



İŞYERİ MANEVİYATININ BİREYLERARASI SALDIRGAN DAVRANIŞLAR ÜZERİNE ETKİLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

A Study to Determine the Effects of Workplace Spirituality on Individual Aggressive Behaviors

Doç. Dr. Mustafa BÜTE

İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Örgütsel Davranış ABD, mbute@istanbul.edu.tr
İstanbul/Türkiye

Büte, M. (2018). "İşyeri Maneviyatının Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", International Journal of Academic Value Studies, Vol:4, Issue:22; pp:898-913

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ARTICLE INFO

Article History

Makale Geliş Tarihi
Article Arrival Date
21/09/2018

Makale Yayın Kabul Tarihi
The Published Rel. Date
30/10/2018

Anahtar Kelimeler

İşyeri Maneviyatı,
Saldırgan Davranışlar.

Keywords:

Workplace Spirituality,
Aggression Behaviors.

ÖZ

Günümüz işletmelerinde saldırganlık davranışları pek çok olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Bu olumsuz sonuçları azaltmak veya saldırgan davranışları önlemek için, örgüt yöneticileri tarafından çalışanların dayanıklılığını temin edecek olumlu bir işyeri maneviyatı tesis etmelidirler. Bu araştırmanın temel amacı; algılanan işyeri maneviyatının bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Söz konusu araştırmada üç boyutta incelenen işyeri maneviyatının (işin cazibesi, gizemli deneyim, Manevi bağ ve topluluk hissiyatı), üç grupta incelenen saldırgan davranışlar (düşmanca davranışlar, engelleme davranışları ve açık saldırgan davranışlar) üzerindeki etkileri araştırılmıştır. İşyerinde işyeri maneviyatı ve saldırgan davranışlar konuları ayrı ayrı araştırmacıların ilgisini çekmiş ve çeşitli açılardan inceleme konusu yapılmıştır. Ancak yerli ve yabancı literatürde iş yeri maneviyatıyla saldırganlık davranışı arasındaki ilişki üzerine teorik veya deneysel herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Söz konusu açıdan araştırmanın konu ile ilgili Türkçe ve yabancı literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Araştırmada iki model geliştirilmiştir. Birinci modelde algılanan işyeri maneviyatının sırasıyla düşmanca davranışlar ($R^2=0.513$), engelleme davranışları ($R^2=0.039$) ve açık saldırganlık davranışları ($R^2=0.371$) üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. İkinci modelde ise, saldırgan davranışlara neden olan işyeri maneviyatı türlerinin de sırasıyla işin cazibesi ($R^2=0.137$), gizemli deneyim ($R^2=0.413$) ve manevi bağ ve topluluk hissiyatı ($R^2=0.237$) üzerinde olduğu ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak algılanan işyeri maneviyatı eksikliğinin örgüt içi saldırgan davranışların önemli nedenlerinden biri olduğu ortaya çıkmıştır.

ABSTRACT

In today's enterprises, aggression behaviors lead to many negative consequences. To mitigate these negative consequences or to prevent aggressive behavior, they must establish a positive workplace spirit that will ensure the resilience of workers by organizational managers. Main aim of this study is detecting the effects of perceived workplace spirituality types' on individual aggressive behaviors. During the search, the effects of workplace spirituality analyzed in three dimensions (structure and clearness, relations among people, working environment and risk) on aggressive behaviors analyzed in four groups (abuse of office, being dishonest, negative relationships among people and mistrust and irreverence). The main purpose of this research is; to determine the effects of perceived workplace spirituality on interpersonal aggressive behaviors. In this study, the effects of workplace spirituality (the attractiveness of the work, mysterious experience, spiritual bond and community sentiment), which were examined in three dimensions, on the aggressive behaviors (hostile behaviors, barring behaviors and open aggressive behaviors) were investigated in three groups. The topics of workplace spirituality and aggressive behavior in organizations attracted the attention of the researchers and were examined in various aspects. However, no theoretical or experimental research has been found on the relationships between workplace spirituality and aggressive behavior in domestic and foreign literature. In this respect, the study is expected to contribute to Turkish and foreign literature on the subject. Two models were developed in the study. In the first model, perceived "workplace spirituality" was found to be effective on "hostile behaviors" ($R^2=0.513$), "barring behavior" ($R^2=0.039$) and "open aggressive behaviors" ($R^2=0.371$), respectively. In the second model, it was found that the types of workplace spirituality that cause aggressive behaviors were above "the attractiveness of the work" ($R^2=0.137$), "mysterious experience" ($R^2=0.413$) and "spiritual bond and community sentiment" ($R^2=0.237$), respectively. As a result, it was revealed that the lack of perceived workplace spirituality is one of the important causes of aggressive behaviors within the organization.

1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında ortaya çıkan küreselleşme olgusu, acımasız rekabet şartları ve şirket kültürlerindeki baş döndürücü değişimler iş düzeninde, örgüt yapısı, sistemi ve karar alma süreçlerinde radikal değişimlere neden olmuştur. Bu değişimlerle birlikte, “çalışanlar” rekabet üstünlüğü oluşturan en temel unsur haline gelmiştir. Dünyada cari olan bu değişimler maneviyat konusuna olan bakış açısını değiştirmiştir. Böylece iş dünyasında ortaya çıkan yeni paradigma değişikliği, örgütlerin, iş yeri maneviyatına önem vermelerine neden olmuştur (Bekiş, 2013). İşyerinde maneviyat, çalışma ilişkilerinde ve örgütlerde kabul edilen değerler bütünüdür (Seyyar, 2009: 44). Bu çerçevede işyeri maneviyatı, bireyin hayattaki nihai amacını bulma, iş arkadaşlarıyla ve işle ilgili diğer kişilerle güçlü bir bağlantı geliştirme ve kendi inançları ile işyeri değerleri arasında uyum sağlama çabaları olarak ifade edilebilir (Mitroff & Denton, 1999: 89). İşyeri maneviyatının literatürde en çok değinilen üç temel boyutu işin anlamı, topluluk hissi (duygusu) ve örgütsel değerlere uyum boyutu olmuştur.

Günümüz dünyasında saldırganlık davranışı hikâyeleri bireysel ve sosyal yaşam, aile hayatı, kurumlar, siyaset ve devletlerarası ilişkilerde olduğu gibi işyerlerinde de iyiden iyiye açığa çıkmaya başlamış olup; bu vesileyle de araştırmacıların, medyanın ve halkın ilgisini çekmektedir (Glomb & Liao, 2003; Solmuş, 2005; Aydınlan & Göksel, 2010; Özdevicioğlu, 2003: 81). Özellikle işyerinde varit olan saldırgan davranışlar sadece bireyleri değil örgütü de olumsuz bir şekilde etkiler. İşyerinde çeşitli nedenlerle ortaya çıkan, bireysel ve örgütsel performansı olumsuz bir şekilde etkileyen saldırgan davranışlar üç farklı biçimde kendini fark ettirir. Bunlar; fiziki zarar vermeye yönelik olmayan ve daha ziyade psikolojik baskı unsuru oluşturmaya yönelik “*düşmanlık ifadeleri*”, bireylerin çalışmasını engellemeye yönelik “*engelleme davranışları*” ve fiziki zarar vermeye yönelik “*açık şiddet davranışları*”dır (Özdeveci, 2003: 121).

Günümüz işletmelerinde saldırganlık davranışları pek çok olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Bu olumsuz sonuçların etkilerini azaltmak ya da örgütte saldırganlık davranışlarını önleyebilmek için, örgüt yöneticileri çalışanlar için tatmin edici bir işyeri maneviyatı iklimi tesis etmelidirler. Bu araştırmanın temel konusu, işyerinde bireylerin maneviyat veya maneviyat eksikliği algılamalarının örgüt içi saldırganlık davranışları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Başka bir deyişle; örgüt içinde çalışanlarda baş gösteren maneviyat eksikliği saldırgan davranışların bir göstergesi olabilir mi? Farklı saldırganlık davranışı türleri işyeri maneviyatı eksikliğiyle açıklanabilir mi? gibi sorulara cevap aranmaktadır.

Bu çerçeve içinde araştırmanın temel amacı; algılanan işyeri maneviyatı türlerinin saldırganlık davranışları üzerindeki etkilerini tespit etmek olarak belirlenmiştir. Söz konusu amaç doğrultusunda iki model geliştirilmiştir. Birinci Model’de, algılanan işyeri maneviyatının saldırgan davranış türleri üzerindeki etkileri ayrı ayrı gösterilmiştir. Burada temel amaç, işyeri maneviyatı algılamasının hangi saldırganlık davranışlarını daha fazla etkilediğini belirlemektir. İkinci Model’de ise, algılanan işyeri maneviyatı türlerinin genel olarak saldırgan davranışlar üzerindeki etkileri ayrı ayrı gösterilmiştir. Bu modeldeki temel amaç ise, hangi işyeri maneviyatı türü algılamasının saldırgan davranışlar üzerinde daha etkili olduğunu görebilmektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşyeri Maneviyatı

İşyeri maneviyatı kavramı henüz çok yeni olması ve bu konu üzerine çok fazla araştırma olmaması nedeniyle yazarlar arasında kavramın tanımlanması konusunda bir fikir birliği bulunmamaktadır (Sadykova & Tutar, 2014: 45). Küreselleşme sonucu ortaya çıkan sosyal değişimler toplumsal bilincin artmasına neden olmuştur. Bu da çalışan insanlarda dine ve doğu felsefelerine olan ilgi artışını tetiklemiştir (Brandt, 1996; Jurkiewicz & Massey, 1997; Koehn, 1999; Neal, 1998). Böylece insanlar çalışma hayatında cari olan hızlı değişimlere ve artan belirsizliklere karşı siper alarak manevi çözümler bulmaya başlamışlardır. İş yerinde maneviyat hareketi, 1980’lerde çalışanları iş yerine yabancılaşmaya mahkum eden gayri insani iş dünyası uygulamalarına tepki olarak ortaya çıkmıştır (Mitroff & Denton, 1999; Cash vd., 2000, aktaran Bekiş, 2013: 11-12).

Bu konuda Batıda ilk akademik çalışmalar 90’lı yılların sonlarında yapılmaya başlanmıştır. Türkiye’de ise ilk araştırma bundan on yıl sonra yapıldığı görülmektedir. Başka bir deyişle bu kavram, Türkiye için daha çok yeni olduğu da söylenebilir. Doğal olarak hemen tüm sosyal bilim kavramlarında olduğu gibi bu kavramında belirlenmesine ilişkin çalışmaların ekser çoğunluğu ABD’de söz konusu olmuştur (Pandey, Gupta, ve Arora, 2009; Paloutzian ve Ellison, 1982; Kinjerski ve Skrypnik, 2006; Ashmos ve Duchon, 2000 den aktaran Kökalan, 2017: 38).

Latincesi "spiritus" olan "Maneviyat" kelimesi, "nefes, hava, rüzgâr ve buhar" manasına gelmektedir (Claude & Zamor, 2003: 360). Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre "manevi" kelimesi "görülmeyen, duyularla sezilebilen, ruhani" anlamına gelmektedir. "Maneviyat" ise "manevi" kelimesinin isim hali olarak geçer (TDK (a) <http://www.tdk.gov.tr>; Bekiş, 2013: 8).

Maneviyat, psikoloji disiplininin bir alt dalı olan din psikolojisinin önemli bir araştırma konusudur. Din psikolojisine göre maneviyat, "korunan manevi değerleri, gerçek ya da hakikati ile ifade edilen kutsal aramada ve ulaşmada, meydana çıkan manevi hisler, düşünceler ve davranışlar bütünü" olarak tanımlanmaktadır (Örgev & Günalan, 2011'den aktaran Kökalan, 2017: 38). İşyeri maneviyatı ise, bireylerin nihai yaşam amaçlarına ulaşma, örgüt içi çalışma arkadaşları ve işle ilgili örgüt dışındaki diğer insanlarla güçlü bağlar kurma ve söz konusu bağları örgütün temel değer ve inanışlarını esas alarak geliştirme çabası" (Mitroff & Denton, 1999: 85) olarak tanımlanmaktadır.

Yine örgütsel alanda maneviyat kavramı: "işyerinde ve iş ilişkilerinde kabul edilen değerlerin toplamı" (Seyyar, 2009: 44), "çalışanları anlamlı çalışma ile besleyen ve topluluk bağlamında gerçekleşen içsel yaşantılar" (Nasina & Doris, 2011: 218) ve "anlam arayışı, kendini derinlemesine tanıma ve bir üst aşamaya geçme" (Petchasawanga & Duchon, 2009: 460) şeklinde tanımlanmaktadır.

Maneviyat kavramı etik, din, dürüstlük, değer, inançlar gibi bir kavram zenginliğiyle beraber çok sayıda anlam barındırmaktadır (Krishnakumar & Neck, 2002; Milliman vd., 2003; Kinjerski ve Skrypnik, 2008, aktaran Bekiş, 2013: 8). İşyeri maneviyatının anlam derinliğinde "kişisel gelişim, güvenilirlik ve cömertlik, öğrenme, sorumluluk, doğruyu ve anlamı arama, yüksek bir amaca ulaşma, merhamet" gibi kavramlar da yer alır (Freshman, 1999: 321). Bazı araştırmacılar ise kavramı; bireylerin, kendi iç yaşamları, kişilerarası ilişkileri ve iş konusunda derin ve özgün duygu ve endişelerini keşfetme süreci olarak betimler (Sheng & Chen, 2012: 196). Bu tanımların çoğu kutsallığı ve sonluluğu içinde barındırırken bazı tanımlar maneviyatı "davranış", "objektif gerçeklik", "sübjektif tecrübe", "kişisel sorulardan oluşan bir araştırma" olarak, bazıları ise "güç veya kapasite" olarak ifade etmektedir (Giacalone & Jurkiewicz, 2010, aktaran Bekiş, 2013: 8). Bu bağlamda işyeri maneviyatı, insanların yürekten ilişki kurabilmelerini sağlayacak; birbirlerine samimi bir özen ve saygı göstermelerini temin edecek; güvenilir ilişkiler geliştirebilmelerini ve bu ilişkileri besleyebilecek bir işyeri iklimi oluşturacak ortak bir vicdan tesis etmeyi gerekli kılar (Neal & Biberman, 2003: 364). İşyeri maneviyatının literatürde en çok değinilen "işin anlamı", "topluluk hissi" ve "örgütsel değerlere uyum" boyutları temel niteliktedir.

İşin Anlamı Boyutu: Bu boyut işyeri maneviyatının temel boyutlarından biri olup, bireyin kendi işinde derin bir anlam ve amaç görmesi olarak ifade edilebilir (Ashmos & Duchon, 2000; Hawley, 1993). İşyeri maneviyatı da özünde, işin ilginç olmasından ziyade, bir hayali gerçekleştirme, bireyin anlamlı bir iş arayarak hayatının içsel ihtiyaçlarını karşılaması, başkalarına katkıda bulunma gibi unsurları yani daha derin bir anlam ve amaç arayışını içerir (Ashmos & Duchon, 2000; Fox, 1994; Milliman vd., 2003; Neal & Biberman, 2003). İşyeri ve Maneviyat ilişkisini tam olarak anlayabilmek için çalışanların bedenleri içinde bir ruh taşıdıklarını ve bu nedenle manevi kişilikler olduğunu; bedenlerini sağlıklı bir şekilde beslemek zorunda oldukları gibi ruhlarını da beslemek gerektiğini idrak etmek gerekir. Beden nasıl sağlıklı beslendiğinde hasta oluyorsa, ruh dahi aynı şekilde hastalanacaktır (Ashmos & Duchon, 2000: 136). Yani işin içeriği insanları manevi açıdan olumlu bir şekilde beslerse, bu ruhsal (manevi) gelişime imkân verme anlamına gelir. Böylece çalışanların olumlu hislere sahip olması ve daha etkin davranışlar sergilemesiyle işler daha sevimli ve eğlenceli bir hale gelerek, çalışanların daha önce sıkıcı bulduğu şeyler, ilerleme ve iş yaşantısının gelişmesini sağlayan bir araca dönüşür (Jawanmard, 2012: 1966). Bu nedenle işyeri maneviyatı, her insanın, kendisinin ve başkalarının hayatlarına daha fazla anlam kazandıracak faaliyetlere dönüştürdüğü kendisine özgü içsel motivasyonlara, gerçeklere ve isteklere sahip olduğu varsayımını içermektedir (Ashmos & Duchon, 2000; Hawley, 1993).

Topluluk hissi: Birer manevi varlıklar olarak bireyler yaptıkları işlerde anlam arayışına girerek içsel ihtiyaçlarını tatmin ettikleri gibi, insanlarla bağlantı içinde yaşama ihtiyaçlarını da gidermiş olurlar. Yani kısaca topluluk hissi başkalarıyla kurulan derin bir bağlantı ya da ilişki kurma bilinci olarak tanımlanabilir (Ashmos & Duchon, 2000; Khanifar vd., 2010). İşyerlerinde birlikte çalışanlar arasında doğal olarak zihinsel, duygusal ve manevi bağlantılar ortaya çıkar. İşte topluluk hissini özünde, çalışanlar arasındaki söz konusu derin bağlantılar bulunur. Bu bağlantılar ifade özgürlüğü, birbirlerine samimi destek verme ve ilgi gösterme olarak sayılabilir (Neal & Bennett, 2000: 1-2). Bu boyut, insan davranışlarına grup açısından bakmakta ve çalışanların diğerleriyle etkileşimlerini nitelemektedir. Yani topluluk hissi, bir bakıma bireylerin kendi benlikleri ile diğerlerinin benlikleri arasında bir bağlantı olduğuna dair inancına dayanır (Milliman vd., 2003: 429). Söz konusu bağlantı çalışanlarda ortak birtakım amaçlar oluşmasına neden olur. Bu amaçların, başkaları ile olan birlik, beraberlik, güvenilirlik, saygı ve sevgi ile bütünleşmesi, başarıyla taçlanan bir bağlılığa dönüşür. Böylece

çalışanlar, sinerjik bir oluşumun parçası olurlar. Bu da çalışanlar arasında ortak bir amaca yönelen bir birlik ruhu ve dayanışma meydana getirir. Sonuç olarak, dayanışma içinde çalışılan, topluluk havasının olduğu bir iş yerinde maneviyatın gelişmesi için uygun bir zemin hazırlanmış olacaktır (Jawanmard, 2012: 19-66).

Örgütsel değerlere uyum; İşyeri maneviyatının bu boyutu, örgütün misyonu ve amaçlarıyla bireysel değerler arasında güçlü bir uyum duygusu olarak tanımlanabilir (Rego & Cunha 2008: 63; Mitroff & Denton, 1999: 91). İş yerinin manevi değerleriyle çalışanların kendi değerleri arasında güçlü bir uyum söz konusuysa, normalden daha fazla olumlu davranışsal sonuçların ortaya çıkacaktır. Özellikle de iş yeri değerlerine karşı saygı ve katılım gösteren çalışanlar, işyerine karşı daha güçlü bir bağ hissetmekle paralel olarak işlerine karşı da daha olumlu davranışlar göstereceklerdir (Kolodinsky vd., 2008: 467). Örgütsel değerlerle uyum kavramı, çalışanlarına, müşterilerine ve topluma karşı yüksek bağlılığa sahip şirketleri netice vermiştir. Yüksek bir bütünlük ve uyuma sahip Southwest Airlines gibi şirketler, kendi çalışanlarına zaman zaman ihtiyaçlarına göre düşük fiyattan uçuş imkanlarını eğlenceli ve mizah dolu bir hizmetle birlikte sunması buna misal olarak verilebilir (Milliman vd., 1999: 227). Hatta bu meyanda şirketin kurumsal değerlerini paylaşmayan çalışanların örgütte çalışmaması gerektiğini bile savunanlar olmuştur (Malphurs, 1996: 52),

2.2. Saldırganlık Davranışı

Saldırganlık davranışları hemen her zaman medya, araştırmacılar ve toplumun yakından ilgisini üzerine çekmeyi başarmıştır. Söz konusu ilginin çok sayıda nedeni bulunmaktadır. Medya, izlenebilirlik, toplum ilgi odağı olma, araştırmacılar istatistikler, dergiler ve gazeteler okunabilirlik gibi kaygılarla saldırgan davranışlarla ilgilenmektedir. Yönetim bilimcilerin veya örgütsel davranış bilimcilerinin temel odağı ise saldırgan davranışların örgütsel nedenleri ve sonuçlarıdır (Barling, 1996; Mullen, 1997; O'Leary-Kelley vd., 1996' den Aktaran Özdevecioğlu, 2003: 80).

Çalışanlar işyerinde sık sık fiziksel ya da sosyal saldırganlığın hedefi olabilmektedirler. Karşılıklı bağışmalar, hakaretler, tehditler, dedikodular, söylentiler, sabotajlar ve kasıtlı iş yavaşlatmalar benzerinden davranışlar işyerinde gerginliklere neden olabilmektedir. Hangi tür saldırgan davranışlar olursa olsun işyeri barışını, iletişimi, bireysel ve örgütsel verimliliği, etkinliği ve performansı olumsuz bir biçimde etkilemektedir. Engellenme, sözel tehditler, işle ilgili stres kaynakları, sosyal normların yok sayılması gibi etmenler bireylerin duygu, düşünce ve tepkileri üzerinde doğrudan etkiler meydana getirmektedir (Glomb & Liao, 2003; Özdevecioğlu, 2003; Solmuş, 2005; Aydınlan & Göksel, 2010: 93).

Saldırgan davranışlar ve şiddetle ilgili literatürde, üzerinde fikir birliğine varılan bir tanım maalesef bulunmamaktadır. Genel olarak tanımlarda iki temel ayırım söz konusu olmaktadır. İlki, şiddet ve saldırgan davranışları ayrı değerlendirirken; ikincisi, aynı olduğunu varsaymıştır (Barling, 1996; Mullen, 1997; O'Leary-Kelley vd., 1996' den Aktaran Özdevecioğlu, 2003: 80).

Saldırgan davranışlar işyerinde çok farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 80). Söz konusu davranışlar, bireyin çalışma arkadaşlarına zarar verme veya incitme niyetiyle sergilediği davranışlar (Baron & Neuman, 1996: 167) olarak tanımlanmıştır. Bazı araştırmacılar, şiddeti saldırgan davranışların bir türü olarak ifade etmişlerdir (Neuman & Baron, 1998: 395). Buss ise, saldırgan davranışları, sözlü-fiziki, aktif-pasif ve doğrudan-dolaylı olarak üç grupta ele almıştır (Neuman & Baron, 1998: 397). Mantell'de saldırgan davranışları açık, gizli ve tehlikeli davranışlar olarak kategorize etmiştir (Mantell, 1994: 7).

Baron ve Neuman bu konuda yapmış oldukları çeşitli araştırmalar neticesinde yine üç grupta inceledikleri, yaklaşık 40 civarında saldırgan davranış türü tespit etmiş olup, bugüne kadar bu konuyla ilgili literatüre yapılan en fazla katkı olarak kaydedilmiştir (Baron & Neuman, 1996; Neuman & Baron, 1998'den Aktaran Özdevecioğlu, 2003: 80-81).

Saldırgan davranışlar: Beden diliyle ve sözlü yapılan saldırılar bu kategoride yer alır. Buradaki temel amaç düşmanlık duygularını ifade etmektir. Bu tür saldırgan davranışlar; kızgın bakışlar, konuşurken sözlerini kesme, sözlü cinsel taciz, hedef olan kişi geldiğinde odayı terk etme, olumsuz performans raporu verme, üst kademelere yanlış bilgi verme veya bilgiyi saklama, hedef kişi hakkında dedikodu yapma, örgüt içinde başkalarıyla ilişkiyi kesme, kötü sözler söyleme vb. şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Engelleme saldırgan davranışlar: Birilerinin amaçlarına ulaşmasını *engelleme* şeklinde çoğu pasif nitelikli olarak ortaya çıkan *saldırgan davranışlar*dır. Pasif, gizli bir biçimde saldırıda bulunurken, böylece kendilerini korunmayı hedeflerler. Bu tür davranışlar daha çok kurbanın işlerini yapmasına engel olmaya, onları üst yönetim karşısında zor durumda kalmaya veya başarısız göstermeye yöneliktir. Bu tür saldırgan davranışlar; kurbanın iletişim ağını felç etme, önemli konularda çalışmalara son verdirme, kurbanı yaklaşan tehlikeleri haber vermeme, toplantıya geç gelmesine

neden olma, çalışma alanını daraltma, yetkilerini aldırma, kullanacağı kaynakları ele geçirme ve vermeme, iş yavaşlatma, kullanacağı araç ve gereçleri kasıtlı olarak vermeme vb. şeklinde ortaya çıkar.

Açık saldırgan davranışlar: Açıktan yapılan saldırganlık türünde düşmanlık duygularını ifade etme ve engellemeden ziyade *şiddete yönelik davranışlar* söz konusu olur. İşyerinde nadir gözlenir ama nispeten çok tehlikelidir. Başlıca türleri; silahlı saldırı, darp etme, itme, çekme, düşürme, ısırma, tehdit etme, sabotaj, hırsızlık, makinelere zarar verme, postaları yırtma, mesajları yok etme, çalışma düzenini fiziki olarak bozma, dağıtma vb. olarak ortaya çıkar.

Çalışanların işyerinde saldırgan davranışlar göstermesinin nedenleri bir takım kişisel ve örgütsel kaynaklara dayanabilir (Aydıntan & Göksel, 2010: 95). Çalışanları saldırgan davranışlar göstermeye iten nedenlerden birisi, çabuk sinirlenme, rekabetçilik, acelecilik, sürekli olarak kendini baskı altında hissetme gibi davranış özellikleri taşıyan "A" tipi kişilik özelliğidir (Baron, 1989: 281-296; Eren, 2004: 305; Şimşek, 2005: 92; Solmuş, 2005; Aydıntan & Göksel, 2010).

Ayrıca çeşitli araştırma sonuçlarına göre; örgüt içi adaletsiz uygulamalar (Hoad, 1993: 64-86; Geddes & Baron, 1997: 433-454; Greenberg, 1990: 561-568; Greenberg & Barling, 1999: 900; Özdevecioğlu, 2003), hayal kırıklıkları (Spector, 1975 and 1978), işgücü çeşitliliği (Dryer & Horowitz, 1997), yaş, eğitim düzeyi ve duygusal zeka (Branscombe & Wann, 1994), örgüt içi politika yetersizliği ya da şiddeti teşvik edici bir özelliğe sahip olması (Whitehorn, 1995), örgüt içi güç mücadeleleri (Morgan, 1986), çalışanların online takip edilmesi (Aiello & Shao, 1993; Irving vd.,1986), yüksek ısı ve nem, aşırı soğuk, aydınlatma yetersizliği, yüksek ses, kalabalık ve solunan havanın kalitesi (Anderson vd., 1996; Cohn & Rotton, 1997), düşmanca davranış eğilimleri (Dodge & Coie, 1987; Dodge & Newman, 1981) saldırgan davranışlara neden olduğu tespit edilmiştir (Aktaran Özdevecioğlu, 2003: 81).

Bunların yanında, rol belirsizliği, rol çatışması, kişilerarası çatışmalar, aşırı işyükü ve engellenme gibi bazı durumsal sınırlamaların, sabotaj, kişilerarası saldırganlık, düşmanlık, şikâyet gibi çeşitli saldırgan davranışlarla, hırsızlıkla ve işten ayrılma gibi eğilimlerle yakından ilişkili olduğu da belirlenmiştir (Chen & Spector, 1992: 178). İşle ilgili konularda uyuşmama, performanstan dolayı eleştiriler alma, çalışanların etnik kökenine ya da dini görüşlerine yönelik yargılayıcı ifadelerde bulunmak, örgütün yönetim politikası ve süreçleri, disiplinle ilgili süreçlerde uyuşmama gibi faktörlerde yöneticilere yönelik saldırgan davranışlara yol açabilir (Allen & Lucero, 1998; Aktaran Aydıntan & Göksel, 2010: 95-96).

Saldırgan davranışlar ve devamı niteliğinde olan şiddet olgusu, örgütsel barışı tehdit eden bir unsurdur. Şiddet içeren davranışlar psikolojik, fiziksel ve örgütsel olmak üzere birbiriyle ilgili üç farklı sonucu söz konusudur (Özdevecioğlu, 2003: 131-132).

Saldırganlığın psikolojik sonuçları: Yapılan araştırmalara göre, örgütsel şiddet türlerinin ölüme, stres artışına, verimlilik düşüşlerine (Braverman, 1993), iş kayıplarına (Kedjidjian, 1993) yol açtığı belirlenmiştir. Şiddet davranışlarının örgüt içindeki diğer psikolojik etkileri ise şunlardır. Çeşitli psikosomatik rahatsızlıklar, anksiyete, depresyon, uyku bozuklukları ve hatta intihar gibi sonuçları tespit edilmiştir (Storey & Swan, 2003: 4-10).

Saldırganlığın fiziksel sonuçları: Sabotaj içerikli şiddet davranışları olarak da ifade edilen bu davranışlarda üretim hattı, demirbaşlar, şahsi eşyalar veya araçlar zarar görebilir. Şiddetin biraz daha arttığı durumlarda bireyler zarar görebilir hatta ölümlerle sonuçlanan durumlar da ortaya çıkabilir (Özdevecioğlu, 2003: 132).

Saldırganlığın örgütsel sonuçları: Şiddet davranışlarının en önemli sonuçlarından biri personel devir hızının artış göstermesidir. Böylece, iş kazaları ve yeni gelenlere işi öğretme gibi dolaylı maliyetler yüksek olacaktır. Gergin bir ortamda gerçekleşen planlama ve karar alma kalitesinde bozulma olacaktır. Kalifiye elemanların kaybedilmesi, hizmet kalitesi ve ürün kalitesinde de düşüşlerle sonuçlanacaktır. Bu da, doğal olarak müşteri tatmin düzeyinde azalmaya yol açacaktır (Ryan & Poster, 1991: 23-25).

3. ÇALIŞANLARIN İŞYERİ MANEVİYATI ALGILAMALARININ SALDIRGAN DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Önemi, Amacı ve Kapsamı

Bu araştırma, çalışanların işyeri maneviyatı algılamalarının saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırmadır. Araştırmanın değişkenlerinden biri işyeri maneviyatıdır. Türkiye'deki işletme literatüründe "maneviyat" kavramı ve bu kavramlar ile ilişkili kavramlar üzerinde araştırmalar 2006 yılında (Bekiş, 2006; Aydıntan, 2009; Karadağ, 2009; Baloğlu & Karadağ, 2009; Doğan & Şahin, 2009; Örgenç & Günalan, 2011) başlamış ve çeşitli araştırmalar

yapılmıştır. Araştırmanın diğer değişkeni olan işyerinde saldırgan davranışlar ise, çok sayıda araştırmacının ilgisini çekmiş olup, çok çeşitli açılardan inceleme konusu yapılmıştır (Özdevecioğlu, 2003: 81). Bu iki konu ayrı ayrı ele alınıp çok sayıda ve çeşitli araştırmalar yapılmış olmasına rağmen işyeri maneviyatıyla saldırganlık davranışı arasındaki ilişki üzerine yerli ve yabancı literatürde de herhangi bir teorik veya deneysel araştırmaya rastlanmamıştır. Söz konusu nedenle, bu çalışmadan, konu ile ilgili Türkçe ve yabancı literatüre katkı sağlaması açısından önemlidir.

Bu araştırmanın *temel amacı*; algılanan işyeri maneviyatı boyutlarının saldırganlık davranışları üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda iki model geliştirilmiştir. Araştırmaya dâhil edilen deneklerin ankette yer alan ifadeleri doğru biçimde algılayıp, tarafsız olarak yorumladıkları varsayılmıştır. Araştırmamız Çerkezköy bölgesinde polimer ve kauçuk, ilaç, kozmetik, tekstil, otomotiv ve gıda sektöründe faaliyet gösteren çalışanları (işçi, ustabaşı ve yöneticileri) kapsamaktadır. Araştırmanın örneklemini Çerkezköy bölgesinde faaliyet gösteren polimer ve kauçuk, ilaç, kozmetik, tekstil, otomotiv ve gıda sektörü çalışanlarından oluşturmaktadır. Araştırma örnekleminin örgütlere göre dağılımı aşağıdaki gibidir.

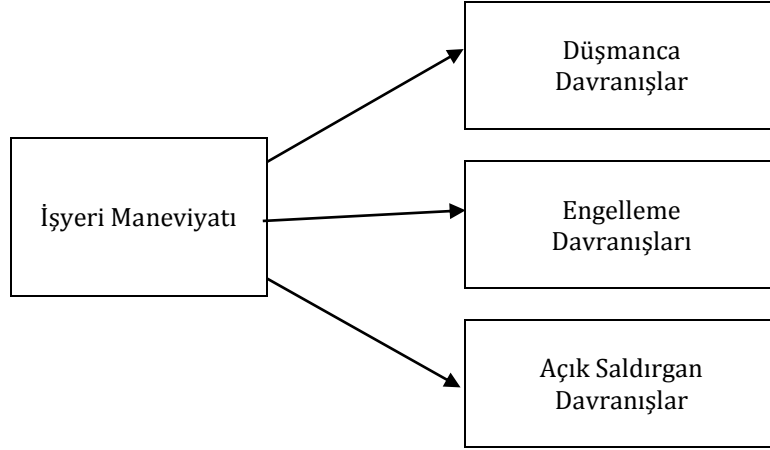
Tablo 1. Örnekleme Katılan Çalışanların Örgüt Türüne Göre Dağılımı

Örgüt Türü	Firma Sayısı	Toplam Çalışan Sayısı	Araştırmaya Dâhil Kişi Sayısı	Araştırma Yapılan Kişi /Toplam Çalışan Personel
Polimer ve Kauçuk	2	70	40	57,14
İlaç	3	87	49	56,32
Kozmetik	2	57	33	57,89
Tekstil	4	249	79	31,73
Otomotiv	3	168	70	41,67
Gıda	2	113	63	55,75
Toplam	15	918	334	36,38

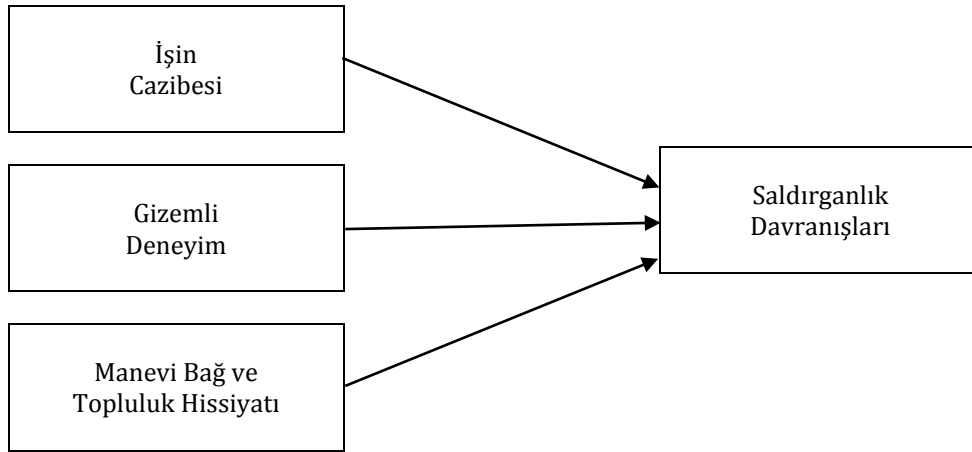
Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırma toplam olarak 334 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Hep aynı sektördeki firmalarla yapılacak araştırmanın yanıltıcı olabileceği düşüncesi ve işyeri maneviyatı algılamalarını farklılaştırabilmek amacı sektör ve firma çeşitlenmesini zorunlu kılmıştır. Örgüt çalışanlarına toplam 750 adet anket formu verilmiştir. Bu anketlerden 353 adedi geri toplanabilmiştir. Geri dönüşüm oranı yaklaşık % 47,07’dir. Toplanan anket formları incelemeye alınmış; ancak, söz konusu anketlerin 19 tanesinin ciddiyetsiz ve eksik doldurulduğu tespit edilerek, değerlendirme dışı tutulmuştur. Araştırma kalan 334 adet anket formu üzerinden gerçekleştirilmiştir. Kısaca, 918 kişilik ana kütlenin 334’ü ile anket çalışması yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada; işyeri maneviyatı türlerinin saldırganlık davranışlar üzerindeki etkileri incelenerek, bu değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenecektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda iki model geliştirilmiştir. Söz konusu modellerde işyeri maneviyatı ve saldırganlık davranışı türleri üç boyutlu olarak incelenmiştir. Araştırma değişkenleri ile ilgili oluşturulan modeller aşağıda şekil 1 ve şekil 2’deki gibidir.



Şekil 1. Model -I. Algılanan İşyeri Maneviyatının Saldırgan Davranış Türleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Araştırma Modeli



Şekil 2. Model -II. Algılanan İşyeri Maneviyatı Boyutlarının Saldırganlık Davranışları Üzerindeki Etkilerine İlişkin Araştırma Modeli

Model-I de, algılanan işyeri maneviyatının saldırgan davranış türleri üzerindeki etkileri ayrı ayrı gösterilmiştir. Burada temel amaç, işyeri maneviyatı algılamasının hangi saldırganlık davranışlarını daha fazla etkilediğini belirlemektir. Model-II de ise, algılanan işyeri maneviyatı türlerinin genel olarak saldırganlık davranışları üzerindeki etkileri ayrı ayrı gösterilmiştir. Bu modeldeki temel amaç ise, hangi işyeri maneviyatı türleri algılamasının saldırganlık davranışları üzerinde daha etkili olduğunu görebilmektir.

Modellerde saldırganlık davranışı ve türleri bağımlı değişken, algılanan işyeri maneviyatı ve türleri de bağımsız değişkenlerdir. Her iki modelde de bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkileri açıklanmaktadır. Her iki modelde de bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki tüm ilişkilerin ters yönlü olduğu iddia edilmektedir. Yani, bireylerin işyeri maneviyatını daha olumlu olarak algılamaları, ilgili örgütteki saldırganlık davranışlarının görülme sıklığını azaltacaktır.

3.3. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın verileri, 50 adet soru ve ifadeleri içeren üç kısımdan mütevellit bir anket formu aracılığı ile toplanmıştır. Söz konusu formun ilk bölümde demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci kısımda katılımcıların işyeri maneviyatı algılamalarını ölçmeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Son kısımda ise örgütte cari saldırgan davranışların tür ve düzeylerini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Anket formları bizzat kendim ve profesyoneller tarafından çalışanlara dağıtılmış dolduruları sağlanmıştır. Araştırmanın modeline uygun olarak, anketimiz 6 farklı ölçekten oluşturulmuştur. Bunlar:

1. *İşin cazibesi*: Bu ölçek, Kinjerski & Skrypnek'in (2006) işyeri maneviyatı sınıflamasına uygun olarak Kökalan (2017: 41) tarafından geliştirilmiş 7 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte 1 "kesinlikle katılmıyorum" ile 5 "kesinlikle katılıyorum" arasında derecelendirilen 5'li Likert kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği 0.738 olarak hesaplanmıştır.

2. *Gizemli deneyim*: Bu ölçek, Kinjerski & Skrypnek'in (2006) işyeri maneviyatı sınıflamasına uygun olarak Kökalan (2017: 41) tarafından geliştirilmiş 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte 1 "kesinlikle katılmıyorum" ile 5 "kesinlikle katılıyorum" arasında derecelendirilen 5'li Likert kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği 0.761 olarak hesaplanmıştır.

3. *Manevi bağ ve topluluk hissi*: Bu ölçek, Kinjerski & Skrypnek'in (2006) işyeri maneviyatı sınıflamasına uygun olarak Kökalan (2017: 41) tarafından geliştirilmiş 6 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte 1 "kesinlikle katılmıyorum" ile 5 "kesinlikle katılıyorum" arasında derecelendirilen 5'li Likert kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği 0.883 olarak hesaplanmıştır.

4. *Düşmanca davranışlar ölçeği*: Bu ölçek, Neuman ve Baron'un (1998) saldırgan davranışlar sınıflamasına uygun olarak Özdeveci (2003: 85) tarafından geliştirilmiş 14 ifadeden oluşmaktadır. Söz konusu ifadeler örgüt içindeki düşmanca davranışların düzeyini belirlemektedir. Ölçekte, 1-hiçbir zaman, 5-her zaman anlamına gelmektedir. Ölçeğin güvenilirliği 0.905 olarak hesaplanmıştır.

5. *Engelleme davranışları*: Neuman ve Baron'un (1998) saldırgan davranışlar sınıflamasına uygun olarak Özdeveci (2003: 85) tarafından geliştirilmiş 9 ifadeden oluşmaktadır. Söz konusu ifadeler örgüt içindeki engelleme davranışların düzeyini belirlemektedir. Ölçekte, 1-hiçbir zaman, 5-her zaman anlamına gelmektedir. Ölçeğin güvenilirliği 0.837 olarak hesaplanmıştır.

6. *Açık saldırgan davranışlar*: Yine bu ölçekte, Neuman ve Baron'un (1998) saldırgan davranışlar sınıflamasına uygun olarak Özdeveci (2003: 85) tarafından geliştirilmiş 8 ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadeler örgüt içindeki açık saldırgan davranışların düzeyini belirlemektedir. Ölçekte, 1-hiçbir zaman, 5-her zaman anlamına gelmektedir. Ölçeğin güvenilirliği 0.757 olarak hesaplanmıştır.

Modellerde iddia edilen ilişkilerin ve etkilerin belirlenmesinde SPSS istatistik programı vasıtasıyla Basit Regresyon analizi kullanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Özellikler

Anketlere cevap veren 334 çalışanın % 73.81'i erkek, % 26.19'u ise kadındır. Ankete cevap veren çalışanların % 29.67'si 20 yaş altı grubunda, % 37.13'ü 21-30 yaş grubunda, % 33.21'i ise 31 ve üstü yaş grubundadır. Ankete cevap verenlerin % 17.49'u üst kademe yöneticisi statüsünde, % 18.39'u orta-alt kademe yöneticisi statüsünde ve % 69.87'si işgören statüsündedir. Ankete cevap veren çalışanların % 69.87'si evli, % 30.13'ü ise bekârdır. Ankete cevap veren çalışanların % 51.27'si lise ve altı, % 21.29'u önlisans ve % 25.44'ü ise lisans eğitim düzeyine sahiptir. Ankete cevap veren çalışanların % 17.57'si 5 yıldan az, % 53.23'ü 5-9 yıl arası ve % 33.21'i ise 10 yıl ve üstü sektör deneyimine sahip olduklarını belirtmişlerdir.

4.2. Araştırma Modellerine İlişkin Bulgular

4.2.1. Model İle İlgili Bulgular:

1. Model'de algılanan işyeri maneviyatının saldırganlık davranışları üzerindeki etkilerini tespit edebilmek için basit regresyon analizleri kullanılmıştır. Söz konusu analizlerde saldırgan davranış türleri bağımlı değişken olarak ele alınırken, algılanan işyeri maneviyatı ise bağımsız değişken olarak belirlenmiştir.

1. Algılanan işyeri maneviyatının düşmanca davranışlar üzerindeki etkisi yapılan basit regresyon analizinin sonuçları aşağıda Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Algılanan İşyeri Maneviyatının Düşmanca Davranışlar Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
Düşmanca Davranışlar	-0.761	0.513	0.519	0.431

Bağımsız değişken: Algılanan işyeri maneviyatı, **Bağımlı değişken:** Düşmanca davranışlar ($p<0.001$)

Tablo 3. Algılanan İşyeri Maneviyatının Düşmanca Davranışlar Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizinin Coefficient Tablosu

Değişken	Beta	t	Sig.
Sabit Sayı	3.745	23.671	0.000
Algılanan İşyeri Maneviyatı	-0.473	-15.237	0.000

Tablo 2 ve Tablo 3'e birlikte bakılacak olursa, algılanan işyeri maneviyatının düşmanca davranışlar üzerinde % 51.3 oranında etkili olduğu görülür. Beta değerinin negatif olması ilişkinin ters yönlü olduğunu işaret eder. Yani, algılanan işyeri maneviyatı arttıkça örgüt içi düşmanca davranışlar azalmaktadır. İlişki orta şiddette bir ilişkidir ($R=-0.761$). Anlamlılık düzeyi $p<0.001$ 'dir.

2. Algılanan işyeri maneviyatının engelleme davranışları üzerindeki etkisi yapılan basit regresyon analizinin sonuçları aşağıda Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Algılanan İşyeri Maneviyatının Engelleme Davranışları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
Engelleme Davranışları	-0.231	0.039	0.027	0.278

Bağımsız değişken: Algılanan işyeri maneviyatı, **Bağımlı değişken:** Engelleme davranışları ($p<0.05$)

Tablo 5. Algılanan İşyeri Maneviyatının Engelleme Davranışları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizinin Coefficient Tablosu

Değişken	Beta	T	Sig.
Sabit Sayı	1.773	14.379	0.000
Algılanan İşyeri Maneviyatı	-0.635	-2.398	0.000

Tablo 4 ve Tablo 5'e birlikte bakıldığında, algılanan işyeri maneviyatının engelleme davranışları üzerinde $p<0.05$ anlamlılık düzeyinde % 3.9 oranının da etkili olduğu görülür. Anlamlılık düzeyi istatistiksel anlamda yeterli olsa da algılanan olumlu işyeri maneviyatının engelleme davranışları üzerindeki etkisinin düşük olduğunu söylemek mümkündür. Yine Beta değerinin negatif olması ilişkinin ters yönlü olduğunu gösterir. Yani, ilişki çok zayıf bir olsa da ($R=-0.231$), olumlu işyeri maneviyatı algılaması arttıkça engelleme davranışlarının örgütte görülme sıklığının azaldığı söylenebilir.

3. Algılanan işyeri maneviyatının açık saldırgan davranışlar üzerindeki etkisi yapılan basit regresyon analizinin sonuçları aşağıda Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Algılanan İşyeri Manevîyatının Açık Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
Açık Saldırgan Davranışlar	-0.536	0.371	0.358	0.333

Bağımsız değişken: Algılanan işyeri manevîyatı, **Bağımlı değişken:** Açık Saldırgan Davranışlar (p<0.001)

Tablo 7. Algılanan İşyeri Manevîyatının Açık Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizinin Coefficient Tablosu

Değişken	Beta	T	Sig.
Sabit Sayı	3.003	20.175	0.000
Algılanan İşyeri Manevîyatı	-0.379	-8.386	0.000

Yine Tablo 6 ve Tablo 7'ye birlikte bakıldığında, algılanan işyeri manevîyatının açık saldırgan davranışlar üzerinde % 37.1 oranında etkili olduğu görülmektedir. Beta değerinin negatif olması ilişkinin ters yönlü olduğunu göstermektedir. Yani, p<0.001'lik bir anlamlılık düzeyinde, orta şiddette bir ilişkiyle (R=-0.536), algılanan olumlu işyeri manevîyatı arttıkça örgüt içi açık saldırgan davranışlar azalmaktadır denilebilir.

1. Model'de yapılan basit regresyon analizleri genel olarak değerlendirildiğinde, algılanan olumlu işyeri manevîyatının en fazla düşmanca davranışlar üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

4.2.2. Model İle İlgili Bulgular:

Araştırmanın ikinci modelinde işyeri manevîyatı türlerinin her birinin saldırganlık davranışlar üzerindeki etkileri ayrı ayrı ele alınırken, değişkenler arasındaki ilişkileri görebilmek için yine basit regresyon analizleri kullanılmış olup, tespit edilen bulgular şöyledir:

1. Algılanan iş cazibesinin saldırganlık davranışları üzerindeki etkisi, söz konusu etkiyi görebilmek için basit regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 10. Algılanan İş Cazibesinin Saldırganlık Davranışları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
Saldırganlık Davranışlar	-0.331	0.137	0.117	0.323

Bağımlı değişken: Saldırgan davranışlar, **Bağımsız değişken:** Algılanan İş Cazibesi (p<0.001)

Tablo 11. Algılanan İş Cazibesinin Saldırganlık Davranışlar Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizinin Coefficient Tablosu

Değişken	Beta	t	Sig.
Sabit Sayı	2.078	14.221	0.000
İş Cazibesi	-0.176	-4.934	0.000

Tablo 10 ve Tablo 11'de de görüldüğü üzere, algılanan iş cazibesinin saldırgan davranışları açıklama oranı % 13.7'dir. Söz konusu oran, bu modelin en düşük oranıdır. Beta değerinin negatif olması nedeniyle ilişkinin ters yönlü ve p<0.001 anlamlılık düzeyinde düşük şiddette (R=-0.331) olduğu

anlaşılmaktadır. Buna göre, bireylerin işin cazibesıyla ilgili işyeri maneviyatı algılamaları arttıkça örgütteki saldırganlık davranışların görülme sıklığı azalmaktadır.

2. Algılanan gizemli deneyimin saldırganlık davranışları üzerindeki etkisi, söz konusu etkiyi görebilmek için basit regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 12. Algılanan Gizemli Deneyimin Saldırganlık Davranışları Saldırganlık Davranışlar Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
Saldırganlık Davranışlar	-0.631	0.413	0.383	0.000

Bağımlı değişken: Saldırgan davranışlar, **Bağımsız değişken:** Algılanan Gizemli Deneyim (p<0.001)

Tablo 13. Algılanan Gizemli Deneyimin Saldırganlık Davranışları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizinin Coefficient Tablosu

Değişken	Beta	t	Sig.
Sabit Sayı	1.834	33.165	0.000
Gizemli Deneyim	-0.197	-12.238	0.000

Tablo 12 ve Tablo 13 nazara alındığında, yapılan analiz sonuçlarına göre, algılanan gizemli deneyimin saldırgan davranışları açıklama düzeyi % 41.3'tür. Bu saldırgan davranışları etkileyebilecek pek çok değişken olabileceği dikkate alındığında oldukça yüksek bir orandır. İlişki ters yönlü ve p<0.001 anlamlılık düzeyinde kuvvetli bir ilişkidir (R=-0.631).

3. Algılanan manevi bağ ve topluluk hissiyatının saldırganlık davranışları üzerindeki etkisi, söz konusu etkiyi görebilmek için basit regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 14. Algılanan Manevi Bağ ve Topluluk Hissiyatının Saldırganlık Davranışlar Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
Saldırganlık Davranışlar	-0.433	0.237	0.234	0.286

Bağımlı değişken: Saldırgan davranışlar, **Bağımsız değişken:** Algılanan manevi bağ ve topluluk hissiyatı (p<0.001)

Tablo 15. Algılanan Manevi Bağ ve Topluluk Hissiyatının Saldırganlık Davranışlar Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizinin Coefficient Tablosu

Değişken	Beta	t	Sig.
Sabit Sayı	2.302	20.087	0.000
Manevi Bağ ve Topluluk Hissiyatı	-0.237	-8.535	0.000

Tablo 14 ve Tablo 15'e bakıldığında görüleceği üzere, algılanan manevi bağ ve topluluk hissiyatının saldırganlık davranışlar üzerindeki etkisine ilişkin sonuçlara göre, saldırganlık davranışların algılanan manevi bağ ve topluluk hissiyatı ile açıklanabilme oranı % 23.7'dir. Beta değerinin negatif olması nedeniyle ilişkinin ters yönlü ve p<0.001 anlamlılık düzeyinde orta şiddette (R=-0.433) olduğu

anlaşılmaktadır. Buna göre, bireylerin işin cazibesıyla ilgili işyeri maneviyatı algılamaları arttıkça örgütteki saldırganlık davranışların görülme sıklığı azalmaktadır.

2. Model'deki değişkenlerle ilgili yapılan analiz sonuçlarının tümü dikkate alındığında, saldırganlık davranışlarını etkileyen en önemli işyeri maneviyatı türünün gizemli deneyim olduğu ortaya çıkmıştır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın temel amacı; algılanan işyeri maneviyatı türlerinin saldırganlık davranışları üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Bu doğrultuda yapılan araştırma sonucunda, algılanan işyeri maneviyatı türlerinin saldırganlık davranış türleri üzerindeki etkileri ortaya çıkarılmıştır.

Buna göre 1. Model'de;

- Algılanan işyeri maneviyatının saldırgan davranışlardan en fazla “*düşmanca davranışlar*” gruplaması (kızgın bakışlar, sessiz kalma, dedikodu çıkarma, söylenti yayma, sözlü cinsel tacizde bulunma gibi) üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Düşmanca davranışların işyeri maneviyatıyla açıklanma düzeyi % 51.3'tür.
- Algılanan işyeri maneviyatının ikinci olarak “*açık saldırgan davranışlar*” üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Açık saldırgan davranışların vurma, itme, çekme, hırsızlık, ısırma, tükürme gibi işyeri maneviyatıyla açıklanma oranı % 37.1'dir.
- Algılanan işyeri maneviyatının saldırgan davranışlar üzerindeki son etkisi “*engelleme davranışları*” üzerindedir. Engelleme davranışlarının (birinin toplantıya geç gelmesine neden olma, iş yavaşlatma, bazı aletleri kasıtlı olarak geç verme gibi) işyeri maneviyatıyla açıklanma oranı % 3.9'dur.

Araştırmanın 2. Model'de ise;

- Saldırgan davranışlara en fazla “gizemli deneyim” eksikliğinin neden olduğu görülmektedir. Algılanan gizemli deneyimin (işyerinde çalışanların işiyle ilgili) saldırganlık davranışları açıklama oranı % 41.3'tür.
- Saldırgan davranışlara neden olan ikinci işyeri maneviyatı türü “manevi bağ ve topluluk hissiyatı” (kendini bir topluluğun parçası gibi hissetme ve işini olumlu olarak etkileyen büyük bir güç ile bağ kurmasıyla ilgili). Manevi bağ ve topluluk hissiyatının saldırgan davranışları açıklama oranı % 23.7'dir.
- Saldırgan davranışlara neden olan üçüncü ve son işyeri maneviyatı türü “işin cazibesi” (yaptığı işinde anlam ve amaç bulabilmesiyle ilgili). Bu işyeri maneviyatı türünün saldırganlık davranışları açıklama düzeyi % 13,7'dir.

Örgüt yöneticileri saldırgan davranışların bir nedeninin de işyerinde maneviyat eksikliği algılamaları olduğunu bilmelidirler. İş yeri maneviyatının örgütler için birçok faydası bulunmaktadır. İş yeri maneviyatı, çalışanların işlerine karşı daha olumlu yaklaşımları ve iş yerlerinin daha hızlı büyümesi, verimliliğin artması, örgütsel performansın yükselmesi, iletişimin iyileşmesi ve daha fazla takım ve topluluk anlayışı gibi bulgularla bağlantılıdır (Lopez, 2009: 273). İşyeri maneviyatı eksikliği durumunda saldırgan davranışlara zemin hazırlanmakta, çalışanların düşmanca veya açık saldırgan davranışlar sergiledikleri anlaşılmaktadır. Saldırgan davranışlar gerçekte örgütle birey arasındaki ilişkilere ve kişilerarası ilişkilere zarar verir. Bu zararı minimize etmek için şirket yöneticileri özellikle şu konularda çalışmalar yapmalıdır:

- Öncelikle, liderler, çalışanların manevi değerlerine saygılı bir örgüt kültürü tesis etmelidirler.
- Değişen piyasa şartları gereği, işyerinde nitelikli çalışanların farkına varılmalı; örgütte saygı, sevgi ve güven içeren bir işyeri iklimi tesis edilmelidir.
- Çalışanlara karşı bakış açısı değiştirilmeli, onlara maddi varlıklar olmanın ötesinde, manevi varlıklar olarak görülmelidir. Dolayısıyla çalışanların sadece maddi ihtiyaçlarının karşılanması yetmemektedir. Çalışanların işyerlerinde manevi olarak da tatmin olabilmeleri için esnek çalışma saatleri, ibadet odası, çocuk bakım hizmetleri, dinlenme ve eğlenme fırsatları gibi birtakım manevi esenliği içeren uygulamalara gidilmelidir.
- Çalışanların manevi özellikleri fark edilmelidir. Böylece çalışanların sorunlara daha etkin ve bütüncül çözümler getirebilme becerileri gelişecektir.
- Çalışanlar için nelerin anlamlı geldiği tespit edilerek, işyerleri yaptıkları işi benimseyecekleri ve verimli olabilecekleri şekilde, yeniden gözden geçirilmelidir.

- İş yerinde açık ve sürekli bir iletişim durumu önemlidir.
- İşyerinde çalışanların farklı inanç ve görüşlerine saygı gösterecek şekilde işgören - işyeri değerleri uyumu sağlanmalıdır.
- İşyerlerinde, çalışanlar arasında topluluk hissini güçlendirecek tedbirler alınmalıdır. İşyerlerinde işbirliği ve yardımlaşmayı teşvik eden bir çalışma iklimi (aile ortamı) oluşturulmalıdır.

Sonuç olarak, saldırganlık davranışları pek çok olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Söz konusu olumsuz sonuçları azaltmak veya saldırgan davranışları önlemek için, örgüt yöneticileri tarafından çalışanların dayanıklılığını temin edecek olumlu bir işyeri maneviyatı tesis etmelidirler.

KAYNAKÇA

- Aiello, J. R. & Shao, Y. (1993). "Electronic Performance Monitoring and Stress: The Role of Feedback and Goal Setting". in M. J. Smith and G. Salvendy (Ed.), Human-Computer Interaction: Applications and Case Studies, Amsterdam: Elsevier Science. ss.1011-1016.
- Allen, R. E. & Lucero, M. A. (1998). "Subordinate Aggression Against Managers: Empirical Analyses of Published Arbitration Decisions". International Journal of Conflict Management. Vol.9. No.3, ss.234-257.
- Anderson, C. A., Anderson, K.B. & Dueser, W. E. (1996). "Examining an Affective Aggression Framework: Weapon and Temperature Effects on Aggressive Thoughts, Affect and Attitudes", Personality and Social Psychology Bulletin. 22. ss.366-376.
- Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000). "Spirituality at Work. A Conceptualization and Measure". Journal of Management Inquiry. 9(2).
- Aydıntan, B. (2009). "Ruhsal Zekânın Dönüştürücü Liderlik Üzerine Etkisini Araştıran Uygulamalı Bir Çalışma". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. Cilt. 23 (2): 257-274.
- Aydıntan, B. & Göksel, A. (2010). "İşgören Saldırganlığının Birey-Grup Düzeyinde Ampirik Bir Analizi". Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 12/3 (2010). 91-118
- Baloğlu, N. & Karadağ, E. (2009). "Ruhsal Liderlik Üzerine Teorik Bir Çözümleme". Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. Cilt. 15 (58): 165-190.
- Barling, J. (1996). "The Prediction, Experience and Consequences of Workplace Violence". in Vandenberg and E. Q. Bulatoa (Ed.), Workplace Violence, s. 29-49.
- Baron, R. (1989). "Personality and Organizational Conflict: Effects of The Type a Behavior Pattern and Self-Monitoring". Organizational Behavior and Human Decision Processes. 44. s. 281-296.
- Baron, R.A & Neuman, J. H. (1996). "Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes". Aggressive Behavior. 22. s.161-173.
- Bekiş T. (2006). "Liderlikte Ruhsal Zeka Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma". Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Ana Bilim Dalı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya.
- Bekiş, T. (2013). "İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma", Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi. s.225.
- Branscombe, N. & Wann, D. (1994). "Collective Self-Esteem Consequences of Out-Group Derogation When a Valued Social Identity is on Trial". European Journal of Social Psychology. 24. s.641-657.
- Chen, P. Y. & Spector, P. E. (1992). "Relationships of Work Stressors with Aggression, Withdrawal, Theft and Substance Use: An Exploratory study". Journal of Occupational and Organizational Psychology. 65. ss.177-184.
- Claude, J. & G. Zamor (2003). "Workplace Spirituality and Organizational Performance". [Electronic version]. Public Administration Review. 63: 355.
- Cohn, E. G. & Rotton, J. (1997). "Assault as a Function of Time and Temperature: A Moderator-Variable Time-Series Analysis". Journal of Personality and Social Psychology. 72. ss.1322-1334.
- Dryer, D.C. & Horowitz, L.M. (1997). "When Do Opposites Attract? Interpersonal Complementarity Versus Similarity". Journal of Personality and Social Psychology. 72(3). s.592-603.

- Dodge, K. A. & Coie, J. D. (1987). "Social Information-Processing Factors in Reactive and Proactive Aggression in Children's Peer Groups". *Journal of Personality and Social Psychology*. 53(6), ss.1146-1158.
- Dodge, K. A. & Newman, J. P. (1981). "Biased Decision-Making Processes in Aggressive Boys". *Journal of Abnormal Psychology*. 90(4) ss.375- 379.
- Doğan, S. & Şahin, F. (2009). "Ruhsallık, Duygusal Zeka ve Dönüştürücü Liderlik Davranışları Üzerine Bir Araştırma". *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. Cilt 11(4): 67-88.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Basım AŞ. İstanbul.
- Fox, M. (1994). *The Reinvention of Work: A New Vision of Livelihood for Our Time*, Harper SanFrancisco, San Francisco, CA.
- Freshman, B. (1999). "An Exploratory Analysis of Definitions And Applications of Spirituality in The Workplace", *Journal of Organizational Change Management*, 12(4).
- Geddes, D. & Baron, R. A. (1997). "Workplace Aggression as a Consequence of Negative Performance Feedback". *Management Communications Quarterly*. 10. s. 433-454.
- Glomb, T.M. & Liao, H. (2003). "Interpersonal Aggression in Work Groups: Social Influence, Reciprocal, and Individual Effects". *Academy of Management Journal*. Vol.46, No.4, s.486-496.
- Gockel, A. (2004). "The Trend Toward Spirituality in The Workplace: Overview and Implications for Career Counseling". *Journal of Employment Counseling*, Vol. 41 (4): 156-167.
- Greenberg, J. (1990). "Employee Theft As A Reaction To Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cut". *Journal of Applied Psychology*. 75. s. 561-568.
- Greenberg, L. & Barling, J. (1999). "Predicting Employee Aggression Against Coworkers, Subordinates and Supervisors: The Roles of Person Behaviors and Perceived Workplace Factors". *Journal of Organizational Behavior*. 20. Ss.897-913.
- Hawley, J. (1993), *Reawakening The Spirit in Work: The Power of Dharmic Management*, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, CA.
- Hoad, C. (1993). "Violence at Work: Perspectives From Research Among 20 British Employees", *Security Journal*. 4(2). s.64-86.
- Jawanmard, H. (2012). "The Impact of Spirituality on Work Performance". *Indian Journal of Science And Technology*, Vol. 5 (1): 1961-1966.
- Karadağ, E. (2009). "Spiritual Leadership and Organizational Culture: A Study of Structural Equation Modeling". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. Cilt 9 (3): 1391-1405.
- Khanifar H., Jandaghi, G. & Shojaie, S. (2010). "Organizational Consideration between Spirituality and Professional Commitment", *European Journal of Social Sciences*, V. 12 (4): 558-571.
- Kinjerski, V. M. & Skrypnik, B. (2006). "Measuring The Intangible: Development Of The Spirit At Work Scale". *The Sixty-Fifth Annual Meeting Of The Academy Of Management*, Atlanta: The Academy Of Management, s. 1-16
- Kolodinsky, R., Giacalone, R. & Jurkiewicz, C. (2008). "Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational and Interactive Workplace Spirituality". *Journal of Business Ethics*, Vol. 81 (2): 465-480.
- Kökalan, Ö. (2017). "İşyeri Maneviyatının Örgütsel Güven ve İşe Karşı Yabancılaşma Üzerinde Etkileri", *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Cilt 9, Sayı-18, s. 37-51.
- Köknal, Ö., (1996), *Bireysel ve Toplumsal Şiddet*, Altın Kitaplar, İstanbul, 217-218.
- Lopez, L. H., Ramos, R. R. & Ramos, S. R. (2009). "Spiritual Behaviour in The Workplace As a Topic For Research". *Journal of Management, Spirituality & Religion*. Vol. 6 (4). 273-285.
- Malpurs, A. (1996). *Values Driven Leadership*. Grand Rapids: Baker Books.
- Mantell, M. R. (1994). *Ticking Bombs: Defusing Violence in the Workplace*. Burr Ridge, IL: Irwin Professional Publishing.

- Milliman, J., Czaplewski, A. J. & Ferguson, J. (2003). "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes. An Exploratory Empirical Assessment", *Journal of Organizational Change Management*, 16(4).
- Mitroff, I. I. & Denton, E. A. (1999). "A Study of Spirituality in The Workplace" *Sloan Management Review*, Sayı 40(4), s. 89.
- Morgan, G. (1986). *Images of Organization*. Sage Publications.
- Mullen, E. A. (1997). "Workplace Violence: Cause For Concern or The Construction of a New Category of Fear". *The Journal of Industrial Relations*. 39, s.21-32.
- Neuman, J. H. & Baron, R. A. (1998). "Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms. Potential Causes and Preferred Targets". *Journal of Management*. 24, s.391-419.
- O'larry-Kelley, A.M., Griffin, R.W. & Glew, D. J. (1996). "Organizaiton-Motivated Aggression: A Research Framework". *Academy of Management Review*. 21, s.225-253.
- Nasina, M. D. & Doris, K. P. P. (2011). "The Workplace Spirituality and Affective Commitment Among Auditors in Big Four Public Accounting Firms: Does It Matter?", *Journal of Global Management*, 2(1).
- Neal, J. A. & Bennett, J. (2000). "Examining Multi-Level or Holistic Spiritual Phenomena in the Workplace". *Management, Spirituality and Religion Newsletter*. Academy of Management, Winter: 1-2.
- Neal, J. & Biberman, J. (2003). "Introduction: The Leading Edge in Research on Spirituality and Organizations". *Journal of Organizational Change Management*. 16(4).
- Nyhan, R. C. & Marlowe, H. A. (1997). "Development And Psychometric Properties of The Organizational Trust Inventory". *Evaluation Review*, Sayı 21(5). s. 614-635.
- Örgev, M. & Günalan, M. (2011). "İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme". *KSU İ.İ.B.F. Dergisi*. s.13-21.
- Özdevecioğlu, M. (2003). "Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 21, Temmuz-Aralık, ss. 77-96.
- Özdevecioğlu, M. (2003). "Organizasyonlarda Saldırgan Davranışlar ve Bireyler Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt XXII, Sayı 1, s. 121-150.
- Özdevecioğlu, M. & Aksoy, M. S., (2005). "Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C:6, S:1, 95-109.
- Petchsawanga, P. & Duchon, D., (2009). "Measuring Workplace Spirituality in An Asian Context", *Human Resource Development International*, 12(4).
- Rego, A., Cunha, M. P. & Souto, S. (2007). "Workplace Spirituality, Commitment, and Self-Reported Individual Performance". *Management Research*. Vol. 5 (3):163-183.
- Ryan, J. & Poster, E. (1991). "When a patient hits you: A post-assault program that puts nurses first". *The Canadian Nurse*. 87 (8):23-25.
- Seyyar, A. (2009). "Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat". *Kamuda Sosyal Politika*. Yıl 3; Sayı 11;4. <http://www.sosyalsiyaset.net/documents/spirituality@work.asp>
- Sheng, C.W. & Chen, M.C. (2012). "Chinese Viewpoints of Workplace Spirituality". *International Journal of Business and Social Science*. 3(15).
- Solmuş, T. (2005). "İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler: Öfke, Saldırganlık ve Romantik İlişkiler". *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. Cilt: 6, Sayı: 1.
- Spector, P. E. (1975). "Relationships of Organizational Frustration with Reported Behavioral Reactions of Employees". *Journal of Applied Psychology*. 60. s.635-637.
- Spector, P. E. (1978). "Organizational Frustration: A Model and Review of The Literature". *Personnel Psychology*. 31. s.815-829.

- Storey, L. & Swan, T. (2003). Dealing with conflict in the workplace: A Survey (Banking and Finance Sector). Lawrance Training Service Publishing.
- Şimşek, Ş. Akgemci, T. & Çelik, A. (2005). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Adım Matbaacılık. Konya.
- Whitehorn, D. (1995). Creating an Aggression Free Environment: A Guidebook for Healthcare Organizations in Developing an Organizational Response to Aggression. Halifax: Author.