

# YAŞAM BOYU ÖĞRENME EKSENİNDE İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE ÜNİVERSİTELERİN ROLÜ: TEORİK BİR ARAŞTIRMA VE MODEL ÖNERİSİ

## ROLE OF UNIVERSITY IN COMBATING UNEMPLOYMENT IN THE CONTEXT LIFELONG LEARNING: THEORETICAL RESEARCH AND MODEL PROPOSAL

*Davut KARAMAN\**

### Öz

Dünyada geçmişten günümüze kadar ekonomik, sosyal ve kültürel olarak çok önemli değişimler yaşamaktadır. Bu değişimlerin temelini ise bireylerin hayatları boyunca eğitim almaları oluşturmaktadır. Bireylerin içinde buldukları topluma ve yaşanan bu hızlı değişimlere ayak uydurmaları gerekmektedir. Bireyin, kendisini sürekli yenilemesi ile hem günlük hayatındaki hem de meslek hayatındaki gelişmeleri yakından takip edebilmesi mümkün hale gelmektedir. Sürekli yenilenmenin, nitelikli insan gücünün kaynağı ise yaşam boyu öğrenmedir. Bireyin olduğu her yerde gerçekleşebilen yaşam boyu öğrenme işsizliği de azaltan önemli bir unsurdur. Yaşam boyu öğrenme son yıllarda başta Avrupa olmak üzere tüm dünyada ve ülkemizde eğitim alanında yürütülen çalışmalar arasında öncelikli konuma gelmiştir. Zaman, yaş, eğitim düzeyi gibi eğitim engeli olabilecek her türlü kısıtlamayı ortadan kaldıran yaşam boyu öğrenmenin uygulanmasında ise üniversitelere önemli görevler düşmektedir.

Bu çalışmada yaşam boyu öğrenme kapsamlı bir şekilde ele alınmış, ilgili literatür araştırmaları ile işsizliğe olan etkisi ortaya konulmuştur. Üniversitelerin yaşam boyu öğrenme konusunda fonksiyonu ele alınarak, bireysel ve kurumsal gelişim için rolü incelenmiştir. Sonuç olarak refah seviyesinin artırılmasında yaşam boyu öğrenme faaliyetlerinin uygulanmasının gerekliliği ortaya konulan bir model önerisi ile açıklanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Yaşam boyu öğrenme, işsizlik, üniversite.

**JEL Kodları:** D60, D83, J64.

### Abstract

There are very important economic, social and cultural changes in the world as from the past to the present day. The basis of these changes is the training of individuals throughout their lives. It is necessary for individuals to keep up with these rapid changes that are gathering and living in them. It is becoming possible for the individual to closely follow developments in his / her daily life as well as his / her professional life with constant renewal. Continuous renewal, the source of qualified human power is life-long learning. Lifelong learning that can happen anywhere that is an individual is also an important element that reduces unemployment. Lifelong learning has become a top priority in recent years, particularly in Europe, and across the world and in studies conducted in the field of education in our country. Universities have important tasks in the implementation of lifelong learning, which removes any restrictions that may be educational obstacles such as time, age, education level.

In this study, lifelong learning has been extensively addressed, with relevant literature searches and the impact on unemployment. The role of universities for individual and institutional development has been examined by taking the function of lifelong learning into consideration. As a result, the necessity of implementing lifelong learning activities in increasing the level of welfare has been explained by a model proposal.

**Keywords:** Lifelong learning, unemployment, university.

**JEL Codes:** D60, D83, J64.

---

\* Öğr. Gör. Dr., Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, davut.karaman@alanya.edu.tr

## GİRİŞ

Günümüzde toplumların geçtiği sürekli ve hızlandırılmış değişiklikler nedeniyle, insan eğitim düzeyinde aktif ve proaktif bir tutum belirleyen dönüşüm sürecine maruz kalmaktadır (Manea, 2014, s.454). Küreselleşmenin etkisi ile birlikte dünyanın “küçük bir köy” haline gelmesi sonucunda bireyler, kurumlar ve devletler birbirine daha yakın hale gelmiştir. Bu sürecin hızlı yaşanmasının en büyük nedenlerinden biri de bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerdir. Yaşanan bu değişimler 20.yy’ın önemli ekonomik katma değeri olan sanayileşmenin de değişmesine zemin hazırlamış ve bilgi yoğun sanayileşme dönemine geçişi hızlandırmıştır. Bu dönemde bilgi üreten ve bilgiyi kullanan bireyler, işletmeler ve devletler önemli bir ekonomik güç haline gelmektedirler. Sürekli değişim ve gelişimin temel amaç haline geldiği, değişen işgören nitelikleri gibi unsurlardan dolayı sürekli bilgiye ulaşma ve yeni bilgiler üretme gereksinimi bilgi işçisi kavramını ortaya çıkarmıştır (Yüksel, 2014, s.110).

Teknoloji vb. gelişimler sayesinde bireylerin bilgiye ulaşımının kolaylaşmasıyla birlikte, etkin bilgi kullanımına olan ihtiyaç büyük önem kazanmaktadır. Bu kapsamda bireylerin bilgiden maksimum düzeyde yararlanabilmeleri ise bilgi okuryazarlığı ve bilginin doğru kullanımı ile mümkün olmaktadır (Köğçe vd., 2014, s.186). Toplumlar artık ‘kendini geliştiren’ ve ‘yaşam boyu öğrenme’ becerilerine sahip bireylere ihtiyaç duymaktadır. Günümüzde sadece eğitim kurumlarıyla sınırlı olmayan öğretim sisteminde, yaşam boyu öğrenme becerilerine sahip bireylerin yetiştirilmesi zorunluluk haline gelmiştir (Soran vd., 2006, s.202).

Rakibinden daha güçlü olanın ayakta kalabileceği bir dünyada sürekli değişim ve gelişim kaçınılmaz olmaktadır. Bilgiye sahip olan ve bilgiyi kullanabilenler büyük bir rekabet avantajına da sahip olmaktadır. Böyle bir ortamda ise öğrenme ve öğrenmenin sürekliliği daha da önemli hale gelmektedir. Toplumun her kesimini kapsayan ve kişisel gelişim faaliyetleri ile ekonomik güç olmanın önemli unsurlarından birisi olan yaşam boyu öğrenmede üniversitelere önemli görevler düşmektedir.

## 1. YAŞAM BOYU ÖĞRENME: KAVRAM VE KAPSAM

Yaşam boyu öğrenme (YBÖ) kavramı ile ilgili fikirler uygarlık tarihi kadar eskidir. Tarihte 6000 yıl öncesine kadar gidildiği zaman yaşam boyu öğrenmenin izlerine rastlanılmaktadır. Günümüzde ise son 20-25 yıllık bir süre içinde yaşam boyu öğrenme kavramının daha popüler hale geldiği görülmektedir. Özellikle son yıllarda tüm dünyada ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal alanlarda uluslararası kuruluşların belirleyici hale gelmesi ile birlikte yaşam boyu öğrenme düşüncesi küresel bir güce dönüşmüş ve tüm sorunların çözümü için bir reçete olarak görülmeye başlanmıştır (Bağcı, 2010, s.54). Ülkeler açısından ise kısa sürede kolayca taklit edilemeyen en büyük rekabet avantajlarından biri haline gelmiş, sürdürülebilir rekabetin vazgeçilmez unsuru olmuştur.

II. Dünya Savaşı’ndan sonra örgün eğitimin hızlı yükselişi 1960’lı yıllara gelindiğinde düşüşe geçmiştir. Bunun en temel nedeni ise bilim, teknoloji, ekonomik ve siyasal alanda ortaya çıkan değişimler neticesinde yeni eğitim ihtiyaçları ile ilgili istenen nitelikte bir gelişimin sağlanamamasıdır. Eğitim sisteminin nicel varlığı ise, temel bir insan hakkı olarak fırsat eşitliği çerçevesinde toplumun eğitim beklentisini tam anlamıyla karşılayamamıştır. Eğitimde yaşanan bu nitel ve nicel uyumsuzluk nedeni ile eğitim sistemi ağır eleştirilere maruz kalmış ve eğitimin yaşam boyu devam eden bir süreç olması gerektiği uluslararası kuruluşlar tarafından tekrar gündeme gelmiştir (Kaya, 2014, s.95).

Bilgi ve bilgi kaynaklarındaki değişimin hızı insanların sürekli öğrenmesini zorunlu kılmaktadır. Bu gereksinimin bir sonucu olarak eğitim-öğretim insan yaşamının sadece belli dönemlerine sığdırılmaktan öte sürekliliği olan düzenli bir faaliyet haline gelmektedir. Böylece, gelişmiş ülkeler başta olmak üzere tüm dünya eğitim sistemlerini sürekli yenileme ve eğitimde niteliği artırma çabası içine girmiştir. Süreç içerisinde ise ‘yaşam boyu öğrenme’ kavramı ortaya atılmıştır (Coşkun ve Demirel, 2012, s.108).

Geçmişte yaşam boyu öğrenmeyi tanımlamak için ‘tekrarlayan eğitim’, ‘yaşam boyu eğitim’ ve ‘kalıcı eğitim’ şeklinde kavramlar kullanılmıştır. 1970’lerin başından bu yana, UNESCO ve OECD gibi uluslararası örgütler ve Avrupa Birliği kurumları, “öğrenmenin hayat boyu süren bir süreç olduğu ve tüm eğitimin bu ilke etrafında organize edilmesi gerektiği” görüşünün ana savunucusu olmuştur. Bu organizasyonlar, devletler arasında öğrenmeye yönelik bu yaklaşımı teşvik etmede çok önemli bir rol oynamıştır.(Gemr, 2016, s.4).

Yaşam boyu öğrenme; ‘sürekli, gönüllü ve özgüdü’ temelinde kişisel veya mesleki nedenlerle yeterlilik düzeyinin değişmesi ve gelişmesi için yapılan faaliyetler bütünüdür. Buna ilave olarak sosyal içerme, aktif yurttaşlık ve kişisel gelişim, rekabetçilik ve istihdam edilebilirlik de yaşam boyu öğrenmenin kapsamı içinde yer almaktadır. Yaşam boyu öğrenme istihdama katkı sağlayan ve kişisel azimle ortaya çıkan bir olgudur (Toprak ve Erdoğan, 2012, s.70).

Candy'e (2003) göre yaşam boyu öğrenme, yetişkin eğitimi ve sürekli eğitim gibi kavramlarla birlikte kullanılmakta, formal eğitimin yanı sıra informal eğitimi de kapsamaktadır. Buna göre yaşam boyu öğrenme, kişilerin yaşamları boyunca kazandıkları her türlü bilgi, nitelik, beceri ve kazanımların beşikten mezara kadar olan süreçte elde edilmesi ve güncellenmesi anlamına gelmektedir. Ayrıca kavram, tüm bu kazanımları gerçek yaşamda uygulayabilmeyi sağlayan destekleyici bir süreç olarak da ifade edilmektedir.

Laal'a (2011, s.473) göre yaşam boyu öğrenme, yeteneklerin sürekli gelişimi için resmi ve gayri resmi öğrenme faaliyetlerinin yaşam boyu gerçekleştirilmesidir. Bireyler hem iş hem de özel hayatlarında modern bir yaşam standardını sürekli öğrenme etkinlikleri ile elde edebilirler. Ayrıca yaşam boyu öğrenme bireylerin sadece kendilerine ve sosyal çevrelerine karşı değil her şeye karşı sorumlu olduklarını ifade etmektedir.

Yaşam boyu öğrenme, çok çeşitli öğrenme biçimlerini bütünleştiren ve genellikle yaşam boyu eğitim olarak görülen bir kavramdır (Kalz, 2014). Yaşam boyu öğrenme, insan yaşamının başlangıcından sonuna kadar devam eden bir süreçtir. Bu süreçte yaşam boyu öğrenme, örgün eğitimin getirdiği yaş ve mekan sınırından bağımsız olarak, bireyin eğitim yoluyla elde ettiği her türlü bilgi, beceri, tutum ve davranışları kapsamaktadır (Samancı ve Ocakçı, 2017, s.712).

Yaşam boyu öğrenme gereksiniminde mesleki çeşitlilik ve gelişim, kişisel gelişim ve toplumsal gelişim yer almaktadır. Ülkelerde eğitim seviyesinin, hem nitelik hem de nicelik bakımından her geçen gün daha da düşmeye devam etmesi, yetkili otoritelerin başarısızlığı ortadan kaldırma politikaları üzerine yoğunlaşmasını sağlamaktadır. Bahsi geçen başarısızlık sonuç olarak değil süreç olarak ele alınmalıdır. Bu kapsamda ele alındığında eğitim programları ve öğretim stratejileri belirlenirken bireysel gelişim özellikleri, zekâ ve ilgi alanları dikkate alınarak öğrenme-öğretme ortamlarının çeşitlenmesi gereksinimi ortaya çıkmaktadır (Özen, 2011, s.2).

Yaşam boyu öğrenme kavramı eğitim öğretim faaliyetlerinin sadece okullarla sınırlandırılmadan, bu faaliyetlerin okul dışında da uygulanması gerektiği şeklinde de anlaşılmaktadır. Öğrenme sadece ilk, orta ve yükseköğretim öğrencilerine mahsus bir olgu değildir. İnsanlar sadece belli zamanlarda değil, yaşamlarının her aşamasında öğrenimlerini sürdürebilmelidirler (Göçer, 2016, s.199).

Yaşam boyu öğrenme; ev, okul, iş ve daha geniş bir politik topluluk gibi insanların bulunduğu her ortamda etkili öğrenme fırsatlarını teşvik etmelidir. Profesyonel çalışma sadece sabit bir eğitim geçmişinden oluşmaz; bunun yanında, sürekli eğitim çalışma faaliyetlerinin ayrılmaz bir parçası olarak görülmez. Öğrenme her yaşta ve tüm mesleklerde gerçekleşmektedir. Böylece yenilikçi, akıllı sistemler, uygulamalar ve değerlendirmeler ortaya çıkmaktadır. Yaşam boyu öğrenme yaklaşımı, okul, topluluk, ev ve işyeri öğreniminin en iyi şekilde entegrasyonuna izin vermektedir (Fischer,2000, s.7).

Yaşam boyu öğrenme tek seferlik bir durum değildir, yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Öğrenme sürekli bir gereksinim olup, İzgören (2017) tarafından tıpkı duş almaya benzetilmektedir. Bir sefer duş almanın sürekli temiz kalınacağı anlamına gelmediği, belli periyotlarda tekrar tekrar duş almak gerektiği belirtilmiştir (İzgören, 2017). Bu nedenle yaşam boyu öğrenme sürekli hale getirilmelidir. Yaşam boyu öğrenmenin sürekli hale getirilebilmesi için bireylerin bazı temel becerilere sahip olması gerekmektedir. Bunlar (Erdamar, 2010) tarafından aşağıdaki şekilde listelenmiştir:

1. Temel beceriler ( okuma, yazma, matematik, konuşma ve dinleme),
  2. Kişisel özellikler (sorumluluk alabilme, etkili iletişim, bilişsel farkındalık, kendini yönetebilme, öz değerlendirme),
  3. Düşünme becerileri (problem çözme, eleştirel, yaratıcı, yansıtıcı ve bilimsel düşünme),
- sahip olunması gerekir.

Bu özellikler kapsamında ele aldığımızda yaşam boyu öğrenme, bireyin kendini sürekli yenilemesi, güncellemesi ve kendi gereksinimlerini (ekonomik, sosyal vb) sağlayabilmesi için geleneksel öğrenme yöntemlerinden sıyrılarak, kalıcı öğrenme aşamasına geçebilmesinin sağlanmasıdır.

Günlük hayatta herkesçe bilinen geleneksel öğrenme ile son yıllarda geniş kitlelerin ilgisini çekmeye devam eden yaşam boyu öğrenme arasında yapılan karşılaştırma Tablo 1'de sunulmuştur (Toprak ve Erdoğan, 2012, s.73).

**Tablo 1:** Geleneksel Öğrenme ve Yaşam Boyu Öğrenme

Geleneksel Öğrenme	Yaşam Boyu Öğrenme
Öğreten bilginin kaynağıdır.	Eğitici-öğretici bilgi kaynakları için rehberdir.
Öğrenenler bilgiyi öğretenden alır.	İnsanlar yaparak öğrenir.
Öğrenenler kendi başlarına çalışırlar.	İnsanlar gruplar içinde çalışırlar ve birbirinden öğrenirler.
Bütün öğrenciler aynı şeyi yaparlar.	Eğiti-öğretici, bireyselleştirilmiş öğrenme planları geliştirir.
Öğretenler başlangıçta bir eğitim alırlar, buna hizmet içi eğitim eklenir.	Eğitici-öğretici, yaşam boyu öğrenendir. Başlangıçtaki eğitim ve devam eden mesleki uzmanlık gelişimi, birbirleriyle bağlantılıdır.
'İyi' öğrenenler fark edilir ve daha ileri eğitim için fırsat verilir.	İnsanlar, yaşam boyu öğrenme fırsatlarına erişim imkanına sahiptir.
Öğrenciler yönlendirme altında uyguladıkları bir dizi beceriyi bütünüyle bitirinceye kadar, testlere tabi tutulur ve bir sonraki öğrenmeye erişimlerine izin verilmez.	Değerlendirme, öğrenme stratejilerine rehberlik etmek ve gelecekteki öğrenme yollarını tespit etmek için yapılır.

Tablo 1 incelendiği zaman geleneksel öğrenmeye göre yaşam boyu öğrenme modelinde kişinin uygulamalı şekilde öğrenme faaliyetinin içinde yer aldığı, kişiye özel yöntemlerin uygulandığı görülmektedir. Doğrudan uygulamanın içinde yer alan bireyin ise daha etkin bir öğrenen olacağı öngörülmektedir. Bu kapsamda eğitim sistemlerinin de uygulamalı eğitimlere daha fazla önem vermesi gerektiği ifade edilebilir.

Ayrıca geleneksel öğrenmede, bilgi kaynağı olan öğretmenin bir nevi kopyası gibi olunması sebebiyle dolayı taklitçilik ortaya çıkmaktadır. Bu da yeni bilgi üretimini engellemektedir. Halbuki yaşam boyu öğrenmede öğretmenin rehber konumunda olması ve öğrenenlerin bizzat yaparak öğrenmesi için özgün, yeni bilgiler üretilmektedir. Bilgi işçisi bir nesil için, geleneksel öğrenmede olduğu gibi bütün öğrenenlerin aynı şeyi yapması değil, yaşam boyu öğrenmede olduğu gibi bireysel öğrenme planlarına göre öğrenme sağlanmalıdır. Aksi halde bilginin en büyük ekonomik güç olduğu günümüzde yeni bilgi üretemeyen, bilgiyi kullanamayan bireylerin, kurumların ve devletlerin geri kalması kaçınılmazdır.

Son yıllarda sürekli değişen, gelişen yaşam şartları, eğitim ve öğretimde zaman ve mekan kavramlarının anlamını da değiştirmiştir. Eğitim ve öğretim teknolojik gelişmeler sayesinde hemen hemen her ortamda yapılabilecek hale gelmiştir. Başka bir ifade ile öğrenmede zaman, mekan sınırları aşılmıştır. Tüm bu gelişmelerin bir sonucu olarak bireyler açısından kendilerini değişik alanlarda geliştirmeleri de bir zorunluluk haline gelmiştir. Ortaya çıkan bu yeni gereksinim karşısında ise bireylerin öğrenmeyi öğrenmeleri artık bir zorunluluktur (Kuzu vd., 2015, s.1093). Yaşam boyu öğrenmenin anahtarı olarak belirtilen öğrenmeyi öğrenme (Doyle, 1994), yaşam boyunca öğrenen bireylerde bulunması gereken önemli bir özelliktir. Çünkü 'ne, nasıl, neden öğrenilecek?' sorularının cevaplarını bilmeyen bireyde hedef yoksunluğundan dolayı istenilen seviyede bir öğrenme gerçekleşmeyecektir.

## 2. YAŞAM BOYU ÖĞRENMENİN AMACI

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından hazırlanan rapora göre yaşam boyu öğrenmenin temel amacı "bireylerin bilgi toplumuna gereken uyumu sağlamaları ve bu toplumda yaşamlarını daha iyi kontrol edebilmeleri için ekonomik ve sosyal hayatın tüm evrelerine etkin bir şekilde katılımlarına olanak vermek" şeklinde ifade edilmektedir (MEB, 2009, s.7). Buradan da anlaşıldığı üzere yaşam boyu öğrenme ile toplumu oluşturan tüm bireylerin interaktif bir şekilde yaşamın içinde yer alması ve bunun sürekli hale getirilmesi temel hedeflerdir.

Yapılan çalışmalarda yaşam boyu öğrenmenin amaçları değişik şekillerde sınıflandırılmıştır. Öğrenme kültürü oluşturmak, sosyal ve ekonomik yenilenmeyi hayata geçirmek bu amaçların önde gelenleri olarak sıralanmıştır (Jarvis, 2010, s.12). Bunun yanında Chapman ve Aspin'e (1997) göre yaşam boyu öğrenmenin amaçları şunlardır: 1) yüksek niteliğe sahip işgücü oluşturmak, 2) başarı düzeyi yüksek bir yaşam için kişisel gelişimi sağlamak ve 3) her alanda daha güçlü bir toplum tesis etmektir. Bunlara ilave olarak Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından hazırlanan Özel İhtisas Komisyon Raporu'nda (2001, s.10) ise yaşam boyu öğrenmenin amaçları şu şekilde ifade edilmiştir: 1) hayatın her aşamasında fırsatlar oluşturarak kişisel gelişimi sağlamak, 2) toplumsal bütünlüğü gerçekleştirmek ve 3) ekonomik büyümeyi sağlamaktır (Coşkun ve Demirel, 2012, s.109).

Başka bir ifade ile yaşam boyu öğrenmenin amacı, öğrenmeyi öğrenmiş bireylerle yaşanan rekabete karşı uluslararası arenada toplumsal olarak güçlü olabilmeyi sağlamaktır. Günümüzün rekabet ortamında bu beceriyi kazanmış bireylere ihtiyaç duyulmaktadır (Ersoy ve Yılmaz, 2009, s.807).

Diğer bir sınıflandırma ile yaşam boyu öğrenmenin amaçları ise 1) fırsatlar oluşturarak bireylerin kişisel gelişimlerini sağlamak, 2) toplumsal bütünleşmeyi gerçekleştirmek ve 3) ekonomik büyüme ve gelişim sağlamak şeklinde üçe ayrılmıştır. İnsanlar doğumundan itibaren hayatlarında farklı gelişim süreçleri geçirmektedirler. Yaşam boyu öğrenme ile ulaşılmak istenen bireylerin yaşamlarının her dönemine (genç olarak aileden ayrılma, yetişkin olarak toplumun bir ferdi olma ve ekonomik kazanç elde etme, ileri yaşlarda işten ayrılma ve emeklilik) en kısa sürede uyum sağlaması için gerekli bilgi ve yetenekleri kazanmasını sağlamaktır. Yaşam boyu öğrenmenin hayata geçirilmesinin temel gereksinimleri ise ekonomik nedenler, istihdam olanaklarının geliştirilmesi, demokratikleşme ve kişisel ihtiyaçları geliştirmek, dünyadaki değişim ve gelişime uyum sağlamak olarak ifade edilebilmektedir (Güleç vd., 2012, 37-38).

Özetle yaşam boyu öğrenmenin amacı; bireyin, toplumun ve dünyanın kesintisiz öğrenme ve gelişim süreci içinde kalmasını sağlayarak sosyal, kültürel, ekonomik unsurlar başta olmak üzere her alanda verimlilik artışını sağlamak şeklinde ifade edilebilir. Hayatın her aşamasında kaliteli bir yaşam sağlayarak, monotonluktan uzak ve her an kendini yenileyen bireylerle yenilenen ortamlar oluşturmaktır.

### 3. YAŞAM BOYU ÖĞRENMENİN ÖNEMİ

Sosyal, ekonomik, politik, teknolojik ve çevresel gelişimin en önemli unsuru olarak tespit edilen yaşam boyu öğrenme (Oduro-Mensah vd., 2014, s.73) günümüzde bilginin artan önemi ile birlikte güncelliğini korumaya devam etmektedir. Teknolojinin sağladığı imkanlar ile birlikte bilgiye ulaşmada büyük kolaylıklar yaşanmaktadır. Ancak bu kolaylıklar sonucunda bilgi kirliliği gibi başka bir sorun ortaya çıkmaktadır. Doğru bilgiye ulaşmak, bilgi üretmek kadar önemlidir. Bu nedenle yaşam boyu öğrenme yeni bilgiler öğrenmek kadar güvenilir, doğru bilgilere ulaşmayı sağlaması açısından da büyük önem taşımaktadır.

Bireylerin yeteneklerinin dikkate alınmasıyla (Wang ve Parker, 2014, s.73) öğrenmede yeni bir yaklaşım olarak ifade edilen yaşam boyu öğrenmenin önemi bugün ve gelecekte artmaya devam edecektir (Smyrnova-Trybulska, 2013, s.118). Son yıllarda yaşam boyu öğrenme politikasının geliştirilmesi, teknolojik değişimlere ayak uydurma düşüncesi ve bilginin önemi artmıştır. Yaşam boyu öğrenme küresel ekonomideki rekabet ile mücadele edebilmek için işgücünün sürekli ve yeniden eğitimini içermektedir (Ionela, 2012, s.4403).

UNESCO'nun eğitimin bugünü ve yarını üzerine hazırladığı raporda yaşam boyu öğrenmenin önemi aşağıdaki görüşlerle ortaya koyulmaktadır (UNESCO, 1972):

- Tüm bireyler yaşam boyu öğrenmeyi devam ettirebilecek durumda olmalıdırlar. Çünkü yaşam boyu eğitim felsefesi öğrenen toplumun temel kaynağıdır.
- İş hayatına yönelik yapılan eğitim faaliyetleri, özellikle gençleri belirli bir mesleğe yönlendirirken, onları yeni ortamlara hazırlamayı, kapasitelerini, özelliklerini sürekli geliştirmeyi amaçlamalıdır.
- Yükseköğretimin yaygınlaştırılması ile bireysel ve toplumsal gereksinimlere cevap veren kurumların geniş bir tabana yayılması sağlanmalıdır.
- Eğitim sürecinin en üst noktası yetişkin eğitiminin sürekli hale getirilmesidir.
- Yeni öğrenme yaklaşımları bireyin kişisel gelişimine katkı sağlar. Kendi kendine öğrenme eğitim sisteminin vazgeçilmez unsurudur.
- Eğitim, toplumun tamamını kapsayacak bir şekilde ve sürekli bir gelişim formatında olmalıdır.

Yaşam boyu öğrenme bireylerin bilgi düzeylerinin, yetenek ve yetkinliklerinin geliştirilmesini sağlamaktadır (Hužovičová, M. ve Jakúbek, 2014, s.27). Yaşam boyu öğrenmede en temel unsurun birey olması sebebiyle toplum bireylerinin gelişiminin sağlanması açısından da önem taşımaktadır. Çünkü sürdürülebilir bir yaşam boyu öğrenme süreci bireyin özellikleri ile yakından ilgilidir. Her birey özeldir ve farklı özelliklere sahiptir. Bu nedenle bireyin sosyal hayatta, eğitim öğretim hayatında ve iş hayatında başarılı olması için kendi kendini keşfetmesi oldukça önemlidir (Paker, 2011, s.62). Day (1999) ve Yıldırım'a (2017) göre bilgiye ulaşma, bilgiyi kullanma ve tüm faaliyetleri sürekli hale getirebilmek için bireyin taşıması gereken özellikler aşağıda sunulmuştur:

1. Motivasyon: Kendi kendini motive edebilme becerisi,
2. Öğrenme yöntemi: Kendi öğrenme özelliklerini keşfetme ve etkili öğrenme strateji oluşturma yetisi,

3. Uyum kabiliyeti: Değişimlere kolayca adapte olabilme,
4. İletişim: Etkili ve doğru iletişim kurma becerilerine sahip olma,
5. Uygulama: Öğrendiklerini yaşama geçirme ve tecrübelerini geliştirme,
6. Geribildirim: Yaptıklarını, yaşadıklarını gözden geçirme, düzeltme ve geliştirme.

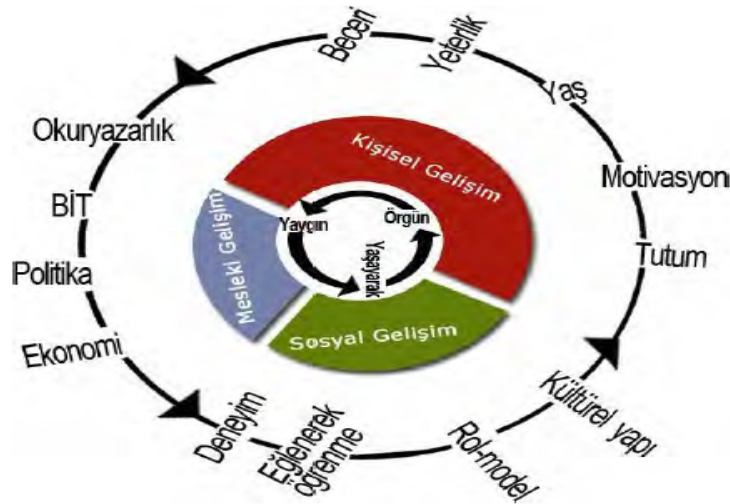
Görüldüğü üzere yaşam boyu öğrenme ile bireysel yetersizlikler ortaya koyularak, gerekli çözümler üretilmektedir. Toplumda motivasyonu düşük, başarıya ulaşamamış, uyum ve iletişim sorunu olan, yeterli uygulama yapamayan ve yaptıklarını değerlendiremeyen bireyler mevcuttur. Toplumsal refah için bu bireyler yaşam boyu öğrenmede daha da fazla önem taşımaktadır. Çünkü toplum bireylerinin çoğunluğu bunun gibi özelliklere sahip ise, bu durum toplumsal çöküntüye yol açabilecektir.

Günüç vd (2012) tarafından oluşturulan yaşam boyu öğrenmenin bileşenleri incelendiğinde üç katmandan oluşan bir yapı olduğu ve yaşam boyu öğrenmede bireysel özelliklerle benzerlik gösterdiği görülmektedir (Bkz. Şekil.1)

Bu yapının birinci katmanında örgün, yaygın ve yaşayarak öğrenmeler yer almaktadır. Bu katman yaşam boyu öğrenmenin teorik ve pratik uygulamalar sonucunda gerçekleştiğini göstermektedir.

İkinci katmanda kişisel, sosyal ve mesleki gelişimler bulunmaktadır. Bu aşamada çevreye uyum, iletişim ve uygulama becerileri ön plana çıkmaktadır.

Son olarak üçüncü katmanda ise bireyin yaşam boyu öğrenme sürecini etkileyen faktörler bulunmaktadır. Motivasyon, deneyim, beceri ve öğrenme bu faktörlerden öne çıkan unsurlar olup, yaşam boyu öğrenmede bireysel özellikler açısından önem taşımaktadır.



Şekil 1: Yaşam Boyu Öğrenmenin Bileşenleri (Günüç vd., 2012, s.313).

Şekil 1'de görüldüğü üzere birey; 3. katmanda çeşitli birçok faktörün etkisinde kalmaktadır. Tüm bu etkilerin olumlu ve olumsuz sonuçları ile birlikte 2. katmandaki kişisel gelişim, sosyal gelişim ve mesleki gelişimini sürdürmektedir. Birey sürekli öğrenme faaliyetlerini ise örgün, yaygın ve yaşayarak gerçekleştirmektedir.

Lengrand'a (1975) göre bir insanın sahip olduğu mevcut bilgi birikimiyle ömrünü tamamlayabileceği düşüncesi artık önemi kaybetmektedir. Eğitim, bireyin kendi ihtiyaçlarını karşılamayan, sadece dış isteklere yönelik bilgi edinmesiyle değil; bireyin gelişim sürecinde, yaşadığı deneyimler sonucunda ve kendini gerçekleştirmeyle gerçek amacına ulaşabilecektir. Bu nedenle her eğitim sisteminin öncelikli görevlerinden biri; bireylerin yaşamları boyu ihtiyacı olan eğitimlerin devamlı olmasını sağlamaktır. Eğitim sisteminin diğer görevi ise bireylerin kendi kendilerine yaşam boyu öğrenmeyi gerçekleştirebilmeleri için gerekli vizyon, motivasyon ve eğitimlerle yeterli hale getirilmesidir.

Ülkemizde de yaşam boyu öğrenmeye olan ilgi her geçen yıl artmaya devam etmektedir. Bu ilgi akademik çalışmalarda da kendini göstermektedir. 2003 yılına kadar yaşam boyu öğrenme ile ilgili lisansüstü hiç çalışma yapılmamış iken sonraki yıllarda makale, yüksek lisans tezi ve az da olsa doktora tezi olarak yapılan akademik

çalışmalarda ciddi oranda artış olduğu görülmektedir (Yüksel vd., 2016). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin incelenmesi (Ayaz, 2016), üniversitelerdeki yaşam boyu öğrenme hizmetlerinin etkililiğinin değerlendirilmesi (Yıldırım, 2017), esnek istihdam ve yaşam boyu öğrenmede İşkur'un garantili meslek edindirme faaliyetleri (Kebeli, 2017), MESTEK öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri (Horoz, 2017) ve kamu spotların yaşam boyu öğrenme bağlamında incelenmesi (Tanca, 2017) bu çalışmalardan bazılarıdır. Akademik araştırmalardaki artıştan da anlaşılacağı üzere bugüne kadar genellikle teorik olarak yapılan çalışmaların uygulamada da karşılık bulacağı görülmektedir.

#### 4. YAŞAM BOYU ÖĞRENME VE İŞSİZLİK

İstihdam yetersizliği günümüzün en önemli sorunlarından biridir. Güçlü ekonomiye sahip olmanın önemli kriterlerinden biri de istihdam oranlarının artırılmasıdır. Emek, sermaye, teknoloji ve doğal kaynaklardan oluşan üretim faktörlerinin (Aydemir ve Kaya, 2007, s.268) kullanılması ile üretim artacaktır. Günümüzde ise rekabetin, üzerinden sürdürüldüğü en önemli üretim faktörü emektir (Oğuz ve Özkul, 2016, s.148). İstihdam seviyesinin yüksek olması ya da tam tersi olarak işsizlik oranlarının düşük olması bir ülkede ekonomik kalkınma, kalite ve refah seviyesinin olumlu yönde seyretmesi açısından önemli bir göstergedir (Hužovičová ve Jakúbek, 2014, s.27). Ayrıca işsizlik bireylerin ruh sağlığını olumsuz etkilemekle birlikte refah kaybına da neden olmaktadır (Meyers vd., 2016, s.649).

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre belli bir yaşta, belli bir zaman diliminde herhangi bir işi olmayan, iş için uygun olan ve iş aramasına rağmen (Tayfun vd., 2016, s.536-537) emeğin atıl kalması olarak ifade edilen işsizlik; sadece ekonomik değil aynı zamanda birçok sosyo-psikolojik sorunların da kaynağını oluşturmaktadır. Bu nedenle işsizlikle mücadele için çeşitli politikalar gündeme getirilmektedir (Görücü vd., 2012, s.128).

Ülkemiz 1960'lerden beri hemen hemen her dönem görülen yüksek oranlardaki işsizlikle mücadele etmektedir. Özellikle 1980'lerden sonra, ortaya çıkan küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin hızla artması nedeniyle artmaya başlayan işsizlik, 1990'larda evrensel ölçülere göre yüksek sayılabilecek seviyeye ulaşmıştır. 2001 kriziyle birlikte, işsizlik daha da derinleşmiştir. Kriz sonrası ekonomik büyümede hızlı bir toparlanma sağlanmış olsa da istihdamdaki toparlanma aynı hızda gerçekleşmemiştir. Başta eğitim politikasındaki sorunlar olmak üzere hızlı nüfus artışı, yatırım yetersizliği, siyasi ve ekonomik istikrarsızlık gibi nedenler bu sorunun daha da artmasına neden olmuştur (Ay, 2012, s.322).

Türkiye'deki işsizliğin temel nedenlerinden biri, 1950'lerden sonra başlayan kırsaldan kente geçiş sürecinin hala devam etmesi sebebiyle ekonominin gereksinim duyduğu eğitimli ve nitelikli insan kaynağına ulaşmada zorluk yaşanmasıdır. Diğerleri ise kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasının arka planında her ne kadar toplumsal alışkanlık bulursa da asıl neden istihdam dışında kalan kadınların büyük çoğunluğunun eğitim seviyelerinin yetersiz olmasıdır. Başka bir işsizlik grubunu oluşturan genç işsizlik oranlarının yüksek olması ise genç-eğitimli kesimde ortaya çıkan bir işsizliktir (Ay, 2012, s.323-326).

Ülkeler genç işsizlik oranlarında sürdürülebilir bir azalma trendini yakalamaları için eğitim sistemlerinde güncel ve sağlam yapılanmalar oluşturmalarıdır. Birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede; genç işsizlik oranlarının daha düşük hale gelmesinde bireyin almış olduğu eğitim önemli bir etkidir (Taş ve Bilen, 2014, s.56).

Ayrıca ülkemiz açısından nüfusun giderek yaşlanması, yaşlanma endeksinin giderek yükselmesi ve nüfus artış hızının da sürekli azalmasından dolayı nüfusun potansiyel destek oranı da düşmektedir (Ünal, 2015, s.249). Bununla birlikte sağlık alanında yaşanan gelişmelerle birlikte ortalama insan ömrünün biraz daha uzaması yaşlı nüfusun istihdam edilmesi ile birlikte aktif yaşlanmanın önemini artırmaktadır. Aktif yaşlanma ile yaşam boyu öğrenme arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Daha fazla üretim için aktif yaşlanma, bir aktif istihdam stratejisi olarak tanımlanmalı ve uygulanmalıdır (Aydın vd., 2014). Yıllarca çalışan bireylerin belli bir yaştan sonra pasif şekilde bir kenara çekilmeleri hem teorik bilgi birikiminin hem de pratik tecrübe birikiminin atıl kalmasına neden olmaktadır. Aktif yaşlanma ile birlikte yeni yaşam boyu öğrenme stratejileri sayesinde bu birikimlere yenileri eklenmeye devam edebilecektir.

Yaşam boyu öğrenme bireylerin sadece boş zamanlarını doldurma amaçlı yapılan faaliyetler bütünü değildir. Yaşam boyu öğrenmenin amaçları arasında bireylere yeni özellikler kazandırmak, girişimcilik becerilerini geliştirmek ve bireylerin istihdam edilebilirlik düzeylerini artırmak yer almaktadır. Bu sayede bireyler ekonomide daha üretken hale geçebilecek, mesleki yetkinliklerinin yanında günümüzde giderek önemini kaybeden sorun çözme, etkili iletişim ve takım çalışması yapabilme gibi özelliklerin gelişimi sağlanabilecektir (Çeker, 2017, s.3). İşsizlikle mücadelede mevcut üretim merkezlerindeki istihdam oranlarının artırılması oldukça önemlidir. Bununla birlikte yeni üretim merkezlerinin kurulması ise daha büyük önem taşımaktadır. Çünkü işsizliği azaltacak en önemli etkenlerden biri de girişimcilik faaliyetleri ile yeni işletmelerin kurulmasıdır.

Eğitim sisteminde dünyada marka olmuş Finlandiya gibi pek çok ülke, öğrencilerin 21. yüzyıl becerilerine sahip, üretim odaklı, ekonomik ve sosyal gelişmelere katkı sağlayan bireyler olarak yetiştirilmesini hedeflemektedir (Özdemir, 2017, s.87). Çünkü üretimin temel kaynağı insandır ve insanda eğitimle daha nitelikli hale gelebilmektedir. Ancak nitelikli ve sürekli bir öğrenme ile yaratıcı, yenilikçi düşünceye sahip girişimci bireyler ortaya çıkacaktır.

Görüldüğü üzere her alanda işsizliğin temel kaynağı nitelikli eğitime sahip bireylerin olmamasıdır. Köyden kente göç eden kişilerin eğitim yetersizliği, benzer şekilde istihdam edilmeyen kadınların eğitim yetersizliği ile birlikte diplomalı fakat işsiz gençlerin sayısının fazla olması ve aktif yaşlanma gibi nedenlerden dolayı eğitim kalitesi ve eğitim sistemi üzerine yeni çalışmalar yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

## 5. YAŞAM BOYU ÖĞRENME VE YÜKSEKÖĞRETİM

Yaşam boyu öğrenme ile ilgili temel hedefler, kişisel gelişme, toplumsal gelişime ve ekonomik açıdan gelişme amaçlı olarak toplumdan topluma değişmektedir. Toplumlar, devletler yaşam boyu öğrenmenin önemini algıladıkları oranda yurttaşlarına çeşitli kurumlar aracılığı ile yaşam boyu öğrenme olanakları sunmaya çalışmaktadırlar (Yıldırım, 2017, s.2-3)

İlk ve orta dereceli okulların yanı sıra yükseköğretim kurumları yaşam boyu öğrenme faaliyetlerinin hayata geçirilmesinde büyük önem taşımaktadır. Çünkü yükseköğretim kurumları sahip oldukları bilgi birikimi ve olanaklar açısından bir toplumun gelişiminde en önemli role sahip olan kurumlardır (Dalgard vd., 2009). Ayrıca yaşam boyu öğrenme faaliyetlerinin hayata geçirilmesi ile üniversite-toplum bütünleşmesi sağlanacak ve toplumlar güvenilir bilgi kaynakları ile donatılacaktır.

Avrupa Konseyi, yükseköğretimin; 1) sürdürülebilir istihdam hazırlama, 2) demokratik toplumda aktif vatandaşlar olarak hayata hazırlama, 3) her alanda kişisel gelişim sağlama ve 4) öğrenme, öğretme ve araştırma yoluyla geniş ve ileri bilgi tabanını koruyarak sürekli gelişimin kalıcı hale getirilmesi olmak üzere dört temel amacı olduğunu ifade etmektedir. Bu kapsamda 29 Avrupa ülkesinin eğitim bakanlarının bir araya gelmesiyle birlikte yayınlanan 'Bologna Bildirisi (1999)' ile yükseköğretimin yaşam boyu öğrenmeye olan katkısı vurgulanmaktadır. Bu bildiri ile öğrenci merkezli yaşam boyu öğrenme ortamlarının hazırlanmasında ve desteklenmesinde üniversitelere büyük görev ve sorumluluk düştüğü ifade edilmektedir (Coşkun ve Demirel, 2012, s.111). Bu bağlamda ülkelerin üniversite eğitimlerine verdiği önem, sağladığı imkan ile doğru orantılı olarak yaşam boyu öğrenmenin hayata geçirilmesinde elde edecekleri performansında aynı şekilde artacağı söylenebilir.

Ülkemizde ise son yıllarda üniversite sayılarındaki artış yaşam boyu öğrenmenin hayata geçirilmesinde önemli bir adımdır. Ancak nicel artış, aynı zamanda uygulamalı öğretim metodlarının hayata geçirilmesi, yaşam boyu öğrenmeyi hayata geçiren insan kaynaklarının mevcut olması gibi nitel artışla desteklenmesi ile birlikte istenilen amaca ulaşılabilecektir.

Yaşam boyu öğrenme politikaları sadece yüksek eğitim seviyesindeki bireylere yönelik gerçekleştirilmemeli, her eğitim seviyesindeki birey için de gerçekleştirilmelidir. Aynı zamanda 'anne-baba eğitimi, aile içi etkili iletişim, öfke ve stres yönetimi' gibi daha birçok eğitime her yaşta bireylerin katılımı da oldukça önemlidir. Bu eğitimler farklı yöntemlerle mutlaka teşvik ve tavsiye edilmelidir (Aydın ve Aydın Sayılan, 2014, s.80). Kamu spotu (tv, radyo, web, avm, otobüs vb. yerlerde) ve özel işletmelerin yaşam boyu öğrenmeyi destekleyen sosyal sorumluluk projeleri gibi faaliyetleri ile toplumda yaşam boyu öğrenme bilinci kalıcı hale getirilmelidir.

Son yıllarda üniversiteler bünyesinde oluşturulan 'Sürekli Eğitim Merkezleri (SEM)' ile toplumun her kesimine yönelik gereksinim duyulan eğitim faaliyetlerinin hızla arttığı görülmektedir. Böylece üniversitede öğrenci olmayan fakat akademik ve/veya mesleki anlamda kendini geliştirmek isteyen kişilerin de eğitim almalarına, kendilerini geliştirmelerine imkan sunulmaktadır. Aynı zamanda eğitimde fırsat eşitliği ilkesine de katkı sağlayan bu uygulamalar ile üniversiteler bir toplumun gelişiminde üstlenmiş olduğu önemli bir görevi de yerine getirmiş olmaktadır.

Üniversitelerin bünyesinde bulunan SEM'lerin belgelendirmeye birlikte yönetsel işleyiş ve örgütsel yapılanma açısından belli bir standartta olmamasının yanında mali ve bürokratik alanlarda yaşanan sorunların da olması, bu merkezlerden elde edilecek fayda seviyesini olumsuz etkilemektedir (Kılıklı, 2008). SEM'lerle ilgili bir takım sorunlar olsa da, bu kurumlar yaşam boyu öğrenme açısından topluma en büyük katkıyı sunmaya devam etmektedirler.



## SONUÇ

Öztürk'e (2005, s.41) göre; insanın niteliklerini artırmaya yönelik yapılacak yatırımlar arasında en önemlisi olan eğitim, ekonomik kalkınma üzerinde büyük öneme sahiptir. Gelişmiş ülkelerin yüksek eğitim standartlarına sahip olmaları eğitim ve verimlilik arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin en temel belirleyicisi de eğitimidir. Eğitimde ilerleme gösteremeyen ülkeler bütün alanlarda geri kalmaya devam edeceklerdir.

Şen'e (2016, s.87) göre; hem dünya koşullarında hem de piyasalarda yaşanan değişimin, işgücünde de yaşanması kaçınılmaz olmaktadır. Bu değişime uyum sağlamak için piyasaların ihtiyaç duyduğu niteliklerin işgücüne kazandırılmasında ise eğitimin önemi ortaya çıkmaktadır. Fakat ülkelerin eğitim sistemlerinin yeniden yapılandırılması işgücü piyasalarında yaşanan değişimlere göre daha uzun bir süreç almaktadır. Bununla birlikte eğitim sistemi, piyasasının gereksinimlerine göre nitelikli işgücünü sağlasa bile, günümüzün sürekli ve hızla değişen yapısı genel eğitim ile sağlanan niteliklerin yetersiz hale gelmesine neden olmaktadır. Sürekli ilerleyen teknolojik gelişmelerin gereklerini karşılayabilmek için bireylerin daha fazla nitelikli bilgiyle ve daha yüksek teknik beceriyle donatılması gerekmektedir. Değişim ve gelişmeler karşısında bireylerin beceri ve niteliklerini geliştirmelerini, verimliliklerini ve performanslarını artırmalarını sağlamak için sürekli eğitim anlamına gelen yaşam boyu öğrenme büyük önem taşımaktadır.

Toprak ve Erdoğan'a (2012, s.74-75) göre eğitim-öğretim yoluyla rekabetçilik, refahın önemli bir yükselişe geçtiği ve alınan eğitimin niteliğinin bu hususlarda başrolde olduğu açıktır. Kişinin çalışma yaşamı boyunca üretken olması ve sürekli getiri elde edebilme kapasitesi olarak ifade edilen yaşam boyu istihdam edilebilirlik; artık çocukluk ve gençlik esnasında alınan eğitimler ile garanti altına alınmamaktadır. Yapısal değişimlerdeki süreklilik bütün ekonomileri etkilemekle birlikte yetenek ve yetkinliklerin yaşam boyu öğrenme faaliyetleri ile güncellenmesini zorunlu kılmaktadır.

Güllüpinar ve Gökalp'e (2014, s.68) göre; yaşam boyu öğrenme, bireylerin piyasanın gereksinim duyduğu işgücü potansiyelindeki çalışma yaşamlarında radikal dönüşümler sağlayabilmelerini, esnek kendisini yenileyen ve her an 'istihdama hazır' olmasını sağlamaktadır. Başka bir ifadeyle, yaşam boyu öğrenme kavramı, ülkeler açısından işsizlik ve kalkınma için en önemli çözüm yolu olarak görülmektedir. Yaşam boyu öğrenme bu risklerin üstesinden gelmenin ve sürekli istihdam sağlamanın en etkin yolu olarak görülmektedir.

Çoban vd.'ne (2017, s.171) göre; rekabette üstünlüğün önemli unsurlarından biri olan teknolojiden verimli şekilde yararlanabilmek için insan kaynaklarının eğitilmesi gerekmektedir. İşgören eğitimi sayesinde tatmin düzeyinin artmasının yanında örgüte olan bağlılığı da artmakta ve müşterilere daha iyi hizmet verebilmektedir. Müşteri nazarında örgütün değerinin daha iyi anlaşılması sonucunda ise örgüt markalaşmaktadır. Markalaşan örgütlerde ise istihdamın ortaya çıkması ile birlikte işsizlik sorunu azalmaya başlamaktadır. İşgören eğitimi ile birlikte gelen çalışan tatmini ve verimlilik artışı sayesinde örgütlerin kazanç seviyeleri artar iken, işsizliğin azaltılması sonucunda da ülkelerin milli ekonomisi daha da güçlenmektedir. Eğitimsiz işgücüne sahip örgütlerin ise rekabet şansları olmadığı için ayakta kalmaları güçtür. Bu yüzden rekabetin ve başarının en temel unsuru her alanda yapılan sürekli eğitimlerdir (Perin ve Brčić, 2014; Panitsides ve Anastasiadou, 2015; Yang vd., 2015, s.69)

Randstad araştırma şirketinin 2017 yılının ikinci çeyreğine ilişkin sonuçlarını kapsayan 'Workmonitor/İnsan Kaynakları İstihdam Araştırması Raporu'na göre küresel çapta katılımcıların %86'sı yeni istihdam alanları oluşturmak ve işsizliği azaltmak için kilit noktanın 'yaşam boyu öğrenme' olduğunu düşünmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanlar, mevcut sahip oldukları işi koruyabilmek için sürekli öğrenmeye gereksinim duydıklarını ifade etmektedirler. Araştırmanın başka bir sonucuna göre ise uygun nitelikte eleman bulunamamasından dolayı boş kalan pozisyonların doldurulması için, iş arayan kişilerin mümkün olduğunca yeniden eğitilmesi gerekmektedir. Küresel çapta katılımcıların %88'i bu düşüncüyü desteklemekte iken, Türkiye'deki katılımcıların ise %85'i de işsizlik sorunu yaşayanların eğitimle desteklenerek işgücüne kazandırılabilirliğini düşünmektedir (<http://www.taysadmag.com>).

Fizyolojik bir değişim olarak yaşlanma ve yaşlanan nüfus; sağlık alanında ortaya çıkan gelişmelerle doğrudan ilişkilidir. Ortalama yaşam sürelerindeki artış toplumların refah düzeylerini gösteren bir özelliktir. Ancak yaşlanan nüfus aynı zamanda üretici durumda bulunan işgücünün de yaşlanması anlamına gelmektedir (Aykaç ve Yertüm, 2017, s.167). Dolayısıyla üretimin temel kaynaklarından biri olan işgücünün yaşlanmadan dolayı üretimde bulunma oranı giderek düşmesiyle birlikte üretim önemli derecede sekteye uğramaktadır. Ülkeler ortaya çıkan bu üretim kayıpları için bir takım önlemler almaya çalışmaktadırlar.

Yaşlanma ile ilgili ülkelere göre alınan önlemler farklılık gösteriyor olsa da, somut politika önerilerinin benzeştiği görülmektedir. Bu kapsamda başvurulan başlıca politikaların başında gelen yaşam boyu öğrenmeyle birlikte aktif yaşlanma politikaları, emeklilik yaşlarının yeniden düzenlenmesi veya genel olarak sosyal güvenlik politikalarının güncellenmesi ve kontrollü göçmen alımından oluşmaktadır (Aykaç ve Yertüm, 2017, s.179).

Literatür araştırmalarından elde edilen bilgiler kapsamında Türkiye'nin 2023 vizyonu hedeflerine ulaşabilmesi için ekonomik anlamda çok ciddi gelişmeler kaydetmesi gerekmektedir. Ekonomik gelişmelerin temelinde ise üretim ve istihdam yatmaktadır. Başka bir ifade ile öncelikle işsizliğin minimum seviyelere çekilmesi ve işgörenlerinde performanslarının artırılması öncelikli hedefler olmalıdır. Ekonomik büyüme ile işsizlik arasında ters yönlü bir ilişkinin olması (Levine, 2013, s.4) ve çalışan sayısı ile milli gelir arasında aynı yönlü bir ilişkinin olması (Deakin vd., 2014, s.1) bunun temel dayanağıdır. Başka bir ifade ile ekonomik büyümenin sağlanması için işsizliğin azaltılması gerekmektedir.

Türkiye'de işsizlik kendine has yapısal özellikler taşımaktadır. Eğitim-istihdam dengesizliği, işgören-iş uyumsuzluğu bunlardan bazılarıdır (Işık, 2016, s.143). Farklı eğitimlere duyulan ihtiyaç modern dünyada her geçen gün daha fazla önem kazanmakla birlikte yaşam boyu öğrenme faaliyetleri işgücü piyasasında başarı ve rekabet avantajı elde etmede önemli bir role sahiptir (Perin ve Brčić, 2014, s.47-48).

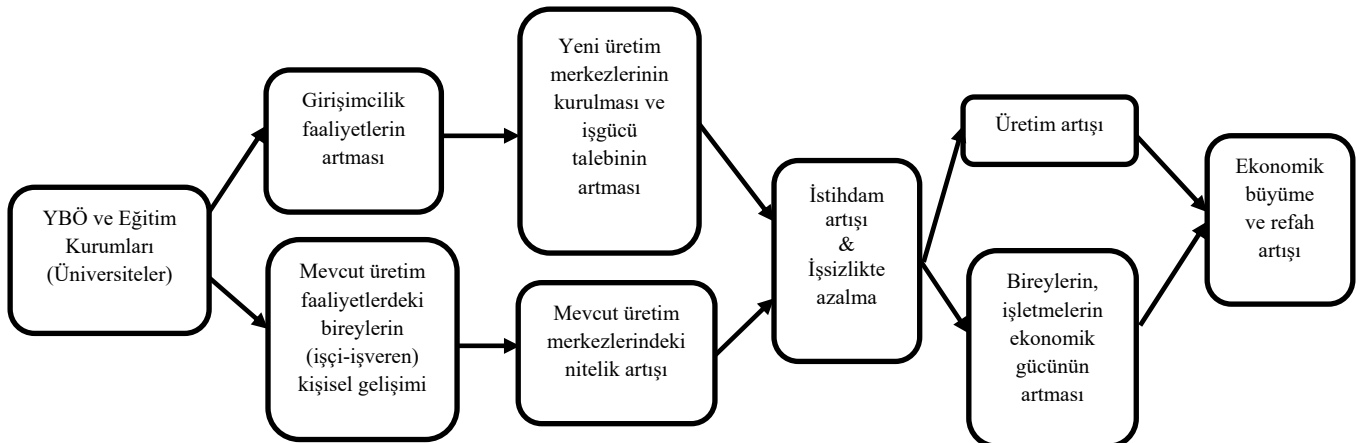
Yukarıdaki literatür araştırmalarından elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde nitelikli insan gücünü arttırmaya yönelik sürekli eğitimler ve sürdürülebilir eğitim kalitesi kalıcı olarak tesis edilmelidir. Bunun için ülke genelinde her vatandaşın aynı şartlarda eğitim alabilmesi için eğitimin alt yapısı olan fiziki ve teknolojik koşulların iyileştirilmesiyle birlikte eğitimcilerin nitelik artışı sağlayacak uygulamaların da hayata geçirilmesi yararlı olacaktır.

Artan rekabet şartlarına kısa sürede uyum sağlamanın zorunluluk haline geldiği günümüzde, kurumlar ve devletler güçlü bireylerle ayakta kalabilecektir. Bu nedenle sürekli eğitim ihtiyacının bir sonucu olarak yaşam boyu öğrenme farkındalığı oluşturulmalı ve uygulanmalıdır. Öğrenmenin sadece meslek sahibi olmak için bir araç olmadığı, kaliteli bir yaşam için en temel ihtiyaç olduğu bilinciyle yetişen bireylerin her an istihdama hazır olmalarından dolayı istihdam oranları daha yüksek olacaktır.

Eğitilmiş ve sürekli öğrenen işgörenlerin kurumlarına sağladığı pozitif katkının yüksek olmasından dolayı kurumların gelişmesi ve büyümesi sürdürülebilir hale gelecek ve işsizlik azalacaktır. Kepenk kapatan kurumlardan şubeleşen kurumlara geçişin temel formülü ise işgörenlerin yaşam boyu öğrenme bilinciyle sürekli öğrenme fırsatları sayesinde bireysel gelişim sağlanmalarıdır.

İşgörenlerin de işsiz kalmamaları için en önemli unsurun işgörenlerin yeniden eğitilmesi olduğu gerçeğinden hareketle uygulamaya yönelik, pratik, anlaşılabilir hizmet içi eğitimlerin profesyonel şekilde düzenli olarak yapılması gerekmektedir. Birçok yerde yanlış kişilere yanlış eğitimlerin verilmesi ve belli bir maliyet oluşturmasından dolayı gereksiz gibi görünen hizmet içi eğitimlere aralıksız devam edilmelidir.

Ülkemiz nüfusunun her geçen gün yaşlandığı göz önünde bulundurulursa yaşlı nüfusun da üretimden kopmaması için kalıcı önlemlerin alınması bir zorunluluktur. Emeklilik yaşının gözden geçirilmesi gerekmekte ve yaşlıların çalışması için çalışma şartları (mesai saatleri vb) yeniden düzenlenmelidir. Ayrıca yıllardır aynı işi yapan bireylerde görülen motivasyon kaybını önlemek ve yeni bir heyecan uyandırmak amacıyla hem teorik hem pratik olarak belli bir tecrübeye sahip yaşlı nüfusun bu birikimlerini yaşam boyu öğrenme faaliyetleri ile yeni alanlarda değerlendirmesi sağlanmalıdır.



## Şekil 2: İşsizlikle Mücadelede Yaşam Boyu Öğrenmenin (YBÖ) Etkisi

Şekil 2’de ortaya konulan model önerisi ile bir ekonomideki karar birimleri olan birey, işletme ve devletin (<http://www.ekodialog.com>) ekonomik büyüme ve refah artışı gösterilmektedir. Yaşam boyu öğrenme faaliyetleri, alanında uzman kişi ve kurumlar tarafından sürekliliği sağlanabilecek şekilde yapılmalıdır. Aksi halde (istediği zaman, istediği sorunlara doğru cevap alamayan) öğrenen durumdaki bireylerin öğrenme motivasyonları olumsuz yönde etkilenecektir. Bu amaçla öğrenme sürecinin kesintisiz bir şekilde sağlanabilmesi ve öğreten konumdaki bireylerin performansları ve yetkinlikleri anlamında sorunlar yaşanmaması için süreç üniversiteler öncülüğünde yürütülmelidir. Ayrıca son zamanlarda başta her ilde olmak üzere sayıları hızla artan üniversitelerin bünyesinde bulunan SEM’ler tarafından bölgenin ihtiyacına göre eğitimlerin organize edilmesi yaşam boyu öğrenme faaliyetlerine önemli katkı sağlayacaktır.

Yaşam boyu öğrenme genç, yaşlı, kadın erkek olmak üzere bir toplumdaki tüm bireyleri kapsamaktadır. Bu faaliyetler ile bireylerin girişimcilik ruhu canlanacak ve bir ekonominin en çok ihtiyaç duyduğu girişimcilik artmaya başlayacaktır. Birçok kişi emekli olduktan sonra yeni öğrenmeler sonucunda farklı faaliyet alanlarında girişimde bulunabilmektedir. Bu amaçla 3. yaş grubunun girişimcilik faaliyetleri de özendirilmiş olacaktır. Diğer yandan bu öğrenme faaliyetlerinden yararlanan mevcut işgören ve işverenlerin kişisel gelişimlerinin (sorun çözme, iletişim, takım çalışması, öğrenmeyi öğrenme vb.) sağlanmasının bir sonucu olarak ise işgören niteliğinde ve işletmenin geleceğini belirleyen işveren vizyonunda bir olumlu bir gelişme görülecektir.

Artan girişimcilik ve nitelik artışı ile birlikte yeni üretim merkezlerinin kurulması ve mevcut üretim merkezlerindeki olumlu gelişmeler ile istihdam artışı sağlanacak ve işsizlikte azalma görülecektir. Bunun sonucunda gelen üretim artışı ile birlikte ise bireyler ve işletmeler daha iyi bir ekonomik güce ulaşacaklardır. Dolayısıyla ülkenin ekonomik büyüme ve refah artışını sağlayacaktır.

Sonuç olarak ise kısa süreli ve geçici olarak yapılan öğrenmenin değişen dünya şartlarına bireylerin uyum sağlaması için yeterli olmamasından dolayı işsizliği yükselten temel etken haline gelmektedir. Hem ekonomik hem sosyal sorunların temel kaynaklarından biri olan işsizlikle kalıcı mücadele için yaşam boyu öğrenmenin yetkili kişi ve kurumlar tarafında her zaman, her yerde ve herkes için uygulanması gerekir. Kamu otoriteleri tarafından da bu kapsamda yaşam boyu öğrenmeyi teşvik eden kamu spotu vb çalışmaların sağlanması ile uygulamanın verimliliği daha da artacaktır.

## KAYNAKÇA

- Ayaz, C. (2016). Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi-Mardin ili örneği, Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aydemir, C., Kaya, Ö. (2007). Küreselleşme Kavramı Ve Ekonomik Yönü. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 20(20), 260-282.
- Aydın, A., Sayılan, A. A. (2014). Aktif yaşlanma ile yaşam boyu öğrenme arasındaki ilişkiye teorik bir bakış. Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi, (2), 76-81.
- Aykaç, M., Yertüm, U . (2017). Yaşlanmanın Emek Piyasalarına Etkisi: G8 Ülkeleri Örneği. Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6 (2), 167-181.
- Bağcı, Erhan, Ş.,(2010). Noeliberalizm ve Yaşam Boyu Eğitim: Gerçeği Gizleyen Büyülü Sözler, Eğitim Bilim Toplum Dergisi, Cilt.8, Sayı.30, 53-76.
- Candy, P. C.,(2003) Lifelong Learning and Information Literacy, Report for U.S. National Commission on Libraries and Information Science and National Forum on Information Literacy.
- Chapman, J. And Aspin, D., (1997). Schools and the Learning Community: Laying the Basis for Learning Across the Lifespan. In Aspin, D.,Chapman, J., Hatton, M. And Sawono. Y. (Eds). International Handbook on Lifelong Learning: Dordecht: Kluwer Press International.
- Coşkun, Y. D., (2009). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Coşkun, Y. D., Demirel, M., (2012). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 108-120.
- Çeker, G.,(2017), Hayat Boyu Öğrenmenin Toplumsal Yaşam Üzerindeki Etkileri, Ailem ve Şirketim, CGS Center, Sayı 91.
- Çoban, S. M., Demir, E., Cesur, A., (2017). İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Eğitimin İncelenmesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 37, 153-172.
- Dalgar, H., Tunç, H., Kaya, M. (2009). Bölgesel kalkınmada yükseköğretim kurumlarının rolü ve Bucak örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (1), 39-50.
- Deakin, S.,Malmberg, J., Sarkar, P. (2014). How do labour laws affect unemployment and the labour share of national income? The experience of six OECD countries, 1970–2010. International Labour Review, 153(1), 1-27.
- Doyle, C. S. (1994). Information literacy in an information society: A concept for the information age. New York: Syracuse University.
- Erdamar, G.K. (2010). Yaşam Boyu Öğrenme. Eğitimde Yeni Yönelimler (Edit. Özcan Demirel, 4.Baskı), Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Ersoy, A. ve Yılmaz, B., (2009). Yaşam Boyu Öğrenme ve Türkiye’de Halk Kütüphaneleri, Türk Kütüphaneciliği, 23, 4, 803-834.
- Faure, E.,Herrera, F., Kaddoura, A., Lopes, H., Petrovsky, A., Rahnema, M., Ward, F.(1972). Learning to be: The world of education today and tomorrow. Paris: UNESCO.
- Fischer, G. (2000). Lifelong learning-more than training. Journal of Interactive Learning Research, 11(3), 265-294.
- Gemr (2016). Global Education Monitoring Report, Conception sandrealities of lifelong learning.
- Göçer, A. (2016). Yaşam Boyu Öğrenmenin Önemli Bir Aşaması: Yetişkin Okuryazarlığı ve Yararları- Kayseri Örneği-Türkiye. Eğitim Ve Bilim, 41(183), 199-215.

- Görücü, İ., Akbıyık, N., & Koç, M. (2012). Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulaması Ve Sonuçları (2000-2010). *Social Sciences*, 7(2), 127-160.
- Güleç, İ., Çelik, S., Demirhan, B. (2013). Yaşam boyu öğrenme nedir? Kavram ve Kapsamı Üzerine Bir Değerlendirme. *Sakarya University Journal of Education*, 2(3), 34-48.
- Güllüpınar, F., Gökalp, E. (2014). Neoliberal Zamanın Ruhu, Yaşam Boyu Öğrenme ve İstihdam İlişkileri: Yaşam Boyu Öğrenme Politikaları’nın Eleştirel Bir Analizi / Neoliberal Zeitgeist, Lifelong Learning and Employment Relations: A Critical Analysis of Lifelong Learning Policies.
- Günüç, S., Odabaşı, H. F., & Kuzu, A. (2012). Yaşam Boyu Öğrenmeyi Etkileyen Faktörler. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 11(2).
- Horoz, O. R. (2017). Mesleki eğitim merkezi öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin incelenmesi-Bartın ili örneği, Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Hužovičová, M., Jakúbek, P. (2014). The Lifelong Learning in the Field of Employment Policy in Slovakia. *Acta Technologica Dubnicae*, 4(2), 27-35.
- Ionela, A. M. (2012). The role of lifelong learning in the growth of employment and labour efficiency. The case of Romania. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 4399-4403.
- Işık, V. (2016). Türkiye’de Genç İşsizliği Ve Genç Nüfusta Atalet. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11).
- İzğören, A. Ş., (2017). Geleceği Yönetmek, Elma Yayınevi, Ankara.
- Jarvis, P.,(2010). *The Routledge International Handbook of Lifelong Learning*, USA, Routledge Publishing.
- Kalz, M. (2014), Lifelong learning and its support with new technologies. In Smelser, Behavioral Sciences.
- Karasar, N., (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kaya, Havva E., (2014). Küreselleşme Sürecinde Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Gerçeği, *Akademik İncelemeler Dergisi*, Cilt. 9, Sayı.2, 91-111.
- Kebeli, S., (2017). Esnek İstihdam Ve Yaşam Boyu Öğrenenler: İşkur İstihdam Garantili Kurslar Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıklı, M. (2008). Türkiye Üniversitelerindeki Sürekli Eğitim Merkezlerinin Yapısı ve İşleyişi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Köğçe, D.,Özpınar, İ., Şahin, Seher M., Yenmez, Arzu A., (2014). Öğretim Elemanlarının 21.Yüzyıl Öğrenen Standartları ve Yaşam Boyu Öğrenmeye İlişkin Görüşleri, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 185-213.
- Kuzu, S., Demir, S., Canpolat, M. (2015). Evaluation of life-long learning tendencies of pre-service teachers in terms of some variables. *Journal of Theory & Practice in Education (JTPE)*, 11(4).
- Laal, M. (2011). Lifelong learning: What does it mean?.*Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 28, 470-474.
- Lengrand, P. (1975). *An introduction to lifelong education*. Paris: UNESCO.
- Levine, L. (2013). *Economic growth and the unemployment rate*, CRS Report for Congress, Congressional Research Service
- Manea, A. D. (2014). Lifelong Learning Programs–An Effective Means of Supporting Continuing Education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 142, 454-458.
- MEB, (2009). *Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi – Yüksek Planlama Kurulu*, Ankara, Milli Eğitim Bakanlığı.

- Meyers, R., Pignault, A., Houssemand, C. (2016). Using the Empowerment Scale with unemployed people in lifelong learning: Is the tool sound and useful?. *Psychology Research*, 6(11), 648-659.
- N. J., Baltés P. B. (Eds.). (2014). *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*. Oxford: Elsevier.
- Oğuz, H., & Özkul, M. (2016). Duygusal Emek Sürecine Yön Veren Sosyolojik Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Batı Akdeniz Uygulaması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(16), 130-154.
- Özdemir, A. (2017). Bütün Öğrencilerin Okulu Finlandiya Okulları. *İnformel Ortamlarda Araştırmalar Dergisi*, 2 (1), 59-91.
- Özen, Y. (2011). Algın Öğrenme Teorisi Yaşam Boyu Değişerek ve Gelişerek Öğrenme (Öğrenmeye Sosyal Psikolojik Bir Bakış), *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl.3, Sayı.6, 1-16.
- Öztürk, N. (2005). İktisadi kalkınmada eğitimin rolü. *Sosyo ekonomi*, 1(1), 27-44.
- Paker, K. O. (2011). Postmodern Bilgelik: Yeni Çağ Söyleminde Kişisel Gelişim ve 'Ruhsal Alıştırmalar'. *Psikoloji Çalışmaları*, 31, 61-98.
- Panitsides, E. A., Anastasiadou, S. (2015). Lifelong learning policy agenda in the European Union: A bi-level analysis. *Open Review of Educational Research*, 2(1), 128-142.
- Perin, V., Brčić, M. K. (2014). Lifelong learning and employability the role of non-formal education. *Andragoska Spoznanja*, 20(4), 39-48.
- Samancı, O., Ocakcı, E. (2017). Hayat Boyu Öğrenme. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(24), 711-722.
- Sema, A. Y. (2012). Türkiye'de işsizliğin nedenleri: İstihdam politikaları üzerine bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 321-341.
- Smyrnova-Trybulska, E. (2013). E-learning & lifelong learning. *E-learning & Lifelong Learning*, 115-132.
- Soran, H., Akkoyunlu, B., ve Kavak, Y., (2006). Yaşam Boyu Öğrenme Becerileri ve Eğiticilerin Eğitimi Programı: Hacettepe Üniversitesi Örneği, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 201-210.
- Şen, M. (2016). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye'de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 2 (1), 67-89.
- Tanca, H. A. (2017). Yaşam Boyu Öğrenme Bağlamında Kamu Spot Göstergeleri Hakkında Üniversite Öğrencilerinin Görüşlerinin İncelenmesi-Bartın Üniversitesi örneği, *Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.
- Taş, H. Y., Bilen, M. (2014). Avrupa Birliği ve Türkiye'de genç işsizliği sorunu ve çözüm önerileri. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6).
- Tayfun, A., Korkmaz, A. (2016). Üniversite Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma The Unemployment Anxiety Of University Students: A Research On Süleyman Demirel University Students. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 534-558.
- Toprak, M., Erdoğan, A., (2012). Yaşam boyu Öğrenme: Kavram, Politika, Araçlar ve Uygulama, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 69-91.
- Ünal, Ç. (2015). Türkiye Nüfusunun Yaşlanma Endeksi Ve Potansiyel Destek Oranlarının Dağılımı. *Journal of Hasan Ali Yücel Faculty of Education/Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1).
- Wang, V., Parker, J. (2014). Lifelong Learning in China. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, (12), 71-88.
- Yang, J., Schneller, C., Roche, S. (2015). The Role of Higher Education in Promoting Lifelong Learning. *UIL Publication Series on Lifelong Learning Policies and Strategies: No. 3. UNESCO Institute for Lifelong Learning. Feldbrunnenstrasse 58, 20148 Hamburg, Germany*.

Yıldırım, R. (2017). Üniversitelerdeki Yaşam Boyu Öğrenme Hizmetlerinin Yönetsel Etkililiğinin Değerlendirilmesi-Doktora tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

Yüksel, H. (2014). Yaşam Boyu Eğitim Olgusunun İstihdama Katkısı: İşkur Örneği. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 3(5).

Yüksel, S., Gündoğdu, K., Akyol, B., & Vural, R. A. (2016). Hayat Boyu Öğrenme Konusunda Yayımlanan Tez ve Makalelere İlişkin Bir İçerik Analizi: 2000-2015. Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18(2), 1491-1513.

### **İnternet Kaynakları**

<http://www.taysadmag.com/haber/issizligin-onune-gecmek-icin-kilit-nokta-%E2%80%98yasam-boyu-ogrenme>  
(Erişim Tarihi: 04.04.2018)

[http://www.ekodialog.com/Konular/ekonomide\\_karar\\_birimleri.html](http://www.ekodialog.com/Konular/ekonomide_karar_birimleri.html) (Erişim Tarihi: 10.04.2018)