



The adaptation of psychological climate scale into Turkish: the study of validity and reliability¹

Psikolojik iklim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması

Türkan Argon²
İbrahim Limon³

Abstract

In this study it was aimed to adapt Psychological Climate Scale (Brown & Leigh, 1996) into Turkish. It was originally developed for business organizations but while adapting it into Turkish the items were adjusted to educational settings. There were 745 teachers in two different study groups. To test the language validity of the scale, Pearson Correlation coefficient between English and Turkish versions was calculated. They were responded by English teachers with a two week interval. Findings indicated a high correlation ($r=,859$; $p<,01$) which means that Turkish version has language validity. Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) were conducted to test the construct validity. Cronbach's Alpha coefficients were an indication of reliability which was calculated separately for the scale and sub-dimensions (ranges from $\alpha= ,912$ to $\alpha= ,738$). In item analysis, item total correlations and the correlations among sub-dimensions of the scale were calculated. Additionally, significance of difference between lower and upper 27 % groups was checked. The findings of EFA manifested a construct with five sub dimesions which was different from original scale and this

Özet

Bu çalışma ile İngilizce Psikolojik İklim Ölçeğinin (Brown & Leigh, 1996) Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Ölçeğin orijinali iş örgütleri için geliştirilmiş olmakla birlikte, uyarlama esnasında maddeler eğitim örgütlerine uygun hale getirilmiştir. Araştırma iki farklı çalışma grubu üzerinde yürütülmüş olup; bu gruplar toplam 745 öğretmenden oluşmaktadır. Ölçeğin dil yönünden geçerliğini doğrulamak amacıyla İngilizce ve Türkçe versiyonlar iki hafta ara ile İngilizce öğretmenlerinden oluşan bir gruba uygulanarak; bu ölçümler arasındaki Pearson Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen bulgu ölçümler arasında yüksek düzeyli bir ilişkinin mevcudiyetini ifade etmektedir ($r=,859$; $p<,01$) ki bu da ölçeğin Türkçe versiyonun dil yönünden geçerli olduğunu kanıtlamaktadır. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla ise Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yürütülmüştür. Ölçeğin geneli ve alt boyutları için ayrı ayrı hesaplanan Cronbach's Alpha katsayıları güvenirliği işaret etmektedir ($\alpha= ,912$ - $\alpha= ,738$ arasında). Madde analizi bağlamında, madde toplam korelasyonları, ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişkiler ve alt-üst % 27'lik gruplar arasındaki farkın anlamlılığı

¹ Bu çalışma 20-23 Nisan 2017 tarihleri arasında Antalya'da düzenlenen 26. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, turkanargon@hotmail.com

³ Doktora Öğrencisi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, ibomon@gmail.com

dimensions were named in Turkish based on the original scale. On the other hand, 'Challenge' sub dimension did not meet reliability criteria. Therefore, it was taken out from adapted version. The item total correlations met the criteria in the literature. The difference between lower-upper 27 % groups was statistically significant. The total scale and its sub-dimensions had also statistically significant correlations (ranging from ,879 to ,455) indicating internal consistency. The model was validated by CFA. The findings of this study showed that Turkish version of Psychological Climate Scale has validity and reliability which means the scale can be applied in educational organizations.

Keywords: Adaptation; psychological climate; validity; reliability.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

1. Giriş

Güncel araştırmalarda sıkça ele alınan psikolojik iklim kavramına yönelik pek çok tanım bulunmaktadır. Psikolojik iklim kavramı teorik açıdan ele alındığında, bireylerin etkileşimde buldukları durumları, psikolojik olarak yorumladıkları varsayımına dayanmaktadır (James & Sells, 1981). Örgütsel psikoloji alanında, psikolojik iklim kavramı bireylerin işyerindeki koşullara ilişkin algılarına (Hassan, 2012) ve iş ortamını anlamlandırmalarına (Barkhi & Kao, 2011) atıfta bulunmak için kullanılmaktadır. Brown & Leigh (1996) psikolojik iklim kavramını çalışanların çalıştıkları ortamı anlamlı ve güvenli bulma düzeyleri olarak tanımlamaktadır. Anlamlılık çalışanların yaptıkları iş ile bir fark yaratabileceklerine olan inançları ve yaptıkları işe ne düzeyde değer verildiğine yönelik algıları; güven ise ortamın güvenilir ve tahmin edilebilir olma düzeyi ile ilgilidir (Barkhi & Kao, 2011). James & Jones (1974; akt. James, ve diğerleri, 2008) ise bireylerin mesleklerine, çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine, aldıkları ücrete, performans beklentilerine, terfi olanaklarına, örgütsel adalete ve benzeri kavramlara atfettikleri anlamları ifade etmek için psikolojik iklim kavramının kullanılabilirliğini öne sürmektedir. Diğer bir ifade ile psikolojik iklim bireylerin yakın iş çevrelerine yükledikleri kişisel veya sonradan edinilmiş anlama ilişkin bilişsel betimlemeleridir (James & Sells, 1981). Bireyin iş ortamına anlam yüklemeye eyleminin temelinde iş ortamının bireysel mutluluğuna ne derece katkı sunduğu veya yarar sağladığına ilişkin bir yargıya varma amacının yattığı söylenebilir (Carless, 2004). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere psikolojik iklim, deneyimlere ve algısal olgulara dayanan çok boyutlu (Koys & DeCotiis, 1991) ve bir gruba atfedilebilecek bir özellik olmaktan ziyade bireysel (Barkhi & Kao, 2011; Day & Bedeian, 1991) bir kavramdır. Bu bağlamda da örgüt ikliminden ayrılmaktadır. Çünkü örgüt iklimi çalışanların örgütsel uygulamalara ve iş ortamının özelliklerine yükledikleri algının özetini veya paylaşılma düzeyini ifade etmektedir (Carless, 2004). Örgüt iklimi psikolojik iklimin bir uzantısıdır ve daha kapsamlı düzeyi olarak ortak psikolojik anlamlar taşımaktadır. Psikolojik iklimden farklı olarak örgüt iklimi bireylerin çalışma ortamına ilişkin algılarının toplamından elde edilen ortak anlamdır (James ve diğerleri, 2008). Benzer şekilde, Joyce ve Slocum (1984; akt. O'Neill & Arendt, 2008) da psikolojik iklimi örgüt ikliminden ayıran en önemli özelliğin aynı örgütte çalışanların uzlaştıkları bir iklim algısı gerektirmemesi olduğunu

ortaya konmuştur. AFA'dan elde edilen sonuçlar orijinal ölçekten farklı olarak beş boyutlu bir yapıya işaret etmektedir. Bu boyutlar ölçeğin İngilizce versiyonuna sadık kalınarak Türkçeye çevrilmiştir. Diğer taraftan, 'Mesleki Zorluk' alt boyutu gerekli güvenilirlik kriterini sağlayamadığı için ölçeğin Türkçe versiyonunda yer almamaktadır. Madde toplam korelasyonları alan yazında ortaya konan ölçütleri karşılamıştır. Alt-üst % 27'lik gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Ölçek geneli ve alt boyutları arasındaki istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler iç tutarlılığın göstergesidir (0,879-0,455). Modelin geçerliliği DFA ile doğrulanmıştır. Çalışma sonucunda Psikolojik İklim Ölçeği'nin Türkçeye uyarlandığında geçerli ve güvenilir olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, söz konusu ölçme aracı eğitim örgütlerinde uygulanabilir.

Anahtar Kelimeler: Uyarlama; psikolojik iklim; geçerlik; güvenilirlik.

belirtmektedir. Schyns, Veldhoven, & Wood (2009) psikolojik iklimin bireysel çıktıları yordama konusunda örgüt iklimine göre daha güçlü bir değişken olduğunu öne sürmektedir. Bu yüzden çalışanların bireysel davranışlarını tahmin etmede görece bir psikolojik iklim puanının hesaplanmasının daha faydalı olacağı değerlendirilmektedir (Thayer, 2008). Özetlemek gerekirse örgüt iklimi ve psikolojik iklim benzer anlamları çağrışırsa da bir birinden ayrı olarak ele alınmalıdır. Örgüt iklimi kolektif bir özellik iken psikolojik iklim bireysel bir özellik barındırmaktadır.

Psikolojik iklim, çalışanların örgüt içi deneyimlerine yönelik tepkilerini eleştirel veya duygusal boyutta yansıtmamakta sadece tanımlayıcı bir özellik taşımaktadır (Koys & DeCotiis, 1991). Bununla birlikte, çalışanların örgüte yönelik tutumlarını etkilemesi ve bu tutumların da davranışlara yansıma ihtimali açısından önem taşımaktadır (Fitzpatrick, 2008; Thayer, 2008). Parker ve diğerleri (2003) da aynı noktaya vurgu yaparak, psikolojik iklimin bireysel olarak önemli sonuçları olduğunu belirtmektedirler. Buna göre psikolojik iklim, işe yönelik tutum ve motivasyon üzerinde etkilidir, tutum ve motivasyon ise performans üzerinde etkili olan değişkenlerdir. Biswas & Varma'ya (2007) göre de olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip çalışanlar biçimsel sorumluluklarının ötesinde etkinlik gösterebilirler. Bunların yanında psikolojik iklim, bireysel davranışların örgütsel kimlik ile örtüşmesine katkı sunan bir araç rolü de görmektedir (Strutton, Pelton, & Lumpkin, 1993). Bu bağlamda, olumlu psikolojik iklim algısına sahip çalışanların olumlu örgütsel davranışları gösterme ihtimallerinin de diğerlerine göre daha yüksek olacağı söylenebilir.

Psikolojik iklim kavramının tanımına yönelik bir fikir birliği olmasına karşın boyutları konusunda çok farklı sınıflandırmalar bulunmaktadır. Çünkü rol, iş, liderlik, çalışma grubu ve örgütsel özellikler gibi iş ortamının farklı yönleri psikolojik iklim araştırmalarına dâhil edilmektedir (Parker & arkadaşları, 2003). Kronolojik sıralama ile ele aldığımızda, bu sınıflandırmayı Koys & DeCotiis (1991) özerklik, güven, bütünlük, baskı, destek, onaylanma, adalet ve yenilik; Brown & Leigh (1996) algılanan yönetim desteği, rol belirginliği, algılanan katkı ve onaylanma, kendini ifade edebilme ve mesleki zorluk; O'Neill & Arendt (2008) güven, özerklik, kendini ifade edebilme, örgütsel yapı ve baskı; Amenumey & Lockwood (2008) işi kolaylaştırma, müşteri odaklılık, performansla ilişkin dönüt, rol belirginliği, iç hizmet, yönetsel uygulamalar ve enformasyon / iletişim; Manning (2010) yönetici desteği ve kolaylaştırıcılığı, iş standartları ve hizmetiçi eğitim, örgütsel kurallar-baskı, çalışma grubu arasında işbirliği, ruh ve arkadaşlık, anlaşmazlık ve çatışma ve son olarak standartlar ve amaçlar olarak yapmışlardır. Bu çalışmada geçerlik ve güvenilirliği test edilen ölçeğin alt boyutlarını kısaca açıklamakta fayda görülmektedir. Burke, Borucki, & Hurley (1992) algılanan yönetim desteğini, çalışanların işlerini yürütmede yöneticilerin kendilerine ne derece yardımcı olduğu ve ne düzeyde saygı ve ilgi gösterdiklerine yönelik algıları olarak ifade ederken; Koys & DeCotiis (1991) ise yöneticilerin çalışanların davranışlarına gösterdikleri hoşgörüye yönelik çalışan algıları olarak nitelendirmektedir. Bunun içerisine çalışanların yapmış oldukları hatalardan korkmadan çekinmeden öğrenmelerine olanak tanımak da dahildir. Schyns, Veldhoven & Wood'a (2009) göre destekleyici bir tutum sergileyen yöneticiler çalışanların iyi oluşları ve ihtiyaçları ile ilgilenip, onlarla etkileşimi kolaylaştıracak iklim yaratma çabası güderler. Destekleyici bir yönetim ikliminin hakim olduğu örgütlerde çalışanlar, yöneticilerin herkese eşit davrandığı ve çalışanların güçlenmesini ve gelişimini teşvik ettiği yönünde bir algıya sahiptir. Psikolojik iklimin diğer bir boyutu ise rol belirginliğidir. Carless (2004) rol belirginliğini çalışanlara yönelik beklentilerin ve çalışan sorumluluklarının açıkça ifade edilmiş olması olarak belirtmektedir. Rol beklentilerinin belirsiz, tutarsız ve kestirilemez olduğu örgütlerde psikolojik güvenlik algısı zarar görmekte ve işle bütünleşme düşmektedir (Brown & Leigh, 1996). Ayrıca, çalışanlar sorumluluk almaktan kaçınmakta ve yetersizlik, güçsüzlük hissine kapılmaktadır. (Spitzer, 1995; akt. Amenumey & Lockwood, 2008). Bu bağlamda, örgüt içerisinde rollerin belirgin olmasının çalışanlarda öz-yeterlilik duygusunu artırabileceği ve onları daha fazla sorumluluk almaya itebileceği yönünde bir değerlendirme yapılabilir. Zira Brown & Leigh'e (1996) göre çalışanlar örgütsel amaçlara anlamlı bir katkılarının olduğuna inandıklarında muhtemelen işlerine daha fazla bağlanacaklardır. Onaylanma ise çalışanların örgüte yapmış oldukları katkının kabulüne yönelik algıdır (Koys & DeCotiis, 1991). Çalışanlar örgüte yapmış oldukları katkının değerli olduğunu ve bu katkıya ihtiyaç

duyulduğunu hissettiklerinde içinde buldukları ortam kendileri için daha anlamlı hale gelmekte (Barkhi & Kao, 2011) ve bu durum onları daha sıkı çalışmaya teşvik etmektedir (Thayer, 2008). Çalışanlara kendilerini ifade etme olanağı sunan örgütsel ortamların bir takım olumlu sonuçlar doğurması beklenmektedir (O'Neill & Arendt, 2008). Bu ortamda çekinmeden bireyselliklerini ortaya koyabilen çalışanlar, aynı zamanda kendilerini psikolojik olarak güvende hissedeceklerdir (Brown & Leigh, 1996). Aksi durumda çalışanların işe angaje olmaları zorlaşacak ve yabancılaşma görülecektir (Thayer, 2008). Yapılan işin zorluğu veya zorlayıcılığı ise çalışanları fiziksel, bilişsel veya duygusal kaynaklarını daha fazla kullanmaya yöneltmekte ve yapılan işin algılanan anlamını da artıran bir durum olarak nitelendirilmektedir (Brown & Leigh, 1996).

Alan yazın incelendiğinde psikolojik iklimin çeşitli örgütsel davranışlar ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Bilgi paylaşımı (Kettinger, Li, Davis, & Kettinger, 2015), karar alma performansı (Barkhi & Kao, 2011), işle bütünleşme ve iş doyumunu (Biswas, 2010), örgütsel bağlılık ve vatandaşlık (Thayer, 2008), psikolojik güçlendirme (Amenumey & Lockwood, 2008), değişime uyum (Martin, Jones, & Callan, 2005), örgüte adama ve örgütsel vatandaşlık (Altunköse, 2002), işle bütünleşme, çatışma yönetimi stratejileri (Strutton, Pelton, & Lumpkin, 1993), iş gayreti ve performansı (Brown & Leigh, 1996), iş yönelimi (Day & Bedeian, 1991), motivasyon (James, Hartman, Stebbins, & Jones, 1977) gibi kavramlar bu bağlamda sıralanabilir. Yapılan çalışmalarda da görüldüğü üzere psikolojik iklim farklı örgütsel davranışlar ile ilişkisi açısından oldukça önem kazanmış bir kavramdır. Özellikle eğitim örgütleri bağlamında bir değerlendirme yapıldığında, öğretmenlerin performansları, motivasyonları, gayretleri, iş doyumları örgütsel amaç ve çıktılar açısından değişkenler olarak ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte eğitim örgütlerinde psikolojik iklimi belirlemeye yönelik bir ölçme aracının eksikliği göze çarpmaktadır. Koys & DeCotiis (1991) tarafından geliştirilen Psikolojik İklim Ölçeği Altunköse (2002) tarafından Türkçeye uyarlanmış ancak uyarlanan maddelerin işletme örgütlerine özgü olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda yürütülen bu çalışma ile Psikolojik İklim Ölçeği'nin (Brown & Leigh, 1996) Türkçeye eğitim örgütleri bağlamında uyarlanması amaçlanmıştır. Böylece hem eğitim çalışanlarının psikolojik iklim algıları belirlenecek hem de kurumları iyileştirme adına önemli veriler elde edileceği umulmaktadır.

2. Yöntem

2.1. Çalışma Grubu

Bu çalışma 2016-2017 öğretim yılında farklı illerde görev yapan ve sadece öğretmenleri kapsayan iki farklı çalışma grubu üzerinde yürütülmüştür. Ölçeğin AFA ve güvenilirlik analizleri birinci çalışma grubundan; DFA analizi ise ikinci çalışma grubundan sağlanan veri seti üzerinden yürütülmüştür. Aşağıda bu iki gruba yönelik betimleyici bilgilere yer verilmiştir.

2.1.1. Birinci Çalışma Grubu

Açımlayıcı faktör analizi 370 öğretmenden oluşan bir çalışma grubu üzerinde yürütülmüştür. 370 katılımcıdan 284'ü ölçme aracını çevrimiçi (Google Forms) olarak yanıtlamış; 86 öğretmene ise ölçek elden verilerek cevaplamaları sağlanmıştır. Bu çalışma grubundaki öğretmenlerin 224'ü kadın, 146'sı erkektir. Öğretmenlerin 122'si 20-30; 178'i 31-40; 52'si 41-50 ve 18'i ise 51 ve üzeri yaş aralığındadır. Öte yandan, çalışılan okul açısından bir değerlendirme yapıldığında, katılımcı öğretmenlerin 68'inin ilkokulda; 85'inin ortaokulda ve 217'sinin lisede görev yaptığı; katılımcı öğretmenlerin 110'unun 0-5; 72'sinin 6-10; 92'sinin 11-15; 55'inin 16-20 ve 41'inin ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

2.1.2. İkinci Çalışma Grubu

Doğrulamalı faktör analizi 375 öğretmenden oluşan bir çalışma grubu üzerinde yürütülmüştür. Katılımcıların 345'i ölçme aracını çevrimiçi (Google Forms) olarak yanıtlamış; 30 öğretmene ise ölçek elden verilerek cevaplamaları sağlanmıştır. Bu çalışma grubundaki öğretmenlerin 205'i kadın, 170'i erkektir. Öğretmenlerin 130'u 20-30; 148'i 31-40; 68'i 41-50 ve

29'u ise 51 ve üzeri yaş aralığındadır. Bununla birlikte katılımcıların 81'inin ilkokulda; 98'inin ortaokulda ve 196'sının ise lisede görev yaptığı tespit edilmiştir. Kıdem olarak katılımcıların 128'i 0-5; 68'i 6-10; 52'si 11-15; 64'ü 16-20 ve 63'ü ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

2.2. Ölçme Aracı

Bu çalışmada Türkçe'ye uyarlanan Psikolojik İklim Ölçeği (Psychological Climate Scale) Brown & Leigh (1996) tarafından iş örgütleri için geliştirilmiştir. Tablo 1'de orijinal ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayıları görülmektedir.

Tablo 1. Ölçeğin Alt Boyutları ve Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayıları

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Destekleyici Yönetim	5 Madde	,83-,85
Rol Belirginliği	3 Madde	,78-,76
Örgütsel Katkı	4 Madde	,78-,71
Örgütsel Onaylanma	3 Madde	,76-,70
Kendini İfade Edebilme	4 Madde	,83-,73
Mesleki Zorluk	2 Madde	-

Tablo 1'de orijinal ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları görülmektedir. Buna göre ölçeğin beş boyutu için söz konusu katsayı yeterli düzeyde iken 'Mesleki Zorluk' alt boyutu için söz konusu katsayı Brown & Leigh (1996) tarafından belirtilmemiştir. Öte yandan, ölçek farklı çalışmalarda da kullanılmış, ancak güvenilirlik katsayısı ölçeğin geneli için ifade edilmiş alt boyutlara ilişkin bilgi verilmemiştir. Örneğin; Hassan (2012) $\alpha = ,82$; Thayer (2008) $\alpha = ,88$; Biswas (2011) $\alpha = ,89$; Biswas (2010) $\alpha = ,90$ ve Byrne, Stoner, Thompson, & Hochwarter (2005) $\alpha = ,86$ olarak belirtmiştir.

Orijinal ölçekte altı alt boyut ve 21 madde yer almaktadır. Geçerlik ve güvenilirliği ise iki ayrı örnekleme incelenmiştir. Birinci örneklem 178; ikincisi ise 161 satış temsilcisinden oluşmaktadır. 'Destekleyici Yönetim' ve 'Kendini İfade Edebilme' alt boyutlarında yer alan birer madde ters kodlanmıştır. Ayrıca, ölçeğin orijinali 7'li Likert tarzındadır. Bununla birlikte, ölçek Türkçe'ye uyarlanırken 5'li Likert olarak kullanılmıştır. Şeker ve Gençdoğan (2006; Akt. Doğan ve Akıncı Çötök, 2011) Türkçe'de seçeneklerin beşten fazla olmasının bir takım anlam ve anlaşılabilirlik sorunlarını beraberinde getirdiğini belirtmektedir. Ölçek seçenekleri "Kesinlikle Katılmıyorum" dan "Kesinlikle Katılıyorum" a şeklindedir. Son olarak, orijinal çalışmada geçerlik birinci ve ikinci düzey DFA yöntemleri ile sınanmıştır.

2.3. Dil Geçerliği

Ölçeğin Türkiye'de eğitim kurumları bağlamında uyarlanmasının yapılabilmesi için Profesör Steven P. Brown'dan e-posta yolu ile gerekli izin alınmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği ve güvenilirlik çalışmalarından önce dil yönünden eşdeğerliği sağlanmıştır. Ölçek öncelikle alan uzmanı ve İngilizce seviyesi ileri düzeyde üç araştırmacı tarafından fikir birliği yöntemi ile Türkçeye çevrilmiş; yapılan çeviri daha sonra alan uzmanı farklı iki araştırmacı tarafından kontrol edilerek kavramlar ve maddeler üzerinde gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Söz konusu formu 3 Türkçe dil uzmanı dilbilgisi ve ifadelerin anlaşılabilirliği yönünden incelemiş ve gerekli görülen değişiklikler yapılmıştır. Böylece ölçeğe son hali verilmiştir. Ölçeğin İngilizce ve Türkçe versiyonları arasındaki eşdeğerliği istatistiksel olarak test etmek amacıyla, ölçek 40 İngilizce öğretmenine iki hafta ara ile uygulanmış ve iki ölçüm arasındaki korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Tablo 2'de söz konusu katsayılar sunulmaktadır.

Tablo 2. Psikolojik İklim Ölçeği Dilsel Eşdeğerlik Bulguları

Ölçek	Uygulama	N	\bar{X}	S	r
Psikolojik İklim	İngilizce	40	71,42	12,51	,859**
	Türkçe	40	70,92	12,91	

**p< ,01

Evans (1996) ,00-,19 aralığında bir ilişkinin “çok zayıf”; ,20-,39 aralığında bir ilişkinin “zayıf”; ,40-,59 aralığında bir ilişkinin “orta düzey”; ,60-,79 aralığında bir ilişkinin “güçlü”; ,80-1,00 aralığında bir ilişkinin ise “çok güçlü” olarak nitelendirilebileceğini belirtmektedir. Tablo’dan anlaşılacağı üzere; ölçeğin Türkçe ve İngilizce formu arasındaki çok güçlü olarak nitelendirilebilecek ilişki ölçeğin dilsel eşdeğerliğinin sağlandığını göstermektedir.

2.4. Yapı Geçerliliği

Orijinal ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği satış temsilcilerinden; uyarlama çalışması ise öğretmenlerden oluşan bir örneklem grubunda yürütüldüğü için yapı geçerliliği bağlamında öncelikle AFA yürütülmüştür.

2.4.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktör Analizi veri setindeki örtük yapıları veya faktörleri belirlemek için kullanılır. Faktör analizinde amaç değişkenlerin daha küçük yapılara indirgenmesi böylece hem zamandan tasarruf edilmesi hem de daha kolay yorumlanabilmesine olanak tanınmasıdır (Yong & Pearce, 2013). Huck (2012) açıklayıcı faktör analizi uygulaması için altı adım önermektedir. İlk adım veri setinin faktörleşebilirliğinin sınanmasıdır. Bu amaçla öncelikli koşul ise örneklem büyüklüğünün analiz için yeterli olmasıdır. Örneklem büyüklüğünde ise örneklemin mutlak sayısal değerine değil gözlenen değişkenlere oranına bakılmalı ve bu oranın 1/10 şeklinde olması sağlanmalıdır. Hatta, bu oran 1/20 şeklinde de önerilebilmektedir (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2009). Mevcut çalışmada ise ilk uygulamada 21 madde kapsamında 370 kişiden oluşan bir çalışma grubuna ulaşılmıştır. Bunun yanında, araştırmacıların Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk ölçüsü değerini (<,60) ve Barlett küresellik testini (<,0001) kontrol etmeleri gerekmektedir (Büyüköztürk, 2011). Tablo 3’te Psikolojik İklim Ölçeğinin söz konusu değerleri görülmektedir. Buna göre her iki istatistiğe ilişkin bulguların istendik yönde olduğu söylenebilir.

Tablo 3. KMO ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları

KMO Değeri	χ^2	p
,918	3443,712	,000

Açıklayıcı faktör analizinde ikinci adım ise faktör çıkarımı (extraction) için bir metod seçilmesidir. Bu çalışmada Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis) kullanılmıştır. Üçüncü adım faktörlerin nasıl döndürüleceğinin belirlenmesidir ki; bu bağlamda dikey döndürme yöntemlerinden varimax yöntemi kullanılmıştır. Dördüncü adım ölçekte tutulacak faktör sayısının belirlenmesidir. Bu aşamada öz değeri 1’den büyük faktörler değerlendirmeye alınmıştır (Kline, 2013). Bir sonraki adımda ise faktörlerin değişken yapısı belirlenmiştir. Bu adımda, değişkenlerin faktör yük değerinin <,45 üzeri olması ve binişikliği önlemek amacıyla iki yük değeri arasındaki farkın minimum ,10 olması dikkate alınmıştır. Bu bağlamda dikkate alınan diğer bir ölçüt ise ortak faktör varyansının yüksek olmasıdır (Büyüköztürk, 2011). Açıklayıcı faktör analizinde son adım ise faktörlerin adlandırılmasıdır. Tablo 3’te yürütülen analizler sonucunda elde edilen değerler ve faktör yapısı sunulmaktadır.

Tablo 4. Psikolojik İklim Ölçeği AFA Bulguları

M. No	Communalities	Döndürme Sonrası Faktör Yük Değeri				
		1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör	4. Faktör	5. Faktör
20	,772	,808	,183	,164	,236	-
7	,779	,807	,211	,239	,153	-
1	,714	,762	,187	-	,309	-
13	,731	,754	,209	,226	,240	-
10	,641	,716	,220	,218	,136	,116
17	,387	,553	,120	,110	-	-,203
15	,729	,365	,733	,186	-	-,172
18	,533	,152	,641	,155	,266	-
9	,492	-	,539	-	,317	,305
14	,627	,250	,634	,229	-,314	,104
4	,571	,344	,623	-	,243	-
3	,475	,173	,548	,183	,260	,209
11	,739	,222	,243	,756	,237	-
16	,583	,118	-	,737	-	-,126
5	,664	,180	,188	,751	-	,167
19	,601	,384	,207	,581	,266	-
8	,643	,299	,200	,159	,691	,105
2	,624	,466	-	-	,627	-
21	,605	,273	,348	,171	,578	-,214
12	,615	-	-	,282	,143	,714
6	,489	-	,118	-,258	-,151	,620

Tablo 4'te görüldüğü gibi, Psikolojik İklim Ölçeği AFA sonucunda öz değeri 1'den büyük 5 faktörlü bir yapı sergilemiştir. Orijinal ölçekte iki ayrı faktör altında toplanan 'Örgütsel Katkı' ve 'Örgütsel Onaylanmaya' dair maddelerin bu çalışma kapsamında aynı faktör altında toplandığı görülmüştür. Ayrıca ölçeğin orijinalinde 'Örgütsel Onaylanma' alt faktöründe yer alan 'Okulumuz yöneticileri, çalışma tarzımı genellikle takdir eder' maddesi (10.madde), bu çalışmada 'Destekleyici Yönetim' alt faktöründe faktör yük değeri göstermiş ve bu alt faktöre uygun bir madde olduğu için ölçekte tutulmasına karar verilmiştir. Beş faktörün açıkladığı toplam varyans % 61,964'tür. Bunun % 20,317'sini 'Destekleyici Yönetim'; % 13,720'sini 'Örgütsel Katkı ve Onaylanma'; % 12,218'ini 'Okulda Kendini İfade Edebilme'; % 9,681'ini 'Rol Belirginliği' ve % 6,028'ini 'Mesleki Zorluk' faktörleri açıklamaktadır. Ölçek genelinde bir değerlendirme yapıldığında faktör yük değerlerinin ,539 ile ,808 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca yapılan incelemede binişik maddeye de rastlanmamıştır. Ölçeğin alt boyutları orijinal ölçeğe sadık kalınarak isimlendirilmiştir.

2.5. Güvenirlik ve Madde Analizi

Huck'a (2012) göre ölçme araçlarının güvenirliği 'tutarlılık' kelimesi ile özetlenebilir. Farklı perspektiflerden ele alınsa da güvenirlik verinin ölçülmek istenen davranışı tutarlı olarak ne derece ölçtüğü ile ilgilidir. Kline'a (2009) göre güvenirlik katsayısının değerlendirilmesinde kesin bir ölçütten bahsedilemese de söz konusu katsayının ,70'ten yüksek olması gerekmektedir. Tablo 5'te Psikolojik İklim Ölçeği'nin güvenirliğine ilişkin Cronbach's Alpha katsayıları sunulmaktadır.

Tablo 5. Psikolojik İklim Ölçeğinin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayısı
Destekleyici Yönetim	6	$\alpha = ,886$
Örgütsel Katkı ve Onaylanma	6	$\alpha = ,780$
Kendini İfade Edebilme	4	$\alpha = ,795$
Rol Belirginliği	3	$\alpha = ,738$
Mesleki Zorluk	2	$\alpha = ,184$
Psikolojik İklim Ölçeği	19	$\alpha = ,912$

Tablo 5'ten anlaşılacağı üzere; 'Mesleki Zorluk' alt boyutunda güvenirlik katsayısı gerekli ölçütün altında ($\alpha < ,70$) kalırken; ölçeğin geneli ve diğer alt boyutlarda istenen düzeydedir. Bu bulgudan yola çıkarak takip eden analizlerde 'Mesleki Zorluk' alt boyutu dikkate alınmamış ve diğer dört alt boyut üzerinden analizler yürütülmüştür.

Tablo 6'da madde toplam korelasyonları ve alt-üst % 27'lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farkın anlamlılığına ilişkin bulgular sunulmaktadır. Söz konusu korelasyonların yüksekliği (<,30) maddelerin benzer davranışları örneklediğini ve yüksek bir iç tutarlılığa sahip olduğunu işaret etmektedir. Alt-üst gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunması ise yine iç tutarlılığa ve maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiğine kanıt olarak gösterilmektedir (Büyüköztürk, 2011). Tablodan anlaşılacağı üzere, elde edilen madde toplam korelasyonları (,362- ,747) yukarıda bahsi geçen ölçütü karşılamaktadır. Öte yandan, t değerleri de anlamlıdır ($p < ,001$). Bu bulgulardan yola çıkarak, ölçekte yer alan maddelerin iç tutarlılıklarının yüksek; bireyleri ayırt edicilik yönünden yeterli ve benzer davranışları ölçtükleri söylenebilir.

Tablo 6. Psikolojik İklim Ölçeği Madde Analizlerine İlişkin Bulgular

Faktör	Madde No	Madde Toplam Korelasyonu ¹	t (Alt-Üst % 27) ²
Destekleyici Yönetim	1	,671	-15.517*
	7	,747	-17.730*
	10	,674	-15.391*
	13	,742	-18.826*
	17	,392	-9.344*
	20	,730	-17.716*
Örgütsel Katkı ve Onaylanma	3	,520	-13.929*
	4	,600	-12.522*
	9	,363	-7.045*
	14	,407	-14.977*
	15	,623	-13.785*
	18	,534	-10.257*

Kendini İfade Edebilme	5	,513	-10.878*
	11	,629	-13.929*
	16	,362	-8.577*
	19	,647	-14.977*
Rol Belirginliği	2	,548	-14.070*
	8	,565	-12.483*
	21	,567	-13.622*

% 27 Alt -Üst "t" testi analizi için, N= 370, % 27 için n1= n2= 100 , sd = 198, *p<,001

Ölçeğin geneli ve alt boyutları arasındaki anlamlı ilişkiler iç tutarlılığın bir diğer göstergesidir. Bu doğrultuda, hesaplanan Pearson Korelasyon katsayıları Tablo 7'de sunulmaktadır.

Tablo 7. Ölçeğin Faktörleri Arasındaki İlişki

Faktörler	1	2	3	4	5
1. Destekleyici Yönetim	1				
2. Örgütsel Katkı ve Onaylanma	,575**	1			
3. Kendini İfade Edebilme	,527**	,510**	1		
4. Rol Belirginliği	,624**	,510**	,455**	1	
5. Psikolojik İklim Ölçeği	,879**	,812**	,759**	,840**	1

**p<,01

Tablo 7'ye göre, ölçeğin geneli ve alt boyutları arasındaki korelasyon katsayıları istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin göstergesidir. Buna göre 'Örgütsel Katkı ve Onaylanma' alt boyutu ile 'Destekleyici Yönetim' alt boyutu arasından orta düzeyde ($r=,575$; $p<,01$); 'Kendini İfade Edebilme' alt boyutu ile 'Destekleyici Yönetim' ve 'Örgütsel Katkı ve Onaylanma' alt boyutları arasında orta düzeyde ($r=,527$; $,510$; $p<,01$); 'Rol Belirginliği' alt boyutu ile 'Destekleyici Yönetim' alt boyutu arasında güçlü ($r=,624$; $p<,01$), 'Örgütsel Katkı ve Onaylanma', 'Kendini İfade Edebilme' alt boyutları arasında ise orta düzeyde ($r=,510$; $,455$; $p<,01$); 'Psikolojik İklim Ölçeği' ile 'Kendini İfade Edebilme' alt boyutu arasında güçlü ($r=,759$; $p<,01$), 'Destekleyici Yönetim', 'Örgütsel Katkı ve Onaylanma' ve 'Rol Belirginliği' alt boyutları arasında ise çok güçlü ($r=,879$; $,812$; $,840$; $p<,01$) ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

2.6. Doğrulatoryıcı Faktör Analizi

Doğrulatoryıcı Faktör Analizi araştırmacının analiz edilecek modele dair önceden bir bilgisinin olmasını ve söz konusu modelin istatistiksel olarak kontrol edilmesini gerektirir (Kline, 2013). Bu bağlamda, bazı araştırmalarda AFA sonucunda elde edilen bulgular ışığında DFA yürütülmektedir (Huck, 2012). Mevcut çalışmada AFA sonucunda ortaya konan model DFA ile test edilmiştir. Tablo 8'de test edilen modelin uyum iyiliği değerleri yer almaktadır.

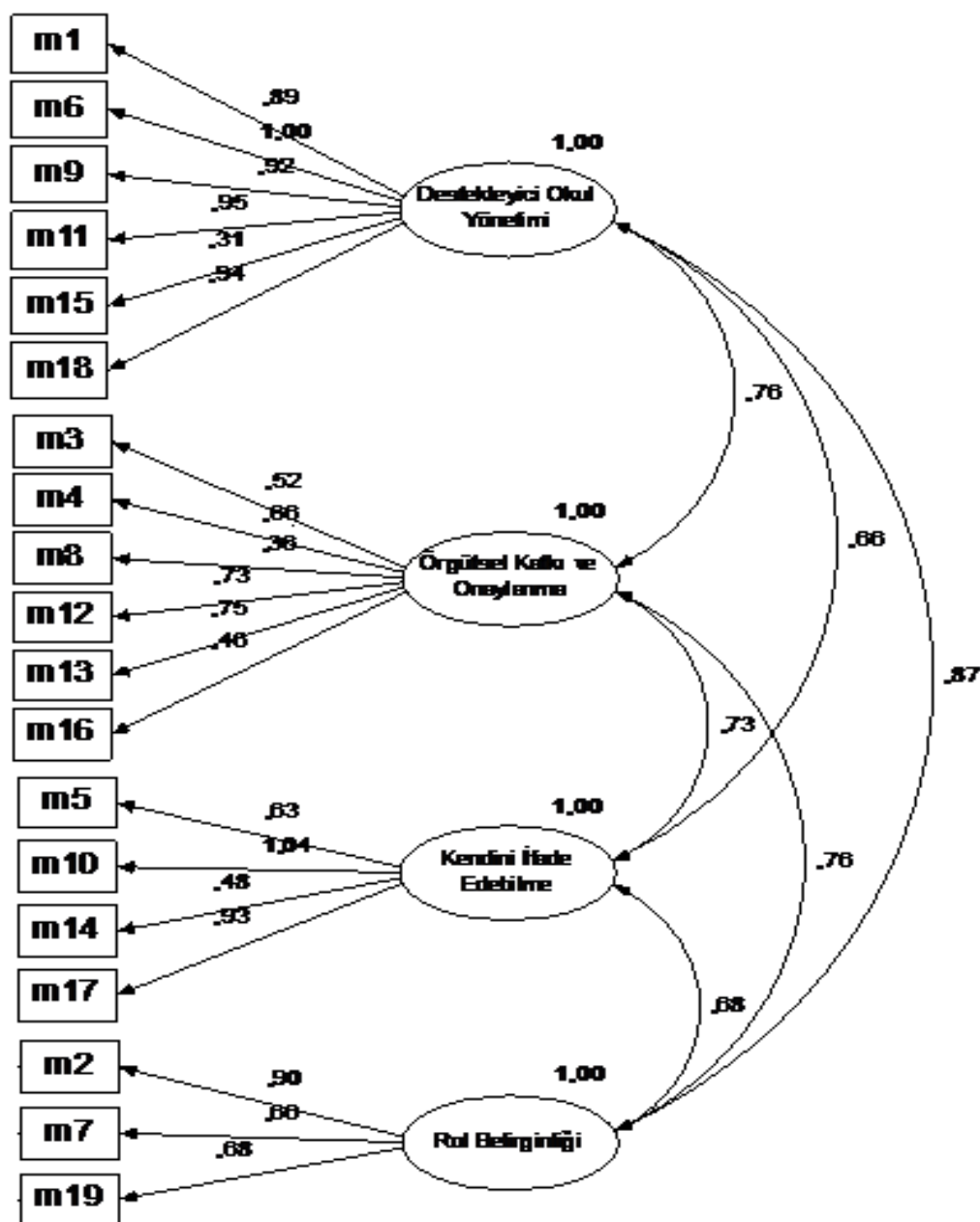
Tablo 8. Model Uyum İyiliği Değerleri ve Okulda Algılanan Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Değerler

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Değer	Psikolojik İklim Ölçeği
¹ Ki-kare / df	$\leq 3,000$	2,609
³ RMSEA	$\leq ,08$,066
² GFI	$\geq ,90$,909
² AGFI	$\geq ,85$,876
³ RMR	$\leq ,08$,054
⁴ SRMR	$\leq ,08$,048
³ NFI	$\geq ,80$,900

¹ NNFI (TLI)	≥,90	,921
³ CFI	≥,90	,935
⁴ RFI	≥,90	,877
⁴ IFI	≥,90	,936

¹ (Hoe, 2008) ² (Schermele-Engel, Moosbrugger, & Müller, 2003), ³ (Hooper, Coughlan, & Mullen, 2008) ⁴ (Hu & Bentler, 1999)

Tablo 8'den anlaşılacağı üzere, AFA sonucunda ortaya çıkan modelin uyumu DFA ile doğrulanmaktadır. Psikolojik İklim Ölçeği uyum iyiliği değerlerinin literatürde ortaya konan ölçütleri karşıladığı görülmektedir. Şekil 1'de ölçeğin path diyagramı sunulmuştur.



Şekil 1. Psikolojik İklim Ölçeği Path Diyagramı

3. Sonuç

Bu çalışmada Brown ve Leigh (1996) tarafından geliştirilen Psikolojik İklim Ölçeğinin Türk kültürüne eğitim örgütleri bağlamında uyarlanması amaçlanmıştır. Ölçeğin uyarlanabilmesi için öncelikle Steven P. Brown'dan elektronik posta yoluyla izin alınmıştır. Birinci aşama ölçeğin dilsel eşdeğerliğinin sağlanmasıdır. Bunun için ölçek fikir birliği yöntemi ile alan uzmanları ve ileri düzeyde İngilizce bilen akademisyenler tarafından Türkçeye çevrilmiş, dilbilgisi ve anlaşılabilirlik açısından gerekli görülen düzeltmelerin ardından ölçeğin nihai Türkçe formu elde edilmiştir. Ölçeğin orijinali ve son hali verilen Türkçe formlar iki hafta ara ile İngilizce öğretmenlerine uygulanmış ve iki ölçüm arasında Pearson Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Bu katsayının istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü yüksek düzeyde çıkması dil geçerliğinin sağlandığını kanıtlamaktadır. Orijinal ölçek iş örgütlerine yönelik olarak geliştirildiğinden yapı geçerliği bağlamında öncelikli olarak AFA uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda orijinal ölçekten farklı olarak öz değeri birden büyük beş faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Öte yandan, ortaya çıkan bu yapıya ilişkin güvenilirlik ve madde analizleri yürütülmesi sonucunda 'Mesleki Zorluk' faktörünün güvenilirlik ölçütlerini sağlamadığı görüldüğünden takip eden analizlere dahil edilmemesi uygun görülmüştür. Madde analizi bağlamında ise madde toplam korelasyonları hesaplanmış ve ölçeğin iç tutarlılığının istenen düzeyde olduğu görülmüştür. Alt-üst % 27'lik gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunması ölçek maddelerinin ayırt ediciliğini kanıtlar niteliktedir. Sonuç olarak ölçek 19 maddenin dört faktörde toplandığı geçerli ve güvenilir bir yapı sergilemiştir. Bu yapının geçerliğinin bir kez de DFA ile test edilmesi için ölçek farklı bir çalışma grubuna uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda, uyum iyiliği değerleri incelenmiş ve söz konusu değerlerin de ölçeğin geçerliğini doğruladığı görülmüştür. Bu bağlamda, ölçeğin Türk kültürüne uyarlanmış versiyonu eğitim örgütleri çalışanlarının psikolojik iklim algılarını belirlemek amacıyla kullanılabilir. Ayrıca, eğitim örgütlerinde farklı örgütsel davranışların psikolojik iklim ile ilişkisi de yine mevcut ölçekten yararlanılarak ortaya konabilir.

Kaynakça

- Altunköse, T. N. (2002). *Psikolojik İklimin Örgüte Adama ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi) Osmangazi Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Amenume, E. K., & Lockwood, A. (2008). Psychological Climate and Psychological Empowerment: An Exploration in a Luxury UK Hotel Group. *Tourism and Hospitality Research*, 8 (4), 265-282.
- Barkhi, R., & Kao, Y.-C. (2011). Psychological climate and decision-making performance in a GDSS context. *Information & Management*, 48, 125-134.
- Biswas, S. (2011). Psychological Climate and Affective commitment as Antecedents of Sales Persons' Level of Job Performance. *Management Insight*, 7 (2), 1-8.
- Biswas, S. (2010). Relationship between psychological climate and turnover intentions and its impact on organisational effectiveness: A study in Indian organisations. *IIMB Management Review*, 22, 102-110.
- Biswas, S., & Varma, A. (2007). Psychological climate and individual performance in India: test of a mediated model. *Employee Relations*, 29 (6), 664-676.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 358-368.
- Burke, M. I., Borucki, C. C., & Hurley, A. E. (1992). Reconceptualizing Psychological Climate in a Retail Service Environment: A Multiple-Stakeholder Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 77 (5), 717-729.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Akademi.
- Byrne, Z. S., Stoner, J., Thompson, K. R., & Hochwarter, W. (2005). The interactive effects of conscientiousness, work effort, and psychological climate on job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 326-338.

- Carless, S. A. (2004). Does Psychological Empowerment Mediate The Relationship Between Psychological Climate and Job Satisfaction? *Journal of Business and Psychology* , 18 (4), 405- 425.
- Day, D. V., & Bedeian, A. G. (1991). Predicting job performance across organizations: The interaction of work orientation and psychological climate. *Journal of Management* , 17 (3), 589-600.
- Evans, J. (1996). *Straightforward Statistics for the Behavioral Sciences*. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing.
- Fitzpatrick, T. A. (2008). *The Relationship Between Job Satisfaction and Psychological Climate Among Community Banking Employees*. (Unpublished Doctoral Dissertation) Walden University / College of Social and Behavioral Sciences, Washington.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hassan, M. U. (2012). The Relationship between Person Organization Fit, Person-Job-Fit and Turnover Intention in Banking Sector of Pakistan: The Mediating Role of Psychological Climate. *International Journal of Human Resource Studies* , 2 (3), 172-188.
- Hoe, S. L. (2008). Issues and Procedures in Adopting Structural Equation Modelin Technique. *Journal of Quantitative Applied Methods* (1), 76-83.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods* , 6 (1), 53-60.
- Hu, L.-t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis:Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* , 6 (1), 1-55.
- Huck, S. W. (2012). *Reading Statistics and Research*. Boston: Pearson.
- James, L. R., & Sells, S. B. (1981). Psychological Climate: Theoretical Perspectives and Empirical Research. D. Magnusson içinde, *Toward A Psychology of Situations: An Interactional Perspective*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- James, L. R., Choi, C. C., Ko, C.-H. E., MCNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., et al. (2008). Organizational and psychological climate:A review of theory and research. *European Journal of Work and Organizational Psychology* , 17 (1), 5-32.
- James, L. R., Hartman, A., Stebbins, M. W., & Jones, A. P. (1977). Relationship Between Psychological Climate and A Vie Model For Work Motivation. *Personnel Psychology* , 30, 229-254.
- Kettinger, W. J., Li, Y., Davis, J. M., & Kettinger, L. (2015). The roles of psychological climate, information management capabilities, and IT support on knowledge-sharing: an MOA perspective. *European Journal of Information Systems* , 24, 59-75.
- Kline, R. B. (2009). *Becoming A Behavioral Science Researcher: A Guide to Producing Research That Matter*. New York: The Guilford Press.
- Kline, R. B. (2013). Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. Y. Petscher, & C. Schatssneider içinde, *Applied quantitative analysis in the social sciences* (s. 171-207). New York: Routledge.
- Koys, D. J., & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44 (3), 265- 285.
- Manning, R. L. (2010). Development of the Psychological Climate Scale for Small Business. *Journal of New Business Ideas & Trends* , 8 (1), 50-65.
- Martin, A. J., Jones, E. S., & Callan, V. J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology* , 14 (3), 263-289.
- O'Neill, B., & Arendt, L. A. (2008). Psychological Climate and Work Attitudes: The Importance of Telling the Right Story. *Journal of Leadership and Organizational Studies* , 14 (4), 353-370.
- Othman, N. B., Hussein, H. B., Salleh, S. B., & Wahid, H. B. (2014). Resilience Scale: Exploration of Items Validity and Reliability. *The 2014 WEI International Academic Conference Proceedings*, (s. 24-33). Bali.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altman, R. A., Lacost, H. A., et al. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior* , 24, 389-416.
- Russo, R. (2003). *Statistics for Behavioural Sciences*. Sussex: Psychology Press.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models:Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online* , 8 (2), 23-74.

- Schyns, B., Veldhoven, M. v., & Wood, S. (2009). Organizational climate, relative psychological climate and job satisfaction: The example of supportive leadership climate. *Leadership & Organization Development Journal*, 30 (7), 649-663.
- Strutton, D., Pelton, L. E., & Lumpkin, J. R. (1993). The influence of psychological climate on conflict resolution strategies in franchise relationships. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 21 (3), 207-215.
- Thayer, S. F. (2008). *Psychological Climate and Its Relationship to Employee Engagement and Organizational Citizenship Behaviour*. (Unpublished Doctoral Dissertation) Capella University / School of Psychology, Minneapolis.
- Yong, A. G., & Pearce, S. (2013). A Beginner's Guide to Factor Analysis: Focusing on Exploratory Factor Analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9 (2), 79-94.

Extended English Abstract

Introduction

When the literature analyzed, it can be seen that there are various definitions of psychological climate. Theoretically, the term is based on the assumption that individuals perceive the situations they interact psychologically (James & Sells, 1981). According to organizational behaviour in which components such as attitude, personality, motivation, mindset and core values affect performance psychological climate refers to individuals' perceptions of situations in workplace (Hassan, 2012) and interpretation of it (Barkhi & Kao, 2011). According to Brown & Leigh (1996) the term describes to what extent employees find the organization safe and meaningful. Meaningfulness refers to individuals' faith in creating a difference with the work they do and the value attached to their contributions. On the other hand, safety is related to a predictable and reliable workplace (Barkhi & Kao, 2011). As can be understood from the definition, psychological climate which is multi-dimensional depends on experiences and perceptive phenomenon (Koys & DeCotiis, 1991). It is also an attribute of individuals not groups (Barkhi & Kao, 2011; Day & Bedeian, 1991). In this context it is different from organizational climate. Organizational climate is the sum of perceptions on organizational practices and the characteristics of workplace and to what extent these perceptions are shared (Carless, 2004). So, it is the extension of psychological climate and a more comprehensive level of it. Organizational climate can be said to have common psychological meanings. As distinct from psychological climate, it is the common meaning obtained from the sum of perceptions at workplace (James, et al., 2008).

Psychological climate has only descriptive reflections about the experiences of individuals at the workplace. In other words, it does not have a judgemental or emotional dimension (Koys & DeCotiis, 1991). However, it is significant because it is influential on attitudes towards organization and these attitudes have the potential to affect the behaviours (Fitzpatrick, 2008; Thayer, 2008).

The studies have shown that psychological climate is associated with various organizational behaviours. Some of these are work engagement and job satisfaction (Biswas, 2010), knowledge sharing (Kettinger, Li, Davis, & Kettinger, 2015), psychological empowerment (Amenumey & Lockwood, 2008), organizational dedication and citizenship (Altunköse, 2002), decision making performance (Barkhi & Kao, 2011), work engagement, effort and performance (Brown & Leigh, 1996), work orientation (Day & Bedeian, 1991), motivation (James, Hartman, Stebbins, & Jones, 1977), adaptation to change (Martin, Jones, & Callan, 2005), conflict resolution strategies (Strutton, Pelton, & Lumpkin, 1993), organizational commitment and citizenship (Thayer, 2008). As can be understood from these studies, psychological climate is important in terms of its relation to various organizational behaviours. Especially in the context of educational organizations, teachers' performance, motivation, effort and satisfaction are important variables in terms of organizational aims and outputs. However, in Turkish literature lack of a measurement tool on psychological climate is considerable. The scale developed by Koys & DeCotiis (1991) was adapted into Turkish

culture by Altunköse (2002) but its items are for business organizations. So, with the present study it was aimed to adapt the scale developed by Brown & Leigh (1996) into Turkish culture in the context of educational organizations. This scale will make it possible to determine the teachers' psychological climate perception and in this way significant data will be obtained to improve schools.

Method

This study was carried out on two distinct study groups in which there were a total of 745 teachers. To test the language validity of the scale Pearson Correlation coefficient was calculated between English and Turkish adapted forms and a high correlation between the two measurements ($r=,859$; $p<,01$) was determined. Construct validity of the scale was examined through Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis. To test the reliability of the scale, Cronbach's Alpha coefficient of the scale and sub dimensions were calculated. In the scope of item analysis, item total correlations and the significance of the difference between Lower and Upper 27 % groups were calculated. The findings of EFA showed a five dimensional construct. However, there was six sub-dimensions in the original scale. Items belonging to two distinct dimensions showed factor loadings under the same dimension in Turkish. These dimensions were given Turkish names based on the original ones. One of these dimensions 'Mesleki Zorluk' did not have reliability so it was taken out from Turkish version. The item total correlations were high and the difference between lower and upper 27 % groups was significant. Also, statistically significant correlations among the scale and sub dimensions indicated internal consistency. The validity of this final model was tested through Confirmatory Factor Analysis. The model fit indices met the necessary criteria.

Conclusion

In conclusion, Psychological Climate Scale was valid and reliable with 19 items under four sub dimensions in Turkish. It can be used to determine the teachers' perceptions of psychological climate.