



## ÖRGÜTSEL MANEVİYATIN İŞ STRESİ ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL GÜVENİN ARACILIK ROLÜ: KONYA ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ'NDE BİR ARAŞTIRMA

*The Role of Organizational Trust in the Effect of Organizational Spirituality on Work Stress: A Research in Konya Organized Industrial Zone*

Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ

Selçuk Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon ABD, takgemci@selcuk.edu.tr  
Mehmet KAPLAN

Süleyman Demirel Üniversitesi, Şarkikaraağaç MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü,  
mehmetkaplan@sdu.edu.tr  
Berna TURAK KAPLAN

Süleyman Demirel Üniversitesi, Şarkikaraağaç MYO, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü,  
bernaturak@sdu.edu.tr

Akgemci, T., Kaplan, M., Turak Kaplan, B., (2018). "Örgütsel Maneviyatın İş Stresi Üzerine Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü: Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde Bir Araştırma", Vol:4, Issue:19; pp:311-319 (ISSN:2149-8598)

### ARTICLE INFO

#### Article History

Makale Geliş Tarihi

Article Arrival Date

15/01/2018

Makale Yayın Kabul Tarihi

The Published Rel. Date

30/03/2018

#### Anahtar Kelimeler

Örgütsel maneviyat, iş stresi, örgütsel güven, Konya Organize Sanayi Bölgesi

#### Keywords:

Organizational spirituality, work stress, organizational trust, Konya Organized Industrial Zone.

### ÖZ

Araştırmanın kavramsal çerçevesini, iş/işletmecilik yaşamında kabul edilen bütün değerleri ifade eden örgütsel maneviyatın insan kaynakları için olumsuz/negatif değerler üreten iş stresi ve işletmelerin sürdürülebilirliği açısından stratejik bir öneme sahip olan bir bileşen olarak örgütsel güven oluşturmaktadır. Yazın incelemesinde, örgütsel maneviyatın iş stresi üzerine etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Buradan hareketle bu çalışmada "örgütsel maneviyatın iş stresi üzerine etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü var mıdır?" temel araştırma sorusuna yanıt aranmaktadır. Çalışma görgül araştırma niteliindedir. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmaktadır. Araştırma, Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde yer alan bir demir-çelik işletmesinde çalışan bireylere uygulanmış ve araştırmaya işletmenin tüm çalışanları (147 birey) katılmıştır. Elde edilen veriler istatistikî yöntemlerle analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen bulguların alanda yazına katkı sağlayacağı ve pratik uygulamaya yönelik yararlı fikirler sunacağı düşünülmektedir.

### ABSTRACT

The conceptual framework of the research constitutes organizational trust as a component that has strategic importance in terms of job stress and sustainability of businesses that produce negative/negative values for human resources of organizational spirituality which express all accepted values in business/business life. In the literature review, there was no study examining the role of organizational trust in the influence of organizational spirituality on job stress. From this point of view, in this study, the answer to the basic research question is "Is organizational trust an intermediary role in the effect of organizational spirituality on job stress?" The study is an empirical research. In this research, survey technique is used as data collection tool. The survey was conducted on individuals working in an iron and steel business located in the Konya Organized Industrial Zone and all employees of the surveying enterprise (147 individuals) participated. The obtained data were analyzed by statistical methods. It is considered that the findings obtained in the study will contribute useful information to the field and provide useful ideas for practical application.

## 1.GİRİŞ

İnsanları kavanozlarda işlevlerine göre üreten bir dünya düzeninin hayali ile ele alan Huxley'in tahayyüllerinin sınırlarını aşan bir şekilde "Cesur Yeni Dünya" kitabında üretilen insanların kontrolünde aralıksız şartlanma dışında soma adı verilen uyuşturucu kullanıldığını yazarken dolaysız bir yöntemden bahsetmiştir (Huxley, 2010). Aslında şimdilerde Huxley'in tahayyülünün ötesinde insanlar yoğun ve yorucu bir yaşam temposunda sanal ilişkiler içinde gerçekliğini yitirmekte ve ruhsal sağlığını yok etmektedir. Böyle bir tempoda çalışan ya da daha fazla çalışmaya odaklanan insanlar maneviyata yönelmektedirler (Çakır Berzah ve Çakır, 2015: 136).

İş hayatında/örgütte maneviyat akımı, insanların gerginlik, sıkıntı, huzursuzluk yaratan koşullara karşı maneviyata yönelmelerini ifade eden bir akımdır. Maneviyata yönelik dini inançlarla ilgili olabileceği gibi psikolojik olarak rahatlama için sağlayacak başka yöntemlerle de olabilmektedir. İş hayatında maneviyat yaklaşımı ile ilgili çalışmalarda sorunlar ve onları ortaya çıkaran nedenlerle mücadele etmek yerine çalışana tevekkül önerilmekte işverene ise daha sorunsuz çalışanlar ve daha yüksek kazanç oranları vaat edildiği görülmektedir (Çakır Berzah ve Çakır, 2015: 136). Bu bağlamda aslında temeli varoluşçuluk akımına dayanan ve akıma bağlı olarak "hayatın anlamı nedir?" sorusunda anlam bulmaya çalışan insanın bir yandan daha çok çalışma ve daha çok kazanmaya bağlı olarak daha çok tüketme hevesi içinde içsel yaşamını arayışı içinde hayatına anlam katmaya çalışmaktadır (Örgev ve Günalan, 2011: 52).

İş/çalışma yaşamında artan rekabet, iş stresi-günlük stres, işyerinde duygusal taciz, işini kaybetme korkusu (Seyyar, 2009: 42), iş arama davranışı geliştirme, bilgi ifşa etme, işyerinde nezaketsiz davranışlar geliştirme hem iş görenleri hem de işletmeleri zor durumda bırakan sorunlar, riskler ve endişeler işletme içindeki güven ortamını sarsmaktadır. Yeni iş/işletmecilik düzeni içinde sıkışan insan küresel rekabet ortamında değişen örgüt yapıları içinde toplumsal şekillenmenin (şehirleşme, nüfus göçü, artan boşanma oranları, popüler kültür) etkisiyle yeni bir nefes ya da iş bunalımından çıkma yolu aramaktadır (Bekiş, 2013: 1-2; Kinjerski ve Skrypnek, 2006: 281).

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın kavramsal çerçevesini iş/işletmecilik yaşamında kabul edilen bütün değerleri ifade eden örgütsel maneviyat (Seyyar, 2009: 44), insan kaynakları için olumsuz/negatif değerler üreten iş stresi (Şimşek vd., 2014: 185) ve işletmelerin sürdürülebilirliği açısından stratejik bir öneme sahip olan bir bileşen olarak örgütsel güven oluşturmaktadır (Kalemci Tüzün, 2007:104).

### 2.1. Örgütsel Maneviyat

Maneviyat kavramı<sup>1</sup> bireylerin kendi içsel değer yargılarına yatırım yapmasını ve güçlendirmesini içeren ve yaşamı daha anlamlı hale getiren inançlar ve uygulamalardır<sup>2</sup> (Aydoğan vd., 2017: 41; Çetinkaya vd., 2007: 47; Milliman vd., 1999: 223). Maneviyat kavramı iş dünyası için düşünüldüğünde ya da ele alındığında örgütsel maneviyat, işyerinde maneviyat ya da işletme maneviyatı olarak anlam bulmaktadır. Bu çalışma boyunca örgütsel maneviyat kavramı olarak ele alınacaktır. Örgütsel maneviyat kavramı anlam bakımından yazında tam olarak fikir birliği ile ifade edilmiş bir kavram değildir. Dahası, maneviyat kavramının örgütsel anlamda ele alınmasını eleştiren ve özünde örgütsel yaşamda böyle bir yaklaşımın olmayacağını öne süren çalışmalar da mevcuttur (Örgev ve Günalan, 2011: 51-64; Çakır Berzah ve Çakır, 2015: 135-149). Örgütsel maneviyat kavramının yazında değerlendirilmesi yapıldığında tanımların daha çok örgütte anlam, amaç ve çalışanların birbirine bağlı olmasını vurguladığı (Bekiş, 2013: 21), ancak kavramın tam anlaşılabilirliğinin sağlanması için cevaplanması gereken temel bir sorunun olduğu ifade edilebilir. Bu temel soru örgütsel maneviyat denince çalışanların örgüte maneviyatlarıyla gelmesini mi yoksa örgütte manevi bir ortamın olması mı anlatılmakta/ anlaşılmaktadır (Milliman vd., 2003: 427). Bu temel sorudan da hareketle örgütsel maneviyat, hem çalışanlar hem de örgüt için yön duygusu veren, ikisi arasında bağlantı sağlayan ve bütünlük içeren bir kavramdır (Krishnakumar ve Neck, 2002: 153-154; Seyyar ve Evkaya, 2015: 149; Kinjerski ve Skrypnek, 2004: 28). Ötesinde örgütsel maneviyat çalışanların kendi aralarında ve örgütle ilişkilerinde bir harmoni oluşturan ve iş/işletmecilik yaşamının anlamını anlamaya yardımcı

<sup>1</sup> Maneviyat kavramı tinsellik kavramıyla aynı anlamda da değerlendirilmektedir. Tinsellik görünenin dışında daha az maddesel olan deneyim ve inançlarla ilgili olarak ele alınmaktadır. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Mert ve Uludağ, 2011: 125.

<sup>2</sup> Maneviyat kavramı "din" kavramıyla birlikte ele alınır ve anlam bulur. Aslında maneviyat dini uygulamaları da içeren ve yaşamı anlamlı hale getiren inançlar ve uygulamalardır. Ancak maneviyat" sadece dinle sınırlı olarak ele alınmaz. Maneviyat biçimsel dini yapıların dışında daha kapsamlı olarak değerlendirilmektedir. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Aydoğan vd. 2017: 38-59.

olan bir girişimdir (Mitroof ve Denton, 1999). Dolayısıyla örgütsel maneviyat çalışanlara güç veren, onların iş/işletmecilik yaşamına anlam katan ve başarılarının sürdürülebilirliğini sağlayan bir anlayıştır (Ashmos ve Duchon, 2000: 134-135; Howard, 2002: 231).

Örgütsel maneviyata yönelik uluslararası yazında genellikle maneviyatın din eksenli ve dinin üzerinde bir kavram olarak ele alındığı değişik düzeydeki çalışmalarda kendini göstermekte (Brown, 2003) bununla birlikte liderlikle ilişkilendirilerek farklı bir bakış açısıyla ele alındığı da görülmektedir (Fry, 2003: 693-727). Yanısıra, örgütsel maneviyatın örgütün performansını nasıl etkilediği yazında araştırılmıştır (Freshman, 1999: 318-327; Zamor, 2003). Bu konuda ulusal yazındaki ilk çalışmaların gecikmeli de olsa 2009 yılında başladığı görülmektedir (Özkalp vd., 2009; Seyyar, 2009). Ulusal yazındaki ilk çalışmalardan kavramın anlamı üzerinde durulduğu görülmektedir. Devamında ise Örgev ve Ünal (2011) tarafından ele alınan ve örgütteki maneviyatı eleştiren bir çalışmanın ele alındığı değerlendirilebilir. Ulusal yazında Başbuğ (2012) tarafından yazılan ancak iş ve maneviyatı sosyal hukuk ekseninde ele alan bir kitap bulunmaktadır. Yanısıra, bu konuda yapılan diğer çalışmalarda örgütsel maneviyatın neleri sunduğunu anlatan (Çakır Berzah ve Çakır, 2015: 135-149) kavramsal bir çalışmanın olduğu ve batıdaki örgütsel maneviyat çalışmalarının ulusal bilime etkilerini değerlendiren nitel bir çalışmanın da olduğu değerlendirilmektedir (Seyyar ve Evkaya, 2015: 143-171). Özellikle son yıllarda yazında örgütsel davranış kongrelerinde ele alınmaya başladığı görülmektedir (Çakıroğlu vd., 2015: 91-96; Ünal ve Turgut, 2015: 86-90). Ulusal yazında bu konuda Bekiş (2013) ve Çakıroğlu (2017) tarafından yazılmış iki tane de doktora tezi bulunmaktadır.

## 2.2. İş Stresi

Stres, insanların esenliğini ve mutluluğunu tehlike altına alan, bir uyarı olarak algılanan durumlara gösterilen tepkiler olarak değerlendirilmektedir. Bu tepkiler insanın bedensel ve düşünsel sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkmakta ve insanları değişik düzeyde sorunlarla karşılamaktadır (Şimşek vd., 2014: 185). İşletmelerde yaşanan stres sağlayıcı unsurların sıklığı ve yoğunluğu hem işletmelerin koşulları hem de bireylerin kişiliklerinin etkileşimleriyle ilgili olmakta ve stresli olaylar bazı işletmelerde diğer işletmelere göre daha fazla iken, stresin algılanması da bazı bireylerde daha yoğun yaşanmaktadır (Batıgün ve Şahin, 2006: 33).

En genel haliyle bireyler için olumsuz durumlar ve sonuçlar üreten herhangi işletme kaynaklı rol olarak değerlendirebileceğimiz iş stresi, çalışanlar üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabileceği gibi eğer kontrol altına alınırsa pozitif bir etki yaratabileceği de vurgulanmaktadır (Dülgeroğlu ve Başol, 2017: 294). Ancak yazında işletmelerin genellikle iş stresini dengeleyemedikleri ve sonuçların çalışanlar üzerinde olumsuz etki oluşturduğu belirtilmektedir. Bu olumsuz sonuçlar çalışanların iş tatminlerinin düşmesine, verimliliklerinin ve iş performanslarının azalmasına ve işten ayrılma niyetlerinin artmasına neden olmaktadır (Manea vd., 2013: 496; Trivellas vd. 2013: 719; Mulki vd., 2015: 625). Yanısıra, yazındaki çalışmalarda iş stresinin örgütsel bağlılık, iş-aile yaşam çatışması, iş doyumu, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi olma, sosyal problem çözme ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkili olduğuna yönelik araştırmalarda mevcuttur (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 237-254; Eşigül ve Önder, 2017: 803-818; Denizli, 2014; Sökmen ve Şimşek, 2017: 606-620).

## 2.3. Örgütsel Güven

Güven kavramı çok geniş boyutlu bir kavram olarak değerlendirilmekte ve sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinin konusu olmaktadır. Her disiplin güveni farklı bakış açılarıyla açıklamaktadır. Güven en genel olarak taraflardan birinin diğerinden bireysel anlamda yarar göreceğine ve/veya en azından zarara uğramayacağına yönelik olumlu beklenti içinde olması durumu olarak ifade edilmektedir (Kalemci Tüzün, 2007: 95-96; Uğurlu ve Arslan, 2015: 74). Güven aynı zamanda bütün insan/iş ilişkilerinin özünde bulunmakta, insanları bir arada tutmakta ve onlara güvenlik duygusu aşılarmaktadır (Ülker, 2008: 189; Demirkaya ve Şimşek Kandemir, 2014: 267). İnsan/iş ilişkilerinin özünde bir kavram olarak güven farklı türdeki örgüt/işletme yapılarını bir arada tutan bir "sosyal yapıştırıcı" rolünü de üstlenmektedir (Puusa ve Tolvanen, 2006: 30).

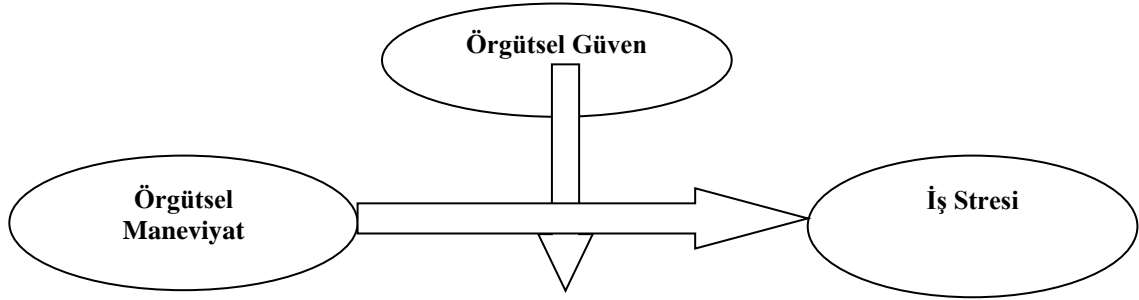
Örgütsel güven ise işletmelerde çalışanların karşılıklı saygı ve nezakete dayalı uyumlu davranışlarının bir sonucu olarak ortaya çıkan yavaş yavaş oluşan ancak hızlı bir şekilde kaybolabilen bir eğilimdir (Demircan ve Ceylan, 2003: 142). Aslında örgütsel güven önemli bir kültürel değer olarak işletme içindeki tüm çalışanların katılımıyla yaratılan psikolojik bir ortamdır (Asunakutlu, 2002: 5). Bu psikolojik ortam pozitif işletme niyet ve davranışlarını artırarak çalışanların performansını artırmakta

ve sosyal sermayesini zenginleştirmektedir (Özyılmaz, 2010: 1-28; Akdoğan ve Köksal, 2014: 27; Papatya ve Papatya, 2006: 238; Büte, 2011: 171-192).

### 3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

#### 3.1. Teorik Model ve Hipotezler

Örgütsel maneviyatın örgütsel güven arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada Sadykova ve Tutar (2014) örgütsel maneviyatın değişik boyutları ile örgütsel güven arasında ilişki belirlemişlerdir. Ancak yine yazın incelemesinde üç değişkeni de bir araya getiren bir çalışmanın olmadığı ulusal/uluslararası yazında bulunmadığı belirtilebilir. Buradan hareketle aşağıdaki teorik modele bağlı hipotez ileri sürülmüştür.



Şekil 1: Teorik Model

Teorik modeli anlatan şekilde örgütsel maneviyat ile iş stresi arasındaki ilişki incelenecektir. Bu ilişkiye bağlı olarak örgütsel güvenin aracılık rolü tespit edilmeye çalışılacaktır. Teorik modelden hareketle çalışma geçmişte yapılan çalışmaların eksik kalan yerini doldurmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmanın temel araştırma sorusu şudur “örgütsel maneviyatın iş stresi üzerinde etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü var mıdır?” Yazında eksik bırakılan yerden hareketle çalışma için aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

**H 1:** Örgütsel maneviyatın iş stresi üzerinde etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü vardır.

#### 3.2. Araştırma Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı teorik modele bağlı olarak geçmişte yapılan çalışmaların eksik kalan yerini doldurmaktır. Dolayısıyla araştırma örgütsel maneviyatın iş stresi üzerine etkisine odaklanmakta ve bu ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolünü tespit etmeye çalışmaktadır. Konya’da organize sanayi bölgesinde demir-çelik sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede araştırma gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla araştırmanın evrenini bu işletmede çalışan tüm kişiler oluşturmaktadır. Çalışanlardan 147 geri bildirim alınmıştır. Elde edilen veriler istatistiki yöntemlerle analiz edilmiştir. Bu noktada yazında örgütsel maneviyatın iş stresi üzerine etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünü belirleyen çalışmanın olmaması bu araştırmanın önemini artırmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın konuyla ilgili yazına önemli katkı sağlayacağı ve gelecekte yapılacak olan çalışmalara öncü niteliği taşıyacağı varsayılmaktadır.

#### 3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma yöntemi olarak yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Anketler, araştırma katılımcılarının doldurduğu ve katılımcıların fikir ve algılarını ölçen ve ilgili katılımcılara yönelik demografik bilgi veren veri toplama araçlarıdır (Christensen vd., 2015, s. 57). Bu noktada çalışmada yüz yüze görüşme yöntemiyle katılımcılardan anket formlarını doldurmaları istenmiş ve eksiksiz doldurulmuş olan formlar değerlendirilmiştir.

Araştırmada hazırlanan anketler demografik bilgileri içeren birinci bölümle başlamaktadır. Demografik bilgileri içeren ölçekte 10 soru bulunmakta ve bu sorular katılımcıyı tanımaya yöneliktir. İkinci bölümde örgütsel maneviyat ölçeği olarak Kinjerski ve Skrypnek (2006) tarafından geliştirilen ve Ünal ve Turgut (2015) tarafından ulusal yazında kullanılan 18 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise Baltaş ve Baltaş (1998) tarafından geliştirilen 15 ifadeden oluşan algılanan iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Dördüncü bölüme ise örgütsel güven ölçeği olarak Özcan vd. (2012) tarafından geliştirilen ölçek uyarlanarak 21 ifadesi kullanılmıştır. Katılımcılardan bu sorulara katılma derecelerini beşli Likert ölçeğine göre sunulan seçeneklerden birini seçerek belirtmeleri istenmiştir.

Seçenekler ise şu şekilde sıralanmıştır: 1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım 4. Katılıyorum 5. Tamamen Katılıyorum.

### 3.4. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren bir demir-çelik sektörü işletmesinde yapılmıştır. Bu işletmede çalışan tüm çalışanlar araştırmaya dâhil edilmiştir. Örnek işletmemizde çalışan 147 kişinin tümü araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmanın bir sektörde ve o sektördeki bir işletmede yapılmış olması araştırmanın bir sınırlılığıdır. Bu sınırlılıkla beraber toplanan verilerin sadece burada çalışan kişilerle sınırlı olması, anket yönteminin mülakat ve gözlem gibi yöntemlerle desteklenmemesi, ölçülmek istenen konunun anket soruları ile sınırlı olması diğer araştırma sınırlılıklarıdır.

### 3.5. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları

Araştırmada öncelikle betimsel istatistik çalışması yapılmıştır. Bu çalışmadaki analizlerde araştırma katılımcılarıyla ilgili olarak aşağıdaki sosyo-demografik özelliklere göre frekans dağılımları aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1: Frekans Analizi**

		n	%
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	145	98,6
	Kadın	2	1,4
<b>Medeni Durum</b>	Evli	120	81,6
	Bekar	27	18,4
<b>Yaş</b>	18 yaş altı	2	1,4
	18-24	23	15,6
	25-34	59	40,1
	35-49	56	38,1
	50-65	7	4,8
	65+	0	0,0
<b>Eğitim durumu</b>	İlkokul	51	35,2
	Ortaokul	39	26,9
	Lise	30	20,7
	Ön Lisans	9	6,2
	Lisans	15	10,3
	Yüksek Lisans	1	0,7
<b>İşletmede çalışma süresi</b>	Doktora	0	0,0
	1 yıldan	5	3,4
	1-3 yıl	14	9,5
	4-6 yıl	34	23,1
	7-9 yıl	23	15,6
	5-10 yıl	34	23,1
	16-20 yıl	18	12,2
20 yıl üzeri	19	12,9	
<b>Görev</b>	Kurum Yöneticisi veya Yardımcısı	7	4,8
	Üretim/hizmet Çalışanı (Atölye / fabrika)	110	74,8
	Mühendis/Teknik Çalışan	11	7,5
	İdari Çalışan (Ofis çalışanı)	15	10,2
	Diğer	0	0,0
	Güvenlik	4	2,7

Araştırmanın betimsel istatistik çalışmasına bağlı olarak Tablo 1 incelendiğinde cinsiyet bakımından erkeklerin çoğunlukta olduğu ve katılımcıların evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş aralığının çoğunlukla 25-34 yaş arasında olduğu, eğitim durumlarının ilkokul ve ortaokul olduğu görülmektedir.

İşletmede çalışma sürelerinin 4-6 yıl ile 5-10 yıl arasında çoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımcıların görev durumları incelendiğinde, yığılmanın (% 74,8) üretim ve hizmet çalışanlarından oluştuğu tespit edilmiştir.

Araştırmada örgütsel maneviyat, iş stresi ve örgütsel güvene yönelik yapılan analizlerde değişkenlere yönelik minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2:** Puan Ortalamaları

	N	Minimum	Maksimum	Ort.	ss
<b>Örgütsel Maneviyat</b>	147	36	89	68,52	10,13
<b>İş Stresi</b>	147	18	50	32,39	8,23
<b>Örgütsel Güven</b>	147	27	75	46,22	10,28

Araştırma sonuçlarına göre örgütsel maneviyat puanı ortalaması 68,52±10,13; iş stresi puanları ortalaması 32,39±8,23; örgütsel güven puanları ortalaması 71,55±10,28 olduğu görülmektedir.

Aracı değişken, iki değişken arasındaki neden-sonuç ilişkisinin bir parçası olarak ifade edilmektedir. Araştırma da örgütsel maneviyat bağımsız değişkeni, iş stresi bağımlı değişkeni ve örgütsel güven aracı değişkeni temsil etmektedir. Örgütsel maneviyattan iş stresine giden yol bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkiyi anlatmaktadır. Örgütsel maneviyattan örgütsel güvene giden yol ise bağımsız değişken ile aracı değişken arasındaki etkiyi, örgütsel maneviyattan iş stresine giden yol ise aracı değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkiyi göstermektedir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2016: 408).

Aracı etki modeli aracılık etkisinden söz edebilmek için bazı koşulların sağlanması gerekir. Baron ve Kenny’nin adımları olarak isimlendirilen bu koşullar şu şekilde sıralanmıştır (Baron ve Kenny, 1986). İlk olarak bağımsız değişkenin, aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır. İkinci olarak bağımsız değişken, bağımlı değişken üzerinde etkili olmalıdır. Son olarak aracı değişken, ikinci adımdaki regresyon analizine dâhil edildiğinde; bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki ortaya çıkarsa tam aracılık etkisinden; bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisinden söz edilebilir (Baron ve Kenny, 1986). Genellikle yürütülen akademik çalışmalarda Baron ve Kenny’nin (1986) 3 adımlı yöntemi kullanılmakta ve analiz sonucuna göre kısmi veya tam aracılık kararı verilmektedir. Ayrıca, aracı etkiden söz edebilmek için karşılanması gereken şartların yanı sıra, bağımsız değişkenin (aracı değişken vasıtasıyla) bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olup olmadığını saptamak gerekir. Bunu gerçekleştirmek için çeşitli testler geliştirilmiştir. Bunlardan bir tanesi de Sobel testidir (Sobel, 1982). Bu test, ilgili değişkenlere ait düzeltilmemiş regresyon katsayıları (B) ve bunlara ait standart hata değerleri kullanılarak hesaplanmaktadır. Aşağıdaki tablo araştırmanın aracılık testine yönelik tablodur.

**Tablo 3:** Aracılık Testi

Etkilenen	Etkileyen	Katsayı	sh	t	p	F	R <sup>2</sup>
<b>Örgütsel Güven</b>	Örgütsel Maneviyat	0,160	0,083	1,927	0,056	3,715	0,025
<b>İş Stresi</b>	Örgütsel Maneviyat	0,519	0,052	9,997	0,000	99,948	0,408
<b>İş Stresi</b>	Örgütsel Maneviyat	0,494	0,051	9,670	0,000	57,631	0,445
	Örgütsel Güven	0,155	0,050	3,078	0,002		

Örgütsel maneviyatın iş stresi üzerine etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün incelenmesi amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre örgütsel maneviyat, örgütsel güveni ve iş stresini pozitif yönde etkilemektedir. Aracı değişken olan örgütsel güven modele dâhil edilmiştir ve analiz sonucunda örgütsel maneviyatın iş stresi üzerindeki etkisi azalmıştır. Buna göre örgütsel güven kısmi aracılık etmektedir. Aracılığın anlamlılığının test edilmesi amacıyla yapılan Sobel testi sonucunda aracılığı anlamlı olduğu belirlenmiştir (Sobel:1,637; p=0,050)

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın sonuç bölümünü; araştırma bulgularının yazın değeri, işletme yöneticilerine öneriler ve gelecek araştırmalar için öneriler olarak 3 kategoride değerlendirmek mümkündür:

(a) *Araştırma Bulgularının Yazın Değeri:* Konya merkezde organize sanayi bölgesinde yer alan demir-çelik sektöründeki bir işletmede yapılan araştırmada ankete katılan çalışanların örgütsel maneviyat algılarının, örgütsel güveni ve iş stresini pozitif yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Aracı değişken olan örgütsel güven modele dâhil edildiğinde ve analiz sonucunda örgütsel maneviyatın iş stresi üzerindeki

etkisinin azaldığı sonuç ortaya çıkmıştır. Buna göre örgütsel güven kısmi aracılık etmektedir. Bu durum, yazında benzer araştırmalar ile -her ne kadar ölçüm değişkenleri farklı öngörüle de- eşgüdümlü olduğu sonucunu çıkarmaktadır. Diğer bir deyişle, yazında bu yönlü yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar, bir bakıma, bu çalışmanın sonuçlarını da destekler nitelikte olduğu izlenmiştir. Temelde yapılan çalışmanın yazına anlamlı bir katkı sağlayacağı umudu korunmuştur. Çalışmada ele alınan üç değişkenin yazında birlikte ele alınmamasından dolayı çalışmanın yazına önemli bir katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

(b) *Yöneticiler İçin Bazı Öneriler:* Günümüzde işletmelerde örgütsel maneviyatın güçlendirilmesi özellikle stratejik anlamda düşünülürse önemli bir rekabet avantajı yaratacaktır. Nitekim örgütsel maneviyat çalışanların iş stresini artırsa da eğer yöneticiler etkili ve bilinçli bir güven ortamı yaratırlarsa iş stresi maneviyat tabanlı olarak azalacaktır. Yanısıra, yöneticiler mutlaka etkili bir şekilde maneviyat dostu bir işletme yaratmaya çalışmalıdır.

(c) *Gelecek Araştırmalar için Bazı Öneriler:* Araştırma bulguları yorumlanırken, bazı sınırlılıklar göz önünde tutulmuştur. Bu sınırlamalar, aynı zamanda gelecekte yapılacak araştırmalar için bazı öneriler de içermektedir: İlk olarak çalışmanın, kısıtlarının ortadan kaldırılması ile gelecek araştırmalar için daha iyi sonuçlar üretilecektir. Dolayısıyla elde edilen sonuçların sağlaması, güçlendirilmesi ve daha geniş örneklem ile farklı sektörlerde/işletmelerde -özellikle de maneviyatın yoğun olarak algılanabileceği sektörlerde- karşılaştırmalı araştırmaların yapılması önerilebilir.

## KAYNAKÇA

- Akdoğan, A. A., & Köksal, O. (2014). "Aidiyet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18 (1): 25-43.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure", Journal Of Management Inquiry, 9(2): 134-145.
- Asunakutlu, T. (2011). "Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme", Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, 1(9): 1-13.
- Aydoğan, D., Özbay, Y., & Büyüköztürk, Ş. (2017). "Özgünlük Ölçeğinin Uyarlanması Ve Özgünlük İle Mutluluk Arasındaki İlişkide Maneviyatın Aracı Rolü", The Journal of Happiness & Well-Being, 5(1): 38-59.
- 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, 51(6): 1173-1182.
- Başbuğ, A. (2012). İş ve Maneviyat Çalışma Ahlakı Üzerine Bir İnceleme. Ankara: A Kitap.
- Batıgün, A. D., ve Şahin, N. H. (2006). "İş Stresi Ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik Ve İş Doyumu", Türk Psikiyatri Dergisi, 17(1): 32-45.
- Bekiş, T. (2013). "İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma", Niğde Üniversitesi SBE İşletme ABD Yönetim ve Organizasyon BD. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Niğde.
- Brown, R. B. (2003). "Organizational Spirituality: The Sceptic's Version", Organization, 10(2): 393-400.
- Çakır Berzah, M., & Çakır, M. (2015). "İş Hayatında Maneviyat Yaklaşımı Ne Vaadediyor?", Yönetim Bilimleri Dergisi, 13(26): 135-149.
- Çakıroğlu, D. (2017). Algılanan Örgütsel Maneviyatın Psikolojik Sözleşmeye Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi SBE İşletme ABD Sağlık Kurumları Yönetimi BD. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara.
- Çakıroğlu, D., Aydoğan, E., Tutar, H. ve Altınöz, M. (2015). "İşyeri Maneviyatını Algılanması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma", 3. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı. Gaziosmanpaşa Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü. 6-7 Kasım, Tokat: 91-96.
- Çetinkaya, B., Altundağ, S., ve Azak, A. (2007). "Spiritüel Bakım ve Hemşirelik", Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 8(1): 47-50.

- Demircan, N., ve Ceylan, A. (2003). "Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri Ve Sonuçları", Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2): 139-150.
- Demirkaya, H., ve Kandemir, A. Ş. (2014). "Örgütsel Adaletin Boyutları İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelemesi", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18(2): 263-279.
- Denizli, U. (2014). İş Stresi Yönetimi, Psikolojik İyi Halinin ve İş Doyumunun Geliştirilmesinde Sportif Faaliyetlerden Yararlanılması: Geleneksel Çin Sporları Tai Chi Chuan Örneği, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE ÇEKO ABD İK Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Dinç Özcan, E., Vardarlıer, P., Erdilek Karabay, M., Konakay, G., & Çetin, C. (2012). "Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü", Öneri Dergisi, 10(37): 1-13.
- Dülgeroğlu, I., & Basol, O. (2017). "İş Stresi ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Algısının Yansımaları: Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma", Business & Economics Research Journal, 8(2): 293-304.
- Efeoğlu, İ. E., ve Özgen, H. (2007). "İş Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2): 237-254.
- Eşigül, E., ve Önder, F. C. (2017). "Social Problem Solving As A Mediator and A Moderator of The Link Between Stress and Psychological Well-Being Stres ve Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişkide Sosyal Problem Çözmenin Aracı ve Düzenleyici Rolü", Journal of Human Sciences, 14(1): 803-818.
- Freshman, B. (1999). "An Exploratory Analysis Of Definitions And Applications Of Spirituality In The Workplace", Journal of Organizational Change Management, 12(4): 318-329.
- Fry, L. W. (2003). "Toward a theory of spiritual leadership", The Leadership Quarterly, 14(6): 693-727.
- Garcia-Zamor, J. C. (2003). "Workplace Spirituality and Organizational Performance", Public Administration Review, 63(3): 355-363.
- Howard, S. (2002). "A Spiritual Perspective on Learning in The Workplace", Journal Of Managerial Psychology, 17(3): 230-242.
- Huxley, A. (2010). Cesur Yeni Dünya. İstanbul: Yaba. (144 sayfa).
- Kalemci Tüzün, İ. (2007). "Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri", Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İİBF Dergisi, 13: 93-118.
- Kinjerski, V., & Skrypnik, B. J. (2006). "Creating Organizational Conditions That Foster Employee Spirit at Work", Leadership & Organization Development Journal, 27(4): 280-295.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). "The "What", "Why" and "How" of Spirituality in The Workplace", Journal Of Managerial Psychology, 17(3): 153-164.
- Manea, C. N., Salceanu, C., Chiper, C., & Chiper, I. (2013). "Occupational Stress And Tolerance Of Bank Employees", Procedia-Social and Behavioral Sciences, 92: 495-500.
- Mert, İ. S., & Uludağ, C. (2011). "Tinsel Değerlerin Belirlenmesine Yönelik Keşfedici Nitel Bir Araştırma: Güvenlik Hizmeti Örneği". Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2011(6): 123-126.
- Milliman, J., Ferguson, J., Trickett, D., & Condemi, B. (1999). "Spirit And Community At Southwest Airlines: An Investigation of A Spiritual Values-Based Model", Journal of Organizational Change Management, 12(3): 221-233.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). "A study of spirituality in the workplace", MIT Sloan Management Review, 40(4): 83.
- Mulki, J. P., Jaramillo, F., Goad, E. A., & Pesquera, M. R. (2015). "Regulation Of Emotions, İnterpersonal Conflict, And Job Performance For Salespeople", Journal of Business Research, 68(3): 623-630.
- Büte, M. (2011). "Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(1): 171-192.



- Örgev, M. & Günalan, M. (2011). "İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi, 01: 51-64.
- Özkalp, E., Sungur, Z. & Özdemir, A. A. (2008). Çalışma Yaşamında Tinsel Değerler. 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. 16-18 Mayıs, İstanbul Kültür Üniversitesi. Antalya: 151-157.
- Özyılmaz, A. (2010). "Vertical Trust in Organizations: A Review of Empirical Studies over The Last Decade/Örgütlerde Dikey Güven: Son On Yıllık Dönemdeki Ampirik Çalışmaların Gözden Geçirilmesi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(13): 1-28.
- Papatya, G. & Papatya, N. (2006). Aile İşletmelerinde Sosyal Sermaye Nasıl İnşa Edilir?: Koşulların Araştırılmasına Dönük Düşünceler ve Uygulamalar. 2. Aile İşletmeleri Kongresi Bildiriler Kitabı. 14-15 Nisan. İstanbul Kültür Üniversitesi. İstanbul: 236-252.
- Puusa, A., & Tolvanen, U. (2006). "Organizational Identity and Trust", EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, 11: 29-33.
- Sadykova, G., & Tutar, H. (2014). "İşyeri Maneviyatı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", Journal of Turkish Court of Accounts/Sayıstay Dergisi, (93): 43-65.
- Sartre, J. P. (2017). Varoluşçuluk. İstanbul: Say.
- Seyyar, A. (2009). "Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat", Kamuda Sosyal Politika Dergisi, 3 (11): 42-52.
- Seyyar, A., & Evkaya, C. (2015). "Batıda "İşyeri Maneviyatı" Üzerine Yapılan Bilimsel Çalışmaların Türk Bilim Camiasına Etkileri", Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı: 143-171.
- Sobel, M. E. (1982). "Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equations Models". In S. Leinhardt (Ed.), Sociological methodology 1982 (s. 290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sökmen, A., & Şimşek, T. (2017). "Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma", İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(3): 606-620.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. & Akgemci, T. (2014). Davranış Bilimleri. Konya: Eğitim.
- Touzani, M., Hirschman, E. C., & Salah, L. H. (2016). "Retail Stressors İn The Middle East/North Africa Region", Journal of Business Research, 69(2): 726-735.
- Trivellas, P., Reklitis, P., & Platis, C. (2013). "The Effect Of Job Related Stress On Employees' Satisfaction: A Survey İn Health Care", Procedia-Social And Behavioral Sciences, 73: 718-726.
- Uğurlu, C. T., & Arslan, C. (2015). "Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik ve Okula Güven Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", İlköğretim Online, 14(1): 72-85.
- Ülker, G. (2008). "Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Yönetici ve Örgüte Duyulan Güven Üzerindeki Etkisi", Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 9-1 (16): 188-208.
- Ünal, Z. M. & Turgut, T. (2015). Örgüt Kültürünün İş Yerinde Maneviyat Üzerindeki Katkısı. 3. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı. Gaziosmanpaşa Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü. 6-7 Kasım, Tokat, 86-90.