



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ
BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI HAYAT
BOYU ÖĞRENME KURUMLARINDA GÖREV
YAPAN YÖNETİCİLERİN VE ÖĞRETMENLERİN
HAYAT BOYU ÖĞRENMEYE İLİŞKİN ALGILARI
(DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ)**

Mehmet BAYALTUN

DENİZLİ 2017

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI HAYAT BOYU
ÖĞRENME KURUMLARINDA GÖREV YAPAN
YÖNETİCİLERİN VE ÖĞRETMENLERİN HAYAT BOYU
ÖĞRENMEYE İLİŞKİN ALGILARI (DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ)**

Mehmet BAYALTUN

Danışman

Doç. Dr. Kazım ÇELİK

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı – Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Mehmet BAYALTUN tarafından hazırlanan “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Algıları (Denizli İli Örneği)” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Kazım ÇELİK

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 06.07.2017 tarih ve 21/8 sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Şükran TOK

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Eğitimcilik ve hayata yaklaşımıyla bizlere örnek olan, bilgisini ve deneyimlerini her zaman cömertçe bizlerle paylaşan, proje çalışmamın planlanma, araştırma, yürütölme ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren hocam ve danışmanım Sayın Kazım ÇELİK'e,

Yüksek lisans eğitimimim boyunca bilgilerinden istifade ettiğim bütün hocalarıma,

Değerli dostum Özgür ÖZGÜRAY'a

Anketleri eksiksiz ve içtenlikle dolduran yönetici ve öğretmen arkadaşlarıma,

Maddi ve manevi hiçbir yardımı esirgemedен yanımda oldukları için sevgili eşim Feride'ye, canım kızım Ela Zeynep'e, anne ve babama;

Tüm kalbimle teşekkür ederim.

Mehmet BAYALTUN

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Mehmet BAYALTUN

ÖZET

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI HAYAT BOYU ÖĞRENME KURUMLARINDA GÖREV YAPAN YÖNETİCİLERİN VE ÖĞRETMENLERİN HAYAT BOYU ÖĞRENMEYE İLİŞKİN ALGILARI (DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ)

Mehmet BAYALTUN

Bu çalışmada Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları incelenmiştir.

Araştırmada “betimsel nitelikte tarama tekniği” kullanılmıştır. Araştırmanın evreni 2016–2017 eğitim-öğretim yılı Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Ölçeği eksiksiz dolduran 24 yönetici ve 74 öğretmen olmak üzere toplam 98 katılımcıdan veriler toplanmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı olarak likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçme aracının araştırmanın amacını ortaya çıkarmada yeterli olduğu geçerlilik ve güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür.

Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları incelendiğinde “İnsan, eğitim ile bireysel yaşamında gelişim sağlar.” önermesine çok yüksek katılım gösterirken, “Zamanın büyük kısmını araştırma yapmaya harcamak bireye keyif verir.” önermelerine ise yüksek katılım göstermişlerdir. Katılımcıların anket sorularına katılma düzeyinin ise çok yüksek olduğu görülmüştür. Dolayısıyla Denizli’de yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarının çok yüksek düzeyde olduğu ve olumlu düşündükleri tespit edilmiştir.

Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, branş, eğitim düzeyi, çalışma pozisyonu, görev yapılan yerleşim yeri ne olursa olsun hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin algılarında herhangi bir farklılık yaratmadığı söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: Hayat Boyu Öğrenme, Öğretmen, Yönetici, Denizli.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
PROJE ONAY SAYFASI -----	iii
TEŞEKKÜR -----	iv
ETİK BEYANNAMESİ -----	v
ÖZET -----	vi
İÇİNDEKİLER -----	vii
TABLolar LİSTESİ -----	ix
KISALTMALAR LİSTESİ -----	xiv
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ -----	1
1.1. Problem Durumu -----	1
1.1.1. Problem Cümlesi -----	4
1.1.2. Alt Problemler -----	5
1.2. Araştırmanın Amacı -----	6
1.3. Araştırmanın Önemi -----	7
1.4. Sayıtlar -----	7
1.5. Sınırlılıklar -----	7
1.6. Tanımlar -----	8
İKİNCİ BÖLÜM - ALAN YAZIN TARAMASI -----	9
2.1. Eğitim -----	9
2.2. Yaygın Eğitim -----	10
2.3. Öğretim -----	10
2.4. Öğrenme -----	12
2.5. Hayat Boyu Öğrenme -----	13
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM -----	14
3.1. Araştırmanın Modeli -----	14
3.2. Evren ve Örneklem -----	14
3.3. Veri Toplama Aracı -----	14
3.4. Verilerin Analizi -----	17

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUM	19
4.1. Katılımcılara İlişkin Betimsel Bulgular	19
4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	21
4.2. 1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	22
4.2. 2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	23
4.2. 3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	24
4.2. 4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	26
4.2. 5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	27
4.2. 6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular	31
4.2. 7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	35
4.2. 8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	40
4.2. 9. Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular	45
4.2. 10. Onuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular	50
4.2. 11. On birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	53
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	55
5.1. Tartışma ve Sonuç	55
5.2. Öneriler	56
KAYNAKÇA	57
EKLER	60
Özgeçmiş	63

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 4.1.1. Katılımcılara İlişkin Betimsel Analiz -----	19
Tablo 4.2.1. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Eğitime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algıları Analizi -----	22
Tablo 4.2.2. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Nitelikleri Alt Boyutu Algıları Analizi -----	23
Tablo 4.2.3. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri Alt Boyutu Algıları Analizi -----	25
Tablo 4.2.4. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algıları Analizi -----	26
Tablo 4.2.5. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Genel Algıları Analizi -----	27
Tablo 4.2.6.1. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Algılarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney-U Testi ile Analizi -----	31
Tablo 4.2.6.2. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Algılarının Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi -----	32
Tablo 4.2.6.3. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Algılarının Branş Durumuna Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi -----	32

Tablo 4.2.6.4. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi -----	33
Tablo 4.2.6.5. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Algılarının Çalışma Pozisyonuna Göre Mann-Whitney-U Testi ile Analizi -----	34
Tablo 4.2.6.6. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Algılarının Görev Yapılan Yerleşim Yeri Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi -----	34
Tablo 4.2.7.1. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Eğitime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney-U Testi ile Analizi -----	36
Tablo 4.2.7.2. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Eğitime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Kıdeme Kruskal Wallis H Testi ile Analizi -----	36
Tablo 4.2.7.3. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Eğitime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Branşa Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi -----	37
Tablo 4.2.7.4. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Eğitime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi	38
Tablo 4.2.7.5. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Eğitime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Çalışma Pozisyonuna Göre Mann-Whitney-U Testi ile Analizi	38
Tablo 4.2.7.6. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin	

ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Eğitime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Görev Yapılan Yerleşim Yerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi	39
Tablo 4.2.8.1. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Nitelikleri Alt Boyutu Algılarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney-U Testi ile Analizi	40
Tablo 4.2.8.2. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Nitelikleri Alt Boyutu Algılarının Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi	41
Tablo 4.2.8.3. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Nitelikleri Alt Boyutu Algılarının Branşa Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi	42
Tablo 4.2.8.4. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Nitelikleri Alt Boyutu Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi	42
Tablo 4.2.8.5. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Nitelikleri Alt Boyutu Algılarının Çalışma Pozisyonuna Göre Mann-Whitney-U Testi ile Analizi	43
Tablo 4.2.8.6. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Nitelikleri Alt Boyutu Algılarının Görev Yapılan Yerleşim Yerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi	44
Tablo 4.2.9.1. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri Alt Boyutu Algılarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney-U Testi ile Analizi	45
Tablo 4.2.9.2. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri	

Alt Boyutu Algılarının Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi -----	46
Tablo 4.2.9.3. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri Alt Boyutu Algılarının Branşa Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi -----	47
Tablo 4.2.9.4. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri Alt Boyutu Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi	47
Tablo 4.2.9.5. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri Alt Boyutu Algılarının Çalışma Pozisyonuna Göre Mann-Whitney-U Testi ile Analizi	48
Tablo 4.2.9.6. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri Alt Boyutu Algılarının Görev Yapılan Yerleşim Yerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi -----	49
Tablo 4.2.10.1. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Cinsiyete Göre IndependentSamples T Testi ile Analizi	50
Tablo 4.2.10.2. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Kıdeme Göre OneWayAnova Testi ile Analizi -----	51
Tablo 4.2.10.3. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Branşa Göre OneWayAnova Testi ile Analizi -----	51
Tablo 4.2.10.4. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Eğitim Düzeyine Göre OneWayAnova Testi ile Analizi	52

Tablo 4.2.10.5. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Çalışma Pozisyonuna Göre IndependentSamples T Testi ile Analizi -----	52
Tablo 4.2.10.6. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Görev Yapılan Yerleşim Yerine Göre OneWayAnova Testi ile Analizi -----	53
Tablo 4.2.11. Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Algıları Alt Boyutlara Göre Analizi	54

KISALTMALAR LİSTESİ

T.C.	:Türkiye Cumhuriyeti
HEM	: Halk Eğitim Merkezi
MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
HBÖ	:Hayat Boyu Öğrenme
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Ofisi
HBÖÖ	:Hayat Boyu Öğrenme Ölçeği

BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ

Problem Durumu

Eğitim, sosyal bir süreç olmakla birlikte beşikten mezara kadar devam eden çok boyutlu bir süreç olduğu için tanımının yapılması zor bir kavramdır. Türk Dil Kurumu Eğitim tanımına baktığımız zaman çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme, terbiye şeklinde olduğunu görürüz. Bu tanımda ebeveynler ile yaşlıların bilgi, beceri ve anlayışlarını geliştirmesine yardım etme, dolayısıyla hayat boyu öğrenme kavramından bahsedilmemektedir. Bireylerin toplumun standartlarını, inançlarını ve yaşama yollarını kazanmasında etkili olan tüm sosyal süreçlerdir. Kişinin yaşadığı toplum içinde değeri olan, yetenek, tutum ve diğer davranış biçimlerini geliştirdiği süreçlerin tümüdür. Seçilmiş ve kontrollü bir çevrenin (özellikle okulun) etkisi altında sosyal yeterlilik ve optimum bireysel gelişmeyi sağlayan sosyal bir süreçtir. Eğitim, önceden saptanmış esaslara göre insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkiler dizisidir. Eğitim; bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir (Ertürk, 1972, s.12). Eğitim, toplumun yaratıcı gücü ve verimini artıran, bireye yeteneklerini geliştirme olanağı veren, sosyal adalet fırsat ve olanak eşitliği ilkelerini gerçekleştiren en etkili araçtır. Çağımızda eğitim yalnızca bilgi aktarmak değil aynı zamanda yaşam biçimi oluşturmak için yapılan tüm faaliyetleri kapsamaktadır. Bireylere yeteneklerini geliştirmek için ortam eğitimle sağlanır (Karataş, 2013: 5). Bireyin istediği hayat tarzına sahip olması için, gerekli öğrenmeleri sağlamasında en önemli araçlardan biri eğitimidir (Göksan, Uzundurukan ve Keskin,2009).

Günümüzde insan ömrünün geçmişe göre daha uzun olması, bilimsel, teknolojik ve kültürel değişmelerin çok hızlı gerçekleşmesi, bilgideki değişimin sürekliliği ve hızı çağımız insanı sürekli bir öğrenme ihtiyacı içinde bırakmıştır. Bu ihtiyacın sonucu olarak da günümüzde eğitim, insan hayatında belirli dönemlerle sınırlandırılmaz bir hale gelmiş ve en gelişmiş ülkeler bile eğitim sistemlerini sürekli geliştirme ve eğitimde kaliteyi artırma arayışı içine girmişlerdir. Bu süreç sonunda bireylerin ihtiyaç duydukları bilgi ve becerileri her yaşta öğrenebilmelerine olanak sağlayan "*hayat boyu öğrenme*" kavramı ortaya atılmıştır (Diker Coşkun ve Demirel, 2012).

Bireysel, sosyal, kültürel, ekonomik ve özellikle istihdam ile ilişkili bir yaklaşımla hayat boyu öğrenme, bireylerin ilgi alanlarının tespit edilerek; bilgi, beceri, tutum ve davranışlar ile yeterliliklerini geliştirmek amacıyla, hayatları boyunca katıldıkları örgün, yaygın ve hayattan öğrenme etkinlikleri ve bu etkinlikler sonucu elde edilenlerin belgelendirilmesidir. (Aksoy, 2008, s.37)

Türkiye’de hayat boyu öğrenme çok uzun bir geçmişe sahiptir. Türk kültüründe yıllar, hatta yüzyıllar öncesinde öğrenme için zaman ve mekân açısından bir sınırlamanın getirilemeyeceği, öğrenmenin insan ömrünün her anında, yaşadığı veya iletişim kurduğu her yerde gerçekleşebileceği, bir harf öğretilene bile sınırsız saygı duyulması gerektiği, öğrenilenin en önemli yol gösterici unsur olduğu görüşleri yer almış, değerli kabul edilmiş ve uygulamaya konmuştur (MEB, 2009, s.5). Yaygın eğitim alanında ise —Millet Mektebi, —Halk Evleri uygulamasından önce yaygın eğitim faaliyetlerinin çeşitli kurumlarca yapıldığı bilinmektedir. Bu kurumlar arasında camiler, vakıflar, Âhilik Teşkilatı, loncalar vb. sayılabilir (MEB, ÇYEGM, 2007, s.152). Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulmasından itibaren özellikle yetişkin eğitimi alanındaki faaliyetlerin okuma yazma ve temel vatandaşlığı geliştirme amacıyla önemsenmiştir. Bu alanda halk eğitim merkezlerine (HEM) özel bir önem verilmiştir. Halk Evlerinin devamı niteliğinde eğitim alanında faaliyet gösteren HEM’ler en küçük köylere kadar ulaşarak her vatandaşın eğitim ihtiyacını ücretsiz olarak karşılamak için tasarlanmıştır. Türkiye’de hayat boyu öğrenme ile ilişkilendirilebilecek ilk çalışmalar, kavramın dünyadaki gelişim süreci ile paralellik göstermektedir. Özellikle Cumhuriyetin kurulmasının ardından yetişkin eğitime ait uygulamalar hız kazanmıştır. Bu uygulamaların en kayda değer olanı ise Millet Mektepleri’dir. 1928 yılında başlanan bu uygulamaya 16-40 yaş arasındaki tüm vatandaşların katılması zorunlu tutulmuştur. Vatandaşlar yeni harflerle okuma yazma öğrenmek amacıyla ya okullara kayıt yaptırarak ya da açılan sınavlarda başarı göstererek belge almaya hak kazanmışlardır. Bu okullarda sadece okuma yazma faaliyetleri değil temel bilimler alanında da eğitim öğretim yapılmıştır. 1928 yılında başlanan Millet Mektebi uygulaması 1932 yılında Halk Evlerine dönüşerek 1951 yılına kadar sportif, mesleki, kültürel ve boş zaman değerlendirme gibi çeşitli alanları kapsayacak şekilde faaliyetlerini sürdürmüştür. 1963’te yeniden açılan halk evleri 1980 yılında kapanmış ve 1988’de tekrar açılmıştır (Gümüsoğlu, 2005, s.142; Özacun, 2001, s.10 Aktaran Aksoy 2008).

2014 yılında hazırlanan hayat boyu öğrenme sisteminin etkinliğini ve verimliliğini artırmaya yönelik olarak hazırlanan 2014-2018 Dönemi Ulusal Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesinde;

1. Toplumda HBÖ kültürü ve farkındalığının oluşturulması,
2. HBÖ fırsatlarının ve sunumunun artırılması,
3. HBÖ fırsatlarına erişiminin artırılması,
4. Hayat boyu rehberlik ve danışmanlık sisteminin geliştirilmesi,
5. Önceki öğrenmelerin tanınması sisteminin geliştirilmesi,
6. HBÖ izleme ve değerlendirme sisteminin geliştirilmesi önceliklerine yer verilmiştir.

Belgede öncelikle hayat boyu öğrenmenin Türkiye için önemi açıklanmış ve hayat boyu öğrenmenin temellerini güçlendirmeye yönelik eğitim politikaları ve mevzuat dikkate alınmıştır. Ardında, çözüme kavuşturulmak üzere ölçeklendirilmiş temel zorluklara odaklanılarak, hayat boyu öğrenme sisteminin mevcut durumuna yönelik özet sunulmuştur. Sonuç olarak hayat boyu öğrenme belgesinin uygulamaya konulması için atılması gereken adımlar eylem planı ile belirtilmiştir.

Avrupa Birliği komisyonu tarafından açıklanan hayat boyu öğrenme kavramı altı temel stratejiden oluşmaktadır. Bunlar;

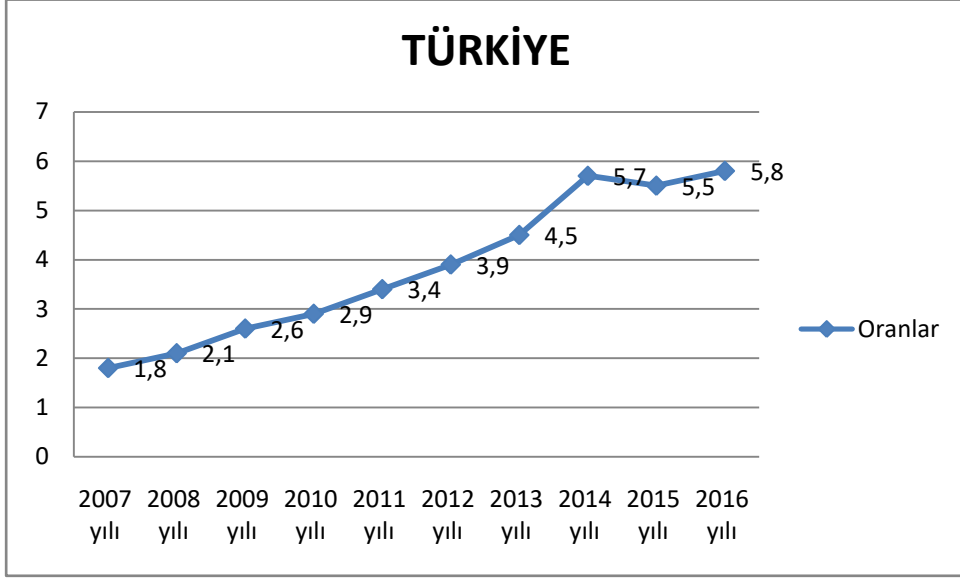
1. Herkes için yeni temel beceriler,
2. İnsan kaynaklarına daha fazla yatırım,
3. Eğitimde yeniliklerin ve yeni yöntemlerin geliştirilmesi,
4. Her türlü eğitime değer verilmesi/belgelendirilmesi,
5. Rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin yeniden gözden geçirilmesi,
6. Eğitimin mümkün olduğunca öğrenenlere yaklaştırılması ile erişim zorluğu olan kesimlere ulaşmak için bilgi iletişim teknolojilerinden yararlanma, yerel ve bölgesel merkezli girişimler için HBÖ yaklaşımı, çok amaçlı öğrenme merkezleri, öğrenen toplum için bilgi ağlarından yararlanma olarak belirlenmiştir.

2014-2018 Strateji eylem planında öncelik alanları 1. öncelik kısmında;

Toplumda hayat boyu öğrenme kültürü ve farkındalığın oluşturulması yer almaktadır.

Hayat boyu öğrenme, hızlı değişimin insan hayatında ortaya çıkardığı yeni ihtiyaçların giderilmesinde bir çözüm olarak kabul edilebilir. İhtiyaçlara cevap verebilme adına hayat boyu öğrenme alanlarında halk eğitim merkezlerinde 3130 farklı alanda kurs

açılabilir. Açılan bu kurslar ile bireylerin ihtiyaçlarının giderilmesinin yanında eğitim sertifikalandırılarak kayıt altına alınmış olur.



Hayat boyu öğrenmeye katılım oranları TÜİK tarafından uygulanmakta olan hane halkı iş gücü anketi aracılığıyla mikro verileri kullanılarak her yıl EUROSTAT resmi sayfasından yayımlanmaktadır. Türkiye hesaplamaya dâhil edildiği 2007 yılından bu yana en yüksek değerine ulaşmış olup 2016 yılında 5,8 puana çıkarak %222'lik bir artış gerçekleştirmiştir. Bu artışla birlikte T.C. Millî Eğitim Bakanlığı 2015-2019 stratejik planında yer alan hayat boyu öğrenmeye katılım oranını %8'e çıkarma hedefine biraz daha yaklaşmış oldu.

2016 yılı Türkiye, Avrupa Birliği ve Denizli ortalamalarına bakıldığı zaman Denizli'nin Hayat Boyu Öğrenme konusunda iyi bir konumda olduğu söylenebilir. Türkiye Ortalaması %5,8, Avrupa Ortalaması yaklaşık %10,5 iken Denizli ortalaması %22 civarındadır.

Bu araştırmada mevcut halk eğitim merkezlerinde görevli yönetici ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenme üzerine algılarının tespit edilerek bu algıların farklı değişkenlere göre değişip/değişmediği ortaya konulmuştur.

1.1.1 Problem Cümlesi

Bu çalışmanın problem cümlesi, "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları nedir?" şeklinde oluşturulmuştur.

1.1.2. Alt Problemler

- 1) Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu algıları nedir?
- 2) Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının nitelikleri alt boyutu algıları nedir?
- 3) Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının faaliyetleri alt boyutu algıları nedir?
- 4) Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutu algıları nedir?
- 5) Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin genel algıları nedir?
- 6) Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları;
 - a) Cinsiyet
 - b) Kıdem
 - c) Branş
 - d) Eğitim düzeyi
 - e) Çalışma pozisyonu
 - f) Görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
- 7) Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu algıları;
 - a) Cinsiyet
 - b) Kıdem
 - c) Branş
 - d) Eğitim düzeyi
 - e) Çalışma pozisyonu
 - f) Görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
8. Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının nitelikleri alt boyutu algıları;
 - a) Cinsiyet
 - b) Kıdem

- c) Branş
- d) Eğitim düzeyi
- e) Çalışma pozisyonu
- f) Görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

9. Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının faaliyetleri alt boyutu algıları;

- a) Cinsiyet
- b) Kıdem
- c) Branş
- d) Eğitim düzeyi
- e) Çalışma pozisyonu
- f) Görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

10. Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutu algıları;

- a) Cinsiyet
- b) Kıdem
- c) Branş
- d) Eğitim düzeyi
- e) Çalışma pozisyonu
- f) Görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

11. Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları alt boyutlara göre nasıldır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurum yöneticilerinin ve öğretmenlerin HBÖ' ye ilişkin algıları ve görüşlerini belirlemek; hayat boyu öğrenme kurum yöneticilerinin ve öğretmenlerinin HBÖ' ye ilişkin algılarının, HBÖ kurum yöneticilerinin cinsiyet, kıdem, branş, eğitim düzeyi, çalışma pozisyonu ve görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim sistemimizde her geçen gün köklü değişiklikler gerçekleştirilmektedir. Eğitim-öğretim faaliyetleri ulusal çıkarlar doğrultusunda topluma faydalı bireyler kazandırma çalışmaları ekseninde gerçekleştirilmektedir. Hayat boyu öğrenme bireylerin iş olanaklarına olan etkisi çağımızın değişimlerine uyum sağlanması adına önem arz etmektedir. Hayat boyu öğrenme ile gerek küresel değişimler gerek bireylerin yeni beceriler kazanmasını gerekse sahip oldukları becerilerini geliştirmeleri bakımından formal eğitimin tamamlanmasının ardından eğitimlerini devam ettirme olanağı sunmaktadır. Hayat boyu Öğrenme Programı, ilk ve orta öğrenimdeki öğrencilerimizden yetişkinlere, mesleki eğitim stajyerlerinden üniversite öğrencilerine, temel beceri ihtiyacı duyan insanlardan eğitim profesyonellerine kadar herkes için eğitim ve öğretimde gelişme imkânları ve karşılıksız mali katkı sağlayacaktır (Bozacı, 2012: 34). Bu bağlamda, araştırma MEB bünyesinde kurulan Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'nün yürütmüş olduğu çalışmaların, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'nün en işlevsel araçları olan hayat boyu öğrenme kurumları tarafından nasıl algılandığını; hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin ne derece de faydalı olduğunu ortaya koyması ve hayat boyu öğrenme politikalarına katkı sağlaması açısından önemlidir.

1.4. Sayıtlar

Araştırmamızın planlanıp yürütülmesinde aşağıdaki sayıtlardan hareket edilmiştir.

1. Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenler ölçüm araçlarına doğru ve içtenlikle cevap vermişlerdir.
2. Araştırmamıza katılan yönetici ve öğretmenlerin HBÖ' ye ilişkin bilgileri iyi düzeydedir.

1.5. Sınırlılıklar

1. 2016-2017 eğitim öğretim yılında Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
2. Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen Likert tipi ölçme aracına vermiş oldukları cevaplarla sınırlıdır.

3. Araştırma, konu ile ilgili literatür taraması ve yönetici ve öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Bu araştırmada geçen bazı kavramların tanımları aşağıda verilmiştir.

Eğitim: Bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik değişiklikler meydana getirme sürecidir” (Çilenti 1998, s.12).

Öğretim: “Öğrenci gelişimini amaçlayan ve öğrenmenin başlatılması, sürdürülmesi ve gerçekleştirilmesi için düzenlenen planlı etkinliklerden oluşan bir süreç” (Açıkgöz, 2000,s.11)

Yönetici: Eğitim Kurumlarında görev yapmakta olan okul müdürleri ve müdür yardımcıları.

Öğretmen: Eğitim Kurumlarında görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri.

Hayat Boyu Öğrenme: Yaşam boyu öğrenme (life longlearning) ve yaşam boyu eğitim (life longeducation) terimlerinde yer alan eğitim ya da öğrenme terimleri, beşikten mezara kadar süren eğitim ve öğrenme yaşantısını ifade etmektedir. Sürekli eğitim (continuingeducation) teriminin kullanımı ‘yetişkin’ ve ‘yetişkin eğitimci’ terimlerinin kullanımındaki problem etrafında döner (Ültanır ve Ültanır, 2005, s.3).

İKİNCİ BÖLÜM

ALAN YAZIN TARAMASI

Bu bölümde araştırmanın dayandığı kuramsal temeller, alan yazın taraması sonucu günümüze kadar yapılan eğitimle ilgili araştırmalarda yer alan; eğitim, yaygın eğitim, öğretim, öğrenme ve hayat boyu öğrenme başlıkları altında ortaya konulmuştur.

2.1. Eğitim

Genel anlamda eğitim denilince insanların aklına, çocuğun doğumundan itibaren, önce aile tarafından daha sonra okullar tarafından verilen, hayatı boyunca kullanacağı bilgi birikimi gelmektedir. Bu bölümde eğitimin ne olduğu, eğitimin insanların aklında ne çağrıştırdığını ve eğitim hakkında değişik kaynaklardan alınmış tanımlar ile genel bir eğitim tanımı yapmaya yönelik çalışma yer almaktadır. Eğitim üzerine farklı tanımlar yapılmaktadır. Bu tanımlardan yola çıkarak eğitimle ilgili genel bir kavram oluşturulabilir.

“Eğitimin temel fonksiyonu kültürün korunması, geliştirilmesi ve yeni kuşaklara aktarılması biçiminde tanımlanmaktadır ” (Uysal, 1974, s.1).

“ Eğitim, kişiliğin gelişmesine yardım eden ve onu esas alan, onu yetişkin yaşamına hazırlayan, gerekli bilgi, beceri ve davranışlar elde etmesine yarayan bir süreçtir ” (Tezcan, 1988: 4).

“Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik değişiklikler meydana getirme sürecidir”. (Çilenti 1998, s.12)

“Eğitim, davranış geliştirme, yetenek geliştirme, bilgi–beceri ve tutum kazanma sürecidir”. (Alkan 1998, s.13)

“Eğitim, bireyin bedensel, zihinsel ve duygusal gelişimi insanlarla bir arada yaşaması için gerekli kuralları oluşturma ve öğretme işlevini yapar. Okul, eğitimin planlı ve kontrollü verildiği çevredir”. (Başaran 1996, s.15)

Güler’ e göre eğitimin tanımları şu şekilde belirtilmiştir;

“Yeni kuşakların, toplumun yaşayışında yerlerini almak için hazırlanırken, gereken bilgi, beceri ve anlayışlar elde etmelerine ve kişiliklerini geliştirmelerine yardım etmek etkinliğidir”.

“Önceden saptanmış amaçlara göre insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkilerdir”.

“Bireyin doğumundan başlayan, ona belli bilgi ve beceriler aktarıp, değer yargıları aşılıyarak onu daha yetkin bir yetişkin haline getiren, bireyin yaşantısını değiştiren ve tüm yaşamı boyunca devam eden bir süreçtir”.

“Bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir”.

Bu tanımlar çerçevesinde eğitimi, Güler; “belirli kurumlar ve örgütler aracılığıyla, belirli hedeflere ulaşmak amacıyla ve önceden tasarlanarak başlayan bir süreçtir”(Güler, 1991, s.29-30) olarak tanımlamıştır.

Bizler de tüm bu tanımlar ışığında eğitimi, bireylerin olayları farklı yorumlama yeteneği kazanıp, bunlara da farklı tepkiler verebilmesi için, insanın beyninde birtakım biyolojik değişiklikler meydana getirebilme ve bireyin çevresi ile uyumlu yaşayabilmesini sağlama için davranışlarındaki fizyolojik değişim sürecidir diyebiliriz. Çünkü davranış değişimi beyinlerin değişimi ile olur.

2.2. Yaygın Eğitim

21.5.2010/27587 tarih ve sayılı Resmî Gazete ile HAZİRAN 2010/2633 Tebliğler Dergisinde yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği tanımlar başlığı 3. maddede,

p) Yaygın eğitim: Örgün eğitim sistemine hiç girmemiş ya da örgün eğitim sisteminin herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademedен ayrılmış ya da bitirmiş bireylere; ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda ekonomik, toplumsal ve kültürel gelişmelerini sağlayıcı nitelikte çeşitli süre ve düzeylerde hayat boyu yapılan eğitim, öğretim, üretim, rehberlik ve uygulama etkinliklerinin tümünü, (...) ifade eder şeklinde açıklanmıştır.

2.3. Öğretim

Öğretim etkinliği genel olarak okullarda yapılmaktadır. Eğitimi merdiven olarak düşünürsek öğretim bu merdiveni oluşturan basamaklardır. Bu kavram hakkında yapılan tanımlarda da bu görüş belirgin bir biçimde göze çarpmaktadır. Başaran, öğretimi şu şekilde tanımlar; “Okul denilen çatı altında yapılan eğitim etkinliklerini düzenleme ve yürütme çalışmalarıdır” (Başaran, 1996,s.39).“Planlı ve programlı öğretme etkinlikleri, öğretim olarak belirtilmektedir ” (Özdemir, 1997,s.25).

Öğretim, bir dersin öğretim programında belirlenen esaslara uygun bir öğretme-öğrenme süreci için gerekli hazırlıkların yapılması, böyle bir sürecin gerçekleştirilmesi ve bu sürecin, ürün olarak ortaya çıkması beklenen davranışların tümü görülünceye kadar, olabildiğince etkili ve verimli bir şekilde sürdürülmesi hizmetleri demektir (Özçelik, 1992,s.5).

Etkili öğretim, öğrenme olayının doğasını ve değişik gelişim aşamalarındaki öğrencilerin özelliklerini anlamayı gerektirir. Öğretimi düzenlemede bu iki öge önemli rol oynamaktadır. Öğretim, içsel bir süreç ve ürün olan öğrenmeyi destekleyen ve sağlayan dışsal olayların planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi sürecidir. Eğitimin gerçekleşebilmesi için öğretimin, belli hedeflere dönük öğrenmeleri oluşturmak üzere planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi gerekmektedir (Senemoğlu, 1998, s.399-400).

Açıkgöz' e (2000, s.11), göre öğretim; “öğrenci gelişimini amaçlayan ve öğrenmenin başlatılması, sürdürülmesi ve gerçekleştirilmesi için düzenlenen planlı etkinliklerden oluşan bir süreç olarak ele alınabilir” olarak ifade edilir. Açıkgöz' ün Varış ve Küçük Ahmet' ten aktardığına göre “öğretim, eğitimin okulda ya da sınıf ortamında, planlı ve programlı bir biçimde yürütülen kısmıdır.”

Görüldüğü gibi öğretim, birçok eğitim bilimci tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımlar birbiriyle çelişmemekte ancak öğretimin farklı yanlarını öne çıkarmaktadırlar.

Öğretimin başlıca özellikleri şunlardır:

- Öğretim bir süreçtir.
- Öğretim planlıdır.
- Öğretim öğrenciyi geliştirmek, ona bir şeyler kazandırmak amacındadır.
- Öğretim öğrenmenin başlatılması ve sürdürülmesi etkinliklerini içermektedir (Açıkgöz, 2000,s.11).

Öğretim, Açıkgöz'ün (2000,s.12) Etkili Öğrenme ve Öğretme Kitabı'nda belirttiği üzere, Bruner'e (1966) göre “öğrencinin gelişimine yardım eden bir süreçtir.” Mouly (1973) öğretimi, “ öğrenci gelişimini teşvik etme stratejileri” olarak; Saylor, Alexander ve Lewis (1981) “öğrencilerin planlı öğrenme yaşantılarına katılması” olarak ele almaktadır. Glaser'a (1976) göre öğretim “öğrencilerin belli davranışları kazanabilmesi için düzenlenen planlı etkinlikler süreci”dir.

Bir sistem olarak değerlendirildiğinde öğretim sisteminin girdilerini öğrenci, öğretmen, eğitim programı, malzeme, içerik vb. öğeler oluşturur. Süreç boyutunda bu

öğelerin birbiriyle etkileşimi, çıktı boyutunda ise, girdilerde özellikle öğrencide meydana gelen değişimler söz konusudur (Açıköz, 1996, s.14). Öğretim bir süreç olarak değerlendirildiğinde planlı ve bir program dâhilinde öğrencide istendik davranışların oluşturulduğu bir sistem olarak karşımıza çıkmıştır. Bu tür ortamlarda etkileşim olması gerekmekte ve bu etkileşim öğretmen öğrenci eğitim programı, malzeme ilişkisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tüm bu tanımları birleştirirsek öğretim; eğitimi gerçekleştirilmesini sağlayan, öğrenci gelişimini amaçlayan ve öğrenmenin başlatılması, sürdürülmesi ve gerçekleştirilmesi için düzenlenen belirli amaçları olan, planlı etkinliklerden oluşan bir süreçtir, denilebilir.

2.4. Öğrenme

Bu bölümde eğitim-öğretim sonucu davranış değişikliği olan bireylerin yaptığı işi, yani, beyninde değişim olan bireyin eğitim-öğretim içinde kazandığı birikimlerin, süreç içindeki durumuna bir ad aranacaktır. Eğitim-öğretim-öğrenme, iç içe yer alan, birbirlerinin oluşmasına sebep olan süreçlerdir. Bu süreçler, birbirinden ayrı düşünülemez.

Öğrenme; “Bireyin olgunlaşma düzeyine göre, yaşantıları aracılığıyla ya da çevresiyle etkileşimi sonucunda yeni davranışlar kazanması ya da eski davranışlarını değiştirmesi sürecidir” (Binbaşıoğlu, 1983,s.7). Öğrenme; “Yaşantı ürünü ve nispeten kalıcı izli davranış değişmesidir”(Ertürk, 1984, s.113). Öğrenmenin tanımlarından da anlaşıldığı gibi süreç ve ortaya konulan ürün bir bütün halinde gerçekleşmektedir. Bütün bunlar göz önüne alınacak olunursa öğrenme; bireyin doğumundan yaşamının sonuna kadar geçen gelişim sürecinde oluşan davranışlar veya değişen davranışların bütünüdür. Bu davranışlar zamanla öğrenilen bilgilerle ya tamamen değişir ya da üzerine sürekli yeni davranışlar eklenerek gelişir (Yılmaz, Sünbül2000,s.2).

Şen (1984: 543) öğrenmeyi “yeni bilgi ve becerilerin kazanılmasına olarak, Uzunöz (2002,s.227) ise “yaşantılar yoluyla davranışlarda meydana gelen oldukça uzun süreli değişimler” olarak tanımlarlar.

Öğrenmeyi Etkileyen Etmenler:

- Öğrenmede motivasyonunun etkisi,
- Öğrenilecek konunun özellikleri,
- Öğrenmede kullanılan tekniğin etkisi,
- Önceki öğrenmenin (transfer, geçiş) etkisi (Evliya, 1990, s.388-390).

2.5. Hayat Boyu Öğrenme

İnsanların merak duygusu oldukça öğrenme ihtiyacı da sürekli bulunacaktır. Teknolojinin ilerlemesi ile insanın gereksinim duyduğu bilgi de, beceri de buna paralel olarak artmaktadır. Gereksinim duyulan bu bilgilere ulaşmak için kişilerin yaşamı boyunca öğrenmeye devam etmesi gerekmektedir. Öğretimin, anaokulu ile başlayıp üniversite ile bitmediğini gösteren hayat boyu öğrenmede kişilerin yetenekleri, bilgileri ve yeterlilikleri farklı öğrenme teknikleriyle yaşam boyu geliştirilmeye çalışılır. Bireyler bu süreçte yeni bilgiler edinir ve yeni beceriler kazanırlar.

Bireysel, sosyal, kültürel, ekonomik ve özellikle istihdam ile ilişkili bir yaklaşımla hayat boyu öğrenme, bireylerin ilgi alanlarının tespit edilerek; bilgi, beceri, tutum ve davranışlar ile yeterliliklerini geliştirmek amacıyla, hayatları boyunca katıldıkları örgün, yaygın ve hayattan öğrenme etkinlikleri ve bu etkinlikler sonucu elde edilenlerin belgelendirilmesidir. (Aksoy, 2008, s.37)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler incelenmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma betimsel nitelikte olup tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2005, s. 77-79).

Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarının tespit edilmesi ve bu algılarının farklı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak için likert tipi ölçekle veriler toplanmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2016–2017 eğitim-öğretim yılında Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, 2016-2017 eğitim öğretim yılında Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenler den oluşan evrende 44 eğitim yöneticisi ve 130 öğretmen bulunmaktadır. Araştırma evreninin tamamına ulaşılarak ölçeği eksiksiz dolduran 24 yönetici ve 74 öğretmen olmak üzere toplam 98 katılımcıdan elde edilen veriler toplanmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada Cavit KAVTELEK tarafından geliştirilen ve “Hayat Boyu Öğrenme Kurum Yöneticilerinin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Algıları ve Görüşleri” adlı yüksek lisans tezi çalışmasında kullanılan Hayat Boyu Öğrenme Ölçeği (HBÖÖ) kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket iki ana bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümü kişisel bilgilerden oluşmuş ve

- a. Cinsiyet
- b. Kıdem
- c. Branş
- d. Eğitim düzeyi
- e. Çalışma pozisyonu
- f. Görev yapılan yerleşim yeri bilgileri yer almıştır.

Anketin ikinci bölümü; hayat boyu öğrenmeye ilişkin yargıları anlatan sorulardan oluşturularak, 5’li likert ölçeğe uygun olarak *Hiç Katılmıyorum (1)*, *Katılmıyorum (2)*, *Orta Düzeyde Katılıyorum (3)*, *Katılıyorum (4)*, ve *Tümüyle Katılıyorum(5)* şeklinde derecelendirilmiştir.

Kavtelek (2014) tarafından yapılan çalışmada HBÖÖ’nin geliştirilmesi sürecinde, MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından 15-16 Nisan 2014 tarihlerinde Antalya’da gerçekleştirilen “Türkiye Yetişkin Öğrenme Projesi – Yetişkin Eğitiminin Temel Prensipleri Çalıştayı”na katılan hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan 192 yöneticiye uygulama yapılmıştır. Uygulama sonucunda elde edilen verilerle açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Toplanan verilerin açımlayıcı faktör analizine uygunluğunu test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve BartlettSphericity testleri ile gerekli ön incelemeler gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, KMO değeri .89; BartlettSphericity Testi sonucu 3468,03 ($p<0,000$) olarak bulunmuştur. KMO değerinin .50’nin altına düştüğü zaman faktör analizi yapılamayacağı yorumu yapılır. 0,80 ile 0,90 arasındaki değerler “iyi” düzeyde kabul edilir. KMO değerinin. 80’den büyük olması ve 150 civarında örneklem büyüklüğünü yeterli sayan görüşlere göre bu çalışmada kullanılan örneklem sayısı olarak 192 sayının yeterli olduğu söylenebilir (Büyüköztürk 2007). BartlettSphericity testi sonucu ki-kare değerinin ise $p<0,05$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar veriler üzerinde açımlayıcı faktör analizi yapılabileceğinin göstergesi olarak kabul edilir. Faktör analizinde her bir maddenin faktörlerce açıklanan ortak varyansının, .30’dan düşük olmaması beklenir. Ölçeğin faktör deseni için dik döndürme yöntemlerinden maksimum değişkenlik tekniği seçilmiştir. Bu bağlamda yapılan analiz sonucunda faktör yük değeri 40’ın altında yer alan 8 madde ve binişik olan 5 madde elenmiştir. Yirmi sekiz madde üzerinden yapılan faktör analizinde faktör yük değerlerinin .41 ile .87 arasında değiştiği görülmektedir. HBÖ ölçeği 4 boyut ve 28 maddeden oluşmaktadır. Her bir boyutun içerisinde yer alan maddeler incelenerek

birinci boyut ‐Eğitime Duyulan İhtiyaç‐ (1-5. Maddeler) Şeklinde; ikinci boyut ‐HBÖ Kurumlarının Nitelikleri‐ (6-13. Madde); üçüncü boyut ‐HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri‐ (14-19. Madde) ve son olarak dördüncü boyut ‐Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç‐ (20-28. Madde) Şeklinde isimlendirilmiştir.

‐Eğitime Duyulan İhtiyaç‐ boyutu ölçęęe ilişkin toplam varyansın %14,34’ünü, ikinci boyut ‐HBÖ Kurumlarının Nitelikleri‐ toplam varyansın %13,05’ini, üçüncü boyut ‐HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri‐ toplam varyansın %13,44’ünü ve son olarak dördüncü boyut ‐Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç‐ toplam varyansın %18,81’ini açıklamaktadır. Bu dört boyutun ise toplam varyansın %59,65’ini açıklamaktadır. İlgili literatür incelendiğinde açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olması ideal kabul edilmektedir (Scherer, 1988; Akt; Bayram, Deniz ve Erdoğan, 2007: 11). Boyutların iç güvenilirliğinin hesaplanmasında Cronbach Alpha iç güvenilirlik katsayısına bakılmıştır. ‐Eğitime Duyulan İhtiyaç‐ boyutu için 0,806, ikinci boyut ‐HBÖ Kurumlarının Nitelikleri‐ için 0,818, üçüncü boyut ‐HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri‐ için 0,853 ve son olarak dördüncü boyut ‐Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç‐ 0,881 olarak hesaplanmıştır. Ölçęin bütün olarak Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0,896 olarak hesaplanmıştır. Literatür incelendiğinde bir ölçęin güvenilir olması için ölçek 0,70’in üzerinde bir katsayıya sahip olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2010). Bu nedenle ölçęin güvenilir olduğu belirtilmiştir.

Doğrulamayı faktör analizinde, uyumlu olup olmadığı sınanan modelin yeterliliğini ortaya koymak üzere pek çok uyum indeksi kullanılmaktadır. Bu çalışmada yapılan DFA için Ki kare uyum testi (Chi-Square Goodness), GFI (Goodness of Fit Index), RMSE (Root Mean Square Error of Approximation), CFI (Comparative Fit Index), NFI (Normed Fit Index), RFI (Relative Fit Index), IFI (Incremental Fit Index) ve AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) uyum indeksleri incelenmiştir. GFI, CFI, NFI, RFI, IFI, ve AGFI İndeksleri için kabul edilebilir uyum değeri 0.90 ve mükemmel uyum değeri 0.95 olarak kabul edilmektedir. RMSEA için ise 0.08 kabul edilebilir uyum ve 0.05 mükemmel uyum değeri olarak kabul edilmektedir (Brown ve Cudeck, 1993, Şimşek, 2007, Bayram, 2011, Meydan ve Şeşen, 2011; Akt. Seçer, 2013).

Doğrulamayı faktör analizi sonuçlarına göre ölçek, eğitime duyulan ihtiyaç gizil değişkeni, HBÖ kurumlarının nitelikleri gizil değişkeni, HBÖ kurumlarının faaliyetleri gizil değişkeni ve kişisel gelişime duyulan ihtiyaç gizil değişkeni olarak dört faktör altında doğrulanmaktadır. Ölçęin, DFA’da χ^2 ’nin serbestlik derecesine oranının dördün altında olması nedeniyle kabul edilir uyum, NFI değeri 0.94 olması nedeniyle iyi uyum, NNFI değeri 0.97 olması nedeniyle mükemmel uyum, IFI değeri 0.97 olması nedeniyle

mükemmel uyum, RFI değerinin 0.93 olması nedeniyle iyi uyum, CFI değerinin .97 olması nedeniyle mükemmel uyum, GFI değerinin 0.87 olması nedeniyle iyi uyum, AGFI değerinin 0.88 olması nedeniyle iyi uyum, RMR değerinin 0.070 olması nedeniyle iyi uyum ve RMSEA'nın 0.060 olması nedeniyle iyi uyum değerlerine sahip olduğu belirtilmiştir. Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına dayanılarak Hayat Boyu Öğrenme Ölçeğinin 28 maddeden oluşan 4 boyutlu geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

Yapılan çalışmada uygulanan anket üzerinde yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışması sonucunda, 28 soruluk anket veri analizi için hazır hale getirilmiştir. Çalışmalarında ölçeğin Cronbach's Alpha'ya göre faktör analizi sonucunda, tüm anket maddelerinin tek boyutta dağıldığı ve faktör ortak varyanslarının bütün maddelerde 0,43 ve üzerinde gerçekleştiği görülmüştür. Anketin tek boyutlu olarak açıkladığı toplam varyans % 48; anketin toplam güvenilirlik katsayısı ise % 95 olarak hesaplanmıştır.

Bu sebeple, elde edilen sonuçlar, ölçeğin oldukça yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca madde analizi yoluyla ölçme aracının geçerliği 0,95 bulunmuştur.

3.4.Verilerin Analizi

2016-2017 eğitim öğretim yılında Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin anket sorularına verdikleri cevaplar SPSS 20 istatistik paket programına kodlanarak yüklenmiştir.

Yönetici Davranışları Ölçeğindeki 4 aralık 5 seçeneğe bölünmüş (4: 5= 0.80); bulunan sayı seçenekleri temsil eden en alt sayıdan itibaren ilave edilerek:

1.00 – 1.80 Hiç Katılmıyorum,

1.81 – 2.60 Katılmıyorum,

2.61 – 3.40 Orta düzeyde katılıyorum,

3.41 – 4.20 Katılıyorum,

4.21 – 5.00 Tümüyle Katılıyorum şeklinde yorumlanmıştır.

Anket sorularının analizinde istatistiksel yöntemlerden referans dağılımları, korelasyon, t-testleri kullanılmış, sonuçlar tablolarla ifade edilmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması için; normal dağılım analizleri, faktör analizi, iç tutarlık katsayısı, madde-toplam korelasyon katsayıları ve ayırt edici geçerlik analizleri yapılmıştır.

Verilerin güvenilirliğini ve geçerliliğini belirlemek için yapılan güvenilirlik Cronbach Alpha değeri 0,896 olduğundan verilerin güvenilirliği yüksek bulunmuştur. Yorumlamalarda grup aritmetik ortalamaları ve “p” anlamlılık değeri dikkate alınmıştır. Verilerin dağılımının normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre Hayat Boyu Öğrenme Algısı Ölçeği verilerinin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir ($K-S(z)=1.501; p<0,05$).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde görüşmenin uygulanması sonucu araştırma sorularına cevap vermek amacıyla toplanan verilerin analizi ve bu analizlere dayalı bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara aşağıda verilmiştir.

4.1. Katılımcılara İlişkin Betimsel Bulgular

Araştırmaya katılarak anket sorularının tamamına cevap veren 98 katılımcıya ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.1.1.

Katılımcılara İlişkin Betimsel Analiz

Değişkenler	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	45	45,9
	Erkek	53	54,1
İlçeler	Acıpayam	2	2
	Babadağ	9	9,2
	Baklan	6	6,1
	Bekilli	3	3,1
	Beyağaç	3	3,1
	Bozkurt	2	2
	Buldan	2	2
	Çal	3	3,1
	Çameli	1	1
	Çardak	2	2
	Çivril	3	3,1
	Güney	4	4,1
	Honaz	3	3,1
	Kale	2	2
Merkezefendi	20	20,4	

	Pamukkale	23	23,5
	Sarayköy	2	2
	Serinhisar	5	5,1
	Tavas	3	3,1
Görev	Yönetici	24	24,5
	Öğretmen	74	75,5
Branş	Meslek Dersleri	38	38,8
	Sınıf	29	29,6
	Genel kurs	14	14,3
	Diğer	17	17,3
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	1	1
	Lisans	88	89,8
	Lisansüstü	9	9,2
Kıdem	0-5 Yıl	17	17,3
	6-10 Yıl	26	26,5
	11-15 Yıl	22	22,4
	16-20 Yıl	18	18,4
	21-25 Yıl	11	11,2
	26 Yıl ve Üzeri	4	4,1

Tablo 4.1.1 ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde katılımcılardan 45 katılımcının (%45,9) kadın, 53 katılımcının (%54,1) erkek olduğu, katılımcıların görev yaptıkları yere göre incelendiğinde 2'şer katılımcının (%2) Acıpayam, Bozkurt, Buldan, Çardak, Kale ve Sarayköy, 3'er katılımcının (%3,1) Bekilli, Beyağaç, Çal, Honaz, Çivril ve Tavas, 9 katılımcının (%9,2) Babadağ, 6 katılımcının (%6,1) Baklan, 1 katılımcının (%1) Çameli 4 katılımcının (%4,1) Güney, 5 katılımcının (%5,1) Serinhisar, 20 katılımcının (%20,4) Merkezefendi ve 23 katılımcının (%23,5) Pamukkale ilçelerinden katılım sağlandığı, 24 katılımcının (%24,5) yönetici ve 74 katılımcının (%75,5) öğretmen olarak görev yaptığı, meslek dersleri branşından 38 katılımcının (%38,8), sınıf öğretmenliği branşından 29 katılımcının (%29,6) olduğu, genel kurs branşlarından 14 katılımcının (%14,3) ve diğer branşlardan 17 katılımcının (%17,3) olduğu, 1 önlisans, 88 lisans ve 9 lisansüstü mezunu olduğu, kıdem dağılımının ise 0-5 yıl 17 katılımcının (%17,3), 6-10 yıl 26 katılımcının

(%26,5), 11-15 yıl 22 katılımcının (%22,4), 16-20 yıl 18 katılımcının (%18,4), 21-25 yıl 11 katılımcının (%11,2) ve 26 yıl ve üzerinde çalışanların 4 katılımcı olduğu (%4,1) görülmüştür.

4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

Bu çalışmada problem “Milli Eğitim Bakanlığına bağlı hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları nedir?” şeklinde oluşturulmuştur. Bu probleme bağlı olarak ele alınan alt problemler ise; “Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu algıları nedir?”, “Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının nitelikleri alt boyutu algıları nedir?”, “Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının faaliyetleri alt boyutu algıları nedir?”, “Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutu algıları nedir?”, “Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin genel algıları nedir?”, Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları; a. Cinsiyet, b. Kıdem, c. Branş, d. Eğitim düzeyi, e. Çalışma pozisyonu, f. Görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?”, “Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu algıları; a. Cinsiyet, b. Kıdem, c. Branş, d. Eğitim düzeyi, e. Çalışma pozisyonu, f. Görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?”, “Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının nitelikleri alt boyutu algıları; a. Cinsiyet, b. Kıdem, c. Branş, d. Eğitim düzeyi, e. Çalışma pozisyonu, f. Görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?”, “Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının faaliyetleri alt boyutu algıları; a. Cinsiyet, b. Kıdem, c. Branş, d. Eğitim düzeyi, e. Çalışma pozisyonu, f. Görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?”, “Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutu

algıları; a. Cinsiyet, b. Kıdem, c. Branş, d. Eğitim düzeyi, e. Çalışma pozisyonu, f. Görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” olmak üzere 10 alt probleme ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu algıları nedir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.2.1’de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Tablo 4.2.1.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Eğitime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algıları Analizi

ÖNERMELER	n	\bar{X}	SS	KATILIM DÜZEYİ
Her bireyin eğitime ihtiyacı vardır.	98	4,60	0,51	Çok Yüksek
İnsan, eğitim ile bireysel yaşamında gelişim sağlar.	98	4,63	0,54	Çok Yüksek
İnsan eğitim ile sosyal yaşamında gelişim sağlar.	98	4,52	0,59	Çok Yüksek
Bireylerin, sahip oldukları nitelikleri sürekli olarak geliştirmeye ihtiyaçları vardır.	98	4,56	0,61	Çok Yüksek
Eğitim öğretim içerisinde yer alan bireyler dinamik varlıklardır.	98	4,49	0,59	Çok Yüksek
Eğitime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu	98	4,56	0,41	Çok Yüksek

Tablo 4.2.1 ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde “İnsan, eğitim ile bireysel yaşamında gelişim sağlar.” önermesine ($\bar{X}=4,63$) ortalama ile çok yüksek derecede katılım gösterirken, “Eğitim öğretim içerisinde yer alan bireyler dinamik varlıklardır.” önermelerine ise ($\bar{X}=4,49$) ortalama ile çok yüksek düzeyde katılım göstermişlerdir. Genel ortalamanın ise ($\bar{X}=4,56$) ortalama ile çok yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç alt

boyutu algılarının çok yüksek düzeyde olduğu ve yaşam boyunca eğitime ihtiyaç duyulduğunu düşündükleri sonucuna ulaşmıştır.

4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının nitelikleri alt boyutu algıları nedir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.2.2’de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Tablo 4.2.2.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Nitelikleri Alt Boyutu Algıları Analizi

ÖNERMELER	n	\bar{X}	SS	KATILIM DÜZEYİ
HBÖ kuramlarında Hayat Boyu Öğrenmenin önemi kavranır.	98	4,29	0,62	Çok Yüksek
HBÖ kuramları vatandaşların ihtiyaç duyduğu her alanda eğitim faaliyetleri gerçekleştirir.	98	4,16	0,72	Yüksek
HBÖ kuramlarında her birey ilgi duyduğu alanda kendini gerçekleştirme olanağına sahiptir.	98	4,14	0,70	Yüksek
HBÖ kuramlarının kapıları herkese açıktır.	98	4,68	0,46	Çok Yüksek
HBÖ kuramları hedef aldığı kitlenin öğrenme ihtiyaçlarını tümüyle karşılayabilmektedir.	98	3,97	0,87	Yüksek
Eğitim ve öğretim alanındaki yenilik arayışları HBÖ kurum yöneticilerini HBÖ kavramı üzerinde yoğunlaştırmaktadır.	98	4,10	0,71	Yüksek
HBÖ kurumları toplumun tümüne hitap eder.	98	4,43	0,64	Çok Yüksek
HBÖ kuramlarında eğitim faaliyetleri süreklidir.	98	4,52	0,54	Çok Yüksek
HBÖ Kurumlarının Nitelikleri Alt Boyutu	98	4,28	0,41	Çok Yüksek

Tablo 4.2.2 ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde “HBÖ kurumlarının kapıları herkese açıktır.” önermesine ($\bar{X}=4,68$) ortalama ile çok yüksek katılım gösterirken, “HBÖ kurumları hedef aldığı kitlenin öğrenme ihtiyaçlarını tümüyle karşılayabilmektedir.” önermelerine ise ($\bar{X}=3,97$) ortalama ile “Yüksek” şeklinde en düşük düzeyde katılım göstermişlerdir.

Genel ortalamanın ise ($\bar{X}=4,28$) ortalama ile “Çok Yüksek” düzeyinde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin hayat boyu öğretim kurumlarının nitelikleri alt boyutu algılarının “Çok Yüksek” düzeyinde olduğu ve hayat boyu öğretim kurumlarının niteliklerine dair olumlu ve yeterli olduğunu düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır.

4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının faaliyetleri alt boyutu algıları nedir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.2.3’te gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Tablo 4.2.3.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri Alt Boyutu Algıları Analizi

ÖNERMELER	n	\bar{X}	SS	KATILIM DÜZEYİ
HBÖ kuramlarında kurs dışı; sergi, festival, konferans ve eğlence aktiviteleri gibi eğitsel etkinlikler de gerçekleştirilmektedir.	98	4,45	0,62	Çok Yüksek
HBÖ kuramları diğer ülkelerle de eğitim işbirlikleri gerçekleştirilmektedir.	98	3,89	1,01	Yüksek
Ailelere yönelik eğitim ve destek faaliyetleri HBÖ kurumlarının çalışmalarındandır.	98	4,38	0,65	Çok Yüksek
HBÖ kuramları olarak engelli bireylere yönelik eğitim çalışmaları yapılmaktadır.	98	4,29	0,78	Çok Yüksek
HBÖ kuramlarında el sanatları çeşitli kurslar ile yaşatılmaktadır.	98	4,55	0,59	Çok Yüksek
HBÖ kuramları öğrenme fırsatlarını evlere yaklaştırmaktadır.	98	4,20	0,67	Yüksek
HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri Alt Boyutu	98	4,29	0,49	Çok Yüksek

Tablo 4.2.3 ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde “HBÖ kuramlarında el sanatları çeşitli kurslar ile yaşatılmaktadır.” önermesine ($\bar{X}=4,55$) ortalama ile çok yüksek derecede katılım gösterirken, “HBÖ kuramları diğer ülkelerle de eğitim işbirlikleri gerçekleştirilmektedir.” önermelerine ise ($\bar{X}=3,89$) ortalama ile yüksek düzeyde katılım göstermişlerdir. Genel ortalamanın ise ($\bar{X}=4,29$) ortalama ile yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin hayat boyu öğretim kurumlarının faaliyetleri alt boyutu algılarının yüksek düzeyde olduğu ve hayat boyu öğretim kurumlarının faaliyetlerine dair olumlu düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır.

4.2.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutu algıları nedir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.2.4’te gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Tablo 4.2.4.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algıları Analizi

ÖNERMELER	n	\bar{X}	SS	KATILIM DÜZEYİ
Farklı alanlarda yeni bilgi ve beceriler geliştirilmelidir.	98	4,36	0,54	Çok Yüksek
Kişisel gelişim sağlayacak her türlü bilgi kolaylıkla öğrenilir.	98	4,14	0,67	Yüksek
Kişisel gelişim sağlamak adına sürekli yeni bilgi ve beceriler kazanılmalıdır.	98	4,37	0,58	Çok Yüksek
Maddi olanakların tatmin edici olması halinde de kişisel gelişim için yeni bilgi ve beceriler kazanılmalıdır.	98	4,24	0,67	Çok Yüksek
Yeni bilgi ve beceriler öğrenme konusunda istekli olunmalıdır.	98	4,40	0,65	Çok Yüksek
Zamanın büyük kısmını araştırma yapmaya harcamak bireye keyif verir.	98	3,42	1,19	Yüksek
Yeni bilgi ve beceriler öğrenme konusunda fırsatlar oluşturulmalıdır.	98	4,43	0,53	Çok Yüksek
Yeni bilgi ve beceriler öğrenebilmek için maddi açıdan birikim yapılmalıdır.	98	3,96	1,07	Yüksek
Öğrenilen konu zor ve karmaşık olması halinde bile onu öğrenmek için çaba harcanmalıdır.	98	4,36	0,52	Çok Yüksek

Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu	98	4,18	0,38	Yüksek
--	-----------	-------------	-------------	---------------

Tablo 4.2.3 ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde “Yeni bilgi ve beceriler öğrenme konusunda fırsatlar oluşturulmalıdır.” önermesine ($\bar{X}=4,43$) ortalama ile çok yüksek düzeyde katılım gösterirken, “Zamanın büyük kısmını araştırma yapmaya harcamak bireye keyif verir.” önermelerine ise ($\bar{X}=3,42$) ortalama ile yüksek düzeyde katılım göstermişlerdir. Genel ortalamanın ise ($\bar{X}=4,18$) ortalama ile yüksek düzeyinde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutu algılarının yüksek düzeyde olduğu ve hayat boyu öğrenmede kişisel gelişime duyulan ihtiyaca dair düşüncelerinin olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.2.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin genel algıları nedir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.2.5’te gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Tablo 4.2.5.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Genel Algıları Analizi

ÖNERMELER	n	\bar{X}	SS	KATILIM DÜZEYİ
Her bireyin eğitime ihtiyacı vardır.	98	4,60	0,51	Çok Yüksek
İnsan, eğitim ile bireysel yaşamında gelişim sağlar.	98	4,63	0,54	Çok Yüksek
İnsan eğitim ile sosyal yaşamında gelişim sağlar.	98	4,52	0,59	Çok Yüksek
Bireylerin, sahip oldukları nitelikleri sürekli olarak geliştirmeye ihtiyaçları vardır.	98	4,56	0,61	Çok Yüksek
Eğitim öğretim içerisinde yer alan bireyler dinamik varlıklardır.	98	4,49	0,59	Çok Yüksek

HBÖ kuramlarında Hayat Boyu Öğrenmenin önemi kavranır.	98	4,29	0,62	Çok Yüksek
HBÖ kuramları vatandaşların ihtiyaç duyduğu her alanda eğitim faaliyetleri gerçekleştirir.	98	4,16	0,72	Yüksek
HBÖ kuramlarında her birey ilgi duyduğu alanda kendini gerçekleştirme olanağına sahiptir.	98	4,14	0,70	Yüksek
HBÖ kuramlarının kapıları herkese açıktır.	98	4,68	0,46	Çok Yüksek
HBÖ kuramları hedef aldığı kitlenin öğrenme ihtiyaçlarını tümüyle karşılayabilmektedir.	98	3,97	0,87	Yüksek
Eğitim ve öğretim alanındaki yenilik arayışları HBÖ kurum yöneticilerini HBÖ kavramı üzerinde yoğunlaştırmaktadır.	98	4,10	0,71	Yüksek
HBÖ kurumları toplumun tümüne hitap eder.	98	4,43	0,64	Çok Yüksek
HBÖ kuramlarında eğitim faaliyetleri süreklidir.	98	4,52	0,54	Çok Yüksek
HBÖ kuramlarında kurs dışı; sergi, festival, konferans ve eğlence aktiviteleri gibi eğitsel etkinlikler de gerçekleştirilmektedir.	98	4,45	0,62	Çok Yüksek
HBÖ kuramları diğer ülkelerle de eğitim işbirlikleri gerçekleştirilmektedir.	98	3,89	1,01	Yüksek
Ailelere yönelik eğitim ve destek faaliyetleri HBÖ kurumlarının çalışmalarındandır.	98	4,38	0,65	Çok Yüksek
HBÖ kuramları olarak engelli bireylere yönelik eğitim çalışmaları yapılmaktadır.	98	4,29	0,78	Çok Yüksek
HBÖ kuramlarında el sanatları çeşitli kurslar ile yaşatılmaktadır.	98	4,55	0,59	Çok Yüksek
HBÖ kuramları öğrenme fırsatlarını evlere yaklaştırmaktadır.	98	4,20	0,67	Yüksek
Farklı alanlarda yeni bilgi ve beceriler geliştirilmelidir.	98	4,36	0,54	Çok Yüksek
Kişisel gelişim sağlayacak her türlü bilgi kolaylıkla öğrenilir.	98	4,14	0,67	Yüksek
Kişisel gelişim sağlamak adına sürekli yeni bilgi		4,37	0,58	Çok Yüksek

ve beceriler kazanılmalıdır.				
Maddi olanakların tatmin edici olması halinde de kişisel gelişim için yeni bilgi ve beceriler kazanılmalıdır.	98	4,24	0,67	Çok Yüksek
Yeni bilgi ve beceriler öğrenme konusunda istekli olunmalıdır.	98	4,40	0,65	Çok Yüksek
Zamanın büyük kısmını araştırma yapmaya harcamak bireye keyif verir.	98	3,42	1,19	Yüksek
Yeni bilgi ve beceriler öğrenme konusunda fırsatlar oluşturulmalıdır.	98	4,43	0,53	Çok Yüksek
Yeni bilgi ve beceriler öğrenebilmek için maddi açıdan birikim yapılmalıdır.	98	3,96	1,07	Yüksek
Öğrenilen konu zor ve karmaşık olması halinde bile onu öğrenmek için çaba harcanmalıdır.	98	4,36	0,52	Çok Yüksek
Hayat Boyu Öğrenme Algısı	98	4,30	0,34	Çok Yüksek

Tablo 4.2.1 ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde “İnsan, eğitim ile bireysel yaşamında gelişim sağlar.” önermesine ($\bar{X}=4,63$) ortalama ile çok yüksek derecede katılım gösterirken, “Zamanın büyük kısmını araştırma yapmaya harcamak bireye keyif verir.” önermelerine ise ($\bar{X}=3,42$) ortalama ile yüksek düzeyde katılım göstermişlerdir.

Bunun dışında;

“Her bireyin eğitime ihtiyacı vardır.” önermesine ($\bar{X}=4,60$) ortalama ile “Çok Yüksek”, “İnsan eğitim ile sosyal yaşamında gelişim sağlar. ” önermesine ($\bar{X}=4,52$) ortalama ile “Çok Yüksek”, “Bireylerin, sahip oldukları nitelikleri sürekli olarak geliştirmeye ihtiyaçları vardır.” önermesine ($\bar{X}=4,56$) ortalama ile “Çok Yüksek”, “Eğitim öğretim içerisinde yer alan bireyler dinamik varlıklardır.” önermesine ($\bar{X}=4,49$) ortalama ile “Çok Yüksek”, “HBÖ kuramlarında Hayat Boyu Öğrenmenin önemi kavranır.” önermesine ($\bar{X}=4,29$) ortalama ile “Çok Yüksek”, “HBÖ kuramları vatandaşların ihtiyaç duyduğu her alanda eğitim faaliyetleri gerçekleştirir.” önermesine ($\bar{X}=4,16$) ortalama ile “Yüksek”, “HBÖ kuramlarında her birey ilgi duyduğu alanda kendini gerçekleştirme olanağına sahiptir.” önermesine ($\bar{X}=4,14$) ortalama ile “Yüksek”, “HBÖ kuramlarının kapıları herkese açıktır. ” önermesine ($\bar{X}=4,68$) ortalama ile “Çok Yüksek”, “HBÖ kuramları hedef aldığı kitlenin öğrenme ihtiyaçlarını tümüyle karşılayabilmektedir.”

önermesine ($\bar{X}=3,97$) ortalama ile “Yüksek”, “Eğitim ve öğretim alanındaki yenilik arayışları HBÖ kurum yöneticilerini HBÖ kavramı üzerinde yoğunlaştırmaktadır.” önermesine ($\bar{X}=4,10$) ortalama ile “Yüksek”, “HBÖ kurumlan toplumun tümüne hitap eder.” önermesine ($\bar{X}=4,43$) ortalama ile “Çok Yüksek”, “HBÖ kuramlarında eğitim faaliyetleri sürekli dir.” önermesine ($\bar{X}=4,52$) ortalama ile “Çok Yüksek”, “HBÖ kuramlarında kurs dışı; sergi, festival, konferans ve eğlence aktiviteleri gibi eğitsel etkinlikler de gerçekleştirilmektedir.” önermesine ($\bar{X}=4,45$) ortalama ile “Çok Yüksek”, “HBÖ kuramları diğer ülkelerle de eğitim işbirlikleri gerçekleştirilmektedir.” önermesine ($\bar{X}=3,89$) ortalama ile “Yüksek”, “Ailelere yönelik eğitim ve destek faaliyetleri HBÖ kurumlarının çalışmalarındadır.” önermesine ($\bar{X}=4,38$) ortalama ile “Çok Yüksek”, “HBÖ kuramları olarak engelli bireylere yönelik eğitim çalışmaları yapılmaktadır.” önermesine ($\bar{X}=4,29$) ortalama ile “Çok Yüksek”, “HBÖ kuramlarında el sanatları çeşitli kurslar ile yaşatılmaktadır.” önermesine ($\bar{X}=4,55$) ortalama ile “Çok Yüksek”, “HBÖ kuramları öğrenme fırsatlarını evlere yaklaştırmaktadır.” önermesine ($\bar{X}=4,20$) ortalama ile “Yüksek”, “Farklı alanlarda yeni bilgi ve beceriler geliştirilmelidir.” önermesine ($\bar{X}=4,36$) ortalama ile “Çok Yüksek”, “Kişisel gelişim sağlayacak her türlü bilgi kolaylıkla öğrenilir.” önermesine ($\bar{X}=4,14$) ortalama ile “Yüksek”, “Kişisel gelişim sağlamak adına sürekli yeni bilgi ve beceriler kazanılmalıdır.” önermesine ($\bar{X}=4,37$) ortalama ile “Çok Yüksek”, “Maddi olanakların tatmin edici olması halinde de kişisel gelişim için yeni bilgi ve beceriler kazanılmalıdır.” önermesine ($\bar{X}=4,24$) ortalama ile “Çok Yüksek”, “Yeni bilgi ve beceriler öğrenme konusunda istekli olunmalıdır.” önermesine ($\bar{X}=4,40$) ortalama ile “Çok Yüksek”, “Yeni bilgi ve beceriler öğrenme konusunda fırsatlar oluşturulmalıdır.” önermesine ($\bar{X}=4,43$) ortalama ile “Çok Yüksek”, “Yeni bilgi ve beceriler öğrenebilmek için maddi açıdan birikim yapılmalıdır.” önermesine ($\bar{X}=3,96$) ortalama ile “Yüksek”, “Öğrenilen konu zor ve karmaşık olması halinde bile onu öğrenmek için çaba harcanmalıdır.” önermesine ($\bar{X}=4,36$) ortalama ile “Çok Yüksek” düzeyinde katılımın olduğu görülmüştür.

Genel ortalamanın ise ($\bar{X}=4,30$) ortalama ile “Çok Yüksek” düzeyinde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algı düzeylerinin çok yüksek olduğu ve olumlu düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır.

4.2.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi “Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları; a. Cinsiyet, b. Kıdem, c. Branş, d. Eğitim düzeyi, e. Çalışma pozisyonu, f. Görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?”, biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablolarda gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Tablo 4.2.6.1.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Algılarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney-U Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Toplamı	Sıra			
				Ortalaması	U	Z	p
Cinsiyet	Kadın	45	1955,00	43,44	920,00	-1,945	0,052
	Erkek	53	2896,00	54,64			
Toplam		98					

* $p>0,05$

Tablo 4.2.6.1’ebaktığımızda yapılan Mann-Whitney U analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarıyla cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U= 920,00$; $p>0,05$).

Bir başka ifadeyle Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları yönetici ve öğretmenlerin cinsiyeti ne olursa olsun herhangi bir farklılık bulunmamaktadır; dolayısıyla algılarının aynı ya da benzer olduğu söylenebilir.

Tablo4.2.6.2.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Algılarının Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X^2	p	Fark
Kıdem	0-5 yıl	17	43,74	1,515	0,911	Yok
	6-10 yıl	26	51,42			
	11-15 yıl	22	52,23			
	16-20 yıl	18	52,28			
	21-15 yıl	11	45,59			
	26 yıl ve üzeri	4	44,75			
Toplam		98				
* $p>0,05$	1. 0-5 yıl	2. 6-10 yıl	3. 11-15 yıl	4. 16-20 yıl	5. 21-25 yıl	6. 26 yıl ve üzeri

Tablo 4.2.6.2’ye baktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarıyla kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($X^2= 1,515$; $p>0,05$). Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarının kıdeme göre değişiklik göstermediği söylenebilir.

Tablo 4.2.6.3.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Algılarının Branş Durumuna Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X^2	p	Fark
Branş	Meslek Dersi	38	48,07	0,515	0,916	Yok
	Sınıf	29	48,33			
	Genel Kurs	14	53,68			
	Diğer	17	51,26			
Toplam		98				
* $p>0,05$	1. Meslek Dersi	2. Sınıf	3. Genel Kurs	4. Diğer		

Tablo 4.2.6.3’ebaktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarıyla branş değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($X^2= 0,515$; $p>0,05$). Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarının branş durumuna göre değişiklik göstermediği söylenebilir.

Tablo 4.2.6.4.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X^2	p	Fark
Eğitim Düzeyi	Önlisans	1	89,00			
	Lisans	88	48,95	1,979	0,372	Yok
	Lisansüstü	9	50,50			
Toplam		98				
* $p>0,05$	1. Önlisans	2. Lisans	3. Lisansüstü			

Tablo 4.2.6.4’ebaktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarıyla eğitim düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($X^2= 1,979$; $p>0,05$). Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarının eğitim düzeyine göre değişiklik göstermediği söylenebilir.

Tablo 4.2.6.5.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Algılarının Çalışma Pozisyonuna Göre Mann-Whitney-U Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Toplamı	Sıra			
				Ortalaması	U	Z	p
Çalışma Pozisyonu	Yönetici	24	1275,50	53,15	800,50	-,724	0,469
	Öğretmen	74	3575,50	48,32			
Toplam		98					

* $p > 0,05$

Tablo 4.2.6.5’ebaktığımızda yapılan Mann-Whitney U analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarıyla çalışma pozisyonu değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U = 800,50$; $p > 0,05$).

Dolayısıyla Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları yönetici ve öğretmenlerin çalışma pozisyonu ne olursa olsun herhangi bir farklılık bulunmadığı söylenebilir.

Tablo 4.2.6.6.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Algılarının Görev Yapılan Yerleşim Yerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X^2	p	Fark
Çalışılan Yer	Acıpayam	2	55,25	24,99	0,125	Yok
	Babadağ	9	40,33			
	Baklan	6	72,75			
	Bekilli	3	29,00			
	Beyağaç	3	68,33			
	Bozkurt	2	36,75			
	Buldan	2	68,50			
	Çal	3	70,00			
	Çameli	1	56,00			

Çardak	2	14,25			
Çivril	3	27,50			
Güney	4	28,50			
Honaz	3	47,67			
Kale	2	43,75			
Merkezefendi	20	54,38			
Pamukkale	23	56,57			
Sarayköy	2	54,25			
Serinhisar	5	24,80			
Tavas	3	32,00			
Toplam	98				
* $p>0,05$	1. Acıpayam	2. Babadağ	3. Baklan	4. Bekilli	5. Beyağaç
	6. Bozkurt	7. Buldan	8. Çal	9. Çameli	10. Çardak
	11. Çivril	12. Güney	13. Honaz	14. Kale	15. Merkezefendi
	16. Pamukkale		17. Sarayköy	18. Serinhisar	19. Tavas

Tablo 4.2.6.6'yabaktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarıyla çalışılan yer değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($X^2= 24,99$; $p>0,05$). Dolayısıyla Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarının çalışılan yer değişkenine göre değişiklik göstermediği söylenebilir.

4.2.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın yedinci alt problemi “Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu algıları; a. Cinsiyet, b. Kıdem, c. Branş, d. Eğitim düzeyi, e. Çalışma pozisyonu, f. Görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablolarda gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Tablo 4.2.7.1.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Eğitime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney-U Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Toplamı	Sıra			
				Ortalaması	U	Z	p
Cinsiyet	Kadın	45	2120,50	47,12	1085,50	-,77	0,43
	Erkek	53	27,30	51,52			
Toplam		98					

* $p>0,05$

Tablo 4.2.7.1’ebaktığımızda yapılan Mann-Whitney U analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu algılarıyla cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U= 1085,50$; $p>0,05$).

Bir başka ifadeyle Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu algıları yönetici ve öğretmenlerin cinsiyeti ne olursa olsun herhangi bir farklılık bulunmamaktadır; dolayısıyla algılarının aynı ya da benzer olduğu söylenebilir.

Tablo4.2.7.2.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Eğitime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Kıdeme Kruskal Wallis H Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X ²	p	Fark
Kıdem	0-5 yıl	17	49,50	6,66	0,24	Yok
	6-10 yıl	26	52,98			
	11-15 yıl	22	44,57			
	16-20 yıl	18	58,25			
	21-15 yıl	11	46,55			
	26 yıl ve üzeri	4	27,75			
Toplam		98				

* $p>0,05$ 1. 0-5 yıl 2. 6-10 yıl 3. 11-15 yıl 4. 16-20 yıl 5. 21-25 yıl 6. 26 yıl ve üzeri

Tablo 4.2.7.2'ye baktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($X^2= 6,66$; $p>0,05$). Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç algılarının kıdeme göre değişiklik göstermediği söylenebilir.

Tablo 4.2.7.3.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Eğitime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Branşa Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X^2	p	Fark
Branş	Meslek Dersi	38	53,92	1,55	0,66	Yok
	Sınıf	29	46,62			
	Genel Kurs	14	46,82			
	Diğer	17	46,74			
Toplam		98				
* $p>0,05$	1. Meslek Dersi		2. Sınıf	3. Genel Kurs		4. Diğer

Tablo 4.2.7.3'ebaktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu algılarıyla branş değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($X^2= 1,55$; $p>0,05$). Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu algılarının branş durumuna göre değişiklik göstermediği söylenebilir.

Tablo 4.2.7.4.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Eğitime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X ²	p	Fark
Eğitim Düzeyi	Önlisans	1	65,50	0,33	0,84	Yok
	Lisans	88	49,27			
	Lisansüstü	9	50,00			
Toplam		98				

* $p>0,05$ 1. Önlisans 2. Lisans 3. Lisansüstü

Tablo 4.2.7.4’ebaktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu algılarıyla eğitim düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($X^2= 0,33$; $p>0,05$). Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu algılarının eğitim düzeyine göre değişiklik göstermediği söylenebilir.

Tablo 4.2.7.5.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Eğitime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Çalışma Pozisyonuna Göre Mann-Whitney-U Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Toplamı	Sıra			
				Ortalaması	U	Z	p
Çalışma Pozisyonu	Yönetici	24	1209,00	50,38	867,00	-,17	0,86
	Öğretmen	74	36,42	49,22			
Toplam		98					

* $p>0,05$

Tablo 4.2.7.5’e baktığımızda yapılan Mann-Whitney U analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu algılarıyla çalışma pozisyonu

değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U= 867,00; p>0,05$).

Dolayısıyla Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu algıları yönetici ve öğretmenlerin çalışma pozisyonu ne olursa olsun herhangi bir farklılık bulunmadığı söylenebilir.

Tablo 4.2.7.6.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Eğitime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algularının Görev Yapılan Yerleşim Yerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X ²	p	Fark
Çalışılan Yer	Acıpayam	2	49,75			
	Babadağ	9	48,28			
	Baklan	6	66,67			
	Bekilli	3	50,33			
	Beyağaç	3	52,83			
	Bozkurt	2	34,00			
	Buldan	2	65,50			
	Çal	3	37,00			
	Çameli	1	27,50			
	Çardak	2	27,25	14,38	0,70	Yok
	Çivril	3	37,67			
	Güney	4	35,13			
	Honaz	3	40,00			
	Kale	2	54,00			
	Merkezefendi	20	57,18			
	Pamukkale	23	52,83			
	Sarayköy	2	38,50			
	Serinhisar	5	25,00			
Tavas	3	57,83				
Toplam		98				

* $p>0,05$ 1. Acıpayam 2. Babadağ 3. Baklan 4. Bekilli 5. Beyağaç

6. Bozkurt	7. Buldan	8. Çal	9. Çameli	10. Çardak
11. Çivril	12. Güney	13. Honaz	14. Kale	15. Merkezefendi
16. Pamukkale		17. Sarayköy	18. Serinhisar	19. Tavas

Tablo 4.2.7.6'yabaktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu algılarıyla çalışılan yer değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($X^2= 14,38$; $p>0,05$). Dolayısıyla Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu algılarının çalışılan yer değişkenine göre değişiklik göstermediği söylenebilir.

4.2.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın sekizinci alt problemi “Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının nitelikleri alt boyutu algıları; a. Cinsiyet, b. Kıdem, c. Branş, d. Eğitim düzeyi, e. Çalışma pozisyonu, f. Görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablolarda gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Tablo 4.2.8.1.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Nitelikleri Alt Boyutu Algılarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney-U Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Toplamı	Sıra			
				Ortalaması	U	Z	p
Cinsiyet	Kadın	45	2026,00	45,02	991,00	-1,44	0,14
	Erkek	53	2825,00	53,30			
Toplam		98					

* $p>0,05$

Tablo 4.2.8.1'ebaktığımızda yapılan Mann-Whitney U analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat

boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının nitelikleri alt boyutu algılarıyla cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U= 991,00; p>0,05$).

Bir başka ifadeyle Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının nitelikleri alt boyutu algıları yönetici ve öğretmenlerin cinsiyeti ne olursa olsun herhangi bir farklılık bulunmamaktadır; dolayısıyla algılarının aynı ya da benzer olduğu söylenebilir.

Tablo4.2.8.2.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Nitelikleri Alt Boyutu Algılarının Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X^2	p	Fark
Kıdem	0-5 yıl	17	44,26	2,34	0,80	Yok
	6-10 yıl	26	52,65			
	11-15 yıl	22	51,09			
	16-20 yıl	18	51,75			
	21-15 yıl	11	49,00			
	26 yıl ve üzeri	4	33,75			
Toplam		98				

* $p>0,05$ 1. 0-5 yıl 2. 6-10 yıl 3. 11-15 yıl 4. 16-20 yıl 5. 21-25 yıl
6. 26 yıl ve üzeri

Tablo 4.2.8.2'yebaktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının nitelikleri alt boyutu algılarıyla kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($X^2= 2,34; p>0,05$). Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının nitelikleri alt boyutu algılarının kıdeme göre değişiklik göstermediği söylenebilir.

Tablo 4.2.8.3.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Nitelikleri Alt Boyutu Algularının Branşa Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X ²	p	Fark
Branş	Meslek Dersi	38	47,24	2,20	0,53	Yok
	Sınıf	29	46,21			
	Genel Kurs	14	52,64			
	Diğer	17	57,59			
Toplam		98				
*p>0,05	1. Meslek Dersi	2. Sınıf	3. Genel Kurs	4. Diğer		

Tablo 4.2.8.3’ebaktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının nitelikleri alt boyutu algularıyla branş değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($X^2= 2,20$; $p>0,05$). Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının nitelikleri alt boyutu algularının branş durumuna göre değişiklik göstermediği söylenebilir.

Tablo 4.2.8.4.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Nitelikleri Alt Boyutu Algularının Eğitim Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X ²	p	Fark
Eğitim Düzeyi	Önlisans	1	77,00	0,97	0,61	Yok
	Lisans	88	49,34			
	Lisansüstü	9	48,00			
Toplam		98				
*p>0,05	1. Önlisans	2. Lisans	3. Lisansüstü			

Tablo 4.2.8.4’ebaktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat

boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının nitelikleri alt boyutu algılarıyla eğitim düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($X^2= 0,97; p>0,05$). Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının nitelikleri alt boyutu algılarının eğitim düzeyine göre değişiklik göstermediği söylenebilir.

Tablo 4.2.8.5.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Nitelikleri Alt Boyutu Algularının Çalışma Pozisyonuna Göre Mann-Whitney-U Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Toplamı	Sıra			
				Ortalaması	U	Z	p
Çalışma Pozisyonu	Yönetici	24	1197,50	49,90	878,50	-,07	0,93
	Öğretmen	74	3653,50	49,37			
Toplam		98					

* $p>0,05$

Tablo 4.2.8.5’ebaktığımızda yapılan Mann-Whitney U analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının nitelikleri alt boyutu algılarıyla çalışma pozisyonu değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U= 878,50; p>0,05$).

Dolayısıyla Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının nitelikleri alt boyutu algıları yönetici ve öğretmenlerin çalışma pozisyonu ne olursa olsun herhangi bir farklılık bulunmadığı söylenebilir.

Tablo 4.2.8.6.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Nitelikleri Alt Boyutu Algularının Görev Yapılan Yerleşim Yerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X ²	p	Fark
Çalışılan Yer	Acıpayam	2	50,50			
	Babadağ	9	31,61			
	Baklan	6	73,33			
	Bekilli	3	40,00			
	Beyağaç	3	77,00			
	Bozkurt	2	45,25			
	Buldan	2	60,00			
	Çal	3	56,33			
	Çameli	1	60,00			
	Çardak	2	7,75	24,30	0,14	Yok
	Çivril	3	24,83			
	Güney	4	41,50			
	Honaz	3	49,67			
	Kale	2	43,50			
	Merkezefendi	20	56,13			
	Pamukkale	23	53,65			
	Sarayköy	2	50,50			
	Serinhisar	5	24,80			
Tavas	3	53,83				
Toplam		98				

* $p > 0,05$

1. Acıpayam 2. Babadağ 3. Baklan 4. Bekilli 5. Beyağaç
6. Bozkurt 7. Buldan 8. Çal 9. Çameli 10. Çardak
11. Çivril 12. Güney 13. Honaz 14. Kale 15. Merkezefendi
16. Pamukkale 17. Sarayköy 18. Serinhisar 19. Tavas

Tablo 4.2.8.6'yabaktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının nitelikleri alt boyutu algularıyla çalışılan yer

değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($X^2= 24,30$; $p>0,05$). Dolayısıyla Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının nitelikleri alt boyutu algılarının çalışılan yer değişkenine göre değişiklik göstermediği söylenebilir.

4.2.9. Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dokuzuncu alt problemi “Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının faaliyetleri alt boyutu algıları; a. Cinsiyet, b. Kıdem, c. Branş, d. Eğitim düzeyi, e. Çalışma pozisyonu, f. Görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablolarda gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Tablo 4.2.9.1.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri Alt Boyutu Algılarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney-U Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Toplamı	Sıra			
				Ortalaması	U	Z	p
Cinsiyet	Kadın	45	2016,00	44,80	981,00	-1,52	0,12
	Erkek	53	2835,00	53,49			
Toplam		98					

* $p>0,05$

Tablo 4.2.9.1’ebaktığımızda yapılan Mann-Whitney U analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının faaliyetleri alt boyutu algılarıyla cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U= 981,00$; $p>0,05$).

Bir başka ifadeyle Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının faaliyetleri alt boyutu algıları yönetici ve öğretmenlerin cinsiyeti ne olursa olsun herhangi

bir farklılık bulunmamaktadır; dolayısıyla algılarının aynı ya da benzer olduğu söylenebilir.

Tablo4.2.9.2.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri Alt Boyutu Algularının Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X^2	p	Fark
Kıdem	0-5 yıl	17	46,00	2,94	0,70	Yok
	6-10 yıl	26	56,08			
	11-15 yıl	22	47,70			
	16-20 yıl	18	49,64			
	21-15 yıl	11	40,86			
	26 yıl ve üzeri	4	54,63			
Toplam		98				

* $p>0,05$ 1. 0-5 yıl 2. 6-10 yıl 3. 11-15 yıl 4. 16-20 yıl 5. 21-25 yıl
6. 26 yıl ve üzeri

Tablo 4.2.9.2’ye baktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının faaliyetleri alt boyutu algılarıyla kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($X^2= 2,94$; $p>0,05$). Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının faaliyetleri alt boyutu algılarının kıdeme göre değişiklik göstermediği söylenebilir.

Tablo 4.2.9.3.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri Alt Boyutu Algılarının Branşa Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X ²	p	Fark
Branş	Meslek Dersi	38	46,82	1,88	0,59	Yok
	Sınıf	29	47,40			
	Genel Kurs	14	57,75			
	Diğer	17	52,29			
Toplam		98				
*p>0,05	1. Meslek Dersi	2. Sınıf	3. Genel Kurs	4. Diğer		

Tablo 4.2.9.3’ebaktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının faaliyetleri alt boyutu algılarıyla branş değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($X^2= 1,88$; $p>0,05$). Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının faaliyetleri alt boyutu algılarının branş durumuna göre değişiklik göstermediği söylenebilir.

Tablo 4.2.9.4.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri Alt Boyutu Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X ²	p	Fark
Eğitim Düzeyi	Önlisans	1	59,50	0,55	0,75	Yok
	Lisans	88	49,99			
	Lisansüstü	9	43,56			
Toplam		98				
*p>0,05	1. Önlisans	2. Lisans	3. Lisansüstü			

Tablo 4.2.9.4’ebaktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının faaliyetleri alt boyutu algılarıyla eğitim düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($X^2= 0,55$; $p>0,05$). Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının faaliyetleri alt boyutu algılarının eğitim düzeyine göre değişiklik göstermediği söylenebilir.

Tablo 4.2.9.5.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri Alt Boyutu Algılarının Çalışma Pozisyonuna Göre Mann-Whitney-U Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Toplamı	Sıra			
				Ortalaması	U	Z	p
Çalışma	Yönetici	24	1120,00	46,67	820,00	-,56	0,57
Pozisyonu	Öğretmen	74	3731,00	50,42			
Toplam		98					

* $p>0,05$

Tablo 4.2.9.5’ebaktığımızda yapılan Mann-Whitney U analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının faaliyetleri alt boyutu algılarıyla çalışma pozisyonu değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U= 820,00$; $p>0,05$).

Dolayısıyla Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının faaliyetleri alt boyutu algıları yönetici ve öğretmenlerin çalışma pozisyonu ne olursa olsun herhangi bir farklılık bulunmadığı söylenebilir.

Tablo 4.2.9.6.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri Alt Boyutu Algılarının Görev Yapılan Yerleşim Yerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X ²	p	Fark
Çalışılan Yer	Acıpayam	2	25,50			
	Babadağ	9	47,94			
	Baklan	6	55,50			
	Bekilli	3	25,00			
	Beyağaç	3	69,83			
	Bozkurt	2	35,50			
	Buldan	2	75,00			
	Çal	3	72,17			
	Çameli	1	50,50			
	Çardak	2	23,75	27,24	0,07	Yok
	Çivril	3	24,33			
	Güney	4	31,25			
	Honaz	3	59,83			
	Kale	2	69,25			
	Merkezefendi	20	57,95			
	Pamukkale	23	55,04			
	Sarayköy	2	40,50			
Serinhisar	5	27,10				
Tavas	3	16,33				

Toplam 98

* $p > 0,05$

1. Acıpayam	2. Babadağ	3. Baklan	4. Bekilli	5. Beyağaç
6. Bozkurt	7. Buldan	8. Çal	9. Çameli	10. Çardak
11. Çivril	12. Güney	13. Honaz	14. Kale	15. Merkezefendi
16. Pamukkale		17. Sarayköy	18. Serinhisar	19. Tavas

Tablo 4.2.9.6'yabaktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin HBÖ kurumlarının faaliyetleri alt boyutu algılarıyla çalışılan yer

değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($X^2= 27,24$; $p>0,05$). Dolayısıyla Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin kurumlarının faaliyetleri alt boyutu algılarının çalışılan yer değişkenine göre değişiklik göstermediği söylenebilir.

4.2.10. Onuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın onuncu alt problemi “Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutu algıları; a. Cinsiyet, b. Kıdem, c. Branş, d. Eğitim düzeyi, e. Çalışma pozisyonu, f. Görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablolarda gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Tablo 4.2.10.1.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Cinsiyete Göre IndependentSamples T Testi ile Analizi

Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	Sd	t	p
Kadın	45	4,11	0,39	0,05	1,59	0,11
Erkek	53	4,24	0,37	0,05		

* $p>0,05$

Tablo 4.2.10.1’e baktığımızda yapılan IndependentSamples t testi ile analizi sonucunda Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutu algılarının cinsiyete göre 0,05 manidarlık düzeyinde farklılık göstermediği ($t=1,59$; $p>0,05$) görülmüştür. Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin cinsiyetleri ne olursa olsun kadın ya da erkek hayat boyu öğrenmeye ilişkin kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutu algılarının aynı/benzer olduğu söylenebilir.

Tablo4.2.10.2.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Kıdeme Göre OneWayAnova Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	Kareler Serbestlik		Kareler Ortalaması	F	p	Fark
		Toplamı	Derecesi				
Kıdem	Gruplar Arası	0,42	5	0,08	0,55	0,73	Yok
	Grup İçi	14,20	92	0,15			

* $p>0,05$

Tablo 4.2.10.2'nin OneWayAnova Testi ile Analizi incelendiğinde Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutu algılarının kıdem durumuna göre istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı ($F=0,55$; $p>0,05$) görülmüştür. Dolayısıyla Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin kıdemleri ne olursa olsun hayat boyu öğrenmeye ilişkin kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutuna ilişkin algılarında herhangi bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

Tablo 4.2.10.3.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Branşa Göre OneWayAnova Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	Kareler Serbestlik		Kareler Ortalaması	F	p	Fark
		Toplamı	Derecesi				
Branş	Gruplar Arası	0,18	3	0,06	0,40	0,74	Yok
	Grup İçi	14,44	94	0,15			

* $p>0,05$

Tablo 4.2.10.3'ün OneWayAnova Testi ile Analizi incelendiğinde Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutu algılarının branş durumuna göre istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı ($F=0,40$; $p>0,05$) görülmüştür. Dolayısıyla Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin branşı ne olursa olsun hayat boyu öğrenmeye ilişkin kişisel gelişime

duyulan ihtiyaç alt boyutuna ilişkin algılarında herhangi bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

Tablo 4.2.10.4.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Eğitim Düzeyine Göre OneWayAnova Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	Kareler Serbestlik		Kareler Ortalaması	F	p	Fark
		Toplamı	Derecesi				
Eğitim	Gruplar Arası	0,43	2	0,21	1,46	0,23	Yok
Düzei	Grup İçi	14,19	95	0,14			

* $p>0,05$

Tablo 4.2.10.4'ün OneWayAnova Testi ile Analizi incelendiğinde Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutu algılarının eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı ($F=1,46$; $p>0,05$) görülmüştür. Dolayısıyla Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin eğitim düzeyi ne olursa olsun hayat boyu öğrenmeye ilişkin kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutuna ilişkin algılarında herhangi bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

Tablo 4.2.10.5.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Çalışma Pozisyonuna Göre IndependentSamples T Testi ile Analizi

Çalışma Pozisyonu	N	\bar{X}	SS	Sd	t	p
Yönetici	24	4,24	0,44	0,08	0,79	0,42
Öğretmen	74	4,16	0,37	0,04		

* $p>0,05$

Tablo 4.2.10.5'e baktığımızda yapılan independentsamples t testi ile analizi sonucunda Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutu algılarının çalışma pozisyonuna göre 0,05 manidarlık düzeyinde farklılık göstermediği ($t=0,79$;

$p>0,05$) görülmüştür. Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin çalışma pozisyonu öğretmen veya yönetici ne olursa olsun hayat boyu öğrenmeye ilişkin kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutu algılarının aynı/benzer olduğu söylenebilir.

Tablo 4.2.10.6.

Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu Algılarının Görev Yapılan Yerleşim Yerine Göre OneWayAnova Testi ile Analizi

Değişken	Kategori	Kareler Serbestlik		Kareler		F	p	Fark
		Toplamı	Derecesi	Ortalaması				
Görev	Gruplar Arası	0,09	1	0,09				
Yapılan					0,63	0,42	Yok	
Yer	Grup İçi	14,54	96	0,15				

* $p>0,05$

Tablo 4.2.10.6'nin OneWayAnova Testi ile Analizi incelendiğinde Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutu algılarının görev yapılan yere göre istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı ($F=0,63$; $p>0,05$) görülmüştür. Dolayısıyla Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin görev yaptıkları yer ne olursa olsun hayat boyu öğrenmeye ilişkin kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutuna ilişkin algılarında herhangi bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

4.2.11. Onbirinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın onuncu alt problemi "Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları alt boyutlara göre nasıldır?" biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.2.11'de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Tablo 4.2.11.***Hayat Boyu Öğrenme Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Algıları Alt Boyutlara Göre Analizi***

ALT BOYUTLAR	n	\bar{X}	SS	KATILIM DÜZEYİ
Eğitime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu	98	4,56	0,41	Çok Yüksek
HBÖ Kurumlarının Nitelikleri Alt Boyutu	98	4,28	0,41	Çok Yüksek
HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri Alt Boyutu	98	4,29	0,49	Çok Yüksek
Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu	98	4,18	0,38	Yüksek
Hayat Boyu Öğrenme Algısı	98	4,30	0,34	Çok Yüksek

Tablo 4.2.11 ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin “Eğitime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu” ($\bar{X}=4,56$) ortalama ile “Çok Yüksek” düzeyinde katılım gösterirken, “Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu”na ise ($\bar{X}=4,18$) ortalama ile “Yüksek” düzeyde katılım göstermişlerdir. Genel ortalamanın ise ($\bar{X}=4,30$) ortalama ile “Çok Yüksek” düzeyinde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin en fazla katılım gösterdikleri alt boyutun eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu olduğu ve eğitime fazlaca ihtiyaç duyulduğu kanaatinde oldukları söylenebilir. Bunun yanında kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutuna da diğer alt boyutlara göre daha düşük düzeyde katılım gösterildiği görülmüştür. Bu durum ise hayat boyu öğrenmeye ilişkin algının daha çok eğitime ihtiyaç duyulduğu ve kişisel gelişime yönelik ihtiyacın daha sonra geldiği şeklinde yorumlanmıştır. Genel algının ise “Çok Yüksek” düzeyinde olması ise olumlu yorumlanmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarının incelendiği bu çalışmada;

➤ Katılımcılardan 45 katılımcının (%45,9) kadın, 53 katılımcının (%54,1) erkek olduğu, katılımcıların görev yaptıkları yere göre incelendiğinde 2’şer katılımcının (%2) Acıpayam, Bozkurt, Buldan, Çardak, Kale ve Sarayköy, 3’er katılımcının (%3,1) Bekilli, Beyağaç, Çal, Honaz, Çivril ve Tavas, 9 katılımcının (%9,2) Babadağ, 6 katılımcının (%6,1) Baklan, 1 katılımcının (%1) Çameli 4 katılımcının (%4,1) Güney, 5 katılımcının (%5,1) Serinhisar, 20 katılımcının (%20,4) Merkezefendi ve 23 katılımcının (%23,5) Pamukkale ilçelerinden katılım sağlandığı,24 katılımcının (%24,5) yönetici ve 74 katılımcının (%75,5) öğretmen olarak görev yaptığı, meslek dersleri branşından 38 katılımcının (%38,8), sınıf öğretmenliği branşından 29 katılımcının (%29,6) olduğu, genel kurs branşlarından 14 katılımcının (%14,3) ve diğer branşlardan 17 katılımcının (%17,3) olduğu, 1 önlisans, 88 lisans ve 9 lisansüstü mezunu olduğu, kıdem dağılımının ise 0-5 yıl 17 katılımcının (%17,3), 6-10 yıl 26 katılımcının (%26,5), 11-15 yıl 22 katılımcının (%22,4), 16-20 yıl 18 katılımcının (%18,4), 21-25 yıl 11 katılımcının (%11,2) ve 26 yıl ve üzerinde çalışanların 4 katılımcı olduğu (%4,1) görülmüştür.

➤ Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları analizi incelendiğinde “İnsan, eğitim ile bireysel yaşamında gelişim sağlar.” önermesine “Çok Yüksek” düzeyinde katılım gösterirken, “Zamanın büyük kısmını araştırma yapmaya harcamak bireye keyif verir.” önermelerine ise “Yüksek” düzeyinde katılım göstermişlerdir. Genel ortalamanın ise “Çok Yüksek” düzeyinde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarının “Çok Yüksek” düzeyinde olduğu ve olumlu düşündükleri tespit edilmiştir.

➤ Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu, HBÖ kurumlarının nitelikleri alt boyutu, HBÖ kurumlarının faaliyetleri alt boyutu ve kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutuna ilişkin algılarının cinsiyet, kıdem, branş, eğitim

düzeyi, çalışma pozisyonu, görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık göstermediği görülmüştür. Buradan hareketle hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin dört alt boyutta da algılarının benzer/aynı olduğu söylenebilir.

➤ Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarının cinsiyet, kıdem, branş, eğitim düzeyi, çalışma pozisyonu, görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık göstermediği görülmüştür. Bir başka ifadeyle Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, branş, eğitim düzeyi, çalışma pozisyonu, görev yapılan yerleşim yeri ne olursa olsun hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin algılarında herhangi bir farklılık yaratmadığı söylenebilir.

➤ Hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin “Eğitime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu”na “Çok Yüksek” düzeyinde katılım gösterirken, “Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç Alt Boyutu”na ise “Yüksek” düzeyinde katılım göstermişlerdir. Yöneticilerin ve öğretmenlerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin en fazla katılım gösterdikleri alt boyutun eğitime duyulan ihtiyaç alt boyutu olduğu ve eğitime fazlaca ihtiyaç duyulduğu kanaatinde oldukları söylenebilir. Bunun yanında kişisel gelişime duyulan ihtiyaç alt boyutuna da diğer alt boyutlara göre en düşük düzeyde katılım gösterildiği görülmüştür. Bu durum ise hayat boyu öğrenmeye ilişkin algının daha çok eğitime ihtiyaç duyulduğu ve kişisel gelişime yönelik ihtiyacın daha sonra geldiği şeklinde yorumlanmıştır. Genel algının ise çok yüksek düzeyde olması ise olumlu yorumlanmıştır.

5.2. Öneriler

- Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan diğer personel ve hizmet alan kursiyer/öğrenci ve üst yöneticiler vb. diğer paydaşların da görüşleri incelenebilir ve değerlendirilebilir.
- Denizli ilinde yapılan bu çalışma diğer illerde ve ilçelerde de yapılarak o il veya ilçedeki yönetici veya öğretmenlerin algıları ölçülebilir.
- Ülke çapında bir çalışma yapılarak daha genel sonuçlara ulaşılabilir.
- Araştırmamızda tespit edilen sorunları ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, K. Ü (2000). “Etkili Öğrenme ve Öğretme”, 3. bs, İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- Aksoy, M. (2008). Hayat boyu öğrenme ve kariyer rehberliği ilkelerinin istihdam edilebilirliğe etkileri: Otel işletmeleri üzerine bir uygulama. YÖK Ulusal Tez Merkezi veritabanından elde edildi. (Tez no:226918)
- Alkan C. (1998). “Eğitim Teknolojisi”, Ankara:Anı Yayıncılık,
- Alkan, C. (1998a). “Eğitim Teknolojisi ve Uzaktan Eğitimin Kavramsal Boyutları”, Uzaktan Eğitim Dergisi, Sayı 1998 Yaz/1999 Kış, Ankara:ÜnalOffset Matbaacılık, [5-11].
- Bahat,İ. (2013). Halk eğitimi merkezi yöneticilerinin hayat boyu öğrenme algısı. YÖK Ulusal Tez Merkezi veritabanından elde edildi. (Tez no:349128)
- Başaran İ . E. (1996) . “Türkiye Eğitim Sistemi” , Ankara: Gül Yayınevi.
- BinbaşoğluC .(1983). “Genel Öğretim Bilgisi”, 3. bs, Ankara: Binbaşoğlu Yayınevi.
- Bozacı, H. (2012). Türk Ulusal Ajansı Tarafından Desteklenen Hayat Boyu Öğrenme Projelerinde Bilişim Teknolojileri Kullanım Durumu. YÖK Ulusal Tez Merkezi veritabanından elde edildi. (Tez no:341179)
- Çalışkan Toyoğlu, A. (2016). Okullarda hayat boyu öğrenme kültürüne ilişkin öğretmenlerin algı ve görüşleri. YÖK Ulusal Tez Merkezi veritabanından elde edildi. (Tez no:430481)
- Çilenti, K. (1988) “Eğitim Teknolojisi Ve Öğretim”; Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Demirel, M. ve Yağcı, E. (2012). Sınıf öğretmeni adaylarının yaşam boyu öğrenmeye ilişkin algıları. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (1), 100-111.

- Ertürk, S.(1984). “Eğitimde Program Geliştirme”, Hacettepe basımevi; Ankara
- Ertürk, S. (1972). Eğitimde Program Geliştirme. Yelkentepe Yayınları. Ankara
- Güler, D. (1991). Eğitim iletişimi Kurumu Olarak Çocuk Televizyonu ve Uygulamaları ile Model Önerisi, Eskişehir: Anadolu Üniv. Basımevi
- Karasar, N. (2003). Bilimsel araştırma. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karataş, A. (2013). Yaygın Eğitimde Bilgisayar Eğitimine Devam Eden Kursiyerlerin Eğitim Sürecinin Değerlendirilmesi. YÖK Ulusal Tez Merkezi veritabanından elde edildi. (Tez no:343497)
- Kavtelek, C. (2014). Hayat boyu öğrenme kurum yöneticilerinin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları ve görüşleri. YÖK Ulusal Tez Merkezi veritabanından elde edildi. (Tez no:372234)
- Milli Eğitim Bakanlığı (2009). Hayat boyu öğrenme strateji belgesi mesbil.meb.gov.tr/genel/hayat%20boyu%20öğrenme%20dokuman.pdf adresinden elde edildi.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2014). 2014-2018 Dönemi ulusal hayat boyu öğrenme strateji belgesi <http://hbogm.meb.gov.tr/www/2014-2018-hayat-boyu-ogrenme-stratejisi-belgesi-ve-eylem-plani-yayinlandi/icerik/302> adresinden elde edildi.
- Özçelik, D. A. (1992). “Eğitim programları ve öğretim”, Genel öğretim yöntemi. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Özdemir, İbrahim Etem (1997). “Eğitim, Öğretim ve Öğrenme Kavramları”, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 17, Sayı 2, Ankara: Özen Ltd. Şti.
- Senemoğlu, N. (1998). Gelişim öğrenme ve öğretim: Kuramdan Uygulamaya. Ankara: Özsen Matbaası. Ankara [399- 400]
- Şen, S ve Ş. (1984). Sosyal Bilimler, Ankara: Başarı Yayınları.

- Uysal, Ş (1974). “Sosyal Bilimler Öğretimi”, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No: 37.
- Uzunöz, A. (2002). “Davranış Bilimlerine Giriş”, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1355.
- Ültanır, E. ve Ültanır, G. (2005). Estonya, İngiltere ve Türkiye’de yetişkinler eğitiminde profesyonel standartlar. *Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt:1, Sayı:1.*
- Yılmaz, H.;Sümbül, A. (2000). “Öğretimde Planlama Ve Değerlendirme”, Mikro Basım Yayım Dağıtım; Konya

EKLER**HAYAT BOYU ÖĞRENME ALGISI ÖLÇEĞİ**

Değerli Yönetici ve Öğretmenlerim,

Hayat Boyu Öğrenme (HBÖ) yeni bir çalışma alanı olması nedeniyle siz değerli yöneticilerimizin ve öğretmenlerimizin görüşleri HBÖ ile ilgili yapılan faaliyetlerin geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu ölçek ile HBÖ kurumlan yöneticilerinin ve öğretmenlerin Hayat Boyu Öğrenmeye ilişkin algılarının ve görüşlerinin düzeyi belirlemeye çalışmaktadır. Veriler bilimsel bir amaç için kullanılacak olup başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere ne kadar katıldığınızı göstermek için sorunun altındaki seçeneklerden birini seçiniz. . Çalışmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Mehmet BAYALTUN

EYTPE Yüksek Lisans Öğrencisi

Kişisel Bilgiler

- A) Cinsiyet :
 B) Branş :
 C) Mezun Olunan Okul : Önlisans () Lisans () Lisansüstü ()
 D) Kıdem (Yıl) :
 E) Görev : Yönetici () Öğretmen ()
 F) Görev Yaptığı İlçe :

HAYAT BOYU ÖĞRENME ÖLÇEĞİ						
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta düzeyde katılıyorum.	Katılıyorum	Tümüyle Katılıyorum
1.	Her bireyin eğitime ihtiyacı vardır.	1	2	3	4	5
2.	İnsan, eğitim ile bireysel yaşamında gelişim sağlar.	1	2	3	4	5
3.	İnsan eğitim ile sosyal yaşamında gelişim sağlar.	1	2	3	4	5
4.	Bireylerin, sahip oldukları nitelikleri sürekli olarak geliştirmeye ihtiyaçları vardır.	1	2	3	4	5
5.	Eğitim öğretim içerisinde yer alan bireyler dinamik varlıklardır.	1	2	3	4	5
6.	HBÖ kuramlarında Hayat Boyu Öğrenmenin önemi kavranır.	1	2	3	4	5
7.	HBÖ kuramları vatandaşların ihtiyaç duyduğu her alanda eğitim faaliyetleri gerçekleştirir.	1	2	3	4	5
8.	HBÖ kuramlarında her birey ilgi duyduğu alanda kendini gerçekleştirme olanağına sahiptir.	1	2	3	4	5
9.	HBÖ kuramlarının kapıları herkese açıktır.	1	2	3	4	5
10.	HBÖ kuramları hedef aldığı kitlenin öğrenme ihtiyaçlarını tümüyle karşılayabilmektedir.	1	2	3	4	5
11.	Eğitim ve öğretim alanındaki yenilik arayışları HBÖ kurum yöneticilerini HBÖ kavramı üzerinde	1	2	3	4	5
12.	HBÖ kurumları toplumun tümüne hitap eder.	1	2	3	4	5
13.	HBÖ kuramlarında eğitim faaliyetleri süreklidir.	1	2	3	4	5
14.	HBÖ kuramlarında kurs dışı; sergi, festival, konferans ve eğlence aktiviteleri gibi eğitsel	1	2	3	4	5
15.	HBÖ kuramları diğer ülkelerle de eğitim işbirlikleri gerçekleştirmektedir.	1	2	3	4	5
16.	Ailelere yönelik eğitim ve destek faaliyetleri HBÖ kurumlarının çalışmalarıdır.	1	2	3	4	5
17.	HBÖ kuramları olarak engelli bireylere yönelik eğitim çalışmaları yapılmaktadır.	1	2	3	4	5

18.	HBÖ kuramlarında el sanatları çeşitli kurslar ile yaşatılmaktadır.	1	2	3	4	5
19.	HBÖ kuramları öğrenme fırsatlarını evlere yaklaştırmaktadır.	1	2	3	4	5
20.	Farklı alanlarda yeni bilgi ve beceriler geliştirilmelidir.	1	2	3	4	5
21.	Kişisel gelişim sağlayacak her türlü bilgi kolaylıkla öğrenilir.	1	2	3	4	5
22.	Kişisel gelişim sağlamak adına sürekli yeni bilgi ve beceriler kazanılmalıdır.	1	2	3	4	5
23.	Maddi olanakların tatmin edici olması halinde de kişisel gelişim için yeni bilgi ve beceriler	1	2	3	4	5
24.	Yeni bilgi ve beceriler öğrenme konusunda istekli olunmalıdır.	1	2	3	4	5
25.	Zamanın büyük kısmını araştırma yapmaya harcamak bireye keyif verir.	1	2	3	4	5
26.	Yeni bilgi ve beceriler öğrenme konusunda fırsatlar oluşturulmalıdır.	1	2	3	4	5
27.	Yeni bilgi ve beceriler öğrenebilmek için maddi açıdan birikim yapılmalıdır.	1	2	3	4	5
28.	Öğrenilen konu zor ve karmaşık olması halinde bile onu öğrenmek için çaba harcanmalıdır.	1	2	3	4	5

Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler	
Adı	Mehmet
Soyadı	BAYALTUN
Doğum Yeri ve Tarihi	Çal / 17/07/1983
Uyruğu	T.C.
İletişim Adresi ve Telefonu	Topraklık Mahallesi 755 Sokak No:5 Daire:8 Pamukkale Denizli 05052686123
Eğitim	
İlkokul	Akkent Adalet İlkokulu
Ortaokul ve Lise	Denizli İmam-Hatip Lisesi Bucak Adem Tolunay Fen Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Dokuz Eylül Üniversitesi
Yabancı Dil	
Yabancı Dil Adı – SINAV ADI – Sınavın Yapıldığı ay ve yıl	İngilizce
Varsa Mesleki Deneyim	
Yıllar	Mesleki Deneyim
2004-2006	Kelleci İlköğretim Okulu BABADAĞ
2006-2007	Ağrı Cumhuriyet İlköğretim Okulu AĞRI
2007-2009	Deşdemir Ayşe Başar İlköğretim Okulu BEKİLLİ
2009-2011	30 Ağustos İlköğretim Okulu BEKİLLİ
2011-2013	Sııklı Ortaokulu BEKİLLİ
2013-2014	30 Ağustos İlköğretim Okulu BEKİLLİ
2014-2017	Halk Eğitim Merkezi BABADAĞ