



# Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi

<http://kutuphane.uludag.edu.tr/Univder/uufader.htm>

## Hayat Boyu Öğrenme Ölçeği (HBÖÖ): Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması\*

Soner DOĞAN<sup>1</sup>, Cahit KAVTELEK<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Yrd. Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü,  
Sivas, snr312@gmail.com

<sup>2</sup>Öğretim Görevlisi, Giresun Üniversitesi Şebinkarahisar M.Y.O., Büro Yönetimi,  
cahitkavtelek@hotmail.com.

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı, hayat boyu öğrenme kurum yöneticilerinin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarına dayalı bir ölçek geliştirmektir. Çalışma grubunu Türkiye Yetişkin Öğrenme Projesi Çalıştayı'na 15-16 Nisan ve 21-22 Nisan, 2014 (1, 3 Gruplar) tarihlerinde toplam 18 ilden katılan 372 hayat boyu öğrenme kurum yöneticisi oluşturmaktadır. Verilerin analizinde SPSS 18.00 ve LISREL 8.7 paket programından yararlanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, güvenirlilik için ise Cronbach Alfa, Spearman-Brown ve Guttman Split Half güvenirlilik analizleri yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre “hayat boyu öğrenme ölçeği” 4 boyuttan ve 28 maddeden oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçektir.

**Anahtar Sözcükler:** Hayat Boyu Öğrenme, Geçerlik, Güvenirlilik, Hayat Boyu Öğrenme Kurum Yöneticileri.

\* Bu çalışma, Yrd.Doç.Dr. Soner DOĞAN danışmanlığında Cahit KAVTELEK tarafından yapılan yüksek lisans tezinden faydalanılarak geliştirilmiştir.

## Lifelong Learning Scale (LLS): Validity and Reliability Study

### ABSTRACT

The aim of this study is to develop lifelong learning scale based on the perceptions of lifelong learning institution directors. The study group is composed of 372 lifelong learning institution directors from a total of 18 provinces, who participated in the "Turkey Adult Learning Project Workshop" on April 15 to 16 and 21 to 22 April, 2014 (Groups 1 and 3). In the analysis of the data, SPSS 18.00 and LISREL 8.7 software package were used. Exploratory and confirmatory factor analysis and Cronbach Alfa, Spearman-Brown and Guttman Split Half reliability analysis were employed for, respectively, structural validity and reliability of the scale. According to research results, "lifelong learning scale" is a valid and reliable scale consisting of 4 dimensions and 28 items.

**Key Words:** Lifelong Learning, Validity, Reliability, Lifelong Learning Institution Directors.

### GİRİŞ

Tarih boyunca insanlığın bilgi, hakikat ve değer arayışı eğitimin varlığını kaçınılmaz kılmıştır (Fallahi, Korenman ve Zhao, 2010). Sürdürülebilir kalkınma için eğitim, toplumu tüm yönleriyle kapsayan, bireylere bilgi, beceri ve değer kazandıran dinamik bir süreçtir (Krivova ve Myachin, 2011). Bu bağlamda bireyler, hızla değişen yaşam koşullarına ve mesleki alanlarda ortaya çıkan çeşitlenmelere bağlı olarak sahip oldukları yeterlilikleri korumak ve geliştirmek amacıyla hayat boyu öğrenme (HBÖ) yaklaşımını daha çok benimsemeye başlamıştır. Günümüzde hayat boyu öğrenme sistemi ve öğrenen toplumlar oluşturmak dünya genelinde önemli bir strateji haline gelmiştir (Li, 2013).

HBÖ kavramı ilk olarak 1920'lerde John Dewey, Eduard Lindeman ve Basil Yeaxle tarafından kullanılmıştır. Bu bilim insanları eğitimi, günlük yaşamın sürekli bir boyutu olduğu anlayışını benimsemişlerdir. 1926'da Lindeman '*Halk Eğitiminin Anlamı*' olarak çevrilen kitabında, Basil Yeaxle ise 1929'da '*Yaşam Boyu Eğitim*' adlı kitabında hayat boyu süren öğrenme kavramını ele almışlardır (Ayhan, 2005). HBÖ 1960'lı yıllarda Avrupa ülkelerinin eğitim sistemlerini yeniden dizayn etme çabaları ile birlikte tekrar gündeme gelmiştir (Hof, 2009; Akt. Klug, Krause, Schober, Finsterwald ve Spil, 2014). Geçen asrın son çeyreğinde dünyanın gündemine giren ve 2000'li yıllarda Türkiye'de de sıkça konuşulmaya başlanan HBÖ

1970’lerde UNESCO (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü), OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) ve Avrupa Birliği gibi uluslararası kuruluşların çalışmalarında önemli bir gündem maddesi olarak yerini almış ve günümüze kadar da bu özelliğini korumuştur. Son yıllarda HBÖ uluslar arası alanda eğitimcilerin ve araştırmacıların ilgi gösterdiği (Pahad, 2012) ulusal insan kaynakları, istihdam, girişimcilik ve eğitim reformu gibi pek çok alanda konuşulan ve kabul gören bir kavram haline gelmiştir (Ng, 2013).

Öğrenilen bilgilerin her zaman geçici olduğu, bu nedenle insanların ömür boyu tekrar tekrar öğrenmesi gerektiği fikrine dayanan HBÖ modern toplumdaki postmodern topluma geçişin karakteristik bir özelliğidir (Rorty, 1989). Sadece mesleki açıdan değil, kişisel gelişim içinde HBÖ kavramı giderek yaygınlaşmakta ve dolayısıyla “sürekli öğretim” talebini arttırmaktadır (Alakoç, 2003). HBÖ hem geçmişte üretilen bilgilerle hem de gelecekte ortaya çıkacak olası değişimler ile ilgilenen (Su, Feng, Yang ve Chen, 2012) eğitim motivasyonu ve öğrenme konusunda öz-disiplin yetkinliği gerektiren HBÖ kapasitesi anlamına gelmektedir (Klug, Krause, Schober, Finsterwald ve Spil, 2014).

HBÖ Genel Müdürlüğü, Türkiye’de HBÖ yaklaşımının yaygınlaştırılması ve hayat boyu öğrenen bireyler yetiştirmek amacıyla “652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığı’nın (MEB) Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ile 2011 yılında kurulmuştur. Genel müdürlük kuruluş aşamasından itibaren kamu kaynakları ile Türkiye genelinde öğrenme ve istihdam fırsatlarını tek adreste toplayan ([www.hbo.gov.tr](http://www.hbo.gov.tr)) portalını kurmuş, Türkiye’de ilk defa “Önceki Öğrenmelerin Değerlendirilmesi” sisteminin 3 meslekte pilot çalışmasını yapmıştır. Bu iki çalışma 2013 AB Türkiye İlerleme Raporunda olumlu gelişmeler olarak yer almıştır. “Okullar Hayat Olsun”, “Öğrenme Şenlikleri”, “Bağımlılıkla Mücadele Eğitimi” gibi yerel finansmana dayalı projelerin yanında “Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenmenin Geliştirilmesi-1 Projesi”, “Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenmenin Desteklenmesi-2 Projesi”, “Türkiye Yetişkin Öğrenme Projesi” gibi AB eş finansmanlı pek çok çalışmaya imza atmıştır. HBÖ Genel Müdürlüğü 2008 yılında 2.861.930 vatandaşa ulaşıyorken 2014 yılında bu rakam 6.099.583 olmuştur (HBÖGM, 2015). HBÖ Genel Müdürlüğü yaptığı çalışmalar ile eğitim sisteminin gelişimine ivme kazandırmıştır. Bu çalışmaların ülke genelinde uygulanması HBÖ kurum yöneticileri aracılığıyla sağlanmaktadır. Bu bağlamda HBÖ kurum yöneticilerinin HBÖ kavramına ilişkin algıları önem kazanmaktadır. HBÖ kurum yöneticilerinin eğitime ve kişisel gelişime olan bakış açıları ve bu bağlamda görev yaptıkları kurumların faaliyetlerine ve niteliklerine

ilişkin algıları Türkiye’de HBÖ yaklaşımının daha iyi anlaşılmasına ve yaygınlaşmasına doğrudan katkı sağlayacaktır.

Literatürde HBÖ kavramına ilişkin daha önce yapılan ölçek çalışmalarına rastlanmaktadır. Bu çalışmalar, Uzunboylu ve Hürsen’in (2011) ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre geliştirdiği 51 maddeden ve 6 boyuttan oluşan “Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlikleri Ölçeği”; Coşkun ve Demirel’in (2012) üniversite öğrencilerinin algılarına göre geliştirdiği 27 maddeden ve 4 boyuttan oluşan “Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerini Belirleme Ölçeği”; Konokman ve Yelken’in (2014) öğretim elemanlarının algılarına göre geliştirdiği 39 maddeden ve 8 boyuttan oluşan “Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlik Algısı Ölçeği” şeklinde sıralanabilir. Bu araştırma kapsamında geliştirilen ölçek, MEB’in HBÖ merkez ve taşra teşkilatında görev yapan yöneticilerinin HBÖ kavramına ilişkin algılarının belirlenmesi bağlamında diğer araştırmalardan farklılaşmaktadır. Çalışma sonucunda elde edilen ölçek ile Türkiye’de HBÖ yaklaşımının gelişimine, HBÖ kurumlarının değişimine, HBÖ kurum yöneticilerinin ve tüm eğitim paydaşlarının HBÖ yaklaşımına ilişkin farkındalık düzeylerinin olumlu yönde artırılmasına ve bu konuda yeni çalışmaların yapılması konusunda araştırmacılara katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

## YÖNTEM

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Milli Eğitim Bakanlığı, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından Antalya’da 15-16, 17-18, 21-22, 24-25 Nisan ve 6-7 Mayıs 2014 tarihlerinde 5 grup şeklinde gerçekleştirilen “Türkiye Yetişkin Öğrenme Projesi – Yetişkin Eğitiminin Temel Prensipleri Çalıştayı’na 15-16 Nisan ve 21-22 Nisan, 2014 (1, 3 Gruplar) tarihlerinde katılan hayat boyu öğrenme kurum yöneticileri oluşturmaktadır.

Çalışmaya katılan 1. grupta Ağrı, Bartın, Bolu, Diyarbakır, Elazığ, İzmir, Kastamonu, Kırıkkale, Tekirdağ ve Yozgat illerindeki yaygın eğitim kurumları merkez müdürü, İl Millî Eğitim Müdürlüklerindeki Hayat Boyu Öğrenmeden Sorumlu İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı/Şube Müdürü ve Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü temsilcilerinden oluşan toplam 192 yönetici; 3. grupta Isparta, Artvin, Burdur, Kahramanmaraş, Tekirdağ, Balıkesir, Erzurum, Adana illerinden 180 yönetici katılmıştır. 15-16 Nisan tarihlerinde çalışmaya katılan ve birinci grupta yer alan 192 kurum yöneticisine açılımlayıcı faktör analizi kapsamında uygulama yapılmıştır. Açılımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen dört boyutlu ölçek,

doğrulayıcı faktör analizi kapsamında 21-22 Nisan tarihlerinde çalışmaya katılan ve üçüncü grupta yer alan 180 kurum yöneticisine uygulanmıştır. HBÖÖ geliştirme sürecinde yapılan Doğrulayıcı ve Açımlayıcı faktör analizleri kapsamında toplam 372 yöneticiye uygulanmıştır.

### **Veri Toplama Aracı Geliştirme Süreci**

HBÖ kurum yöneticilerinin HBÖ algılarına yönelik bir ölçme aracı geliştirmek amacıyla literatür taraması yapılarak 53 maddeden oluşan taslak bir form oluşturulmuştur. Maddelerin uygunluk, anlaşılabilirlik, temsil edebilirlik hakkında uzman görüşü alınarak bazı maddeler değiştirilmiş, çıkarılmış ve yeni maddeler eklenmiştir. Madde havuzunda yer alan 53 madde için uzman görüşü iki Eğitim Yönetimi ve Denetimi uzmanı, 1 Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanı ve bir Ölçme Değerlendirme uzmanının görüşlerine başvurularak alınmıştır. Bu çalışmanın sonucunda 41 maddeden oluşan taslak bir ölçek elde edilmiştir. Bu 41 maddenin 9 tanesi Coşkun ve Demirel (2012) tarafından geliştirilen Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerini Belirleme Ölçeği'nden alınmıştır. Araçla beşli likert tipi dereceleme ölçeği kullanılmıştır. Maddelerin karşısında yer alan seçenekler ve puan karşılıkları; 5=Tümüyle Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 2= Katılmıyorum, 1=Hiç Katılmıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Uygulama formu, 2014 Nisan ayında araştırmanın amacı açıklanarak çalıştay ortamında uygulanmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Verilerin analizinde SPSS 18.00 ve LISREL 8.7 paket programından yararlanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik için ise Cronbach Alfa, Spearman-Brown ve Guttman Split Half güvenilirlik analizi yapılmıştır.

## **BULGULAR**

### **HBÖÖ Faktör Yapısı**

#### **Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)**

Geçerlik ölçme aracının amaca hizmet etme ve ölçülmek istenilen şeyi gerçekten ölçüyor olma durumudur (Karasar, 2003). Ölçme aracının faktör analizi 41 madde için yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için öncelikle açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Toplanan verilerin açımlayıcı faktör analizine uygunluğunu test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity testleri ile gerekli ön

incelemeler gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, *KMO* değeri ,89; Bartlett Sphericity Testi sonucu 3468,03 ( $p < 0,000$ ) olarak bulunmuştur. *KMO* değerinin ,50'nin altına düştüğü zaman faktör analizi yapılamayacağı yorumu yapılır. ,80 ile ,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, 2010). Bartlett Sphericity 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” şeklinde; ikinci boyut “HBÖ Kurumlarının Nitelikleri”; üçüncü boyut “HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri” ve son olarak dördüncü boyut “Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç” şeklinde isimlendirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1.** HBÖ Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Adı	Ölçek madde no	Madde Numarası	Faktör Yük Değeri	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenirlilik Katsayısı (Cronbach Alpha)
Eğitime Duyulan İhtiyaç	1	1	,811	14,34	$\alpha = ,806$
	2	2	,787		
	3	3	,873		
	4	4	,782		
	5	5	,489		
HBÖ Kurumlarının Nitelikleri	6	6	,414	13,05	$\alpha = ,818$
	7	7	,701		
	8	8	,701		
	9	9	,573		
	10	11	,646		
	11	12	,574		
	12	14	,530		
HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri	13	15	,565	13,44	$\alpha = ,853$
	14	23	,608		
	15	25	,635		
	16	27	,806		
	17	28	,749		
	18	29	,831		
Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç	19	31	,685	18,81	$\alpha = ,881$
	20	33	,621		
	21	34	,740		
	22	35	,764		
	23	36	,806		
	24	37	,798		
	25	38	,687		
	26	39	,650		
27	40	,643			
28	41	,721			

Açıklanan Toplam Varyans = 59,65

Kaiser Meyer Olkin (KMO) = ,892

Bartlett Sphericity Testi  $Ki Kare = 3468,03$ 

Sd = 378

 $p = ,000$

“Eğitime Duyulan İhtiyaç” boyutu ölçeğe 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. Erdoğan Bayram ve Deniz, 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 ,818, üçüncü boyut “HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri” için ,853 ve son olarak dördüncü boyut “Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç” ,881 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin bütün olarak Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise ,907 olarak hesaplanmıştır. Literatür incelendiğinde bir ölçeğin güvenilir olması için ölçek ,70’in üzerinde bir katsayıya sahip olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2010). Bu nedenle ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

### Madde Toplam Korelasyonları

Her bir maddenin geçerlik katsayısını ifade eden madde- test korelasyon değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** HBÖÖ Madde-Test Korelasyonları

Faktör	Maddelerin Faktör Yük Değerleri								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Eğitime Duyulan İhtiyaç</b>	,74	,71	,63	,57	,66	...	...	...	...
<b>HBÖ Kurumlarının Nitelikleri</b>	,45	,53	,59	,62	,72	,77	,77	,70	...
<b>HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri</b>	,59	,67	,69	,47	,51	,55	...	...	...
<b>Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç</b>	,37	,41	,49	,39	,52	,57	,61	,54	,53

Tablo 2’de görüldüğü gibi ölçekte yer alan maddelerin korelasyon katsayıları ,37 ile ,77 arasında değişmektedir. Bu değerler, maddelerin bir bölümünün orta düzeyde (,30 - ,70 ), bir bölümünün ise yüksek (,70 – 1,00) düzeyde madde test korelasyonuna sahip olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2010).



### Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

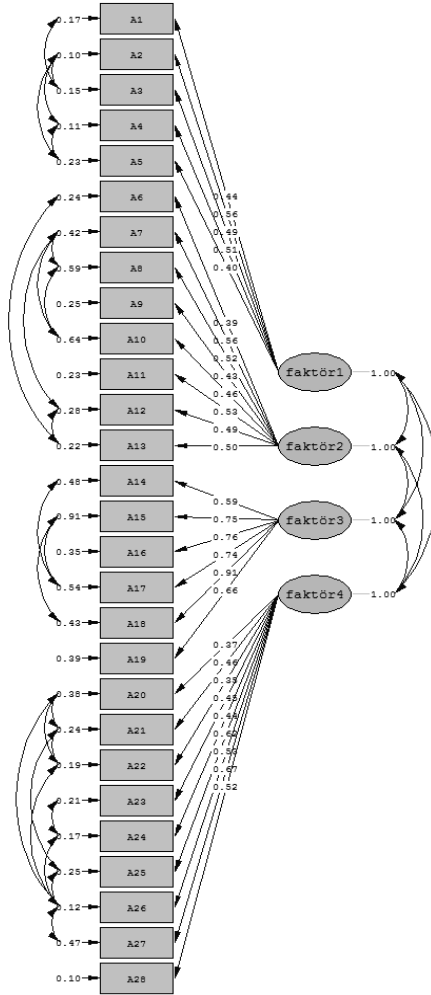
Doğrulayıcı faktör analizinde, uyumlu olup olmadığı sınanan modelin yeterliliğini ortaya koymak üzere pek çok uyum indeksi kullanılmaktadır. Bu çalışmada yapılan DFA için *Ki Kare* uyum testi (Chi-Square Goodness), *GFI* (Goodness of Fit Index), *RMSE* (Root Mean Square Error of Approximation), *CFI* (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 ,90 ve mükemmel uyum değeri ,95 olarak kabul edilmektedir. *RMSEA* için ise ,08 kabul edilebilir uyum ve ,05 mükemmel uyum değeri olarak kabul edilmektedir (Brown ve Cudeck, 1993, Şimşek, 2007, Bayram, 2011, Meydan ve Şeşen, 2011; Akt. Seçer, 2013). Söz konusu model uyum İndekslerini Tablo 3’de sunulmuştur.

**Tablo 3.** HBÖ Ölçeğinin Model Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	Kabul Edilebilir Sınır	Mükemmel Sınırı	HBÖ Ölçeği Uyum İndeksleri
<i>NFI</i>	=,90 ve üzeri	,95 ve üzeri	,94
<i>NNFI</i>	=,90 ve üzeri	,95 ve üzeri	,97
<i>IFI</i>	=,90 ve üzeri	,95 ve üzeri	,97
<i>RFI</i>	=,90 ve üzeri	,95 ve üzeri	,93
<i>CFI</i>	=,95 ve üzeri	,97 ve üzeri	,97
<i>GFI</i>	=,85 ve üzeri	,90 ve üzeri	,87
<i>AGFI</i>	=,85 ve üzeri	,90 ve üzeri	,88
<i>RMR</i>	=,050 ve =,080 arası	=,000 ve =,0500 arası	,070
<i>RMSEA</i>	=,050 ve =,080 arası	=,000 ve =,0500 arası	,060
<i>Chi-Square</i>		= 563,48	
<i>P - value</i>		,00	

Doğrulayıcı 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. Ölçeğin, DFA’da  $\chi^2$ ’nin serbestlik derecesine oranının dördün altında olması nedeniyle kabul edilir uyum, *NFI* değerinin ,94 olması nedeniyle iyi uyum, *NNFI* değerinin ,97 olması nedeniyle mükemmel uyum, *IFI* değerinin ,97 olması nedeniyle mükemmel uyum, *RFI* değerinin ,93 olması nedeniyle iyi uyum, *CFI*

değerinin ,97 olması nedeniyle mükemmel uyum, *GFI* değerinin ,87 olması nedeniyle iyi uyum, *AGFI* değerinin ,88 olması nedeniyle iyi uyum, *RMR* değerinin ,070 olması nedeniyle iyi uyum ve *RMSEA*'nın ,060 olması nedeniyle iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. HBÖ ölçeğinin *DFA* sonuçlarını gösteren diyagram Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1: HBÖ Ölçeğinin DFA Sonuçları Diagramı

Doğrulamalı faktör analizi sonucunda ölçeğin alt faktörlerine ilişkin maddeler incelendiğinde, birinci faktör “Eğitime Duyulan İhtiyaç” adı altında toplanmakta ve *s1, s2, s3, s4, s5* maddelerini içermektedir. İkinci faktör “HBÖ Kurumlarının Nitelikleri” adı altında toplanmakta ve *s6, s7, s8, s9, s11, s12, s14, s15* maddelerini içermektedir. Üçüncü faktör “HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri” adı altında toplanmakta ve *s23, s25, s27, s28, s29, s31* maddelerini içermektedir. Dördüncü faktör “Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç” adı altında toplanmakta ve *s33, s34, s35, s36, s37, s38, s39, s40, s41* maddelerini içermektedir.

### İç Tutarlılık Düzeyi

HBÖÖ’den elde edilen puanların güvenilirlik düzeyleri için Cronbach Alfa, Spearman-Brown ve Guttman Split Half güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçekte yer alan 28 madde için yapılan analizler sonucunda elde edilen değerler Tablo 4’de gösterilmiştir. Güvenirlik değerlerinin kabul edilir aralıklarda olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.** Ölçek ve Alt Ölçeklerin Güvenirlik Değerleri

Faktör	Cronbach Alfa	Spearman Brown	Guttman Split-Half
Eğitime Duyulan İhtiyaç	,80	,84	,77
HBÖ Kurumlarının Nitelikleri	,81	,87	,85
HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri	,85	,78	,71
Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç	,88	,79	,70
Toplam	,90	,83	,80

HBÖ kurum yöneticilerinin HBÖ ölçeğini algılama düzeyleri Tablo 5’de sunulmuştur.

**Tablo 5.** HBÖ Kurum Yöneticilerinin HBÖ Ölçeğini Algılama Düzeylerine İlişkin Dağılım

	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>
Eğitime Duyulan İhtiyaç	180	4.21	.38
HBÖ Kurumlarının Nitelikleri	180	4.31	.53
HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri	180	4.03	.61
Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç	180	4.33	.41

Tablo 5'e göre HBÖ kurum yöneticileri "Eğitime Duyulan İhtiyaç" boyutunu ( $\bar{X}=4,21$ ) düzeyinde; "HBÖ Kurumlarının Nitelikleri" boyutunu ( $\bar{X}=4,31$ ) düzeyinde; "HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri" boyutunu ( $\bar{X}=4,03$ ) düzeyinde; "Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç" boyutunu ( $\bar{X}=4,33$ ) düzeyinde algılamışlardır. Bu sonuçlara göre HBÖ yöneticilerinin HBÖ' ye ilişkin algılarının yüksek düzeyde olumlu olduğu söylenebilir.

## TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

HBÖ kurum yöneticilerinin, HBÖ kavramına ilişkin algılarına yönelik bir ölçek geliştirmeyi amaçlayan bu çalışmada 4 boyutlu 28 maddeden oluşan "Hayat Boyu Öğrenme Ölçeği" geliştirilmiştir. Ölçeğe ilişkin yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, ölçeğin 4 faktör ve 28 maddeden oluştuğu görülmüştür. Bu faktörler "eğitime duyulan ihtiyaç", "HBÖ kurumlarının nitelikleri", "HBÖ kurumlarının faaliyetleri" ve "kişisel gelişime duyulan ihtiyaç" şeklinde isimlendirilmiştir. Birinci faktör ölçeğin toplam varyansının % 14,34'ünü; ikinci faktör ölçeğin toplam varyansının % 13,05'ini, üçüncü faktör ölçeğin toplam varyansının % 13,44'ünü; dördüncü faktör ise, ölçeğin toplam varyansının % 18,81'ini açıklamaktadır. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans ise, % 59,65'dir. Ölçeğin Cronbach Alfa, Spearman-Brown ve Guttman Split Half güvenilirlik değerleri ise ,90, ,83 ve ,80 olarak hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre uyum değerlerinin kabul edirlilik aralığında olduğu görülmüştür (Tablo 3). Gerek açımlayıcı faktör analizi gerek doğrulayıcı faktör analizi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

Ölçeğin 2 boyutu eğitime ve kişisel gelişime duyulan ihtiyacı yansıtırken, diğer iki boyutu ise HBÖ kurumlarının faaliyetlerini ve niteliklerini belirlemeye yöneliktir. HBÖ kavramının doğrudan eğitim faaliyetlerine yönelik bir yaklaşım olması ölçekte yer alan "Eğitime Duyulan İhtiyaç" boyutunu anlamlı ve kullanılabilir yapmaktadır. Eğitimin, beşikten mezara kadar, bireylerin gelişiminde vazgeçilmez bir unsur olması ise "Kişisel Gelişime Duyulan İhtiyaç" boyutu ile ölçekte yer almıştır. Ölçeğin HBÖ kurum yöneticilerine yönelik olarak geliştirilmesinden dolayı, HBÖ kurumlarının faaliyetleri ve nitelikleri önem kazanmaktadır. Bu bağlamda ölçekte yer alan "HBÖ Kurumlarının Faaliyetleri" ve "HBÖ Kurumlarının Nitelikleri" boyutları HBÖ kurum yöneticilerinin görev yaptıkları kurumları nasıl algıladıklarını göstermektedir. Yöneticilerin kendi kurumlarını değerlendirme düzeyleri, bu kurumların gelişimine olumlu yönde katkı sağlayacaktır. Çünkü bu boyutlarda yer alan maddeler hem kurumu hem de kurumun verdiği hizmetleri değerlendirmeye yöneliktir.

Özetle, ölçekte yer alan boyutlar HBÖ yaklaşımının ruhuna uygun olarak, hem HBÖ kurum yöneticilerinin eğitime ve kişisel gelişime ilişkin algı düzeylerini hem de görev yaptıkları kurumun faaliyetlerini ve niteliklerine ilişkin algı düzeylerini belirlemeye yöneliktir. Bu bağlamda eğitime ve kişisel gelişimine önem vermeyen HBÖ yöneticilerinin HBÖ kurumlarının faaliyetlerini ve niteliklerini geliştirmesi beklenmeyeceği gibi tam tersinden düşünüldüğünde HBÖ kurumlarının faaliyetlerini ve niteliklerini geliştiremeyen HBÖ yöneticilerinin eğitime ve kişisel gelişimine önem vermeleri beklenemez. Bu açıdan bakıldığında ölçeğin boyutları birbiri ile tutarlıdır ve birbirini destekler niteliktedir. Laal ve Salamati'nin (2012) belirttiği üzere HBÖ yaklaşımını benimseyen bireyler mesleklerinde ortaya çıkan fırsatları değerlendirir ve yeni eğitimlerle kariyerlerini geliştirirler. Aynı zamanda yaşadıkları hayatı daha anlamlı ve aktif hale getirerek zenginleştirirler.

Ölçek HBÖ kurum yöneticileri ile sınırlıdır. Ölçeğin farklı eğitim kurumlarında ve farklı çalışma gruplarında uygulanarak uyarlanması, HBÖ kavramına ilişkin tüm eğitim sisteminde farkındalık oluşturulmasına katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda Türk eğitim sisteminin farklı eğitim kurumlarında ve farklı kademelerinde bulunan eğitim paydaşlarına yönelik HBÖ kavramına ilişkin ölçek geliştirme çalışmaları yapılması önerilebilir. Farklı eğitim kurumlarında HBÖ'ye ilişkin yapılacak ölçek geliştirme çalışmalarında ilk, orta ve lise kademelerinin hedef kitle olarak seçilmesi ve okullarda HBÖ'nin okul kültürünün bir parçası haline getirilmesine yönelik çalışmalar yapılması faydalı olacaktır. Çünkü HBÖ yaklaşımını hali hazırda öğrenme sürecinde yer alan öğrencilere benimsetmek yetişkinlere benimsetmekten daha kolaydır. Öğrencilik yıllarında, okul kültürünün bir parçası olarak, HBÖ yaklaşımıyla tanışan bireyler, "öğrencilik bitse de öğrenme bitmez" felsefesini hayatlarının kalan bölümünde de önemli bir değer olarak taşıyacaklardır. HBÖ'nin okul kültürünün bir parçası haline gelmesi HBÖ kurumlarının ve bu kurumlarda görev yapan yöneticilerin faaliyetlerinin içerik anlamında genişlemesine ve gelişmesine yardımcı olacaktır.

## KAYNAKLAR

- Alakoç, Z. (2003). Matematik öğretiminde teknolojik modern öğretim yaklaşımları. *The Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 2(1), 43-49.
- Ayhan, S. (2005). *Dünden bugüne yaşam boyu öğrenme*. F. Sayılan ve A. Yıldız (Yay. Haz.), “Yaşam Boyu Öğrenme: Sempozyum Bildirileri ve Tartışmalar”: I. Yaşam Boyu Öğrenme Sempozyumu, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Coşkun, Y. D. ve Demirel, M. (2012). Üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(42),108-120.
- Demirel, M. (2011). Lifelong learning and its reflections on Turkish elementary education curricula. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 87-105.
- Erdoğan, Y., Bayram, S. ve Deniz, L. (2007). Web tabanlı öğretim tutum ölçeği: Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 42, 1-14.
- Fallahi, M., Korenman, T. and Zhao, L. (2010). Education experienced by foreign-born faculty whose native countries have undergone major socio-economical changes. *US-China Education Review*, 7(2), 45-54.
- HBÖHM (2015). Hayat boyu öğrenme genel müdürlüğü resmi sitesi. [hbogm.meb.gov.tr](http://hbogm.meb.gov.tr)
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel Araştırma*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Klug, J., Krause, N., Schober, B., Finsterwald, M. and Spiel, C. (2014). How do teachers promote their students' lifelong learning in class? Development and first application of the LLL Interview. *Teaching and Teacher Education*, 37, 119-129.
- Konokman, G. Y. ve Yelken, T. Y. (2014). The perceptions of academicians in education faculties on their lifelong learning competencies. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 267-281.
- Krivova, D. and Myachin, Y. (2011). Conceptual basics of changes in the system of higher education in the frames of sustainable development paradigm of society (by the example of Russian Federation). *Economics and Management*, 16, 785-788.
- Laal, M. and Salamatı, P. (2012). Lifelong learning; why do we need it?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 31, 399-403.

- Li, W. (2013). Lifelong learning development in China: Progress and problems. *Transition Studies Review*, 19(4), 503-510.
- Ng, P. T. (2013). An examination of lifelong learning policy rhetoric and practice in Singapore. *International Journal of Lifelong Education*, 32(3), 318-334.
- Pahad, A. (2012). Role of universities in life long learning for elderly people. *Asian Journal of Home Science*, 7(2), 600-604.
- Rorty, R. (1989) *Contingency, irony, and solidarity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Seçer, İ. (2013). *Spss ve lisrel ile pratik veri analizi analiz ve raporlaştırma*. (1. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Su, Y. H., Feng, L. Y., Yang, C. C. and Chen, T. L. (2012). How teachers support university students' lifelong learning development for sustainable futures: The student's perspective. *Futures*, 44(2), 158-165.
- Uzunboyly, H. ve Hürsen, Ç. (2011). Lifelong learning competence scale (LLICS): the study of validity and reliability. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 449-460.

## EXTENDED ABSTRACT

Throughout the history, the human being's quest for knowledge, truth and values has made the existence of education inevitable (Fallahi, Korenman and Zhao, 2010). For a sustainable development, education is a dynamic process encompassing all aspects of society which provides the individuals with knowledge, skills and values (Krivova and Myachin, 2011). In this context, the individuals have begun to further adopt the lifelong learning (LLL) approach to develop and maintain the qualifications they possess depending on the rapidly-changing living conditions and diversifications emerging in the professional field. Today, creating a lifelong learning system and learning societies has become an important strategy worldwide (Li, 2013).

The scale developed within the scope of this research differs from other researches in the context of determining the perception on the concept of LLL of the administrators who work in central and local LLL organizations of the Ministry of National Education. The scale created as a result of the study aims to ensure the advancement of the LLL approach in Turkey and a change in the LLL organizations, increase the level of awareness of all LLL organizations' administrators and stakeholders regarding the LLL approach in a positive direction and make a contribution to the researchers for conducting new studies in this regard.

The study population consists of lifelong learning organization administrators who participated between 15 and 16 April and 21 and 22 April 2014 (1, 3 Groups) in the "Turkish Adult Learning Project - Workshop on Basic

Principles of Adult Education" held as in 5-person groups from 15 to 16, 17 to 18, 21 to 22, 24 to 25 April and 6 to 7 May 2014 in Antalya by General Directorate of Lifelong Learning under the roof of the Ministry of National Education. In the analysis of data, SPSS 18.00 and LISREL 8.7 packaged software were used. For the purpose of construct validity of the scale, exploratory and confirmatory factor analysis was made while Cronbach's alpha, Spearman-Brown and Guttman Split-Half reliability analysis were conducted for reliability of the scale.

Within the scope of this study that aims to develop a scale for the perception of the LLL organization administrators on the concept of LLL, the "Lifelong Learning Scale" which consists of 28 4-dimensional items was developed. According to the results of the exploratory factor analysis performed for the scale, the scale was seen to consist of 4 factors and 28 items. These factors were named as "the need for education", "qualities of LLL organizations", "activities of LLL organizations" and "the need for personal development". 14.34% of the total variance of the scale was explained by the first factor while 13.05%, 13.44% and 18.81% of the total variance of the scale were explained by, respectively, the second, third, and the fourth factor. The total variance explained by the scale is 59.65%. The Cronbach's alpha, Spearman-Brown and Guttman Split-Half reliability values were however calculated as .90, .83 and .80. According to the results of confirmatory factor analysis, the compliance values were seen to be in acceptability ranges (Table 3). When the results of both exploratory factor analysis confirmatory factor analysis were considered together, it can be said that the scale is valid and reliable.

While 2 dimensions of the scale reflect the need for education and personal development, the other two dimensions aim to determine the activities and qualities of the LLL organizations. The fact that the concept of LLL is an approach targeting directly the educational activities makes the dimension "the Need for Education" included in the scale meaningful and usable. The fact, on the other hand, that the education is an indispensable element in the development of individuals from the cradle to the grave is included in the scale along with the dimension "the Need for Personal Development". Since the scale was developed for the Lifelong Learning organization administrators, the activities and qualities of the LLL organizations gain importance. In this context, the dimensions "Activities of LLL Organizations" and "Qualities of LLL Organizations" show the way LLL organization administrators perceive the organizations where they work. The levels of assessments made by the administrators on their own organizations will contribute to the development of these organizations in a positive direction. Because the items included in these dimensions aim at assessing both the organization and the services provided by the organization.

The scale is limited with the LLL organization administrators. The fact that the scale is applied in educational institutions and different working groups and, then, is adapted will contribute to create awareness in all educational systems regarding the concept of LLL. In this regard, it may be suggested to conduct studies for developing a scale towards the concept of LLL targeting the education



stakeholders in different educational organizations and different levels in the Turkish education system. It will also be useful to determine the elementary, secondary and high school levels as the target audience in the scale developing studies aiming at LLL in different educational organizations and to conduct studies for making the LLL a part of the school culture in schools. Because it is easier to make the students who are already involved in the learning process adopt the LLL approach than to make the adults adopt this approach.

## EK 1. Hayat Boyu Öğrenme Ölçeği

1.	Her bireyin eğitime ihtiyacı vardır.
2.	İnsan, eğitim ile bireysel yaşamında gelişim sağlar.
3.	İnsan eğitim ile sosyal yaşamında gelişim sağlar.
4.	Bireylerin, sahip oldukları nitelikleri sürekli olarak geliştirmeye ihtiyaçları vardır.
5.	Eğitim öğretim içerisinde yer alan bireyler dinamik varlıklardır.
6.	HBÖ kurumlarında Hayat Boyu Öğrenmenin önemi kavranır.
7.	HBÖ kurumları vatandaşların ihtiyaç duyduğu her alanda eğitim faaliyetleri gerçekleştirir.
8.	HBÖ kurumlarında her birey ilgi duyduğu alanda kendini gerçekleştirme olanağına sahiptir.
9.	HBÖ kurumlarının kapıları herkese açıktır.
10.	HBÖ kurumları hedef aldığı kitlenin öğrenme ihtiyaçlarını tümüyle karşılayabilmektedir.
11.	Eğitim ve öğretim alanındaki yenilik arayışları HBÖ kurum yöneticilerini HBÖ kavramı üzerinde yoğunlaştırmaktadır.
12.	HBÖ kurumları toplumun tümüne hitap eder.
13.	HBÖ kurumlarında eğitim faaliyetleri süreklidir.
14.	HBÖ kurumlarında kurs dışı; sergi, festival, konferans ve eğlence aktiviteleri gibi eğitsel etkinlikler de gerçekleştirilmektedir.
15.	HBÖ kurumları diğer ülkelerle de eğitim işbirlikleri gerçekleştirilmektedir.
16.	Ailelere yönelik eğitim ve destek faaliyetleri HBÖ kurumlarının çalışmalarındandır.
17.	HBÖ kurumları olarak engelli bireylere yönelik eğitim çalışmaları yapılmaktadır.
18.	HBÖ kurumlarında el sanatları çeşitli kurslar ile yaşatılmaktadır.
19.	HBÖ kurumları öğrenme fırsatlarını evlere yaklaştırmaktadır.
20.	Farklı alanlarda yeni bilgi ve beceriler geliştirilmelidir.
21.	Kişisel gelişim sağlayacak her türlü bilgi kolaylıkla öğrenilir.
22.	Kişisel gelişim sağlamak adına sürekli yeni bilgi ve beceriler kazanılmalıdır.
23.	Maddi olanakların tatmin edici olması halinde de kişisel gelişim için yeni bilgi ve beceriler kazanılmalıdır.
24.	Yeni bilgi ve beceriler öğrenme konusunda istekli olunmalıdır.
25.	Zamanın büyük kısmını araştırma yapmaya harcamak bireye keyif verir.
26.	Yeni bilgi ve beceriler öğrenme konusunda fırsatlar oluşturulmalıdır.
27.	Yeni bilgi ve beceriler öğrenmek için maddi açıdan birikim yapılmalıdır.
28.	Öğrenilen konu zor ve karmaşık olması halinde bile onu öğrenmek için çaba harcanmalıdır.

Başvuru: 06.05.2015

Yayına Kabul: 01.01.2016