

BAĞIMSIZ ANAOKULUNDA ÇALIŞAN OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN YAŞADIKLARI ÇATIŞMA DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Rabia PEHLİVAN TÜRKMEN¹

Mehmet KORKMAZ²

DOI Nr. 10.5281/zenodo.7311787

ÖZET

Bu araştırmada, Ankara ili ve ilçelerinde bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin yaşadıkları çatışma düzeyi ve yaşadıkları çatışma düzeyinin örgütsel bağlılığı nasıl etkilediği araştırılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara ili ve ilçelerinde bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklemi ise basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile 145 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde çatışma ölçeği ve üçüncü bölümde ise örgütsel bağlılık ölçeği uygulanmıştır. Bu araştırmada ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Verilerin çözümlenmesi aşamasında SPSS programı kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin yaşadıkları çatışma düzeyi ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları arasında düşük düzey pozitif yönlü, uyum alt boyutu ile arasında ise düşük düzey negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bağımsız anaokulunda görev yapan öğretmenlerin çatışma yaşama düzeyleri örgütsel bağlılığın alt boyutları olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirme davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Çatışma, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Bağlılık Boyutları

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVELS OF CONFLICT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PRESCHOOL TEACHERS WORKING IN INDEPENDENT KINDERGARTEN

Abstract

In this research, it was investigated how the level of conflict experienced by preschool teachers working in independent kindergartens in Ankara (and its districts) and how the level of conflict affects organizational commitment. The universe of the research consists of preschool teachers working in independent kindergartens in Ankara province and its districts. The sample consists of 145 preschool teachers with the simple random sampling method. The data collection tool of the research consists of three parts. The first part includes demographic information. In the second part, the conflict scale and

¹ Öğretmen, pehlivanrabia2@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4234-0551>

² Prof.Dr., korkmaz@gazi.edu.tr <https://orcid.org/0000-0001-7600-5121>

in the third part, the organizational commitment scale was applied. Relational screening model was preferred in this study. SPSS program was used in the analysis of the data. According to the results of the research, it has been determined that there is a low-level positive relationship between the level of conflict experienced by the teachers and the identification and internalization sub-dimensions of organizational commitment. And a low-level negative relationship between the adaptation sub-dimension. It was concluded that the conflict level of teachers working in independent kindergarten was a significant predictor of the sub-dimensions of organizational commitment, adaptation, identification and internalization behaviors.

Keywords: conflict, organizational commitment, organizational commitment dimensions

1. GİRİŞ

Örgütler küçük sosyal gruplar olup amaçları doğrultusunda düşünce sistemlerini geliştirirler. Şişman (1995) örgüt kavramını, “belli amaçları gerçekleştirmek için oluşturulmuş araçlar” şeklinde tanımlamıştır. Eğitim açısından bakıldığında ise okullar da birer örgüt olarak görülür ve amaçları milli eğitim amaçları doğrultusunda belirlenir. Bir örgüt olan okullarda amaçların gerçekleşmesini sağlayan öge insandır. Örgüt amaçlarını gerçekleştirmede insan ögesinin önemi ve yeri çok nettir (Korkmaz, 1994). Sürekli olarak iletişim ve etkileşim içerisinde bulunan eğitim kurumları olan okullarda örgütsel amaçlar gerçekleştirilmeye çalışılır. Örgütsel amaçlarını gerçekleştirme hedefi olan çalışanların örgüt içerisindeki rolleri ile örgüt amaçları paralellik göstermelidir. İnsanlar arasında kişilik, değer, beklenti vb. gibi farklılıklar olması nedeniyle iletişim ve etkileşim sırasında bazı anlaşmazlıklar meydana gelebilmektedir. Okullarda yaşanan bu anlaşmazlıklar örgütte çatışmaya neden olmaktadır. Çatışma, örgütteki birey ve grupların beraber çalışma durumlarından kaynaklanan sorunlar nedeniyle örgüt faaliyetlerinin durması ya da karışmasıdır (Eren, 1984: 449).

Eğitim örgütü olan okullarda yönetici ve öğretmenler arasında çeşitli nedenlerle çatışmalar meydana gelmektedir. Bu çatışmaların başlıca sebeplerine bakıldığında ise bireylerin farklı kişilik özelliklerine sahip olması sayılabilir. Çatışma nedenleri; farklı düşüncelere sahip olma, iletişim kurmada sorunlar, örgüt yapısı ve kaynakların sınırlı olmasıdır (Korkmaz, 1994). Şişman ve Turan (2005) çatışma kaynağı olarak okul yöneticisi ve öğretmenler arasındaki kültürel inanç, değer ve sayılıtların farklılık göstermesi olduğunu ifade etmiştir. Karip (2021) ise çatışma konularının görev dağılımı, maddi kaynaklar, öğretmenlerin sınıf içinde ve dışında uyguladıkları öğretim amaçlı etkinlikler, ödül, ceza, değerlendirme, izin kullanımı, güç ve yetki kullanımı, siyasi konular ve kaynakların dağılımı şeklinde açıklamıştır.

Çatışma bireyler ve gruplar arasında kaçınılmaz ürünlerdir. Okullarda yaşanan çatışmalar, okula zarar vermeyecek şekilde yönetilerek sürecin yıkıcı olmasının önüne geçer. Yaşanılan çatışmaların olumlu

sonuçlanması ile hem örgütün hem de bireylerin performansında artış olmaktadır. Doğru yönetilen örgütsel çatışma sonucunda bireylerde bilişsel yapılar gelişir, motivasyon ve örgütsel verimlilikte artış olur (Gedikli ve Balcı, 2005). İyi yönetilen çatışma sonucunda okullar daha etkili ve güçlü örgütler olarak varlığını devam ettirir. Çatışmaların örgütlere sağlayacağı olumlu sonuçlar; yeni ve farklı fikirlerin ortaya konması, araştırma eyleminin artmasıyla yeni yaklaşımların desteklenmesi, yaşanan sorunlara çözüm bulmak için dikkatlerin bu sorun üzerinde yoğunlaşarak sonuca varılması, görüş bildirmeyip tarafsız kalmaya çalışan kişilerin düşüncelerini açıkça ifade edebilmelerinin sağlanması, örgütün verimliliğini düşüren sorunların güdülemenin artmasıyla tansiyon, ilgi ve çözüm odaklarının bir araya gelmesinin sağlanması ve çatışmadaki birey ve grupların kendilerinde olan bilgi, yetenek ve kapasitenin farkında olarak eksikliklerinin belirlenmesidir (Eren, 1984: 450).

Örgütlerde hiç çatışma olmaması da söz konusudur. Çatışmanın olmadığı örgütlerdeki bireyler genellikle homojen nitelikte olup kişisel özellikleri büyük oranda benzerlik göstermektedir. Örgütte çatışma meydana gelmemesi üretkenliğin olmadığı ve düşüncede verimsizliğin göstergesidir (Aydın, 1984). Çatışmanın gerçekleşmediği örgütler durağanlık sürecine girer. Durağanlık döneminde ise bireylerin yaratıcılıkları zayıflar ve uzmanlıklar alanlarında gerileme yaşamaya başlarlar. Örgütlerde çatışma olmaması o örgütün sorunsuz olduğu anlamına gelmemektedir.

Çatışmalar örgütün etkililiği ve gelişimini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle çatışmaların yöneticiler tarafından örgütü amaçlarına ulaştıracak biçimde çözülmesi gerekmektedir. Çatışmaların doğru bir şekilde kontrol altına alınamayıp yönetilemediği zaman yıkıcı etkileri meydana gelmektedir. Çatışmaların işlevsel olmaması okullardaki birlikteliğin bozulmasına ve grubun birlikte çalışmasının önüne geçer. Böylece örgütteki bireyler stres altında çalışmaya başlar ve örgütte kapalı bir iklim oluşur (Sarpkaya, 2002). Okullarda meydana gelen çatışmaların yıkıcı olmasıyla birlikte çalışanların verim ve etkililiğinin düşmesiyle örgütsel bağlılıklarının azalarak eğitim ve öğretimi olumsuz yönde etkileyeceği ifade edilmiştir (Çağlı, 2019).

Çalışanların örgütsel bağlılığı, örgütün üyesi olarak kalmaya devam etmesi ve performanslarını en üst seviyede göstermelerini ifade eder. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile olan ruhsal ilişkisini ve çalışmasının aynı örgütte devam etmesini açıklayan psikolojik bir durumdur (Meyer ve Allen'den aktaran Yavuzkılıç 2020). Bağlılıkları güçlü olan çalışanlar örgüt üyeliğini devam ettirmek için çaba gösterirler. Ayrıca örgütsel bağlılığı güçlü olan çalışanlar, örgütü amaçlarına ulaştırmak için pasif bir sadakat yerine aktif bir ilişki isteği ortaya koymaya çaba gösterirler (Çetin vd., 2011).

Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık için genel tanım olarak çalışanın çalıştığı örgüt ile bütünleşmesi ve kendini o örgütün bir parçası şeklinde görmesi olarak ifade edilmektedir (Chughtai

ve Zafar, 2006). Çalışan kendisini örgüte ait hissettiği sürece ise performansını yükseltecek yenilikçi hareketlerde bulunur. Ayrıca çalışanların örgüte bağlılıkları görev ve sorumluluklarını yerine getirirken daha fazla çaba göstermelerine sebep olur. Örgütsel bağlılık, çalışanların pozitif iletişim kurmalarına ve örgüt amaçları için gereğinden çok azim göstermelerini ifade eder (Bayram, 2005).

Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık sınıflandırmaları; Etzioni'nin sınıflandırması negatif/yabancılaştırıcı, nötr/hesapçı ve pozitif/moral şeklinde iken O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırması uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak üç boyutludur (Balay, 2014). Literatürde en çok kabul gören örgütsel bağlılık sınıflandırması ise üç boyut altında ele alınmıştır. Bunlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1990).

Araştırmalarda örgütlerde çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen faktörlerden birinin de çatışma olduğu ifade edilmektedir. Örgütlerde çatışmaların azalması için çalışanların örgütsel bağlılığını artırmanın gerekli olduğu görülmektedir (Kavacık vd., 2013). Çakır'ın (2021) yaptığı çalışmada çatışma eylem stilleri, örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı kıldığı görülmektedir. Bala'nın (2018) yaptığı çalışmada ise öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile çatışma stilleri arasındaki ilişkiye bakıldığında farklı değişkenlerle anlamlı bir ilişkisi olduğu ifade edilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Çatışma

Çatışma taraflardan birinin çıkarının diğer taraf açısından kabul görmemesi sonucunda ortaya çıkar. Taraflardan birinin kendi amaç, değer ve ilgilerini gerçekleştirme çabası içerisinde iken diğer tarafın bu amaç, değer ve ilgiye karşı gelmesi durumunda çatışmalar meydana gelir. Çatışma, taraflar arasındaki amaç ve çıkarların birbiriyle uyuşmamasıdır (Turan, 2014: 135). Etkileşim içerisinde olan taraflar, faaliyetlerinde uyuşmazlık ve tutarsızlık yaşaması çatışması doğurur. Tarafların uyuşmazlık ve tutarsızlık yaşamasında kaynakların kıt olması, ortak değer ve tutumlara sahip olmaları neden olabilmektedir. Çatışma ayrıca bir çıkar, güç ve statü çekişmesi olarak da ifade edilmektedir (Karip, 2021).

Çatışma; iletişim eksikliği, karar vermede sorunlar, fikir farklılıkları ve şiddeti ifade etmesinin yanı sıra yaratıcılığın ve yapılığın gelişmesini, yenileşme, gelişme ve mevcudiyetin ana koşulunu ifade eder (Korkmaz, 1994). Çatışma, birden fazla kişi ya da grup arasındaki farklı sebeplerle ortaya çıkan anlaşmazlıktır (Koçel, 2010).

Çatışmalar sadece bireyler arasında değil örgütler içerisinde de gerçekleşebilmektedir. Örgüt, ortak amaçlarını gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanların eşgüdümlemesi, liderlik edilmesi ve değerlendirmesi süreçlerinin bütünüdür (Balcı, 2019: 187). Örgüt, üyelerinin ilişkileri sonucu kurulan bir koalisyon olup uzlaşma, uyma ve kontrol koşullarını içerir (Bursalıoğlu, 2019: 15). Belirli bir plan doğrultusunda güçler ve eylemler örgütleri meydana getirir. Örgüt içerisindeki uzlaşmazlık ve uyumsuzluklar güç dengesizliği nedeniyle çatışmalara dönüşebilmektedir. Örgüt içerisinde yaşanan bu çatışmalar örgütteki bireyler arasındaki amaç, değer ve beklenti farklılıklarından kaynaklanmaktadır (Karataş, 2007). Örgütlerde yaşanan çatışma dinamikleri doğal bir süreçtir.

Çatışmaların yönetilebilmesi için çatışma nedenlerinin bilinmesi önem arz etmektedir. Çatışmanın kaynağının bilinmemesi o çatışma için sadece geçici çözümler bulunmasına neden olur. Böyle bir durumda da o çatışma nedeni örgütte daha sonra tekrar bir çatışma yaşanmasının yolunu açar. Bunun sonucunda ise örgüt için olumsuz bir sonuç meydana gelir. Örgütlerde yaşanan çatışmaların nedenlerini bilmek, çatışmayı yönetebilecek teknik geliştirmek açısından oldukça önemlidir (Koçel, 2010: 113).

Literatürde çatışma nedenleri ile ilgili yapılan çalışmalarda farklı sınıflamalar yer almaktadır. Ertürk'ün (2000) sınıflandırmasına göre ise çatışma nedenleri; iş bölümü, ortak karar verme, sınırlı kaynak, işlevsel bağlılık, iletişim sistemi, örgüt büyüklüğü, bürokratik nitelikler, denetim biçimi, bireysel davranış etkenleridir.

Çatışmanın olumlu sonuçlanarak birey ve örgüte fayda sağlaması için tarafların iletişim ve ilişkilerinin güven ve saygı temelli olması gerekmektedir. Tarafların çatışma içerisinde birbirine karşı pozitif tutum sergilemeleri çatışmanın çözümlenmesinde ve örgüte fayda sağlamasında önemlidir. Örgüt içerisinde var olan çatışmaların farkına varıp çözüme kavuşturmak örgütün etkililiğini olumlu yönde etkileyecektir. Çatışmayı etkili bir şekilde yönetebilmek için amaçları ve uygulamaları tekrar incelemek, maliyeti düşürmek, kaliteyi yükseltmek, kurumsal işlemleri etkili kılmak, takım çalışması ve beyin fırtınasını etkili şekilde kullanmak gerekmektedir (Karip, 2021: 36). İyi yönetilen çatışmalar, farklı davranış şekilleri ve karar seçeneklerinin belirmesi bakımından esneklik sağlar, bireyin yaratıcılığının gelişmesine katkıda bulunur ve modern örgüt gelişimi için uzmanlık alanlarının artmasına yardımcı olur (Eren, 1984: 450).

Çatışma sürecinde tarafların iletişimde yaşadıkları sorunlar, duygu, düşünce ve amaçlarını paylaşmamaları çatışmanın olumsuz sonuçlanmasına neden olmasıyla beraber birey ve örgüte de zararlı hale gelmektedir. İletişimin tek yönlü olması, savunmacı bir tavır sergilemek, karşı tarafı yıldırma ve korkutmaya yönelik bir güç kullanılması gibi nitelikler olumsuz çatışmalarda sıkça

görülmektedir. Bu tür çatışmalar iş ile ilgili olmayıp kişisel çatışma özelliği gösterir. Bu durum sonucunda ise yaşanan çatışma örgütsel amaçların dışına çıkarak birey ve örgüt için zararlı hale gelir (Karip, 2021: 39).

Çatışmalar, tarafların amaçlar noktasında ortak karara varamadıkları zaman kutuplaşmalara neden olmaktadır. Taraflar arasında meydana gelen bu kutuplaşma örgütte şüphe durumunun oluşmasına, güvensizliğin artmasına ve verimliliğin düşmesine neden olur (Korkmaz, 1994). Çatışmanın yanlış yönetilmesi verimsizliğe neden olmasının yanı sıra kalitesizliğe, insan ve parasal kaynakların kötü kullanımına, iş kaybına ya da örgütün yok olmasına sebep olabilir (Karip, 2021: 39).

2.1.1. Çatışma Yönetim Stratejileri

Çatışma yönetim stratejileri, kişinin çatışma durumunda devamlı bir şekilde gösterdiği davranışlar bütünüdür (Gümüseli, 2001). Alan yazın incelendiğinde çatışma yönetim stratejileri ile ilgili farklı gruplandırmaların yapıldığı görülmektedir. Çatışma yönetim stratejileri ile ilgili genel olarak başta 1964 yılında Blake ve Mouton tarafından ileri sürülen daha sonra ise Hall, Thomas, Rahim ve Bonama gibi bilim insanlarının kullandıkları stratejiler; tümleştirme (bütünleştirme), ödün verme (uyum), hükmetme, kaçınma ve uzlaşmadır (Gümüseli, 1994).

Bu araştırmada Rahim ve Bonama tarafından geliştirilen temelde iki boyutlu içerisinde ise beş çatışma yönetim stratejisi olan model ele alınmıştır. Modelin temel boyutlarından birincisi “kendine ilgi”dir. Bu boyutta ifade edilen kişinin kendisi tarafından ilgilerini ne derece doyulduğudur. Modelin ikinci boyutu ise “başkalarına ilgi”dir. Bu boyut ise kişinin diğer kişilerin ilgilerini doyurma derecesini göstermektedir. Bu iki boyutun birleşmesi ile ise tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma olmak üzere beş tane çatışma yönetme stratejisi ortaya çıkmaktadır (Gümüseli, 1994).



Şekil 3. Çatışma yönetim stratejileri modeli.

Kaynak: Rahim'den aktaran Karip, 2021: 63).

2.1.1.1. Tümleştirme (Bütünleştirme)

Tümleştirme stratejisinde kişi kendisine ve diğer kişilere karşı yüksek ilgi sergiler. Karşı tarafın da ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak çözüm için açıklık, bilgi alış verişi ve farklılara sebep olan durumların incelenmesi söz konusudur. Tarafların her ikisinin de kabul ettiği çözüm için farklılıkların analizi yapılarak ortaya konması sağlanır. “Yaratıcı çözümlere götürebilen problem çözme stili ile birleştirilir.” (Gümüseli, 1994).

Tümleştirme stratejisinde iki taraf da ihtiyaçlarını bütünleştirerek ortak bir anlaşmaya ulaşma çabası içerisindedir. Bir sorun karşısında her iki tarafı da tatmin edecek çözüm için işbirliği yapılır (Gümüseli, 1994). Bu duruma ek olarak tümleştirme stratejisinde tarafların birbiri ile açık iletişim oluşturması farklılıkların ve çatışmaların çözümünde önemli olduğu düşünülmektedir. Çatışma durumunda taraflar birbirini anlama çabası içerisinde olduğu için birbirlerine güven önem arz etmektedir. Tümleştirme stratejisi problem çözme olarak da ifade edilmektedir (Karip, 2021: 64). Taraflar, çatışma konusu olan problemi ve problem çözümü için “kazan-kazan” anlayışı ile neler yapacaklarını tartışırlar. Bu stratejiye göre tarafların haklı olma ya da olmama durumu önemli olmayıp taraflar arasında anlaşmazlık nedenlerinin tespiti önemlidir. Tümleştirme stratejisinin yararları; çatışmanın her açıdan ele alınması, çatışma için uygun çözüm önerileri ve tarafların birbiri

ile yüzleşmesidir. Bu çerçevede bakıldığında tümleştirme stratejisinin çatışma yönetiminde en etkili strateji olduğu ifade edilmektedir (Gümüşeli, 2001). Çatışmada tarafların problem durumu ile bire bir kalmaları sağlanarak doğrudan sorunun çözümü sağlanmaya çalışılır.

Taraflardan biri tek başına problem çözmede başarısız olduğunda tarafları bilgi alışverişi yapması ve tümleştirme stratejisini uygulayarak çatışmayı olumlu etkilemesi gerekmektedir. Karmaşık durumlar ile baş etmede tümleştirme stratejisinin en etkili strateji olduğu düşünülmektedir. Tümleştirme stratejisinin uygulama süreci uzun olduğu için bu stratejiyi uygularken yeterli zaman ayırmak gerekmektedir.

2.1.1.2. Ödün Verme (Uyma)

Ödün verme stratejisi, çatışma yönetim sürecinde taraflardan birinin kendi ilgi ve ihtiyaçlarından vazgeçerek diğer tarafın ilgi ve ihtiyaçlarını benimseyerek uygulamaya koymasudur (Gümüşeli, 2001). Karşı tarafın isteklerini ön planda tutma ve onun isteklerine uyma söz konusudur. Bu stratejide uyma davranışını gösteren taraf iki taraf arasındaki farklılıklar yerine benzerliklere odaklanır (Karip, 2021: 65).

Bireyler çatışmanın büyümemesi için kendi isteklerini göz ardı ederek ödün verme stratejisini benimserler. Bu strateji genellikle astlar ile üstler arasındaki çatışmalarda astların durumu kurtarmak için seçtikleri bir yoldur (Karip, 2021: 65). Geleneksel bürokratik yapının egemen olduğu kurumlarda güç mesafesinin çok olması nedeniyle ödün verme stratejisine sıkça başvurulur. Bu stratejiyi benimseyen taraf, diğer taraf ile ilişkisini koruma altına alarak sürdürme düşüncesi içerisinde olmaktadır.

2.1.1.3. Hükmetme

Kendisine yüksek başkalarına düşük ilgi seviyesini temsil eden hükmetme stratejinde taraflardan biri kazanmak için diğer tarafa baskı uygular. Bu durum sonucunda kazanma-kaybetme yaklaşımı ortaya çıkar. Kazanma-kaybetme yaklaşımının hakim olması sebebiyle bu strateji rekabet olarak da bilinir (Karip, 2021: 66). Baskıcı taraf, karşı tarafın ilgi ve ihtiyaçlarını önemsemez ve amaçlarına ulaşabilmek için her şeyi yapar (Gümüşeli, 1994).

Örgütlerde hükmetme stratejisi sıkça tercih edilmektedir. Bu stratejinin bu kadar tercih edilmesinin nedenlerin başında ise biçimsel yetki gelmektedir (Gümüşeli, 1994). Ast ile üstün çatışma durumunda genellikle üst astı zorla ve ya emir ile kendi isteklerini kabul ettirme yoluna gitmektedir. Üst asta karşı bir güç kullanarak kendi bulduğu çözümü asta empoze etme yolunu seçer. Asta yapılan bu

durum zorlama olduğu için gerçek bir çözüm söz konusu değildir. Ast zayıf ve herhangi bir seçeneği olmadığı zaman bu çözümü kabullenmek zorunda kalmıştır. Fakat bu durum kısa vadede çatışmanın çözümlendiğini gösterse de uzun vadede örgütsel etkililiği olumsuz etkileyecektir (Karip, 2021: 67).

Hükmetme stratejisi daha önemsiz ya da hızlı karar alınması gereken konularda uygulanmalıdır. Üst düzey yöneticiler, çalışanların isteyerek yapmadıkları etkinliklerde bu stili tercih edebilirler. Yöneticilerin çatışma yönetiminde yetki kullanımı bazı durumlarda yararlı olsa da yöneticinin yasal güç yerine uzmanlık gücünü kullanması daha etkili olabilmektedir (Gümüşeli, 1994). Yöneticinin yasal gücünü kullanması kaybeden tarafın güdülenmesini olumsuz yönde etkilemektedir. Hükmetme stratejisinin kullanılması çatışmanın ortadan kalkmasını sağlamaz. Tam tersi yönde korkuya neden olduğu için çatışmanın gizli bir şekilde devam etmesine sebep olur (Başaran, 1992: 277). Hükmetme stratejisi çatışma yönetiminde en eski ve az etkili bir stildir. Bu stilin öğretmenlerde uygulanması olumsuz sonuçlar ortaya çıkartarak onların verimsiz olmalarına yol açar (Gümüşeli, 1994).

2.1.1.4. Kaçınma

Kaçınma stratejisi bireyin hem kendisi ile hem de başkaları ile ilgilenmemesini ve ihtiyaçlarına karşı düşük ilgiyi ifade eder. Kaçınma stratejisinde çatışmadan kaçınma veya çatışmayı görmezden gelme söz konusudur (Karip, 2021: 67). Bu strateji ayrıca görmezden gelme, önem vermeme, harekete geçmeme ve bireysel düşünceyi ifade etmeme şeklinde görülebilir (Gümüşeli, 1994).

Birey ya da tarafların çatışmada kaçınma stratejisini benimsemelerinin farklı nedenleri olabilmektedir. Bu nedenlerden bir tanesi taraflardan bir tanesinin konumunu daha uygun hale getirmesi için zaman kazanma gibi bir amaç ortaya koyabilir (Karip, 2021: 67). Bir diğer neden ise birey ya da tarafın kendisini yeteri kadar güvende hissetmemesi sayılabilmektedir (Gümüşeli, 1994). Taraflar çatışmanın herkes için zarar verici özellikte olduğunu düşündükleri zaman kaçınma stratejisinde bulunabilmektedirler.

Kaçınma stratejinde var olan sorunun zaman içerisinde kendiliğinden yok olacağı düşüncesinden kaçınmak, sorunların ilerleyen zamanlarda çözümsüz hale gelmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle stratejinin etkili olabilmesi için kontrollü ve bilinçli bir şekilde bir amaca hizmet etmesi gerekmektedir.

2.1.1.5. Uzlaşma

Uzlaşma stratejisinde taraflar karşılıklı olarak belirli şeylerden ödün vererek çözüm için uzlaşmaya çalışırlar. Bu strateji arta kalanları paylaşma, ödün verme veya orta yolu bulma şeklinde de

tanımlanmaktadır. Uzlaşma stratejisinin uyma stratejisinden farkı, ödün veren tarafın daha az ödün vermesidir (Karip, 2021: 68).

Uzlaşma stratejisinin başvurulduğu durumlar; tarafların amaçlarının önem derecesi aynı düzeyde olması, tarafların güçlerinin eşit olması, zorlu konuları geçici olsa da çözüme kavuşturmada, kalıcı çözüm için kısıtlı zaman olduğunda, işbirliği ve rekabetin başarısız olması durumunda var olan düzeni devam ettirmek için kullanıldığı durumlarda etkili olabilmektedir (Kılıç, 2006).

2.2. Örgütsel Bağlılık

Celep (2014) örgütsel bağlılığı örgütün bireyden beklediği beklentilerden farklı olarak bireyin örgütsel amaç ve değerler doğrultusunda davranışlarını, örgütün diğer çalışanları ile ortak değerler etrafında bütünleşmeleri ile gelişen duygularını ve örgütsel hedefleri benimsemesi şeklinde ifade etmiştir. Balay'a (2000) göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüt içerisindeki yatırımları, tutumsal nitelikteki bağlılık ile sonuçlanan davranışa yönelme ve örgüt amaç ve değerleri ile bütünleşmesidir. Çekmecelioğlu (2006) örgütsel bağlılığı çalışan bireylerin örgütte kalma arzusu, örgütün amaç ve değerlerine bağlılık şeklinde aktarmıştır. Bakan'a (2011) göre ise çalışanın örgütüyle bütünleşmesi ve kimlik birliğinin görece gücüdür.

2.2.1. Örgütsel Bağlılık Boyutları

O'Reilly ve Chatman'a (1986) göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte psikolojik olarak bağlanmasıdır (Balay, 2014: 103). Bireyin örgütüne bu şekilde bağlanması örgüt değer ve amaçları ile kendi değer ve amaçlarını birleştirip içselleştirmesi ile mümkün olmaktadır. Bu bağlanma ile bireyde işe sarılma, işine sadakat söz konusu olmaktadır. Bu çerçevede örgüte olan psikolojik bağlılık üç boyutta ele alınmaktadır. Kelman (1958), bu üç boyutu şu şekilde ifade etmiştir; uyum veya değişim, özdeşleşme veya yakınlaşma, içselleştirme veya değer uygunluğu (Balay, 2014: 103).

2.2.1.1. Uyum Boyutu

Çalışanlar, ödül kazanmak veya cezadan kaçınmak için örgütü yüzeysel seviyede desteklerler ve örgüt ile uyumlu eylemler gerçekleştirme yolunu seçerler (Balay, 2014: 104). Çalışanların örgüt ile içten bir şekilde uyumlu olmaması uyum boyutunu ifade etmektedir. Çalışanın uyum boyutunda olmasının nedenleri arasında yetki, kural ve prosedürlerin etkili olması yatmaktadır. Bu durumda birey işini yaparken, istediği için değil zorunda olduğundan dolayı yapmaktadır. Uyum boyutunda yetkiye sahip kişi avantajlı durumda olup çözümü acil olan durumları kısa dönem içerisinde çözülmesini sağlar. Astarlar ise bu durumda gönülsüz olsa da uyum sağlarlar.

Bağlılığın ilk aşaması uyumdur (Balay, 2014: 104). Uyum aşamasında birey bir şey elde etmek için diğer bireylerin etkilerini onaylar. Çalışanın uyum boyutunda elde edeceği unsurlar; tanınmak, yükselmek, yetki sahibi olmak, para kazanmak, statü sahibi olmak, saygınlık kazanmak, kişisel tatmin kazanmak, gelecek için güvence elde etmek sayılabilir (Güney, 2017). Uyum boyutunda bağlılık araçsal bir niteliği ifade eder. Bu durum ile birlikte destekleme ve cezalandırma, davranışın belirlenmesinde araçsal olan güdülenme ile ilişkilidir (Balay, 2014: 104). Ödül ve ceza çalışan için araçsal bir nitelik ve örgüte bağlılığın maddi olarak kazanç sağlaması gerekir. Bu boyutta çalışanın amacı dışsal olarak ödül elde etmektir (Saygılı, 2016).

Eğitim örgütlerinde çalışanların beklentilerinin ve ihtiyaçlarının karşılanmaması, çalışanın uzmanlık alanına ve kişiliğine saygı duyulmaması, çalışma ortam ve koşullarının uygun olmaması gibi etik dışı nedenler ile birlikte çalışanlar kendilerini işine ve örgütüne vermesini engellemektedir (Başaran, 1993: 157). Bu durum sonucunda bireyin örgütüne karşı uyum boyutunda bağlılık göstermesi ile örgütün etkililiği ve gelişimi olumsuz yönde etkilenmektedir (İmamoğlu, 2011). Buna bağlı olarak ise örgütün hedeflerine ulaşması istenilen düzeye ulaşamamaktadır.

2.2.1.2. Özdeşleşme Boyutu

Özdeşleşme boyutunda bireyler, diğer kişiler ile yakın olma isteğinde bulunurlar. Bu boyutta, bireylerin ilişkileri kendilerini tanımlayıcı ve doyum verici olduğu için birey, diğer üyeler ile etkileşime geçer. Kişide özdeşleşme olması için diğer kişi ve gruplar ile iletişime geçmeli ve bu iletişimi sürdürmelidir. Çalışan örgüt üyeleri ile amaç birliği oluşturma çabasıyla örgüt etkililiğini sağlamayı amaçlar ve örgütün üyesi olmak, bu üyeliği sürdürmek için sosyal ilişki kurma isteği gösterir (Bakan, 2011: 87).

Özdeşleşme boyutu çekici bir durum oluşturduğu için bireyde hazzı neden olur. Fakat bu çekiciliğin kolay kaybolacağı bilinmeli ve korunması sağlanmalıdır. Çalışanda çekiliğin azalması durumunda örgütsel bağlılığı zayıflayacaktır (Balay, 2014: 108).

Birey örgüt amaç ve değerlerini kabul etse de kendi amaç ve değerleri gibi benimsemez. Örgüt değerlerine saygı duyarak bu değerler çerçevesinde davranışlar sergiler. Bu nedenle örgütsel bağlılıkta birey, örgütün değer ve özelliklerini kendi bakış açısına göre uyarılma davranışı sergiler (Gümüş ve Sezgin, 2012: 95).

2.2.1.3. İçselleştirme Boyutu

İçselleştirme boyutunda birey, kendi değerleri ile örgüt değerlerinin uyumlu olması sonucu içselleştirme gerçekleştirir. Bireyin değer ve önceliklerinin örgüt ile uyumlu olması bireyi mutlu eder ve örgüt ile olan birlikteliğinde daha istekli olarak örgütsel bağlılığı artar (Balay, 2014: 109).

Örgütlerin en çok arzu ettiği bağlılık şekli içselleştirmedir. Fakat aynı zaman başarılması zor ve zaman alıcıdır. İçselleştirme, kendi kendini devam ettirici olması sebebiyle başlangıçta olan etki kaynağından bağımsızdır. Bireyin örgüte bağlılığının gerçekleşmesi için çeşitli etki kaynaklarına gerek olmayıp bir kez içselleştirme yaşaması yeterlidir. Çünkü bu bağlılık boyutunda birey, zorlama ve baskı olmadan değişim, tutum ve davranışları kendiliğinden kabul eder (Balay, 2014: 109).

2.2.2. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılık derecesi ile alakalı olacak şekilde olumlu ya da olumsuz olabilir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir düzeyde olduğu zaman yüksek düzeyde bağlılık, olumlu davranış sergilenir. Fakat örgütsel amaçlar kabul edilemez düzeyde olduğunda örgütün dağılması söz konusudur (Bayram, 2005). Randal (1987), örgütsel bağlılık düzeylerinin birey ve örgüt için olumlu ve olumsuz sonuçlarını ele almıştır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık sonucunda düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılıklar meydana gelmiştir (Balay, 2014: 93).

2.2.2.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılık hem birey hem de örgüt için önemli sonuçlar ortaya koyar. Bu bağlılık düzeyinin olumlu sonuçları: düşük örgütsel bağlılık gösteren birey örgütün bir üyesi olmayı bırakır ve örgütü özgürlüğe kavuşturur. Çalışan örgütten ayrılıp yeni iş imkanı araştıracağı için insan kaynaklarını etkili kullanmayı öğrenebilir (Balay, 2014: 93). Çalışanın düşük örgütsel bağlılığı sonucu işten ayrılması örgütün yüksek performans gösteren üyelerinin olumsuz şekilde etkilenmesinin önüne geçer (Şahin, 2007). Yapılan çalışmalar doğrultusunda düşük örgütsel bağlılık gösteren bireyler, buldukları davranışın sonuçları hakkında uyarı aldıkları zaman bağlılıklarında yükselme olduğu görülmüştür (Balay, 2014: 93).

Düşük örgütsel bağlılığın olumsuz sonuçları ise çalışanın bireysel görevde geri olmasının yanı sıra grup bağlılığında da çok az çaba gösterirler ve örgütte en az değerli ve duygusuz çalışan olarak tanımlanırlar (Balay, 2014: 94). Yöneticiler düşük örgütsel bağlılığı olan çalışanları tercih etmedikleri için bu bireylerin mesleki durumları olumsuz etkilenir ve terfi alma ihtimalleri çok düşer. Düşük örgütsel bağlılık genel olarak yüksek düzey çalışan devri, işe geç kalma, düşük iş kalitesi, yüksek devamsızlık, örgütte kalma isteğinin giderek azalması, örgüte karşı sadakatsizlik, yetersiz çaba,

ikametinde değişiklik gibi sonuçlar ile ilişkilidir (Balay, 2014: 94). Düşük örgütsel bağlılık itiraz ve şikayetler ile sonuçlandırığı için örgüte zarar vermektedir.

2.2.2.2. İlimli Örgütsel Bağlılık

İlimli örgütsel bağlılık, çalışanın deneyiminin güçlü olduğu fakat örgüt ile özdeşleşmesinin ve bağlılığının tam anlamıyla gerçekleşmediği bağlılık düzeyidir (Balay, 2014, s. 96). İlimli örgütsel bağlılığın birey ve örgüt açısından olumlu sonuçları; çalışan örgütün bütünü ile bir bağlılık kurmayıp örgütün değerlerini kabul ettiği bazı bölümleri benimseyerek kabul eder (Bayram, 2005). Bu bağlamda çalışan temel olmayan veya zararlı değerleri reddederek yaratıcı bireysellik özellikleri yansıtmaya çalışır. Bu bağlılık düzeyinde çalışanların örgüt için olumlu düşünceleri örgütte hizmet sürelerinin artmasını ve iş doyumunu sağlar (Balay, 2014: 96).

Çalışanın örgütüne ilimli düzeyde bağlılık göstermesinin olumsuz sonuçları ise; çalışanın üst yönetime yeteri kadar bağlılık göstermemesi ile üst kademeye gelen bu çalışanlar kendilerini zorunlu bir uzlaşma içerisinde bulabilmektedir (Balay, 2014: 97). Ayrıca ilimli düzeyde bağlılık gösteren çalışan topluma sorumluluk ile sadakat arasında bir çatışma yaşadığı için bu durum sonucunda kararsızlık ve örgüte karşı verimsiz olabilmektedir (Bayram, 2005).

2.2.2.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Yüksek örgütsel bağlılıkta çalışan örgütünün değer ve amaçlarının hepsini benimseyerek örgütü ile güçlü bir özdeşleşme yaşar. Çalışanın bağlılık düzeyinin yüksek olmasının olumlu sonuçları; bireyin meslekte başarı ve ücrette doyum sağlamasını ve baskıları önemsemeyerek örgütüne karşı yüksek düzeyde sadakat göstermesine neden olur. Örgüt, yüksek düzey bağlılık gösteren çalışanlarına üst düzey pozisyonlarda yetki vererek onları ödüllendirir (Balay, 2014: 97). Hem örgüte hem de işine yüksek düzey bağlılık gösteren çalışanlar örgüt için en değerli üye olurlar. Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olan çalışanların örgütü bırakma nedenleri; umutsuzluk, örgütün değer ve amacının değişmesi, iş doyumunun düşmesi ve adaletsizlik algısının oluşması gibi faktörlerdir (Çakır, 2007).

Yüksek örgütsel bağlılığın olumsuz sonuçları ise çalışanın gelişmesini, yaratıcılığını, yenileşmesini ve fırsatları kaçırmasına neden olur (Balay, 2014: 99). Durkheim'e (1951) göre yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireyler, grup ile aşırı bütünleşerek kimlikleri grup içerisinde yok olmaktadır (Balay, 2014: 99). Çalışanların örgüte güçlü bağlanmasıyla alternatif seçenekler sunmazlar. Bu durum sonucunda ise örgütsel esneklik azalır, geleneksel uygulamalar kalıcı hale gelerek yeniliklerin önü kesilir (Balay, 2014: 100). Esneklik düzeyi azalan örgütlerde etkisiz olan eylemlere aşırı derecede bağlanır. Bu durumun sonucunda ise yöneticiler hep aynı hareket tarzlarını kullanarak örgüt kimliğinin tehlikeye düşmesine neden olurlar.

2.3. Problem Tanımı ve Yöntemi

Alanda yapılan çalışmalar genel olarak otel işletmeleri ve öğretmenlerin bütün branş türlerini kapsayan araştırmalar olduğu görülmektedir. Bu bağlamda daha spesifik grupları kapsayan çatışma ve örgütsel bağlılık ilişkisinin olduğu çalışmalar literatürde çok fazla yer almamaktadır. Okul öncesi eğitim kurumlarında çatışma ve örgütsel bağlılık çalışmalarının çok az olduğu görülmektedir. Ankara ili 2021 yılı il içi tayinlerinde toplam 126 okul öncesi öğretmeni tayin istemiş ve 39 tanesinin bağımsız anaokulundan anasınıfına tayini gerçekleşmiştir (MEB, 2021). Bu oran önemli olup bu çalışmaya yön vermiştir. Bu çalışmada bağımsız anaokulunda yaşanan çatışma nedenlerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerine etkisinin farklı demografik değişkenler açısından değerlendirilmesini içermektedir.

Bu araştırmanın amacı, bağımsız anaokulunda yaşanan çatışma yaşama düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırmaktır.

Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki alt amaçlar incelenmiştir:

1. Bağımsız anaokulunda çalışan öğretmenlerin çatışma yaşama düzeyleri nedir?

- a. Öğretmenlerin çatışma yaşama düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki var mı?
- b. Öğretmenlerin çatışma yaşama düzeyleri ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki var mı?
- c. Öğretmenlerin çatışma yaşama düzeyleri ile kurumdaki hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki var mı?

2. Bağımsız anaokulunda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarına ilişkin görüşleri hangi düzeydedir?

- a. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının uyum alt boyutu düzeyleri ile yaş, eğitim düzeyi ve kurumdaki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- b. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının özdeşleşme alt boyutu düzeyleri ile yaş, eğitim düzeyi ve kurumdaki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- c. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının içselleştirme alt boyutu düzeyleri ile yaş, eğitim düzeyi ve kurumdaki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3. Bağımsız anaokulunda çalışan öğretmenlerin çatışma yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında ilişki var mıdır?

4. Bağımsız anaokulunda görev yapan öğretmenlerin çatışma yaşama seviyeleri örgütsel bağlılığın alt boyutlarının anlamlı yordayıcısı mıdır?

Bağımsız anaokulunda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin çatışma yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi betimlemeyi amaçlayan araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modelinin bir türü olan ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, bir grubun belirli özelliklerinin belirlenebilmesi için verilerin toplanmasını amaçlar (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020). İlişki tarama modeli ise iki ve daha fazla sayıdaki değişken arasındaki değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan bir modeldir (Karasar, 2014).

Araştırmanın evrenini Ankara ili ve ilçelerinde bağımsız anaokulunda görev yapan 145 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bazı Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişken	1	2	3	4	Toplam
	21-30	31-40	41-50	51(+)	
Yaş	<i>n</i> 47	68	26	4	145
	% 32.4	46.9	17.9	2.8	100
	Yüksekokul	Lisans	Lisansüstü		
Eğitim Durumu	<i>n</i> 4	127	14		145
	% 2.8	87.5	9.7		100
Bulunduğu Kurumdaki Çalışma Süresi	0-5	6-10	11-15	16(+)	
	<i>n</i> 68	42	28	7	145
	% 46.9	29.0	19.3	4.8	100

Tablo 1 de araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş, eğitim durumu ve bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre dağılımı yer almaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş grupları arasındaki ilişkiye bakıldığında öğretmenlerin yarıya yakınının %46.9 ($n = 68$) 31-40 yaş arasında olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında 21-30 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin oranı %32.4 ($n = 47$) iken 41-50 yaş arası öğretmenlerin oranı %17.9 ($n = 26$) olmuştur. 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin oranı %2.8 ($n = 4$) olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim düzeylerine bakıldığında ise araştırmaya katılan öğretmenlerin çok büyük çoğunluğunun (%87.5; $n = 127$) ile lisans mezunu olduğu, lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin oranı (%9.7; $n = 14$) iken, yüksekokul

mezunu olan öğretmenlerin oranı (%2.8; $n = 4$) olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma sürelerine bakıldığında; %46.9' u ($n = 68$) 0-5 yıl arası, %29.0' u ($n = 42$) 6-10 yıl arası, %19.3' ü ($n = 28$) 11-15 yıl arası olduğu ve %4.8'inin ($n = 7$) 16 yıl üzeri çalıştığı anlaşılmaktadır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Çatışma Ölçeği

Araştırmacı tarafından daha önce geliştirilen çatışma ölçeklerinden yararlanılarak elde edilmiştir. Ölçek tek faktörlü ve 34 maddeden oluşmaktadır. 5 li likert tipine göre hazırlanan ölçeğin maddeleri; Çok Az (1), Az (2), Ara Sıra (3), Çoğunlukla (4) ve Ara Sıra (5) şeklinde oluşturulmuştur.

Çatışma ölçeğinin güvenilirliğini tespit etmek için “Cronbach's Alpha” (iç tutarlılık katsayısı) değerlerine bakılmıştır. Ölçeğin tüm maddelerinin iç tutarlılık katsayısı 0.85 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin genelinin yüksek derecede güvenilir olduğunun göstergesidir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Balay (2000), tarafından geliştirilen “Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı” adlı araştırmasında geliştirdiği “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” veri toplama aracı yer almaktadır. Ölçek beşli Likert tipinde olup 27 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin üç alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ndeki Likert derecelendirmeleri şu şekildedir; (1) hiç katılmıyorum, (2) az katılmıyorum, (3) orta düzeyde katılıyorum, (4) katılıyorum ve (5) tam katılıyorum.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları

	Boyutları	Madde Numarası
	Uyum	1,2,3,4,5,6,7,8
Örgütsel Bağlılık	Özdeşleşme	9,10,11,12,13,14,15,16
	İçselleştirme	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27

Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliğini tespit etmek için “Cronbach's Alpha” (iç tutarlılık katsayısı) değerlerine bakılmıştır. Ölçeğin tüm maddelerinin iç tutarlılık katsayısı 0.87 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin genelinin yüksek derecede güvenilir olduğunun göstergesidir. Ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları ise Tablo 3' te verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının İç Tutarlılık Katsayıları

Boyut	İç Tutarlılık Katsayısı
Uyum	0.86
Özdeşleşme	0.92
İçselleştirme	0.95

Tablo 3'e göre örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde uyum, özdeşleme ve içselleştirme alt boyutlarının yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesinde SPSS paket programı kullanılmıştır. İstatistiksel analizler yapılmadan önce veri seti hatalı kodlama, eksik veya aykırı değerler açısından incelenmiştir. İlk olarak kayıp değerlere ortalama değerlere göre atama yapılmıştır. Daha sonra bu araştırmada elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov Smirnov Testi ve Uç Değer Atma (Z Değeri) kullanılarak incelenmiştir. Test sonucuna göre çarpıklık katsayısı (ÇK) -1.5 ve +1.5 sınırları içinde kalıyorsa, Z değeri de -4 ile +4 arasında kalıyorsa puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği kabul edilebilir aralıkta kaldığı şeklinde yorumlanabilir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Veri setindeki tüm verilerin (145 Kişi) normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 4. Çatışma Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Bulunan Maddelerin Aralık Puanları

Çatışma Ölçeği			Örgütsel Bağlılık Ölçeği		
Puan	Katılma Derecesi	Aralık Puanları	Puan	Katılma Derecesi	Aralık Puanları
1	Çok Az	1.00-1.79	1	Hiç Katılmıyorum	1.00-1.79
2	Az	1.80-2.59	2	Az Katılmıyorum	1.80-2.59
3	Ara Sıra	2.60-3.39	3	Orta Düzeyde Katılıyorum	2.60-3.39
4	Çoğunlukla	3.40-4.19	4	Çok Katılıyorum	3.40-4.19
5	Her Zaman	4.20-5.00	5	Tamamen Katılıyorum	4.20-5.00

3. BULGU VE TARTIŞMALAR

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerin çatışma yaşama düzeyleri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Bağımsız Anaokulunda Çalışan Öğretmenlerin Çatışma Yaşama Düzeyleri

Madde No	Boyut	N	\bar{X}	S	Düzye
1	İkili eğitim nedeniyle sınıfların ortak kullanımından kaynaklı sorun yaşanmaktadır.	145	3.50	1.14	Çoğunlukla
2	Öğretmenlerin sınıf içi etkinliklerinin birbiriyle karşılaştırılması öğretmenler arasında sorun olmaktadır.	145	3.78	1.22	Çoğunlukla
3	Öğretmenlerin özel durumları nedeniyle kendilerine ayrıcalık isteği sorun olmaktadır.	145	3.49	1.22	Çoğunlukla
4	Okulda yaşanan sorunların çözümünde yönetici ile öğretmenler birlikte hareket eder.	145	3.46	1.12	Çoğunlukla
5	Yöneticimiz karar alma sürecinde öğretmenlerin fikirlerini önemser.	145	3.50	1.11	Çoğunlukla
6	Yöneticimiz tarafından sınıf içi ve okul içi materyal isteklerimiz karşılanır.	145	3.35	1.06	Ara Sıra
7	Yöneticimiz kendi lehine karar çıkması için yasal gücünü kullanır.	145	2.47	1.25	Az
8	Yöneticimiz ile sorun yaşamamak için kaçınma eyleminde bulunurum.	145	2.79	1.26	Ara Sıra
9	Okuldaki diğer öğretmenlerle sorun yaşamamak için kaçınma eyleminde bulunurum.	145	2.64	1.19	Ara Sıra
10	Okul düzeyinde alınan kararlar kararlı bir şekilde uygulanır.	145	3.59	.84	Çoğunlukla

11	Yöneticimiz işimiz dışında ekstra iş verir.	145	2.14	1.26	Az
12	Yöneticimiz farklı proje ve uygulamalar için teşvik eder.	145	3.32	1.22	Ara Sıra
13	Çalışma saatlerinin kesintisiz olması nedeniyle sorun yaşamaktayım.	145	3.80	1.30	Çoğunlukla
14	Yöneticimiz veli ile yaşadığım sorunda yanımdadır.	145	3.77	1.11	Çoğunlukla
15	Yöneticimiz öğretmenlerle etkili bir iletişim kurmaktadır.	145	3.68	1.15	Çoğunlukla
16	Yöneticimiz velilerle etkili bir iletişim kurmaktadır.	145	3.75	1.08	Çoğunlukla
17	Yöneticimiz ile aramızdaki farklı hayat görüşü nedeniyle sorun yaşamam.	145	1.96	1.12	Az
18	Öğretmenler arası rekabet bir sorun nedenidir.	145	3.19	1.32	Ara Sıra
19	Öğretmenlerin isteği dışında velilerin eğitim sürecine müdahalesi bir sorun nedenidir.	145	3.83	1.21	Çoğunlukla
20	Yöneticimiz yönetime dair bilgi ve yeterlilikte sorunlar yaşamaktadır.	145	2.52	1.26	Az
21	Okul genelinde yapılan etkinlikler çocukların gelişim düzeyine uygundur.	145	4.25	.72	Her Zaman
22	Yöneticimiz öğretmenlerin beklentilerini dikkate almaktadır.	145	3.53	1.13	Çoğunlukla
23	Yöneticimiz çalışanlar arasındaki koordinasyonu ve işbirliğini sağlamaktadır.	145	3.51	1.14	Çoğunlukla
24	Yöneticimiz görev ve sorumluluklarını yerine eksiksiz getirir.	145	3.67	1.10	Çoğunlukla

25	Yöneticimiz çalışanları değerlendirirken tarafsızdır.	145	3.48	1.19	Çoğunlukla
26	Yöneticimiz kendisine yapılan olumsuz eleştiriler karşısında yapıcı kalır.	145	3.20	1.25	Ara Sıra
27	Yöneticimiz sorunun kendini ilgilendiren yönünü çok sık takip eder.	145	3.57	1.10	Çoğunlukla
28	Yöneticimiz önerilerimize uyar.	145	3.43	1.11	Çoğunlukla
29	Yöneticimiz öğretmenlerin sorun yaratan davranışlarının altında yatan sebepleri anlamaya çalışır.	145	3.35	1.15	Ara Sıra
30	Yöneticimiz çatışmayı çözme sırasında duygularını çok iyi kontrol ederek öğretmenlere doğru ve gerçek duygularla geri bildirim verir.	145	3.37	1.15	Ara Sıra
31	Öğretmenlerin profesyonel olmayıp kişiler arasında gruplaşma olması konusunda sorun yaşarım.	145	2.72	1.20	Ara Sıra
32	Belirli gün ve haftaların kutlanmasında öğretmenler arası birliktelik sağlanır.	145	3.81	1.00	Çoğunlukla
33	Velilerin öğretmenleri zaman fark etmeksizin araması konusunda sorun yaşarım.	145	3.14	1.29	Ara Sıra
34	Okul gezilerinde sınıflar arası farklı ilgiler dikkate alınarak sınıfların farklı gezi yapmasına imkan verilir.	145	3.37	1.26	Ara Sıra

Tablo 5 incelendiğinde bağımsız anaokullarında görev yapan öğretmenlerin çatışma

düzeyleri en yüksek olan ilk beş madde sırasıyla; 21. Madde “okul genelinde yapılan etkinlikler çocukların gelişim düzeyine uygundur” ($\bar{X} = 4.25$), 19. madde “öğretmenlerin isteği dışında velilerin eğitim sürecine müdahalesi bir sorun nedenidir” ($\bar{X} = 3.83$), 32. madde “belirli gün ve haftaların kutlanmasında öğretmenler arası birliktelik sağlanır” ($\bar{X} = 3.81$), 13. madde “çalışma saatlerinin kesintisiz olması nedeniyle sorun yaşamaktayım” ve son olarak 2. madde “öğretmenlerin sınıf içi etkinliklerinin birbiriyle karşılaştırılması öğretmenler arasında sorun olmaktadır” ($\bar{X} = 3.78$) olarak belirlenmiştir. Bağımsız anaokullarında görev yapan öğretmenlerin çatışma düzeyleri en düşük olan

beş madde ise sırasıyla; 17. madde “yöneticimiz ile aramızdaki farklı hayat görüşü nedeniyle sorun yaşarım” ($\bar{X} = 1.96$), 11. madde “yöneticimiz işimiz dışında ekstra iş verir” ($\bar{X} = 2.14$), 7. madde “yöneticimiz kendi lehine karar çıkması için yasal gücünü kullanır” ($\bar{X} = 2.47$), 20. madde “yöneticimiz yönetime dair bilgi ve yeterlilikte sorunlar yaşamaktadır” ($\bar{X} = 2.52$) ve son olarak 9. madde “okuldaki diğer öğretmenlerle sorun yaşamamak için kaçınma eyleminde bulunurum” ($\bar{X} = 2.64$) olarak belirlenmiştir. Standart sapma değerleri incelendiğinde de en homojen dağılımın 2” maddede “okul genelinde yapılan etkinlikler çocukların gelişim düzeyine uygundur” ($S = .72$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutlarına ilişkin görüşleri Tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 6. Bağımsız Anaokulunda Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Uyum Boyutuna İlişkin Görüşleri

Madde No	Boyut	N	\bar{X}	S	Düzye
1	Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.	145	2.22	1.18	Az Katılmıyorum
2	Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.	145	1.95	1.32	Az Katılmıyorum
3	Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	145	2.22	1.27	Az Katılmıyorum
4	Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.	145	2.04	1.11	Az Katılmıyorum
5	Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.	145	1.71	.99	Hiç Katılmıyorum
6	Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	145	1.92	1.14	Az Katılmıyorum
7	Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.	145	2.33	1.32	Az Katılmıyorum
8	Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	145	1.77	1.06	Hiç Katılmıyorum

Tablo 6 incelendiğinde bağımsız anaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının uyum alt boyutu düzeyleri en yüksek olan ilk üç madde sırasıyla; 7. Madde “bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum” ($\bar{X} = 2.33$), 1. madde “bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum” ($\bar{X} = 2.22$) ve 3. madde “emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor” ($\bar{X} = 2.22$) olarak belirlenmiştir. Bağımsız anaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının uyum alt boyutu düzeyleri en düşük olan üç madde ise sırasıyla; 5. madde “bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum” ($\bar{X} = 1.71$), 8. madde “bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum” ($\bar{X} = 1.77$) ve 6. madde “bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum” ($\bar{X} = 1.92$) olarak belirlenmiştir. Standart sapma değerleri incelendiğinde de en homojen dağılımın 5. maddede “bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum” ($S = .99$) olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Bağımsız Anaokulunda Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Özdeşleşme Boyutuna İlişkin Görüşleri

Madde No	Boyut	N	\bar{X}	S	Düzye
9	Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	145	2.96	1.21	Orta Düzeyde Katılıyorum
10	Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	145	3.25	1.16	Orta Düzeyde Katılıyorum
11	Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.	145	2.94	1.25	Orta Düzeyde Katılıyorum
12	Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor.	145	2.89	1.30	Orta Düzeyde Katılıyorum
13	Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	145	3.18	1.26	Orta Düzeyde Katılıyorum
14	Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum.	145	2.94	1.17	Orta Düzeyde Katılıyorum
15	Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum.	145	2.72	1.40	Orta Düzeyde Katılıyorum

16	Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.	145	3.02	1.19	Orta Düzeyde Katılıyorum
----	---	-----	------	------	--------------------------

Tablo 7 incelendiğinde bağımsız anaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının özdeşleşme alt boyutu düzeyleri en yüksek olan ilk üç madde sırasıyla; 10. Madde “bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum” ($\bar{X} = 3.25$), 13. madde “bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum” ($\bar{X} = 3.18$) ve 16. madde “bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum” ($\bar{X} = 3.02$) olarak belirlenmiştir. Bağımsız anaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının özdeşleşme alt boyutu düzeyleri en düşük olan üç madde ise sırasıyla; 15. madde “başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum” ($\bar{X} = 2.72$), 12. madde “bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor” ($\bar{X} = 2.89$) ve 14. madde “çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum” ($\bar{X} = 2.94$) olarak belirlenmiştir. Standart sapma değerleri incelendiğinde de en homojen dağılımın 10. maddede “bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum” ($S = 1.16$) olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Bağımsız Anaokulunda Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının İçselleştirme Boyutuna İlişkin Görüşleri

Madde No	Boyut	N	\bar{X}	S	Düzye
17	Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.	145	3.66	1.07	Çok Katılıyorum
18	Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.	145	3.62	1.06	Çok Katılıyorum
19	Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.	145	3.52	1.13	Çok Katılıyorum
20	Okulumun karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayıyorum.	145	3.32	1.21	Orta Düzeyde Katılıyorum
21	Zamanımın çoğunu okulumla ilişkin etkinlikler dolduruyor.	145	3.31	1.08	Orta Düzeyde Katılıyorum
22	Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.	145	3.09	1.09	Orta Düzeyde Katılıyorum

23	Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	145	3.17	1.15	Orta Düzeyde Katılıyorum
24	Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.	145	3.48	1.11	Çok Katılıyorum
25	Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.	145	3.52	1.17	Çok Katılıyorum
26	Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	145	3.37	1.18	Orta Düzeyde Katılıyorum
27	Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım.	145	3.50	1.09	Çok Katılıyorum

Tablo 8 incelendiğinde bağımsız anaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının içselleştirme alt boyutu düzeyleri en yüksek olan ilk üç madde sırasıyla; 17. Madde “okulumun başarısı içi beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum” ($\bar{X} = 3.66$), 18. madde “bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum” ($\bar{X} = 3.62$) ve 19. madde “bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum” ($\bar{X} = 3.52$) olarak belirlenmiştir. Bağımsız anaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının içselleştirme alt boyutu düzeyleri en düşük olan üç madde ise sırasıyla; 22. madde “okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir” ($\bar{X} = 3.09$), 23. madde “okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum” ($\bar{X} = 3.17$) ve 21. madde “zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor” ($\bar{X} = 3.31$) olarak belirlenmiştir. Standart sapma değerleri incelendiğinde de en homojen dağılımın 18. maddede “bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum” ($S = 1.06$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan bağımsız anaokulunda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin çatışma yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Bağımsız Anaokulunda Görev Yapan Öğretmenlerin Çatışma Yaşama Düzeyleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (n = 145)

	1.	2.	3.	4.
1-Çatışma	1	-.29**	.33**	.25**
2-Uyum		1	-.47**	-.31*
3-Özdeşleşme			1	.69**
4-İçselleştirme				1

**p<.01; *p<.05

Bağımsız anaokulunda görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları çatışma düzeyleri ile örgütsel bağlılıklarının alt boyutları arasında 3 adet pozitif ve 3 adet negatif yönlü ilişkilere rastlanmıştır.

Örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutu ile içselleştirme alt boyutu arasında orta düzey ($r = .69$; $p < .05$), çatışma yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutu arasında orta düzey ($r = .33$; $p < .05$) ve çatışma yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutu arasında düşük düzey ($r = .25$; $p < .05$) pozitif yönlü ilişkiler vardır. Örgütsel bağlılığın uyum boyutu ile özdeşleşme boyutu arasında ($r = -.47$; $p < .05$) ve uyum boyutu ile içselleştirme boyutu ($r = -.31$; $p < .01$) arasında orta düzey; Çatışma yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında ($r = -.29$; $p < .05$) düşük düzey negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin yaşadıkları çatışma düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amaçlanmıştır.

Araştırmada bağımsız anaokullarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin çatışma yaşama düzeylerini belirlemek için yapılan ankete göre çatışma yaşama düzeylerinin en yüksek olduğu maddeler; “okul genelinde yapılan etkinlikler çocukların gelişim düzeyine uygundur”, “öğretmenlerin isteği dışında velilerin eğitim sürecine müdahalesi bir sorun nedenidir”, madde “belirli gün ve haftaların kutlanmasında öğretmenler arası birliktelik sağlanır”, “çalışma saatlerinin kesintisiz olması nedeniyle sorun yaşamaktayım” ve “öğretmenlerin sınıf içi etkinliklerinin birbiriyle karşılaştırılması öğretmenler arasında sorun olmaktadır” sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan bu araştırmada bağımsız anaokulunda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin çatışma yaşama düzeylerini belirlemek için yapılan ankete göre çatışma düzeylerinin en düşük olduğu maddeler; “yöneticimiz ile aramızdaki farklı hayat görüşü nedeniyle sorun yaşarım”, “yöneticimiz işimiz dışında ekstra iş verir”, “yöneticimiz kendi lehine karar çıkması için yasal gücünü kullanır”, “yöneticimiz yönetime dair bilgi ve yeterlilikte sorunlar yaşamaktadır” ve “okuldaki diğer öğretmenlerle sorun yaşamamak için kaçınma eyleminde bulunurum” sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmaya göre bağımsız anaokulunda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının uyum alt boyutu düzeylerinin en yüksek olduğu maddeler; “bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum”, “bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum” ve “emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor” sonucuna ulaşılmıştır. Bağımsız anaokulunda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının uyum alt boyutu düzeylerinin en düşük olduğu maddeler; “bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum”,

“bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum” ve “bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum” sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmaya göre bağımsız anaokulunda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının özdeşleşme alt boyutu düzeylerinin en yüksek olduğu maddeler; “bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum”, “bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığımı düşünüyorum” ve “bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum” sonucuna ulaşılmıştır. Bağımsız anaokulunda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının özdeşleşme alt boyutu düzeylerinin en düşük olduğu maddeler; “başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum”, “bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor” ve “çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum” sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmaya göre bağımsız anaokulunda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının içselleştirme alt boyutu düzeylerinin en yüksek olduğu maddeler; “okulumun başarısı içi beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum”, “bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum” ve “bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum” sonucuna ulaşılmıştır. Bağımsız anaokulunda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının içselleştirme alt boyutu düzeylerinin en düşük olduğu maddeler; “okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir”, “okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum” ve “zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor” sonucuna ulaşılmıştır.

Bağımsız anaokulunda çalışan öğretmenlerin çatışma yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında; çatışma yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutu arasında orta düzey ve çatışma yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutu arasında düşük düzey pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin çatışma yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında düşük düzey negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bağımsız anaokulunda görev yapan öğretmenlerin çatışma yaşama düzeyleri örgütsel bağlılığın alt boyutları olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirme davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütlerde çatışmaların azalması için çalışanların örgütsel bağlılığını artırmanın gerekli olduğu görülmektedir (Kavacık vd., 2013). Çakır'ın (2021) yaptığı çalışmada çatışma eylem stilleri, örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı kıldığı görülmektedir. Bala'nın (2018) yaptığı çalışmada ise

öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile çatışma stilleri arasındaki ilişkiye bakıldığında farklı değişkenlerle anlamlı bir ilişkisi olduğu ifade edilmiştir.

Bu araştırma, Ankara ili merkez ilçelerinde bağımsız anaokullarında çalışan okul öncesi öğretmenleri ile sınırlı olarak gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmaya benzer çalışmaların yapılmasında farklı illerde bulunan anaokulları dahil edilebilir. Buna bağlı olarak elde edilen bulgularla karşılaştırma yapılması çatışma yaşama düzeyleri ve örgütsel bağlılık konusundaki çalışmalara yararlı olacağı söylenebilir. Ayrıca farklı branşlarda görev yapan öğretmenlerin de çatışma yaşama düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları ile ilgili çalışmaların yapılması önerilebilir.

Yapılan araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin çatışma yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmasından dolayı öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının artmasını etkileyen faktörlerin belirlenerek örgüt için daha etkili olmaları sağlanabilir. Ayrıca örgütlerde çatışmaların olabileceği fakat bu çatışmaların hem örgüt için hem de çalışanlar için olumlu sonuçlanması gerektiği öğretmen ve yöneticilere çeşitli eğitimlerle aktarılabilir.

KAYNAKÇA

Allen, N.J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. file:///C:/Users/pc/Downloads/OrganizationalCommitment-Allen- Meyer1990.pdf sayfasından erişilmiştir.

Aydın, M. (1984). *Örgütlerde çatışma*. Ankara: Bas- Yay.

Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Bala, A. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile çatışma stilleri arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği)*. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Balcı, A. (2019). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Ankara: Pegem.

Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri: yönetsel davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.

- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıstay Dergisi*, 59(59), 125-139. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sayistay/issue/61516/918886> sayfasından erişilmiştir.
- Bursalıoğlu, Z. (2019). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem.
- Celep, C. (2014). *Eğitim örgütlerinde örgütsel adanma*. (2. Baskı). Ankara: Nobel.
- Chughtai, A. A. & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64. https://www.researchgate.net/publication/237235826_Antecedents_and_Consequences_of_Organizational_Commitment_Among_Pakistani_University_Teacher sayfasından ulaşılmıştır.
- Çağlı, M. (2019). *Eğitim yöneticilerinin liderlik tarzları ile çatışma yönetim stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çakır, A. (2021). *Meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının çatışma eylem stilleri algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *İş, Güç ve Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153-168. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isguc/issue/25506/268938> sayfasından erişilmiştir.
- Çetin, F., Basım, H. & Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61-80. <https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/61802/924469> sayfasından erişilmiştir.
- Eren, E. (1984). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü.
- Ertürk, M. (2000). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. (3. Baskı). İstanbul: Beta.

- Gedikli, N. & Balcı, V. (2005). Doğa sporları kulüplerinde örgütsel çatışmanın nedenleri ve kullanılan çatışma yöntemi stratejileri. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 35–45. DOI: 10.1501/Sporm_0000000036. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/spormetre/issue/41430/500723> sayfasından ulaşılmıştır.
- Gümüş, S. & Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi*. İstanbul: Hiperlink.
- Gümüşeli, A. İ. (1994). *İzmir ortaöğretim okulları yöneticilerinin öğretmenleri ile aralarındaki çatışmaları yönetme biçimleri*. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Gümüşeli, A. İ. (2001). İlköğretim okulu müdürlerinin çatışma yönetimi stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 30-36.
- Güney, S. (2017). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel.
- İmamoğlu, G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Karatas, S. (2007). Afyonkarahisar ili merkez ilköğretim okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin kurum içi çatışmaları yönetim biçimine ilişkin görüşleri, *Üniversite ve Toplum Bilim Eğitim Düşünce Dergisi*, 7(2). https://www.researchgate.net/publication/330999981_Afyonkarahisar_Ili_Merkez_Ilkogretim_Okullarinda_Gorev_Yapan_Sinif_Ve_Brans_Ogretmenlerinin_Kurum_Ici_Catismalari_Yonetim_Bicemine_Iliskin_Gorusleri#fullTextFileContent sayfasından erişilmiştir.
- Karip, E. (2021). *Çatışma yönetimi* (8. Baskı). Ankara: Pegem.
- Kavacık, M., Baltacı, F. & Yıldız, A. (2013). Konaklama işletmelerinde örgütsel çatışma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(3), 73-85. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/uaifd/issue/21598/231932> sayfasından erişilmiştir.

- Kılıç, S. (2006). *Özel okul öğretmenlerin çatışma yaklaşımları ile çatışmayı yönetme stilleri*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği, yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış, klasik-modern-çağdaş ve güncel yaklaşımlar*. İstanbul: Beta.
- Korkmaz, M. (1994). *Örgütlerde çatışma ve nedenleri*. (Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sarpkaya, R. (2002). Eğitim Örgütlerinde Çatışma Yönetimi ve Bir Örnek Olay. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, (31), 414-429. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10366/126884> sayfasından erişilmiştir.
- Saygılı, D. (2016). *Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Şahin, N. (2007). *Personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir
- Şişman, M. (1995). Örgüt kavramının kültürel açıdan çözümlenmesi ve eğitim örgütleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 79-94. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10394/127191> sayfasından erişilmiştir.
- Şişman, M. & Turan, S. (2005), Eğitim ve okul yönetimi. Y. Özden (Ed.), Yüksel, *Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı* içinde (s. 99-145). Ankara: Pegem.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Turan, S. (2014). Çatışma yönetimi. S. Turan (Ed.), *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama* içinde (s. 133-150). Ankara: Pegem.
- Yavuzkılıç, S. (2020). *Bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş performansları arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.