

Örgütsel Affedicilik Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Öğretmenlerin Örgütsel Affediciliğe İlişkin Görüşleri

Development of the Workplace Forgiveness Scale and Opinions of Teachers on Workplace Forgiveness

Yasemin KARAMAN KEPENEKÇİ*, K.Funda NAYİR**

Öz: Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin çalıştıkları okulda kişilerarası ilişkilerinde affedicilik davranışına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla örgütsel affedicilik ölçeğini geliştirmek, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmak ve öğretmenlerin örgütsel affedicilikle ilgili görüşlerini çeşitli değişkenlere göre ortaya çıkarmaktır. Bu araştırma tarama modelindedir. Araştırmanın verileri 2014-2015 eğitim öğretim yılında Ankara il merkezinde kamu okullarında (ilkokul, ortaokul, lise) görevli 650 öğretmenden elde edilmiştir. Toplanan verilerin 605'inin analize uygun olduğu görülmüştür. Verilerin analizinde açımlayıcı faktör analizi (AFA), madde toplam korelasyonu, Cronbach alfa katsayısı ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA), t-testi, ANOVA, betimsel istatistikler kullanılmıştır. Veriler analiz edilirken veri seti ikiye bölünmüş AFA analizi 305 veri, DFA analizi 300 veri, istatistiksel analizler ise AFA verisi üzerinden yapılmıştır. AFA sonuçlarına göre ölçek 21 madde ve 3 faktörden oluşmaktadır. DFA sonuçlarına göre uyum indekslerinin $\chi^2=400.94$; $p=0.00$, $sd=186$, $\chi^2/sd=2.15$, $IFI=.95$, $RFI=.90$, $RMR=.061$, $GFI=.89$, $AGFI=.86$, $CFI=.95$, $NNFI=.95$, $NFI=.91$ ve $RMSEA=.062$ olduğu görülmüştür. Ölçeğin güvenilirliği için yapılan analizlere göre Cronbach Alfa katsayısı 70 sınırında ve üzerinde olduğu için ölçek güvenilirdir. Dolayısıyla 21 madde ve üç faktörden oluşan "örgütsel affedicilik ölçeğinin" geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin görüşleri cinsiyet, çocuk sahibi olma durumu, medeni durum ve gelir düzeyi değişkenlerine göre hiç bir boyutta anlamlı bir fark göstermemektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel affedicilik, örgütsel affedicilik ölçeği, öğretmen, affedicilik davranışı, ölçek geliştirme

Abstract: The purpose of this study is to develop a workplace forgiveness scale, to carry out validity and reliability tests and identify various variables concerning workplace forgiveness of teachers, with the aim of identifying interpersonal forgiveness behaviours of teachers in the school they are employed. This research study uses the survey model method. The data for the research was collected from 650 public school (primary, secondary and high school) teachers assigned in the central province of Ankara in the 2014-2015 school year. Data from 605 of the participants was considered suitable for the analysis. Exploratory Factor Analysis (EFA), item-total correlations, the Cronbach's Alpha coefficient and Confirmatory Factor Analysis (CFA), t-test, ANOVA and descriptive statistics were used for the analysis of the data. The data was divided into two when analysing the data and an EFA was used for 305 data, a CFA was used for 300 data and statistical analyses were conducted on the EFA data. According to EFA results scale composed of 21 items and three factors. According to CFA results to validate the factor structure of the scale found that the fit indices were $\chi^2=400.94$; $p=0.00$, $sd=186$, $\chi^2/sd=2.15$, $IFI=.95$, $RFI=.90$, $RMR=.061$, $GFI=.89$, $AGFI=.86$, $CFI=.95$, $NNFI=.95$, $NFI=.91$ and $RMSEA=.062$. According to the reliability analysis conducted for the scales, the Cronbach's Alpha coefficient was on and above the border of .70, thus making the scale reliable. According the research findings showed no significant difference at any dimension according to the variables of sex, having children, marital status and level of income.

Keywords: Organizational forgiveness, organizational forgiveness scale, teacher, forgiveness behaviour, developing scale

*Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara-Türkiye, karaman.kepenekci@gmail.com

**Yrd. Doç. Dr., Çankırı Karatekin Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Çankırı-Türkiye, fnayir@yahoo.com

Giriş

Davranışçı yönetim kuramlarının ortaya çıkmasıyla birlikte işgörenlerin motivasyonu, iş doyumunu ve duyguları önem kazanmaya başlamıştır (Altıntaş, 2013). Bu noktada affetme ve örgütsel affedicilik gibi kavramlarda dikkat çekmeye başlamıştır. Affetme “zarar gören ve yapılan bir haksızlık nedeniyle acı çekenin, haksızlık yapan kişi ya da gruptan intikam almaktan ve onların hak ettiği misillemeden vazgeçmesi; eylemlerinden ötürü düştükleri insanlık dışı durum nedeniyle onlara nefret yerine merhamet duyması” şeklinde tanımlanmaktadır (Ergil, Akıncı, Yılmaz, Yalçın ve İnal, 2006). Özdoğan’a (2009) göre ise affetme geçmişte yaşanan olumsuzların hafızadan silinmesidir.

Örgütsel affedicilik “örgüt içinde gerçekleşen haksız bir davranış karşısında kızgınlıkların, acıların ve suçlamaların topluca terk edilmesi ve yerine geleceğe yönelik olumlu bakış açılarının konulması yeteneği” olarak tanımlanmaktadır (Cameron ve Caze, 2002). Fehr ve Gelfand ise (2012) örgütsel affediciliği örgüt iklimi ile eşleştirmiş ve affedici iklime sahip örgütlerde işgörenler arasında adil, şefkatli ve ölçülü davranışların olduğunu vurgulamıştır. Affediciliği bir sanat olarak ifade eden Kets de Vries (2013), affedici iklimin olduğu örgütlerde işgörenlerin risk alma davranışının artacağına, daha yaratıcı olacaklarına ve geçmişin kırgınlıklarına takılıp kalmayan örgütlerde gelişmenin sağlanabileceğine dikkat çekmektedir. Schwartz’a göre (1992) affedicilik bir değer olarak tanımlanmakta ve bu değere sahip işgörenlerin affedici bir örgüt kültürü oluşmasında önemli olduğu belirtilmektedir. Son olarak daha çok adalet ile eşleştirilen affediciliğin düzeltici adaletin işleminde yardımcı olduğu ifade edilmektedir (Çeçen, 2003).

Alanyazın incelendiğinde örgütsel affediciliğin bireysel, kümesel ve örgütsel olmak üzere üç boyutu olduğu görülmektedir. Bireysel boyut, bireyin psikolojik yönüne odaklanırken, kümesel boyut gruplar arası çatışmalara, örgütsel boyut ise tüm örgütü içeren, işgörenler ile ilgili her şeyi dikkate alan bir bakış açısına odaklanmaktadır (Madsen ve Hammod, 2008). Görüldüğü gibi affedicilik her ne kadar bireysel bir değer olsa da, sosyal bir sistem olan örgütler için de önemli bir değer olmaktadır. Özellikle eğitim örgütlerinde girdi, işleme ve çıktı sürecinin her aşamasında insanın ön planda olması örgütsel affediciliği daha da önemli kılmaktadır. Alanyazın incelendiğinde araştırmaların genelde affediciliğin nedenleri ve sonuçları (Fehr ve Gelfand, 2012), bireylerin affedicilik düzeyleri (Berry, Worthington, O’Connor, Parrott ve Wade, 2005), affediciliğin psikolojik boyutları (Thompson, Snyder, Hoffman, Michael, Rasmussen, Billings, Heinze, Neufeld, Shorey, Roberts ve Roberts, 2005), işyerlerinde kişiler arası ilişkilerde affedicilik (Boonyarit, Chuawanlee, Macaskill ve Supparerkchaisakul, 2013) üzerine olmasına rağmen eğitim örgütü içinde işgörenin affediciliğine ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Karaman-Kepenekci’ye (2015, 175) göre de affedicilik genellikle bireysel açıdan araştırmalara konu olmuş; örgütsel düzeyde bireyler arası ilişkilerde affedicilik konusu ise ihmal edilmiştir. Ayrıca araştırmalarda affetme niyetinin cinsiyet (Miller, Worthinton ve McDaniel, 2008) ve medeni durum (Akın, Özdevecioğlu ve Ünlü, 2012) değişkenlerine göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin çalıştıkları okulda kişilerarası ilişkilerinde affedicilik davranışına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla örgütsel affedicilik ölçeğini geliştirmek, bu ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmak ve öğretmenlerin örgütsel affedicilikle ilgili görüşlerini çeşitli değişkenlere (cinsiyet, çocuk sahibi olma durumu, medeni durum ve gelir düzeyi) göre ortaya çıkarmaktır.

Yöntem

Araştırmanın modeli

Bu çalışmada öğretmenlerin çalıştıkları okullarda kişilerarası ilişkilerinde affedicilik davranışına ilişkin görüşlerini belirlemek üzere örgütsel affedicilik ölçeğini geliştirmek, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmak ve öğretmenlerin örgütsel affedicilikle ilgili görüşlerini

çeşitli değişkenlere göre ortaya çıkarmak amaçlandığı için araştırmanın tarama modelinde olduğu söylenebilir.

Çalışma grubu

Araştırmanın verileri 2014-2015 eğitim öğretim yılında Ankara il merkezindeki kamu okullarında (ilkokul, ortaokul ve lise) görevli 650 öğretmenden elde edilmiştir. Toplanan verilerin 605'inin analize uygun olduğu görülmüştür. Ölçek geliştirme çalışmalarında toplamda en az 300 bireye veya ölçekte yer alan madde sayısının en az beş katına ulaşılması yeterlidir (Kass ve Tinsley, 1979; Akt. Seçer, 2013). Bu çalışmada ölçekte 27 madde bulunmaktadır. Dolayısıyla veri sayısı ölçek geliştirme çalışması için yeterlidir. Katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Değişkenler	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	392	64.8
	Erkek	211	34.9
	Kayıp Değer	2	.3
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Var	480	79.3
	Yok	118	19.5
	Kayıp Değer	7	1.2
Medeni Durum	Evli	503	83.1
	Bekâr	97	16.1
	Kayıp Değer	5	.8
Gelir Düzeyi	0-3000 TL	146	24.1
	3001-6000 TL	370	61.2
	6001 ve üzeri	78	12.9
	Kayıp Değer	11	1.8

Tablo 1'de görüldüğü gibi katılımcıların %64.8'i kadın, %34.9'u erkektir. Katılımcıların çoğunluğu evli (%83.1) ve çocuk sahibidir (%79.3). Gelir durumuna göre bakıldığında ise katılımcıların çoğunluğunun aylık gelirin 3001-6000 TL (%61.2) arasında olduğu görülmektedir.

Veri toplama aracının geliştirilmesi

Veri toplama aracı olarak öğretmenlere iki bölümden oluşan beşli likert tipi ölçek uygulanmıştır. Birinci bölümde kişisel bilgilere, ikinci bölümde ise örgütsel affedicilik davranışına ilişkin ifadeler yer verilmiştir. Ölçek geliştirme sürecinde alanyazın taraması yapıldıktan sonra ölçek maddeleri hazırlanmış daha sonra belirlenen ifadelerin örgütsel affediciliği karşılayıp karşılamadığını anlamak üzere Türkçe, örgütsel davranış ve ölçme değerlendirme konularında uzman olan yedi alan uzmanına gönderilerek maddelerin kapsam geçerliği incelenmiştir. Bunun için oluşturulan maddelerin ölçülmek istenen davranış için yeterli olup olmadığını tespit etmek amacıyla "evet / hayır" şeklinde iki seçenekli form hazırlanmıştır. Büyüköztürk'e (2005, 168) göre uzmanların her bir maddenin geçerli olduğu noktasında uyuşma düzeylerinin %90 - %100 olması beklenir. Uzmanların %70 - %80 oranında uyuşma gösterdikleri maddeler düzeltmeler yapılır ölçekte tutulabilir. Buna göre ölçekteki 36 maddeden 30'unda %100 uyuşma olduğu, altı maddenin ise yeniden gözden geçirilmesi gerektiği görülmüştür. Gelen görüşler doğrultusunda ifadeler yeniden düzenlenerek tekrar alan uzmanların görüşüne sunulmuştur. Gelen öneriler doğrultusunda ölçeğe son şekli verilmiştir. Ölçeğin 27 maddeden oluşan son şekli katılımcılara uygulanmıştır. Katılımcıların ölçekte verilen maddelere katılımının sıklık derecesi belirlenmeye çalışıldığı için ölçekte (1) Hiçbir

Zaman, (2) Nadiren, (3) Biraz, (4) Çoğu Zaman, (5) Her Zaman ifadeleri yer almıştır. Ölçeğin aritmetik ortalamaya göre puan aralığı aşağıda verilmiştir:

0.1- 1.79	Hiçbir Zaman
1.80 – 2.59	Nadiren
2.60 – 3.39	Biraz
3.40 – 4.19	Çoğu Zaman
4.20 – 5.00	Her Zaman

Verilerin analizi

Verilerin analizi için öncelikle uç değer analizi yapılmış ve verilerin normalliğine bakılmıştır. Buna göre uç değer olarak tespit edilen 45 veri, veri setinden çıkarılmıştır. Dağılımın normalliği için basıklık ve çarpıklık katsayıları, aritmetik ortalama ve ortanca değerleri incelenmiştir. Ayrıca, verilere ait histogram ve Q-Q plot grafiği incelenmiş ve dağılımın normal olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek geliştirme sürecinde açımlayıcı faktör analizi (AFA), madde toplam korelasyonu, Cronbach Alfa katsayısı ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA); verilerin istatistiksel analizlerde ise t-testi, ANOVA ve betimsel istatistikler kullanılmıştır. Veriler analiz edilirken veri seti ikiye bölünmüş AFA analizi 305 veri, DFA analizi 300 veri, istatistiksel analizler ise AFA verisi üzerinden yapılmıştır. Ters maddeler ters kodlama yapılarak analize dahil edilmiştir.

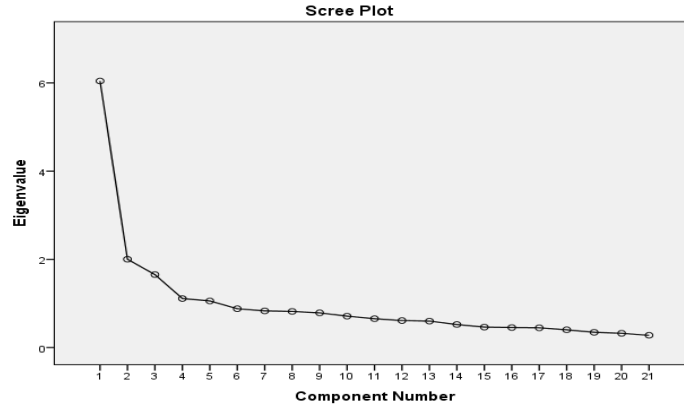
Bulgular

Bu bölümde “Örgütsel Affedicilik Ölçeği'nin” (ÖAÖ) geliştirilmesine ilişkin geçerlik ve güvenilirlik analizleri verilmiş ve örgütsel affediciliğe ilişkin öğretmenlerin görüşleri çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir.

Açımlayıcı faktör analizi (AFA)

Ölçek geliştirme sürecinde ilk olarak 27 madde üzerinden faktör analizi yapılmıştır. Bunun için öncelikli olarak verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO (Kaiser- Meyer-Olkin) ve Barlett testleri sonuçları incelenmiştir. Buna göre KMO sonucunun .60'tan büyük olması ve Barlett küresellik testinin anlamlı olması gerekmektedir. Analiz sonucunda KMO= .865 ve Barlett küresellik testi sonucunun [$\chi^2= 21817.790$; $P<.01$] ve anlamlılık değerinin .000 olduğu görülmüştür. Bu durum faktör analizi yapabilmek için üzerinde çalışılan grup büyüklüğünün yeterli ve verilerin faktör analizi yapmak için uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2006, 322). Daha sonra veri setine AFA uygulanmış ve ölçeğin üç boyutlu olduğu görülmüştür. Bunun üzerine varimax dik döndürme tekniği kullanılarak tekrar faktör analizi yapılmıştır.

AFA'nde faktör yük değeri .30'un üzerindeki maddelerin seçiminin uygun olduğu belirtilmiştir (Büyüköztürk, 2005, 124). Çalışmada faktör yük değeri .35'in üzerinde olan maddeler analize dahil edilmiştir. Buna göre, faktör yük değerleri .385 ile .730 arasında değişmektedir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 42.056 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğe daha sonra yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modifikasyon önerileri doğrultusunda beş madde daha ölçekten çıkarılmış ve son olarak 22 madde ile AFA yapılmıştır. Ayrıca 8. maddenin madde toplam korelasyonu .027 çıktığı için bu madde de ölçekten çıkarılmıştır. Çünkü madde toplam korelasyonu .30 ve üzeri olan maddelerin daha iyi derecede ayırt ettiği, .20 ve .30 arasında olan maddelerin zorunlu durumlarda ölçekte kalması gerektiği bilinmektedir (Büyüköztürk, 2005, 171). Dolayısıyla toplam altı madde ölçekten çıkarılmış ve 21 madde üzerinde tekrar AFA yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin yapısına ilişkin özdeğerler grafiği Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Özdeğerler Grafiği

Şekil 1 incelendiğinde ölçeğin üç faktörlü bir yapıdan oluştuğu görülmektedir. ÖAÖ'nin faktör analizi ve madde toplam korelasyonu Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Affedicilik Ölçeği 'nde Yer Alan Maddelerin Faktör Yük Değerleri ve Madde Analizi Sonuçları

M. No	Maddeler	I. Faktör	II. Faktör	III. Faktör	Madde Toplam Korelasyonu
20	Bana yapılan haksızlığı affettiğimde kendimi daha iyi hissederim.	,767			,692
21	Kendimi iyi hissetmek için bana yapılan haksızlığı affetmeyi tercih ederim.	,741			,632
17	Bana yapılan haksızlık tekrarlandığında bile affederim.	,700			,532
12	Bana haksızlık yapan kişiye karşı hoşgörülü davranırım.	,692			,629
18	Bana yapılan haksızlığı affetmenin erdemli bir davranış olduğunu düşünürüm.	,682			,684
19	Bana haksızlık yapıldığında bunu zamana bırakarak yatışmaya çalışırım.	,623			,561
27	Affedici insanların güçlü bir kişiliğe sahip olduğuna inanırım.	,618			,623
1	Bana yapılan haksızlığı geçmişte bırakırım.	,595			,547
16	Eğer ilk kez oluyorsa bana yapılan haksızlığı affederim.	,489			,584
15	Bana haksızlık yapan kişiye ihtiyaç duyduğunda yardımcı olmaya çalışırım	,467			,504
5	Bana yapılan haksızlığın nedenlerini anlamaya çalışırım.		,686		,541
3	Bana haksızlık yapıldığında karşı tarafın niyetine bakarım.		,675		,507
4	Bana haksızlık yapıldığında bunu yapan kişiyi anlamaya çalışırım.		,665		,548
9	Bana karşı yapılan haksızlığın karşı tarafın kişiliğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığını anlamaya çalışırım.		,646		,460
7	Bana yapılan haksızlığın, yaptığım bir yanlışa karşılık olup olmadığını anlamaya çalışırım		,619		,397
10	İlişkilerimde herkese belli bir hata payı tanırım.		,438		,315
24*	Bana haksızlık yapan kişiyi hayatımdan silerim.			,726	,403
14*	Bana haksızlık yapan kişi özür bile dilese affetmem.			,695	,381
25*	Bana haksızlık yapıldığında bu davranışın karşılığını benzer şekilde vermek isterim.			,611	,302
6*	Bana haksızlık yapan kişiye küserim.			,593	,263
2*	Bana yapılan haksızlığı unutmakta zorlanırım.			,487	,866

I. Faktör (Affediciliği Kabul)	II. Faktör (Affediciliği Gerekçeleştirme)	III. Faktör (Affediciliği Red)
Açıklanan Top.Var. = %21.48 Alpha = .88	Açıklanan Top. Var. =: %13.75 Alpha=.73	Açıklanan Top. Var. : % 10.95 Alpha = .67
Tüm ölçek Açıklanan Toplam Varyans : %46.18 Alpha : .87		

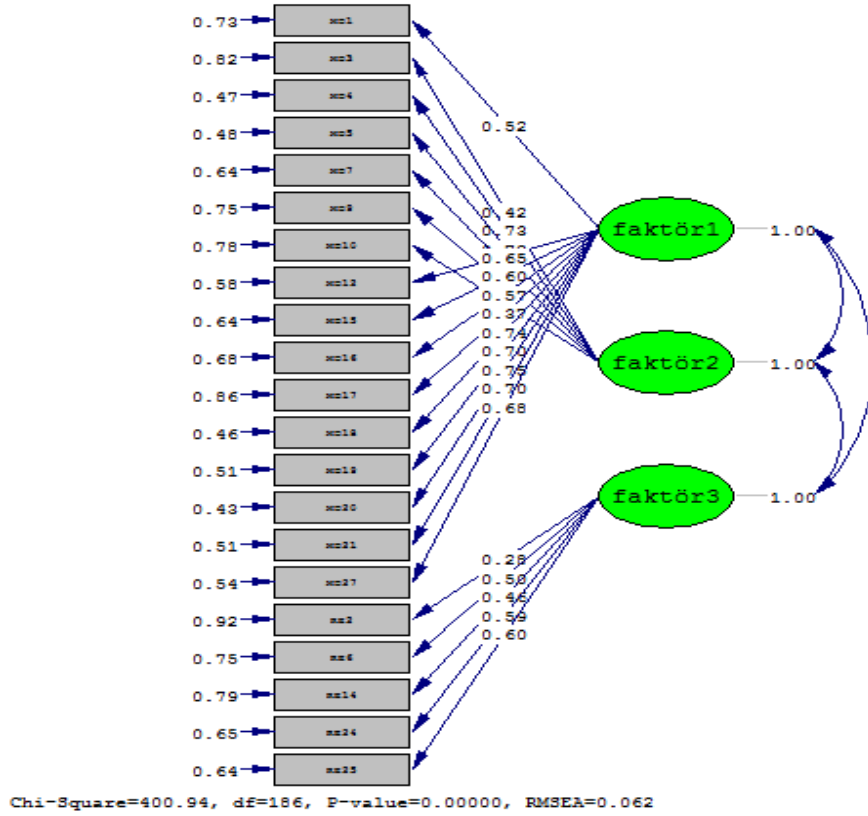
*Bu maddeler tersten okunmuştur.

Tablo 2 incelendiğinde madde faktör yük değerlerinin birinci faktör için .767 ile .467; ikinci faktör için, .686 ile .438, üçüncü faktör için de .726 ile .487 arasında değiştiği görülmüştür. Her bir faktörün açıkladığı varyans ise birinci faktör için %21.48, ikinci faktör için %13.75, üçüncü faktör olan için %10.95 olarak; ölçeğin açıkladığı toplam varyans ise %46.18 olarak bulunmuştur.

Ölçeği oluşturan faktörler ortaya çıktıktan sonra, her faktörde yer alan maddeler incelenmiş ve maddelerin içeriğine uygun başlıklar belirlenmiştir. Buna göre birinci faktör “Affediciliği Kabul”, ikinci faktör “Affediciliği Gerekçeleştirme”, üçüncü faktör ise “Affediciliği Red” olarak adlandırılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA)

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 26 maddeden oluşan ve üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülen ölçeğin var olan faktör yapısını doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (Brown, 2006, 1) yapılmıştır. Yapılan ilk analizde 12.-11., 23.-22., 25.-23., ve 26.-25. maddeler arasında yüksek korelasyon olduğunun görülmesi üzerine benzer olduğu düşünülen 11.,13.,22.,23. ve 26. maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Tekrar yapılan analiz sonucunda uyum indekslerinin $\chi^2=400.94$; $p=0.00$, $sd=186$, $\chi^2/sd=2.15$, $IFI=.95$, $RFI=.90$, $RMR=.061$, $GFI=.89$, $AGFI=.86$, $CFI=.95$, $NNFI=.95$, $NFI=.91$ ve $RMSEA=.062$ olduğu görülmüştür. Bu durumda modelin uyum indekslerinin kabul edilen sınırlar içinde olduğu saptanmıştır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi modeli Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2.Örgütsel Affedicilik Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli (Standardize Edilmiş Değerler)

Güvenirlilik analizi

Toplam 21 maddeden oluşan ölçeğin güvenirliliğini hesaplamak için veriler üzerinden Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin her bir faktörünün alfa katsayılarının birinci faktör için .88, ikinci faktör için .73 ve üçüncü faktör için .67 olduğu görülmektedir. Ölçeğin toplamında alfa katsayısı .87 olarak bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel affedicilikle ilgili görüşleri

Öğretmenlerin görüşlerinin örgütsel affediciliğin birinci boyutuna (Affediciliği Kabul) ilişkin olarak ortalaması 3.96 ile 2.27 arasında değişmektedir. Bu boyutta öğretmenler, en sık “Affedici insanların güçlü bir kişiliğe sahip olduğuna inanırım”(3.97) ve “Bana yapılan haksızlığı affetmenin erdemli bir davranış olduğunu düşünürüm” (3.60) maddelerinde belirtilen davranışları sergilediklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin en az sıklıkta sergilediği davranışlar ise “Bana yapılan haksızlık tekrarlandığında bile affederim” (2.27) ve “Bana haksızlık yapan kişiye karşı hoşgörülü davranırım” (2.78) maddelerinde belirtilen davranışlardır. Bu boyuta ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalama 3.27 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel affediciliğin ikinci boyutuna (Affediciliği Gerektirir) ilişkin olarak öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması 4.09 ile 3.59 arasında değişmektedir. Bu boyutta öğretmenlerin en sık sergilediği davranışlar “Bana haksızlık yapıldığında karşı tarafın niyetine bakarım” (4.09) ve “İlişkilerimde herkese belli bir hata payı tanırım” (3.89) maddelerinde belirtilen davranışlardır. Öğretmenlerin en az sıklıkta sergilediği davranışlar ise “Bana haksızlık yapıldığında bunu yapan kişiyi anlamaya çalışırım” (3.59) ve “Bana yapılan haksızlığın, yaptığım bir yanlışa karşılık olup olmadığını anlamaya çalışırım” (3.69) maddelerinde belirtilen davranışlardır. Bu boyuta ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalama 3.82 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel affediciliğin üçüncü boyutuna (Affediciliği Red) ilişkin olarak öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması 3.96 ile 2.80 arasında değişmektedir. Bu boyutta öğretmenlerin en

sergilediği davranışlar “Bana haksızlık yapan kişi özür bile dilese affetmem” (3.96) ve “Bana haksızlık yapıldığında bu davranışın karşılığını benzer şekilde vermek isterim” (3.83) maddelerinde belirtilen davranışlardır. Öğretmenlerin en az sıklıkta sergilediği davranışlar ise “Bana yapılan haksızlığı unutmakta zorlanırım” (2.80) ve “Bana haksızlık yapan kişiye küserim” (3.22) maddelerinde belirtilen davranışlardır. Bu boyuta ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalama 3.51 olarak hesaplanmıştır.

Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilikle İlgili Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi
Öğretmenlerin görüşlerinin “cinsiyet”, “çocuk sahibi olma durumu” ve “medeni durum” değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan t-testi analizi sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. *Cinsiyet, Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre t - Testi Sonucu*

Boyut	Değişken	Kategoriler	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Faktör 1	Cinsiyet	Erkek	101	33,31	7,41	302	.999	.318
		Kadın	203	32,43	7,15			
Faktör 2	Cinsiyet	Erkek	101	22,90	3,40	302	.066	.947
		Kadın	203	22,93	3,41			
Faktör 3	Cinsiyet	Erkek	101	17,29	3,51	302	1.13	.257
		Kadın	203	17,77	3,36			
Faktör 1	Çocuk Sahibi Ol.	Var	239	32,75	7,34	301	.117	.907
		Yok	64	32,87	6,63			
Faktör 2	Çocuk Sahibi Ol.	Var	239	22,94	3,44	301	.256	.798
		Yok	64	22,81	3,28			
Faktör 3	Çocuk Sahibi Ol.	Var	239	17,46	3,42	301	1.38	.167
		Yok	64	18,12	3,37			
Faktör 1	Medeni Durum	Evli	255	32,46	7,22	300	1.24	.262
		Bekâr	47	33,74	7,12			
Faktör 2	Medeni Durum	Evli	255	22,81	3,27	300	1.07	.285
		Bekâr	47	23,38	4,00			
Faktör 3	Medeni Durum	Evli	255	17,51	3,42	300	.975	.333
		Bekâr	47	18,04	3,41			

Tablo 3’teki analiz sonucuna göre öğretmenlerin görüşleri cinsiyet, çocuk sahibi olma durumu ve medeni durum değişkenlerine göre hiçbir boyutta anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Öğretmen görüşlerinin “gelir düzeyi” değişkenine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. *Gelir Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonucu*

Boyut	Gruplar	N	\bar{X}	ss	sd	F	P
Faktör 1	1. 0-3000 TL	84	33.70	7.31	2;297	1.61	202
	2. 3001 – 6000 TL	183	32.12	7.23			
	3.6001 ve üzeri	33	33.56	7.21			
Faktör 2	1. 0-3000 TL	84	23.48	3.33	2;297	1.69	.186
	2. 3001 – 6000 TL	183	22.70	3.40			
	3.6001 ve üzeri	33	22.53	3.65			
Faktör 3	1. 0-3000 TL	84	17.34	3.68	2;297	.459	.602

2. 3001 – 6000 TL	183	17.67	3.27
3.6001 ve üzeri	33	17.97	3.69

Tablo 4'teki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin görüşleri gelir düzeyi değişkenine göre örgütsel affediciliğin hiçbir boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada öğretmenlerin çalıştıkları okullarda bireylerarası ilişkilerinde sergiledikleri affedicilik davranışına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla “Örgütsel Affedicilik Ölçeği” geliştirilmiştir. Bunun için önce AFA yapılmış ve faktör yük değerinin .35'in üzerinde olmasına dikkat edilmiştir. Daha sonra DFA analizi yapılmış, analiz sonucunda modifikasyon önerileri dikkate alınarak beş madde ölçekten çıkarılmış ve kalan 21 madde ile tekrar AFA yapılmıştır. Buna göre ölçek üç faktörden oluşmaktadır. Ölçekte kalan 21 maddenin madde toplam korelasyonları incelendiğinde en düşük değer .263 olarak hesaplanmıştır. Başka bir deyişle maddelerin madde toplam korelasyonları .25'ten büyük ve pozitifdir. Özdamar'a (2004) göre madde toplam korelasyonlarının .25'ten büyük olması ve negatif olmaması her bir maddenin ayırt ediciliği için yeterlidir. Bu durumda ölçekte yer alan her bir maddenin ayırt ediciliğinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Sonuç olarak ölçek yapı geçerliğine sahiptir.

Ölçeğin faktör yapısını doğrulamak üzere yapılan DFA sonuçlarına göre uyum indeksleri de istenen düzeydedir. Doğrulayıcı faktör analizi ile ilgili uyum indekslerinin NFI, NNFI, IFI, ve RFI değerinin .90'dan, CFI değerinin .95'ten büyük ve RMR ve RMSEA değerinin .05 - .08 arasında olması kabul edilmektedir (Kline, 2005, 139 - 142). Bununla birlikte χ^2/sd değerinin 4'ten küçük olması gereklidir (Harrington, 2009, 54). Ölçeğin güvenilirliği için yapılan analizlere göre Cronbach alfa katsayısı 70 sınırında ve üzerinde olduğu için ölçek güvenilirdir. Büyüköztürk de (2005, 171), hesaplanan güvenilirlik katsayılarının .70'in üzerinde olmasının yeterli olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla 21 madde ve üç faktörden oluşan “örgütsel affedicilik ölçeği” geçerli ve güvenilir bir ölçektir.

Örgütsel affediciliğin birinci boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerine göre, öğretmenler affetmeyi bir erdem olarak görmekte ve affedici insanların güçlü bir kişiliğe sahip olduğuna inanmaktadır. Buna rağmen araştırmaya katılan öğretmenler kendilerine haksızlık yapan kişiye karşı hoşgörülü davranmada ve yapılan haksızlığın tekrarlanması durumunda affetmede zorlanmaktadır. Karaman-Kepeneci'nin (2004) araştırmasında da öğretmenlerin hoşgörüyü affetme olarak algıladığı; ancak küçük hatalar söz konusu olduğunda veya belli ölçüde affedici olmanın uygun olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır.

Örgütsel affediciliğin ikinci boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerine göre öğretmenler kişilerarası ilişkilerde karşı tarafa bir hata payı tanımakta ve karşı tarafı anlamaya çalışmaktadır. Örgütsel affediciliğin üçüncü boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerine göre ise, öğretmenler kendilerine yapılan haksızlığı affetmekte zorlanmakta ve bu durumda benzer bir şekilde karşılık vermek istemektedir. Başka bir deyişle, öğretmenler her ne kadar affetmeyi bir erdem ve güçlü bir kişiliğin unsuru olarak görse de kendileriyle ilgili bir haksızlık söz konusu olduğunda affetme davranışı sergilemekte güçlük çekmektedirler. Oysa affetmenin bireyde kaygıyı ve depresyonu azalttığı, öz saygıyı artırdığı bilinmektedir (International Forgiveness Institution, 2013). Ayrıca affedici bireyler geleceğe daha olumlu bakmakta, daha açık fikirli olmakta, hata yapmaktan korkmamakta ve kendilerini daha iyi hissetmektedir (Kets de Vries, 2001). Bununla birlikte, bireylerin örgüt içinde affedici davranışlar sergilemesi, daha sağlıklı ilişkilerin kurulmasına neden olmakta (Aquino, Grover, Goldman ve Folger, 2003), örgütsel uyumu ve verimliliği artırmakta, işgörenler arasındaki işbirliğine katkı sağlamaktadır (Cameron, Bright ve Caza, 2004).

Öğretmenlerin görüşleri cinsiyet, çocuk sahibi olma, medeni durum ve geliri durumu değişkenlerine göre hiç bir boyutta anlamlı bir fark göstermemektedir. Ancak araştırmalarda kadınların affetmeye daha eğilimli olduğu ortaya çıkmıştır (Miller, Worthinton ve McDaniel, 2008). Bununla birlikte Akin, Özdevecioğlu ve Ünlü (2012) affetme niyetinin cinsiyet

değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediğini ve evli bireylerin bekarlara göre daha fazla affetmeye eğilimleri olduğunu ortaya koymuştur. Akın, Özdevecioğlu ve Ünlü (2012) bu durumun nedeni olarak evli bireylerin ailelerine karşı olan sorumluluk ve paylaşma duygusunu görmektedir. Ancak bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel affediciliğe ilişkin görüşleri medeni durum ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Bu durum diğer mesleklere göre kişiler arası ilişkilerin daha ağırlık taşıdığı öğretmenlik mesleğinde, evlilik ve çocuk sahibi olma gibi kişiler arası ilişkiyi gerektiren başka değişkenlerin affedicilik üzerindeki etkisini olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Nitekim öğretmenler gün boyu öğrencileriyle, diğer öğretmenlerle, yöneticileriyle ve velilerle az ya da çok sürekli iletişim ve ilişki halinde olmak zorundadır (Karaman-Kepenekci, 2000, 97-103). Bu ilişkiler ağında öğretmenlerin affedici davranışlar sergilemesi okul ikliminin daha olumlu olmasına ve dolayısıyla birçok sorunun önlenmesine neden olacaktır (Cohen, 2009).

Görüldüğü gibi, alanyazında örgütsel affedicilik kavramına ilişkin olarak cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma ve gelir düzeyi değişkenlerine göre daha fazla çalışma yapılmasına ihtiyaç vardır. Bu çalışmada örgütsel affedicilik ölçeği geliştirilerek bazı demografik değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel affediciliğe ilişkin görüşleri incelenmiştir. Ancak alanyazında konu ile ilgili yeterli derecede sonuca henüz ulaşılamamıştır. Bu nedenle bireylerin demografik özelliklerini de dikkate alınarak yapılacak çalışmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Akın, M., Özdevecioğlu, M. ve Ünlü, O. (2012). Örgütlerde intikam niyeti ve affetme eğiliminin çalışanların ruh sağlıkları ile ilişkisi, *Amme İdaresi Dergisi*, 45 (1), 77-97.
- Altıntaş, H. (2013) İnsani değerler. 12.12.2013 tarihinde <http://www.demokrasidebirlik.org.tr/sdetay.asp?did=778,522,a&title=insani-degerler>, adresinden alınmıştır.
- Aquino, K., Grover, S., Goldman, B., & Folger, R. (2003). When push doesn't come to shove: Interpersonal forgiveness in workplace relationships. *Journal of Management Inquiry*, 12, 209 – 216.
- Berry, J. W., Worthington E. L., O'Connor, L. E., Parrott III, L., & Wade, N.G. (2005) Forgiveness, vengeful rumination, and affective traits, *Journal of Personality*, 73 (1), 83-226.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*, New York: Guilford Press.
- Boonyarit, I., Chuawanlee, W., Macaskill, A., & Supparerkchaisakul, N. (2013). A psychometric analysis of the workplace forgiveness scale, *Europe's Journal of Psychology*, 9 (2), doi:10.5964/ejop.v9i2.551.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal bilimler için veri analizi*. Ankara : Pegem A Yayıncılık.
- Cameron, K., & Caza, A. (2002) Organizational and leadership virtues and the role of forgiveness, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9 (1), 33-48.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance, *American Behavioral Scientist*, 47, 766 – 790.
- Cohen, J. (2009). School Climate: Research policy practice and teacher education. *Teachers College Record*, 111 (1), 180-213.
- Çeçen, A. (2003) *Adalet kavramı*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Ergil, D., Akıncı, Z., Yılmaz, A., Yalçın, Ö. ve İnal, C. (2006). *Demokrasi ve yurttaşlık kültürü*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Fehr, R., & Gelfand, M. (2012). The forgiving organization: A multilevel model of forgiveness at work. *Academy of Management Review*, 37(4), 64–688.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. Oxford University Press.

- International Forgiveness Institute (2013). 12.12.2013 tarihinde <http://www.internationalforgiveness.com/what-is-forgiveness/forgiveness-in-history>, adresinden indirilmiştir.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı ve çok değişkenli I istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Karaman-Kepenekci, Y. (2000). *İnsan hakları eğitimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Karaman-Kepenekci, Y. (2004). Sınıf öğretmenlerine göre hoşgörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 38, 250 – 265.
- Karaman-Kepenekci, Y. (2015). Örgütsel affedıcilik kavramına genel bir bakış, *Prof. Dr. Mahmut Adem'e 80. Yaş Armağanı* (Ed: K. Karakütük), Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları, 471, 169-184.
- Kets de Vries, M.F.R. (2001). Creating authentizotic organizations: Well functioning individuals in vibrant companies, *Journal of Conflict Resolution*, 35, 494 – 518.
- Kets de Vries, M.F.R. (2013) *The art of forgiveness: Differentiating transformational leaders, faculty & research working paper*. FontainebleauCedex: INSEAD.
- Kline, R.B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2 nd. Ed.) New York : The Guilford Pres.
- Madsen, S., & Hammond, S. (2008) *Forgiveness as an individual, group, and organizational competency: A literature review and comments*. Western Academy of Management. California: Oakland. 12 Aralık 2013 tarihinde http://works.bepress.com/susan_madsen/81/, adresinden erişilmiştir.
- Miller, Worthington, Jr., & McDaniel (2008). Gender and forgiveness: A meta-analytic review and research agenda. *Journal of Social and Clinical Psychology*: 27, 8, 843-876. (doi: 10.1521/jscp.2008.27.8.843).
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatıksel veri analizi*, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdoğan, Ö. (2009). *Mutluluğu seçiyorum*. Ankara: Özdenöze Yayınları.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries, *Advances In Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Tabachnick, B.G., & Fidel, L.S. (2007). *Using multivariateanalysis* (Tabachnick, B.G, ve Fidel, L.S.), USA : PearsonEducationInc.
- Thompson, L. Y., Snyder, C. R., Hoffman, L., Michael, S. T., Rasmussen, H. N., Billings, L. S., Heinze, L., Neufeld, J. E., Shorey, H. S., Roberts, J. C, & Roberts, D. E. (2005). Dispositional forgiveness of self, others, and situations. *Journal of Personality*, 73, 313-359.

Extended Abstract

Introduction

With the emergence of behavioural management theory, issues such as the motivation of employees, job satisfaction and emotions have gained importance (Altıntaş, 2013). In this scope, forgiveness and workplace/organisational forgiveness have become concepts which have gained interest. Workplace forgiveness is defined as “the skill of abandonment of all resentments, pain and blame in the face of an unfair behaviour experienced in the workplace and to replace it with a positive attitude for the future” (Cameron & Caze, 2002).

Although forgiveness is an individual value, it is also an important value for organisations, as they are a social system. Considering that humans are in the forefront in all stages of the input, process and output processes in education institutions, organisational/workplace forgiveness is of importance. A review of the literature shows many research studies concerning the reasons and outcomes of general forgiveness (Fehr & Gelfand, 2012), levels of forgiveness of individuals (Berry, Worthington, O'Connor, Parrott & Wade, 2005; Thompson, Snyder, Hoffman, Michael, Rasmussen & Billings, 2005), however, no study

was found on employee forgiveness in education institutions. The purpose of this study is to develop a workplace forgiveness scale, to carry out validity and reliability tests and identify various variables concerning workplace forgiveness of teachers with the aim of identifying interpersonal forgiveness behaviours of teachers in the school they are employed. In this light, responses to the following questions were sought:

1. What are the opinions of teachers regarding the concept of workplace forgiveness?
2. Do the opinions of teachers on workplace forgiveness differ according to the variables of sex, having children, marital status and level of income?

Method

This research study uses the survey model method. The data for the research was collected from 650 public school teachers (primary, secondary and high school) assigned in the central province of Ankara in the 2014-2015 school year. Data from 605 of the participants was considered suitable for the analysis. 64.8% of the participants were women and 34.9% were men. The majority of the participants were married (83.1%), with children (79.3%). It was seen that the income level of the majority of participants was between 3001–6000 TRY (61.2%), in regards to monthly wages.

Firstly, an extreme value analysis was conducted and a test of normality was carried out. According to this, 45 data were removed from the data set as an extreme value. Calculations of flatness and skewness coefficients of the normal distribution and arithmetic mean and median values were examined to find that the distribution was normal. Exploratory Factor Analysis (EFA), item-total correlations, the Cronbach's Alpha coefficient and Confirmatory Factor Analysis (CFA), t-test, ANOVA and descriptive statistics were used for the analysis of the data. The data was divided into two when analysing the data and an EFA was used for 305 data, a DFA was used for 300 data and statistical analyses were conducted on the EFA data.

Results and Discussion

In order to identify the interpersonal forgiveness behaviour of teachers in the schools they are employed, a "Workplace Forgiveness Scale" was developed in the scope of this research study. An EFA was carried out and care was taken to ensure the factor weight value was above .35. Afterwards, a CFA analysis was carried out and five items were removed from the scale according to recommendations for modifications following the analysis and an EFA was conducted on the remaining 21 items. In this light, the scale comprises of three factors. The lowest item-total correlation value of the 21 item scale was calculated to be .263. Thus, it is possible to say that the distinctiveness of each item of the scale is high.

Results of the CFA to validate the factor structure of the scale found that the fit indices were $\chi^2= 400.94$; $p= 0.00$, $sd=186$, $\chi^2/sd = 2.15$, $IFI = .95$, $RFI = .90$, $RMR = .061$, $GFI = .89$, $AGFI = .86$, $CFI = .95$, $NNFI = .95$, $NFI = .91$ and $RMSEA = .062$. According to the reliability analysis conducted for the scales, the Cronbach's Alpha coefficient was on and above the border of .70, thus making the scale reliable. As conclusion, the 21 item "workplace forgiveness scale" comprising of three factors is a reliable and valid scale.

According to the teacher opinions within the first dimension of workplace forgiveness, teachers see forgiveness as a virtue and believe that persons who are forgiving have a strong personality. Despite this, teachers participating in the research have difficulty in being tolerant to those who have treated them unfairly and have difficulty in forgiving when the unfair action is repeated.

According to the teacher opinions within the second dimension of workplace forgiveness, teachers allow for error in persons in their interpersonal relationships and try to understand the other person. In regards to teacher opinions within the third dimension of workplace forgiveness, teachers find it difficult to forgive unfairness towards themselves and have a desire to respond in a similar manner.

Findings showed no significant difference at any dimension according to the variables of sex, having children, marital status and level of income. However, research shows that women are more prone to forgive (Miller, Worthington & McDaniel, 2008). However; Akin, Özdevecioğlu and Ünlü (2012) find that there is no significant difference between the sexes in regards to intent to forgive, and that married individuals have a higher tendency to forgive in comparison to singles. This study found that there is no significant difference in teachers' opinions on workplace forgiveness for the variables of marital status and sex. In addition, there were no studies found in the literature researching the variables of having children and income level of the family.

As it can be seen, there is a need for more studies to be conducted on the concept of workplace forgiveness in regards to the variables of sex, marital status, having children and level of income. This study investigated the opinions of teachers on workplace forgiveness according to various demographic variables by means of a workplace forgiveness scale developed in the study. However, a sufficient degree of findings has not been reached on the topic in the literature. Therefore, it is suggested for further studies to be conducted, which take into consideration the demographic characteristics of individuals.