

İŞGÖREN SALDIRGANLIĞININ BİREY-GRUP DÜZEYİNDE AMPİRİK BİR ANALİZİ

Belgin AYDINTAN *

Aykut GÖKSEL **

Öz :

İşyerinde saldırganlık günümüzde artan bir ivme ile araştırmalara konu olmaktadır. İşyeri ikliminde, iş verimliliği ve etkinliğinde oynadığı rolün yanı sıra, iş yeri saldırganlığının boyutları, nedenleri temel çalışma alanları olarak gözlenmektedir.

Çalışma, üzerinde henüz çok yoğun araştırmalar yapılmamış olan, grupların bireyler üzerindeki saldırganlık etkisi ile işyeri saldırganlığını ele almaktadır. Bu çerçevede, grup saldırganlığı, saldırıya hedef olma ve saldırganlıkla ilgili olma alt boyutlarından oluşan işyeri saldırganlığı, bu boyutların grupsal ve sosyal özellikleri ile sosyal enformasyon süreci içindeki gruptan bireye geçişleri dikkate alınarak, sosyal saldırganlık olarak kabul edilmiştir. Bu bağlamda, bireylerin hakkında asılsız söylentiler yayma, hedef kişinin bilgi ihtiyacını karşılamama ve onu küçümseyici sözler kullanma vb. davranışlar saldırıya hedef olma; grup üyelerinin kasten kuralları çiğnemesi, tartışma çıkarmaları, bilerek hedef kişileri incitmeleri vb. davranışlar grup saldırganlığı ve kızılan kişiye hakaret etme, ondan bilgi saklama, onun işini engelleme ve eşyalarına zarar verme vb. davranışlar ise saldırganlıkla ilgili olma alt boyutlarını betimlemektedir.

Mevcut çalışma sosyal saldırganlığın ve sosyal saldırganlık alt boyutlarının, işgören saldırganlığı ile olan ilişkisini ve bu ilişkinin gücünü Ki-Kare ve regresyon analizleri ile araştırmakta, bunun yanında, cinsiyet, çalışma süresi ve eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerinin işgören saldırganlığı üzerinde bir farklılık yaratıp yaratmadığı t testleri ve ANOVA analizleri ile incelenmektedir. Beklenildiği gibi, çalışanların saldırganlık düzeylerinin yüksek olduğu gözlenmekle beraber, beklenmeyen bir şekilde, incelenen demografik özelliklerin saldırganlık düzeyinde istatistikî bir farklılık yaratmamış olduğu gözlenmiştir. Bu bulgunun sebebinin, örgütsel kültür, değer ve norm gibi sosyal yapı unsurlarının güçlü ve baskın etkisi olduğu tahmin edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşgören saldırganlığı, Sosyal saldırganlık, Grup içi saldırganlık, Örgütlerde saldırganlık.

* Doç.Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon ABD, abelgin@gazi.edu.tr

** Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon ABD, agoksel@gazi.edu.tr

***AN AMPRICAL ANALYSIS AT PERSON-GROUP LEVEL OF
INDIVIDUAL AGGRESSION AT WORK***

Abstract:

Workplace aggression is defined as “efforts by individuals to harm others with whom they work, or have worked, or the organizations in which they are presently, or previously, employed. Work group aggression comprises behaviors such as physical attacks, attack with a weapon, directly blocking work activities, holding person or person’s work, and damage work’s equipments etc.

The current study aims to investigate the relation and its power between employee aggression and social aggression and its sub-dimensions. In addition, the effects of sexual, working time and educational differences are explored. Firstly, as expected, a positive relationship is found between employee aggression and social aggression variables and the effects’ power is determined by regression analysis. Finally, the level of aggression is observed quite high among employees as expected, but unexpectedly, it is found that demographic variables as gender, education level and working time makes no statistically meaningful differences on employee aggression. The powerful effect of cultural and social norms and behaviors is supposed to be the main reason.

Keywords: Employee aggression, Social aggression, Intragroup aggression, Work place aggression.

GİRİŞ

Bir işyerinde işgörenler zaman zaman hem fiziksel, hem de sosyal saldırganlığa hedef olabilmektedirler. İşyerinde saldırganlık konusu, araştırmacıların, medyanın ve halkın ilgisini her zaman çekmektedir. İşgörenlerin birbirlerine bağırmaları, hakaret etmeleri, birbirlerini tehdit etmeleri, dedikodu yapmaları, söylentiler yaymaları, örgüt araçlarına zarar vermeleri, kasıtlı olarak işi yavaşlatmaları türünden davranışlar örgütte gerginliklere neden olmaktadır. İşyerindeki saldırganlıkların fiziksel türünden ziyade dedikodu, konuşmaya müdahale etmek gibi fiziksel olmayan saldırganlık türüne daha fazla rastlanmaktadır. Türü ne olursa olsun, saldırgan davranışlar örgüt içi barışı, iletişimi, bireysel ve örgütsel anlamda verimliliği, etkinliği ve performansı olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Engellenme, sözel tehditler, işle ilgili stres kaynakları, sosyal normların yok sayılması gibi etmenler bireylerin duyguları, düşünceleri ve tepkileri üzerinde doğrudan etkiler yaratmaktadır (Glomb ve Liao, 2003:486, Özdevecioğlu, 2003:81, Solmuş, 2005).

Hem saldırganlığın hedefi haline gelinmesi hem de grup olarak genel saldırganlık düzeyi, işgörenlerin saldırganlıkla ilişkili olduklarının da birer göstergesi olmaktadır. Bu açıdan saldırganlık, çift yönlü bir davranıştır denebilir. Saldırganlık davranışının sadece bireysel düzeyde bir olay olarak görülmemesi ve sosyal ve grup faktörlerinin de işgörenin saldırgan davranışları üzerindeki etkilerinin incelenmesi gerekir. Robinson ve O'Leary-Kelly (1998), grup üyelerinin saldırganlık ya da öfke türünden anti-sosyal davranışlarının, işgörenin bireysel olarak gösterdiği anti-sosyal davranışları etkilediğini savunmaktadırlar (Robinson ve O'Leary-Kelly, 1998:658; Glomb ve Liao, 2003:486).

D) KURAMSAL ÇERÇEVE

İşyeri saldırganlığı günümüzde incelenmesi ve yönetilmesi gereken bir olgu haline gelmiştir. İşgörenin saldırgan davranışlar göstermesinin nedenleri, örgütlerdeki sosyal enformasyon süreci, çift yönlü saldırganlık, bireysel farklılıklar bu çerçevede araştırmalara konu olmakta ve incelenmektedir.

A) İşyeri Saldırıcılığı

İşyerinde saldırganlık, bireylerin daha önce birlikte çalıştıkları ya da halen çalışmakta oldukları kişi ya da kurumlara karşı zarar vermek amacıyla gösterdikleri davranışların bütünüdür (Neuman ve Baron, 1998:395). İşyerindeki saldırgan davranışlara Baron ve Neuman'dan uyarlanan aşağıdaki örnekler verilebilir:

Saldırıcılık Türleri	Örnekler
Sözel-Pasif-Dolaylı	-Hedef kişiye ilişkin gerçek olmayan söylentileri yalanlamamak -Hedef kişinin ihtiyaç duyduğu enformasyonu kendisine aktarmamak ya da vermemek
Sözel-Pasif-Doğrudan	-Telefonlara cevap vermemek -Hedef kişiye beddua etmek
Sözel-Aktif-Dolaylı	-Hedef kişi hakkında söylenti yaymak -Kişinin fikirlerini küçümsemek
Sözel-Aktif-Doğrudan	-Hakaret etmek, bağırarak -Örgüt içinde statüye dayalı kibirlenmelerde ve kendini üstün gören davranışlarda bulunmak
Fiziksel-Pasif-Dolaylı	-Diğer işgörenlerin işlerini geciktirmelerine yol açacak davranışlarda bulunmak -Hedef kişinin refahını ya da güvenliğini koruyacak tedbirleri almamak
Fiziksel-Pasif-Doğrudan	-Hedef kişi ortama geldiğinde orayı terk etmek -Kişilerin kendilerini ifade etme fırsatlarını engellemek
Fiziksel-Aktif-Dolaylı	-Hedef kişiye ait eşyaları çalmak ya da onlara zarar vermek -Hedef kişinin ihtiyacı olan kaynak ve malzemeleri israf etmek, gizlemek ya da yok etmek
Fiziksel-Aktif-Doğrudan	-İtmek, vurmak şeklinde fiziksel saldırılarda bulunmak -Hedef kişiye olumsuz ya da aşağılayıcı davranışlarda ya da jestlerde bulunmak

İşyerlerinde genellikle, açığa vurulan öfkeye dayalı saldırganlıktan (fiziksel, doğrudan ya da dolaysız, aktif) ziyade, bastırılmış öfkeye dayalı saldırganlık (sözel, dolaylı, pasif) daha fazla görülmektedir (Baron ve Neuman, 1996:164-165). Baron ve Neuman'a göre, engellenme, sözel tehditler; rol çatışması, belirsizlik, çalışma şartları, işin özellikleri gibi işle ilgili stres kaynakları, sosyal normların yok sayılması gibi etmenler, bireylerin duyguları, düşünceleri ve olaylara gösterdikleri tepkiler üzerinde doğrudan etki yapar. Bu tür olaylar, bireylerde düşmanlık içeren düşüncelerin oluşmasına, öfkeye ve fizyolojik uyarımlara neden olabilir (Solmuş, 2005).

B) İşgörenin Saldırgan Davranışlar Göstermesinin Nedenleri

Bir işgörenin, işyerinde saldırgan davranışlar göstermesinin nedenleri birtakım kişisel ve örgütsel kaynaklara dayanabilir. İşgörenleri saldırgan davranışlar göstermeye iten nedenlerden kişilik faktörlerinden birisi, "A" tipi kişilik özelliğidir. "A" tipi kişilik yapısı, çabuk sinirlenme, rekabetçilik, acelecilik, sürekli olarak kendini baskı altında hissetme gibi davranış özellikleri taşımaktadır. "A" tipi kişilik yapısına sahip olan işgörenler, "B" tipi kişilik yapısına sahip işgörelere göre daha fazla oranda çatışma yaşamaktadırlar ve saldırgan davranışlarda bulunma eğilimi göstermektedirler (Eren, 2004:305; Şimşek, 2005:92; Solmuş, 2005). Kişilik tipinin yanında, bireyler, diğer insanların davranışlarını kendilerine yönelik düşmanca olarak algıladıkları durumlarda kendilerine zarar verilmiş ve incitilmiş olarak hissedebilirler ve bu nedenle öç almayı düşünebilirler. Bazı bireyler, kendilerine yönelik birçok davranışı, düşmanlık içeren davranışlar olarak algılama eğilimi gösterirler. Dolayısıyla böyle bireyler, en ufak bir provakasyonda bile saldırgan davranışlarda bulunabilirler. Buna düşmanca yüklemeler yapma eğilimi denilmektedir (Solmuş, 2005; Neuman ve Baron, 1998).

Kişisel özelliklerin yanında, işgörenin saldırgan davranışlar göstermesine neden olan birtakım örgütsel faktörler vardır. Bunlar, şu şekilde ifade edilebilir (Solmuş, 2005): İşle ilgili konularda uyuşamama (örneğin; işgörelenden kendisinden daha alt pozisyondaki bir başka işgörenin yapması gereken bir işi yapmasını istemek), performanstan dolayı eleştiriler alma (örneğin, performansın belirlenen üretim standartlarına ulaşmamış olmasından dolayı işgöreni yargılamak), yöneticinin uygun olmayan birtakım davranışlar göstermesi (örneğin, işgörenin etnik kökenine ya da dini

görüşlerine yönelik yargılayıcı ifadelerde bulunmak), örgütün yönetim politikası ve süreçleri (örneğin, işgörenin maaşına haciz konulması), disiplinle ilgili süreçlerde uyuşmama (örneğin; fazla mesaiye kaldığı sırada yorgunluğunun etkisiyle uykuya dalan bir işgörenin, işini geciktirmesinden dolayı kendisini savunma hakkı tanınmaması ve hatta işine son verilmesi) gibi faktörler işgörenlerin yöneticilerine yönelik saldırgan davranışlarda bulunmalarına yol açabilir (Allen ve Lucero, 1998). Bunun yanında, örgüt içindeki prosedürlerin uygulanış biçimlerinin, adalet duygusunun, işgörenler arası ödül dağılımının ve işgörenlerin güvenlik kamerası gibi elektronik yöntemlerle gözetlenmesinin, işgörenlerde kaygı, stres, öfke ya da hayatının kontrolünü kaybettiği hissi uyandırması sebebiyle yöneticilere yönelik saldırgan davranışlarda bulunabilecekleri söylenebilir (Greenberg ve Barling, 1999:900). Chen ve Spector'un (1992) yaptığı çalışmada, işgörenin rol belirsizliği, rol çatışması, kişilerarası çatışmalar, aşırı işyükü ve bazı durumsal sınırlamaların (örneğin, engellenme gibi), çeşitli saldırgan davranışlarla (örneğin, sabotaj, kişilerarası saldırganlık, düşmanlık, şikayet gibi), hırsızlıkla ve işten ayrılma gibi eğilimlerle yakından ilişkili olduğunu saptamışlardır (Chen ve Spector, 1992:178).

C) Sosyal Enformasyon Süreci

Bireyleri saran sosyal çevreleri, kendileri için en önemli enformasyon kaynağıdır. Sosyal çevresi bireye, meydana gelen olayları kurgulayabilmesi ve yorumlayabilmesi için ipuçları ya da enformasyon sağlar. Dolayısıyla bireyler, edindikleri enformasyonu, sosyal olarak kabul edilebilir kişisel davranış, tavır, ihtiyaç ve fikirleri geliştirmek için kullanırlar. Sosyal enformasyon süreci, bireylerin uyum sağlayıcı birer organizma olduklarını ve bu yüzden de davranış, tavır ve inançlarını gerek geçmiş gerekse şimdiki yaşamlarındaki bir takım davranış ve şartlarla, sosyal çevrelerine uydurmaya ya da adapte etmeye çalıştıklarını ifade eden bir kavramdır (Salancik ve Pfeffer, 1978:226).

Bu yaklaşım, işyerindeki grup saldırganlığı ve bireysel işgören saldırganlığı arasında pozitif bir ilişki olduğunu savunmaktadır. İşgörenler, kendi davranışlarını yöneten sosyal çevreden edindikleri değerler, normlar, beklentiler ve davranışlarla ilgili bilgileri kullanırlar. Örneğin; işgörenler, farklı saldırgan davranışların sonuçlarını kabullenip, şiddetli bir tartışmaya tolerans gösterirlerken, kaba ya da küfürlü bir konuşma, disiplin kurallarının uygulanmasını gerektirebilir (Salancik ve Pfeffer, 1978). Bandura (1977)'nin

sosyal öğrenme yaklaşımına göre, bireysel davranışlar, davranış için örnek oluşturan rol modellerinden etkilenir. Bir işgören başkalarının davranışlarını ve bu davranışların sonuçlarını gözlemleyerek saldırgan davranışlar hakkında bir görüş sahibi olur (Bandura, 1977). Schneider (1975)'ın Çekme-Seçme-Himaye (ASA) modeline göre, bir çalışma grubu içerisinde birbirine benzer özellikleri taşıyan bireyler birbirlerini çekerler, birbirlerini seçerler ve grubun himayesine alınırlar Aynı şekilde saldırganlığa eğilimi olan bireyler ve saldırgan nitelikler gösteren bireylerden oluşan çalışma grubu birbirini etkiler, seçer ve saldırgan eğilimleri olan diğer grup üyelerinin yanında yer alırlar. Bunun sonucunda homojen nitelikler gösteren saldırgan bireylerden oluşan bir grup meydana gelir (Schneider, 1975).

Grup seviyesindeki bu etkiler, grup içindeki davranışsal normlar ve beklentilerden doğan enformasyon, grup üyeleri tarafından paylaşıldığı, saldırgan rol modellerini ve homojen hale gelen saldırganlık eğilimlerini içerdiği için bireysel saldırganlığı da etkileyecektir. Dolayısıyla, bireylerin sosyal çevrelerinde saldırganlık mevcutsa, bireyler de büyük ölçüde saldırgan olacaklardır (Glomb ve Liao, 2003:488; Glomb, Richman, Hulin, Drasgow, Schneider, ve Fitzgerald, 1997; Robinson, ve O'Leary-Kelly, 1998).

Grup içindeki bir bireyi, iş grubu içine yayılan saldırganlık etkiler. Birey diğer grup üyeleri tarafından saldırganlık hedefi konumuna gelebilir. Bu ikisi arasında önemli bir fark vardır; bireylerin saldırgan davranışlar gösterdikleri bir grup ortamında yer almak ve saldırgan davranışlar gösteren bir iş grubu içinde saldırıya maruz kalan birey durumuna düşmektir. İkinci durumda, iş grubu içinde karşılıklı ya da çift yönlü saldırganlık söz konusudur.

D) Çift Yönlü Saldırganlık

Bandura (1977)'ya göre, saldırganlık gerçeğini ortaya çıkaran durum, bir başkasına yapılan saldırı ya da tehdittir. Saldırganlık, doğada karşılıklıdır. Eğer bir birey, saldırgan davranışlar sergiliyorsa, bu birey muhtemelen saldırdığı kişi tarafından saldırının hedefi olacaktır. Bu açıdan saldırganlık çift yönlüdür denebilir (Bandura, 1977). Bu konuda Andersson ve Pearson'a göre işyerindeki kaba davranışlar sarmal bir şekil almakta ve birey kabalığı algıladığında, kızgınlık ve öç alma duygularıyla karşı atağa geçmektedir (Andersson ve Pearson, 1999:466). Örneğin; bir işgören grup üyelerinden kaynaklanan adaletsiz ya da kötü muamelelere karşı saldırgan davranışlar gösterebilir. Saldırgan davranışlar grup üyeleri arasında saldırganlığa neden olur. Dolayısıyla işgörenler saldırganlığa hedef

olduklarını beyan etseler de, kendileri de aslında saldırgan davranışlarla ilişkilidirler. Bu nedenle de saldırganlığa hedef olmaktadır. İşgörenlerin saldırganlığa hedef olduklarını belirtmeleriyle, saldırganlıkla ilgilerinin olduğunu belirtmeleri arasında pozitif bir ilişki söz konusudur.

E) Bireysel Farklılıkların Etkileri

Uygulamalı ve teorik çalışmalar, bireysel özelliklerin saldırganlık eğilimiyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bireysel özellikler, düşmanca yüklemeler yapma eğilimini içermektedir (Glomb ve Liao, 2003:488, Neuman ve Baron, 1998). Bunun yanında “A” tipi kişilik özelliği (Baron, Neuman ve Geddes, 1999; Neuman ve Baron,1998), açığa vurulmuş ve bastırılmış olmak üzere öfke durumları (Allcorn, 1994:112-113), kendini izleme eksikliği (Neuman ve Baron,1998) ve kişinin saldırganlıkla ilgili geçmişi (Greenberg ve Barling,1999) diğer bireysel farklılıklarla ilgili özellikleri tanımlanmaktadır. Öfke, olumsuz duygular ve kendini izleme, bireyin saldırganlıkla ilgili olmasıyla ilişkilidir.

Kişisel öfke, pek çok olayı sinir bozucu olarak algılama ve olaylara aniden sinirli tepki verme eğilimi, bireysel öfke tepkisiyle yansıtılır. Bireyler, kişi ya da nesnelere karşı olan öfkelerini ya bastırırlar ya da açıkça gösterirler. Bireysel farklılıklar bu konuda etkili olmaktadır (Glomb ve Liao, 2003:489).

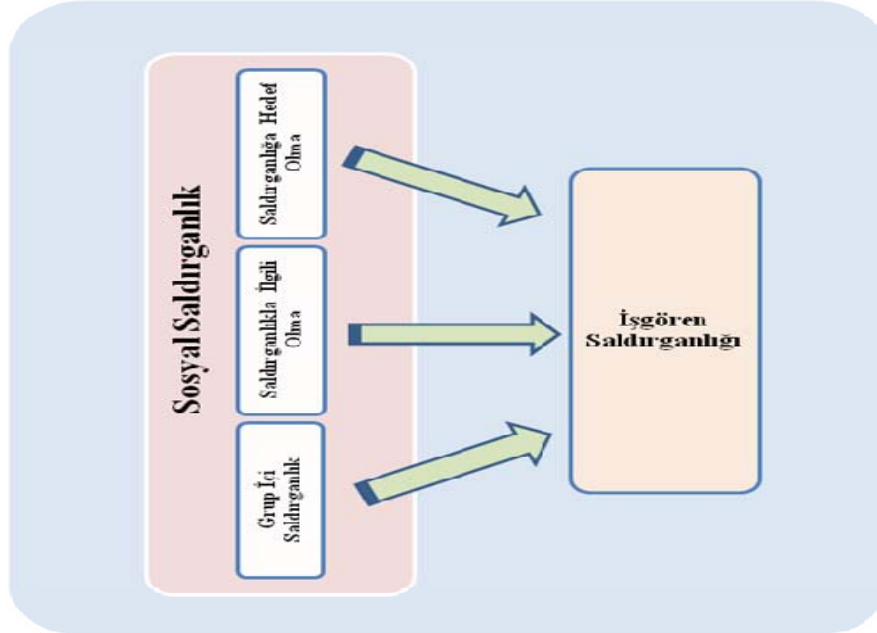
Olumsuz duygular, kişinin çevresindeki olayları olumsuz olarak algılama eğilimiyle sonuçlanan karakter özelliği olarak kavramsallaştırılır (Watson ve Clark, 1994). Olumsuz bir duygusallık durumu olarak ifade edilen olumsuz etki, saldırganlıkla özdeşleştirilmektedir. Eğer “olumsuz duygu” durumu, saldırganlıkla ilişkilendirilecek olursa, buna bağlı olarak saldırganlık eğilimi de artacaktır (Glomb ve Liao, 2003:489).

Kendini izleme, kişilerin sosyal uygunluk için durumsal ipuçlarını değerlendirerek, kendini kontrol altında tutması ve gözlemlemesidir. Kendini izleme düzeyi yüksek olan ya da kendini izleyebilen bireyler, kendilerini anlamlı bir şekilde ifade edebilirler. Arzu edilen ya da uygun davranışlar için gerekli olan sosyal ve durumsal ipuçlarına karşı da duyarlıdırlar. Kişilerarası ilişkilerde yüksek oranda sosyal duyarlılık gösterirler ve davranışlarını diğer insanlar üzerinde olumlu izlenimler yaratacak ve onlar tarafından kabul görececek biçimde kurgularlar. Kendini izleme düzeyi düşük olan ya da kendini izleyemeyen bireyler, kendilerini yeterince ifade edemezler ve bunun yerine ruhsal durumları, duyguları ve davranışlarını temel alarak

hareket ederler. Davranışlarının, diğer insanlar üzerinde yarattığı etkilerle ilgilenmezler ya da yeterince önem vermezler. Dolayısıyla, kendini izleme düzeyi yüksek olan bireylerin çatışma durumlarında, kendini izleme düzeyi düşük olan bireylere göre daha uzlaşmacı olacakları ve onlardan daha fazla proaktif davranışlarda bulunacakları beklenmektedir (Snyder ve Gangestad, 1986; Neuman ve Baron, 1998).

II) ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Bireyler sosyal bir çevre içinde yaşamakta, iş yerlerinde görevlerini yerine getirirken bu sosyal dokunun içinde yer almakta ve bu doku onlara önemli bir bilgi ve bilgilendirme kaynağı olmaktadır. Bu bilgilere dayalı olarak birey, mevcut duruma, gelişen olaylara ve geleceğe ilişkin olarak kurgulama ve yorumlama yapmakta, fikir geliştirmekte, kişisel davranış ve tavırlarını belirlemektedir. Bu çabalar sosyal çevreye uyum gayretini ifade etmektedir (Salancik ve Pfeffer, 1978). Bu çerçevede, sosyal saldırganlık ve sosyal saldırganlık alt boyutlarının işgören saldırganlığı ile pozitif bir ilişki içinde olacağı varsayılabılır. Çalışmada bu ilişkilerin varlığı ve etki güçlerinin incelemesi amacıyla aşağıdaki araştırma modeli kurgulanmıştır.



Şekil: 1
Araştırma Modeli

Tasarlanan modelde “Sosyal (Grup) Saldırganlığın” arttıkça, İşgören saldırganlığının artacağı öngörülmektedir. Ancak, Sosyal Saldırganlığın işgörenlerin meslek gruplarına göre ne şekilde değişeceği, ya da değişmeyeceğinin araştırılması çalışmaya derinlik kazandıracığı için bu ilişki farklı iş türleri boyutunda ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu tür bir analiz genel ilişkiyi gösterdiği gibi, grupların karşılaştırılmasına da imkân sağlamaktadır. Buna göre araştırmanın hipotez ve modelleri aşağıda belirtilmiştir; Formül ve tablolarda kullanılan kısaltmaların* açıklmaları sayfa sonunda gösterilmiştir;

H1: Sosyal Saldırganlığının (SS) artması, İşgören Saldırganlığını arttırmaktadır.

Hemşireler için

$$\text{Model 1}_a: \dot{I}S_a = \beta_0 + \beta_1 SS_a$$

Yardımcı Personel için

$$\text{Model 1}_b: \dot{I}S_b = \beta_0 + \beta_1 SS_b$$

H2: Saldırganlığa Hedef Olma (SHO), Saldırganlıkla İlgili Olma (SİO) ve Grup İçi Saldırganlık (GİS) arttıkça, İşgören Saldırganlığı artmaktadır.

Hemşireler için

$$\text{Model 2}_a: \dot{I}S_a = \beta_1 SHO_a + \beta_2 SİO_a + \beta_3 GİS_a$$

Yardımcı Personel için

$$\text{Model 2}_b: \dot{I}S_b = \beta_1 SHO_b + \beta_2 SİO_b + \beta_3 GİS_b$$

Çalışanların sahip oldukları demografik özellikler, davranış ve tutumları üzerinde etkili olmaktadır. Bu noktada, eğitim, görev süresi, cinsiyet özelliklerinin iş gören saldırganlığı üzerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Ki-kare ilişki testleri ile araştırılmakta ve bu amaçla aşağıdaki araştırma varsayımları denenmektedir;

* İS: İşgören Saldırganlığı
SS: Sosyal (grup) Saldırganlığı
SHO: Saldırganlığa Hedef Olma
SİO: Saldırganlıkla İlgili Olma
GİS: Grup İçi Saldırganlık

(Bu çalışmanın uygulama kısmının ilk hali 10. Ulusal İşletmecilik Kongresinde sunulmuş, yapılan öneriler çerçevesinde geliştirilerek mevcut çalışmaya dâhil edilmiştir).

H3: Eğitim düzeyi arttıkça İşgören Saldırganlığı azalmaktadır.

H3_a: Eğitim düzeyi arttıkça Saldırıya Hedef Olma azalmaktadır.

H3_b: Eğitim düzeyi arttıkça Saldırganlıkla İlgili Olma azalmaktadır.

H3_c: Eğitim düzeyi arttıkça Grup İçi Saldırganlık azalmaktadır.

H4: Çalışanın Görev süresi arttıkça İşgören Saldırganlığı azalmaktadır.

H4_a: Çalışanın Görev süresi arttıkça Saldırıya Hedef Olma azalmaktadır.

H4_b: Çalışanın Görev süresi arttıkça Saldırganlıkla İlgili Olma azalmaktadır.

H4_c: Çalışanın Görev süresi arttıkça Grup İçi Saldırganlık azalmaktadır.

H5: Erkekler kadınlara göre daha fazla saldırganlık göstermektedir.

H5_a: Erkekler kadınlara göre daha çok Saldırganlıkla İlgili Olmaktadır.

H5_b: Erkekler kadınlara göre daha çok Grup İçi Saldırganlık göstermektedir.

H5_c: Erkekler kadınlara göre daha az Saldırıya Hedef Olmaktadır.

III) ARAŞTIRMA YÖNTEMİ, ÖLÇÜM VE ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmada anket yöntemi kullanılmış olup, Sakarya Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan 124 hemşire ve yardımcı personelden, 76 personele ulaşılarak uygulanmıştır. 10 anketin verileri yeterli bulunmayarak elenmiş ve analizler 66 veri seti üzerinden yapılmıştır. Çalışmada araştırılan Sosyal Saldırganlığın, Saldırıya Hedef Olma boyutu, Solmaz, 2005, Buss ve Perry,1992, Baron, Neuman ve Geddes,1999, çalışmalarından derlenip uyarlanılmış olan, “İşyerimde arkamdan benimle ilgili söylentilere tanık olmaktayım”, ”İşyerimde benim aleyhime gelişebilecek tehlike ya da olaylardan haberdar edilmekteyim”, ”İşimle ilgili plan ve tekliflerim reddedilmektedir”, “İşimle ilgili olan bilgi, veri ve enformasyon ihtiyacım karşılanmaktadır”, gibi sorular ile; Grup İçi Saldırganlık boyutu, Robinson ve O’Leary-Kelly,1998 çalışmasından derlenmiş olan, “Çalıştığım bölümdeki grup üyeleri kasten kuralları çiğnemektedirler”, “ Grup üyeleri,

işi bilinçli olarak yavaşlatmakta ya da dikkatsiz olarak yerine getirmektedirler”, “Grup üyeleri, birbirlerini bilinçli olarak sözle ya da hareketlerle incitmektedirler”, “Grup üyeleri, yöneticim ya da çalıştığım işyeri hakkında kaba ve olumsuz ifadeler kullanmaktadırlar” şeklindeki sorularla ve Saldırganlıkla İlgili Olma boyutu, Baron, Neuman ve Geddes,1999 ve Buss ve Perry,1992, çalışmalarından derlenmiş olan, “Kızdığım kişiye bağırırım, hakaret ve küfür edebilirim”, “Kızdığım kişi hakkında dedikodu yayılmasını sağlarım”, “Kızdığım kişinin taleplerini doğrudan reddederim”, “Kızdığım kişiden bilgi, enformasyon ve verileri saklarım”, “Kızdığım kişiye, hakkında ne düşündüğümü açıkça söylerim” gibi soruları ile , 5’li Likert Ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Çalışma, yanıtlayıcıların sayısı, verdikleri bilgi, uygulandığı alan ve sosyal beğenilirlilik etkilerini kısıt olarak taşımaktadır.

IV) ANALİZ SONUÇLARI

Araştırmanın güvenilirlik sonuçları ve demografik bilgileri aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo: 1
Güvenilirlik Analizi

Model Toplamı	Cronbach's Alpha
	0,754
Boyutlar ve Alt Boyutları	
	Cronbach's Alpha
Sosyal Etkileşim Boyutu	0,753
Saldırıya Hedef Olmak	0,759
Grup Saldırganlığı	0,753
Saldırganlıkla İlgili Olmak	0,758

Araştırma Modeli ve boyutlarının Cronbach's Alpha değerleri 0.753 ile 0,759 arasında olup, sosyal bilimler için yüksek bir güvenilirlik düzeyinde bulunmaktadır.

Tablo: 2
Temel İstatistikler ve Demografik Bilgiler

Cinsiyet	Frekans	%	Görev Ünvanı	Frekans	%
Erkek	6	9,1	Hemşire	52	78,8
Kadın	60	90,9	Yardımcı Sağlık Personeli	14	21,2
Toplam	66	100,0	Toplam	66	100,0

Yaş	Frekans	%	Eğitim	Frekans	%
18 - 25 Yaş	21	31,8	Lise ve Dengi	35	53,0
26 - 35 Yaş	30	45,5	Ön Lisans	21	31,8
36 - 45 Yaş	14	21,2	Lisans	8	12,1
45 - 55 Yaş	1	1,5	Yüksek Lisans	2	3,0
Toplam	66	100,0	Toplam	66	100,0

Görev süresi	Frekans	%
1 Yıldan Az	4	6,1
1 - 5 Yıl Arası	25	37,9
6 - 10 Yıl Arası	25	37,9
11 - 15 Yıl Arası	6	9,1
16 Yıldan Fazla	6	9,1
Toplam	66	100,0

Uygulamaya katılan personelin önemli bir bölümü (%90) kadın, Hemşire (%78) ve yaş aralığının 26-35 (%45), 36-45 (%21) olduğu, hizmet sürelerinin önemli bölümünün 1-10 yıl (%65), eğitimlerinin Lise ve dengi (%53) ve Ön Lisans (%31) olduğu görülmektedir. Çalışmanın yapıldığı iş kolu dikkate alındığında, işgörenlerin önemli bölümünün kadın olması doğal karşılanmaktadır. Bu demografik dağılım incelenerek analizler için bir kısıt oluşturmadığı değerlendirilmiştir.

H1: Sosyal (Grup) Saldırganlığının (SS) artması, İşgören Saldırganlığını arttırmaktadır.

Hemşireler için

$$Model 1_a: \dot{I}S_a = \beta_0 + \beta_1 SS_a$$

Tablo: 3
Sosyal Saldırganlığın İşgören Saldırganlığı Üzerindeki Etkisi
(Hemşireler)

Model 1 _a : $\dot{I}S_a = \beta_0 + \beta_1 SS_a$							
İşgören Saldırganlığı		β	t	P	R ²	F	P
		Sabit (β_0)	14,479	4,139	0,000	0,096	5,293
	Sosyal Saldırganlık	0,309	2,301	0,026			

* Anlamlılık derecesi 0.05

Yardımcı Personel için

Model 1_b: $\dot{I}S_b = \beta_0 + \beta_1 SS_b$

Tablo: 4
Sosyal Saldırganlığın İşgören Saldırganlığı Üzerindeki Etkisi
(Yardımcı Personel)

Model 1 _b : $\dot{I}S_b = \beta_0 + \beta_1 SS_b$							
İşgören Saldırganlığı		β	t	P	R ²	F	P
		Sabit (β_0)	20,370	4,770	0,000	0,044	0,549
	Sosyal Saldırganlık	0,481	0,650	0,047			

* Anlamlılık derecesi 0.05

Regresyon analizi, sosyal saldırganlığın, işgören saldırganlığı üzerindeki etkisinin istatistikî olarak anlamlı ($P < 0.05$) ve hem hemşireler, hem yardımcı personel için pozitif olduğu görülmektedir. Sosyal saldırganlığın bir birim artması hemşirelerde işgören saldırganlığını 0.309 (β) birim, yardımcı personelde 0,0407 (β) birim arttırmaktadır. İki ayrı grup için pozitif bir ilişkinin bulunması, çalışanların tümü için de pozitif bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir.

H2: Saldırganlığa Hedef Olma (SHO), Saldırganlıkla İlgili Olma (SIO) ve Grup İçi Saldırganlık (GİS) arttıkça, Sosyal Saldırganlık artmaktadır.

Hemşireler için

Model 2_a: $\dot{I}S_a = \beta_1 SHO_a + \beta_2 SIO_a + \beta_3 GIS_a$

Tablo: 5
Sosyal Saldırganlık Alt Boyutlarının Sosyal Saldırganlık Üzerindeki Etkisi
(Hemşireler)

Model 2 _a : $\dot{I}S_a = \beta_1 SHO_a + \beta_2 S\dot{I}O_a + \beta_3 G\dot{I}S_a$							
		β	t	P	R ²	F	P
İşgören Saldırganlığı	Saldırganlığa Hedef Olma (SHO),	4,693	5,507	0,000	0,996	3632,34	0,000
	Saldırganlıkla İlgili Olma (SIO)	8,327	9,859	0,000			
	Grup İçi Saldırganlık (GİS)	1,936	3,904	0,000			

* Anlamlılık derecesi 0.05

Yardımcı Personel için

$$Model\ 2_b: \dot{I}S_b = \beta_1 SHO_b + \beta_2 S\dot{I}O_b + \beta_3 G\dot{I}S_b$$

Tablo:6
Sosyal Saldırganlık Alt Boyutlarının Sosyal Saldırganlık Üzerindeki Etkisi
(Yardımcı Personel)

Model 2 _b : $\dot{I}S_b = \beta_1 SHO_b + \beta_2 S\dot{I}O_b + \beta_3 G\dot{I}S_b$							
		β	t	P	R ²	F	P
İşgören Saldırganlığı	Saldırganlığa Hedef Olma (SHO)	6,933	4,975	0,000	0,997	1083,91	0,000
	Saldırganlıkla İlgili Olma (SIO)	5,886	4,621	0,001			
	Grup İçi Saldırganlık (GİS)	1,576	1,743	0,021			

* Anlamlılık derecesi 0.05

Çalışanların sosyal saldırganlıklarının üzerindeki etkiler daha ayrıntılı olarak araştırıldığında, sosyal saldırganlık alt boyutlarının hem hemşireler hem de yardımcı personel için istatistikî pozitif etkisi bulgulanmaktadır ($P < 0.05$). Yardımcı personelin, saldırganlığa hedef olma durumu ($\beta = 6,999$) hemşirelere göre ($\beta = 4,693$) daha yüksektir. Bu durum yardımcı personelin ağırlıklı olarak hasta bakıcılardan oluşması ve bu iş grubunun hastanede hasta ve hasta yakınlarıyla doğrudan ilişkili olmasına bağlanabilir. Buna

karşın hemşirelerin saldırganlıkla ilgili olma durumu ($\beta= 8,327$) yardımcı personelin durumuna göre ($\beta= 5,886$) oldukça yüksektir. Hemşirelerin grup içi saldırganlık etkisi istatistikî olarak anlamlı olmakla birlikte diğer faktörlere göre önemli ölçüde düşüktür.

H3: Eğitim düzeyi arttıkça İşgören Saldırganlığı azalmaktadır.

Tablo: 7
Eğitim ve İşgören Saldırganlığı χ^2 Testi

Ki-Kare Testi		χ^2_h	P	
Pearson Ki-Kare		0.061	0,805	
P>0,05 = İşgören Saldırganlığı bakımından eğitim grupları arasında fark yoktur				
			Eğitim	
			Lise ve öncesi	Ön Lisans ve Sonrası
İşgören Saldırganlığı	Genellikle	Frekans Grup içi %	17 48,6	16 51,6
	Her Zaman	Frekans Grup içi %	18 51,4	15 48,4
	Toplam	Frekans Grup içi %	35 100,0	31 100,0

H3_a: Eğitim düzeyi arttıkça Saldırıya Hedef Olma azalmaktadır.

Tablo: 8
Eğitim ve Saldırıya Hedef Olma χ^2 Testi

Ki-Kare Testi		χ^2_h	P	
Pearson Ki-Kare		0.328	0,567	
P>0,05 = Saldırıya Hedef Olmak bakımından eğitim grupları arasında fark yoktur				
			Eğitim	
			Lise ve öncesi	Ön Lisans ve Sonrası
Saldırıya Hedef Olmak	Genellikle	Frekans	8	9
		Grup içi %	22,9	29,0
	Her Zaman	Frekans	27	22
		Grup içi %	77,1	71,0
	Toplam	Frekans	35	31
		Grup içi %	100,0	100,0

H3_b: Eğitim düzeyi arttıkça Saldırganlıkla İlgili Olma azalmaktadır.

Tablo: 9
Eğitim ve Saldırganlıkla İlgili Olmak χ^2 Testi

Ki-Kare Testi		χ^2_h	P	
Pearson Ki-Kare		0.490	0,484	
P>0,05 = Saldırganlıkla İlgili Olmak bakımından eğitim grupları arasında fark yoktur				
			Eğitim	
			Lise ve öncesi	Ön Lisans ve Sonrası
Saldırganlıkla İlgili Olmak	Genellikle	Frekans	1	2
		Grup içi %	2,9	6,5
	Her Zaman	Frekans	34	29
		Grup içi %	97,1	93,5
	Total	Frekans	35	31
		Grup içi %	100,0	100,0

H3: Eğitim düzeyi arttıkça Grup İçi Saldırganlık azalmaktadır.**Tablo:10**
Eğitim ve Grup İçi Saldırganlık χ^2 Testi

Ki-Kare Testi	χ^2_h	P	
Pearson Ki-Kare	0.992	0,803	
P>0,05 = Grup İçi Saldırganlık bakımından eğitim grupları arasında fark yoktur			
		Eğitim	
		Lise ve öncesi	
		Ön Lisans ve Sonrası	
Grup İçi Saldırganlık	Çok Nadir veya Hiçbir zaman	Frekans Grup içi % 14 40,0	12 38,7
	Ara Sıra	Frekans Grup içi % 13 37,1	13 41,9
	Genellikle	Frekans Grup içi % 7 20,0	6 19,4
	Her Zaman	Frekans Grup içi % 1 2,9	0 0,0
	Toplam	Frekans Grup içi % 35 100,0	31 100,0

Bireylerin eğitim düzeyleri ile işgören saldırganlıkları, sosyal saldırganlık ve sosyal saldırganlığın alt boyutları (Saldırıya Hedef Olma, Saldırganlıkla İlgili Olma ve Grup İçi Saldırganlık) arasında fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Başka bir deyişle, bireylerin yüksek eğitimi ya da lise ve dengi okul mezunu olmaları mevcut saldırganlık düzeylerini etkilememektedir. Bireylerin işgören saldırganlığıyla ilgili düzeylerinin yüksek olduğu (%48-51) Tablo: 7'de, bununla beraber saldırıya hedef olma düzeylerinin daha yüksek olduğu (%71-77) Tablo: 8'de ve saldırganlıkla ilgili olma durumlarının daha da yüksek olduğu (%93-97) Tablo: 9'da gözlemlenmektedir. Buna karşın bireylerin grup içi saldırganlıklarının oldukça düşük olduğu (%19-20) Tablo: 10'da görülmektedir.

H4: Çalışanın Görev Süresi arttıkça İşgören Saldırganlığı azalmaktadır.

Tablo:11
Çalışanın Görev Süresi ve İşgören Saldırganlığı χ^2 Testi

Ki-Kare Testi		χ^2_h	P				
Pearson Ki-Kare		8.027	0,091				
P>0,05 = İş gören Saldırganlığı bakımından görev süresi grupları arasında fark yoktur							
			Görev süresi				
			1 Yıldan Az	1 - 5 Yıl Arası	6 - 10 Yıl Arası	11 - 15 Yıl Arası	16 Yıldan Fazla
İş Gören Saldırganlığı	Genellikle	Frekans Grup içi %	0 0,0	14 56,0	15 60,0	1 16,7	3 50,0
	Her Zaman	Frekans Grup içi %	4 100,0	11 44,0	10 40,0	5 83,3	3 50,0
	Toplam	Frekans Grup içi %	4 100,0	25 100,0	25 100,0	6 100,0	6 100,0

H4_a: Çalışanın Görev Süresi arttıkça Saldırıya Hedef Olma azalmaktadır.

Tablo:12
Çalışanın Görev Süresi ve Saldırıya Hedef Olmak χ^2 Testi

Ki-Kare Testi		χ^2_h	P				
Pearson Ki-Kare		7.397	0,116				
P>0,05 = Saldırıya Hedef Olmak bakımından görev süresi grupları arasında fark yoktur							
			Görev süresi				
			1 Yıldan Az	1 - 5 Yıl Arası	6 - 10 Yıl Arası	11 - 15 Yıl Arası	16 Yıldan Fazla
Saldırıya Hedef Olmak	Genellikle	Frekans Grup içi %	0 0,0	7 28,0	5 20,0	1 16,7	4 66,7
	Her Zaman	Frekans Grup içi %	4 100,0	18 72,0	20 80,0	5 83,3	2 33,3
	Toplam	Frekans Grup içi %	4 100,0	25 100,0	25 100,0	6 100,0	6 100,0

H4_b: Çalışanın Görev Süresi arttıkça Saldırganlıkla İlgili Olma azalmaktadır.

Tablo:13
Çalışanın Görev Süresi ve Saldırganlıkla İlgili Olmak χ^2 Testi

Ki-Kare Testi		χ^2_h	P				
Pearson Ki-Kare		2.542	0,637				
P>0,05 = Saldırganlıkla İlgili Olmak bakımından görev süresi grupları arasında fark yoktur.							
			Görev süresi				
			1 Yıldan Az	1 - 5 Yıl Arası	6 - 10 Yıl Arası	11 - 15 Yıl Arası	16 Yıldan Fazla
Saldırganlıkla İlgili Olmak	Genellikle	Frekans Grup içi %	0 0,0	1 4,0	1 4,0	1 16,7	0 0,0
	Her Zaman	Frekans Grup içi %	4 100,0	24 96,0	24 96,0	5 83,3	6 100,0
	Toplam	Frekans Grup içi %	4 100,0	25 100,0	25 100,	6 100,0	6 100,0

H4_c: Çalışanın Görev Süresi arttıkça Grup İçi Saldırganlık azalmaktadır.

Tablo: 14
Çalışanın Görev Süresi ve Grup İçi Saldırganlık χ^2 Testi

Ki-Kare Testi		χ^2_h	P				
Pearson Ki-Kare		27.373	0,007				
P<0,05 = Grup İçi Saldırganlık bakımından görev süresi grupları arasında fark vardır.							
			Görev süresi				
			1 Yıldan Az	1 - 5 Yıl Arası	6 - 10 Yıl Arası	11 - 15 Yıl Arası	16 Yıldan Fazla
Grup İçi Saldırganlık	Çok Nadir veya Hiçbir zaman	Frekans Grup içi %	0 0,0	12 48,0	12 48,0	1 16,7	1 16,7
	Ara Sıra	Frekans Grup içi %	1 25,0	9 36,0	11 44,0	2 33,3	3 50,0
	Genellikle	Frekans Grup içi %	2 50,0	4 16,0	2 8,0	3 50,0	2 33,3
	Her Zaman	Frekans Grup içi %	1 25,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0
	Toplam	Frekans Grup içi %	4 100,0	25 100,0	25 100,0	6 100,0	6 100,0

Bireylerin görev süreleri (kıdem) ile işgören saldırganlıkları, sosyal saldırganlık ve sosyal saldırganlığın alt boyutları (Saldırıya Hedef Olma, Saldırganlıkla İlgili Olma ve Grup İçi Saldırganlık) arasında 1 yıldan az çalışanlarda fark olduğu diğer yıl aralıklarında ise fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Başka bir deyişle bireylerin çalışma süreleri kısa ya da uzun olsa da mevcut saldırganlık düzeylerini etkilememektedir. Çalışanların saldırıya hedef olma düzeylerinin 1-5 yıl arasında %72, 11-15 yıl arasında %83

oranında daha yüksek olduğu Tablo: 12 ve saldırganlıkla ilgili olma durumlarının 1-5 yıl arasında %96, 11-15 yıl arasında %83 oranında daha da yüksek olduğu Tablo: 13’de gözlemlenmektedir. Buna karşın bireylerin grup içi saldırganlıklarının 1-5 yıl arasında oldukça düşük (%0-36), 11-15 yıl arasında diğer faktörlere göre nispeten düşük (%16-33) olduğu Tablo: 14’de tespit edilmiştir. Bu analizden elde edilen genel sonuç, bireylerin işgören saldırganlığıyla ilgili düzeylerinin meslekte çalışma süreleri arttıkça yükseldiği yönündedir. Bu yükseliş 1 yıl ile 10 yıl arasında daha yoğundur.

H5: Erkekler kadınlara göre daha fazla saldırganlık göstermektedir.

Tablo:15
Cinsiyet ve İşgören Saldırganlığı χ^2 Testi

Ki-Kare Testi		χ^2_h	P	
Pearson Ki-Kare		2.933	0,087	
P>0,05 = İşgören saldırganlığında cinsiyetler arasında fark yoktur				
			Cinsiyet	
			Erkek	Kadın
İş Gören Saldırganlığı	Genellikle	Frekans Grup içi %	1 16,7	32 53,3
	Her Zaman	Frekans Grup içi %	5 83,3	28 46,7
	Toplam	Frekans Grup içi %	6 100,0	60 100,0

H5_a: Erkekler kadınlara göre daha çok Saldırganlıkla İlgili Olmaktadır.

Tablo:16
Cinsiyet ve Saldırganlıkla İlgili Olmak χ^2 Testi

Ki-Kare Testi		χ^2_h	P	
Pearson Ki-Kare		0.314	0,575	
P>0,05 = Saldırganlıkla İlgili Olmak bakımından cinsiyetler arasında fark yoktur				
			Cinsiyet	
			Erkek	Kadın
Saldırganlıkla İlgili Olmak	Genellikle	Frekans	0	3
		Grup içi %	0,0	5,0
	Her Zaman	Frekans	6	57
Grup içi %		100,0	95,0	
Toplam	Frekans	6	60	
	Grup içi %	100,0	100,0	

H5_b: Erkekler kadınlara göre daha az Saldırıya Hedef Olmaktadır.

Tablo:17
Cinsiyet ve Saldırıya Hedef Olmak χ^2 Testi

Ki-Kare Testi		χ^2_h	P	
Pearson Ki-Kare		0.198	0,656	
P>0,05 =Saldırıya Hedef Olmak açısından cinsiyetler arasında fark yoktur				
			Cinsiyet	
			Erkek	Kadın
Saldırıya Hedef Olmak	Genellikle	Frekans	2	15
		Grup içi %	33,3	25,0
	Her Zaman	Frekans	4	45
Grup içi %		66,7	75,0	
Toplam	Frekans	6	60	
	Grup içi %	100,0	100,0	

H5_c: Erkekler kadınlara göre daha çok Grup İçi Saldırganlık göstermektedir.

Tablo:18
Cinsiyet ve Grup İçi Saldırganlık χ^2 Testi

Ki-Kare Testi	χ^2_h	P		
Pearson Ki-Kare	5.965	0,113		
P>0,05 = Grup İçi Saldırganlık bakımından cinsiyetler arasında fark yoktur				
		Cinsiyet		
		Erkek Kadın		
Grup İçi Saldırganlık	Çok Nadir veya Hiçbir zaman	Frekans	0	26
		Grup içi %	0,0	43,3
	Ara Sıra	Frekans	5	21
		Grup içi %	83,3	35,0
	Genellikle	Frekans	1	12
		Grup içi %	16,7	20,0
	Her Zaman	Frekans	0	1
		Grup içi %	0,0	1,7
	Toplam	Frekans	6	60
		Grup içi %	100,0	100,0

Bireylerin cinsiyetleri ile işgören saldırganlıkları, sosyal saldırganlık ve sosyal saldırganlığın alt boyutları (Saldırıya Hedef Olma, Saldırganlıkla İlgili Olma ve Grup İçi Saldırganlık) arasında fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Başka bir deyişle kadın ya da erkek olma bireylerin mevcut saldırganlık düzeylerini etkilememektedir. Bununla beraber, bireylerin işgören saldırganlığıyla ilgili düzeylerinin erkeklerde %83 oranında kadınlara göre (%46) yüksek olduğu Tablo: 15'de gözlemlenmektedir. Bireylerin saldırganlıkla ilgili olma durumlarının kadın ve erkekte beraber yüksek olduğu (%97) Tablo: 16'da ve saldırıya hedef olma açısından kadınların %75 oranında erkeklere göre (%66) daha yüksek olduğu Tablo: 17'de gözlemlenmektedir. Buna karşın bireylerin grup içi saldırganlıklarının oldukça düşük olduğu (%19-20) Tablo: 18'de görülmektedir.

V) KATKILAR

Sosyal saldırganlık ve sosyal saldırganlığın alt boyutları olan saldırganlığa hedef olma, saldırganlıkla ilgili olma ve grup içi saldırganlık unsurlarının işgören saldırganlığı üzerindeki etkisinin yönü ve gücü üzerine odaklanmış olan çalışma, ilişki analizlerinin yapılmasında oluşturduğu model ve ilişkileri birkaç boyutta inceleyen anket ile farklı bir yaklaşım ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmada ilişkilerin analizinde Ki-kare ilişki testleri, regresyon modelleri, farklı önermeleri incelemekte bir arada kullanılmıştır. Gruplar arası farklılıkların yorumları t testleri ve ANOVA analizleri sonuçları dikkate alınarak yapılmıştır.

Örgütün çevresini oluşturan sosyal yapı bireyin de çevresini sarmakta ve onun tutum, davranış ve kararlarında etkin rol oynamaktadır. Bu çerçevede elde edilen sonuçlar, çalışanların çevresinde oluşan, içinde buldukları gruptan kaynaklanan saldırganlık davranışlarının, onları saldırganlık davranışına yönelttiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar ışığında örgütün sosyal boyutunun, örgüt kültürünün, örgüt norm ve değerlerinin ve örgüt içi etkileşimin bireyler üzerindeki güçlü etkisi bir kez daha kendini göstermektedir.

SONUÇ

Mevcut çalışma, örgütsel sosyal yapının sahip olduğu özelliklerin bireyi doğrudan etkilediğine yönelik bulgulara, sosyal saldırganlık ve alt boyutlarının işgören saldırganlığı üzerindeki pozitif etkisinin bulgulanması ile yenilerini eklemektedir. Bu çerçevede eğitim düzeyleri ve cinsiyetlerin farklı olmasının bireylerin mevcut saldırganlık düzeyleri üzerinde farklılaştırıcı bir etki yapmadığı görülmektedir. Bir başka deyişle bireylerin eğitim düzeyi, çalışma sürelerinin artmış olması mevcut saldırganlık düzeylerini değiştirmemektedir. Aynı şekilde kadın veya erkek olmanın bireylerin mevcut saldırganlık düzeylerini etkilemediği görülmektedir. Bu durum bireylerin eğitim düzeyleri yükseldikçe saldırganlık düzeylerinin düşeceği ve kadınların erkeklere göre daha az saldırganlık davranışı göstereceği yönündeki beklentilere uymamaktadır. Bunun sebebi örgütsel sosyal yapının ve buna bağlı örgüt iklimi değerlerinin ve grupların sahip olduğu davranış kalıplarının, artan eğitim düzeyinin gerçekleştirmesi beklenen davranış değişikliklerine daha baskın gelerek, bireyi sosyal yapı içinde kalmaya ve örgütsel sosyal değerleri setine uymaya zorlamasında aranmalıdır.

İş dünyası ve yöneticiler bireysel etkinliğin arttırılmasında oluşturacakları örgütsel iklim ve kültürün etkileşim sistemlerinin örgüt başarısı için ne denli önemli olabileceğini mevcut bulgular ışığında tekrar değerlendirmelidirler.

Gelecekteki çalışmaların, örgüt-sosyal yapı parametrelerini daha da genişletip özelleştirip ele alarak, sosyal doku ile birey ilişkilerini nedensellik araştırmaları ile beraber incelemesinin, işgören saldırganlığının birey ve örgüt için yarattığı kayıp türleri ile maliyetlerini aratmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- ALLCORN, Seth (1994), *Anger in the Workplace: Understanding the Causes of Aggression and Violence*, Westport, Greenwood Publishing Group.
- ALLEN, Robert E. ve LUCERO, M.A. (1998), "Subordinate Aggression Against Managers: Empirical Analyses of Published Arbitration Decisions", *International Journal of Conflict Management*, Vol.9, No.3, s.234-257.
- ANDERSSON, L.M. ve PEARSON, C.M. (1999), "Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in The Workplace", *Academy of Management Review*, 24:452-471.
- BANDURA, A. (1977), *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- BARON, R.A. ve NEUMAN, J.H. (1996), "Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes", *Aggressive Behavior*, 22:161-173.
- BARON, R.A. ve NEUMAN, J.H. (1998), "Workplace Aggression-The Iceberg Beneath The Tip of Workplace Violence: Evidence on Its Forms, Frequency and Targets", *Public Administration Quarterly*, 21:446-464.
- BARON, R.A., NEUMAN, J.H. ve GEDDES, D. (1999), "Social and Personal Determinants of Workplace Aggression: Evidence on The Impact of Perceived Injustice and The Type A Behavior Pattern", *Aggressive Behavior*, 25:281-296.
- BUSS, A. H. ve PERRY, M. (1992), "The Aggression Questionnaire", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.63, No.3, s.452-459.
- CHEN, P.Y. ve 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: 177-184.
- EREN, Erol (2004), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım AŞ., İstanbul.
- GLOMB, T.M. ve 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.
- GLOMB, T.M., RICHMAN, W.L., HULIN, C.L., DRASGOW, F., SCHNEIDER, K.T., ve FITZGERALD, L.F. (1997), "Ambient Sexual Harassment: An Integrated Model of Antecedents and Consequences", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 71:309-328.
- GREENBERG, L. ve BARLING, J. (1999), "Predicting Employee Aggression Against Coworkers, Subordinates and Supervisors: The Roles of Person Behaviors and Perceived Workplace Factors", *Journal of Organizational Behavior*, 20:897-913.

- NEUMAN, J.H. ve BARON, R.A. (1998), “Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, and Preferred Targets”, *Journal of Management*, 24:391-419.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003), “Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı:21, Temmuz-Ağustos, 77-96.
- ROBINSON, S.L. ve O’LEARY-KELLY, A.M. (1998), “Monkey See, Monkey Do: The Influence of Work Groups on The Antisocial Behavior of Employees”, *Academy of Management Journal*, 41:658-672.
- SALANCIK, G.J. ve PFEFFER, J. (1978), “A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design”, *Administrative Science Quarterly*, 23:224-253.
- SCHNEIDER, B. (1975), “Organizational Climates: An Essay”, *Personal Psychology*, 40:437-454.
- SOLMUŞ, T. (2005), “İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler: Öfke, Saldırganlık ve Romantik İlişkiler”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1.
- SNYDER, M. ve GANGESTAD, S. (1986), “On the Nature of Self-monitoring: Matters of Assesment, Matter of Validity”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51:125-139.
- ŞİMŞEK, Şerif, AKGEMCİ, T. ve Çelik, A. (2005), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Adım Matbaacılık, Konya.