



e-ISSN: 2630-6417

International Journal of Social,
Humanities and Administrative
Sciences (JOSHAS JOURNAL)

Vol: 8 Issue: 59
Year: 2022 December
Pp: 2076-2079

Arrival
20 October 2022
Published
31 December 2022

Article ID
67213
Article Serial Number
38

DOI NUMBER
<http://dx.doi.org/10.29228/JOSHAS.67213>

How to Cite This Article
Reşitoğlu, E., Birkan, M. & Azbay, H. (2022). "İlköğretimde Görev Yapan İdarecilerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi (Dirabakır İli- Kayapınar İlçesi Örneği)", Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences, 8(59):2076-2079.



International Journal of Social,
Humanities and Administrative
Sciences is licensed under a Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0 International
License.
This journal is an open access, peer-
reviewed international journal.

İlköğretimde Görev Yapan İdarecilerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi (Dirabakır İli- Kayapınar İlçesi Örneği)

Examination of the Opinions of the Administrators Working in Primary Education on the Organizational Commitment (Example of Dirabakır Province- Kayapınar District)

Emine REŞİTOĞLU Mustafa BİRKAN Hacer AZBAY

Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Diyarbakır, Türkiye
Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Diyarbakır, Türkiye
Milli Eğitim Bakanlığı, Memur, Diyarbakır, Türkiye

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Diyarbakır ili Kayapınar ilçesi İlköğretim kurumlarında görev yapan idarecilerin, örgütsel bağlılıklarına ilişkin yaşadığı sorunları belirleyip bu sorunların çözümüne yönelik önerilerde bulunabilmektir. Bu araştırma nitel araştırma yöntemine göre yapılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılı, Diyarbakır ili Kayapınar ilçesindeki İlköğretim kurumlarında görev yapan idareciler oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme sorularıyla toplanmıştır. Bu araştırma için gerekli olan verilerin toplanması amacıyla, araştırmaya katılmaya istekli olan okul idarecilerine iki bölümden oluşan görüşme soruları verilmiştir. Birinci bölümde, katılımcıların Demografik özelliklerine ilişkin üç soru bulunmaktadır. İkinci bölümde, katılımcıların örgütsel bağlılıklarına ilişkin yedi soru bulunmaktadır. Bu araştırmada görüşme çalışmasından elde edilen yanıtlar, betimsel istatistikler ile çözümlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İlköğretim, Örgüt, Örgütsel Bağlılık.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the problems experienced by the administrators working in the primary education institutions of the Kayapınar district of Diyarbakır province regarding their organizational commitment and to make suggestions for the solution of these problems. This research was carried out according to the qualitative research method. The universe of the research consists of the administrators working in primary education institutions in the Kayapınar district of Diyarbakır province in the 2018-2019 academic year. The data of the research were collected through semi-structured interview questions. In order to collect the data required for this research, two-part interview questions were given to the school administrators who were willing to participate in the research. In the first part, there are three questions regarding the demographic characteristics of the participants. In the second part, there are seven questions about the organizational commitment of the participants. In this research, the answers obtained from the interview study were analyzed with descriptive statistics.

Key words: Primary Education, Organization, Organizational Commitment.

1. GİRİŞ

Örgütsel bağlılık kavramının, araştırmacılar tarafından ilgi görmesine rağmen tam olarak anlaşılamadığı ve çeşitli açılardan kavram kargaşasının olduğu görülmektedir. Örgütün kendisine hedef olarak belirlediği amaçlarına ulaşmadaki başarısı, sahip oldukları insan kaynağının değerine bağlı olduğu ortadadır (Bülbül,2007). Bu nedenle, günümüze kadar gelen gelenekselleşmiş personel yönetimi yaklaşımından uzaklaşarak insan kaynakları yönetimi yaklaşımının temel alındığı çağımızda örgütsel bağlılığı ön plana taşımak, örgüte katmak ve örgütte mevcut halde bulunmasını sağlamakla birlikte, olumsuz örgütsel davranışları ortaya çıkaran etkenlerin bulunması ve ortadan kaldırılması da önemli hale gelmiştir.

Örgütsel bağlılık; idarecilerin görev yaptıkları okulla ne derece bütünleştiklerini ve okulun amaçlarına dönük ne derece uyum içinde çalıştıklarını ortaya koymaktadır. Çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılığın yüksek olmasının kurumu sahiplenme sürecini kolaylaştırdığını göstermektedir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Diyarbakır ili Kayapınar ilçesi İlköğretim kurumlarında görev yapan idarecilerin, örgütsel bağlılıklarına ilişkin yaşadığı sorunları belirlemek ve bu sorunların çözümüne yönelik önerilerde bulunabilmektir. Bu çalışmada, İlköğretim kurumlarında görev yapan idarecilerin örgütsel bağlılığını etkileyen unsurlar tartışılmış ve tatmin edici cevaplar aranmıştır

1.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, kendine özgü tanımlarının olduğu görülmektedir. Sözü edilen bu çok sayıdaki örgütsel bağlılık tanımlarından bazılarını aşağıda yer verilmiştir:

Örgütsel bağlılık; Örgütsel bağlılık, örgütün çıkarlarını düşünerek, bireyin örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için çaba sarf etmesi olarak tanımlanabilir (Öksüz ve İci, 2012).

Örgütsel bağlılık genel olarak iş görenlerin örgüt içinde kalma isteği, örgüt amaç ve değerlerine olan bağlılığı olarak tanımlanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007).

Örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgüte karşı hissettikleri psikolojik bağlılıktır. Bağlılık, işe duyulan ilgi, sadakat ve örgütsel değerlere karşı duyulan güçlü inançtan kaynaklanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006).

1.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalar günümüzde, giderek artan bir önem kazanmıştır. Bunun bazı nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz (Bayram, 2005):

- ✓ Örgüte bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- ✓ Örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenlerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- ✓ Örgüte bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,
- ✓ Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

Örgüt-işgören ilişkisi sonucunda oluşan örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Bu nedenle iş görenlerin yaptıkları işten ve çalıştıkları örgütten memnun olmalarını sağlamak, örgütler tarafından mal ve hizmet üretmek kadar önemli görülmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılığın örgüte olan olumlu etkileri düşünüldüğünde önemi daha da artmaktadır. Gerek iş performansını artırması gerekse işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi örgüt için olumsuzluk yaratan durumları azaltması nedeniyle üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir konu haline gelmiştir (Kaya, 2013).

Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip bir örgüt, güçlü bir örgüt kültürüne sahip demektir. Bu da yeni işe başlayan çalışanlar için bu kültürün bir parçası olma isteğini artırmak ve örgütsel beklentilerin yerine getirilmesi sorumluluğunu doğurur. Bu başarıldığında çalışanlar örgütsel kültürü kabul eder, benimser ve onu değerlerinin bir parçası haline getirirler (Güçel, 2013).

2. YÖNTEM

Bu araştırma nitel araştırma yöntemine göre yapılmıştır. Nitel araştırma, kuram oluşturmayı temel alan bir anlayışla sosyal olguları, bağlı oldukları ortam içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön plana alan bir yaklaşımdır. İnsanların yaşayışları, yaşanmış tecrübeleri, davranışları, duyguları, hisleri aynı zamanda toplumsal işleyiş, sosyal hareketler, kültürel olaylar ve uluslararası ilişkiler nitel araştırmaların konusu olabilir (Yıldırım, 2010). Araştırmanın evrenini, 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılı, Diyarbakır ili Kayapınar ilçesindeki İlköğretimlerde görev yapan 40 idareciden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme sorularıyla toplanmıştır.

3. BULGULAR

Birinci Bölümde, Diyarbakır'ın merkez ilçesi olan Kayapınar' da çalışan idarecilerin demografik özelliklerine, ikinci bölümde ise, idarecilerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüş ve önerilerine yer verilmiştir.

Tablo 1. İdarecilerin Cinsiyet ve Kıdeme Göre Dağılımı

CİNSİYET	KIDEM	f	%
KADIN	1-5	2	5
	6-10	5	12,5
	11-15	2	5
	16-20	4	10
	20+	1	2,5
ARA TOPLAM		14	35
ERKEK	1-5	3	7,5
	6-10	6	15
	11-15	3	7,5
	16-20	11	27,5
	20+	3	7,5
ARA TOPLAM		26	65
GENEL TOPLAM		40	100

Araştırmaya katılan idarecilerin cinsiyet dağılımına göre, erkek idarecilerin kadın idarecilerden sayıca fazla olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan kadın ve erkek idarecilerin kıdem olarak orta yaş grubunda olduğunu söyleyebiliriz. İdarecilerin mesleki kıdemlerine baktığımızda 10 ile 20 yıl arasında çalıştıklarını görüyoruz.

Tablo 2. İdarecilerin Kayıtlı Oldukları Coğrafi Bölge

CİNSİYET	COĞRAFİ BÖLGE	f	%
KADIN	AKDENİZ BÖLGESİ	4	10
	DOĞU ANADOLU BÖLGESİ	-	-
	EGE BÖLGESİ	-	22,5
	GÜNEYDOĞU ANADOLU BÖLGESİ	9	-
	İÇ ANADOLU BÖLGESİ	-	2,5
	KARADENİZ BÖLGESİ	1	-
	MARMARA BÖLGESİ	-	-
ARA TOPLAM		14	35
ERKEK	AKDENİZ BÖLGESİ	-	-
	DOĞU ANADOLU BÖLGESİ	3	7,5
	EGE BÖLGESİ	-	-
	GÜNEYDOĞU ANADOLU BÖLGESİ	23	57,5
	İÇ ANADOLU BÖLGESİ	-	-
	KARADENİZ BÖLGESİ	-	-
	MARMARA BÖLGESİ	-	-
ARA TOPLAM		26	65
GENEL TOPLAM		40	100

Araştırma sonuçlarına bakıldığında, idarecilerin çoğunun kendi bölgelerinde çalıştıklarını görüyoruz. Kadın idarecilerin de çoğunun kendi bölgesinden olmasına rağmen farklı bölgelerden olan idarecilerin de olduğunu görüyoruz.

Tablo 3. Kuruma Karşı Aidiyet Duygusu

Çalıştığınız kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyor musunuz?	1-5 Yıl		6-10 Yıl		11-15 Yıl		16-20 Yıl		20+ Yıl		TOPLAM
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
Hissediyorum	1	1	4	6	2	3	4	8	1	3	33 %82,5
Hissetmiyorum	1	2	1	-	-	-	-	3	-	-	7 %17,5
Genel Toplam											40 % 100

Tablo 3'e baktığımızda araştırmaya katılan idarecilerin % 82,5' i çalıştıkları kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum cevabını vermişlerdir. İlçede görev yapan idarecilerin birçoğu aynı kurumda yıllardır idarecilik yaptıkları için çalıştıkları kurumu ikinci evleri gibi görürler.

Tablo 4. Kuruma Karşı Beklentiler

Sizin beklentilerinizle kurumun beklentileri arasında belirgin bir fark var mıdır?	1-5 Yıl		6-10 Yıl		11-15 Yıl		16-20 Yıl		20+		TOPLAM
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
Vardır	1	2	1	3	-	1	-	1	-	-	9 (%22,5)
Yoktur	1	1	4	3	2	2	4	10	1	3	31(%77,5)
Genel Toplam											40(%100)

Tablo 4'ü incelediğimizde araştırmaya katılan idarecilerin % 77,5'i kendi beklentileri ile kurumun beklentileri arasında bir fark olmadığını belirtmişlerdir. İdarecilerin amacı, kurumlarını bütün imkânlarıyla kullanılabilir hale getirip verimli, kaliteli bir eğitim- öğretim hizmeti vermeye çalışmaktır. Araştırmaya katılan idarecilerin % 22,5'i kendi beklentileri ile kurumun beklentileri arasında fark olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 5. Kurum ve Problem

“Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum” düşüncesi sizin için geçerli midir?	1-5 Yıl		6-10 Yıl		11-15 Yıl		16-20 Yıl		20+		TOPLAM
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
Evet	2	2	5	6	2	3	4	11	1	3	39 %97,5
Hayır	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1 %2,5
GENEL TOPLAM											40 % 100

Araştırmaya katılan idarecilerin Tablo 5' te görüldüğü gibi %97,5'i kurumun problemlerini kendi problemleri gibi hissettiği cevabını vermişlerdir.

Tablo 6. Kurum Çalışanları Bağlılıkları

Çalıştığım kurumu ve arkadaşlarınızı, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyor musunuz?	1-5 Yıl		6-10 Yıl		11-15 Yıl		16-20 Yıl		20+		TOPLAM
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
Evet	1	2	3	3	2	2	3	10	1	1	28 %70
Hayır	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	2 %5
Bazen	1	1	2	3	-	-	-	2	-	1	10 %25
Genel Toplam											40 % 100

Tablo 6'ya baktığımızda idarecilerin % 70'i çalıştığı kurumdan ve arkadaşlarından dışarıdaki insanlara gururla bahsederim sorusuna evet cevabı vermişlerdir. Araştırmaya katılan idarecilerin % 25'lik bir kısmı kurumundan ve arkadaşlarından dışarıdaki insanlara bazen bahsederim cevabını vermişlerdir. İdarecilerin bir kısmı kurumu değil de kurumlarında çalıştıkları arkadaşlarını bahsettiklerini, bir kısmı da tam tersini söylemektedir.

Tablo 7.Çalıştığı Kuruma Karşı Borçluluk

"Çalıştığım bu kuruma çok şey borçluyum" duygusunu her zaman içinizde yaşar mısınız?	1-5 Yıl		6-10 Yıl		11-15 Yıl		16-20 Yıl		20+		TOPLAM
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
Evet	1	1	3	4	2	3	3	10	1	2	30 %75
Hayır	1	2	2	2	-	-	1	1	-	1	10 %25
Genel Toplam											40 %100

Tablo 7'yi incelediğimizde araştırmaya katılan idarecilerin % 75'i çalıştığı kuruma çok şey borçluyum sorusuna evet cevabını vermişlerdir. Bulduğumuz her yer bize olumlu ya da olumsuz bir şeyler katar. Araştırmaya katılanların düşük bir kısmı bu soruya hayır cevabını vermiştir.

Tablo 8. Kurumdan Ayrılma Halinde Suçluluk

Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim" düşüncesine sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?	1-5 Yıl		6-10 Yıl		11-15 Yıl		16-20 Yıl		20+		TOPLAM
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
Evet	2	2	3	3	2	3	2	3	1	1	22 %55
Hayır	-	1	2	3	-	-	2	8	-	2	18 %45
Genel Toplam											40 %100

Araştırmaya katılan idarecilerin % 55'i bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim sorusuna evet cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan idarecilerin % 45' i ise bu soruya hayır cevabını vermişlerdir. Tabloya baktığımızda bu şekilde cevap verenlerin daha çok belirli bir kıdeme sahip idareciler olduğu görülmektedir.

4. SONUÇ

Araştırmada idarecilerin kurumlarına karşı aidiyet duyguları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Kıdem değişkenine göre, aidiyet duygusunda anlamlı bir fark görülmüştür. Araştırmada 16-20 yıl aralığında çalışan idarecilerin 1-5 yıl arasında çalışanlara göre aidiyet duygularının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Mesleklerinde uzun zaman geçirenlerin az zaman geçirenlere göre kurumlarında daha fazla sorumluluk aldıkları söylenebilir. İdarecilerin büyük bir kısmının kurumun problemlerini kendi problemleri gibi hissettikleri görülmüştür. İdarecilerin kendini kurumuyla özdeşleştirme, kurumun problemini kendi problemi gibi görme, sadakat gösterme anlamlarına gelen duygusal bağlılık boyutunun yüksek düzeyde gerçekleştiği görülmüştür. İdarecilerin kurumlarına olan bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. İdarecilerin kuruma karşı olan borçluluk duyguları ile kıdem arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Kıdem arttıkça idarecilerin kuruma olan borçluluk duyguları da artmaktadır.

KAYNAKÇA

1. Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
2. Bülbül, M. (2007). *Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
3. Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 153-168.
4. Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (2), 23-39.
5. Doğan, S. Ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, sayı: 29, 37-61.
6. Güçel, C. (2013). Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: İmalat İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 174-190.
7. Kaya, N. (2013). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir uygulama*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
8. Öksüz, Y. ve İci, A. (2012). İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Ertelemecilik Davranışları Arasındaki İlişki. *International Journal of Social Science*, 5 (4), 161-182.
9. Yıldırım, K. (2010). Nitel Araştırmalarda Niteliği Artırma. *İlköğretim Online Dergisi*, 9 (1), 80-92.