



**T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL AFFEDİCİLİĞİN ARACILIK
ROLÜ**

TEZLİ YÜKSEK LİSANS

HASAN YASİN ŞAHİNER

**DANIŞMAN
DOÇ.DR. MEHMET HALİT YILDIRIM**

AKSARAY 2023

**T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL AFFEDİCİLİĞİN ARACILIK
ROLÜ**

TEZLİ YÜKSEK LİSANS

HASAN YASİN ŞAHİNER

**DANIŞMAN
DOÇ.DR. MEHMET HALİT YILDIRIM**

AKSARAY 2023

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 1 (BİR) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : HASAN YASİN

Soyadı : ŞAHİNER

Bölümü : İŞLETME

İmza :

Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı: Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Affediciliğin Aracılık Rolü

İngilizce Adı: The Mediation Role of Organizational Forgiveness in the Effect of Percieved Organizational Support on Organizational Commitment

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı:

HASAN YASİN ŞAHİNER

İmza:

.....



T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

JÜRİ ONAY SAYFASI

HASAN YASİN ŞAHİNER tarafından hazırlanan “ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL AFFEDİCİLİĞİN ARACILIK ROLÜ” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Aksaray Üniversitesi İŞLETME Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: (DOÇ.DR. M. HALİT YILDIRIM)

(İşletme Anabilim Dalı, Aksaray Üniversitesi)

İmza

.....

Üye: (PROF. DR. KORHAN KARACAOĞLU)

(İşletme Anabilim Dalı, Nevşehir HBV Üniversitesi)

.....

Üye: (DR. ÖĞR. Üyesi LEYLA İÇERLİ)

(İşletme Anabilim Dalı, Aksaray Üniversitesi)

.....

Tez Savunma Tarihi: 12/01/2023

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun tarih ve

..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU

İmza

*Bu çalışmayı gecesini gündüzüne katıp bizleri yetiştiren Babama,
Emeğini esirgemeyip bizlere yol gösteren Anneme,
Ve beni her zaman destekleyip arkamda duran Eşim ve çocuklarıma ithaf ediyorum.*

TEŞEKKÜR

Bu tezi hazırlamamda bana rehber olan, tecrübesini ve engin bilgilerini benden esirgemeyen, hem derslerinden hem sohbetinden oldukça istifade edip hem de keyif aldığım, öğrencisi olmaktan onur duyduğum Değerli ve Sayın Hocam Doç. Dr. Mehmet Halit Yıldırım’a;

Tez hazırlama sürecinde, ümitsizliğe kapıldığım zamanlarda desteklerini hissedip yeniden ayağa kalkama yardım eden Babama, Anneme, Eşime, Çocuklarıma ve Kardeşlerime,

Bu tezi hazırlarken, ankete katılarak vakit ayıran, anketi kendi öğretmen arkadaşlarıyla da paylaşan ve bu tezin yazılmasına vesile olan tüm İdarecilerime ve Öğretmenlerime,

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDE
ÖRGÜTSEL AFFEDİCİLİĞİN ARACILIK ROLÜ

(Yüksek Lisans)

Hasan Yasin ŞAHİNER, AKSARAY 2023

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin kurumlarına olan bağlılıklarına etkisinde örgütsel affediciliğin aracılık rolünü belirlemektir. İlişkisel tarama modeli metodu kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Aksaray ilinde ilkokul, ortaokul ve lise düzeylerinde ve devlet ve özel okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi belirlenirken tek aşamalı küme örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. 372 öğretmenden veri toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Desteği ve Örgütsel Affedicilik Ölçeği kullanılmıştır. Aracılık rolü hesaplamasında SPSS'in Hayes tarafından geliştirilen PROCESS v4.1 eklentisinin 4 numaralı modeli kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda örgütsel affediciliğin örgütsel destek algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde düşük düzeyde kısmi aracılık rolü tespit edilmiştir.

Bilim Kodu: 115409

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Affedicilik

Sayfa Adedi: 116

Danışman: Doç. Dr. Mehmet Halit YILDIRIM

AKSARAY UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

**THE MEDIATION ROLE OF ORGANIZATIONAL FORGIVENESS IN THE
EFFECT OF PERCIEVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON
ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

(M.A. Thesis)

Hasan Yasin ŞAHİNER, AKSARAY 2023

ABSTRACT

The main purpose of this research is determining of the mediation role of organizational forgiveness in the effect of percieved organizational support on organizational commitment among teacher. Correlational survey model has been designed for the research. Sampling consist of teachers working in primary, secondary and high school of state and private schools in Aksaray during 2020-2021 academic year. One-stage cluster sampling method has been used in determining the sample. In this context, 372 datas have been collected from teachers. Personal Information Form, Organizational Forgiveness Scale, Organizational Commitment Scale and Percieved Organizational Support have been used as data collection tools. Model 4 of PROCESS v4.1 plugin of SPSS developed by Hayes in calculating mediation role has been run. According to the analysis, it has been determined that organizational forgiveness has a low level patial mediation effect on percieved organizational support and organizational commitment.

Science Code : 115409

Key Words : Organizational Commitment, Organizational Forgiveness, Percieved
Organizational Support

Page Number: 116

Supervisor: Doç. Dr. Mehmet Halit YILDIRIM

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	iii
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	iv
JÜRİ ONAY SAYFASI	v
TEŞEKKÜR	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT.....	ix
TABLolar LİSTESİ	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ	v
GİRİŞ.....	1
Araştırmanın Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı.....	3
Araştırmanın Önemi	3
Araştırmanın Varsayımları	4
Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları	4
Tanımlar.....	5
BİRİNCİ BÖLÜM	6
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	6
1.1. ÖRGÜTSEL AFFEDİCİLİK.....	6
1.1.1. Affetme Kavramı	6
1.1.2. Affedicilik Kuramları	9
1.1.2.1. Psikanalitik Kuram	9
1.1.2.2. Psikolojik Süreç Kuramı	9
1.1.2.3. Affetmenin Sosyal Psikolojik Belirleyiciler Kuramı	10
1.1.2.4. Hargrave’ın Affedicilik Kuramı	10
1.1.2.5. Worthington Affetme Kuramı.....	11

1.1.3. Affetmenin Türleri.....	11
1.1.4. Affediciliği Etkileyen Etmenler.....	12
1.1.5. Örgütsel Affedicilik Kavramı	13
1.1.6. Örgütsel Affediciliğin Boyutları.....	13
1.1.7. Benzer Kavramlar	14
1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	15
1.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi	15
1.2.2. Örgütsel Bağlılık Kuramları	16
1.2.2.1. Tutumsal Bağlılık	16
1.2.2.2. Davranışsal Bağlılık.....	19
1.2.2.3. Çoklu Bağlılık.....	20
1.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	20
1.2.3.1. Kişisel Faktörler.....	21
1.2.3.2. Örgütsel Faktörler	22
1.2.3.3. Örgüt Dışı Faktörler.....	23
1.3. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK.....	24
1.3.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı ve Önemi	24
1.3.2. Algılanan Örgütsel Destek Kuramları	26
1.3.2.1. Sosyal Değişim Kuramı	26
1.3.2.2. Karşılıklı İlişki Norm Kuramı.....	26
1.3.2.3. Örgütsel Destek Kuramı	27
1.3.2.4. Lider Üye Değişimi Kuramı	27
1.3.2.5. Erg Kuramı	28
1.3.3. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler.....	28
1.3.3.1. Bireysel Faktörler	28
1.3.3.2. Örgütsel Adalet.....	28
1.3.3.3. Yönetim Desteği / Yönetici	29
1.3.3.4. Ödül	29
İKİNCİ BÖLÜM.....	30
2. YÖNTEM	30
2.1. Araştırmanın Yöntemi	30
2.2. Araştırmanın Örneklemi ve Evreni.....	30
2.3. Veri Toplama Süreci.....	33
2.4. Veri Toplama Araçları	33
2.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Faktör Analizi.....	34
2.6. Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi.....	39
2.7. Örgütsel Affediciliğin Faktör Analizi.....	41

2.8. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	44
2.9. Araştırmanın Modeli, Varsayımları ve Hipotezleri	45
2.10. Veri Toplama Araçlarına Yönelik Yapılan Analizler	51
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	53
3. BULGULAR VE YORUM.....	53
3.1. Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık Davranışına İlişkin Regresyon Analizi	53
3.2. Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Affedicilik Davranışına İlişkin Regresyon Analizi.....	57
3.3. Örgütsel Affedicilik ve Örgütsel Bağlılık Davranışına İlişkin Regresyon Analizi.....	64
3.4. Örgütsel Affediciliğin Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık Davranışı İlişkisindeki Aracılık Rolü Analizi	69
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	76
4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	76
KAYNAKÇA.....	82
EKLER	94
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ TEZ DEĞERLENDİRME FORMU.....	101

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 Yazıcıoğlu ve Erdoğan Tarafından Geliştirilen Örneklem Sayı Tablosu	31
Tablo 2 Örneklem Dahil Olan Öğretmenlerin Demografik Niteliklerine Göre Frekans Değerleri	32
Tablo 3 Algılanan Örgütsel Destek Faktör Analizi Sonuçları	34
Tablo 4 Algılanan Örgütsel Destek Faktör Analizi Sonuçları (10-12-14 maddeler çıkartılmıştır.).	35
Tablo 5 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri	38
Tablo 6 Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi Sonuçları	39
Tablo 7 Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri .	41
Tablo 8 <i>Örgütsel Affedicilik Faktör Analizi Sonuçları</i>	41
Tablo 9 Örgütsel Affedicilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri	44
Tablo 10 Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri	51
Tablo 11 Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık Regresyon Analizi Ön Şartlar Tablosu	53
Tablo 12 Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Örgütsel Destek Çarpıklık-Basıklık Tablosu	54
Tablo 13 Algılanan Örgütsel Desteğin Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkinin Regresyon Analizi Sonuçları	56
Tablo 14 <i>Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Affedicilik Regresyon Analizi Ön Şartlar Tablosu</i>	58
Tablo 15 Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Affedicilik Çarpıklık-Basıklık Tablosu	58
Tablo 16 Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Affedicilik Üzerindeki Etkinin Regresyon Analizi Sonuçları	60
Tablo 17 Örgütsel Adalet Alt Boyutunun Örgütsel Affedicilik Alt Boyutları Üzerindeki Etkinin Regresyon Analizi Sonuçları	60
Tablo 18 Yönetim Desteği Alt Boyutunun Örgütsel Affedicilik Alt Boyutları Üzerindeki Etkinin Regresyon Analizi Sonuçları	62
Tablo 19 Örgütsel Ödüller ve İş Kolları Alt Boyutunun Örgütsel Affedicilik Alt Boyutları Üzerindeki Etkinin Regresyon Analizi Sonuçları	63
Tablo 20 Örgütsel Affedicilik ve Örgütsel Bağlılık Regresyon Analizi Ön Şartlar Tablosu	65
Tablo 21 Örgütsel Affedicilik ve Örgütsel Bağlılık Çarpıklık-Basıklık Tablosu	65
Tablo 22 Örgütsel Affedicilik Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkinin Regresyon Analizi Sonuçları	67
Tablo 23 SPSS için Hazırlanmış PROCESS 4.1 Eklentisinin Model 4 ile Hesaplanmış Örgütsel Affedicilik ve Alt Boyutlarının Aracılık Rolü Değerleri	71

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Modelin AMOS Diyagramı.....	37
Şekil 2 Modelin AMOS Diyagramı.....	40
Şekil 3 Modelin AMOS Diyagramı.....	43
Şekil 4 Araştırma Modeli	51
Şekil 5 Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Değişkenlerinin Doğrusallık Diyagramı..	55
Şekil 6 Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Affedicilik Değişkenlerinin Doğrusallık Diyagramı	59
Şekil 7 Örgütsel Affedicilik ve Örgütsel Bağlılık Değişkenleri Doğrusallık Diyagramı	66
Şekil 8 Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Affedicilik Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	69

GİRİŞ

Çalışmanın giriş bölümünde araştırmanın problem durumu, genel ve alt amaçları, hipotezleri, önemi, varsayımları, kapsam ve sınırlılıkları ve araştırmada geçen kavramlar açıklanacaktır.

Araştırmanın Problem Durumu

Klasik Yönetim Kuramının hâkim olduğu 1900'lü yıllarda insan faktörüne, örgütlerin hedeflerine ulaşması için çarklı bir sistemin çarklarından biri gibi bir rol biçilmişti. Çalışanların duygu, düşünce, his gibi insani özellikler örgüt içerisinde yok sayılmış, örgüt bir makine ise insan da bu makinenin işlemesi gereken bir parçası gibi görülmüştür. Varoluşçu kuramlarla bu düşünce yapısı yavaş yavaş terk edilip örgüt içerisinde çalışana, yani insana, gereken değer verilmeye başlanmıştır. Böylece insanın hissiz bir robot olmadığı, aksine duyguları olan bir varlık olduğu önem kazanmaya başlamıştır (Konan ve Nazlı, 2018).

Gouldner'in (1960) Karşılıklılık ve Blau'nun (1964) Sosyal Takas kuramlarından ortaya çıkan örgütsel destek, örgüt üyesinin örgüte kattığı faydayı ve örgütün de görevlerine gösterdiği önemi ve uğraşı ifade eder. Sosyal Takas Kuramı'na göre insanlar toplum içinde beğenilmek ister ve bu beğeniyi hak etmek için toplum içinde beğenilmeye sebep olacak davranışlar sergiler. Böylece insanlar arzuladığı bu tür ödülleri sadece sosyal etkileşimle elde edebileceğini bilir. Bu durum ise sosyolojide "sosyal alış-veriş" (takas) olarak kuramsallaştırılmıştır (Akan 1990. s. 10). Karşılıklılık Kuramı da her insanın eylemlerinin karşısındakinin önceki eylemlerinden kaynaklandığı ve iyi eyleme iyi; kötü eyleme kötü karşılık verilmesi gibi ortalama benzer değerlerin sosyal etkileşim içinde değiş tokuş edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Yanmaz, 2014). Bu kuramlar, örgütsel desteğin temelini oluştururken, algılanan örgütsel destek ise örgütün işe ve çalışanına sunduğu katkı ve

çabasının çalışana verilen öneme bağlı olarak çalışanın örgüte karşı geliştirdiği tutum ve davranışların tümünü ifade etmektedir (Meyer, Allen ve Gellatly, 1990). Algılanan örgütsel destek ile çalışan, örgütün kendisine sunduğu katkının farkındadır, örgütün kendisinin arkasında olduğunu bilir ve kendini güvende hisseder (Eisenberger, Fasolo ve LaMastro, 1990). Bu alanda yapılmış birçok çalışmada çalışanların örgütsel destek algısı, örgütlerine olan tutumlarında önemli roller oynamıştır (Lam, Liu ve Loi, 2016; Wang ve Hsieh, 2012; Eisenberger ve arkadaşları, 1986; Eisenberger ve arkadaşları, 2001; Chen, Aryee and Lee, 2005; Panaccio and Vandenberghe, 2009; Turunç ve Çelik, 2010; Özdevecioğlu, 2003).

Çalışanların örgütsel destek algısının örgüte olan bağlılıklarını etkilediği de yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur (Özdevecioğlu, 2003; Kaplan ve Ögüt; 2012; Diken ve Arkadaşları, 2019; Chang, 2014; Hakkak, Gashti ve Nawaser, 2014; Thanonthaweekul, Sukantapong ve Thanyanan Boonyoo; 2019). Çalışanların örgüt hedeflerine uygun hareket etmesi, işe devamlılığı, örgüt yönetiminde ve faaliyetlerinde yer alması ve örgüt içinde yenilikçi tavırlar sergilemesi olgusu, örgütsel bağlılığın önemini vurgulamaktadır (Durna ve Eren, 2005). Meyer ve Allen (1991;67) örgütsel bağlılığı çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik bir bağ gibi ele almış ve çalışanın gelecekte örgütten ayrılma veya örgütte kalma gibi kararları üzerinde belirleyici olduğunu savunmuşlardır.

Çalışanların örgüte bağlılığı yüksek olsa bile örgüt içinde çalışanların çatışmalar yaşamaları kaçınılmazdır. Lutgen-Sandvig (2003) bir araştırmasında yüz yetiştikten ortalama doksanının iş hayatında zorbalıkla karşılaştığını belirtmiştir. Yaşanan çatışmalar örgütsel iletişime zarar verebilir. Paul'a göre (2009) bu çatışmaların üstesinden gelebilmek için affetme önemli bir çıkış sağlar. Hegel ve Kant her ne kadar affetmenin adalete zarar verdiğini, insanları yanlış sürüklediğini suça azmettirici etik olmayan bir tepki gibi görse de (Aquino vd., 2003) araştırmacılar affetmenin üretkenliği artırdığını (Kurzynski, 1998) ve çalışan ilişkilerini geliştirdiğini (Bradfield ve Aquino, 1999) öne sürmüşlerdir. Stanton (2011) affetme konusunda danışmanlık hizmeti sunduğu bir tıp merkezinde, hazırladığı programın çalışanların performanslarını iyileştirmede başarılı olduğunu belirtmiştir. Bu tür çalışmalar affetmenin örgüt içerisinde çalışanlar arasındaki ilişkiyi geliştirdiğini, çalışanların performanslarına katkı sağladığını, çalışanların daha uyumlu olduğu ve çalışanları motive ettiğini (Law, 2013) göstermektedir.

Okullar, okuma yazma gibi temel bilgilerden sanatsal veya bilimsel öğretilere kadar toplumun bireylerine eğitim ve öğretimin sunulduğu kurumlardır (Gürler,2020). Sunulan eğitim ve öğretimin okullardaki uygulayıcısı ise öğretmenlerdir. Örgütlerin hedefleri nasıl ki planlı bir şekilde koordine edilmiş iki veya daha fazla insanın eylemleri veya gayretleri ile gerçekleştiriliyorsa (Miner,2002), okullar da bir örgüt olarak hedeflerini öğretmenler vasıtasıyla koordineli biçimde gerçekleştirilir. Okullarda yetişen bireyler toplumun birer parçasıdır ve toplumu doğrudan etkilerler. Bu bakımdan topluma şekil veren öğretmenlerin zamanlarının birçoğunu okulda geçirdikleri göz önüne alındığında öğretmenlerin okul içindeki ilişkileri hayli bir önem arz etmektedir. Okul içerisinde yöneticilerinden ve kurumlarından aldıkları desteğin düzeyi, bu desteğin örgüte olan bağlılığa etkisinin olup olmadığı ve varsa ne düzeyde olduğu, bu iki değişkende ise örgütsel affediciliğin ne düzeyde olduğu ve aracı rolünün olup olmadığı önemli bir problem olarak görülmektedir. Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel destek algıları, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel affedicilik düzeyleri tespit edilmiş ve bu üç kavram arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Alanyazı incelediğinde algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık kavramlarının bir arada incelendiği çalışmalara rastlamak mümkün; fakat bu değişkenlerin örgütsel affedicilik ile olan ilişkilerini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu araştırmanın ana problemi algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel affediciliğin aracılık rolünün incelenmesi olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma kapsamında Aksaray il merkezinde bulunan resmi ve özel ilkokul, ortaokul ve lise kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinde örgütsel affediciliğin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın Önemi

Pozitif psikoloji akımı çalışma hayatında önemini artırmaktadır. Bu akım klasik psikolojinin sadece olumsuzluklara odaklanılmasını eleştirirken aynı zamanda bireylerin güçlü taraflarının da keşfedilmesini ve bunların güçlendirilmesini savunur (Luthans, Luthans & Luthans, 2004). Son zamanlarda büyük bir ivme kazanan pozitif psikoloji ile örgütsel

davranış alanında olumlu yönlere de odaklanılmasının ve bunların güçlendirilmesi önem kazanmıştır. Algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel affedicilik de pozitif psikoloji akımının birer uzantısıdır. Topluma şekil veren öğretmenlerin de duygu ve hisleri göz ardı edilemez. Bu bağlamda öğretmenlerin duygu ve hisleri de büyük ölçüde önemsenmelidir. Bu çalışmayla öğretmenlerin örgütsel destek algılarına, örgütsel bağlılıklarına ve örgütsel affedicilik düzeylerine odaklanılmış ve bu kavramların ilişkileri incelenmiştir.

Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ile ilgili birlikte ve ayrı ayrı yapılmış çalışmalar mevcut olmasına rağmen bu iki kavramın ilişkisinde örgütsel affediciliğin aracılık rolünü araştırmaya yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca belirtilen kavramların eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerle yapılan sayıların azlığı da bu araştırmanın diğer bir önemini arz etmektedir. Bu bakımdan bu çalışmanın alanyazına katkı sağlayacağı, örgütlerin insani boyutları ile araştırmacılara ve yöneticilere fikir vereceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda yapılan iyileştirmeler ve düzenlemeler öğretmenlerin verimliliğini ve başarısını artıracaktır.

Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel affedicilik algıları arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın varsayımları aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ankette yer alan sorulara içtenlikle ve objektif olarak yanıt verdikleri;
2. Araştırmanın örnekleminin evreni temsil ettiği ve örneklemin amaca uygun veriler toplayacak nitelikte olduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu araştırma, Aksaray il merkezinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı özel ve resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel affedicilik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla

“Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”, “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile “Örgütsel Affedicilik Ölçeği”nin uygulanması, toplanan verilerin analiz edilmesi ve analiz sonuçlarının yorumlanması süreçlerini kapsamaktadır. Bu araştırmada elde edilecek veriler ulaşılabilirlik sebebiyle çalışma evreni olarak belirlenen, 2020-2021 eğitim-öğretim yılı içinde, Aksaray il merkezinde küme örnekleme yöntemiyle belirlenen ve ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulanan veri toplama araçları ve katılımcılar tarafından ölçme araçlarına verilen cevaplar ile sınırlıdır.

Tanımlar

Örgüt: Bir araya gelen bireylerin iş birliğine ve koordinasyonuna dayanarak belli amaçları gerçekleştirmek ve ortak hedeflere ulaşmak için efor sarf ederek ortaya çıkan yapılardır (Aytaç, 2004).

Örgütsel Bağlılık: Çalışanın örgütün hedef ve değerlerini kabul etmesi, bu hedeflere ulaşılması için çaba sarf etmesi ve örgüt üyeliğini devam ettirme arzusudur (Durna ve Eren, 2005).

Algılanan Örgütsel Destek: Örgütün çalışana, çalışanın da örgüte gösterdiği bağlılığın takasında örgüte düşen payın çalışan tarafından algılanış biçimidir. (Güney, Akalın ve İlsev, 2007).

Affedicilik: Kin ve acının uzaklaştırılması, kızgınlık ve intikam düşüncelerinden uzaklaşmaya karar verilmesidir (Pideman, 2010).

Örgütsel Affedicilik: Örgütlerde yaşanan haksızlıklar karşısında acılardan, kinden ve suçlamalardan toptan vazgeçme ve bunların yerine örgütte olumlu duygu, düşünce ve bakış açılarının konulması kabiliyeti olarak tanımlanabilir (Cameron ve Caze, 2002).

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ÖRGÜTSEL AFFEDİCİLİK

Bu başlık altında affetmenin kavramından, kuramlarından, türlerinden, affetmeyi etkileyen etmenlerden, örgütsel affediciliğin tanımından ve alt boyutlarından bahsedilecektir.

1.1.1. Affetme Kavramı

Affedicilik, psikoloji, siyasi bilimler, sosyoloji, ilahiyat, felsefe ve antropoloji gibi geniş disiplinler tarafından yorumlanmış çok boyutlu bir yapıdır (McCullough, Pargament, & Thoreson, 2000). İşlenen günahın veya suçun büyüklüğü dikkate alınsa bile, affedicilik geleneksel olarak sağlam bir karakter veya bir erdem olarak görülmüştür (Sandage et al., 2003; Wade & Worthington, 2003). Bireyin affetme kudreti spesifik olaylarla ilişkili bağlamsal değişkenlere bağlıdır (Tangney et al., 1999). Affedicilik ile ilgili birey-içi faktörleri araştıran araştırmacılar tarafından affetme gücünün kısmen bilişsel ve duygusal karakterlere bağlı olduğu öne sürülmüştür. Örneğin suçluluk, empati ve utanç affetmenin duygusal boyutu olarak tanımlanabilir (Konstam, Chernoff, & Deveney, 2001; Tangney, Fee, Reinsmith, Boone, & Lee, 1999). Cosgrove ve Konstam (2008) ise yine de bazı durumlarda affetmenin hayata kalındığı yerden devam etmenin en çarpıcı konusu olamayacağını ve aslında affetmenin eşitsizlikleri devam ettirebileceğinin de altının çizilmesini hatırlatmaktadır. Bunu da Lamb'ın (2002; 2006) adalet ve affetme arasındaki ilişkiyle ilgili travma mağdurlarına yönelik endişelerini gündeme getirmesiyle açıklamıştır. Lamb (2005, p.75) istismar mağdurlarının affetmesini kolaylaştırmak için tasarlanmış klinik müdahalelerle ilgili sorunları tartışırken şunları belirtmiştir: “*Affetme terapisi, mağduriyete son verme konusunda yardımcı olma iddiası olmayan bir mağdur terapisi*dir.”

Literatürde affetme çoğunlukla süreç olarak tanımlanmaktadır. Affetme, suçluya karşı motivasyonlarda “toplum yanlısı” bir dönüşümdür; böylece kişinin daha az çekingen ve intikamcı ve aynı zamanda daha iyi niyetli olmasıdır (McCullough, Bellah, Kilpatrick and Johnson, 2001). “Doğru” ve “uygun” affetme, suç veya günah işleyene karşı realistik ve kapsamlı bir biçimde iyi ve kötüyü kabul ederek bakma yeteneğidir (Wade, Worthington, and Meyer, 2005). Olumlu hislere sahip olmanın, empati kurmak ve şefkatli olmak gibi, affetme için önemli olduğuna inanılır. Ayrıca kişiler arası yapılan ihlaller de narsistik yaralanmalarla sonuçlanabileceği için, Wade, Worthington ve Meyer affetme yeteneğinin güçlü bir egoya ve benliğe ihtiyaç duyduğuna vurgu yapar.

Öte yandan bazı araştırmacılar ise affetmeyi kişinin gücenme, olumsuz yargılama ve ilgisiz olma gibi davranışları terk etme eğilimi olarak tanımlamaktadır (Enright ve arkadaşları, 1991). Ayrıca bu araştırmacılar affetmenin suç işleyene karşı suçlunun hak etmediği şefkati, cömertliği veya sevgiyi gördüğünü öne sürmüşlerdir. Bu bağlamda affetme literatürde kişiler arası ve intrapsişik olarak tanımlanmaktadır. Bu da zamanla meydana gelir ve seçimleri kapsar. Kurzynski’ye (1998) göre bu karşıdakine şefkat veya onu birden anlamaya dayanan tek seferlik bir karar veya olay değildir. Aksine affetme, kişinin suçludan kendisini daha az uzaklaşmış hissetmesine ve sonunda içsel uzlaşma yoluyla yeniden bir bağlantı kurmasına olanak sağlayan aşamalı ve düz olmayan bir süreçtir.

Affetme, psikolojik güç ve erdem olarak görüldüğü sürece, affetmenin sivil erdemi ve bireyin güçlü yanlarını geliştirmeye odaklanmış bir akım olan pozitif psikolojinin bir parçası olarak görülmesi çok doğaldır (McCullough & Witvliet, 2002; Seligman, 2002, Ayrıca bkz. Lamb 2005). Bu alanda yazmış birçok kişi kırılganlığı bir kenara koymanın, affetmenin önemli bir parçası olarak vurgulasalar bile affetmenin göz yummak, unutmak, suçu mazur görmek veya haklı çıkarmak olmadığı da açıktır (Enright & Zell, 1989).

Worthington ve Wade (1999) sosyal psikoloji teorisine dayanan affetme ve affetmeme psikolojinin ayrımını ortaya koyan bir model sunmuştur. Affetmeme, suç işleyene karşı motive edilmiş kaçınma veya misilleme ile birlikte kızgınlık, acı ve nefret ile karakterize olmuş “soğuk” bir duygu olarak görülmektedir (p. 386). Kişi affetmeme duygusunu misilleme yaparak, intikam alarak veya adalet arayarak azaltabilir. Affetme, affetmeme ısrarından vazgeçme ve kişiye karşı haksızlık yapan biriyle uzlaşma yolunu arama ile sonuçlanan empati tarafından kolaylaştırıldığına inanılan bir süreçtir. Ne var ki hem istismar

gibi bireysel hem de soykırım gibi toplumsal durumlarda affediciliği savunmanın adaletsizliği yüceltebileceği zamanlar da olabilir. Mesela Katz, Street ve Arias (1997) fiziksel istismara uğradıkları partnerlerini affetmeye daha meyilli olan katılımcıların ayrıca istismarcı ilişkileri yürütmeye ve/veya bu tür ilişkilere dönmeye daha yatkın oluyorlar.

Sandage ve arkadaşları (2003) bazı affedicilik ifadelerinin sağlıklı özelliklerinden ziyade olgunlaşmamış savunma mekanizmalarını temsil edip etmediği sorusunu gündeme taşımıştır. Sandage ve arkadaşları gücün ifadesini veya erdemini temsil edemeyecek affedicilik ifadelerinin örneklerinin şunlar olacağını aktarmaktadır: (1) Yüzleşme korkusuna bağlı olarak affetme kararı; (2) birinin öfkesini kabullenme isteksizliğine bağlı olarak affetme arzusu; (3) kolaylık hizmetinde ilkeli inanışları gözden geçirme arzusu. Sandage ve arkadaşlarının katkıları özellikle affediciliğin kültürel bağlamlarla nasıl sınırlandırılmayacağı açısından çalışmaları ileri taşımıştır. Aynı zamanda Reed ve Enright'ın (2006) çalışmaları tedavi müdahalelerinin bilgilendirilmesi açısından yararlı olmuştur.

Affetme olgusu dinsel açıdan da ele alınmış konulardan bir tanesidir. Affetmek dinsel ve felsefi olarak bir erdem olarak kabul edilmekte ve affetme davranışı sergileyenlerin suçu işleyenlere karşı merhametle yaklaşması temel alınmaktadır (Yolaçan, 2008). Semavi dinlerde de din öğretilerinde de affedebilen, bağışlayabilen kişilerden özgüyle bahsedilmiştir. İslam dinin kaynağı Kuran-ı Kerim'de bağışlama anlamına gelen rahmet kelimesi 119, rahman sıfatı 57 ve rahim sıfatı ise 114 kez zikredilmiştir. Kuran-ı Kerim'de ise Allah, kullarına birbirlerine karşı merhametli ve bağışlayıcı olmasını emretmektedir.

Yahudi inanışında da Yaratıcı çok affedici olduğu için insanların da O'nu taklit edip affetmesi beklenir (Rye ve Pargement, 2002). Hatalı olan kişinin hatasından dolayı af dilenmesi durumunda mağdurun o kişiyi affetmesi beklenir (Enright ve Fitzbbons, 2000). Hristiyanlıkta da İlahi bağışlama taklit edilmeli, rol alınmalıdır (Scobie,1998; Akt: Türkoğlu, 2014). Budizm, Hinduizm ve birçok ilkel inanışlarda da affetmenin görüldüğü söylenebilir (Rye ve Pargament, 2002).

1.1.2. Affedicilik Kuramları

Affedicilik birçok kuram tarafından ele alınıp değerlendirilmiştir. Bu kuramlar arasında aile içerisinde (Hargrave'in affedicilik kuramı), çiftler arasında gerçekleşen (Gordon ve Baucom'ın affetme modeli) affetme eylemleri gibi eylemler de bulunmaktadır. Bu kısımda araştırmamızın konusuyla alakalı affedicilik kuramlarından bahsedilecektir.

1.1.2.1. Psikanalitik Kuram

Psikanalitik kuram, affedicilik üzerinde çok durmamıştır. Bunun sebebi ise affetme davranışının dinsel bir konu olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır (Horwitz, 2005). Freud çalışmalarında affetme davranışlarına çok fazla değinmemiştir (Taysi, 2007). Psikanalitik kurama göre affedicilik anne-bebek ilişkisine dayanmaktadır. Annenin şartsız ve koşulsuz, bebeğin tüm olumsuz davranışlarını bağışlaması ile bebekte affetmenin ruhsal temelleri atılmaya başlanmaktadır. (Taysi, 2007).

Psikoseksüel evrelerde bebek affetme davranışını geliştirmeye başlar. Anal evrede birey “bırak gitsin” (letting go) potansiyeli ile dışkısının bedeninden ayrılması gerektiğini öğrenir. Bu evreyle birlikte birey olumsuz şeylerin uzaklaşıp gitmesi gerektiğinin farkına varır. Böylece kin, nefret, intikam gibi olumsuz duyguların terk edilmesine izin vererek affetme davranışını yerine getirmiş olur.

1.1.2.2. Psikolojik Süreç Kuramı

Psikolojik süreç kuramında affetme affeden ile affedilen arasında gerçekleşen bir süreç olarak görülmektedir. Hatanın ve suçun büyüklüğü ne kadar çoksa affetme de suçun büyüklüğüne göre zorlaşmaktadır (Exline, Worthington ve McCullough, 2003). Bu kuramda affetme ikiye ayrılmaktadır:

- a. İçsel süreç kuramı: Bu kuramda affetme eylemi affeden bireyin suçu veya hatayı işleyen bireyin pişmanlığından veya vicdan azabından bağımsız olarak gerçekleşen bir davranış şeklidir (Tekinalp ve Terzi, 2012).

- b. Kişilerarası (interpersonal) kuram: Enright (2000) bu sürecin tek taraflı değil, iki tarafın da adım atması ile gerçekleşebileceğini öne sürmüştür. Bu davranış biçiminde hem affedene hem de affedilene önemli roller düşmektedir.

Affetme, bu kuramın modeline göre tek bir olaydan değil, aksine bir süreçten meydana gelmektedir. Birinci aşamasında mağdur kişi duygularının farkına vararak bunları **ortaya çıkarır**. İkinci aşamasında birey bilişsel olarak affetmeye **karar vermeye** çalışır fakat karar bilişsel olduğu için affetme eylemi yeterli görülmez. Üçüncü aşamasında mağdur kişi hatayı yapan kişiye karşı empati kurmaya ve merhametle yaklaşmaya başlar, duygusal bir dönüşümle o kişiyi affetmeye **çalışır**. Dördüncü ve son aşamada ise mağdur kişi affetme ile ilgili bir içgörü geliştirir. Kendi affedilme yaşantılarından yola çıkarak sorgulamalar yapar ve affetmenin kavramını kendince anlamlandırmaya başlar ve bu kavramı **derinleştirir** (Enright ve Fitzgibbons, 2000).

1.1.2.3. Affetmenin Sosyal Psikolojik Belirleyiciler Kuramı

McCullough ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen bu kuramda affetme eylemi bireyin güdüsel bir tepkisidir. Birey kendisine karşı yapılan hataya güdüsel olarak cevap verir. McCullough (2003) hata karşısında bireyde iki duygunun ortaya çıktığını; birinci duygunun incinme ve ikinci duygunun ise kızgınlık olduğunu belirtmiştir. İncinen birey, incindiği davranıştan kaçmaya çalışırken kızgınlık duyan bireyde ise intikam, öç alma duygusu ortaya çıkar.

McCullough (2003) hatayı işleyen bireye karşı intikam alma, kızgınlık, ondan kaçınma gibi duygular varsa affetmenin zorlaştığını belirtmektedir. Eğer mağdur birey hatayı işleyen karşı empati kurar ve hatalı davranışı sık sık düşünürse olayları hatayı işleyen gözünden görmeye ve anlamlandırmaya başlayacaktır (Taysi, 2007).

1.1.2.4. Hargrave'in Affedicilik Kuramı

Bu kuram daha çok aile bireyleri arasında gerçekleşen sorunlardan sonraki affetme sürecini ele almıştır. Aile içi yaşanan sıkıntılar öfkeye veya güven bunalımına sebep olabilirken

affetme sürecinin başlamasıyla aile içinde gerçekleşen sıkıntılar çözülmeye başlamaktadır (Arslan, 2016).

Bu kuramda affetme iki başlıkta incelenmektedir. Birincisi mağdur aile bireyinin olayın iç yüzünü anlamaya çalışarak, hatayı işleyen aile bireyine karşı empati kurarak ortaya koyduğu **aklama** davranışdır. İkincisi ise mağdur aile bireyinin bozulan aile güven ortamının yeniden sağlanması ve sorunların konuşulmasına ortam hazırlanması için hatayı işleyen aile bireyine karşı ortaya koyduğu **affetme** davranışdır.

1.1.2.5. Worthington Affetme Kuramı

Worthington (2005) affetmeyi affetmeye karar verme, duygusal affetme ve kişilerarası affetme olmak üzere üç gruba ayırmıştır. Affetmeye karar verme süreci bilişsel bir süreçtir ve mağdur birey, hatayı yapan bireye karşı daha uzlaşmacı ve yapıcı bir karar almaya çalışır. Mağdur bireyin hatayı yapan bireye karşı davranış kalıplarında olumlu yönde bir eğilim vardır (akt. Karduz, 2019: 48; Worthington, 2003). Duygusal affetme sürecinde ise mağdur kişinin olumsuz duyguları yerini merhamet, empati gibi olumlu duygulara bırakır. Bu model ile stres kaynaklı tepkiler azaldığı için stresin tetiklediği kalp damar rahatsızlıkları ve bağışıklık sisteminin zayıflaması gibi riskler de doğru orantılı olarak azaldığı görülmüştür. Ayrıca bu model ile birey yaşanan kötü hadiseyi de tekrar tekrar düşünmemiş olur (Karduz, 2019: 50). Kişilerarası affetme modelinde ise mağdur eden birey ile mağdur olan bireyin yabancı olmaları durumunda birbirlerini affetme; veya mağdur ile mağdur edilen bireyin arasında bir ilişki olması durumunda yine birbirlerini veya üçüncü bir aracı bireyin desteği ile affetmenin gerçekleşmesidir (Karduz, 2019: 51).

1.1.3. Affetmenin Türleri

Affetme; kendini affetme, başkasını affetme ve olayı (durumu) affetme olmak üzere üç gruptan oluşmaktadır. **Kendini affetme**, bireyin kendisine karşı olumsuz, yargılayıcı ve suçlayıcı davranışlarının yerini olumlu, merhametli ve sevgi dolu duygu ve davranışlara bırakmasıdır (Enright ve Fitzgibbons, 2000). **Başkasını affetme** de is bireyler arasında yer alan olumsuz duyguların yerini olumlu duygulara bırakması söz konusudur. Taraflar öncelikle birbirlerine karşı bulundukları ithamlardan vazgeçmesi gerekir. Böylece uzlaşmacı

bir ortam sağlanmış olur. Hata yapan veya suç işleyen birey eğer hatasını kabul eder ve bu davranışı bir daha gerçekleştirmeyeceği konusunda samimi bir tavır sergilerse affetme süreci de hızlanacaktır. Affetmenin sağlanması durumunda da her iki tarafta olumlu bir ruhsal yapı ortaya çıkacaktır (Freedman, Enright, Knutson, 2005; Akt: Kuşçu, 2019). **Olayı affetme** ise mağdur olan bireyin kendisini mağdur eden hadiseye karşı sergilediği olumsuz tutum ve davranışların yerine tarafsız veya olumlu tutum ve davranışların geçmesidir (Thompson vd., 2005). Mağdur olan kişi mağduriyetinin sorumlusunu bilemiyor veya tespit edemiyorsa affetme davranışı kolaylaşmaktadır (Akın vd., 2012).

1.1.4. Affediciliği Etkileyen Etmenler

Affetme eylemini etkileyen ve hızlandıran bazı etmenler vardır. Bunları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

r: r, bireylerin yapmış oldukları hatayı izah etmenin bir şeklidir. r iki şekilde meydana gelir. Biri hatanın derecesi kk ve mağdur birey bu hatada bir art niyet veya kasıt sezmemişe r kendiliğinden ortaya çıkmıştır. Sözel olarak ürün dilenmesi mağdur için yeterlidir. Diğerisi ise hatanın derecesi büyük ve mağdur bu hatada bir art niyet veya kasıt sezmişe mağdurun r kabul etme ihtimali düşüktür. rn samimiyeti de açık ve belirgin değilse affetme eylemi neredeyse imkansızdır (Taysi, 2007: 50).

Empati: Empati bireyin karşısındaki bireyin duygu ve düşüncelerini algılama, sorgulama ve anlamlandırma eylemidir. Birey karşısındaki bireyi objektif bir biçimde ele alır, onun gibi düşünür ve davranışlarını o şekilde yansıtır (Kuzgun, 2006:108). Mağdur birey hatayı yapan kişiye karşı empati geliştirerek karşısındaki bireyin bu hatayı yapma nedenini anlamaya çalışması affetme sürecini hızlandıracaktır. Empati yeteneği gelişmemiş bireylerde ise affetme davranışının zor gerçekleştiği bilinmektedir (Taysi, 2007: 50).

İlişkiye bağlanma: Anne-bebek, eř, sevgili, arkadaşlık gibi çeşitli ilişki şekilleriyle bireyler birbirlerine bağlanmaktadır. Bireyler birbirlerine güvene dayalı olarak bir ilişki geliştirdilerse bu durumda bireylerin birbirlerini affetmeleri de kolaylaşmaktadır (Sezer ve Murat, 2020:1327).

Hatanın şiddeti: Hatanın şiddeti affetme eyleminin gerçekleşmesini kolaylaştıran veya zorlaştıran etmenlerden biridir (Satıcı, 2016). Taysi (2007) araştırmasında hatanın şiddetinin artmasına bağlı olarak affetme sürecinin zorlaştığını bildirmiştir. Bu durumda hatanın şiddeti ise düşükse, affetme eylemi de daha hızlı ve kolay gerçekleşecektir.

1.1.5. Örgütsel Affedicilik Kavramı

Örgütsel affedicilik örgütte meydana gelen olumsuz davranışlara karşılık öfke, itham, acı gibi olumsuz duyguların terk edilerek geleceğe karşı daha olumlu duyguların geliştirilmesi yeteneğidir (Cameron ve Caze, 2002). Fehr ve Gelfand (2012) örgütlerde verimliliği artırma, negatif duyguların yerini pozitif duygulara bırakma ve örgüt çalışanları arasındaki ilişkileri iyileştirmenin yollarından birinin affetme olduğunu belirtmektedir. Örgüt içerisinde affedicilik gelişmişse çalışanların yaratıcılıkları ve risk alma davranışları artar. Böylece örgütün gelişmesine katkı sağlanmış olur (Kets de Vries, 2013). Aquino ve arkadaşlarına göre (2003) örgüt içi suçların azalmasının ve örgüt içinde sağlıklı ilişkilerin gelişmesinin affetme ile kolaylaşabileceği belirtilmektedir.

1.1.6. Örgütsel Affediciliğin Boyutları

Madson ve Hammond (2008), örgütsel affediciliği üç farklı boyutta ele almıştır. Bunlardan *bireysel boyut*, bireysel psikolojik yönlerini ortaya koymaktadır. *Kümesel boyut* ise grup içindeki çatışmalara ve odaklanmaktadır. *Örgütsel boyut* ise örgüt içindeki tüm çalışanları kapsayan bir bakış açısı ortaya koymaktadır.

Karaman-Kepenekçi ve Nayır (2015) yılında geliştirdikleri örgütsel affedicilik ölçeğinde üç alt boyut ortaya koymuşlardır. Bu boyutlardan *affediciliği kabul*, bireylerin affetmeyi bir erdem olması görmesidir ve hatalara karşı hoşgörülü olmasıdır. *Affediciliği gerektelendirme*, mağdur bireyin hatayı yapan bireyin niyetine dikkat eder ve o kişiye karşı hata yapma payı tanır. Mağdur birey kendi tavır ve tutumlarının bu hataya sebep olup olmadığını sorgular. *Affetmeyi ret* boyutunda ise mağdur birey, hatayı işleyen bireyi affetmez ve öç almak için fırsat kollar.

1.1.7. Benzer Kavramlar

Aquino ve arkadaşları (2003) örgütsel affediciliğe benzer olarak kişilerarası işyeri affediciliği (interpersonal workplace forgiveness) kavramını kullanmışlardır. Kişiler arası işyeri affediciliği, çalışma arkadaşı tarafından mağdur edilen kişinin mağdur eden kişiye karşı küskünlük, öfke gibi duyguların üstesinden gelmeye çalıştığı ve saldırganlara zarar vermekten kendini alıkoymaya çalıştığı bir süreç olarak tanımlanmıştır.

Camaron ve Caza (2002) örgütsel affediciliği (organizational forgiveness) haklı kızgınlık, öfke ve suçlamalarının kollektif olarak terk edilmesinin desteklenmesi kapasitesi olarak tanımlamışlardır.

Yerli ve yabancı literatürde “örgütsel affedicilik”, “örgütsel bağışlama”, “örgütlerde affedicilik”, “örgütlerde bağışlama”, “işyerinde affedicilik”, “organizational forgiveness”, “forgiveness in work”, “forgiveness in workplace”, forgiveness in organizations” gibi ifadelerle rastlamak mümkün. Aquino ve Thau’nun (2009) işyerindeki mağduriyet bağlamında affetmeyi açıkça inceleyen yayınlanmış bir ampirik çalışmaya rastlanmamasını rapor etmeleri üzerine araştırmacılar affetmenin örgütsel süreçleri ve performansı nasıl geliştirebileceklerini dikkate alma konusunda önemli adımlar attılar. Fehr (2010) affetmenin yaratıcılığı geliştirdiğini, Bright, Cameron ve Caza (2006) küçülmenin negatif etkisini baskıladığını, Toussaint ve arkadaşları (2016), üretkenliği geliştirdiğini, Guchait, Lanza-Abbott, Madera, & Dawson (2016) örgütsel öğrenmeyi ve iş tatminini geliştirdiğini, Costa ve Neves (2017) çalışanları işyeri stres faktörlerinin negatif etkilerinden koruduğunu bulmuşlardır. Ayrıca yönetim akademisyenleri affediciliğin ekstra rol davranışı ve bağlılığı (Fehr ve Gelfand, 2012) ve liderlik etkinliğini (Caldwell ve Dixon, 2010) geliştirici potansiyeli olduğu hakkında iyimser tahminlerde bulunmuşlardır.

Tüm bu kavram çeşitliliğine rağmen literatürde sık olarak örgütsel affedicilik kavramına rastlandığı göz önüne alınırsa, yukarıda bahsi geçen tanım ve ifadelerden yola çıkıp “işyerinde affedicilik” kavramı daha ağır basmasına rağmen literatürde kavram kargaşasına sebep olmamak için bu çalışmada “örgütsel affedicilik” olarak kavramın ifade edilmesine karar verilmiştir.

1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bu başlık altında örgütsel bağlılık kavramına ve bu önemine, örgütsel bağlılığın kuramlarına ve bağlılığı etkileyen kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörlere yer verilecektir.

1.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi

Swales (2002) örgütsel bağlılığı, işgörenlerin mensubu oldukları örgütlerin misyon ve vizyonuna kalpten inanışı, örgüt için elinden geleni yapmakta istekli olma durumu ve örgütün bir üyesi olarak kalma arzusu olarak tanımlamaktadır. Al-Hussami ise (2008) işgörenin çalışma verimliliğini artıran, işten ayrılma arzusunu düşürüp işgörenin etkinliğini artırmayı sağlayan örgüt faaliyetlerinin bir parçası olarak tanımlamıştır. Bateman ve Strasser (1994) örgütsel bağlılığı işgören ile örgütü arasındaki amaç ve değer düzenin sonucunda işgörenin örgütteki varlığını sürdürme arzusu olarak ifade etmektedir. Chang ve arkadaşları (2015) ise örgütsel bağlılığı işgörenin hem kendini görevine adanması hem de örgütüne olan bağlılıktan duyduğu keyfi dile getirme derecesi olarak tanımlamıştır. Grant ve diğerleri (2001) işgörenlerin kişiliklerini örgütle özdeşleştirerek örgüte karşı sadakatlerini sürdürmesi olarak belirtmişlerdir.

Balay'a göre (2000) medeni insan hem toplumsal yaşama hem de iş hayatına kişiliğinden daha fazla katmak istemektedir. Yapılan işin insani boyutu daha önemiyet kazanırken işin yerine getirilmesinde işgörenin duygu ve düşünceleri, eğilimleri ve güdülerini gibi insani özellikler dikkate alınmaktadır. Bu yüzden ki medeni insan, teknolojik imkanları gelişmiş ve finansal problemleri giderilmiş bir şekilde iş çevresine daha kuvvetli bir katılım arzusundadır. Bu konu hakkındaki bulgular ise medeni insanın finansal değil kişisel seçim ve özgürlük istediğini göstermektedir.

Örgütler açısından ise tüm kaynak kullanımlarının optimum seviyeye çekilmesi ve maliyetler düşürülürken verimliliği de artırmak elzemdir. Bu kaynaklardan en önemlisi ise yetişmiş insan işgücüdür. İşgücünün hem kendisinin kaynak durumunda olması hem kendisinde potansiyel bulunması hem de örgütün diğer kaynaklarını kullanacak ve yönetecek olması yetişmiş işgücünün örgüt içerisindeki varlığının önemiyetini göstermektedir. (Çetin, 2004).

Yukarıdaki bu bulgulardan yola çıkarak örgütsel bağlılığın sadece örgüt için değil aynı zamanda işgören için de önemli olduğu düşünülebilir. İşgören yaptığı işten veya üstlendiği görevden haz alırken ve hem toplumsal hem de iş çevresinde tatmin olurken, örgütler ise yetişmiş işgücü ile kaynaklarının büyük bir kısmını bu işgörenler sayesinde doğru ve efektif bir şekilde yönetmiş olur. Böylece iki taraf için de sağlıklı ve uzun soluklu bir çalışma iklimi sağlanmış olur.

1.2.2. Örgütsel Bağlılık Kuramları

Örgütsel bağlılık kuramları tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık olmak üzere üç kuramdan oluşmaktadır. Bu kuramlara aşağıda sırasıyla yer verilmiştir.

1.2.2.1. Tutumsal Bağlılık

Tutum doğrudan doğruya gözlemlenemez. Tutum bireyin bir durum veya olay karşısında göstermiş olduğu davranış olgusudur. Bu sebepten ancak bireylerin bir durum veya olay karşısında sergiledikleri davranışlardan yola çıkarak tutumları hakkında yorum yapılabilir (Yavuz, 2020). Haliyle bireylerin tutumlarının yorumlanabilmesi için bireylerin örgütleriyle olan ilişkilerine ve münasebetlerine odaklanılması gerekmektedir. Örgütsel bağlılığı tutumsal olarak inceleyen yaklaşımlar aşağıda verilmiştir.

Kanter'in Yaklaşımı: Kanter örgütsel bağlılığı üç alt boyutta incelemiştir. Bunlardan *devam bağlılığı* çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda neler kaybedip neler kazanacaklarının muhakemesini yaptıkları bir bağlılık türüdür (Gül, 2002). Bir işçi işi bırakıp başka bir işe geçeceği zaman eğer kısa vadede gelir kaybı yaşayacak fakat orta veya uzun vadede zararını kapatıp hatta kâra geçecekse bu durumda yaptığı bir maliyet analizi ile örgütteki görevine son verip başka bir örgüte geçebilir. Bu durumda çalışanın örgüte olan devam bağlılığı son bulur. *Kenetlenme bağlılığı* çalışanların örgüte ve örgüt arkadaşlarına karşı pozitif duygular besleme davranışını ifade eder (Gül, 2002). Bireyin örgüt arkadaşları ile ilişkileri olumluysa, bu ilişkilerin geliştirilmesinde örgüt ekstra etkinliklerle (oryantasyon, doğum günü kutlamaları, piknik aktiviteleri vb.) bu ilişkileri daha da pekiştiriyorsa bireyler kenetlenme bağlılığı ile örgüte bağlılık duymaya devam ediyor. Son alt boyut ise *kontrol bağlılığı*. Kontrol bağlılığında ise bireyler yöneticileri tarafından emir ve kurallar zincirine tabii tutulur. Bu emir ve kuralların sürekliliği bireylerden istenir. Bu

emir ve kuralları kendi ahlaki yapı ve değerleri doğrultusunda içselleştirmesi olarak tanımlanmaktadır (Demirgil, 2008). Birey eğer yöneticilerin sunmuş olduğu kuralları örgüt içinde uygularken kendi değerlerine göre içselleştirebilmişse ve bunu günlük hayatına da uyarlayabilmişse bireyin kontrol bağlılığından söz etmek mümkün olabilir.

O'Reilly III ve Chatman'nın Yaklaşımı: O'Reilly III ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı çalışan ile örgüt arasında gerçekleşen psikolojik bir anlaşma olarak görmektedir. Çalışanların örgütün tüm değerlerini özümsemesi ve örgütün bakış açısına uyum sağlaması şeklinde ifade eder. Örgütsel bağlılık için yapılan tanımlamaların tamamı O'Reilly III ve Chatman'a göre psikolojik bağlanma noktasında birleşmektedir. Bu yüzden alt boyutları incelerken uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı olarak incelemektedir. *Uyum bağlılığı* çalışanın sergilediği tutum ve davranışlar sonucunda ödül alması ve cezalardan kaçınması olarak ortaya çıkar. Birey davranışlarını ödül kazanmak için veya cezadan sakınmak için sergiler. Uyum bağlılığının gelişmesinde içsel bir etkenden çok dışsal bir etkenden bahsetmek mümkündür, çünkü bireyin kendi davranışları ile uyum davranışları farklılık gösterebilir. *Özdeşleşme Bağlılığını* Gül (2002) işgörenlerin kurumlarında çalışmaya devam etme arzusuna dayandırır. Çalışan kendi değer ve davranışlarını diğer çalışma arkadaşları ile özdeşleştirdiğinde ortaya özdeşleşme bağlılığı çıkar. *İçselleştirme bağlılığı* ise örgütün ve bireyin değerlerinin birbiriyle kurduğu ahenkten ortaya çıkar (Budak, 2009). Uyum bağlılığında ödül-ceza gibi dışsal etmenler etkenken; özdeşleşme bağlılığında kişinin çalışma arkadaşları ile olan değer ve davranışlarının uyumu etkenken içselleştirme bağlılığında ise kişinin örgütle olan değerler uyumu etken olmaktadır.

Etzioni, Penley ve Gould'un Yaklaşımı: Etzioni, işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarının artması ile örgütün işgörenler üzerindeki etkisinin ve gücünün arttığını ileri sürmüştür (Gül, 2002). Örgütsel bağlılığın esasen sınıflandırma yöntemi ile gruplandırılmasından dolayı, Uzun (2020) çalışanların sınıflandırmalardan sadece birine bağlı olarak örgütlerine bağlılık duyacağını ileri sürmüştür. Penley ve Gould (1988) ise birazdan bahsedilecek üç bağlılık türünün de aynı anda olabileceği görüşündedir. Bu alt boyutlardan biri *ahlaki bağlılıktır*. Penley ve Gould (1988) ahlaki bağlılığı işgörenlerin örgütün her başarısında ve başarısızlığında kendilerini sorumlu tutmaları ve bunu yaparak kendilerini örgüte tam bir şekilde adanarak yapmaları olarak tanımlamıştır. Bu tanıma göre işgören örgüte karşı bir aidiyet duyar ve pozitif olarak örgüte kendisini adar. Örgütün elde ettiği başarıları kendi başarısı gibi görürken yaşanan başarısız girişimlerde ise kendisini sorumlu ve suçlu hisseder.

Hesapçı bağlılıkta ise işgörenler örgüte bir fayda sağlar ve bu fayda karşılığında örgüt de onlara bazı ödüller sunar. Bu ödüller sebebiyle işgörenlerin hissettikleri bağlılığı Sürücü ve Maşlakçı (2018) hesapçı bağlılık olarak belirtmektedir. Bu açıdan bakıldığında örgüt üyelerinin hedeflerine (ödüllerine) erişmesinde örgüt onlar için bir araçtan başka bir görev üstlenmemektedir (Penley ve Gould, 1988). *Yabancılaştırıcı bağlılık* ise işgörenlerin örgüt işleyişi konusunda söz haklarının, alternatif iş olanaklarının olmaması durumunda ortaya çıkan mecburi bağlılık türü olarak tanımlanmaktadır (Penley ve Gould, 1988). Bu bağlılık türünde işgören kendisini örgüte zorunlu olarak bağlı kılar ve örgütte bulunduğu sürece de örgütü kendisine yönelik bir cezalandırıcı olarak görmeye başlar. İşgörenler, örgütün iç kontrolleri üzerinde söz hakkı olmadığı için örgütün herhangi bir başarısında veya başarısızlığında; buna bağlı olarak işin niteliğinden ve niceliğinden bağımsız olarak örgüt içinde verilen ödül ve cezaların tesadüfi olduğunu düşünmesinden dolayı kendisini örgüte karşı yabancı hissetmeye başlar (Penley ve Gould, 1988).

Allen ve Meyer'in Yaklaşımı: Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık alt boyutu üç kategoriden oluşmaktadır. Bunlardan biri *duygusal bağlılıktır*. Bildirici'nin (2020) aktarımına göre duygusal bağlılık, Allen ve Meyer tarafından, farklı sebeplerle işgörenin kurumuna bağlanması olarak tanımlanmıştır. Duygusal olarak kurumuyla bir bağ oluşturan işgörenler kurumun değerlerine ve hedeflerine de büyük bir bağlılık duyarlar. Palice (2020) ise bu bağlılık halini ideal mutluluk hali olarak betimlemektedir. Bal (2020) duygusal bir bağ ile bağlanan işgörenlerin o örgütte bulunmaktan ve o örgütün bir mensubu olmaktan mutluluk duymaları sebebiyle işgörenlerin örgütte kalmaya devam edeceklerini ve bu bağlılığın da istenen en çok bağlılık türü olduğunu ifade etmektedir. *Devam bağlılığı* ise işgörenlerin örgütten ayrılmaları durumunda katlanacakları maliyetlerin farkında olup örgütte kalmayı sürdürmek istemeleri şeklinde ifade edilebilir (Demirgil, 2008). İşgören işten ayrılma durumunda bir süre işsiz gezeceğini kestirebiliyor, mevcut zorunlu harcamalarına karşı bir ödeme imkânı bulamıyorsa zorunlu olarak örgütte kalmayı ve burada çalışmayı göze alır. Bu durumda işgören kurumuna karşı duygusal bir bağlılık geliştirmez. *Normatif bağlılık* ise Meyer, Allen ve Smith'in (1993) tanıma göre işgörenin kurumlarında bulundukları zaman içinde elde ettikleri kazançlara karşılık olarak kendilerini kurumlarına karşı borçlu veya sorumlu hissettikleri bir bağlılık halidir. Elde ettiği maddi ve/veya manevi birikimlerin örgüt sayesinde olduğunu düşünüp kendisini örgüte karşı minnettar hissetmesi ve bu sebepten örgütte kalmaya devam ederek bu kazançlarının bir karşılığı olarak örgüte katkı sağlamayı sürdürmesi olarak tanımlanabilir. Allen ve Meyer'in üç bağlılık alt

boyutunda da dikkat edileceği üzere işgören geliştirdiği herhangi bir bağlılık türünde örgütte kalmayı sürdürmektedir; ya da bunlardan herhangi bir bağlılığı geliştirmeme durumunda örgütten ayrılma ihtimali yükselecektir.

1.2.2.2. Davranışsal Bağlılık

Örgütsel bağlılık konusunda örgütsel davranışçılar tutumsal yaklaşımlara odaklanmışken sosyo-psikologlar ise davranışsal yaklaşımlara ağırlık vermiştir (Sürücü ve Maşlakçı; 2018). Davranışsal yaklaşımçılar, örgüt üyesinin ortaya koyduğu davranışın tekrarlanmasını sağlayan şartların ne olduğunu ve bu davranışların tutumlarında değişikliğe neden olan etkilerine yoğunlaşmışlardır (örn., O'Reilly ve Caldwell, 1981; Pfeffer ve Lawler, 1980). Bu başlık altında davranışsal olarak ortaya atılan yaklaşımlardan bahsedilecektir.

Becker'in Yaklaşımı: Becker'in yaklaşımı 1960'larda daha çok ekonomik temeller üzerine oluşturduğu yan bahis yaklaşımıdır (akt. Çıpa, 2020). Meşe (2020) bu yaklaşımın işgörenlerin örgütten ayrılmaları durumunda yaşayacakları finansal sıkıntıları değerlendirerek buna göre örgüt içinde örgütte kalmak için gerekli davranışları sergilemesi olarak tanımlamıştır. İşgören bulunduğu kurumdan ayrılması durumunda gelir ve giderlerini karşılaştırarak bir sonuca ulaşır. Bu sonuca göre kurumdan ayrılması durumunda eğer finansal olarak sıkıntıya gireceğini hesaplırsa bu durumda kurumda kalabilmek için kuruma uygun davranışlar gerçekleştirecektir. Bu yaklaşımı sadece parasal olarak değil bir bilgi, birikim, statü, haracanan zaman gibi soyut kavramlarla da değerlendirmek mümkün. İştahlı (2013) Becker'a göre işgörenlerin kurumlarına duygusal olarak bir bağ kurmadıklarını, kurumda bulunduğu süre içinde elde ettiği para, mevki, birikim gibi değerleri kaybetmemek için -kaybetme korkusuyla- o kurumda kaldığını aktarmaktadır. Becker'a (1960) göre bu yan bahis yaklaşımının dört alt boyutu vardır. *Toplumsal beklentilerde* toplumda yer alan bazı beklentilerin çalışma ortamında da olmasından dolayı işgören bazı yan bahislere girebilir. Sosyal hayatında sürekli yalan söyleyen bir kişinin, nasıl ki toplumda saygınlığını yitiriyorsa kurum içerisinde saygınlığını yitirmemek için kendisini yalan söyleme konusunda sınırlandırmaya çalışması buna örnek verilebilir. *Bireysel olmayan bürokratik düzenlemelerde* ise birey elinde olmayan bürokratik sebeplerden dolayı örgütte kalma ihtiyacı duymaktadır. Bu oluşturulan yan bahiste birey bürokrasinin tanımış olduğu haklardan mahrum kalmamak için kendince yan bahis geliştirir. Mesela emeklilik

ikramiyesinde düşüş yaşamak istemeyen bir çalışan bürokratik düzenlemelerden dolayı yıllarını verdiği kurumda kalabilmek için uygun davranışlar sergiler. *Sosyal pozisyonlar için bireysel ayarlamalarda* birey çevresinde edindiği statüyü veya rolü benimseyip buna uyum sağlamasından ve alışmasından kaynaklanır. Müdürlük görevini yıllarca üstlenmiş bir bireyin sürekli direktifler vererek işi yürütmesi ve buna alışması, alt bir pozisyona geçmesi durumunda emir alması gerekeceği için bu pozisyonu bırakmamak için buna uygun davranışlar sergileyip kendince düzenlemelere gidecektir. *Sosyal etkileşimde* ise birey çalışma arkadaşları ile bir etkileşime girer ve bu etkileşimde bir imaj kazanır. Bu imajı kaybetmemek adına davranışlar geliştirir.

Salancik'in Yaklaşımı: Bu yaklaşımda bireyler davranışları aracılığıyla işlerini ve yeteneklerini kuruma olan ilgilerini yükseltmeye yönelik inanışlara entegre etme şeklidir (Bildirici, 2020). Salancik, eğer davranış açık ve anlaşılır olursa bu davranışa olan bağlılığın artacağını öne sürer. Bir iş sözleşmesinde bireyin pozisyonu, görevleri, yükselme şartları, çalışma süresi gibi akılda soru işareti bırakmayacak her konunun zabıt altına alınması bireyi kurumuna bağlı kılacaktır. Aksi durumda bağlılık düşecektir.

1.2.2.3. Çoklu Bağlılık

Reichers (1985) bu yaklaşımı ortaya atarken tutumsal bağlılık yaklaşımından yola çıkmıştır. Birey örgütüyle ilişki kurarken ortaya çıkan bağlılık, maaş, maaş artışı, yatırımlar, kıdemler gibi yapısal unsurlardan kaynaklanabileceği fark edilmiştir (akt. Gül, 2002). Birey sadece örgütle ilişki geliştirirken bağlılık duymamakta, aynı zamanda örgüt içinde ve dışında bulunan faktörlerden de farklı düzeylerde etkilenmekte ve bağlılık geliştirmektedir.

1.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen üç farklı faktör bulunmaktadır. Bu faktörler kişisel, örgütsel ve örgüt dışı olmak üzere üç bölümde incelenecektir.

1.2.3.1. Kişisel Faktörler

İş Beklentileri: Bireyin örgütün bir üyesi olması ile beklentilerinin örgütçe karşılanması doğru orantılıdır. İşle ilgili beklentileri karşılanan bireyler örgütlerine karşı daha bağlı olurlar (Allen ve Meyer, 1990: 78). Yurtdışı seyahatler gerçekleştirerek satış yapmak isteyen bir çalışan, dış ticaret pozisyonunda bir şirkette işe başladıktan sonra bulunduğu pozisyonda bir türlü yurtdışı seyahat imkânı bulamaması ve bu yüzden satış gerçekleştirememesi durumunda çalışanın beklentisi karşılanmadığı için çalışanın örgüte bağlılığının azalması ve işten ayrılması kaçınılmaz olacaktır.

Psikolojik Sözleşme: Rousseau (1990) psikolojik sözleşmenin tanımını örgüt ve çalışan arasındaki ilişkide karşılıklı beklenti ve sorumluluklara karşı çalışanın inanç ve algılamaları olarak ifade etmiştir. Diğer bir deyişle çalışan ve örgüt arasında yazılı olmayan ama karşılıklı olarak gösterilmesi gereken kuralları bütünüdür.

Kültürel Farklılıklar ve Değerler: Bakan (2011) değişik kültürlerle sahip bireylerden meydana gelen örgütlerde çalışma yapan Tayeb'in (1994) kültürel değerleri bireycilik ve kadercilik açısından ele aldığını aktarmıştır. Bu çalışmaya göre kaderci kültürel değerlere sahip bireylerin örgütlerine daha bağlı olduğu belirtilirken bireyci kültürlerde bu durumun tam tersi belirtilmiştir.

Eğitim: Eğitim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki oldukça karışıktır (Popoola, 2006: 47). Bir örgütte benzer grup ve benzer eğitimlere sahip bireyler olduğu için eğitimin örgütsel bağlılık ile ilişkisi ortaya net bir şekilde konamayabilir. Bir fabrikada yönetimde bulunan çalışanların üretimde çalışanlara oranla örgüte bağlılıkları farklılık gösterebilir. Yüksek eğitim almış bir çalışan beklentileri örgüt tarafından karşılanmadığı zaman beklentilerinin karşılanacağını düşündüğü başka bir örgütte çalışmaya meyilli olabilir. Fakat daha düşük eğitim almış bir çalışan bulunduğu örgütten ayrılması durumunda uzun bir süre veya benzer bir iş bulamama kaygısıyla örgütte kalmayı sürdürebilir (Başyigit, 2006).

Yaş: Yaş, örgütsel bağlılığı etkileyen karmaşık faktörlerden biridir. Kamer'in (2001) aktarımına göre John Meyer ve Natalie Allen yaşı ilerlemiş olan bireylerin hem örgütteki deneyimleri hem de olgunlaşmaları sebebiyle örgüte duygusal olarak bağlı olduklarını bulmuşlardır.

Kırel (1999) ise genç bireylerin örgütteki işlerini daha eğlenceli gördüklerini, arzuyla çalıştıklarını ve yaşlı olanlara oranla örgüte daha bağlı olduklarını ortaya koymuştur.

Yukarıda da belirtildiği üzere yaş ile örgütsel bağlılık arasında net bir ifade olmasa da yaşın da örgütsel bağlılığı etkilediği yapılan çalışmalarla ortaya konmaktadır.

Kıdem: Örgütte daha uzun süre geçiren birey bu süreyi yatırım olarak görmekte ve bu yatırım da örgütsel bağlılıkla bağdaşmaktadır. Çalışan yatırımını kaybetmek istemediği için örgüte bağlılığı da artacaktır (Çöl, 2005).

Cinsiyet: Erkek veya kadınlardan hangisinin daha örgütsel bağlılığa yatkın olduğu konusu da karmaşıklık göstermektedir (Gündoğan, 2010; 135). Bu durum kadının iş yerindeki pozisyonu, aile yaşantısı, öncelik sırası, kültürel yapısı vb. gibi sebeplerden kaynaklanabiliyor. Yapılan araştırmalarda kadınların örgütsel bağlılıkları erkeklere oranla daha yüksek düzeyde çıkarken bazılarında ise daha düşük çıkabilmektedir (Cohen, 1992; Güçlü, 1998; Tsui ve diğerleri, 1992: 569; Hrebiniak ve Alutto, 1972: 557).

Medeni Durum: Medeni durumun örgütsel bağlılıkla ilgisi, yapılan araştırmalarda daha çok evli bireylerin geçindirmekle sorumlu oldukları bireyler olduğundan, örgüte zorunlu olarak bağlılıkları da artmaktadır (Şimşek, 2002:21; Abdulla ve Shaw, 1999,79; Iverson ve Buttigieg, 1999, 312-313; Akt: Güçlü:2006:42).

1.2.3.2. Örgütsel Faktörler

Maaş Düzeyi: Türkoğlu (2011) bir işyerindeki tüm çalışanların ortaya koydukları performans ile bu performansın ücreti arasındaki farkın fazla olması durumunda farklı arayışlara girdiğini belirtmiştir. Ayrıca maaşların belirlenmesinde performans değerlendirme, adalet gibi aşamaların objektif ve belirli bir standartlar dahilinde belirlenmesi ve bu ücretlendirmenin çalışanlar tarafından da kabul görmesi örgütsel bağlılığı artıracaktır (İnce ve Gül, 2005).

Aile ve İş Dengesi: Bireylerin aileleri ile işleri arasında denge kurabilmesi örgütsel bağlılığın oluşmasında diğer bir faktördür. Çalışma hayatından dolayı ailesine çok zaman ayıramayan bireyin örgüte olan bağlılığı düşecektir. Çalışma hayatında ailesine de zaman ayırmasına olanak sağlayan örgütlere ise örgütsel bağlılık yükselecektir. Örgütler

çalışanlarına aile ile iş arasında zaman ayırabilecekleri bir denge sağlamaya, refah ve mutluluklarını artırmaya, değişken çalışma süreleri ve adaletli bir iş yükü dağıtmaya önem vermektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014).

Adalet: Demirel (2009) örgütlerin maddi kaynaklarında, stratejilerinde ve işgörenlere yaklaşımında adil ve eşit davranabilirse çalışanların örgüte olan memnuniyetlerinin artacağını ve örgüte kendilerini daha bağlı hissedeceklerini belirtmiştir.

Kariyer ve Yükselme İmkânı: Acar (2000) kariyer planlamasını işgörenlerin güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varması, kendilerine göre bir kariyer beklentileri ve hedefleri oluşturmaları ve bu hedeflerin gerçekleşmesi için gerekli plan ve eylemlerin belirlenmesi olarak tanımlamıştır. Kariyer planı belirlenmiş ve yol haritası çizilmiş işgörenlerin örgütteki ve hayatlarındaki gelecekleri bir nevi teminat altına alındığından örgüte bağlılıkları artarken örgüt içinde kariyer planı belirlenmemiş işgörenlerin hem örgütteki hem de kendi geleceklerindeki belirsizlikler ve endişeler örgüte olan bağlılıklarını azaltacaktır (Demirel, 2009).

Yönetim: İşgörenlerine değer veren, yönetim kısmında onların düşüncelerini ve fikirlerini önemseyen ve bunları kendi strateji ve hedefleri doğrultusunda hayata geçiren örgütlerde işgörenler kendilerini daha mutlu ve huzurlu hisseder. Bu durum da işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarına olumlu katkıda bulunur (Demirel, 2009)

İletişim: Boon ve Arumugam (2006) örgüt içi etkili iletişimin örgütsel bağlılığı artıracığını ifade etmektedir. Örgüt kendi beklentilerini eksiksiz, tutarlı ve net bir şekilde ifade eder ve çalışanlar da kendi beklentilerini rahat ve özgürce örgüte sunarsa örgüt içi anlaşmazlıkların, memnuniyetsizlerin ve belirsizliklerin önüne geçilmiş olur. Böylece çalışanların örgüte olan bağlılıkları da artmış olur.

1.2.3.3. Örgüt Dışı Faktörler

Alternatif İş İmkânı: Çevresel faktörler olarak da değerlendirilen örgüt dışı faktörlerin başında alternatif iş olanakları gelir. Kendini daha rahat ifade edebileceği, gelirin veya kazancının daha çok olabileceği veya ailesi ile daha uzun süre zaman geçirmesine olanak sağlayacak rahat çalışma saatleri birey için alternatif bir iş olanağı olarak görülebilir. Bu tür

bir iş imkânı örgütsel bağlılığı etkileyen çevresel faktörlerden biri olsa da Tolay (2003) ve Kırkpınar (2017) örgütsel bağlılıkla örgüt dışı bu faktörlerin ilişkisini inceleyen çalışmaların oldukça az olduklarını bildirmişlerdir.

Profesyonellik: Raelin (1999) profesyonellik tanımını yüksek düzeyde bilimsel eğitimler alma, edinilen bilgi ve deneyim ile mükemmelliğe ulaşma ve deneyimlerini harekete geçirerek özgür etkinlikler yapmak olarak belirtmiştir. Bayraktaroğlu, Ersoy, Yılmaz ve Can (2014) profesyonelliklerine odaklanmış bireylerin kendilerine belirledikleri amaçlara ulaşma konusunda profesyonelliğe daha az önem verenlere göre daha azimli olduklarını ortaya koymuştur.

1.3. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

Bu başlık altında algılanan örgütsel desteğin kavramına ve önemine, kuramlarına ve destek algısını etkileyen faktörlere yer verilmiştir.

1.3.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı ve Önemi

Algılanan örgütsel destek kavramını açıklamadan önce algının ve örgütsel desteğin tanımı yapmak gerekirse; algı bireyin beş duyu organı ile beynin karşılaştığı donelerin sezgi yoluyla tanımlanması ve değerlendirmesidir (Cüceloğlu, 2008). Koçel (2010) ise algıyı duysal olarak alınan verilerin ve uyarıların derlenmesi ve anlamlandırılması olarak tanımlamıştır. Örgütsel destek ise çalışanların örgüt için ortaya koyduğu gayret ve faydanın yönetimce bilinmesi ve bunun için çalışanlara huzur ve mutluluk ortamının tesis edilmesi olarak tanımlanabilir (Polat ve Aktop, 2010). Eisenberger ve arkadaşları (1986) örgütsel desteği örgüt mensuplarının toplumsal ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanması, örgüte koydukları çabaların değerlendirilmesi ve bu çabaların karşılığında üyelerin manevi huzur ve mutluluklarına, katkılarına ve memnuniyetlerine değer verilmesi olarak tanımlamıştır.

Yine Eisenberger ve arkadaşları (1986) algılanan örgütsel desteği ise örgüt mensuplarının gayretlerinin nasıl ve ne kadar değerlendirildiğine, mutlu olmalarına ne kadar ehemmiyet gösterildiğine bağlı örgüt mensuplarının algısını ifade etmesi olarak tanımlamışlardır. Algılanan örgütsel destek ilk defa Eisenberger ve arkadaşları tarafından örgütsel bağlılığı açıklama amacıyla kullanılmıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Köse (2015) ise

araştırmasında çalışanların örgütle ilgili algılarının iş arkadaşlarına yönelik, örgütün çevresine ve iklimine yönelik, çalışma şartlarına yönelik ve örgütün desteğine yönelik algıları olarak ifade etmiştir. Buna göre, örgütün çalışanlara gösterdiği davranış örgütsel destek olarak ifade edilirken bu davranışın çalışanlar tarafından gözlemlenmesi, yorumlanması ve değerlendirilmesi ve bunların tutum ve davranışlara dönüştürülmesi ise algılanan örgütsel destek olarak gösterilebilir.

İplik ve arkadaşları (2014) çalışan güvenliğinin tesis edilmesi, çalışanların tavsiyelerine, şikayetlerine ve eleştirilerine önem verilmesi, tüm çalışanlara karşı adil olma, kurum içi bireysel ilişkilerin sağlıklı olmasına dikkat edilmesi, örgütçe alınacak kararda çalışanların fikir ve düşüncülerine göre karar alınması gibi durumları algılanan örgütsel destek olarak tanımlamaktadır.

Örgütlerin çalışanlara gösterdiği değeri ve önemi hisseden çalışanlar örgüt içinde kendilerine verilen görevleri daha etkili ve yüksek performansla yerine getirmektedirler. Bu durum örgütsel bağlılığı artırırken aynı zamanda örgütler için de çalışanlarıyla sorun yaşamadığı gibi aynı zamanda günümüz şartlarına adaptasyonda örgüt üyelerinin emek, gayret ve çabasıyla daha etkili ve hızlı olabilmektedir. Özetle, algılanan örgütsel desteğin yüksek olması hem örgüt üyeleri için hem de örgütler için günün ve geleceğin ihtiyaçlarını karşılamada ve örgütün önüne çıkan engelleri geçmede en etkin rollerden biri görünmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 117). Örgüt yöneticileri tarafından algılanan örgütsel desteğin benimsenmesi, örgüt üyelerinin örgüte adaptasyonunu ve sürecin örgüt içinde çoğalmasını hızlandırmaktadır.

Örgütün desteğini hisseden ve örgütün arkalarında olduğunu düşünen örgüt mensuplarının yüksek performans, zamanında işe gelme, işten ayrılma niyetinde olmama ve işten keyif almaya sahip oldukları bilinmektedir (Turgut, 2014). Liu ve Ding (2012) ise örgüt mensupları kendilerini örgütte değerli hissettiklerinde örgüte ve diğer örgüt mensuplarına daha olumlu ve ılımlı bir tavır sergilediklerini ortaya koymuştur. Cordana ve arkadaşları da (2004) algılanan örgütsel desteğin fazla olduğu örgütlerde işgörenlerin güzel duygu ve düşüncelerle örgütlerine bağlandıklarını ortaya koymuştur. Örgüt ile çalışanlar kendi aralarında bu tür çalışmaları artırabilirse örgüt çalışanlarının haklarında iyileşme de sağlanabilir. Çalışanların yönetimin alacağı kararlarda bulunması, maddi ve manevi olarak örgütün desteğini hissetmeleri bağlılıklarını ve iş verimlerini olumlu etkilemektedir. Ters

durumda, örgütün çalışanların fikir ve düşüncelerine değer vermemesi, hiçbir konuda arkalarında durmamaları vb. durumlarda ise çalışanın örgüte bağlılığı azalacaktır (Özdevecioğlu, 2003: 122).

1.3.2. Algılanan Örgütsel Destek Kuramları

Algılanan örgütsel destek kuramları sosyal değişim, karşılıklı ilişki norm, örgütsel destek, lider üye değişimi ve erg kuramlarından oluşmaktadır. Çalışmanın bu kısmında bu kuramlardan bahsedilecektir.

1.3.2.1. Sosyal Değişim Kuramı

Blau (1964) tarafından geliştirilen bu kuramda Blau, bu kuramı açıklarken çalışanların birbirlerine karşı olan desteklerin değişimi olarak bahsetmektedir. Çalışanlar bulundukları kurumda göreve başlamadan önce sosyal değişim kuramını kabul etmiş olurlar. İdareciler ile çalışanlar arasındaki bu ilişki idarecilerin uygun çalışma ortamları oluşturmalarıyla meydana gelmektedir. Blau (1964) bu kuramı ortaya koyarken temel önermesi ilişkinin ortaya konmasında ödülün ziyade sürekliliği olan karşılıklı güven ilişkisinin meydana getirilmesidir. Gürbüz (2006) bu kuramın bazı özelliklerini aşağıdaki gibi belirtmiştir.

- Bireyler birbirlerine karşılık verirken bu karşılıklar zaman ve özellik bakımından gönüllülük esasına dayanarak yapılmaktadır.
- Çalışanların takdiri önemlidir. Çalışanların elde edecekleri üzerinden pazarlık yapılması söz konusu değildir.
- Yukarıda bahsi geçen elde edilecekler, para gibi maddi kaynakları kapsamaz.
- Bu kurama göre ileriye dönük adı konmamış veya özelliği belirtilmemiş bazı yükümlülükler ortaya çıkmaktadır.
- Bu kurama göre kazanılan şeyler, güven ortamının ve arkadaşlığın göstergesidir.

1.3.2.2. Karşılıklı İlişki Norm Kuramı

Gouldner'in (1960) bu kuramına göre çalışanların ortaya koydukları faydalara karşı pozitif davranışlar geliştirir. Kuramın evrensel bir özelliği vardır. Ne var ki bu evrensellik o anın

koşullarına, çalışanların karakterlerine normun çıktıklarına göre farklılık gösterebilmektedir. Lui (2004) bu kuramı çalışanlar kurumdan yüksek derecede bir destek görmeleri çalışanlarda zorunluluk hissi oluşturduğu şeklinde açıklamaktadır. Bu zorunluluk ise çalışanın kurumun amaçlarına gerçekleştirmeye yönelmesine ve kurumuna fayda sunmasına katkı sağlamaktadır.

1.3.2.3. Örgütsel Destek Kuramı

Örgütsel destek kuramı, örgüt desteğinin algısının boyutlarını açıklarken psikolojik yöntemlerden faydalanmıştır. Karşılıklık normu bunların ilkidir. Buna göre kurum içi huzurun korunması ve sağlanması ve işgörenlerin kurumun hedeflerine gönül rızasıyla katılmaları için kurumun sunduğu destek, işgörenlerde duygusal bir zorunluluk meydana getirmektedir. Ramazan ayı içerisinde kurumun çalışanlarına erzak yardımında bulunması çalışanın kurumuna daha samimi yaklaşmasını ve kurumun hedeflerini yerine getirmede daha gönüllü ve istekli olmasını sağlayacaktır. İkinci boyut ise sosyal ihtiyaçların karşılanmasıdır. Buna göre çalışanlar diğer kurum çalışanları ile daha sağlıklı bir diyalog kurmakta ve çevresinde bir rol edinmektedir. Kurumunda terfi almış bir çalışanın çalışma arkadaşlarıyla daha sağlıklı diyaloglar geliştirmesi buna örnek verilebilir. Sonuncusu ise iş veriminin artması durumunda bunun örgüt tarafından fark edilip ödüllendirileceği konusunda çalışanın inancının artırılmasıdır. Kişi daha verimli çalıştığı zaman kurumun bunun farkına varacağı kanaatine varır. Kurum da çalışanın performansını gerçekten de ödüllendirerek bu inancı kuvvetlendirir. (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

1.3.2.4. Lider Üye Değişimi Kuramı

Wayne ve arkadaşları (1997) bu kuramın idareci ve çalışan arasında olumlu etkileşim ve bu etkileşimin de taraflar arasında karşılıklı iş ilişkilerine katkıda bulunduğunu belirtmiştir. Çalışan ile kurum arasındaki değişimi algılanan örgütsel destek etkilediğinde, idareci ve çalışan arasında da ilişki etkilenmektedir. Silbert (2005) idarecilerin kurumlarının temsilcileri oldukları için çalışanlarla idareciler arasında meydana gelen değişimler de çalışanların örgütsel destek algısını etkilediğini ifade etmektedir.

1.3.2.5. Erg Kuramı

Erg kuramı, Alderfer tarafından Maslow'un hiyerarşisinin basitleştirilmesi ile ortaya çıkmıştır (Kestek, 2016). Var olma, ait olma ve gelişme-büyüme olmak üzere üç bölüme ayrılmıştır. Bu kuramda öncelik ihtiyaçlardır. Var olma ile çalışanlar fizyolojik ihtiyaçlarının giderilmesini ister. Ait olma ile çalışan, kurumla ve kurumun diğer çalışanlarıyla ilişkiler geliştirmek ve onlara bağlanmak ister. Gelişme- büyümede ise çalışan yetenekleri keşfetmek ve bunları geliştirmek ister (Torlak, 2008; Barutçugil, 2002; Gürbüz, 2012). Kurumlar çalışanların bu ihtiyaçlarını fark edip buna göre hareket eder ve ihtiyaçlarını karşılarsa çalışanların da örgütsel destek algısının yükselmesini sağlayacaktır (Fındık, 2011)

1.3.3. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler sırasıyla bireysel, örgütsel ve örgüt dışı faktörlerden oluşmaktadır.

1.3.3.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler demografik ve iş ve çalışma hayatı olmak üzere iki alt başlıkta incelenebilir. Demografik faktörlerde bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, başarıma güdüsü, iç motivasyonu gibi özellikler etkili olurken iş ve çalışma hayatı faktörlerde ise başarıma isteği, katılımcı ve çıkarıcı değerler özellikleri etkili olmaktadır (Aven vd., 1993:64; Çakır, 2001:104-141).

1.3.3.2. Örgütsel Adalet

Örgüt üyelerinin örgüt içindeki uygulamaların adil olduğunu ne kadar çok düşünürse örgütün kendilerini desteklediğine dair inançları da o kadar yüksek olmaktadır (Giray, 2010). Bir diğer deyişle çalışanlar kurum içinde maaş, iş yükü, kişiler arası ilişkiler gibi durumlarda adil bir dağılım olduğunu hissettikleri zaman kurumun kendi çıkarlarını değil çalışanlarının çıkarlarını düşündüğü algısı daha yaygın olmaktadır.

1.3.3.3. Yönetim Desteği / Yönetici

Örgüt içerisinde yöneticinin veya yönetimin desteğini hisseden çalışanlar için bu destekler bir motivasyon aracı olarak görülmektedir (Suliman, 2001). İşcan ve Karabey (2007)'e göre çalışanların yönetiminin desteğini hissetmeleri ve kendilerine değer verdiğini düşünmeleri durumunda örgüte olan bağlılık ve sadakati artacaktır.

Yönetici desteği algısını ise Bhanthumnavin (2001) üç boyutta incelemiştir. Bunlardan birincisi çalışanların yöneticileri tarafından duygusal süreçte ve tecrübelerde desteklendiğini ifade eden duygusal destektir. Değer verilme, dikkate alınma, işinde takdir edilme, empatiyle yaklaşma gibi yönetim tarafından gösterilen bu tür davranışların algısı duygusal destek olarak ifade edilebilir. İkincisi ise bilgisel destektir. Bilgisel destekte ise çalışanın kendisinin işinde bilgi ve beceri konusunda her zaman yöneticisi tarafından destekleneceği inancını ifade etmektedir. Maddi destek ise bu boyutun üçüncü desteğidir. Bu destek çalışanın işi ve işiyle ilgili konularda yöneticilerinin kendisine sunduğu finansal destek algısı ile ilgilidir.

1.3.3.4. Ödül

Örgütsel destek algısına işinde yükselme, maaş artırımını, takdir, iş güvencesi, kararlarda söz sahibi olma, eğitim seviyesinin artırılması gibi ödüller çalışma şartlarında etkilidir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgüt tarafından yeterli veya adil ödüllendirilmediğini hissedenden çalışanın destek algısında bir azalma olacaktır. Kimine göre maaş artışı önem arz ederken kimine göre ise takdir edilme veya karar almada söz sahibi olma kişiler için ödüllendirme olarak algılanabilmektedir. Burada yöneticilere düşen görev ise çalışanlarının neye değer verdiklerini bilme ve buna göre hareket etmeleridir (Acar, 2016).

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Yöntemi

Okulda algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel affediciliğin aracılık rolünün tespitinde nicel yöntemle başvurulmuştur. Araştırmanın metodu ilişkisel tarama modeli olarak belirlenmiştir. Veri analizi tarafında frekans, yüzde ve tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Araştırmanın güvenirliği Cronbach alfa, geçerliliği ise açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analiz yöntemleri kullanılarak kontrol edilmiştir. Değişkenler arası ilişkinin tespitinde lineer regresyon analizi ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Parametrik test tercihinde değişkenlerin normallik varsayımları incelenmiştir. Araştırmayla okulda algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel affediciliğin aracılık rolünün olup olmadığı ortaya konmaya çalışılmıştır. Veriler ise anket yoluyla toplanmıştır.

2.2. Araştırmanın Örneklemi ve Evreni

Araştırmanın evreni, Aksaray il merkezinde faaliyet gösteren özel ve kamu okullarında görev yapan ücretli, sözleşmeli ve kadrolu öğretmenlerden oluşmaktadır. Örneklem ise tek aşamalı küme örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırmada ulaşılması gereken örneklem sayısının belirlenmesinde aşağıdaki Tablo 1 baz alınmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014: 72):

Tablo 1 Yazıcıoğlu ve Erdoğan Tarafından Geliştirilen Örneklem Sayı Tablosu

Evren Büyük- lüğü	± 0.03 örneklem hatası (d)			± 0.05 örneklem hatası (d)			± 0.10 örneklem hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Yukarıdaki tabloda, 0.05 anlamlılık düzeyi ve 0.05 hata oranında evrenin 5 000 olması halinde erişilmesi gereken örneklem sayısı 357; 10 000 olması durumunda ise 370 olduğu yansıtılmaktadır. Aksaray ilinde ilkokul, ortaokul ve lise düzeyi ve resmi ve özel okullarda görev yapmakta olan öğretmen sayısı 5 980’dir (MEB, 2021). Bu sayıya göre 0.05 anlamlılık düzeyi ve 0.05 hata oranında toplanması gereken anket sayısı en az 361’dir. Bu çalışma için 372 anket elde edilmiştir. Buradan hareketle bu evreni temsil etme gücü sağlanmış bulunmaktadır.

Tablo 2 *Örnekleme Dahil Olan Öğretmenlerin Demografik Niteliklerine Göre Frekans Değerleri*

Değişken	Düzey	N	%
Cinsiyet	Kadın	145	39
	Erkek	227	61
Yaş	18-25 yaş arası	10	2,7
	26-33 yaş arası	55	14,8
	34-41 yaş arası	139	37,4
	42-49 yaş arası	106	28,5
	50 yaş üstü	62	16,7
Medeni Durum	Evli	310	83,3
	Bekar	62	16,7
Çocuk	Var	311	83,6
	Yok	61	16,4
Eğitim Durumu	Ön Lisans	10	2,7
	Lisans	270	72,6
	Yüksek Lisans	90	24,2
	Doktora	2	0,5
Okul Türü	Özel	28	7,5
	Devlet	344	92,5
Okul Düzeyi	İlkokul	124	33,3
	Ortaokul	123	33,1
	Lise	125	33,6
Okuldaki Çalışma Süresi	0-5 yıl arası	192	51,6
	6-10 yıl arası	94	25,3
	11-15 yıl arası	47	12,6
	16 yıl ve üzeri	39	10,5
Öğretmenlikteki Toplam Çalışma Süresi	0-5 yıl arası	37	9,9
	6-10 yıl arası	49	13,2
	11-15 yıl arası	67	18
	16 yıl ve üzeri	219	58,9
Toplam		372	100

Cinsiyet değişkenine göre ankete cevap veren katılımcıların 227'sinin (%61) erkek olduğu görülmektedir. Ankete katılan öğretmenlerin yaklaşık üçte ikilik kısmını 34-49 yaş arası oluşturmaktadır. İstatistiksel veriler incelendiğinde büyük çoğunluğun evli ve çocuklu oldukları da göze çarpan özelliklerden birisidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yine büyük kısmı lisans mezunlarından oluşmaktadır. Katılımcıların yine çoğunluğu devlet okulunda görev yapıp okul düzeyleri bakımından ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde birbirlerine yakın katılımcısı sayısı gözlenmektedir. Öğretmenlikteki çalışma süreleri ile görev yaptıkları okuldaki çalışma süreleri ise birbirinden çok farklılık gösteren bir katılım sağlanmıştır.

2.3. Veri Toplama Süreci

Araştırma verileri, 2020-2021 eğitim öğretim yılının son dönemlerine doğru salgın sebebiyle okulların yüz yüze eğitime geçemediği şartlar altında araştırmacı tarafından toplanmıştır. Verilerin ilçeler de dahil Aksaray ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren okullardaki öğretmenlerden toplanabilmesi için Aksaray Üniversitesi aracılığıyla Aksaray Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır (bkz. EKLER). Araştırmanın ölçekleri halihazırda Aksaray'da faaliyet gösteren okulların internet siteleri liste halinde MEB sitesinde yer aldığı için maliyet ve zamandan tasarruf etmek ve pandemi döneminde birçok öğretmeni okulda bulma imkânı bulamama sebebiyle listedeki okulların öğretmen sayısı 10'dan az olanlara email yoluyla, 10'dan fazla olanlara ise telefon, email ve okul ziyaretleri ile ulaşılarak Google form ve anket formu üzerinden anket verileri toplanmıştır. Anket çalışmaları gönüllülük esasına göre yapılmış olup Aksaray Milli Eğitim Müdürlüğü'nün Aksaray'daki tüm okullara DYS (Dosya Yönetim Sistemi) ile araştırma iznini tebliğ etmesine ek olarak gerekli izin belgeleri araştırmacı tarafından ayrıca okul yöneticilerine ve katılımcılara talepleri doğrultusunda tekrardan sunulmuştur. Okul yöneticilerine ve katılımcılara ölçeklerle ilgili bilgiler verilmiştir. El ile dağıtılan ölçek formları aynı hafta içerisinde toplanmış olup, Google form üzerinden ulaştırılan anketler ise aynı gün teslim alınmıştır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada yer alan anket formu kişisel bilgi formu, Örgütsel Affedicilik Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden oluşmaktadır.

Kişisel bilgi formunda katılımcıları tanımlayıcı nitelikte cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, çalıştıkları okulun türü (kamu/özel), okul düzeyi (ilkokul/ortaokul/lise) ve halihazırda çalıştıkları kurumdaki ve toplamdaki öğretmenlik çalışma süreleri sorulmuştur.

Algılanan örgütsel destek ölçeği Nayır tarafından (2013) geliştirilmiştir. Ölçek 28 maddeden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır ve cevaplar 5'li Likert ölçeği ile alınmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).

Alt boyutları ise sırasıyla “Örgütsel Adalet”, “Yönetim Desteği” ve “Örgütsel Ödüller ve İş Kolları”dır.

Örgütsel bağlılığı ölçmek için Üstüner tarafından (2009) geliştirilen Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. 17 madde ve tek boyuttan meydana gelen bu ölçekte cevaplar 5’li Likert tipi (1= Hiçbir Zaman, 2= Nadiren, 3= Bazen, 4= Çoğu Zaman, 5= Her Zaman) ölçeğe göre değerlendirmeye tâbi tutulmuştur.

Örgütsel Affediciliği ölçmek için ise Karaman-Kepenekçi ve Nayır tarafından (2015) geliştirilen Örgütsel Affedicilik Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 21 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar sırasıyla “Affediciliği Kabul”, “Affediciliği Gerekçeleştirme” ve “Affediciliği Ret”tir. Sıklık derecesi belirlenmeye çalışıldığı için 5’li Likert tipi ölçeğe göre alınmıştır (1= Hiçbir Zaman, 2= Nadiren, 3= Bazen, 4= Çoğu Zaman, 5= Her Zaman).

2.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Faktör Analizi

Güvenirlilik analizinden sonra geçerliliği tespit etmek için algılanan örgütsel destek ölçeğinin açıklayıcı faktör analizine başvurulmuştur. Bu analiz sonucu Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3 *Algılanan Örgütsel Destek Faktör Analizi Sonuçları*

	Boyutlar		
	1. Boyut	2. Boyut	3. Boyut
5.Kaynaklar dağıtılırken adil davranılır.	0,871		
4.Öğretmenlerin performans değerlendirmesi yapılırken adil davranılır.	0,825		
1.Öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda adil davranılır.	0,798		
7.Öğretmenler ortaya çıkan fırsatlardan eşit şekilde yararlanır.	0,797		
6.Öğretmenlerin ödüllendirilmesinde adil davranılır.	0,772		
2.Herkes birbirine dürüst davranır.	0,720		
3.Yaptığım işin karşılığını alıyorum.	0,713		
8.Öğretmenler alınan kararlara katılır.	0,684		
9.İş yükü öğretmenlere eşit olarak dağıtılır.	0,674		
13.Öğretmenler arasında çıkan çatışmaların çözümünde tarafsız davranılır.	0,606		
12.Öğretmenlerden gelen itirazlar dikkate alınır.	0,500	0,410	
14.Öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı duyulur.	0,476	0,411	
10.Ders programı yapılırken öğretmenlere eşit davranılır.	0,416	0,316	
16.Yöneticim öğrencilere karşı beni korur.		0,870	
15.Yöneticim öğrenci ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır.		0,866	
17.Yöneticim öğrencilerle yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar.		0,847	
20.Yöneticim okulun kazandığı başarılarında öğretmenin payı olduğunu düşünür.		0,825	
18.Yöneticim işimdeki yükselme fırsatlarından beni haberdar eder.		0,760	
21.Yöneticim küçük hatalarımı hoş görür.		0,699	

19.Yöneticim kendimi mesleki yönden geliştirebilmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için ders programımda gerekli düzenlemeleri yapar.	0,674
11.Her öğretmenin yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır.	0,544
25.Yöneticilerim mümkün olursa ücretimi artırmayı düşünür.	0,784
22.İş başarılarımdan dolayı yazılı olarak takdir edilirim.	0,773
24.Öğretmenlerin iş başarıları ödüllendirilir.	0,765
26.Yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale getirmek için uğraşır.	0,751
27.Verilen ödüller ile ilgili olarak öğretmenler bilgilendirilir.	0,702
23.İş başarılarımdan dolayı öğretmenlere verilen ödüllerde tutarlı davranılır.	0,676
28.Öğretmenlerin iş performansı takdir edilir.	0,539
KMO=0,971 - Bartlett's Küresellik Testi= ,00 – X²= 9805,239	
Açıklanan Varyans	58,270 7,353 4,633
Toplam Açıklanan Varyans= 70,256	

Algılanan örgütsel desteğin açımlayıcı faktör analizinde tüm maddeler analize girdiğinde AFA'nın Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0.971 ve Bartlett's küresellik testinin 0.00 bulunmuş olması verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. 10. maddenin 1. boyuttaki faktör yükü sınırda olmasına (0.50) rağmen 2. boyutla arasında binişiklik meydana geldiği için, 12. ve 14. maddelerinin birinci ve ikinci boyuttaki faktör yükleri arasındaki fark 0.10 ve 0.10'dan küçük olduğu için bu maddeler analizden çıkarılıp yeniden AFA uygulanmıştır. Maddeleri çıkarılmış ölçeğin yeni açımlayıcı faktör analizlerine Tablo 4'te yer verilmiştir.

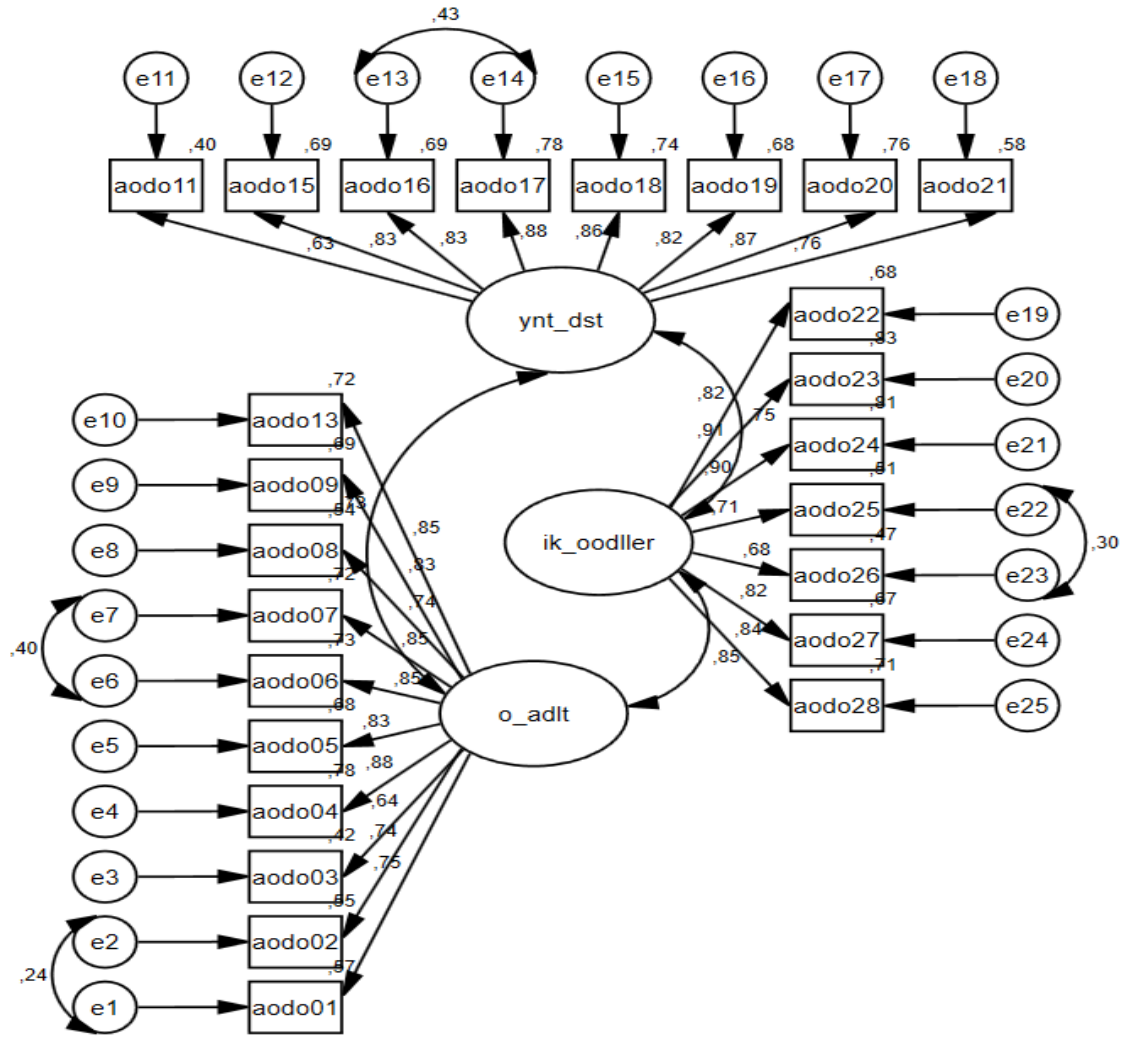
Tablo 4 *Algılanan Örgütsel Destek Faktör Analizi Sonuçları (10-12-14 maddeler çıkartılmıştır.)*

	Boyutlar		
	1. Boyut	2. Boyut	3. Boyut
5.Kaynaklar dağıtılırken adil davranılır.	0.877		
4.Öğretmenlerin performans değerlendirmesi yapılırken adil davranılır.	0.826		
7.Öğretmenler ortaya çıkan fırsatlardan eşit şekilde yararlanır.	0.800		
1.Öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda adil davranılır.	0.792		
6.Öğretmenlerin ödüllendirilmesinde adil davranılır.	0.775		
3.Yaptığım işin karşılığını alıyorum.	0.733		
2.Herkes birbirine dürüst davranır.	0.730		
8.Öğretmenler alınan kararlara katılır.	0.667		
9.İş yükü öğretmenlere eşit olarak dağıtılır.	0.659		
13.Öğretmenler arasında çıkan çatışmaların çözümünde tarafsız davranılır.	0.577		
16.Yöneticim öğrencilere karşı beni korur.		0.888	
15.Yöneticim öğrenci ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır.		0.882	
17.Yöneticim öğrencilerle yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar.		0.867	
20.Yöneticim okulun kazandığı başarılarında öğretmenin payı olduğunu düşünür.		0.835	
18.Yöneticim işimdeki yükselme fırsatlarından beni haberdar eder.		0.771	
21.Yöneticim küçük hatalarımı hoş görür.		0.701	
19.Yöneticim kendimi mesleki yönden geliştirebilmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için ders programımda gerekli düzenlemeleri yapar.		0.689	
11.Her öğretmenin yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır.		0.524	

25.Yöneticilerim mümkün olursa ücretimi artırmayı düşünür.	-0.781
24.Öğretmenlerin iş başarıları ödüllendirilir.	-0.769
22.İş başarılarımdan dolayı yazılı olarak takdir edildim.	-0.759
26.Yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale getirmek için uğraşır.	-0.737
27.Verilen ödüller ile ilgili olarak öğretmenler bilgilendirilir.	-0.698
23.İş başarılarımdan dolayı öğretmenlere verilen ödüllerde tutarlı davranılır.	-0.671
28.Öğretmenlerin iş performansı takdir edilir.	-0.534
KMO=0.968 - Bartlett's Küresellik Testi= .00 – X²= 8511.444	
Açıklanan Varyans	57.677 8.230 5.062
Toplam Açıklanan Varyans= 70.969	

28 maddelik algılanan örgütsel destek ölçeğinden çıkarılan 3 maddeden sonra açımlayıcı faktör analizi sonucunda KMO değeri 0.968 ve Bartlett's küresellik testinin anlamlılık değeri 0.00 bulunmuştur. Bu haliyle de verilerin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Nayır (2013) tarafından geliştirilen algılanan örgütsel destek ölçeği, “Örgütsel Adalet”, “Yönetim Desteği” ve “Örgütsel Ödüller ve İş Kolları” olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada da elde edilen verilere göre ölçeğin 3 alt boyutunun olduğu tespit edilmiştir. Tablo 4'e göre birinci boyutta yer alan ifadelerin “Örgütsel Adalet”; ikinci boyutta yer alan ifadelerin “Yönetim Desteği” ve üçüncü boyutta yer alan ifadelerin “Örgütsel Ödüller ve İş Kolları” başlıkları altında toplandığı sonucuna varılmıştır.

Açımlayıcı faktör analizinden sonra algılanan örgütsel destek ölçeğine 10., 12. ve 14. maddeler çıkartılarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu analiz için AMOS yazılımı kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına bağlı model Şekil 1'de yer almaktadır.



Şekil 1 Modelin AMOS Diyagramı

25 madde ve 3 boyuttan oluşan algılanan örgütsel destek ölçeğinin AMOS ile yürütülen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum iyiliği istatistiklerine yönelik sonuçlar; $X^2/df=2.550$, $CFI=0.951$ ve $SRMR=0.0446$ olarak tespit edilmiştir. Modelin uyum değerlerinin literatürde belirtilen değerlere göre karşılaştırması Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5 *Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri*

Uyum İstatistikleri	İyiliği Model Değeri	Uyum için Ölçüt Değer	Kaynak
X²/df (Chi Square/Degrees of Freedom)	2.550	$\chi^2/df < 2$ İyi $\chi^2/df < 5$ Kabul Edilebilir	Byrne, 1998
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	0.0446	$0 \leq SRMR \leq 0.05$ İyi $0.05 < SRMR \leq 0.10$ Kabul Edilebilir	Schermelleh-Engel vd. (2003)
CFI (Comparative Fit Index)	0.951	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$ İyi $0.90 < CFI \leq 0.95$ Kabul Edilebilir	Uzun, Gelbal ve Öğretmen, (2010)

“Yapısal Eşitlik Modelleri araştırmalarında, araştırmacılar χ^2/sd ’nin rapor edilmesinde hemfikir olmuşlardır (Mulaik vd., 1989). Analiz sonuçlarına göre ortaya çıkan RFI, CFI, AGFI ve IFI değerlerinin 1’e yaklaştıkça modelin verilerle daha iyi uyum sağladığını göstermektedir. Bu ölçütlere ilişkin 0.90 - 0.94 arasında yer alan değerler modelin iyi uyumunu gösterirken 0.95 ve üzerindeki değerler ise modelin mükemmel uyumunu göstermektedir. RMSEA’nın 0.05 - 0.1 arasında değer alması iyi uyumu, 0.05’ten küçük değer alması ise mükemmel uyumu gösterir. $\Delta X^2/df$ oranının 2-5 arasında değer alması iyi uyumu, 2’den küçük değer alması ise mükemmel uyumu göstermektedir (Arbuckle ve Wothke, 1999; Joreskog ve Sörbom, 2001; Şimşek, 2007). Örneklem büyüklüğünün ve modelin serbestlik derecesinin model uyumunun değerlendirilmesinde dikkate alınan bir kriterdir. CFI değerinin 0.90’dan yüksek olması kabul edilebilir uyuma, 0.95’ten yüksek olması ise mükemmel uyumun göstergesi olarak kabul edilir (Uzun, Gelbal ve Öğretmen, 2010). Iacobucci (2010), yapısal eşitlik modellemesinde CFI ve SRMR uyum indekslerinin rapor edilmesini önermektedir. Gerbing ve Anderson (1992) ise araştırmacının amacına bağlı olarak farklı uyum indekslerinin raporlanabileceğini ifade etmektedir. (Aktaran, İlhan & Çetin, 2014: 31).

Ki-kare istatistiğinin örneklem sayısından çabuk etkilenmesi sebebiyle örneklem büyüklüğünden daha az etkilenen x^2 ’nin serbestlik derecesine oranıyla elde edilen değer ölçüt olarak alınmıştır (Şimşek 2007; Waltz, Streikland and Lenz 2010). X^2/df değeri 2.550 ile iyiye yakın kabul edilebilir düzeyde bir değer almıştır. Kline (2012) SRMR’nin gözlenen

ve tahmin edilen korelasyon hatalarının bir ölçüsü olduğunu söyler. RMR'nin standartlaştırılmış halidir. Ölçekten bağımsız bir uyum ölçütüdür. Bu çalışmada ise SRMR değeri 0.0446 değeri iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Ölçekte 10., 12. ve 14. maddeler kapsam dışında bırakılmıştır. Araştırmanın ilerleyen kısımlarındaki analizlere bu maddeler çıkartılarak devam edilmiştir.

2.6. Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi

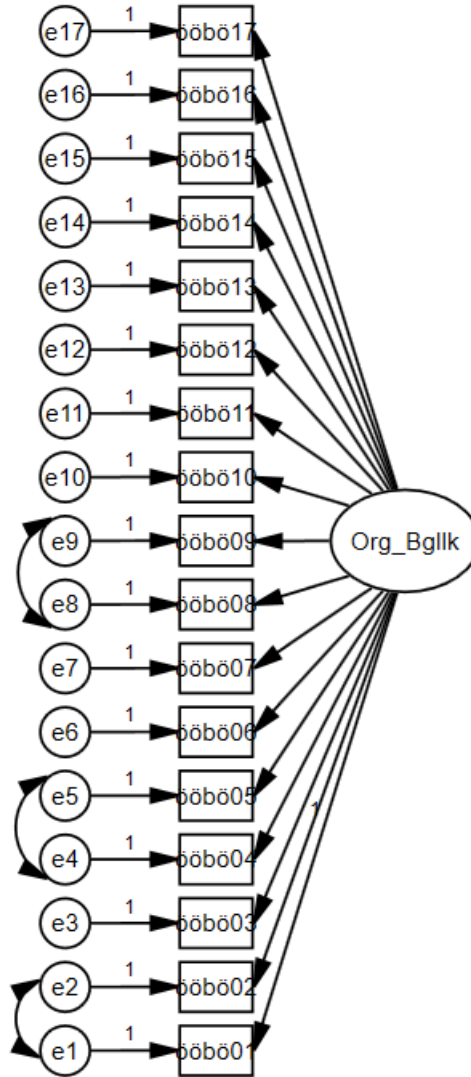
Tablo 6 Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi Sonuçları

	Boyutlar
	1. Boyut
17.Önerilerim okul yönetimince dikkate alındığı için kendimi buraya bağlı hissediyorum.	0.925
15.Okulumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin, beni gerçekten bu okula bağladığını düşünüyorum.	0.925
13.Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken bizleri iş birliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı hissetmemi sağlıyor.	0.919
16.Bu okulda dikkate alındığımı, hesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum.	0.913
9.Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle kendimi bu okulla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum.	0.909
5.Bu okulda doğru işler doğru kişilere verildiği için kendimi bu okula bağlı hissediyorum.	0.904
12.Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu okula bağlı olmamı sağlıyor.	0.901
14.Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu okula büyük ölçüde bağlı hissediyorum.	0.901
8.Okul müdürümüzün çabalarına destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor.	0.881
6.Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısının olduğunu düşünüyorum.	0.868
7.Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum.	0.868
10.Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	0.860
2.Okulumda hâkim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır.	0.849
3.Bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum.	0.844
4.Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor.	0.842
1.Okulumda planlama, örgütleme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum.	0.812
11.Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim.	0.717
KMO=0.975 - Bartlett's Küresellik Testi= .00 – X²= 8093.577	
Açıklanan Varyans	76.450
Toplam Açıklanan Varyans= 76.450	

Elde edilen verilerle örgütsel bağlılık ölçeğine uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre bu ölçek tek boyutlu olarak çıkmaktadır. Üstüner (2009) tarafından oluşturulan Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği de tek boyuttan oluşmakta olup ölçekte yer alan ifadeler, toplam varyansın %48.233'ünü oluşturmaktadır. Bu çalışmada ise toplam varyans %76.450

olarak tespit edilmiştir. KMO değeri 0.975 iken Bartlett'in Küreselik Testi'ne göre sig. değeri .00 çıkmaktadır.

Yapılan açımlayıcı faktör analizinden sonra Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne AMOS yazılımı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda oluşturulan model şekil 2'de sunulmuştur.



Şekil 2 Modelin AMOS Diyagramı

17 madde ve tek boyuttan oluşan öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeğinin AMOS ile yürütülen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum iyiliği istatistiklerine yönelik sonuçlar; $X^2/df=3.716$, $CFI=0.961$ ve $SRMR=0.0240$ olarak tespit edilmiştir. Modelin uyum değerlerinin literatürde belirtilen değerlere göre karşılaştırması Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7 Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

Uyum İstatistikleri	İyiliği Model Değeri	Uyum için Ölçüt Değer	Kaynak
χ^2/df (Chi Square/Degrees of Freedom)	3.716	$\chi^2/df < 2$ iyi $\chi^2/df < 5$ Kabul Edilebilir	Byrne, 1998
CFI (Comparative of Fit Index)	0.961	$0.95 \leq CFI \leq 1$ İyi $0.90 \leq CFI < 0.95$ Kabul Edilebilir	Uzun, Gelbal ve Öğretmen, (2010)
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	0.0240	$0 \leq SRMR \leq 0.05$ İyi $0.05 < SRMR \leq 0.10$ Kabul Edilebilir	Schermelleh-Engel vd. (2003)

Bu sonuçlara göre öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeğinin uyum iyiliği istatistiklerinin iyi ve kabul edilebilir uyum değerleri gösterdiği tespit edilmiştir. Böylece ölçeğin geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca ölçeğin aslındaki boyut bu çalışmanın verileri ile doğrulanmıştır ve hiçbir madde dışarıda bırakılmamıştır. Araştırmanın sonraki kısımlarında bu tek boyuttan yola çıkarak analizlere yer verilmiştir.

2.7. Örgütsel Affediciliğin Faktör Analizi

Tablo 8’de örgütsel affedicilik ölçeğinin faktör analiz sonuçları yer almaktadır.

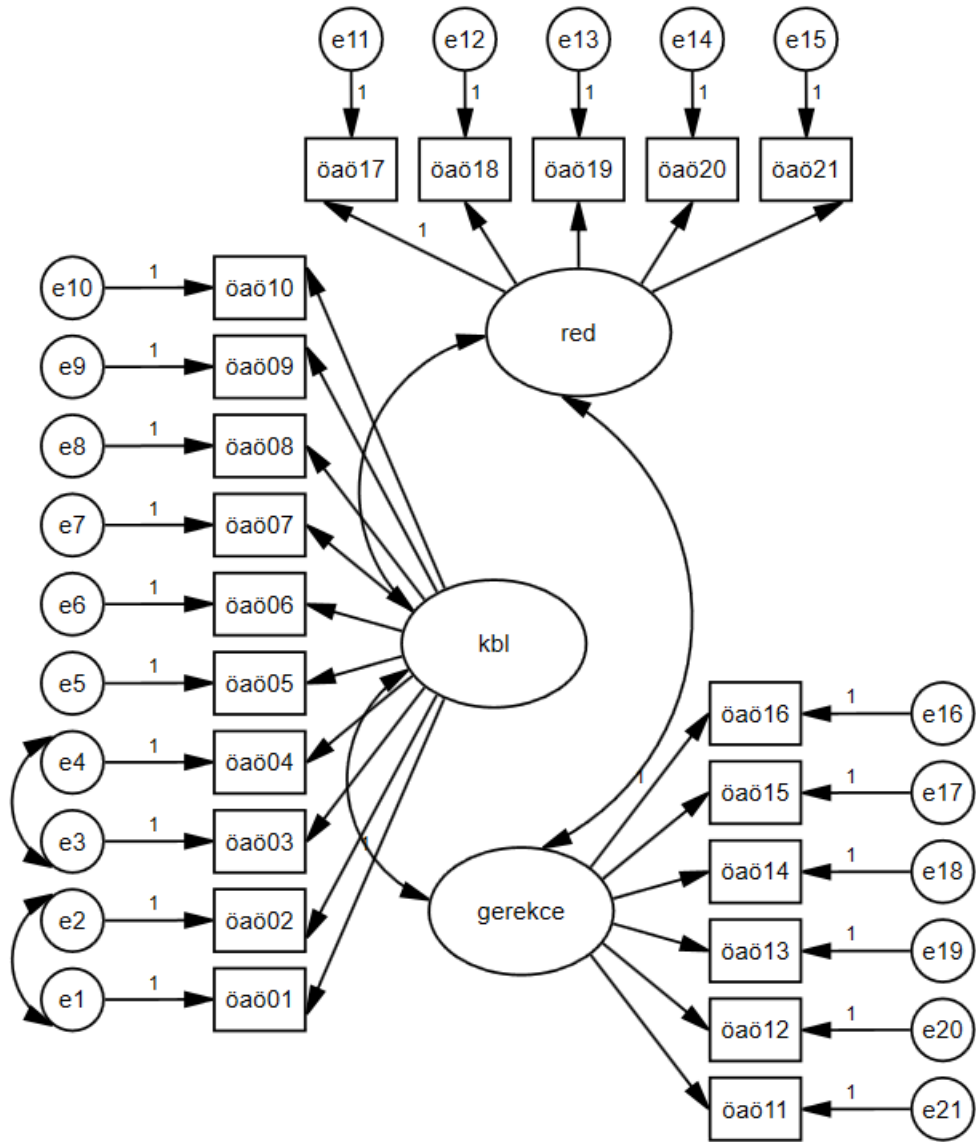
Tablo 8 Örgütsel Affedicilik Faktör Analizi Sonuçları

	Boyutlar		
	1. Boyut	2. Boyut	3. Boyut
3.Bana yapılan haksızlık tekrarlandığında bile affederim.	0.916		
2.Kendimi iyi hissetmek için bana yapılan haksızlığı affetmeyi tercih ederim.	0.890		
4.Bana haksızlık yapan kişiye karşı hoşgörülü davranırım.	0.844		
1.Bana yapılan haksızlığı affettiğimde kendimi daha iyi hissederim.	0.804		
5.Bana yapılan haksızlığı affetmenin erdemli bir davranış olduğunu düşünürüm.	0.801		
8.Bana yapılan haksızlığı geçmişte bırakırım	0.756		
6.Bana haksızlık yapıldığında bunu zamana bırakarak yatışmaya çalışırım.	0.710		
7.Affedici insanların güçlü bir kişiliğe sahip olduğuna inanırım.	0.659		
9.Eğer ilk kez oluyorsa bana yapılan haksızlığı affederim.	0.642		
10.Bana haksızlık yapan kişiye ihtiyaç duyduğunda yardımcı olmaya çalışırım.	0.517		
19.Bana haksızlık yapıldığında bu davranışın karşılığını benzer şekilde vermek isterim.		0.803	
17.Bana haksızlık yapan kişiyi hayatımdan silerim.		0.801	
20.Bana haksızlık yapan kişiyi küserim.		0.800	

18.Bana haksızlık yapan kişi özür bile dilese affetmem.	0.774		
21.Bana yapılan haksızlığı unutmakta zorlanırım.	0.750		
14.Bana karşı yapılan haksızlığın karşı tarafın kişiliğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığını anlamaya çalışırım.	0.888		
12.Bana haksızlık yapıldığında karşı tarafın niyetine bakarım.	0.865		
11.Bana yapılan haksızlığın nedenlerini anlamaya çalışırım.	0.796		
15.Bana yapılan haksızlığın, yaptığım bir yanılsa karşılık olup olmadığını anlamaya çalışırım.	0.796		
13.Bana haksızlık yapıldığında bunu yapan kişiyi anlamaya çalışırım.	0.708		
16.İlişkilerimde herkese belli bir hata payı tanırım.	0.555		
KMO=0.919 - Bartlett's Küresellik Testi= .00 – X²= 4927.648			
Açıklanan Varyans	39.033	14.763	11.033
Toplam Açıklanan Varyans= 64.829			

Karaman-Kepenekçi ve Nayır tarafından (2015) geliştirilen örgütsel affedicilik ölçeği, “Affediciliği Kabul”, “Affediciliği Gerekçelendirme” ve “Affediciliği Red” olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada da elde edilen verilere göre ölçeğin 3 alt boyutunun olduğu tespit edilmiştir. Tablo 8’e göre birinci boyutta yer alan ifadelerin “Affediciliği Kabul”; ikinci boyutta yer alan ifadelerin “Affediciliği Red” ve üçüncü boyutta yer alan ifadelerin “Affediciliği Gerekçelendirme” başlıkları altında toplandığı sonucuna varılmıştır.

Yapılan açımlayıcı faktör analizinden sonra Örgütsel Affedicilik Ölçeği’ne AMOS yazılımı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda oluşturulan model şekil 3’te sunulmuştur.



Şekil 3 Modelin AMOS Diyagramı

21 madde ve 3 boyuttan oluşan örgütsel affedicilik ölçeğinin AMOS ile yürütülen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum iyiliği istatistiklerine yönelik sonuçlar; $X^2/df=3.066$, $CFI=0.921$ ve $SRMR=0.0662$ olarak tespit edilmiştir. Modelin uyum değerlerinin literatürde belirtilen değerlere göre karşılaştırması Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9 *Örgütsel Affedicilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri*

Uyum İstatistikleri	İyiliği Model Değeri	Uyum için Ölçüt Değer	Kaynak
χ^2/df (Chi Square/Degrees of Freedom)	3.066	$\chi^2/df < 2$ iyi $\chi^2/df < 5$ Kabul Edilebilir	Byrne, 1998
CFI (Comparative of Fit Index)	0.921	$0.95 \leq CFI \leq 1$ İyi $0.90 \leq CFI < 0.95$ Kabul Edilebilir	Uzun, Gelbal ve Öğretmen, (2010)
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	0.0662	$0 \leq SRMR \leq 0.05$ İyi $0.05 < SRMR \leq 0.10$ Kabul Edilebilir	Schermelleh-Engel vd. (2003)

Bu sonuçlara göre örgütsel affedicilik ölçeğinin uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir ve ölçeğin orijinalindeki boyutlar bu çalışma ile doğrulanmış ve hiçbir madde kapsam dışında bırakılmamıştır. Araştırmanın sonraki bölümlerinde bu üç boyut esas alınarak analizler gerçekleştirilmiştir.

2.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırmada elde edilen bulgular başka örneklemelerde uygulandığında farklı sonuçlar verebileceği için bu çalışma sonucundaki bulgular verilerin elde edileceği örneklemle sınırlıdır.
2. Bu çalışma Aksaray ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık, algıladıkları destek ve örgütsel affediciliklerini ölçmeye yönelik anket ile sınırlıdır.
3. Elden verilen 200 anketten salgın sebebiyle uzaktan öğretim sürecinde olan okullardan 95 anket geri toplanabilmiş olup bunlardan 11 tanesi geçersiz sayılmıştır. Google form üzerinden ise 288 adet anket formu eksiksiz bir şekilde toplanmıştır.

2.9. Araştırmanın Modeli, Varsayımları ve Hipotezleri

Bu araştırmada algılanan örgütsel destek bağımsız değişken, örgütsel bağlılık bağımlı değişken ve örgütsel affedicilik ise aracı değişken olarak modellendirilmiştir. Modelin bağımsız değişkeni algılanan örgütsel destek; Nayır (2013) tarafından geliştirilmiştir ve “örgütsel adalet”, “yönetim desteği” ve “örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt boyutlarından oluşmaktadır. Bağımlı değişken olan örgütsel affedicilik ise Üstüner (2009) tarafından öğretmenlere yönelik geliştirilmiş olup tek boyuttan oluşmaktadır. Aracı değişken olan örgütsel affedicilik ise Karaman-Kepenekçi ve Nayır (2015) tarafından geliştirilmiş olup “affediciliği kabul”, “affediciliği gerekçelendirme” ve “affediciliği red” olmak üzere üç alt boyuttan meydana gelmektedir.

Araştırmanın örnekleminin evreni temsil ettiği ve katılımcıların ankete doğru, içten ve gerçeğe uygun yanıt verdikleri varsayılmaktadır.

Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Özdevecioğlu (2003) algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olup olmadığını bulmak için Kayseri’de faaliyet gösteren beş mobilya mağazasında bir araştırma yürütmüştür. Bu araştırmada çalışanların tüm örgütsel bağlılık düzeyleri ile algıladıkları örgütsel destek arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur.

Kaplan ve Ögüt’ün (2012) çalışmasında ise Nevşehir ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerdeki çalışanların örgütsel destek algıları ve örgütsel bağlılıkları incelenmiştir. Çıkan sonuçlarda çalışanların örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuşken, devam bağlılığı düzeyinde ise negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Boz, Özkan ve Aydın (2017) çalışmalarında İstanbul’da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışanların algıladıkları örgütsel destek arttıkça devam ve duygusal bağlılıkları artarken normatif bağlılıklarının azaldığını gözlemlemişlerdir.

Üren ve Çorbacioğlu (2012) Uşak’ta bir imalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen bir araştırma yapmış ve örgütsel desteğin normatif ve duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulurken devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

Öğretmenlere yönelik Malatya’da yapılan bir araştırmada da algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkisi olduğu ve algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığın yordayıcısı olduğunu ortaya koymuşlardır (Güngör ve İlişen, 2018).

Türkiye’de ilkokul öğretmenleri arasında yapılan bir çalışmada ise öğretmenlerin algıladıkları örgüt desteğinin örgütsel bağlılığa olan etkisinin ölçülmüştür. Bu çalışmaya göre algılanan örgütsel desteğin alt boyutları olan örgütsel adalet ve yönetim desteği örgütsel bağlılığın alt boyutu olan uyum bağlılığını anlamlı şekilde yordarken, iş koşulları ve ödülleri uyum bağlılığının anlamlı olarak yordamamaktadır. Algılanan örgütsel desteğin tüm alt boyutları, örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı alt boyutlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. (Nayır, 2011)

Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında farklı evrenlerde birçok araştırmalar yapılmış olup benzer ve farklı bulgular elde edilmiştir. Bu çalışmayla evreni çeşitlendirmek ve örnekleme giren öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır.

H1: *Algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.*

H1a: *Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel adalet” alt boyutu, örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.*

H1b: *Algılanan örgütsel desteğin “yönetim desteği” alt boyutu, örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.*

H1c: *Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt boyutu, örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.*

Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Affedicilik İlişkisi

Uğur (2017) İstanbul Fatih ilçesi ortaokullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilere yönelik bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmaya göre ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve örgüt sağlığı arasında ilişki olup olmadığı

ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre örgütsel sağlık ve algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde anlamlı zayıf ilişkiler bulunmuştur. Bir kurumda algılanan örgütsel destek arttıkça, o kurumda örgütsel sağlıkta artış göstermektedir. Altıntaş (2022) örgütsel affediciliğin örgütsel sağlık üzerindeki etkisine yönelik yaptığı çalışmasında ise örgütsel affediciliğin alt boyutları olan affediciliği kabulün ve gerekçelendirmenin örgütsel sağlığı pozitif yönde, affediciliği ret alt boyutunun ise örgütsel sağlığı negatif yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

Affetme, bağışlayıcı olma, sevmeye becerisi, bilgelik gibi olumlu kişisel özellikler pozitif psikoloji ile ilgilidir. (Seligman ve Csikszentmihalya, 2000; Seligman vd, 2005). Büyükgöze (2014) lise öğretmenlerine yönelik yapmış olduğu bir çalışmada algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermaye üzerinde orta düzeyde aynı yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Erol (2019) yapmış olduğu bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel destek algılarının pozitif psikolojik sermayeleri üzerinde olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Başka bir çalışmada ise algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermaye üzerinde anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur (Erdem, 2014).

Amerika Birleşik Devletleri'nde Amazon Mechanical Turk çalışanlarına yapılan bir çalışmada ise algılanan örgütsel desteğin örgütsel affedicilik üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel kabiliyetin aracı rolü araştırılmıştır. Geçerli sayılan 201 çalışanın verdiği cevaplara göre algılanan örgütsel desteğin örgütsel affedicilik üzerinde pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya konmuştur (Gillmore, 2018).

Affetme, pozitif sermayenin bir unsuru olmakla birlikte literatürde örgütsel destek algısı ile ilgili çalışmalara rastlanmaktadır. Ne var ki örgütsel affedicilik konusunun yeni ele alınmaya başlanması sebebiyle literatürde algılanan örgütsel destek ile örgütsel affedicilik üzerine bir çalışmaya rastlanmamıştır. Alanyazında ilk olacağı ve literatüre yeni bir katkı sağlayacağı düşüncesiyle ikinci hipotez aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

H2: *Algılanan örgütsel destek, örgütsel affediciliği pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.*

H2a: *Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel adalet” alt boyutu, örgütsel affediciliğin “affediciliği kabul” alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.*

H2b: Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel adalet” alt boyutu, örgütsel affediciliğin “affediciliği gerekçelendirme” alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H2c: Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel adalet” alt boyutu, örgütsel affediciliğin “affediciliği red” alt boyutunu negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

H2d: Algılanan örgütsel desteğin “yönetim desteği” alt boyutu, örgütsel affediciliğin “affediciliği kabul” alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H2e: Algılanan örgütsel desteğin “yönetim desteği” alt boyutu, örgütsel affediciliğin “affediciliği gerekçelendirme” alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H2f: Algılanan örgütsel desteğin “yönetim desteği” alt boyutu, örgütsel affediciliğin “affediciliği red” alt boyutunu negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

H2g: Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt boyutu, örgütsel affediciliğin “affediciliği kabul” alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H2h: Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt boyutu, örgütsel affediciliğin “affediciliği gerekçelendirme” alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H2i: Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt boyutu, örgütsel affediciliğin “affediciliği red” alt boyutunu negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

Örgütsel Affedicilik ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Wang (2011) Çin’de yapmış olduğu çalışmasında örgütlerde affetme davranışının örgütsel davranışlar üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bir başkasını ve bir durumu affetmenin örgütsel bağlılık ve fedakarlıkla pozitif yönlü bir ilişkisi varken kendini affetmenin örgütsel bağlılıkla arasında bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur.

Kahveci, Kotbaş ve Avcı (2018) Trabzon’da ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel bağlılık ilişkilerini tespit etmeye yönelik yaptıkları çalışmada iki değişken arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Örgütsel affediciliğin alt boyutları olan affediciliği kabul ve

affediciliği gerekçelendirme ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki tespit edilmişken affediciliği ret ile örgütsel bağlılık arasında herhangi anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ayrıca çalışmada örgütsel affediciliğin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Sönmez (2021) Van ilinin İpekyolu, Edremit ve Tuşba ilçelerinin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere yönelik çalışmasında örgütsel affedicilik ile örgütsel bağlılık boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Örgütsel affediciliğin alt boyutlarından affediciliği kabul ve affediciliği gerekçelendirme ile örgütsel bağlılığın alt boyutu uyum arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmişken, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Affediciliği ret alt boyutu ile uyum alt boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmişken, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları arasında ilişki tespit edilememiştir.

Bu araştırmalar ışığında ve alanyazı incelendiğinde çok fazla çalışmaya rastlanamadığından aşağıdaki hipotezin bulguları literatüre katkı sağlayacaktır.

H3: *Örgütsel affedicilik, örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.*

H3a: *Örgütsel affediciliğin “affediciliği kabul” alt boyutu, örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.*

H3b: *Örgütsel affediciliğin “affediciliği gerekçelendirme” alt boyutu, örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.*

H3c: *Örgütsel affediciliğin “affediciliği ret” alt boyutu, örgütsel bağlılığı negatif yönde anlamlı olarak etkiler.*

Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Affedicilik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütsel affedicilik ile yeni çalışmalar yapılırken literatür taramasında örgütsel affediciliğin aracılık rolüne rastlanmamıştır. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini araştıran birçok çalışma olmasına rağmen bu iki değişken arasında örgütsel affediciliğin aracılık rolünü ortaya koyan bir çalışmaya denk gelinmemiştir. Literatürde ilk olması ve literatüre sağlayacağı katkı düşüncesiyle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H4: Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin aracı rolü vardır.

H4a: Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel adalet” alt boyutunun, örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin “affediciliği kabul” alt boyutunun aracı rolü vardır.

H4b: Algılanan örgütsel desteğin “yönetim desteği” alt boyutunun, örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin “affediciliği kabul” alt boyutunun aracı rolü vardır.

H4c: Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt boyutunun, örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin “affediciliği kabul” alt boyutunun aracı rolü vardır.

H4d: Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel adalet” alt boyutunun, örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin “affediciliği gerekçelendirme” alt boyutunun aracı rolü vardır.

H4e: Algılanan örgütsel desteğin “yönetim desteği” alt boyutunun, örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin “affediciliği gerekçelendirme” alt boyutunun aracı rolü vardır.

H4f: Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt boyutunun, örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin “affediciliği gerekçelendirme” alt boyutunun aracı rolü vardır.

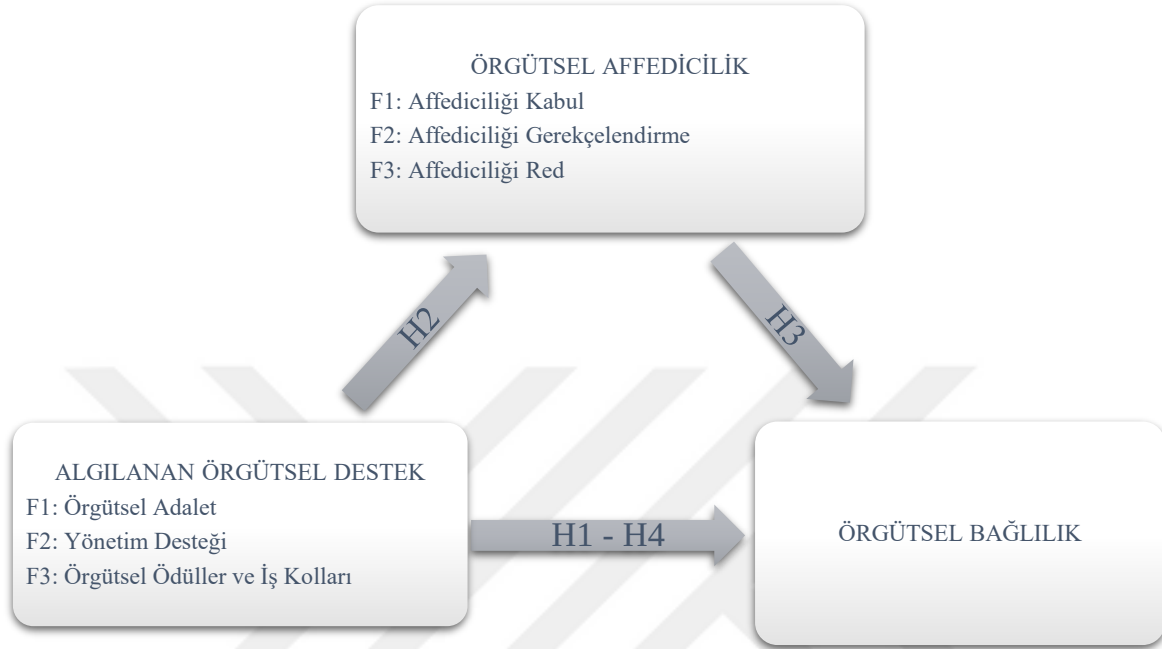
H4g: Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel adalet” alt boyutunun, örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin “affediciliği red” alt boyutunun aracı rolü vardır.

H4h: Algılanan örgütsel desteğin “yönetim desteği” alt boyutunun, örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin “affediciliği red” alt boyutunun aracı rolü vardır.

H4i: Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt boyutunun, örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin “affediciliği red” alt boyutunun aracı rolü vardır.

Bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel affediciliğin aracılık rolü araştırılmaktadır. Çalışmada algılanan örgütsel destek, örgütsel

affedicilik ve örgütsel bağlılık değişkenlerine yönelik literatür taraması çerçevesinde tasarlanan araştırma modeli şekil 4'teki gibidir.



Şekil 4 *Araştırma Modeli*

2.10. Veri Toplama Araçlarına Yönelik Yapılan Analizler

Yapılan bu çalışmada üç ölçek kullanılmış olup bu ölçeklerle ilgili bilgilerden yukarıda bahsedilmiştir. Araştırmanın evrenini oluşturan öğretmenlerin verdiği cevaplara göre kullanılan ölçeklerin güvenirlikleri ise Cronbach Alpha değeri ile hesaplanmıştır. Bu çalışmanın güvenirlik düzeyleri ise aşağıdaki tabloda verilmiştir (Tablo 3).

Tablo 10 *Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri*

	N	Cronbach's Alpha Değeri (α)	
		Ölçek Geliştiricileri Tarafından Elde Edilen Değerler	Bu Çalışmada Elde Edilen Değerler
Algılanan Örgütsel Destek	28	0.94	.973
Örgütsel Bağlılık	17	0.96	.980
Örgütsel Affedicilik	21	0.87	.906

Tablo 10'daki verilere göre ankette kullanılan ölçeklerin tamamı 0.80 ile 1 arasında olması sebebiyle tüm ölçekler için yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir. (Özdamar, 2004; Kayış, 2008). Ayrıca Nayır'ın (2013) geliştirmiş olduğu Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin güvenilirlik düzeyi (Cronbach's Alpha) ile bu çalışmada elde edilen güvenilirlik düzeyi; Üstüner'in (2009) geliştirdiği Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin güvenilirlik düzeyi ile bu çalışmada elde edilen güvenilirlik düzeyi ve son olarak da Kepenekçi ve Nayır (2015) tarafından geliştirilen Örgütsel Affedicilik Ölçeği'nin güvenilirlik düzeyi ile bu çalışmada elde edilen güvenilirlik düzeylerinin birbirleriyle paralellik göstermektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR VE YORUM

3.1. Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık Davranışına İlişkin Regresyon Analizi

Regresyon analizi yapmak için iki değişken arasında korelasyon olmamasına dikkat edilmelidir. Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin arasında korelasyon bulunup bulunmadığını tespit etmek için bu değişkenler Durbin Watson istatistiğine tabi tutulmuştur. Durbin Watson istatistiği hata terimlerindeki otokorelasyonu belirleyen bir yöntemdir. Bu istatiğe göre istatistik değeri 0 ila 1.5 arasında olan değerler pozitif korelasyon olduğunu; 1.5 ila 2.5 arasında olan değerler korelasyon olmadığını; 2.5 ila 4 arasında olan değerler ise negatif korelasyon olduğunu göstermektedir. Değer 0'a yaklaştıkça pozitif korelasyon yükselirken değer 4'e yaklaştıkça negatif korelasyon yükselmektedir. (Durbin ve Watson, 1971). Bu çalışmada ise Durbin Watson istatistiki değeri 1.949 olarak tespit edilmiştir (bkz. Tablo 11). Bu değer 2'ye yakın olması bu iki değişken arasında korelasyon olmadığını ve ilk varsayımın karşılandığını göstermektedir. Büyüköztürk (2011) bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılık olmaması gerektiğini belirtmektedir. Tablo 11 incelendiğinde Cook's aralığının 1'den büyük olmaması ve standardize hatanın ise -3.29 ile +3.29 arasında yer alması iki değişken arasında çoklu bağlantının olmadığını göstermektedir. Böylece algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında regresyon analizi yapabilmek için ön şartlardan birkaçı sağlanmıştır.

Tablo 3 *Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık Regresyon Analizi Ön Şartlar Tablosu*

Mdl	R	R ²	Dzıtlıms R ²	Standart Tahmin Hatası	Durbin- Watson	Cook's Aralığı	Standardize Hata
1	.795 ^a	.632	.631	.63546	1.949	.000 (Min) .041 (Max)	-2.867 (Min) 2.929 (Max)
a. Yordayıcı: (Sabit), Algılanan Örgütsel Destek							
b. Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık							

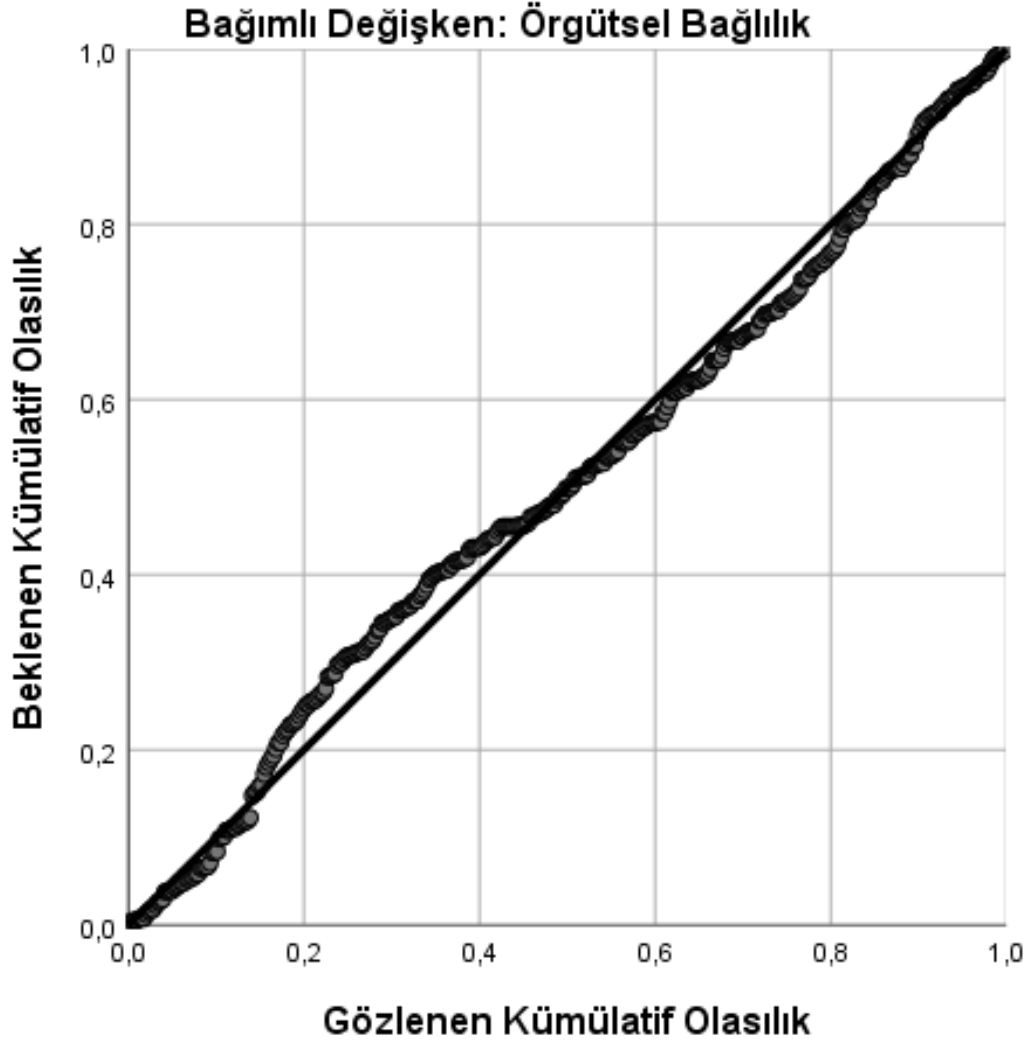
Regresyon analizi yapabilmenin bir diğer şartı ise bağımlı ve bağımsız değişkenlerin normal bir dağılım göstermesidir (Büyüköztürk, 2017). Dağılımların normallik gösterip göstermediği değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılarak tespit edilebilir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları 0'a eşitse elde edilen veriler normal dağılım göstermiş olacaktır. Fakat bu değerler ± 1.0 aralığında bulunursa, bu da normallikten fazla bir sapma olmadığını gösterir (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2011). Başka bir çalışmada ise çarpıklık ve basıklığın -1.5 ve +1.5 arasında olduğu veri setlerinin normal bir dağılımı gösterdiği belirtilmiştir (George and Mallery, 2010; Tabachnick ve Fidell, 2013). Araştırma konusu sosyal bilimler olduğu ve insanların farklı bakış açıları olabileceği göz önünde bulundurulduğunda çarpıklık ve basıklık değer aralıklarını geniş almanın çalışmaya daha sağlıklı katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada algılanan örgütsel destek çarpıklık ve basıklık katsayıları sırasıyla -0.348 ve -0.383 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık çarpıklık ve basıklık katsayısı ise -0.727 ve -0.203 olarak hesaplanmıştır (bkznz. Tablo 12). Elde edilen analiz sonuçlarına göre iki değişkenin de çarpıklık ve basıklık katsayı değerlerinin -1.5 ile +1.5 aralığında yer aldığı gözlemlenmiştir. Bu verilere göre iki değişkenin normal bir dağılım gösterdiği söylenebilir. Regresyon analizi yapabilmek için diğer bir ön şart da sağlanmıştır.

Tablo 4 Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Örgütsel Destek Çarpıklık-Basıklık Tablosu

		Örgütsel Bağlılık	Algılanan Örgütsel Destek
N	Geçerli	372	372
	Kayıp	0	0
Std. Sapma		1.04658	.866
Çarpıklık		-.727	-.348
Basıklık		-.203	-.383

Regresyon analizi yaparken saçılma diyagramı sayesinde iki değişkenin doğrusal bir ilişkiye sahip olup olmadığı saptanabilir. Saçılma diyagramı her bir değişken verisine göre her bir katılımcıya denk gelen noktalardan oluşan bir şekil bulunur. Bu noktaların birleşmesi ile bir regresyon eğrisi meydana getirilir. Bu regresyon eğrisinden sapma gösteren değerler doğrusallığı olumsuz yönde etkiler (Büyüköztürk, 2014). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık değişkenlerinin doğrusallık diyagramı ise Şekil 5'te yer almaktadır. Bu şekle göre iki değişken arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Bu değişken değerlerinin noktaları doğru çevresinde konumlanarak doğrusallık sayıltısı sağlanmış ve regresyon analizi için bir diğer ön şart daha sağlanmıştır.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Şekil 5 Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Değişkenlerinin Doğrusallık Diyagramı

Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık değişkenlerinin regresyon analizini yapmak için ihtiyaç duyulan ön şartların sağlandığı yukarıdaki analizlerde sunulmuştur. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel bağlılıklarına olan yordayıcılığını tespit etmek için alt boyutlarla ele alınarak Basit Doğrusal ve Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Algılanan örgütsel desteğin alt boyutları “örgütsel adalet”, “yönetim desteği” ve “örgütsel ödüller ve iş koşulları”nın tek boyutlu örgütsel bağlılığa olan regresyon analiz verileri ise aşağıdaki Tablo 13’te yer almaktadır.

Tablo 5 Algılanan Örgütsel Desteğin Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize		Standardize	T	P	R	r ²	Düz.	F	p
		Edilmemiş		Edilmiş							
		Katsayılar		Katsayılar					r ²		
		β	Std.	β							
		Hata									
1	(Sabit)	1.259	.137		9.182	.000	.679	.461	.459	316.333	.000
	Örgütsel Adalet	.714	.040	.679	17.786	.000					
2	(Sabit)	-.109	.169		-.648	.517	.759	.576	.575	495.858	.000
	Yönetim Desteği	.942	.042	.759	22.407	.000					
3	(Sabit)	1.118	.119		9.420	.000	.751	.564	.563	478.389	.000
	Örgütsel Ödüller	.773	.035	.751	21.872	.000					
	ve İş Kolları										
	(Sabit)	-.021	.152		-.141	.888	.814	.663	.660	241.049	.000
4	Örgütsel Adalet	.111	.053	.105	2.074	.039					
	Yönetim Desteği	.527	.057	.424	9.203	.000					
	Örgütsel Ödüller	.369	.055	.359	6.678	.000					
	ve İş Kolları										

Tablo 13, algılanan örgütsel destek alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik regresyon modeli yer almaktadır. Birinci modelde örgütsel adalet alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde tek başına etkisi gösterilmektedir. Bu modele göre, örgütsel adalet alt boyutunun basit doğrusal regresyon analizine göre örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde ($\beta=.714$) ve anlamlı şekilde ($p \leq 0.05$) etkilemektedir. Bu etkide örgütsel adalet alt boyutun örgütsel bağlılığı açıklama oranının ise %45.9 olduğu görülmektedir. Örgütsel adalet alt boyutunda bir birimlik artış, örgütsel bağlılığı 0.714 artırmaktadır. Bu sonuçlardan yola çıkarak örgütsel adalet alt boyutunun örgütsel bağlılığı anlamlı olarak pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bu bağlamda **H1a** “Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel adalet” alt boyutu, örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezi **kabul edilmiştir**.

İkinci modelde yönetim desteği alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde tek başına etkisinin analiz değerlerine yer verilmiştir. Yönetim desteğinin basit doğrusal regresyon analizine göre örgütsel bağlılık etkisinde pozitif yönde ($\beta=.942$) ve anlamlı olarak ($p \leq 0.05$) etkilediği görülmektedir. Yönetim desteği alt boyutunun örgütsel bağlılığı %57.5 oranında etkilediği de ikinci modelin analiz değerlerinden gözlemlenmektedir. Yönetim desteği alt boyutunda bir birimlik artış, örgütsel bağlılığı 0.942 artırmaktadır. Kurumda yönetimin desteğini

hisseden öğretmenlerin kurumuna olan bağlılığı pozitif yönde arttığı görülmektedir. Diğer bir deyişle yönetim öğretmene ne kadar destek sağlarsa öğretmenin de kurumuna olan bağlılığında artış olacaktır. Bu bağlamda **H1b** “Algılanan örgütsel desteğin “yönetim desteği” alt boyutu, örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Üçüncü modelde örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutu basit doğrusal regresyon analizine dahil edilmektedir. Bu analiz sonuçlarına göre örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutunun örgütsel bağlılığı pozitif yönde ($\beta=0.773$) ve anlamlı olarak ($p \leq 0.05$) etkilediği gözlemlenmektedir. Bu alt boyutun örgütsel bağlılığı ise %56.3 oranında açıklamaktadır. Örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutunda bir birimlik artış, örgütsel bağlılığı 0.773 artırmaktadır. Örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutunun örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı etkilediği görülmüştür. Kurum içerisinde ödüllendirilen ve kendi branşında görev verilen öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılıklarında da bir artış söz konusudur. Bu bağlamda **H1c** “Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt boyutu, örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Dördüncü modelde ise algılanan örgütsel desteğin üç alt boyutu çoklu doğrusal regresyon analizi ile ele alınmaktadır. Bu modele göre alt boyutlar birlikte değerlendirildiğinde tüm alt boyutların örgütsel bağlılık üzerindeki pozitif yönde etkisinde azalma gözlenmekte olsa da alt boyutların pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde etkisi devam etmektedir (Örgütsel Adalet, $\beta=0.111$; Yönetim Desteği, $\beta=0.527$; Örgütsel Ödüller ve İş Kolları, $\beta=0.369$). Üç alt boyut birlikte örgütsel bağlılığın %66’sını açıklamaktadır. Üç alt boyut birlikte örgütsel bağlılığın %66’sını açıklarken ayrı ayrı analiz edildiklerinde her biri örgütsel bağlılığı %66’dan daha azını açıklayabilmişlerdir. Bu bağlamda **H1** “Algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezi **kabul edilmiştir**.

3.2. Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Affedicilik Davranışına İlişkin Regresyon Analizi

Algılanan örgütsel destek ve örgütsel affedicilik değişkenlerinin regresyon analizini yapmak üzere bu iki değişken Durbin Watson istatistiğine tabi tutulmuş ve Tablo 14’teki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 6 Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Affedicilik Regresyon Analizi Ön Şartlar Tablosu

Mdl	R	R ²	Dzıtlıms R ²	Standart Tahmin Hatası	Durbin- Watson	Cook's Aralığı	Standardize Hata
1	.435 ^a	.189	.187	.56536	1.929	.000 (Min) .035 (Max)	-3.503 (Min) 2.373 (Max)
a. Yordayıcı: (Sabit), Algılanan Örgütsel Destek							
b. Bağımlı Değişken: Örgütsel Affedicilik							

Regresyon analizinin yapılabilmesi ve normallik şartının sağlanıp sağlanmadığının tespit edilebilmesi için Durbin Watson istatistiğinin istenilen değerinin 2 veya 2'ye yakın olması beklenmektedir. Yukarıdaki sonuçlara göre iki değişken arasında Durbin Watson değeri 1.929 çıkmış ve iki değişken arasında korelasyon olmadığını göstermiştir. Regresyon analizi için normallik testlerinin ön şartlarından biri sağlanmıştır.

Regresyon analizinin yapabilmek için diğer bir ön şart ise değişkenlerin normal bir dağılım göstermesiydi. Değişkenlerin basıklık ve çarpıklık katsayıları incelendiğinde ise Tablo 15'teki sonuçlar elde edilmiştir.

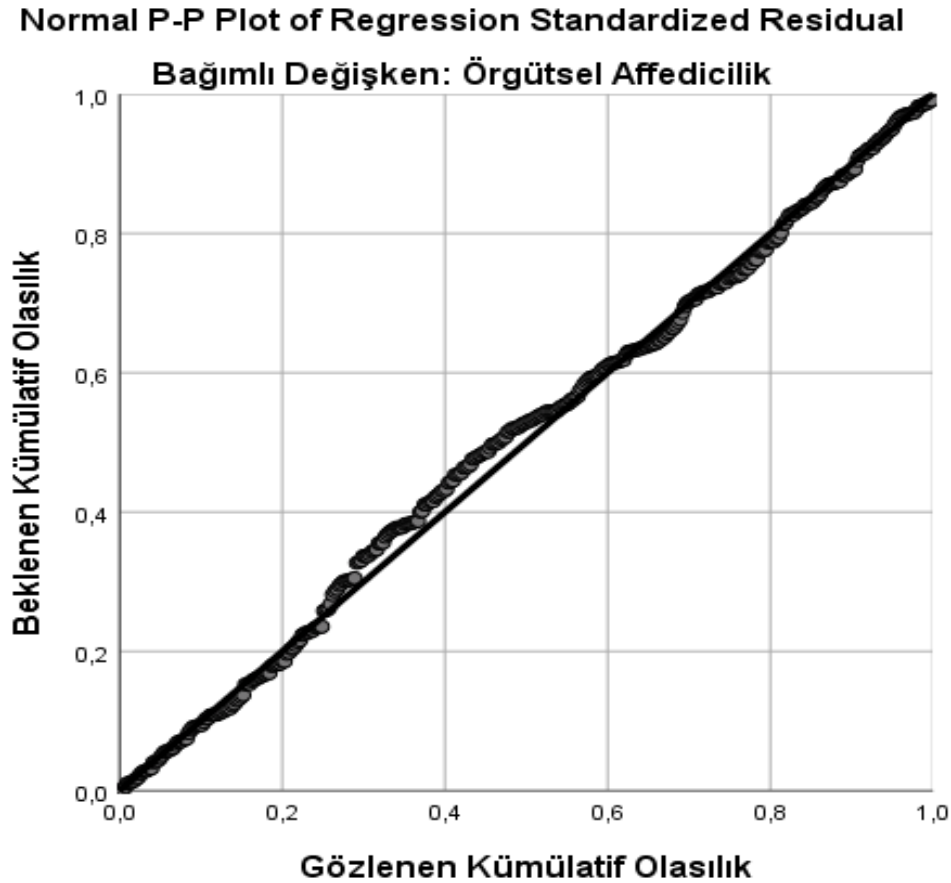
Tablo 7 Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Affedicilik Çarpıklık-Basıklık Tablosu

N	Algılanan Örgütsel Destek		Örgütsel Affedicilik	
	Geçerli	372	372	
	Kayıp	0	0	
Std. Sapma		.86600	.62709	
Çarpıklık		-.348	-.353	
Basıklık		-.383	.275	

Değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 değerleri arasında yer alması normallik şartlarından birisidir. Algılanan örgütsel destek değişkeninin basıklık ve çarpıklık katsayılarının sırasıyla -.383 ve -.348 ve örgütsel affedicilik değişkeninin basıklık ve çarpıklık katsayılarının sırasıyla -.275 ve -.353 olması değişkenlerin -1.5 ve +1.5 arasında olduğunu ve normal bir dağılıma sahip olduklarını göstermektedir. Böylece bir diğer normallik şartı da regresyon analizi için sağlanmış olmuştur.

Saçılma diyagramında iki değişkenin doğrusal bir ilişkiye sahip olup olmadığı tespit edilir. Değişken verilerine göre her bir katılımcıya denk gelen noktalar bir araya gelir ve böylece regresyon eğrisi meydana gelir. Normal bir dağılım sağlamadığını kontrol etmek için ise

noktalardan meydana gelen regresyon eğrişinde sapmalar olup olmadığı tespit edilir. Çok fazla sapmaların yer alması doğrusallığı olumsuz yönde etkiler. Şekil 6 incelendiğinde ise algılanan örgütsel destek ve örgütsel affedicilik saçılma diyagramında düzgün ve doğrusal bir saçılım olduğu görülmektedir. Bu doğrusal üzerinde ayrıca sapma gösteren bir değere rastlanmamıştır. Regresyon analizi öncesi normallik şartlarından bir daha sağlanmıştır.



Şekil 6 *Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Affedicilik Değişkenlerinin Doğrusallık Diyagramı*

Regresyon analizi için gerekli ön şartlar sağlandığı düşünüldüğünden algılanan örgütsel desteğin örgütsel affedicilik üzerinde yordayıcılığını tespit etmek için hem basit hem çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına aşağıdaki Tablo 16’da yer verilmiştir.

Tablo 8 Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Affedicilik Üzerindeki Etkinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize		Standardize	T	P	R	r ²	Düz. r ²	F	p
		Edilmemiş		Edilmiş							
		Katsayılar		Katsayılar							
		β	Std. Hata	β							
1	(Sabit)	2.409	.121		19.922	.000	.435	.189	.187	86.438	.000
	Algılanan	.315	.034	.435	9.297	.000					
	Örgütsel Destek										

Analizde korelasyon katsayısına bakıldığında ($R=.435^a$) algılanan örgütsel desteğin örgütsel affediciliği pozitif yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Korelasyonun düzenlenmiş belirli katsayısı ise (Düz. $R^2=.187$) olarak hesaplanmış ve algılanan örgütsel desteğin örgütsel affediciliği %18.7 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Tablo 16'ya bakıldığında regresyon değerinin sig. değerinin 0.05'ten küçük çıkması ise regresyon analizinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Algılanan örgütsel destek bir birimlik bir artış gösterdiği zaman artışın örgütsel affediciliği 0.315 oranında pozitif yönde artırdığı görülmektedir. Bu bağlamda **H2** “Algılanan örgütsel destek, örgütsel affediciliği anlamlı olarak etkiler.” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Tablo 9 Örgütsel Adalet Alt Boyutunun Örgütsel Affedicilik Alt Boyutları Üzerindeki Etkinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize		Standardize		t	P	r	r ²	Düz. r ²	F	P
		Edilmemiş		Edilmiş								
		Katsayılar		Katsayılar								
		β	Std. Hata	β								
1	(Sabit – Affediciliği Kabul)	2.059	.143			14.442	.000	.435	.189	.187	86.239	.000
	Örgütsel Adalet	.388	.042	.435		9.286	.000					
2	(Sabit – Affediciliği Gerekçelendirme)	3.191	.119			26.796	.000	.314	.098	.096	40.349	.000
	Örgütsel Adalet	.221	.035	.314		6.352	.000					
3	(Sabit – Affediciliği Red)	3.350	.162			20.654	.000	.000	.000	-.003	.000	.999
	Örgütsel Adalet	.004	.047	.000		.002	.99					

Tablo 17’de algılanan örgütsel destek ölçeğinin örgütsel adalet alt boyutunun örgütsel affedicilik alt boyutlarıyla olan basit doğrusal regresyon analizleri yer almaktadır. Bu tabloya göre Örgütsel adalet alt boyutunun affediciliği kabul alt boyutunu pozitif yönde ($\beta=.388$) ve anlamlı şekilde ($p \leq 0.05$) etkilemektedir. Örgütsel adalet, affediciliği kabulü %18.7 oranında açıklamaktadır. Örgütsel adalet alt boyutunda gerçekleşen her bir birimlik artış, affediciliği kabul alt boyutunda 0.388 birimlik bir artış sağlamaktadır. Bu bağlamda **H2a** “*Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel adalet” alt boyutu, örgütsel affediciliğin “affediciliği kabul” alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler*” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Tablo 17’nin ikinci modelinde ise örgütsel adalet alt boyutunun affediciliği gerekçelendirme alt boyutunu pozitif yönde ($\beta=.221$) ve anlamlı şekilde ($p \leq 0.05$) etkilemektedir. Örgütsel adalet alt boyutu, affediciliği gerekçelendirme alt boyutunu %9.6 oranında açıklamaktadır. Örgütsel adalet alt boyutunda bir birimlik artış, affediciliği gerekçelendirmeye 0.221 birimlik artış sağlamaktadır. Bu bağlamda **H2b** “*Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel adalet” alt boyutu, örgütsel affediciliğin “affediciliği gerekçelendirme” alt boyutunu anlamlı olarak etkiler*” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Tablo 17’nin üçüncü modelinde ise örgütsel adalet ve affediciliği red alt boyutunun regresyon analizine göre sig. değeri 0.999 olarak görünmektedir ($p > 0.05$). İki alt boyutunun tanımsal ifadeleri göz önüne alındığında iki değişkenin anlamlı olmaması beklenen bir durumdur. Bu sebepten iki değişken arasında herhangi bir anlamlılık gözlenemediğinden **H2c** “*Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel adalet” alt boyutu, örgütsel affediciliğin “affediciliği red” alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler*” hipotezi **reddedilmiştir**.

Tablo 10 *Yönetim Desteği Alt Boyutunun Örgütsel Affedicilik Alt Boyutları Üzerindeki Etkinin Regresyon Analizi Sonuçları*

Model	Standardize		Standardize	t	P	r	r ²	Düz. r ²	F	p
	Edilmemiş		Edilmiş							
	Katsayılar		Katsayılar							
	β	Std. Hata	β							
1	(Sabit – Affediciliği Kabul)									
	1.660	.201		8.248	.000	.403	.162	.160	71.638	.000
	Yönetim Desteği	.424	.050	.403	8.464	.000				
2	(Sabit – Affediciliği Gerekçelendirme)									
	2.696	.162		16.673	.000	.372	.138	.136	59.467	.000
	Yönetim Desteği	.310	.040	.372	7.711	.000				
3	(Sabit – Affediciliği Red)									
	3.238	.225		14.378	.000	.027	.001	- .002	.261	.610
	Yönetim Desteği	.029	.056	.027	.511	.610				

Tablo 18’de algılanan örgütsel destek ölçeğinin yönetim desteği alt boyutunun örgütsel affedicilik alt boyutlarıyla olan basit doğrusal regresyon analizleri bulunmaktadır. Bu tabloya göre yönetim desteği alt boyutunun affediciliği kabul alt boyutunu pozitif yönde ($\beta=.424$) ve anlamlı şekilde ($p \leq 0.05$) etkilediği görülmektedir. Yönetim desteği, affediciliği kabulü %16 oranında açıklamaktadır. Yönetim desteği alt boyutunda gerçekleşen her bir birimlik artış, affediciliği kabul alt boyutunda 0.424 birimlik bir artış sağlamaktadır. Bu bağlamda **H2d** “*Algılanan örgütsel desteğin “yönetim desteği” alt boyutu, örgütsel affediciliğin “affediciliği kabul” alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler*” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Tablo 18’in ikinci modelinde ise yönetim desteği alt boyutunun affediciliği gerekçeleştirme alt boyutunu pozitif yönde ($\beta=.310$) ve anlamlı şekilde ($p \leq 0.05$) etkilemektedir. Yönetim desteği alt boyutu, affediciliği gerekçeleştirme alt boyutunu %13.6 oranında açıklamaktadır. Yönetim desteği alt boyutunda bir birimlik artış, affediciliği gerekçeleştirmeye 0.310 birimlik artış sağlamaktadır. Bu bağlamda **H2e** “*Algılanan örgütsel desteğin “yönetim desteği” alt boyutu, örgütsel affediciliğin “affediciliği gerekçeleştirme” alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler*” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Tablo 18’in üçüncü modelinde ise yönetim desteği, affediciliği red alt boyutuna çok az etki etmektedir ($\beta=.029$). Aynı zamanda yönetim desteği ile affediciliği red alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmemektedir ($p>0.05$). İki alt boyut arasında anlamlı bir ilişkinin görülmemesi sebebiyle **H2f** “*Algılanan örgütsel desteğin “yönetim desteği” alt boyutu, örgütsel affediciliğin “affediciliği red” alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler*” hipotezi **reddedilmiştir**.

Tablo 11 Örgütsel Ödüller ve İş Kolları Alt Boyutunun Örgütsel Affedicilik Alt Boyutları Üzerindeki Etkinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	P	R	r^2	Düz. r^2	F	p
	β	Std. Hata	β							
1	(Sabit – Affediciliği Kabul)									
	2.076	.136		15.238	.000	.447	.200	.198	92.526	.000
	Örgütsel Ödüller ve İş Kolları	.390	.041	.447	9.619	.000				
2	(Sabit – Affediciliği Gerektelendirme)									
	3.279	.116		28.368	.000	.287	.083	.080	33.271	.000
	Örgütsel Ödüller ve İş Kolları	.198	.034	.287	5.768	.000				
3	(Sabit – Affediciliği Red)									
	3.331	.156		21.341	.000	.007	.000	.003	.017	.896
	Örgütsel Ödüller ve İş Kolları	.006	.046	.007	.131	.896				

Tablo 19’da algılanan örgütsel destek ölçeğinin örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutunun örgütsel affedicilik alt boyutlarıyla olan basit doğrusal regresyon analizleri bulunmaktadır. Bu tabloya göre örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutunun affediciliği kabul alt boyutunu pozitif yönde ($\beta=.390$) ve anlamlı şekilde ($p \leq 0.05$) etkilediği görülmektedir. Örgütsel ödüller ve iş koşulları, affediciliği kabulü %19.8 oranında açıklamaktadır. Örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutunda gerçekleşen her bir birimlik artış, affediciliği kabul alt boyutunda 0.390 birimlik bir artış sağlamaktadır. Bu bağlamda **H2g** “*Algılanan örgütsel*

*desteğin “örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt boyutu, örgütsel affediciliğin “affediciliği kabul” alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler” hipotezi **kabul edilmiştir.***

Tablo 19’un ikinci modelinde ise örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutunun affediciliği gerekçelendirme alt boyutunu pozitif yönde ($\beta=.198$) ve anlamlı şekilde ($p \leq 0.05$) etkilemektedir. Örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutu, affediciliği gerekçelendirme alt boyutunu %8 oranında açıklamaktadır. Örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutunda bir birimlik artış, affediciliği gerekçelendirmeye 0.198 birimlik artış sağlamaktadır. Bu bağlamda **H2h** “Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt boyutu, örgütsel affediciliğin “affediciliği gerekçelendirme” alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler” hipotezi **kabul edilmiştir.**

Tablo 19’un üçüncü modelinde ise örgütsel ödüller ve iş koşulları, affediciliği red alt boyutuna neredeyse hiç etki etmemektedir ($\beta=.006$). Aynı zamanda örgütsel ödüller ve iş koşulları ile affediciliği red alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmemektedir ($p>0.05$). İki alt boyut arasında anlamlı bir ilişkinin görülmemesi sebebiyle **H2i** “Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt boyutu, örgütsel affediciliğin “affediciliği red” alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler” hipotezi **reddedilmiştir.**

3.3. Örgütsel Affedicilik ve Örgütsel Bağlılık Davranışına İlişkin Regresyon Analizi

Örgütsel affedicilik ve örgütsel bağlılık arasında bir korelasyon olup olmadığını tespit etmek için Durbin Watson istatistiği uygulanmıştır. Bu istatistiğe göre iki değişken arasındaki değer 1.705 olarak çıkmıştır. Çıkan bu değer 2’ye yakın ve 1 ile 3 arasında yer almaktadır. Bu sebeple iki değişken arasında korelasyon olmadığı söylenebilir. İki değişkenin arasında korelasyon olmaması regresyon analizi için gerekli olan ön şartı sağlamıştır. Durbin Watson istatistik tablosu Tablo 14’tedir.

Tablo 12 *Örgütsel Affedicilik ve Örgütsel Bağlılık Regresyon Analizi Ön Şartlar Tablosu*

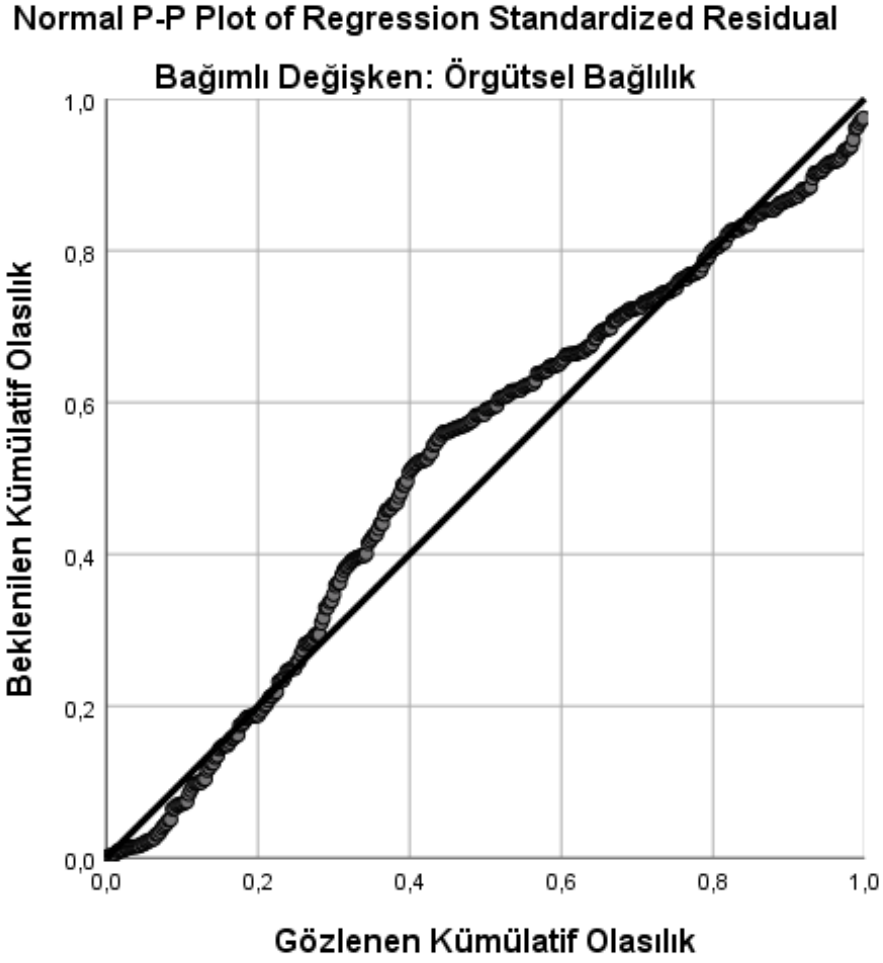
Mdl	R	R ²	Dzıtlıms R ²	Standart Tahmin Hatası	Durbin- Watson	Cook's Aralığı	Standardize Hata
1	.484 ^a	.234	.232	.91721	1.705	.000 (Min) .039 (Max)	-2.927 (Min) 1.949 (Max)
a. Yordayıcı: (Sabit), Örgütsel Affedicilik							
b. Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık							

Örgütsel affedicilik ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin basıklık ve çarpıklık değerleri ilk iki analizde verilmişti. Tek başlık altında görmek için iki değişken arasındaki ilişkide normallik dağılımı Tablo 21'deki gibi gösterilmiştir. Tabloya bakıldığında örgütsel affediciliğin basıklık ve çarpıklık değerlerinin sırasıyla -.353 ve .275; örgütsel bağlılığın ise sırasıyla -.727 ve .203 olduğu görülmektedir. Bu değerler -1.5 ile 1.5 arasında yer alması normalliği sağladığını ve regresyon analizi için bir diğer ön şartın sağlandığını göstermektedir. Bu durumda iki değişkenin de normal dağıldığı yorumu yapılabilir.

Tablo 13 *Örgütsel Affedicilik ve Örgütsel Bağlılık Çarpıklık-Basıklık Tablosu*

	Örgütsel Affedicilik	Örgütsel Bağlılık
N	Geçerli Kayıp	372 0
Std. Sapma	.62709	1.04658
Çarpıklık	-.353	-.727
Basıklık	.275	.203

Saçılma diyagramı bir diğer normallik testidir. Bu diyagrama göre noktalardan oluşan regresyon eğrisinin düz çizgiye yakın seyretmesi ve sapmaların olmaması beklenmektedir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel affedicilik saçılma diyagramında düzgün ve doğrusal bir saçılım olduğu Şekil 7'de görülmektedir. Bu doğrusal üzerinde uzaklaşmalar görünse de uç sapmalar gösteren bir değere rastlanmamıştır. Bu sebeple regresyon analizi için gerekli bir diğer ön şart da sağlanmış olmuştur.



Şekil 7 *Örgütsel Affedicilik ve Örgütsel Bağlılık Değişkenleri Doğrusallık Diyagramı*

Regresyon analizi için gerekli ön şartlar sağlandığı düşünüldüğünden örgütsel affediciliğin örgütsel bağlılık üzerinde yordayıcılığını tespit etmek için Basit Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Çıkan sonuçlara ise Tablo 22’de yer verilmiştir.

Tablo 14 *Örgütsel Affedicilik Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkinin Regresyon Analizi Sonuçları*

Model		Standardize		t	P	r	r ²	Düz. r ²	F	p	
		Edilmemiş									
		e Edilmiş									
		Katsayılar									
		β	Std.	β							
		Hata									
1	(Sabit)	1.626	.183		8.900	.000	.501	.251	.249	124.267	.000
	Affediciliği Kabul	.592	.053	.501	11.148	.000					
2	(Sabit)	1.270	.282		4.497	.000	.398	.159	.156	69.790	.000
	Affediciliği Gerekçelendirme	.593	.071	.398	8.354	.000					
3	(Sabit)	3.386	.208		16.316	.000	.054	.003	.000	1.071	.301
	Affediciliği Red	.062	.060	.054	1.035	.301					
4	(Sabit)	1.059	.306		3.455	.001	.522	.273	.267	46.034	.000
	Affediciliği Kabul	.482	.064	.409	7.572	.000					
	Affediciliği Gerekçelendirme	.258	.080	.173	3.246	.001					
	Affediciliği Red	-.024	.052	-.021	-.462	.645					

Tablo 22’de, örgütsel affedicilik alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik regresyon modeli yer almaktadır. Birinci modelde affediciliği kabul alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde tek başına etkisi gösterilmektedir. Bu modele göre, affediciliği kabul alt boyutunun basit doğrusal regresyon analizine göre örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde ($\beta=.592$) ve anlamlı şekilde ($p \leq 0.05$) etkilemektedir. Bu etkide affediciliği kabul alt boyutun örgütsel bağlılığı açıklama oranının ise %24.9 olduğu görülmektedir. Affediciliği kabul alt boyutunda bir birimlik artış, örgütsel bağlılığı 0.592 artırmaktadır. Bu bağlamda **H3a** “Örgütsel affediciliğin “affediciliği kabul” alt boyutu, örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezi **kabul edilmiştir**.

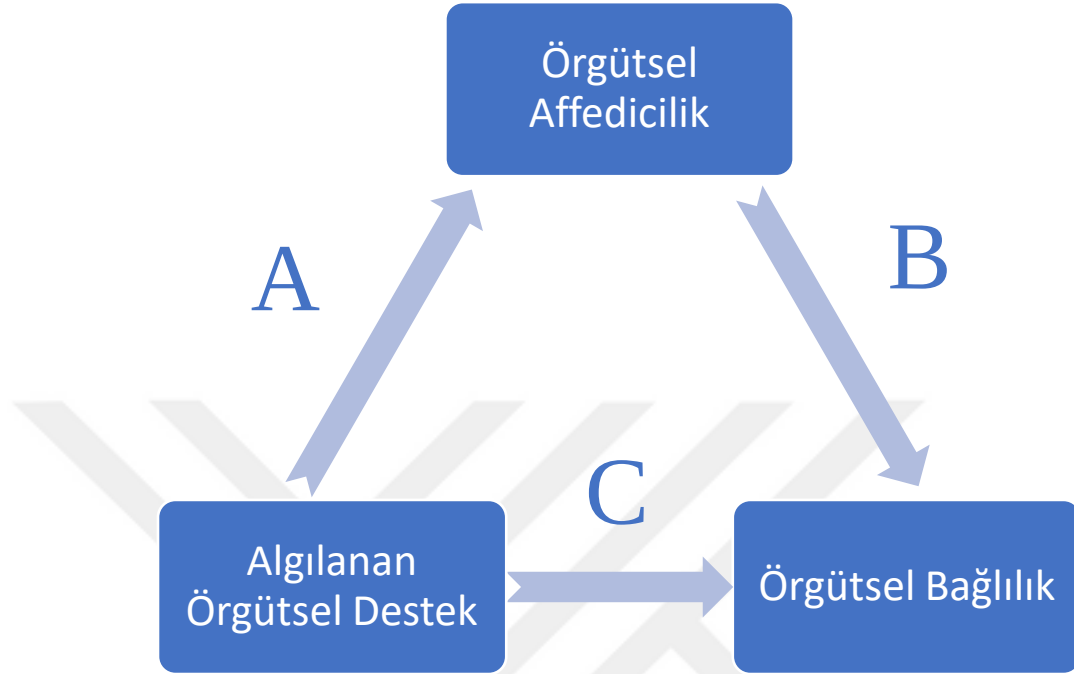
İkinci modelde affediciliği gerekçelendirme alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde tek başına etkisinin analiz değerlerine yer verilmektedir. Affediciliği gerekçelendirmenin basit doğrusal regresyon analizine göre örgütsel bağlılık etkisinde pozitif yönde ($\beta=.593$) ve anlamlı olarak ($p \leq 0.05$) etkilediği görülmektedir. Affediciliği gerekçelendirme alt boyutunun örgütsel bağlılığı %15.6 oranında etkilediği de ikinci modelin analiz

değerlerinden gözlemlenmektedir. Affediciliği gerekçelendirme alt boyutunda bir birimlik artış, örgütsel bağlılığı 0.593 artırmaktadır. Bu bağlamda **H3b** “*Örgütsel affediciliğin “affediciliği gerekçelendirme” alt boyutu, örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.*” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Üçüncü modelde affediciliği red alt boyutu basit doğrusal regresyon analizine dahil edilmektedir. Bu analiz sonuçlarına göre affediciliği red alt boyutunun örgütsel bağlılığı pozitif yönde ($\beta=0.062$) etkilemekte olup sig. değeri 0.05’ten büyük olduğu için iki değişken arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmemektedir. Bu bağlamda **H3c** “*Örgütsel affediciliğin “affediciliği red” alt boyutu, örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.*” hipotezi **reddedilmiştir**.

Dördüncü modelde ise örgütsel affediciliğin üç alt boyutu çoklu doğrusal regresyon analizi ile ele alınmaktadır. Bu modele göre alt boyutlar birlikte değerlendirildiğinde tüm alt boyutların örgütsel bağlılık üzerindeki pozitif yönde etkisinde azalma gözlenmekte olsa da alt boyutlardan *affediciliği kabul* ve *affediciliği gerekçelendirme* alt boyutlarında pozitif yönlü etki ve anlamlı bir ilişki devam etmektedir (Affediciliği Kabul, $\beta=0.482$; Affediciliği Gerekçelendirme, $\beta=0.258$). Ne var ki *affediciliği ret*, diğer alt boyutlarla çoklu regresyona tabi tutulduğunda örgütsel bağlılık üzerindeki pozitif yönlü etkisi negatife dönse de bu alt boyutun örgütsel bağlılık ile anlamlı ilişki halen kurulamamaktadır ($p > 0.05$). Üç alt boyut birlikte ele alındığında sig. değeri 0.05’ten küçük olduğu için örgütsel affedicilik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmektedir. Örgütsel affedicilik ise örgütsel bağlılığın %26.7’sini açıklamaktadır. Bu bağlamda **H3** “*Örgütsel affedicilik, örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.*” hipotezi **kabul edilmiştir**.

3.4. Örgütsel Affediciliğin Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık Davranışı İlişkisindeki Aracılık Rolü Analizi



Şekil 8 *Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Affedicilik Değişkenleri Arasındaki İlişkiler*

Öğretmenlerin örgütsel örgütsel destek algıları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel affediciliğin aracılık rolünün etkisine bakılmıştır. Mackinnon ve arkadaşlarına (2007;596-597) göre aracılık rolünü analiz edebilmek için üç koşulun gerçekleşmesi gerekmektedir.

- Bağımsız değişken, bağımlı değişkeni direkt ve anlamlı olarak belirlemelidir. (C Yolu)
- Bağımsız değişken, aracı rolünü üstlenen değişkeni önemli ölçüde yordamalıdır. Bu iki değişken doğrusal regresyon ilişkisine sahip olmalıdır. (A Yolu)
- Aracı değişken bağımlı değişkeni direkt ve anlamlı olarak belirlemelidir. İki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır. (B Yolu)

Aracı değişkenler bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin tamamına veya belli bir kısmına etki edebilir. İki değişken arasındaki ilişkinin tamamına etki ediyorsa tam aracılıktan; bir kısmına etki ediyorsa kısmi aracılıktan bahsedilebilir. Bu analizde örgütsel

destek algısı ve örgütsel bağımlılık arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki varken eğer aracı değişken olan örgütsel affedicilik analize dahil edildiğinde algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında ilişki güçsüzlenerek istatistiki olarak anlamsızlaşırsa veya daha da güçlenirse burada örgütsel affediciliğin aracılık rolünden bahsedilebilir. Bu çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkide etki katsayısı ve anlamlılık katsayısı düşmesine rağmen ilişkinin anlamlılığı yine de devam ediyorsa kısmi aracılıktan bahsetmek mümkündür (Baron ve Kenny, 1986; Yılmaz ve İlhan-Dalbudak, 2018).

Algılanan örgütsel desteğin örgütsel affedicilik aracılığıyla örgütsel bağlılık üzerindeki dolaylı etkisini istatistiki olarak anlamlılığı sınamak için hiyerarşik regresyon analizi ve Preacher ve Hayes'in (2008) önerdiği önyüklemeye güven aralığı prosedürüne başvurulmuştur. Analiz yapılırken örneklem sayısı 5 000 ve güven aralığı %95 olarak belirlenmiştir. Aracılık rolünün anlamlı çıkması, taban ve tavan sınırları işaret eden güven aralıklarının arasında sıfır değerinin olmamasına, diğer bir deyişle iki sınırdan birinin negatif değer almamasına ve iki sınırın da sadece pozitif veya sadece negatif değer almasına bağlıdır (Frazier, vd.2004:115; Preacher ve Hayes, 2008;879-891).

Bu analizde aracılık rolünün yordayabilmesi için üç koşulun gerçekleşmesi gerektiğinden bahsedilmiştir. Bu koşullar yukarıdaki ilk üç regresyon analizlerinde aşağıdaki sonuçlara göre sağlanmıştır:

- Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık analizi: Analizin korelasyon katsayısı ($R=.814^a$); düzeltilmiş korelasyonun belirli katsayısı ise (Dzltlmş $R^2=.660$) olarak hesaplanmış ve algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı %66.0 oranında pozitif yönde ve yüksek düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Aracılık rolü analizi için ilk şart temsil edilmiştir.
- Algılanan örgütsel destek ve örgütsel affedicilik analizi: Analizin korelasyon katsayısı ($R=.435^a$); düzeltilmiş korelasyonun belirli katsayısı ise (Dzltlmş $R^2=.187$) olarak hesaplanmış ve algılanan örgütsel desteğin örgütsel affediciliği %18.7 oranında pozitif yönde ve orta düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Aracılık rolü analizi için ikinci şart temsil edilmiştir.
- Örgütsel affedicilik ve örgütsel bağlılık analizi: Analizin korelasyon katsayısı ($R=.522^a$); düzeltilmiş korelasyonun belirli katsayısı ise (Dzltlmş $R^2=.267$) olarak

hesaplanmış ve örgütsel affediciliğin örgütsel bağlılığı %26.7 oranında pozitif yönde ve orta düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Aracılık rolü analizi için üçüncü şart da temsil edilmiştir.

Tablo 15 SPSS için Hazırlanmış PROCESS 4.1 Eklentisinin Model 4 ile Hesaplanmış Örgütsel Affedicilik ve Alt Boyutlarının Aracılık Rolü Değerleri

				Toplam				Dolaylı Etki	
Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Aracı Değişken	P	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki	Alt Limit Güven Aralığı (LLCI)	Üst Limit Güven Aralığı (ULCI)
H ₄	Algılanan Örgütsel Destek	Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Affedicilik	.000	0.8717	.0893	0.9610	.0500	.1329
H _{4a}	Örgütsel Adalet	Örgütsel Bağlılık	Affediciliği Kabul	.000	0.5978	.1163	.7141	.0727	.1662
H _{4b}	Yönetim Desteği	Örgütsel Bağlılık	Affediciliği Kabul	.000	.8255	.1169	.9424	.0731	.1659
H _{4c}	Örgütsel Ödüller ve İş Kolları	Örgütsel Bağlılık	Affediciliği Kabul	.000	.6775	.0953	.7728	.0580	.1403
H _{4d}	Örgütsel Adalet	Örgütsel Bağlılık	Affediciliği Gerekçeleştirme	.000	.6463	.0678	.7141	.0336	.1105
H _{4e}	Yönetim Desteği	Örgütsel Bağlılık	Affediciliği Gerekçeleştirme	.000	.8802	.0622	.9424	.0245	.1050
H _{4f}	Örgütsel Ödüller ve İş Kolları	Örgütsel Bağlılık	Affediciliği Gerekçeleştirme	.000	.7139	.0588	.7727	.0291	.0942
H _{4g}	Örgütsel Adalet	Örgütsel Bağlılık	Affediciliği Ret	.000	.7141	.0000	.7141	-.0077	.0093
H _{4h}	Yönetim Desteği	Örgütsel Bağlılık	Affediciliği Ret	.000	.9413	.0011	.9424	-.0056	.0095
H _{4i}	Örgütsel Ödüller ve İş Kolları	Örgütsel Bağlılık	Affediciliği Ret	.000	.7724	.0003	.7727	-.0078	.0086

Tablo 23'e bakıldığında algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki örgütsel affediciliğin dolaylı etkisinin alt (LLCI) ve üst (ULCI) güven aralık değerlerinin .0500 ve .1329 arasında olduğu görülmektedir. Bu iki değer arasından sıfır geçmediği için, yani iki sınırın da pozitif değerlerde olmasından dolayı varsayılan ilişkinin anlamlı olduğu ileri sürülebilir. Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan standardize yol katsayısı .8717 iken örgütsel affedicilik modele dahil edildiğinde .0893'lük bir artış gerçekleşmiştir. Bu durumda toplam standardize kat sayısı .9610 olarak hesaplanmıştır. Algılanan örgütsel

desteğin örgütsel bağlılığa etkisi varken, örgütsel affedicilik modele dahil edildiğinde .0893'lük bir artışla düşük düzeyde bir etkisi olduğundan ve örgütsel affediciliğin kısmi aracılık ettiğinden bahsedilebilir. Bu bağlamda **H4** “Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin aracı rolü vardır.” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Algılanan örgütsel desteğin alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki etkide örgütsel affediciliğin alt boyutlarının aracılık rollerine ilişkin analiz sonuçları ise şöyledir. Örgütsel adalet alt boyutunun bağlılık üzerindeki etkisinde affediciliği kabul alt boyutunun dolaylı etki alt (LLCI) ve üst (ULCI) güven aralık değerleri .0727 ve .1662 arasında yer almaktadır. Güven aralıkları arasından sıfır geçmediği için varsayılan ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir. Örgütsel adalet alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan standardize yol katsayısı .5978 iken affediciliği kabul alt boyutu modele dahil edildiğinde .1163'lük bir artış gerçekleşmektedir. Bu durumda toplam standardize kat sayısı .7141 olarak hesaplanmaktadır. Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi varken, affediciliği kabul alt boyutunun modele dahil edilmesiyle .1163'lük bir artışla orta düzeyde bir etkisi olduğundan ve affediciliği kabul alt boyutunun kısmi aracılık ettiğinden bahsedilebilir. Bu bağlamda **H4a**: “Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel adalet” alt boyutunun, örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin “affediciliği kabul” alt boyutunun aracı rolü vardır.” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Yönetim desteği alt boyutunun bağlılık üzerindeki etkisinde affediciliği kabul alt boyutunun dolaylı etki alt (LLCI) ve üst (ULCI) güven aralık değerleri .0731 ve .1659 arasında yer almaktadır. Güven aralıkları arasından sıfır geçmediği için varsayılan ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir. Yönetim desteği alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan standardize yol katsayısı .8255 iken affediciliği kabul alt boyutu modele dahil edildiğinde .1169'luk bir artış gerçekleşmektedir. Bu durumda toplam standardize kat sayısı .9424 olarak hesaplanmaktadır. Yönetim desteğinin örgütsel bağlılığa etkisi varken, affediciliği kabul alt boyutunun modele dahil edilmesiyle .1169'luk bir artışla orta düzeyde bir etkisi olduğundan ve affediciliği kabul alt boyutunun kısmi aracılık ettiğinden bahsedilebilir. Bu bağlamda **H4b**: “Algılanan örgütsel desteğin “yönetim desteği” alt boyutunun, örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin “affediciliği kabul” alt boyutunun aracı rolü vardır.” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutunun bağlılık üzerindeki etkisinde affediciliği kabul alt boyutunun dolaylı etki alt (LLCI) ve üst (ULCI) güven aralık değerleri .0580 ve .1403 arasında yer almaktadır. Güven aralıkları arasından sıfır geçmediği için varsayılan ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir. Örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan standardize yol katsayısı .6775 iken affediciliği kabul alt boyutu modele dahil edildiğinde .0953'lük bir artış gerçekleşmektedir. Bu durumda toplam standardize kat sayısı .7728 olarak hesaplanmaktadır. Örgütsel ödüller ve iş koşullarının örgütsel bağlılığa etkisi varken, affediciliği kabul alt boyutunun modele dahil edilmesiyle .0953'lük bir artışla orta düzeyde bir etkisi olduğundan ve affediciliği kabul alt boyutunun kısmi aracılık ettiğinden bahsedilebilir. Bu bağlamda **H4c**: “Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt boyutunun, örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin “affediciliği kabul” alt boyutunun aracı rolü vardır.” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Örgütsel adalet alt boyutunun bağlılık üzerindeki etkisinde affediciliği gerekçelendirme alt boyutunun dolaylı etki alt (LLCI) ve üst (ULCI) güven aralık değerleri .0336 ve .1105 arasında yer almaktadır. Güven aralıkları arasından sıfır geçmediği için varsayılan ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir. Örgütsel adalet alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan standardize yol katsayısı .6463 iken affediciliği kabul alt boyutu modele dahil edildiğinde .0678'lik bir artış gerçekleşmektedir. Bu durumda toplam standardize kat sayısı .7141 olarak hesaplanmaktadır. Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi varken, affediciliği gerekçelendirme alt boyutunun modele dahil edilmesiyle .0678'lik bir artışla düşük düzeyde bir etkisi olduğundan ve affediciliği gerekçelendirme alt boyutunun kısmi aracılık ettiğinden bahsedilebilir. Bu bağlamda **H4d**: “Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel adalet” alt boyutunun, örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin “affediciliği gerekçelendirme” alt boyutunun aracı rolü vardır.” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Yönetim desteği alt boyutunun bağlılık üzerindeki etkisinde affediciliği gerekçelendirme alt boyutunun dolaylı etki alt (LLCI) ve üst (ULCI) güven aralık değerleri .0245 ve .1050 arasında yer almaktadır. Güven aralıkları arasından sıfır geçmediği için varsayılan ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir. Yönetim desteği alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan standardize yol katsayısı .8802 iken affediciliği gerekçelendirme alt boyutu modele dahil edildiğinde .0622'lik bir artış gerçekleşmektedir. Bu durumda toplam standardize kat sayısı .9424 olarak hesaplanmaktadır. Yönetim desteğinin örgütsel bağlılığa etkisi varken, affediciliği gerekçelendirme alt boyutunun modele dahil edilmesiyle .0622'lik

bir artışla düşük düzeyde bir etkisi olduğundan ve affediciliği gerekçelendirme alt boyutunun kısmi aracılık ettiğinden bahsedilebilir. Bu bağlamda **H4e**: “Algılanan örgütsel desteğin “yönetim desteği” alt boyutunun, örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin “affediciliği gerekçelendirme” alt boyutunun aracı rolü vardır.” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutunun bağlılık üzerindeki etkisinde affediciliği gerekçelendirme alt boyutunun dolaylı etki alt (LLCI) ve üst (ULCI) güven aralık değerleri .0291 ve .0942 arasında yer almaktadır. Güven aralıkları arasından sıfır geçmediği için varsayılan ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir. Örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan standardize yol katsayısı .7139 iken affediciliği gerekçelendirme alt boyutu modele dahil edildiğinde .0588’lik bir artış gerçekleşmektedir. Bu durumda toplam standardize kat sayısı .7727 olarak hesaplanmaktadır. Örgütsel ödüller ve iş koşullarının örgütsel bağlılığa etkisi varken, affediciliği gerekçelendirme alt boyutunun modele dahil edilmesiyle .0588’lik bir artışla düşük düzeyde bir etkisi olduğundan ve affediciliği gerekçelendirme alt boyutunun kısmi aracılık ettiğinden bahsedilebilir. Bu bağlamda **H4f**: “Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt boyutunun, örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin “affediciliği gerekçelendirme” alt boyutunun aracı rolü vardır.” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Örgütsel adalet alt boyutunun bağlılık üzerindeki etkisinde affediciliği ret alt boyutunun dolaylı etki alt (LLCI) ve üst (ULCI) güven aralık değerleri -.0077 ve .0093 arasında yer almaktadır. Güven aralıkları arasında sıfır yer aldığı için varsayılan ilişkinin anlamsız olduğu söylenebilir. Örgütsel adalet alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan standardize yol katsayısı .7141 iken affediciliği ret alt boyutu modele dahil edildiğinde hiç artış gerçekleşmemektedir. Bu durumda toplam standardize kat sayısı .7141 olarak devam etmektedir. Bu bağlamda **H4g**: “Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel adalet” alt boyutunun, örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin “affediciliği red” alt boyutunun aracı rolü vardır.” hipotezi **reddedilmiştir**.

Yönetim desteği alt boyutunun bağlılık üzerindeki etkisinde affediciliği ret alt boyutunun dolaylı etki alt (LLCI) ve üst (ULCI) güven aralık değerleri -.0056 ve .0095 arasında yer almaktadır. Güven aralıkları arasında sıfır yer aldığı için varsayılan ilişkinin anlamsız olduğu söylenebilir. Yönetim desteği alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan standardize yol katsayısı .9413 iken affediciliği ret alt boyutu modele dahil edildiğinde .0011’lik çok az

bir artış gözlemlenmektedir. Bu durumda toplam standardize kat sayısı .9424 hesaplanmaktadır. Bu bağlamda **H4h**: “Algılanan örgütsel desteğin “yönetim desteği” alt boyutunun, örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin “affediciliği ret” alt boyutunun aracı rolü vardır.” hipotezi **reddedilmiştir**.

Örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutunun bağlılık üzerindeki etkisinde affediciliği ret alt boyutunun dolaylı etki alt (LLCI) ve üst (ULCI) güven aralık değerleri -.0078 ve .0086 arasında yer almaktadır. Güven aralıkları arasında sıfır yer aldığı için varsayılan ilişkinin anlamsız olduğu söylenebilir. Örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan standardize yol katsayısı .7724 iken affediciliği ret alt boyutu modele dahil edildiğinde .0003'lük çok az bir artış gözlemlenmektedir. Bu durumda toplam standardize kat sayısı .7727 hesaplanmaktadır. Bu bağlamda **H4i**: “Algılanan örgütsel desteğin “örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt boyutunun, örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel affediciliğin “affediciliği red” alt boyutunun aracı rolü vardır.” hipotezi **reddedilmiştir**.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada araştırma modeli doğrultusunda algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel affediciliğin aracılık rolü incelenmiştir. Bu araştırma için Aksaray Milli Eğitim Müdürlüğü'nün desteğiyle Aksaray ilinde özel ve devlet okullarının ilkokul, ortaokul ve lise düzeylerinde görev yapmakta olan öğretmenlerden pandemi döneminde ulaşılabilenlere anketler elden; uzaktan eğitim vermeye devam öğretmenlere ise araştırma sorularının yer aldığı anket linki çevrimiçi verilmiştir. Araştırma verileri araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretmenlerden toplanmıştır. Ölçeklerden toplanan veriler analize tabii tutulmadan önce normallik testlerinden geçirilmiştir ve kayıp/eksik veriler tespit edilip veri setinden çıkarılmıştır. Ölçekler arasındaki doğrusallık ilişkilerini tespit etmek için aralarında korelasyon olup olmadığına bakılmıştır. Korelasyon bulunmayan ölçeklerde ise yapısal eşitlik modeli uygulanıp aracı değişken analizleri yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre çalışanların kurumlarından aldıkları destek algı düzeyleri çalışanların örgüte bağlılıklarını yüksek düzeyde anlamlı olarak artırdığını ortaya koymuştur. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel adalet alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Bu çalışmada örgütsel adaletteki bir birimlik artış, örgütsel bağlılıkta 0.714'lük bir artışa neden olmaktadır. Güngör ve İlişen (2018) Malatya'da öğretmenlere yönelik yapmış oldukları çalışmada ise adalet alt boyutunda bir birimlik artışın örgütsel bağlılıkta 0.317'lik bir artışa sebep olduğunu tespit etmişlerdir. Örgütsel adalet alt boyutunun örgütsel bağlılığın alt boyutları olan içselleştirme, özdeşleştirme ve uyum alt boyutlarının yordayıcısı olduğu Nayır'ın (2011) çalışmasında ortaya çıkan bir başka bulgudur. Bahsedilen çalışmalarda çıkan sonuçlarla bu çalışmada elde edilen sonuçların aynı olması, bu çalışmanın sonuçlarının diğer bulgularla da desteklediğini göstermektedir. Örgüt içerisinde adil bir organizasyon olduğunu hisseden çalışan, kuruma karşı büyük oranda bağlılık geliştirir. Diğer bir alt boyut olan yönetim desteğinde ise çalışan yönetimin desteğini arkasında hissettiği zaman kuruma olan bağlılığında artış meydana gelmektedir.

Yönetim desteği alt boyutu ise örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Bu çalışmada yönetsel destek alt boyutundaki bir birimlik artış, örgütsel bağlılıkta 0.942'lik bir artışa neden olmaktadır. Nayır (2011) çalışmasında yönetim desteğinin örgütsel bağlılığın alt boyutlarıyla anlamlı olarak orta düzeyde ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Güngör ve İlişen (2018) yaptıkları çalışmada ise yönetsel destek alt boyutunda bir birimlik artışın örgütsel bağlılıkta 0.106'lık bir artışa sebep olduğunu tespit etmişlerdir. Bahsedilen çalışmalarda çıkan sonuçlarla bu çalışmada elde edilen sonuçların aynı olması, bu çalışmanın sonuçlarının diğer bulgularla da desteklediğini göstermektedir. Örgüt içinde verilen ödüller ve uzmanlığa göre yapılan iş bölümlerinin yapılması da örgütsel bağlılığı artıran bir diğer etkidir. Bu durumda doğru yerde görevlendirildiğini hisseden ve görevini yerine getirmesi durumunda maddi veya manevi kazançlar elde eden çalışanların kuruma bağlılıkları artmaktadır. Bu araştırmaya göre örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutu ise örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Derinbay (2011), öğretimsel destek alt boyutunu öğretmenlerin öğretim boyunca mesleki gelişim, materyal, kaynak vb. ihtiyaçların ne kadar karşılandığı konusundaki görüşleri olarak ifade etmektedir. Bu çalışmada örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutu ile benzerlikler göstermektedir. Güngör ve İlişen (2018) çalışmalarında öğretimsel destek alt boyutunda bir birimlik artışın örgütsel bağlılıkta 0.221'lik bir artışa sebep olduğunu tespit etmişlerdir. Nayır (2011) çalışmasında örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutla örgütsel bağlılığın alt boyutlarıyla anlamlı olarak orta düzeyde ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Üç alt boyut birlikte ele alındığında ise örgütsel bağlılık pozitif yönde anlamlı olarak etkilenmektedir. Bu bulgulara göre çalışanlar için kurumdan gördükleri destek çalışanların kurumlarına bağlanmalarını büyük oranda artırmaktadır. Bu çalışmada da kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği literatürde kullanılan ölçeklerin aksine tek boyuttan meydana gelmektedir. Bu yüzden hipotez belirlenirken bahsedilen mevcut çalışmaların bazılarında alt boyutsal olarak bir ilişkiye ulaşılmış olup bu çalışmalarda da algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde yordayıcılığı ve/veya anlamlı ilişkisinin olduğu ortaya konmuştur (Özdevecioğlu, 2003; Kaplan ve Ögüt, 2012; Boz, Özkan ve Aydın, 2017; Üren ve Çorbacioğlu, 2012; Güngör ve İlişen, 2018).

Çalışanların destek algılarının örgütsel affedicilik üzerindeki etkisi araştırıldığında ise örgütsel desteğin örgütsel affediciliği orta düzeyde ve pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Gillmore (2018) çalışmasında algılanan örgütsel desteğin örgütsel affediciliği pozitif yönde anlamlı olarak etkilediğini belirtmiştir. Literatürde algılanan örgütsel destek ile örgütsel affedicilik arasında ilişkiyi inceleyen başka bir araştırmaya

rastlanmamıştır. Mevcut araştırma ile bu araştırma sonuçları ise aynı bulguları ortaya koymuştur. Algılanan örgütsel destek örgütsel affediciliği pozitif yönde anlamlı olarak etkilemiştir. Kurum içinde olumlu bir iklim oluşturmak ve küskünlüklere ve dargınlıklara yer vermemek için yönetimin çalışanlara verdiği destek etkili olabilmektedir. Bu destek ile örgüt içinde çalışanların affedici olma eğilimlerinde de artış gözlemlenir. Örgütsel adalet alt boyutu affediciliği kabul ve affediciliği gerekçelendirme alt boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemiştir. Kurum içinde uygulanan adil bir yönetim, çalışanların örgüt içi affetme eğilimlerini artırıp affetmeyi kabullenmelerini sağlamaktadır. Adil bir yönetime sahip olan kurumlarda çalışanlar affetme eylemlerini gerekçelendirmeye de daha meyilli olmaktadır. Örgütsel adalet alt boyutu, affediciliği ret alt boyutu üzerinde bir etki yokken aynı zamanda anlamsız çıkmıştır. Affediciliği ret alt boyutu, affediciliği kabul ve affediciliği gerekçelendirme alt boyutlarından farklı bir tanıma sahiptir. Affediciliği ret, olumlu bir duygu barındırmamaktadır. Bu boyutta çalışan kin, öfke, intikam gibi birçok duyguyu terk etmemektedir. Affetmenin tanımında ve yapısında bu tür olumsuz duyguların terk edilmesi yatarken, affediciliği ret aslında bu olumsuz duyguları halen yaşatma çabasıdır. Bu yüzden örgüt içinde adil bir yönetim olsa bile çalışan bu kin, intikam, öfke gibi olumsuz duygulardan arınamıyor. Örgütte adil olarak yönetilse bile birey bu duyguları halen yaşamaya ve yaşatmaya devam ediyor. Bu durum da örgütsel adalet ile affediciliği ret boyutlarının birbirinden anlamsız ve üzerinde etkisiz olmasına sebep olmaktadır. Yönetim desteği alt boyutu ise affediciliği kabul ve affediciliği gerekçelendirme alt boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemiştir. Kurumda yönetimin desteğini hisseden çalışanlar kurum içinde affetmeyi kabullenme ve gerekçelendirmeye daha yatkın olmaktadır. Ne var ki, yönetim desteği ile affetmeyi ret arasında da anlamlı bir ilişki kurulamamıştır. Bunun sebebi de yukarıda bahsedildiği üzere affetmeyi reddetme eyleminin diğer boyutlardan tamamen farklı olması söylenebilir. Çalışan yönetimin kendisine sağladığı iyi çalışma ortamı karşılığı işyerinde sürekli kendisine olumsuz davranışlarda bulunan çalışma arkadaşını affetmeyi reddedebilir. Örgütsel ödüller ve iş koşulları affediciliği kabul ve gerekçelendirmeyi pozitif yönde ve anlamlı etkilerken affediciliği ret arasında yine bir etki ve anlamlılık görülmemektedir. Örgüt içinde maddi ve manevi şekilde ödüllendirilen ve doğru yerde görevlendirilen çalışanların affediciliği kabullenmeye ve gerekçelendirmeye daha meyilli oldukları görülmektedir. Daha önce belirtildiği üzere, örgütsel affedicilik son yıllarda yeni gündeme gelen ve yeni araştırılan bir konu olması sebebiyle alanyazında örgütsel destek algısı konusu ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Aksaray'da görev yapan öğretmenler

açısından genel olarak kurumdan görülen destek algısının yüksek olması öğretmenlerin kurum içindeki affediciliklerini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Kurum içerisinde daha barışçıl bir ortam oluşturulması açısından kurumun çalışanlara verecekleri destekler önem arz etmektedir.

Örgütsel affedicilik, çalışanların örgütsel bağlılıklarını orta düzeyde pozitif yönde etkilediği yapılan çalışmada ortaya konmuştur. Wang'ın (2011) Çin'de yaptığı çalışmada örgütsel affetmenin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Kahveci, Kotbaş ve Avcı'nın (2018) çalışmasında ise Trabzonda yapılan ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel bağlılıkları arasında olumlu yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Bu çalışmalarında örgütsel affediciliğin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğunu tespit etmişlerdir. Sönmez (2021) çalışmasında ise Van ilinin bazı ilçelerinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Affediciliği kabul ve gerekçelendirme alt boyutlarının örgütsel bağlılığı sırasıyla %24.9 ve %15.6 oranında açıkladığı bu çalışmada tespit edilmiştir. Bu durumda çalışanların kurum içinde bağışlamaya meyilli olmaları ve bağışlama eylemlerini bir nedene dayandırmaları kuruma olan bağlılıklarını artırmaktadır. Affediciliği ret alt boyutu ise örgütsel bağlılık ile anlamlı bir ilişkiye sahip değildir. Sonuç olarak kurum içinde affetme eylemine yatkın olan çalışanların örgüte olan bağlılıklarında da artış gözlemlenmektedir. Bu sebeple örgüt içinde affetme davranışı artırılırsa örgüt içindeki barışçıl ortamla birlikte örgüte olan bağlılık da artacaktır. Yapılan bu araştırmanın alanyazında yapılan diğer çalışmalarla benzerlik gösterdiği de aşikardır.

Bu çalışmayla algılanan örgütsel desteğin örgütsel affedicilik ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi tespit edilmiş, ayrıca örgütsel affediciliğin de örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi de ortaya konmuştur. Hayes tarafından geliştirilen PROCESS 4.1 SPSS eklentisi ile Model 4 üzerinden bir model oluşturulmuştur. Bu modele göre örgütsel destek algısının örgütsel bağlılık algısı üzerinde doğrudan standardize yol katsayısı 0.8717 olarak tespit edilmiştir. Modele dahil edilen örgütsel affedicilik ise 0.0893'lük bir artış gerçekleştirerek örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılık arasında kısmi aracılık rolü olduğunu göstermiştir. Alt boyutlar bakımında ele alındığında ise “*örgütsel adalet*”, “*yönetim desteği*” ve “*örgütsel ödülleri ve iş koşulları*” alt boyutlarının örgütsel bağlılığı doğrudan etkilerken modele dahil edilen “*affediciliği kabul*” ve “*affediciliği gerekçelendirme*” alt boyutları yukarıdaki her bir

ilişkiye ayrı ayrı kısmi aracılık etmektedir. Çalışanların algıladıkları örgüt desteği onların kuruma olan bağlılıklarını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilerken ayrıca çalışanların affetmeyi kabullenmesini ve gerekçelendirmesini sağlamak kuruma olan bağlılıklarını daha da artıracaktır. Ne var ki, “*örgütsel adalet*”, “*yönetim desteği*” ve “*örgütsel ödüller ve iş koşulları*” alt boyutlarının örgütsel bağlılıklarına etkisinde “*affetmeyi ret*” alt boyutunun hiçbir aracılık rolü tespit edilememiştir. Bu sonuçlardan yola çıkarak çalışanların bağlılıklarını artırmak için kurumlarda örgüt desteğinin ve örgütsel affediciliğin bir arada yer verilmesi örgütsel bağlılıklarını daha da kuvvetlendirecektir.

ÖNERİLER

Örgütlerde çalışan bireylerin kurumlarına bağlı kalmaları örgüt için memnun edici bir durumdur. Örgüt tecrübeli veya tecrübesiz çalışanları bünyesinde toplar; onlara yeni deneyimler, bilgiler ve bakış açıları katar. Kendi sürekliliği için çalışanlarını da sürekli geliştirmeye ve onlara yatırım yapmaya devam eder. Örgütler için bu çalışanların örgüte bağlı kalmaları elzem bir durumdur. Örgütler çalışanlarına, çalışanların kendi rızasıyla, kendilerine bağlı hale getirirse verim artar, süreç ve işleyiş hızlanır. Bu bağlılıkları artırmak için ise birçok yola başvurulabilir. Bunlardan bir tanesi de örgüt desteğini hissettirmektir. Öğretmen örgütten ne kadar çok destek görürse o kadar çok kendini örgüte bağlı hissedecektir. Böylece uzun bir süreç olan eğitim – öğretim süreci öğretmenin okula bağlılığıyla sekteye uğramayacak ve daha uzun vadeli ve sürdürülebilir bir eğitim – öğretim süreçleri gerçekleştirilecektir. Öğretmen sık sık okul değiştirmek zorunda kalmayacak, okulun desteğini aldığı için okula daha bağlı olacak ve okula karşı kendini sorumlu hissedip aidaat geliştirecektir.

Bağlılığı artırmanın bir diğer yolu ise örgütsel affediciliktir. Bu çalışmada örgütsel affediciliğin örgütsel bağlılık üzerindeki olumlu ve anlamlı etkisi tespit edilmiştir. Örgüte bağlılıkları artırabilmek için örgüt içerisinde çalışanlar arasında bağışlayıcılığı pekiştiren süreçler izlenebilir. Böylece sorunları, sıkıntıları, anlaşmazlıkları, çekişmeleri, kinleri bir tarafa koyan çalışanlar daha mutlu, huzurlu ve rahatlamış hissedecek ve işlerine daha çok odaklanacaktır.

Örgütten aldığı destek algısı yüksek olan çalışanların bağışlayıcılıkları da yüksek olmaktadır. Çalışmada çıkan sonuçlarda destek algısı yüksek bireylerin affedicilikleri de olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilenmektedir. Çalışanların bağlılıklarını artırmak için çalışanları sürekli desteklemek, onları geliştirmek ve onların ihtiyaçlarına cevap vermek hem çalışanların bağlılıklarını artıracak hem de affediciliklerini de artıracaktır. Aynı zamanda affediciliği artan bireylerin örgüte bağlılıklarında da bir artış gözlenecektir.

Örgütsel destek algısının alt boyutlarının affediciliği ret alt boyutunda anlamlı bir etkiye sahip değildir. Diğer alt boyutlarla anlamlı ve pozitif yönde bir etki varken affediciliği ret boyutunda bu etkiye rastlanmamıştır. Affediciliği ret boyutu insanların affetme eylemini kabul etmemesi ve kin, öfke, intikam gibi duygulardan kendisini arındıramaması şeklinde ifade edilebilir. Bu durumda sonraki çalışmalarda affediciliği ret alt boyutunun kişilik ile ilişkisinin araştırılması önerilmektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılığını artırmak, onların kendi rızaları ile örgütte kalmasını sağlamaktır. Örgütler yetişmiş insan gücünü elde tutmak ister. Bunun için mevcut çalışanlarının bağlılıklarını artırma eğilimi göstermelidirler. Bu çalışma öğretmenlerin destek algılarını ve bunun affedicilik ve bağlılıklarını ölçmeye yönelik yapılmıştır. Benzer şartlar sağlandığında üretim, hizmet, pazarlama, turizm gibi farklı sektörlerde de bu konu çalışılabilir. Böylece bir mal üreten fabrikanın, havacılık sektöründe hizmet veren bir firmanın, ürün veya hizmet pazarlayan bir şirketin veya otel çalışanlarına destek vermek ve onların destek algılarını yüksek tutmak, çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarını artıracığı gibi affetme eğilimlerini de artıracığı öngörülebilir. Ayrıca iş yerinde affedici bir kişiliğe sahip çalışanların da bağlılıklarında artış olacağı bir diğer öngörüdür. Bu çalışmanın sonuçlarına göre eğitim sektörü dışında da farklı alanlarda araştırma ve inceleme yapılabilir.

Alanyazında örgütsel affedicilik ise son zamanlarda araştırılmaya başlanan bir konudur. Bu yüzden örgütsel affediciliğin örgütsel bağlılık ile olan ilişkisine çok az rastlanmışken algılanan örgütsel destek ile olan ilişkisine ise hiç rastlanmamıştır. Bu açıdan bu araştırmanın benzeri farklı evren ve örneklemelerde yapılması hem çalışmanın genelliğini ortaya koymak hem de alanyazına katkıda bulunmak açısından fayda sağlayacaktır. Örgütsel affediciliğin işten ayrılma niyeti, örgüt iklimi, örgütsel vatandaşlık konularıyla da çalışılması literatüre katkı sağlayacak çalışmalardan olabilir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, M.H.A. Shaw, J.D., (1999)., “ Personal Factors and Organizational Commitment: Main Interactive Effects in the United Arab Emirates”, *Journal of Managerial Issues*, 11 (1), Spring, 77-93.
- Acar, A. (2016). Başarılı Elemanların İşten Ayrılmasına Yol Açan En Önemli Nedenler. [http://www.habercchef.org/ali-acar-basarili-elemanlarin-isten-ayrilmasinayol-acan-en-onemli-nedenler/\(06Mayıs2016\).](http://www.habercchef.org/ali-acar-basarili-elemanlarin-isten-ayrilmasinayol-acan-en-onemli-nedenler/(06Mayıs2016).)
- Akan. Vildan. "Çağdaş Sosyolojide Bir Kuram: Sosyal Alışveriş " Eğitim Bilim. s.76. Nisan 1990.
- Alexandra Panaccio, C. V. (2009). Perceived Organizational Support, Organizational Commitment And Psychological Well-Being: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 224-236.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects, *Journal of Business Research*, 26(1), 46-91.
- Altıntaş, M. (2022). Örgütsel Affetme Eğiliminin Örgütsel Sağlık Algısına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (47) , 125-146 . DOI: 10.52642/susbed.1015168
- Al-Hussami, M., (2008), ‘‘A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education’’, *European Journal of Scientific Research*, 22 (2), 286-295.
- Aquino, K., Grover, S. L., Goldman, B., & Folger, R. (2003). When Push Doesn't Come to Shove: Interpersonal Forgiveness in Workplace Relationships. *Journal of Management Inquiry*, 12, 209-216.
- Aquino, K., & Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspective. *Annual Review of Psychology*, 60, 717–741.
- Arbuckle, J. ve Wothke W. (1999). AMOS 4 User's Guide. Chicago, IL: SmallWaters Corporation.
- Arslan, G.A. (2016). *Üniversite Öğrencilerinin Affetme Davranışları, Yaşam Doyumları ve Sürekli Öfke Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Gazi Üniversitesi
- Aven, Forrest, Parker, Barbara ve Glenn Mc Evoy (1993), "Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta-Analysis", *Journal of Business Research*, 26(1): 63-73.
- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: Sosyolojik bir perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 189-217.
- Bakan, İ. (2011). *Örgüt Stratejilerinin Temeli Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bal, S. (2020). *Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Öncülleri, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Analizi: Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Gebze Teknik Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Balay, R. (2000). *Özel Ve Resmi Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*. Sayı 51, Cilt 6, ss. 1173-1182.
- Barutçugil, İsmet (2002). *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*. Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Bateman, T. S., Strasser, S., (1984), "A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment", *Academy of Management Journal*, 27 (1), 95-112.
- Başıyigit, A., Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, Dumlupınar Üniversitesi, SBE, YYLT, Kütahya, 2006.
- Bayraktaroğlu, S., Ersoy Yılmaz, S. ve Can, M. (2014). Kurumsal Sosyal Sorunluluk Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (3), 99- 122.
- Becker, H.S. (1960). Notes on The Concept of Commitment. *The American Journal Of Sociology*, 66 (1), 32-42.
- Bhanthumnavin, D. (2001). *Supervisory Social Support and the Multi-Level Performance in Thai Health Centers*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, University of Minnesota Minnesota. ABD.
- Bildirici, D. (2020). *Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Blau, P. (1964) *Exchange and Power in Social Life*. Wiley, New York, NY, USA.
- Boon, O.K., Arumugam, V., (2006), "The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: Case Study of Semiconductor Organizations in Malaysia", *Sunway Academic Journal*, 3, 99–115.
- Bradfield, M., & Aquino, K. (1999). The effects of blame attributions and offender likableness on forgiveness and revenge in the workplace. *Journal of Management*, 25, 607-632.
- Bright, D. S., Cameron, K. S., & Caza, A. (2006). The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations. *Journal of Business Ethics*, 64(3), 249–269.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli İli Örneği)*. Maltepe Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi
- Büyüköze, H. (2014). *Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye İlişkisi*. Hacettepe Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı (20. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2017) Ş. (2017) *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. (23. Baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. Ve Köklü, N. (2011). *Sosyal Bilimler için İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, B. M. (1998). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS*:

- Basic concepts, applications, and programming.* Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Caldwell, C., & Dixon, R. D. (2010). Love, forgiveness, and trust: Critical values of the modern leader. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 91–101.
- Cameron, K., & Caza, A. (2002). Organizational and leadership virtues and the role of forgiveness. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(1), 34- 48.
- Chang, C.-S. (2015). Moderating Effects of Nurses' Organizational Support on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Western Journal of Nursing Research*, 37(6), 724–745. <https://doi.org/10.1177/0193945914530047>
- Chen, Z. X., S. Aryee, and C. Lee (2005), “Test of a Mediation Model of Perceived Organizational Support”, *Journal of Vocational Behavior*, 66, 457- 470.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-Analysis, *Journal of Organizational Behavior*, 13, 539-554.
- Cosgrove, L., & Konstam, V. (2008). Forgiveness and forgetting: clinical implications for mental health counselors. *Journal of Mental Health Counseling*, 30(1)
- Costa, S. P., & Neves, P. (2017). Forgiving is good for health and performance: How forgiveness helps individuals cope with the psychological contract breach. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 124–136.
- Cüceloğlu, D. (2008). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Çıpa, D. (2020). *Duygusal ve Kültürel Zekâ, Sosyal Sermaye, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkileri: Eğitim Sektöründe Bir Çalışma*. Beykent Üniversitesi: Yayımlanmamış doktora tezi.
- Çöl, G.- Gül, H. (2005). “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 19, S. 1, Tokat, ss. 295- 296
- Demirel, Y., (2009), “Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (15), 115-132.
- Demirgil, A. (2008). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yıldız Teknik Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri* (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Diken, A., Koçyiğit, N., Topaloğlu, E. Özer, & Yılmaz, A. (2021). İşgörenlerde Algılanan Örgütsel Destek Algısı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2698–2716.
- Durbin, J., ve Watson, G. S. (1971). Testing for serial correlation in least squares regression III. *Biometrika*, 58, 1-19

- Durna, U. & Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2) , 210-219
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R. Fasolo, P. ve Lamastro, V.D. (1990). “Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation”, *Journal of Applied Psychology*, 75,51-59
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Enright, R. D., & Fitzgibbons, R. P. (2000). *Helping clients forgive: An empirical guide for resolving anger and restoring hope*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Enright, R. D., & the Human Development Study Group. (1991). The moral development of forgiveness. In W. Kurtines & J. Gewirtz (Eds.), *Handbook of moral behavior and development* (vol. 1, pp. 123-152). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Enright, R. D., & Zell, R. L. (1989). Problems encountered when we forgive one another. *Journal of Psychology and Christianity*, 8, 52-60.
- Erdem, H. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması*. İnönü Üniversitesi: Doktora Tezi.
- Erol, F. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Üzerine Etkisi: Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü*. Gaziantep Üniversitesi: Doktora Tezi.
- Exline, J.J., Worthington, E. L., Hill, P. & McCullough, M. E. (2003). Forgiveness and justice: A research agenda for social and personality psychology. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 337-348.
- Fehr, R. (2010). *On the (un)intended consequences of forgiveness: Creativity after conflict*. Doctoral dissertation, University of Maryland
- Fehr, R. and Gelfand, M. (2012). The Forgiving Organization: A Multilevel Model Of Forgiveness At Work. *Academy of Management Review*, 37(4), 64–688.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği* (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Frazier, P.A., Barron K.E., ve Tix A.P. (2004). Testing Moderator and Mediator Effects in Counseling Psychology Research. *Journal of Counselling Psychology*. 51(1): 115-134.
- George D., Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: a Simple Guide and Reference, 17.0 Update* (10a ed.) Boston: Pearson
- Gillmore, Samineh Christine, "Forgiveness in the workplace: the contribution of perceived organizational support and perceived organizational competence" (2018). Theses. 270. <https://louis.uah.edu/uah-theses/270>

- Giray, M. D. (2010). *İş yerinde destek algılarının liderlik stilleri ve örgütsel sonuç değişkenleri ile ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Gouldner, A. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Grant, K., Cravens, D W., Low, G. S., Moncrief, W. C., (2001), ‘‘The Role of Satisfaction with Territory Design on the Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople’’, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 29 (2), 165-178.
- Guchait, P., Lanza-Abbott, J., Madera, J. M., & Dawson, M. (2016). Should organizations be forgiving or unforgiving? Atwo-study replication of how forgiveness climate in hospitality organizations drives employee attitudes and behaviors. *Cornell Hospitality Quarterly*, 57(4), 379–395. <https://doi.org/10.1177/1938965516633308>
- Güçlü, H.(2006).*Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi* (Doktora Tezi).Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi.
- Güçlü, s. 59; H. Y. Ngo- A. V. Ngar Tsang, ‘‘Employment Practices and Organizational Commitment: Diffential Effect for Men and Women’’ *The International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 6, No. 3, yb., 1998, ss. 251-266’dan alıntı.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1), 37-56.
- Güney, S., Akalın, Ç. & İlsev, A. (2007). Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz-Saygı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25 (2), 189-211
- Gürbüz, S., (2006), ‘‘Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma’’. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2/1), 48-75.
- Gürbüz, R. (2012). *Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gürler, M. (2020). DEVLET OKULUYLA ÖZEL OKUL ARASINDAKİ FARKLAR. *Kapadokya Eğitim Dergisi*.
- Hakkak, Mohammad & Hajizadeh Gashti, Mohammad Ali & Nawaser, Khaled. (2014). The Relationship between Perceived Organizational Support & Job Satisfaction with Organizational Commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management*. 2. p-ISSN: 2310.
- Horwitz, L., (2005). The capacity to forgive: Intrapsychic and developmental perspectives. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 53, 486- 511.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.
- Hutchison, S. (1997). A path model of perceived organizational support. *Journal of Social Behavior & Personality*, 12(1), 159–174.
- İlhan, M., Çetin B. (2014), LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması, *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42.

- Iverson, R. D. and D. M. Buttigieg: 1999, Affective, Normative and Continuance Commitment: Can the 'Right Kind' of Commitment Be Managed? *The Journal of Management Studies* 36(3), 307–334
- İnce, M., Gül, H., (2005), "Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık", Konya, Çizgi Kitabevi.
- İplik, E., İplik, F. ve Efeoğlu, İ. E. (2014). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(12), 111-122.
- İşcan, Ö.F. ve Karabey, C. N. (2007). "Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki". *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 180- 193.
- İştahlı, S.B. (2013). *Duygusal Emeğin Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Duygusal Zekanın Rolü*. Erciyes Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Jöreskog, K. G., ve Sörbom, D. (2001). Lisrel 8: Users Reference Guide. Chicago: Scientific Software International.
- Kamer, M. (2001). *Örgüte Güven, Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi .
- Kaplan, M. & Ögüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13 (1) , 1-13 .Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ifede/issue/25417/268187>
- Kaplan, . Y. & Ögüt, P. (2012). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (1) , 387-401.
- Karaman Kepenekçi, Y. ve Nayir, K.F. (2015). Örgütsel affedicilik ölçeğinin geliştirilmesi ve öğretmenlerin örgütsel affediciliğe ilişkin görüşleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (3), 922-934
- Karduz Adam, F.F. (2019). *Affetme Eğilimi Kazandırmaya Yönelik Psiko-Eğitim Programının Affetme Eğilimi Kazandırma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisi*. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim dalı, Doktora Tezi.
- Katz, J., Street, A., & Arias, I (1997). Individual differences in self-appraisals and responses to dating violence scenarios. *Violence and victims*, 12, 256-276.
- Kayış, A. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. (Ed: Şeref Kalaycı) Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kestek, S. B. (2016). *Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: Kuşadası'ndaki 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Değerlendirme* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Kets de Vries, M.F.R. (2013). *The art of forgiveness: Differentiating transformational leaders, faculty, research working paper*. FontainebleauCedex: INSEAD
- Kıranlı Güngör, S. & İlişen, E. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (1) , 962-977.

- Kırel, Ç. (1999), “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi”, *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 28, S. 2, İstanbul, ss. 115-136
- Kırkpınar, S. (2017). *Liderlik Tarzlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkileri*. Atatürk Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Konan, N. ve Nazlı, K. (2018). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Affedicilik Düzeyleri, *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 127-143.
- Konstam, V., Chernoff, M., & Deveney, S. (2001). Toward forgiveness: The role of shame, guilt, anger, and empathy. *Counseling and Values*, 46, 26-39.
- Korkmaz, O., Erdoğan, E., (2014), “ The Effect Of Work- Life Balance On Employee Satisfaction And Organizational Commitment’’, 14 (4), 541-557.
- Kurzynski, M. J. (1998). The virtue of forgiveness as a human resource management strategy. *Journal of Business Ethics*, 17, 77-85.
- Kuşçu, B. (2019). *Bireylerin evlilik uyumlarının psikolojik esneklik, affetme ve benlik kurgusu açısından incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Kuzgun, Yıldız (2006), *İlköğretimde Rehberlik*, 6. Basım, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Lam, L. W., Liu, Y., & Loi, R. (2016). Looking intra-organizationally for identity cues: Whether perceived organizational support shapes employees’ organizational identification. *Human Relations*, 69(2), 345–367. <https://doi.org/10.1177/0018726715584689>
- Lamb, S., & Murphy, J. G. (Eds.). (2002). *Before forgiving: Cautionary views of forgiveness in psychotherapy*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195145205.001.0001>
- Lamb, S. (2005). Forgiveness therapy: The context and conflict. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, 25, 61-80.
- Lamb, S. (2006). Forgiveness, women and responsibility to the group. *Journal of Human Rights*, 5, 45-60.
- Law, M. (2013). Exploring forgiveness: Do benevolence and revenge associate with procedural justice, workplace satisfaction and intention to leave? *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 2(12), 167-179.
- Liu, N., & Ding, C. (2012). General ethical judgments, perceived organizational support, interactional justice, and workplace deviance. *The International Journal of Human Resource Management*, 2712–2735
- Lui, W. (2004). *Perceived Organizational Support: Linking Human Resources Management Practices With Important Work Outcome*. Department of Management and Organization, University of Maryland
- Lutgen-Sandvik, P. (2003). The communicative cycle of employee emotional abuse: Generation and regeneration of workplace mistreatment. *Management Communication Quarterly*, 16, 471-501.

- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). "Human, Social, and now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage". *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- MacKinnon, D.P., Fairchild, A.J., & Fritz, M.S. (2007). Mediation Analysis. *Annual Reviews of Psychology*, 58, 593-914. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085542>
- Madsen, S.R. ve Hammond, S. (2008). Forgiveness as an individual, group, and organizational competency: A literature review and comments. *Western Academy of Management*, March, 1-12.
- McCullough, M.E., Bellah, C. G. Kilpatrick, S. D., & Johnson, J. L. (2001). Vengefulness: Relationships with forgiveness, rumination, well-being, and the Big Five. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 601-610.
- McCullough, M. E., Rachal, K. C., Sandage, S. J., Worthington, E. L., Jr., Brown, S. W., & Hight, T. L. (1998). Interpersonal forgiving in close relationships: II. Theoretical elaboration and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(6), 1586–1603. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.6.1586>
- McCullough, M. E., Pargament, K. I., & Thoresen, C. E. (Eds.). (2000). *Forgiveness: Theory, research, and practice*. Guilford Press.
- McCullough, M. E., & Witvliet, C. V. O. (2002). The psychology of forgiveness In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 446-458). New York: Oxford University Press.
- MEB 2021 https://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=424 (28.01.2022)
- Meşe, S. (2020). *Farklılıkların Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü*. İstanbul Ticaret Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Gellatly, L. R., (1990), Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations, *Journal of Applied Psychology*, 75, 710 -720.
- Meyer, J.P. & Allen, N. (1991) “A three-component conceptualization of organizational commitment”, *Human Resource Management Review*. 1:1, 61-89.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. ve Smith, C.A. (1993). Commitment to Organizations Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Miner, J. B. (2002). *Organizational Behavior: Foundations, Theories, and Analyses*. New York: Oxford.
- N. Ada- İ. Alver- F. Atlı,” Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, *EABD*, C. 8, S. 2, İzmir, 2008, ss. 500- 501.
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlere Sağlanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Ankara Üniversitesi: Onaylanmış Doktora Tezi.
- Nayır, F. (2014), Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Aralık 2013, Sayı 28: 95-105

- O'Reilly III, C. A., & Caldwell, D. F. (1981). The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Postdecisional Justification. *Administrative Science Quarterly*, 597-616.
- O'Reilly III, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdevecioğlu, M. (2016). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2) , 113-130
- Palice, M.V. (2020). *Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık ve Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Biruni Üniversitesi Örneği*. Biruni Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Paul, D.G. (2009). Forgiveness at work: Exploring the relationship between justice ideologies and forgiveness in the workplace. (Doctoral Thesis)
- Penley, E.L. ve Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, (9), 43-59.
- Pfeffer, J., & Lawler, J. (1980). Effects of Job Alternatives, Extrinsic Rewards, and Behavioral Commitment on Attitude Toward the Organization: A Field Test of the Insufficient Justification Paradigm. *Administrative Science Quarterly*, 38-56.
- Pharin Thanonthaweekul, P. S. (2022, 04 11). National & International Conference. <http://www.journalgrad.ssrui.ac.th>:
<http://www.journalgrad.ssrui.ac.th/index.php/8thconference/article/view/1870> adresinden alındı
- Piderman, K. M. (2010). Forgiveness: How to let go of grudges and bitterness. <http://clarkschapel.org/Forgiveness.pdf>
- Polat, S., ve Aktop, E. (2010). Öğretmenlerin Duygusal Zekâ ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi. *Akademik Bakış Dergisi* (22), 1-19.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). "Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models". *Behaviour Research Methods*, Cilt 40, ss.879-891
- Raelin, Joseph A. (1999) Çeviren: Tuncay, Kamuran, *Kültürlerin Çatışması (Yönetenler-Yönetilenler)*, İstanbul:Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy Of Management Review*, 10, 3, 465-476.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A Review of The Literature". *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rousseau, D.M. (1990), "New Hire Perceptions of their Own and their Employer's Obligations: A Study of Psychological Contract", *Journal of Organizations Behavior*, Vol. 11, 389-400.

- Rye, M. S., Pargament, K. E. (2002). Forgiveness and romantic relationship in college: Can it heal the wounded heart? *Journal of Clinical Psychology*, 58(4), 419-441.
- Sandage, S. J., Hill, P. C., & Vang, H. C. (2003). Toward a multicultural positive psychology: Indigenous forgiveness and among culture. *The Counseling Psychologist*, 31, 564-592
- Satıcı, S.A. (2016). *Üniversite öğrencilerinin affetme, intikam, sosyal bağlılık ve öznel iyi oluşları: farklı yapısal modellerin denenmesi üzerine bir araştırma*. Anadolu Üniversitesi: Yayımlanmamış doktora tezi.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of Structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, (8)2, 23-74.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve Lisrel ile pratik veri analizi analiz ve raporlaştırma*. Ankara: Anı.
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000) Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In Cr.R. Snyder & S. Lopez (Eds.). *Handbook of positive psychology* (pp. 3-9). New York: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P., Steen T. A., Park N., ve Peterson C. (2005) Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, 410-421.
- Sezer, S. & Özer M. (2020). Narsistik Kişilik Özellikleri ile Affedicilik Arasındaki İlişki: Bağlanma Stillerinin Aracı Rolü. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(22).
- Silbert, L.T., (2005). *The Effect of Tangible Rewards on Perceived Organizational Support* (Dissertation of Master of Management Sciences). Canada: University of Waterloo.
- Stanton, A. (2011). Hospitals help employees overcome anger, bitterness. *Wrangler News*. Retrieved from <https://www.wranglernews.com> on 27.09.2019
- Suliman, A. M. (2001). Work performance: is it one thing or many things? The multidimensionality of performance in a Middle Eastern context. *International Journal of Human Resource Management*, 12(6), 1049-1061.
- Sürücü, L. ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2 (3), 49-65.
- Swales, S. (2002). Organizational commitment: a critique of the construct and measures, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 4, Iss. 2, 155-178.
- Şimşek, M. (2002). *İnsan Faktörü*. İstanbul: Babil Kültür Yayıncılık.
- Şimşek ÖF. (2007) *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks; 2007.
- Tabachnick, B.G., Fidel, L.S. (2013). *Using Multivariate statistics* (6th ed.) Pearson, Boston. Pearson Education.
- Tangney, J. P., Fee, R., Reinsmith, C., Boone, A. L., & Lee, N. (1999). Assessing individual differences in the propensity to forgive. *Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Association*, Boston.

- Tayeb, M. (1994). Organizations and National Culture: Methodology Considered, *Organization Studies*, 15(3), 429-445.
- Taysi, E. (2007). İkili ilişkilerde bağışlama: İlişki kalitesi ve yüklemelerin rolü (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Tekinalp, B. E. ve Terzi, Ş. (2012). Terapötik bir araç olarak bağışlama: İyileştirici etken olarak bağışlama olgusunun psikolojik danışma sürecinde kullanımı. *Eğitim ve Bilim*, 37(166) 14-24
- Thompson, L. Y., Snyder, C.R., Hoffman L., Michael S.T. and Rasmussen, H.N. (2005). Billings L.S. Dispositional forgiveness of self, others, and situations. *Journal of Personality*. 73(2): 313-59.
- Tolay, E. (2003). *Eğitimin Örgütsel Bağlılığa Etkileri*. Dokuz Eylül Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Torlak, N.G. (2008). *Organizasyon Teorileri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Toussaint, L., Worthington, E. L., Van Tongeren, D. R., Hook, J., Berry, J. W., Shivy, V. A., Davis, D. E. (2016). Forgiveness working: Forgiveness, health, and productivity in the workplace. *American Journal of Health Promotion*, 32(1), 59–67. <https://doi.org/10.1177/0890117116662312>
- Tsui, A. S., Egan, T. D. ve O'Reilly, C. A. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37(4), 549-579
- Turgut, H. (2014). Algılanan Örgütsel Desteğin İşletme Performansına Etkisinde İç Girişimciliğin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırma Dergisi*, 29-62.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17 (2) , 183-206.
- Türkoğlu, H., (2011), “İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Uğur, F. (2017). *Ortaokul Öğretmenlerinin Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki (Fatih İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı.
- Uzun, H. (2020). *Liderlik Tarzları ve Örgütsel Kültürün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: İletişim Sektöründe Bir Uygulama*. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi: Yayımlanmamış doktora tezi.
- Uzun, N.B., Gelbal, S. ve Öğretmen, T. (2010). TIMMS-R Başarı ve Duyuşsal Özellikler Arasındaki İlişkinin Modellenmesi ve Modelin Cinsiyetler Bakımından Karşılaştırılması, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 18(2), 531-544.
- Üren, S. G. & Çorbacıoğlu, S. (2012). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (1) , 29-52.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1),1-17.

- Wade, N. G., & Worthington, E. L., Jr. (2005). In search of a common core: A content analysis of interventions to promote forgiveness. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 42, 160-177.
- Wade, N. G., Worthington, E. L., Jr., & Meyer, J. E. (2005). But do they work? A meta-analysis of group interventions to promote forgiveness. In E. L. Worthington, Jr. (Ed.), *Handbook of forgiveness* (pp. 423-440). New York: Brunner-Routledge.
- Waltz CF, Strickland OL, Lenz ER. (2010). *Measurement in Nursing and Health Research*. New York: Springer Publishing Company; 2010. p.176-8.
- Wang, Y.-D., & Hsieh, H.-H. (2013). Organizational ethical climate, perceived organizational support, and employee silence: A cross-level investigation. *Human Relations*, 66(6), 783–802. <https://doi.org/10.1177/0018726712460706>
- Wayne, S. J., Shore, L. M. and Liden, R. C. (1997). “Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective”. *Academy of Management Journal*, 40 (1), 82-111.
- Worthington, E. L. Jr. & Wade, N. G. (1999). The psychology of unforgiveness and forgiveness and implications for clinical practice. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 18, 385-418.
- Yanmaz, A. (2014, Nisam 11). TUIÇ AKADEMİ. <https://www.tuicakademi.org/>
<https://www.tuicakademi.org/karsiliklilik-ilkesi-reciprocity-principle/> adresinden alındı
- Yavuz, H. (2020). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Hizmetkâr Liderlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, V. & İlhan, Dalbudak, Z. (2018). “Aracı Değişken Etkisinin İncelenmesi: Yüksek Hızlı Tren İşletmeciliği Üzerine Bir Uygulama”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 14, Sayı 2, ss. 517-534.
- Yolaçan, S. (2008). *Erdemin Dili Affedicilik*. İstanbul: Erkam.
- Zhen Xiong Chen, S. A. (2005). Test of a mediation model of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 457-470.

EKLER

Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu soru formu Yüksek Lisans tezi çalışmasına veri toplamak amacıyla geliştirilmiştir. Her soru için size en çok uyan sadece bir seçenek işaretlenmelidir. Cevaplarınız gizli tutulacaktır. Katkılarınız için çok teşekkür ederiz.

Hasan Yasin ŞAHİNER

Doç. Dr. Mehmet Halit YILDIRIM

Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

1. Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın

2. Yaşınız:

3. Medeni durumunuz: () Bekâr () Evli

4. Çocuğunuz var mı? () Evet () Hayır

5. Eğitim durumunuz: () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü () Doktora

6. Okul Türü: () Özel () Devlet

7. Çalıştığınız okulun düzeyi: () İlkokul () Ortaokul () Lise

7. Bu okuldaki çalışma süreniz: () 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıl ve üzeri

8. Öğretmenlikteki toplam çalışma süreniz: () 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıl ve üzeri

Aşağıdaki her bir ifade için size en çok uyan seçeneğe “X” işareti koyunuz.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

1= Kesinlikle Katılmıyorum 2= Katılmıyorum 3= Kararsızım 4= Katılıyorum 5= Kesinlikle Katılıyorum

1	Öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda adil davranılır.	1	2	3	4	5
2	Herkes birbirine dürüst davranır.	1	2	3	4	5
3	Yaptığım işin karşılığını alıyorum.	1	2	3	4	5
4	Öğretmenlerin performans değerlendirmesi yapılırken adil davranılır.	1	2	3	4	5
5	Kaynaklar dağıtılırken adil davranılır.	1	2	3	4	5
6	Öğretmenlerin ödüllendirilmesinde adil davranılır	1	2	3	4	5
7	Öğretmenler ortaya çıkan fırsatlardan eşit şekilde yararlanır.	1	2	3	4	5
8	Öğretmenler alınan kararlara katılır.	1	2	3	4	5
9	İş yükü öğretmenlere eşit olarak dağıtılır.	1	2	3	4	5
10	Ders programı yapılırken öğretmenlere eşit davranılır.	1	2	3	4	5
11	Her öğretmenin yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır.	1	2	3	4	5
12	Öğretmenlerden gelen itirazlar dikkate alınır.	1	2	3	4	5
13	Öğretmenler arasında çıkan çatışmaların çözümünde tarafsız davranılır.	1	2	3	4	5
14	Öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı duyulur.	1	2	3	4	5
15	Öğrenci ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır	1	2	3	4	5
16	Öğrencilere karşı beni korur.	1	2	3	4	5

17	Öğrencilerle yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar.	1	2	3	4	5
18	İşimdeki yükselme fırsatlarından beni haberdar eder.	1	2	3	4	5
19	Kendimi mesleki yönden geliştirebilmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için dersprogramımda gerekli düzenlemeleri yapar.	1	2	3	4	5
20	Okulun kazandığı başarılarda öğretmenin payı olduğunu düşünür.	1	2	3	4	5
21	Küçük hatalarımı hoş görür.	1	2	3	4	5
22	İş başarılarımdan dolayı yazılı olarak takdir edilirim.	1	2	3	4	5
23	İş başarılarımdan dolayı öğretmenlere verilen ödüllerde tutarlı davranılır.	1	2	3	4	5
24	Öğretmenlerin iş başarıları ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
25	Yöneticilerim mümkün olursa ücretimi arttırmayı düşünür.	1	2	3	4	5
26	Yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale getirmek için uğraşır.	1	2	3	4	5
27	Verilen ödüller ile ilgili olarak öğretmenler bilgilendirilir.	1	2	3	4	5
28	Öğretmenlerin iş performansı takdir edilir.	1	2	3	4	5

Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği

1= Hiçbir Zaman 2= Nadiren 3= Bazen 4= Çoğu Zaman 5= Her Zaman

1	Okulumda planlama, örgütleme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
2	Okulumda hâkim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır.	1	2	3	4	5
3	Bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum.	1	2	3	4	5
4	Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor.	1	2	3	4	5
5	Bu okulda doğru işler doğru kişilere verildiği için kendimi bu okula bağlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
6	Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısının olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7	Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum.	1	2	3	4	5
8	Okul müdürümüzün çabalarına destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakınlı hissetmemi sağlıyor.	1	2	3	4	5
9	Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle kendimi bu okulla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum.	1	2	3	4	5
10	Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	1	2	3	4	5
11	Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim.	1	2	3	4	5
12	Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu okula bağlı olmamı sağlıyor.	1	2	3	4	5
13	Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken bizleri iş birliğine teşvik etmeleri kendim bu okula bağlı hissetmemi sağlıyor.	1	2	3	4	5
14	Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu okula büyük ölçüde bağlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
15	Okulumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin, beni gerçekten bu okula bağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
16	Bu okulda dikkate alındığımı, hesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
17	Önerilerim okul yönetimince dikkate alındığı için kendimi buraya bağlı hissediyorum.	1	2	3	4	5

Örgütsel Affedicilik Ölçeği

1= Hiçbir Zaman 2= Nadiren 3= Bazen 4= Çoğu Zaman 5= Her Zaman

1	Bana yapılan haksızlığı affettiğimde kendimi daha iyi hissederim.	1	2	3	4	5
2	Kendimi iyi hissetmek için bana yapılan haksızlığı affetmeyi tercih ederim.	1	2	3	4	5
3	Bana yapılan haksızlık tekrarlandığında bile affederim.	1	2	3	4	5
4	Bana haksızlık yapan kişiye karşı hoşgörülü davranırım.	1	2	3	4	5
5	Bana yapılan haksızlığı affetmenin erdemli bir davranış olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5
6	Bana haksızlık yapıldığında bunu zamana bırakarak yatışmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
7	Affedici insanların güçlü bir kişiliğe sahip olduğuna inanırım.	1	2	3	4	5
8	Bana yapılan haksızlığı geçmişte bırakırım.	1	2	3	4	5
9	Eğer ilk kez oluyorsa bana yapılan haksızlığı affederim.	1	2	3	4	5
10	Bana haksızlık yapan kişiye ihtiyaç duyduğunda yardımcı olmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
11	Bana yapılan haksızlığın nedenlerini anlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
12	Bana haksızlık yapıldığında karşı tarafın niyetine bakarım.	1	2	3	4	5
13	Bana haksızlık yapıldığında bunu yapan kişiyi anlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
14	Bana karşı yapılan haksızlığın karşı tarafın kişiliğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığını anlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
15	Bana yapılan haksızlığın, yaptığım bir yanıla karşılık olup olmadığını anlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
16	İlişkilerimde herkese belli bir hata payı tanırım.	1	2	3	4	5
17	Bana haksızlık yapan kişiyi hayatımdan silerim.	1	2	3	4	5
18	Bana haksızlık yapan kişi özür bile dilese affetmem.	1	2	3	4	5
19	Bana haksızlık yapıldığında bu davranışın karşılığını benzer şekilde vermek isterim.	1	2	3	4	5
20	Bana haksızlık yapan kişiye küserim.	1	2	3	4	5
21	Bana yapılan haksızlığı unutmakta zorlanırım.	1	2	3	4	5

Anketimiz sona ermiştir. Katılımınız için teşekkür ederiz.



T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM KURULU KARARI

Doküman No	KYS-FRM-102
İlk Yayın Tarihi	30.04.2018
Revizyon Tarihi	30.04.2018
Revizyon No	00
Sayfa No	10/2



Tarih	Toplantı Sayısı	Karar No	Saat	Özü
25.03.2021	13		14.30	

Karar No: 2021/13-08

İşletme Anabilim Dalı Başkanlığı'nın, 24.03.2020 tarih ve 595552 sayılı yazısına istinaden, İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 192201020 numaralı öğrencisi **Hasan Yasin ŞAHİNER**'in, tez öneri formu ve tez konusu görüşüldü.

İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 192201020 numaralı öğrencisi **Hasan Yasin ŞAHİNER**'in, tez danışmanı **Doç.Dr.Halit YILDIRIM**'in önerisi, Anabilim Dalı Başkanının uygun görüşü ile **"Okulda Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Affediciliğin Aracılık Rolü"** konulu tez önerisinin kabulünün uygun olduğuna ve öğrencinin tez önerisini Ulusal Tez Merkezi tez veri giriş bölümüne yüklemesine katılanların oy birliğiyle karar verilmiştir.

ASLI GİBİDİR
25.03.2021

Nażmi AKBULUT
Enstitü Sekreteri



T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Konu : Başvurunuz Hk.

Sayın: Hasan Yasin ŞAHİNER

**“Okulda Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde
Örgütsel Affediciliğin Aracılık Rolü”** başlıklı 2021/04-30 protokol numaralı başvuru
26.04.2021 tarihli toplantıda kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları
Etik Kurulu Yönergesi’nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna** toplantıya katılan üyelerin oy
birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Necmettin AYGÜN
Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları
Etik Kurul Başkanı

Ek: İnsan Araştırmaları Etik Kurul Kararı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: C3F1EF37-C1B9-4C8B-B816-44BA086E4948

Belge Doğrulama Adresi: <https://e-belge.aksaray.edu.tr>

Adres: tarih Bölümü

Telefon No: 2882194 Faks No: 2882125

e-Posta: etik@aksaray.edu.tr İnternet Adresi: <https://www.aksaray.edu.tr/>

KEP Adresi:

Ayrıntılı bilgi için: Necmettin AYGÜN

Profesör

Telefon No: 2882194





T.C.
AKSARAY VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-76490249-605.01-26712421

18/06/2021

Konu : Veri Toplama ve Anket İzni

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi:** a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarih ve 2020/2 ~~no~~ genelgesi.
b) Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığının 25/05/2021 tarihli ve E-607294 sayılı yazısı.
c) Valilik Makamının 08/06/2021 tarihli ve 26142224 sayılı Onayı.

İlgi (b) yazı ile; Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı 192201020 numaralı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hasan Yasin ŞAHİNER, "Okulda Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Affediciliğin Aracılık Rolü" konulu yüksek lisans tez çalışması ile ilgili veri toplama ve anket çalışması yapma isteği ilgi (c) onay ile uygun görülmüştü.

Ancak, adı geçen Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hasan Yasin ŞAHİNER'in, "Okulda Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Affediciliğin Aracılık Rolü" konulu yüksek lisans tez çalışmasını İlimiz resmi/özel tüm kademelerdeki öğretmenlere ölçek uygulamak istediği anlaşılmıştır.

Bu nedenle; konu ile ilgili belgelerin ve anket sorularının incelenmesi neticesinde; Başvurunun Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri konulu ilgi (a) da kayıtlı Genelgede belirtilen usul ve esaslara uygun olarak yapıldığı anlaşılmış olup;

Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı 192201020 numaralı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hasan Yasin ŞAHİNER, "Okulda Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Affediciliğin Aracılık Rolü" konulu yüksek lisans tez çalışması ile ilgili veri toplama ve anket çalışmasını İlimiz resmi/özel tüm kademelerdeki öğretmenler üzerinde yapma isteği; çalışmanın gönüllülük esasına dayandığı ~~gözönünde~~ bulundurularak: ilgi (a) Genelge esasları dahilinde; eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmamak, sorumluluk okul/kurum idarecilerinde olmak, çalışmalarda mühürlü ve imzalı materyalleri kullanmak, rapor sonuçlarını çalışmanın bitiminden sonra 30 gün içinde İl Millî Eğitim Müdürlüğümüze vermek ve uygulamanın 2020-2021 eğitim-öğretim yılı içerisinde tamamlanması koşuluyla, Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

Hacı Ömer KARTAL
İl Millî Eğitim Müdürü

EK : İlgi Yazı ve Ekleri (13 Sayfa)

OLUR
18/06/2021

~~Dr. Mehmet TANIŞIR~~
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : İl Millî Eğitim Müdürlüğü Yeni Sanayi Mah. E-90 Bulv. No:47
Valilik Ek 3 Nolu Hizmet Binası
Telefon No: 0 (382) 213 68 40
E-Posta: arge68@meb.gov.tr
Kep Adresi: meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Nurdan ANDAÇ
Unvan : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni
İnternet Adresi: <http://aksaray.meb.gov.tr/> Faks:3822136814

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 1673-8dc0-3a5f-a817-8088 kodu ile teyit edilebilir.



Kapat **Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanım İzni Talebi** 3 🔍 📧 +

MÜ

Kime: Siz

23.06.2021 Çar 15:42

📎

Öğretmenler için örgütsel ba...
16 KB

Sayın Hasan YASIN, bahsi geçen ölçeği (Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği) yapacağınız araştırmada kullanmanızda tarafımdan bir sakınca görülmektedir, kullanabilirsiniz, hoşçakalın

Hasan Yasin < >, 22 Haz 2021 Sal, 12:06 tarihinde şunu yazdı:

Merhaba Mehmet Hocam,

Ben Aksaray Üniversitesi İşletme alanında yüksek lisans tez çalışması yapıyorum. İsmim Hasan Yasin ŞAHİNER.

Tez çalışmamda sizin geliştirdiğiniz Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ni kullanmak istiyorum. Ölçeğinizi kaynak göstererek kullanmak için izninizi istiyorum.

Ölçeği ticari bir amaçla kullanmayacağımı beyan ederim.

Anlayışınız için şimdiden teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla,

Hasan Yasin ŞAHİNER
İşletme Yüksek Lisans Öğrencisi
Aksaray Üniversitesi

Kapat **Örgütsel Affedicilik Ölçeği Kullanım İzni** 🔍 📧 +

HY

Bilgi: Yasemin Karaman Kepenekci

27.07.2021 Sal 11:21

Funda Hocam,

Evet, mail karışıklığını çözdük. 😊

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Affedicilik Ölçeği kullanım izniniz için tekrardan teşekkür eder, Sizlere de iyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla,

...

Yanıtla Tümünü yanıtla İlet

FN

Kime: Siz

Bilgi: Yasemin Karaman Kepenekci

27.07.2021 Sal 11:04

Hasan Bey merhaba,

Maillerde karışıklık oldu sanırım. İki ölçek için de izin konusu çözüldüyse sorun yok 😊

İyi çalışmalar dilerim.

27 Tem 2021 Sal 10:56 tarihinde Hasan Yasin < > şunu yazdı:

Hocam Merhaba,

O mailiniz Algılanan Örgütsel Destek içindi. O mailiniz ulaşmıştı.

Çalışmamda Sizin hem Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nizi hem de Örgütsel Affedicilik Ölçeği'nizi kullanacağım. Örgütsel Affedicilik Ölçeği için ilk Yasemin Hocam'a yazdığım için ve mail yönlendirildiği sırada bir karışıklık oldu muhtemelen ve Örgütsel Affedicilik Ölçeği izin talebi araya karıştı. 😊

Saygılarımla,

...

Aksaray Üniversitesi Tez Değerlendirme Formu		
Öğrencinin Adı Soyadı: Hasan Yasin ŞAHİNER		EVET
Kapak		
1	Tez Başlığı tutanaktaki başlıkla aynı mı?	X
2	Kapakdaki ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	X
3	Kapak format kılavuzdaki kapak formatına uygun mu?	X
4	Kapakta yazılan tüm yazılar doğru olarak verilmiş mi?	X
İçindekiler		
5	Sayfa numaraları tam verilmiş mi?	X
6	Şekil, Çizelge vb. listeleri verilmiş mi? Sıralaması doğru mu?	X
7	Özet, Abstract, Giriş, Sonuçlar vb. bölümler var mı?	X
8	Yazım hataları kontrolü yapıldı mı?	X
Giriş		
9	Hazırlanan tezin önemini anlatıyor mu?	X
10	İkinci ve Üçüncü dereceden başlık içermemeli kuralına uyuldu mu?	X
Özet/Abstract		
11	Kılavuza uygun mu?	X
12	Ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	X
13	Özet; tek sayfa, tek aralık, tek paragraf kuralına uygun olarak yazıldı mı?	X
14	Bilim kodu, sayfa adedi, anahtar kelimeler ve tez danışmanı yazıldı mı?	X
Kaynakça		
15	Kaynakların tamamına metin içinde atıf yapıldı mı?	X
16	Kaynak formatı Kılavuzdaki kaynak formatına uygun olarak hazırlanmış mı?	X
17	Atıf formatı kılavuzdaki atıf formatına uygun mu?	X
Atıf Yöntemi APA 6 X CMS ☐ İSNAD ☐		
Genel Değerlendirme		
18	Etik Beyan açıklaması okundu, uyuldu ve imzalandı mı?	X
19	Kabul/Onay sayfası kılavuzdaki formata uygun olarak düzenlenmiş mi?	X
20	Kabul /Onay sayfasında belirtilen oy birliği/oy çokluğu seçeneklerinden uygun olanı savunmayla tutarlı olacak şekilde belirlenmiş mi?	X
21	Sayfa kenar boşluklar ve sayfa numaraları kılavuzdaki formatına uygun mu?	X
22	Paragraf boşlukları ve metin satır aralığı kılavuza uygun olacak şekilde düzenlenmiş mi?	X
23	Başlık yazımları kılavuzdaki başlık formatlarına uygun mu?	X
24	Yazı tipi ve boyutu kılavuzdaki yazı tipi ve boyutu formatına uygun mu?	X
25	Şekil, Çizelge vb. açıklama ve numaralandırmaları kılavuzdaki formata uygun olarak yazılmış mı?	X

Bu tezin tarafımdan “Tez yazım kuralları” okunarak dikkatlice hazırlanmış olduğunu ve doğabilecek her türlü olumsuzluktan sorumlu olacağımı kabul ederim.

Öğrencinin imzası