

Öğretmenlerin Psikolojik İklim Algılarının İncelenmesi

Arş.Grv.Metin Kırbac
İnönü Üniversitesi-Türkiye
metin.kirbac@inonu.edu.tr

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

Özet:

Bu araştırma, öğretmenlerin psikolojik iklim algılarının düzeyini ortaya koymak ve bazı değişkenler (cinsiyet, görev yapılan okul kademesi, branş, yaş ve mezun olunan yükseköğretim kurumu) açısından incelenmesi amacıyla yürütülmüştür. Araştırmanın örneklemini, 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında Elazığ ili merkezinde görev yapan 6302 öğretmen içerisinde basit seçkisiz yöntemle seçilen 301 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada yöntem olarak betimsel bir çalışmadır.. Araştırma verilerinin elde edilmesinde "Demografik Bilgi Anketi" ve "Psikolojik İklim Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizi sürecinde "Bağımsız Gruplar t-Testi" ve Tek Yönlü ANOVA" testlerinden yararlanılmıştır. Analiz süreci sonrasında öğretmenlerin okullarının psikolojik iklimini olumlu algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulguları öğretmenlerin psikolojik iklim algılarının "cinsiyet" ve "mezun olunan yükseköğretim kurumu" değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermiştir. "Branş" ve "yaş" değişkenlerine göre sadece "örgütsel katkı ve onaylanma" boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. "Okul kademesi" değişkenine göre "örgütsel katkı ve onaylanma" boyutuyla "kendini ifade edebilme" boyutlarında anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın önerilerinden bazıları ise; araştırma bulguları, kurumu ve öğretmenleri daha iyi tanıma amacıyla olan eğitim yöneticileri için aydınlatıcı bir kaynak olabilir, eğitim yöneticileri, okul kademesi, branş ve yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunan "örgütsel katkı ve onaylanma" boyutunda kendini geliştirerek farklılığı ortadan kaldırabilir şeklindedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik iklim, okul iklimi, Öğretmen, Okul



**E-Uluslararası Eğitim
Araştırmaları Dergisi,
Cilt: 10, Sayı: 1, 2019, ss.32-49**

DOI: 10.19160/ijer.505927

Gönderim : 30.12.2018
Kabul : 28.02.2019

Önerilen Atıf

Kırbac, M.. & Demirtaş, H. (2019). Öğretmenlerin psikolojik iklim algılarının incelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 1, 2019, ss. 34-49, DOI: 10.19160/ijer.505927

GİRİŞ

20. yüzyılın psikoloji tanımı "bilişsel devrim" olarak ifade edilmektedir. Bilişsel devrimin en önemli özelliği, çevrenin etkisi ile insan tepkileri arasında bir arabulucu rol oynamasıdır. Bu arabulucu rol, çevre etkisinin bireyden bireye değişebildiğini ifade eden psikolojik anlam içermektedir (James, Choi, Ko, McNeil, Minton, Wright ve Kim, 2008). Örgütsel içerikte düşünüldüğünde James ve Jones (1974) bu psikolojik anlamı, insanların işlerine, çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine, maaşlarına, performans beklentilerine, terfi imkânlarına, eşit muameleye vb. yükledikleri anlam şeklinde eğlendirmiş ve buna da genel olarak "psikolojik iklim" demişlerdir.

Psikolojik iklim, örgütün kendi çalışanları tarafından nasıl algılandığı ve yorumlandığıdır (Barkhi ve Kao, 2011; Brown ve Leigh, 1996; James, James ve Ashe, 1990; James ve Jones, 1979). James ve James (1989) psikolojik iklimi, bireylerde, çalışma ortamlarının önemini ve anlamını değerlendirirken oluşan bireysel algılar olarak tanımlamıştır. Bu algılar, kişisel değer sistemlerinin kısmi fonksiyonlarıdır. Kişisel değerler, bireyin örgüt içerisinde kendini huzurlu hissetmesi için geri planda, gizil olarak işlev görür. James ve James (1989) bu durumu, örgüt içerisinde bireylerin açıklık, uyumlu çalışma, adalet gibi (Locke, 1976) gizil istekler ile ilişkilendirmiş ve açıklık, rol karmaşası ve eşitliği sorgulayacak psikolojik şemaların oluşmasını sağladığını söylemiştir. Bireysel olarak oluşturulan bu şemaların örgüte bir anlam yüklediği ifade edilmiştir. Bilişsel olarak bireylerin örgüt ortamını değerlendirmeleri doğrudan psikolojik iklimin ölçülmesi ile belirlenebilir (James ve Sells, 1981).

Psikolojik iklim ile örgüt iklimi alan yazında karıştırılan iki kavramdır. Örgüt iklimi, bilinen örgüt politikalarının, uygulamalarının, süreçlerinin ve stratejilerinin bireysel olarak değil grup veya kitlesel olarak fikir birliğine varılarak değerlendirilmesi iken psikolojik iklim, koşulların daha çok bireysel değerlendirilmesidir (Zohar ve Luria, 2004). Psikolojik iklim kavramının kökeni, Lewin'in 1936 yılında bireylerin güdüsel ve duygusal olarak değişime verdikleri tepkinin anlamını bulabilmek için ortaya attığı "yaşam alanı" kavramına dayanmaktadır (Parker, Baltes, Young, Huff, Altmann, Lacost ve Roberts, 2003). Bireylerin yaşam alanı algısı psikolojik iklim algısı ile paralel bir nitelik taşımaktadır. Psikolojik iklim algısı bireyin, olayları yorumlamasını, olası çıktıları tahmin etmesini ve olaylar arasındaki bağlantıları değerlendirebilmesini sağlamaktadır. Psikolojik iklim, bireylerin örgütsel yapılara, süreçlere ve olaylara anlam yüklemesi ile oluşan bir kavramdır (James, Hater, Gent ve Brunı, 1978).

Psikolojik iklim, çok boyutlu bir yapıdır. James ve James (1989) 17 birincil düzey faktörden 4 tane ikincil düzey faktör belirlemiştir (rol stresi ve uyum eksikliği, mesleki zorluk ve özerklik, yönetici desteği, çalışanların işbirliği, arkadaşlığı ve sıcaklığı). Bu 4 faktörü toplamda genel psikolojik iklim ismiyle tek faktör olarak tanımlamışlardır. Genel psikolojik iklim faktörü, çalışanların bireysel olarak kendilerine faydalı veya zararlı olarak gördükleri durumları algılama dereceleridir. Bu çalışmada ise Brown ve Leigh'in (1996) kullandığı; onların da Kahn (1990)'ın etnografik çalışmasından yararlanıp oluşturduğu çatı kullanılmıştır. Kahn (1990) çalışmasında iklim faktörlerini, çalışanların örgüte bütünüyle bağlanmaları veya örgütten kendilerini psikolojik olarak soyutlamalarını temel alarak tanımlamıştır. Brown ve Leigh (1996) bu kavramsal içerikten; destekleyici yönetim, rol belirginliği, örgütsel katkı, örgütsel onaylama, kendini ifade edebilme ve mesleki zorluk olarak adlandırdıkları 6 boyut ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca Kahn (1990) çalışmasında destekleyici yönetim, rol belirginliği ve kendini ifade edebilme boyutlarını bir üst boyut olarak psikolojik güvenlik boyutunda birleştirmiş; örgütsel katkı, örgütsel onaylama ve mesleki zorluk boyutlarını da yine bir üst boyut olarak psikolojik anlamlılık boyutunda birleştirmiştir. Çalışma kapsamına alınan psikolojik iklimin alt boyutlarından *destekleyici yönetim*, çalışanların mahcup veya rezil olma korkusu yaşamadan deneme ve hataya düşme konusunda çalışanları motive eden bir kavram olarak ifade edilmektedir. Örgüt içerisinde, çalışanlar yeni yöntemler kullanarak hedeflerine ulaşabilmekte ve yaratıcılıklarını işlerinde karşılaştıkları problemleri çözme konusunda kullanabilmektedir. *Rol belirginliği*, beklentilerin açık ve tutarlı olması, iş yeri normlarının tahmin

edilebilir olması ile ilgilidir. Roller ne kadar belirginse, psikolojik güvenlik ve işe ait olma duygusu o kadar yüksek olacaktır. *Kendini ifade edebilme*, kişinin kendini örgüt içerisinde güvende hissetmesini sağlayan önemli faktörlerdendir. Kendini ifade etme özgürlüğü de iş ve örgüt bağlılığı ile pozitif ilişkili olan kavramlardandır. *Örgütsel katkı*, bireyin örgütsel süreçleri ve çıktıları önemli düzeyde etki etme algıdır. *Örgütsel onaylama*, örgütün, bireyin çabasını ve katkısını takdir ettiğine ve fark ettiğine dair bireyin algısıdır. *Mesleki zorluk*, örgüt içerisinde bireyin yaratıcılığını veya başka çeşitli becerilerini kullanmasını gerektiren, meslekte yükselmesini sağlayan önemli etkenlerdendir. Örgüt içerisinde mesleki mücadele veya kişiyi makul ölçüde zorlayan etkenler olmadan bireysel gelişimin sağlanacağı pek söylenemez (Brown ve Leigh, 1996; Deci ve Ryan, 1985; Kahn, 1990).

Psikolojik iklim kavramının alan yazında birçok örgütsel kavram ile ilişkili olduğu görülmektedir. İşten ayrılma (Hom, Caranikas, Prussia, ve Griffith, 1992; Griffith, Hom, ve Gaertner, 2000), örgütsel vatandaşlık (Organ, 1988), Karar verme performansı (Barkhi ve Kao, 2011), performans (Judge, Thoreson, Bono, ve Patton, 2001; Brown ve Leigh, 1996), örgütsel adanmışlık veya bağlılık ve katılım, iş motivasyonu (Allen ve Meyer, 1997; Brown ve Leigh, 1996), iş doyumu (Katzell, Thompson ve Guzzo, 1992) gibi birçok kavram psikolojik iklim ile çoğunlukla doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkili görülmektedir. Bu kavramların hemen hepsi eğitim örgütleri ile ilişkili ve çalışılmış kavramlardır. Ayrıca Manning (2010)'in 52 küçük işletmede 316 çalışan üzerinde yaptığı çalışmada, psikolojik iklimi, küçük örgütlerde çalışanların üstleri ve arkadaşları ile daha iç içe ve daha çok etkileşim içerisinde olma zorunluluğundan ve performanslarının daha açık bir şekilde görülüp değerlendirilebilmesinden dolayı etkili bir değişken olarak ifade etmiştir. Eğitim örgütlerinde de psikolojik iklimin etkili olduğu söylenebilir. İnfomal yanı formal yanından baskın olan eğitim örgütleri olan okullarda insan ilişkileri oldukça önemlidir. Temel girdisi ve çıktısı insan olan ve insan aracılığıyla insan yetiştirilen okulların psikolojik ikliminin öğretmenlerin motivasyonuna ve meslektaşlarıyla olan ilişkilerine etki etmesi kaçınılmazdır. Bu çalışma kapsamında öğretmenlerin psikolojik iklim algılarının düzeyi ve bu algının bazı değişkenlere göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Problem ve Alt problemler

Bu araştırmada, öğretmenlerin psikolojik iklim algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin psikolojik iklimin boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin psikolojik iklimin boyutlarına ilişkin algıları cinsiyet değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin psikolojik iklimin boyutlarına ilişkin algıları görev yaptıkları okul kademesi değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin psikolojik iklimin boyutlarına ilişkin algıları branş değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin psikolojik iklimin boyutlarına ilişkin algıları yaş değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
6. Öğretmenlerin psikolojik iklimin boyutlarına ilişkin algıları mezun oldukları yükseköğretim kurumu değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?

YÖNTEM

1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin psikolojik iklim algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesini amaçlayan bu çalışma, betimsel bir çalışmadır. Betimsel araştırmalar, verilen bir durumu

olabildiğince tam ve dikkatli bir şekilde tanımlar. İlgilenilen ve araştırılmak istenen problemin mevcut var olan durumunu ortaya koymaya yönelik olan betimsel araştırmaların temel özelliği, mevcut hâlihazır durumu kendi koşulları içerisinde ve olduğu gibi çalışmaktır. Betimsel araştırmalar, çalışılan konunun mevcut durumuna ilişkin hipotezler test etmek için veya sorulara cevap bulmak için veriler toplamayı gerektirir (Büyüköztürk, 2013).

2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini Elazığ ili merkezinde bulunan okullarda 2017-2018 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan toplam 6302 öğretmen oluştururken, örneklemini ise Elazığ il merkezindeki ilkök, ortaokul ve liselerden yerleşim yeri ve okulun bulunduğu çevre dikkate alınarak seçilen beşer okulda çalışan ve basit seçkisiz yöntemle belirlenen 301 öğretmen oluşturmaktadır.

Örneklem grubunu tanıttıcı bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Örnekleme İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler		Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	160	53,2
	Erkek	141	46,8
Okul Kademesi	İlkokul	116	38,5
	Ortaokul	83	27,6
	Lise	102	33,9
Branş	Sınıf Öğretmeni	101	33,6
	Branş Öğretmeni	200	66,4
Mezun Olunan Kurum	Eğitim Fak.	212	70,4
	Diğer	89	29,6
Yaş	21-30 arası	62	20,6
	31-40 arası	104	34,6
	41 ve üzeri	135	44,9

Tablo 1’de araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri verilmiştir. Katılımcıların %53,2’si kadın, %46,8’i erkek iken; okul kademesi değişkenine bakıldığında %38,5’i ilkök, %27,6’sı ortaokul ve %33,9’u lisede görev yapmaktadır. Ayrıca katılımcıların %70,4’ü eğitim fakültesi mezunu, %29,6’sı diğer fakülte mezunu iken; yaş değişkenine bakıldığında %20,6’sı 21-30, %34,6’sı 31-40 ve %44,9’u 41 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir.

3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan ölçme aracının birinci bölümü katılımcıların demografik bilgilerinden oluşmaktadır. İkinci bölümde ise Brown ve Leigh (1996) tarafından çeşitli işletmeler için geliştirilmiş olan Psikolojik İklim Ölçeği (Psychological Climate Scale)’ni Türkçe’ye ve eğitim örgütlerine uyarlayan Argon ve Limon (2017)’un “Psikolojik İklim Ölçeği” bulunmaktadır.

Psikolojik İklim Ölçeği: Argon ve Limon (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış, 4 boyutlu ve 19 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçek orijinali 6 boyut ve 21 maddeden oluşmaktadır (Brown ve Leigh, 1996). Argon ve Limon’un (2017), yaptıkları ölçek geliştirme çalışmalarında, “Örgütsel Katkı” ve “Örgütsel Onaylanma” boyutlarındaki maddeler tek boyut altında toplanmış ve dolayısıyla da bu boyutlar birleştirilmiştir. Orijinal ölçekte “Örgütsel Onaylanma” faktöründe yer alan “Okulumuz yöneticileri, çalışma tarzımı genellikle takdir eder” maddesi, “Destekleyici Yönetim” alt boyutunda yüklenmiş olup, bu alt faktöre uygun olduğu düşünülerek ölçekten çıkarılmamıştır. Ayrıca “Mesleki Zorluk” adlı boyutu için (2 madde) güvenilirlik ve madde analizleri sonucunda cronbach alpha katsayısının yeterli düzeyde olmadığı ($\alpha=.184$) sonucuna varılmış olup ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin genelinin cronbach alpha güvenilirlik katsayısı ise .912 olarak belirlenmiştir. Bu çalışma kapsamında ölçeğin cronbach alpha güvenilirlik katsayısına bakıldığında ,888 olduğu görülmektedir. Ölçeğin 4 boyutu üzerinden yapılan birincil ve ikincil düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 1 ve Tablo 2’de özetlenmiştir.

Tablo 1. Psikolojik İklim Ölçeğinin Birincil Düzey DFA Sonuçları

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Değer	Psikolojik İklim Ölçeği
Ki-kare/df	≤5,000	2,461
RMSEA	≤,08	,076
GFI	≥,90	,877
AGFI	≥,85	,838
RMR	≤,08	,064
SRMR	≤,08	,0646
NFI	≥,80	,863
NNFI(TLI)	≥,90	,897
CFI	≥,90	,913
RFI	≥90	,837
IFI	≥90	,914

Tablo 2. Psikolojik İklim Ölçeğinin İkincil Düzey DFA Sonuçları

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Değer	Psikolojik İklim Ölçeği
Ki-kare/df	≤5,000	2,512
RMSEA	≤,08	,077
GFI	≥,90	,867
AGFI	≥,85	,827
RMR	≤,08	,063
SRMR	≤,08	,0655
NFI	≥,80	,858
NNFI(TLI)	≥,90	,893
CFI	≥,90	,909
RFI	≥90	,834
IFI	≥90	,910

Kaynaklar: (Şimşek, 2007; Waltz, Strickland ve Lenz, 2010; Wang ve Wang, 2012)

Psikolojik iklim ölçeğinin birincil düzey ve ikincil düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ortaya çıkan uyum iyiliği değerlerine bakıldığında çoğu değer kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. AGFI, GFI TLI ve RFI değerlerinin ise 1'e yaklaşmış olması o değerlerin iyi uyum gösterdiğini ifade etmektedir (Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). Dolayısıyla uyum iyiliği değerleri genel olarak incelendiğinde modelin doğrulandığı söylenebilir.

Ölçek 5'li likert tipi bir ölçek olarak uyarlanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarından birincisi olan "Destekleyici Yönetim" alt boyutunda 6 madde bulunmakta ve en yüksek 30, en düşük 6 puan alınabilmekte; ikinci alt boyut olan "Örgütsel Katkı ve Onaylanma" boyutunda 6 madde bulunmakta ve en yüksek 30, en düşük 6 puan alınabilmekte; üçüncü alt boyut olan "Kendini İfade Edebilme" boyutunda 4 madde bulunmakta ve en yüksek 20, en düşük 4 puan alınabilmekte; dördüncü alt boyut olan "Rol Belirginliği" boyutunda ise 3 madde bulunmakta ve en yüksek 9, en düşük 3 puan alınabilmektedir. Ayrıca ölçeğin 5. ve 15. maddeleri ters puanlanmıştır. Ölçeğin puanlanması tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Psikolojik İklim Ölçeğinin Puanlanması Ait Sonuçlar

Seçenekler	Alt-Üst Sınır	Puan	Puana Karşılık Gelen
Hiç Katılmıyorum	1	1.00-1.79	Tamamen Olumsuz İklim
Az Katılıyorum	2	1.80-2.59	Az Düzeyde Olumlu İklim
Orta Düzeyde Katılıyorum	3	2.60-3.39	Orta Düzeyde Olumlu İklim
Çoğunlukla Katılıyorum	4	3.40-4.19	Çok Düzeyde Olumlu İklim
Tamamen Katılıyorum	5	4.20-5.00	Tamamen Olumlu İklim

4. Verilerin Analizi

Araştırmada ulaşılan verilerin normallik dağılımına bakılıp, hatalı veya eksik doldurulan ölçekler ayıklanmış olup 307 ölçekten geriye kalan 301 ölçek üzerinden analizler yapılmıştır. Elde edilen veriler, parametrik testlerden olan bağımsız gruplar t ve Tek Yönlü ANOVA testlerine tabi tutulmuştur. Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizleri SPSS 22.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Ölçekten alınan puanların yüksek olması, öğretmenlerin okullarının psikolojik iklim algısının (tüm boyutlarda) olumlu, düşük olması ise olumsuz olduğu şeklinde değerlendirilmiştir.

BULGULAR

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin psikolojik iklimin boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda betimsel istatistikler yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Öğretmenlerin okullarının psikolojik iklimine ilişkin algı düzeyi

Boyutlar	N	\bar{X}	SS	Düzy
Destekleyici Yönetim	301	3,72	4,39	Çoğunlukla Katılıyorum
Örgütsel Katkı ve Onaylanma	301	3,82	3,89	Çoğunlukla Katılıyorum
Kendini İfade Edebilme	301	3,75	2,96	Çoğunlukla Katılıyorum
Rol Belirginliği	301	3,78	2,59	Çoğunlukla Katılıyorum

Tablo 4’e bakıldığında, “Destekleyici Yönetim” alt boyutunda katılımcıların ortalama puanları 3,72; “Örgütsel Katkı ve Onaylanma” alt boyutunda ortalama puan 3,82’dir. “Kendini İfade Edebilme” alt boyutunda katılımcıların ortalama puanları 3,75; “Rol Belirginliği” alt boyutunda ise 3,78’dir. Katılımcıların psikolojik iklim ölçeğinin tüm alt boyutlarındaki ifadelerle “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde katıldıkları görülmektedir. Bu sonuçlardan yola çıkılarak öğretmenlerin okullarının psikolojik iklimini olumlu olarak algıladıkları söylenebilir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin, okullarının psikolojik iklimine ilişkin algı düzeyi cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda “Bağımsız Gruplar t Testi” yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 5’de yer almaktadır.

Tablo 5. Öğretmenlerin okullarının psikolojik iklimine ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin t testi sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	sd	t	p	Cohen’s d
Destekleyici Yönetim	Kadın	160	21,48	4,76	299	-3,611	,000	.42
	Erkek	141	23,28	3,71				
Örgütsel Katkı ve Onaylanma	Kadın	160	22,89	4,05	299	-293	,769	
	Erkek	141	23,02	3,71				
Kendini İfade Edebilme	Kadın	160	15,14	2,92	299	873	,383	
	Erkek	141	14,84	3,02				
Rol Belirginliği	Kadın	160	11,28	2,60	299	-465	,642	
	Erkek	141	11,42	2,59				

Tablo 5'deki verilere bakıldığında, öğretmenlerin okullarının psikolojik iklimine ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre "Destekleyici Yönetim" alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir ($t=-3,611$, $p<,05$). Bu boyutta ortalama puanlara bakıldığında, erkeklerin ortalama puanlarının ($\bar{X}=23,28$), kadınların ortalama puanlarından ($\bar{X}=21,48$) yüksek olduğu görülmektedir. Erkek öğretmenler, okullarının psikolojik iklimini kadın öğretmenlere oranla daha olumlu olarak algılamaktadır. Etki büyüklüğüne ($d=,42$) bakıldığında ise bu farkın orta düzeyde olduğu söylenebilir. Bu sonuç erkek ve kadın öğretmenlerin psikolojik iklimine dair beklentileriyle ilgili olabilir. Kadın öğretmenlerin daha yüksek bir beklentiye sahip olmaları bu sonuca yol açmış olabilir. Psikolojik iklimin diğer boyutlarında ise öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemi "Öğretmenlerin, okullarının psikolojik iklimine ilişkin algıları, görev yaptıkları okul kademesi değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?" şeklinde ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda "Tek Yönlü ANOVA Testi" yapılmış ve sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin okullarının psikolojik iklimine ilişkin algılarının görev yaptıkları okul kademesi değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçları

	Okul Kademesi	n	\bar{X}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark (Sidak)	Eta kare (η^2)
Destekleyici Yönetim	İlkokul	116	22,44	4,6	Gruplararası	25,254	2	12,62	,653	.521		
	Ortaokul	83	21,86	3,9	Gruplarıçi	5759,7	298	19,32				
	Lise	102	22,56	4,4	Toplam	5784,9	300					
	Toplam	301	22,32	4,4								
Örgütsel Katkı ve Onaylanma	İlkokul	116	23,75	3,8	Gruplararası	146,87	2	73,43	4,976	.007	1>2	.03
	Ortaokul	83	22,04	3,9	Gruplarıçi	4397,4	298	14,75				
	Lise	102	22,77	3,67	Toplam	4544,3	300					
	Toplam	301	22,95	3,8								
Kendini İfade Edebilme	İlkokul	116	15,42	2,8	Gruplararası	56,599	2	28,30	3,258	.040	1>2	.02
	Ortaokul	83	14,34	2,9	Gruplarıçi	2588,2	298	8,685				
	Lise	102	15,05	3,0	Toplam	2644,7	300					
	Toplam	301	15,00	2,9								
Rol Belirginliği	İlkokul	116	11,58	2,5	Gruplararası	10,710	2	5,355	,794	.453		
	Ortaokul	83	11,26	2,2	Gruplarıçi	2009,9	298	6,745				
	Lise	102	11,16	2,9	Toplam	2020,7	300					
	Toplam	301	11,35	2,6								

Tablo 6'daki bulgulara bakıldığında; görev yapılan okul kademesine göre öğretmenlerin, okullarının psikolojik iklimine ilişkin algılarının "Örgütsel Katkı ve Onaylanma" ve "Kendini İfade Edebilme" alt boyutlarında anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir ($F=4,976$ ve $p<,05$; $F=3,258$ ve $p<,05$). Ortalama puanlara bakıldığında, "Örgütsel Katkı ve Onaylanma" boyutunda $\bar{X}=23,75$ puan ve "Kendini İfade Edebilme" boyutunda da $\bar{X}=15,42$ puan ile ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Farkın kaynağını bulmak için yapılan Sidak testine göre ortaya çıkan farklılık her iki boyut için de, ilkokulda görev yapan öğretmenler ile ortaokulda görev yapan öğretmenler arasında ve ilkokulda görev yapanların lehine çıkmıştır. Test sonucunda hesaplanan etki büyüklüğünün, "Örgütsel Katkı ve Onaylanma" boyutu için ($\eta^2=,030$) küçük düzeyde; "Kendini İfade Edebilme" boyutu için ($\eta^2=,02$)

=,020) yine küçük düzeyde olduğu görülmektedir. “Destekleyici Yönetim” ve “Rol Belirginliği” boyutlarında anlamlı sonuçlara ulaşılmamıştır. Bulgulardan hareketle ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin okullarının psikolojik iklimini diğer kademelerde çalışan meslektaşlarına göre daha olumlu algıladıkları söylenebilir. Bu durum, ilkokulların işleyişi, ortamı, öğretmenlerin çoğunun aynı branştan olması (sınıf öğretmeni) vb. ile ilişkili olabilir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin, okullarının psikolojik iklimine ilişkin algı düzeyleri, branş değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda “Bağımsız Gruplar t Testi” yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Öğretmenlerin okullarının psikolojik iklimine ilişkin algı düzeylerinin branş değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin t testi sonuçları

Boyutlar	Branş	N	\bar{X}	SS	sd	t	p	Cohen’s d
Destekleyici Yönetim	Sınıf Öğretmeni	101	22,14	4,69	299	-,503	,615	
	Branş Öğretmeni	200	22,41	4,24				
Örgütsel Katkı ve Onaylanma	Sınıf Öğretmeni	101	23,67	3,84	299	2,300	,022	,28
	Branş Öğretmeni	200	22,58	3,87				
Kendini İfade Edebilme	Sınıf Öğretmeni	101	15,33	2,86	299	1,389	,166	
	Branş Öğretmeni	200	14,83	3,01				
Rol Belirginliği	Sınıf Öğretmeni	101	11,49	2,67	299	,670	,503	
	Branş Öğretmeni	200	11,28	2,56				

Tablo 7’deki bulgulara bakıldığında, branş değişkenine göre öğretmenlerin, okullarının psikolojik iklimine ilişkin algılarının “Örgütsel Katkı ve Onaylanma” boyutunda anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir ($t=-2,300$, $p<,05$). Bu boyutta ortalama puanlara bakıldığında, sınıf öğretmenlerinin ortalama puanlarının ($\bar{X}=23,67$), branş öğretmenlerinin ortalama puanlarından ($\bar{X}=22,58$) yüksek olduğu görülmektedir. Etki büyüklüğüne ($d=,28$) bakıldığında ise bu farkın ortaya yakın küçük düzeyde olduğu söylenebilir. Psikolojik iklimin diğer boyutlarında ise öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Bulgulardan hareketle sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine oranla okullarının psikolojik iklimini daha olumlu olarak algıladığı söylenebilir. İlkokulların işleyişi, sınıf öğretmenlerinin sınıflarındaki çoğu derse girmeleri ve meslektaşları ile hemen hergün ve her teneffüs görüşmeleri, okulda her gün bulunmaları ve okullarına dair farklı bir kimlik algısı oluşturmaları vb. psikolojik iklim algılarının daha olumlu olmasına yol açmış olabilir.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın beşinci alt problemi “Öğretmenlerin, okullarının psikolojik iklimine ilişkin algı düzeyi yaş değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda “Tek Yönlü ANOVA Testi” yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Öğretmenlerin okullarının psikolojik iklimine ilişkin algı düzeyinin yaş değişkenine göre

	Yaş	n	\bar{X}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark (Sidak)	Eta kare (η^2)
Destekleyici Yönetim	21-30 arası	62	21,43	4,1	Gruplararası	66,187	2	33,09	1,724	,180		
	31-40 arası	104	22,41	4,1	Gruplararası	5718,8	298	19,19				
	41 ve üzeri	135	22,67	4,6	Toplam	5784,9	300					
Toplam		301	22,32	4,4								
Örgütsel Katkı ve Onaylanma	21-30 arası	62	22,17	3,9	Gruplararası	96,979	2	48,48	3,249	,040	3>1	,02
	31-40 arası	104	22,63	3,8	Gruplararası	4447,3	298	14,92				
	41 ve üzeri	135	22,95	3,8	Toplam	4544,3	300					
Toplam		301	22,95	3,9								
Kendini İfade Edebilme	21-30 arası	62	14,89	2,8	Gruplararası	4,215	2	2,107	,238	,788		
	31-40 arası	104	14,89	2,9	Gruplararası	2640,5	298	8,861				
	41 ve üzeri	135	15,13	3,0	Toplam	2644,7	300					
Toplam		301	15,00	2,9								
Rol Belirginliği	21-30 arası	62	11,49	2,1	Gruplararası	17,97	2	8,988	1,337	,264		
	31-40 arası	104	11,01	2,5	Gruplararası	2002,7	298	6,721				
	41 ve üzeri	135	11,54	2,8	Toplam	2020,7	300					
Toplam		301	11,35	2,6								

Tablo 8'deki bulgulara bakıldığında, yaş değişkenine göre öğretmenlerin, okullarının psikolojik iklimine ilişkin algılarının "Örgütsel Katkı ve Onaylanma" boyutunda anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir ($t=-3,249$, $p<,04$). Bu boyutta ortalama puanlara bakıldığında, yaşı 41 ve üzeri olan öğretmenlerin ortalama puanlarının ($\bar{X}=22,95$), diğer öğretmenlerinin ortalama puanlarından yüksek olduğu görülmektedir. Farkın kaynağını bulmak için yapılan Sidak testine göre ortaya çıkan farklılık, yaşı 41 ve üzeri olan öğretmenler ile 21-30 yaş aralığında olan öğretmenler arasında ve yaşı 41 ve üzeri olanların lehine çıkmıştır. Etki büyüklüğüne ($d=,02$) bakıldığında ise bu farkın küçük düzeyde olduğu söylenebilir. Psikolojik iklimin diğer boyutlarında ise öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Bulgulardan hareketle yaşı daha büyük olan öğretmenlerin okullarının psikolojik iklimini daha olumlu olarak algıladığı söylenebilir. Bu durum bürokratik sosyalleşme, bağlılık vb. olgularla ilişkilendirilebilir. Yaş ilerledikçe örgüte ve mesleğe dönükleşmenin artması bu sonuca yol açmış olabilir.

4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın altıncı alt problemi "Öğretmenlerin, okullarının psikolojik iklimine ilişkin algıları, mezun olunan yükseköğretim kurumu değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?" şeklinde ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda "Bağımsız Gruplar t Testi" yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9. Öğretmenlerin okullarının psikolojik iklimine ilişkin algılarının mezun olunan yükseköğretim kurumu değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşıp Farklılaşmadığına ilişkin t testi sonuçları

Boyutlar	Mezun Kurum	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Destekleyici Yönetim	Eğitim Fakültesi	212	22,57	4,28	299	1,504	,134
	Diğer Fakülteler	89	21,74	4,60			
Örgütsel Katkı ve Onaylanma	Eğitim Fakültesi	212	23,07	3,90	299	,849	,397
	Diğer Fakülteler	89	22,65	3,87			
Kendini İfade Edebilme	Eğitim Fakültesi	212	15,06	3,04	299	,602	,548
	Diğer Fakülteler	89	14,84	2,78			
Rol Belirginliği	Eğitim Fakültesi	212	11,40	2,59	299	,481	,631
	Diğer Fakülteler	89	11,24	2,59			

Tablo 9'daki değerlere bakıldığında, öğretmenlerin, okullarının psikolojik iklimine ilişkin algılarının, mezun oldukları yükseköğretim kurumu değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenlerin psikolojik iklim algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada, birinci alt problem kapsamında, öğretmenlerin okullarının psikolojik iklimine ilişkin algılarının ölçeğin tüm boyutlarında "çoğunlukla katılıyorum" düzeyinde olduğu ortaya çıkmıştır. Psikolojik iklim boyutlarının ortalama puanlarının 3,72 ile 3,82 arasında değiştiği belirlenmiştir (Destekleyici yönetim için $\bar{X} = 3,72$; Örgütsel Katkı ve Onaylama için $\bar{X} = 3,82$; Kendini İfade Edebilme için $\bar{X} = 3,75$; Rol belirginliği için $\bar{X} = 3,78$ 'dir. Özek (2014) çalışmasında Destekleyici Yönetim boyutu için ortalama değeri 3,72, Katkı boyutu için ortalama değeri 3,94, Kendini İfade Edebilme boyutu için ortalama değeri 3,60 ve Rol Açıklığı boyutu için ortalama değeri 3,65 olarak bulmuştur. Bu değerlere bakıldığında, bu çalışmadaki değerlerle paralellik gösterdiği söylenebilir.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında öğretmenlerin okullarının psikolojik iklimine ilişkin algı düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta olup olmadıkları incelenmiştir. Sonuç olarak "Destekleyici Yönetim" boyutunda erkek öğretmenler lehine bir durum ortaya çıkmıştır. Alan yazında bu bulguya ilişkin doğrudan bir çalışmaya ulaşılmamıştır. Erkek öğretmenler okullarının psikolojik iklimini destekleyici yönetim boyutunda daha olumlu olarak değerlendirmektedirler. Okul yöneticilerinin neredeyse tamamına yakınının erkek olması, erkek öğretmenlerde böyle bir algının oluşmasına yol açmış olabilir.

Araştırmanın üçüncü alt probleminde öğretmenlerin okullarının psikolojik iklimine ilişkin algı düzeylerinin, görev yaptıkları okul kademesine göre anlamlı olarak farklılaşmakta olup olmadığı araştırılmıştır. Görev yapılan okul kademesi değişkeni açısından öğretmen algıları arasında "Örgütsel Katkı ve Onaylanma" ve "Kendini İfade Edebilme" boyutlarında anlamlı bir fark bulunduğu ve bu farkın da ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgudan hareketle ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin okullarının psikolojik iklimini diğer kademelerde çalışan meslektaşlarına göre daha olumlu algıladıkları söylenebilir. Bu sonuç ilkokulların işleyişi ile ilişkilendirilebilir. İlkokullarda öğretmenlerin hergün okulda olmaları, yönetici ve aynı branştan meslektaşlarıyla sürekli birarada olmaları algılarının olumlu olmasına yol açmış olabilir. Alan yazında örgütsel, kişisel veya işe bağlılık kavramları ile psikolojik iklim değişkeni arasında olumlu yönde ilişki gösteren çalışmalar mevcuttur (Altunkese, 2002; Brown ve Leigh, 1996; Kahn, 1990). İlkokulların yapısı ve aynı branştan fazla sayıda öğretmenin bir arada olması nedeniyle örgütsel veya kişisel düzeyde bağlılıklarının diğer okul kademelerinden fazla olması beklenen bir durum olabilir. Bu bağlamda, ilkokulların işleyişi, ortamı, görece olarak daha küçük okullar olmaları, öğretmenlerin çoğunun aynı branştan olması (sınıf öğretmeni) vb. çalışanların örgüte katkı sunması ve rahat bir şekilde kendini ifade edebilmesine daha çok imkân tanıyor olabilir ve bu durum okullarının psikolojik iklimini daha olumlu olarak algılamalarını etkilemiş olabilir.

Araştırmanın dördüncü alt probleminde öğretmenlerin okullarının psikolojik iklimine ilişkin algı düzeylerinin, branşlarına göre anlamlı olarak farklılaşmakta olup olmadığı incelenmiştir. Bu değişken açısından öğretmen görüşleri arasında "Örgütsel Katkı ve Onaylanma" boyutunda anlamlı bir fark bulunduğu ve sınıf öğretmenlerinin ortalama puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu araştırmanın bir önceki bulgusuyla paralellik göstermekte olup, çalıştıkları okullardaki öğretmenlerin çoğunun aynı branştan olması, sınıf öğretmenliğinin doğası, ilkokulların yapısı ve işleyişi vb. ile ilişkili olabilir.

Araştırmanın beşinci alt problemünde, öğretmenlerin okullarının psikolojik iklimine ilişkin algı düzeylerinin, yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşmakta olup olmadıkları incelenmiştir. Yaş değişkeni açısından öğretmen görüşlerinin “Örgütsel Katkı ve Onaylanma” boyutunda anlamlı biçimde farklılaştığı ve 41 yaş ve üzeri yaş grubunda olan öğretmenlerin ortalama puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, öğretmenlerin yaşları ilerledikçe mesleklerine ve örgütlerine kendilerini daha bağlı hissetmeleri ile ilişkili olabilir. Diğer yandan mesleki kıdemin artmasına bağlı bir mesleki değerlendirme ve değerlendirme sonucunda yükselme imkânları göz önünde bulundurulduğunda, 41 yaş ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin örgüte katkı verebildikleri algısının artmasının, okulların psikolojik iklimi daha olumlu olarak algılamalarına yol açmış olabileceği düşünülebilir.

Araştırmanın altıncı ve son alt problemünde öğretmenlerin okullarının psikolojik iklimine ilişkin algı düzeylerinin, mezun olunan yükseköğretim kurumuna göre anlamlı olarak farklılaşmakta olup olmadığı incelenmiştir. Mezun olunan yükseköğretim kurumu değişkeni açısından öğretmenlerin okullarının psikolojik iklimine ilişkin algılarının anlamlı biçimde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

ÖNERİLER

Araştırmacılara Öneriler

1. Öğretmenlerin psikolojik iklim algılarını ortaya koyan çalışmalar farklı okullarda ve farklı örneklem seçimleriyle tekrarlanarak; Türkiye’deki okullarda psikolojik iklim algısının düzeyi derecede ortaya konulabilir.
2. Okulların psikolojik iklimi ile örgütsel bağlılık, iş doyumu vb. değişkenlerin ilişkisini inceleyen araştırmalar yapılabilir.
3. Genç öğretmenlerin psikolojik iklim algılarının yaşlı öğretmenlere oranla daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu durumu etkileyen değişkenlerin neler olduğunu belirlemeye dönük nitel çalışmalar yapılabilir.
4. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik iklim algıları ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerinkine oranla daha olumlu olarak bulunmuştur. Bu duruma yol açan değişkenlerin belirlenmesi için her üç kademe okul öğretmenleri ile nitel çalışmalar yapılabilir.

Uygulayıcılara Öneriler

1. Araştırma bulguları, kurumu ve öğretmenleri daha iyi tanıma amacıyla olan eğitim yöneticileri açısından aydınlatıcı bir kaynak olarak kullanılabilir.
2. Araştırmada okul kademesi, branş ve yaş değişkenleri açısından “örgütsel katkı ve onaylanma” boyutunda öğretmen algılarının anlamlı biçimde farklılaştığı bulunmuştur. Öğretmenler örgütsel katkıyı ve onaylanmayı önemsemektedir. Bunun farkında olan okul yöneticileri öğretmenleri desteklemeyi ve çabalarını onaylamayı daha sistematik biçimde yapabilir ve öğretmen başarılarının çeşitli vesilelerle ve ortamlarda destekleyici bir tutum sergileyebilir.
3. Ortaokul ve lise kademelerindeki okul yöneticileri kendi okullarının psikolojik ikliminin daha olumlu algılanmasına katkıda bulunacak etkinliklerin (öğretmenlerin katılacağı yemekler, geziler vb.) düzenlenmesine çalışabilirler.

KAYNAKÇA

- Allen, J. P., ve Meyer, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Altunkese, T. N. (2002). *Psikolojik iklimin örgüte adama ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Argon T. ve Limon, İ. (2017). Psikolojik iklim ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International Journal of Human Sciences*, 14(3), 2888-2901.
- Barkhi, R. and Kao, Y. C. (2011). Psychological climate and decision-making performance in a GDSS context. *Information and Management*, 48, 125-134.
- Brown and Leigh, (1996). A ew look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem A: Ankara.
- Deci, E. L., and Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Engel, K.S. and Moosbrugger, H (2003) *Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures*. *Methods of Psychological Research Online* 2003, 8(2), 23-74 Department of Psychology Internet: <http://www.mpr-online.de>
- Griffith, R. W., Hom, P. W., and Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the millennium. *Journal of Management*, 26, 463-488.
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E., and Griffith, R. W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77, 890-909.
- James, L. A., and James, L. R. (1989). Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74, 739-751.
- James, L. R. and Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*. 81, 1096-1112.
- James, L. R., and Sells, S. B. (1981). Psychological climate: Theoretical perspectives and empirical research. D. Magnusson (Ed.), *Toward a psychology of situations: An interactional perspective* (ss. 275-295). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A. and Kim, K. I. (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., Hater, J. J., Gent, M. J., and Bruni, J. R. (1978). Psychological climate: Implications from cognitive social learning theory and interactional psychology. *Personnel Psychology*, 31, 781-813.
- James, L. R., James, L. A., and Ashe, D. K. (1990). The meaning of organizations: The role of cognition and values. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (ss. 40 – 84). San Francisco: Jossey-Bass.
- Jones, A. P., and James, L. R. (1979). Psychological climate: Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 201-250.
- Judge, T. A., Thoreson, C., Bono, J. E., and Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Katzell, R. A., Thompson, D. E., and Guzzo, R. A. (1992). How job satisfaction and performance are and are not linked. C. Cranny, P. Smith, ve E. Stone (Eds.), *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance* (ss. 195-218). New York: Lexington Books.
- Lewin, K. (1936). Some social-psychology differences between the United States and Germany. *Journal of Personality*, 4(4), 265-293.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (ss. 1297-1350). Skokie, IL: Rand McNally.
- Manning, R. L. (2010). Development of the psychological climate scale for small business. *Journal of New Business Ideas and Trends*, 8(1), 50-65.
- Organ, D. C. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

- Özek, H. (2014). *Örgütlerde sosyal kaytarma davranışı ile psikolojik iklim ilişkisi ve konuyla ilgili bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. L. and Roberts, J. E. (2002). Relationship between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta analytic review. *Journal of Business and Psychology*, 17, 3-17.
- Şimşek Ö. F. (2005). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Ekinoks.
- Waltz C.F., Strickland O.L., and Lenz E.R. (2010). *Measurement in Nursing and Health Research*. New York: Springer Publishing Company.
- Wang J, Wang X. (2012). *Structural Equation Modeling: Applications Using Mplus: methods and applications*. West Sussex: John Wiley & Sons.
- Zohar, D. and Luria, G. (2004). Climate as a social-cognitive construction of supervisory safety practices: Scripts as Proxy of behaviour patterns. *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 322-333.

Examining the Psychological Climate Perceptions of Teachers

Res.Assist.Metin Kırbaç
İnönü University-Turkey
metin.kirbac@inonu.edu.tr

Assoc.Prof.Dr. Hasan Demirtaş
İnönü University-Turkey
hasan.demirtas@inonu.edu.tr

Abstract

This research was carried out to reveal the level of psychological climate perceptions of teachers and to examine some variables (gender, task, school level, field, age and higher education institution). The sample of the study consisted of 301 teachers selected from 6302 teachers working in Elazığ province in 2017-2018 academic year by simple random method. In the study, "descriptive model" was used as the method. "Demographic Information Questionnaire Bilgi and "Psychological Climate Scale Araştırma were used to obtain research data. An Independent Groups t-Test and One Way ANOVA tests were used in the analysis of the data. After the analysis process, it was concluded that teachers perceived the psychological climate of their schools positively. Research findings showed that teachers' psychological climate perceptions did not differ significantly according to "gender" and graduated higher education institution "variables. According to the field and age, only organizational contribution and validation showed significant differences. According to the school level variable, it was concluded that organizational contribution and approval and self-expression dimensions differed significantly. Some of the suggestions of the research are; The findings of the research may be an illuminating source for educational administrators who aim to get to know the institution and teachers better.

Keywords: Psychological climate, School climate, Teacher, School



**E-International Journal
of Educational Research,**
Vol: x, No: x, 20xx, pp.x-x

DOI: 10.19160/ijer.505927

Received: 20.12.2018
Accepted: 28.02.2019

Suggested Citation:

Kırbaç, M. & Demirtaş, H. (2019). Examining the Psychological Climate Perceptions of Teachers, *E-International Journal of Educational Research*, Vol: 10, No: 1, 2019, pp. 34-49, DOI: 10.19160/ijer.505927

EXTENDED ABSTRACT

Problem: The definition of psychology in the 20th century is called 20. Cognitive revolution. The most important feature of the cognitive revolution is that it plays a mediating role between the impact of the environment and human reactions. This mediator role includes a psychological meaning that expresses that the environmental impact can vary from individual to individual. In the context of organizational content, James and Jones (1974) regard this psychological meaning as the work of people, colleagues, managers, salaries, performance expectations, promotion opportunities, equal treatment, and so on. they see it as the meaning they load and they call "psychological climate" in general.

Psychological climate is how the organization is perceived and interpreted by its. James and James (1989) defined psychological climate as individual perceptions in evaluating the importance and meaning of working environments in individuals. These perceptions are partial functions of personal value systems. Personal values function in the background in order to make the individual feel peaceful within the organization. James and James (1989) linked this situation to the secret wishes of individuals, such as openness, coherent work, justice (Locke, 1976), and provided psychological schemes for questioning openness, role complexity and equality. It has been stated that these individual schemes have a meaning to the organization. Cognitive evaluation of individuals' organizational environment can be determined directly by measuring psychological climate.

It is seen that the concept of psychological climate is related to many organizational concepts in the literature. Dismissal, organizational citizenship, Decision-making performance, performance organizational commitment or commitment and participation, work motivation, job satisfaction Many concepts such as psychological climate are mostly directly or indirectly related. Almost all of these concepts are related and studied concepts with educational organizations. In addition, Manning (2010) 's 52 small enterprises working on 316 employees, the psychological climate, employees and employees in upper organizations, more intertwined and more to be in interaction with the performance and performance of the performance as a variable can be seen more clearly expressed and evaluated as a variable It has. Psychological climate in education organizations can be said to be effective. In this study, it has been tried to determine whether the psychological climate perceptions of teachers are changed in terms of some variables by using the psychological climate scale of Argon and Lemon (2017) adapting the psychological climate scale of Turkish and educational organizations of Brown and Leigh (1996).

In this study, it is aimed to examine the psychological climate perceptions of teachers in terms of some variables. For this purpose, the following questions were sought.

1. What are the perceptions of the teachers on the dimensions of the psychological climate?
2. Do teachers' perceptions of the dimensions of the psychological climate differ significantly in terms of gender?
3. Do the teachers' perceptions of the dimensions of the psychological climate differ significantly in terms of the school grade variable in which they work?
4. Do teachers' perceptions of psychological climate differ significantly in terms of field variable?
5. Do teachers' perceptions of the psychological climate differ significantly in terms of the age variable?
6. Do the teachers' perceptions of the dimensions of the psychological climate differ significantly in terms of the higher education institution variable they graduated from?

Method: This study, which aims to examine teachers' psychological climate perceptions in terms of some variables, is a descriptive study. Descriptive research describes a given stop as precisely and carefully as possible. The main feature of the descriptive research, which is aimed at revealing the current state of the problem that is interested and to be investigated, is to work as it is and in its own circumstances. Descriptive researches require the collection of data to test hypotheses on the

current state of the subject being studied or to find answers to questions (Büyüköztürk, 2013). The first part of the measurement tool used in the research consists of the demographic information of the participants. In the second part, there is the Psychological Climate Scale of Argon and Lemon (2017) which adapt the Psychological Climate Scale developed for various enterprises by Brown and Leigh (1996) to Turkish and educational organizations.

In this study, the normality distribution of the data obtained in the study was analyzed and defective or incomplete filled scales were extracted and the remaining 301 scales were analyzed from 307 scales. The data obtained were subjected to independent group's t and One Way ANOVA tests. The analysis of the data collected within the scope of the research was done by using SPSS 22.0 package program. Height of scores taken from the scale is teachers perceive the psychological climate in their schools (in all dimensions) positive, low scores is negative.

Findings: After the analysis process, it was concluded that teachers perceived the psychological climate of their schools positively. Research findings showed that teachers' psychological climate perceptions did not differ significantly according to "gender" and graduated higher education institution "variables. According to the field and age, only organizational contribution and validation showed significant differences. According to the school level variable, it was concluded that organizational contribution and approval and self-expression dimensions differed significantly.