



Examining teachers' opinions regarding the organizational forgiveness in reference to several variables

Öğretmenlerin örgütsel affediciliğe ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi

K. Funda Nayır¹
Yasemin Karaman Kepenekçi²

Abstract

The aim of this study is to reveal the teacher views on forgiveness behavior in their interpersonal relationships with other teachers at school and analyze their views in reference to several variables (gender, subject field, seniority, school type, length of service at school and number of students at school). In the study, "Convergent parallel design", a mixed research method was used. The participants in the quantitative part of the study were comprised of 252 teachers working at public schools in Ankara central district during the 2014-2015 Academic Year. The participants in the qualitative part of the study were comprised of eight teachers that are working in different schools and volunteered to participate in the study. Arithmetic mean, standard deviation, t-test and ANOVA were used to analyze the quantitative data. Descriptive analysis method was used for the qualitative part of the study. As a conclusion, while teachers see being forgiving as a virtue and a necessary behavior to both ensure efficiency within the organization and prevent a negative school environment, they believe that forgiveness depends on some certain conditions. However, the teacher views vary based on school type and subject field only in the dimension of justification of forgiveness and do not vary significantly based on any variable in other dimensions.

Özet

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin çalıştıkları okulda diğer öğretmenlerle (kişilerarası) ilişkilerinde affedicilik davranışına ilişkin görüşlerini ortaya koymak ve bu görüşlerini çeşitli değişkenlere (cinsiyet, branş, kıdem, okul türü, okulda çalışma süresi ve okuldaki öğrenci sayısı) göre değerlendirmektir. Araştırmada karma yöntem araştırmalarından "yakınsayan paralel desen" kullanılmıştır. Araştırmanın nicel kısmının katılımcılarını 2014-2015 Eğitim-Öğretim yılında Ankara il merkezindeki kamu okullarında görevli 252 öğretmen, nitel kısmının katılımcılarını farklı okullarda görev yapan ve araştırmaya katılmaya gönüllü sekiz öğretmen oluşturmuştur. Nicel verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma ve t-testi ve ANOVA nitel verilerin analizinde betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Sonuç olarak öğretmenler affedici olmayı hem bir erdem hem de örgüt içinde verimliliği sağlamak ve olumsuz okul ortamını engellemek için gerekli bir davranış olarak görürken; affetmenin bir takım şartlara bağlı olarak gerçekleşebileceğini düşünmektedirler. Bununla birlikte, öğretmenlerin görüşleri sadece affediciliği gerekçelendirme boyutunda okul türü ve öğretmenin branşına göre anlamlı farklılık göstermekte; diğer boyutlarda hiçbir değişkene göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

¹ Asst. Prof., Çankırı Karatekin University, Faculty of Art, Department of Educational Science, fnayir@yahoo.com

² Prof. Dr., Ankara University, Faculty of Educational Science, karaman.kepenekci@gmail.com

Keywords: Organizational forgiveness; acceptance of forgiveness; justification of forgiveness; denial of forgiveness; teacher. **Anahtar sözcükler:** Örgütsel affedicilik; affediciliği kabul; affediciliği gereçlendirme; affediciliği red; öğretmen.

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

1. Giriş

Kişiler arası ilişkilerin olduğu her yerde sorunlar yaşanabilmekte ve kişiler zaman zaman haksızlığa uğradıklarını veya zarar gördüklerini düşünebilmektedir. Bu durumda da karşdakine kırgınlık veya öfke duymak kaçınılmaz hale gelebilmektedir. Bu tür olumsuz durumlarla baş etmede önemli bir değer olan affediciliğin yaşama geçirilmesinde yarar vardır. Hem bireysel hem de örgütsel bir değer olarak kabul edilen affedicilik, bireysel düzeyde “zarar görenin 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). Örgütsel affedicilik ise “örgüt içinde gerçekleşen haksız bir davranış karşısında kızgınlıkların, acıların ve suçlamaların topluca terk edilmesi ve yerine geleceğe yönelik olumlu bakış açılarının konulması yeteneği” olarak açıklanabilir (Cameron ve Caza, 2002).

Bilinçli olarak yapılmış bir tercih olduğu için aktif bir eylem olarak nitelenebilen affetmenin, bir zayıflık, güçsüzlük ya da akılsızlık olarak değil; tam tersine cesur ve akıllı insanların sergilediği bir davranış olarak değerlendirilmesi gerekir (Cameron, 2013). Affediciliğin özünde, bir yandan haksız davranışta bulunana kin ve nefret duygularıyla intikam alma ve misillemede bulunma gibi davranışlarla karşılık vermemek (Özdoğan, 2009), diğer yandan da yanlışlara göz yummamak ve onları görmezden gelmemek bulunur (Karaman-Kepenekci, 2015).

1930’lu yıllarda davranışsal yönetim kuramlarının ortaya çıkması ile birlikte örgüt içindeki birey, diğer bir deyişle çalışan dikkati çekmeye başlamıştır. Son yıllarda ise pozitif psikoloji alanı önem kazanmış ve değerler dâhil insan yaşamını güzel ve güçlü kılan her şey çalışmaya başlanmıştır. Pozitif psikolojideki gelişmeler etkilerini örgüt üzerine yapılan çalışmalarda da göstermiş (Cameron ve Caza, 2002) ve günümüzün en temel insani değerlerden biri olarak kabul edilen affedicilik konusu örgütsel açıdan önem kazanmıştır. Çünkü kişilerin ilişkilerinde affedici olmasının hem onlara iç huzur sağlayacağı (Sayar, 2008) hem de huzurlu ve mutlu kişilerden oluşan örgütlerin amaçlarına ulaşmasının kolaylaşacağı anlaşılmıştır.

Örgütsel affedicilik; örgüt iklimi, örgüt kültürü ve örgütsel adalet gibi değişkenlerle ilişkili bulunmuştur (Karaman-Kepenekci, 2015). Fehr ve Gelfand (2012) örgütsel affediciliği örgüt iklimi ile eşleştirmiş ve affedici iklime sahip örgütlerde çalışanlar arasında adil, şefkatli ve ölçülü davranışların olduğunu vurgulamıştır. Kets de Vries (2013), affedici iklimin olduğu örgütlerde çalışanların risk alma davranışının artacağına, daha yaratıcı olacaklarına ve geçmişin kırgınlıklarına takılıp kalmayacaklarına ve dolayısıyla örgütsel gelişmenin sağlanabileceğine dikkat çekmiştir. Schwartz’a göre (1992) affedicilik değerine sahip çalışanların affedici bir örgüt kültürü oluşmasında önem taşıdığı vurgulanmaktadır. Adaletle de eşleştirilen affediciliğin düzeltici adaletin işleminde yardımcı olduğu ifade edilmektedir (Çeçen, 2003).

Yukarıda da belirtildiği gibi, örgüt içinde çalışanlar arası ilişkilerden kaynaklanan sorunları çözmek üzere izlenebilecek en etkili yollardan biri affedicilik mekanizmasını işe koşmaktır. Örgütsel affediciliğin hayata geçirilmesi için öncelikle yöneticilerin affediciliğin gerektirdiği davranışları kendilerinin sergileyerek tüm çalışanlara örnek olması gerekir (Cameron ve Caze, 2002; Fehr ve Gelfand, 2012). Çalışanlarına karşı affedici davranışlar sergileyemeyen yöneticilerin örgütlerinde, çalışanlar arası saldırgan davranışların sıklığı bulunmuştur (Davidhizar ve Laurent, 2000 Akt: Madsen, Gygi, Hammond ve Plowman, 2009). Yergler’e (2013) göre bir değer olarak

affediciliği benimseyen yöneticilerin kendi hatalarının ve yanlış davranışlarının sorumluluğunu üstlenmeleri, bu durumun hesabını astlarına vermeleri veya en azından bir açıklama yapmaları beklenir. Affedememe durumu çalışanların iş performansının düşmesi, örgütten ayrılması gibi sorunlara yol açmakta; dolayısıyla örgütün etkililiğini ve verimliliğini düşürmektedir (Stone, 2002 Akt: Madsen, Gygi, Hammond ve Plowman, 2009).

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 yoğunlaştığı görülmüştür. Karaman-Kepenekci'ye (2015) göre de affedicilik genellikle bireysel açıdan araştırmalara konu olmuş; örgütsel düzeyde affedicilik konusu ise ihmal edilmiştir. Özellikle eğitim örgütlerinde çalışanların affediciliğine ilişkin sadece bir çalışmaya (Karaman-Kepenekci ve Nayır; 2015) rastlanmıştır. Bu çalışmada (Karaman-Kepenekci ve Nayır, 2015) öğretmenlerin affetmeyi bir erdem olarak gördükleri ve affedici insanların güçlü bir kişiliğe sahip olduğuna inandıkları ortaya çıkmıştır. Buna rağmen öğretmenlerin kendilerine haksızlık yapan kişiye karşı hoşgörülü davranmada ve yapılan haksızlığın tekrarlanması durumunda affedici olmada zorlandıkları ortaya çıkmıştır. Öğretmenler kişilerarası ilişkilerde karşı tarafa bir hata payı tanımaya ve karşı tarafı anlamaya çalışmakta ancak kendilerine yapılan haksızlığı affetmekte zorlanmaktadır. Başka bir deyişle, öğretmenler her ne kadar affetmeyi bir erdem ve güçlü kişiliğin bir bileşeni olarak görse de kendileriyle ilgili bir haksızlık söz konusu olduğunda affetme davranışı sergilemekte güçlük çekmektedirler.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere örgütsel affedicilik ve özellikle eğitim örgütlerinde affedicilik üzerine yapılmış araştırma sayısının çok sınırlı olduğu söylenebilir. Bu nedenle affediciliğin okul içindeki ilişkileri nasıl etkilediğini, öğretmenlerin affedicilik konusunda ne düşündüğünü ve affediciliğin hangi değişkenlerden etkilendiğini ortaya çıkarmaya yönelik araştırmalara ihtiyaç vardır. Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin çalıştıkları okulda diğer öğretmenlerle (kişilerarası) ilişkilerinde affedicilik davranışına ilişkin görüşlerini ortaya koymak ve bu görüşlerini çeşitli değişkenlere (cinsiyet, branş, kıdem, okul türü, okulda çalışma süresi ve okuldaki öğrenci sayısı) göre değerlendirmektir.

2. Yöntem

Araştırmada karma yöntem araştırmalarından “yakınsayan paralel desen” kullanılmıştır. Yakınsayan paralel desende araştırmanın nicel ve nicel verileri eş zamanlı olarak toplanmakta, analiz aşamasında veriler birbirinden ayrı olarak analiz edilmekte ve sonuçlar yorumlama yaparken birleştirilmektedir (Creswell ve Plano Clark, 2011). Bu araştırmada da bir yandan nicel veriler toplanırken, bir yandan da konuyu derinlemesine inceleyebilmek amacıyla odak grup görüşmesi yapılarak nitel veriler toplanmıştır.

Katılımcılar: Araştırmanın nicel kısmının katılımcılarını 2014-2015 Eğitim-Öğretim yılında Ankara il merkezindeki kamu okullarında görevli 252 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlere göre dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Değişkenler

Değişkenler	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	65	25.8
	Erkek	187	74.2
Okul Türü	İlkokul	95	37.3
	Ortaokul	90	35.7
	Lise	64	25.4
	Kayıp Değer	5	1.6
Branş	Sınıf	93	36.9
	Sözel	49	19.4
	Sayısal	50	19.8
	Diğer	53	21
	Kayıp Değer	7	2.8
Kıdem	1-10 yıl	48	19
	11-20 yıl	121	48
	21 yıl ve üzeri	77	30.6
	Kayıp Değer	6	2.4
Okulda çalışma süresi	1-2 yıl	96	38.1
	3-5 yıl	64	25.4
	6-10 yıl	47	18.7
	11 yıl ve üzeri	37	14.7
	Kayıp Değer	8	3.2
Okuldaki öğrenci Sayısı	500 ve altı	36	14.3
	501- 1000	135	53.6
	1001-1500	48	19
	1501 ve üzeri	32	12.7
	Kayıp Değer	1	.4

Tablo 1’de görüldüğü gibi katılımcıların çoğunluğunu erkek (%74.2), ilkokulda görev yapan (%37.3), sınıf öğretmeni olan (%36.9), 11-20 yıl arası kıdeme sahip bulunan (%48) öğretmenler oluşturmaktadır. Katılımcıların %38.1’i 1-2 yıldır aynı okulda ve %53.6’sı öğrenci sayısı 501- 1000 aralığında olan okullarda çalışmaktadır. Araştırmanın nitel kısmının katılımcılarını farklı okullarda görev yapan ve araştırmaya katılmaya gönüllü sekiz öğretmen oluşturmuştur. Katılımcıların üçü erkek, beşi kadındır.

Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması: Araştırmanın nicel kısmı için veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen “Örgütsel Affedicilik Ölçeği” kullanılmıştır. 21 madde ve 3 faktörden/boyuttan oluşan ölçeğin Cronbach alfa katsayısı birinci faktör (Affediciliği Kabul) için .88, ikinci faktör (Affediciliği Gerekleştirme) için .73 ve üçüncü faktör (Affediciliği Red) için .67 ve tüm ölçek için .87 olarak hesaplanmıştır (Karaman-Kepenekci ve Nayır, 2015). Bu çalışmada da Cronbach alfa katsayısı birinci faktör için .88, ikinci faktör için .73, üçüncü faktör için .63 ve tüm ölçek için .87 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte 17.,18.,19.,20. ve 21. maddeler tersten kodlanmıştır.

Araştırmanın nitel kısmı için veriler odak grup görüşmesi ile toplanmıştır. Odak grup görüşmesi katılımcıların bir konu ile ilgili görüşlerini grup etkileşimi içerisinde ifade ettikleri bir yöntem olarak tanımlanmaktadır (Mertens, 2009). Odak grup görüşmesi için araştırmacılar tarafından açık uçlu sorulardan oluşan bir odak grup görüşme formu geliştirilmiştir. Odak grup görüşmesi araştırmacılar tarafından yaklaşık iki saatte gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Analizi: Araştırmanın nicel kısmı için öncelikle uç değer analizi yapılmış ve uç değer olarak tespit edilen 13 veri, veri setinden çıkarılarak 252 veri ile analize devam edilmiştir. Daha sonra dağılımın normalliğine bakılmış, bağımlı değişkenlerin her birinin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma ve t-testi ve ANOVA kullanılmıştır. Verilerin analizinde anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır. Verilerin

analizi sırasında okulda bulunma süresi ve kıdem değişkenleri araştırmacılar tarafından kategorilendirilmiştir. Okul türü değişkeninde ise genel lise kategorisine ait grup sayısının az olması nedeniyle bu grup meslek lisesi grubuyla birleştirilmiş ve “lise” değişkeni olarak analiz edilmiştir.

Araştırmanın nitel kısmı için betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Betimsel analiz, verilerin olduğu gibi sunulduğu temel analiz yöntemlerinden biridir (Ekiz, 2013). Her bir katılımcı cinsiyeti belirten büyük harf (K: Kadın, E: Erkek) ve sıra numarası ile ifade edilmiştir. Nitel verilerin analizi, tutarlılığı sağlamak için araştırmacılar tarafından birlikte yapılmıştır. Bulgular katılımcıların görüşlerinden doğrudan alıntılar yapılarak sunulmuştur.

3. Bulgular

Aşağıda katılımcıların örgütsel affediciliğe ilişkin görüşlerine ilişkin hem nitel hem de nicel verilerden elde edilen bulgular verilmiş; daha sonra da cinsiyet, branş, kıdem, okul türü, okulda çalışma süresi ve okuldaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre katılımcıların örgütsel affediciliğe ilişkin görüşlerine ilişkin nicel verilerin karşılaştırılmasından elde edilen bulgular sunulmuştur.

3.1. Katılımcıların Örgütsel Affediciliğe İlişkin Görüşlerine İlişkin Nitel Bulgular

Araştırmanın nitel boyutunda yer alan katılımcılarına göre affedicilik “*Görmezden gelmek (K3, K5, E7)*”, “*Zorunlu olarak yapılması gereken bir davranış (E4, K8)*”, “*Tabammül etmek (E6)*”, “*Tolere etmek (1K)*” ve “*Hatalı davranışı kabul edebilmek (K2)*” olarak tanımlanmıştır. Katılımcılara affediciliği bir erdem olarak görüp görmedikleri de sorulmuştur Katılımcıların biri hariç (K5) hepsinin affetmeyi erdemli bir davranış olarak gördüğü ortaya çıkmıştır. Affetmeyi erdem olarak görmeyen katılımcının ise (K5) “*İş hayatında ne kadar affedici olursanız o kadar sıkıştırılmaya maruz kalıyorsunuz*” şeklinde görüş belirttiği dikkati çekmiştir.

Katılımcılara hangi durumlarda affedici davrandıkları sorulmuş ve verdikleri cevaplar incelendiğinde “ancak belli şartlar gerçekleştiğinde affedici davranabildiklerine ilişkin” görüşler belirttikleri görülmüştür. Daha açık bir deyişle, katılımcıların kişiliğine yönelik bir saldırı varsa, kötü davranış kasıtlılık ve süreklilik gösteriyorsa, özellikle de öğrencilerin gözü önünde yapıyorsa ve kuruma zarar veriyorsa affedici olmakta zorlanmaktadırlar. Katılımcıların bu konudaki görüşlerine aşağıdaki cümleleri örnek olarak verilebilir:

- *Kişiliğime yönelik çok özel bir durum varsa hiçbir şekilde affetmem. Karşımdakinin boş bulunarak yaptığı bir durum ise onu affederim. Bilmeden yapıyorsa affediyorum ama sürekli yapıyorsa onu affetmiyorum. (K8)*
- *Kişiliklere müdahale edilmediği veya kasıt bulunmadığı sürece veya kuruma herhangi bir zarar getirmedeği sürece bir defaya mahsus olmak üzere ve karşıdaki kişinin bunu tekrarlamaması şartıyla affediyorum. (E7)*
- *Karşı tarafta kasıt varsa onu affetmem. (E6)*
- *Kurumu etkileyen ve kurumun işleyişini etkileyen bir durumsa affetmeyebilirim. (K3)*
- *Öğrencimin önünde yapılan bir davranışı daha zor affediyorum. (K2)*
- *Kurumu ne kadar zor durumda bıraktığına veya zarara uğrattığına bakarım. (K1)*
- *Rub ve beden sağlığımı bozmaya yönelik davranışları belki affetmem (E4)*

Katılımcılardan biri (K5) ise kendisine yapılan haksızlığı ya da kötü davranışı hiçbir şekilde affetmediğini, sadece affetmiş gibi davrandığını belirtmiştir.

Katılımcılara kendilerinden özür dilenmesi durumunda affedici olup olmadıkları da sorulmuştur. Bu soruya ilişkin olarak katılımcıların biri (K3) kendinden özür dilendiği her durumda affedici olduğunu; diğerleri her özrü kabul etmediklerini ve kendilerine yapılan her haksızlık karşısında özür dilemenin affetmede yeterli olmadığını belirtmişlerdir. Katılımcıların konuya ilişkin görüşlerine aşağıdaki cümleleri örnek olarak verilebilir:

- *Hayır, her özrü kabul etmiyorum. (K8)*
- *Yaptığı harekete bakarım. Her durumda değil. (E6, E7)*
- *Çok da değil. Özrü etkili olmaz. (K5)*
- *Çok ağır durumlar dışında evet. (E4)*

- *Özür dilemesine de gerek yok. İnsan hata yapar, affedebilirim. (K3)*
- *Her özür kabul edilmez. (K1, K2)*

Katılımcılara kendilerine yapılan haksızlığın nedenlerini anlamaya çalışıp çalışmadıkları da sorulmuştur. Bu soruya ilişkin olarak görüşleri incelendiğinde bir katılımcı hariç (K5) hepsinin davranışın nedenlerini anlamaya çalıştıklarını veya davranışı yapan kişiyle ilgili nedenleri sorguladıklarını belirtmişlerdir (K1, K2, K3, E4, E6, E7, K8). Bir katılımcı ise (K5) kendisine yapılan haksızlığın nedenlerine çok fazla bakmadığını belirtmiş ve bu duruma gerekçe olarak iş hayatında çok fazla haksızlığa uğramadığını göstermiştir.

Katılımcılara affedici okul iklimine sahip olmanın okula sağlayabileceği yararlar da sorulmuştur. Bu soruya ilişkin olarak katılımcılar affedici bir okul ikliminin insanları daha üretken yaptığını, işlerin daha iyi yürüdüğünü, affetmenin insanı geliştirdiğini ve çalışma ortamında gerginliğin azalmasını sağladığını belirtmişlerdir. Katılımcılara göre okulda yaşanan gerginlik öğrencilere de yansımaktadır. Katılımcıların bu konuya ilişkin görüşlerine aşağıdaki cümleleri örnek olarak verilebilir:

- *Örgüt içinde affedici olmazsanız yapılan işler daha da yanlış hale geliyor. Affedilen kişi de hata yapabileceğini anlıyor. (E4)*
- *Affettiğinizde kurum açısında işler daha iyi yürüyor. (K2)*
- *Affeden de affedilen de rahatlar ve hata yapmaktan korkmaz. Hata yapmaktan korkmadığı için daha üretken olur. Güven ortamının artmasına neden olur. (K1)*
- *Örgüt içinde affetmemek gerginlik yaratır. İşler yürümez. Sessiz çatışma öğrencilere yansır. Öğrenciler de dedikodu yapar. (K8)*
- *Kurum içinde gerginliği artırır. Gerginlik öğrencilere yansır. (E7)*
- *Affetmek insanı geliştirir. Okulda olumlu bir hava oluşturur. Huzurlu bir ortam olur. Olumsuz hava öğrenciyeye de yansıyor. (E6)*
- *Affedici olmazsanız en çok zararı öğrenciler görüyor. (K3)*

3.2. Katılımcıların Örgütsel Affediciliğe İlişkin Görüşlerine İlişkin Nicel Bulgular

Öğretmenlerin görüşlerinin örgütsel affediciliğin birinci boyutuna (Affediciliği Kabul) ilişkin aritmetik ortalaması 3.98 ile 2.22 arasında değişmektedir. Bu boyutta öğretmenlerin en sık “Affedici insanların güçlü bir kişiliğe sahip olduğuna inanırım” (3.98) ve “Bana yapılan haksızlığı affetmenin erdemli bir davranış olduğunu düşünürüm” (3.50) maddelerine ilişkin görüş belirttikleri dikkati çekmiştir. Katılımcılara göre diğer öğretmenlerle ilişkilerde en az sıklıkta sergilenen davranışlar “Bana yapılan haksızlık tekrarlandığında bile affederim” (2.22) ve “Bana haksızlık yapan kişiye karşı hoşgörülü davranırım” (2.84) maddelerinde belirtilen davranışlardır. Bu boyuta ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalama 3.24 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel affediciliğin ikinci boyutuna (Affediciliği Gerekleştirme) ilişkin olarak öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalaması 4.11 ile 3.61 arasında değişmektedir. Bu boyutta öğretmenlerin en sık sergilediği davranışlar “Bana haksızlık yapıldığında karşı tarafın niyetine bakarım” (4.11) ve “İlişkilerimde herkese belli bir hata payı tanırım” (4.02) maddelerinde belirtilen davranışlardır. Öğretmenlerin en az sıklıkta sergilediği davranışların ise “Bana haksızlık yapıldığında bunu yapan kişiyi anlamaya çalışırım” (3.61) ve “Bana yapılan haksızlığın, yaptığım bir yanlışa karşılık olup olmadığını anlamaya çalışırım” (3.84) maddelerinde belirtilen davranışlar olduğu görülmüştür. Bu boyuta ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalama 3.25 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel affediciliğin üçüncü boyutuna (Affediciliği Red) ilişkin olarak öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalaması 3.87 ile 2.73 arasında değişmektedir. Bu boyutta öğretmenlerin en sık sergilediği davranışlar “Bana haksızlık yapıldığında bu davranışın karşılığını benzer şekilde vermek isterim” (3.87) ve “Bana haksızlık yapan kişi özür bile dilese affetmem” (3.79) maddelerinde belirtilen davranışlardır. Öğretmenlerin en az sıklıkta sergilediği davranışlar ise “Bana yapılan haksızlığı unutmakta zorlanırım” (2.73) ve “Bana haksızlık yapan kişiye küserim” (3.24) maddelerinde belirtilen davranışlardır. Bu boyuta ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalama 3.45 olarak hesaplanmıştır.

3.3. Çeşitli Değişkenlere Göre Katılımcıların Örgütsel Affediciliğe İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin örgütsel affediciliğin tüm boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan t test analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Cinsiyet Değişkenine Göre t - Testi Sonucu

Boyut	Değişken	Kategoriler	N	\bar{X}	Ss	Sd	T	P
Affediciliği Kabul	Cinsiyet	Erkek	65	32,66	7,67	245	.190	.850
		Kadın	182	32,46	7,15			
Affediciliği Gerekçeleştirme	Cinsiyet	Erkek	65	24,03	3,47	248	.186	.064
		Kadın	182	23,11	3,43			
Affediciliği Red	Cinsiyet	Erkek	65	17,29	3,65	247	.001	.999
		Kadın	182	17,29	3,30			

Tablo 2’deki analiz sonucuna göre öğretmenlerin görüşleri cinsiyet, değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel “Affediciliği Kabul” boyutuna ilişkin görüşlerinin branş, kıdem, okul türü, okulda bulunan öğrenci sayısı ve okulda bulunma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan ANOVA sonucu Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Affediciliği Kabul Boyutuna İlişkin Branş, Kıdem, Okul Türü, okulda Bulunan Öğrenci Sayısı ve Okulda Çalışma Süresi Değişkenlerine Göre ANOVA Sonucu

Boyut	Değişken	Gruplar	N	\bar{X}	ss	sd	F	P
Affediciliği Kabul	Branş	1. Sınıf	91	33.11	7.62	3;236	.831	.478
		2. Sözel	47	31.42	7.04			
		3.Sayısal	50	31.70	7.25			
		4. Diğer	52	32.47	7.26			
	Kıdem	1. 1-10 yıl arası	48	33.06	.964	2;239	2.214	.111
		2. 11 – 20 yıl arası	119	32.98	.657			
		3.21 yıl ve üzeri	75	30.91	.864			
	Okul Türü	1.İlkokul	92	33.19	7.56	2;240	.757	.470
		2. Ortaokul	90	31.91	6.88			
		3.Lise	61	32.19	7.57			
	Okulda Çalışma Süresi	1. 1-2 Yıl	95	32.14	6.59	3;235	.403	.751
		2. 3-5 Yıl	63	32.24	6.91			
		3.6-10 Yıl	46	33.48	8.27			
		4. 11 Yıl ve üzeri	35	32.41	8.63			
	Okulda Öğrenci Sayısı	1.500 ve altı	36	31.78	8.02	3;242	.404	.750
		2. 501-1000	133	32.93	7.03			
3.1001 - 1500		45	32.24	6.82				
4. 1500 ve üzeri		32	31.75	8.15				

Tablo 4’teki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin görüşleri örgütsel affediciliğin “Affediciliği Kabul” boyutuna ilişkin olarak branş, kıdem, okul türü, okulda bulunan öğrenci sayısı ve okulda bulunma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin görüşlerinin örgütsel affediciliğin “Affediciliği Gerekçeleştirme” boyutuna ilişkin görüşlerinin branş, kıdem, okul türü, okulda bulunan öğrenci sayısı ve okulda bulunma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan ANOVA sonucu Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Affediciliği Gerekçeleştirme Boyutuna İlişkin Branş, Kıdem, Okul Türü, okulda Bulunan Öğrenci Sayısı ve Okulda Çalışma Süresi Değişkenlerine Göre ANOVA Sonucu

Boyut	Değişken	Gruplar	N	\bar{X}	ss	sd	F	P	Anlamlı Fark (Scheffe)
Affediciliği Gerekçeleştirme	Branş	1.Sınıf	92	24.15	3.33	3;239	3.90	0.28	1-3
		2. Sözel	48	23.04	3.41				
		3.Sayısal	50	22.42	3.36				
		4. Diğer	53	23.15	3.68				
	Kıdem	1. 1-10 yıl arası	48	22.97	3.51	2;242	1.199	.303	
		2. 11 – 20 yıl arası	120	23.69	3.66				
		3.21 yıl ve üzeri	77	23.03	3.08				
	Okul Türü	1.İlkokul	93	24.19	3.33	2;243	4.00	.019	1-2
		2. Ortaokul	90	22.97	2.95				
		3.Lise	63	22.87	4.06				
	Okulda Çalışma Süresi	1. 1-2 Yıl	96	23.16	3.48	3;238	1.421	.237	
		2. 3-5 Yıl	63	23.11	3.29				
		3.6-10 Yıl	47	24.29	3.17				
		4. 11 Yıl ve üzeri	36	23.08	3.97				
	Okulda Öğrenci Sayısı	1.500 ve altı	35	22.91	3.63	3;245	1.004	.392	
		2. 501-1000	135	23.69	3.13				
3.1001 - 1500		47	22.81	3.23					
4. 1500 ve üzeri		32	23.28	4.71					

Tablo 4'teki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin görüşleri “Affediciliği Gerekçeleştirme” boyutundabranş [$F(3-239)= 3.90$; $p<.05$] ve okul türü [$F(2-243)= 4.00$; $p<.05$] değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan analiz sonuçlarına göre sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=24.15$) sayısal branşta olan öğretmenlere ($\bar{X}=22.42$) göre; ilkokul öğretmenleri ($\bar{X}=24.19$) ortaokul öğretmenlerine ($\bar{X}=22.97$) göre affediciliği daha sık gerekçeleştirmektedir.

Öğretmenlerin görüşlerinin örgütsel affediciliğin “Affediciliği Red” boyutuna ilişkin görüşlerinin branş, kıdem, okul türü, okulda bulunan öğrenci sayısı ve okulda bulunma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan ANOVA sonucu Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Affediciliği Red Boyutuna İlişkin Branş, Kıdem, Okul Türü, okulda Bulunan Öğrenci Sayısı ve Okulda Çalışma Süresi Değişkenlerine Göre ANOVA Sonucu

Boyut	Değişken	Gruplar	N	\bar{X}	ss	sd	F	P
Affediciliği Red	Branş	1.Sınıf	91	17.31	3.52	3;238	.536	.658
		2. Sözel	49	17.08	3.13			
		3.Sayısal	50	17.98	3.30			
		4. Diğer	52	17.77	3.64			
	Kıdem	1. 1-10 yıl arası	48	17.97	3.68	2;241	2.960	.054
		2. 11 – 20 yıl arası	119	17.40	3.33			
		3.21 yıl ve üzeri	77	16.54	3.16			
	Okul Türü	1.İlkokul	92	17.42	3.54	2;242	.107	.899
		2. Ortaokul	89	17.19	3.31			
		3.Lise	64	17.30	3.28			
	Okulda Çalışma Süresi	1. 1-2 Yıl	96	17.35	3.49	3;237	.095	.963
		2. 3-5 Yıl	62	17.31	3.32			
		3.6-10 Yıl	47	17.13	3.77			
		4. 11 Yıl ve üzeri	36	17.06	2.74			
	Okulda Öğrenci Sayısı	1.500 ve altı	36	17.47	376	3;244	.086	.968
		2. 501-1000	134	17.24	332			
3.1001 - 1500		47	17.15	2.97				
4. 1500 ve üzeri		31	17.42	3.84				

Tablo 5'teki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin görüşleri örgütsel affediciliğin affediciliği red boyutuna ilişkin olarak branş, kıdem, okul türü, okulda bulunan öğrenci sayısı ve okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

4. Tartışma

Bu çalışmada öğretmenlerin diğer öğretmenler ile ilişkilerinde örgütsel affediciliğin sergilenmesine ilişkin görüşleri hem nitel hem de nicel veri toplama yöntemleriyle incelenerek, nicel veri toplama aracı ile belirlenen görüşlerin cinsiyet, branş, kıdem, okul türü, okulda çalışma süresi ve okuldaki öğrenci sayısına göre farklılık gösterip göstermediği ortaya konmaya çalışılmıştır.

Affediciliğin tanımına ilişkin nitel bulgular incelendiğinde katılımcıların affediciliği görmezden gelmek, tahammül etmek, tolere etmek ve hatalı davranışı kabul edebilmek gibi biçimlerde tanımladıkları görülmektedir. Ancak Enright, Rique ve Freedman (1998; Akt. Çoklar ve Dönmez, 2014) affetmeyi, kişinin kendisine haksızlık yapan kişiye kızgınlığının azalması ve bu kişiye karşı merhamet göstermesi ve sevmeye devam etmesi yönünde özgür seçim yapması olarak tanımlamıştır. Başka bir deyişle affetmek özgür bir seçim sonrasında ortaya çıkan karşı tarafa karşı hala olumlu duygular beslemeye neden olan bir duygudur. Bu durumda affetmenin zorunlu bir durum, tahammül etmek ve görmezden gelmek şeklinde tanımlanması, katılımcıların affetmenin ne olduğu konusundaki görüşlerinin alanyazındaki tanımlarla benzerlik göstermediğini ortaya koymaktadır.

Örgütsel affediciliğin "Affediciliği Kabul" boyutuna ilişkin öğretmenlerin görüşlerinin daha önce Karaman-Kepenekci ve Nayır (2015) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla çok benzerlik gösterdiği görülmektedir. Buna göre öğretmenler affetmeyi bir erdem ve güçlü bir kişilik belirtisi olarak görmekte; ancak, kendilerine yapılan haksızlığın tekrar etmesi durumunda affetmede zorlanmaktadırlar. Başka bir deyişle katılımcılar için affetmek şartlara bağlıdır. Bir tür şartlı affediciliğin sözkonusu olduğu bu durum nitel bulgularla da desteklenmektedir. Nitel bulgulara göre katılımcılar davranışın kasıtlı olması, kendi kişiliğine yönelik olması, başkalarının önünde yapılması ve sürekli yapılması durumlarında affedici olmakta zorlanmaktadır. Ayrıca yine nitel bulgulara göre de katılımcıların affetmeyi bir erdem olarak gördükleri ortaya çıkmış; katılımcılardan biri dışında hepsinin affetmeyi erdemli bir davranış olarak ifade ettikleri dikkati çekmiştir. Bu boyuta ilişkin olarak öğretmen görüşleri cinsiyet, kıdem, branş, okul türü, okulda çalışma süresi ve okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık göstermemiştir.

Örgütsel affediciliğin "Affediciliği Gerekçeleştirme" boyutuna ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin genel olarak ilişkilerinde karşı tarafı anlamaya çalıştığı ve bu davranışın nedenini sorguladıkları ortaya çıkmıştır. Karaman-Kepenekci ve Nayır (2015) da araştırmalarında benzer bulgulara ulaşmıştır. Araştırmanın affediciliği gerekçeleştirmeye ilişkin bu bulgusu da yine nitel bulgularla desteklenmektedir. Nitel bulgulara göre katılımcılar genelde kendilerine yapılan haksızlığın nedenlerini sorguladıklarını ve bu davranışı yapan kişiyi anlamaya çalıştıklarını belirtmişlerdir.

"Affediciliği Gerekçeleştirme" boyutuna ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde, görüşlerin sadece branş ve okul türü değişkenlerinde görüşlerin farklılık gösterdiği görülmektedir. Buna göre sınıf öğretmenlerinin sayısal branşta olan öğretmenlere ve ilkokulda görev yapan öğretmenlerin ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre affediciliği daha sık gerekçelendirdiği ortaya çıkmıştır. Bu sonucun ortaya çıkmasında, ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin sürekli küçük yaşta çocuklarla çalışmalarının etkisinin olduğu düşünülebilir. Affetmek, kişinin hata yapan kişiye karşı yardımseverlikle yaklaşması ve öfkesinden vazgeçebilmesidir (Roberts, 1995). Bu noktada sınıf öğretmenlerinin çocuklara karşı yardımseverlikle yaklaşım, onların çocuk olmasından dolayı yaptıklarını gerekçelendiriyor olmaları davranışının normal yaşamda da alışkanlığa dönüştüğü ve bu davranışın onların yetişkinlerle ilişkilerine de yansıdığı ileri sürülebilir.

Örgütsel affediciliğin “Affediciliği Red” boyutuna ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin kendilerine haksızlık yapılması durumunda bunu yapan kişi özür dilese dahi affetmekte zorlandıkları görülmektedir. Nitel bulgular incelendiğinde de benzer sonuçlara ulaşıldığı dikkati çekmektedir. Katılımcılar her özrü kabul etmediklerini, özrü kabul etmenin duruma göre değiştiğini ifade etmiştir. Sadece bir katılımcı insanların hata yapabileceğini ve özür dilenmesine bile gerek olmadığını belirtmiştir.

Öğretmenlerin “Affediciliği Red” boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet, kıdem, okulda çalışma süresi, okuldaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre hiç bir boyutta anlamlı bir fark göstermemektedir. Cinsiyet açısından konuya yaklaşırsa, alanyazında kadınların affetmeye daha eğilimli oldukları gösteren çalışmalar (Miller, Worthinton ve McDaniel, 2008; Rijavec, Lurcec ve Mijocevic, 2010) kadar affetme niyetinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediğini ortaya çıkaran çalışmaların da (Akın, Özdevecioğlu ve Ünlü, 2012; Asıcı ve Karaca, 2014; Karaman-Kepenekci ve Nayır, 2015) mevcut olduğu görülmektedir.

Affedici bir okul ikliminin sağladığı yararları ilişkin nitel bulgular incelendiğinde, katılımcıların affedici bir okul ikliminin insanları daha üretken yaptığını, işlerin daha iyi yürüdüğünü, affetmenin insanı geliştirdiğini ve çalışma ortamında gerginliğin azalması yönünde yararları olduğunu belirttikleri görülmüştür. Katılımcılara göre okulda yaşanan gerginlik öğrencilere de yansımaktadır. Alanyazın incelendiğinde affetme eğilimi olan bireylerin hata yapmaktan korkmadığı, daha yaratıcı oldukları (Kets de Vries, 2001; 2013) ve affedici bir örgüt ikliminin verimliliği arttırdığı görülmektedir (Cameron, Bright ve Caza, 2004).

5. Sonuç ve Öneriler

Sonuç olarak öğretmenler affedici olmayı hem bir erdem hem de örgüt içinde verimliliği sağlamak ve olumsuz okul ortamını engellemek için gerekli bir davranış olarak görürken; affetmenin bir takım şartlara bağlı olarak gerçekleşebileceğini düşünmektedirler. Bununla birlikte, öğretmenlerin görüşleri sadece affediciliği gerekçelendirme boyutunda okul türü ve öğretmenin branşına göre anlamlı farklılık göstermekte; diğer boyutlarda hiçbir değişkene göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Alanyazın incelendiğinde eğitim örgütlerinde affedicilik ile ilgili henüz yeterli çalışmanın yapılmadığı görülmektedir. Bu gerçek göz önünde bulundurularak, örgütsel affedicilik konusunda daha çok çalışmaya ihtiyaç olduğu söylenebilir. Bu nedenle örgütsel affedicilik konusunu özellikle öğretmenlerin iş hayatıyla ilgili demografik değişkenler açısından ele alan çalışmaların yapılmasının yararlı olacağı 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.
- Anderson, G. (1990). *Fundamentals of educational research*, London et al. The Farmer Press.
- Asıcı, E. ve Karaca, R. (2014). Öğretmen adaylarında affetme özelliği ve özduyarlık, *International Journal of Social Science*, 27, 489 – 505, Doinumber:<http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2428>
- Balcı, A. (2006). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Berry, J. W., Worthington E. L., O'Connor, L. E., Parrott III, L. ve Wade, N.G. (2005). Forgiveness, vengeful rumination, and affective traits. *Journal of Personality*, 73(1), 183-226.
- Boonyarit, I., Chuawanlee, W., Macaskill, A. ve Supparerkchaisakul, N. (2013). A psychometric analysis of the work place forgiveness scale, *Europe's Journal of Psychology*, 9(2), doi:10.5964/ejop.v9i2.551.

- Nayir, F. K., & Karaman Kepenekci, Y. (2016). Öğretmenlerin örgütsel affediciliğe ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 4168-4180. doi:[10.14687/jhs.v13i3.3848](https://doi.org/10.14687/jhs.v13i3.3848)
- Cameron, K. ve Caza, A. (2002). Organizational and leadership virtues and the role of forgiveness. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(1), 33-48.
- Cameron, K. (2013). Leadership through organizational forgiveness. <http://www.bus.umich.edu/facultyresearch/research/TryingTimes/Forgiveness.htm>, İndirme Tarihi: 12.12.2013.
- Cameron, K. S., Bright, D. ve Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance, *American Behavioral Scientist*, 47, 766 – 790.
- Creswell, J.W. ve Plano Clark, V.L. (2011). *Karma yöntem desen seçimi* (Çev. A. Delice), Karma Araştırma Yöntemleri Tasarımı ve Yürütülmesi (Ed. Y. Dede ve S.B. Demir, 2014), Ankara: Anı Yayıncılık
- Çeçen, A. (2003). *Adalet kavramı*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Çoklar, I. ve Dönmez, A. (2014). Kişiler arası ilişkilerde bağışlama üzerine bir gözden geçirme. *Nesne*, 2 (4), s.33-54.
- Ekiz, D. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ergil, D., Akıncı, Z., Yılmaz, A., Yalçın, Ö. ve İnal, C. (2006). *Demokrasi ve yurttaşlık kültürü*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Fehr, R. ve Gelfand, M. (2012). The forgiving organization: A multilevel model of forgiveness at work, *Academy of Management Review*, 37(4), 664-688.
- Karaman-Kepenekci, Y. (2015). *Örgütsel affedicilik kavramına genel bir bakış*, Prof. Dr. Mahmut Adem'e 80. Yaş Armağanı (Ed: K. Karakütük), Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları, 471, 169-184.
- Karaman-Kepenekci, Y. ve Nayir, F. (2015). Örgütsel affedicilik ölçeğinin geliştirilmesi ve öğretmenlerin örgütsel affediciliğe ilişkin görüşleri, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 3, 922 – 934, DOI Numarası : DOI: 10.17860/efd.93627
- Kets de Vries, M.F.R. (2001). Creating authentic 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 and research working paper*. Fontainebleau Cedex: INSEAD.
- Madsen, S., Gygi, J., Hammond S. ve Plowman, S. (2009). Forgiveness as a workplace intervention: The literature and a proposed framework. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10 (2), 246-262.
- Miller, A., Worthington, E.L., ve McDaniel, M. (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).
- Özdoğan, Ö. (2009). *Mutluluğu seçiyorum*. Ankara: Özdenöze Yayınları.
- Rijavec, M., Jurčec, L. ve Mijočević, I. (2010). Gender differences in the relationship between forgiveness and depression / happiness, *Psihologijske teme* 19 (1) 189-202
- Roberts, R. (1995). "Forgivingness". *American Philosophical Quarterly*. 32 (4) 289-306.
- Sayar, K. (2008). *Merhamet*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- 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.
- Stone, M. (2002). Forgiveness in the workplace. *Industrial and Commercial Training*, 34(6/7), 278-286.
- 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., ve Roberts, D. E. (2005). Dispositional forgiveness of self, others, and situations. *Journal of Personality*, 73, 313-359.

Uluslararası Affedicilik Enstitüsü-International Forgiveness Institute (2013). <http://www.internationalforgiveness.com/what-is-forgiveness/forgiveness-in-history>, İndirme Tarihi: 12.12.2013.

Yergler, J. (2013). The servant leader and the exercise of forgiveness in the context of the organization. <http://www.refresher.com/Archives/ljdyforgiveness3.html>, İndirme Tarihi: 12.12.2013.

Extended English Abstract

Where there is an interpersonal relationship, there may arise some problems and people may believe that they are treated unfairly and come to harm time to time. In such case, it may become inevitable to feel resentment and anger toward the other person. It is helpful to put forgiveness into practice as it is an important value to cope with such unfavorable situations.

A review of the literature shows that there is a limited number of research on organizational forgiveness and particularly forgiveness in educational organizations. Therefore, there is a need for studies focusing on what impact forgiveness have on relations in schools, how teachers view forgiveness and what variables affect forgiveness. The purpose of the present study is to reveal the teacher views on forgiveness behavior in their interpersonal relationships with other teachers at school and analyze their views in reference to a series of variables (gender, subject field, seniority, school type, length of service at school and number of students at school).

“Convergent parallel design”, a mixed research method, was used in the study. In the study, while quantitative data was being gathered on one hand, qualitative data was gathered through focus group interviews for the purpose of in-depth analysis of the subject, on the other. The participants in the quantitative part of the study were comprised of 252 teachers working at public schools in Ankara central district during the 2014-2015 Academic Year. The participants in the qualitative part of the study were comprised of eight teachers that are working in different schools and volunteered to participate in the study. Of the participants three were male and five were female.

The “Organizational Forgiveness Scale” developed by the researchers was used to collect data for the quantitative part of the study. The scale is comprised of 21 items and 3 factors/dimensions, and its Cronbach’s alpha coefficient was calculated as .88 for the first factor (Acceptance of Forgiveness), .73 for the second factor (Justification of Forgiveness), .67 for the third factor (Denial of Forgiveness) and .87 for the entire scale (Karaman-Kepenekci and Nayır, 2015). Items 17, 18, 19, 20 and 21 in the scale were reverse coded. Arithmetic mean, standard deviation, t-test and ANOVA were used to analyze the quantitative data. The level of significance was taken as .05 in the data analysis. Descriptive analysis method was used for the qualitative part of the study. The researchers jointly analyzed the qualitative data to ensure consistency. The findings were presented by direct quotes from the views of the participants.

An analysis of the qualitative findings regarding the description of forgiveness suggests that the participants define forgiveness as overlooking, tolerating, and accepting misconduct etc. The teacher views on the dimension “Acceptance of Forgiveness” of the dimension of organizational forgiveness are seen to be very similar to the findings of the study conducted previously by Karaman-Kepenekci and Nayır (2015). Accordingly, teachers see forgiveness as a virtue and a sign of a strong personality, and however, have difficulty forgiving when unjust treatment is repeated. In other words, forgiveness is conditional for the participants. Such conditional forgiveness is also supported by qualitative findings.

An analysis of the teacher views on the dimension of “Justification of Forgiveness” of organizational forgiveness revealed that the teachers generally made effort to understand the other party and questioned the reasons for such behavior. Karaman-Kepenekci and Nayır (2015) also reached similar findings in their study. This finding regarding justification of forgiveness is

supported by the qualitative findings, too. According to the qualitative findings, the participants question the reasons for unjust treatment they experience and try to understand the person who did such unjust treatment.

An analysis of the teacher views on the dimension of “Justification of Forgiveness” shows varied views only in subject field and school type variables. Accordingly, it was revealed that class teachers justified forgiveness more frequently than teachers in quantitative fields and that primary schools justified forgiveness more frequently than middle school teachers. This conclusion may be suggested to be due to the fact that class teachers in primary education continually work with young children.

An analysis of the teacher views on the dimension of “Denial of Forgiveness” of organizational forgiveness suggests that teachers have difficulty forgiving people who treat them unjustly, even if they apologize. An analysis of the qualitative findings points to similar conclusions. The teacher views on the dimension of “Denial of Forgiveness” do not vary significantly based on the variables of gender, seniority, length of service at school, number of students at school.

According to the analysis of the qualitative findings on advantages of a forgiving school climate, the participants is observed to believe that a forgiving school climate enables people to be more productive, that things go more smoothly, that forgiveness improves people and that it helps mitigate the tension in the work environment.

As a conclusion, while teachers see being forgiving as a virtue and a necessary behavior to both ensure efficiency within the organization and prevent a negative school environment, they believe that forgiveness depends on some certain conditions. However, the teacher views vary based on school type and subject field only in the dimension of justification of forgiveness and do not vary significantly based on any variable in other dimensions. An analysis of the literature shows that there is yet to be sufficient number of studies on forgiveness in educational organizations. This fact suggests that there is a need for more studies to be done in organizational forgiveness. Therefore, it is believed to be helpful if organization forgiveness is studied in terms of demographic variables, especially regarding the work life of teachers.