Journal of **G**ifted **E**ducation **R**esearch, 2014, 2(2), 44-51.
Üstün **Y**etenekliler Eğitimi **A**raştırmaları **D**ergisi, 2014, 2(2), 44-51.
ISSN: 2147-7248, http://uyad.beun.edu.tr/

Comparison of Organizational Commitments of Science and Art Centers and Primary Schools Administrators*

Erkan ERDİK**

Received: 20 August 2014 **Accepted:** 30 October 2014

Abstract: The aim of this research is to make a comparative analysis to find out whether there is a meaningful difference between the vice principals/principals who work at arts and science centers and the vice principals/principals who work at primary schools with respect to organizational commitment levels. The working group consists of 178 vice principals/principals, 87 of whom work at 43 arts science and centers in 39 provinces and 91 of whom work at 43 primary schools in 39 provinces in Turkey. Personal Information Form and Organizational Commitment Scale which is developed by Balay (2000) are used as data gathering tools. To analyze data Arithmetic Mean, Standard Deviation, Percentage, Pearson Product-Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis techniques are used.
Key words: Arts and Science Centers – Vice principals/Principals - Organizational Commitment.

* This study was partially a master thesis.

** Director of Sıdıka Akdemir Science & Art Center, İzmir, Turkey, e-mail: erkanerdik@hotmail.com

© 2014 by BEUN OZELMER, Journal of Gifted Education Research / Üstün Yetenekliler Eğitimi Araştırmaları Dergisi

Journal of **G**ifted **E**ducation **R**esearch, 2014, 2(2), 44-51.
Üstün **Y**etenekliler Eğitimi **A**raştırmaları **D**ergisi, 2014, 2(2), 44-51.
ISSN: 2147-7248, http://uyad.beun.edu.tr/

BİLSEM ve İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Karşılaştırılması*

Erkan ERDİK**

Alış Tarihi: 20 Ağustos 2014 **Kabul Tarihi:** 30 Ekim 2014

Özet: Bu araştırmanın amacı; Bilim ve Sanat Merkezlerinde görev yapan yöneticilerle ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin, örgütsel bağlılık düzeyleri açısından aralarında anlamlı bir fark olup olmadığını bulmak için karşılaştırmalı bir analiz yapmaktır. Çalışma grubu; Türkiye'deki 39 ildeki 43 Bilim ve Sanat Merkezinde görev yapan 87 yönetici ile 39 ildeki 43 ilköğretim okulunda görev yapan 91 yönetici olmak üzere toplam 178 yöneticiden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak, Kişisel Bilgi Formu ve Balay (2000) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Verileri analiz etmek için, aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde, pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı ve çoklu regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır.
Anahtar Sözcükler: Bilim ve sanat merkezi, yönetici, örgütsel bağlılık

GİRİŞ

Günümüzde bilim ve teknoloji alanında meydana gelen hızlı gelişmeler, bilgi patlamasına, üretilen ürünlerin tüketime sunulmasına, işgücü piyasasının doğasında ve iş yaşamı kalitesinde sürekli bir değişme meydana gelmesine sebep olmaktadır. Bu süreçte örgütler, çevrelerindeki değişmelere uyum yeteneklerini, kapasitelerini artırarak, örgütsel etkililiği sağlamaya çalışmaktadır. Eğitim örgütleri de diğer örgütler gibi çevre sistemlerinde meydana gelen değişmelerden etkilenir ancak, eğitim örgütlerinin diğer örgütlerden farklı olarak değişimin önderliğini yapma ve çevresel değişimlere uyum sağlama işlevleri bulunmaktadır (Bursalıoğlu, 1987: 55). Bununla beraber, toplumsal sistemlerden etkilenen ve onları etkileyen eğitim sisteminin, bir ulusun sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel açıdan devamını sağlama işlevlerini eğitim örgütleri aracılığıyla gerçekleştirdiği ileri sürülmekte ve okulun, çocukların sosyalleşmesini sağlama, onlara kültürü aktarma ve onların liderlik yeteneklerini geliştirme, nitelikli insan gücünü yetiştirme gibi özel bir konuma sahip olduğu belirtilmektedir.

Buna karşın örgütsel bağlılıkla ilgili olarak yapılan araştırmalar, yönetici ve öğretmenlerin eğitim örgütlerine karşı çok fazla bağlılık içinde olmadıkları ya da bağlılık düzeylerinin genellikle orta ve orta düzeyin altında olduğunu göstermektedir (Celep, 1996; Rozenblum, 1993; Everett, 1992; Vroom, 1992; Yüksel, 2003; Kırel, 1999; Tuncer, 1995; Özsoy vd., 2004). Öğretmenlerin ya da diğer işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyen değişkenleri saptamaya yönelik olarak yapılan araştırmalar, yönetici ve

* Bu çalışma yüksek lisans tezinin bir parçasıdır.

** Sıdıka Akdemir Bilim ve Sanat Merkezi Müdürü, İzmir, Türkiye, e-mail: erkanerdik@hotmail.com

© 2014 by BEUN OZELMER, Journal of Gifted Education Research / Üstün Yetenekliler Eğitimi Araştırmaları Dergisi

öğretmenlerin iş doyumsuzluğu, çalışma saatleri, demografik değişkenler, örgütün kültürü, örgütün sağlığı ve yöneticilerin liderlik stillerinin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Celep, 1996; Rozenblum, 1993; Everett, 1992; Vroom, 1992; Yüksel, 2003; Kırel, 1999; Tuncer, 1995; Özsoy vd., 2004; Kömürcüoğlu 2003; Akınaltuğ, 2003).

Bu araştırmanın amacı, Bilim ve Sanat Merkezlerinde görev yapan yöneticilerle, ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmektir. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

- Bilim ve Sanat Merkezlerinde görev yapan yöneticilerle ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinde uyum alt boyutu açısından anlamlı bir fark var mıdır?
- Bilim ve Sanat Merkezlerinde görev yapan yöneticilerle ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinde özdeşleşme alt boyutu açısından anlamlı bir fark var mıdır?
- Bilim ve Sanat Merkezlerinde görev yapan yöneticilerle ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinde içselleştirme alt boyutu açısından anlamlı bir fark var mıdır?

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, araştırma grubuna, veri toplama araçlarına, verilerin toplanmasına ve analizine yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bilim ve Sanat Merkezleri ile ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırmalı olarak incelemeyi amaçlayan bu araştırma tarama modelindedir.

Araştırma Grubu

Bu çalışmanın araştırma grubunu, Konya, Ordu, Denizli, Şanlıurfa, İzmir, Zonguldak, Kahramanmaraş, Tekirdağ, Uşak, Burdur, Kastamonu, Bilecik, Tokat, Ankara (Ümit BİLSEM, Ankara BİLSEM), Giresun, Manisa (Manisa BİLSEM, Salihli BİLSEM), Siirt, Van, Bartın, Balıkesir, Adana, Kütahya, Bayburt, Malatya, Bursa (Bursa BİLSEM, Mustafakemalpaşa BİLSEM), Elazığ, Afyonkarahisar, Kırşehir (Kırşehir BİLSEM, Kaman BİLSEM), Antakya, Yalova, Eskişehir, İstanbul, Yozgat, Sinop, Kırıkkale, Sakarya, Kayseri, Çorum ve Trabzon olmak üzere, 39 ilimizin sınırları içerisindeki kırk üç Bilim ve Sanat Merkezi ile, 39 ilimizin sınırları içerisindeki kırk üç devlet ilköğretim okulunda görev yapan 178 yönetici oluşturmaktadır. Ankara, Bursa, Manisa ve Kırşehir illerinde iki adet Bilim ve Sanat Merkezi bulunduğu için, bu illerimizdeki iki ilköğretim okulunun yöneticilerinden anket doldurmaları istenmiştir. İlköğretim okulları belirlenirken, bulundukları illerde Bilim ve Sanat Merkezlerine en çok öğrenci gönderen okullar olmasına öncelik verilmiştir.

Araştırma anketi, 87 Bilim ve Sanat Merkezi yöneticisi ile 91 ilköğretim okulu yöneticisine uygulandı.

41 ilimizden toplam 186 Bilim ve Sanat Merkezi ile ilköğretim okulu yöneticisine anket gönderildi, 39 ilimizden 178 Anket geri döndü. Anketlerin dönüş oranı % 95,69'dur. Araştırma grubuna ilişkin dağılımlar aşağıda verilmiştir.

Kişisel Bilgiler

BİLSEM yöneticileri ile ilköğretim okulu yöneticilerine ilişkin sayısal dağılımı şu şekildedir. Örneklem grubundaki yöneticilerin 87'si (% 48.8) BİLSEM'de çalışan yöneticiler; 91'i (% 51.2) ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerdi.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada Kişisel Bilgi Formu ve Balay (2000) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık" ölçeği kullanılmıştır. Balay'ın (2000) bulgularına göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği, üç faktörlü geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır ve faktör puanları üzerinden analizler yapılabilir. Yüksek puan, örgütsel bağlılığın yüksek olduğunu, düşük puan ise bu bağlılığın düşük olduğunu gösterir (Balay, 2000: 125-126).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeyi amaçlayan söz konusu ölçek, Balay (2000) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç alt boyutu vardır. Ölçekte uyum boyutunda 8, özdeşleşme boyutunda 8 ve içselleştirme boyutunda 11 olmak üzere likert tipi beşli dereceleme biçiminde sunulmuş 27 madde yer almaktadır. Ölçek maddelerine ilişkin görüşler 1 = hiç katılmıyorum ve 5 = tam katılıyorum arasında derecelenmiştir. Üç faktörlü olarak saptanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"nin her bir alt faktörü için güvenirliğin bir göstergesi olarak alfa iç tutarlık kat sayısı ve bu kapsamda madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonları birinci faktör için .38 ile .68, ikinci faktör için .33 ile .75 ve üçüncü faktör için .53 ile .83 arasında değişmektedir. Buna göre, ölçekte yer alan maddelerin, iyi derecede ayırt edici oldukları söylenebilir. Birinci faktör için hesaplanan alfa kat sayısı .79 iken, aynı kat sayı ikinci faktör için .89 ve üçüncü faktör için .93'dür (Balay, 2000: 125-126).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenirliği Zaman (2006) tarafından da belirlenmiştir. Zaman (2006) Ankara ili Çubuk ve Elmadağ ilçeleri Rehber Öğretmenleriyle (toplam 40 kişiyle), 3 hafta arayla, test-tekrar test çalışması yapmıştır. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda örgütsel bağlılık ölçeğinin toplam güvenirlik katsayısı alfa=.858 olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Veri toplama araçları, araştırmacı tarafından yöneticilere elden, mail ve kargo yoluyla ulaştırılmış ve yine elden, mail ve kargo yoluyla toplanmıştır. Veriler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) kullanılmıştır. Veriler SPSS 11.5'e kaydedilmiş ve istatistik analizleri yapılmıştır. Frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama (x), standart sapma (S) analizleri hesaplanmıştır. İlişkisiz örneklemler t testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar p<.01 düzeyinde test edilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın alt problemlerine göre bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

Birinci Araştırma Problemine Yönelik Bulgular

BİLSEM ve İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Uyum Alt Boyutuna Göre Karşılaştırılmasına ilişkin dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. BİLSEM ve İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Uyum Alt Boyutuna Göre Karşılaştırılması

Örgütsel Bağlılık Boyutları	Kurum	N	Ortalama $\overline{X}$	St.sapma	sd	t	p

Uyum Boyutu	BİLSEM	87	32,0115	6,15578	176	2.080*	**,039**
	İlköğretim	91	30,8791	6,74340			

*p< .05 *** p<.001

Tablo 1 incelendiğinde; Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan yöneticiler ile ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin, üç farklı alt boyuttan **Uyum Alt Boyutu** örgütsel bağlılık düzeyleri ilişkisiz örneklemler t-testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; BİLSEM yöneticilerinin uyum alt boyutu örgütsel bağlılık düzeyi ortalama puanı ($\overline{X}$ = 32.01), ilköğretim okulu yöneticilerinin uyum alt boyutu örgütsel bağlılık düzeyi ortalama puanından ($\overline{X}$ = 30.87) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir. ($t_{(176)} = 2.080$, $p < .05$).

İkinci Araştırma Problemine Yönelik Bulgular

BİLSEM ve İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Özdeşleşme Alt Boyutuna Göre Karşılaştırılmasına ilişkin dağılımları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 2. BİLSEM ve İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Özdeşleşme Alt Boyutuna Göre Karşılaştırılması

Örgütsel Bağlılık Boyutları	Kurum	n	Ortalama $\overline{X}$	St.sapma	sd	t	p
Özdeşleşme Boyutu	BİLSEM	87	32,1149	6,15578	176	3,691***	**,000**
	İlköğretim	91	28,5385	6,74340			

*p<.05 ***p<.001

Tablo 2 incelendiğinde; Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan yöneticiler ile ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin, üç farklı alt boyuttan **Özdeşleşme Alt Boyutu** örgütsel bağlılık düzeyleri ilişkisiz örneklemler t-testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; BİLSEM yöneticilerinin özdeşleşme alt boyutu örgütsel bağlılık düzeyi ortalama puanı ($\overline{X}$ = 32.11), ilköğretim okulu yöneticilerinin özdeşleşme alt boyutu örgütsel bağlılık düzeyi ortalama puanından($\overline{X}$ = 28.53) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir ($t_{(176)} = 3.691$, $p < .001$).

Üçüncü Araştırma Problemine Yönelik Bulgular

BİLSEM ve İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık İçselleştirme Alt Boyutuna Göre Karşılaştırılmasına ilişkin dağılımları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. BİLSEM ve İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık İçselleştirme Alt Boyutuna Göre Karşılaştırılması

Örgütsel Bağlılık Boyutları	Kurum	n	Ortalama $\overline{X}$	St.sapma	sd	t	p
	BİLSEM	87	47,7931	6,87621	176	2,569*	**,011**

İçselleştirme Boyutu				
	İlköğretim	91	45,0220	7,48477

*p<.05 ***p<.001

Tablo 3 incelendiğinde; Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan yöneticiler ile ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin, üç farklı alt boyuttan **İçselleştirme Alt Boyutu** örgütsel bağlılık düzeyleri ilişkisiz örneklemler t-testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; BİLSEM yöneticilerinin içselleştirme alt boyutu örgütsel bağlılık düzeyi ortalama puanı ($\overline{X}$ = 47.79) , ilköğretim okulu yöneticilerinin içselleştirme alt boyutu örgütsel bağlılık düzeyi ortalama puanından ($\overline{X}$ = 45.02) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir. ($t_{(176)} = 2.569$, $p < .05$).

Genel olarak yukarıdaki sonuçlara göre, Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan yöneticilerin, ilköğretim okullarında çalışan yöneticilere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu ileri sürülebilir. Bu sonuçlar, Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan yöneticilerin, ilköğretim okullarında çalışan yöneticilere göre işlerinde daha yüksek motivasyona sahip olduklarını ve güdülenme düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, ilköğretim okulu yöneticilerinde örgütsel bağlılık düzeyinin bir takım nedenlerden dolayı daha düşük olduğu ortadadır. Bu olumsuz durumun sebebi, yöneticilerin beklentilerinin karşılanmaması ve eğitim örgütlerindeki olumsuz, çatışmacı örgütsel ortam olabilir. Yapılan araştırmalar, işin özelliklerinin çalışanın bağlılığını etkilediğini ortaya koymuştur. (Çetin, 2004: 105).

Genellikle çalışanın sorumluluk duygusunu azaltan işler bağlılığı da azaltabilir. Yapılan işin pek çok özelliği, çalışanın sorumluluk algısını etkileyebilir. Bazı mevkiler daha çok sorumluluk taşırlar ve daha yüksek mevkilerde olan insanlar bağlılığa daha çok yatkındırlar. Benzer olarak, bazı işler çalışanlarına daha çok sorumluluk ve kişisel karar alma imkânı tanır ve bu tür görevlerde bulunan çalışanların, daha az özgürlüğe sahip çalışanlara göre daha uygun yaklaşımlara sahip oldukları belirlenmiştir (Çetin, 2004: 105). Ayrıca bu durumun sebebi, yöneticilerin kendilerinden kaynaklanabileceği gibi, okulun kültüründen, ikliminden ve örgüt dışı faktörlerden de kaynaklanabilir.

Bıkan (2008) tarafından İstanbul ilini kapsayan 'İlköğretim Okullarında Yönetim ve Sorunları Üzerine Yönetici Görüşleri' adlı yüksek lisans tezinin sonuçlarında; ilköğretim okulu müdürlerinin en sık karşılaştıkları sorunların, katkı payı toplamada çıkan problemler, disiplin yönetmeliğinin ikinci kademe öğrencilerin sorunlarını çözmede yetersiz kalması ve öğretmenlerin rahatsızlanmaları neticesinde rapor alarak okuldan ayrı kalmaları durumunda yaşananlar olduğu belirtilmiştir. Bu sorunlar, ilköğretim okullarının çoğunda yaşanmakta olup yöneticilerin işlerini zorlaştıran ve ilköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel bağlılığını olumsuz etkileyen önemli faktörlerdendir.

Güneş (2008) tarafından İstanbul ilini kapsayan 'Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetimi ile Yönetim Stilleri Arasındaki Farklar' adlı yüksek lisans tezinden çıkan sonuçlara göre; öğrenci sayısı (1-600), (601-1400), (1401-2200) arasında olan okul müdürlerinin, öğrenci sayıları 2201 ve daha yukarı olan okul müdürlerine göre, daha çok işbirliğine açık oldukları görülmüştür. Öğrenci sayısı 2201 ve daha yukarı olan okul müdürlerinin, anlaşmazlıklarda otokratik yönetici rolünü benimsedikleri görülmektedir. Ayrıca öğrenci sayısı az olan okullarda okul müdürlerinin, öğretmenlerinin okuldaki her türlü ihtiyaç ve istekleriyle daha fazla ilgilendiği ve öğretmenlerinin önerilerini daha fazla dikkate aldıkları görülmüştür. Bu

oran öğrenci sayısı arttıkça azalmaktadır (Güneş, 2008). Bu sonuçlar, öğrenci sayısı az olan ilköğretim okulu yöneticilerinin daha verimli ve sorunları çözmeye daha istekli olduklarını ortaya koymaktadır.

Kulaksızoğlu ve Otrar (2004), üstün yetenekli ve normal gelişim gösteren ergenlerin mesleki olgunluk düzeylerini karşılaştırma amacı ile üstün yeteneklilerin okuduğu düşünülen bir fen lisesi ile bir genel lise arasında araştırma yapmıştır. Araştırma sonunda örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri; fen lisesi öğrencilerinin lehine olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Bilim ve Sanat Merkezlerinde de üstün yetenek tanısı konulmuş ve ilköğretim okullarına oranla çok daha az sayıda öğrenci eğitim görmektedir. Dolayısıyla bu sonuç, Bilim ve Sanat Merkezleri yöneticilerindeki örgütsel bağlılık düzeyinin, ilköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyinden daha yüksek çıkmasını desteklemektedir.

Yine üstün yeteneklilerle ilgili olarak Tekbaş ve Ataman (2004), üstün yetenekli bir öğrenciyi ele alarak bu öğrenci için akranları ile birlikte eğitim alabileceği kaynaştırma ortamı hazırlamışlardır. Üstün yetenekli öğrenci ve kaynaştırma ortamında bulunan diğer öğrencilere ikinci sınıf müfredatı, üst sınıfların müfredatı ve çoklu zekâ kuramı etkinlikleri ile zenginleştirilerek uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarını belirlemek amacıyla uygulamanın yapıldığı sınıf ve üstün yetenekli öğrenci bir yıl süre ile gözlenerek, anekdot kayıtları tutulmuştur. Ayrıca araştırmada uygulanan programın etkililiğine de bakılmıştır. Bunun için de uygulamanın yapıldığı okulda bulunan aynı sınıf seviyesine ait çoklu zekâ kuramı ile eğitim alan diğer sınıf kontrol grubu olarak belirlenmiştir. Yapılan karşılaştırma sonucunda deney grubunun kontrol grubuna göre daha başarılı olduğu, bu başarının da uygulanan zenginleştirme programından kaynaklandığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç da üstün yetenekli öğrencilerin eğitim aldıkları ortamlarda başarının esas olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla Bilim ve Sanat Merkezleri yöneticilerinde örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek çıkmasında, hedef kitledeki öğrencilerin performansı etkili olmaktadır.

Ayrıca Bilim ve Sanat Merkezleri yöneticilerinin dörtte birinin yüksek lisans mezunu olduğunu görüyoruz. Bu durum, BİLSEM yöneticilerinin akademik çalışmalara önem verdiğini göstermekte olup, örgütsel bağlılık düzeylerine pozitif katkıda bulunmaktadır. Bilim ve Sanat Merkezlerinin hepsinde olmamakla birlikte, büyük şehirlerdeki BİLSEM'lerde üçlü eğitim yapılmaktadır. Sabahçı öğrenciler BİLSEM'e öğleden sonra gitmekte, öğlenci öğrenciler sabah ve tam gün eğitim gören öğrenciler de BİLSEM'lere akşam gitmektedirler. Bilim ve Sanat Merkezlerindeki çalışma koşulları ile ilköğretim okullarındaki çalışma koşulları da farklılık göstermektedir. Bilim ve Sanat Merkezlerinin ilköğretim okullarından farklı olarak ayrı bir bütçesi olup, merkezin ihtiyaçlarını daha kolay karşılayarak, öğretmen ve öğrencilere eğitim ve öğretim için daha iyi bir ortam hazırlanabilmektedir. Bilim ve Sanat Merkezlerinde bireysel eğitim esas olduğu için, Bilim ve Sanat Merkezlerinde öğretmen başına düşen öğrenci sayısı, ilköğretim okullarına kıyasla oldukça azdır. Bütün bu hususlar da, BİLSEM yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerine pozitif katkı yapmaktadır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen verilere göre şu sonuçlara ulaşılmıştır. Bilim ve sanat merkezleri yöneticilerinin; örgütsel bağlılık düzeyi uyum alt boyutunda, ilköğretim okulu yöneticilerinden daha yüksektir. Bilim ve sanat merkezleri yöneticilerinin; örgütsel bağlılık düzeyi özdeşleşme alt boyutunda, ilköğretim okulu yöneticilerinden daha yüksektir. Bilim ve sanat merkezleri yöneticilerinin; örgütsel bağlılık düzeyi içselleştirme alt boyutunda, ilköğretim okulu yöneticilerinden daha yüksektir.

Aşağıda araştırmada elde edilen veriler ışığında yapılan uygulayıcılara önerilere yer verilmiştir.

- Milli Eğitim Bakanlığı yetkililerinin, eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığı arttırmak için daha fazla çaba göstermeleri gerekmektedir. Özellikle ilköğretim okullarında örgütsel bağlılığın düşük olmasının nedenleri araştırılarak bu sorunun çözümüne yönelik adımlar atılmalıdır.
- Milli Eğitim Bakanlığı'nın yönetici atamaya ilişkin yönetmeliğinin tamamen ya da bazı maddelerinin çeşitli nedenlerle yürütmesinin durdurulması veya iptal edilmesi de, birçok eğitim kurumunun vekaleten yönetilme zorunluluğunu doğurmuştur. Bu durum birçok okulda yöneticilerin sık sık değişmesine ve kurumun istikrarsızlaşmasına yol açmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı yetkilileri; yönetici yetiştirme, seçme ve atama sürecine ilişkin uygulamalarını bir an önce adil ve liyakat esaslarına öncelik verecek şekilde sonuçlandırarak okullardaki örgütsel yapının işlemesinde çok önemli olan yönetim birimindeki sağlıklı yapının oluşmasına katkıda bulunmalıdır.
- Son yıllarda ülkemizde okul müdürlerinin yetiştirilmesi ve istihdamında önemli gelişmeler olmasına rağmen okul müdürlerine müdürlük formasyonu ve liderlik özellikleri kazandıracak programlara gereken önem verilmemektedir. MEB gerekli düzenlemeleri yaparak tüm okul müdürlerinin müdürlük formasyonuna sahip olmasını zorunluluk haline getirmelidir.
- Eğitim yöneticiliğinin bir meslek haline gelmesi gerekmektedir. Lisansüstü eğitimin teşvik edilmesi, mesleğin şartlarının daha cazip hale getirilmesi gerekmektedir.

Aşağıda araştırmada elde edilen veriler ışığında yapılan araştırmacılara önerilere yer verilmiştir.

- Bilim ve Sanat Merkezlerinde görevli öğretmenleri ve BİLSEM'lerde eğitim gören öğrencileri inceleyen araştırma yapılabilir.
- Bilim ve Sanat Merkezlerinde görevli yönetici ve öğretmen ilişkilerini ele alan araştırma yapılabilir.
- İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmen ilişkilerini inceleyen araştırma yapılabilir.
- İlköğretim okullarında yaşanan problemleri inceleyen araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

Akınaltuğ, E. (2003). *Yöneticilerde iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: TEDAŞ örneği.* Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale.

Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı.* Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara.

Bıkan, N. (2008). *İlköğretim okullarında yönetim ve sorunları üzerine yönetici görüşleri.* Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Celep, C. (1996). Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı**.** *Eğitim ve Bilim Dergisi***,** 22 (108), 56-62.

Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Everett, G. L. (1992). Teacher attitudinal commitment: a function of the school, the teacher and the principles leadership. Ph.*D. Dissertation Abstracts International,* 52 (8), 2766-A.

Güneş, A. (2008). *Okul müdürlerinin çatışma yönetimi ile yönetim stilleri arasındaki farklar.* Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Kırel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi,* 28(2). http://www.isletme.istanbul.edu.tr/dergi/kasim99/kasim3.htm. 12/08/2005.

Kömürcüoğlu, H. (2003). Belirsizlik ortamında iş tatmini ve işe bağlılık. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi.* 5 (1), http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=36. 12/08/2005.

Kulaksızoğlu, A., & Otrar, M. (2004) Fen ve genel lise 10. sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyi bakımından karşılaştırılması. *1. Üstün Yetenekli Çocuklar Kongre Bildiri Kitabı.* Çocuk Vakfı Yayınları. İstanbul, s:285.

Özsoy, A. S.; Ergül, Ş.; Bayık, A. (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 6(2), http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=221.

Rozenblum, E.F. (1993). Why teachers stay: a process of developing commitment. *Ph.D. Dissertation Abstracts International*, 54 (4), 1188-A.

Tekbaş, D., & Ataman, A. (2004). Kaynaştırma ortamında üstün zekâlı çocuğa uygulanan zenginleştirme programı hakkında örnek olay incelemesi ve programın etkililiğine ilişkin bir araştırma. *Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi Üstün Yetenekli Çocuklar Bildiriler Kitabı*. Çocuk Vakfı Yayınları. İstanbul, c.64 (2). s:187-201.

Tuncer, A. (1995). *M.E.B. bilgisayar eğitimi ve hizmetleri genel müdürlüğü personelinin iş doyumu ve örgütsel bağlılık durumları.* TODAİE. Yayınlanmamış Lisansüstü Uzmanlık Tezi. Ankara.

Vroom, P.V. (1992). Role conflict, commitment and coping and scholarly productivity and satisfaction of social work academics. *Ph.D. Dissertation Abstracts International*, 52 (7), 2433-2434

Yüksel, İ. (2003). Hemşirelerin iş güçlüğü faktörlerinin belirlenmesi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi,* 5 (20), 36-42.

Zaman, O. (2006)**.** Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Ankara ili örneği). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara.