

# Okul Psikolojik Danışmanlarında Örgütsel Özdeşleşme: Psikolojik Güçlendirme ve Öz-Yeterlik İnançlarının Rolü

*By Serdal Özgözü*

# Organizational Identification in School Psychological Counselors: The Role of Psychological Empowerment and Self Efficacy Beliefs

## Abstract

If the psychological counselors who work at schools feel themselves strong and sufficient, this will strengthen their bond with school environment and contribute to their identification with the school. In this research, it is aimed to determine the general self-efficacy, psychological empowerment and the perception of the organizational identification of the psychological counselors who work in schools and to see if the general self-efficacy and the psychological empowerment will predict the organizational identification. "Psychological Empowerment Scale", "General Self-Efficacy Scale" and "Organizational Identification Scale" are used to collect data. The data is collected by the 374 psychological counselors who work in the schools in İzmir. As a result of the research, the school psychological counselors' perception of general self-efficacy, psychological empowerment and organizational identification increased above average. In addition, moderate significant relation is found between variables. Nonetheless, the perception of general self-efficacy and psychological empowerment predict the organizational identification on a significant level.

Keywords: Organizational identification, Psychological empowerment, Self-efficacy

# Okul Psikolojik Danışmanlarında Örgütsel Özdeşleşme: Psikolojik Güçlendirme ve Öz-Yeterlik İnançlarının Rolü

## Özet

Okullarda görev yapan okul psikolojik danışmanlarının kendilerini psikolojik olarak güçlü ve yeterli hissetmeleri, okulları ile olan bağlarını kuvvetlendirerek özdeşleşmelerine katkıda bulunmaktadır. Araştırmada okullarda görev yapan okul psikolojik danışmanlarının genel öz-yeterlik, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme algılarını belirlemek ve genel öz-yeterlik, psikolojik güçlendirme algılarının örgütsel özdeşleşmeyi yordayıp yordamamasını baktak amaçlanmıştır. Araştırmada veri toplamak için “Psikolojik Güçlendirme Ölçeği”, “Genel Öz Yeterlik Ölçeği” ve “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. 11 şehir’deki okullarda çalışan 374 psikolojik danışmandan veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının genel öz-yeterlik, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme algıları orta düzeyin üzerinde çıkmıştır. Araştırmada ayrıca değişkenler arasında orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Bununla beraber genel öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme algısı örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı derecede yordamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel özdeşleşme, Psikolojik güçlendirme, Öz-yeterlik

## Giriş

Ülkemizde çağdaş eğitim anlayışı doğrultusunda okullarda yürütülen çalışmaların öğretim, yönetim ve öğrenci kişilik hizmetleri (ÖKH) olmak üzere üç temel kategori altında sınıflandırılabileceğini belirten Yeşilyaprak’a (2006) göre, ÖKH kapsamında değerlendirilebilecek rehberlik faaliyetleri içerisinde, profesyonel bir uzman tarafından yürütülmesi gereken çeşitli iş tanımları ve faaliyetler bulunmaktadır. Bu amaçla, okullardaki rehberlik hizmetlerinin etkili ve amacına uygun bir şekilde sürdürülebilmesi için Okul Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) Servislerinde çalışan uzmanlar etkin sorumluluklar üstlenmektedirler.

Türkiye’de 1950’li yıllardan günümüze rehberlik hizmetleri giderek daha fazla görünür hale gelmekle birlikte (Kuzgun, 1991) okulun paydaşlarının bu hizmet için oluşturdukları algı hiç de beklenildiği gibi olmamıştır. Konu ile ilgili yapılan bir çalışmada Karataş ve Şahin Baltacı (2013), paydaşların PDR hizmetlerine ilişkin görüşlerini incelemişlerdir. Buna göre PDR hizmetleri, okul müdürleri, öğretmenler ve öğrenciler tarafından daha çok “yol gösterme, dert ortaklığı, problem çözme, yardım birimi” diye tanımlanmaktadır. Aynı çalışmada okul rehberlik öğretmenleri tarafından ise “psikolojik yardım, seçenek sunma, yöneltme ve yol gösterme” olarak değerlendirilmiştir. Ünal ve Akalın (2010) öğretmen ve öğrencilerle gerçekleştirdikleri çalışmada okul psikolojik danışmanı “bilgi verici, yararlı, çalışkan, hayatı güzelleştiren, sakınılması gereken, güven duyulan, sabırlı ve demokrat” biri olarak görülmüştür. PDR hizmetlerine ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerini inceleyen başka bir çalışmada ise (Özabacı, Sakarya & Doğan, 2008) okuldaki yöneticiler, “psikolojik danışmanların öğrencileri bire bir tanımlarının önemli olduğunu; öğrencilerin kendilerini tanımlarını kolaylaştıracak ilgi, yetenek ve ihtiyaç tespitlerinin yapılabilmesi için her okulun PDR servisinde en az bir uzmanın bulundurulması gerektiğini” ifade etmişlerdir.

Okul PDR servislerinde görevli psikolojik danışmanlar, hem içinde buldukları örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesine katkı sunarlar hem de içinde buldukları örgütün özelliklerinden faydalanırlar. Bireyin amaçları ile örgütün amaçlarının birbirini olumlu yönde etkilediği durumlarda birey örgütüne karşı daha fazla bağlılık geliştirirken çalışanların bu bağlılıkları örgütün amaçları ile kendi amaç ve çıkarlarını özdeşleştirmelerini sağlayabilmektedir. Bu durum bireyin örgütle özdeşleşmesi ve kimlik birliği kurması anlamına gelmektedir (Eren, 2015: 555). Bu

özdeşleşmenin de etkisiyle, bireyler örgütlerine ilişkin olumlu öz-değerlendirmeler yaparlar ve üyesi oldukları grubu diğer gruplardan daha üstün görürler (Demirtaş, 2003: 124). Bu sonuç, bireylerin içinde buldukları grupla olan özdeşleşme bağlarını güçlendirir.

Alan yazında bireyin özdeşleşmesi “Sosyal Kimlik Kuramı” ile açıklanmaya çalışılmıştır. Buna göre birey, benlik kavramı, yetenekler ve ilgiler gibi kendine özgü özellikleri kapsayan kişisel bir kimlik ile belirli grup sınıflandırmalarını kapsayan sosyal bir kimlikten meydana gelmektedir (Tajfel ve Turner, 1985’ten aktaran Mael & Ashforth, 1992: 104). “Sosyal Kimlik Kuramı 47’ye göre özdeşleşme, kişinin sosyal bir nesne ile ilişkisinin kişisel sunumudur (Brown, 1969: 347). Ashforth ve Mael’e (1989: 34) göre özdeşleşme; “başarı ve başarısızlık durumlarını da kapsayan, bir gruba ait olma ya da birlik olma algısı”dır. Örgütsel özdeşleşme kişiler ile çalıştıkları örgüt arasındaki ilişkiyi açıklamanın bir yoludur (Bartels, 2006). Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini üyesi olduğu örgütle tanımlayarak örgütle bir olma ve örgüte aidiyet algısına sahip olmasıdır (Mael & Ashforth, 1992: 104). Birey, içinde yer aldığı grubu kendi kimliği ile benzeştirir. Dolayısıyla, çalışanlar örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için daha istekli olurlar. Van Dick (2001) grup özdeşleşmesi ve performans ilişkisi üzerinde, özdeşleşmenin artmasının bireyin performansının artmasına yol açtığını belirtmektedir. Barker ve Tompkins’e (1994’den aktaran Ertürk, 2010: 409) göre örgütlerde, belirsizliklerin ve kaygı durumlarının azaltılabilmesi için çalışanların örgütleriyle daha fazla özdeşleşmelerini önem taşımaktadır. Bundan dolayı da örgüt yöneticileri çalışanların performansları üzerinde olumlu etki yapacağına inandıklarından, üyelerin örgütleri ile özdeşleşmesini güçlendirmek isterler (Fiol, 2001: 694). Örgütsel analiz çalışmaları, yaşanan hızlı ve karmaşık sosyal değişimlerin, örgütsel özdeşleşmenin önemini büyük ölçüde arttırdığını göstermektedir. Öte yandan çalışanların örgütleri ile kurdukları özdeşleşmeler, onların çalışma davranışlarının anlaşılmasının önemli bir faktörüdür (Lee, 1971: 213).

Örgütsel özdeşleşmenin sağlanması, bireyin örgüt ile bağ kurmasını gerektirir. Bu bağın kurulması, bireyin kendini örgüt içinde güçlü ve yeterli hissetmesine bağlıdır. Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme karşılıklı olarak birbirlerini etkileyen süreçlerdir. Kendini güçlendirilmiş hisseden çalışan işi ile ilgili daha fazla tatmin olacak ve böylece örgütüyle daha fazla özdeşleşecektir (Prati & Zani, 2013: 852-853). Araştırmaların gösterdiği üzere bireyin örgütü ile özdeşleşmesine, genel olarak kendini yeterli ve örgüt içinde psikolojik olarak güçlendirilmiş hissetmesi önemli katkı yapacaktır.

Çalışanların güçlendirilmesi konusuna değinen Kanter’e (1977) göre güç, tek başına verilen emirlerin yerine getirilmesi ile formal otoriteden gelmemekte, aksine güç bir görev ile ilgili ihtiyaç duyulan kaynakların, bilginin ve desteğin verilmesi ve astların işbirliğini gerçekleştirecek beceriye sahip olmaya ilişkin iki bireysel yeterlikten kaynaklanmaktadır.

Thomas ve Velthouse (1990: 666-667) güçlendirmeyi çalışanların motivasyonunu belirleyen ve görev değerlendirilmesi olarak adlandırılan bilişsel değişkenlerdeki değişimler yönüyle ele almıştır. Spreitzer’e (1995) göre psikolojik güçlendirme, bilişsel faktörlerden oluşan motivasyonel bir yapıdır. Conger ve Kanungo (1988: 474) ise güçlendirmeyi bir yetki devri olmaktan çok motivasyonel olarak etkinlikle getirmek olarak ele almışlardır. Laschinger, Finegan, Shamian, ve Wilk’e (2004: 529) göre psikolojik güçlendirme; örgütteki yapısal güçlendirme koşullarını bir örgütteki çalışanların, psikolojik olarak yorumlama ve anlamlandırma biçimlerini yansıtmaktadır.

Güçlendirme uygulamaları iş çıktılarını (kalite, verimlilik, müşteri memnuniyeti) doğrudan etkilediği gibi, aynı zamanda çalışanların bilişsel durumlarını (öz-yeterlik, motivasyon, iş doyumu) da etkilemektedir (Bolat, 2003; Conger & Kanungo, 1988; Fernandez & Moldogaziev, 2011; Menon, 2001). Ayrıca güçlendirme girişimleri, çalışanlara işlerini yetkin bir şekilde yapabileme hissini sağlar (Thomas & Velthouse, 1990: 666). Spreitzer’in (1995) psikolojik güçlendirme bileşenlerinden olan yetkinlik, Bandura’nın (1977, 1986) üzerinde çalıştığı öz-yeterlik kavramı ile ilgilidir. Bu anlamda psikolojik güçlendirmenin bileşenlerinden olan özerklik ihtiyacı veya öz-

yeterlik inancına yönelik her yönetim stratejisi ve tekniği çalışanlara kendilerini daha güçlü hissettirecektir (Conger & Kanungo, 1988: 473).

Sosyal Bilişsel Kuramın anahtar bir bileşeni olan öz-yeterlik, bireylerin amaçlarına ve istenen sonuçlara başarı ile ulaşacaklarına dair inançlarını ifade etmektedir (Bandura, 1977). Öz-yeterliği “yapabilirimin gücü” olarak ele almak ve basitçe, “bir durum karşısında kişinin ustalaşabileceğine inanmak, kişisel yeterlilik ya da ilgili alanda etkililik anlamına gelen olumlu sonuçlar üretebileceğini düşünmek ve buna inanmak” olarak değerlendirmek mümkündür (Bandura, 1977).

Bandura, öz-yeterlik inancının bir kere oluşmasıyla artık diğer durumlara da genellenebilir olduğunu ifade etmiştir. Bireylerin davranışlarını kestirebilmek için öz-yeterlik inancı önemli bir değişkendir. Örgütteki çalışanlar, kendilerine verilen görevi yerine getirmek amacıyla işin gerektirdiği yetenek ve denetim yeterliğinin kendilerinde var olduğuna inanmaları halinde, verilen görevi seçme konusunda istekleri artar. Aynı zamanda görevi yerine getirme konusunda kararlılık gösterirler ve işin yapılması için gerekli davranış kalıplarını ortaya koyarlar (Sharp, 2002’den aktaran Korkut & Babaoğlu, 2012: 270). Bandura (1977) sonuç beklentisi ve öz-yeterlik algıları yüksek olan insanların daha güvenli ve kararlı biçimde hareket edeceklerini savunur. Öz-yeterlik inançları yaptığımız seçimleri, bir faaliyet için gösterdiğimiz çabayı, engeller ve güçlükler karşısındaki dayanıklılığımızı, düşünce yapımızı ve duygularımızı etkiler (Pajares, 1996).

Birey ve örgüt arasındaki bağın en dinamik olduğu örgütler arasında eğitim örgütleri yer almaktadır. Eğitim örgütleri bu dinamik yapıları itibarıyla, bireylerde değişim yaratan ve onları üretken hale getiren özelliklere sahiptir. Dolayısıyla, eğitim örgütlerinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin çabalarını üst düzeye çıkarabilmek için sadece örgütsel denetime güvenmek yeterli değildir. Öğretmen ve yöneticilerin motivasyonlarını azami ölçülere çıkarabilmek; güdülenmiş, görev yaptıkları okulları ve işleriyle özdeşleşmiş iş görenlerle mümkündür (Katz & Kahn, 1977’den aktaran Balay, 2000: 2).

Öğrencilerin öğrenebileceğine inanan ve kendi öğretme yeterliklerine güvenen öğretmenlerin etkililik seviyeleri daha fazladır (Gibson & Dembo, 1984). Öğretmen öz-yeterliği; öğretmenin, belirli bir bağlamdaki belirli bir öğretimi amaca uygun gerçekleştirmesi için gereken eylemleri örgütlemeye ve yerine getirmesine ilişkin sahip olduğu inançtır (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy & Hoy, 1998: 22). Buna göre öz-yeterliği yüksek olan öğretmenler mesleklerini daha çok sevecek ve mesleklerine daha fazla bağlı olacaklardır (Tarkin & Uzuntiryaki, 2012: 33).

Bu çalışma bağlamında ele alındığında ise okul psikolojik danışmanlarının verdikleri rehberlik ve psikolojik danışma hizmetinin niteliğine etki eden en önemli etkenlerden birisi okul psikolojik danışmanlarının öz-yeterlik algılarıdır (Beutler, Machado & Neufeldt, 1994’den aktaran Yüksel, Diken, Aksoy & Karaaslan, 2012). Psikolojik danışmanlardaki danışma öz-yeterliği bir kişinin yakın bir gelecekte bir danışana etkili bir şekilde danışma yapabilme yeterlikleri hakkındaki yargılarıdır (Larson, Suzuki, Gillespie, Potenza, Bechtel & Toulouse 1992’den aktaran Pamukçu, 2011: 4). Larson’a (1998’den aktaran Pamukçu, 2011: 19) göre danışman öz-yeterlik inancı, ne yapacağını bilme ile eylemi gerçekleştirme arasında aracı rolündedir ve aynı zamanda etkili danışmanın birincil belirleyicisidir.

Alanyazında örgütsel özdeşleşme ile psikolojik güçlendirme (Prati & Zani, 2013: 853) ve öz-yeterlik ilişkisi üzerine ilgi sınırlıdır. Bulut (2015), Ertürk (2010), Meydan, Polat ve Burmaoğlu (2010), Prati ve Zani (2013), Taştan (2012), Yarmacı (2012), Zhu, Sosik, Riggio ve Yang (2012) araştırmaları (24), psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelenmiş ve iki değişken arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulmuşlardır.

Örgütsel özdeşleşme kavramı ile örgütsel bağlılık kavramı arasında farklılıklar olmasına rağmen birbirleri ile en fazla ilişkili iki kavramdır (Çiftçioğlu, 2010; Riketta, 2005). Argyris (1998), işgörenlerin güçlendirilmesi ile örgüte olan bağlılıklarını psikolojik bakımdan ele almıştır. Örgütsel

özdeşleşmenin kavramsal yapısı ile örgütsel bağlılık birbirleri ile belirli ölçülerde örtüşmektedir. Ashforth, Harrison ve Corley (2008), Buchanan (1974), Caldwell, Chatman ve O'Reilly (1990), Harris ve Camer (2005), Johnson, Morgeson ve Hekman (2012), Laschinger, Finegan, Shamtan ve Wilk (2001), O'Reilly ve Chatman'e (1986) göre de özdeşleşme bireyle örgüt arasındaki bağın bileşenlerinden biridir.

Psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi öğretmenlerin algılarına göre inceleyen araştırmalarda da iki değişken arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Bogler & Somech, 2004). Yine güçlendirme boyutları arasında yer alan yeterlik ile de özdeşleşme arasında pozitif ilişki vardır (Polat, Meydan & Tokmak, 2010). Bu verilerden hareketle psikolojik güçlendirmenin ve öz-yeterliğin yüksek olmasının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif olarak etkileyeceğini söylemek mümkündür.

### **Araştırmanın Amacı**

Okul psikolojik danışmanlarının özellikleri, PDR hizmetlerinin verimliliği açısından önemlidir. Yapılan bir araştırmaya göre rehberlik öğretmeninin (psikolojik danışmanın) çalışma güdüsü, istekli olması, eğitime ve gelişime verdiği önem okuldaki işbirliğini olumlu yönde etkilemektedir. Rehberlik öğretmeninin düşük güdüsü ise işbirliğini olumsuz etkileyen bir etkidir (Akbaş, 2001). Yapılan araştırmalar, okul psikolojik danışmanlarında; kişilik özellikleri, teorik yönelimler, değerler ve inançlar, stresle baş edebilme stratejileri, iyi oluş düzeyleri gibi etkenlerin, onların psikolojik yardımı etkili bir şekilde sunabilmelerinde önemli rolünün olduğunu göstermektedir. Öz-yeterliği yüksek okul psikolojik danışmanlarının başarılı performanslar geliştirerek etkili bir psikolojik danışma yardımı sunabildikleri ve yüksek öz-yeterliğin kariyer hedefleri, mesleğine olan bağlılığı ve ilgisini olumlu düzeyde etkilediği bildirilmektedir (Pamukçu & Demir, 2013). Kendisini psikolojik olarak güçlü hisseden çalışanların çeşitli örgütsel değişkenlerinin de olumlu düzeyde etkilendiği görülmektedir. Bu nedenle, örgütsel özdeşleşmenin sağlanması için çalışanların kendi yeterliklerini nasıl algıladıkları ve bu yeterliklerini harekete geçirecek gücü kendilerinde ne kadar hissettikleri önem taşımaktadır.

PDR hizmetleri, çağdaş eğitim ve öğretim süreçlerinin en önemli bileşenlerindedir. Bu hizmetlerin yerine getirilmesinde aktif görev alan okul psikolojik danışmanlarının (Rehberlik Öğretmenlerinin) mesleki bakımdan kendilerini yetkin düzeyde görmeleri; PDR hizmetlerinin etkiliği, verimliliği ve aynı zamanda amacına uygun bir şekilde yürütülebilmesi açısından önemlidir. Psikolojik danışmanların yaşanabilecek önemli kriz durumlarında ve engellemeler karşısında kendini psikolojik olarak güçlü hissedebilmesi ve öz-yeterlik inançlarının yüksek olması büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle bu çalışmada, okul psikolojik danışmanlarının örgütsel özdeşleşmelerinde, sahip oldukları psikolojik güçlendirme düzeylerinin ve öz-yeterlik inançlarının belirlenmesine ihtiyaç duyulmuştur.

Çalışanların kurumlarıyla ve örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri arttıkça, kurumlarının ilerlemesi ve karşılaşılan sorunların çözümlenmesi için büyük bir çaba harcayacaklarını söylemek mümkündür (Yıldız, 2013). Alan yazında örgütsel özdeşleşme ile genel öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme algısını birlikte ele alan araştırmalar sınırlı olmakla birlikte öğretmen algıları üzerinden incelenmesine yönelik bir gereksinim olduğu görülmektedir. Bu açıdan bu araştırma sonunda resmi ve özel eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışmanlar tarafından algılanan örgütsel özdeşleşme, genel öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme algıları belirledikten sonra elde edilen bulgulardan yola çıkarak bazı öneriler öne sürülebilecektir.

Okullardaki PDR hizmetlerinin başlıca yürütücüsü olarak görülen okul psikolojik danışmanlarının kendilerini yeterli görüp görmedikleri, psikolojik olarak güçlü hissedip hissetmedikleri ve buradan hareketle okulları ile özdeşleşme düzeylerinin nasıl etkilendiği bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Bu araştırmada Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) bünyesindeki bağlı resmi ve özel eğitim kurumlarında çalışan okul psikolojik danışmanlarının algılarına dayalı olarak örgütsel özdeşleşme ile öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma problemi “MEB’na bağlı resmi ve özel okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlarının algılarına göre öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme örgütsel özdeşleşmeyi yordamakta mıdır?” şeklinde oluşturulmuştur. Bu probleme dayalı olarak araştırmanı alt problemleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

1. Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel özdeşleşme, genel öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme algıları cinsiyete, yaşa, mezun olunan bölüme, mesleki kıdeme ve eğitim durumuna göre ne düzeydedir?

2. Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel özdeşleşme algıları cinsiyete, yaşa, mezun olunan bölüme, mesleki kıdeme ve eğitim durumuna göre farklılık göstermekte midir?

3. Okul psikolojik danışmanlarının genel öz-yeterlik algıları cinsiyete, yaşa, mezun olunan bölüme, mesleki kıdeme ve eğitim durumuna göre farklılık göstermekte midir?

4. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik güçlendirme algıları cinsiyete, yaşa, mezun olunan bölüme, mesleki kıdeme ve eğitim durumuna göre farklılık göstermekte midir?

5. Okul psikolojik danışmanların öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme algıları örgütsel özdeşleşme algılarını yordamakta mıdır?

### Yöntem

Bu araştırmada psikolojik güçlenme ve genel öz-yeterliğin örgütsel özdeşleşmeyi ne ölçüde yordadığını incelemek amacıyla ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkiyel tarama modeli, iki ve daha fazla sayıdaki değişkenin, birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini tespit etmeyi amaçlar (Karasar, 2005: 77). Araştırmada, bağımsız değişkenler olarak öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme, bağımlı değişken olarak ise örgütsel özdeşleşme ele alınmıştır.

### Çalışma Grubu

Araştırma için İzmir ili anakent ilçelerindeki MEB’na bağlı ilk ve orta dereceli resmi ve özel okullarda görev yapan, kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle ulaşılan ve araştırmaya katılmayı kabul eden okul psikolojik danışmanlardan veriler toplanmıştır. Araştırma verileri, 2016 yılında, Rehberlik ve Araştırma Merkezleri tarafından Psikolojik Danışmanlara yönelik düzenlenen mesleki toplantılarda ve araştırmacılar tarafından yapılan okul ziyaretlerinde toplanmıştır. Toplamda 374 kişiden geçerli veri elde edilmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerine baktığında; katılımcıların 253’ü (%67,6) kadın, 162’si (%43,3) 31-40 yaş arasında, 276’sı (%73,8) PDR (Psikolojik Danışma ve Rehberlik), EPH (Eğitimde Psikolojik Hizmetler) ve Psikoloji bölümü mezunu, 119’u (%31,8) 16-20 yıl arası kıdeme sahip ve 312’si (%83,4) lisans mezunudur.

### Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ’in (2004) geliştirdiği “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”; Spreitzer’in (1995) geliştirdiği ve Sürgevil vd. (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Psikolojik Güçlendirme Ölçeği”; Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan “Genel Öz Yeterlik Ölçeği” ile araştırmacılar tarafından geliştirilen ve okul psikolojik danışmanlarının demografik özelliklerini belirten “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, 7 maddeden oşan 5’li Likert tipi bir ölçektir. Van Dick vd. (2004), Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin güvenilirliği için Cronbach Alfa değerini 0,81 olarak tespit mişlerdir. Özgözđü (2017) tarafından resmi ve özel okullardaki öğretmenlere uygulanan ölçeğin Cronbach Alfa değerini 0,85 olarak bulmuştur. Bu çalışmada ise örgütsel özdeşleşme ölçeği geneli için Cronbach Alfa değerini 0,82 bulunmuştur.

Sürgevil vd. (2013), Spreitzer'e (1995) ait olan Psikolojik Güçlendirme Ölçeğini (Psychological Empowerment Instrument) Türkçe'ye uyarlamışlardır. Sürgevil'in vd. (2013) çalışmasında Psikolojik Güçlendirme Ölçeğine ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin orijinal halini uygun bir yapı sergilediği doğrulanmıştır. 12 maddeden oluşan psikolojik güçlendirme ölçeği, 5'li Likert tipi bir ölçektir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik analizinde ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,93 bulunmuştur. Buna göre, tüm yapılarıdaki faktör boyutlarının iç güvenilirlik değerleri (Cronbach Alfa) 0,70'in üzerinde olduğu görülmüştür. Bu değere göre ölçek güvenilir (Leech, Barrett & Morgan, 2005) olarak kabul edilmiştir.

Genel Öz-yeterlik Ölçeği, 17 maddelik, 5'li Likert tipi bir ölçme aracıdır. Ölçek, bireyin tüm stresli yaşam olaylarına uyum sağlama ve günlük yaşamın zorluklarıyla başa çıkamadaki yeterliği hakkında sahip olduğu zihinsel kestirimini belirlemeyi amaçlamaktadır (Scholz & Schwarzer, 2005'den aktaran Aypay, 2010: 147). Yıldırım ve İlhan (2010) ölçeğin güvenilirlik çalışmasında ölçeğin Cronbach Alfa değerini 0,80; iki yarım güvenirliğini 0,77; test tekrar test güvenirliğinde Pearson Korelasyon değerini (r) 0,69 bulmuştur. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa değeri 0,87 bulunmuştur.

### Verilerin Analizi

Araştırmada aritmetik ortalama, standart sapma, Bağımsız Gruplar t Testi, Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Kruskal Wallis testi, öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile Hiyerarşik Çoklu Regresyon Analizi kullanılmıştır. Araştırmada cinsiyet, yaş, mezun olunan bölüm, mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerdeki gruplara göre karşılaştırmalar yapılmıştır. Bu karşılaştırmalar için anlamlılık düzeyi olarak  $\alpha=0,05$  belirlenmiştir.

Aritmetik ortalama puanları yorumlanırken 1,00-1,79 arası kesinlikle katılmıyorum, 1,80-2,59 arası katılmıyorum, 2,60-3,39 arası kısmen katılıyorum, 3,40-4,19 arası katılıyorum, 4,20-5,00 arası kesinlikle katılıyorum ifadeleri referans alınmıştır.

### Bulgular

Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel özdeşleşme, öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme algılarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermedikleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1'e göre okul psikolojik danışmanlarının öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir. Katılımcıların örgütsel özdeşleşme algılarına bakıldığında erkeklerin ortalama puanları ( $\bar{x}=3,83$ ), kadınlardan ( $\bar{x}=3,66$ ) daha yüksektir ( $t=-2,18$ ;  $p<0,05$ ).

Okul psikolojik danışmanlarının yaşlarına göre örgütsel özdeşleşme ve öz-yeterlik algıları aritmetik ortalamaları, standart sapma değerleri ve tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2'de görüldüğü gibi okul psikolojik danışmanlarının örgütsel özdeşleşme, öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme algıları yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD Testi sonucunda 41 yaş ve üstü olanların örgütsel özdeşleşme algıları ( $\bar{x}=3,86$ ), 40 yaş ve altı olanlara göre ( $F=7,12$ ;  $p<0,05$ ), 41 yaş ve üstü olanların öz-yeterlik algıları ( $\bar{x}=4,03$ ), 30 yaş ve altı olanlara göre ( $F=4,31$ ;  $p<0,05$ ) daha yüksektir.

Psikolojik güçlendirme algısı varyansının homojen olmadığı görüldüğünden gruplar arasında fark olup olmadığını belirlemek için parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis testi yapılmış ve Tablo 3'te gösterilmiştir.



Tablo 3'te görüldüğü gibi, yaş grupları arasında psikolojik güçlendirme bakımından anlamlı fark vardır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit için yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda 41 yaş ve üstü olanların psikolojik güçlendirme algıları, 30 yaş ve altı ( $U=3612,50$ ;  $Z=-2,74$ ;  $p=0,01$ ) ile 31-40 yaş arası ( $U=10055,50$ ;  $Z=-2,46$ ;  $p=0,01$ ) olanlara göre daha yüksektir.

Okul psikolojik danışmanların kıdemlerine göre örgütsel özdeşleşme, öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4'te görüldüğü gibi okul psikolojik danışmanlarının öz-yeterlik algıları kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Fakat kıdem gruplarının örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güçlendirme ortalamalarına bakıldığında gruplar arasında fark olduğu görülmektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD Testi sonuçları 16 yıl ve üstü kıdemi olanların örgütsel özdeşleşme algıları kıdemi 10 yıl ve altı olanlara göre daha yüksektir ( $F=2,37$ ;  $p<0,05$ ). Ayrıca psikolojik güçlendirme algılarına bakıldığında 21 yıl ve üstü kıdeme sahip okul psikolojik danışmanlarının ( $\bar{x}=4,33$ ), 20 yıl ve altı kıdeme sahip olanlara göre psikolojik güçlendirme algıları daha yüksektir ( $F=3,87$ ;  $p<0,01$ ).

Okul psikolojik danışmanlarının mezun oldukları bölüme göre öz-yeterlik, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme algılarına ait t testi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5'e göre psikolojik danışmanların öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme algıları mezun oldukları bölüme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Örgütsel özdeşleşme algılarına bakıldığında ise diğer bölüm mezunlarının ( $\bar{x}=3,88$ ), PDR, EPH ve Psikoloji mezunlarına göre ( $\bar{x}=3,66$ ) örgütsel özdeşleşme algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir ( $t=-2,63$ ;  $p<0,05$ ).

Okul psikolojik danışmanlarının eğitim durumlarına göre örgütsel özdeşleşme, öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme algılarına ilişkin t testi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6'ya göre psikolojik danışmanların eğitim durumlarına göre örgütsel özdeşleşme, öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme algıları arasında fark yoktur.

Katılımcıların algılarına göre örgütsel özdeşleşme, öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme değişkenlerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve değişkenler arasındaki korelasyon değerleri Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7'ye göre, katılımcıların örgütsel özdeşleşme ( $\bar{x}=3,72$ ), öz-yeterlik ( $\bar{x}=3,94$ ) ve psikolojik güçlendirme ( $\bar{x}=4,09$ ) algıları beşli dereceleme üzerinden "katılıyorum" düzeyindedir. Değişkenler arasındaki korelasyon değerlerine bakıldığında örgütsel özdeşleşme ile öz-yeterlik arasında ( $r=0,43$ ;  $p=0,000$ ), örgütsel özdeşleşme ile psikolojik güçlendirme arasında ( $r=0,38$ ;  $p=0,000$ ), öz-yeterlik ile psikolojik güçlendirme arasında ( $r=0,45$ ;  $p=0,000$ ) orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Okul psikolojik danışmanlarının algılarına göre örgütsel özdeşleşmenin yordanmasında psikolojik güçlendirme ve öz-yeterlikten oluşan modelin regresyon analizi sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8'e göre öz-yeterlik tek başına örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı derecede yordamaktadır ( $F_{(1,372)}=83,14$ ;  $p=0,000$ ;  $\Delta R^2=0,18$ ). Buna göre okul psikolojik danışmanlarının öz-yeterlik algıları örgütsel özdeşleşme algılarının yüzde 18'ini açıklamaktadır. Modele öz-yeterliğin yanında psikolojik güçlendirme de eklendiğinde örgütsel özdeşleşme algılarının anlamlı şekilde yordandığı görülmektedir ( $F_{(2,371)}=54,30$ ;  $p=0,000$ ;  $\Delta R^2=0,22$ ). Hiyerarşik çoklu regresyonun ikinci modelindeki değişken kombinasyonunu oluşturan öz-yeterlik ve psikolojik

güçlendirme algıları, örgütsel özdeşleşme varyansının yüzde 22'sini açıklamaktadır. Bu durumda okul psikolojik danışmanlarının örgütsel özdeşleşme algıları ile ilgili yordama düzeyi sadece öz-yeterlikte yüzde 18 iken, buna psikolojik güçlendirme de eklendiğinde yüzde 4'lük bir artışla yüzde 22'ye yükselmiştir. Hem öz-yeterlik hem de psikolojik güçlendirme örgütsel özdeşleşmenin yordanmasına anlamlı katkı yapmışlardır.

## 26 Sonuç, Tartışma ve Öneriler

1 Bu araştırmada, resmi ve özel okullarda görev yapan psikolojik danışmanlarının genel öz-yeterlik, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme algılarının belirlenmesine ve genel öz-yeterlik ile psikolojik güçlendirme algılarının örgütsel özdeşleşmeyi yordayıp yordamadığı incelenmiştir.

Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların genel öz-yeterlik algılarında cinsiyet, mezun olunan bölüm, öğretmenlik mesleğindeki kıdem ve eğitim durumları önemli fark yaratmamıştır. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının genel öz-yeterlik algılarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Alan yazın incelendiğinde bu bulguyu destekleyecek şekilde Yiyit (2001), Coşkun ve Ilgar (2004), Güven (2005), Çimer (35,007) ve Aksoy ve Diken (2009) tarafından yapılan çalışmalarda da cinsiyet grupları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna karşılık, Çapri ve Çelikali (2008) ve Ekici (2006) tarafından öğretmenlerle yapılan çalışmada kadın katılımcıların öz-yeterlik inançlarının erkeklerden daha yüksek olduğu; Akbulut (2006), Savran ve Çakıroğlu'nun (2003) yaptıkları çalışmada ise öz-yeterlik inançları bakımından erkeklerin kadınlardan daha yüksek algıya sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Tüm bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde cinsiyete ilişkin bulgular dikkat çekicidir. Öte yandan Bandura'ya (2002) göre cinsiyete göre öz yeterlik inançları, kültürlere göre farklılık gösterebilmektedir. Denizoğlu'na (2008) göre, kadınlar ve erkekler arasında, ailedeki yaşantıda, okul ve iş yaşamında görülebilen eşitsizlik, eski zamanlara kıyasla giderek daha az yaşanmakla birlikte; kadınlar son zamanlarda sosyal yaşamda daha aktif hale gelmekte ve iş yaşamlarında erkekler ile aralarındaki farklılıklar gün geçtikçe daha fazla kapanmaktadır. Bununla birlikte yaş durumuna bakıldığında 41 yaş ve üstü olanların 30 yaş ve altı olanlara göre genel öz-yeterlik algıları daha yüksektir. Benzer bir biçimde, Yaka (2005), okul psikolojik danışmanlarının temel psikolojik danışma becerilerine ilişkin yeterlik düzeylerini ele aldığı araştırmasında, kadınların yeterlik algılarının erkeklerden; PDR ve Psikoloji mezunlarının diğer bölüm mezunlarından daha yüksek olduğu, çalışma süresinde ise anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

Katılımcılar genel öz-yeterlik ölçeği maddelerine "katılıyorum" düzeyinde yanıtlamışlardır. Uslu ve Arı'nın (2005) yaptıkları çalışmada ise okul psikolojik danışmanlarının danışma becerilerini "iyi" düzeyde gördükleri bulunmuştur. Aynı çalışmada okul psikolojik danışmanlarının psikolojik danışma becerileri ile ilgili algılarında cinsiyet ve kıdem fark yaratmadığı görülmüştür. Öte yanda 5 Özgün'ün (2007) çalışmasında da bu çalışmanın bulgularına paralel bir şekilde okul psikolojik danışmanlarının öz yeterlik algıları ile mezun oldukları lisans programları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmediği görülmüştür.

34 Katılımcıların psikolojik güçlendirme algılarına bakıldığında; cinsiyet, mezun olunan bölüm ve eğitim durumu değiş 12 lerine göre anlamlı fark bulunmazken, yaş gruplarında 41 yaş ve üstü olanların 40 yaş ve altına göre, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanların ise 20 yıl ve altına göre psikolojik güçlendirme ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Hem kıdem hem de yaş durumunda çıkan istatistiksel fark birbirini destekler niteliktedir. Yaş ve kıdem yükseldikçe katılımcıların psikolojik olarak kendilerini daha güçlü hissettikleri görülmektedir. Durukan, Akyürek ve Coşkun'un (2010) hem yaş hem de kıdem ile ilgili bulguları, bu araştırmadaki bulgular ile kısmen benzerlik göstermektedir. Solansky (2014) deneyimin psikolojik güçlendirme ile pozitif bir ilişkisi olduğunu, deneyim arttıkça psikolojik güçlendirme algısının da yükseldiğini belirtmiştir. Yine Solansky (2014) eğitim durumunun psikolojik güçlendirme ile pozitif ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Bu araştırmada ise eğitim durumu katılımcıların algı düzeylerinde bir fark

yaratmamıştır. Araştırmada ayrıca cinsiyet değişkenine göre okul psikolojik danışmanlarının psikolojik güçlendirme algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Durmaz'ın (2011) çalışmasında psikolojik güçlendirme algısında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık yokken, Altınkurt, Türkkaş Anasız ve Ekinci'nin (2016) çalışmasında ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcılar psikolojik güçlendirme maddelerine "katılıyorum" düzeyinde yanıt vermişlerdir. Bu sonuç, katılımcıların kendilerini psikolojik olarak güçlü hissettikleri şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada psikolojik danışmanların örgütsel özdeşleşme algıları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde; erkek katılımcıların örgütsel özdeşleşme algıları, kadınlara kıyasla daha yüksektir. Akpınar (2014), İşcan (2006) ve Taşlıyan, Hırlak ve Çiftçi (2016) tarafından ya 45'in çalışmalarda, erkek katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kadın katılımcılara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan Erdoğan ve Aydın'ın (2013), Çanak ve Avcı'nın (2016) çalışmasında ise kadın öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algı düzeyi erkek öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bulguların aksine; Tüzün Kalemci (2006) ve Polat'ın (2009) çalışmalarında ise cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmada okul psikolojik danışmanlarının örgütsel özdeşleşme algularına bakıldığında, yaşları ve kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Yaş durumuna göre 41 yaş ve üstü olanların daha genç olanlardan; 16 yıl ve üstü kıdeme sahip olanların 10 yıl ve altı kıdeme sahip olanlardan daha yüksek özdeşleşme algısı olduğu görülmektedir. Polat'ın (2009) çalışmasında örgütsel özdeşleşme ve iş yerinde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık bulunmamasına karşılık; katılımcıların yaş grupları açısından anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna karşılık; Tüzün Kalemci (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise yaşa ve kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmada elde edilen bir diğer bulguya göre diğer bölüm mezunlarının PDR, EPH ve Psikoloji bölümlerinden mezun olan katılımcılara göre okullarıyla daha fazla özdeşleştikleri söylenebilir. Bu durumu öz-yeterlik inancı ile açıklamak mümkündür. Alan mezunlarının aldıkları lisans eğitimlerinin doğası gereği bireysel ve grupla psikolojik danışma, kriz ve travmayla başa çıkma gibi spesifik alanlarda donanımlı olmaları beklenmektedir. Bununla birlikte, okullarda rehberlik kapsamı içerisinde yer alan bilgi verme, yönlendirme, verimli ders çalışma, alan seçme, bir üst eğitim kurumuna yönlendirme vb. çalışmalar da önemli bir yer tutmaktadır. Rehberlik Servisinin aktif olmamasının ve rehberlik servisinin bir disiplin yeri olarak görülmesinin nedenleri arasında psikolojik danışmanların kişilik özellikleri, mesleki yeterliliği, iş doyumu, rehberlik etkinliklerini yürütürken zamanını ve enerjisini etkin kullanamaması, mesleki eğilimi, idari görevlere ilgi duyması gibi sorunlar bulunmaktadır. Lisans eğitiminin mezunlarına kazandırmaya hedeflediği bilgi ve becerilerin sahaya aktarılmasında birtakım sıkıntılar olduğu artık bilinen bir problemdir (Donat Bacioğlu, Kocabıyık ve Malkoç, 2017: 55). Ayrıca yapılan araştırmalarda okullarda yürütülen rehberlik faaliyetleri sırasıyla; bireyi tanıma, bilgi toplama ve sunma, yönlendirme ve yerleştirme, araştırma-değerlendirme ve konsültasyon hizmetleri olarak belirtilmiş, bu hizmetler arasında psikolojik danışma hizmetlerine yer verilmediği ise daha fazla vurgulanmıştır. Donat Bacioğlu'nun (2014'den akt. Donat Bacioğlu vd., 2017: 53) yapmış olduğu araştırma sonucunda da, alanda çalışırken lisans eğitiminin teoride yeterli, pratikte yetersiz kaldığı; süpervizyon ihtiyacının alanda çalışırken de devam ettiği saptanmıştır. Donat Bacioğlu vd. 'nin (2017: 53) aktardığına göre Tuzgöl Dost ve Keklik (2012) araştırmalarında, alan eğitiminin mezunlarına kazandırmaya çalıştığı bilgi ve becerilerde önemli aksamaların olduğu, mezunların yeterli derecede uygulama alanlarına ve MEB sistemine aşına olmadıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca, Korkut Owen ve Owen'ın (2008) yaptıkları araştırmanın sonucunda da okul psikolojik danışmanlarının zamanlarının çoğunu yönetsel işlere ayırdıkları buna karşılık bireysel danışma hizmetlerine daha az zaman ayırdıkları bulunmuştur. Bir başka ifadeyle, okul psikolojik danışmanlarının gerçek zaman kullanımını ile ideal zaman kullanımları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Görevleri dışında kalan işleri yerine getirmek zorunda bırakılan okul psikolojik danışmanları, yeterli seviyede Psikolojik Danışma ve Rehberlik hizmeti veremediklerini düşünmektedirler.

Araştırmada okul psikolojik danışmanlarının genel öz-yeterlik, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bulut (2015), Ertürk (2010), Meydan vd. (2010), Prati ve Zani (2013), Taştan (2012), Yarmacı (2012), Zhu vd. (2012) yaptıkları çalışmalarda da psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Araştırmada ayrıca bağımsız değişkenlerin örgütsel özdeşleşme algısını yordayıp yordamadıklarına ilişkin analiz yapılmıştır. Öncelikle genel öz-yeterlik algısının örgütsel özdeşleşme algısını yordama düzeyine bakılmış, daha sonra genel öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme beraber örgütsel özdeşleşmeyi yordamasına ilişkin bulgular karşılaştırılmıştır. Buna göre genel öz-yeterlik tek başına örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı şekilde yordarken, genel öz-yeterlik yanına psikolojik güçlendirme eklendiğinde yordama gücü anlamlı şekilde yükselmiştir.

Bu araştırmada yaşları ve kıdemleri yüksek olan okul psikolojik danışmanlarına kıyasla, daha genç olan ve kıdemi daha az olan okul psikolojik danışmanlarının öz-yeterlik, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme algıları daha düşük çıkmıştır. Dolayısıyla mesleğe yeni başlamış okul psikolojik danışmanlarının düzenli aralıklarla ve ihtiyaç duyulan konularda hizmet içi eğitim almalarının sağlanması, daha kıdemli olan meslektaşları tarafından mentörlük desteğinin verilmesi ve kurum içi özdeşleşmelerini arttıracak çalışmaların planlanması ve uygulanması, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik olarak kendilerini güçlü hissetmelerine katkı sağlayabileceği gibi aynı zamanda okullarıyla özdeşleşmelerini de arttırabilir.

Okul psikolojik danışmanlarının okulla özdeşleşmelerini sağlamak için genel öz-yeterliklerini yükseltmek ve psikolojik olarak güçlendirmek gerekmektedir. Çalışanların etkililiğini ve dolayısıyla örgütün başarısını sağlamak, ancak örgütte güçlendirilmiş çalışanların varlığı ile mümkündür. Güçlendirilmiş ast, sorumluluk almak isteyen, sağduyulu, risklere girebilen, karar verme sürecine katılan, fikirler üreten, öğrenmek, bilgi ve becerilerini geliştirmek isteyen, örgüte katkısına ve kendi potansiyeline inanan bireydir (Özarallı, 1998). Çalışanların psikolojik güçlendirme algılarını yükseltmek için iş yeri arkadaşlıklarının ve örgütsel iletişimin iyileştirilip artırılması (Çalışkan, 2011: 77) önerilebilir.

Okul psikolojik danışmanlarının okul rehberlik hizmetlerini yürütürken en çok işbirliği içinde oldukları kişiler; okulun yöneticileri, okul öğretmenleri, öğrenci velileri ve eğitim görevi yerine getirilmesine yardımcı olan diğer çalışanlardır. Fakat bu sayılanlar içerisinde psikolojik danışmanın okulda rehberlik hizmetleri çerçevesinde gerçekleştireceği rehberlik etkinliklerini etkileyenler arasında en önemli kişiler okuldaki yöneticilerdir (Korkut Owen & Owen, 2008). Bununla birlikte bazı çalışmalarda okul müdürünün rehberlik hizmetleri ile ilgili bilgi ve anlayışının yetersiz olması, bundan kaynaklı olarak; rehberlik hizmetlerine olan ilgisizliği, gereken desteği vermemesi, rehberlik öğretmenin mevzuatta belirlenen görevleri ve sorumluluklarını bilmemesi, rehberlik hizmetleri servisinin okul için taşıdığı önemi kavrayamaması, rehber öğretmenden görev tanımının dışındaki işlerin yapılmasını istemesi, psikolojik danışmandan beklenti ve isteklerin fazla olmasına ilişkin sonuçlar ortaya konulmuştur (Donat Bacioğlu vd., 2017). Bu bağlamda okuldaki yöneticilerin liderlik davranışları öğretmenlerin işleri ile ilgili bireysel ve örgütsel algılarını etkilemektedir (Özgözgü, 2017; Özgözgü & Altunay, 2016). Okul liderinin davranışları öğretmenlerin psikolojik güçlendirmeleri için etkili bir değişkendir. Arslantaş'a (2007) ve Konczak, Stelly ve Trusty'e (2000) göre güçlendirici lider davranışı psikolojik güçlendirme üzerinde etkisi sahiptir. Arslantaş'ın (2007) araştırmasına göre lider, yetki ve sorumluluk verdiğinde, "beceri geliştirme" ve "yenilikçi performans için koçluk" yaptığında çalışanların psikolojik güçlendirme algılarını yükseltir. Psikolojik güçlendirme yanında öğretmenlerin genel öz-yeterlik algılarının yükseltilmesi okulla özdeşleşmeleri için önemli bir etkidir. Bu anlamda liderin davranışları öne çıkmaktadır. Dönüşümcü liderlik, çalışanlarda öz-yeterlik inancını arttırdığı gibi çalışanın örgüte olan bağlılığı da güçlendirir (Givens, 2008). Okul müdürünün dönüşümcü liderlik ile ilgili davranışları arasında; bireysel etkileme ve esinlendirme, çalışanların kişisel gereksinimlerini

karşılama, çalışanları birtakım ortak hedefler ve vizyon çevresinde toplama, çalışanların iş birliği yapabilecekleri ortamı oluşturma sayılabilir (Kurt, 2012: 213).

Örgütleriyle özdeşleşen ya da bir diğer ifadeyle örgütle kendini bütünleştiren okul psikolojik danışmanlarının kendilerine düşen görevi hakkıyla yerine getireceklerine dair öz-yeterlik inançlarının yüksek olacağını söylemek mümkündür. Görevini yerine getirirken karşılaşılabilecek sorunlar karşısında kendini güçlü hisseden, bu zorlukların aşılması konusunda kurum içi ve kurum dışı destek ve süpervizyon alan, diğer öğretmenler ve yöneticiler tarafından kabul edilen, yaptıkları işe saygı duyulan okul psikolojik danışmanlarının öğrencilere ve velilere yönelik psikolojik danışma ve rehberlik faaliyetlerini daha sağlıklı yürütebileceğini söylemek mümkündür. Bu nedenle, okul psikolojik danışmanlarına mesleki deneyim kazandıracak çalışmalar, okul iklimini iyileştirecek ve okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişimlerine katkı verecek liderlik uygulamaları bu konuda etkili olabilir. Araştırmacılar örgütsel özdeşleşme, öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme algılarını başka değişkenlerle ve bunun yanında başka araştırma yöntemleri ile bu bulguları test edebilirler. Ayrıca örgütsel özdeşleşmeye, genel öz-yeterlik yanında mesleki öz-yeterlik algısı ve psikolojik güçlendirme yanında yapısal güçlendirme değişkenlerinin de etkisi araştırılabilir.

### **Kaynakça**

- Akbaş, S. (2001). *İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde oluşturulan işbirliğinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Argyris, C. (1998). Empowerment: The emperor's new clothes. *Harvard Business Review*, May-June, 98-105.
- Arslantaş, C. C. (2007). Güçlendirici lider davranışının psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 227-240.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374. DOI: 10.1177/0149206308316059
- Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Aypay, A. (2010). Genel öz yeterlik ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 113-131.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bartels, J. (2006). *Organizational identification and communication: Employees' evaluations of internal communication and its effect on identification at different organizational levels*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). University of Twente.
- Bogler, R. & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- Bolat, T., (2003). Personeli güçlendirme: Davranışsal ve bilişsel boyutta incelenmesi ve yönetim kavramlarıyla karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 17(3-4), 199-219.

- Brown M. E. (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14(3), 346-355.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Bulut, E. (2015). *Personel güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı arasındaki ilişki: Katılım bankalarında araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Caldwell, D. F., Chatman, J. A. & O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multi firm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 245-261.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13, 471– 482
- Çalışkan, S. C. (2011). Çalışanların psikolojik güçlendirilme algıları üzerinde işyeri arkadaşlıkları ve örgütsel iletişimin etkisi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 77-92.
- Çanak, M. & Avcı, Ö. Y. (2016). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeylerinin incelenmesi. *INESJOURNAL Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi, The Journal of International Education Science*, 3(7), 91-110.
- Çiftçiöğlü, B. A. (2010). Relationship between organizational commitment and organizational identification: A theoretical investigation. *"IS, GUC" Industrial Relations and Human Resources Journal*, 12(1). 71-92. DOI: 10.4026/1303-2860.2010.137.x
- Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal kimlik kuramı, temel kavram ve varsayımları. *İletişim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 123-144.
- Donat Bacıoğlu, S., Kocabıyık, O. O. & Malkoç, A. (2017). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğrencilerinin okullardaki rehberlik servisini değerlendirmeleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(48), 45-62.
- Erdoğdu, M. Y. & Aydındağ, Z. (2013). Öğretmenlerin kurumsal özdeşleşme ve bağlılıklarının algılanan yönetici davranışları açısından incelenmesi. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 1 (2), 158-153. <http://www.izu.edu.tr/Assets/Content/file/20130613-10.pdf>
- Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. (15. Baskı) Beta: İstanbul.
- Ertürk, A. (2010). Exploring predictors of organizational identification: Moderating role of trust on the associations between empowerment, organizational support, and identification. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(4), 409-441, DOI: 10.1080/13594320902834149
- Fernandez, S. & Moldogaziev, T. (2011). *A causal model of the empowerment process: Exploring the links between empowerment practices, employee cognitions, and behavioral outcomes*. 11th National Public Management Research Conference, Maxwell School, Syracuse University, Syracuse, New York, June 2-4, 2011.
- Fiol C. M. (2001). Revisiting and identity-based view of sustainable competitive Advantage. *Journal of Management*, 27, 691-699.
- Gibson, S. & Dembo, M. H. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569-582.
- Givens, R. J. (2008). Transformational leadership: The impact on organizational and personal outcomes. *Emerging Leadership Journeys*, 1(1), 4-24.

- Harris, G. E. & Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37, 159-169.
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P. & Hekman, D. R. (2012). Cognitive and affective identification: Exploring the links between different forms of social identification and personality with work attitudes and behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1142-1167.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York, NY: Basic Books
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, Z. & Şahin Baltacı, H. (2013). Ortaöğretim kurumlarında yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine yönelik okul müdürü, sınıf rehber öğretmeni, öğrenci ve okul rehber öğretmenin (psikolojik danışman) görüşlerinin incelenmesi. *Abi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 14(2), 427-460.
- Konczak, L. J., Stelly, D. J. & Trusty, M. L. (2000). Defining and measuring empowering leader behaviors: Development of an upward feedback instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 301-313
- Korkut, K. & Babaoğlu, E. (2012). Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik inançları. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(16), 269-282.
- Korkut Owen, F. & Owen, D. W. (2008). Okul psikolojik danışmanlarının rol ve işlevleri: Yöneticiler ve psikolojik danışmanların görüşleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41(1), 204-218
- Kurt, T. (2012). Öğretmenlerin öz yeterlik ve kolektif yeterlik algıları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 195- 227.
- Kuzgun, Y. (1991). *Rehberlik ve psikolojik danışma* (2. baskı). Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J. & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on jobs train in nursing work settings expanding Kanter's model. *JONA*, 31(5), 260-272.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J. & Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of work place empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 527-545.
- Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *The Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.
- Leech, N.L., Barrett, K.C. & Morgan, G.A (2005) *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*, 2nd Edition, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Mael, F. & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2),103-123.
- Menon, S. T. (2001). Employee empowerment: An integrative psychological approach. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 153-180.
- Meydan, C. H., Polat, M., & Burmaoğlu, S. (2010). Bireyin güçlendirilmişlik algısının örgütle özdeşleşmesine etkisi: Kamuda bir araştırma. *KHO Bilim Dergisi*, 20(1), 37-60.
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. A. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.

- Özabacı, N., Sakarya, N. & Doğan, M. (2008). Okul yöneticilerinin okuldaki psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 8-22.
- Özarallı, N. (1998). *Örgütlerde güçlendirme*. (İçinde) Endüstri ve Örgüt Psikolojisi-II, Ed: Suna Tevrüz, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Özgözgü, S. (2017). Kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(2), 581-596.
- Özgözgü, S. & Altunay, E. (2016). Yöneticilerin liderlik davranışlarının öğretmenlere yansıyan sonuçları: Bir meta-analiz çalışması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(4), 259-294.
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66(4), 543-578.
- Pamukçu, B. (2011). *The investigation of counseling self-efficacy levels of counselor trainees*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara.
- Pamukçu, B. & Demir, A. (2013). Psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği Türkçe formu'nun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 212-221.
- Polat S. (2009). *Yükseköğretim örgütlerinde örgütsel imaj yönetimi: Örgütsel imajın öncülleri ve çıktıları*. The First International Congress of Educational Research. Çanakkale. [http://akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/spolat/bildiri/spolat27.02.2011\\_23.05.28bildiri.pdf](http://akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/spolat/bildiri/spolat27.02.2011_23.05.28bildiri.pdf) (Erişim Tarihi: 01/09/2012)
- Polat, M., Meydan, C. H. & Tokmak, İ. (2010). Personel güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. *KHO Bilim Dergisi*, 20(2), 1-22.
- Prati, G. & Zani, B. (2013). The relationship between psychological empowerment and organizational identification. *Journal of Community Psychology*, 41(7), 851-866. DOI: 10.1002/jcop.21578
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66,358-384.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Sürgevil, O., Tolay, E. & Topoyan, M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371-5391.
- Tarkin, A. & Uzuntiryaki, E. (2012). Öğretmen adaylarının özyeterlik inançları ve mesleğe yönelik tutumlarının kanonik korelasyon analizi ile incelenmesi. *İlköğretim Online*, 11(2), 332-341.
- Taştan, S. (2012). Bir pozitif psikoloji kavramı olarak örgütle özdeşleşmenin psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişkide ara değişken rolünün değerlendirilmesi: Gıda sektöründe yapılan bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 227-238.
- Thomas, K. W. & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A. & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68, 202 - 248.
- Tüzün, Kalemci İ. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



- Ünal, A. & Ünal, E. (2010). Öğretmen ve öğrencilerin rehber öğretmeni algılamalarına ilişkin bir durum çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 919-845.
- Van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265-283.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171-191.
- Yarımacı, N. (2012). *Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Yeşilyaprak, B. (2006). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri* (14.baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Yıldırım, F. & İlhan, İ. Ö. (2010). Genel özyeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.
- Yıldız, K. (2013). Analysis of the relation of teachers' organizational identification and organizational communication. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(1), 264-272.
- Yiyit, F. (2001). *Okul psikolojik danışmanların yetkinlik beklentilerini ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Yüksel, K., Diken, İ. H., Aksoy, V. & Karaaslan, Ö. (2012). Rehber öğretmen adaylarının özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz-yeterlilik algıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 135-146.
- Zhu, W., Sosik, J. J., Riggio, R. E. & Yang, B. (2012). Relationships between transformational and active transactional leadership and followers' organizational identification: The role of psychological empowerment. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 13(3), 186-212.

### **Extended Summary**

It is known that the identification of the employees with their organization is an important factor to understand the working behavior (Lee, 1971: 213). To Dutton and others (1994: 242), organizational identification is a way of psychological bond that occurs when the members identify with specific features of the organization. To ensure the organizational identification, it is an important indicator how the employees perceive their own efficiency and how much of the power that will evoke those efficiencies they feel. The autonomy in the organization will only be possible if the individual's bond with the organization is strong.

The employee who feels strengthened will be more satisfied with their job and therefore will identify more with their organization (Prati & Zani, 2013: 852-853). In certain situations such as when the work that is done means something to the individual, when the self-efficacy is high therefore their competence is high, in the meantime when the autonomy is provided and it effects the work output, it can be said that these situations may lead to identification.

### **Purpose**

In the literature, the interest in the relation between organizational identification, psychological empowerment (Prati & Zani, 2013: 853) and self-efficacy is limited. In this research, it is aimed to determine the relationship between organizational identification, self-efficacy and psychological empowerment depending on the perceptions of the psychological counselors who work in private and state schools that are subject to Ministry of Education. The problem of the research is created as "Do self-efficacy and psychological empowerment depending on the perceptions of the psychological counselors who work in private and state schools that are subject to Ministry of Education, predict the organizational identification?"

### **Method**

In this research, the relational screening model is used to examine to what extent the psychological empowerment and general self-efficacy predict the organizational identification. In the research, self-efficacy and psychological strengthening are taken as independent variables and the organizational identification is taken as a dependent variable. The universe of the research is composed of the teachers who work in state and private schools that are subject to Ministry of Education in counties in the city of İzmir. The data of the study were collected in 2016. The data were collected at professional meetings organized by Guidance and Research Centers for psychological counselors and at school visits conducted by researchers. The valid data is collected from 374 people in total.

The "Psychological Empowerment Scale" that is developed by Spreitzer (1995) and adopted to Turkish by Sürgevil, Tolay and Topoyan (2013), the "General Self-Efficacy Scale" that is adopted to Turkish by İlhan (2010) and the "Organizational Identification Scale" that is developed by Van Dick and the others (2004) are used to collect data. In this research, to determine the relationship between self-efficacy, psychological empowerment and organizational identification, Hierarchical Multiple Regression Analysis is used.

### **Findings**

In this research it is found that men, people who are above 41 years old, people who have 16 or more years of experience and the people who are graduated from other faculties have better identification with their schools.

When it comes to perception of psychological strength, people who are 41 years old or above, and people who have 21 years of experience or above are found to feel stronger. The perception of general self-efficacy of the participants was higher among the ones who are 41

years old or above. Moreover the participants answered the options of organizational identification, psychological empowerment and general self-efficacy as "I agree".

In this research, there is significant relationship found between the psychological counselors' perception of general self-efficacy, psychological empowerment and organizational identification. Also, an analysis made to see if the independent variables predict the perception of organizational identification. First of all, it is checked if the perception of general self-efficacy predict the perception of organizational identification, and then the findings on if the general self-efficacy and psychological empowerment together predict the organizational identification are compared. According to this outcome, while general self-efficacy alone, predicts organizational identification significantly, as psychological empowerment is added to general self-efficacy, predictive power has significantly increased.

### **Discussion & Conclusion**

In this research, comparing to the teachers who are older and have higher seniority, the teachers who are younger and have less seniority have lower perception of self-efficacy, psychological empowerment and organizational identification. Therefore more attention should be paid especially to the applications done on the psychological counselors who are younger and less senior. Solansky (2014) stated that experience have a positive relationship with psychological empowerment and as the experience increases, the perception of psychological empowerment increases too.

In the research, there is significant relationship found between the perceptions of general self-efficacy, psychological empowerment and organizational identification. In literature, the findings in various studies also support this statement. Besides that, as a result of series of analysis, general self-efficacy and psychological empowerment predict psychological counselors' perception of organizational identification. In order to ensure the school psychological counselors' identification with their schools, it is needed to increase their general self-efficacy and strengthen them psychologically. It is only possible to provide the effectiveness of the employees and therefore the success of the organization, when the employees who work in the organization are strengthened.

### **Suggestions**

The productivity of the employees will increase when they identify with the organization's qualities. In this context, it is seen that school counselors' organizational identification is affected by their belief of general self-efficacy and their perception of psychological empowerment. The studies that will make school psychological counselors gain some professional experience; leadership practices that will enhance the school's climate and support the school psychological counselors' professional development can be very effective on this subject.

# Okul Psikolojik Danışmanlarında Örgütsel Özdeşleşme: Psikolojik Güçlendirme ve Öz-Yeterlik İnançlarının Rolü

ORIGINALITY REPORT

# 14%

SIMILARITY INDEX

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://dergipark.gov.tr">dergipark.gov.tr</a> Internet	75 words — 1%
2	<a href="http://docplayer.biz.tr">docplayer.biz.tr</a> Internet	51 words — 1%
3	<a href="http://ejercongress.org">ejercongress.org</a> Internet	50 words — 1%
4	<a href="http://egitimvebilim.ted.org.tr">egitimvebilim.ted.org.tr</a> Internet	35 words — 1%
5	<a href="http://ilkogretim-online.org.tr">ilkogretim-online.org.tr</a> Internet	26 words — < 1%
6	<a href="http://acikerisim.pau.edu.tr:8080">acikerisim.pau.edu.tr:8080</a> Internet	25 words — < 1%
7	<a href="http://readgur.com">readgur.com</a> Internet	24 words — < 1%
8	<a href="http://web.inonu.edu.tr">web.inonu.edu.tr</a> Internet	20 words — < 1%
9	Hasan ATAK, Emine GÜL KAPÇI, Figen ÇOK. "Çok-Yönlü Eylemlili Kişilik Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması / Evaluation of the Multi-Measure Agentic Personality Scale to Turkish", <i>Düşünen Adam: The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences</i> , 2013 Crossref	20 words — < 1%

10	<a href="http://dergipark.ulakbim.gov.tr">dergipark.ulakbim.gov.tr</a> Internet	19 words — < 1%
11	<a href="http://sosyaldergi.usak.edu.tr">sosyaldergi.usak.edu.tr</a> Internet	19 words — < 1%
12	<a href="http://www.inesjournal.com">www.inesjournal.com</a> Internet	17 words — < 1%
13	<b>ÇİFTÇİ DERE, Hale. "Özel Eğitim Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Yetkinlik ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi", Akdeniz Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, 2015.</b> Publications	17 words — < 1%
14	<a href="http://www.eyed-der.org">www.eyed-der.org</a> Internet	15 words — < 1%
15	<a href="http://acikerisim.iku.edu.tr:8080">acikerisim.iku.edu.tr:8080</a> Internet	13 words — < 1%
16	<a href="http://www.kho.edu.tr">www.kho.edu.tr</a> Internet	13 words — < 1%
17	<a href="http://katalog.hacettepe.edu.tr">katalog.hacettepe.edu.tr</a> Internet	13 words — < 1%
18	<a href="http://journal.yasar.edu.tr">journal.yasar.edu.tr</a> Internet	13 words — < 1%
19	<a href="http://www.acarindex.com">www.acarindex.com</a> Internet	13 words — < 1%
20	<a href="http://acikerisim.aku.edu.tr:8080">acikerisim.aku.edu.tr:8080</a> Internet	12 words — < 1%
21	<a href="http://acikerisim.deu.edu.tr">acikerisim.deu.edu.tr</a> Internet	12 words — < 1%
22	<b>KEZER, Fatih, OGURLU, Üzeyir and AKFIRAT, Osman Nejat. "ELEŞTİREL DÜŞÜNME EĞİLİMİ,</b>	12 words — < 1%

GENEL ÖZ YETERLİK VE UMUTSUZLUK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ", Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.

Publications

- 
- 23 [openaccess.inonu.edu.tr:8080](http://openaccess.inonu.edu.tr:8080) 11 words — < 1%  
Internet
- 
- 24 [www.sobider.com](http://www.sobider.com) 10 words — < 1%  
Internet
- 
- 25 [www.anadolu.edu.tr](http://www.anadolu.edu.tr) 9 words — < 1%  
Internet
- 
- 26 AKMAN, Yener. "Sosyal Sermaye ve Öğretmenlerin Okulları ile Özdeşleşmeleri İlişkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi", Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 2017.  
Publications 9 words — < 1%
- 
- 27 DENİZ, Sabahattin and TİCAN, Canses. "ÖĞRETMEN ADAYLARININ ÖĞRETMEN ÖZ-YETERLİK İNANÇLARI İLE MESLEKİ KAYGILARINA YÖNELİK GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ", Abant İzzet Baysal Üniversitesi, 2017.  
Publications 9 words — < 1%
- 
- 28 [isarder.org](http://isarder.org) 9 words — < 1%  
Internet
- 
- 29 AYDIN, Yıldırım. "Örgütsel Sessizliğin Okul Yönetiminde Kayırmacılık ve ", İletişim Hizmetleri, 2016.  
Publications 9 words — < 1%
- 
- 30 [www.int-jecse.net](http://www.int-jecse.net) 9 words — < 1%  
Internet
- 
- 31 [www.efdergi.hacettepe.edu.tr](http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr) 9 words — < 1%  
Internet
- 
- 32 [acikarsiv.ankara.edu.tr](http://acikarsiv.ankara.edu.tr) 9 words — < 1%  
Internet

9 words — < 1%

33 TARHAN, Sinem. "İhtiyaç, Yeterlik ve Mesleki Doyum Bağlamında Rehber ", Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 2017.

Publications

8 words — < 1%

34 dhgm.meb.gov.tr

Internet

8 words — < 1%

35 BİÇER, Nurşat and ALAN, Yakup. "Türkçe Öğretmeni Adaylarının Kitap Okuma Alışkanlıklarının Genel Öz Yeterlikleri Üzerindeki Etkisi", Erzincan Üniversitesi, 2017.

Publications

8 words — < 1%

36 BALTAÇI, Ali. "Sınıf Öğretmenlerinin Erteleme Davranışı Eğilimleri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler1", ADAMOR Toplum Araştırmaları Merkezi, 2017.

Publications

8 words — < 1%

37 CAYVARLI, Pelin Esmâ and ŞAHİN, Semiha. "Akademisyen Algılarına Göre Üniversitelerde Psikolojik Yıldırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği", Deomed Yayıncılık, 2015.

Publications

8 words — < 1%

38 ijocis.net

Internet

8 words — < 1%

39 www.eyk11.org

Internet

8 words — < 1%

40 www.iconte.org

Internet

8 words — < 1%

41 www.journals.istanbul.edu.tr

Internet

8 words — < 1%

42 www.turkishstudies.net

Internet

8 words — < 1%

43	kefad.ahievran.edu.tr Internet	8 words — < 1%
44	repositorium.sdum.uminho.pt Internet	8 words — < 1%
45	KILIÇ, Recep. "İŞGÖRENLERİN DUYGUSAL ZEKÂLARI İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA", Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İİBF, 2015. Publications	7 words — < 1%
46	SEZGIN NARTGÜN, Şenay and DEMİRER, Sibel. "Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Özdeşleşme Düzeylerinin Birlikte Çalışma Yeterliklerine Etkisi", Mersin Üniversitesi, 2016. Publications	7 words — < 1%
47	MEYDAN, Cem Harun, POLAT, Mustafa and BURMAOĞLU, Serhat. "Bireyin güçlendirilmişlik algısının örgütle özdeşleşmesine etkisi: Kamuda bir araştırma", TUBITAK, 2010. Publications	7 words — < 1%
48	Bilal Afsar, Yuosre F. Badir, Bilal Bin Saeed. "Transformational leadership and innovative work behavior", Industrial Management & Data Systems, 2014 Crossref	7 words — < 1%
49	TAŞDAN, Murat. "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları", Kaligrafi Yayıncılık, 2015. Publications	6 words — < 1%
50	Lewis. SAGE Encyclopedia of Social Science Research Methods Publications	6 words — < 1%
51	www.scribd.com Internet	5 words — < 1%
52	GÜNDÜZ, Bülent. "Okul psikolojik danışmanlarında yetkinlik inancı ve tükenmişlik", İletişim Hizmetleri,	5 words — < 1%



2012.

Publications

53

[www.ices-uebk.org](http://www.ices-uebk.org)

Internet

5 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON