

ÖĞRETMENLERİN YAŞAM BOYU ÖĞRENME EĞİLİMLERİ VE KURUMSAL DESTEK ALGILARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

A RESEARCH ON TEACHERS' LIFELONG LEARNING TENDENCIES AND INSTITUTIONAL SUPPORT PERCEPTIONS

Kemal TEMEL¹

ÖZ: Bu çalışmada, kamuda görev yapan öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme algısı ile yaşam boyu öğrenmede kurumsal destek algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma çalışma grubunu kamuda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında uygulanan “Yaşam boyu öğrenme eğilimliliği ölçeği” Chronbach’s Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,97 ve “Yaşam boyu öğrenmede öğretmenlerin kurumları tarafından desteklenme algısı ölçeği” Chronbach’s Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,93 olarak ölçülmüş, ölçeklerin güvenilir ve geçerli oldukları kabul edilerek veriler analiz edilmiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile yaşam boyu öğrenmede kurumsal destek algıları arasında anlamlı ilişki olduğu, mesleğe yeni başlamış ve daha genç öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile kurumsal destek algılarının diğerlerine göre pozitif olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar sözcükler: Yaşam Boyu Öğrenme, Kurumsal Destek Algısı, Eğitim.

ABSTRACT: This study aimed to determine the lifelong learning perception of teachers working in the public sector and their perception of institutional support in lifelong learning. The research study group consists of teachers working in the public sector. Lifelong learning tendency scale Chronbach's Alpha internal consistency coefficient applied within the scope of the research was measured as 0.97 and Chronbach's Alpha internal consistency coefficient of the teachers' perception of support by their institutions in lifelong learning scale was measured as 0.93, and the data were analyzed assuming that the scales were reliable and valid. As a result, it was determined that there was a significant relationship between teachers' lifelong learning tendencies and their perceptions of institutional support in lifelong learning, and that the lifelong learning tendencies and institutional support perceptions of teachers who had just started their careers and younger teachers were positive compared to the others.

Keywords: Lifelong Learning, Perception of Institutional Support, Education

Bu makaleye atıf vermek için:

Temel, Kemal. (2024). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve kurumsal destek algıları üzerine bir araştırma, *Trakya Eğitim Dergisi*, 14(2), 914-923.

Cite this article as:

Temel, Kemal. (2024). A research on teachers' lifelong learning tendencies and institutional support perceptions, *Trakya Journal of Education*, 14(2), 914-923.

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale/Türkiye, kemaltemel@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8011-2923

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The tendency to gain practice-based skills in order to increase the quality of life of individuals through lifelong learning is at the forefront. Lifelong learning is an approach that aims to enable individuals to develop their knowledge, skills and experiences and transfer them to their social lives (Aspin and Chapman, 2000). Today's world has understood the importance of education for individuals and societies and has become able to predict its consequences. Lifelong learning provides equality of opportunity in education for individuals in terms of place, space, time, etc. It eliminates restrictions (Dinevski and Dinevski, 2004). The concept of organizational support refers to combining employee expectations and values with organizational goals and objectives in order to provide factors such as increasing employee performance, meeting their social and emotional needs, and providing a safe working environment (Eisenberger et al., 1986). It is extremely important for teachers, who are important factors in all processes of education and the realization of education, to improve themselves and adapt to changing conditions in order to raise individuals. In this context, the study aimed to understand teachers' perceptions of lifelong learning activities and organizational support during the learning activities.

Method

The research was conducted with teachers working in public institutions in Gelibolu district, in accordance with purposeful sampling. According to the data received from the Gelibolu District Directorate of National Education, a total of 530 teachers work at different levels and branches. In the research, an attempt was made to reach all teachers through an online survey application and participation in the research was voluntary. For the sample size in the study, the sample size table reported by Krejcie and Morgan (1970), calculated by the formula $s = \frac{X^2NP(1 - P)}{CP(N - 1) + X^2P(1 - P)}$. The sample size table reported by calculating with the formula is taken as reference. According to Krejcie and Morgan (1970), a sample size of 226 people is reported for a population of 530 people. Within the scope of the research, data was collected from 276 volunteer participants. As data collection tools in the research, a survey form for demographic variables was used, the Lifelong Learning Tendency Scale (Cronbach's alpha reliability coefficient 0.89) developed by Yaman (2014) and the teachers' perception of support by their institutions in lifelong learning scale developed by Poyraz and Bayrakçı (2015). (Cronbach's alpha value 0.90) was used.

Findings

68% of the participants in the study were women and 31.92% were men. Average age of the group $\bar{X} \pm ss = 41.89 \pm 8.17$ while the study year average was calculated as $\bar{X} \pm ss = 17.64 \pm 9.06$. It is seen that the study group consists of adults who are experienced and have reached a certain age maturity. The scales used in the study were considered reliable with internal consistency coefficients of .97 and .93. 6.4% of the teachers participating in the research had a master's degree and 0.72% had a doctorate education, which contributed to their current education levels. When evaluated in terms of lifelong learning, it is seen that the participants tend to maintain their current level of education. 25.99% of the participants were in primary school, 12.27% were in pre-school and 61.73% were in Mathematics, Physics, Turkish, etc. It consists of field teachers. The scales used in the research were tested with Spearman's rho ($p < 0.001$) rank correlation and it was determined that there was a moderate and significant relationship in the evaluation of the scores obtained between the two scales, and it was accepted that there was a connection between the lifelong learning perceptions of the teachers participating in the study and their perceptions of institutional support. Within the scope of the research, significant differences were detected between the lifelong learning tendency scale and gender, age and working years. It is seen that male participants between the ages of 20-30 ($\chi^2 = 17.560$, $p = 0.001$) and participants in the working range of 0-5 ($\chi^2 = 17.389$, $p = 0.004$) years received higher scores. According to the institutional support perception scale data in the study, no statistically significant difference was detected between the gender and working years of the participants, but a significant difference was detected between age groups. It is seen that the 20-30 ($\chi^2 = 9.207$, $p = 0.027$) age group has higher perceptions of institutional support compared to other age groups. The participants were asked why they chose the teaching profession. While 63.89% of the participants saw the teaching profession as their ideal profession, 25.63% said that they became teachers because their university scores were

sufficient for the department they studied, and 6.13% said that their families wanted this profession. They stated that they chose the teaching profession because they wanted to do so, 1.08% stated that they had to choose this profession due to economic reasons, and 2.16% stated that they chose the teaching profession for reasons such as career and prestige.

Discussion and Conclusion

Teachers' lifelong learning tendencies are affected by their perception of institutional support. It is important for individuals who want to improve themselves to be supported by their institutions. It is seen that the lifelong learning tendencies and institutional support perceptions of those who are professionally new to their jobs and relatively young people are more positive than other employees, and that male employees are more positive in their lifelong learning tendencies than female employees. It is seen that the professional lifelong learning tendencies of the participating teachers are negatively affected over time. The reasons why male employees are more positive in their lifelong learning tendency than female employees should be considered as a separate study subject. The effects of gender on lifelong learning tendency and perceptions of institutional support should also be evaluated through concepts such as family life, social roles, and sexism. The reasons why the participants chose the teaching profession are noteworthy. While 63.88% of teachers stated that they chose their profession because they really wanted to, 36.12% of them chose it for different reasons, which was evaluated as negative from a professional perspective. A more detailed and in-depth examination of the subject for future research may contribute to the literature.

GİRİŞ

1800' lü yıllarda Grundtving tarafından temelleri atılan "yaşam boyu öğrenme" kavramı Comenius' un görüşleri ile gelişerek günümüze kadar gelmiştir (Wain, 2000). Terim olarak ilk kez Paul Rengrand (1970) tarafından kullanılmıştır. Yaşam boyu öğrenme, başlangıçta yetişkinler açısından ele alınmış ve mesleki gelişmelerin koşulu olarak değerlendirilmiş olsa da günümüzde toplumun tamamı ve eğitimin tüm süreçlerini içine alan kapsamlı bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Uysal, 2009). Yaşam boyu öğrenme ile bireylerin hayat kalitelerinin artırılması amacıyla uygulama temelli beceri kazandırma eğilimi ön plandadır. Yaşam boyu öğrenme, bireylerin gelişerek bu gelişmeyi sosyal yaşamlarına aktarmalarını hedefleyen bir anlayışı benimsemektedir (Aspin ve Chapman, 2000). Yaşam boyu öğrenme, öğrenme ile ilgili sınırlamaları ortadan kaldırarak kişinin kendi içsel motivasyonu ile gerçekleştirdiği tüm hayatını kapsayan bir süreci işaret etmektedir.

Bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri ve tecrübe toplumsal yapı üzerindeki etkileri sayesinde toplumların gelişimindeki önemli faktörlerden biridir. Küreselleşme ve teknoloji beraberinde bilgi toplumunu getirerek bireyin gelişime ihtiyaç duyduğu bir zemin oluşturmaktadır. Günümüzde bireyin gelişmesi için bilgiye ulaşmanın öğretilmesi önemli hale gelmiştir (Aksoy, 2013). Yaşam boyu öğrenme ile bireylerin öğrenmeyi öğrenebildikleri bir yapı hedeflenmektedir. Yaşam boyu öğrenme, özünde bugün ve gelecekte ihtiyaç duyulabilecek bilgi, beceri ve tecrübeye sahip insan kaynağını oluşturmayı hedeflemektedir (DPT, 2001). Günümüz dünyası, eğitimin birey ve toplumlar için önemini kavramış ve sonuçlarını öngörebilir hale gelmiştir. Yaşam boyu öğrenme, bireyler için eğitimde fırsat eşitliğini sunarak yer, mekân, zaman vb. kısıtlamaları ortadan kaldırmaktadır (Dinevski ve Dinevski, 2004).

Yaşam boyu öğrenme, bireyin bilinçli hale gelmesinden profesyonel yaşamının sonlanmasına kadar gerçekleşen tüm öğrenme faaliyetlerini kapsamaktadır. Burada amaç, sürekli değişen çevresel koşullara ayak uydurabilen ve ihtiyaç duyulan bilgi ve beceriye sahip bireyler sayesinde insan gücünün etkin kullanılmasıdır. Bu sayede ihtiyaç duyulan yeterlilik ve yetkinliklere sahip toplumsal sorunların çözümünde etkin rol alan yetişkinlerin bulunduğu bir yapı hedeflenmektedir.

Yaşam boyu öğrenme, kişinin içsel motivasyonunun yanında çevresel faktörlerin etkisine de maruz kalmaktadır. Özellikle profesyonel iş yaşamında çalışılan örgüt yapısı ve yönetim anlayışı bireyin kişisel gelişimi üzerinde önemli rol oynamaktadır. Hawthorne araştırmaları ile ortaya çıkan veriler örgütsel desteğin çalışanların sosyal yaşamlarına etki eden bir faktör olduğunu göstermektedir (Mayo, 1945). Örgütsel davranış çalışmaları ile çalışanların odak noktası haline gelmesi örgütsel bağlılık, devamsızlık, performans vb. gerekliler nedeniyle örgütleri yenilikçi uygulamalara sevk etmiş çalışanların geliştirilmesi ve yetiştirilmesi önemli bir unsur haline gelmiştir. Örgütsel destek kavramı, çalışanların performansının artırılması, sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanması, güvenli çalışma ortamı sağlanması gibi faktörlerin sağlanabilmesi için çalışan beklenti ve değerleri ile örgüt amaç ve hedeflerini birleştirmeyi ifade etmektedir (Eisenberger vd., 1986).

Yaşanan gelişmeler, çevresel değişim, küreselleşme ve teknoloji beraberinde bireyleri ihtiyaç duyulan gereksinimlere cevap verebilecek potansiyele sahip olmayı gerekli kılmaktadır. Bireylerin yetiştirilmesi için eğitimin tüm süreçleri ve eğitimin gerçekleşmesinde önemli faktör olan öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri ve değişen koşullara uyumu son derece önemlidir. Bu kapsamda yapılan çalışma ile öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme faaliyetleri ile öğrenme faaliyetleri sürecinde ki örgütsel destek algılarının anlaşılması amaçlanmıştır.

Yaşam Boyu Öğrenme

İnsan yaşamının tüm aşamalarını kapsayan yaşam boyu öğrenme kavramı, bireyin aile içinde eğitimi ile başlayarak zihinsel olarak kendini bildiği son anına kadar geçen sürecin tamamını içine almaktadır. Yaşam boyu öğrenme kavramı, birey, toplumsal yapı, politika, kültür gibi faktörlerin etkisine maruz kalmaktadır. Bu bağlamda yaşam boyu öğrenme de sekiz temel yeterlilik ortaya koyulmuştur (Figel, 2007).

Temel lisan ile iletişim becerileri: Bireyin kendini anadilinde ifade edebilmesi, duygu, düşünce, gözlemlerini sözlü ve yazılı olarak dile getirebilmesi ve başka bireylerle etkileşime geçebilmesi.

Yabancı dillerde iletişim becerileri: Bireyin anadilinde sahip olması gereken yeterliliğe ve iletişimi yabancı dilde gerçekleştirebilme becerisi.

Matematik ve fen/teknoloji becerileri: Günlük hayatta meydana gelen sorunların çözümünde matematiksel düşünebilme ile birlikte doğal yaşam, fen ve teknolojik kavramları bilme ve kullanma becerisi.

Dijital yetkinlik: Teknolojik araçları kullanmada yeterli olma, bilgisayar ve internet sistemlerini kullanabilme ve iletişim kurabilme becerisi.

Öğrenmeyi öğrenme: Kişinin kendini disiplinli hale getirerek kendi yönetimini yapabilmesi ile ihtiyaç duyduğu öğrenme gereksinimlerini anlayabilme becerisi.

Sosyal ve vatandaşlık yeterlilikleri: Toplumsal yaşama katılma, kişi ve kültürler ile etkili, katılımcı ve yapıcı etkileşim kurabilme ile ihtiyaç duyulacak donanıma sahip olma becerisi.

Girişimcilik: Düşünce ve görüşleri eyleme dönüştürme, yaratıcı, yenilikçi ve hedeflere ulaşmada risk alabilme ile planlama, yönetme ve değerlere sahip çıkma becerisi.

Kültürel farkındalık ve ifade edebilme: Çağdaş kültürü bilerek duygu, düşünce, görüşlerin edebi, sanatsal ve müzik ile ortaya koyulabilme becerisi.

Yaşanan gelişmeler eğitim süreçlerinde de kendini gösteren değişiklikleri beraberinde getirmektedir. Ülkeler, eğitim sistemlerini katılımcı ve yenilikçi olanakların sunulduğu sistemlere doğru geliştirmektedir. Hayat boyu öğrenme kavramı da eğitim sistemi içinde bir beceri olarak değerlendirilerek bireylere kazandırılması gerektiği düşünülmektedir (Sağlam vd., 2011). Devletler, toplumsal hayatın gelişmesi ve katma değer yaratabilecek unsurların etkisi nedeniyle bireylerin kendilerini sürekli geliştirdikleri yapısal eğitim reformlarını kullanma eğilimi göstermektedir. Bireyin sürekli gelişmesi kişisel faydanın yanında dışsal olarak topluma ve sosyal yaşama olumlu yansıyan faktörler barındırmaktadır. Türkiye kalkınma planları doğrultusunda hayat boyu öğrenme kavramını kamu, özel sektör, vakıf vb. kuruluşların katılımı ile yatırım ve politikalarına dahil etmiştir. Bu kapsamda Milli Eğitim Bakanlığı uhdesinde uygulanan eğitim ve öğretim faaliyetleri hayat boyu öğrenme yaklaşımı içinde değerlendirilmektedir (Coşkun, 2009).

Kurumsal Destek Algısı

Örgütler farklı amaçlar ile kurulmuş olsa da örgütsel destek teorisi temelde ihtiyaçların karşılanmasına odaklanmaktadır. Birey ve toplumların hayatlarını kolaylaştırma, daha iyi hale getirme ve kalitesinin artırılması örgütsel faaliyetleri etkileyen ve içine alan süreçler içermektedir. Bireyin tek başına ulaşamayacağı hedeflere örgütler aracılığı ile ulaşma çabası kuruluş aşamasında belirlenmiş amaçların gerçekleşmesine bağlıdır. Örgütlerin belirlenmiş amaçları gerçekleştirebilmesi birçok faktörün etkisi altındadır. Çalışanların örgütsel destek algısı bu faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel destek algısı, çalışanın örgüte sağladığı katkının örgüt tarafından değerlendirilerek değer olarak kabulü ile çalışana gösterdiği ilgi olarak açıklanmaktadır (Eisenberger vd., 1986:500). Bu tanıma göre örgütsel destek algısı, çalışanın örgüte katkısı ve bu katkının örgüt tarafından bir değere sahip olması ile örgütün çalışanın iyiliği için çaba harcamasını göstermesine bağlıdır. Özünde örgütsel destek algısı, çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik sözleşme biçiminde ele alınmaktadır (Aselage ve Eisenberger, 2003:491).

Örgütsel destek algısı ile ilgili literatürde kariyer yönetimi, adalet, iş koşulları, yönetim desteği, insan kaynakları uygulamaları gibi farklı değişkenlerin de etkili olduğu görülmektedir (Wayne vd., 1997:82; Cropanzano vd., 1997:159; Allen vd., 2003:99; Moorman vd., 1998:351). Bununla birlikte örgütsel destek

algısının, çalışanların işyeri davranışlarına yansıyan bir sürece neden olduğu da gösterilmektedir. Örgütsel destek algısının, aidiyet, devamsızlık, iş tatmini, performans, verimlilik vb. örgütsel faktörlere yansıdığı bildirilmektedir (Bishop vd., 2000; Guzzo vd., 1994:617; Wayne vd., 2003:438; Eisenberger vd., 1990:51).

Çalışan davranışlarını anlama, tahmin etme, açıklama ve kontrol edebilmek için örgütler farklı uygulamaları devreye sokarken literatürde bu alana yönelik çalışmalar da artan bir ilgiye maruz kalmaktadır. Örgütsel davranış içinde yer edinen örgütsel destek algısı ilk kez Eisenberger vd., (1986:500) tarafından geliştirilmiş ve çalışanların örgütlerine sundukları katkıya karşılık çalışanların örgüte karşı algı ve inançlarını yansıtmaktadır. Örgütsel destek algısı çalışanların tutum ve davranışlarını anlama ve tahmin etmede önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. İlgili literatür örgütsel destek algısının örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş performansını ve iş stresini etkilediğini göstermektedir (Eisenberger vd., 1990:5; Rhoades ve Eisenberger, 2002:698; Casper ve Buffardi, 2004:391).

Geleneksel yapı, aile, kültür, gelir seviyesi bilinç düzeyi, ulaşılabilirlik gibi birçok faktör eğitim faaliyetlerini doğrudan etkileyerek bir engele dönüştürmektedir (Bakış vd., 2009). Bu kapsamda bireyin hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılabilmesi engellerin ortadan kaldırılarak teşvik edilmesi ile bağlantılıdır. Örgütsel destek çalışanların kendilerini geliştirebilmesi için gerekli ön koşullardan biri olarak değerlendirilmektedir. Çalışanlar, çalışma koşulları, fiziki şartlar, yönetim ve yöneticiler, diğer çalışanlar gibi birçok örgütsel faktör ile ilgili farklı algılara sahiptirler ve bu algılara bağlı olarak tutum ve davranışlarını şekillendirirler. Çalışanların örgütleri için geliştirdikleri algıya bağlı olarak yaptıkları ya da yapacakları hakkındaki beklentileri için hissettikleri ve genel inanışlarına örgütsel destek algısı denilmektedir (Eisenberger vd., 1986:501). Örgütsel destek algısı, çalışanın sosyal kimlik oluşturmasının yanında onaylanması, güven ortamının oluşması ve beklentilerinin karşılanması açısından da önem taşımaktadır. Çalışanlar, beklentilerinin karşılanma derecesine göre motive olarak performanslarını ve aidiyetlerini artırmaya çalışacaktır (Eisenberger vd., 1997:812). Örgütlerin çalışanlarına sağladıkları imkan ve olanakların meydana getirdiği algının pozitifliği, iş tatmini, olumlu iş ortamı ve pozitif performans sağlarken beraberinde iş devir oranının azalması ve örgütsel bağlılık gibi örgüt adına olumlu sonuçları da barındırmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:699).

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı, kamudaki öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile yaşam boyu öğrenmede kurumsal destek algılarının belirlenmesi ve aralarındaki ilişkinin incelenmesidir.

Son yıllarda öğrenmenin anlamı hayatla ilişkili gereksinimlerin karşılanabilmesi yönünde değişim göstermektedir. Eğitimin, öğrencilere doğru ve güncel bilgiye hızlı, güvenilir ve uygun yöntemlerle ulaşabilmesi ve öğrenimlerini istenilen biçimde kullanabilme becerilerini kazandırma rolü önem kazanmıştır (Arslan vd., 2016). Mevcut eğitim sistemi ve öğrenme süreçleri değişerek günümüzde yaşam boyu eğitim süreçlerine dönüşmektedir. Bireylerin eğitim ve öğrenme süreçleri mekân ve zaman sınırlamalarından bağımsız öğrenme ortamlarına dönüşerek gelişmektedir (Amin ve Eng, 2006).

Yaşam boyu öğrenme, bireylerin ilgi ve gereksinimleri doğrultusunda yetenek ve yeterliliklerini geliştirme, ihtiyaç duydukları yetkinliklere sahip olmalarını sağlama amacıyla tüm yaşamları süresince aldıkları sürekli devam eden öğrenme etkinlikleridir (Aksoy, 2008). Teknolojinin gelişmesi, bireylerin hem sosyal hem de mesleki öğrenme ihtiyaçları ve yöntemleri üzerinde etkili olmaktadır. Eğitim ve öğretim hizmetlerinin profesyonelleri olan öğretmenlerin meslekleri ile ilgili gelişmeleri ve değişimleri takip ederek ayak uydurabilmeleri eğitim öğretim faaliyetlerinin geleceği açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle yaşam boyu öğrenme alışkanlıklarının anlaşılabilmesi hizmet sunumu açısından önem taşımaktadır. Özellikle öğretmenlerin çağın gerektirdiği bilimsel bilgi ve tecrübeye sahip olmaları gelecek nesillerin yetiştirilmesi ve geliştirilmesi için bir ön koşul olarak değerlendirilmelidir. Geleceğin teminatı nesillerin yetiştirilmesinde öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme faaliyetlerinin önemi yadsınamaz bir faktör olarak ele alınmalıdır.

Öğretmenlerin eğitim faaliyetleri içindeki yeri mevcut potansiyelleri ile doğru orantılı gerçekleşmektedir. Eğitim faaliyetlerindeki yenilikler, teknolojik altyapının eğitim öğretim faaliyetlerine katkısı, bireyi anlama ve kişisel yetkinliklerin ön plana çıkması gibi birçok faktör günümüz eğitim öğretim faaliyetlerinin belirleyicisi olabilmektedir. Yaşanan gelişmeler kapsamında örgütsel düzeyde hizmet içi eğitimler gerçekleştirilse de öğretmenlerin profesyonel anlamda yaşam boyu öğrenme yaklaşımlarını olumlu yönde etkileyecek çabalar son derece değerli olabilmektedir.

Çalışmada öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile kurumsal destek algılarının belirlenerek aralarındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmaktadır. Çalışma kapsamındaki veriler öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme süreçlerinin geliştirilmesi amacıyla yapılacak çalışmalara katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın Modeli

Araştırmada, yaşam boyu öğrenme eğilim ölçeği ile yaşam boyu öğrenmede kurumsal destek algısı ölçekleri kullanılmış ve çalışma nicel olarak gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma yöntemi, araştırma kapsamında elde edilen verilerin ölçülmesi, istatistikî olarak işlenmesi ve sonuçların açıklanmasını içermektedir (Geray, 2004). Araştırma, öğretmenlerin kendi gelişimlerine olan bakış açıları ile kurumsal destek algıları arasındaki ilişkiyi anlamaya çalışan ilişkiisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir.

Çalışma Grubu/ Evren- Örneklem

Çalışma, amaçlı örneklem doğrultusunda Gelibolu ilçesinde kamu kurumlarında görev yapan öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. Gelibolu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan veriye göre farklı kademelerde ve branşlarda toplam 530 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmada online anket uygulaması ile tüm öğretmenlere ulaşılmaya çalışılmış ve araştırmaya katılımda gönüllülük esas alınmıştır. Araştırmada örneklemin belirlenmesi için Krejcie ve Morgan (1970)' in geliştirdiği örneklem büyüklüğü formülü ($s = \sqrt{X^2NP(1 - P) / CP(N - 1) + X^2P(1 - P)}$) kullanılmış ve formül kullanılarak hesaplanan örneklem büyüklüğü tablosu referans alınmıştır. Bu tabloya göre 530 kişilik bir evren için 226 kişilik bir örneklem sayısı bildirilmektedir. Araştırma kapsamında 277 gönüllü katılımcıdan veri toplanmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada, demografik değişkenlere yönelik anket formu, Yaşam boyu öğrenme eğilimi ölçeği (Yaman, 2014) ile yaşam boyu öğrenmede kurumsal desteklenme algısı ölçeği (Poyraz ve Bayrakçı, 2015) kullanılmıştır. Araştırmada dijital ortamda oluşturulan anket formu online olarak kamu okullarında görev yapan öğretmenlere Milli Eğitim Müdürlüğü aracılığı ile ulaştırılmış ve gönüllülük ilkesiyle katılım sağlayanlardan amaçlı örneklem metoduyla veri toplanmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada veri analizi SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences) versiyon 18 ile gerçekleştirilmiştir. Grupların genel özelliklerini açıklamak için tanımlayıcı analizler gerçekleştirilmiş olup sürekli değişkenler Ortalama±Standart sapma biçiminde, kategorik değişkenler ise sayı ve yüzde olarak özetlenmiştir. Sayısal değişkenlerin normallik testleri Kolmogorov Smirnov ve Histogram grafiği ile kontrol edilmiş ve karşılaştırmalarda ise Mann-Whitney U ile Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Anlamlılık seviyeleri olarak 0.05 kullanılmış ve $p > 0.05$ olması durumunda ilişki veya farklılık olmadığı kabul edilmiştir. Farklılık tespit edilen çoklu grup karşılaştırmaları pairwise comparisons ile gerçekleştirilerek ölçekler arasındaki ilişki Spearman sıra farkları korelasyon analizi ile incelenmiştir.

Yapılan çalışmada araştırma etik ilkeleri gözetilmiş ve gerekli izinler alınmıştır. Bu kapsamda Onsekiz Mart Üniversitesi Bilimsel Araştırma Etik Kurulu' na başvurulmuş, 13.04.2023 tarih ve E-84026528-050.01.04-2300089146 evrak numarası ile gerekli izin alınmıştır. Ayrıca çalışmanın yapıldığı Gelibolu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü' ne de çalışma izni için başvurulmuş ve 17.04.2023 tarih ve E-90233953-165.0174579154 evrak numarası ile kurum izinleride alınmıştır.

BULGULAR

Çalışmaya katılanların %68' i kadın ve %32'si erkeklerden oluşmaktadır. Grubun yaş ortalamaları $\bar{X} \pm ss = 41.89 \pm 8.17$ iken Çalışma yıl ortalamaları da $\bar{X} \pm ss = 17.64 \pm 9.06$ olarak hesaplanmıştır. Çalışma grubunun tecrübeli ve belli olgunluğa erişmiş yetişkinlerden oluştuğu görülmektedir. Çalışmada kullanılan ölçekler .97 ve .93 iç tutarlılık katsayıları ile güvenilir kabul edilmiştir. Ölçeklerin Cronbach's Alpha değeri Tablo 1' de gösterilmiştir.

Tablo 1.

Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri (cronbach's alpha değeri)

	Madde Sayısı	$\bar{X} \pm ss$	Min-Max	Cronbach alpha
Ölçek 1 (Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği)	29	127.64±14.24	59-145	0.970
Ölçek 2 (Öğrenmede Kurumsal Destek Algısı Ölçeği)	10	40.21±6.82	15-50	0.932

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %6,4' ü yüksek lisans ve %0,72'si doktora eğitimi almış olup mevcut eğitim düzeylerine katkıda bulunmuştur. Yaşam boyu öğrenme açısından değerlendirildiğinde katılımcıların eğitim düzeyleri açısından mevcudu sürdürme eğilimi içinde oldukları düşünülmektedir. Araştırma verileri Tablo 2' de gösterilmiştir.

Tablo 2.

Katılımcıların eğitim durumu

Eğitim Durumu	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
(f:277)	257 (% 92, 88)	18 (% 6, 4)	2 (% 0, 72)

Katılımcıların %25,99'u sınıf, %12,27'si okul öncesi ve %61,73'ü Matematik, Fizik, Türkçe vb. alan öğretmenlerinden oluşmaktadır. Katılımcıların branş dağılımları Tablo 3' de gösterilmiştir.

Tablo 3.

Katılımcıların branş dağılımları

Branş	Sınıf öğretmeni	Okul öncesi	Diğer (Matematik, Fizik, Türkçe, vb.)
(f:277)	72 (%25,99)	34 (%12,27)	171 (%61,73)

Öğretmenlik mesleğini isteyerek ve bilinçli olarak seçenler ile farklı nedenlere bağlı olarak seçenler arasında farklılık olabileceği düşünülmüş, katılımcılara öğretmenlik mesleğini neden tercih ettikleri sorusu sorulmuş alınan cevaplar irdelenmiş ve sınıflandırılmıştır. Katılımcıların %63,89' u öğretmenlik mesleğini ideallerindeki meslek olarak görürken, %25,63'ü almış oldukları üniversite puanlarının okudukları bölüme yeterli gelmesi nedeniyle öğretmen olduklarını, %6,13' ü ailelerinin bu mesleği yapmalarını istemeleri nedeniyle öğretmenlik mesleğini yaptıklarını, %1,08'i ekonomik nedenlere bağlı olarak bu mesleği seçmek zorunda kaldıklarını ve %2,16'sı da kariyer ve saygınlık gibi nedenler ile öğretmenlik mesleğini seçtiklerini belirtmiştir. İlgili veriler Tablo 4' gösterilmektedir.

Tablo 4.

Öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri

Öğretmenlik mesleğini seçme nedeni	İdealindeki meslek	Üniversite Puanı	Aile isteği	Ekonomik nedenler	(Kariyer, Saygınlık vb.)
(f:277)	177 (%63,89)	71(%25,63)	17(6,13)	3 (%1,08)	6 (%2,16)

Öğretmenlerin mesleki seçimleri ile hayat boyu öğrenme eğilimleri ve kurumsal destek algıları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler Spearman's rho sıra korelasyonu ile test edilmiş ve katılımcıların iki ölçekten almış oldukları puanlar değerlendirilmiştir. Sonuçlar Tablo 5' de gösterilmiştir.

Tablo 5.

Ölçek 1 ve Ölçek 2 puan karşılaştırması (Spersman's rho sıra korelasyonu)

Ölçek 1 (Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği)	Ölçek 2 (Öğrenmede Kurumsal Destek Algısı Ölçeği)	
	r	p
	0.510	<0.001

İki ölçek arasında alınan puanların değerlendirmesinde orta derecede ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu belirlenmiş, Çalışma kapsamında öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme algıları ile kurumsal destek algıları arasında ilişki olduğu kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamında ölçekler demografik özellikler üzerinden ayrı ayrı değerlendirmeye alınmıştır. Yaşam boyu öğrenme eğilimleri ölçeği demografik değişken analizleri Tablo 6' de gösterilmektedir.

Tablo 6.

Yaşam boyu öğrenme eğilim ölçeği demografik değişkenler puan ortancalarının karşılaştırması

Gruplar	Yaşam boyu öğrenme eğilim ölçeği toplam puanı					
	N (%)	$\bar{X} \pm ss$	Ortanca [Q ₁ -Q ₃]	X ² /Z	P	
Cinsiyet	Erkek	188(68.1)	129.04±13.39	130(117-142)	2.875	0.004*
	Kadın	88(31.9)	123.75±15.37	122(114-137)		
Yaş	20-30 Yaş	17(6.2)	140.06±7.51	143(140-145) ^a	17.560	0.001**
	31-40 Yaş	110(39.9)	126.25±14.11	126(116-140) ^b		
	41-50 Yaş	111(40.2)	125.95±14.82	126(116-139) ^b		
	50 üstü Yaş	38(13.7)	128.95±12.49	132.5(117-142) ^b		
Meslekte Çalışma Yılı	0-5 Yıl	19(6.9)	138.11±9.13	143(128-145) ^a	17.389	0.004**
	6-10 Yıl	48(17.4)	127.96±16.98	129.5(117-142) ^b		
	11-15 Yıl	57(20.7)	126.61±12.91	127(115-138) ^b		
	16-20Yıl	51(18.4)	123.8±15.22	123(116-137) ^b		
	21-25 Yıl	48(17.4)	126.52±11.82	124.5(116.5-137.5) ^b		
	25 yıl üzeri	53(19.2)	127.91±14.07	130(117-139) ^b		

Araştırma kapsamında yaşam boyu öğrenme eğilimi ile yaş, cinsiyet ve çalışma yılı arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. 20-30 ($\chi^2=17.560$, $p=0.001$) yaş aralığındaki erkek katılımcılar ile 0-5 ($\chi^2=17.389$, $p=0.004$) yıl çalışma aralığındaki katılımcıların daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu durum genç çalışanlar ile meslekte yeni olanların öğrenme eğilimlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Öğrenmede kurumsal destek algısı ölçeği ile cinsiyet, yaş ve çalışma yılı arasındaki ilişki incelenmiş sonuçlar Tablo 7' de verilmiştir.

Tablo 7.

Öğrenmede kurumsal destek algısı ölçeği demografik değişkenler puan ortancalarının karşılaştırması

Gruplar	Kurumsal destek algısı ölçeği toplam puanı					
	n(%)	$\bar{X} \pm ss$	Ortanca [Q ₁ -Q ₃]	X ² /Z	P	
Cinsiyet	Erkek	188(68.1)	40.23±6.88	40(36-45)	0.366	0.714
	Kadın	88(31.9)	40.18±6.74	40(36.5-45.5)		
Yaş	20-30 Yaş	17(6.2)	42.35±9.45	43(39-50) ^{bc}	9.207	0.027**
	31-40 Yaş	110(39.9)	39.57±7.04	40(35-44) ^a		
	41-50 Yaş	111(40.2)	39.81±6.29	40(36-43) ^{ac}		
	50 üstü Yaş	38(13.7)	42.29±5.99	41(40-47) ^b		
Meslekte Çalışma Yılı	0-5 Yıl	19(6.9)	42.32±6.96	43(38-50)	10.405	0.065
	6-10 Yıl	48(17.4)	39.67±8.32	40(34.5-46.5)		
	11-15 Yıl	57(20.7)	40.6±7.07	40(37-46)		
	16-20Yıl	51(18.4)	39.27±6.34	40(34-42)		
	21-25 Yıl	48(17.4)	38.6±5.66	39(35.5-41)		
	25 yıl üzeri	53(19.2)	41.91±6.1	41(39-47)		

Araştırmada kurumsal destek algısı ölçeği verilerine göre katılımcıların cinsiyet ve çalışma yılları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilememiş ancak yaş grupları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 20-30 ($X^2=9.207$, $p=0.027$) yaş grubunun diğer yaş gruplarına oranla kurumsal destek algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre mesleki olarak genç çalışanların hem yaşam boyu öğrenme eğilimleri hem de kurumsal destek algılarının diğer çalışma gruplarına oranla daha pozitif olduğu tespit edilmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışma sonuçları değerlendirildiğinde verilere göre öğretmenlerin hayat boyu öğrenme eğilimleri kurumsal destek algısından etkilenmektedir. Bu bağlamda kendini geliştirmek isteyen bireylerin kurumları tarafından desteklenmeleri önem taşımaktadır. Bununla birlikte mesleki olarak işinde yeni olanlar ile görece gençlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri diğer çalışanlara oranla daha pozitif olarak değerlendirilmektedir. Bu duruma mesleki yıpranma ile kariyer vb. mesleki beklentilerdeki azalmanın neden olabileceği düşünülmektedir. Benzer şekilde yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile kurumsal destek algısı üzerinde de genç çalışanların pozitif oldukları görülmektedir. Ayrıca yaşam boyu öğrenme eğiliminde erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla daha pozitif oldukları da tespit edilmiştir.

Yapılan çalışma ile öğretmenlerin mesleki olarak zamanla yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin olumsuz etkilendiği, mesleki olarak yeni ve genç olanların kurumsal ve kişisel algılarının daha pozitif olduğu tespit edilmiştir. Yaşam boyu öğrenme eğiliminde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha pozitif olmalarının nedeni aile ve sosyal hayat içindeki rollerin etkisi olarak değerlendirilmiş, yaşam boyu öğrenme eğilimi ve kurumsal destek algıları üzerine etkilerin aile yaşamı ve toplumsal roller gibi kavramlar üzerinden ayrıca değerlendirilmesi kanaati oluşmuştur.

Çalışma sonuçlarına göre katılımcıların öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri dikkat çekmektedir. Katılımcıların %63,88' i öğretmenlik mesleğini gerçekten istedikleri için seçmelerine rağmen %36,12' lik bir oranın farklı nedenlere bağlı olarak seçmeleri mesleki açıdan olumsuzluk olarak değerlendirilmiş ve mesleğin içeriği ve geleceği açısından olumsuz bir durum olarak yorumlanmıştır. Daha sonraki araştırmalar için mesleki seçimin daha detaylı ve derinlemesine incelenmesi alan yazına katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, M. (2008). Yaşam boyu öğrenme ve kariyer rehberliği ilkelerinin istihdam edilebilirliğe etkileri: Otel işletmeleri üzerine bir uygulama. Gazi Üniversitesi: Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi. Ankara.
- Aksoy, M. (2013). Kavram olarak hayat boyu öğrenme ve hayat boyu öğrenmenin Avrupa Birliği serüveni. *Bilig*, (64), 23-48.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, 29(1), 99-118.
- Amin, Z., Eng KH. (2006). Basics in medical education. Tıp eğitiminin temelleri. (2012). 2. Baskı, çeviri editörü: Yıldırım, M., Topal, K.. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri, 33-46.
- Arslan ŞF., Sarıkaya Ö., Vatasever K. (2016). Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimi Ölçeğinin Tıp Eğitimi Alanı İçin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Tıp Eğitimi Dünyası*, Sayı 47, p 38-46.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 491-509.
- Aspin, D. N., & Chapman, J. D. (2000). Lifelong learning: concepts and conceptions. *International Journal of lifelong education*, 19(1), 2-19.
- Bakış, O., Levent, H., İnsel, A., ve Polat, S. (2009). Türkiye' de eğitime erişimin belirleyicileri. İstanbul: Eğitim Reformu Girişimi.
- Bishop, J. W., Scott, K. D., & Burroughs, S. M. (2000). Support, commitment, and employee outcomes in a team environment. *Journal of management*, 26(6), 1113-1132.
- Casper, W. J., & Buffardi, L. C. (2004). Work-life benefits and job pursuit intentions: The role of anticipated organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 391-410.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(2), 159-180.

- Diker Coşkun, Y. (2009). Üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi, Ankara*.
- Dinevski, D., & Dinevski, I. V. (2004). The concepts of university lifelong learning provision in Europe. *Transition Studies Review, 11*, 227-235.
- DPT (2001). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: Hayat Boyu Eğitim ve Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Komisyon Raporu. Erişim tarihi: 30.11.2023 <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Hayatboyu-Egitim-veya-Orgun-Olmayan-Egitim-OIK-Raporu.pdf>
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of applied psychology, 82*(5), 812.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology, 75*(1), 51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology, 71*(3), 500.
- Figel, J. (2007). Key competences for lifelong learning-European reference framework. *Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Retrieved May, 25, 2009*.
- Geray, H. (2004). Toplumsal araştırmalarda nicel ve nitel yöntemlere giriş (3. baskı). Siyasal Kitabevi.
- Guzzo, R. A., Noonan, K. A., & Elron, E. (1994). Expatriate managers and the psychological contract. *Journal of Applied psychology, 79*(4), 617.
- Krejcie R.V., Morgan D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, no:30*, p.607-610.
- Mayo, E. (2014). The social problems of an industrial civilisation. Routledge.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?. *Academy of Management journal, 41*(3), 351-357.
- Poyraz, H. ve Bayrakçı, M. (2015). Yaşam Boyu Öğrenmede Öğretmenlerin Kurumları Tarafından Desteklenmeleri: ölçek geliştirme çalışması. *Sakarya University Journal of Education, 5*(1), 114-126.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology, 87*(4), 698.
- Uysal, M. (2009). Adult education in developed countries. *International Journal of Educational Policies, 3*(2), 17-23.
- Wain, K. (2000). The learning society: postmodern politics. *International Journal of Lifelong Education, 19*(1), 36-53.
- Wayne, H. A., Kacmar, C., Perrewe, P. L., & Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational behavior, 63*(3), 438-456.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal, 40*(1), 82-111.
- Yaman, F. (2014) Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin incelenmesi (Diyarbakır ili örneği) (Tez No. 357629) [Yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.