

# ***Anaokulu Öğretmenlerinde Örgütsel Çatışma ve İş Doyumu İlişkisi***

***Emine Suzan KALEBAŞI***<sup>1</sup>

***Yrd. Doç. Dr. Battal ODABAŞI***<sup>2</sup>

Neolitik çağdan günümüze insanlar toplu yaşamaya başlamıştır. Bu toplu yaşama üretim halkasının genişlemesi ve insanın bazı işleri kendi başına yapamamasından kaynaklanmıştır. İnsanların bu tarz işleri birlikte yapmaya başlaması ile iş birliği önem kazanmış ve ilk örgütler kurulmaya başlanmıştır. İnsanlarda var olan farklı yetenekler bir örgüt yapısı altında toplanmış ve bu yetenek toplamları sayesinde de bireysel gücü aşan eylemler rahatlıkla yapılmaya başlanmıştır.

İnsanların bir arada yaşaması ve zamanla ortak eylemler geliştirmesi sonucunda örgütler oluşmuştur. Bu örgütsel yapılar sonucu oluşan kurumsallaşma ile bazı eylemler belirli standartlara bağlanmıştır. Bu standartlar zamanla örgüt içinde bir kültürün oluşmasını sağlamıştır.

Örgütün amaçlarına ulaşma derecesini örgüt üyeleri belirler. Örgüt üyeleri arasındaki ilişkiler; iletişim, çatışma, eşgüdüm, işbirliği, örgüt üyelerinin örgüte bağlılığı, motivasyonu, stres düzeyleri gibi birçok öge örgüt amaçlarına ulaşılma derecesini etkiler. Örgüt uygarlık ile eş anlamlıdır, örgüt olmadan uygarlık olmaz (Aydın, 2000, s. 16).

Örgüt kültürüne yabancılaşma zamanla çatışmaların oluşmasına neden olabilmekte, zamanla motivasyonu da düşürebilmektedir. Bu motivasyon düşüklüğü de bireylerde var olan iş doyumunu etkilediği düşünülmektedir. Örgüt kültüründen ve anlaşılmamasından kaynaklanan çatışmanın dışında da çatışma türleri mevcuttur. Çatışma kendiliğinden olumsuz olduğu görüşü zamanla değişime uğramıştır.

Örgütlerde çatışmalara ilişkin ilk varsayımlar olumsuz yöneydi. Çatışma örgüt için zararlı görülerek yok edilmeye çalışılmaktaydı. Şiddeti ve yıkımı

<sup>1</sup> İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

<sup>2</sup> İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

içeren çatışmanın olumsuz sonuçlarını engellemek için nedenleri üzerinde yoğunlaşmalı ve bu nedenler yok edilmeye çalışılmalıdır. Çatışmanın kötü olduğu görüşü yerini zamanla çatışma oluşumunun engellenemeyeceği ve kabul edilmesi gerekliliği görüşüne bırakmıştır. Çatışmaların bazen yararlı olabileceğini savunan bu görüş 1940-1970 yılları arasında kabul görmüştür. 1970'lerden bu güne kadar etkili olan görüş ise grubu uyanık, öz eleştiri yapabilen ve yaratıcı tutabilecek düzeyde çatışmanın gerekliliğidir. Yönetici zaman zaman grubu çatışması için yönlendirmelidir. Çatışmanın olmadığı bir grup durağan, kayıtsız ve tepkisizdir. Çatışmanın iyi ya da kötü olması çatışmanın çeşidine bağlıdır (Robbins, 1994, s. 221-223).

Çatışmanın yönünün olumlu mu olacağı yoksa olumsuz mu olacağı tamamen yöneticilerin yeteneklerine bağlıdır. Öz yeterliği yüksek olan yöneticiler çatışmayı örgüt için verimli bir şekle sokabilir. Aynı şekilde öz yeterliği olmayan yöneticilerin ise örgüt içerisinde var olan çatışmaları kontrol edemeyeceği ve çatışmanın uzaması durumunda örgüt için yıkıcı etki yaratabilecek neticeler ile karşı karşıya kalınabilir.

İş doyumunu bireylerin çalışma ortamında yaptıkları faaliyetlere karşı gösterdikleri duygusal tepkilerden meydana gelmektedir. Bireyler zamanla iş yaşamlarında karşılaştıkları sorunlarla ilgili duygusal tepki gösterirler ve bu durum zamanla iş doyumunu ya da doyumsuzluğunun oluşmasına neden olur. Öğretmenlerde iş doyumunu mesleklerine karşı genel tutumlardan meydana gelmektedir. Mesleğine yönelik olumlu tutuma sahip bireylerin zamanla iş doyumlarının yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Çalışanların işlerinden elde ettikleri doyumun, onların çalışma hayatlarıyla ilgili mutluluklarını, genel yaşamla ilgili her türlü tutum ve davranışlarını, diğer bireylerle olan ilişkilerini, kendi ruhsal ve fiziksel sağlıklarını olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilediği, yapılan çalışmalar sonucu ortaya konmuştur. İş doyumsuzluğu çalışanları fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden etkilemenin yanı sıra, işe devamsızlık, kayıtsızlık, olumsuzluk, işi yavaşlatma, işten ayrılma ve benzeri savunma davranışları gibi hizmetin etkinliğini de olumsuz yönde etkileyen örgütsel sonuçlara yol açabilmektedir (Erdem, 2006).

Yapılan bu araştırmanın temel amacı çeşitli değişkenler açısından örgütsel çatışma düzeyi ve iş doyumunun analiz edilmesi, ayrıca örgütsel çatışma ile iş doyumları arasındaki ilişkinin ne düzeyde olduğunu belirlemektir. Bu ilişki için alt problemler belirlenmiş ve test edilmiştir. Yapılan araştırma için kullanılan yöntem nicel araştırma yöntemlerinden olan tarama modelidir. Tarama modelinin ise alt model türlerinden olan genel tarama modeli türüdür.

Araştırma modeli olarak tarama modeli geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu haliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Genel tarama modelleri ise çok sayıda elemandan oluşan bir evrende evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2008, s. 77-79).

Bu doğrultuda yapılan araştırmanın evreni, İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde görev yapan anaokulu öğretmenlerini kapsamıştır. Örneklem ise İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde yer alan Anaokulu öğretmenlerinden rastgele seçilen 145 kişidir.

Örneklem grubunda yer alan öğretmenlere gönüllülük esasına göre Minoseta Doyum Testi ve Örgütsel Çatışma ölçeği uygulanmıştır. Kullanılan ölçeklerin gruba uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla iç tutarlılık değerleri incelenmiştir. İş doyum ölçeğinin katılımcılardan alınan veriler incelendiğinde iç tutarlılık katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Ayrıca örgütsel çatışma düzeyi ölçeğinin alt faktörlerinin birbirinden bağımsız olan iç tutarlılık değerleri sırayla şu şekilde bulunmuştur: grup içi çatışma: ,861, gruplar arası çatışma: ,637, kişisel çatışma: ,621. Bu değerler incelendiğinde kullanılan ölçeklerin amaca uygun oldukları sonucuna ulaşılabilir.

Yapılan incelemede iş doyumları düzeyi düşük, örgütsel çatışma düzeyi ise genel anlamda yüksek çıkmıştır. Ayrıca iş doyumları ve örgütsel çatışma arasında orta düzeyde bir ilişkinin var olduğu gözlemlenmiştir. İş doyumları ölçeğinden alınan veriler incelendiğinde cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve çalışılan kurum değişkenleri açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir. Ancak medeni durum değişkenine göre iş

doyum ölçeğinde anlamlı fark görülmüştür. Bekar öğretmenlerin iş doyum düzeyi evlilerden daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca örgütsel çatışma alt faktörleri incelendiğinde de cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve çalışılan kurum değişkenleri açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir.

**Anahtar Kelimeler:** *Çatışma, iş doyum, anaokulu*

### **Kaynakça**

- Aydın, M. (2000). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Erdem, F. (2006). *Denizli ilinde sahada çalışan ebelerde iş doyum düzeylerinin belirlenmesi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Narin, Y. (2010). *İstanbul ilinde bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin rol çatışması, iş doyum ve stres düzeylerinin belirlenmesi*. İstanbul: Haliç Üniversitesi Yayınları.
- Robbins, S. P. (1994). *Örgütsel davranışın temelleri*. Sevgi Ayşe Öztürk (Çev.). Eskişehir: Etam Basım Yayım Ltd.
- Topluer, A. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin iletişim yeterlikleri ile örgütsel çatışma düzeyi arasındaki ilişki (Malatya ili örneği)*. (Yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Malatya.