

## Bilim Sanat Merkezi Yöneticilerinin Değer Kavramını İle İlgili Görüşleri

Muammer ERGÜN<sup>1</sup>, Hülya ÇINAR<sup>2</sup>

### Özet

Bu çalışmanın amacı eğitim yöneticilerinin "bireysel, eğitimsel ve toplumsal değerlerini" ortaya çıkarmaktır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden kategorisel analiz kullanılmıştır. Bu araştırmanın çalışma evrenini, 25 ilden 42 Bilim sanat merkezi yöneticisi oluşturmaktadır. Katılımcıların 2'si kadın 36'sı erkektir. Dört katılımcı cinsiyetini yarı yapılandırılmış anket formuna yazmamıştır. Katılımcılardan kendileri için en önemli "5 bireysel, 5 toplumsal ve 5 eğitimsel değer" yazmaları istenmiştir. Elde edilen veriler 6 değer grubuna ayrılmıştır. Her bir değer grubu içerisindeki değerlerin içerik analizi yapılmış ve tablolar halinde frekans ve yüzdeleri verilmiştir. Toplam 75 farklı değer 602 defa tekrar edildiği bulunmuştur. Bu değerlerin yüzdeleri şu şekildedir: %22,8 ahlaki, %20,8 duygusal, %14,8 demokratik, %13,1 kişisel gelişim, % 8,8 kültürel, %8,8 toplumsal/kurumsal değerler. Çalışmada, frekansı 5 ve 5'in üstünde 31 (536 defa) ve 5'in altında 44 (66 defa) değer bulunmuştur. Değerler frekansları en yüksekte, en düşüğe sıralanmıştır. Buna göre en önemli 10 değer ve tekrarlanma sayısı şu şekildedir; sevgi/saygı 70, doğruluk / dürüstlük 54, adalet 49, iyi insan 46, hoşgörü 34, milli değerler 28, çalışkanlık 25, ahlak 25, aile 21, özgürlük 20. Veriler incelendiğinde değerlerin "bireysel, eğitimsel ve toplumsal" kategorilerdeki frekanslarının toplam frekanslarından daha düşük olduğu ve yöneticilerin farklı değerleri kendilerine ilke edindikleri bulunmuştur. Özellikle, katılımcıların bireysel, eğitimsel ve toplumsal değerlerinin farklılaştığı bulunmuştur.

*Anahtar kelimeler:* Değer, yönetici, bilim sanat merkezi

### Abstract

The aim of this study was to determine The Science and Art Center Managers' perspectives to the value concept and to reveal these managers' "individual, social and educational values". Categorical analysis which is a qualitative research design was used for the study. The research universe of this study constituted 42 managers from 25 provinces. Two participants were female and 36 participants were male. Four participants didn't mention his/her sex. "Write the most important 5 individual, 5 social and 5 educational values for you." was said to the participants. The obtained data was divided into six groups. The values in each group were made content analysis and in the form of tables were given frequency and percentages. It was found that totally 75 different values were repeated 602 times. The values and their percentages are as follows; 22,8 % moral, 20,8 % emotional, 14,8% democratic, 13,1% individual development, 8,8% cultural, 8,8% social/institutional values. In the study, it was found 31 values that were their frequencies above 5 and 44 values were their frequency under 5. The values were ranked from the highest to the lowest. The most important ten values are as follows; love/respect 70, accuracy/honesty 54, justice 49, good person 46, tolerance 34, national values 28, diligence 25, morality 25, family 21, freedom 20. It was found that the

*Keywords:* Value, Science and Art Center, manager

## GİRİŞ

Bu yüzyılın başlarında değerler, normlar ve ahlak kavramları hem zihinlerde çağrıştırdıkları ile hem de eğitim alanı için oluşturdukları anlamlarıyla giderek önem kazanmıştır ve tüm dünyada tartışılan kavramlardan biri haline gelmiştir (Cihan, 2014). Değer bir sosyal grubun veya toplumun kendi varlık, birlik, işleyiş ve devamını sağlamak ve sürdürmek için oluşturulan temel ahlaki ilke ve amaçlardır. Değerlerin doğru ve gerekliliği toplum ya da sosyal grup tarafından kabul edilir. Ayrıca değerler, bireylerin ortak duygu, düşünce, amaç ve menfaatini yansıtan genelleştirilmiş temel ahlaki ilke veya inançlardır (Kızılcılık ve Erjem, 1996). Bu bağlamda değerler, kültürden bağımsız olarak düşünmek

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, [mergun@kastamonu.edu.tr](mailto:mergun@kastamonu.edu.tr)

<sup>2</sup> [hlycinar@gmail.com](mailto:hlycinar@gmail.com)

mümkün değildir (Akbaba ve Altun, 2003). Değerler kültür içinde ayrılmaz bir parçadır. Kültür ise; paylaşılan değerler, simgeler, ideolojiler, inançlar ve yaşantıların bütünüdür (Şişman, 1994; Akbaba ve Altun, 2001). Bireyin yaşadığı toplumun kültürü, sahip olduğu değerler, inançlar ve normlar, bireyin davranışlarının etik standartlara uygun olup olmadığına karar verir (Pehlivan-Aydın, 2001). Bireylerden sahip oldukları kültürün değerlerini benimsemeleri ve içselleştirmeleri beklenir.

Değerler, gündelik hayat içerisinde ailede, akraba, komşu, yakın çevre ilişkilerinde, alışverişte, düğünde bayramda bir başka deyişle her zaman her yerde yaşamın her anında varlıklarını gösterirler (Deveci ve Ay, 2009). Bununla birlikte bir nesneye ya da varlığa karşı değer oluştururken öncelikle duyularını kullanır. Duyu organları ile elde ettiği özellikleri varlıkları tanımlamada kullanan insan, o varlığa önem atfetmede, kıymet vermede duygusal olarak sahip olduğu izlenimlerden faydalanır Bireyin duygusal olarak sahip olduğu bu izlenimlere genel olarak “değer” adı verilir. (Yeşil ve Aydın, 2007)

Yukarıda da belirtildiği gibi değer, toplumsal, bireysel ve iş hayatını oldukça fazla etkileyen bir kavramdır. Locke ve Rokeach a göre değerlerin kişisel davranış ve tutumlar üzerinde önemli etkileri vardır (Locke, 1983; Rokeach, 1973) ve insan hayatının her aşamasında verilen kararları etkiler. Bireylerin alacağı kararların yönünü tayin eder. Örneğin özgürlük, eşitlik, arkadaşlık, geleneklere saygı, açıklık, başarıya saygı ve sadakat gibi değerlerin hepsi bireysel, toplumsal ve meslek yaşamında öneme sahip değerlerdir (Rokeach,1973; Feather,1979; Schwartz, 2000).

Parashar, Dhar ve Dhar (2004) değerleri, mikro ve makro ölçekte ele alıp incelemiştir. Mikro düzeyde değerleri, bireyin ve sosyal çevrenin gereksinimleri arasında bir uyum durumu, benimsenmiş standartlar olarak açıklamaktadır. Kültürün bir parçası olarak değerler ise makro düzeydeki değerler olarak tarif etmektedir. Bu durum, toplumsal yaşamın bir parçası olarak bireylerin toplumla bütünleşmesi ve uyumunu ifade etmektedir.

Makro değerler olarak ifade edilebilecek olan kültürel değerler, örgütsel kültür kavramı ile ilişkilidir. Örgüt kültürü örgütsel özelliklerini belirlemesinin yanında, örgütsel davranış kuralları ve güç yapılarının oluşturulması açısından da önemlidir (Verplanken, 2004). Kültürel liderlik kapsamında örgütsel kültür, örgüt içindeki bireylerin etkileşimi ve yöneticilerin örgüt kültürüne katkıları ile oluşmaktadır.

McDonald ve Gandz’a göre (1991) örgüt içerisinde makro değerler, stratejik planlama, mesleki ve kurumsal etik, karar verme, iş görenler arası çatışma, örgütsel iletişim, örgütsel adanmışlık ve örgütsel motivasyon açısından da önem arz etmektedir.

Eğitim kurumlarının demokratik yapısı içerisinde değerlere daha fazla önem verilmesi ve daha duyarlı olunması kaçınılmazdır. Toplumsal ve kültürel çeşitlilik arttıkça, eşitlik ve adalet gibi değerlere daha çok görev düşmektedir. Gelir dağılımı arasındaki uçurum genişledikçe eğitim koşulları çok daha ağırlaşmakta, değerler okul kültürü içerisinde daha da önem kazanmaktadır (Begley, 1996). Çünkü toplumsal tabakalaşma çeşitlendikçe değerlerde de farklılaşmalar artmaktadır. Bu durum eğitimin bireyi toplumsallaştırma görevini daha da zorlaştırmaktadır. Okul kültürünün ve onun altındaki değerlerin incelenmesi, etkili bir okul yönetimi ve öğrenci başarısının artırılması bakımından önem arz etmekte ve okul gelişiminin bir parçası olarak kabul edilmektedir (Erdem, 2007). Eğitim yönetimi alanında değerlerin önemli görülerek araştırılmasının iki önemli sebebi vardır. Birincisi yönetim sürecinde bireysel ve sosyal değerlerin öneminin kabul edilmesi ve değerlerin analiz edilmesi, ikincisi ise değerlerin psikolojik olarak davranışlar üzerindeki etkisinin göz ardı edilememesidir (Willower, 1961).

Bursalıoğlu’na (1998) göre okul kültürü içerisinde birbirinden farklı değerler bulunmaktadır. Bu farklı değerler zaman zaman birbirleriyle rekabet halinde olabilirler. Okul yönetiminin önemli görevlerinden birisi okulun içinde ve dışında bulunan sosyal, politik ve ekonomik değerleri uzlaştırmak ve dengelemektir. Okul yöneticisinden beklenen ise bu değerleri kamu yararı adına kontrol etmektir.

## YÖNTEM

Nitel araştırma yöntemi kullanılan araştırmanın çalışma evrenini, 25 ilden 42 Bilim Sanat Merkezi Yöneticisi oluşturmuştur. Tarama yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Bir boş kağıt dağıtılarak "kendileri için en önemli olan bireysel, eğitimsel ve toplumsal 5'er değer yazmaları istenmiştir. 42 katılımcının üç grup halinde yazmış oldukları değerler daha sonra araştırmacılar tarafından değerlerin özelliklerine göre gruplandırılmış ve sayı ve yüzdeler üzerinden analizler yapılmıştır.

### Araştırma problemi

- 1.Bilim Sanat Merkezi Yöneticilerine göre en önemli 5 bireysel, 5 toplumsal, 5 eğitimsel değerler nelerdir?
- 2.Bireysel, toplumsal, eğitimsel değerler arasında örtüşen değerler nelerdir?

### Araştırmanın Amacı

Değer kavramının bugüne kadar yapılmış olan pek çok tanımını bulmak mümkündür. Hayatın her alanında karşımıza çıkan değerler son yıllarda özellikle eğitim sistemimizde popüler hale gelen bir kavram olmuştur. Bu alanda yapılmış pek çok çalışmaya rastlamak elbette mümkündür. Türkiye'de üstün zekâlı öğrencilerin yetiştirildiği kurumlar olarak tanımlanan Bilim Sanat Merkezleri'nin gelecekte ülkenin önemli konumlarında söz sahibi olacak üst düzey yöneticilerin çıkabileceği kurumlar olarak düşünüldüğünde Bilim Sanat Merkezlerinin yönetiminden sorumlu olan yöneticilerin değer kavramına bakış açıları özellikle ayrı bir önem arz etmektedir. Yöneticilerin sahip oldukları değerlere göre kurumlarını yönetmesi göz önünde bulundurulduğunda, bu kurumlarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin benimsediği değerleri öğrencilere benimsetme ve özendirme görevi üstleneceklerdir. Değerler ile ilgili eğitim alanındaki literatürde var olan çalışmaları iki gruba ayırmak mümkündür. Birinci grup özellikle öğrencilere kazandırılması gereken değerlerden söz ederken ikinci grup ise öğretmen ve yöneticilerin değer kavramına bakış açılarını irdelemektedir. Literatürdeki bu eksiklikten yola çıkılarak hazırlanan bu çalışmada araştırmanın amacı dikkate alınarak bu doğrultuda daha önce yapılan çalışmalar incelenmiş değer kavramı ile Bilim Sanat Merkezi Yöneticilerinin değer kavramına bakış açılarını ilişkilendiren araştırma problemine uygun araştırma modeli oluşturulmuştur.

Bu çalışmada Bilim Sanat Merkezi Yöneticilerinin kendileri açısından önemli görülen "bireysel toplumsal ve eğitimsel değerlerin" belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde, çalışmada betimlemeye dayalı nicel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışma kapsamında Bilim Sanat Merkezi Yöneticilerinin verdikleri yanıtlar "içerik analizi" tekniklerinden "kategorisel analiz tekniği" kullanılarak analiz edilmiştir. Kategorisel analiz, belirli bir mesajın önce birimlere bölünmesini ve ardından bu birimlerin, belirli kriterlere göre kategoriler halinde gruplandırılmasını ifade eder. (Bilgin, 2006)

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Hizmet içi Eğitim Kursuna katılan Bilim Sanat Merkezi yöneticileri oluşturmaktadır. 71 Bilim sanat merkezi yöneticilerinden gönüllülük esasına göre araştırmaya katılmaları istenmiştir. Bunların içinden 42 Bilim Sanat Merkezi yöneticisi çalışmaya gönüllü olarak katılmıştır. Katılımcılar 25 farklı ildeki Bilim Sanat Merkezi yöneticileridir. Türkiye genelinde uygulama yapıldığı tarihte 71 Bilim Sanat Merkezi bulunmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın çalışma grubu Türkiye genelindeki Bilim Sanat Merkezi yöneticilerinin %59'unu oluşturmaktadır.

### Veri Toplama

Veri aracı olarak anket yönteminin bir alt yöntemi olan liste yaptırma yöntemi çerçevesinde katılımcılara araştırmanın yöntemi açıklanarak boş bir kâğıt verilmiş ve kendilerine göre en önemli "bireysel, eğitimsel ve toplumsal değeri" listelemeleri istenmiştir. Konu ile ilgili teorik bilgi verilmeden yapılan araştırmada teorik bilgi verilmemesinin sebebi katılımcıları yönlendirmeden gerçek sonuçlara ulaşma kaygısıdır.

### Verilerin Analizi

Araştırmada oluşturulan iki araştırma probleminden yola çıkılarak elde edilen veriler tablo haline getirilmiş, gruplandırılmış, yüzdelik hesaplamaları yapılarak karşılaştırmalar yapılmıştır.

### BULGULAR

Bilim Sanat Merkezi yöneticilerinin değer kavramına verdikleri cevaplar üzerinden her biri alt başlıklara sahip "duygusal değerler", "demokratik değerler", "ahlaki değerler", "kültürel değerler", "toplumsal/kurumsal değerler", kişisel gelişim değerleri" ve "diğer değerler" olmak üzere 7 grup oluşturulmuştur. Bu gruptan da ortak veriler toplanarak ayrıca "bireysel-toplumsal", "bireysel-eğitimsel", "toplumsal-eğitimsel", "bireysel-toplumsal-eğitimsel" grupları oluşturulmuştur. Araştırmaya katılan yöneticilerin 2'si kadın, 36'sı erkektir. 4 katılımcının cinsiyet belirtmediği tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan yöneticilerin bireysel, toplumsal ve eğitimsel değerler olarak belirttikleri kavramlar tablo haline getirilerek sıra bazında frekanslar ölçülmüştür. Frekanslar tablolarda belirtilmiştir.

Tablo 1. Çalışmaya Katılan Yöneticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	2	5
Erkek	36	86
Belirtmeyen	4	9
Toplam	42	100

Bilim Sanat Merkezi Yöneticilerinin cinsiyet bilgileri incelendiğinde araştırmadaki erkek yönetici sayısının kadın yönetici sayısından fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların %5'inin kadın, %86'sının erkek yöneticilerden oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların %9'u cinsiyet belirtmemiştir.

Tablo 2. Çalışmaya Katılan Yöneticilerin Görev Yaptıkları İllere Göre Dağılımı

İl Adı	Sayı	İl Adı	Sayı	İl Adı	Sayı
Adana	3	Gaziantep	2	Siirt	2
Afyon	2	Hatay	1	Sivas	1
Ankara	2	İzmit	1	Tekirdağ	1
Bartın	1	Kahramanmaraş	1	Tokat	2
Bilecik	2	Kastamonu	2	Trabzon	1
Bursa	1	Kırşehir	1	Urfa	1
Denizli	2	Sakarya	1	Van	2
Elazığ	2	Salihli	1	-	5
Eskişehir	1	Samsun	1		
Toplam	16	Toplam	11	Toplam	15

Tablo 2'deki veriler incelendiğinde 1 ilden 3 yönetici, 10 ilden 2'ser yönetici ve 14 ilden ise 1'er Bilim Sanat Merkezi Yöneticisinin görüşünün alındığı görülmektedir. 5 Yönetici ise görev yaptığı ili belirtmemiştir. Araştırmada toplam 25 ilden 42 yöneticinin görüşü alınmıştır.

### Gruplandırılmış Değerler

Pehlivan-Aydın (2001) eğitim yöneticilerinin uyması gereken etik ilkelerini; hoşgörü, adalet, sorumluluk, dürüstlük, demokrasi ve saygı olarak ifade etmektedir. Bu belirtilen başlıklara bağlı kalınarak, bazı değerler alt başlıklara alınmış ve benzer değerler bir grup altında toplanarak 7 ana değer grubu oluşmuştur. Ana değer grupları; duygusal, demokratik, ahlaki, kültürel, toplumsal kurum, kişisel gelişim ve diğer başlıkları halinde belirlenmiştir. Hoşgörü ve saygı duygusal değerler grubu altında, adalet demokratik değerler grubu altında ve dürüstlük ahlaki değerler grubu altında ele alınmıştır. 7 ana değer grubu altında da toplam 31 değer bulunmaktadır.

Duygusal değerler grubu başlığı altında, Sevgi/Saygı, Hoşgörü, Huzur, Sabır, Mutluluk değerleri incelenmiştir. Demokratik değerler grubu başlığı altında, adalet, özgürlük, eşitlik, barış değerleri incelenmiştir. Ahlaki değerler grubu başlığı altında, doğruluk/dürüstlük, iyi insan, ahlak, din değerleri incelenmiştir. Kültürel değerler grubu başlığı altında, milli değerler, kültür ve kanaatkârlık değeri incelenmiştir. Toplumsal kurum değerler grubu başlığı altında, aile, ekonomi, sağlık ve eğitim değerleri incelenmiştir. Kişisel gelişim değerler grubu başlığı altında, çalışkanlık, sorumluluk, gelişim, özgüven, kariyer, azim/sebat, başarı değerleri gruplandırılıp incelenmiştir. Diğer değerler grubu başlığı altında, Eğitim hakkı, çevre, bireysel farklılık ve planlılık değerleri gruplandırılıp incelenmiştir.

Tablo 3 Gruplandırılmış Değerlerin Bireysel, Toplumsal ve Eğitimsel Olarak Dağılımı

Değer	Bireysel		Toplumsal		Eğitimsel		Toplam	
	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde
Ahlaki	45	32.8	63	45.9	29	21.1	137	22.8
Duygusal	50	40.20	50	40.20	25	20.0	125	20.8
Demokratik	27	30.3	33	37.0	29	32.6	89	14.8
Kişisel Gel.	31	38.7	21	26.3	28	35.0	80	13.1
Top. Kurum	37	69.9	9	16.9	7	13.2	53	8.8
Kültürel	11	20.7	20	37.7	22	41.6	53	8.8
n<5*	11	16.8	11	16.8	43	66.4	66	10.9
Toplam	212	35.3	207	34.5	183	30.2	602	100

\*Frekans 5 den küçük olan değerler

Ahlaki değerler grubunun frekansı 137(%22,8), duygusal değerler grubunun toplam frekansının 125(%20,8) olduğu, demokratik değerler grubunun frekansı 89(%14,8), kişisel gelişim değerler grubunun frekansı 80(%13,1), toplumsal kurum değerleri grubunun frekansı 53(%8,8), kültürel değerler grubunun frekansı 53(%8,8), frekansı 5 ve daha küçük olan değerler grubunda frekansı 66(%10,9), olarak bulunmuştur. Bu değerlerin toplam frekansları ve kendi grubundaki yüzdeleri incelendiğinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

### Ahlaki Değerler

Ahlaki değerler grubu içerisinde evrensel ahlak değerlerine yer verilmiştir. Din değerlerine de evrensel ahlak değerleri ile örtüştüğü düşünülerek bu grubun içerisinde yer verilmiştir. Bu değerler; doğruluk/dürüstlük, iyi insan, ahlak ve din değerleridir.

Tablo 4 Ahlaki Değerler

Değer	Bireysel		Toplumsal		Eğitimsel		Genel Toplam	
	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde
Doğruluk/Dürüstlük	19	35.2	27	50	8	14.8	54	39.4
İyi İnsan	17	37.0	18	39.1	11	23.9	46	33.6
Ahlak	5	20.0	12	48.0	8	32	25	18.3
Din	4	33.3	6	50.0	2	16.7	12	8.7
TOPLAM	45	32.8	63	46.0	29	21.2	137	100

Ahlaki değerler başlığı altında incelenen ilk değer doğruluk/dürüstlük değeridir. Doğruluk/dürüstlük değerinin frekansı 54(%39.4) olarak bulunmuştur. Doğruluk değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 19(%35.2), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 27(%50), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 8(%14.8) olarak bulunmuştur.

Ahlaki değerler başlığı altında incelenen ikinci değer iyi insandır. İyi insan değerinin frekansı 46(%33.6) olarak bulunmuştur. İyi insan değerini bireysel değer olarak görenleri sayısı 17(%37), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 18(%39.1), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 11(%23.9), olarak bulunmuştur.

Ahlaki değerler grubunun üçüncü değeri ahlak değeridir'. Ahlak değerinin ahlaki değerler içindeki frekansı 25(%18.3) olarak bulunmuştur. Ahlak değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 5(%20), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 12(%48), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 8(%32) olarak bulunmuştur.

Ahlaki değerler grubu başlığı altında incelenen dördüncü değer din değeridir. Din değerinin ahlaki değerler içinde frekansı 12(%8.7) olarak bulunmuştur. Din değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 4(%33.3), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 6(%50.0), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 2(%16.7) bulunmuştur.

### Duygusal Değerler

Bu grup altında duyguları ifade eden değerler toplanmıştır. Bunlar; sevgi/saygı, hoşgörü, huzur, sabır ve mutluluk değerleridir.

Tablo 5 Duygusal Değerler

Değer	Bireysel		Toplumsal		Eğitimsel		Genel Toplam	
	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde
Sevgi/Saygı	25	35.7	28	40.0	17	24.3	70	56.0
Hoşgörü	13	38.2	17	50.0	4	11.8	34	27.2
Huzur	3	60.0	1	20.0	1	20.0	5	4.0
Sabır	3	60.0	1	20.0	1	20.0	5	4.0
Mutluluk	6	54.5	3	27.3	2	18.2	11	8.8
TOPLAM	50	40.0	50	40.0	25	20.0	125	100

Duygusal değerler grubunu ilk değeri olan sevgi/saygının frekansı 70(%56.0) bulunmuştur. Duygusal değerler içinde değerlendirildiğinde sevgi/saygı değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 25(%35.7), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 28(%40), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 17(%24.3) bulunmuştur.

Duygusal değerler başlığı altında incelenen ikinci değeri hoşgördür. Hoşgörü değerinin frekansı 34(%27.2), duygusal değerler içinde değerlendirildiğinde hoşgörü değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 13(%38.2), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 17(%50), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 4(%11.8), olarak bulunmuştur.

Duygusal değerler grubunda incelenen üçüncü değer huzurdur. Huzur değerinin frekansı 5(%4.0), duygusal değerler içinde "huzur değerini" bireysel değer olarak görenlerin sayısı 3(%60.0), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 1(%20.0), "Huzur değerini" eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 1(%20) olarak bulunmuştur.

Duygusal değerler grubu içinde incelenen dördüncü değer sabır değeridir. Sabrın frekansı 5(%4), duygusal değerler içinde sabır değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 3(%60), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 1(%20), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 1(%20), olarak bulunmuştur.

Duygusal değerler grubunun beşinci değeri mutluluktur. Mutluluk değerinin frekansı 11 (%8.8)'dir. Duygusal değerler içinde mutluluk değerini bireysel olarak görenlerin sayısı 6(%54.5), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 3(%27.3), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 2(%18.2), bulunmuştur.

## Demokratik Değerler

Bu grup altında demokrasinin ilkeleri ile ilgili değerler toplanmıştır. Bunlar; adalet, özgürlük, eşitlik, eğitim hakkı ve barış değerleridir.

Tablo 6 Demokratik Değerler

Değer	Bireysel		Toplumsal		Eğitimsel		Genel Toplam	
	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde
Adalet	18	36.7	20	40.8	11	22.5	49	48.5
Özgürlük	5	25.0	10	50.0	5	25.0	20	19.8
Eşitlik	1	6.7	2	13.3	12	80.0	15	14.9
Eğitim Hakkı	-	-	-	-	11	100	11	10.9
Barış	3	60.0	1	20.0	1	20.0	5	4.9
TOPLAM	27	26.7	33	32.7	40	39.6	101	100

Adalet değerinin demokratik değerler içinde frekansı 49(%48.5) olarak bulunmuştur. Demokratik değerler içinde değerlendirildiğinde adalet değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 18(%36.7), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 20(%40.8), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 11(%22.5), bulunmuştur.

Demokratik değerler başlığı altında incelenen ikinci değer özgürlüktür. Özgürlük değerinin frekansı 20(%19.8)'dir. Demokratik değerler içinde değerlendirildiğinde özgürlük değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 5(%25), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 10(%50), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 5(%25) dir.

Demokratik değerler başlığı altında incelenen 3. değer eşitliktir. Eşitlik değerinin frekansı 15(%14.9). Demokratik değerler içinde değerlendirildiğinde eşitlik değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 1(%6.7), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 2(%13.3), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 12(%80) olarak bulunmuştur.

Eğitim Hakkı değerinin demokratik değerler içinde frekansı 11(%10.9) olarak bulunmuştur. Demokratik değerler içinde değerlendirildiğinde eğitim hakkını bireysel ve toplumsal değer olarak gören katılımcı yoktur. Eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 11(%100), bulunmuştur.

Demokratik değerler grubunun incelenen son değeri barıştır. Demokratik değerler içinde "barış değerinin" frekansı 5(%4.9) bulunmuştur. Barış değeri demokratik değerler içinde değerlendirildiğinde bireysel değer olarak görenlerin sayısı 3(%60), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 1(%20), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 1(%20) olarak bulunmuştur.

## Kişisel Gelişim Değerleri

Kişisel gelişim değerleri içerisinde; çalışkanlık, sorumluluk, gelişim, özgüven, plânlılık, kariyer, bireysel farklılıklar, azim/sebat, başarı değerleri toplanmıştır.

Tablo 7 Kişisel Gelişim Değerleri

Değer	Bireysel		Toplumsal		Eğitimsel		Genel Toplam	
	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde
Çalışkanlık	5	20.0	8	32.0	12	48.0	25	25.5
Sorumluluk	5	31.3	7	43.7	4	25.0	16	16.3
Gelişim	5	35.7	2	14.3	7	50.0	14	14.3
Özgüven	6	66.7	1	11.1	2	22.2	9	9.2
Planlılık	-	-	1	12.5	7	87.5	8	8.2
Kariyer	4	66.8	1	16.6	1	16.6	6	6.1
Bireysel Farklılık	-	-	2	20.0	8	80.0	10	10.2
Azim/Sebat	2	40.0	2	40.0	1	20.0	5	5.1
Başarı	4	80.0	-	-	1	20.0	5	5.1
TOPLAM	36	37.1	24	24.7	43	43.2	98	100

Kişisel gelişim değerleri içinde gruplandırılan ilk değer çalışkanlıktır. Çalışkanlık değerinin kişisel gelişim değerlerindeki frekansı 25(%25.5) olarak bulunmuştur. Çalışkanlık değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 5(%20), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 8(%32), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 12(%25) olarak bulunmuştur.

Kişisel gelişim değerlerinin ikinci değeri sorumluluktur. Sorumluluk değerinin kişisel gelişim değerlerindeki frekansı 16(%16.3) olarak bulunmuştur. Sorumluluk değerini bireysel değerler içinde görenlerin sayısı 5(%31), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 7(%43.7), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 4(%25) olarak bulunmuştur.

Kişisel gelişim değerleri başlığı altında incelenen üçüncü değer gelişimdir. Gelişim değerinin frekansı 14(%14.3) olarak bulunmuştur. Gelişim değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 5(%36), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 2(%14), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 7(%50.0) olarak bulunmuştur.

Kişisel gelişim değerleri içinde gruplandırılan dördüncü değer özgüvendir. Özgüven değerinin kişisel gelişim değerlerindeki frekansı 9(%9.2) olarak bulunmuştur. Özgüven değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 6(%66.7), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 1(%11.1), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 2(%22.2) olarak bulunmuştur.

Kişisel gelişim değerleri içinde gruplandırılan beşinci değer planlılık değeridir. Planlılık değerinin kişisel gelişim değerlerindeki frekansı 8(%8.2) dir. Planlılık değerini bireysel değer olarak gören katılımcı bulunmamaktadır. Toplumsal değer olarak görenlerin frekansı 1(%12.5) ve eğitimsel değer olarak görenlerin frekansı 7(%87.5) olarak bulunmuştur.

Kişisel gelişim değerleri içinde gruplandırılan altıncı değer Kariyerdir. Kariyer değerinin kişisel gelişim değerlerindeki frekansı 6(%6.1) olarak bulunmuştur. Kariyer değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 4(%66.8), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 1(%16.6), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 1(%16.6) olarak bulunmuştur.

Kişisel gelişim değerleri içinde gruplandırılan yedinci değer bireysel farklılıklardır. Bireysel farklılıklar değerinin kişisel gelişim değerlerindeki frekansı 10(%10.2) olarak bulunmuştur. Bireysel farklılıklar değerini bireysel değer olarak gören katılımcı bulunmamaktadır. Toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 2(%20.0), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 8(%80.0) olarak bulunmuştur.

Kişisel gelişim değerleri içinde gruplandırılan sekizinci değer Azim/Sebatır. Azim/Sebat değerinin kişisel gelişim değerlerindeki frekansı 5(%5.1) olarak bulunmuştur. Azim/Sebat değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 2(%40), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 2(%40), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 1(%20) olarak bulunmuştur.

Kişisel gelişim değerleri içinde gruplandırılan dokuzuncu değer başarıdır. Başarı değerinin kişisel gelişim değerlerindeki frekansı 5(%5.1) olarak bulunmuştur. Başarı değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 4(%80) olarak bulunmuştur. Eğitimsel değer olarak görenlerin frekansı 1(%20) olarak bulunmuştur. Başarı değerini toplumsal değer olarak gören katılımcı yoktur.

### Toplumsal Kurum Değerleri

Bu grup altında birer toplumsal kurum olan aile, ekonomi, sağlık ve eğitim değerleri yer almıştır.

Tablo 8 Toplumsal Kurum Değerleri

Değer	Bireysel		Toplumsal		Eğitimsel		Genel Toplam	
	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde
Aile	19	90.5	2	9.5	0	-	21	39.6
Ekonomi	7	41.2	4	23.5	6	35.3	17	32.1
Sağlık	6	75.0	1	12.5	1	12.5	8	15.1
Eğitim	5	71.4	2	28.6	0	-	7	13.2
TOPLAM	37	69.8	9	17.0	7	13.2	53	100



Toplumsal kurum değerleri başlığı altında incelenen ilk değer ailedir. Aile değerinin toplumsal kurum değerleri içindeki frekansı 21(%39.6) olarak bulunmuştur. Aile değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 19(%90.5), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 2(%9.5), yüzdesi olarak bulunmuştur. Aile değerini eğitimsel değer olarak gören katılımcı çıkmamıştır.

Toplumsal kurum değerlerinin ikinci değeri ekonomidir. Ekonomi değerinin toplumsal kurum değerleri içindeki frekansı 17(%32.1) olarak bulunmuştur. Ekonomi değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 7(%41.2), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 4(%23.5), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 6(%35.3) olarak bulunmuştur.

Toplumsal kurum değerleri başlığı altında incelenen üçüncü değer sağlıktır. Sağlık değerinin toplumsal kurum değerleri arasındaki frekansı 8(%15.1) olarak bulunmuştur. Sağlık değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 6(%75), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 1(%12.5), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 1(%12.5) olarak bulunmuştur.

Toplumsal kurum değerlerinin dördüncüsü eğitimidir. Toplumsal kurum değerleri içinde eğitim değerinin frekansı 7(%13.2) olarak bulunmuştur. Eğitim değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 5(%71.4), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 2(%28.6) olarak bulunmuştur. Eğitim değerini eğitimsel değer olarak gören katılımcı yoktur.

### Kültürel Değerler

Kültürel değerler grubu altında milli değerler, kültür, çevre ve iletişim değerleri toplanmıştır.

Tablo 9 Kültürel Değerler

Değer	Bireysel		Toplumsal		Eğitimsel		Genel Toplam	
	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde
Milli Değerler	5	17.8	12	42.9	11	39.3	28	46.7
Kültür	5	27.8	7	38.9	6	33.3	18	30.0
Çevre	6	66.7	2	22.2	1	11.1	9	15.0
İletişim	-	-	-	-	5	100	5	8.3
TOPLAM	16	26.7	21	35.0	23	38.3	60	100

Kültürel değerler başlığı altında incelenen ilk değer milli değerlerdir. Milli değerlerin kültürel değerler içindeki frekansı 28(%46.7) olarak bulunmuştur. Milli değerleri bireysel değer olarak görenlerin sayısı 5(%17.8), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 12(%42.9), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 11(%39.3) olarak bulunmuştur.

Kültürel değerler grubunun ikinci değeri kültür değeridir. Kültür değerinin kültürel değerler içindeki frekansı 18(%30.0) olarak bulunmuştur. Kültür değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 5(%27.8), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 7(%38.9), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 6(%33.3) olarak bulunmuştur.

Kültürel değerler başlığı altında incelenen üçüncü değer çevre değeridir. Çevre değerinin kültürel değerler içindeki frekansı 9(%15.0) olarak bulunmuştur. Çevre değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 6(%66.7), toplumsal değer olarak görenlerin sayısı 2(%22.2), eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 1(%11.1) olarak bulunmuştur.

Kültürel değerler grubu içinde incelenen son değer iletişimdir. Kültürel değerler içinde iletişim değerinin frekansı 5(%8.3) olarak bulunmuştur. İletişim değerini bireysel ve toplumsal değer olarak gören katılımcı yoktur. İletişim değerini eğitimsel değer olarak görenlerin sayısı 5(%100) olarak bulunmuştur.

Frekansı beşin altında olan değerler incelendiğinde katılımcıların toplam 44 farklı değer belirttiği bulunmuştur. Bu değerlerin 43 i eğitimsel değerler içerisinde, 11i bireysel değerler içerisinde ve 11 i de toplumsal değerler içerisinde tekrarlanmak üzere toplam 65 kere tekrarlanmıştır. Frekansı beşin altında olan değerler incelendiğinde katılımcılar tarafından dört kere tekrarlanan; eleştirel düşünme, nitelikli mekân ve idealistlik değerleri olduğu

bulunmuştur. Katılımcılar tarafından üç kere tekrarlanan değerler ise; bilimsellik, işbirliği, örnek olma, ve insancılıktır. Katılımcılar tarafından iki kere tekrarlanan değerler; şeffaflık, işbirliği, verimlilik, materyal, zaman ve devamlılık değerleridir. Katılımcılar tarafından bir kere tekrarlanan değerler; istek, bilgi, deneyim, itaat, hedef belirleme, onur, uyumluluk, kendine saygı, fedakârlık, kişilik, ulaşılabilirlik, samimiyet, öğretmen, öğrenci, ileri görüşlülük, yaşam boyu eğitim, sürdürülebilirlik, saygınlık, paylaşımcılık, vatandaşlık bilinci, katılım, öğrenme kapasitesi, evrensel değerler, öğrenme isteği, gelecek için eğitim, analiz edebilme, değer eğitimi, problem çözme, zekâ, yetenek değerleridir.

### İkinci alt problem ile ilgili bulgular

Katılımcıların belirtmiş olduğu bireysel, toplumsal ve eğitimsel değerler arasında örtüşen değerlerin neler olduğu incelendiğinde toplam 602 defa tekrarlanan değerlerden sadece 102(%16.9) unun hem bireysel hem de toplumsal, hem bireysel hem de eğitimsel, hem toplumsal hem de eğitimse ya da üç alanda birden örtüştüğü bulunmuştur. Bunlardan 17(%2.8) değerın bireysel, toplumsal ve eğitimsel alanda örtüştüğü, 30(4.9) unun toplumsal ve eğitimsel alanda örtüştüğü, 14(%2.3) ünün bireysel ve toplumsal alanlarla örtüştüğü ve 41(%6.8) inin de bireysel ve toplumsal alanla örtüştüğü bulunmuştur.

Tablo 10 Bireysel, Toplumsal ve Kültürel Alanda Örtüşen Değerler

Değer	*	**	***	****	Grup Toplam	Grup%	Genel%					
	B+T	B +E	T +E	B+T+ E								
Duygusal	Sevgi/saygı	9	5	7	6	33	26.4	5.5				
	Hoşgörü	4	-	1	1							
Ahlaki	Dürüstlük	6	1	3	4	26	18.9	4.3				
	İyi İnsan	1	-	3	1							
Demokratik	Ahlak	-	-	4	3	16	17.9	2.6				
	Adalet	7	3	-	-							
Toplumsal Kurum	Özgürlük	3	1	2	-	4	7.5	0.7				
	Aile	2	-	-	-							
Kültürel	Sağlık	1	-	-	-	7	10.2	1.2				
	Eğitim	-	-	1	-							
Kişisel Gel.	Milli Değerler	-	1	4	-	16	20.0	2.6				
	Kültür	1	-	-	-							
Kişisel Gel.	Kanaatkârlık	1	-	-	-	16	20.0	2.6				
	Çalışkanlık	2	-	4	1							
Kişisel Gel.	Sorumluluk	3	1	1	1	16	20.0	2.6				
	Gelişim	1	1	-	-							
Toplam	Özgüven	-	1	-	-	41(%6.8)	14(%2.3)	30(%4.9)	17(%2.8)	102	100	16.9

\*BT=Bireysel + Toplumsal

\*\*BE=Bireysel + Eğitimsel

\*\*\*TE=Toplumsal + Eğitimsel

\*\*\*\*BTE=Bireysel + Toplumsal + Eğitimsel

Grup olarak karşılaştırıldığında duygusal değerler grubunda örtüşen değerler genel değerler içerisinde %5.5'ini oluşturduğu, Örtüşen değerlerin toplamında ise 33(%26.4) ünü oluşturduğu bulunmuştur. Ahlaki değerler grubunda örtüşen değerler genel değerler içerisinde %4.3'ünü oluşturduğu, örtüşen değerler toplamında ise 26(%18.9) unu oluşturduğu bulunmuştur. Demokratik değerler grubunda örtüşen değerler genel değerler içerisinde %2.6'sını oluşturduğu, örtüşen değerler toplamında ise 16(%17.9) unu oluşturduğu bulunmuştur. Toplumsal kurum değerler grubunda örtüşen değerler genel değerler içerisinde %0.7'sini oluşturduğu, örtüşen değerler toplamında ise 4(%7.5) ini oluşturduğu bulunmuştur. Kültürel değerler grubunda örtüşen değerler genel değerler içerisinde %1.2'sini oluşturduğu, örtüşen değerler toplamında ise 7(%10.2) sini oluşturduğu bulunmuştur. Kişisel gelişim

değerler grubunda örtüşen değerler genel değerler içerisinde %2.6'sını oluşturduğu, örtüşen değerler toplamında ise 16(%20.0) ını oluşturduğu bulunmuştur.

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bilim Sanat Merkezleri kurum çalışanlarının ve öğrencilerinin özenle seçildiği örgütlerdir. Üstün yetenekli öğrencilere eğitim veren Bilim Sanat Merkezlerinde görev yapan yöneticilerin sahip oldukları değerler hizmet ettikleri örgütün kültürüne olumlu yâda olumsuz etki edeceğinden büyük önem arz etmektedir. Ayrıca yöneticilerin önemli gördüğü değerlerin onların hizmet ettikleri örgütte görevli öğretmenlerin iş performanslarını da etkileyeceği söylenebilir.

Araştırma bulgularından hareketle şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmada katılımcı toplam sayısı 42'dir. Araştırmanın katılımcılarından "kendileri için en önemli 5 bireysel, 5 toplumsal ve 5 eğitimsel değer yazmaları" istenilmiştir. Araştırmaya katılanların 75 farklı değer yazdıkları görülürken, katılımcılar tarafından yazılan değerlerin toplam frekansı 602 bulunmuştur. Çalışmada, frekansı 5 ve 5'in üstünde 31, 5'in altında 44 değer bulunmuştur. Frekansı en yüksek olan değer sevgi/saygı değeridir. Sevgi/saygı değerinin toplam frekansı 70 bulunmuştur.

Araştırmanın 1. araştırma problemi olan;

"Bilim Sanat Merkezi Yöneticilerine göre en önemli 5 bireysel, toplumsal, eğitimsel değerler nelerdir?" sorusuyla ilgili bulgulara bakıldığında toplam frekansı en yüksek 10 değer ve frekansları şu şekilde sıralanmaktadır; sevgi/saygı 70, doğruluk / dürüstlük 54, adalet 49, iyi insan 46, hoşgörü 34, milli değerler 28, çalışkanlık 25, ahlak 25, aile 21, özgürlük 20.

Yılmaz'ın (2007) "İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Değerlere Göre Yönetim İle İlgili Görüşleri" adlı çalışmasında 407 okul yöneticisi ve 712 öğretmenin görüşlerinden elde edilen verilere göre okul yöneticilerinin okullarını değerlere göre yönetmesi görüşü ile ilgili olarak okul yöneticilerinin, öğretmenlerden daha olumlu görüşlere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yücel ve Karataş'ın (2009) "Eğitim Yöneticilerinin Benimsedikleri İş Değerleri " isimli çalışmalarında yöneticilerin sahip oldukları değerler ve sahip olunan değerler içinde iş değerlerinin yeri incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; yöneticiler tarafından önemli olduğu düşünülen ilk beş değer sırasıyla " ahlaki/duyuşsal doyum, kişisel gelişim, bilgi ve araştırma, yeterlilik, güvenlik ve iş garantisi olduğu bulunmuştur. Yücel ve Karataş'ın bu çalışması araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Aslanargun'un (2012) "Okul Müdürlerinin Sahip Olması Gereken Değerler" isimli çalışmasında okul müdürlerinin atanma sürecinde dikkate alınması gereken değerlerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı ve 19 okul müdürü ile yürütülen çalışmada "sınav, kariyer, liyakat, liderlik" değerlerinin öne çıktığı görülmektedir. Bilim Sanat merkezi yöneticileri ile yapılan çalışmada ise Arslanargun'un belirlediği değerlerin hiçbirisi ortaya çıkmamıştır. Bu durum bilim sanat merkezlerinin özelliklerinden kaynaklanıyor olabilir.

"Bilim Sanat Merkezi Yöneticilerinin Değer Kavramına Bakış Açılı" çalışması ile Yılmaz'ın (2007) "İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Değerlere Göre Yönetim İle İlgili Görüşleri" adlı çalışması, Yücel ve Karataş'ın (2009) "Eğitim Yöneticilerinin Benimsedikleri İş Değerleri " isimli çalışmaları ve Aslanargun'un (2012) "Okul Müdürlerinin Sahip Olması Gereken Değerler" isimli çalışması karşılaştırıldığında çalışmalarda geçen değerlerin öncelik sıralarının farklı olduğu bulunmuştur. Aslanargun'un (2012) bu çalışmasında üst sıralarda bulunan kariyer değeri "Bilim Sanat Merkezi Yöneticilerinin Değer Kavramına Bakış Açılı" çalışmasında yöneticilerin verdiği cevaplar arasında yer almazken, kariyer, liyakat ve liderlik değerlerinin ise Bilim Sanat Merkezi Yöneticilerinin Değer Kavramına Bakış Açılı adlı çalışmada frekansı 5'in altında olan değerler arasında olduğu

bulunmuştur. Bununla birlikte Yücel ve Karataş'ın (2009) " Eğitim Yöneticilerinin Benimsedikleri İş Değerleri adlı çalışmada üst sıralarda olan ahlaki/duyuşsal doyum, kişisel gelişim, bilgi ve araştırma, yeterlilik, güvenlik ve iş garantisi değerlerinden sadece ahlaki değerler ve kişisel gelişim değerinin "Bilim Sanat Merkezi Yöneticilerinin Değer Kavramına Bakış Açıları" adlı çalışmada 5'in üstünde frekansa sahip değerler arasında yer aldığı bulunmuştur.

Araştırma sonucunda İlk sırada yer alan değer grubu duygusal değerlerdir. Ancak Yazar'ın (2012) öğretmen adayları üzerinde yaptığı çalışmada, öğretmen adaylarının yaşamlarına yön veren değerlerin sırasıyla manevi değerler, maddi/ekonomik değerler, dini değerler, kültürel değerler ve sosyal değerler olduğunu bulmuştur. Bu bulguda duygusal değerlere yer verilmemiştir. Diğer değer gruplarının sıralamaları farklı olsa da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Şahin'in (2010) yaptığı çalışmada sınıf öğretmeni adaylarının toplumsal değer tercihleri ile ilgili çalışmada öncelikli değerler dini ve ahlaki değerler olduğu saptamasını desteklediği söylenebilir. Şahin'in bu çalışması ile araştırma bulguları arasında paralellik olduğu görülmektedir.

Taşdan (2008) yaptığı çalışmada; Kamu ilköğretim okullarında öğretmenlerin en çok önem verdikleri beş bireysel değer sırasıyla; "adalet", "dürüstlük", "insan odaklı olmak", "güven" ve "çalışkanlık" olarak bulurken, okulda en çok önem verilen beş örgütsel değer ise sırasıyla; "başarı", "çalışkanlık", "dürüstlük", "kalite" ve "insan odaklı olmak" olarak bulmuştur. Bu bulgu da çalışmanın bulgusu ile paralellik gösterir niteliktedir. Bilim Sanat merkezi yöneticileri ile yapılan bu çalışmada bireysel, eğitimsel ve toplumsal değerlerin farklılaştığı bulunmuştur.

"Bilim Sanat Merkezi Yöneticilerinin Değer Kavramına Bakış Açıları" isimli çalışmanın 2. problem cümlesi olan:

Bireysel, toplumsal, eğitimsel değerler arasında örtüşen değerler nelerdir? Sorusu incelendiğinde en yüksek frekansa sahip olan sevgi/saygı değerini bireysel değer olarak görenlerin sayısı 25, toplumsal değer olarak görenlerin sayısının 28, eğitimsel değer olarak görenlerin sayısının 17 olduğu bulunmuştur. En yüksek frekansa sahip ikinci değer olan " doğruluk/dürüstlük" değerinin toplam frekansı 54'dür. "Doğruluk/dürüstlük" değerini bireysel değer olarak gören katılımcıların sayısı 19, toplumsal değer olarak gören katılımcıların sayısı 27, eğitimsel değer olarak gören katılımcıların sayısı ise 8 bulunmuştur. Diğer değerler ve frekansları incelendiğinde de "bireysel, toplumsal, eğitimsel" kategorilerinde eşit frekansa sahip değer olmadığı görülmektedir.

Araştırmanın tüm verileri incelendiğinde değerlerin bireysel, eğitimsel ve toplumsal kategorilerdeki frekanslarının toplam frekanslarından daha düşük olduğu bulunmuştur. Yöneticilerin farklı değerleri kendilerine ilke edindikleri bulunmuştur. Özellikle, katılımcıların eğitimsel ve toplumsal değerlerinin farklılaştığı bulunmuştur. Ungoed-Thomas(1997) "Vision of a School: The good school the good society" adlı kitabında İyi bir okulun nasıl olması gerektiğini sorguluyor ve cevaplayabilmek için de iyi bir okuldan kastedilenin ne olduğunu bilmemizin gerektiğini ifade ediyor. Cevabı ise vizyon olarak belirtiyor. Okullardaki vizyon eksikliğinin kaynağını da çoğulcu liberal demokrasilerde farklı alanlarda değerlere sahip olan farklı sosyal, dini, politik, etnik grupların olmasına ve bu yüzden değerlerle ilgili olarak eğitimden beklentilerin farklılaşmasına dikkat çekiyor. Ungoed-Thomasın dikkat çektiği bu nokta bilim Sanat merkezindeki yöneticilerle yapılan çalışma bulgularıyla da örtüşmektedir.

## Öneriler

1.Yöneticilerin bireysel, toplumsal ve eğitimsel değerlerinin çok farklı bulunması eğitimin bireyi toplumsallaştırma amacını tam olarak yerine getiremediğinin bir göstergesi olabilir. Bunun sebeplerinin araştırılacağı çalışmalar yapılabilir.

2.Milli Eğitim Bakanlığının 2011-2012 yılında başlattığı değer eğitimi projesinin ortak değer oluşturma açısından önemli olduğu fakat bulgular incelendiğinde amacına yeteri kadar hizmet etmediği görülmektedir. Yöneticilerin bireysel, eğitimsel ve toplumsal değerlerinin farklılaştığı bunun bir göstergesidir. Bu bulgular ışığında değer eğitimi projesinin revize edilmesi ve öneminin öğretmen ve yöneticilere anlatılması önerilmektedir.

### KAYNAKÇA

- Akbaba-Altun, S. (2001). Örgüt sağlığı. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Akbaba-Altun, S. (2003). Eğitim yönetimi ve değerler. Değerler Eğitimi Dergisi , 1 (1), 7-18.
- Aslanargun, E. (2012). Okul Müdürlerinin Sahip Olması Gereken Değerler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri* , 1327-1344.
- Begley, P. (1996). Cognitive perspectives on values in administration: a quest for coherence and relevance. *Educational Administration Quarterly*. Vol. 32 Pp. 403-426
- Bilgin, N. (2006). *Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi*. Ankara: Siyasal Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (1998). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara. Pegem-A Yayıncılık.
- Cihan, N. (2014). Okullarda Değerler Eğitimi ve Türkiye'deki Uygulamaya Bir Bakış. *International Periodical for the Languages, Literature and History Turkish or Turkic* (9/2), 430.
- Deveci, H., & Selanik Ay, T. (2009). İlköğretim Öğrencilerinin Günlüklerine Göre Günlük Yaşamda Değerler. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 2 (6), 169.
- Erdem, R. (2007). Eğitim fakültesi kültürünün önemli bir ögesi: Değerler (Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Örneği). *Eğitim Araştırmaları Dergisi*. Ankara: Anı Yayıncılık Yıl: 7 Sayı: 29
- Kızılçelik, S. ve Erjem, Y. (1996). Açıklamalı Sosyoloji Terimler Sözlüğü. İzmir: Saray Yayıncılık.
- Locke, E.(1983). Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Editorial: Dimette, John Wiley and Sons, USA, 1983.
- McDonald, P. And Gandz, J. (1991). Identification of Values Relevant to Business culture: a profile comparison approach to assessing person organization fit. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 487-516.
- Parashar, S. Dhar, S. And Dhar U. (2004). Perception of Values: A Study of Future Professionals. *Journal of Human Values* 2004; 10; 143
- Pehlivan-Aydın, İ. (2001). Yöneltilmiş, mesleki ve örgütsel etik (2. baskı). Ankara: PegemA Yayınları.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New york: Tha Free Pres.
- Schwartz, S. (2000). Value Consensus and Importance: A Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31 (4) 465-467.
- Şahin, D (2010). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Toplumsal Değer Tercihleri: Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Örneği", 9. Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu (20-22 Mayıs 2010), Elazığ, 545-548
- Şişman, M. (1994). Örgüt kültürü. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Taşdan, M. (2008) "Türkiye'deki kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek ile ilişkisi". Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi)
- Ungoed-Thomas, J. (1997) Vision of a School: The good school the good society. London and Washington: Cassell
- Verplanken, B. (2004). Value congruence and job satisfaction among nurses: a human relations perspective *International Journal of Nursing Studies* 41 599-605
- Willower D.J. (1961). Values and Educational Administration. *Peabody Journal of Education*. Vol.39 No:3 pp:157-161
- Yazar. T. (2012) Öğretmen adaylarının değerler hakkındaki görüşleri. Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi Cilt:II, Sayı:1 61-68
- Yeşil, R., & Aydın, D. (2007). *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi* (2), 66.
- Yılmaz, K. (2007). İlköğretim Okulu Yönetimi ve Öğretmenlerinin Değerlere Göre Yönetim İle İlgili Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (52), 639-664.

Yücel, C., & Karataş, E. (2009). Eğitim Yöneticilerinin Benimsedikleri İş Değerleri. *Ege Eğitim Dergisi* , 86-87.

## *The Opinions of the Science and Art Center Managers to the Value Concept*

*Muammer ERGÜN, Hülya ÇINAR*

### **Summary**

#### **INTRODUCTION**

The value that is basic moral principles and goals is formed to create and provide for the own existence, association, working and continuance of a social group or society. The correctness and necessity of the values are accepted by the society and the social group. Values are common feelings, thoughts, purpose, benefit or basic moral principles or beliefs. Therefore values are not considered as independent from culture. It is possible to find many definitions of value's concept have ever been made so far. The values that we come across in recent years have become a popular concept especially in our education system. It is possible to come across a lot of work that are made in this field. The Art and Science Centers in Turkey are defined as institutions that are trained gifted students and the students of The Science and Art Centers are thought to be top executives in the important positions of the country. For this reason, the perspectives of the Science and Art Center managers to the value concept are especially important. Considering that the managers manage their organizations according to their values, the teachers and the managers that work in these organizations will undertake a task to adopt and encourage the values to the students. It is possible to divide the studies about values in education that are in the literature into two groups. While the first group mention the values that must be gained to the students, the second group semtinize the perspectives of the managers to the value concept. In this study prepared on the basis of this lack of literature, considering the purpose of the research, the studies that have been done before are examined in this direction.

#### **METHODOLOGY**

##### **Purpose**

In this study it was aimed to determine "the individual, social and educational values" that were important for the Science and Art managers. For this purpose the Science and Art Center managers were located to the main center of the study. It was thought that the findings of this research will contribute a great to solve the problems that have been seen the perspective of the managers to the value concept and create a data base for the increasing the efficiency of educational management especially in The Science and Art Centers.

##### **The Model of the Study**

The qualitative research method was used in the study and the research universe was constituted to 42 managers from 25 provinces. Categorical analysis which is a qualitative research design was used for the study to categorize the findings of the research.

##### **Data Collection and Analysis**

It was asked the managers to write the most important five individual values, five social values and five educational values for themselves. The obtained data was divided into six groups. The values in each group were made categorical analysis and in the form of tables were given frequency and percentages.



## **FINDINGS**

It was found that totally 75 different values were repeated 602 times. The values and their percentages are as follows; 22.8 % moral, 20.8 % emotional, 14.8% democratic, 13.1% individual development, 8.8% cultural, 8.8% social/institutional values. According to this, in the study, it was found 31 values that were their frequency were 5 and above 5 and 44 values were their frequency under 5. The values were ranked from the highest to the lowest. The most important ten values are as follows; love/respect 70, accuracy/honesty 54, justice 49, good person 46, tolerance 34, national values 28, diligence 25, morality 25, family 21, freedom 20. When data were examined, values' frequencies in the individual, social and educational categories and in all categories the frequency of the individual, social and educational values was found to be lower than the values' total frequencies. In particular, educational and social values of the participants were found to be different.

## **CONCLUSION**

When all the data of the study was examined, the value of the individual was found to be lower than the total frequency of the frequency in the educational and social category. When the work is evaluated as a whole, The Science and Art Center managers' individual, social and educational values are expected to be comprised of the same values, it is seen that The Science and Art Center managers have seen different the individual, social and educational values and have different opinions. The results obtained as a result of a qualitative research study and the opinions of the executives who participated in the study were examined in depth in the context of relations both the concept of value and the values' relations with educational values and tried to understand. Finally, this study has created a future-oriented perspective of managers through the perspective of the concept of value.