

# **Examining Organizational Commitment Levels of Psychological Counselors and Teachers of Guidance in Terms of Certain Variables**

**Bahadır Battal (Teacher-MA Stud.)**  
Yahya Kemal Elementary School, Turkey  
bahadirbattal@hacettepe.edu.tr

**Assoc. Prof. Dr. Hasan Demirtaş**  
Inonu University, Turkey  
hasan.demirtas@inonu.edu.tr

## **Abstract**

This study aimed to examine the organizational commitment levels of psychological counselors and teachers of guidance in terms of certain variables. Under this purpose, "Teachers' Organizational Commitment Scale" applied to teachers who are working in public schools. The research has been built in quantitative design and causal-comparative research model. The population of the research was composed of 647 psychological counselors and teachers of guidance working in the central districts of Diyarbakır city during the 2020-2021 education term. 152 teachers were selected for the sample of the study using simple random sampling. According to the results of the study, statistically not significant difference was found in the organizational commitment levels of psychological counselors and teachers of guidance, the undergraduate program graduated from, school size, and school-level variables. But professional seniority and being tenure or contractual caused a significant difference in the level of organizational commitment. As the professional seniority of the psychological counselors and teachers of guidance increased, a significant increase was observed in their organizational commitment levels. In addition, the organizational commitment of tenure teachers was found to be significantly higher compared to contracted teachers. Therefore, the concept of contractual teachers should be reconsidered by policymakers.

**Keywords:** Organizational Commitment, Contracted Teacher, School Counselors, Teachers of Guidance



**E-International Journal of  
Educational Research**

**Vol: 12, No: 3, 2021, pp. 49-67**

Research Article

Received: 2021-05-07

Accepted: 2021-07-31

## **Suggested Citation**

Battal, B. ve Demirtaş, H. (2021). Okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirli değişkenler açısından incelenmesi, *E-International Journal of Educational Research*, 12(3), pp. 49-67. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.934584>

## Extended Abstract

**Problem:** It can be thought that school counselors and guidance teachers are in a unique position in terms of duties, responsibilities, and conditions compared to teachers from other branches working under the Ministry of National Education. They have an independent room and relatively autonomous working opportunities within the school within the limits given to them by the Guidance and [Psychological Counseling Services Regulation \(2020\)](#). In this respect, it may be considered that the commitment of psychological counselors and guidance teachers to the school organization is also different from other teachers and employees with administrative duties.

This study, it is aimed to examine whether the organizational commitment levels of school counselors and guidance teachers differ in terms of certain variables. The level of teachers' perceptions of organizational commitment and whether they differ according to the undergraduate program they graduated from, their seniority, staff type, and the size and level of the school they work in are investigated.

**Method:** For the purpose of the study, "Teachers' Organizational Commitment Scale" applied to teachers. The population of the study comprises 647 psychological counselors and guidance teachers working in public schools in four central districts of Diyarbakır (Bağlar, Kayapınar, Sur, Yenişehir). The study group of the study comprises 152 psychological counselors and guidance counselors who are supposed to represent the universe.

In the light of the data got from the normality tests, in order to determine whether there is a significant difference between the organizational commitment levels of the psychological counselors and counselors and the undergraduate program they graduated, the homogeneity of variances was tested, and the t-test was used for unrelated samples. According to the seniority variable, after testing the homogeneity of variances, a one-way ANOVA test was used.

**Findings and Conclusions:** Descriptive statistics were made to reveal the organizational commitment levels of school counselors and guidance teachers. It is seen that the organizational commitment levels of school counselors and guidance teachers are  $M=58.34$  for the overall one-dimensional scale. Because of this result, it can be claimed that the organizational commitment levels of school counselors and guidance teachers are at a medium level. In the study of [Güçlü and Zaman \(2011\)](#) on the organizational commitment of counselors assigned from outside the field, the organizational commitment levels of the teachers were found to be moderate in the scale. These result support the findings of the present study.

There is a significant difference between the average test scores of contracted teachers and the average test scores of tenure teachers in favor of tenure teachers. The effect size of this difference ( $d = 0.52$ ) was found to be moderate in the effect value calculations. Here, it can be said that the tenured staff of school psychological counselors and guidance counselors have significantly higher levels of organizational commitment, with a medium effect size compared to those who are contracted. Similar results were obtained in the research conducted by [Hrebiniak and Alutto \(1972\)](#) on teachers and nurses. In addition, in the study conducted by [Savgun-Doğruöz \(2009\)](#) with teachers working in primary schools, the organizational commitment levels of permanent teachers were found to be higher, making a significant difference compared to contracted teachers. That contract teachers have a significantly lower level of organizational commitment than permanent teachers may be because of their inability to integrate with their schools because they are positioned differently from other teachers in terms of basic rights and wage levels.



**Suggestions:** *Suggestions that can be presented to other researchers and decision-makers in line with the results of the study can be listed:*

*1- It is seen that the contracted teaching practices are effective on the organizational commitment levels of school psychological counselors and guidance teachers. For this reason, contract teaching practices can be reconsidered within the framework of some dimensions.*

*2- The quantitative study conducted did not show a significant difference in the organizational commitment levels of school psychological counselors and guidance teachers, and the variables of institution type, school size, and school-level they worked. A phenomenological qualitative study can be conducted on the problems experienced by school counselors and guidance counselors in the reported situations, by reconsidering the existing variables to explain and fill the missing points of this situation.*



## **Okul Psikolojik Danışmanlarının ve Rehber Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirli Değişkenler Açısından İncelenmesi**

**Bahadır Battal (Öğretmen-YL Öğr.)**  
Yahya Kemal Beyatlı İlkokulu, Türkiye  
bahadirbattal@hacettepe.edu.tr

**Doç. Dr. Hasan Demirtaş**  
İnönü Üniversitesi, Türkiye  
hasan.demirtas@inonu.edu.tr

### **Özet**

Bu araştırmada okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda resmi okullarda görev yapan öğretmenlere, "Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği" uygulanmıştır. Araştırma nicel desende ve nedensel karşılaştırma modelinde kurgulanmıştır. Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılı içerisinde Diyarbakır'ın merkez ilçelerinde (Bağlar, Sur, Yenişehir, Kayapınar) görev yapan 647 psikolojik danışman ve rehber öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu için evrenden basit seçkisiz örnekleme yoluyla 152 psikolojik danışman ve rehber öğretmen seçilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre psikolojik danışmanların ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, mezun olunan lisans programı, okul büyüklüğü ve okul kademesi değişkenleri açısından anlamlı bir fark göstermezken; kıdem değişkeni ve kadro türü örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde anlamlı bir farka sebep olmaktadır. Buna göre psikolojik danışmanların ve rehber öğretmenlerin kıdemleri arttıkça, örgütsel bağlılık düzeylerinde de anlamlı bir artış gözlenmiştir. Ayrıca kadrolu öğretmenlerin, sözleşmeli öğretmenlere kıyasla orta düzeyde ve anlamlı biçimde daha yüksek bir bağlılığa sahip oldukları görülmektedir. Araştırmanın sonuçlarından hareketle sözleşmeli ve kadrolu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri anlamlı biçimde farklılaştığından dolayı, karar alıcılara sözleşmeli öğretmenliği belirli boyutları açısından tekrar ele almaları önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Sözleşmeli Öğretmenlik, Psikolojik Danışmanlık, Rehber Öğretmenlik



**E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi**

**Cilt: 12, Sayı: 3, 2021, ss.49-67**

Araştırma Makalesi

Gönderim: 2021-05-07

Kabul: 2021-07-31

### **Önerilen Atıf**

Battal, B. ve Demirtaş, H. (2021). Okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirli değişkenler açısından incelenmesi, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 12, No 3, 2021, ss. x-x DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.934584>

## GİRİŐ

Okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) bünyesinde çalışan diğer branşlara mensup öğretmenlere kıyasla görev, sorumluluk ve koşullar bakımından farklı bir konumda oldukları düşünölebilir. Yeşilyaprak'a göre (2012, s.68) okullarda görev yapmakta olan psikolojik danışmanlar ve rehber öğretmenler diğer öğretmenlerden farklı olarak özellikle öğretim faaliyetlerinin dışında kalan kişisel, sosyal ve mesleki rehberlik ile danışmanlık hizmetlerini yürütmektedirler. Diğer yandan psikolojik danışmanlar ve rehber öğretmenler okullarda çalışma saatleri, fiziki ve donanımsal imkânlar bakımından da diğer meslektaşlarından ayrırmakta; MEB Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği'nin (2020) kendilerine tanıdığı sınırlar ölçüsünde okul içerisinde müstakil bir odaya ve nispeten özerk çalışma imkânlarına sahip olmaktadır.

Yukarıda aktarılan temel farklılıkların psikolojik danışmanları ve rehber öğretmenleri, okul örgütünün içerisinde öğretmen kadrosunda görev yapmakta olan tüm paydaşlardan ayrı bir aktör konumuna getirdiği düşünölebilir. Bu bakımdan psikolojik danışmanlar ve rehber öğretmenlerin okul örgütüne ilişkin bağlılıklarının da diğer öğretmenler ve idari göreve sahip çalışanlardan ayrırmış olma ihtimali göz önünde bulundurulabilir. Çünkü görev, sorumluluk ve imkânlarla ilişkin mevcut yapısal farklılıklar, bu öğretmenlerin diğer meslektaşları ve okul yönetimi ile ilişkilerini etkileyerek psikolojik bakımdan örgütle bütünleşme düzeyleri üzerinde farklılıklar yaratabilir. Nitekim Tsui ve Cheng'in (1999) yaptıkları araştırma, öğretmenlerin okuldaki pozisyonlarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır.

MEB Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre (2020) psikolojik danışmanlar ve rehber öğretmenler okullardaki görev ve sorumluluklarını yerine getirme bakımından nispeten özerk bir yapıya da sahiptirler. Bu durumun da örgütsel bağlılık üzerinde ayrıştırıcı bir farka neden olacağı ifade edilebilir. İnce ve Gül'e göre (2005) bireylerin kendi mesleklerine ilişkin planlama ve denetleme özgürlüklerine sahip olması, örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerden biridir. Çalışanların yaşadıkları rol karmaşası ve belirsizlikleri de örgütsel bağlılıkları üzerinde bir etkiye sahiptir (Welsch ve LaVan, 1981). Psikolojik danışmanlar ve rehber öğretmenlerin de sahip oldukları sınırlı mesleki özerklik ve okul içi ayrırmalarından kaynaklı ve kendilerine yönelik beklentiler ölçüsünde bir rol karmaşası ve belirsizliği yaşayabilecekleri öne sürölebilir.

Çalışmada okul psikolojik danışmanları ve rehber öğretmenler şeklinde bir ayrım yapılmasının nedeni MEB'in Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği'nin (2020), üniversitelerin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümlerinden mezun olanları psikolojik danışman; psikoloji, sosyoloji, felsefe gibi bölümlerden mezun olup MEB'e atananları ise rehber öğretmen şeklinde nitelemesinden kaynaklanmaktadır. Diğer yandan örgütsel bağlılık kavramı da geçmişte sadakat, birliktelik ruhu, uyuşma (Shagholi, Zabihi, Atefi ve Moayedi, 2011) ve adanmışlık (Babaoğlan ve Ertürk, 2013; Celep, 1998) şeklinde kullanılsa da konunun en erken çalışmacıları tarafından (Buchanan, 1974; Scholl, 1981; Steers, 1977) bağlılık ifadesi tercih edilmektedir. Bu nedenle mevcut çalışmada da örgütsel bağlılık ifadesi kullanılmaktadır.

Örgütsel bağlılık kavramının tarihi 1950'lere kadar uzanmaktadır. İlk olarak 1956 yılında Whyte, örgütsel bağlılığı bir tür bağımlılık şeklinde ele alarak bu durumun örgüt için yaratabileceği zararlar üzerinde durmuştur (Demirtaş, 2010). 1955 yılında yaptığı çalışmayla Guetzkov, bağlılığı günümüzde kullanıldığı biçimine yaklaştırmış, insanları belirli bir düşünce, kişi veya gruba hazırlayan bir süreç şeklinde tanımlamıştır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2019). 1960 yılında kavrama ilişkin ilk model Becker'ın geliştirdiği "yan bahis" teorisi olarak göze çarpmaktadır. 1960'lardan

itibaren örgütsel bağlılık kavramı, çalışan verimliliği ve iş devrinin bir yordayıcısı olarak akademik çalışmalarda kendisine yer bulmuştur (Wasti ve Önder, 2003). 1970'lerde Rosabeth Moss Kantor'un çalışmasıyla örgütsel bağlılığa yönelik ilgi artsa da (Yılmaz ve Dil, 2008) alanyazında kayda değer ilk çalışmanın 1974 yılında Porter, Steers, Mowday ve Boulian tarafından psikiyatri teknisyenleri üzerinde yapıldığı ileri sürülebilir. Araştırmacılar bu çalışmada örgütsel bağlılığın, iş doymu ve iş devri üzerindeki etkisini incelemektedirler (Buluç, 2009).

Örgütsel bağlılık zaman içerisinde bireylerin örgütleriyle olan bağlarını vurgulayacak biçimde ortak bir temaya sahip olsa da çok çeşitli şekilde tanımlanmıştır (Mathieu ve Zajac, 1990). Örgütsel bağlılığa ilişkin alanyazında bulunan ilk tanımlamalardan (Serin ve Buluç, 2012) birinde Grusky (1966), kavramı üyeler ile içerisinde buldukları örgütsel sistem bütünü'nün doğası şeklinde tanımlamaktadır. Sheldon'a göre (1971) ise örgütsel bağlılık, çalışanların örgütü ile arasında bir bağ kuran tutum veya yönelimleridir. Diğer yandan Buchanan (1974) örgütsel bağlılığı, kişinin, örgütünün araçsal değerlerini bir yana bırakıp, o örgütün faydasını düşünerek amaçları ve değerleri ile kurduğu duygusal yakınlık olarak tanımlamaktadır.

Bireyin çalıştığı örgütte neden kalmak istediğini yanıtlamaya yönelik olarak ortaya çıkan (Sağlam-Arı ve Ergeneli, 2003) bağlılık modellerinden biri Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiştir. Bu modele göre örgütsel bağlılık kavramı duygusal, normatif ve devam bağlılığı olarak üçe ayrılmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Örgütler açısından en çok tercih edilen bağlılık biçimi olan duygusal bağlılık (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen, 2010), kişinin bir örgüte ve o örgütün yarattığı kimliğe karşı hissedilen duygusal bir bağlılık ile örgütte kalmayı arzulamasıdır (Dixon, Cunningham, Sagas, Turner ve Kent, 2014). Normatif bağlılık ise bireyin yükümlülük duyguları nedeniyle örgütte kalmaya devam etme arzularını ifade etmektedir (Shagholi Vd., 2011). Birey normatif biçimde bağlandığı örgütte iş yaşamını sürdürmeyi bir görev olarak addetmektedir (Wasti ve Önder, 2003). Devam bağlılığında ise özellikle duygusal bağlılıktan farklı olarak birey, işten ayrıldığı durumda o örgüte ilişkin yatırımlarını kaybedeceği duygusuyla örgütte kalmaya devam etmektedir (Shagholi Vd., 2011). Çünkü birey örgütte geçirdiği uzun yıllarda örgüte sunduğu zaman, emek ve becerilerinden vazgeçmek istememektedir. Çalışanın bu noktada örgüte yaptığı yatırımlar, kurumda geçirdiği yıllarda elde ettiği pozisyonlar ve benzeri işe yönelik yatırımlar olabileceği gibi işiyle ilgili olmayan yatırımlar da olabilir (Noraazian ve Khalip, 2016).

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin bir takım olgu ve durumlardan etkilenebildiği gibi; bireysel ve örgütsel bazı faktörler üzerinde de ciddi bir etkiye sahip olduğu düşünülebilir. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biri olarak çalışanların iş yerlerindeki rollerinin belirsizliği ve role ilişkin yaşadıkları çatışmalar gösterilebilir (Uğurlu, 2009). Psikolojik danışmanlar ve rehber öğretmenlerin okullarında nasıl zaman geçirdiği sorusu ile uyguladıkları programları tanımlayan rol kavramı (Clemens, Wilsom ve Cashwell, 2009), niteliği bakımından da örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir (Madenöğlu, Uysal, Sarier ve Banoğlu, 2014). Nitekim Welsch ve LaVan'ın (1981) yaptıkları araştırma da çalışanların yaşadıkları rol karmaşası ve belirsizliğinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Çalışanların kurumlarında kendilerini yaptıkları iş bakımından özgür hissetmeleri ile işe girmeden önceki beklentileri de örgütsel bağlılık üzerinde bir etkiye sahiptir (Dixon Vd., 2014). Diğer yandan öğretmenlerin kıdemleri de (Mathieu ve Zajac, 1990) bireysel özellikler bakımından örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir. Örgütsel bağlılığı etkileyen ve örgütten kaynaklanan faktörler arasında ise çalışılan kurumun büyüklüğü (Sommer, Bae ve Luthans, 1996) gösterilebilir. Örgütler büyüdükçe çalışanların diğer çalışanlar ve yöneticilerle olan kişisel ilişkileri azalıp karmaşıklaşacağından, örgütsel bağlılık düzeyinin de azalması beklenmektedir (Wallace, 1995).

Okullarda önleyici çalışmaların yanında bireyi tanımaya dönük rehberlik faaliyetleriyle de ön plana çıkan (Yeşilyaprak, 2012, s.10) psikolojik danışmanların ve rehber öğretmenlerin, eğitim kurumlarının geleceği ve modern eğitim yaklaşımları açısından kilit bir konumda oldukları düşünülebilir. Çünkü Harari (2018, s.242) 21. yüzyılın en önemli becerilerinin başında bireylerin kendilerini tanıma kapasitelerinin geldiğini söylemektedir. Bunun da ancak etkin bir danışmanlık ve rehberlik faaliyeti ile gerçekleştirileceği ifade edilebilir. Bu nedenle psikolojik danışmanların ve rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara ilişkin bağlılığının da örgütsel açıdan ciddi bir etkiye sahip olduğu ileri sürülebilir.

Ancak okullarda bulunan psikolojik danışmanlar ile rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını inceleyen çalışmaların (İlter, 2019; Karaköse, 2012) oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Nitekim bu çalışmalarda da psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin lisans mezuniyeti değişkenleri araştırmalara dâhil edilmemiştir. Bu bakımdan psikolojik danışmanların ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılığını inceleyen çalışmalar alanyazında hala ciddi bir boşluk oluşturmaktadır. Bu nedenlerle mevcut çalışmanın alanyazına önemli bir katkıda bulunması beklenmektedir.

Bu çalışmada okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirli değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Okul psikolojik danışmanları ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
2. Okul psikolojik danışmanları ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri;
  - a) Mezun olunan lisans programı,
  - b) Kıdem,
  - c) Kadro Türü (sözleşmeli/kadrolu)
  - d) Okul büyüklüğü (öğretmen sayısına göre)
  - e) Çalışılan okul kademesi değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirli değişkenler açısından inceleyen araştırma, nicel çalışma deseni ve nedensel karşılaştırma modelinde kurgulanmıştır. Nedensel karşılaştırma araştırmaları mevcut bir durum veya olayın nedenlerini etkileyen değişkenlerin belirlenerek araştırılmasıdır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016, s. 190). Mevcut araştırmada da alanyazından edinilen bilgiler doğrultusunda örgütsel bağlılık kavramının hangi etkenler dolayımında bir fark yarattığı incelenmiş ve bu etkenler araştırmanın değişkenleri olarak araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni örgütsel bağlılık iken; bağımsız değişkenler ise mezun olunan lisans programı, kıdem, kadro türü, okul türü, okul büyüklüğü ve çalışılan okul kademesi olarak belirlenmiştir.

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Diyarbakır ilinin dört merkez ilçesinde (Bağlar, Kayapınar, Sur, Yenişehir) resmi okullarda görev yapmakta olan 647 psikolojik danışman ve rehber öğretmenden oluşmaktadır.

Evreni oluşturan öğretmenlerin tamamına ulaşmanın zaman sınırlılığı ve ekonomik açıdan zorluklara yol açacak olması sebebiyle, evreni temsil edeceği varsayılan 152 psikolojik danışman ve rehber öğretmen araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır.

Araştırma için örneklemin belirlenmesi noktasında basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme evren listesinden örnekleme alınacak birimlerin seçkisiz olarak seçilmesidir (Büyüköztürk Vd., 2016, s.88). Bu amaçla evrende yer alan 647 psikolojik danışman ve rehber öğretmenin her biri eşit seçilme şansına sahip olarak değerlendirilmiş ve rastgele seçim ile %95 güven aralığında 245 kişi (Cohen, Manion ve Morrison, 2007) belirlenmiştir. Ancak ölçeklerin bir kısmının dönmeyeceği, bir kısmının da eksik veya yanlış doldurulacağı düşünülerek toplam 270 öğretmene ölçekler, yine Rehberlik ve Araştırma Merkezleri'nin yardımıyla ve pandemi koşulları nedeniyle çevrimiçi biçimde gönderilmiştir. Gönderilen ölçeklerden geri dönen ve araştırmaya dâhil edilebilecek uygunlukta olan 152 psikolojik danışman ve rehber öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Örnekleme ilişkin demografik özellikler Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Örneklemin demografik özellikleri

Mezun Olunan Lisans Programı	n	%
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	115	75.7
Diğer	37	24.3
Kıdem		
0-4 Yıl	47	30.9
5-9 Yıl	64	42.1
10 Yıl ve Üzeri	41	27.0
Kadro Türü		
Sözleşmeli	47	30.9
Kadrolu	105	69.1
Okul Büyüklüğü (Öğretmen Sayısı)		
Küçük Okul (28 veya daha az öğretmen)	46	30.3
Orta Büyüklükte Okul (29-39 arasında öğretmen)	32	21.1
Büyük Okul (40 veya daha fazla öğretmen)	74	48.7
Çalışılan Okul Kademesi		
İlkokul	52	34.2
Ortaokul	51	33.6
Lise	49	32.2
<b>Toplam</b>	<b>152</b>	<b>100</b>

Tablo 1'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenler arasında MEB'in Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği (2020) uyarınca psikolojik danışman olarak tanımladığı öğretmenler ile rehber öğretmen olarak tanımladığı öğretmenler arasında 78 kişilik bir fark görülmektedir. Benzer biçimde araştırmaya katılan kadrolu öğretmenlerin de sözleşmeli öğretmenlerden 58 kişi fazla olduğu görülmektedir. Diğer dağılımların benzer oranlarda olduğu ileri sürülebilir. Araştırmanın değişkenleri arasında yer alan okul büyüklüğü değişkeninde ise Jones'un (1997) öğretmen sayısını temel alarak yaptığı okul büyüklüğü sınıflandırması kullanılmıştır.



### Veri Toplama Süreci

Verilerin toplanması için Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmış ve veriler 2020-2021 eğitim öğretim yılı içerisinde araştırmaya katılmak için gönüllü olan okul psikolojik danışmanlarından ve rehber öğretmenlerden toplanmıştır. Ancak veriler pandemi nedeniyle okullarda yüz yüze uygulanan ölçekler yerine hazırlanan çevrimiçi bir form aracılığıyla, her ilçenin Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinin yardımı ile katılımcılara sunulmuştur.

### Veri Toplama Araçları

Okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini çeşitli değişkenler açısından ortaya koymayı amaçlayan çalışmada, araştırmacıdan gerekli izinler de alınarak "Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Kişisel bilgi formu araştırmaya katılan psikolojik danışmanların ve rehber öğretmenlerin mezun oldukları lisans programı, MEB'de geçirdikleri süre, çalıştıkları okulun büyüklüğü ve çalışılan okul kademesi bilgilerini kapsamaktadır. Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarından elde edilen bulgular aşağıda paylaşılmıştır.

*Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği:* Araştırma kapsamında Üstüner (2009) tarafından öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçmek üzere geliştirilen, 17 madde ve tek boyuttan oluşan öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 1.Hiçbir zaman, 2.Nadiren, 3.Bazen, 4.Çoğu Zaman, 5.Her zaman cevaplarından oluşan 5'li likert biçiminde hazırlanmıştır.

Üstüner (2009) ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında iki farklı öğretmen grubundan oluşan örneklem testini uygulamıştır. Bu gruptan birincisi Malatya ilinde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan 310 öğretmenden; ikincisi ise ilköğretim okullarında görev yapan 201 öğretmenden olmaktadır. Çalışmada ilk örnekleme uygulanan veriler üzerinden açımlayıcı ve doğrulamayı faktör analizleri yapılmış ve 17 maddeden oluşan tek boyutlu bir ölçek elde edilmiştir. Güvenilirlik hesaplamaları için ise ikinci gruba uygulanan ölçekten elde edilen veriler ile Cronbach-alpha iç tutarlılık katsayısı ve test-tekrar test hesaplamaları yapılmıştır. Bu hesaplamalar sonucunda ölçeğin Cronbach-alpha katsayısı ".96", test-tekrar test korelasyon katsayısı ise ".88" olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değerler ölçeğin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek bakımından geçerli ve güvenilir olduğunun işaretidir. Mevcut araştırmada ise "Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği"nin Cronbach-alpha katsayısı ".96" olarak hesaplanmıştır.

Araştırmadan alınabilecek en düşük puan 17, en yüksek puan ise 85'tir. Puanların yükselmesi örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı şekilde yorumlanmaktadır. 42.0 puan ile 74.7 puan aralığı mevcut araştırma için orta düzeyde bir bağlılığı gösterirken; 42 puanın altı düşük, 74.7 puanın üzeri ise yüksek düzeyde bir örgütsel bağlılığa işaret etmektedir (Üstüner, 2009).

### Verilerin Analizi

Verilerin analizi amacıyla öncelikle hangi testlerin uygulanacağına karar vermek amacıyla verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek için her bir değişkende yer alan gruptan elde edilen toplam puanların çarpıklık-basıklık katsayıları, histogram grafikleri, gövde-yaprak diyagramları ve saçılım grafikleri incelenmiştir. Yapılan incelemeler neticesinde değişkenler arasında bulunan, mezun olunan lisans programı, kıdem ve kadro türü değişkenlerinde normal dağılımın sağlandığı; okul büyüklüğü ve çalışılan okul kademesinde ise verilerin normal dağılım sınırlarının dışında kaldığı görülmüştür.

Yapılan normallik testlerinden elde edilen veriler ışığında psikolojik danışmanların ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile mezun oldukları lisans programı değişkeni ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile kadro türü değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla varyansların homojenliği de test edildikten sonra ilişkisiz örneklem için t testi kullanılmıştır. Kıdem değişkenine göre ise yine varyansların homojenliği test edildikten sonra tek yönlü ANOVA testi kullanılmış; gruplar arası çoklu karşılaştırmalar için ise Tukey testinin sonuçları dikkate alınmıştır. Okul büyüklüğü ve okul kademesi değişkenlerinden elde edilen sonuçlar açısından bazı grupların normal dağılımının altına düşmesi nedeniyle non-parametrik testlerden Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testleri uygulanmıştır.

## BULGULAR VE TARTIşMA

Bu başlık altında araştırmanın örneklemini oluşturan okul psikolojik danışmanlarından ve rehber öğretmenlerden elde edilen veriler, araştırmanın sorularına yanıt olabilecek biçimde sunulmuş ve tartışılmıştır.

### 1. Okul Psikolojik Danışmanları ve Rehber Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya koymak amacıyla betimsel istatistikler yapılmıştır. Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeğinde alınabilecek en düşük puan 17 en yüksek puan ise 85'tir. 42.0 puan ile 74.7 puan aralığı orta düzeyde bir bağlılığa işaret ederken; 42.0 puanın altı düşük, 74.7 puan üzeri ise yüksek düzeyde bir bağlılığı göstermektedir. Elde edilen sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur:

**Tablo 2.** Okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanları

	N	$\bar{x}$	Ss
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	152	58.34	16.36

Tablo 2 incelendiğinde okul psikolojik danışmanları ve rehber öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin tek boyutlu ölçeğin geneli için  $\bar{x}=58.34$  olduğu görülmektedir. Bu sonuç neticesinde okul psikolojik danışmanları ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Aksanaku ve İnandı'nın (2018) okul yöneticileri ile yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Benzer biçimde Akan ve Yalçın'ın (2015) ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri ile yaptıkları araştırmada da öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri "yüksek" çıkmıştır. Diğer yandan İlter'in (2019) resmi kurumlarda görev yapan rehber öğretmenler üzerinde gerçekteşirdiği araştırmada da rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçeğin geneli için orta düzeyde çıktığı görülmektedir. Güçlü ve Zaman'ın (2011) alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine yaptığı çalışmada da öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ölçeğin genelinde orta düzeyde bulunmuştur. Bu sonuçlar mevcut araştırmanın bulgularını da destekler niteliktedir. Okul psikolojik danışmanları ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olması kurumlarında yaşadıkları rol karmaşası ve rol belirsizliği gibi durumlardan kaynaklanıyor olabilir. Toprakçı ve Altunay (2014) tarafından yapılan bir araştırmada okul psikolojik danışmanları ve rehber öğretmenlerinin yöneticileri ile yaşadıkları sorunların bir nedeninin "uzmanlık alanının yok sayılması" olarak bulunmuştur.

## 2. Okul Psikolojik Danışmanları ve Rehber Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Özellikleri Bakımından Karşılaştırılması

Bu bölümde okul psikolojik danışmanları ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin mezun olunan lisans programı, kıdem, kadro türü, okul büyüklüğü ve çalışılan okul kademesi bakımından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular ve tartışmaya yer verilmektedir.

2.1. *Mezun Olunan Lisans Programına Göre:* Okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, mezun olunan lisans programına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla önce varyansların homojenliği test edilmiş ve varyansların homojen olduğunun tespit edilmesi üzerine ilişkisiz örneklem için t testi yapılarak sonuçlar Tablo 3'de verilmiştir.

**Tablo 3.** Psikolojik Danışmanların ve Rehber Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mezun Olunan Lisans Programına Göre t Testi Analiz Sonuçları

Mezun Olunan Lisans Programı	N	$\bar{x}$	S	sd	t	p
A) Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	115	57.53	16.19	151	-1.088	.279
B) Diğer	37	60.89	16.85			

Tablo 3 incelendiğinde rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümlerinden mezun olan psikolojik danışmanlar ile diğer bölümlerden mezun olup alan dışı atama ve yerleşme yöntemleriyle okullarda görev yapmakta olan rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin mezun oldukları lisans programının, örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklem için t testinde, rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümlerinden mezun olan psikolojik danışmanların test puanı ortalamaları ile ( $\bar{x}_A=57.53$ ) diğer bölümlerden mezun olan rehber öğretmenlerin test puanı ortalaması ( $\bar{x}_B=60.89$ ) arasında anlamlı bir fark görülmemiştir [ $t(151)=-1.088$ ,  $p>0.05$ ]. Bu durumda mezun olunan lisans programının, okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı fark yaratan bir değişken olmadığı ileri sürülebilir.

Demirtaş'ın (2010) aralarında rehber öğretmenlerin de bulunduğu dersane öğretmenlerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine yaptığı çalışmada eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenler ile fen edebiyat fakülteleri ve diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler arasında örgütsel bağlılık düzeyi bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Güçlü ve Zaman'ın (2011) ise yalnızca alan dışından atanmış rehber öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada da öğretmenlerin mezun oldukları fakültelerden eğitim fakültesi ile fen edebiyat fakülteleri arasında örgütsel bağlılık bakımından anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Selvitopu ve Şahin'in (2013) ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerle yaptıkları araştırmada da öğretmenlerin eğitim fakültesi mezuniyetleri ile diğer fakültelerden mezun olmalarının, örgütsel bağlılıkları ile arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Alanyazında doğrudan alandan ve alan dışından atanarak görev yapmakta olan psikolojik danışmanların ve rehber öğretmenlerin mezun oldukları fakülteler bakımından örgütsel bağlılıklarını inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olsa da; yukarıda aktarılan çalışmalar mevcut araştırmanın sonucunu desteklemektedir. Okullarda görevli psikolojik danışmanlar ve rehber öğretmenler arasında süregelen tartışmalardan birinin alan dışı atama olduğu ileri sürülebilir. Nitekim Çetinkaya-Yıldız (2019) yaptığı araştırmada okul psikolojik danışmanlarının mesleki sorunlarının başında, alan dışı atama politikalarının geldiğini saptamıştır. Ancak alan dışı atamaların rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir farka sebep olmadığı

görülmektedir. Bu durum alan dışı atamanın rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında yalnızca belirli yıllarda yapılması sebebiyle zor elde edilmiş bir fırsatın değerlendirilmesine ilişkin bir motivasyon ile açıklanabilir.

2.2. *Kıdem Değişkenine Göre*: Okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla önce varyansların homojenliği test edilmiş ve varyansların homojen olduğunun tespit edilmesi üzerine tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Gruplar arasındaki çoklu karşılaştırmalar için ise Tukey testi uygulanarak sonuçlar Tablo 4’de verilmiştir.

**Tablo 4.** *Psikolojik Danışmanların ve Rehber Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Analiz Sonuçları*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark	$\eta^2$
Gruplar arası	2386.553	2	1193.276	4.674	.011	A-B	0.059
Gruplar içi	38041.967	149	255.315			A-C	
<b>Toplam</b>	<b>40428.520</b>	<b>151</b>					

Tablo 4’te görüldüğü üzere üç farklı kıdem grubuna dahil olan psikolojik danışmanların ve rehber öğretmenlerin, kıdem değişkenleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinin arasında bir fark olup olmadığını sınamak için, örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamaları ilişkisiz örneklemler için tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmıştır. Test sonucunda A) 0-4 yıldır öğretmenlik yapanların ortalaması ( $\bar{x}A=52.53$ ), B) 5-9 yıldır öğretmenlik yapanların ortalaması ( $\bar{x}B=60.23$ ) ve C) 10 yıl ve üzerinde öğretmenlik yapanların ortalamasının ( $\bar{x}C=62.07$ ) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmiştir [ $F(2-149)=4.67$ ,  $p<0.05$ ]. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ( $\eta^2=0.05$ ) bu farkın orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda anlamlı farkların, 0-4 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler ile 5-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Tespit edilen fark, 0-4 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlere kıyasla, 5-9 yıl ve 10 yıl ve üzere kıdeme sahip öğretmenler lehinedir.

Örgütsel bağlılık alanyazın incelendiğinde (Buchanan, 1974; McMillian ve Shertzer, 1978) eğitim örgütleri dışında kalan birçok sektörde de kıdem değişkeninin örgütsel bağlılık kavramı ile ilişkili olduğu görülmektedir. Eğitim örgütlerinde yapılan çalışmalardan ise Güçlü ve Zaman’ın (2011) alan dışından atanmış rehber öğretmenler ile yaptığı çalışmada kıdem değişkeninin, örgütsel bağlılık kavramı açısından anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer biçimde Kurşunoğlu ve arkadaşlarının (2010) ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerle yaptıkları araştırmada da kıdem değişkeni öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile anlamlı bir fark oluşturmamıştır. Bu alışmalar mevcut araştırmanın bulguları ile çelişmektedir. Demirtaş’ın (2010) içerisinde rehber öğretmenlerin de bulunduğu dersane öğretmenleri ile yaptığı araştırmada ise kıdem değişkeni örgütsel bağlılık üzerinde daha yüksek kıdeme sahip öğretmenler lehine anlamlı biçimde bir farklılık göstermektedir. Alanyazın incelendiğinde (Atik ve Üstüner, 2014; oban ve Demirtaş, 2011; Henkin ve Holliman, 2009; Selvitopu ve şahin, 2013; Tulunay-Ateş ve Buluç, 2018) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile kıdemleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu birçok farklı araştırmaya rastlamak mümkündür. Bu araştırmaların ise çalışmanın bulgularıyla örtüştüğü ileri sürülebilir. Mevcut çalışmada da benzer biçimde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, kıdemleri arttıkça yükseldiği gözlemlenmektedir. Bu durum öğretmenlerin zamanla mesleklerinde olgunlaşıp deneyim kazanmaları neticesinde eğitim kurumlarının işleyişlerine ve kültürlerine daha çok hâkim olmaları ile açıklanabilir.

2.3. *Kadro Türü Değişkenine Göre*: Okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, okullarında sözleşmeli ya da kadrolu olarak çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ilk etapta normallik testleri uygulanmıştır. Yapılan testlerin sonucuna göre verilerin normal dağılım şartlarını karşıladığı görülmüştür. Varyansların homojen olduğunun da tespit edilmesinin üzerine ilişkisiz örneklem için t testi uygulanmış, sonuçlar Tablo 5'te paylaşılmıştır.

**Tablo 5.** *Psikolojik Danışmanların ve Rehber Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kadro Türü Değişkenine Göre t Testi Analiz Sonuçları*

Kadro Türü	N	$\bar{x}$	S	sd	t	p	d
A) Sözleşmeli	47	52.53	15.23	151	-3.009	.003	0.52
B) Kadrolu	105	60.95	16.24				

Tablo 5 incelendiğinde okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki kadro durumlarının, örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklem için t testinde, sözleşmeli öğretmenlerin test puanı ortalamaları ile ( $\bar{x}_A=52.53$ ) kadrolu öğretmenlerin test puanı ortalamaları ( $\bar{x}_B=60.95$ ) arasında kadrolu öğretmenler lehine anlamlı bir fark görülmektedir [ $t(151)=-3.009$ ,  $p<0.05$ ]. Yapılan etki değeri hesaplamalarında bu farkın etki büyüklüğü ( $d=0.52$ ) orta düzeyde bulunmuştur. Bu durumda okul psikolojik danışmanları ve rehber öğretmenlerden kadrolu olanların, sözleşmeli olanlara kıyasla orta düzeyde bir etki büyüklüğü ile anlamlı biçimde örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Budak'ın (2009) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdiği araştırmanın sonuçlarına göre sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, kadrolu öğretmenlere kıyasla anlamlı biçimde daha yüksek çıkmıştır. Şener'in (2013) Ankara ili Mamak ilçesinde bulunan ve genel liselerde görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada ise kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı fark yaratan bir sonuca ulaşılmamıştır. Bu sonuçlar mevcut çalışmanın sonuçlarıyla çelişmektedir. Diğer yandan Hrebiniak ve Alutto'nun (1972) öğretmenler ve hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada ise mevcut çalışma ile benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca Savgun-Doğruöz'ün (2009) ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışmada da kadrolu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, sözleşmeli öğretmenlere kıyasla anlamlı bir fark yaratacak biçimde daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Sözleşmeli öğretmenlerin, kadrolu öğretmenlerden anlamlı biçimde daha düşük bir örgütsel bağlılık düzeyine sahip olmaları, kendilerinin diğer öğretmenlerden temel haklar ve ücret düzeyi gibi özellikler bakımından farklı konumlandırılmış olmaları sebebiyle, okullarıyla bütünleşememelerinden kaynaklanıyor olabilir.

2.4. *Okul Büyüklüğü Değişkenine Göre*: Okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, çalışmakta oldukları okulun büyüklüğüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla öncelikle normallik testleri yapılmıştır. Ancak bazı gruptaki dağılımın normallik sınırlarının dışında kalması sebebiyle non-parametrik testlerden Kruskal-Wallis testi uygulanarak sonuçlar Tablo 6'da paylaşılmıştır.

**Tablo 6.** Psikolojik Danışmanların ve Rehber Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okul Büyüklüğü Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi Analiz Sonuçları

Okul Büyüklüğü	N	Sıra Ortalaması	sd	$\chi^2$	p
<b>A) Küçük Okul (28 veya daha az öğretmen)</b>	46	69.22	2	3.802	.149
<b>B) Orta Büyüklükte Okul (29-39 arasında öğretmen)</b>	32	88.84			
<b>C) Büyük Okul (40 veya daha fazla öğretmen)</b>	74	75.69			

Tablo 6'da görüldüğü üzere okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, okul büyüklüğü değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal-Wallis testinin sonucuna göre küçük okullarda ( $\bar{x}_A=69.22$ ), orta büyüklükte okullarda ( $\bar{x}_B=88.84$ ) ve büyük okullarda ( $\bar{x}_C=75.69$ ) çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir [ $\chi^2(2)=3.80$ ,  $p>0.05$ ]. Buna göre okul büyüklüğünün mevcut çalışma açısından psikolojik danışmanların ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı fark yaratan bir değişken olmadığı ileri sürülebilir. Çalışmada okul büyüklüğü Jones'un (1997) öğretmen sayısını temel alarak yaptığı sınıflandırma kullanılmıştır. Buna göre 28'den daha az sayıda öğretmene sahip okullar küçük, 29 ve 39 arasında öğretmene sahip okullar orta, 40'dan fazla öğretmene sahip olan okullar ise büyük okul olarak kabul edilmektedir.

Demirtaş'ın (2010) aralarında rehber öğretmenlerin de bulunduğu dersane öğretmenleri ile yaptığı çalışmada öğretmenlerin çalıştıkları kurumun büyüklüğü, bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı fark yaratan bir değişken olarak göze çarpmaktadır. Ayrıca Çoban ve Demirtaş'ın (2011) ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 671 öğretmenle yaptıkları çalışmada da okul büyüklüğü değişkeni, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı biçimde bir farka işaret etmektedir. Benzer biçimde Çoban (2010) ile Yüksel'in (2015) yaptıkları çalışmalarda da okul büyüklükleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar mevcut çalışmanın bulguları ile çelişmektedir.

Yukarıda aktarılan çalışmaların aksine Yılmaz-Doğan'ın (2017) yaptığı çalışmada ise ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, görev yaptıkları okulun büyüklüğüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Mert'in (2019) yaptığı çalışmada ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin okul büyüklüğü değişkeni açısından duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında anlamlı bir farklılık gösterdiği ancak devam bağlılığı boyutunda anlamlı bir farkın ortaya çıkmadığı görülmektedir. Okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, diğer öğretmenlerden farklı olarak okul büyüklüğü açısından anlamlı bir fark göstermiyor olması; okul içerisinde müstakil bir odaya sahip olmaları, görüşme ve danışmalarını odalarında gerçekleştirdikleri için kalabalık sınıflardan etkilenmiyor olmaları ve hangi tür okul büyüklüğünde çalışıyor olurlarsa olsunlar görevlerine yönelik planlamalarında nispeten özerk hareket etme avantajları ile açıklanabilir.

**2.5. Çalışılan Okul Kademesi Değişkenine Göre:** Okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, çalışmakta oldukları okul kademesine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla öncelikle normallik testleri yapılmıştır. Ancak bazı gruplardaki dağılımın normallik sınırlarının dışında kalması sebebiyle non-parametrik testlerden Kruskal-Wallis testi uygulanarak sonuçlar Tablo 7'de paylaşılmıştır.

**Tablo 7.** Psikolojik Danışmanların ve Rehber Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çalışılan Okul Kademesi Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi Analiz Sonuçları

Çalışılan Okul Kademesi	N	Sıra Ortalaması	sd	$\chi^2$	p
A) İlkokul	52	80.79	2	0.879	.644
B) Ortaokul	51	75.81			
C) Lise	49	72.66			

Tablo 7’de görüldüğü üzere okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, çalışılan okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal-Wallis testinin sonucuna göre ilkokullarda ( $\bar{x}A=80.79$ ), ortaokullarda ( $\bar{x}B=75.81$ ) ve liselerde ( $\bar{x}C=72.66$ ) çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir [ $\chi^2(2)=0.87$ ,  $p>0.05$ ]. Buna göre çalışılan okul kademesinin, mevcut çalışma açısından psikolojik danışmanların ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı fark yaratan bir değişken olmadığı ileri sürülebilir.

Topaloğlu, Koç ve Yavuz’un (2008) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin yaptıkları çalışmada, çalışılan okul türü anlamlı fark yaratan bir değişken olarak ön plana çıkmaktadır. Buna göre ortaöğretimde çalışan öğretmenler, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere kıyasla anlamlı biçimde kurumlarına daha yüksek düzeyde bir bağlılık sergilemektedirler. Yüksel (2015) de benzer biçimde okul büyüklüğünün örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunda anlamlı bir fark gösterdiğini bulmuş; ancak araştırmada okul büyüklüğü ile örgütsel bağlılığın uyum ve içselleştirme boyutları okul türü bakımından anlamlı bir farka sebep olacak sonuçlar vermemiştir.

Çoban ve Demirtaş’ın (2011) yaptıkları araştırmada mevcut çalışmanın sonuçlarıyla uyumlu biçimde okul türünün, örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı görülmektedir. Diğer yandan Akar’ın (2014) okul yöneticileri ile yaptığı araştırmada da okul yöneticilerinin farklı eğitim kademelerinde görev yapmalarının, örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İlater’in (2019) psikolojik danışmanlar ile yaptığı çalışmada da okul kademesi örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir fark yaratmamaktadır. Bu sonuçlar mevcut araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesine göre örgütsel bağlılıkları arasında bir farkın oluşmaması, okul rehberlik faaliyetleri bakımından her bir kademeye yönelik görev tanımları ile hedeflerin açık olmasıyla ve öğretmenlerin mevcut kademelerindeki görev tanımlarını içselleştirmiş olma ihtimalleri ile açıklanabilir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda öne çıkan sonuçlardan en önemlileri olarak okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin kadro türleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında kadrolu öğretmenler lehine anlamlı bir ilişkinin çıkmış olması ve mezun oldukları lisans programı ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkinin çıkmamış olması gösterilebilir. Bu durum alan dışından atamanın okul psikolojik danışmanları ve rehber öğretmenler arasında örgütsel bağlılık bağlamında bir farklılığa işaret etmediğini göstermektedir. Diğer yandan sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının

kadro lu öğretmenlere kıyasla anlamlı biçimde daha düşük seviyede olduğu görölmektedir. Bu da sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının olumsuz bir çıktısı olarak değerlendirilebilir.

Kıdem değişkeni açısından ise okul psikolojik danışmanları ve rehber öğretmenlerin kıdemleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı gözlemlenmiştir. Bu bağlamda 0-4 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin, 5-9 yıl ile 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha düşük bir bağlılık düzeylerinin olduğu saptanmıştır.

Bulgular ve tartışma bölümünde aktarılan ve okul büyüklüğü ile örgütsel bağlılık arasındaki farka odaklanan çalışmalardaki örneklemlerde, okul psikolojik danışmanları ya hiç yer almamış ya da örneklemin çok küçük bir kesimini oluşturmuştur. Mevcut çalışma ise okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin diğer öğretmenler ile karşılaştırıldıklarında okullarda görev, sorumluluk ve yetkiler bakımından farklılaşmakta olduklarına vurgu yapmaktadır. Bu açıdan okul büyüklüğünün, aktarılan çalışmalarda görüldüğü üzere diğer branşlarda sıklıkla anlamlı bir farka sebep olurken; psikolojik danışmanların ve rehber öğretmenlerin bağlılık düzeyleri açısından anlamlı bir fark yaratmaması beklendi bir sonuçtur. Çünkü okul psikolojik danışmanları ve rehber öğretmenler diğer öğretmenlerden farklı olarak öğretmenler odasını ve sınıfları görevleri kapsamında çok daha nadir kullanmakta, iş ve işlemlerini doğrudan rehberlik faaliyetlerinden sorumlu idarecilerle yürütmektedirler. Bu durum okul büyüklüğünün, okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde diğer öğretmenlere kıyasla fark yaratan bir etken olmadığını göstermektedir.

Çalışmanın sınırlılıkları arasında okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, kullanılan ölçeğin sınırladığı biçimde tek boyutta incelenmiş olması gösterilebilir. Ayrıca örnekleme alınan özel okullarda görevli psikolojik danışman ve rehber öğretmen sayısının da araştırmanın bir diğer sınırlılığı olduğu ileri sürülebilir. Özel okullardaki psikolojik danışman ve rehber öğretmenlere ulaşma noktasında pandemi koşullarının yarattığı zorluklar bu sınırlılığın temel sebeplerinden biri olarak gösterilebilir. Son olarak araştırmada ele alınan değişkenlerin yalnızca mezun olunan lisans programı, kıdem, okul büyüklüğü ve çalışılan okul kademesinden oluşması araştırmanın bir diğer sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu değişkenler mevcut araştırma boyunca edinilen alanyazın bilgilerinin ışığında belirlenmiştir.

Çalışmanın sonuçlarıyla uyumlu biçimde başka araştırmacı ve karar alıcılara sunulabilecek öneriler şu şekilde sıralanabilir:

1. Sözleşmeli öğretmenlik uygulamalarının okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olduğu görölmektedir. Bu nedenle sözleşmeli öğretmenlik uygulamaları bazı boyutları çerçevesinde yeniden ele alınabilir.
2. Yapılan nicel çalışma okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul büyüklüğü ve çalışılan okul kademesi değişkenlerinde anlamlı bir fark göstermemiştir. Bu durumun açıklamaya ve eksik noktalarını doldurmaya yönelik olarak mevcut değişkenler tekrar ele alınmak suretiyle okul psikolojik danışmanları ve rehber öğretmenlerin aktarılan durumlarda yaşadıkları sorunlara ilişkin fenomenolojik bir nitel çalışma yapılabilir.



## KAYNAKÇA

- Akan, D. ve Yalçın, S. (2015). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağıllıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 6(11), 123-150.
- Akar, H. (2014). Okul yöneticilerinin örgütsel bağıllıklarının incelenmesi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 110-132.
- Aksanaklu, P. ve İnandı, Y. (2018). Okul yöneticilerinin örgütsel bağıllıkları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 937-955.
- Allen, N. J., & Meyer J. P. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Atik, S. ve Üstüner, M. (2014). İlköğretim okullarının örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağıllığı arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 15(2), 133-154.
- Babaoğlan, E. ve Ertürk, E. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 87-101.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağıllıkları (Kocaeli ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmeninin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağıllık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57), 5-34.
- Büyüköztürk, Ş., Kızıl-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Celep, C. (1998). Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı. *Eğitim ve Bilim*, 22, 56-62.
- Clemens, E. V., Milsom, A., & Cashwell, C. S. (2009). Using leader-member exchange theory to examine principal-school counselor relationships to school counselors' roles, job satisfaction, and turnover intentions. *Professional School Counseling*, 13, 75-85.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th ed.). UK: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Çetinkaya-Yıldız, E. (2019). Okul psikolojik danışmanlarının gizlilik, çoklu ilişkiler ve mesleki yeterlilikle ilgili etik ikilemleri. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(4), 1472-1486.
- Çoban, D. (2010). *Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağıllığı arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Çoban, D. ve Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağıllığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 317-348.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağıllık ve iş doyumunu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206.
- Dixon, M. A., Cunningham, G. B., Sagas, M., Turner, B. A., & Kent, A. (2014). Challenge is key: An investigation of affective organizational commitment in undergraduate interns. *Journal of Education for Business*, 80(3), 172-180. doi:10.3200/JOEB.80.3.172-180
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10(4), 488-503. doi:10.2307/2391572
- Güçlü, N. ve Zaman, O. (2011). Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağıllıkları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 541- 576.
- Harari, Y. N. (2018). *21. yüzyıl için 21 ders*. (S. Sıral, Çev.). İstanbul: Kolektif Kitap. (Orijinal eserin yayın tarihi 2018).

- Henkin, A. B., & Holliman, S. L. (2009). Urban teacher commitment exploring associations with organizational conflict, support for innovation, and participation. *Urban Education, 44* (2), 160-180. doi:10.1177/0042085907312548
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 17*(4), 555-573. doi:10.2307/2393833
- İlter, P. (2019). *Resmi eğitim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Jones, R. E. (1997). Teacher participation in decision-making – its relationship to staff morale and student achievement. *Education, 118*(1), 76-82.
- Karaköse, B. (2012). *Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kaliteleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28*(28), 101-115.
- Madenoğlu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y. ve Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 20*(1), 47-69. doi:10.14527/kuey.2014.003
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin, 108*(2), 171-194. doi:10.1037/0033-2909.108.2.171
- McMillian, M. E., & Shertzer, B. (1978). APGA members measured client and organizational commitments and professional orientation. *Journal of Counseling and Development, 57*(1), 31-34. doi:10.1002/j.2164-4918.1978.tb05090.x
- Mert, E. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği (2020, 14 Ağustos). *Resmi Gazete* (Sayı: 31213). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/08/20200814-2.htm>
- Noraazian, B. O., & Khalip, B. M. (2016). A three component conceptualization of organizational commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science, 6*(12), 16-23. doi:10.6007/IJARBS/v6-i12/2464
- Özdemir, M. ve Doğruöz, E. (2020). Bilimsel araştırma desenleri. N. Cemaloğlu (Ed.), *Bilimsel araştırma teknikleri ve etik içinde* (s. 65-102). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*(5), 603-609.
- Sağlam-Arı, G. ve Ergeneli, A. (2003). Psikolojik güçlendirme algısı ve bazı demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığa etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21*(1), 129-149.
- Savgun-Doğruöz, S. (2009). *Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Scholl, R. W. (1981). Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management Review, 6*(4), 589-599.
- Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), 14*(2), 171-189.

- Serin, M. K. ve Buluç, B. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 435-459.
- Shagholi, R., Zabihi, M. R., Atefi, M., & Moayedı, F. (2011). The consequences of organizational commitment in education. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 246-250.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150. doi:10.2307/2391824
- Sommer, S. M., Bae, S. H., & Luthans, F. (1996). Organizational Commitment Across Cultures: The Impact of Antecedents on Korean Employees. *Human Relations*, 49(7), 977-993. doi:10.1177/001872679604900705
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Şener, O. (2013). Genel kamu liselerinde psikolojik yıldırma ve örgütsel bağlılık ilişkisi. Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi, 1(1), 47-64.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, A. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından incelenmesi. *Kamu-İş Dergisi*, 9(4).
- Toprakçı, E. & Altunay, E. (2014). The Relationship of Psychological Counseling and Guidance Staff and their Administrators (A Qualitative Analysis in the Stories). *Elementary Education Online*, 13(2), 526-545, 2014. *İlköğretim Online*, 13(2), 526-545, 2014. [Online]: <https://www.ilkogretim-online.org/fulltext/218-1596944102.pdf?1618661015>
- Tsui, K. T., & Cheng, Y. C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5, 249-268. doi:10.1076/edre.5.3.249.3883
- Tulunay-Ateş, Ö. ve Buluç, B. (2018). İlköğretim öğretmenlerinde motivasyon ve örgütsel bağlılığın demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 1-30.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.
- Wallace, J. E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 228. doi:10.2307/2393637
- Wasti, A. S. ve Önder, Ç. (2003). Kültürlerarası çalışmalarda yöntem: Örgütsel bağlılık yazınından dersler. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 125-145.
- Welsch, H. P., & LaVan, H. (1981). Inter-relationships between organizational commitment and job characteristics, job satisfaction, professional behaviour and organizational climate. *Human Relations*, 34(12), 1079-1089. doi:10.1177/001872678103401205
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yeşilyaprak, B. (2012). *Eğitimde rehberlik hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yılmaz, A. ve Dil, M. (2008). Örgüte bağlılık mı bağımlılık mı? Örgütsel bağlılığın boyutları ile iş tatmini ilişkisinin kamu sektöründe araştırılması. *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 10(36), 113-132.
- Yılmaz-Doğan, M. (2017). *Ortaokul öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Yüksel, H. (2015). *Örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişki: İlk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.