

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Affedicilik Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ*

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rize / Türkiye,
gokhan.kahveci@erdogan.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6753-3395

Selda KOTBAŞ

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize / Türkiye,
kotbasselda@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7115-8604

Tuğba AVCI

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize / Türkiye,
okumuss.tuba@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2890-2773

Öz

Araştırma, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerinin sahip olduğu affedicilik algısı ile bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Nicel desenli ve ilişkisel tarama modeliyle yapılan bu araştırmanın örneklemini Trabzon ilinde bulunan orataöğretim kurumlarında görev yapmakta olan, rastgele seçilmiş 134 kadın (%53.6) ve 116 erkek (%46.4) olmak üzere 250 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın veri toplama aracı olarak “Örgütsel Affedicilik Ölçeği” ve “Örgütsel

* Sorumlu Yazar. Tel: +90 553 410 51 05

Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre örgütsel affedicilik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Affedicilik algısı yüksek olan öğretmenlerin affedicilik algısı düşük olan öğretmenlere göre, çalıştıkları kuruma daha bağlı olduğu ve kendini kuruma ait hissettiği görülmektedir. Affediciliğin alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında affediciliği kabul [$r=.196, p<.01$] ve affediciliği gerekçelendirme [$r=.132, p<.05$] boyutları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan affediciliği ret [$r=.070, p>.05$] boyutu ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte örgütsel affediciliğin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Affedicilik; Bağlılık; Örgütsel affedicilik; Örgütsel bağlılık; Öğretmen; Ortaöğretim.

The Relationship Between Forgiveness Perceptions and Organizational Commitment Levels of Teachers Who are Working in Secondary Education

Abstract

The research has been done to determine the relationship between the perceptions of forgiveness and the level of commitment that teachers in secondary schools have. The sample of this research made with quantitative and relational screening model constitutes 250 teachers including 134 female (53.6%) and 116 male (46.4%) who are randomly selected and working in the orate education institutions in the province of Trabzon. “Organizational Forgiveness Scale” and “Organizational Commitment Scale” were used as the data collection tool of the research. According to the findings obtained from the research, there was a low level of positive correlation between organizational forgiveness and organizational commitment. Teachers with a high forgiveness perception seem to be more dependent on the institution and feel themselves belonging to the institution, according to teachers with low forgiveness perception. When we looked at the relationship between the dimensions of forgiveness and organizational commitment, it was determined that there was a low level of positive correlation between acceptance of forgiveness [$r=.196, p<.01$] and reasons for forgiveness [$r=.132, p<.05$]. On the other hand, it has been found that there is no statistical relationship between the dimension of forgiveness rejection [$r=.070, p>.05$] and organizational commitment. However, organizational forgiveness has been found to be a significant predictor

of organizational commitment.

Keywords: Forgiveness; Commitment; Organizational forgiveness; Organizational commitment; Teacher; Secondary.

Extended Summary

Purpose

Organizational commitment is an ability for extinguishing the resentments, angers and huffiness which are the results of misbehaviors in the organization and building positive emotions instead of those negativities. (Cameron and Caza, 2002). Organizational commitment is one of the basic targets of the organizations for protecting their identity and sustainability. As a matter of fact, it is expressed that the individuals whose organizational commitments are high adapt to the organization more and their motivations while working are high. (Balci, 2003). According to the literature review, since there is no research about forgiveness perception and organizational commitment, it is thought that this research has a great contribution to the literature. The aim of the research is to determine the relationship between the perceptions of forgiveness and levels of organizational commitment, and to determine whether it differs in terms of demographic variables. On behalf of this main aim, these purposes below are tried to be achieved:

1. How is perceptions of forgiveness and organizational commitment according to the teachers' views?
2. Does the perceptions of teachers about forgiveness and organizational commitment differ according to gender, age, marital status, education level, years of service, school type and branches?
3. Is there a meaningful relationship between the teachers' perceptions of forgiveness and commitment?
4. Are teachers' perceptions of forgiveness predicting perceptions of organizational commitment?

Method

This research, which aims to detect the perceptions of forgiveness and organizational commitment levels of teachers who are working in secondary education, is a kind of research that is figured by a relational scan which is performed with the quantitative approach. The study group of the research involved 250 teachers (134 women (%53.6) and 116 men (%46.4)) who are working in secondary education in Trabzon province. To gather the data which

is necessary for the research, Trabzon Provincial Directorate of National Education reached to the teachers who are working official secondary education schools. The scale form which is used for reaching the data for the research consists of 3 parts: In first part “Personal and Professional information form”, in second part “Scale of organizational forgiveness” and in the third part “Organizational Commitment Scale” take place. t Test and ANOVA, one of the parametric tests, and Kruksal Wallis H Test in the fields where normality could not be ensured are implemented. Correlation and regression analysis are performed to determine the relationship between forgiveness and commitment according to teachers’ views.

Results

It is seen that teachers’ organizational forgiveness levels are at the highest level of forgiveness justification and at the lowest forgiveness acceptance, besides the average of organizational commitment perceptions of teachers is at a medium level. It is determined that women’s and men’s organizational forgiveness and commitment perceptions are similar. In terms of age variable, there is no difference in forgiveness refuse by means of statistics. Accordingly, it is concluded that the perceptions of those teachers who are in 21-30-year age group are higher than those who are in 31-40 or higher year age group. Teachers who are in different branches have similar perceptions of organizational commitment and organizational forgiveness. There is a statistical difference in forgiveness justification in terms of service year variable. According to this, those teachers who are serving 21 or more years have a higher perception than those who have 11-20 years of service. When the school type variable is considered, it can be asserted that the teachers who are working in Anatolian or Science high schools have more intense loyalty to their schools. There is a significant low-level relationship in a positive way between organizational forgiveness and levels of organizational commitment. In addition, forgiveness is a significant assistant of organizational commitment.

Discussion

As a result of the research, even if there is a significant low-level relationship in a positive way between teachers’ forgiveness perceptions and levels of organizational commitment, it could be useful if administrators, firstly, then all the employees working at school who have forgiveness perception increase the organizational commitment and thus, it causes to be aware of gaining belonging sense and selfless work. To cause them to gain consciousness,

school administrators can organize seminars or in-service training for the teachers and other employees.

Conclusion

It is thought that besides this research which is done for gathering data from the government secondary schools in Trabzon province, some other researches which involve other provinces, other kinds of schools or the researches in which some different data-collection scales are used can contribute to the literature.

Giriş

Örgütlerde başarıyı ve motivasyonu sağlamak, güven ortamını oluşturmak ve sürdürmek açısından kişiler arası ilişkiler önem taşımaktadır. Kişiler arası ilişkilerin iyi düzeyde olması; hoşgörü, paylaşımcılık, affedicilik, ortama aidiyet hissi gibi değişkenlerle ilgilidir. Söz konusu bu değişkenlerin en önemlilerinden biri olan affedicilik son yıllarda dikkat çekmeye ve araştırılmaya başlanmıştır. Affedicilik kavramına ilişkin yapılan tanımlara bakıldığında, Akhtar (2002), affetmenin iç dünyaya ait bir işlem olduğunu ve affetmeyi yaşanan olumsuzluğun oluşturduğu kötü duyguların, öfkenin bastırılması olarak tanımlamaktadır. Özdoğan (2009) geçmiş yaşantıda olumsuz duygulara sebep olan davranışları unutmayı affetme olarak ifade etmektedir. Worthington (2015) ise affetme kavramını bireyin kin, nefret, öfke, intikam duygularını; şefkat, sevgi, iyimserlik, yardımseverlik ile değiştirmesi ve böylece kişiler arası motivasyonunu pozitif yönde artırması olarak açıklamaktadır. Bunun yanında Worthington (2004), bilişsel ve duyuşsal süreçleri içeren affetme işinin gerçekleşmesi ya da gerçekleşmemesi durumunun bireyin davranışını şekillendirdiğini belirtmektedir. Affedicilik kavramına dair yapılan tanımlar incelendiğinde söz konusu kavramı bilişsel, duyuşsal, davranışsal vb. açılardan ele alan farklı tanımların olduğu ve davranışsal sürecin bilişsel ve duyuşsal süreçlerin sonucu niteliği taşıdığı görülmektedir.

Affedicilik kavramı bireysel, kümesel ve örgütsel olarak üç boyuttan oluşmaktadır. Bireysel affedicilik psikolojik unsurları, kümesel affedicilik gruplar arası çatışmaları, örgütsel affedicilik ise örgüt iklimini oluşturan bileşenleri içermektedir (Madsen ve Hammond, 2008). Bireysel affedicilik, kişinin kendisine yapılan haksızlıkları veya gördüğü zararları affetmesi şeklinde ifade edilebilir. Kümesel affedicilik ise kişinin üyesi olduğu gruba yönelik yapılan haksızlıkları affetmesiyle ilişkili bir durumdur. Affedicilik yıllar boyunca adalet, etik, ahlak olguları kapsamında ele alınarak değerlendirilmiş

yani bireysel ve kümesel boyutları ön planda tutulmuştur ancak son zamanlarda örgütlerde iş doyumu, bağlılık, erdemlilik, motivasyon gibi unsurların öneminin fark edilmesiyle birlikte örgütsel affedicilik kavramı değer kazanmıştır (Konstam, Marx, Schurer, Lombardo ve Harrington, 2002).

Örgütsel affedicilik, örgütte yaşanan olumsuz davranışların sebep olduğu kırgınlıkların, dargınlıkların, öfkenin ortadan kaldırılması ve söz konusu olumsuzlukların yerine olumlu duyguların geliştirilmesi becerisidir (Cameron ve Caza, 2002). Schwartz (1992) örgütsel affediciliği uyumlu ve ılımlı örgüt kültürünün en önemli bileşenlerinden biri olarak tanımlamıştır. Örgütsel affedicilik, örgüt ahlakına aykırı, haksız davranış sergileyen bireylere karşı misilleme yapmak, nefret beslemek veya onları dışlamak yerine bu bireyleri kazanmayı sağlayacak örnek davranışlar sergileme eğilimidir (Kepenekçi, 2004). Fehr ve Gelfand (2012) affedici kültüre sahip örgütlerde şefkat, sevgi, saygı gibi değerlerinin gelişeceğini; adil, ölçülü, ılımlı davranış şekillerinin oluşacağını belirtmiştir. Affediciliği sanatla eşleştiren Çeçen (2003) örgütsel affediciliğin düzeltici adaletin işlevini sürdürebilmesi açısından önemini vurgulamıştır.

Örgütsel affedicilik özellikle eğitim kurumları için oldukça önemlidir, söz konusu kurumlar toplumun sosyal alt yapısının oluşturulması noktasında hayati değere sahiptir (Özdoğan, 2009). Affediciliğin gerektirdiği hoşgörü, anlayışlı yaklaşım, özveri, sevgi, saygı gibi değerler eğitim kurumlarındaki örgüt iklimini, örgüt bileşenlerini ve sistemin girdi-işlem-çıkış basamaklarının başarısını olumlu etkiler (Fehr ve Gelfand, 2012). Örgütsel affediciliğe sahip örgütlerde çalışanlar kendisine yapılan olası bir hataya karşı hoşgörülü yaklaşım sergiler ve aynı zamanda bu bireyler hata yapmaktan korkmaz, çünkü hata yaptıklarında telafisinin mümkün olduğunu, kendilerine hatalarını düzeltme fırsatının verileceğini bilirler ve böylece örgütsel motivasyon sağlanır, devamında da örgütsel başarı gelir (Cameron ve Caza, 2002). Örgütlerde çalışan bireylerin affedici davranışlar sergilemesi, yapılan hataları bazen görmezden gelmesi örgütün başarısı ve ilerlemesi açısından önemlidir. Bu bağlamda düşünüldüğünde affedici özelliğe sahip bireylerin örgütlerine daha fazla bağlılık duyması beklenmektedir. Çünkü bağlılık özelliği yüksek olan bireyler örgütlerinin başarısı için daha fazla gayret göstermekte ve kendilerinden beklenen performansı en iyi şekilde sergilemeye çalışmaktadırlar. Çalışanların bu süreçte hem bireysel hem de örgütsel anlamda uğradıkları haksızlıkları affedebilmelerinde, örgütlerine karşı duydukları bağlılığın önemli bir etken olduğu

söylenbilir.

İlk olarak Whyte tarafından 1956 yılında ele alınan örgütsel bağlılık kavramı, Porter, Allen ve Becker gibi birçok araştırmacı tarafından da incelenmiş ve çeşitli modeller ortaya çıkarılmıştır (Usta ve Küçükaltan, 2012) Bu modellerin ortak özelliğinin ise bir kurumdaki bireyin örgüte bağlılığını ifade etmek ve bağlılık boyutlarını incelemek olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan bu araştırmalar, örgütün sahip olduğu birçok özelliğin bireylerin örgüte bağlanmasında önemli role sahip olduğunu göstermektedir (Üstüner, 2009). Bununla birlikte örgütsel bağlılık konusunda Allen ve Meyer'in de alanyazına önemli katkılar sağladığı görülmektedir. Nitekim örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif olarak üç sınıfa ayrıldığı belirtilmektedir (Allen ve Meyer, 1990). Duygusal bağlılık iş görenin çalıştığı kuruma karşı duygusal tutumunu; devam bağlılığı kişinin istek ve ihtiyaçlarını sağlayabilme durumunu; normatif bağlılık ise görev bilinciyle oluşan zorunluluk yönünü ifade etmektedir. Alan yazında örgütsel bağlılıkla ilgili farklı sınıflandırmalar veya çeşitli modeller de yer almaktadır. Sonuç olarak örgütsel bağlılıkları yüksek olan bireyler kendilerini geliştirmek için daha çok çaba sarf ederek, özverili çalışırlar. Dolayısıyla bu bireyler örgütün de verimliliğini arttırmakta ve örgütler tarafından da aranılan eleman olarak görülmektedir (Yörük ve Sağban, 2012).

Bağlılık; bireylerin, örgütün var olan amaçlarına yönelik belirli bir tutum içerisinde olmasını sağlayan (Oliver, 1990), bunun yanında bireylerin beklentileri karşılanmadığında dahi örgüte devamlılıklarının sağlanmasında rol oynayan bir güçtür (Scholl, 1981). Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan ilk çalışmalarda ise bağlılık, örgüt adına çaba göstermek (Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974), örgütün değerlerini benimseyerek aynı hedefe yönelmek, örgütün bir üyesi olarak devam edebilmek için çalışmak ve örgütle beraber kendini güçlü hissetmek şeklinde tanımlanmıştır (Steers, 1977). Örgütsel psikologlar tarafından en çok çalışılan konulardan biri olan bağlılık (Allen ve Meyer, 2000), örgütlerin başarısında ve etkililiğinde önemli ölçüde belirleyici olarak görülmektedir (Ricketta, 2002). Yapılan tanımların ortak noktasına bakıldığında bağlılığın zorlayıcı, davranışlara yön veren bir güç olduğu da görülmektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001).

Örgütsel bağlılık, kişinin örgütün hedef ve değerlerini benimsemesi, bu hedeflere ulaşılması noktasında emek sarf etmesi ve örgüte üyeliğini istekle sürdürmesidir (Durna ve Eren, 2006). Örgütsel bağlılık, bireylerin çalıştıkları

kuruma karşı düşüncelerinin davranışlarına yansımaları olarak da ele alınmaktadır (Loke, 2001). Allen ve Meyer (1990) ise örgütsel bağlılığı; örgütün hedef ve değerlerine gerçekten inanarak bunları özümseme, örgüte fayda sağlamak amacıyla beklenenin üstünde emek gösterme ve örgütün bir parçası olarak devam etmek için istekli olma şeklinde tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı, bireylerin buldukları örgütte çalışmaya devam etme istekleri (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007) ve bununla birlikte örgüte samimiyetle bağlı kalarak örgütün başarıya ulaşması için verilen çaba şeklinde de açıklanabilir (Bayram, 2005).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin kimliklerini koruma ve devamlılıklarını sağlama amaçları doğrultusunda en temel hedeflerinden biridir. Nitekim örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin örgüte daha fazla uyum sağladıkları ve çalışırken motivasyonlarının da yüksek olduğu ifade edilmektedir (Balci, 2003). Bu bakımdan Baysal ve Paksoy (1999) bağlılığı, iş görenin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından önemli görmesi olarak tanımlamaktadır. Örgüte bağlılığı yüksek olan iş görenlerin, sorumluluklarını yerine noktasında ve örgütün amaçlarına ulaşması adına daha fazla çaba gösterdikleri söylenebilir. Bununla birlikte söz konusu iş görenlerin örgüt ile ilişkilerinin daha olumlu ve kalıcı olduğu ifade edilebilir. İş görenler örgütün başarısı ile kimliklendikçe, kendilerini örgütün bir parçası hissederek çalışmalarını daha istekli sürdürmektedir (Bayram, 2005). Diğer bir deyişle iş görenler kendilerinin örgüte ait hissettikleri ölçüde, örgütte istenilen çabayı gösterebilir ve başarı olabilirler. Aksi hâlde ise buldukları her fırsatta örgütten uzaklaşmayı seçen kişiler, kendilerinden beklenen performansı da gösteremeyebilirler (Özdevecioğlu, 2003).

Yukarıdaki bilgiler ışığında bireylerin affetme davranışı sergilemelerinin ve kurumlarına olan bağlılıklarının örgütlerin başarısı ve devamlılığı açısından önem taşıdığı görülmektedir. Bu bağlamda bireylerin affetme davranışları ile örgütlerine olan bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesinin ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Öte yandan yapılan alanyazın araştırması sonucunda Türkiye’de ve yurtdışında affedicilik algısı ve örgütsel bağlılık ilişkisini konu edinen herhangi bir çalışmaya rastlanılmaması bu araştırmanın yapılmasının diğer bir gerekçesidir. Bu doğrultuda araştırmanın temel amacı; öğretmenlerin affedicilik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu temel amaç çerçevesinde aşağıdaki alt amaçlara ulaşılmaya çalışılmıştır:

1.Öğretmenlerin görüşlerine göre affedicilik ve örgütsel bağlılık algıları nasıldır?

2.Öğretmenlerin affedicilik ile örgütsel bağlılığa ilişkin algıları cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, hizmet yılı, okul türü ve branş değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

3.Öğretmenlerin affedicilik ve örgüte bağlılık algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

4.Öğretmenlerin affedicilik algıları örgütsel bağlılık algılarını yordamakta mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin affedicilik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu araştırma nicel yaklaşımla gerçekleştirilen ilişkisel tarama türünde desenlenmiş bir araştırmadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Trabzon ilinde ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerdir. Örneklem ise basit rastgele örnekleme yöntemi ile seçilen 250 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ilişkin demografik bilgiler incelendiğinde 134 kadın (%53.6) ve 116 erkek (%46.4) öğretmen olduğu görülmektedir. Katılımcılar yaş dağılımına göre ele alındığında, 20-30 yaş aralığı 71 (%28.4), 31-40 yaş aralığı 92 (%36.8), 41 yaş ve üstü 87 (%34.8) öğretmen araştırmada yer almaktadır. Branş dağılımına göre incelendiğinde, genel yetenek- genel kültür branşından 172 (%68.8), meslek dersleri branşından 58 (%23.2) ve diğer branşlardan 20 (%8.0) öğretmenin çalışmaya katıldığı görülmektedir. Hizmet yılı kategorisi ele alındığında ise, 1-10 yıl arası hizmet veren 123 (%49.2), 11-20 yıl arası 70 (%28.0), 21 yıl ve üzeri 57 (22.8) öğretmenin araştırmada ele alındığı görülmektedir. Son olarak araştırmada yer alan öğretmenler okul türüne göre incelendiğinde, Anadolu ve Fen liselerinde 101 (%40.4), Mesleki ve Teknik liselerde 63 (%25.2) ve diğer lise türlerinde 86 (%34.4) öğretmenin görev yaptığı tespit edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerine ulaşmak amacıyla kullanılan ölçek formu üç kısımdan meydana gelmektedir. Birinci kısımda katılımcıların “yaş, cinsiyet,

medeni durum, branş, eğitim düzeyi, görev yapılan ortaöğretim türü, hizmet yılı” vb. demografik bilgilerine ulaşmaya yönelik “Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu”, ikinci kısımda Karaman-Kepenekçi ve Nayır (2015) tarafından geliştirilen “Örgütsel Affedicilik Ölçeği”, üçüncü kısımda ise Üstüner (2009) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” yer almaktadır. Aşağıda araştırmada kullanılmış olan ölçeklere dair bilgiler verilmektedir:

Örgütsel Affedicilik Ölçeği: Öğretmenlerin affedicilik algılarını belirlemek amacıyla kullanılan “Örgütsel Affedicilik Ölçeği” Karaman-Kepenekçi ve Nayır (2015) tarafından öğretmenler için geliştirilmiştir. Ölçek, affediciliği kabul boyutunda 10, affediciliği gerektendirme boyutunda 6, affediciliği ret boyutunda 5 olmak üzere toplam 21 maddeden oluşmaktadır. Katılımcıların ölçekteki maddelere katılımının sıklık derecesi tespit edileceği için ölçekte (1) Hiçbir Zaman, (2) Nadiren, (3) Biraz, (4) Çoğu Zaman, (5) Her Zaman ifadeleri bulunmaktadır. Ölçeğin aritmetik ortalamaya göre puan aralığı 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 şeklindedir. Öğretmenlerin örgütsel affedicilik algı düzeyleri belirlenirken yukarıda bahsedilen puan aralıkları göz önünde bulundurulmuştur. Ölçeğin bu çalışma için geçerliğine ilişkin ikisi eğitim yönetimi ve biri ölçme ve değerlendirme alanında uzman olan toplam üç öğretim üyesinin görüşü alınmıştır. Bunun yanında ölçeğin yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri $\chi^2/df=2.472$ ($p<.01$), CFI=0.90, GFI=0.86, RMSEA= 0.07 ve SRMR=0.07 şeklindedir. Bu uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir (Kline, 2011). Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin ise Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmış ve .89 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Öğretmenlerin buldukları örgüte bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” Üstüner (2009) tarafından öğretmenlere yönelik geliştirilmiştir. 17 maddeden oluşan ölçek, tek boyutludur. Beşli likert biçiminde hazırlanan ölçek “1.Hiçbir zaman, 2.Nadiren, 3.Bazen, 4.Çoğu zaman ve 5.Her zaman” derecelendirme seçeneklerinden oluşmaktadır. Ölçeğin aritmetik ortalamaya göre puan aralığı 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 şeklindedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenirken yukarıda bahsedilen puan aralıkları göz önünde bulundurulmuştur. Ölçeğin bu çalışma için geçerliğine ilişkin ikisi eğitim yönetimi ve biri ölçme ve değerlendirme alanında uzman olan toplam üç öğretim üyesinin

görüşü alınmıştır. Bunun yanında ölçeğin yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri $\chi^2/df=3.147$ ($p<.01$), CFI=0.92, GFI=0.85, RMSEA=0.09 ve SRMR=0.04 şeklindedir. Bu uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu ifade edilebilir. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin ise Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı hesaplanmış ve .91 olarak bulunmuştur.

Veri Toplanması ve Analizi

Bu çalışmada verilerin toplanması amacıyla Trabzon ili merkez ilçesinde resmi ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlere ulaşılmıştır. Veri toplama sürecinde gönüllük esasına dayalı olarak istekli olan öğretmenlerle araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda kişisel ve mesleki bilgi formu ile beraber veri toplama formu çalışmayı yapan kişi tarafından bizzat uygulanmıştır. Araştırmada 270 ölçek formu uygulanmış ve uygulama sonrası toplanan ölçek formları eksik doldurma, tek seçeneğin işaretlenmesi gibi kriterler göz önüne alınarak değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonrası 20 ölçek formu araştırma dışında tutulmuş ve 250 ölçek araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmada öncelikle öğretmenlerin affedicilik ve bağlılık algı düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Daha sonra bu alguların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, branş, hizmet yılı ve çalışılan okul türü değişkenleri açısından farklılaşp farklılaşmadığını saptamak için normal dağılımın sağlandığı durumlarda t- Testi, ANOVA; sağlanmadığı durumlarda ise Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin algularına göre örgütsel affedicilik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik korelasyon analizi; örgütsel affediciliğin örgütsel bağlılığı yordayıp yordamadığını belirlemek için ise basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Bulgular

Ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel bağlılığa ilişkin alguları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1’e göre öğretmenlerin örgütsel affedicilik algılarının boyutlara göre ortalamalarına bakıldığında affediciliği kabul için $\bar{x}=3.04$; affediciliği gerektelendirme için $\bar{x}=3.60$; ve affediciliği ret için $\bar{x}=3.35$ ’dir. Örgütsel affediciliğin genel toplamı için ise $\bar{x}=3.33$ şeklindedir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	n	\bar{x}	ss
Affediciliği Kabul	250	3.04	0.76
Affediciliği Gerekçelendirme	250	3.60	0.83
Affediciliği Ret	250	3.35	0.82
Örgütsel Affedicilik	250	3.33	0.56
Örgütsel Bağlılık	250	3.38	0.88

Öğretmenlerin örgütsel affedicilik algılarının en yüksek affediciliği gerekçelendirme en düşük affediciliği kabul boyutunda olduğu görülmüştür. Bunun yanında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı ortalamalarının $\bar{x}=3.38$ olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel bağlılık algılarının orta düzeyde gerçekleştiği söylenebilir.

Cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel bağlılık algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t-Testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Cinsiyet Değişkeni Açısından t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t	SD	p																																												
Affediciliği Kabul	Kadın	134	3.11	0.74	1.580	248	.115																																												
	Erkek	116	2.96	0.77				Affediciliği Gerekçelendirme	Kadın	134	3.56	0.84	-.888	248	.375	Erkek	116	3.65	0.81	Affediciliği Ret	Kadın	134	3.43	0.82	1.754	248	.081	Erkek	116	3.25	0.81	Örgütsel Affedicilik	Kadın	134	3.37	0.56	1.116	248	.266	Erkek	116	3.29	0.56	Örgütsel Bağlılık	Kadın	134	3.35	0.83	-.532	248	.595
Affediciliği Gerekçelendirme	Kadın	134	3.56	0.84	-.888	248	.375																																												
	Erkek	116	3.65	0.81				Affediciliği Ret	Kadın	134	3.43	0.82	1.754	248	.081	Erkek	116	3.25	0.81	Örgütsel Affedicilik	Kadın	134	3.37	0.56	1.116	248	.266	Erkek	116	3.29	0.56	Örgütsel Bağlılık	Kadın	134	3.35	0.83	-.532	248	.595	Erkek	116	3.41	0.93								
Affediciliği Ret	Kadın	134	3.43	0.82	1.754	248	.081																																												
	Erkek	116	3.25	0.81				Örgütsel Affedicilik	Kadın	134	3.37	0.56	1.116	248	.266	Erkek	116	3.29	0.56	Örgütsel Bağlılık	Kadın	134	3.35	0.83	-.532	248	.595	Erkek	116	3.41	0.93																				
Örgütsel Affedicilik	Kadın	134	3.37	0.56	1.116	248	.266																																												
	Erkek	116	3.29	0.56				Örgütsel Bağlılık	Kadın	134	3.35	0.83	-.532	248	.595	Erkek	116	3.41	0.93																																
Örgütsel Bağlılık	Kadın	134	3.35	0.83	-.532	248	.595																																												
	Erkek	116	3.41	0.93																																															

Tablo 2’ye göre öğretmenlerin algılarının örgütsel affedicilik ölçeğinin toplamı [$t_{(248)}=1.116$; $p>.05$], affediciliği kabul [$t_{(248)}=1.580$; $p>.05$], affediciliği gerekçelendirme [$t_{(248)}=-.888$; $p>.05$], affediciliği ret [$t_{(248)}=1.754$; $p>.05$] boyutları ve örgütsel bağlılık ölçeğinin toplamı [$t_{(248)}=-.532$; $p>.05$] için cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel anlamda farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel bağlılık algıları benzer şekildedir.

Yaş değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel bağlılık algılarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek

Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis H Testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Yaş Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi								
	Yaş	n	X	ss	F	p	SD	LSD
Affediciliği Kabul	20-30	71	3.05	0.71	.317	.729	249	-
	31-40	92	2.99	0.71				
	41 üzeri	87	3.08	0.84				
Affediciliği Ret	20-30	71	3.55	0.84	3.082	.048	249	1>2
	31-40	92	3.26	0.76				1>3
	41 üzeri	87	3.28	0.83				
Örgütsel Affedicilik	20-30	71	3.41	0.57	2.338	.099	249	-
	31-40	92	3.23	0.56				
	41 üzeri	87	3.37	0.55				
Örgütsel Bağlılık	20-30	71	3.42	0.92	.416	.660	249	-
	31-40	92	3.42	0.86				
	41 üzeri	87	3.31	0.87				
Kruskal Wallis H Testi								
	Yaş	n	Sıra Ortalaması	Homojenlik Testi		X ²	SD	p
				Levene	p			
Affediciliği Gerekçeleştirme	20-30	71	126.23	3.575	.029	5.030	2	.081
	31-40	92	113.49					
	41 üzeri	87	137.61					

Tablo 3'e göre, yaş değişkeni açısından öğretmenlerin algıları örgütsel affedicilik ölçeğinin toplamı [$F_{(249)}=2.338$; $p>.05$], affediciliği kabul [$F_{(249)}=.317$; $p>.05$], affediciliği gerekçeleştirme [$X^2_{(2)}=5.030$; $p>.05$] ve örgütsel bağlılık ölçeği [$F_{(249)}=.416$; $p>.05$] için istatistiksel anlamda farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte affediciliği ret [$F_{(249)}=3.082$; $p<.05$] boyutunda yaş değişkeni açısından istatistiksel anlamda farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonuçlarına göre 21-30 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin affediciliği ret boyutuna ilişkin algıları 31-40 ve 41 üzeri yaş grubunda bulunan öğretmenlerin algılarından daha yüksek düzeydedir.

Branş değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel bağlılık algılarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Branş Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		Tek Yönlü Varyans Analizi						
		Branş	n	\bar{x}	ss	SD	F	p
Affediciliği Kabul	GYK	172	2.98	.75	249	1.643		.196
	MD	58	3.18	.73				
	Diğer	20	3.12	.79				
Affediciliği Gerekçeleştirme	GYK	172	3.56	.88	249	.802		.450
	MD	58	3.65	.71				
	Diğer	20	3.78	.71				
Affediciliği Ret	GYK	172	3.29	.80	249	1.793		.169
	MD	58	3.52	.85				
	Diğer	20	3.28	.81				
Örgütsel Affedicilik	GYK	172	3.28	.58	249	2.232		.109
	MD	58	3.45	.48				
	Diğer	20	3.39	.59				
Örgütsel Bağlılık	GYK	172	3.38	.86	249	.072		.931
	MD	58	3.38	.94				
	Diğer	20	3.30	.87				

Not: GYK: Genel Yetenek Kültür; MD: Meslek Dersleri

Tablo 4'e göre, branş değişkeni açısından öğretmenlerin algıları örgütsel affedicilik ölçeğinin toplamı [$F_{(2,49)}=2.232$; $p>.05$], affediciliği kabul [$F_{(2,49)}=1.643$; $p>.05$], affediciliği gerekçeleştirme [$F_{(2,49)}=.802$; $p>.05$], affediciliği ret [$F_{(2,49)}=1.793$; $p>.05$] ve örgütsel bağlılık ölçeği [$F_{(2,49)}=.072$; $p>.05$] için istatistiksel anlamda farklılık göstermemektedir. Bu sonuca göre farklı branşlarda bulunan öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel bağlılık algıları benzer şekilde gerçekleşmiştir.

Hizmet yılı değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel bağlılık algılarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis H Testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5'e göre, hizmet yılı değişkeni açısından öğretmenlerin algıları örgütsel affedicilik ölçeğinin toplamı [$F_{(2,49)}=.533$; $p>.05$], affediciliği ret [$F_{(2,49)}=2.137$; $p>.05$], affediciliği kabul [$X^2_{(2)}=2.845$; $p>.05$] ve örgütsel bağlılık ölçeği [$F_{(2,49)}=1.787$; $p>.05$] için istatistiksel anlamda farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte affediciliği gerekçeleştirme [$F_{(2,49)}=4.438$; $p<.05$] boyutunda hizmet yılı değişkeni açısından istatistiksel anlamda farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonuçlarına göre 21 ve üzeri yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin algıları 11-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin algılarından

daha yüksek düzeyde gerçekleşmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi								
	Hizmet Yılı	<i>n</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	SD	F	<i>p</i>	LSD
Affediciliği Gerekçelen-dirme	1-10	123	3.51	.86				
	11-20	70	3.52	.81	249	4.438	.013	3>2
	21 +	57	3.88	.73				
Affediciliği Ret	1-10	123	3.43	.82				
	11-20	70	3.35	.74	249	2.137	.120	-
	21 +	57	3.16	.89				
Örgütsel Affedicilik	1-10	123	3.31	.60				
	11-20	70	3.30	.47	249	.533	.588	-
	21 +	57	3.40	.58				
Örgütsel Bağlılık	1-10	123	3.41	.88				
	11-20	70	3.48	.78	249	1.787	.170	-
	21 +	57	3.20	.96				
Kruskal Wallis H Testi								
	Hizmet Yılı	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	Homojenlik Testi		X ²	SD	<i>p</i>
				Levene	<i>p</i>			
Affediciliği Kabul	1-10	123	119.14					
	11-20	70	125.97	3.430	.034	2.845	2	.241
	221 +	57	138.65					

Okul türü değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel bağlılık algılarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis H Testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6'ya göre, okul türü değişkeni açısından öğretmenlerin algıları örgütsel affedicilik ölçeğinin toplamı [$F_{(2,49)}=1.756; p>.05$], affediciliği kabul [$F_{(2,49)}=.176; p>.05$], affediciliği gerekçelendirme [$F_{(2,49)}=2.387; p>.05$] ve affediciliği ret [$X^2_{(2)}=2.853; p>.05$] boyutları için istatistiksel anlamda farklılık göstermemektedir. Bunun yanında örgütsel bağlılık ölçeği için [$X^2_{(2)}=9.189; p<.05$] okul türü değişkeni açısından istatistiki anlamda farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın kaynağına bakıldığında anadolu ve fen liselerinde [*Sıra Ort.*=142.23] görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları mesleki ve teknik liseler [*Sıra Ort.*=111.83] ile diğer liselerde [*Sıra Ort.*=115.87] görev yapan öğretmenlerin algılarından daha yüksek düzeydedir. Bu bulguya göre anadolu ve fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin okullarına daha fazla bağlılık duyduğu söylenebilir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Okul Türü Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi									
	Okul Türü	n	\bar{x}	ss	SD	F	p		
Affediciliği Kabul	AF	101	3.01	0.70					
	MT	63	3.07	0.86	249	.176	.839		
	Diğer	86	3.06	0.74					
Affediciliği Gerekçelen-dirme	AF	101	3.56	0.84					
	MT	63	3.46	0.83	249	2.387	.094		
	Diğer	86	3.75	0.81					
Örgütsel Affedicilik	AF	101	3.27	0.56					
	MT	63	3.30	0.61	249	1.756	.175		
	Diğer	86	3.42	0.52					
Kruskal Wallis H Testi									
	Okul Türü	n	Sıra Ortalaması	Homojenlik Testi		X ²	SD	p	Fark
				Levene	p				
Affediciliği Ret	AF	101	117.10						
	MT	63	126.10	3.349	.037	2.853	2	.240	-
	Diğer	86	134.92						
Örgütsel Bağlılık	AF	101	142.23						
	MT	63	111.83	4.525	.012	9.189	2	.010	1>2
	Diğer	86	115.87						1>3

Not: AF: Anadolu ve Fen Lisesi; MT: Mesleki ve Teknik Lise

Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel affedicilik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Örgütsel Affedicilik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

	Affediciliği Kabul	Affediciliği Gerekçelen-dirme	Affediciliği Ret	Örgütsel Affedicilik	Örgütsel Bağlılık
Affediciliği Kabul	1				
Affediciliği Gerekçelen-dirme	.519**	1			
Affediciliği Ret	.177**	.035	1		
Örgütsel Affedicilik	.789**	.742**	.581**	1	
Örgütsel Bağlılık	.196**	.132*	.070	.187**	1

** $p < .001$; * $p < .05$

Tablo 7 incelendiğinde örgütsel affedicilik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır [$r = .187, p < .01$]. Örgütsel affediciliğin alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında affediciliği kabul [$r = .196, p < .01$] ve affediciliği gerekçelen-dirme

[$r=.132$, $p<.05$] boyutları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı, affediciliği ret [$r=.070$, $p>.05$] boyutu ile istatistiksel olarak bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel affedicilik algılarının örgütsel bağlılık algılarını yordamasına ilişkin regresyon analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Örgütsel Affediciliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Error	β	t	p	
Örgütsel Affedicilik	Sabit	2.410	.329	7.328	.000	
	Örgütsel Bağlılık	.291	.097	.187	2.990	.003
		R=.187	R ² =.035	F _(1,248) =8.942	p=.003	

Tablo 8 incelendiğinde örgütsel affediciliğin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir [$R=.187$, $R^2=.035$, $F_{(1,248)}=8.942$, $p=.003$]. Bununla birlikte örgütsel bağlılığa ilişkin toplam varyansın %4’ü örgütsel affedicilik tarafından açıklanmaktadır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma, öğretmenlerin affedicilik algıları ile bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında öncelikle öğretmenlerin affedicilik algılarında ve bağlılık düzeylerinde demografik değişkenlere göre farklılık olup olmadığı incelenmiş ardından öğretmenlerin affedicilik algıları ile bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki belirlenmiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin affedicilik algılarının örgütsel bağlılık algılarını yordama düzeyine bakılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin affedicilik algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgular, Karaman-Kepenekçi (2004); Akın, Özdevecioğlu ve Ünlü (2012); Kepenekçi ve Nayır (2015); Miller, Worthinton ve McDaniel (2008); Lawler-Row ve Piferi (2006); Ayten (2009) tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bu çalışmalarda da öğretmenlerin affedicilik algıları orta düzey olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin affedicilik algı boyutları incelendiğinde örgütsel affedicilik algılarının en yüksek “affediciliği gerekçelendirme”, en düşük “affediciliği kabul” boyutunda olduğu görülmüştür. Bu bulguyu destekler nitelikte olarak Kepenekçi ve Nayır (2015)

araştırmalarında öğretmenlerin affediciliği gerekçelendirme boyutunda yüksek algıya sahipken affediciliği kabul boyutunda düşük algıya sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bulgudan hareketle, affediciliği gerekçelendirme boyutunda öğretmenlerin kendilerine yapılan haksızlıkların nedenlerini anlamak, haksızlık yapan kişinin niyetini göz önünde bulundurmak ve karşısındakine hata payı tanımak hususlarında iyimser oldukları söylenebilir. Buna rağmen çalışmaya katılan öğretmenlerin kendilerine yapılan haksızlıklara karşı hoşgörülü davranmada ve karşısındakini affetmede zorlandıkları görülmüştür. Birreylere karşısındakini affetmede zorlanmasının sebebi kötümser bir bakış açısına sahip olmaları ile açıklanabilir. Kişinin olaylar üzerinde takılıp kalmasının ve ayrıntılardan kurtulamamasının affetmeyi güçleştirdiği ifade edilebilir.

Örgütsel affedicilik ölçeğinden elde edilen puanlara göre öğretmenlerin affedicilik algıları cinsiyet değişkeni açısından hiçbir boyutta anlamlı farklılık göstermemiştir. Benzer olarak Akın, Özdevecioğlu ve Ünlü (2012) yaptıkları çalışmada cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin affedicilik algısında anlamlı farklılığa sebep olmadığını tespit etmiştir. Farklı olarak Miller, Worthinton ve McDaniel (2008) araştırmalarında öğretmenlerin affedicilik algılarında cinsiyet değişkenine göre düşük düzeyde anlamlı farklılık bulmuştur; elde ettikleri sonuçlara göre kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha affedicidir. Söz konusu bulgulardan hareketle kadınların ve erkeklerin affetme eğilimlerinin benzer olduğu söylenebilir. Başka bir deyişle öğretmenlerin affetme davranışları üzerinde cinsiyet faktörünün belirgin bir etkisinin olmadığı ifade edilebilir. Benzer olarak Karaman-Kepenekçi ve Nayır (2015) öğretmenlik mesleğinin diğer mesleklere göre kişiler arası ilişkileri daha fazla gerektirdiğini ve cinsiyet, medeni durum gibi değişkenlerin affediciliği etkilemediğini ifade etmektedirler.

Öğretmenlerin affedicilik algıları yaş değişkenine göre incelendiğinde ölçekten elde edilen puanlar, affediciliği kabul ve affediciliği gerekçelendirme boyutlarında anlamlı farklılık göstermemişken affediciliği ret boyutunda anlamlı farklılık göstermiştir. Elde edilen bulgulara göre 21-30 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin affediciliği ret boyutuna ilişkin algıları, 31-40 ve 41 üzeri yaş grubunda yer alan öğretmenlerin affedicilik algılarından daha yüksektir. Girard ve Mullet (1997) araştırmalarında yaşlıların ve yetişkinlerin gençlere kıyasla daha affedici olduğunu belirtmiştir. Ayten (2009) yaptığı çalışmada affedebilme davranışının yaş ilerledikçe artış gösterdiği bulgusuna ulaşmıştır. Lawler-Row ve Piferi (2006) de araştırmalarında yaş ile

affedici davranışların doğru orantılı olduğuna dair sonuçlar elde etmiştir. Bu sonuçlar yapılan bu araştırma sonuçları ile çelişmektedir. Araştırmanın bu bulgusu genç öğretmenlerin haksızlık yapan kişiyi özür dilese bile affetmemesi, bu davranışın karşılığını benzer şekilde vermesi ve haksızlığı unutmakta zorlanması şeklinde yorumlanabilir. Bu durum genç öğretmenlerin hem mesleki hem de hayat anlamında yeterli tecrübeye sahip olmamaları ve olaylar karşısında sabırsız davranmaları ile açıklanabilir.

Örgütsel affedicilik ölçeğinden elde edilen puanlara göre öğretmenlerin affedicilik algısı branş ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Karaman-Kepenekçi (2004); Girard ve Mullet (1997) çalışmalarında bu bulguya paralel nitelikte sonuçlar elde etmiştir. Söz konusu sonuçlara göre öğretmenlerin branşının ve görev yaptıkları okul türünün kendilerine yapılan hataların sebebini sorgulayarak karar verme, karşındakini affedebilme algısını etkilemediği görülmüştür. Hizmet yılı değişkeni açısından öğretmenlerin affedicilik algıları incelendiğinde ölçekten elde edilen puanlar affediciliği kabul ve affediciliği ret boyutlarında anlamlı farklılık göstermezken affediciliği gerekçelendirme boyutunda anlamlı farklılık mevcuttur. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre 21 ve üzeri yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin algıları 11-20 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin algılarından daha yüksek düzeydedir. Kepenekçi ve Nayir (2015); Ayten (2009), öğretmenlerin kendilerine yapılan haksızlığın sebeplerini değerlendirirken kendilerinde de hata olup olmadığını düşünmeleri, karşındakine hata payı tanınmaları ve yapılan haksızlığı affedebilmeleri açısından söz konusu bulgulara benzer sonuçlara ulaşmıştır. Bu bulgulardan hareketle öğretmenlerin meslekteki hizmet süresiyle kendilerine yapılan haksızlıkları hoş görebilme algılarının doğru orantılı olduğu ifade edilebilir. Bunun yanında öğretmenlerin mesleki anlamda tecrübe kazanmalarının kendilerine karşı yapılan herhangi bir haksızlık karşısında daha sabırlı ve anlayışlı olmalarını sağladığı söylenebilir.

Araştırmanın sonuçlarına göre ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgular Uğurlu, Sincar ve Çınar (2013) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, yaş, branş ve hizmet yılı değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermezken, okul değişkenine göre farklılaşmaktadır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen verilere göre öğretmenlerin

bağlılık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Alan yazında benzer çalışmalara bakıldığında Selvitopu ve Şahin (2013); Özkan (2008); Aksu ve Balcı (2009) yaptıkları araştırmalarında örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Özden (1997) tarafından yapılan ve yönetici tutumlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkilerini saptamayı amaçlayan araştırma sonucunda da öğretmenlerin cinsiyetlerinin, örgütsel bağlılık ile ilişkili olmadığı görülmüştür. Pelit ve Öztürk (2010) tarafından yapılan çalışmalarda da bu bulguları destekler nitelikte sonuçların olduğu görülmektedir. Farklı olarak Ertürk (2011), Özcan (2008) araştırmalarında ise erkek öğretmenlerin okula bağlılık düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bunun yanı sıra Mahmutoğlu (2007) çalışmasında ise örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği ve bu farkın kadınlar lehine olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada elde edilen bulgular neticesinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği diğer bir ifadeyle kadın ve erkek öğretmenlerin benzer düzeyde örgüte bağlı olduğu görülmüştür. Bu araştırmanın sonuçları, alan yazında örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılaşmadığını saptayan çalışmaları destekler niteliktedir. Bu sonuç kadın ve erkek öğretmenlerin aynı statüde bulunmaları ve benzer görevleri yapmaları ile açıklanabilir. Bu bağlamda düşünüldüğünde benzer sorumlulukları paylaşan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında cinsiyet anlamında fark olmamasının beklenen bir durum olduğu söylenebilir.

Bu çalışmadan elde edilen bulguya göre öğretmenlerin bağlılık düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Karataş ve Güleş (2010) çalışmalarında bu bulguya paralel nitelikte sonuçlar elde etmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin hangi yaş aralığında olursa olsun benzer düzeyde örgüte bağlandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum öğretmenlik mesleğinin yaş aralığının geniş olmasıyla açıklanabilir. Genç ve tecrübeli öğretmenlerin bir arada bulunması, benzer görevleri yerine getirmesi ve görev paylaşımında yaşa göre bir dağılımın olmamasının bu durumda etkili olduğu söylenebilir. Araştırma elde edilen bir diğer sonuç ise öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin branş değişkenine göre farklılık göstermediğidir. Ay ve Koç (2014) çalışmalarında bu bulguya paralel nitelikte sonuçlar elde etmiştir. Bu sonuç öğretmenlerin okula bağlılıklarında, kendilerini okula yakın hissetmelerinde branş değişkeninin herhangi bir farklılık meydana getirmediği yönünde değerlendirilebilir. Örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen

puanlara göre öğretmenlerin bağlılık düzeyleri hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Alan yazın incelendiğinde Kurşunoğlu, Tanrıoğlu ve Emin (2010) çalışmalarında bu bulguyu destekler nitelikte sonuca ulaşmışlar, öğretmenlerin bağlılıkları ile hizmet yılı değişkeni arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır. Bu bulgulardan farklı olarak ise Aksu ve Balcı (2009) genel lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik olarak yaptıkları araştırmada, hizmet yılı fazla olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, hizmet yılı az olanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Selvitopu ve Şahin (2013) ise yaptıkları çalışmada meslekteki hizmet yılı 16 ve üstü olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, hizmet yılı 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yukarıdaki bilgiler doğrultusunda hizmet yılı arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Bu sonuç yapılan bu araştırmanın sonuçları ile örtüşmemektedir. Bu bulgu, araştırmanın yapıldığı örneklem grubunda bulunan okulların sahip olduğu imkânlar, yer aldığı coğrafi bölge ve bu bölgede öğretmen sirkülasyonunun fazla olması ile açıklanabilir. Özellikle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin tayin dönemlerinde okullarından ayrılmasının ve okullarını bir geçiş yeri olarak görmelerinin bu durumu beraberinde getirdiği söylenebilir.

Okul türüne ilişkin değerlendirme ele alındığında, anadolu ve fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, mesleki ve teknik liseler ile diğer liselerde görev yapan öğretmenlerin düzeylerinden daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Buna göre anadolu ve fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin okullarına daha fazla bağlılık duyduğu söylenebilir. Selvitopu ve Şahin (2013); Aksu ve Balcı (2009) tarafından yapılan çalışmalar bu sonuçlarla paralellik göstermektedir. Buna göre Selvitopu ve Şahin (2013) yaptıkları araştırmada genel lisede (meslek lisesi ve diğ.) çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin bağlılık düzeylerinden yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bununla birlikte Aksu ve Balcı (2009) çalışmalarında fen ve anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin genel lisede çalışan öğretmenlere göre okullarına daha fazla bağlılık duyduklarını tespit etmişlerdir. Bu sonuç özellikle fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin merkezi bir sınav ile seçilmeleri ve bu okullarda akademik başarının daha yüksek olması ile açıklanabilir. Öğrencilerin ve dolayısıyla okulların akademik anlamda gösterdiği başarıların, bu okullarda görev yapan öğretmenleri daha fazla motive ettiği ve böylece okullarına karşı duydukları bağlılığın da daha yüksek düzeyde gerçekleştiği söylenebilir.

Öğretmenlerin affedicilik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Affedicilik algısı yüksek olan öğretmenlerin affedicilik algısı düşük olan öğretmenlere göre, çalıştıkları kuruma daha bağlı olduğu ve kendini kuruma ait hissettiği görülmektedir. Affediciliğin alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında affediciliği kabul ve affediciliği gerekçelendirme boyutları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı, affediciliği ret boyutu ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel anlamda bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte öğretmen algılarına göre örgütsel affediciliğin örgütsel bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Bu bulgular, öğretmenlerin çalıştıkları kurumda yöneticileri, mesai arkadaşları, diğer çalışanlar veya öğrencileri tarafından kendilerine yapılan haksızlıkları iyi analiz edip bu haksızlıkların nedenlerini tam manasıyla anlayarak verecekleri tepkiyi belirlemeleri durumunda okul ortamının değişkenlerine karşı daha güçlü olduklarını ve kuruma bağlılık hislerinin arttığını göstermektedir. Affedicilik algısı yüksek olan öğretmen, karşısındaki geçmişte kendisine haksızlık yapmış olsa dahi yardıma ihtiyaç duyduğunda ona yardımcı olmayı tercih etmektedir ve bu durum hem kendisinin hem de karşısındakinin özverili çalışma isteğini, iş ortamına duyduğu güveni ve varlığının kurum için önemli olduğu hissini geliştirmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin affedicilik algı düzeylerinin kurumun performansı açısından da önemli olduğu; yüksek affediciliğin kurumun performansını olumlu yönde, düşük affediciliğin ise olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

Araştırma sonucu, öğretmenlerin affedicilik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü ama düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu yönünde olsa dahi başta yöneticiler olmak üzere okul bünyesindeki tüm çalışanların sahip oldukları affedicilik algısının örgütsel bağlılığı artırdığının dolayısıyla kişiye özverili çalışma ve aidiyet hissini kazandırdığının bilincinde olması faydalı olabilir. Bu bilinci kazandırabilmek adına okul yöneticileri, öğretmen ve diğer çalışanlara yönelik olarak seminer veya hizmet içi eğitimler düzenlenebilir. Bu anlamda örnek uygulamalar yapılabilir ve tüm kurumlar bu uygulamaları yapmaları için teşvik edilebilir. Özellikle kurumlarda yönetici veya öğretmen pozisyonunda bulunan kişiler affedicilik algısı yüksek davranışlarda bulunabilir ve bunun sonucunda ortaya çıkan olumlu sonuçlar sayesinde diğer öğretmenlerde farkındalık oluşturulabilir. Söz konusu farkındalık oluşturulurken affedicilik algısı ve örgütsel bağlılık düzeyinin kurum ortamının

daki diğer değişkenlerle de ilişkili olduğunun ve bir bütün halinde düşünülecek hareket edilmesi gerektiğinin göz önünde bulundurulmasının yararlı olacağı beklenmektedir. Görüldüğü gibi alanyazında örgütsel affedicilik algısıyla örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik çalışmalara ihtiyaç vardır. Trabzon ilinde bulunan devlet okullarından ortaöğretim kurumlarını kapsayan ve nicel veri toplama araçlarıyla yapılmış olan bu araştırmanın yanı sıra farklı illeri kapsayan, farklı veri toplama araçlarının kullanıldığı veya ilkokul, ortaokul hatta özel eğitim kurumlarını da kapsayacak çalışmaların yapılmasının alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akhtar, S. (2002). Forgiveness: Origins, dynamics, psychopathology, and technical relevance. *The Psychoanalytic Quarterly*, 71(2), 175-212.
- 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.
- Aksu, A. ve Balcı, Y. (2009). Genel liselerde örgütsel bağlılık ve dönüşümsel liderlik. *Education Sciences*, 4(4), 1468-1480.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-8.
- Ay, G. ve Koç, H. (2014). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: öğretmenler üzerinde bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 67-90.
- Ayten, A. (2009). Affedicilik ve din: Affetme eğilimi ve dindarlıkla ilişkisi üzerine ampirik bir araştırma. *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 37, 111-128.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme: kuram, strateji ve taktikler* (2. baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Baysal, A. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesi meyer-allen modeli. *İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Cameron, K. ve Caza, A. (2002). Organizational and leadership virtues and the role of forgiveness. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 33-48.
- Çeçen, A. (2003). *Adalet kavramı*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Durna, U. ve Eren, V. (2006). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Ertürk, E. (2011). *İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki örgütsel adalet algısı ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fehr, R. ve Gelfand, M. J. (2012). The forgiving organization: A multilevel model of forgiveness at work. *Academy of Management Review*, 37(4), 664-688.
- Girard, M. ve Mullet, E. (1997). Propensity to forgive in adolescents, young adults, older adults, and elderly people. *Journal of Adult Development*, 4(4), 209-220.

- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 74-89.
- Kepenekçi, Y. K. (2004). Sınıf öğretmenlerine göre hoşgörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 38, 250-265.
- Kepenekçi, Y. K. ve Nayır, K. F. (2015). Örgütsel affedicilik ölçeğinin geliştirilmesi ve öğretmenlerin örgütsel affediciliğe ilişkin görüşleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 922-934.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3. baskı). New York and London: The Guilford Press.
- Konstam, V., Marx, F., Schurer, J., Lombardo, N. B. E. ve Harrington, A. K. (2002). Forgiveness in practice: What mental health counselors are telling us. S. Lamb ve J. G. Murphy, (Ed.), *Before forgiving: Cautionary views of forgiveness in psychotherapy* içinde (54-71). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Kurşunoğlu, A., Tanrıöğen, A. ve Emin, B. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- Lawler-Row, K. A. ve Piferi, R. L. (2006). The forgiving personality: Describing a life well lived? *Personality and Individual Differences*, 41(6), 1009-1020.
- Loke, J.C.F. (2001). Leadership behaviors: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. *Journal of Nursing Management*, 9(4), 191-204.
- Madsen, S. ve Hammond, S. (2008). Forgiveness as an individual, group, and organizational competency: A literature review and comments. *Western Academy of Management*. https://works.bepress.com/susan_madsen/81/ adresinden edinilmiştir.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumu ve örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış doktora tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326.
- Miller, A. J., Worthington Jr, E. L. ve McDaniel, M. A. (2008). Gender and forgiveness: A meta-analytic review and research agenda. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 27(8), 843-876.
- Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 19-31.
- Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: Adana ilinde bir inceleme*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özden, Y. (1997). Öğretmenlerde okula adanmışlık: yönetici davranışları ile ilişkili mi? *Milli Eğitim*, 135, 35-41.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes*

- Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özdoğan, Ö. (2009). *Mutluluğu seçiyorum*. Ankara: Özdenöze Yayınları.
- Özkan, V. (2008). *İlköğretim okulunda görevli sınıf öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). Otel işletmeleri ve iş görenlerin iş doyum düzeyleri: Sayfiye ve şehir otel işletmeleri iş görenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 43-72.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 1-21.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 257-266.
- Scholl, R. W. (1981). Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management Review*, 6(4), 588-599.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *In Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Uğurlu, C. T., Sincar, M. ve Çınar, K. (2013). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel düzeylerine yöneticilerin etik liderlik davranışlarının etkisi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 266-281.
- Usta, I. ve Küçükaltan, D. (2013). Ödüllendirmenin örgütsel bağlılığa etkisi: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 71-89.
- Üstüner, M. (2009). Teachers' organizational commitment scale: A validity and reliability study. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.
- Worthington, E. (2004). Unforgiveness, forgiveness, religion, and health during aging. K. Schaie, N. Krause ve A. Booth, (Ed.), *Religious influences on health and well-being in the elderly* (1. baskı) içinde (187-201). New York: Springer Publishing Company.
- Worthington, E. L. (2015). *Handbook of forgiveness*. New York, NY: Routledge.
- Yörük, S. ve Sağban, Ş. (2012). Okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi. *Turkish Studies*, 7(3), 2795-2813.