

## BESYO ÖĞRETİM ELEMANLARININ ADANMIŞLIK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

Recep CENGİZ\*, Murat TURGUT\*\*, Alper Cavit KABAKÇI\*\*\*

\*Harran Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Şanlıurfa

\*\*Kastamonu Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Kastamonu

\*\*\* Kırıkkale Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Kırıkkale tbbdf71@gmail.com

### Özet

Bu araştırmanın amacı, BESYO öğretim elemanlarının adanmışlık düzeylerini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini, 2013–2014 Eğitim-Öğretim yılında 29 devlet üniversitesi BESYO’larda görev yapan 430 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak orijinali Celep (2000) tarafından geliştirilmiş ve geçerlilik- güvenilirlik çalışması yapılmış olan, dört alt boyutlu 5’li dereceleme tipi “Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı” ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının öğretmenlik mesleğine adanma, öğretim işlerine adanma ve çalışma grubuna adanma alt boyutları puanlarında erkeklerin lehine anlamlı farklılık ortaya çıkarken yaş ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ( $p>0.05$ ). Araştırma sonucunda; araştırma görevlilerinin örgütlerine karşı yüksek düzeyde adanmışlık hissettikleri belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** BESYO, Öğretim elemanı, Adanmışlık

## THE DETERMINATION OF ORGANIZATIONAL DEDICATION LEVELS OF LECTURERS OF PES SCHOOLS

### Abstract

The purpose of this study was to determine organizational dedication levels of lecturers of physical education and sports schools. The sample of investigation was 430 lecturers from physical education and sports schools of 29 state universities at Turkey. The tool of data collection was ‘Scale of organizational dedication of teachers at education institutions’ developed by Celep (2000). The validity and reliability of this scale having four sub-dimensions and five rating levels was determined. The points of dedication to teaching job, dedication to education applications, dedication to study group sub-dimensions of males were higher than females. It wasn’t determine dany significant difference between males and females in terms of age and seniority variables ( $p>0.05$ ). Consequently, it was determined that lecturers continued studies with high dedication level other institutions.

**KeyWords:** Physical Education and Sports School, lecturer, organizational dedication.

## 1. Giriş

Değişen ve gelişen toplum farklı niteliklere sahip, donanımlı, sağlıklı, kendine yetebilen, çevresiyle ve kendisiyle uyum içinde olan bireylere ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyaç ancak, bireyin çok yönlü gelişmesini sağlayan ve destekleyen bir eğitim anlayışıyla mümkündür. Toplumların gelişmişlik düzeyleri ile toplumu oluşturan bireylere sunulan eğitim hizmetlerinin niteliği arasında doğrudan bir ilişki vardır. Eğitim denildiği zaman akla gelen ilk kavramlardan birisi de üniversitelerdir.

Üniversitelerde eğitim ve öğretimin verimli bir şekilde varlığını sürdürmesinde, öğretim elemanlarının kendilerini üniversitenin bir parçası gibi hissetmelerinde aidiyet duygusunu geliştirmeleri oldukça önemli bir etkidir. Öğretim elemanlarının özverili bir şekilde görevini yapması örgütsel etkililiği de arttıracak gibi düşük iş başarısı göstermesi ve çalışma ortamından uzaklaşması ise söz konusu öğretim elemanlarının “örgütsel adanmışlık düzeyinin de düşük olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir (Apak, 2009). Bu anlamda, örgütün iş görenden beklediği biçimsel davranışlarının ötesinde, bireyin ekstra rol üstlenerek, örgütsel amaçlarla ve hedeflerle bütünleşme tutum ve davranışlar olarak tanımlanan örgütsel adanmışlık, öğretim elemanlarının, üniversitenin amaç ve değerlerini benimsemesini, gerçekleştirilmesi için beklenenin ötesinde çaba göstermesini oluşturmaktadır (Tutar ve ark.,2009).

Üniversitelerin verimliliği ve öğrenci başarısında öğretim elemanlarının çok boyutlu örgütsel adanmışlıkları ile ilişkili olup; yüksek örgütsel adanmışlık düzeyi ve verimlilik birbirini olumlu yönde etkilemektedir. Her organizasyonda olduğu gibi üniversitelerin de başarısının artması çalışanlarının adanmışlıklarının üst düzeyde olmasıyla yakından ilgilidir. Yapılan araştırmalar farklı alanlarda da olsa yüksek derecede örgütsel adanmışlığın, işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca görevleri yerine getirmek için gösterilen çaba, ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğunu ortaya koymuştur (Apak, 2009; Atar 2009; Gıcı 2011; Kurşunoğlu 2006; Eroğlu 2007; Karagöz 2008; Karakuş 2008). Bu anlamda, adanmışlık kavramının özündeki aidiyet duygusu, üniversiteler ile öğretim elemanları arasında bir çeşit bağ oluşmasına, öğretim elemanı-öğrenci iletişimine ve öğretim elemanlarının ortak değer, amaç ve kültür etrafında toplanmalarına sebep olmaktadır (Güner, 2006). Örgütsel adanmışlık düzeyi, eğitim kurumlarının amaçları doğrultusunda, toplumsal beklentileri karşılayan, sürekli öğrenen, aktif insan gücü yetiştirmeleri ve kaliteli eğitim vermeleri; işlerini etkili olarak yapabilen, örgütün kendilerinden beklediği formal ve normatif beklentilerinin de ötesinde çaba gösteren öğretim elemanlarının varlığı ile üniversitelerde önem kazanmaktadır(Celep, 2000).

Bu çalışma; her düzeyde öğretim elemanına konu ile ilgili farkındalık kazandırması, örgütsel adanmışlığın, üniversitelerin örgütsel yapısını etkileyebileceğini göstermesi, bilimsel çalışma niteliği ve eğitimi kalitesinin artması açısından önemlidir. Bu bağlamda BESYO’larda görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel adanmışlık düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

## 2. Yöntem

### Araştırma Modeli

Yapılan araştırma, BESYO öğretim elemanlarının adanmışlık düzeylerini betimlemeyi amaçlamış ve konu ile ilgili kaynaklar taranmıştır. Bu nedenle, düzenlenen araştırma tarama modelinde betimsel bir çalışma niteliği taşımaktadır(Sönmez ve Alacapınar, 2013).

### Araştırma Grubu

Araştırmanın örneklemini Araştırmanın örneklemini 2013–2014 Eğitim-Öğretim yılı, Adıyaman, İbrahim Çeçen, Ahi Evran, Aksaray, Gazi, Atatürk, Balıkesir, Batman, Celal Bayar, Dicle, Dumlupınar, Erciyes, Fırat, Erzincan, Gaziantep, Harran, İstanbul, İnönü, Sütçü İmam, Kastamonu, Karamanoğlu Mehmet Bey, Kırıkkale, Mustafa Kemal, Kocatepe, Kafkas, Selçuk, Karadeniz Teknik ve Uludağ Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında görev yapan toplam 430 öğretim elemanı oluşturmaktadır.

**Tablo 1.** BESYO Öğretim Elemanlarının kişisel bilgilerine ait yüzde ve frekans değerleri

Kişisel Bilgiler	Alt Gruplar	Frekans	Kişisel Bilgiler
Cinsiyet	Kadın	95	22.1
	<b>Erkek</b>	<b>335</b>	<b>77.9</b>
	<b>Toplam</b>	<b>430</b>	<b>%100</b>
Yaş	22-29	53	12.6
	30-39	166	38.6
	<b>40+</b>	<b>211</b>	<b>49,1</b>
	<b>Toplam</b>	<b>430</b>	<b>%100</b>
Unvan	<b>Okutman</b>	68	15,8
	<b>Öğrt. Gör.</b>	<b>145</b>	<b>33,7</b>
	Arş. Gör.	91	21,2
	Yrd. Doç.	89	20,7
	Doç.	24	5,6
	Prof.	13	3,0
	<b>Toplam</b>	<b>430</b>	<b>%100</b>

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 95'inin kadın, 335'inin erkek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma grubunun, 53'ünün 22-32 yaş arasında, 211'inin 43 ve üstü yaş grubunda olduğu saptanmıştır. Öğretim elemanlarının hizmet yıllarına bakıldığında 36'sının 1-5 yıl arasında, 267'sinin 11 yıl üstünde görev yaptığı görülmektedir. Araştırma grubu unvanlarına göre incelendiğinde ise, 13 kişinin profesör 145'inin öğretim görevlisi olduğu belirlenmiştir.

### Veri Toplama Araçları

#### Örgütsel Adanmışlık Envanteri

Araştırmada öğretim elemanlarına uygulanan ölçek, Celep (2000) tarafından geliştirilmiş ve geçerlilik-güvenilirlik çalışması yapılmış olan, dört alt boyutlu 5 li dereceleme tipi "Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı" ölçeği kullanılmıştır (Celep, 2000).Geliştirilen bu ölçeğin amacı, farklı ortamlarda görev yapan eğitimcilerin adanmışlık

düzeylerini ölçmeye yöneliktir. Türkçe uyarlama çalışmasında faktör analizi sonucunda 35 maddelik adanmışlık ölçeği 28 ifade, 4 faktör altında toplanmıştır. Envanter, 5’li likert tipi derecelendirmeye düzenlenmiş ve araştırmaya katılan öğretim elemanlarından her maddeyi okuyup; “Çok az”, “Az”, “Ara sıra”, “Çoğu zaman”, “Her zaman” seçeneklerinden birinin işaretlenmesi istenmiştir. Faktör analizi tekniği ile belirlenen dört faktör; Okula adanma, Öğretmenlik mesleğine adanma, Öğretim işlerine adanma, Çalışma grubuna adanma olarak adlandırılmıştır. Testin güvenilirlik hesapları Cronbach’s Alpha iç tutarlılık yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Eğitim örgütlerinde Örgütsel Adanmışlık Ölçeğindeki toplam 28 maddenin güvenilirlik Cronbach’s Alpha değeri = 0,88’dir. Cronbach’s Alpha katsayısı okula adanma faktöründe 0,80; öğretim işlerine adanma 0,75; öğretmenlik mesleğine adanma 0,78; çalışma grubuna adanma 0,81 olarak saptanmıştır.

**Tablo 2.**Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinin Alt Boyutları

Alt Boyutlar	Soru Sayısı	Soru Numaraları
Okula adanma	9	1-5-9-13-17-21-25-27-28
Öğretmenlik mesleğine adanma	6	3-7-11-15-19-23
Öğretim işlerine adanma	7	2-6-10-14-18-22-26
Çalışma grubuna adanma	6	4-8-12-16-20-24

### Verilerin analizi

Verilerin istatistiksel analizi; Toplanan veriler; korelasyon teknikleri, varyans analizi ve t-testi gibi teknikler kullanılarak, istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. İstatistiksel açıdan farklılıkların ya da ilişkilerin bulunduğu durumlarda  $p < .05$  değeri esas alınmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular araştırmanın alt amaçlarına uygun olarak tablolaştırılıp, yorumlanarak ilgili alan yazın ile tartışılmış; bulgular doğrultusunda sonuç ve öneriler geliştirilmiştir.

### 3. Bulgular

Araştırmadan elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre t-testi ilişkin değerleri Tablo 3’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.** Adanmışlığın cinsiyete göre t-testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	SD	t	p
Okula Adanma	Kadın	95	25,57	3,55	-,60	,544
	Erkek	335	25,83	3,65		
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Kadın	95	16,33	3,52	-2,02	,044*
	Erkek	335	17,12	3,32		
Öğretim İşlerine Adanma	Kadın	95	19,27	4,18	-2,13	,033*
	Erkek	335	20,31	4,18		
Çalışma Grubuna Adanma	Kadın	95	16,52	3,26	-2,00	,045*
	Erkek	335	17,29	3,30		

p<0.05

Tablo 3’de araştırmaya katılan öğretmelemlerinin öğretmenlik mesleğine adanma, öğretim işlerine adanma ve çalışma grubuna adanma alt boyutları puanlarında erkeklerin lehine anlamlı bir sonuç görülmektedir (p<0.05).

**Tablo 4.** Adanmışlığın alt boyutlar açısından yaş gruplarına göre ANOVA sonuçları

	Yaş	N	Ortalama	SD	F	p
Okula Adanma	22-32	53	25,43	3,687	,782	,458
	33-43	166	25,61	3,857		
	+44	211	25,99	3,435		
	Total	430	25,77	3,632		
Çalışma Grubuna Adanma	22-32	53	16,75	4,052	,382	,683
	33-43	166	17,16	3,200		
	+44	211	17,18	3,192		
	Total	430	17,12	3,307		
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	22-32	53	16,60	3,623	,482	,618
	33-43	166	16,89	3,337		
	+44	211	17,09	3,363		
	Total	430	16,95	3,382		
Öğretim İşlerine Adanma	22-32	53	19,69	4,814	,525	,592
	33-43	166	19,95	4,214		
	+44	211	20,27	4,040		
	Total	430	20,08	4,204		

Tablo 4’de araştırmaya katılan bireylerin adanmışlık puanları yaş gruplarına göre incelendiğinde, alt boyutlar açısından yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 5.** Adanmışlığın alt boyutlar açısından mesleki kıdem duruma göre ANOVA sonuçları

	Meslekteki Kıdem	N	Ortalama	SD	F	p
<b>Okula Adanma</b>	1-5	36	26,08	3,21	,821	,441
	6-10	127	25,44	3,88		
	11+	267	25,89	3,56		
	Total	430	25,77	3,63		
<b>alıřma Grubuna Adanma</b>	1-5	36	17,80	4,12	,838	,433
	6-10	127	17,03	3,46		
	11+	267	17,07	3,10		
	Total	430	17,12	3,30		
<b>Öğretmenlik Mesleğine Adanma</b>	1-5	36	17,52	3,58	,738	,479
	6-10	127	16,75	3,43		
	11+	267	16,97	3,33		
	Total	430	16,95	3,38		
<b>Öğretim İşlerine Adanma</b>	1-5	36	20,69	4,58	,413	,662
	6-10	127	20,02	4,59		
	11+	267	20,03	3,96		
	Total	430	20,08	4,20		

Tablo 5’de araştırmaya katılan bireylerin adanmışlık puanları mesleki kıdem durumlarına göre incelendiğinde, alt boyutlar açısından mesleki kıdem durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 6.** Adanmışlığın alt boyutlar açısından unvana göre ANOVA sonuçları

	Unvan	N	Ortalama	SD	F	p	Anlamlı Fark
<b>Okula Adanma</b>	Okutman <sup>1</sup>	68	25,88	3,98	4,03	,001**	3-2 3-6
	Öğrt. Gör <sup>2</sup>	145	25,17	3,45			
	arş.gör <sup>3</sup>	91	26,92	3,65			
	yrd.doç <sup>4</sup>	89	25,87	3,47			
	Doç <sup>5</sup>	24	25,79	3,37			
	Prof <sup>6</sup>	13	23,23	2,80			
	Total	430	25,77	3,63			
<b>Çalışma Grubuna Adanma</b>	Okutman <sup>1</sup>	68	16,80	3,03	6,53	,000**	2-3 3-1 3-5 3-6
	Öğrt. Gör <sup>2</sup>	145	16,68	3,12			
	Arş.gör <sup>3</sup>	91	18,50	3,55			
	Yrd.doç <sup>4</sup>	89	17,40	3,02			
	Doç <sup>5</sup>	24	15,70	3,31			
	Prof <sup>6</sup>	13	14,76	3,41			
	Total	430	17,12	3,30			
<b>Öğretmenlik Mesleğine Adanma</b>	Okutman <sup>1</sup>	68	16,79	3,35	5,50	,000**	2-3 3-5 3-6
	Öğrt. Gör <sup>2</sup>	145	16,42	3,13			
	Arş.gör <sup>3</sup>	91	18,20	3,51			
	Yrd.doç <sup>4</sup>	89	17,29	2,95			
	Doç <sup>5</sup>	24	15,87	4,30			
	Prof <sup>6</sup>	13	14,53	3,28			
	Total	430	16,95	3,38			
<b>Öğretim İşlerine Adanma</b>	Okutman <sup>1</sup>	68	19,72	3,80	4,52	,000**	2-3 3-6 4-6
	Öğrt. Gör <sup>2</sup>	145	19,62	4,28			
	Arş.gör <sup>3</sup>	91	21,49	4,17			
	Yrd.doç <sup>4</sup>	89	20,32	3,91			
	Doç <sup>5</sup>	24	19,50	4,25			
	Prof <sup>6</sup>	13	16,69	4,58			
	Total	430	20,08	4,20			

\*\*p<0.05

Adanmışlık alt boyutlarının puanları, unvanlara göre incelendiğinde, bütün alt boyut puanlarında katılımcıların unvanlarına göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Anlamlı farkların

hangi unvanlar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçları **tablo 6**'da anlamlı fark sütununda gösterilmiştir. Araştırma Görevlilerinin **“okula adanma”** durumlarının Öğretim Görevlileri ve Profesörlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma Görevlilerinin **“Çalışma grubuna adanma”** durumlarının Okutmanlara, Yardımcı Doçentlere, Doçentlere, Öğretim Görevlilerine ve Profesörlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma Görevlilerinin **“Öğretmenlik mesleğine adanma”** durumlarının Okutmanlara, Yardımcı Doçentlere, Doçentlere, Öğretim Görevlilerine ve Profesörlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma Görevlilerinin **“Öğretim işlerine adanma”** durumlarının Öğretim Görevlileri ve Profesörlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel destek, araştırma görevlilerinin kendilerini güvende hissetmeleri ve arkasında örgütün varlığını hissetmeleridir. Bu anlamda her zaman fakülte yönetiminin desteğini hissedilmesinin fakülteye bağlılığı artıracakı söylenebilir. Yardımcı Doçentlerin **“Öğretim işlerine adanma”** durumlarının Profesörlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

#### 4. Tartışma ve Sonuç

Araştırmada BESYO'larda görev yapan öğretim elemanlarının adanmışlık algıları yaş, cinsiyet, kıdem ve unvan değişkenlerine göre incelenmiştir. Araştırmaya ilişkin bulgular alan yazınla desteklenerek aşağıda verilmiştir.

Öğretim elemanlarının mesleğine adanma, öğretim işlerine adanma ve çalışma grubuna adanma alt boyutları puanlarında erkeklerin lehine anlamlı bir sonuç saptanmıştır (**Tablo 3**). Bu verilere göre erkek öğretim elemanlarının okul işlerine zaman ayırdıkları, yöneticilerle daha fazla zaman geçirdikleri, iş arkadaşlarıyla ilişkilerini sürdürdükleri, ders dışı etkinliklere katıldıkları, akademisyenliği ideal bir meslek olarak gördükleri, buldukları fakülte veya yüksekokulun başarısı için daha fazla çaba gösterdikleri derslerine zamanında girdikleri ileri sürülebilir. Bulgularımızı destekleyen çalışmalarda (Gıcı, 2011; Güner, 2006; Kutlay, 2012; Narman, 2012; Topaloğlu ve ark.2008), cinsiyet ve adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu görülmektedir. Diğer yandan (Apak, 2009; Atar, 2009; Kurşunoğlu, 2006; Karagöz, 2008; Artun, 200; Demirhan, 2010; Ekenci, 2012; Ozan, 2009; Taşçı, 2011).öğretmenlerle ilgili çalışmalarında anlamlı bir ilişki kadın öğretmenlerin kadın öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine erkek öğretmenlere göre kendilerini daha fazla adadıkları saptanmıştır. Bu durum erkek öğretmenlerin ailenin ekonomik ihtiyaçlarının karşılanmasından daha çok sorumlu olmasından dolayı, eğitim-öğretim dışı faaliyetlerle ilişkilendirilmiştir.

**Tablo 4'de** araştırmaya katılan bireylerin adanmışlık puanları yaş gruplarına göre incelendiğinde, alt boyutlar açısından yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Bu durumun sebebi, aynı kurumda çalışan öğretim elemanlarının iş süreçlerine ve kararlara katılımlarının daha yüksek olmasının yanı sıra, kurumunu tanıyan öğretim elemanlarının daha özerk ve güvenli davranışlar içine girmesi olabilir. Bulgularımızı destekleyen çalışmalarda (Atar, 2009; Gıcı, 2011; Güner, 2006; Kutlay, 2012; Topaloğlu ve ark, 2008; Artun, 2008; Arslan, 2013) yaş ve adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Diğer yandan bazı çalışmalarda (Apak, 2009; Karagöz, 2008; Narman, 2012; Demirhan, 2010; Ekenci, 2012; Taşçı, 2011; Kurtbaş, 2011) anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu verilere göre yaş aralığının artmasına paralel olarak okula adanmışlık



artmaktadır. Bu sonuç ileri yaşlardaki öğretmenlerin daha olgun olmaları ve okulda geçirdikleri zamanın daha fazla olmasına bağlanmaktadır.

**Tablo 5’de** araştırmaya katılan bireylerin adanmışlık puanları hizmet yıllarına göre incelendiğinde, alt boyutlar açısından çalışma yılı durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Bu verilere göre görev süresinin artmasına paralel olarak öğretim elemanlarının meslek algısında önemli bir değişikliğin olmadığı anlaşılmaktadır. Bulgularımızı destekleyen çalışmalarda anlamlı bir ilişki olmadığı göstermektedir (Apak, 2009; Atar, 2009; Gıcı, 2011; Kurşunoğlu, 2006; Narman, 2012; Topaloğlu ve ark, 2008; Artun, 2008; Arslan, 2013). Diğer yandan bazı çalışmalarda ise çalışma yılı arttıkça çalışanların işe ve iş arkadaşlarına adanmışlıklarının artmaktadır. İş arkadaşlarıyla, okul yönetimiyle ve okulun yakın çevresiyle olan ilişkiler zaman içinde gelişmekte, öğretmen daha fazla sosyalleşmektedir. Bu sosyalleşme ve ilişkiler öğretmenin daha fazla adanmasına sebep olmaktadır (Atar, 2009; Karagöz, 2008; Güner, 2006; Kutlay, 2012; Demirhan, 2010; Taşçı, 2011; Kurtbaş, 2011; Güçlü ve Zaman, 2011; Yılmaz, 2009). Bu verilere göre mesleğin ilk yıllarındaki başarı ve başarısızlık korkusu, ihtiyaçlar ile beklentiler arasındaki dengenin kurulması gibi sorunlar kıdem arttıkça yerini mesleki olgunluğa bırakmaktadır. Çalışma süreleri arttıkça tecrübe kazanmakta, ileri kıdeme sahip öğretmenlerin grup arkadaşları yeni öğretmenlere göre daha fazla adandıkları görülmektedir. Bu anlamda örgütsel adanmışlık ile mesleki kıdem arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.

Adanmışlık alt boyutlarının puanları, unvanlara göre incelendiğinde, bütün alt boyut puanlarında katılımcıların unvanlarına göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Anlamlı farkların hangi unvanlar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçları **tablo 6’da** anlamlı fark sütununda gösterilmiştir.

Araştırma Görevlilerinin “okula adanma” durumlarının Öğretim Görevlileri ve Profesörlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Okula adanma aynı zamanda bireyle örgüt arasındaki karşılıklı değişim sürecinde gerçekleşir (Ekenci, 2012). Bu veriler aynı zamanda, araştırma görevlilerinin üniversiteye adanmışlıklarını, üniversitenin amaçlarını kabul etme ve onlara duydukları güçlü inanç belirlemektedir.

Araştırma Görevlilerinin “Çalışma grubuna adanma” durumlarının Okutman, Öğretim Görevlileri, Yardımcı Doçent, Doçent ve Profesörlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışma grubuna adanma, araştırma görevlilerinin, örgütün diğer üyeleriyle özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duymasıdır. Güçlü arkadaş adanmışlığı bireyi güçlü meslek ve örgüt adanmışlığına götürmektedir (Celep, 2000). Eğitiminin konusunun insan olması ve ilişkilerin de büyük ölçüde informal nitelik taşıması nedeniyle üniversite ortamında araştırma görevlilerinin çalışma arkadaşları ve okullarına adanmışlıklarını etkileyebilmektedir.

Araştırma Görevlilerinin “Mesleğine adanma” durumlarının Okutman, Öğretim Görevlileri Yardımcı Doçent, Doçent ve Profesörlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mesleğe adanma, araştırma görevlilerinin mesleğine veya işine yönelik tutumlarını, mesleğine adanmışlığını aynı zamanda onun mesleki rolünü devam ettirme isteğini de ifade etmektedir. Boylu ve ark. (2007) araştırma verilerine göre profesör unvanına sahip akademisyenlerin bağlılık düzeyleri, Araştırma Görevlisi unvanına sahip olan akademisyenlere oranla daha düşük bir düzeyde gerçekleşmiştir. Bu tespit araştırma bulgularımızla benzerlik göstermektedir.

Araştırma Görevlilerinin “Öğretim işlerine adanma” durumlarının Öğretim Görevlileri ve Profesörlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel destek, araştırma görevlilerinin kendilerini güvende hissetmeleri ve arkasında örgütün varlığını hissetmeleridir. Bu anlamda her zaman fakülte yönetiminin desteğini hissedilmesinin fakülteye bağlılığı artıracığı söylenebilir. Bu durum, üniversitelerde, araştırma görevlilerine yaratıcı yeteneklerini ortaya koyma ve kendilerini gerçekleştirme olanaklarına katkı sağlayan bir ortamın sunulmasından kaynaklanmış olabilir. Bu anlamda araştırma görevlilerinde yaratıldığı düşünülen olumlu üniversite algısının, adanmışlığı artırıcı etkisinin olduğu varsayılmaktadır.

Yardımcı Doçentlerin “Öğretim işlerine adanma” durumlarının Profesörlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile yardımcı doçentler kendilerini öğretim işlerine daha fazla adadıkları görülmektedir. Bulgularımızı destekleyen çalışmalarda (Gıcı, 2011; Güner, 2006; Topaloğlu ve ark, 2008; Sezgin, 2010 ) unvan ve adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu görülmektedir. Bu verilere göre unvan arttıkça öğretim elemanları ile üniversiteleri arasında duygusal bağ ve adanmışlık düzeylerinin azaldığı görülmektedir. Yardımcı doçentlerin işe adanması, her yardımcı doçentin işi ile ilgili etkinliklere kendini adamaya ilişkin kişisel olarak harcadığı zaman miktarı olarak bakılabilir. Yardımcı doçentlerin ders yükü, proje yürütme, bilimsel yayın yapma, kongre ve sempozyumlardaha fazla zaman harcadıkları düşünülmektedir. Topaloğlu ve ark.(2008) göre yardımcı doçentlerin, profesörlere göre görev, unvan yükselmesi, toplumsal ilişki ihtiyacı, yüksek başarı gereksinimine sahip olma istekleri adanmışlığın artmasını sağlayan önemli etkenlerdir (Topaloğlu ve ark, 2008). Sığırı’ya (2007) göre de bireyin kendi işi üzerindeki kontrol derecesi, grupla çalışma, işe ilişkin geri besleme alma, işin diğer işler ile sosyal etkileşime olanak vermesi, görevin açıklığı ve özerklik gibi faktörler yüksek derecede bağlılık doğurmaktadır (Sığırı, 2007).

Bu veriler araştırma görevlilerinin çalışma hayatlarında sahip oldukları bilgi birikim ve yeterliliklerini mevcut yapı içinde ne denli kullanabildiklerini, üniversitesi adına korumacı bir rol üstlendiklerini göstermektedir. Bu bağlamda, araştırma görevlilerinin duygusal olarak üniversitelerine bağlılıkları, buldukları ortamda kendi amaç ve hedeflerini arka plana atıp örgüt için çalıştıkları saptanmıştır. **Sonuç olarak** örgütsel adanmışlıkları artan öğretim elemanlarının üniversitenin etkinlikleri ve akademik çalışmalarda daha istekli davranacağı ileri sürülebilir.

## KAYNAKLAR

- Apak E.G.A. (2009). Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan F. (2013). Formatörve Koordinatör Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinden Algıladıkları Dönüşümsel Liderlik Stilleri İle Adanmışlık Düzeylerinin İlişkisi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Artun B. (2008). Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Örgütsel Değişmeye İlişkin Tutumlarına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Atar G. (2009). İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlıkları ile Müdürlerin Liderlik Davranışlarını Algılamaları Arasındaki İlişki (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Boylu Y. Pelit E. Güçer E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, Finans Politik&Ekonomik Yorumlar Dergisi, 44 (511); 55-74.
- Celep C. (2000). Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Demirhan G. (2010). Eğitim Yöneticilerinin Yönetsel Tarzları İle Öğretmenlerin Adanmışlık Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Uşak.
- Ekenci Ö. (2012). Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışları İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Eroğlu S. (2007).Toplam Kalite Yönetimi Uygulanan Ortaöğretim Kurumlarında Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık ve Motivasyon Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gıcı A. (2011). İstanbul'daki Vakıf Üniversiteleri Hazırlık Okullarında Çalışan İngilizce Okutmanlarının Örgütsel Adanmışlık Düzeyi, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Güçlü N. Zaman O. (2011). Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Yaz, 9 (3); 541-576.
- Güner H. (2006).Öğretmenlerin Adanmışlık Sorunu: İstanbul İli Örneğinde Bir Çalışma, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans, İstanbul.
- Karagöz A. (2008). İlk ve Orta Öğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Rollerini İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki (Bursa İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakuş M. (2008).İlköğretim Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Yeterliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisi, Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.

- Kurşunoğlu A. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Değişmeye İlişkin Tutumları(Denizli ili örneği), Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kurtbaş D. (2011). Akademisyenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kutlay Y. (2012).Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Adanmışlık ve Öz-Yeterliliklerinin Örgütsel Sessizlikleri Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Narman A. (2012).Öğretmenlerin Örgütsel Güvenleri İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Ümraniye İlçesi Örneği), Yüksek Lisans, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ozan B. M. (2009). A Study on Primary School Teacher Burnout Levels: The Northern Cyprus Case, Education, 129 (4); 692-703.
- Sezgin F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü,Eğitim ve Bilim Dergisi, 35 (156); 142-159.
- Sığrı Ü. (2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (2); 261-278.
- Sönmez V. Alacapınar, F.G. (2013).Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Anı Yayınları, Ankara.
- Taşçı Ö. (2011).İlköğretim Öğretmenlerinin Okul Yöneticilerinin Karar Verme Sürecindeki Etkilerine İlişkin Algıları İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Topaloğlu M. Koç H. Yavuz E. (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi, Kamu-İş Dergisi, 9 (4); 1-19.
- Tutar H. Tuzcuoğlu, F. Argun, Ç. Akman, E. (2009). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderliğin Örgütsel Adanmışlık Üzerine Etkisi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi, Uluslar arası Davraz Kongresi Bildiri Kitabı, Isparta.
- Yılmaz E. (2009). İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, İş Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi İlköğretim Online, 8(2), 476-484 [Online]: [http://ilkogretim-online.org.tr\(Erisim 21 Ocak 2014\)](http://ilkogretim-online.org.tr(Erisim 21 Ocak 2014))