlarında benimsemelerini ve öğrencilere etkili bir şekilde aktarmalarını sağlamak amacıyla önemli bir adımdır. Bu araştırma, bilgi toplumu ve küreselleşme bağlamında nitelikli bireylerin yetişmesine katkı sağlamayı hedefler. Öğretim elemanlarının bilinç düzeylerini ve hayat boyu öğrenme kavramlarını araştırmak hem eğitim yönetimi hem de hayat boyu öğrenme literatürüne katkı sunmakla kalmayıp, gelecek araştırmalar için temel oluşturacak bir kaynak niteliğindedir. Bu çalışma, öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerine dair kapsamlı bir anlayış sunmayı hedeflerken, aynı zamanda öğrencilere, öğretmenlere ve geleceğin akademisyenlerine de rehberlik etme potansiyeline sahiptir.

Hayat boyu öğrenme süreci bireyin yaşamında belli bir anda değil tüm yaşantısı boyunca sürekli devam edecek bir hayat biçimidir. Özellikle de bireyin çocukluktan yetişkinliğe adım atacağı üniversite zamanlarında öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme bilincinde olması, bu sürecin önemini vurgulaması ya da bireylerin öğrenmeyi, gerekli beceri ve yeterliklere sahip olması gerektiği bilincini kazandırması çok önemlidir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğilimlerini ve görüşlerini ortaya koymaktır. Bu kapsamda belirlenen amacı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerine ilişkin görüşleri belirlemektir. Araştırmanın amacı dahilinde, aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

1. Öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri, kullanılan Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği kapsamında genel ve alt boyutlarda ne düzeydedir?
2. Öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri kullanılan Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği kapsamında demografik özellikleri olan;
 - Cinsiyet, yaş, medeni durumu, eğitim durumu, çalışma alanı, unvan, kıdem, yöneticilik deneyimi, hayat boyu öğrenme eğitimine katılım durumu ve katılmak istenilen hayat boyu öğrenme eğitimine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri ile ilgili görüşleri nasıldır?

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın yöntemi modeli, evren örneklem, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ile analizi ve geçerlik-güvenirlik başlıklarına yer verilmiştir. Araştırmanın yöntemi detaylarıyla açıklanmıştır. Nicel ve nitel yöntem uygulamaları sırayla sunulmaktadır.

Araştırmanın modeli

Araştırma nicel ve nitel yöntemlerin bir arada kullanıldığı karma yöntem ile yapılmıştır. Karma araştırmaya göre, dünya üzerindeki gerçekleri hem bireysel hem insanlar arası ilişkiler temelli objektif araştırmaya odaklanmak önemli bir husustur (Johnson ve Christensen, 2014). Karma yöntem; araştırmacının, araştırma problemlerini anlamak için hem nicel veriler (kapalı uçlu) hem de nitel veriler (açık uçlu) ile araştırma bulgularının toplandığı, iki veri setini birbiriyle bütünleştirdiği ve daha sonra bu iki veri setini bütünleştirmenin avantajlarını kullanarak sonuçlar çıkardığı, sağlık, sosyal ve davranış bilimleri alanında kullanılan bir araştırma yaklaşımıdır (Creswell, 2019).

Bu araştırmada kullanılan karma yöntem tasarımı sıralı açıklayıcı modeldir. Bu modele göre baskın olarak ifade edilen nicel veriler toplanıp analiz edildikten sonra nitel veri toplama sürecine geçilmiştir. Çalışmanın nicel kısmında tarama yöntemi yaşanmakta olaylara ve olgulara müdahale etmeden olduğu gibi betimlenmesine esas almaktadır (Sönmez ve Alacapınar, 2019). Bu süreç yüz yüze veri toplama süreci şeklindedir. Veriler toplandıktan sonra SPSS programı ile analiz edilmiş ve bulgular tablolara aktarılmıştır. Araştırmanın nitel boyutunda olgubilim deseninden yararlanılmıştır. Olgubilim, olayların, olguların kişiler tarafından nasıl algılandığını, betimlendiğini metodolojik bir şekilde ortaya koymaktadır (Patton, 2018). Araştırmada bir diğer veri toplama süreci yarı yapılandırılmış görüşme

formlarıyla nitel olarak gerçekleştirilmiştir. İlgili bulgular tablolar ve katılımcıların ifadelerine doğrudan yer verilerek raporlaştırılmıştır.

Evren ve Örneklem / Çalışma Grubu

Araştırmanın nicel kısmında çalışma evrenini; 2022-2023 eğitim öğretim yılında Ege Bölgesindeki bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan 1880 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmada, çalışma evrenindeki tüm öğretim elemanlarına ulaşılmaya çalışılmış, dağıtılan 1880 ölçek formlarına dönen ve içindeki aşırı, aykırı olarak değerlendirilen geçersiz ölçek formları çıkartılarak evrendeki 300 öğretim elemanının verileri istatistikî analiz değeri olarak kayıtlara geçmiştir. Çalışmanın örnekleme için örneklem türlerinden basit seçkisiz örnekleme tercih edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasının kontrolü için örneklem hesaplama programından yararlanılmıştır. Araştırmanın 1880 katılımcıdan oluşan hedef evreni $\alpha = .05$ anlamlılık ve %5 hoşgörü düzeyinde en az 320 katılımcının temsil edebileceği ilgili formülle hesaplanmıştır (Sample Size, 2023). Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının demografik özelliklerine ilişkin sayısal değerleri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1

Öğretim Elemanlarının Demografik Özelliklerine İlişkin Sayısal Değerler

Demografik Değişken	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	164	54,7
	Erkek	136	45,3
	Toplam	300	100
Yaş	20-29	17	5,7
	30-39	104	34,7
	40-49	113	37,7
	50-59	53	17,7
	60 ve üzeri	13	4,3
	Toplam	300	100
	Medeni Durum	Bekar	73
Evli		227	75,7
Toplam		300	100
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans	56	19
	Doktora	238	81
	Toplam	294	100
Çalışma Alanı	Fen Bilimleri	53	17,7
	Sosyal ve Beşerî Bilimleri	79	26,3
	Eğitim Bilimleri	61	20,3
	Sağlık Bilimleri	77	25,7
	Güzel Sanatlar	17	5,7
	Spor Bilimleri	13	4,3
	Toplam	300	100
Unvan	Arş. Gör.	48	16
	Öğr. Gör.	64	21,3
	Dr. Öğr. Üyesi	85	28,3
	Doç. Dr.	49	16,3
	Prof. Dr.	54	18
	Toplam	300	100
Kıdem	0-5	47	15,7

	6-10	54	18
	11-15	61	20,3
	16-20	43	14,3
	21-25	43	14,3
	26 ve üzeri	52	17,3
	Toplam	300	100
Yöneticilik Deneyimi	Evet	135	45
	Hayır	165	55
	Toplam	300	100
Hayat Boyu Öğrenme Eğitimine Katılım Durumu	Evet	93	31
	Hayır	207	69
	Toplam	300	100
Katılmak İstenen Hayat Boyu Öğrenme Eğitimi	Mesleki Gelişim	42	14
	Kişisel Gelişim	114	38
	Yok	144	48
	Toplam	300	100

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 54,7'si kadın (n=164), % 45,3'ü erkek (n=136) olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşlarına bakıldığında %5,7'sinin 20-29 (n=17), %34,7'sinin 30-39 (n=104), %37,7'sinin 40-49 (n=113), %17,7'sinin 50-59 (n=53), %4,3'ünün de 60 yaş ve üzeri (n=13) aralığında olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda katılımcıların medeni durumuna bakıldığında %24,3'ünün bekâr (n=73), %75,7'sinin ise evli (n=227) olduğu saptanmıştır. Eğitim durumu değişkeninde lisan mezunu olan altı öğretim elemanı veri analizinden çıkarılmıştır. 294 katılımcının %19 yüksek lisans (n=56), %81 doktora (n=238) mezunudur. Öğretim elemanlarının çalışma alanlarına göre %17,7'si fen bilimleri (53), %26,3'ü sosyal ve beşeri bilimleri (n=79), %20,3'ü eğitim bilimleri (n=61), %25,7'si sağlık bilimleri (n=77), %5,7'si güzel sanatlar (n=17), %4,3'ü spor bilimlerinde (n=13) görev aldığı görülmektedir. Unvan değişkeninde ise %16'sını Arş. Gör. (n=48), %21,3'ünü Öğr. Gör. (n=64), %28,3'ünü Dr. Öğr. Üyesi (n=85), %16,3'ünü Doç. Dr. (n=49), %18'ini Prof. Dr. (n=54) şeklinde bir dağılım görülmektedir. Kıdem değişkenine göre %15,7'sini 0-5 (n=47), %18'ini 6-10 (n=54), %20,3'ünü 11-15 (n=61), %14,3'ünü 16-20 (n=43), %14,3'ünü 21-25 (n=43), %17,3'ünü 26 ve üzeri (n=52) ayrılmaktadır. Katılımcıların yöneticilik yapanların oranı %45 (n=135) iken, yöneticilik yapmayanlar ise %55 (n=165) olarak bulunmuştur. Öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğitimlerine katılım durumlarına baktığımızda daha önce %31'inin bu eğitimlere katıldığı (n=93), %69'unun ise (n=207) bu eğitimlere katılmadığı görülmektedir. Katılmak istenilen hayat boyu öğrenme eğitiminde katılımcıların %14'ünün mesleki gelişim (n=42) eğitimlerine katılmakta istekli olduğu, %38'inin kişisel gelişim (n=114) eğitimlerine katılmak istediği, %48'inin ise herhangi bir eğitime katılmak istemediği (n=144) rastlanmaktadır.

Çalışmanın nitel bölümünün çalışma grubunu Ege Bölgesinde bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan 10 öğretim elemanı oluşturmuştur. Katılımcıların belirlenmesinde maksimum çeşitlilik yöntemi kullanılmıştır. Maksimum çeşitliliğe dayalı örneklem oluşturabilmek için amaç, genelleme yapabilmek çeşitlilik artırmak adına değil, çeşitlilik gösteren durumlar arasında ortak ya da paylaşılan olguların olup olmadığını bulmaya çalışmak ve bu doğrultuda problemin farklı boyutlarını ortaya koymaktır (Baltacı, 2018; Yıldırım ve Şimşek, 2021). Araştırmada gönüllük esasına dayanarak nicel boyutta belirtilen çalışma alanlarında farklı cinsiyet ve unvanlarda yer alan 10 öğretim elemanının görüşleri alınmıştır. Öğretim Elemanları ÖE1, ÖE2, ... şeklinde kodlanmıştır. Katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2

Katılımcılara Ait Bilgiler

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Unvan	Çalışma Alanı
ÖE ₁	Erkek	Öğretim Görevlisi	Sosyal Bilimler
ÖE ₂	Kadın	Araştırma Görevlisi	Sağlık Bilimleri
ÖE ₃	Kadın	Dr. Öğretim Üyesi	Spor Bilimleri
ÖE ₄	Erkek	Araştırma Görevlisi	Sağlık Bilimleri
ÖE ₅	Kadın	Prof. Dr.	Fen Bilimleri
ÖE ₆	Kadın	Öğretim Görevlisi	Sosyal Bilimler
ÖE ₇	Erkek	Dr. Öğretim Üyesi	Eğitim Bilimleri
ÖE ₈	Kadın	Doçent Dr.	Güzel Sanatlar
ÖE ₉	Erkek	Doçent Dr.	Eğitim Bilimleri
ÖE ₁₀	Erkek	Prof. Dr.	Fen Bilimleri

Tablo 2’de araştırmanın nitel boyutuyla ilgili katılımcılara ait bilgiler verilmiştir. 10 öğretim elemanından beşi kadın, beşi erkek olarak belirlenmiştir. Beş farklı unvandan cinsiyetlere göre farklı katılımcılar alınmıştır. Ayrıca çalışma alanlarından da cinsiyet ve unvana göre katılımcılar seçilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Karma yöntemle yürütülmüş olan bu çalışmada nitel ve nicel verileri toplamak için iki farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Araştırmanın nicel kısmı için toplanmış olan veriler, demografik bilgi formu ve öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerine yönelik Diker Coşkun (2009) tarafından geliştirilen “Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri” ölçeği olarak iki kısımdan oluşmuştur. İlgili ölçek motivasyon, sebat, öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk ve merak yoksunluğu olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. 27 maddeden oluşan bu ölçek “çok uyuyor, kısmen uyuyor, çok az uyuyor, çok az uymuyor, kısmen uymuyor, hiç uymuyor” şeklinde 6’lı likert tipindedir. Yaşam boyu öğrenme eğilimleri ölçeğinin geçerliği için kapsam ve yapı geçerliği çalışmaları yapılmıştır. Kapsam geçerliği için uzman görüşüne başvurulmuş ve kolerasyon katsayılarına bakılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için yapılan faktör analizi sonucunda KMO değeri 0,95 bulunmuştur. Güvenirlik için yapılan çalışmalarda Cronbach Alpha güvenirlilik katsayısı 0.91 olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin ilk 12 maddesi olumlu diğer 15 maddesi olumsuz ifadeler içermektedir. Olumsuz ifadeli maddeler ters kodlanmıştır (Diker Coşkun, 2009).

Çalışmada nitel veri toplama kısmında uygulanmış olan yarı yapılandırılmış görüşme formu dokuz temel soru ve soruların altlarında 12 alt soru ve iki sonda sorudan oluşmaktadır. Sorular hazırlanırken ölçekte yer alan alt boyutlardan da yararlanılmıştır. Görüşme formunda yer alan soruların belirlenmesinde ilgili literatür taraması yapılmış ve alan uzmanı olan üç kişi ile görüşülüp uzman görüşleri doğrultusunda soruların son hali oluşturulmuştur. İki öğretim elemanı ile ön uygulama yapılmıştır. Ön uygulamalar ortalama 30 dakika sürmüştür. Ön uygulamalarda sorulacak olan sorularda düzeltmeler yapılmıştır. Örnek sorular şu şekildedir: Hayat boyu öğrenme kavramı size neyi ifade etmektedir? Kendinizi bir hayat boyu öğrenici olarak görüyor musunuz? Yanıt evet ise: Bunu nasıl yapmaktasınız, mesleğinize olan katkıları nelerdir? Sonda soru ise şu şekildedir: Kendi hayatınızdan örneklerle açıklayabilir misiniz?

Verilerin toplanması ve analizi

Araştırmanın nicel boyutunda veri analizi için SPSS 26 programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri frekans analizi yapılarak yüzdeleri alınmıştır. Toplanan verilerin frekans ve yüzdelik dağılımları betimsel istatistik ile ortaya konulmuştur. Araştırmanın nitel bölümünde toplanılan veriler, 2022-2023 eğitim öğretim bahar döneminde toplanmıştır. “Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği” 16 Ocak- 01 Mart 2023 tarihleri arasında uygulanmıştır. Ölçeğin hazırlık aşaması “Surveey” internet uygulamasından sağlanmıştır. Sorular hazırlandıktan sonra Yükseköğretim Kurumu’nun (YÖK) web sayfasından ve üniversitenin kendi web sayfalarında yayımlanan öğretim

elemanlarının e-posta adreslerine ulaşılmış, toplam 1880 öğretim elemanına ölçek soruları gönderilmiştir. İlk süreçte gelen dönütler yeterli olmadığı için hatırlatma e-postaları gönderilmiştir. Sonrasında çıktı alınan ölçek sorularıyla üniversite binalarında bulunan tüm öğretim elemanlarına ulaşılmaya çalışılmıştır. Fakat süreçte tüm ülkede üniversitelerin belli bir süreye kadar online olması sebebiyle az kişiye ulaşılmıştır. Ulaşılmayan öğretim elemanı kalmaması adına çok kez üniversite binaları gezilip ölçekler toplanmaya çalışılmıştır. Surveey'den ve gezilerek toplanan ölçeklerin sonuçları SPSS 26 programına aktarılmıştır. İlk hali ile 321 olan veri setinde ölçeklerde eksiği görülen dokuz katılımcının verisi analizlerden çıkarılmıştır. İkinci olarak verilerin Z puanlarına bakılmıştır. Burada da -3 ve +3 arasında olmayan 12 veri analize alınmamıştır. Sonuç olarak 300 veri ile analizler yürütülmüştür. Veri setinin parametrik olup olmadığını belirlemek için normallik testleri yapılmıştır. Normal dağılım testleri için çarpıklık-basıklık değerleri, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro Wilks sonuçları histogram ve plot eğrileri değerlendirmeye alınmıştır. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro Wilks testleri özellikle sosyal bilimlerde örneklem sayısı ile fazla duyarlı sonuçlar verebildiği için yanıltıcı olabilmektedir (Kalaycı, 2010). Çarpıklık ve basıklık kat sayısı sifıra yakınlığı ile normallik konusunda anlamlı bulgular vermektedir. Bu değerlerin sırasıyla kendi standart hatalarına bölünmesi ile çıkan sonucun -1,96 ile +1,96 arasında olması normal dağılımı göstermektedir (Can, 2017; Mayers, 2013). Veri seti için ayrıca bakılan histogram ve plot eğrileri de normal dağılımlı bir görüntüyü kanıtlamıştır. Dolayısıyla bağımsız değişkenlere göre bakılan anlamlı farklılıklar t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) parametrik testleri ile bakılmıştır. Analizlerde kullanılan t-testi iki grup arasındaki, ANOVA ise üç ve daha üstü gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için kullanılan analiz yöntemleridir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2020). Bakılan bu analizlerde anlamlılık düzeyi $p < .05$ olarak kabul edilmiştir. Ayrıca demografik özelliklerle ilişkili frekans analizleri ve tanımlayıcı analizler de kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları için 6'lı likert aralıkları şu şekilde alınmıştır; 1,00-1,83 Hiç Uymuyor, 1,84- 2,67 Kısmen Uymuyor, 2,68-3,50 Çok Az Uymuyor, 3,51-4,33 Çok Az Uyuyor, 4,34-5,17 Kısmen Uyuyor, 5,18-6,00 Çok Uyuyor (Kaplanoglu, 2014).

Araştırmanın nitel bölümünde toplanılan veriler, 2022-2023 eğitim öğretim bahar döneminde toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formları 01 Nisan 2023 tarihinde uygulanmaya başlanmış ve görüşmelerde doyuma ulaşıncaya sonlandırılmıştır. Görüşülen öğretim elemanlarıyla kendilerini rahat hissedebilecekleri mekanlarda sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların izni doğrultusunda görüşmeler ses kaydına alınmış ve sonrasında yazıya dökülmüştür. Her görüşme ortalama 30 dakika sürmüştür. Nitelde elde edilen verilerin analizi, içerik analizi ile yapılmıştır. İçerik analizi, sırasıyla; toplanan verilerin önce kavramsallaştırılıp kodlanması, temaların bulunması, verilerin kodlara ve temalara göre düzenlenmesi ve tanımlanması ve bulguların tanımlanması ve yorumlanması şeklinde yapılır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Veri analizini kolaylaştırmak açısından oluşturulan kodlarla tablo oluşturulmuştur. Kodlamalardan yola çıkarak, her bir temaya ilişkin bulgular yazılmıştır. Katılımcıların ifadelerine doğrudan yer verilmiştir. Araştırmanın nitel boyutunda oluşturulan tema, kategori, kod ve şekiller için MAXQDA ve MindMeister programları kullanılmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmanın bu bölümünde çalışmada elde edilen verilerin nicel ve nitel boyutta geçerlik ve güvenilirliklerine detaylı olarak yer vermeye çalışılmıştır. Çalışmanın nicel yöntem ve nitel yöntem her zaman aynı geçerlik ve güvenilirlikte olmayacağından farklı şekilde ifade edilmiştir. Çalışmanın nicel boyutu için aynı örneklem üzerinde geçerlik ve güvenilirlik hesapları yapılmıştır. Güvenirlik çalışmalarında ise iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı (α) 0,92 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına baktığımızda motivasyon 0,87 sebat 0,84 öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk 0,75 ve merak yoksunluğu alt boyutu 0,83 olarak bulunmuştur. Bu bilgilere göre yapılmış olan Cronbach Alpha testi sonuçlarına göre ($\alpha=0,92$) ölçeğin öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerini ölçmek için oldukça güvenilir olduğu görülmektedir (Özdamar, 1999).

Nitel araştırmalarda geçerliğin sağlanabilmesi için uzun süreli katılım ve sürekli gözlem, çeşitleme, araştırmacı önyargılarının açıklanması, üye kontrolü, zengin ve yoğun betimleme, uzman görüşü; güvenilirliğin sağlanabilmesi için kodlayıcılar arası görüş birliği araştırmacının kendi konumunu açık

bir şekilde belirlemesi, katılımcıların özelliklerinin açıklanması stratejileri kullanılır (Creswell, 2021: 252-257; Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu bağlamda araştırmanın nitel bölümüne ait geçerlik ve güvenilirlik inandırıcılık, aktarılabirlik ve teyit edilebilirlik kapsamında ele alınmıştır. Araştırma için her biri ayrı başlıklar halinde sunulmuştur.

İnandırıcılık. Veri toplama esnasında katılımcıların bulunduğu ortamda onlarla zaman geçirilmiş ve onların kendilerini rahat hissetmeleri sağlanmıştır. Görüşmeler katılımcıların istedikleri yerlerde ve zamanlarda gerçekleştirilmiştir. Herhangi bir zaman kısıtlaması yapılmamış ve rahat bir ortamda görüşmeler yapılmıştır. Çalışmadaki yöntem, katılımcılar, veri toplama aracı ve veri çözümlemesinin neden tercih edildiği açıklanmıştır. Katılımcılardan bulguların ve yorumların inandırıcılığına ilişkin teyit alınmıştır. Bulgular kısmında araştırmacının ifadelerini içeren örnekler sunularak inandırıcılık artırılmaya çalışılmıştır.

Aktarılabirlik. Aktarılabirlik için araştırma konusu araştırmacılar tarafından iyi bir şekilde analiz edilmiştir. Konuya dahil ulusal ve uluslararası literatür taranmış gerekli incelenmeler yapılmıştır. Araştırmanın her aşamasında danışman öğretim üyesinden görüşler alınmış ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Araştırmanın yöntemi araştırmaya uygun bir şekilde belirlenmiş geçerlik ve güvenilirlik için dikkatli olunmuştur. Katılımcılar maksimum çeşitlilikle belirlenmiş ve farklı alan, unvan, cinsiyet, kıdem ve yaşa göre belirlenmiştir. Görüşmeler sonucunda bulgular tema, kategori ve kodlar ile aktarılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın niteliğini arttırmak için katılımcı grubu oluşturulması, veri toplama aracı, soruların uygulanması, ilgili kayıtların tartışılması gibi araştırmanın aşamaları detaylı bir şekilde sunulmuş ve ayrıntılı betimlemeler yapılmıştır.

Teyit edilebilirlik. Teyit edilebilirlik için araştırmanın her aşaması detaylı bir şekilde ortaya konulmuştur. Tema, kategori ve kodları oluştururken üç uzmandan görüş alınmıştır. Veri toplama araçlarının hazırlanmasından veri analiz süreçlerine kadar birçok aşamada uzman görüşüne başvurulmuştur. Veriler araştırmacılar tarafından ayrı ayrı analiz edilip yorumlandıktan sonra bir araya getirilmiştir. Çalışmanın her aşamasında objektif ve tutarlı olunması için gerekli hassasiyet gösterilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda mevcut çalışmada katılımcılara süreç karşılıklı görüşmelerle ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Araştırmacının Rolü

Nitel çalışmaların başlangıcında araştırmacı ile ilgili özelliklerin etki edebileceği muhtemel önyargılar ifade edilmelidir. Bu doğrultuda araştırmacının konuyla ilgili bir eğilimi, deneyimi, önyargısı varsa açıklanmalıdır (Creswell, 2021). Araştırmacılarından biri eğitim yönetimi alanında yüksek lisansını yapmış bir sınıf öğretmenidir. Diğer araştırmacı ise alanda birçok araştırma yapmış, tez yönetmiş bir akademisyendir.

Etik Konular

Araştırmalarda canlılarla özellikle insanlarla çalışmalar yaparken evrensel olarak kabul görmüş gizlilik, onay, zarar vermeme, yalıtımama, aldatmama ve özel hayata saygı duyma ayrıca alınan verilere sadık kalma gibi etik hususlara kalma dikkat edilmelidir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu çerçevede ilgili çalışmada katılımcılara detaylı açıklamalar yapılmış, katılımında da gönüllülük esas alınmıştır. Çalışma için etik kurulu raporu alınmıştır. Katılımcılara onam formu imzalatılmış, görüşmeler katılımcıların izniyle ses kaydına alınmıştır. Katılımcıların isimleri, çalıştıkları bölümler gizli tutulmuş ve her biri için kod adları kullanılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde araştırmanın nicel boyutunda veri toplama aracı olarak kullanılan “Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği” ile elde edilen veriler ve nitel araştırma boyutunda kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilen veriler, araştırmanın yöntem bölümünde yer alan tekniklerle çözümlenerek elde edilen bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi olan “Öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri genel ve alt boyutlarda ne düzeydedir?” sorusuna yönelik yapılan tanımlayıcı analizlerin sonuçları hayat boyu öğrenme eğilimleri kavramı ve alt boyutlarına ilişkin temel istatistikler Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3

Öğretim Elemanlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Temel İstatistikler

Kavram ve Boyutları	n	Min.	Maks.	\bar{x}	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Hayat boyu öğrenme eğilimleri	300	3,44	6,00	5,21	0,55	-0,88	0,61
Motivasyon	300	2,67	6,00	5,47	0,54	-1,41	2,57
Sebat	300	3,33	6,00	5,47	0,64	-0,70	-0,07
Öğrenmeyi düzenleme	300	2,50	6,00	5,22	0,77	-1,12	0,82
Merak	300	2,33	6,00	5,05	0,74	-0,88	0,46

*1,00-1,83 Hiç Uymuyor; 1,84- 2,67 Kısmen Uymuyor; 2,68-3,50 Çok Az Uymuyor; 3,51-4,33 Çok Az Uyuyor; 4,34-5,17 Kısmen Uyuyor; 5,18-6,00 Çok Uyuyor.

Tablo 3’teki değerlere bakıldığında öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri yüksek düzeyde olduğu görülmektedir ($\bar{x}=5,21$, Ss= 0,55). Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında; Motivasyon ($\bar{x}=5,47$, Ss= 0,54), Sebat ($\bar{x}=5,47$, Ss= 0,64), Öğrenmeyi düzenleme ($\bar{x}=5,22$, Ss= 0,77) ve Merak ($\bar{x}=5,05$, Ss= 0,74) sonuçlarının da ölçeğin geneline yakın değerlerde yüksek çıktığı ifade edilebilir. En yüksek boyutlar motivasyon ve sebat olarak bulunmuştur. Hayat boyu öğrenme eğilimi ve alt boyutlarının minimum değerleri değişiklik gösterirken maksimum değerleri aynı ve en yüksek (6,00) değer olduğu görülmektedir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi olan “Öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri demografik özellikleri olan; cinsiyet, yaş, medeni durumu, eğitim durumu, çalışma alanı, unvan, kıdem, yöneticilik deneyimi, hayat boyu öğrenme eğitimine katılım durumu ve katılmak istenilen hayat boyu öğrenme eğitimine göre farklılaşmakta mıdır?” sorusuna ilişkin bulgular sırasıyla sunulmaktadır. Araştırmanın demografik değişkenlerinden olan cinsiyete göre hayat boyu öğrenme eğilimleri ve alt boyutlarının farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. İlgili bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4

Öğretim Elemanlarının Cinsiyetleriyle İlişkili t-testi Bulguları

Kavram ve Boyutları	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Hayat Boyu Öğrenme Eğilimleri	Kadın	164	5,33	0,49	298	4,08	0,001*
	Erkek	136	5,07	0,58			
Motivasyon	Kadın	164	5,57	0,47	254,27	3,22	0,001*
	Erkek	136	5,36	0,60			
Sebat	Kadın	164	5,32	0,58	298	3,80	0,001*
	Erkek	136	5,04	0,68			
Öğrenmeyi düzenleme	Kadın	164	5,34	0,75	298	2,85	0,005*
	Erkek	136	5,08	0,78			
Merak	Kadın	164	5,18	0,70	298	3,20	0,002*
	Erkek	136	4,90	0,77			

* $p < 0,05$

Tablo 4'te öğretim elemanlarının cinsiyetleriyle hayat boyu öğrenme eğilimleri ve alt boyutları arasındaki anlamlı farklılıkları tespit etmek amacı ile yapılan t-testi bulgularına göre cinsiyetin Hayat boyu öğrenme eğilimleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir [$t_{(298)}=4,08$, $p<0,05$]. İlgili sonuçlara bakıldığında kadınların ($\bar{x}=5,33$) erkeklere ($\bar{x}=5,07$) göre hayat boyu öğrenme eğilimlerinin daha yüksek düzeyde çıktığı tespit edilmiştir. Kavramın alt boyutlarına bakıldığında benzer farklılıkların olduğu bulunmuştur. Cinsiyetin, Motivasyon [$t_{(298)}=3,29$, $p<0,05$], Sebat [$t_{(298)}=3,80$, $p<0,05$], Öğrenmeyi düzenleme [$t_{(298)}=2,85$, $p<0,05$], Merak [$t_{(298)}=3,20$, $p<0,05$] alt boyutlarında da anlamlı bir fark oluşturduğu ifade edilebilir. Hayat boyu öğrenme eğiliminin tüm alt boyutlarında da kadınların erkeklere göre daha yüksek bir algıya sahip olduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarının yaşlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri ile alt boyutlarda anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 5'te verilmektedir.

Tablo 5

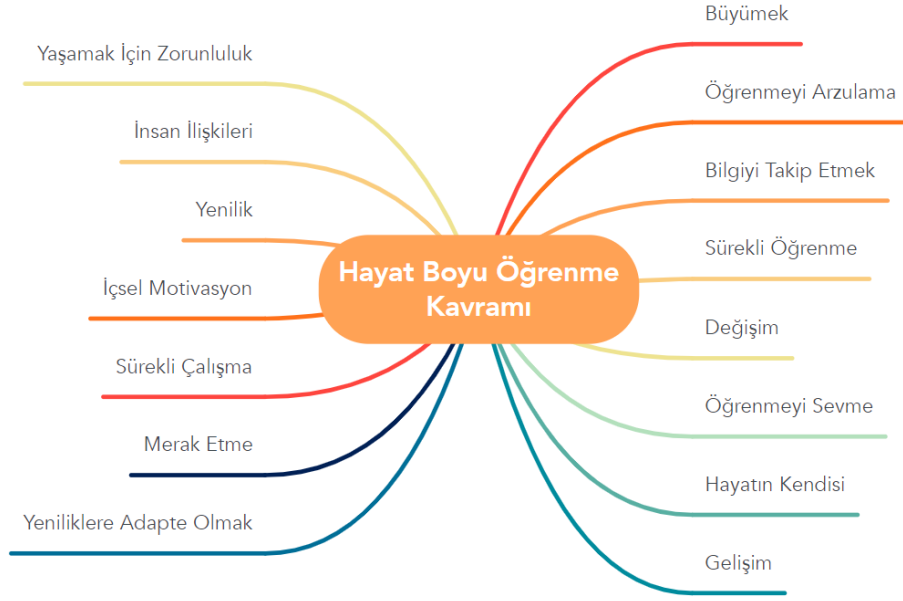
Öğretim Elemanlarının Yaşları ile İlişkili ANOVA Bulguları

Kavram Boyutları	ve	Yaş	n	\bar{x}	Ss	Sd	F	p	Anlamlı Fark
Hayat boyu öğrenme eğilimi		20-29	17	5,17	0,51	4	0,98	0,41	-
		30-39	104	5,29	0,48	295			
		40-49	113	5,20	0,60				
		50-59	53	5,11	0,57				
		60 ve üzeri	13	5,21	0,54				
Motivasyon		20-29	17	5,56	0,47	4	0,75	0,55	-
		30-39	104	5,53	0,49	295			
		40-49	113	5,42	0,56				
		50-59	53	5,43	0,61				
		60 ve üzeri	13	5,48	0,60				
Sebat		20-29	17	5,29	0,62	4	0,64	0,63	-
		30-39	104	5,25	0,60	295			
		40-49	113	5,17	0,66				
		50-59	53	5,09	0,64				
		60 ve üzeri	13	5,19	0,80				
Öğrenmeyi düzenleme		20-29	17	5,14	0,71	4	1,76	0,13	-
		30-39	104	5,34	0,67	295			
		40-49	113	5,24	0,82				
		50-59	53	5,00	0,89				
		60 ve üzeri	13	5,15	0,61				
Merak		20-29	17	4,86	0,76	4	0,61	0,65	-
		30-39	104	5,12	0,67	295			
		40-49	113	5,05	0,78				
		50-59	53	4,98	0,80				
		60 ve üzeri	13	5,09	0,73				

Tablo 5'te yaş değişkeninin öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri ve alt boyutları üzerindeki anlamlı farklılığa bakılmıştır. Hayat boyu öğrenme eğilimi ortalamalarına bakıldığında yaşları 30-39 ($\bar{x}=5,29$) olan öğretim elemanlarının en yüksek, yaşları 50-59 ($\bar{x}=5,11$) olan öğretim elemanlarının ortalamaları da en düşük çıkmıştır. Bir başka dikkat çeken fark ise Merak alt boyutundadır. Yaşları 20-29 ($\bar{x}=4,86$) ve 50-59 ($\bar{x}=4,98$) olan öğretim elemanlarına göre yaşları 30-39 ($\bar{x}=5,12$) olanların daha yüksek ortalamada olduğu görülmektedir. Ancak bulgulara göre yaş

Şekil 2

Öğretim Elemanlarının Hayat Boyu Öğrenme Kavramına Yönelik Görüşleri



Şekil 2’de öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme kavramına yönelik görüşleri resmedilmektedir. Alınan görüşler doğrultusunda öğretim elemanları hayat boyu öğrenme kavramını; yaşamak için zorunluluk, öğrenmeyi arzulama, büyüme, bilgiyi takip etmek, sürekli öğrenme, değişim, insan ilişkileri, içsel motivasyon, sürekli çalışma, öğrenmeyi sevme, merak etme, hayatın kendisi, gelişim, yenilik ve yeniliklere adapte olmak şeklinde tanımlamışlardır. İlgili görüşlere örnekler aşağıda verilmektedir.

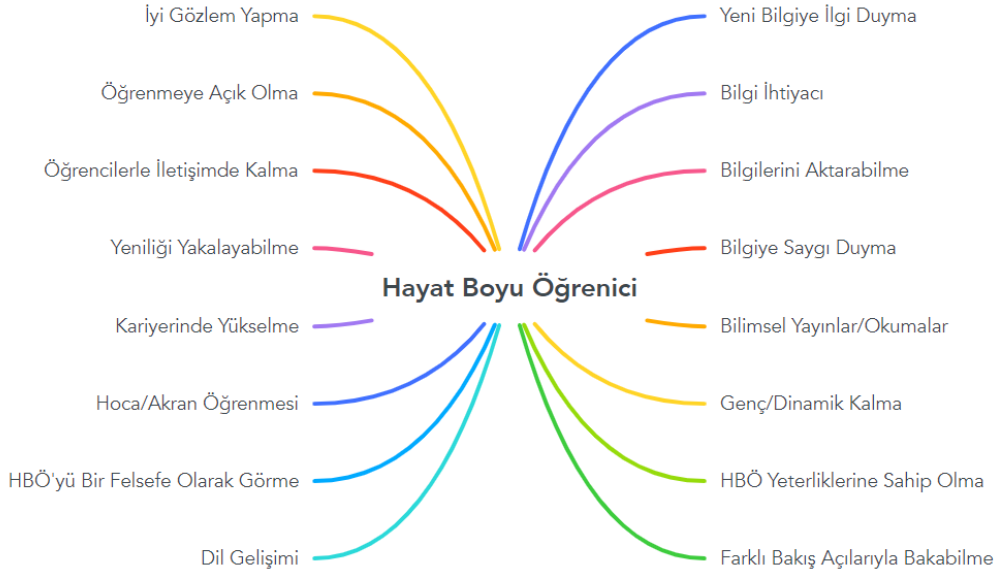
“... Hayat boyu öğrenme kavramı normal mesleğimizin dışında ilgimizi çeken, merak eden ve bazen de öğrenmemiz gereken yani mesleğimizin dışında da hayatımızı sürdürebilmek hatta daha nitelikli sürdürebilmek için bazı şeyleri öğrenmek zorunda kalıyoruz. Bu öğrenme sevdasının, sevgisinin bitmemesi ve tutkuyla devam etmesi anlamına geliyor. Örneğin şu an da bilişimle ilgili alanlara çok fazla merakım olmasa da ben öğrenmek zorunda kalıyorum. Çünkü hayat artık oradan devam ediyor. ...” **ÖE₈**

“Hayat boyu öğrenme kavramı, bireyin öncelikle sürekli olarak bir değişimin, yeniliğin, gelişimin peşinde koşmayı ifade ediyor. Bunu yapması için tabii ki bireyin kendini yenileyebilmesi için de yeni bilgi öğrenmesi gerekiyor. ...” **ÖE₅**

Öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenici olma ile ilgili görüşleri. Öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenici olmaya ilişkin görüşlerini almak için “Kendinizi bir Hayat Boyu Öğrenici olarak görüyor musunuz?” sorusundan alınan dönütler doğrultusunda Şekil 3 düzenlenmiştir.

Şekil 3

Öğretim Elemanlarının Hayat Boyu Öğrenici Olma ile İlgili Görüşleri



Öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenici kavramına ilişkin görüşleri Şekil 3'te aktarılmaktadır. Öğretim elemanları hayat boyu öğrenicisini; iyi gözlem yapan, yeni bilgiye ilgi duyan, öğrenmeye açık, bilgi ihtiyacı duyan, öğrencilerle iletişimde kalan, bilgilerini aktarabilen, yeniliği yakalayan, bilgiye saygı duyan, kariyerinde yükselen, bilimsel yayınları okuyan, hoca ve akran öğrenicisi olan, genç ve dinamik kalabilen, HBÖ'yi bir felsefe olarak gören ve yeterliklerine sahip olan, dil gelişimine önem veren, farklı bakış açılarıyla bakabilen biri olarak görmektedirler. İlgili kodlara ilişkin örnek görüşler aşağıda verilmektedir.

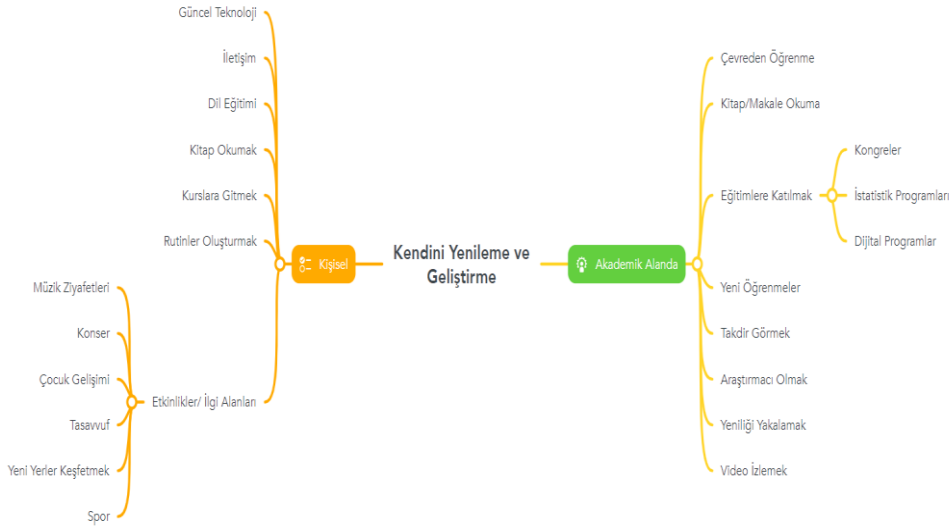
“Kendimi ders çalışmadığım, bir şey öğrenmek için çabalamadığım bir zaman olduğunu hatırlamıyorum. En basitinden dil öğrenmeyi çok seviyorum ki bu meslek yaşantıma da katkı sağlıyor. Ya da sosyal hayatta öğrendiğimiz, duyduğumuz bir şeyi meslek hayatında kullanabilmek benim çok hoşuma gidiyor.” ÖE₂

“Çok yeni kavramlar var ve bizim bu kavramları süzebilmemiz için sürekli öğrenmeye devam etmemiz gerekiyor. Öte yandan benim öğrenmeye şu açıdan da devam etmem gerekiyor. Yenilikleri yakalamam gerekiyor çünkü yeni nesil teknolojiye doğuyor ama biz ister istemez daha geride kalıyoruz. ...” ÖE₇

Öğretim elemanlarının kendini yenileme ve geliştirme ile ilgili görüşleri. Öğretim elemanlarının kendini yenileme ve geliştirme kavramına ilişkin görüşlerini almak için sorulan “Kendinizi geliştirmek ve yenilemek için çaba içine girer misiniz? Bu çaba akademik alanda mı kişisel yaşantıda mı olur? Bu çabalar nelerdir” sorularına alınan cevaplar Şekil 4'te aktarılmıştır.

Şekil 4

Öğretim Elemanlarının Kendini Yenileme ve Geliştirme ile İlgili Görüşleri



Şekil 4’te öğretim elemanlarının kendini yenileme ve geliştirme ile ilgili görüşleri verilmeye çalışılmıştır. Buna göre sorulan sorular doğrultusunda ilgili kavrama ait kişisel ve akademik olmak üzere iki kategori belirlenmiştir. Kişisel kategori kodları ise güncel teknoloji, iletişim, dil eğitimi, kitap okumak, kurslara gitmek, rutinler oluşturmak ve etkinlikler yapmaktır. Etkinlik olarak müzik, çocuk gelişimi, tasavvuf, yeni yerler keşfetmek ve spor belirtilmiştir. Akademik kategori kodları ise; çevreden öğrenme, kitap-makale okuma, eğitimlere katılma, yeni öğrenmeler, takdir görmek, araştırmacı olmak, yeniliği yakalamak ve video izlemek şeklindedir. Bu görüşlere örnekler ise şu şekildedir:

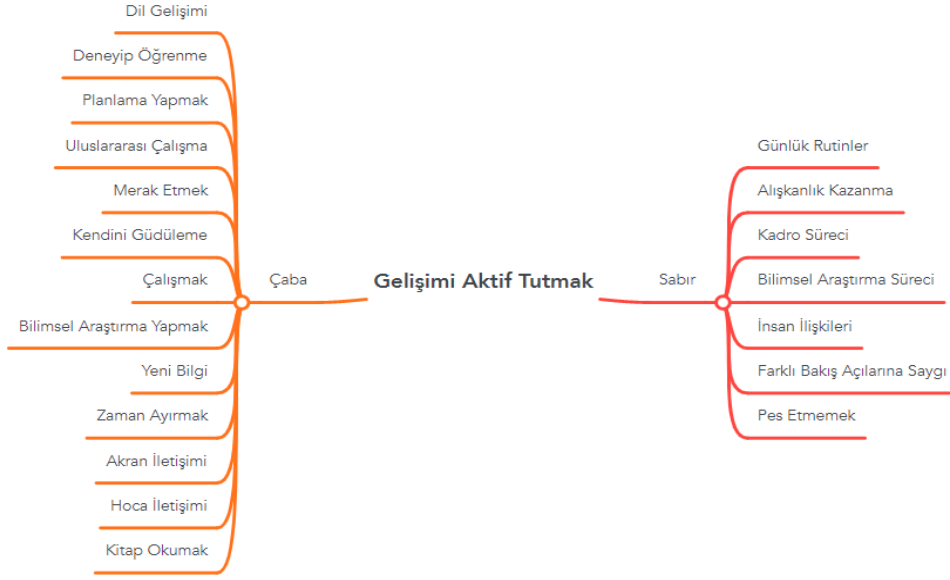
“... Hala çok çalışmam gerektiğini düşünüyorum, muhakkak bir eksikim vardır diyorum hep. Bu da beni hep bir hayat boyu öğrenci yapıyor. Bu yüzden de daha çok çaba içine giriyorum. Dil, ihtiyacım olacak bazı dijital programlar, istatistik. Kişisel alanda kendime yatırım yapıyorum. Kurslara gidiyorum, eğitimler alıyorum, hem sağlık açısından fiziksel olarak iyi olmaya hem de ruhen iyi olmaya çalışırım.” **ÖE₃**

“... Mecburen akademik alanda yapıyoruz. Zaten ciddi bir ders yükü var. Dolayısı ile akademik alanda geliştirmek için çaba sarf etmek için çalışıyoruz. Mevcut şartlar içinde sadece bahsettiğim gibi makaleleri okumam dışında bu konu ile ilgili hangi uzmanlar varsa onlarla iletişime geçip ya da onların kaynaklarına bakıp kendimizi geliştirmeye çalışıyoruz...” **ÖE₉**

Öğretim elemanlarının gelişimi aktif tutma ile ilgili görüşleri. Öğretim elemanlarının gelişimi aktif tutma ile ilgili görüşlerini almak için sorulan “Kişisel ve mesleki gelişiminizi sürekli aktif tutmak için çaba ve sabır gösterir misiniz? Bunu nasıl yaparsınız?” sorularına alınan cevaplar neticesinde oluşturulan tema, kategori ve kodlar Şekil 5’te gösterilmektedir.

Şekil 5

Öğretim Elemanlarının Gelişimi Aktif Tutma ile İlgili Görüşleri



Şekil 5’te öğretim elemanlarının gelişimi aktif tutma teması ile ilgili görsel yer almaktadır. Temanın çaba ve sabır olmak üzere iki ayrı kategorisi belirlenmiştir. Çaba kategorisinde, deneyip öğrenme, dil gelişimi, planlama yapmak, uluslararası çalışma merak etme, kendini güdüleme, çalışmak, bilimsel araştırma yapmak, yeni bilgi, zaman ayırmak, hoca-akran iletişimi ve kitap okumak ifade edilirken, sabır kategorisinde pes etmemek, günlük rutinler, alışkanlık kazanma, kadro alma süreci, bilimsel araştırma süreci, insan ilişkileri ve farklı bakış açılarına saygı kodları yer almaktadır. İlgili ifadelerle ait örnek görüşler aşağıda aktarılmaktadır.

“Yani alanımla ilgili sürekli okumalar yapabiliyorum. Araştırmalarımı her yerden yapıyorum mesela arşivlerden. Çalışmayı çok seviyorum yani bazen zaman sıkıntısı yaşıyorum ama gece bile çalışmayı çok seviyorum. Bir şey varsa yapılacak onu çalışmak beni mutlu ediyor. O yüzden sabır da gösterdiğimi düşünüyorum tabii zaman bulabildiğim kadarıyla.” **ÖE₆**

“... Diğer türlü sosyal hayata hayat boyu öğrenmeyi katmak diğer anlamda zor olabiliyor. Bu yüzden geliştirilmiş teknikler var. Mesela zincir kurma, işte her gün yaptığımızı işaretleyerek belli bir tabloda çalışmalarını kendinize göstererek aslında rakip olarak kendinizi görmek. Bu sayede en azından her gün belirlediğim yarısını yaparak bir zincir haline getirerek günlük rutin haline getiriyorum. Yabancı dil ve meslek hayatımdaki gelişimler için bunları yapıyorum.” **ÖE₄**

Öğretim elemanlarının bir hayat tarzı olarak öğrenme ile ilgili görüşleri. Öğretim elemanlarının hayat tarzı olarak öğrenme kavramına ilişkin görüşleri sorulan sorulardan “Öğrenmek sizin için bir hayat tarzı mıdır? Akademik ve kişisel gelişiminiz için öğrenme alışkanlıklarınız nelerdir?” alınan dönütler ışığında Şekil 6 oluşturulmuştur.

Şekil 6

Öğretim Elemanlarının Hayat Tarzı Olarak Öğrenme ile İlgili Görüşleri



Şekil 6'da öğretim elemanlarının hayat tarzı olarak öğrenmeye ilişkin görüşleri resmedilmektedir. İlgili tema, arşivden ve internetten araştırma yapma, öğrencilerden öğrenme, öğrenmenin mutluluğu, öğrenme için çaba, motivasyon, açık fikirli olma, hedefler belirlemek, derse hazırlanmak, akran-hoca iletişimi, öğrenme alışkanlıkları, üniversite ortamında öğrenme, yoğun öğrenme isteği, doyum, kişilik özelliği, ekip çalışması, projeler yapmak ve kendini kabul ettirmek şeklinde ifade edilmektedir. Bu görüşlere örnekler şu şekildedir:

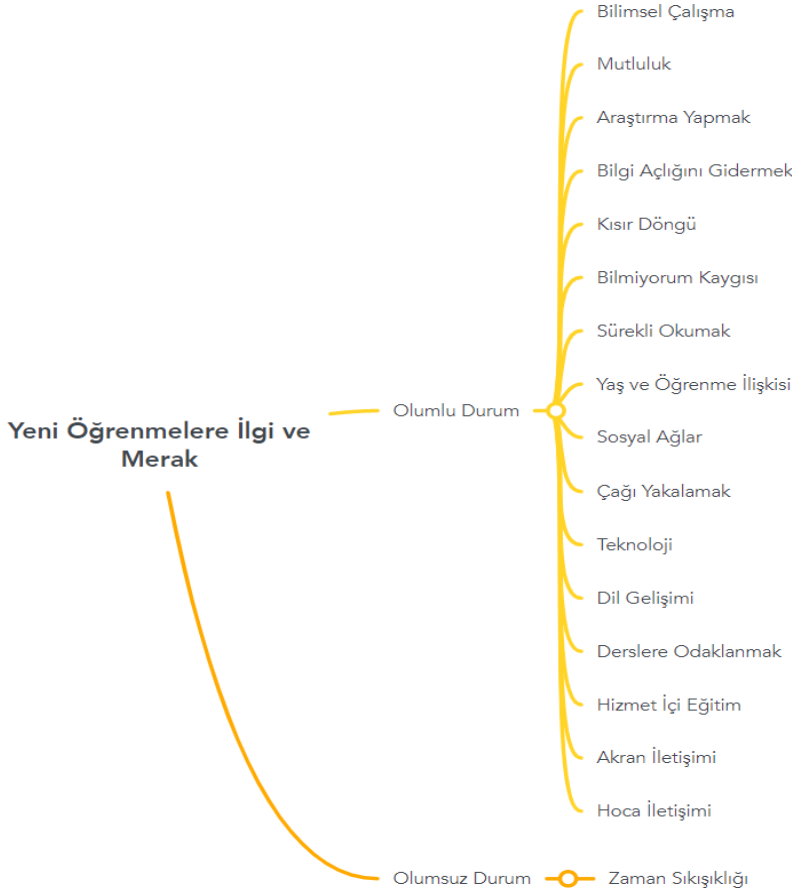
“Özellikle kitap okumayı kendime alışkanlık haline getirmeye başladım bu lisans üstü eğitim sürecinde. Güzel oldu benim için. Dediğim gibi öncesinde biraz kendimize bahaneler uydurup, yani evet ders yükümüz fazla ama insan gerçekten mecbur kalırsa başka yerlerden fedakârlık ederek yani örneğin sosyal medyada geçirdiğin zamanlardan, boş vakitlerinizde yaptığınız hobilerinizden feragat ederek kitap okuyarak kendimize birçok şey katabileceğimizi öğrendim. Bunun dışında meslektaşlarımla da çok fazla iletişim halinde olduğumu söyleyebilirim.” **ÖE₁**

“Tam olarak yaşam tarzım diyebilirim. Ben bütün yayınları takip etmeye çalışırım. Vereceğim dersler adına her zaman hazırlanırım, özetler çıkarırım. Her zaman bildiklerimin üstüne koymak isterim. İlgili alanda kitap okuyarak çalışırım sosyal medyadan tabii ki hepimiz besleniyoruz ama şüpheli yaklaşıyorum onlara bakarım ama bilimsel yayınları okuyarak öğrenmeyi severim. Aynı zamanda projelere, eğitimlere katılarak da öğrenmek benim için bir hayat tarzıdır. Ama zaman geçtikçe insan daha yoğun oluyor ve gideceği eğitimler konusunda daha seçici oluyor. ...” **ÖE₃**

Öğretim elemanlarının yeni öğrenmelere ilgi ve merak ile ilgili görüşleri. Öğretim elemanlarının yeni öğrenmelere ilgi ve merakla ilgili görüşlerini almak için sorulan sorulara verilen yanıtlar çerçevesinde Şekil 7 oluşturulmuştur. Sorulan sorular “Kişisel ve akademik alanda yeni öğrenmelere ilgi ve merak duyar mısınız? Bu merakı giderme çabalarınız nelerdir?” şeklindedir. Bu sorulara alınan cevaplar kodlanıp, temalar oluşturulmuştur.

Şekil 7

Öğretim Elemanlarının Yeni Öğrenmelere İlgi ve Merak ile İlgili Görüşleri



Şekil 7’de Öğretim elemanlarının yeni öğrenmelere ilgi ve merak ile ilgili görüşleri sunulmaktadır. İlgili tema olumlu ve olumsuz durum olmak üzere iki ayrı kategoride şekillenmiştir. Olumlu durumlar; bilimsel çalışma, mutluluk, araştırma yapmak, bilgi açlığını gidermek, kısır döngü, bilemiyorum kaygısı, sürekli okumak, yaş ve öğrenme ilişkisi, sosyal ağlar, çağı yakalamak, teknoloji, dil gelişimi, derslere odaklanmak, bilimsel çalışma, hizmet içi eğitim, akran-hoca iletişimi ve bilimsel araştırmalarken, olumsuz durum zaman sıkışıklığı olarak belirtilmiştir. İlgili söylemlere ilişkin örnekler aşağıda sunulmaktadır.

“Sonsuz ilgi ve merak duyuyorum. Gidermek için de paraya hiç acımam. Kâğıt israfından bile kaçınıyorlar ama eğitim ya da merak içinse benim yapmam gerekiyor. Benim öğrenme merakım hala devam ediyor özellikle de verdiğim dersler üzerine. Ama bizde şöyle bir şey var bölümde az kişi yetecekken çok fazla hoca olması ders sayınızın azalmasına neden oluyor. Bu da sürekli aynı derslere girmeniz demek oluyor çok fazla değiştirilmiyor. Bu da insanı köreltiyor, farklı konuları tekrar etmedikçe kapsamlı bildiğin konuları spesifik şeylerde kalıyorsun...” **ÖE₁₀**

“Evet ilgi ve merak duyuyorum. Yani bazen buna hayat yönlendiriyor, ilgilenmeniz gerekiyor. Günlük hayatta bile mesela çocuğunuz ergenliğe giriyor o yüzden bu konuyu da araştırıyorsunuz. Kimi zaman hayat kimi zaman okuduğum bir kitaptaki dikkatimi çeken bir söz başka bir alana yönlendiriyor seni. Hiçbir şey tesadüf değil bu şifreleri okursak aslında sana sorduğu soruların cevapları geliyor...” **ÖE₅**

Öğretim elemanlarının mesleki merak ile ilgili görüşleri. Öğretim elemanlarının mesleki merak ile ilgili görüşlerini almak için sorulan “Öğretim elemanı olmanızda öğrenme merakınızın etkili olduğunun düşünüyor musunuz?” sorusuna alınan cevaplar doğrultusunda Şekil 8 oluşturulmuştur.

Şekil 8

Öğretim Elemanlarının Öğretim Elemanlığında Merak ile İlgili Görüşleri



Şekil 8’de öğretim elemanlarının merak temasıyla ilgili görüşleri sunulmuştur. İlgili tema araştırmacı olmak, kariyer basamaklarında yükselme isteği, öğrenmek için merak, kendini yenileme/geliştirme isteği, öğrenmeyi sevmek, eğitime katılmak, problem çözmeye istekli olmak ve hayat boyu öğrenen olmak şeklinde ifade edilmiştir. Aşağıda bu ifadelerden örnekler aktarılmaktadır.

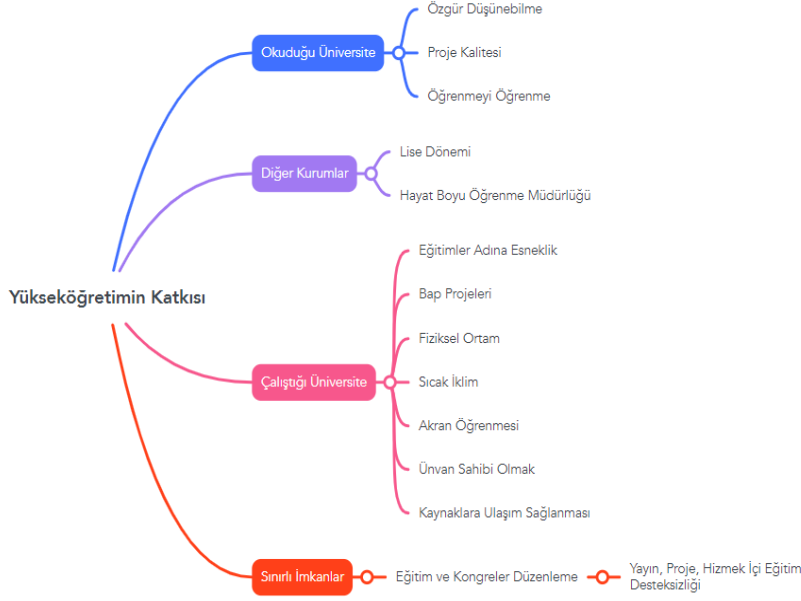
“Elbette etkisi vardır. Merak etmesek öğrenmezdik sonuçta. Bu durumun avantajını şu kısımda görüyorum. Mesela alanımda benden daha kıdemlilerimde bile kitap okumayanlar olabilir, merak etmiyorlar. Ben merak ettiğimi düşünüyorum. Bu merakımın bana daha fazla kitap açtığını daha çok araştırdığımı düşünüyorum. Bir de karşıdaki insan da sizin ne kadar meraklı olduğunuzu görürse daha fazla şey öğretiyor.” **ÖE₂**

“... Tam anlamıyla hayat boyu öğrenme kavramını ölüme kadar yaşayacağımı düşünüyorum. Yani avantajını düşünürsem insanların doktora dönemi bence akademisyenliğin başladığı nokta tam olarak orası. Daha doğrusu şu an verdiğimiz eğitim aldığımız eğitimden daha nitelikli olduğunu düşünüyorum. Çünkü üniversiteler öğretim elemanlarının iletişimden etkilendiğini düşünüyorum. Kime ne soru sorsam hep bir yardımlaşma var. Herkes alanında uzman ve paylaşımcı. Her zaman yaptığım şeylerde arkadaşlarımın katkıları yadsınamaz. Bu doğrultuda doktora sürecim diyebilirim ama bu öğretim elemanlarının arasındaki bu bağ ve iletişimin de şu an ki sürecimde bana avantaj olduğunu düşünüyorum.” **ÖE₈**

Öğretim elemanlarının öğrenme eğilimlerine yükseköğretimin katkısı ile ilgili görüşleri. Öğretim elemanlarının öğrenme eğilimlerine yükseköğretimin katkısı ile ilgili görüşlerini almak adına “Hayat boyu öğrenme eğiliminizin gelişmesinde bugüne kadar çalışmış olduğunuz ya da okuduğunuz üniversite/üniversitelerin katkısı oldu mu? Hangi anlamda, ne gibi katkılar?” şeklin sorular sorulara alınan dönütler üzerine Şekil 9 oluşturulmuştur.

Şekil 9

Öğretim Elemanlarının Yükseköğretimin Katkısı ile İlgili Görüşleri



Şekil 9’da öğretim elemanlarının yükseköğretime katkısı ile ilgili görüşleri yer almaktadır ve bu katkı dört kategoride ele alınmıştır. Bunlar; okuduğu üniversite, çalıştığı üniversite, diğer kurumlar ve sınırlı imkanlar şeklindedir. Okuduğu üniversite kategorisinde özgür düşünebilme, proje kalitesi ve öğrenmeyi öğrenme kodları oluşurken, çalıştığı üniversite kategorisinde eğitimler adına esneklik, BAP Projeleri, fiziksel ortam, sıcak iklim, akran öğrenmesi, unvan sahibi olmak ve kaynaklara ulaşım imkânı olarak gruplanmıştır. Diğer kurumlar kategorisinde lise dönemi ve Hayat Boyu Öğrenme Müdürlüğü şeklinde ayrılmışken, sınırlı imkanlarda eğitim ve kongreler düzenleme yayın, proje, hizmet içi eğitim adına eksiklik şeklinde ifade edilmiştir. İlgili ifadelerden örnekler de şu şekildedir:

“Yani kurslar, hizmet içi eğitimler olabilir. Mesela bu pandemi sürecinde üniversitede de bu tarz eğitimler oldu iş sağlığı ve güvenliği gibi yani bunlara katılmak da zamanım el verdiği sürece mutlu ediyor beni yeni bilgiler öğrenmiş olmak. Tabii, belki bütün alanlar için bu böyledir ama tarih bölümü için araştırmamız gerekiyor. Özellikle yüksek lisans, doktora sürecinde çok fazla araştırma yapmak gerekti.” **ÖE₆**

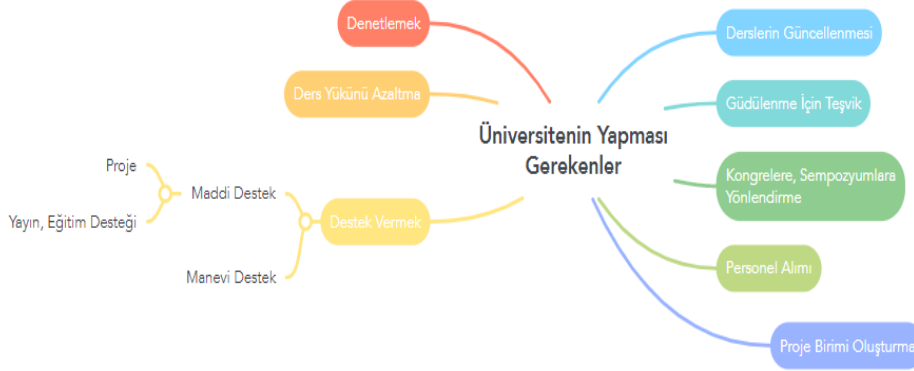
“... Hocaların birbirini ziyaret ettiği sıcak ortamlar güzel ve çalışmaya elverişli. Bizim binamız eski ama ben çok seviyorum farklı bir bağım var herhalde. Var aslında ama daha doğrusu ben çok fazla yararlanmadım. Ama yani genelde ben biraz daha bireysel çalışan bir insanım o anlamda onlardan yararlanmadım. Üniversitenin gelişimiz için bir yardımı var mı tam bilmiyorum. Yılda bir makaleye falan yardım ediyor galiba, duyuyorum arkadaşarımdan ama biz mesela hoca arkadaşarımla öğrenci kongresi düzenledik. Aslında bakarsan çok araştırmadım da üniversitemizin bize desteklerini. Akademik destek almadım çok önceden akademik teşvik aldım bir defa sonra onu da almak çok zorlandı onu da yapamadık.” **ÖE₈**

Öğretim elemanlarının yükseköğretimde hayat boyu öğrenmeye ilişkin önerileri. Öğretim elemanlarına sorulan “Öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek olması için öğretim elemanlarına ve üniversitelere düşen sorumluluklar neler olduğunu düşünüyorsunuz? Neler yapmalılar?” sorularına alınan dönütler üzerine öğretim elemanlarının yükseköğretimde hayat boyu öğrenmeye ilişkin önerileri iki farklı şekilde oluştuğu görülmüştür. Bunlar üniversitenin yapması gerekenler ve öğretim elemanlarının yapması gerekenler şeklindedir.

Katılımcılara göre yükseköğretimde hayat boyu öğrenme eğilimlerini yüksek tutmak için üniversitenin yapması gerekenler Şekil 10’da oluşturulmuştur. Alınan cevaplar doğrultusunda oluşturulan kategori, kod, temalar şeklinde sunulmaya çalışılmıştır.

Şekil 10

Öğretim Elemanlarının Üniversitenin Yapması Gerekenler ile İlgili Görüşleri



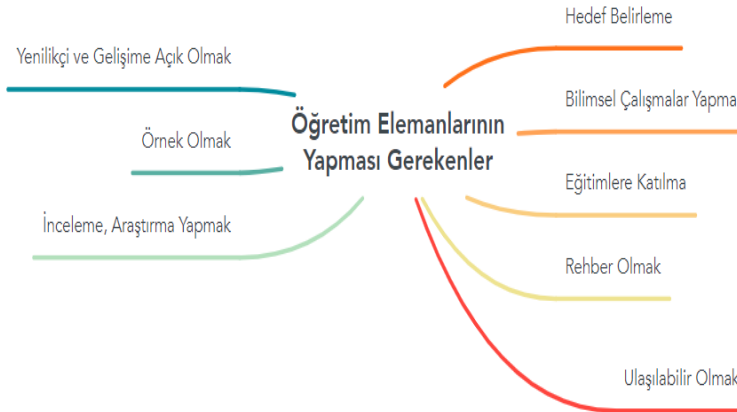
Şekil 10’da öğretim elemanlarının üniversitenin yapması gerekenleri denetlemek, ders yükünü azaltma, derslerin güncellenmesi, güdülenme için teşvik, kongrelere, sempozyumlara yönlendirme, personel alımı, proje birimi oluşturma ve destek vermek şeklinde gruplandırmışlardır. Destek vermek ise maddi destek ve manevi destek olarak kodlanmıştır. Maddi destek ise proje ve yayın, eğitim desteği şeklindedir. Görüşlerle ilgili örnek ifade aşağıda sunulmuştur:

“Bir kere araştırma yapabilmemiz için fırsatlar vermeli. Fırsattan kastım para da olabilir. Bir kongreye gidebilmek yol, kalma bir sürü masraf tabii ki de. Başka ulusal ve uluslararası toplantılara çok yoğun ev sahipliği yapabilmeli. Kongreler düzenlemeli. O zaman kendin öğreniyorsun yoksa aynı şeyleri tekrar edip yerinde kalıyorsun ilerletemiyorsun kendini. Öğrenmede bir aktarma yüzdeliği vardır. Ben öğrendiğimin %50 sini aktarabiliyorum, öğrenciler bu durumda %25 öğrenebiliyor... **ÖE₇**”

Katılımcıların “Öğretim Elemanlarının yükseköğretimde hayat boyu öğrenmeye ilişkin önerileri” başlığına ilişkin sorular doğrultusunda, öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerini yüksek tutmak adına öğretim elemanlarının yapması gerekenler de Şekil 11 oluşturularak sunulmuştur.

Şekil 11

Öğretim Elemanlarının Yapması Gerekenlerle İlgili Görüşleri



Şekil 11’de ise öğretim elemanlarının yapması gerekenlerle ilgili görüşler resmedilmiştir. Buna göre öğretim elemanları yenilikçi ve gelişime açık olmalı, örnek olmalı, inceleme ve araştırma yapmalı, hedef belirlemeli, bilimsel çalışmalar yapmalı, eğitimlere katılmalı, rehber olmalı ve ulaşılabilir olmalıdır. İlgili görüşlere şu örnek ifade verilmiştir:

“Öğretim elemanlarının yapması gerekenlere baktığımızda ben kendi açımdan olmak istediğim yer ile kendime bazı amaçlar, hedefler koyuyorum. Hepsi kendi hedeflerini belirlemeliler öncelikle. Buraya ulaşabilmeleri için bunların bir araç olduğunu kendilerine hatırlatabilmeliler. Kendilerini çok daha fazla öğrenici olmasını sağlayarak güncel yayınlar, eğitimlere katılarak ve açık fikirli olarak hayat boyu öğrenme eğilimlerini yüksek tutabilirler.” ÖE₂

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Kavramın alt boyutları olan motivasyon, sebat, öğrenmeyi düzenleme ve merak sonuçları da benzer bir şekilde yüksek düzeyde çıkmıştır. Benzer sonuçlar Ayçiçek (2016), Diker Coşkun (2009), Erten ve Kuzu (2016), Evin Gencel (2013), Köğçe ve diğerleri (2014), Kavtelek (2014) ve Keskin ve Yazar (2015), Kılıç (2015)'in çalışmalarında da yer almaktadır. Bunun nedeni öğretim elemanlarının toplumun eğitim öğretim liderleri olduğu, öğrenmeyle iç içe oldukları ve bunu profesyonel bir meslek haline getirdikleri için beklendiği bir sonuç olmaktadır.

Demografik özelliklere göre hayat boyu öğrenme eğilimlerine bakılmış ve cinsiyetin anlamlı bir farklılığa yol açtığı bulunmuştur. Araştırmayla paralel şekilde olan araştırmalar mevcuttur (Kösterioğlu ve diğerleri, 2016; Yavuz Konokman ve Yanpar 2014; Yelken, Young-Sun ve JuSung 2019). Hayat boyu öğrenme eğilimi ve alt boyutlarında kadınların erkeklere göre daha yüksek bir algıya sahiptir. Alanda yapılan birçok güncel araştırmada cinsiyet anlamlı bir farklılığa sebep olmamaktadır (Gökbulut, 2021; Khan, 2012; Küçüksaygın, 2021; Özçiftçi ve Çakır 2015; Usta, 2021). Ancak hayat boyu öğrenme kavramı ile ilişkili olarak kadın öğretim elemanlarının akademik hayatın dışında sosyal hayatlarında da daha fazla sorumluluk ve yükleri olduğu için ister ev işi, ister mutfak işi ister çocuk gelişimi olsun daha fazla alanda kendilerini geliştirdiği düşünüldüğünde bu bulgu beklenebilecek bir bulgudur. Kadınlar, toplumun genelinde öğrenme ve eğitim konularına daha fazla önem verilen bir rolde olabilirler. Kadınların genellikle öğrenmeye ve kişisel gelişime daha fazla zaman ve çaba ayırma eğilimi vardır. Ayrıca, kadınların eğitimle ilgili daha fazla destek ve teşvik alması da hayat boyu öğrenme eğilimlerini artırabilir. Ayrıca kadınlar, genellikle merak ve öğrenme isteği açısından yüksek motivasyona sahip olabilirler. Kendilerini sürekli geliştirme, yeni beceriler kazanma ve bilgi edinme konusunda motive olabilirler. Bu motivasyon, hayat boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek çıkmasına katkıda bulunabilir. Kadınlar genellikle grup çalışmalarına, tartışmalara ve paylaşıma önem verdikleri söylenebilir. Bu tür öğrenme ortamları, kadınların öğrenme eğilimlerini artırabilir. Jenkins (2004) de kadınların sorumluluklarından dolayı daha fazla iş değiştirme ihtimali gibi sebeplerle değişime ve gelişime ayak uydurmak için daha fazla çaba sarf ettiklerini ifade etmiştir.

Diğer demografik değişkenler olan yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma alanı, unvan, kıdem, yöneticilik deneyimi, bir hayat boyu eğitime katılıp katılmama, katılmak istenilen hayat boyu öğrenme eğitimi öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinde bir anlamlı farklılık oluşturmamıştır. Benzer bir sonuç Akçay (2021), Akyol ve Tanrısevdi (2018), Ayçiçek (2016) ve Kılıç (2015) tarafından da ifade edilmiştir. Ancak demografik değişkenlerle anlamlı farklılık bulan araştırmalar da bulunmaktadır Evin Gencel (2013), İzci ve Koç (2012), demografik değişkenlerin yanı sıra diğer faktörlerin de hayat boyu öğrenme eğilimlerini etkilediği düşünülmelidir. Bireylerin motivasyon düzeyi, kişisel ilgi alanları, öğrenme tarzları veya öğrenme ortamları gibi faktörler, demografik farklılıkların etkisini maskeliyor olabilir.

Öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimi anlamlı bir farklılık olarak görülmesi de 30-39 yaş aralığında en yüksek algıya sahip olduğu söylenebilir. 30-39 yaş aralığında olan öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğiliminin diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek olması, bu yaş aralığında bulunan bireylerin genellikle mesleki deneyimlerinin artmış olması, daha olgun ve istekli olmaları gibi faktörlere bağlı olabilir. Benzer bir sonuç Gürkan (2017)'nin çalışmasında da bulunmuştur. İlgili araştırmada 31 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin hayat boyu öğrenme eğilimleri daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç ilerleyen yaşın kendini geliştirebilme becerilerini ve hayat boyu öğrenme bilincini artırdığı şeklinde yorumlanmıştır.

Nicel boyutunda elde edilen veriler ile nitel boyutunda elde edilen verilerin birbiri ile tutarlı olduğu ortaya çıkmaktadır. Öğretim elemanları, öğrenmenin sadece bir eğitim süreciyle sınırlı olmadığını, hayatın her alanında sürekli olarak bilgi edinme, gelişme ve değişime açık olma gerekliliğini vurgulamaktadır. Hayat boyu öğrenme eğilimleri araştırmanın nitel bulgularında Hayat Boyu Öğrenme Kavramı, Hayat Boyu Öğrenici, Kendini Yenileme ve Geliştirme, Gelişimi Aktif Tutma, Hayat Tarzı Olarak Öğrenme, Yeni Öğrenmelere İlgi ve Merak, Öğretim Elemanlığında Merak, Yükseköğretimin Katkısı, Üniversitenin Yapması Gerekenler ve Öğretim Elemanlarının Yapması Gerekenler şeklinde farklı temalarla öğretim elemanları tarafından ortaya konmuştur. Hayat boyu öğrenme kavramı öğretim elemanları için kişisel ve profesyonel gelişimin temel bir unsuru olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışma, öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme kavramına ilişkin geniş bir anlayışa sahip olduklarını ve sürekli olarak öğrenme ve gelişme arayışında olduklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca bu bulgular, eğitim kurumlarının ve eğitim politikalarının hayat boyu öğrenme felsefesini desteklemesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Öğretim elemanları hayat boyu öğrencisini; iyi gözlem yapan, yeni bilgiye ilgi duyan, öğrenmeye açık, bilgi ihtiyacı duyan, öğrencilerle iletişimde kalan, bilgilerini aktarabilen, yeniliği yakalayan, bilgiye saygı duyan, kariyerinde yükselen, bilimsel yayınları okuyan, hoca ve akran öğrencisi olan, genç ve dinamik kalabilen, Hayat boyu öğrenmeyi bir felsefe olarak gören ve yeterliklerine sahip olan, dil gelişimine önem veren, farklı bakış açılarıyla bakabilen biri olarak görmektedirler. Öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenici olma konusundaki görüşleri oldukça çeşitlilik göstermektedir. Araştırmanın bulgularında da öğretim elemanları, kendilerini hayat boyu öğrenici olarak görmekte ve sürekli olarak yeni bilgi ve beceriler edinmeye, geliştirmeye ve aktarmaya odaklanmaktadır. Öğretim elemanları, öğrencilerle etkili iletişim kurarak onları desteklemekte, bilimsel yayınları okuyarak güncel gelişmeleri takip etmekte ve farklı bakış açılarına açık olduklarını ifade etmişlerdir. Bu şekilde, kendilerini sürekli olarak yenileyen, gelişen ve öğrenen bir profesyonel kimlikle kariyerlerinde ilerlemekte ve öğretim kalitesini artırmaktadırlar. Öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri, eğitim yönetimi alanında bilimsel araştırmaların ve araştırmacıların üzerinde durması gereken önemli bir konudur. Bu eğilimler, öğretim elemanlarının sürekli olarak kendilerini geliştirmelerini, yeniliklere açık olmalarını ve öğrencilerine daha etkili bir eğitim sunmalarını sağlar. Ayrıca, öğretim elemanlarının kariyerlerinde ilerlemelerine ve akademik başarıya ulaşmalarına yardımcı olur. Bu nedenle, eğitim yönetimi alanındaki çalışmaların hayat boyu öğrenme eğilimlerini destekleyici politikalar, programlar ve kaynaklar üzerinde odaklanması önemlidir. Araştırmalar çalışma alışkanlıklarına sahip bilişsel stratejiler kullanan bireylerin daha yüksek bir başarı algısına sahip olduğunu söylemektedir (Harpe ve Radloff, 2000).

Araştırmanın bulgularında kendini yenileme ve geliştirme kavramına ait kişisel ve akademik olmak üzere iki kategori belirlenmiştir. Kişisel kategori kodları ise güncel teknoloji, iletişim, dil eğitimi, kitap okumak, kurslara gitmek, rutinler oluşturmak ve etkinlikler yapmaktır. Etkinlik olarak müzik, çocuk gelişimi, tasavvuf, yeni yerler keşfetmek ve spor belirtilmiştir. Akademik kategori kodları ise; çevreden öğrenme, kitap-makale okuma, eğitimlere katılma, yeni öğrenmeler, takdir görmek, araştırmacı olmak, yeniliği yakalamak ve video izlemek şeklindedir. Öğretim elemanları kendilerini yenileme ve geliştirme konusunda kişisel ve akademik alanlarda çeşitli faaliyetlere yönelmektedirler. Bu faaliyetler hem kişisel ilgi ve yeteneklerin geliştirilmesini hem de akademik beceri ve bilginin artırılmasını amaçlamaktadır. Diğer Coşkun (2009)'un araştırmasında benzer ifadeleri öğrencilerle ilgili söylemiştir. Lisans üstü çalışma yapmak isteyen öğrencilerin hayat boyu öğrenme algıları daha yüksektir. Lisans üstü eğitim meslek edinmenin ötesinde özellikle kişisel gelişim amaçlı bir bireysel tercihtir. Kişisel olarak güncel teknolojiye uyum sağlamak, iletişim becerilerini geliştirmek, dil eğitimi almaktan, kitap okumaktan, kurslara katılmaktan, rutinler oluşturup etkinlikler yapmaktan ve çeşitli etkinliklere katılmaktan yararlanmaktadırlar. Akademik olarak ise çevreden öğrenme, kitap-makale okuma, eğitimlere katılma, yeni öğrenmeler yapma, takdir görmek, araştırmacı olmak, yeniliği yakalamak ve video izlemek gibi stratejileri kullanmaktadırlar. Bu yöntemler, öğretim elemanlarının sürekli öğrenmeye ve kendini geliştirmeye olan motivasyonlarını artırarak eğitim kalitesini yükseltebilir ve öğrencilerine daha iyi bir öğrenme deneyimi sunabilir.

Öğretim elemanları gelişimi aktif tutma kavramını çaba ve sabır olmak üzere iki ayrı şekilde ifade etmiştir. Çabayı, deneyip öğrenme, dil gelişimi, planlama yapmak, uluslararası çalışma merak etme,

kendini güdüleme, çalışmak, bilimsel araştırma yapmak, yeni bilgi, zaman ayırmak, hoca-akran iletişimi ve kitap okumak şeklinde ifade ederken, sabır ise pes etmemek, günlük rutinler, alışkanlık kazanma, kadro alma süreci, bilimsel araştırma süreci, insan ilişkileri ve farklı bakış açılarına saygı şeklinde ortaya konmuştur. Bu bulgular, öğretim elemanlarının kendilerini sürekli olarak geliştirme konusunda istekli olduklarını ve çaba ve sabır göstermeye hazır olduklarını göstermektedir. Aleksic ve diğerleri (2022) üniversitelerin çağdaş eğitim uygulamaları ile hayat boyu öğrenmede büyük bir öneme sahip olduğunu vurgulamışlardır. Üniversite yönetimleri, bu motivasyonu destekleyici önlemler alarak öğretim elemanlarının gelişimlerini teşvik edebilir. Öğretim elemanlarının kişisel ve mesleki gelişimlerine yönelik kaynaklar, eğitim programları, mentorluk destekleri ve fırsatlar sağlanabilir. Böylece öğretim elemanlarının sürekli olarak güncel bilgilerle donanmış, motivasyonu yüksek ve etkin öğretim pratikleriyle öğrencilere rehberlik eden bireyler olmaları desteklenebilir. Öğretim elemanlarının gelişimini aktif tutmak için gösterdikleri çaba ve sabır konusunda alınan görüşler, kişisel ve mesleki gelişim için çeşitli stratejileri içermektedir. Kişisel gelişimde, öğretim elemanları güncel teknoloji kullanımına özen gösterir, iletişim becerilerini geliştirir, dil eğitimine önem verir, kitap okuma, kurslara gitme gibi etkinliklerle kendilerini sürekli olarak geliştirme çabası içerisinde. Ayrıca, müzik dinleme, çocuk gelişimi, tasavvuf, yeni yerler keşfetme ve spor gibi etkinliklere katılarak kendilerini zenginleştirmeyi hedeflemektedirler.

Mesleki gelişimde ise öğretim elemanları çevreden öğrenmeye önem vermekte, kitap ve makale okuma alışkanlığı geliştirmekte, eğitimlere katılmakta, yeni öğrenme fırsatları aramakta ve takdir görmeyi hedeflemektedir. Aynı zamanda, araştırmacı kimliklerini korumakta, yenilikleri yakalamak için çaba sarf etmekte ve video izleme gibi yöntemleri kullanarak bilgi birikimini artırmaktadır. Bu bulgular doğrultusunda, öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme eğiliminin yüksek olduğu ve sürekli olarak kendilerini geliştirmek için çaba gösterdikleri sonucuna ulaşılabılır. Benzer bir ifade Znidarsic ve Jereb (2011) tarafından söylenmiştir. Toplumların gelişim düzeyleri hayat boyu öğrenme ve yenilikçiliğe yapılan yatırım arasında pozitif ilişkiler olduğu ifade edilmiştir. Üniversite yönetimleri öğretim elemanlarının gelişimini desteklemek için uygun ortamlar, kaynaklar ve fırsatlar sağlamalıdır. Ayrıca, öğretim elemanlarının kişisel ve mesleki gelişimlerini teşvik etmek için çeşitli programlar, eğitimler ve destek mekanizmaları oluşturulmalıdır. Bu şekilde, öğretim elemanları daha iyi bir öğrenme deneyimi sunabilir ve kendilerini sürekli olarak yenileyerek öğrencilere örnek olabilirler.

Öğretim elemanlarının hayat tarzı olarak öğrenmeye ilişkin görüşleri arşivden ve internetten araştırma yapma, öğrencilerden öğrenme, öğrenmenin mutluluğu, öğrenme için çaba, motivasyon, açık fikirli olma, hedefler belirlemek, derse hazırlanmak, akran-hoca iletişimi, öğrenme alışkanlıkları, üniversite ortamında öğrenme, yoğun öğrenme isteği, doyum, kişilik özelliği, ekip çalışması, projeler yapmak ve kendini kabul ettirmek şeklinde belirtilmiştir. Sonuç olarak, öğretim elemanları için öğrenme bir hayat tarzıdır ve sürekli olarak gelişmek ve öğrenmek için çaba harcamaktadırlar. Öğrencilerden, akranlardan ve hocalardan öğrenme, motivasyonlarını yüksek tutma, hedef belirleme ve açık fikirli olma gibi alışkanlıklar, öğrenme süreçlerinde önemli bir rol oynamaktadır. Matvieieva ve diğerleri (2019) hayat boyu öğrenmenin bilgi, beceri ve alışkanlıkların gelişiminin yanı sıra daha ileri öğrenmeye, sosyalleşmeye ve kişisel gelişime hazır olmalarını sağlayan belirli nitelikleri içeren, bireyin bütünleşmiş bir yeteneği olarak görmektedir. Ayrıca motivasyonun da bu döngüde öneminden bahsedilmektedir. Üniversite ortamı ve kişisel özellikler de öğrenme sürecini etkileyen faktörler arasındadır. Bulgular doğrultusunda, öğretim elemanları öğrenmeyi bir hayat tarzı olarak benimsemekte ve sürekli olarak kendilerini geliştirmek için çaba göstermektedir. Öğrencilerden, akranlardan ve üniversite ortamından öğrenme, çaba sarf etme, açık fikirli olma, hedef belirleme, iletişim kurma ve yeni bilgileri uygulama gibi yöntemleri kullanarak öğrenmelerini aktif tutmaktadır.

Öğretim elemanlarının yeni öğrenmelere ilgi ve merak ile ilgili görüşleri olumlu ve olumsuz durum olmak üzere iki şekilde ele alınmıştır. Olumlu durumlar; bilimsel çalışma, mutluluk, araştırma yapmak, bilgi açlığını gidermek, kısır döngü, bilemiyorum kaygısı, sürekli okumak, yaş ve öğrenme ilişkisi, sosyal ağlar, çağı yakalamak, teknoloji, dil gelişimi, derslere odaklanmak, bilimsel çalışma, hizmet içi eğitim, akran-hoca iletişimi ve bilimsel araştırmalar, olumsuz durum zaman sıkışıklığı olarak belirtilmiştir. Önal (2010)'ın çalışmasında da benzer şekilde güçlenme, aydınlatma, yenilikleri izleme, yaratıcı olma, değişim ve gelişim sürecine aktif olarak katılımın yaşam boyu öğrenmeyle gerçekleşeceği sonucuna varılmıştır. Öğretim elemanlarının yeni öğrenmelere ilgi ve merak duydukları

görülmektedir. Ancak zaman sıkışıklığı ve zorluklar gibi faktörler bazen ilgi ve meraklarını gerçekleştirmelerini engelleyebilmektedir. Benzer bir bulgu Çolakoğlu (2005) tarafından ortaya konmuştur. İlgili araştırmada öğretim elemanlarının çalışma saatlerinin fazlalığı, boş saatlerinin kalmaması, kendilerini geliştirmede zorluklar olarak ifade edilmiştir. Zaman yönetimi becerilerini geliştirmek ve iş yüklerini dengeli bir şekilde planlamak, öğretim elemanlarının ilgi ve merak duydukları konulara daha fazla zaman ayırabilmelerini sağlayabilir. Kılıç (2015) çalışmasında benzer şekilde öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye karşı meraklı ve istekli olduğunu ifade etmiştir.

Öğretim elemanlarının merak konusu ile ilgili görüşleri araştırmacı olmak, kariyer basamaklarında yükselme isteği, öğrenmek için merak, kendini yenileme/geliştirme isteği, öğrenmeyi sevmek, eğitimlere katılmak, problem çözmeye istekli olmak ve hayat boyu öğrenen olmak şeklinde ifade edilmiştir. Lee (2012) yeni öğrenme modelleri, herkes için hayat boyu öğrenmeye yönelik eğilimler ve eğitimin uluslararasılaşmasına yönelik artan ihtiyaçlar keşfedilerek bireylerin gelişime vurgu yapmaktadır.

Öğretim elemanlarının yükseköğretime katkısı ile ilgili görüşleri dört farklı şekilde ifade edilmiştir. Bunlar; okuduğu üniversite, çalıştığı üniversite, diğer kurumlar ve sınırlı imkanlar şeklindedir. Okuduğu üniversite kategorisinde özgür düşünebilme, proje kalitesi ve öğrenmeyi öğrenme dikkat çekmekteyken, çalıştığı üniversite kategorisinde eğitimler adına esneklik, BAP Projeleri, fiziksel ortam, sıcak iklim, akran öğrenmesi, unvan sahibi olmak ve kaynaklara ulaşım imkânı şeklinde gruplanmıştır. Diğer kurumlar kategorisi lise dönemi ve Hayat Boyu Öğrenme Müdürlüğü şeklinde ayrılmışken, sınırlı imkânlarda eğitim ve kongreler düzenleme yayın, proje, hizmet içi eğitim desteksizliği şeklinde ifadeler görülmüştür. Selvi (2011)'ye göre de hayat boyu öğrenmede etkili olan eğitim kurumlarının ve özellikle de öğretmenlerin, yaşam boyu öğrenmedeki rolleri ve yeterliklerinin önem kazandığı vurgulanmıştır. Sonuç olarak, öğretim elemanlarının öğrenme eğilimlerini yüksek tutabilmek için çalıştıkları kurumların sunduğu imkânlardan ve desteklerden etkilendikleri görülmektedir. Appleby (2001) üniversite eğitiminin hayat boyu öğrenme becerilerini geliştirdiği olumlu tutum ve istekler oluşturduğu ifade ederek üniversitelerin bununla ilgili programlar hazırlaması gerektiğini vurgulamıştır. Bu doğrultuda, üniversiteler ve diğer kurumlar, öğretim elemanlarının öğrenme merakını ve motivasyonunu desteklemek için esnek eğitim programları, projeler, kaynaklara erişim ve sınırlı imkânları karşılayacak destekleri sunmalıdır. Aspin ve Chapman (2000) herkes için hayat boyu öğrenmeyi gerçekleştirmenin önemine değinmiş ve bunun için pragmatik uygulamalar yapılması gerektiğini savunmuştur. Beytekin ve Ata Çiğdem (2021) hayat boyu öğrenmeyle ilgili yer alan aktörlerde ifade ettiği Millî Eğitim Bakanlığı, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü Merkezi ve Taşra Teşkilatı, İlgili Bakanlıklar, Mesleki Yeterlik Kurumu, Türkiye İş Kurumu, Mesleki Kuruluşlar, Avrupa Birliği ve Belediyeler şeklinde ifade ettiği çeşitli kurumları göstermektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere hayat boyu öğrenme eğilimlerini etkileyecek birçok kurum ve kuruluş bulunmaktadır.

Öğretim elemanlarının ifadelerine göre üniversitenin yapması gerekenler, denetlemek, ders yükünü azaltma, derslerin güncellenmesi, güdülenme için teşvik, kongrelere, sempozyumlara yönlendirme, personel alımı, proje birimi oluşturma ve destek vermek şeklinde gruplandırmışlardır. Destek vermek ise maddi destek ve manevi destek olarak kodlanmıştır. Maddi destek ise proje ve yayın, eğitim desteği şeklindedir. Köksal (2002) araştırmasında üniversitelerin kişisel, sosyal, kendini geliştirme ve farklılaştırma etkinliklerinde uygun ortam sağlayamadığını ifade etmiştir. Sonuçlara bakıldığında üniversitelerin bu anlamda eksik olduğu söylenebilir. Üniversitelerin hem birey hem de toplum gelişimi açısından gerekli sorumluluğu alması beklenmesi dikkat çekici bir unsurdur. Jarvis (1999) ise üniversitelerin zorla bilgi kazandıramayacağı, yenilikçi yollarla hayat boyu öğrenmeye destek olması gerektiğini ifade etmiştir. Sarpkaya ve diğerleri (2016) konuyla ilgili öğretim elemanlarıyla ilgili ödüllendirme uygulamalarını önermektedirler. Bu da öğretim elemanları adına üniversitenin ele alması gereken bir diğer husus olarak dikkat çekmektedir.

Öğretim elemanlarının yapması gerekenlerle ilgili görüşlere bakıldığında öğretim elemanlarının yenilikçi ve gelişime açık olmaları, örnek olmaları, inceleme ve araştırma yapmaları, hedef belirlemeleri, bilimsel çalışmalar yapmaları, eğitimlere katılmaları, rehber olmaları ve ulaşılabilir olmaları gerektiği görülmüştür. Ayçiçek (2016)'de araştırmasında öğretim elemanlarının mesleki

gelişim, kültürel etkileşim, liderlik gibi hayat boyu öğrenme ile ilgili uygulamalara dikkat çekmiştir. Araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bu sonuçlar öğretim elemanlarından beklenenleri yansıtmaktadır. Toplumun da öğretim elemanlarının da kendilerini böyle görmeleri yadsınamaz bir gerçektir.

Öneriler

Yöneticilik yaparak tükenmişlik yaşanma olasılığına karşın yöneticilik eğitimleri, yöneticilik stajları gibi uygulamalar sağlanabilir. Öğretim elemanlarına yönelik hizmet içi eğitimler düzenlenebilir. Bu eğitimler, güncel pedagojik yaklaşımlar, öğretim teknikleri, proje oluşturma ve güncel teknolojik araçlar ile ilgili olabilir. Üniversite yönetimleri öğretim elemanlarının içsel motivasyonunu ve öğrenme sevgisini besleyen ortamların oluşturulmasına odaklanabilir. Öğretim elemanları için sürekli çalışma, bilgi takip etme ve merak etme gibi unsurları teşvik eden bir çalışma ortamının yaratılması bu duruma örnek gösterilebilir. Ayrıca yönetimler öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme kavramını anlamak ve desteklemek için stratejiler geliştirebilir. Öğretim elemanlarının sürekli olarak kendilerini geliştirmelerini sağlamak için çeşitli eğitim programları oluşturabilir. Bu programlar, yeni bilgi ve becerilerin kazanılmasını teşvik edebilir ve öğretim elemanlarının farklı alanlarda uzmanlaşmalarını sağlayıp motivasyonlarını da destekleyebilir. Aynı zamanda bilimsel yayınlara erişimlerini zenginleştirecek ortamlar sunulabilir. Daha çok araştırma projeleri destek programları oluşturulabilir. Deneyimli öğretim elemanları ile daha yeni öğretim elemanı olmuş bireyler arasında mentorluk programları oluşturabilir. Bu programlar, bilgi ve deneyim paylaşımını teşvik ederek öğretim elemanlarının birbirlerinden öğrenmelerini sağlayabilir. Öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme çabalarını teşvik etmek için ödüllendirme ve tanıma programları oluşturabilir. Bu programlar, öğretim elemanlarının başarılarını ve öğrenme çabalarını takdir edip ve motivasyonlarını artırabilir. Dil eğitimi programlarına katılımlar veya yabancı dil becerilerini geliştirmeleri için destek programları sağlanabilir. Öğretim elemanlarının farklı dillerdeki kaynaklara erişimleri artırılabilir ve dil becerileri için eğitim imkanları sunulabilir. Mesleki toplantılar, konferanslar, seminerler ve atölye çalışmaları gibi etkinlikler, çevreden öğrenme fırsatları sağlayabilir. Kariyer ilerlemesi için destekleyici bir ortam sunulabilir ve akademik yükselme fırsatları desteklenebilir. Kadro atamalarında ve yükselmelerde adaletli ve kısa vadeli sonuçlar alınması sağlanabilir. Üniversiteler, öğretim elemanlarının öğrenme faaliyetlerine zaman ayırmalarını teşvik edecek politikalar geliştirmelidir. Bu politikalar, ders yükünün makul düzeyde tutulması, öğretim elemanlarına araştırma ve eğitim faaliyetleri için ayrılan zaman ve maddi kaynaklar sağlanması gibi uygulamaları içerebilir. Öğretim elemanlarına düzenli geri bildirimler sağlayarak gelişmelerini izlemelerine yardımcı olunabilir. Bu geri bildirimler, meslektaşlardan, öğrencilerden ve yöneticilerden alınabilir. İyi yapılandırılmış geri bildirimler, öğretim elemanlarının güçlü yönlerini geliştirmelerine ve zayıf yönlerini düzeltmelerine yardımcı olabilir. Öğretim elemanlarına kendi öğrenme hedeflerini belirleme ve ilgi alanlarına yönelik çalışmalara odaklanma konusunda özgürlük verilip içsel motivasyonlarını güçlendirmelerine olanak tanınabilir. Öğretim elemanlarıyla yapılan bu çalışmanın benzerleri farklı eğitim kurumlarında farklı çalışanlar ve öğrencilerle de yürütülebilir. Öğretim elemanlarının öğrenme motivasyonlarını araştırmak için derinlemesine mülakatlar yapılabilir. Bu mülakatlar aracılığıyla öğretim elemanlarının öğrenme motivasyonları, öğrenme hedefleri, kendini yönetme stratejileri ve öğrenme beklentileri hakkında derinlemesine bilgi edinilebilir. Uzun zaman aralıklı araştırmalar tasarlayarak, öğretim elemanlarının zaman içindeki hayat boyu öğrenme deneyimleri takip edilebilir. Bu, öğretim elemanlarının öğrenme pratiğindeki değişimleri, öğrenme hedeflerindeki dönüşümleri ve öğrenme stratejilerindeki gelişimi anlamaya yardımcı olabilir. Mevcut eğitim programlarının etkisini değerlendirmek için öğretim elemanlarıyla deneysel veya eylemsel araştırmalar yapılabilir. Öğretim elemanlarının mesleki gelişmelerini desteklemek için mentorluk programları veya koçluk programları gibi yapılar araştırılabilir. Bu programların öğretim elemanlarının öğrenme deneyimlerini nasıl etkilediğini ve öğrenmeye olan katkıları değerlendirilebilir. Farklı disiplinlerdeki veya farklı ülkelerdeki öğretim elemanlarının öğrenme pratiklerini karşılaştırmak için karşılaştırmalı araştırmalar yapılabilir. Öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme süreçlerindeki engeller ve zorluklar araştırılabilir. Bu, öğretim elemanlarının karşılaştığı engelleri (zaman, kaynak, motivasyon gibi) ve bu engellerin öğrenme süreçlerine olan etkisini anlamaya yönelik bir çalışma olabilir.

Kısıtlılıklar/Sınırlılıklar

Araştırma, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Ege Bölgesinde yer alan bir devlet üniversitesinde görev yapan, gönderilen ölçek sorularını cevaplayan 321 ve görüşme yapılmasını kabul eden 10 öğretim elemanı ile sınırlıdır. Araştırmanın nicel veri toplama kısmında öğretim elemanlarının e-posta ile gönderilen ölçek sorularına dönüşünün istenilen sayılarda ve hızda olmadığı söylenebilir. Ayrıca konu ile ilgili yapılmış çalışmanın azlığı da sınırlılık olarak ifade edilebilir. Bununla birlikte veri toplama esnasında yaşanan sarsıcı deprem felaketi ve sonrasında derslerin online olması da araştırma için verileri toplamakta sınırlılığa yol açmıştır.

Kaynakça

- Akçay, P. (2021). Yaşam boyu öğrenme merkezi öğretmenlerinin yaşam boyu öğrenme eğilim ve yeterlikleri (İsmek Örneği). *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 246-266.
- Akyol, B. & Tanrısevdi, F. (2018). Academicians in Turkey: An evaluation of current status of academic staff in higher education. *Higher Education Studies*, 8(4), 129-138.
- Aleksic, A., Nestic, S., Huber, M., & Ljepava, N. (2022). The assessment of the key competences for lifelong learning-the fuzzy model approach for sustainable education. *Sustainability*, 14(2686), 1-15.
- Andersen, E. (2021). Öğrenmeyi öğrenmek. *Hayat boyu öğrenme*. Ü, Şensoy (Çev. Ed.) içinde (ss. 5-14). Optimist.
- Appleby, D. (2001). The covert curriculum: The lifelong learning skills you can learn in college. *Eye on Psi Chi*, 5(3), 28-31.
- Ayçiçek, B. (2016). Eğitim fakültelerindeki öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme yeterlikleri ile hayat çapında öğrenme alışkanlıklarının incelenmesi [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Baykurt, F. (2018). *Unutulmaz Köy Enstitüleri*. Literatür Yayıncılık.
- Beytekin, O. F. ve Ata Çiğdem, F. (2021). *Eğitim politikası: Yetişkin eğitimi ve hayat boyu öğrenme*. Gece Kitaplığı.
- Budak, Y. (2009). Yaşam boyu öğrenme ve ilköğretim programlarının hedeflenmesi gereken insan tipi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(3), 693-708.
- Büyüköztür, Ş., Kılıç, Çakmak, E., Akgün, Ö., E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Can, A. (2017). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (5. Baskı). Pegem Akademi.
- Carr, A. Balasubramania, K., Atieno, R. & Onyango, J. (2018). Lifelong learning to empowerment: beyond formal education. *Distance Education*, 39(1), 69-86.
- Creswell, W. (2017). *Karma yöntem araştırmalarına giriş* (Çev. Ed. Sözbilir, M.). Pegem Akademi.
- Creswell, W. (2021). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. M. Bütün ve C.B. Demir (Çev. Ed.). Siyasal Kitabevi.
- Çolakoğlu, T. (2005). Üniversite öğretim elemanlarının boş zaman alışkanlıklarını değerlendirmeleri üzerine bir araştırma. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 247-258.
- Erten, P. ve Kuzu, İ. Y. (2016). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri. *İlköğretim Online*, 15(3), 838-854.
- Evin Gencel, İ. (2013). Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme yeterliklerine yönelik algıları. *Eğitim ve Bilim*, 38(170).
- Diker Coşkun, C. (2009). Üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Diker Coşkun, Y. ve Demirel, M. (2012). Üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(42), 108-120.
- Duman, A. (2006). Türkiye’de yaşam boyu öğrenme siyasalarını oluştur(a)mamanın dayanılmaz hafifliği, *1. Yaşam Boyu Öğrenme Sempozyum Bildirileri ve Tartışmalar kitabı* (2. Baskı). (Ed: Yıldız, A., Sayılan, F.), içinde (ss.31-44), Pegem A Yayıncılık.
- Gökbulut, B. (2021). Öğretmenlerin dijital okuryazarlık düzeyleri ile hayat boyu öğrenme eğilimlerinin incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 11(3), 469-479.
- Güçlü, M. (2020). *Yetişkin eğitimi ve hayat boyu öğrenme* (2. Baskı). Pegem Akademi.
- Gürkan, H. (2017). Okul müdürlerinin teknoloji liderliği yeterlikleri ile yaşam boyu öğrenme yeterlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Marmara Üniversitesi.

- Harpe, B., & Radloff, A. (2000). Informed teachers and learners: The importance of assessing the characteristics needed for lifelong learning. *Studies in Continuing Education*, 22(2), 169-182.
- Harwood, J. (2007). *Understanding communication and aging: Developing knowledge and awareness*. Sage Publications Ltd.
- İzci, E. ve Koç, S. (2012). Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenmeye ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 101-114.
- Jarvis, P. (1999) Global trends in lifelong learning and the response of the universities, *Comparative Education*, 35(2), 249-257.
- Jenkins, A. (2004). *Women, lifelong learning and employment*. Centre for the Economics of Education London School of Economics and Political Science.
- Johnson, B. & Christensen, L. (2014). *Eğitim araştırmaları: Nicel, nitel ve karma yaklaşımlar*. S.B. Demir (Çev. Ed.). (4.Baskı). Eğiten Kitap.
- Kaplanoğlu, E. (2014). Mesleki stresin temel nedenleri ve muhtemel sonuçları: Manisa ilindeki SMMM'ler üzerine bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 131-150.
- Kavtelek, C. (2014). Öğretim üyelerinin internet üzerinden herkese açık kurs yürütme eğilimlerinin incelenmesi [*Yüksek Lisans Tezi*]. Cumhuriyet Üniversitesi.
- Keskin, İ. ve Yazar, T. (2015). Öğretmenlerin yirmi birinci yüzyıl becerileri ışığında ve yaşam boyu öğrenme bağlamında dijital yeterliklerinin incelenmesi. *Uluslararası Beşeri Bilimler Dergisi*, 12(2), 133-147.
- Keskinkılıç Kara, B. (2020). Yetişkin eğitimi ve hayat boyu öğrenme (2. Baskı). Figen Ereş (Ed.), *Hayat boyu öğrenmenin amacı, kapsamı ve tarihsel gelişimi* içinde (ss. 95-108). Pegem Akademi.
- Khan, T. (2012). A study of burnout among Faculty at Fullerton College [*Phd Thesis*]. Pepperdine University Graduate School of Education and Psychology.
- Kılıç, H. (2015). İlköğretim branş öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri [*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*]. Pamukkale Üniversitesi.
- Kilis, S. (2020). Hayat boyu öğrenmenin tarihsel gelişimi. M. Güçlü (Ed.), *Yetişkin Eğitimi ve Hayat Boyu Öğrenme* (2. Baskı) içinde (ss. 146-159). Pegem Akademi.
- Kurt, İ. (2014). *Yetişkin eğitimi* (3. Baskı). Akçağ Yayınları.
- Küçüksaygın, F. N. (2021). Araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki [*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*]. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Köksal, A. (7-8 Kasım 2002). *Yabancı dille öğretim: Türkiye'nin önündeki en büyük engel* [Sözlü bildiri]. Dil Kültür, Çağdaşlaşma Sempozyumu. Ankara, Türkiye.
- Kösterioğlu, İ., Ayra, M. ve Çelen, Ü. (2016). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğiliminin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1).
- Köğçe, D., Özpınar, İ., Şahin, S. ve Yenmez, A. (2014). Öğretim elemanlarının 21. yüzyıl öğrenen standartları ve yaşam boyu öğrenmeye ilişkin görüşleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2014), 185-213.
- Lee, S. (2012). Paradigm conversion and task of life-long education policy under the economic crisis of the European Union. *J. Korea Contents Assoc.* 12, 518-529.
- Matvieieva, O., Ovcharenko, N., Korchagina, A., Kuznetsova, O., & Grineva, V. (2019). Study of aspects facilitating «lifelong learning» competence development in high school students. *Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*, 11(2), 180-197.
- Mayers, A. (2013), *Introduction to statistics and SPSS in Psychology*. Pearson Education Limited.
- Önal, İ. (2010). Tarihsel değişim sürecinde yaşam boyu öğrenme ve okuryazarlık: Türkiye deneyimi. *Bilgi Dünyası*, 11(1), 101-121.
- Özçiftçi, M., ve Çakır, R. (2015). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve eğitim teknolojisi standartları öz yeterliklerinin incelenmesi. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 5(1), 1-19.
- Özdamar, K. (1999). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi 1*. Kaan Kitabevi.
- Patton, M. Q. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. M. Bütün ve S.B. Demir (Çev.). Pegem Akademi.
- Polat, C. ve Odabaş, H. (27-30 Mart 2008). *Bilgi toplumunda yaşam boyu öğrenmenin anahtarı: Bilgi okuryazarlığı* [Sözlü bildiri]. Küreselleşme, Demokratikleşme ve Türkiye Uluslararası Sempozyumu Antalya, Türkiye.
- Sample Size. (2023). *Sample Size Calculator*. <https://www.calculator.net/sample-size-calculator.html/> Erişim tarihi: 06.04.2023.
- Sarpkaya, R., Yengin Sarpkaya, P., Yılmaz, T. ve Altun, B. (2016). Öğretim elemanlarına yönelik ödüllendirme uygulamaları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 473-493.
- Scales, P. (2015). *Yaşam boyu öğrenme ve öğretim*. K. Ülkü (Çev.). Palme Yayıncılık.
- Selvi, K. (2011). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 61-69.

- Smith, M. K. (2001). *Lifelong learning, the encyclopaedias of informal education*. <https://infed.org/lifelong-learning/> Erişim tarihi: 05.05.2023.
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F. G. (2019). *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri*. Anı Yayıncılık.
- Tonguç, E. (1970). *Devrim açısından Köy Enstitüleri ve Tonguç*. Ant Yayınları.
- Usta, H. (2021). Öğretim elemanlarının mobbing ve örgütsel çatışma algı düzeyleri arasındaki ilişki [*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*]. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Yavuz Konokman, G. ve Yanpar Yelken, T. (2014). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının yaşam boyu öğrenme yeterliklerine ilişkin algıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29*, 267-281.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, M. (2016). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(35)*, 253-262.
- Young-Sun, S., & JuSung, J. (2019). The hierarchical effects of individual and organizational variables on elementary school teachers' lifelong learning competence. *International Electronic Journal of Elementary Education, 12(2)*, 205-212.
- Žnidaršič, J. & Jereb, E. (2011). Innovations and lifelong learning in sustainable organization. *Organizacija, 44(6)*, 185-194.