

T.C.  
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
İŞLETME BİLİM DALI

SÖZLÜ VE FİZİKSEL ŞİDDETİN İŞE YABANCILAŞMA  
VE İŞE TUTKUNLUK ÜZERİNE ETKİSİ: İŞ YERİ  
STRESİNİN ARACI DEĞİŞKEN ROLÜ

DOKTORA TEZİ

Ufuk BEKTAŞ

İstanbul  
Aralık-2023

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**İŞLETME BİLİM DALI**

**SÖZLÜ VE FİZİKSEL ŞİDDETİN İŞE YABANCILAŞMA VE İŞE**  
**TUTKUNLUK ÜZERİNE ETKİSİ: İŞ YERİ STRESİNİN ARACI**  
**DEĞİŞKEN ROLÜ**

**DOKTORA TEZİ**

**Ufuk BEKTAŞ**

**Tez Danışmanı**  
**Doç. Dr. Özgür KÖKALAN**

**İstanbul**  
**Aralık-2023**

## TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından İşletme ve Yönetim Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç. Dr. Özgür KÖKALAN (İmza)

Üye Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR (İmza)

Üye Prof. Dr. Yasemin BAL (İmza)

Üye Doç. Dr. Esin ERTEMSİR (İmza)

Üye Dr. Öğr. Üyesi Tuğçenur EKİNCİ FURTANA (İmza)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Erhan İÇENER

Enstitü Müdürü

## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Doktora tezi olarak hazırladığım “**Sözlü ve Fiziksel Şiddetin İşe Yabancılaşma ve İş Tutkunluk Üzerine Etkisi: İş Yeri Stresinin Aracı Değişken Rolü**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Ufuk BEKTAŞ

## ÖNSÖZ

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kurum içinde veya kurum dışında her an olumsuz davranışlarla karşılaşmamak mümkün görülmemektedir. Genellikle okullarda, hastanelerde ya da insan ilişkilerinin yoğun olduğu iş yerlerinde olumsuz davranışların yaşandığı bilinmektedir. Bu araştırmada, üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının iş yerinde maruz kaldığı sözlü ve fiziksel şiddetin işe yabancılaşma ve işe tutkunluk üzerindeki etkilerini belirlenmesi ve iş yeri stresinin bu etkilerde üstlendiği aracılık rolünün belirlenmesi hedeflenmiştir. Çalışmanın hazırlık sürecinin her aşamasında ve çalışma konusunun belirlenmesinde bilgi, deneyim ve değerli zamanlarından bana her fırsatta destek vererek yardımcı olan değerli hocam Doç. Dr. Özgür KÖKALAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, bana bu uzun ve bir o kadarda zorlu yolda desteklerini esirgemeyen Prof. Dr. Elife DOĞAN KILIÇ'a şükranlarımı bir borç bilirim. Araştırmaya katılan kurumların yanı sıra, çalışanların da maddi ve manevi desteği ile araştırma olanaklı hale gelmiştir. Araştırma konusu olarak ele aldığımız bu çalışmaya destek veren başta Üniversite Rektörlükleri olmak üzere, Bölüm Başkanlıkları, ilgili Anabilim Dalları ve değerli akademisyenlerle beraber ismini sayamadığım görünür görünmez bütün çalışanlara şükranlarımı bir borç bilirim. Bu çalışmayı, yürümüş olduğum uzun yolda desteğini hiçbir zaman benden esirgemeyen sevgili hayat arkadaşım, Uzman Öğretmen Münevver BEKTAŞ'a ve biricik oğlum Alperen Nizam BEKTAŞ'a ithaf ediyorum.

Ufuk BEKTAŞ

**ÖZET**  
**SÖZLÜ VE FİZİKSEL ŞİDDETİN İŞE YABANCILAŞMA VE**  
**İŞE TUTKUNLUK ÜZERİNE ETKİSİ: İŞ YERİ STRESİNİN**  
**ARACI DEĞİŞKEN ROLÜ**

**Ufuk BEKTAŞ**

Doktora, İşletme

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Özgür KÖKALAN

Aralık, 2023- 188 Sayfa

Günümüzde iş yerleri giderek daha zorlu hale gelmekte ve çalışanlar çok sayıda farklı durumla baş etmek zorunda kalmaktadır. Çalışanların sağlığı üzerinde olumsuz etkisi olan iş yeri şiddeti, iş yeri stresi ve işe yabancılaşma duygusu hedeflere ulaşmada engel teşkil etmektedir. Ulaşılması gereken noktaların güç ve üstesinden gelinemez olması, olumsuz bazı örgütsel davranışları da beraberinde getirmiştir. Araştırma, iş yeri şiddetinin sözlü ve fiziksel şiddet boyutunun, işe yabancılaşma ve işe tutkunluk üzerine etkisini ve iş yeri stresinin bu değişkenler arasındaki aracı değişken rolünün belirlemeyi amaçlamaktadır.

Araştırmada, kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında İstanbul ilinin farklı bölgelerindeki 2 (iki)'si kamu, 5 (beş)'i vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 7 (yedi) üniversitedeki 418 öğretim elemanından veriler çevrimiçi anket kullanılarak toplanmıştır. Toplanan veriler YEM (Yapısal Eşitlik Modeli) ile analiz edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre fiziksel şiddetin, işe yabancılaşma ve işe tutkunluk üzerine etkisinde iş yeri stresi aracı değişkenin tam aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, sözlü şiddetin, yabancılaşma ve işe tutku boyutları üzerinde iş yeri stresi aracı değişkeninin kısmi aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur. Araştırmanın diğer sonuçları incelendiğinde fiziksel şiddetin iş yeri stresi, güçsüzleşme, kendine yabancılaşma üzerinde; sözlü şiddetin anlamsızlaşma üstünde ve son olarak fiziksel ve sözlü şiddetin uyumlu ve takıntılı tutku üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bulunamamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş yeri şiddeti, iş yeri stresi, işe yabancılaşma, işe tutkunluk

**ABSTRACT**  
**THE EFFECT OF VERBAL AND PHYSICAL VIOLENCE ON**  
**WORK ALIENATION AND WORK PASSION WITH THE**  
**MEDIATING VARIABLE ROLE OF WORKPLACE STRESS**

**Ufuk BEKTAŞ**

Ph. D., Business Administration

Supervisor: Doç. Dr. Özgür KÖKALAN

December, 2023- 188 Pages

Recently workplaces have becoming more and more compelling and employees have to undergo various conditions. Stress, violence at workplaces and organizational alienation resulting in negative consequences on the wellbeing of employees prevent achieving objectives. Objectives being challenging and unattainable lead to some negative organizational attitudes.

The present study aims at exploring the effect of violence at the workplace, both verbal and physical, on work alienation and passion, and the role of stress at workplace as a mediator variable. Convenience sampling has been used in the study. Data have been collected from 418 lecturers working at 2 state and 5 foundation, 7 in total different universities in İstanbul and analysed with Structural Equation Model (SEM).

Findings of the research has shown that stress at the workplace has a full mediator role on work alienation and passion, and partial mediator role on the dimensions of alienation and passion of verbal violence. In addition, no meaningful effect of physical violence on stress at workplace, powerlessness, self- alienation, of verbal violence on meaninglessness, and of verbal and physical violence on harmonious and obsessive passion has been found.

**Keywords:** Workplace violence, workplace stress, work alienation, work passion.

# İÇİNDEKİLER

<b>TEZ ONAYI</b> .....	<b>i</b>
<b>BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ</b> .....	<b>ii</b>
<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>vi</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>ix</b>
<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	<b>xi</b>
<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>1</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1. Araştırmanın Konusu .....	4
1.2. Araştırmanın Amacı .....	5
1.3. Araştırmanın Önemi .....	5
1.4. Tezin Kapsamı ve İçeriği .....	6
1.4.1. Araştırmanın Ana ve Alt Hipotezleri .....	6
1.5. Araştırmanın Sayıtları .....	7
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	7
1.7. Araştırmanın Düzeni .....	8
1.8. Araştırma Tanımları .....	8
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>10</b>
<b>İŞ YERİ ŞİDDETİ, İŞE YABANCILAŞMA, İŞ STRESİ VE İŞE TUTKUNLUK</b> .....	<b>10</b>
2.1. Şiddet Kavramı ve Türleri .....	10
2.1.1. Şiddet Yaklaşımları .....	15
2.1.1.1. Şiddette Biyolojik Temelli Yaklaşım .....	16
2.1.1.2. Şiddette Sosyolojik Temelli Yaklaşımlar .....	17
a) Şiddette Saygınlığı Arttırma Yaklaşımı .....	18
b) Şiddette Sosyal Kontrol Yaklaşımı .....	19
c) Şiddette Sosyal Sosyal Öğrenme Temelli Yaklaşım .....	20

2.1.1.3. Şiddette Psikolojik Temelli Yaklaşımlar.....	21
a) Bireye Yönelik Şiddet Yaklaşımları.....	21
b) Şiddette Kendine Zarar Verme Yaklaşımı.....	22
c) Şiddette Engelleme Yaklaşımı.....	23
ç) Şiddette Gerilimi Azaltma Yaklaşımı.....	25
d) Şiddette İçgüdü Temelli Yaklaşım.....	25
e) Şiddette Etyolojik Yaklaşım.....	26
f) Şiddette Psikanalitik Yaklaşım.....	27
g) Şiddette Psikososyal Temelli Yaklaşımlar.....	28
ğ) Şiddette Problemlili Davranış Yaklaşımı.....	28
h) Şiddette Ekolojik Sistem Yaklaşımı.....	29
2.2. İş yeri Şiddeti Kavramı.....	29
2.2.1. Fiziksel Şiddet.....	38
2.2.2. Sözlü Şiddet.....	39
2.2.3. Cinsel Şiddet.....	40
2.3. İşe Yabancılaşma.....	43
2.3.1. Anlamsızlaşma.....	46
2.3.2. Güçsüzleşme.....	47
2.3.3. Kendine Yabancılaşma.....	49
2.4. Stres ve İş Stresi.....	51
2.5. İşe Tutkunluk ve Türleri.....	65
2.5.1. Uyumlu Tutku.....	71
2.5.2. Takıntılı Tutku.....	72
2.6. İş Yeri Şiddeti, İş Stresi, İşe yabancılaşma ve İşe Tutkunluk İle İlgili Çalışmalar.....	75
2.6.1. İş Yeri Şiddeti ve İş Stresi İle İlgili Çalışmalar.....	75
2.6.2. İş Stresi ve İşe Tutkunluk İle İlgili Çalışmalar.....	80
2.6.3. İş Yeri Şiddeti ve İşe Yabancılaşma İle İlgili Çalışmalar.....	83

2.6.4. İş Stresi ve İşe Yabancılaşma İle İlgili Çalışmalar .....	85
2.6.5. İş Yeri Şiddeti ve İşe Tutkunluk İle İlgili Çalışmalar .....	86
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>88</b>
<b>SÖZLÜ VE FİZİKSEL ŞİDDETİN İŞE YABANCILAŞMA VE İŞE TUTKUNLUK ÜZERİNE ETKİSİNİ BELİRMEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA .....</b>	<b>88</b>
3.1. Araştırmanın Modeli .....	88
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....	89
3.3. Demografik Bulgular.....	90
3.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları .....	92
3.5. Araştırma Verilerinin Toplanması .....	93
3.6. Araştırma Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	93
3.7. Ölçüm Modeli .....	94
3.7.1. İş Yeri Şiddeti Ölçeği Ölçüm Modeli (İlk Durum) .....	94
3.7.2. İş Yeri Yabancılaşma Ölçeği Ölçüm Modeli (İlk Durum).....	97
3.7.3. İşe Tutkunluk Ölçeği Ölçüm Modeli (İlk Durum) .....	100
3.7.4. İş Yeri Stres Ölçeği Ölçüm Modeli (İlk Durum) .....	103
3.8. Araştırmanın Aracılık Modelleri .....	110
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>119</b>
<b>SONUÇ VE DEĞERLENDİRME .....</b>	<b>119</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>131</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>170</b>
Ek-1.1.Kişisel Bilgi formu .....	170
Ek-1.2. İş Yeri Şiddeti Ölçeği .....	171
Ek-1.3. İş Stresi Ölçeği .....	172
Ek-1.4. İşe Yabancılaşma Ölçeği .....	173
Ek-1.5. İşe Tutkunluk Ölçeği .....	175
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>176</b>

## TABLO LİSTESİ

### İKİNCİ BÖLÜM

<b>Tablo 2.1:</b> İş Yerinde Şiddet İçeren Davranışlara Örnekler .....	36
<b>Tablo 2.2:</b> A ve B Tipi Kişilik Özellikleri .....	59
<b>Tablo 2.3:</b> İş Stresi Kaynakları.....	62
<b>Tablo 2.4:</b> İş Stresinin Sonuçları .....	65
<b>Tablo 2.5:</b> Bağlılığın Yerine Kullanılan Eşdeğer Kavramlar.....	66
<b>Tablo 2.6:</b> Bağlılık ve Tutkunluk Arasındaki Farklar .....	70

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>Tablo 3.1:</b> İstanbul İli Öğretim Elemanı Sayıları.....	90
<b>Tablo 3.2:</b> Öğretim elemanlarının Demografik Bulguları Frekans ve Yüzde Değerleri.....	91
<b>Tablo 3.3:</b> Uyum Ölçütlerinde Mükemmel, İyi ve Kabul edilebilir Uyum Değerleri .....	94
<b>Tablo 3.4:</b> İş Yeri Şiddet Ölçeği Modeline Ait Uyum İndeksleri (İlk Durum)....	95
<b>Tablo 3.5:</b> İş Yeri Şiddet Ölçeği Modeline Ait Uyum İndeksleri (Son Durum) ...	96
<b>Tablo 3.6:</b> İş Yeri Şiddeti Ölçeği İlişkileri ve Katsayıları.....	97
<b>Tablo 3.7:</b> Yabancılaşma Ölçeği Modeline Ait Uyum İndeksleri (İlk Durum) ...	98
<b>Tablo 3.8:</b> Yabancılaşma Ölçeği Modeline Ait Uyum İndeksleri (Son Durum) ..	99
<b>Tablo 3.9:</b> Yabancılaşma Ölçeği İlişkileri ve Katsayıları .....	100
<b>Tablo 3.10:</b> İş Tutkunluk Ölçeği Modeline Ait Uyum İndeksleri (İlk Durum)	101
<b>Tablo 3.11:</b> İş Tutkunluk Ölçeği Modeline Ait Uyum İndeksleri (Son Durum) .....	102
<b>Tablo 3.12:</b> İş Tutkunluk Ölçeği İlişkileri ve Katsayıları.....	103
<b>Tablo 3.13:</b> Stres Ölçeği Modeline Ait Uyum İndeksleri (İlk Durum).....	104
<b>Tablo 3.14:</b> Stres Ölçeği Modeline Ait Uyum İndeksleri (Son Durum).....	104
<b>Tablo 3.15:</b> Stres Ölçeği İlişkileri ve Katsayıları .....	105
<b>Tablo 3.16:</b> Ölçeklere Ait Temel İstatistikler.....	105
<b>Tablo 3.17:</b> Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi .....	107
<b>Tablo 3.18:</b> Kolerasyon Katsayıları .....	108
<b>Tablo 3.19:</b> Sözlü ve Fiziksel Şiddet, İş Tutku, Yabancılaşma ve Stresin Doğrudan Etkileri .....	111
<b>Tablo 3.20:</b> Sözlü Şiddet, Stres, İş Tutku ve Yabancılaşmanın Dolaylı Etkileri .....	111

<b>Tablo 3.21:</b> Sözlü ve Fiziksel Şiddet, İşe Tutku ve Alt Boyutları, Yabancılaşma ve Alt Boyutları ve Stresin Doğrudan Etkileri .....	112
<b>Tablo 3.22:</b> Sözlü Şiddet, Stres, Güçsüzlük ve Kendine Yabancılaşmanın Dolaylı Etkileri .....	113
<b>Tablo 3.23:</b> Sözlü Şiddet İşe Tutku ve Yabancılaşmanın Doğrudan Etkileri .....	114
<b>Tablo 3.24:</b> Sözlü Şiddet İşe Tutku, Yabancılaşma ve Stresin Doğrudan Etkileri .....	114
<b>Tablo 3.25:</b> Sözlü Şiddet, Stres ve Yabancılaşmanın Dolaylı Etkileri .....	115
<b>Tablo 3.26:</b> Fiziksel Şiddet, İşe Tutku ve Yabancılaşmanın Doğrudan Etkileri .....	115
<b>Tablo 3.27:</b> Fiziksel Şiddet, İşe Tutku, Stres ve Yabancılaşmanın Doğrudan Etkileri .....	116
<b>Tablo 3.28:</b> Fiziksel Şiddet, Stres, İşe Tutku ve Yabancılaşmanın Dolaylı Etkiler .....	117
<b>Tablo 3.29:</b> Araştırmanın Ana ve Alt Hipotez Sonuçları.....	117

## ŞEKİL LİSTESİ

### İKİNCİ BÖLÜM

Şekil 2.1: Yabancılaşmanın Sebepleri ve Sonuçları .....51

Şekil 2.2: İş ve Örgütsel Davranış Şekilleri .....74

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Şekil 3.1: Araştırma Modeli .....89

Şekil 3.2: İş Yeri Şiddeti Ölçeği Ölçüm Modeli (İlk Durum) .....95

Şekil 3.3: İş Yeri Şiddeti Ölçeği Ölçüm Modeli (Son Durum) .....96

Şekil 3.4: İş Yeri Yabancılaşma Ölçeği Ölçüm Modeli (İlk Durum).....98

Şekil 3.5: İş Yeri Yabancılaşma Ölçeği Ölçüm Modeli (Son Durum) .....99

Şekil 3.6: İşe Tutkunluk Ölçeği Ölçüm Modeli (İlk Durum) .....101

Şekil 3.7: İşe Tutkunluk Ölçeği Ölçüm Modeli (Son Durum) .....102

Şekil 3.8: İş Yeri Stres Ölçeği Ölçüm Modeli (İlk Durum) .....103

Şekil 3.9: İş Yeri Stres Ölçeği Ölçüm Modeli (Son Durum).....104

Şekil 3.10: Model 1. Sözlü ve Fiziksel Şiddet, İşe Tutku, Yabancılaşma ve Stres .....110

Şekil 3.11: Model 2. Sözlü ve Fiziksel Şiddet, İşe Tutku ve Alt Boyutları, Yabancılaşma ve Alt Boyutları ve Stres .....112

Şekil 3.12: Model 3. Sözlü Şiddet İşe Tutku ve Yabancılaşma.....113

Şekil 3.13: Model 4. Sözlü Şiddet İşe Tutku, Yabancılaşma ve Stres.....114

Şekil 3.14: Model 5. Fiziksel Şiddet, İşe Tutku ve Yabancılaşma .....115

Şekil 3.15: Fiziksel Şiddet, İşe Tutku, Stres ve Yabancılaşma .....116

## KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
APA	: American Psychological Association
Cal/OSHA	: California/Occupational Safety and Health
CCOHS	: Canadian Centre For Occupational Health and Safety
İLO	: İnternational Labour Organization
NIOSH	: National Institute for Occupational Safety and Health
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	: Türk Dil Kurumu
TTB	: Türk Tabipler Birliği
WHO	: World Health Organization
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli

# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

İnsanın sosyal bir varlık olduğu düşünülduğünde, ihtiyaçlarını karşılamak için toplumsal bir yapıya ihtiyaç duyduğu unutulmamalıdır. İnsanlar yaşamlarını tek başlarına sürdürebilecek durumda olmadıkları gibi, sağlıklı bir yaşam sürdürebilmek için iyi bir etkileşime de ihtiyaç duymaktadır. Sağlıklı etkileşimin olmadığı ortamlarda olumsuz davranış biçimlerinin sergilendiği ve bu davranış biçimlerinin de toplumda yaygınlaştığı görülmektedir. Bu davranışlar arasında şiddetin en yüksek paya sahip olduğu düşünülmektedir.

Şiddetin insanlık tarihi kadar eski olduğu ve yaklaşık 3000 yıl öncesine dayandığı belirtilmektedir. Yürütülen kazılarda ortaya çıkarılan mumyalanmış cesetler incelendiğinde, erkeklerin %9 ila %20'sinin başına aldığı darbe sonucu öldüğü, kadınlarda ise bu oranın %30 ila %50 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu darbelerin tamamen kafatasında olması şiddetin bireyler tarafından işlenmiş olduğunu göstermektedir (Aslan, 1998). Sosyo-kültürel özellikleri benimsememiş ve kendi sınırlarını aşan kişilerin olumsuz duygular barındırması da bu bağlamda ele alınabilir. Bu kişiler işlerini ve çalışma konusundaki sınırlarını iyi ayarlamaları gerekir. Bu ayarlamaları ifade eden durum ise kişinin sahip olduğu duygularıdır. Karşılıklı deneyimlerin paylaşıldığı ve ifade edildiği bir yaşantı şekli olmakla beraber toplumsal ilişkilerin dayandığı düzeni ve bu ilişkilerin sürdürülmesini olanaklı hale getiren durum kişinin duygusudur. Bu duyguların baskın olması, dışa dönük bir ifade olan şiddetin görünür hale gelmesini mümkün kılmaktadır.

Şiddetin gün geçtikçe artma eğiliminde olması, gündelik hayatımızda daha fazla yer almasına ve kanıksanmasına neden olmuştur. Bu kanıksama şiddetin çok yönlü uygulanmasına bağlanabilir. Çünkü şiddet bir sorun çözme aracı olarak kullanılsa da mağdur için bir yetki gaspı anlamına gelmektedir (TTB, 2007). İş yerindeki şiddet, çalışanların emniyetini, sıhhatini ve esenliğini negatif yönde etkileyen bir durumdur. Dolayısıyla, mağdur edilen kişilerin ilerleyen aşamalarda toplumsal sorunlarında beraberinde getirmeleri muhtemeldir. Bu toplumsal sorunlara bağlı olarak kişilerde oluşan olumlu ya da olumsuz duygular iş yaşamını ve

organizasyonları etkilemektedir. Sanayi devrimiyle birlikte hızla değişen ekonomik koşullar insanların zamanlarının çoğunu iş yerinde geçirmelerine neden olmuştur. Bu da insanların farklı olumsuz örgütsel faktörlere maruz kalmalarına sebebiyet vermiştir. Toplumsal değişimlerin hızlı yaşandığı günümüzde bu değişimlere uyum sağlayabilmek için yetişmiş insan gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yetişmiş insan gücüne ulaşmanın yolu da üniversitelerin akademik personellerinden geçmektedir.

Ülkemizde akademik personel olmak unvanlara göre değişiklik göstermektedir. Doçentlik unvanına sahip olunana kadar bütün alt kadrolarda sözleşmeli olarak çalışılmaktadır. Dolayısıyla her sözleşme zamanı yaklaştığında akademik personelin stres seviyesi en üst düzeye ulaşmaktadır (Çögenli ve Asunakutlu, 2016). Bu da aşırı denetimi beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla, denetim düzeyi arttıkça işe yabancılaşma düzeyi de artmaktadır (Kohn, 1976).

Ait oldukları örgütün herhangi bir bölümünde söz hakkına sahip olmayan çalışanların güçsüzlük yaşamaları olasıdır. Anlamsızlaşmada ise kişi gelecek hakkındaki beklentileri zayıflamış ve yaptığı işin değersiz olduğuna inanmıştır. Kendine yabancılaşmada ise, çalışan tatmin edilmediği için işin bir anlamı yoktur ve devamlı bir olumsuzluk duygusu hâkimdir (Usta, 2016).

Bireylerin iş yerlerinde olayları algılama, anlama ve yorumlama düzeyleri farklıdır. Bu kişisel farklılıklar iş yerindeki çalışanların karşılıklı ilişkilerini ve motivasyonlarını etkilemektedir. Kişileri etkileyen bu durumlar olumsuz yönde gelişir ise kişiler iş yerine yabancı olabilirler (Anıl, 2017).

İşe yabancılaşma düzeyinin fazla olmasının nedeni sürekli denetim ve işlerin bir rutin haline dönüşmesi olarak adlandırılabilir. Şayet kişi alınan kararlara katılırsa yabancılaşma oranı düşük olacak, alınan kararlara katılmazsa kişinin yabancılaşma oranı yüksek olacaktır (Aike ve Hage, 1966; Ulusoy, 1998). Burada öne çıkan durum akademik personelin yaptığı işteki anlamlılık durumudur. Dolayısıyla akademik personelin yaptığı işte anlamlılık düzeyi arttıkça işe tutkunluk düzeyi de bir o kadar artacaktır (Seçkin, 2018). Birey yaşadığı örgütte farkındalığını artırır, stres oluşturan faktörleri azaltırsa olumlu duyguları geliştirecektir; şayet olumlu duyguları geliştiremeyip olumsuz duyguların etkisi altında kalırsa stres durumunu artıracak (Durna, 2004) ve şiddete eğilimli hale gelecektir.

Şiddet, ister Dünyada isterse Türkiye’de toplumsal olabildiği gibi bireysel olarak da görülebilmektedir. Doğrudan doğruya ve doğrudan olmayan yollarla insanlar şiddetten etkilenmektedir. Farklı disiplinler tarafından araştırılan şiddet her geçen gün zararlı sonuçları olan bir toplumsal sorun haline gelmektedir. Şiddetin sosyolojik açıdan ele alınması genelde kültür ve kullanılan imgeler aracılığı ile olurken; psikolojik açıdan ise bulunulan davranış şekli olarak görülmektedir. Unutmamak gerekir ki şiddet türleri kendi başlarına ortaya çıkmamaktadır. Bunlara eşlik eden ve tetikleyen maddi, manevi ve ruhsal koşullar ile beraber düşünölmek zorundadır (Afşar, 2015). Şiddet, toplumda yaşayan farklı birey ve örgütlerin varlığından dolayı, toplumsal açıdan farklı şekillerde algılanmaktadır. Batı toplumlarında normal bir davranış olarak görülmezken, Türkiye gibi eril yapının hâkim olduğu ölkelerde daha az dikkate alınmaktadır. Ölkemizde şiddetin gerekli olduğunu, boyun eğdirme aracı olarak kullanıldığını ve bahaneler üreterek şiddetin haklı gösterilme çabası içinde ele alındığı anlaşılmaktadır (Adak, 2016).

İş yerinde şiddet, özellikle sağlık hizmetlerinde yaygın olaylardandır. İş yeri şiddetinin sağlık çalışanları üzerinde olumsuz etkileri ve sonuçları olduğu düşünöldüğünde, iş yerinde şiddete uğrayan hastane çalışanlarının sağlık ve zihinsel durumlarında bozulmalar yaşanmaktadır. Sağlık hizmetinde çalışanların stres durumları şiddete uğramayan çalışanlara oranla 3-4 kat daha fazla olduğu görölmektedir (Stahl-Gugger ve Hämmitig, 2022). Şiddetin genelde hasta ve hastaları ziyaret eden yakınları tarafından meydana geldiği izlenmektedir (Hahn vd., 2008; Hegney vd., 2010).

Hizmet sektöründe (hastane çalışanları, kasiyer, servis elemanı vb.), hizmeti sunanlar şiddet ve taciz eylemleriyle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu da duyguların karanlık yüzünü ortaya çıkartmaktadır. Alanyazında ve haberlerde şiddet eyleminin sıklıkla gerçekleştiğine rastlanmaktadır. Bu da şiddetin toplumlar arasında ne kadar yaygın bir hale geldiğini göstermektedir. Şiddeti, çalışanlar birbirlerine uyguladıkları gibi üçüncü şahıslar tarafından da şiddete uğranılmaktadır (Fineman, 2008). İş yeri şiddeti çalışanların sağlıklarını ve güvenliklerini olumsuz etkileyen bir sorundur. İş yeri şiddetini sadece mağdurlar açısından değil, şiddete tanıklık edenler açısından da ele almak gerekir. Çünkü şiddete tanıklık edenlerin de bir gün şiddetten olumsuz etkilenmeleri muhtemeldir (Aytaç ve Dursun, 2012).

Dolayısıyla hızla değişen dünya da insan hayatlarını mobil sitelerde, ev tabanlı ofislerde ve uzaktan çalışma yoluyla kazandığından tam bir iş yeri şiddeti tanımı gittikçe zorlaşmaktadır. İş yerindeki şiddeti neyin oluşturduğuna dair tek tip bir tanım yapılmamış olsa da araştırmacıların çoğu cinayet, saldırı, tehdit, mobbing ve iş yerinde zorbalığı iş yerinde şiddetin türleri olarak görmektedirler (Chappell ve Di Martino, 2006). Organizasyonlarda ve kişiler arasında değişimin kaçınılmaz olduğu açıktır. Teknolojik gelişmelerin hızlı yaşandığı 21.yüzyılda, bu değişimlerin stresli bir ortamı ortaya çıkarması kaçınılmaz olarak görülmektedir. Değişen bu koşullara uyum sağlayamayan organizasyonların ve bireylerin yaşadıkları stres belirgin şekilde izlenmektedir. Ortaya çıkan bu stresli ortam bireyleri etkilemekte, stresten etkilenen bireyler de organizasyonun yapılarını iş göremez hale getirmektedir. Bu bağlamda düşünöldüğünde kişisel ve örgütsel stres faktörleri arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (Kılıç vd., 2013). İş stresinin kişiler üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu gibi, örgütler üzerinde olumsuz sonuçları olduğu ortaya konulmuştur (Cropanzano vd., 1997; Orhan, 2022).

Örgütlerde izlenen yanlış politikalar kişilerde yabancılaşma duygusu yaratmaktadır (Kacmar ve Ferris, 1991). İş yerlerinde çalışanların ortak bir görüş birliğinde olmama, iş yeri imkânlarından eşit ve adil olarak yararlanamama ve karar alma süreçlerine katılım sağlayamamaları kaygı, tükenmişlik ve strese yol açmaktadır. Dolayısıyla yüksek stres altındaki çalışanların davranışları ilerleyen aşamalarda şiddet eylemlerine dönüşebilmekte ve bu durum iş, aile ve sosyal ilişkileri etkileyebilmektedir (Vigoda, 2002). İş stresinin aracılık etkisi incelendiğinde, örgütsel adalet ve sanal kaytarma arasında iş yeri stresinin aracılık görevi olmadığı (Çivilidağ ve Durmaz, 2022); fakat iş yeri stresinin, ihtiyaçları gidermede ve sanal kaytarmada aracılık etkisi incelendiğinde, aralarında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Özüdoğru ve Yıldırım, 2020; Koay vd., 2017).

### **1.1 Araştırmanın Konusu**

Araştırma konusu, iş yeri şiddetinin (sözlü ve fiziksel) işe yabancılaşma (anlamsızlaşma, güçsüzleşme ve kendine yabancılaşma) ve işe tutkunluk (uyumlu ve takıntılı tutku) üzerine etkisini ve iş yeri stresinin bu değişkenler arasındaki aracılık etkisini belirlemektir. Araştırmada her bir kavram alt boyutlarıyla ele alınarak incelenmiştir. Bu kavramlardan bağımsız değişkenleri (sözlü ve fiziksel

şiddet), bağımlı değişkenleri (işe yabancılaşma ve işe tutkunluk) ve aracı değişkeni (iş yeri stresi) oluşturmaktadır. Bütün bu değişkenlerle beraber değişkenlerin alt boyutları da açıklanmıştır.

### **1.2. Araştırmanın Amacı**

Araştırma, üniversitelerde çalışan akademik personelin iş yerinde maruz kaldığı sözlü ve fiziksel şiddetin, işe yabancılaşma ve işe tutkunluk üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, bu etkilerin iş yeri stresi aracılığıyla nasıl gerçekleştiğini inceleyerek; iş yeri stresinin, iş yerindeki şiddet (sözlü ve fiziksel) ile işe yabancılaşma ve işe tutkunluk arasındaki ilişkide ne tür bir aracı değişken rolü oynadığının anlaşılması hedeflenmektedir. Araştırma, iş yerindeki şiddetin öğretim elemanlarının iş deneyimleri üzerindeki psikolojik etkilerini anlamak ve bu etkilerin iş yeri stresi ile nasıl bağdaştırıldığını ortaya koymak üzere tasarlanmıştır. Böylelikle, iş yeri şiddetinin (sözlü ve fiziksel) çalışanların iş tutkusu ve duygusal tepkileri üzerindeki etkileri daha iyi kavranabilecek, bu etkilerin nasıl yönetildiği anlaşılacak ve iş yeri şiddetiyle mücadele için etkili stratejiler geliştirilebilecektir.

### **1.3. Araştırmanın Önemi**

Günümüz koşullarında teknolojinin sürekli gelişmesi ve değişimi iş yerindeki sorunları da beraberinde getirmektedir. Çalışanların yaşamlarını idame ettirmeleri psikik ve fiziksel sağlıklarını korumaları iş yerleri için hayati önem arz etmektedir. Dolayısıyla iş yerinde şiddete uğrayan, iş yeri stresi yaşayan, yabancılaşan ve işe tutkun olan kişilerin olması da mümkün olmaktadır. Bu durumdan çalışanlar ve iş yerleri karşılıklı olarak etkilenmektedir.

Son yıllarda şiddet, stres ve yabancılaşma ile ilgili yüzlerce araştırma yapılmasına rağmen anlam karışıklığı tam olarak giderilememiştir. İş yeri şiddet çeşitlerinden olan mobbingin, sözlü şiddetin, fiziksel şiddetin ve cinsel şiddetin ayrı ayrı olarak sıklıkla araştırıldığı; işe yabancılaşma üzerine birçok çalışmanın yapıldığı ve iş yeri stresinin işlendiği araştırmaların mevcut olduğu belirlenmiştir. Bu kavramaların genellikle sağlık, eğitim, kadınlar, çocuklar ve özellikli gruplar üzerine yapıldığı izlenmiştir. Yapılan okumalar iş yeri stresinin aracı değişken olarak kullanıldığı ve işe tutkunluğun dördüncü bir değişken olarak ele alındığı çalışmalara rastlanmamıştır.

Araştırmalarda, iş yeri stresinin yabancılaşma ile mobbingin iş yeri stresi ile iş yeri stresinin mobbing ile araştırıldığı çalışmalara rastlanmakla beraber, işe bağlanma kavramının (work engangement) genelde bu kavramları desteklediği görülmektedir. Fakat, işe tutkunluk (work passion) kavramının bu değişkenlerle beraber kullanıldığı ve akademik personel üzerine yapılmış bir araştırma bulunmamaktadır. Bu yönüyle alanyazına katkı sağlayacak olan araştırma, alanında ilk olma özelliği taşımaktadır. Bu araştırma, sunduğu yeni bakış açısıyla, gelecek araştırmaların bu çalışma alanına katkıda bulunmak üzere nasıl tasarlanabileceği konusunda ilham verebilir.

#### **1.4. Tezin Kapsamı ve İçeriği**

Öğretim elemanları kendilerini güvende hissetmek, verimli çalışmak ve en az kayıpla kurumlarına fayda sağlamak istemektedir. Kurum alışanlarının tutum ve davranışlarını tespit etmek, önerilerde bulunmak ve onlara yol göstermek ğretim elemanları açısından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle alanyazın incelendiğinde, örgütlerde insanların davranışları ilgi çeken bir alan oluşmuştur. Araştırma kapsamında iş yeri şiddetinin yabancılaşma ve işe tutkunluk üzerindeki etkisi, iş yeri stresinin aracı değişken olarak rolü ve bu değişkenleri hangi faktörlerin etkilediğinin araştırılması hedeflenmiştir.

##### **1.4.1. Araştırmanın Ana ve Alt Hipotezleri**

H1: İş yeri şiddetinin iş yeri stresi üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H1a: Sözlü şiddetin iş yeri stresi üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: Fiziksel şiddetin iş yeri stresi üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H2: İş yeri şiddetinin işe yabancılaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: Sözlü şiddetin anlamsızlaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H2b: Sözlü şiddetin güçsüzleşme üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H2c: Sözlü şiddetin kendine yabancılaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H2d: Fiziksel şiddetin anlamsızlaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H2e: Fiziksel şiddetin güçsüzleşme üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H2f: Fiziksel şiddetin kendine yabancılaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H3: İş yeri şiddetinin işe tutkunluk üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H3a: Sözlü şiddetin uyumlu tutku üzerine anlamlı bir etkisi vardır

H3b: Sözlü şiddetin takıntılı tutku üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H3c: Fiziksel şiddetin uyumlu tutku üzerine anlamlı bir etkisi vardır

H3d: Fiziksel şiddetin takıntılı tutku üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H4: İş yeri stresinin işe yabancılaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H4a: İş yeri stresinin anlamsızlaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H4b: İş yeri stresinin güçsüzleşme üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H4c: İş yeri stresinin kendine yabancılaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H5: İş yeri stresinin işe tutkunluk üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H5a: İş yeri stresinin uyumlu tutku üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H5b: İş yeri stresinin takıntılı tutku üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H6: İş yeri şiddetinin işe yabancılaşma ve işe tutkunluk üzerine etkisine iş yeri stresi aracı değişkenin anlamlı bir etkisi vardır.

### **1.5. Araştırmanın Sayıtları**

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kendilerine uygulanan kişisel bilgi formu, iş yeri şiddeti ölçeği, işe yabancılaşma ölçeği, iş yeri stresi ölçeği ve işe tutkunluk ölçeğine doğru bir şekilde yanıt verdikleri kabul edilmiştir. Ölçüm araçları ile elde edilen bilgilerin araştırmanın amacına hizmet ettiği düşünülmektedir. Ölçeğin en iyi ölçme aracı olduğu düşünülmüş, ölçüm aracı olarak ise Google-formlardan (Google-forms) yararlanılmıştır.

### **1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları**

2022 yılında İstanbul'da 55 üniversite (iki yıllık yüksekokullar hariç) bulunmaktadır. Araştırmanın 2'sini devlet, 5'ini vakıf üniversitesi olmak üzere toplam yedi (7) üniversite ve bu üniversitelerde görev yapan akademik personel

üzerinde yürütülmüş olması araştırmayı sınırlandırmıştır. Tüm gönüllü çalışmalarda olduğu gibi çalışmaya katılanların yanlış davranma riskinin olduğu unutulmamalı ve bu durumun da bir hataya neden olma ihtimali hesaba katılmalıdır. Araştırma, alanyazında elde edilen bilgilerle sınırlandırılmıştır. İş yeri şiddeti ölçeğinin fiziksel ve sözlü şiddet boyutları araştırma kapsamı içerisinde tutulmuş ve bu ölçek öğretim elemanlarına uygulanmıştır; fakat cinsel şiddet boyutunun öğretim elemanları tarafından cevaplanmadığı için araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

### **1.7. Araştırmanın Düzeni**

Araştırma, toplam dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, girişten başlayarak değişkenler kısaca tanımlanmış; araştırmanın amacı, konusu, varsayımları ve sınırlılıklarından bahsedilerek ikinci bölüme geçilmiştir.

İkinci bölümde iş yeri şiddeti kavramının geçmişi, geleceği ve bugünkü oluşturduğu olumsuzluklardan bahsedilmekle beraber iş yeri şiddetinin fiziksel, sözlü ve cinsel şiddet boyutları hakkında bilgiler verilmiştir. Daha sonra iş yeri stresine sahip insanların organizasyonda yaşadıkları ve yaşattıkları olumsuzluklara dikkat çekilerek, işe yabancılaşma kavramı açıklanmıştır. İşe yabancılaşma kavramının; anlamsızlaşma, güçsüzleşme ve kendine yabancılaşma boyutları ele alınmış ve etkinliği araştırılmıştır.

Bu bölümün sonunda ise, işe tutkunluk değişkeni ele alınarak; uyumlu ve takıntılı tutku boyutları açısından değerlendirilmiştir. Üçüncü bölümde araştırma örnekleminde, evreninden ve veri toplama araçlarından bahsedilerek kullanılan ölçeklerin özelliklerinden bahsedilmiştir. Toplanan bu verilerin nasıl açıklandığı ve yorumlandığından bahsedilmiştir. Devamında, araştırmanın bulgularından ve analizlerinden bahsedilmiştir.

Daha sonra son bölüme geçilmiştir. Son bölümde ise değerlendirme ve sonuç kısmı açıklanmıştır.

### **1.8. Araştırma Tanımları**

*İş Yeri Şiddeti:* İş yerinde çalışanlara, kendi aralarında veya üçüncü kişiler tarafından uygulanan her türlü fiziksel, sözlü ve cinsel şiddet olarak tanımlanabilir.

*İşe Yabancılaşma:* İş yerinde çalışanların maruz kaldığı, anlamlandıramadığı ve kendini ötekileştirdiği durum olarak ifade edilebilir.

*İş Yeri Stresi:* İş yerinde oluşan olumsuz durumlara karşı vücudun verdiği göreceli tepkileri ifade etmektedir.

*İşe Tutkunluk:* Enerji ve zaman harcayarak işin kendisiyle özdeşleşmesi olarak tanımlanabilir.

*Öğretim Elemanları:* Herhangi bir üniversite bünyesinde profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, doktor araştırma görevlisi, araştırma görevlisi, doktor öğretim görevlisi ve öğretim görevlisi unvanına sahip kişilerden meydana gelen akademik kadroyu kapsamaktadır.



## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ YERİ ŞİDDETİ, İŞE YABANCILAŞMA, İŞ STRESİ VE İŞE TUTKUNLUK

#### 2.1. Şiddet Kavramı ve Türleri

Şiddetin insanlığın var olmaya başladığı süreçten itibaren geçerliliğini koruduğu bilinmektedir. İlk önce hayatta kalma mücadelesi olarak başlayan şiddet, devletlerarası savaş ve fetihlerle devam ederek sanayileşme dönemine kadar varlığını sürdürmüştür. Şiddetin, sanayileşme ile birlikte (19. yüzyıl) giderek daha belirgin hale geldiği ve toplumları etkileyen bir araç olduğu anlaşılmaktadır.

Şiddet konusu 19. yüzyıla kadar kapsamlı bir şekilde ele alınmamış, ancak 19. yüzyıldan itibaren şiddetin yazın tarihinde incelenmeye başlandığı belirlenmiştir. İlk başta çocuklara karşı yapılan saldırgan davranışlar olarak addlandırılırken, daha sonra kadınlar da şiddet konusuna dâhil edilmeye başlanmıştır. Bu durum şiddetin toplumsal bir problem olarak ele alınmasına olanak sağlamıştır. Bu toplumsal sorunlara Sigmund Freud ve Konrad Lorenz'in çalışmalarında rastlanmaktadır. Freud, şiddeti erkek ve kadın arasındaki farka dayandırarak biyolojik yaklaşım açısından ele almakta, Lorenz ise herhangi bir uyarıcının insanın içgüdüsel olarak şiddete başvurmasını sağladığından bahsetmektedir (Aslan, 1998). Lorenz'in yaklaşımı, bir uyarının içgüdüsel bir tepkiye yol açabileceğini savunsa da günümüzde şiddetin genel bir tanımını yapmak için çok çeşitli faktörlerin bir arada değerlendirilmesi gerektiğini öne sürmektedir.

Dolayısıyla, kişinin aklında canlanan şiddet tanımı, fiziki bir eylem sonucu bedensel düzeyde yaşanan sakatlık ve ölüm durumu olarak ifade edilmektedir (Emeksiz, 2019). Şiddetin genelde saldırganlık içeren bir davranış olduğu, saldırganlığın ise şiddet içermediği bilinmektedir. Saldırganlığın belirli bir duygusal durum ve kişisel özelliklerden kaynaklandığı, şiddetin ise kasıtlı ve bilinçli olarak zarar verme davranışı olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, saldırganlık ve şiddet çoğu zaman birbirinin yerine kullanılsa da farklı anlamlara karşılık gelen kavramlar olduğu anlaşılmaktadır. Şiddet, insanlar tarafından belirli bir amaç için uygulanırken; saldırganlık zarara neden olan fiziksel, sözlü ve zihinsel yönleri içeren daha geniş bir alanı kapsamaktadır. Şiddet, saldırganlığın bir türü olmakla birlikte daha fazla kargaşa ve yıkım içermektedir. Ayrıca şiddet, bir kişinin

gücünü başka bir kişiyi etkilemek için kullanması olarak da kabul edilmektedir (Bilgin ve Kutlu, 2010). Böylece şiddetin; yıkıcılık, saldırganlık gibi kavramlarla iç içe geçtiği ve birbirinin yerine kullanıldığı görülmüştür (Kirel, 1995). Şiddet kavramı, bu anlam karmaşasını önlemek amacıyla bir bütün olarak ele alınmıştır.

Şiddet Latince’de “violentina” kelimesinden türetilmiştir. Kelimenin anlamı memnuniyet karşıtı davranış veya gücün zorla kullanımı olarak ifade edilmiştir (Robert, 1986). İngilizcede ise “violence” kelimesinden gelmekte olup, kişilerde ciddi hasarlara yol açan güç ve enerjinin olağanüstü şekilde kullanılması anlamına gelmektedir (Cambridge Dictionary, 2023). Şiddet kavramı TDK sözlüğünde karşı tarafa uygulanan sertlik hissiyatı ve karşı tarafın eylemlerinde yaşanan olağanüstü durumlar olarak tanımlamaktadır (Türk Dil Kurumu, 2023). Şiddet kelimesi ilk önce Latince’de kullanılmaya başlamış ve daha sonra diğer dillerin kullanım alanına girmiştir. American Psychological Association (2023) şiddeti, bireylere veya bireylerin eşyalarına fiziki güç kullanmak maksadıyla kızgınlık ve kindarlık niyetiyle öfkesini yansıtma hali olarak tanımlamaktadır. Sonuç ne olursa olsun, önemli olan, herhangi bir güç kullanımının kasıtlı ve bilinçli olarak gerçekleştirilmesi halinde şiddet kapsamında değerlendirilmesidir.

Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization, 1996) şiddeti;

*Kendine, başka bir kişiye veya bir grup veya topluluğa karşı yaralanma, ölüm, psikolojik zarar, gelişme geriliği veya yoksunlukla sonuçlanan, bunlarla sonuçlanma olasılığı yüksek olan fiziksel güç veya gücün kasıtlı olarak, tehdit veya fiilen kullanılması olarak tanımlamaktadır.*

Geçmiş ile günümüz karşılaştırıldığında, toplumların şiddetin dışında kalmalarının olanaksız olduğu görülmektedir. Marx'ın kapitalist şiddeti, 16. yüzyılın başlarında ve 18. yüzyılın sonlarına yaklaşırken, köylülerin topraklarının zorla ellerinden alınması ve büyük çiftliklerin kurulmasıyla varlığını hissettirmeye başlamıştır. Bu durum, şiddetin doğanın yapısında var olduğunu kanıtlamaktadır. Şiddet, Marx'a göre kapitalist yönetim biçimleriyle; liberallere göre ise totaliter yönetim biçimleriyle örneklendirilmiştir. Liberaller daha uzlaşmacı bir tavır takınarak şiddeti ikinci plana atmışlardır. David Ricardo'nun mutlak üstünlük modeline göre, her iki taraf da en iyi yaptıkları şeyden karşılıklı olarak fayda sağlamalıdır ve fayda sağlanamaması durumunda şiddet ortaya çıkmış olacaktır (Cogito, 2018).

1975'lere kadar Amerika Birleşik Devletleri toplumunda şiddete bir eğilim olduğunu söylemek mümkündür. Artan bu şiddet eylemlerinin başında gençlerin yabancılaşma duygusu yaşamaları, yönetenlere karşı güven duymamaları ve yaşanan ekonomik koşullar yer almaktadır (Dönmezer, 2011). Şiddete başvurma sebeplerine bakıldığında genelde kocanın kadın üzerinde hâkimiyet kurmak istemesi ve madde bağımlılığının etkili olduğu düşünülmektedir. Dünyada her üç kadından birinin yakın ilişki içinde olduğu kişiler tarafından şiddete maruz bırakılması (Semahegn vd., 2019) ve Avusturya'da şiddetin yaygın olması (Jadambaa vd., 2019) bu durumu desteklemektedir.

Kadınların, erkelere oranla daha zayıf bir pozisyonunda olması, kitle iletişim araçlarında yaygın olarak işlenmesi ve bazı toplumlarda normal olarak algılanması şiddetin toplumsal bir salgına dönüştüğünü göstermektedir (Alhabib vd., 2010). Etiyopya'da kadınların yarısından fazlasının eşleri veya birlikte oldukları kişiler tarafından şiddete maruz kalması ve bunu yetkililere bildirmemesi, şiddetin kadınlar tarafından da kabul edildiği anlamına gelmektedir (Semahegn ve Mengistie, 2015). Şiddetin sadece toplumsal olarak değil sosyo-kültürel, psikolojik ve çevresel faktörlerden de kaynaklandığını bilinmektedir. Sosyo-kültürel sebepler içerisinde örgütlerin şiddeti algılayış şekilleri de farklılık gösterebilmektedir. Toplumumuzun ataerkil aile yapısına yatkın olduğu, kişinin kaba kuvvet, kabalık gibi davranışlar sergilediği ve bu davranışların erkeklere mahsus olduğu toplumumuzda kabul görmektedir. Bu saptama, şiddetin meşru bir çerçevede ele alınmasını olanaklı hale getirmektedir. Trafikte araç geçiş önceliği konusunda yaşanan tartışmalar ve sonrasında ortaya çıkan fiziksel, sözlü, cinsel şiddet ve taciz vakaları çevresel faktörler açısından ele alınabilmektedir. İnsanların geçmişte ebeveynlerinden şiddet görmeleri ya da herhangi bir şiddet türüne maruz kalmaları sonucunda bunu içselleştirmiş olmaları şiddeti psikolojik yönden açıklamaktadır (Ersöz, 2018).

Şiddetin birden fazla sınıflandırma biçimi olmakla birlikte, en genel olarak yapılan tasnif; kendine yönelik şiddet (intihar ve istismar), kişiler arası şiddet ve kolektif şiddet (sosyal, politik ve ekonomik) olarak sıralanabilir. Kişiler arası şiddette kendi arasında ailesel (çocuk, eş ve yaşlı) ve toplumsal (flört ve yabancı) şiddet olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Polat, 2018). Buna ek olarak Dünya Sağlık Örgütü uygulayıcı özelliklerini dikkate alarak benzer bir ayrıma gitmiştir. Kendine yönelik

şiddet, kişiler arası şiddet ve toplu şiddet olarak, şiddeti üç farklı bölümde değerlendirmiştir (World Health Organization, 2002).

- **Kendine Yönelik Şiddet:** Kendine yönelik şiddet, bireyin kendi bedenine veya duygusal refahına zarar verme eğiliminde olduğu bir durumu ifade etmektedir. Bu kendine zarar vermeyi, kendine kötü davranmayı veya duygusal olarak yıpratıcı bir şekilde kendini eleştirmeyi içerebilmektedir. Bu nedenle kendine yönelik şiddet, intihar etme ve kendini suistimal etme olarak iki kategoride ele alınmaktadır. İntihar, dünya çapında önde gelen ölüm nedenlerinden biridir ve önemli bir halk sağlığı sorunu olarak görülmektedir. İntihar ve intihara teşebbüs biyolojik, psikolojik, psikiyatrik ve sosyal faktörlerin karşılıklı etkileşiminden doğan ve bireysel yollarla ortaya çıkan karmaşık durumlarda oluşmaktadır (A.g.e).

Kendine suistimal daha çok kendini yaralama eylemini içermektedir. Dünyada her gün yaklaşık on binlerce kişinin yaralanmalar nedeniyle hayatını kaybettiği gözlemlenmektedir. Ölen her kişiye karşılık binlerce yaralanmaların olduğu da unutulmamalıdır. Bu yaralanmalar ülkelerin gelişmişlik ve gelir düzeylerine göre değişmektedir. Örneğin, pasifiğin batısındaki ölümleri (Doğu Asya, Güney Asya, Güneydoğu Asya ve Okyanusya'nın Çoğu Bölgesi) trafik kazaları, boğulmalar ve intiharlar oluştururken; Afrika'da savaş ve kişilerarası şiddet oluşturmaktadır. Yaralanmalar isteyerek ve istemeyerek oluşan durumlar olarak ikiye ayrılmaktadır. İstemeyerek oluşan yaralanmalar; boğulmalar, trafik kazaları, düşmeler yangınlar olarak sıralanmaktadır. İsteyerek yapılan yaralanmalar; savaşlar, cinayetler ve intiharlar olarak gruplandırılmaktadır (Krug, 1999).

- **Kişiler Arasında Şiddet:** Kişilerarası şiddet, bir bireyin başka bir bireye fiziksel, sözlü veya cinsel olarak zarar vermesini ifade eden bir durumdur. Bu şiddet türü bir ilişki içinde veya hane içerisinde meydana gelmekte ve öfke sorunları, düşük öz saygı, maddi zorluklar gibi çeşitli nedenlere bağlanabilmektedir. Bu şiddet grubunun içinde ise; aile/eş ve toplumsal şiddet yer almaktadır. Kadınlar, çocuklar ve yaşlılar genellikle aile/eş şiddetinin mağdurlarıdır. Yapılan şiddet aile içinde olduğundan genelde herhangi bir makama bildirilmemektedir.

Toplumsal şiddet, birbirini tanımayan veya birbiriyle hiçbir yakınlığı bulunmayan bireyler arasında da gerçekleşmektedir. Şiddeti uygulayanlar hane dışından bir yabancı olabileceği gibi, yakından tanıdık bir kişi de olabilmektedir (World Health Organization, 2002). Burada çocukların da şiddetten etkilendiği gözden kaçırılmamalıdır. Çocuklar sadece ailelerinden şiddeti görmemekte, aynı zamanda gördükleri şiddeti başka kişiler üzerinde uygulayarak şiddetin bir parçası haline gelebilmektedir (Edleson, 1999). Sonuç olarak, ortalama yaşları 10-29 arasında değişen 500 ila 600 çocuk, ergen ve genç yetişkinin kişiler arası şiddet sonucu hayatını kaybettiğini (World Health Organization, 2002) ve kültürel farklılıkların da kişiler arası şiddette etkili olduğu unutulmamalıdır (Rosenthal ve Wilson, 2006).

- **Toplu Şiddet:** Toplu şiddet, kişilerin kendilerini herhangi bir grubun üyesi olarak görüp ya da görmediği, bireysel olarak belirledikleri siyasi, sosyal ve ekonomik sonuçlara ulaşmak için farklı birey ve gruplara karşı şiddetin bir araç olarak kullanıldığı durumu kapsamaktadır. Bunlar devletlerarası savaşlar, soykırım, işkence, savaş sonucu oluşan tecavüzler, holiganlık, haydutluk ve evlerinden terk edilmek zorunda kalan kişiler bu şiddet grubu içinde yer almaktadır (World Health Organization, 2002). Toplu şiddet sosyal, siyasi ve ekonomik şiddet olarak alt bölümlere ayrılmaktadır.

Siyasi şiddete demokratik süreçlerin olmaması, iktidara erişimde eşitsizlik, kaynaklara ulaşmada sıkıntı, doğal kaynakları kontrol etme ve uyuşturucu ticaretinin neden olduğu düşünülmektedir. Sosyal şiddete gruplar arasındaki eşitsizlik, fanatizm ve hafif silahlı aletlere ulaşmaktaki kolaylıklar neden olurken; ekonomik şiddete mali konulardaki eşitsizlik, ekonomik olarak değişen coğrafi yapılar, mali kayıplar ve küreselleşme kaynak oluşturmaktadır (A.g.e). Günümüzde toplumsal şiddetin kapsamının değişmesinde kullanılan teknolojilerin (nükleer silahlar) bu alanı daha da karmaşık hale getirdiği düşünülmektedir.

Kendine yönelik şiddet hariç olmak üzere, bu şiddet türlerinin her biri psikolojik, cinsel, fiziksel, yoksun bırakma ve engelleme şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, çocuklara yönelik aile içi şiddet fiziksel, cinsel ve psikolojik istismar ve ihmalin yanı sıra politik şiddet, çatışmalar ve tecavüzü de içerebilmektedir (A.g.e).

Yapılan her hareket şiddet olarak değerlendirilmemelidir. Bir davranışın şiddet olarak değerlendirilebilmesi için nasıl, ne şekilde ve kim tarafından yapıldığının anlaşılması gerekmektedir. Kimileri yaptıkları davranışın şiddet olmadığını, yasal bir durum olduğunu belirtirken, kimileri de şiddet mağduru olduklarını ve bu davranışın içinde şiddet barındırdığını söylemektedir. Aile içinde, eşler arasında anne ve babanın çocuğa uyguladığı baskı normal ve yasal kabul edilirken, dışarıda herhangi bir kadına veya çocuğa uygulanan baskı, şiddet olarak değerlendirilebilmektedir. Her ikisi de normal şartlarda aynı davranışı sergilemelerine rağmen birbirinden farklı algılanmaktadır. Şiddetin kültürden kültüre, coğrafyadan coğrafyaya farklılık gösterdiği aşikârdır. Kısacası, nerede doğduğunuz ve nerede yaşadığınız şiddete eğilimli olup olmadığınızı belirlemektedir.

Şiddet, tıpkı altı kör adam ve Fil'in hikâyesinde olduğu gibi karmaşık ve kişilerin kendilerine göre cevap vermeye çalıştığı ve anlamlandırdığı bir konudur. Altı kör adamdan bir filin neye benzediğini, filin bazı uzuvlarına dokundurularak tanımlamaları istenmektedir. Filin kuyruğuna dokunan ip gibi olduğunu, bacağına dokunan ağaç gibi olduğunu, vücuduna dokunan duvar gibi olduğunu, dışına dokunan kılıç gibi olduğunu, filin hortumuna dokunan ise yılan gibi olduğunu ve son olarak kulağına dokunan ise yelpaze gibi olduğunu belirtmektedir. Görüldüğü üzere herkes Fil'i algıladıkları kadarıyla anlamlandırmaya çalışmaktadır. Tıpkı kör adamlar gibi, bilim adamları da şiddeti kendi uzmanlık alanlarına göre tanımlamaya kalkmaktadır. Şiddeti, sosyal bilimciler toplumsal yönden; psikologlar kişilik yönünden ve biyologlar ise biyolojik açıdan ele almaktadırlar. Şiddet her bir bilim dalı için farklı bir anlam kazanmaktadır. Bu da şiddetin ne kadar karmaşık bir yapısı olduğunu ve bilim adamlarının nasıl bir ortak paydada buluşacaklarını güçleştirmektedir (Backstein ve Mitra, 1992).

### **2.1.1. Şiddet Yaklaşımları**

Alanyazın incelendiğinde şiddetin psikolojik, sosyolojik, biyolojik ve kriminolojik olarak değerlendirildiği görülmektedir. Psikolojik açıdan bakıldığında zekâ, kişilik zihinsel yetersizlikler; sosyolojik açıdan bakıldığında sosyalleşme, namus, şeref ve yaşam biçimi; biyolojik açıdan bakıldığında hormonal değişiklikler ve beyin işlevselsizlikleri; kriminolojik olarak bakıldığında ise alkol ve uyuşturucu

bağımlılığı, soygunlar, silahlar ve ailesel durumlar olarak ele alındığı belirlenmiştir (Kızmaz, 2006).

Bu bağlamda kuramsal çerçeve olarak şiddetin Biyolojik, Sosyolojik (Sosyal Öğrenme Yaklaşımı, Sosyal Kontrol Yaklaşımı, Saygınlığı Artırma Yaklaşımı) ve Psikolojik Temelli Yaklaşımlar olarak ele alınması planlanmaktadır. Psikolojik Temelli Şiddet Yaklaşımı, Bireye Yönelik Şiddet Yaklaşımı (Kendine Zarar Verme Yaklaşımı, Gerilimi Azaltma Yaklaşımı ve Engelleme-Saldırganlık Yaklaşımı) ve İç GÜdü Temelli Yaklaşımı (Etyolojik ve Psikanalitik Yaklaşım); Psikososyal Yaklaşımı (Problem Davranış Yaklaşımı ve Ekolojik Sistem Yaklaşımı) başlıkları altında değerlendirilmiştir.

Kriminolojik yaklaşım, suçun ve suçluların ortaya çıkış nedenlerini psikolojik, sosyolojik ve biyolojik açılardan ele almakta ve yasa koyucuya hukuki açıdan yardımcı olmaktadır (Artuk ve Alşahin, 2020). Şiddet yaklaşımları biyolojik, psikolojik ve sosyolojik açılardan ele alındığı için kriminolojik yaklaşım ayrı bir başlık altında ele alınmamış ve açıklanmamıştır. Çünkü, kriminolojik yaklaşım multidisipliner alanları kasamakla birlikte, daha çok suçu ve suçlu davranışlarını ele aldığı için kapsam dışı bırakılmıştır.

#### **2.1.1.1. Şiddette Biyolojik Temelli Yaklaşım**

Bireylerin sahip olduğu biyolojik faktörlerin, özellikle de beyin yapısı, genetik faktörler ve hormonal etkiler gibi yaşamsal süreçlerin şiddet eğilimleri üzerindeki etkilerini inceleyen bir bakış açısına odaklanmaktadır. Bu yaklaşım, şiddetin sadece sosyal, kültürel veya psikolojik faktörlere değil, aynı zamanda biyolojik temellere de dayandığını savunmaktadır. Biyolojik temelli yaklaşım insan yaratılışı ile ilgilendiğinden, insanın istek ve arzularının sınırsız olması ve bunları koruma hırsı, bu yaklaşımın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Dolayısıyla, kişi sahip olduğu alanları koruyabilmek için şiddete başvurmaktadır (Şahin, 2013).

Biyolojik temelli yaklaşımın öncüsü Cesare Lombroso'dur. Lombroso, biyolojik temelli yaklaşımda kişinin vücut yapısının ve fiziki özelliklerinin şiddete yatkın olup olmadığını belirlediğini, şiddetin atadan miras kaldığını, kişinin şiddet yanlısı bir birey olarak dünyaya geldiğini ve kişilerin özgür iradesini kullanmakta zorlandığından bahsetmektedir (Miller, 2009).

Davranışları belirleyen (medial frontal korteks) ve karar verme süreçlerini etkileyen (orbital frontal korteks) beynin frontal lobundaki hasarlar, şiddetin ortaya çıkmasından birinci derecede sorumlu olan bölümlerdir. Ayrıca, hormonlar (nörotransmitterler), yetersiz beslenme ve fiziksel koşullar, sinir hücreleri arasındaki geçişi sağlayan fizyolojik koşullar (açlık hissi, görsel ve yazınsal medya) şiddetin tetiklenmesinde öncü rol oynamaktadır (Bilgin & Kutlu, 2010).

Bireysel özelliklerden kaynaklanan bozukluklar şiddetin ortaya çıkmasını kolaylaştırmaktadır. Yani, kişinin yaşadığı içsel sorunlar ve zayıflıklar şiddet davranışına olan eğilimi artırabilmektedir. Tek yumurta ikizlerinin çift yumurta ikizlerine göre şiddet uygulamaya yatkın olması; kişinin aşırı hareketliliği, epilepsisi ve anlık durumlarını kontrol edememesi bu durumu örneklendirmektedir (Polat, 2018). Anlık durumlar (stres ve öfke gibi), kişilik özellikleriyle (genetik faktörler, dışa ve içe dönüklük) bir araya gelerek biyolojik temelli şiddet yaklaşımının anlaşılmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Kişilik, çevreden etkilendiği gibi, kalıtsal olup kişinin doğumuyla başlar ve ölümüyle sona erer. Soy ve cinsiyet farklılıklarına bağlı olarak oluşan şiddet biyolojik temelli olup, kuşaktan kuşağa aktarılabilir (Özaşçılar, 2016).

Şiddetin kişinin kontrolünde olmadığı, bir anda oluştuğu ve kişilerin fiziksel özelliklerinin (renkli gözler, kolları uzun bireyler ve belirgin elmacık kemikleri) şiddete ne kadar eğilimli olduklarını gösterdiği bilinmektedir (Dolu, 2012). Bu da kişilerin fiziki yapısı ile şiddet davranışları arasında bir ilişki olduğunu doğrulamaktadır (Williams, 2012). Yaklaşımın eleştirilen yönü ise, şiddetin çevresel faktörleri dikkate almayıp, tamamen biyolojik olarak ortaya çıktığını savunmasından kaynaklanmaktadır. Anlaşılacağı üzere biyolojik temelli yaklaşımın günümüz ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak olduğu ve günümüzde geçerliliğini yitirdiğini göstermektedir (Gökulu, 2019).

### **2.1.1.2. Şiddette Sosyolojik Temelli Yaklaşımlar**

Sosyolojik yaklaşım, şiddetin temellerini sosyal eşitsizlikler ve kültürel dinamiklerle bağlantılı bir şekilde derinlemesine araştırır. Bu yaklaşımlar, şiddeti bireyin kendi içsel özellikleri yerine toplumsal yapı, kültürel süreçler ve ekonomik faktörlerin bir sonucu olarak görmektedir. Sosyolojik Temelli Yaklaşımlar adı altında saygınlığı artırma, sosyal kontrol ve sosyal öğrenme yaklaşımları ele

alınmaktadır. Yaklaşımların çıkış noktasını, kendini topluma onaylatırma ve kişinin kendini topluma kabul ettirme arzusu yatmaktadır.

#### ***a) Şiddette Saygınlığı Arttırma Yaklaşımı***

Şiddet ve saygınlık, toplumların işleyiş süreçlerinde önemli rol oynayan iki temel kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Şiddetin olumsuz etkileri kişiler arası ilişkileri zayıflatıp toplulukları derinden etkileyebilirken; saygınlık kazanmak da bireylerin kendi değerlerini anlamaları, topluma değer katmaları ve dayanışma içinde bir arada yaşamaları için temel bir taşıyıcı görevi görmektedir. Bazen sosyal koşullarda birbiriyle çelişen durumlar ortaya çıkabilmektedir. Böylesi durumlarda şiddet insanlara bir tür saygınlık kazandırabilmektedir. Özellikle toplumda iktidar ve nüfuz ilişkilerinin görünür olduğu durumlarda ortaya çıkabilir. Ancak bu tür bir saygı genellikle dışarıdan kaynaklı olup korku veya zorla boyun eğdirme ile ilişkilidir ve uzun vadede sürdürülebilir bir fayda sağlamayabilir.

Saygınlığı artırma yaklaşımı Emler tarafından ortaya atılmıştır. Emler (1984) saygınlığı, başkalarının sizin hakkınızdaki düşüncelerini öğrenmenin bir yolu olarak görmektedir. Bireyler bunu aracı kişiler üzerinden gerçekleştirmektedir. Aracılardan kastedilen ise, akran grubundaki kişilerin şiddet içeren davranışlarının karşı tarafça kabul edilip edilmemesine bağlanmasıdır. Sizi tanıyan bir hedef kitlenin olduğu bilinmekte ve bu kitle yaptığınız eylemi anlamlı buluyorsa saygınlığınız daha da artma eğiliminde olacaktır. Bazı gençler dürüstlükleri ile şiddetten uzak durarak, bazıları ise şiddet uygulayarak saygınlık kazanmak istemektedir. İşte tam bu durumda kişi saygınlığı kazanmak için hangi yolda ilerleyeceğine kendisi karar verecektir. Geçmişte insanlar zekâları, eğitimleri ve dürüstlükleriyle saygınlık kazanırken; şimdi insanlar hedefledikleri finansal ve ekonomik koşullara ulaşmak için şiddete başvurarak saygınlık kazanmak arzusundadır. Kendilerini rol model olarak kabul ettirmeleri de buna bağlanmaktadır. Rol model, genelde çocukluk ve ergenlik dönemindeki davranışların olumlu ya da olumsuz olarak algılamalarına göre değişmektedir. İtibar görmek isteyen kişiler ya sosyo-ekonomik nedenlerle ya da arkadaşlarıyla iletişim kurarak saygınlıklarını arttırmaya çalışmaktadır (Carroll vd., 1999).

Saygınlığı artırmak için yapılan şiddet, ahlaki açıdan kabul edilecek bir davranış olmayıp, sadece kişilerin kendilerini bağlayıcı niteliktedir. Sonuçları itibari ile tüm topluma mal edildiğinden toplumsal açıdan ciddi problemlere yol açabilmektedir.

### ***b) Şiddette Sosyal Kontrol Yaklaşımı***

Sosyal kontrol, şiddet içeren bir davranışın karşıtı olarak ortaya çıkmakla beraber, kişinin kendi kendini kontrol altında tutması olarak bilinir. Bu yaklaşım özellikle antropologlar ve devletsiz toplumlar tarafından kullanılmıştır (Black, 1983).

Toplumdaki bireylerin davranışlarını düzenlemek ve belirli kurallara uymalarını sağlamak için kullanılan kurumsal bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, bireylerin toplumsal yapının etkisi altında olduğunu ve toplumun belirli kurallarına uymalarını sağlamak için çeşitli kontrol mekanizmalarının devreye girdiğini savunur. Bunlar toplumun güvenliğini sağlamak ve düzeni korumak için kullanılan yöntemlerdir.

Şiddetin hangi yönde ilerlediği ne kadar sürdüğü ve kişiyi ne kadar etkilediği sosyal kontrol için önemlidir. Şiddet anormal bir davranış olarak değerlendirildiğinde, sosyal kontrolün bu duruma karşı önleyici bir kalkan görevi gördüğü tespit edilmiştir (Senechal De La Roche, 1996).

Sosyal kontrol yaklaşımı, sosyal olmayan davranışların gerekçelerini açıklamadan çok hangi davranışın cazip olduğunu açıklamaktadır. Hirschi ve Stark (1969), pozitif davranışların sergilenmesi için sosyal kontrol yaklaşımını sorumluluk alma, katılım sağlama, bağlanma ve inançlar olarak dört grupta ele alınması gerektiğinden bahsetmiştir.

Bağlanma stratejisi çocuğun rol modelidir. Rol modelleri arasında anne ve baba yer alır. Sorumluluk alma, yetki sahibi olma, gelecek planları yapma, saygınlık kazanma ve topluma yararlı bireyler olma gibi olumlu izlenimler kazandırır. Katılım sağlama ise, bir çocuğun spor yapması ve akademik gelişimini tamamlayarak öğretim elemanı olarak görev alması bu grupta değerlendirilir. İnançlar kısmında bulunduğu toplumun gelenek, görenek ve ahlak değerlerine bağlılık yer almaktadır (Özabacı, 2021). Toplumun ana temasını oluşturan bu dört öge (sorumluluk alma, katılım sağlama, bağlanma ve inançlar) yerine getirilirse şiddet eylemlerinin gerçekleşmesi düşük bir olasılık olarak görülmektedir. Bu

yaklaşımı kriminolojik yaklaşımlardan ayıran yönü, şiddetin ayırt edici özelliklerini ele almaması ve sadece bireyin kendini kontrol etmesiyle ilgili olmasıdır.

### ***c) Şiddette Sosyal Öğrenme Temelli Yaklaşım***

Çocuklar ve gençlerin sosyal olmayan durumlarını açıklamak için bu yaklaşım kullanılmaktadır. Yaklaşımın göre çocuklar ve gençler yakın çevrelerinde bulunan kişilerin hal ve hareketlerini, tutum ve davranışlarını gözlemleyerek kişiyi örnek almaktadır. Bu gözlemler olumlu ya da olumsuz şekilde gerçekleşmektedir. Olumlu davranışların gözlemlenmesi toplum için faydalı iken, olumsuz davranışların gözlemlenmesi kişilerin gelecek yaşantısında şiddet eylemlerinde bulunma olasılığının yüksek olduğunu göstermektedir (Özabacı, 2021).

Sosyal öğrenme yaklaşımının temelleri Bandura tarafından 1960'lı ve 1970'li yıllarda yürütülen çalışmalara dayanmaktadır. Söz konusu yaklaşım, insanların doğuştan saldırgan davranışlara sahip olmadığını savunmaktadır. Saldırgan davranış biçimlerinin büyük çoğunluğu, başkalarının günlük yaşantılarını gözlemleyerek ve onlara müdahale ederek doğrudan deneyim yoluyla elde edildiğinden bahsetmektedir (Bandura, 1983).

Bilişsel olarak zihne yerleşen bir şiddet eylemi öğrenilmiş demektir. Bu bağlamda Bandura'nın sosyal öğrenme yaklaşımının şiddet ile bağlantısı "Bobo Doll" denilen deney olmuştur. Bu deneyde, çocuklara yetişkinler tarafından oyuncak bebeğe uygulanan şiddet gösterilmiş ve ardından bu davranışı taklit etmelerine izin verilmiştir. Ardından, çocukların bu şiddet davranışını taklit ettikleri gözlemlenmiştir. Bandura, bu deneyde şiddetin izleme, etkilenme ve özenme sonucu ortaya çıktığını savunmuştur (Tatlıoğlu, 2021).

Reiss (1965), psikososyal değişimlerin öncelikle sosyal sistemler düzeyinde meydana geldiğini ve aile içinde meydana gelen değişimlerin daha az sosyal etkiye sahip olduğunu savunmaktadır. Yani, kültürel değer ve normların büyük ölçüde sosyal kurumlar tarafından şekillendirildiği ve kurumların aracılığıyla bireylere aktarıldığı yönünde bir bakış açısı sunmaktadır. Bu, aile içindeki etkileşimlerin kültürel iletimde daha sınırlı bir rol oynadığı anlamına gelir.

Sosyal öğrenme yaklaşımı, insanların kendi kendilerinden ya da ruhsal dünyalarından değil, yalnızca sosyal ortamlarından bilgi edindiklerine dayanmaktadır. İnsanlar, iletişim ağı aracılığıyla birbirlerini etkisi altına almakta ve

bunun sonucunda istenen davranışı sergilenmektedir. Bu karşılıklı etkileşimin ana ögesi bilişsel faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişinin gelecekte nasıl davranması gerektiğini bilişsel faktörler belirlemektedir. Bilgi ve düşünme becerileri, insanların bilişsel problemleri çözmelerinde temel araçlar olarak durmaktadır. Başkaları tarafından sergilenen davranışlar gözlemlenerek bilişsel hafızaya aktarılmaktadır. Çocuklar ve yetişkinler başkalarının duyusal ifadelerinden kolayca etkilenebilmektedir. Örnek alınan davranış gelecekte olumlu ya da olumsuz olarak kullanılacaktır. Bunlar heyecan, sevinç, üzüntü, acı ve hayal kırıklığı gibi hem olumlu hem de olumsuz duygu ifadeleri olabilmektedir. Kişi kendisi için hangisini öncelik olarak belirlerse ileride o davranışı sergilemektedir. Kişi acı, keder, şiddet gibi eylemleri belli bir dengede tutarsa olumsuzluklarla başa çıkmış olacaktır. İnsanın en önemli özelliği düşüncelerini yansıtmaya özelliğidir. Bu da insanların tecrübelerine, çözümlenmelerine ve analiz etme yeteneğine katkı sağlamaktadır. İnsanlar, deneyimleri ve bildikleri üzerine düşünerek kendileri ve çevreleri hakkında genel bilgi sahibi olmaktadır (Vasta, 1989).

### **2.1.1.3. Şiddette Psikolojik Temelli Yaklaşımlar**

Şiddette Psikolojik temelli yaklaşımlar; Bireye Yönelik Şiddet Yaklaşımları (Engelleme, Gerilimi Azaltma ve Kendine Zarar Verme Yaklaşımı), İç Güdü Temelli Yaklaşımlar (Etyolojik ve Psikanalitik Yaklaşım) ve Psikososyal Temelli Yaklaşımlar (Problemlerli Davranış ve Ekolojik Yaklaşım) olarak ele alınmıştır. Psikolojik temelli yaklaşımların genellikle ebeveyn-çocuk ilişkisi yoluyla davranışlara yansıdığı da unutulmamalıdır (Vasta 1989). Şiddetin nedenlerini anlamak ve önlemek için bireylerin yaşadığı içsel süreçleri ve ruhsal faktörleri analiz etmeyi amaçlamaktadır. Duyguların olumsuzluk içerdiği durumlarda bu yaklaşımın daha çok kullanıldığı tespit edilmiştir.

#### ***a) Bireye Yönelik Şiddet Yaklaşımları***

Toplumsal güven ve güvenlik, insan hakları, yaşanan mağduriyetler ve toplumsal ilişkilerin düzeltilmemesinde öne çıkan yaklaşımdır. Ayrıca uyuşturucu bağımlılığı ve bireylerin isteklerini elde edememesi durumlarında da bu yaklaşımın görüldüğü tespit edilmiştir. Bireye yönelik şiddet yaklaşımları kendine zarar verme yaklaşımı, engelleme yaklaşımı ve gerilimi azaltma yaklaşımı başlığı altında tartışılmaktadır.

### ***b) Şiddette Kendine Zarar Verme Yaklaşımı***

Kendine zarar verme yaklaşımı, duygusal veya mental sıkıntılarla başa çıkmakta zorlanan bireylerde görülen bir durumdur. Bu tür davranışlar genellikle derin duygusal sıkıntı, bunalım, endişe bozuklukları, travma veya diğer ruhsal sorunlarla ilişkilendirilir. Kendine zarar verme davranışını oluşturan nedenlerin fazlalığı, bu kavramın genel bir tarifinin yapılabilmesini zorlaştırmakta ve bütün fiziksel ve fiziksel olmayan kavramların kendine zarar verme davranışı olarak görülmesini sağlamaktadır. Bu bağlamda Williams (2007), insanların uygunsuz davranışlar ve cezalandırılma hissini bir sonucu olarak kendine zarar verme davranışları sergilediklerini belirtmiştir.

İnsanlar belli belirsiz sebeplerden dolayı kendilerine zarar verme davranışında bulunabilmektedir. Özellikle kendini yalnız ve yetersiz hisseden çalışanların depresyon ve kaygı düzeylerindeki artış bu davranış sayesinde gerçekleşmiştir (Karman vd., 2015).

Kendine zarar verme yaklaşımı Kaplan vd (1984) tarafından ortaya atılmıştır. Herhangi bir birey sürekli olarak olumsuz eleştirilere maruz kalırsa kendini yetersiz olarak değerlendirecek, kendine olan güveni azalacaktır. Kendisine olumsuz değerlendirmeler yapılan kişi anti-sosyal davranışlar sergileyecek ve yasadışı örgütlere katılacaktır. Bu bağlamda uyuşturucu ve keyif verici maddeler kullanmaya başlayarak kendine zarar verecektir.

Kişiler vücutlarına değişik şekillerde (keserek, vurarak) zarar vermektedir. Verilen zararın genellikle vücut üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu olumsuz etkilerin ardında yatan gerçek, duygusal durumun bozulmasıdır. Kendine zarar verme davranışı duyularda azalma, bedene ait olamama, kendini engelleme ve bedenin bütünlüğüne yönelik tehditler şeklinde ortaya çıkmaktadır (Horne ve Csipke, 2009). Duyguların dışı vurumu bedensel zarara yol açsa da bu davranışların erkeklerde daha kolay sergilendiği tespit edilmiştir. Bu nedenle kendine zarar verme davranışı, kadınlara kıyasla erkeklerde daha yaygındır. Bunun nedeni, geçmişlerinde herhangi bir şiddet eylemiyle karşılaşmış ya da şiddeti uygulamaya koymuş olmalarıdır (Helverson vd., 2022). Sonuç olarak, psikolojik bazı rahatsızlıkları olan kişilerin tekrar tekrar kendine zarar verme davranışı sergiledikleri unutulmamalıdır. Genç ergenler, ağır depresyonda olanlar (bu grubun intihar riski altında olduğu unutulmamalıdır), umutsuzluk düzeyi yüksek olanlar,

öfke patlamaları yaşayanlar bu davranışı tekrarlamaya yatkındır (Hawton vd., 1999; Tohumcu, 2020).

### ***c) Şiddette Engelleme Yaklaşımı***

Bu yaklaşım diğer yaklaşımlar gibi, ilk olarak hayvanların davranışlarını incelemek için kullanılmış ve daha sonra sosyoloji ve psikolojinin özel ilgi alanına giren bir yaklaşım halini almıştır. Engellenme-saldırganlık yaklaşımının orijinal şekli, saldırgan davranışların ortaya çıkmasının her zaman engellenmesi gerektiğini ve bunun aksi olan durumda ise, engellenmenin ortaya çıkmasının her zaman saldırganlığa yol açtığını ifade etmektedir (Breuer ve Elson, 2017; Klandermans, 2013). Bu şiddet türü, yetişkinlerde ve çocukluklarda sıklıkla görülmektedir (Dollard vd., 1939). Belirlenen hedefe ulaşmak için yapılan engellenme davranışı saldırganlık olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu da şiddetin tetiklenmesini sağlamaktadır. Engellenme ile kastedilen, kişiyi olumsuz yönde etkilemek isteyen olayların gözlemlenmesi ya da kişinin çevresinden etkilenmesidir.

Engellemede, davranışın devam etmesini sağlayan destekleyicilerin ortadan kaldırılması sonucunda davranışın azalması veya durması söz konusudur. Davranış artık ödüllendirilmediği veya desteklenmediği durumlarda engelleme davranışı gerçekleşmemektedir (Breuer ve Elson, 2017).

Engelleme yaklaşımı, 1939 yılında Dollard, Doob, Miller, Mowrer ve Sears tarafından ortaya atılmıştır. Engellenme, kişiler hakkında oluşan ön yargılardan ve tabulardan kaynaklanmaktadır. Bu durum ilerleyen aşamalarda kişiyi saldırganlığın bir parçası haline getirmekte ve şiddete başvurmasına sebebiyet vermektedir. Engelleme durumunda rekabetin bir öneminin olmadığı unutulmamalıdır. Bu yaklaşımda şiddet eyleminin doğrudan gerçekleşmediğinin, eyleminin gerçekleşmesi için bir engelin olması gerektiğinden bahsedilmektedir (Dollard vd., 1939).

Fromm, engellenmeden kaynaklanan şiddeti, “tepkisel şiddet” olarak belirtmekte, kişinin kendisini ve başkalarının yaşamını özgürlüğünü, onurunu, mülkiyetini korumak için başvurduğu bir şiddet olarak değerlendirmektedir. Fromm’a göre bu tür şiddetin amacının yok etmek değil, korumak olduğunu belirtmiştir (Fromm, 1987; akt. Kirel, 1995).

Klandermans'a (2013) göre, bir kişi sahip olduğu kaynaklara ulaşmakta zorluk çekiyorsa motivasyonsuzluk, stres ve yeterli performans gösterememe ortaya çıkmakta ve bu durum hem kişiyi hem de iş hayatını etkilemektedir. Bu durumlar öfke ve kızgınlığı da beraberinde getirmektedir. Öfkenin nedenini, hayal kırıklığına verilen duygusal bir tepki olarak görmektedir. Örneğin, bir gösteriye katılan ve gösterideki amaçlarına ulaşmaları engellenen kişiler genellikle polise karşı öfke ve saldırganlıkla tepki verme eğilimindedir.

Saldırgan dürtülerle başa çıkma süreci, çocukluk ve gençlik dönemlerindeki deneyimlere bağlı olarak şekillenir. Eğer birey bu dürtüleri bastırma veya engelleme yoluyla başa çıkma stratejileri geliştirmişse, bu süreç saldırganlığın açığa çıkmasını önleyebilir ve iyileşme işlevi görebilir. Birey bu dürtüleri bastıramaz veya engelleyemezse, saldırganlık daha belirgin hale gelebilir ve davranışın kontrolünü kaybetme eğilimi gösterebilir. Bu durumda, bireyin davranışını engelleyememesi saldırganlığın yoğunlaşmasına ve güçlenmesine neden olabilir (Morlan, 1949).

Hayal kırıklığına uğrayan kişi engellenmekte, engellenen kişi ise saldırganlık eyleminde bulunabilmektedir. Saldırganlık eylemi, kan dolaşımıyla birlikte sinir sisteminin harekete geçmesiyle oluşur. Hayal kırıklıklarının yoğunluğunun nasıl ayarlanacağı ne kadar hızlı bir şekilde uygulanacağı ve yeterli alternatif tepkilerin kaybolan tatminin yerini alıp alamayacağı önemli bir sorundur (Dollard vd., 1939). Hayal kırıklığına uğramak, hem kişinin destekleyici eylemlere erişiminin başka bir tarafça engellenmesi hem de kişinin bu engellemeye verdiği tepkinin kızgınlık şeklinde olması anlamına gelmektedir. Saldırganlığın her zaman engellenmeye dayandığı ve engellenmenin de her durumda saldırganlığa yol açtığı tespit edilmiştir (Dennen, 2005). Bu bağlamda engellemeye uğrayan kişi bahanelerin arkasına sığınarak şiddet eylemine başvurmaktadır. Bu durum da engellenmenin her zaman şiddetten önce geldiğini göstermektedir.

Sonuç olarak, engellenmiş saldırganlığı farklı nesnelere kaydırma ve değişik biçimlerde ifade etme yönünde güçlü bir eğilim vardır. Sosyal olarak onaylanan değişiklikler kişiyi yüceltme olarak görülür. Böylece kişi şiddet içeren eylemlerini farklı bir şekilde ifade ederek saldırgan davranışlarını azaltır ve olumlu karşılıklı ilişkilerin kurulmasına yardımcı olur (Dollard vd., 1939).

### **ç) Şiddette Gerilimi Azaltma Yaklaşımı**

Bireyin içinde bulunduğu kaygı ve stres, uyuşturucu madde kullanmasına neden olmaktadır. Uyuşturucu madde kullanıcılarının maruz kaldıkları ve uyguladıkları şiddet eylemlerini anlamak ve engellemek bu yaklaşımın ortaya çıkmasının en önemli nedenlerinden bir tanesi olarak görülmektedir (Leonard ve Blane, 1999).

Agnew' göre gerginlik teorisi, kişilerin diğer kişilerle olan olumsuz ilişkilerine odaklanmayı hedeflemekte ve kişinin kendisine istendiği şekilde davranılmadığı durumlarda ortaya çıktığından bahsetmektedir. Sosyal kontrol ve sosyal öğrenme yaklaşımlarının karşısında yer almakta ve onların tamamlayıcısı olarak görülmektedir. Gerilimi azaltma yaklaşımı, olumsuz ilişkilerde bulunan kişilerin suça ve şiddete yatkın olabileceklerini öngörmektedir. Agnew, gerginliğin engellenme, hedefe ulaşamama ve olumsuz uyarılardan kaynaklandığını belirtmektedir. Gerilim teorilerinin madde bağımlılığına karşı koruma sağlamaması eleştirilen yönlerinden biridir (Agnew ve White, 1992).

İnsanlar üzerinde aşırı baskı olduğunda gerginlik seviyeleri artmaktadır. Ancak, tehdit edici olmayan doğal bir ortam yaratılırsa, kişinin gerginlik düzeyi düşmektedir (Ulrich vd., 1991). Gerginliği azaltma yaklaşımında önemli olan olumsuz ortamın nasıl meydana getirildiğidir. Bu ortamın ortaya çıkış nedeni bilinirse kişinin ahlaki sorumlulukları harekete geçirilmiş olacak, merhamet ve adalet duyguları ön plana çıkarılarak şiddete eğilimli olma durumu engellenecektir (Pınarbaşı, 2020).

### **d) Şiddette İçgüdü Temelli Yaklaşım**

İçgüdü yaklaşımının temellerinin Sigmund Freud tarafından atıldığı bilinmektedir. Freud, şiddeti insanların doğuştan gelen bir özelliği ve benliğini koruyan bir savunma mekanizması olarak görmektedir. Freud, Eros'un davranışları doğrudan ya da dolaylı olarak etkilediğini, bu etkinin insan davranışlarına yönelik koruyucu, geliştirici, yeniden üretici bir şekilde geliştiğini belirtmektedir. Saldırganlık, yaşam dürtülerine müdahale edilmesi veya davranışın gerçekleştirilmesine izin verilmemesi olarak kabul edilmektedir. Hayatın içinde koruma (eros) ve yok etme (thanatos) arasında şiddetli bir rekabet olduğundan, insan davranışlarının eğilimleri yıkıcı (thanatos) ve saldırgan yöndedir. Dolayısıyla yıkım, dolaylı olarak insanların

başkalarına karşı saldırgan tutumlara girmesine ve şiddete başvurmasına yol açmaktadır (Baron ve Richardson, 1994).

Bu yaklaşımı diğer yaklaşımlardan ayıran temel fark bastırılmış olan duyguların varlığıdır. Bastırılmış duygular, ileride ruhsal ve fiziksel iyilik halinin bozulmasına neden olmaktadır. Kişinin iyilik halinin bozulması, şiddet eylemin tetikleyicisi olarak görülmektedir. Geçmişte, herhangi bir anda yaşanmış bir duygunun bastırılmasına rağmen o duyguları anımsatan herhangi bir nesne ile karşılaşılması durumunda kişinin tekrar şiddete başvurduğu izlenmiştir (Mertoğlu, 2021). Şiddette içgüdü temelli yaklaşımlar; Etyolojik ve Psikanalitik yaklaşımlar olarak ele alınmıştır. Bu iki yaklaşımın da ortak özelliği insanoğlunun doğumuyla beraber ortaya çıkmasıdır. Bununla birlikte bu yaklaşımlara Adler, Horney ve Fromm gibi yazarlar tarafından karşı çıkılsa da konumuzun kapsamı gereği bu yazarlara ayrıca değinilmemiştir (Sargın vd., 2016).

#### ***e) Şiddette Etyolojik Yaklaşım***

Etyolojik yaklaşım, hayvanların doğal ortamlarındaki davranışlarını inceleyerek bu davranışların evrimsel süreçler ve adaptasyonlar sonucunda nasıl geliştiğini anlamaya çalışır. Bu yaklaşım genellikle bir türün doğal davranışını anlamak için laboratuvar koşullarından ziyade doğal çevrelerinde yapılan gözlemlere dayanır. Işık (2021) çocuklarda, gençlerde ve ailelerindeki tinsel ya da davranışsal bozuklukların temelinde etiyoloji yaklaşımının yattığını belirtmektedir.

Etyoloji, teorik olarak ilk defa 1976 yılında Konrad Lorenz tarafından ortaya konmuştur. Önceleri Biyoloji biliminin içinde yer almasına rağmen, daha sonra Konrad Lorenz, Nikolaas Tinbergen ve Karl von Frisch ayrı bir bilim dalı olarak ele alınmasını sağlamışlardır (Savaş ve Yurtman, 2008).

Freud'un psikanalitik yaklaşımında şiddet içeren davranışlar hâkim iken, bu yaklaşımda organizmanın çevre şartlarına göre uyum sağlaması söz konusudur (Kurtyılmaz, 2005). Freud'un psikanalitik yaklaşımına göre daha olumlu olmasına rağmen, bu yaklaşım yaşam alanında bulunan başka canlılara yaşam şansı bırakmamaktadır. Çünkü canlı kendine bir yaşama alanı yaratmak istemekte ve bu durum diğer canlının yaşam alanını daraltmaktadır. Daha sonra, bu yaklaşım Lorenz'in hayvan davranışlarının incelemek için ortaya attığı mobbing (psikolojik yıldırma) kavramına dönüşmüştür.

Bu yaklaşımda saldırganlık ve şiddet genelde birbirinin yerine kullanmakta, fakat şiddetin psikolojik olmayıp, fiziksel olduğu; saldırganlığın ise fiziksel, sözlü veya daha farklı şekillerde ortaya çıktığı görülmektedir. Etyolojik yaklaşım, hayvanların kendi doğal yaşam bölgelerini korumak için sergiledikleri hareketler ve en güçlünün yaşamına devam ettiği evrimsel bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Etyologlar saldırganlığı, ortama uyum sağlamak olarak görürken; psikanalizciler sakıncalı güç olarak adlandırmaktadır (Ünlü, 2019).

Hayvan davranışlarını incelediğimiz de doğadaki tüm canlılar gibi insanoğlu kendi ırkını, yaşadığı bölgeyi korumak ve yaşamını sürdürebilmek için temel yaşam malzemelerine ihtiyaç duymaktadır. İnsanoğlu ihtiyaçlarını karşılamak ve yaşadığı ortamı korumak için şiddet eylemine başvurmaktadır. İçgüdüsel olarak ortaya çıkan bu durumun insanın yaratılışı gereği olduğu düşünülmektedir (Özabacı, 2021).

#### ***f) Şiddette Psikanalitik Yaklaşım***

Freud, psikanalitik araştırmaların öncülerinden biri olmuştur. Kişinin geçmişte yaşadığı herhangi bir olayın bilinçaltına yerleştiğinden, bilinçaltına yerleşen olayın tekrarlanması da aynı etkiyi yaratacağından söz etmektedir. Freud, hangi yaş evresinde olursa olsun, çocuğun aile ortamında yaşadığı şiddet ya da olumsuz olayların çocuğu etkilediğinden bahsetmektedir. Bu nedenle, aile ortamında duygusal ilişkiden yoksun bireylerin psikanalitik yaklaşım açısından önemli olduğu görülmüştür. Bu yaklaşıma göre, şiddet 15-19 yaşları arasında en yüksek seviyeye ulaşmakta, ilerleyen yaşlarda ise azalmaktadır. Freud'a göre, kadınların süper egolarının az gelişmiş olması, kadınların daha fazla şiddet eylemine başvurması gerektiğini göstermeliydi; ancak araştırmalar bunun aksini ispat etmiştir (Polat, 2018). Erkekler tarafından, kadınlara ve çocuklara yönelik şiddet, en yaygın ve en yüksek düzeydeki şiddet biçimidir. Şiddet, özellikle genç kadınlar arasında önemli bir sorun olarak kabul edilmektedir. Erkek egemen toplumlarda şiddetin daha da arttığı belirtilmiştir. Şiddet ortamında yetişen çocukların ileride kendilerini şiddet yoluyla ifade etme olasılıklarının daha yüksek olabileceği öngörülmektedir.

Kişi kendi içgüdülerine göre harekete geçmektedir. İçgüdü, olumlu bir durum olarak görülmemekle birlikte şiddet içeren bir durum olarak değerlendirilmektedir. Freud, şiddeti daha çok benlik duygusu ile ilişkilendirmiştir. Benlik, kendini koruma ve bu konuda ne yapılması gerektiği ile ilgilidir. Dolayısıyla, insanın ham

hali olan benlik, kişiyi hayata bağlayan ve kişinin ihtiyaçlarını gidermeye çalışan bir özelliğe sahiptir (Özabacı, 2021).

### ***g) Şiddette Psikososyal Temelli Yaklaşımlar***

Psikososyal temelli yaklaşımlar; problemlili davranış yaklaşımı ve ekolojik sistem yaklaşımı olarak ele alınmıştır. Bu yaklaşımlarda, kişilerin içsel duygu ve düşüncelerinin çevre etkisiyle birleşiminin sosyal ve kültürel boyuttaki etkilerini belirlemek için orta konulduğu düşünülmektedir.

### ***ğ) Şiddette Problemlili Davranış Yaklaşımı***

Şiddeti açıklamak için kullanılan en yaygın yaklaşımlardan olan Problemlili Davranış Yaklaşımı, geleneksel davranışların yanı sıra ergenlerdeki problemlili davranış kalıplarını belirlemek için oluşturulmuş sosyo-psikolojik bir yaklaşımdır (Jessor ve Jessor, 1977). Problemlili davranışlara aile ortamında, arkadaş çevresinde, yaşanan bölgede ve eğitim-öğretim hayatının devam ettiği alanlarda sıklıkla rastlanmaktadır (Çoban, 2012).

Bireylerin şiddet içeren davranışlarına yönelik bir müdahale ve tedavi stratejisini ifade eden bu yaklaşım, genellikle psikoloji, sosyal hizmet, eğitim ve benzeri alanlarda çalışan kişiler tarafından sorunlu davranışları tanılamak amacıyla kullanılmaktadır.

Şiddeti harekete geçiren faktörlerden birinin yakın çevre, diğerinin ise uzak çevre olduğu ifade edilmektedir. Yakın çevre, ilişkilerin birebir yaşandığı çevre iken; uzak çevre, yorumların ve görüşlerin yer aldığı çevre olarak bilinmektedir. Planlı davranış yaklaşımı çevre, kişilik ve davranış kavramlarının hepsini içine almaktadır. Düzenli uyku, spor ve sağlıklı yaşam normal davranışlar olarak kabul edilirken, bu davranışların tam tersi istenmeyen davranışlar olarak nitelendirilmektedir. Problemlili Davranış Yaklaşımı, toplum tarafından istenmeyen ve uygun görülmeyen hareketleri içermektedir. Bu davranışlar arasında uyuşturucu ve alkol kullanımı ile cezayı gerektiren davranışlar yer alırken, sosyal sorunlar veya endişe verici davranışlar ergenlerde şiddet olarak kendini gösterecektir (Donovan vd., 1991).

### ***h) Şiddette Ekolojik Sistem Yaklaşımı***

Şiddete yönelik yaklaşımların genellikle psikoloji, sosyoloji ve kriminolojiden etkilendiği bilinmektedir. Bu yaklaşımların şiddeti açıklamada yetersiz kalması ve daha kapsayıcı olmaması sonucunda ekolojik model yaklaşımı ortaya atılmıştır. Bu model koşullara, kişisel durumlara ve sosyokültürel faktörlere dayalı bir şiddet modelini öngörmektedir (Heise, 1998).

Öncülüğünü Bronfenbrenner'in yaptığı yaklaşımda, insan yaşadığı çevre ile bir bütün halinde ele alınmaktadır. Model mikro çevre, mezosistem, ekzosistem ve makro sistemden oluşmaktadır. Şiddet eylemi yakın çevreden başlayıp, uzak çevreye doğru uzanan bir sistemin parçalarını anımsatmaktadır. Yakın (mikro) çevrenin ebeveynler, okul hayatı gibi doğrudan insan etkileşimin olduğu, kişilerin hayatı öğrendiği ve tecrübe kazandığı alanlar olarak görülmektedir. Mezosistem, çeşitli mikro sistemlerin bir araya gelerek oluşturduğu bölümdür. Çevrede bulunan okulların kalitesi ve okulların buldukları bölgedeki kültürlerden etkilenmesi mezosistem kapsamındadır. Ekzosistem, kanun ve yasaların etkin olduğu bölümleri kapsamaktadır. Ekzosistem, şiddet davranışının gerçekleşmesinde etkili değildir, sadece uygun ortamların oluşmasına imkân sunmaktadır. Üniversite öğrencileri için oluşturulan sosyal olanaklar ya da öğretim elemanlarının iş yerinde şiddete uğramaları sonucu evdeki eşinin de bu şiddet durumdan etkilenmesi örnek olarak gösterilebilir. Makrosistem; siyasi, dini, finansal koşulları ve sosyal yaşamı içerdiğinden bu sistemin ana unsurları olarak görülmüştür. Yükseköğretim Kurulu'nun (YÖK) tüm üniversitelere şiddet önleme programlarını uygulaması örnek olarak gösterilir. Son olarak ise, Kronosistem yer almaktadır. Burada ise savaşlar, ölümler ve ağır ekonomik koşullar yer almaktadır (Özabacı, 2021). Bütün bu koşullar, ekolojik modelde şiddeti açıklamak için sosyal çevrenin yadsınamaz bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu kavramların birbirleriyle olan etkileşimleri, kişilerin risk düzeylerini artırarak şiddetin uygulanma riskini daha da yükseltmektedir.

### **2.2. İş Yeri Şiddeti Kavramı**

1986'lı yıllarında ABD'de bir posta çalışanının 14 arkadaşını öldürmesi ve 1990'larda da buna benzer cinayetlerin işlenmesi iş yeri şiddetinin gündeme gelmesini sağlamıştır. İş yerinde şiddeti; cinayet, tecavüz, aşağılama, sözlü taciz ve

iş yerindeki acımasız saldırılar oluşturmaktadır. İş yeri şiddeti unsurları, bireyin yabancılaşmasına yol açan bileşenler olarak görülmektedir. Çocukluk yıllarında herhangi bir şiddet olayı yaşamış kişilerin, yaşadıkları şiddeti iş yerlerine getirmeleri, iş arkadaşları ile sorunlar yaşamasını ve onların da stresin etkisinde kalmalarını sağlamıştır. Oluşan bu stres durumu, kişinin arkadaşlarına karşı şiddete başvurmasına neden olmaktadır. Çalışanlar, tıpkı bir otomobilin parçaları gibi basitçe değiştirilir, ihtiyaçları ya da yapabilecekleri dikkate alınmaz ise, çalışanların iş yerleri için tehditler yarattığı belirlenmiştir. Yaratılan tehditler çalışanların yabancılaşmasını ve şiddet olaylarına başvurulmasına yol açmaktadır (Madero ve Schanowitz, 2007).

İş yerinde şiddet ve tacizin, fırsat eşitliğine aykırı bir durum olduğu; kişilerin psikolojik, cinsel ve fiziksel olarak sağlığını, haysiyetini ve çevresini etkilediği bilinmektedir. Özellikle de çalışanların bu durumdan daha fazla etkilendiği ve verimli çalışmalarını engellediği düşünülmektedir. Şiddetin psikolojik sorunlardan fiziksel yaralanmalara, hatta ölümle sonuçlanacak etkileri bulunmaktadır (National Institute for Occupational Safety and Health, 2022; International Labour Organization, 2019). Çalışanlar, çalıştıkları ortamda kendilerini güvende hissetmek istemektedir. Aksi durumda şiddet, iş yerinde huzursuz ortama, boşa zaman kaybına, verim düşüklüğüne ve örgütteki istenmeyen sonuçların yaşanmasına neden olmaktadır (Aytaç ve Bayram, 2011).

İşyerinde şiddet, kişisel sağlık üzerinde geri dönüşü olmayan hasarlara neden olmaktadır. Şiddete gereken önem verilmez, şiddetin etkileri araştırılmaz ve şiddete maruz kalan bireyler dikkate alınmazsa; çalışanlarda fiziksel rahatsızlıklara, ruhsal bozukluklara ve hatta madde bağımlılığına kadar gidebilecek sorunlar ortaya çıkmaktadır. Sağlık sorunları intiharlara, iş kazalarına, iş kayıplarına ve sonuç olarak toplumda ki sosyal sorunlara yol açacaktır (Pınar ve Pınar, 2013).

İşyerinde şiddet aynı zamanda çalışanların, müşterilerin ve kurumun güvenliğini zayıflatan, iş dışında ve normal çalışma saatleri dışında ki faaliyetlerin işle ilgili nedenlerle gerçekleştirildiği yasadışı bir davranış veya eylem olarak görülmektedir. İş yeri şiddetinin bu kadar karmaşık hale gelmesinin temel sebebi, olayların üzerinin örtülmesi veya şiddetin ciddiye alınmamasıdır. Şiddet,

bireyler açısından ne kadar önemli ise, iş yerleri için de bir o kadar önem arz etmektedir (Howard, 2001).

İş yerinde şiddet, iş sağlığı ve güvenliği açısından ele alındığında, etkilerinin küresel olması nedeniyle tüm toplum için önem arz etmektedir. Asya ve Kuzey Amerika ülkelerinin, Avrupa ülkelerine göre fiziksel şiddet oranları daha yüksek olması bu durumu destekler niteliktedir (Chen vd., 2022).

İşyerinde şiddet, sadece iş yerleriyle sınırlı olmayıp sosyal alanlarda, konferans alanlarında, fuarlarda veya evlerde de meydana gelmektedir. Gündüz çalışanlarına kıyasla gece çalışanları, para ve değerli eşyalarla uğraşan kişiler, kamu çalışanları, hizmet sektörü çalışanları (bankalar, yiyecek içecek ve mücevherat işi yapanlar) grev ve şirket küçülmeleri iş yeri şiddeti riskinin yüksek olduğu yerlerdir (Canadian Centre For Occupational Health and Safety, 2022; Whitmore ve Kleiner, 1999). Bu tür yerlerde yüksek derecede şiddet olaylarının görülmesinin ana nedeni; halka açık alanlar olması, gece geç saatlere kadar açık olmaları, çalışan sayısının azlığı, değerli mal ve mülklere sahip olmaları ve suç işleme oranlarının yüksek olduğu bölgede yer almalarıdır. Dolayısıyla, şiddet ne türden olursa olsun işverenler içinde bir maliyet yaratmaktadır. Bu maliyetler arasında; işsizlik maaşı, güvenlik sorunu, sağlık harcamaları, sigorta primleri ve artan tazminatlar yer almaktadır (Whitmore ve Kleiner, 1999).

İş yerinde şiddet, dünyanın dört bir yanındaki tüm kuruluşların karşılaştığı ve başa çıkmakta zorlandığı en büyük problemler arasında yer almaktadır. İş yerinde olumsuz davranışların engellenememesi bireylerin güven duygusunu ve çalışma azmini azaltarak moral duygusunu bozmakta, moral duygusu bozulan çalışanların iş performansları ise, olumsuz yönde etkilenmektedir. İşletmelerin büyüklüğü, çalışma alanı ve hangi faaliyetleri yaptıkları önemli olmaksızın, bireyler her türlü şiddet eylemleriyle karşılaşmaktadır. İş yerinde şiddet bireyleri ekonomik, sosyal ve psikolojik olarak etkilemekte ve bu durumlardan etkilenen işletmelere birer maliyet yüklenmektedir. Oluşan bu maliyet, çalışanlar arasında yeteneklerin geliştirilmesinin önünde bir engel oluşturmaktadır (International Labour Organization, 2022). Ücret, çalışanlar için önemli bir güdüleme aracıdır ve bu durum iş yeri tarafından çalışana yansıtılırsa, istenmeyen örgütsel sorunlar ortaya çıkabilir.

İş yerinde şiddet, bir kişinin iş yerinde veya işvereni adına işini yürütürken taciz, tehdit veya saldırıya uğradığı herhangi bir durumda da meydana gelir. Uzaktan çalışma sırasında, farklı bir iş yerinde (müşterinin evi gibi) veya kurumsal bir etkinlikte (doğum günü partisi) meydana gelirse, bu durum iş yeri şiddeti olarak nitelendirilir. Çalışanların, iş yerinde olmadıkları süre içerisinde arkadaşlarından veya müşterilerden aldıkları olumsuz iletiler de bu kapsamda değerlendirilir (Safe Work Australia, 2021). İş yerinde şiddetin fiziksel saldırı, tehdit ve sözlü tacizi içerdiği anlaşılmaktadır (Al-Qadi, 2021; Antai-Otong, 2001; CCOHS, 2022; Whitmore ve Kleiner, 1999).

İş yerinde şiddet sadece iş yerindeki sorunlu kişiler tarafından yaratılan bir durum olmayıp, daha büyük organizasyonları kapsayan ekonomik ve kültürel faktörleri de içine alan karmaşık bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. İş yerinde şiddet, kurumlar için gittikçe büyüyen bir endişe kaynağı olduğu gibi, insanları etkileyen bir özelliğe sahiptir. Özellikle, insan ilişkilerinin yoğun olduğu kuyumculuk, taksi şoförlüğü, bakıcılık ve gecenin geç saatleri yüksek riskli alanlar olarak kabul görmektedir (Hong vd., 2019; Hussain, 2009). Üst akademik kadroda yer alan öğretim elemanlarının, alt kademedeki öğretim elemanlarına şiddet uygulamaları sonucunda, öğretim elemanlarının psikolojik ve fiziksel sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler yaratılmakta ve onların stres düzeylerini artırmalarına vesile olmaktadır. Öğrenciler tarafından şiddete maruz kalan öğretim elemanlarının geceleri uyuyamama ve sıklıkla uykudan uyanma halleri şiddetin bir göstergesi olarak görülmektedir. (Parsons vd., 2022).

Bir çalışanın şiddete eğilimli olup olmadığını gösteren herhangi bir ölçüm aracı bulunmamaktadır. Bunun yerine hem işverenlerin hem de çalışanların olası şiddete işaret edebilecek sorunlu davranışlara karşı hazırlıklı olmaları önemlidir. Hiçbir davranış kendi başına daha büyük bir şiddet potansiyeli göstermemektedir; fakat hepsine bir bütün olarak bakılması önem arz etmektedir. Şiddetle ilişkili kişilik çatışmaları (iş arkadaşları arasında veya çalışan ile yönetici arasında); haksız fesih veya diğer disiplin cezaları, işe silah getirmek, işte uyuşturucu veya alkol kullanmak; gerçek veya hayali bir şikâyet nedeniyle nefret edilmek risk faktörleri arasındadır. Şiddet, çalışanın evlilik veya duygusal ilişkisinin sona ermesi, aile çatışmaları, ekonomik veya yasal sorunlar gibi kişisel özelliklerinden de kaynaklanabilmektedir (Rugala ve Isaacs, 2003).

İş yerinde şiddet ile mücaele etmek için çok taraflı bir çaba gerekir. Şirketler, sendikalar, devlet kurumları ve diğer paydaşlar arasında iş birliğini içeren stratejilerin uygulanması gerekir. Çalışanların haklarını korunması, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanması şiddetin sınıflandırılması için önemli bir adımdır.

Dolayısıyla, iş yeri şiddeti California/Occupational Safety and Health (1995) ve Rugala ve Isaacs (2003) dört tip olarak ele alınmıştır;

**Tip 1:** İşyerinde zincirleme olarak gelişen olaylar sonucunda, herhangi bir çalışanın haksız davranışa maruz kaldığını hissetmesi sonucu ortaya çıkan şiddet türüdür. Çalışanlar, hasımlarından intikam almak veya onlara ders vermek eğilimdedirler. Şiddet eylemi meydana geldiğinde, mağdurların olay yerinde bulunmaları tamamen tesadüfi olarak gerçekleşmiştir (Capozzoli ve McVey, 1996). İş yeriyle hiçbir bir bağlantısı olmayan, sadece hırsızlık veya başka bir suç işlemek için yapılan eylemler bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bu tür olaylar, iş yeri cinayetlerinin çoğunluğunu oluşturmaktadır. Çoğu durumda suçlunun silah veya öldürücü bir alet taşıması, kurbanın öldürülme veya ciddi şekilde yaralama olasılığını içermektedir. Çalışanları savunmasız hale getiren şiddet olayları, belirli meslek gruplarında oldukça yaygındır: Taksi şoförleri (öldürülme riskinin açık ara en yüksek olduğu iş), gece geç saatlerde perakende satış yapanlar veya benzin istasyonu çalışanları, gece nöbette olan sağlık hizmetleri çalışanları, nakit para taşıyan veya nakit paraya erişimi olan kişiler (California/Occupational Safety and Health, 1995; Rugala ve Isaacs, 2013) bu şiddet tipinin kapsamına girmektedir.

**Tip 2:** Müşteriler, hastalar, öğrenciler, mahkûmlar veya bir kuruluşun hizmet sunduğu diğer kişiler tarafından çalışanlara yönelik olarak uygulanan şiddettir. Şiddet eylemleri, çalışanlar normal görevlerini yerine getirirken meydana gelmektedir. Polis memuru, ceza infaz memuru, güvenlik görevlisi veya ruh sağlığı çalışanı gibi meslekler işin doğası gereği tehlikeli meslek grubu içerisinde yer almaktadır. Bu meslek grubunda çalışanlara karşı gerçekleştirilen tepkiler tahmin edilememektedir. Hizmet alımı sırasında bir tartışma, hizmetin kalitesine öfke veya hizmetin reddi, verilen hizmette gecikmeler veya başka bir şiddet hızlandırıcı olay tarafından ortaya çıkabilmektedir (Rugala ve Isaacs, 2013).

Bu şiddet, iş yeri dışında olmasına rağmen, eylem iş yerinde yaşanan bir olayla ilgili gelişmiştir. Ölüm ve tehditler, bu şiddet türünde gerçekleşir. Bazen yöneticinin evinin herhangi bir eşyasına zarar vermek, bazen de korku salmak olarak karşımıza çıkmaktadır. Amaç, şiddet uygulayanların mağdur olmaktan kaçınmak için güç algısına sığınmalarıdır (Capozzoli ve McVey, 1996).

Halka hizmet sağlayan bireylerin ölümcül veya ölümcül olmayan yaralanmaları da bu grupta yer almaktadır. Bu olaylar arasında kamu güvenliği, ceza infaz kurumları, belediye otobüsü veya demiryolu şoförleri, sağlık ve sosyal hizmet sağlayıcıları, öğretmenler, satış personeli, kamu çalışanları ve kamu güvenliği, idari veya ticari hizmetler sağlayan diğer kamu veya özel hizmet sektörü çalışanlarına yönelik saldırılar yer almaktadır.

Belirli bir risk altındaki kuruluşun yaşamında, genellikle düzensiz olayları temsil eden Tip 1 olayların aksine, Tip 2 olayları birçok hizmet kuruluşunda günlük olarak meydana gelmekte ve bu nedenle birçok hizmet sağlayıcı için daha yaygın bir risk alanı oluşturmaktadır (California/Occupational Safety and Health, 1995). Çünkü hizmette süreklilik esastır ve vatandaşa o hizmet verilmelidir. Dolayısıyla, bu tür şiddet olaylarının yaşanması kaçınılmaz bir durum gibi görünmektedir.

**Tip 3:** Şiddet, iş yerinin dışındayken başlamakta ve iş yerinde ortaya çıkmaktadır (Capozzoli ve McVey, 1996). Mevcut veya eski bir çalışan tarafından iş arkadaşlarına, amirlerine veya yöneticilerine yönelik yapılan şiddettir. Bu şiddet eski/yeni eş, sevgili, akraba, arkadaş veya tanıdık tarafından ölümcül veya ölümcül olmayan bir yaralanmayla sonuçlanan fiziksel şiddet eylemini içermektedir. Tip 3, saldırgan bir iş arkadaşı veya bir yönetici tarafından haksız muamele olarak algılandığı durumların yanı sıra, bir çalışanın iş dışında kişisel ilişki içinde olduğu bir kişi tarafından iş yerinde tehdit edildiği, aile içi veya duygusal anlaşmazlıkları da içine alan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (California/Occupational Safety and Health, 1995).

**Tip 4:** Aynı iş yerinde çalışmayan, fakat bir çalışanla kişisel ilişkisi olan (istismarcı bir eş veya ev arkadaşı) bir kişi tarafından, iş yerinde işlenen şiddet olarak tanımlanmaktadır. Bu sınıfta yer alan şiddet, diğer herhangi bir şiddet eyleminden daha az zarar verici değildir. Ancak, şiddet bir çalışandan veya çalışana yakın biri tarafından geldiğinde, işverenin gözlemlenebilir davranışlar şeklinde bir uyarı

işareti alma ihtimali çok daha yüksek olacaktır. Bu bilgi, uygun önleme programları ile en azından şiddet potansiyelini azaltacak veya tamamen önleyecektir (Rugala ve Isaacs, 2013).

Şiddet türleri arasında farklı durumlarda bulunmaktadır. Hastane acil servislerinde, hasta saldırılarını içeren Tip 2 olaylar için risk altında olmanın yanı sıra, Tip 1 olayları için de önemli riskler taşımaktadır. Çete üyeleri, ilk saldırıdan sağ kurtulan rakip bir çete üyesinin tıbbi bakımını aksatmak için, bir hastanenin acil servisine gelmesi ve bu süreçte acil servis personelinin çete üyeleri tarafından fiziksel olarak zarar görmüş olması bu durumu örneklemektedir.

Benzer şekilde, Tip 1 olaylar açısından risk taşıyan perakende işletmeleri de aynı zamanda Tip 3 olaylar için risk alanı oluşturmaktadır. Bir bakkal çalışanı, kimliği belirsiz bir saldırgan tarafından yapılan bir soygun sırasında (Tip 1) eş, iş arkadaşı veya tanıdığından kaynaklanan bir anlaşmazlık sonucunda (Tip 3) hayati tehlike arz edecek şekilde yaralanırsa bu durum, Tip 1 ve Tip 3 şiddet tipini örneklendirmektedir (California/Occupational Safety and Health, 1995). İş yerinde şiddet ister önemli ister önemsiz olsun, her an karşılaşılabileceğimiz bir duruma işaret etmektedir.

Burada önemli olan şiddetin bir iş yerinde gerçekleşmesi ya da işveren adına işin yapılıyor olmasıdır. Çalışma hayatımızda şiddet, genellikle fiziksel, sözlü, cinsel veya psikolojik şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bu şiddet türleri hem çalışanlar arasında hem de işverenden çalışana doğru olabileceği gibi, üçüncü kişiler tarafından da gerçekleşebilmektedir (Yardımcıoğlu, 2018).

Üçüncü kişiler, bir şiddet olayına doğrudan dâhil olmayan, ancak şiddetin sonuçlarına veya etkilerine maruz kalan kişi veya kuruluşları ifade eder. Bu üçüncü taraflar, başkalarının şiddet eylemlerinden dolaylı olarak etkilenen kişiler, görgü tanıkları, aile üyeleri, arkadaşları veya diğer bireyler ya da gruplar olabilir.

İş yerinde şiddetin örgütler üzerindeki olumsuz etkileri, çalışanların tutumunu, motivasyonunu ve performansını ve genel olarak kurumun başarı düzeyini etkiler. Olumsuz etkilere neden olan şiddetin birbirinden farklı boyut ve biçimleri bilinmektedir. Şiddet içeren davranış türlerinin hangi anlamda kullanıldığını anlamak için aşağıdaki tablo (2.1) hazırlanmıştır.

**Tablo 2.1: İş Yerinde Şiddet İçeren Davranışlara Örnekler**

• Cinayet	• Zorbalık
• Tecavüz	• Mobbing
• Soygun	• Kurban Etme
• Yaralama	• Korkutma
• Dayak	• Tehditler
• Fiziksel Saldırıları	• Dışlanma
• Tekmelemek	• Rahatsız Edici Mesajlar Bırakmak
• Isırma	• Agresif Duruş
• Yumruklama, Kaba Hareketler, Tükürme	• Çalışma Aletlerine ve Ekipmanlarına Müdahale Etme
• Okşama	• Düşmanca Davranış
• Sıkma	• Sıkıştırma
• Küfür Etmek	• Bağırma
• Takip Etme	• İsim Takma
• Cinsel ve İrksal İstismar	• Taciz
• İmada Bulunma	• Kasıtlı Sessizlik

Kaynak: Chappell ve Di Martino (2006).

Şiddetin genel ve güncel bir konu olduğu düşünüldüğünde; Polat (2021) şiddeti aile içi, kadına yönelik, çocuğa yönelik, yaşlıya yönelik, akranlar arası, çocuklar arası, flört, engelli ve mülteci şiddeti gibi değişik kısımlara ayırmak ile beraber; şiddet tiplerini ise fiziksel, cinsel, duygusal, ekonomik, siber şiddet olarak sınıflandırılmaktadır. Krug vd (2002) ise gençlik, ebeveynler, çocuk istismarı ve ihlali, eşler arasında, yaşlıların istismarı, cinsel, kendine yönelik, toplu şiddet olarak sınıflandırmaktadır. ILO, ICN, WHO, PSI, (2002)'de istismar (abuse), saldırı (assault), mobbing/zorbalık (mobbing/bullying), ırksal taciz (racial harassment) ve cinsel taciz (sexual harassment) olarak bölümlere ayırmaktadır. İş yeri şiddeti

personel ve iş devamsızlıkları, işe olan bağlılıkların azalması ve iş tatminsizliklerini artıran sonuçlar doğurması ile anılmaktadır. İş yeri şiddetinin herhangi bir türü (cinsel, fiziksel ve sözlü) yaygın olmakla beraber, sözlü şiddetin bu türlerin içinde en fazla görüleni olduğu bilinmektedir.

İş yerinde şiddet eylemlerini sırasıyla vurmak, tırmalamak, yakalamaya çalışmak, tekmelemek ve ısırarak (%2,1, %24,8, %14,1, %13,2 ve %12,4) şeklinde gerçekleştiğini ve bu eylemleri gerçekleştiren kişilerin genelde şiddet yanlısı kişiler oldukları anlaşılmaktadır (Pompeii vd., 2003). Fiziksel şiddetin, sözlü şiddete göre tespit edilmesinin daha kolay olduğu ve toplumun bunu benimsemesinde geleneklerin ve iletişim araçlarının rolünün olduğu unutulmamalıdır (Usta, 2022). Bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere; Rugala ve Isaacs (2003)'a göre, iş yeri şiddetine neden olan etkenler aşağıda belirtilmiştir.

- Aşırı iş yüküne veya zorunlu fazla mesaiye yol açan yetersiz personel,
- Yetersiz tanımlanmış iş görev ve sorumluluklarından kaynaklanan hayal kırıklıkları,
- Şirketleri küçültme veya yeniden yapılanma,
- Emegin karşılığını alamama ve emek yönetim ilişkilerindeki sorunlar,
- İyi olmayan yönetim tarzları (örneğin, keyfi veya açıklanamayan emirler; sürekli izleme, diğer çalışanların önünde düzeltmeler veya kınamalar ve disipline etme çalışmaları),
- Güvenlik ve eğitimin yetersizliği, insanların ihtiyaçlarını karşılamayan bir yönetim,
- Cinayet/intiharla ilgili yorumlar veya tehditler,
- Danışman eksikliği gibi iş yerindeki şikâyetlerin sıklığı ve yaralanmalar yer almaktadır.

İş yeri şiddetinin neredeyse tüm meslek kollarını kapsadığı, bu kapsamda iş yeri şiddetinin genel olarak fiziksel, sözlü ve cinsel olarak kategorize edildiği görülmektedir (Hahn vd., 2008). Kavramsal karmaşayı ortadan kaldırmak ve konu bütünlüğünü sağlamak amacıyla bu araştırmada; Chen (2004) tarafından geliştirilen iş yeri şiddetinin fiziksel, sözlü ve cinsel şiddet boyutlarıyla açıklanması öngörülmüştür.

### 2.2.1. Fiziksel Şiddet

Fiziksel şiddet, kişilerin vücut bütünlüklerine ve yapılarına karşı harici olarak yapılan eylemler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Cohen ve Yavuz, 2018). Bu eylemler, herhangi bir aleti fırlatmak, atmak, çekmek, yumruklamak ve darp etmek şeklinde gerçekleşmektedir (Aslan, 1998; Cohen ve Yavuz, 2018; Godbless, 2022; Saines, 1999).

Fiziksel şiddet, çok üzüntülü durumlara yol açacağı gibi, dövmeekten çok daha öte anlam içermektedir. Çoğunlukla şaka olsun diye ufak bir temasla başlayan ve çeşitli araçların kullanılmasıyla sona eren bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla, kullanılan araçların fiziksel şiddete uğrayan kişinin vücudunda kalıcı hasarlara ve yaralanmalara neden olduğu bilinmektedir (Neugebauer, 2000).

Al-Qadi (2021)'e göre iş yerinde fiziksel şiddet; dayak, tokat, bıçak, ateş etme, çimdikleme, itme, parçalama, eşyaları fırlatma, bireyin odadan çıkmasını engelleme, çekiştirme, tükürme, ısırma, tırmalama, tekmeleme, vurma ve cinsel saldırı gibi eylemleri içermektedir.

Fiziksel şiddet, tek seferlik olaylar olmayıp tekrarlayan özelliktedir. Şiddet, kategorileri içerisinde en çok saptanan ve gözlenen türlerden biridir. Dövmek, hırpalamak gibi olaylarla başlayan fiziksel şiddet, ölümlere sebep olmaktadır. Saldırgan, fiziksel şiddet kullanarak karşısındakini kontrol etmeyi amaçlamaktadır (Polat, 2021).

İş sağlığı ve güvenliği açısından iş yeri şiddetinin küresel etkileri nedeniyle gündemde olması, şiddetin önemini daha da artırmaktadır. Asya ve Kuzey Amerika ülkelerinin, Avrupa ülkelerine göre fiziksel şiddet oranlarının daha yüksek olması bu duruma örnek olarak gösterilmektedir (Chen vd., 2022).

Şiddet, toplumlar tarafından üretilen bir öge olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyo-ekonomik-politik dokudan doğmakta, gayri doğal bireyler ve kurumlar içinde şekillenmektedir. Dünya genelinde büyük bir sorun haline gelen şiddet, öğretmenler açısından da yaygın hale gelmiştir. Öğretmene yönelik şiddet, örgütsel ve sosyal bağlamda öğrenci ile etkileşimden kaynaklanmakla beraber psikolojik, duygusal, biyolojik, mesleki ve sosyal zararlar gibi sonuçlar doğurmaktadır. Öğretmene yönelik şiddet, ilköğretimden yükseköğretime kadar tüm eğitim düzeylerinde; ayrıca kentsel, kırsal alanlar gibi insanın olduğu her yerde ortaya çıkabilmektedir.

Öğretmenlere yönelik şiddet, iş yerinde ve/veya dijital ortamda, öğrencilerin şiddet algısı, öğretmenin başa çıkma mekanizmaları ve şiddetin kurumsal yönetimi yoluyla gizli veya ısrarlı bir şekilde kışkırtılan bir dizi eylem ve durum olarak görülmektedir. Tartışma, yazı, el kol hareketleri, fiziksel temas, sosyal baskı, bireysel aşağılama, mülke zarar verme, sınıfın düzenini bozma, cinsiyete dayalı şiddet ve cinsel yönelim sahneleri gibi çalışma hayatındaki birçok faktör fiziksel şiddete tanık olunmasında önemli rol oynamaktadır (Alves vd., 2022). Eğitimcilerle yönelik şiddetin genellikle erkekler tarafından ve çoğunlukla öğretmenlere karşı işlendiği, öğretmenlerin cinsel şiddetten en az etkilenen kişiler olduğu anlaşılmaktadır (Bodur ve Toprakçı, 2021; Özkılıç, 2012).

### **2.2.2. Sözlü Şiddet**

Sözlü şiddet, bir kişiyi baskı altına almak ve diğer kişiye şiddet duygusunu hissettirmek için kelimelerin gücünü kullanmak olarak tanımlanır. Bağırarak, hakaret ederek, küfrederek, başkalarını aşağılayarak ve onlara isimler takarak yapılır. Çalışanların özgüveni bu nedenle azalır (Al-Qadi, 2021; Aslan, 1998; Cohen ve Yavuz, 2018; Hisar, 2018). Sözlü şiddet, genellikle fiziksel şiddetten önce gelmekte veya ona eşlik etmekte, ancak tek başına ortaya çıktığı durumlara da rastlanmaktadır (Polat, 2021). İş yerinde şiddet sözlü şiddetle başlar ve bir kişinin, daha fazla kişinin veya mülkün sağlığı, refahı ve güvenliği için açık veya örtülü bir risk oluşturan, fiziksel saldırılara ve hatta cinayete kadar tırmanır (Al-Qadi, 2021). ILO, ICN, WHO, PSI. (2002)'ye göre iş yerinde şiddet, dünya çapında en büyük halk sağlığı sorunu olarak görülmekte ve öncelikli olarak ilgilenilmesi gereken bir konu olarak kabul edilmektedir. Sağlık sektöründeki şiddet, iş yerindeki tüm şiddetin neredeyse dörtte birini oluşturmaktadır ve sağlık sektöründeki çalışanların yarısının sözlü şiddetten etkilendiği bildirilmiştir. Şiddetin genel yaygınlığı %9 ile %75 arasında değişmekte ve en yaygın biçimi sözlü şiddet (%42,1-94,3) olarak karşımıza çıkmaktadır (Pompeii vd., 2020). Ayrıca, Pompeii vd (2013) yaptıkları alanyazın taramasında, sözlü şiddetin %20-90 arasında değiştiğini ve uygulanan bu şiddetin çoğunun üçüncü şahıslar tarafından çalışanlara karşı yapıldığını ifade etmiştir.

Ortaya koyulan mevcut durum, şiddetin çalışanları iş yerinden uzaklaştırmak, güçsüzleştirmek ve saygınlığına gölge düşürmek için yapıldığını göstermektedir (Garrick ve Buck, 2020).

Sözlü şiddetin verimlilikten tutun da bireylerin kişilik özelliklerine kadar uzanan geniş bir yelpazede etkisi bulunmaktadır. Hatta sözlü şiddeti bir Ur'a benzetmek yanlış olmayacaktır. Stresin hemen hemen her sektördeki yaygınlığı, bu tanımın desteklenir nitelikte olduğunu göstermektedir. Modern çağda üst pozisyonlara yükselme, iş yerindeki rekabet ve daha iyi sonuçlar elde etme isteğinin strese yol açtığı görülmektedir. Özellikle, sözlü şiddetin en önemli sonuçlarından birinin de stres olduğu anlaşılmaktadır (Cassum vd., 2014).

### **2.2.3. Cinsel Şiddet**

Cinsel şiddet, toplumlar için yaygın bir sorun olmakla birlikte, mağdurların cinsel şiddeti ifşa etmekten korktukları ve bu konuda ne yapacakları konusunda endişe duydukları görülmektedir. 1991 yılında, ABD donanmasında yaşanan cinsel şiddet olayları, bir anda kamuoyunun dikkatini çekmeye başlamıştır. Her iki kadından birinin cinsel şiddete maruz kaldığını gösteren bulgular, şiddet ve tacizin genellikle erkekler tarafından kadınlara karşı uygulandığını ortaya koymuştur (Barling ve Cooper, 2008).

Cinsel şiddet pornografik filmler izlemek/izlettirmek, fiziksel temasta bulunmak ve zorla ilişkiye girmek gibi geniş bir alanı kapsamaktadır. Cinsel şiddet, sadece insanlar arasında değil, insanlar tarafından hayvanlara karşı da olabilmektedir. Cinsel şiddetin sadece erkek tarafından kadınlara karşı değil, çok küçük miktar da olsa kadınlar tarafından da uygulandığına rastlanmaktadır (Aslan, 1998; Gürhan vd., 2020). Bireyin onurunu etkileyen istenmeyen davranışlar, yıldırma, hedef saptırma veya yaralama niyetiyle ortaya çıkan her türlü tehdit edici yıkıcı davranışlar bu kapsam içindedir (Al-Qadi, 2021).

Cinsel şiddet, önceleri sadece kadınları ve çocukları ilgilendiren bir konu iken, değişen şartlar içinde artık erkeklerin de mağdur edildiği bir duruma gelmiştir (Polat, 2021). İlk olarak 1998 yılında İş Sağlığı Psikolojisi Dergisi'nde yer alan cinsel şiddet, o günden bugüne kadar geçerliliğini korumaktadır. Cinsel şiddet gelişmiş güzel gerçekleşmemiş, genelde kasıtlı yapılmış, utanç verici bir olay şeklinde

gerçekleşmiştir. Cinsel şiddet, ne kadar öngörülemez olursa olsun, önlenabilir bir iş yeri şiddeti türü olarak değerlendirilmelidir (Quick ve McFadyen, 2017).

Cinsiyete dayalı şiddet, hemen hemen bütün toplumlarda görülmekte, erkek veya kadın arasındaki güç mücadelesinin sonucunda ortaya çıkmakta ve genelde yakın arkadaşları tarafından uygulanmaktadır. Cinsel şiddet, fiziksel ve sözlü şiddetten sonra gelen en ileri düzeydeki şiddet türü olarak bilinmektedir. Ciddi anlamda insan hakları ihlalleri içermekte, kişinin ruhen ve bedenen tükenmesine neden olmaktadır. Cinsel şiddete engelli kişilerde, mahkûmiyet, uyuşturucu veya alkol sorunları olan; tecavüz veya cinsel istismar öyküsü, fuhuşa bulaşmış, yakını tarafından taciz edilen veya takıntılı bir ilişkisi olan, savaş veya ateşli silah mağdurları, evsiz veya yoksulluk içinde olan kişiler daha fazla maruz kalmaktadır. Cinsel şiddete uğrayan kadınlar, fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar baş göstermektedir. Fiziksel rahatsızlıklar olarak ölüm, istenmeyen gebelik, ekimozlar ve ciddi genital sistem hastalıkları ve yaralanmalar yer alırken; psikolojik rahatsızlıklar olarak stres, bunalım, endişe, migren, dalgınlık, yorgunluk ve uykusuzluk gibi sorunlar sayılmaktadır (Tavara, 2006).

Cortina ve Berdahl (2008) cinsel tacizi hukuki, sosyal-psikolojik, kamusal ve kamusal olmayan (meslekten olan/olmayan) durumlar olmak üzere üç ana perspektiften ele almıştır.

Hukuki tanım, ülkelerin hukuk sistemi ve mevzuatına göre değişiklik göstermektedir. Ülkeler genel olarak cinsel şiddeti yasaklayan ve önleyen yasalara sahiptir. 1980'li yıllarda yok denecek kadar az olan cinsel taciz olaylarının 2000'li yıllara doğru sürekli arttığı gözlemlenmiştir. Mahkemelerin konuyu ciddiye almamaları ve sonrasında verilen kararların mağdur lehine olması cinsel taciz olaylarının ne kadar fazlaştığını göstermektedir. Sosyal-psikolojik tanım; hukuki tanımın aksine, olumsuz ticari sonuçlar doğurmamakta ve bu nedenle daha geniş bir alanı kapsamaktadır. Mağdurun belirli davranışları ve kişisel deneyimlerini temel alarak odak noktalarını belirlemeye çalışmıştır. Kamu ve Kamu dışı (meslekten olmayan) tanım, alan dışındaki araştırmacılar tarafından da çok ilgi görmüştür. Cinsel tacize ilişkin algılar, kültürden kültüre değişmekte ve özellikle kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin bir göstergesi olarak nitelendirilmektedir. Bu durum, cinsel şiddetin yaygınlaştığının ve kurumların bu sorunla ilgilenmesi gerektiğinin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Cortina & Berdahl, 2008).

### **Till (1980:7-8)'de cinsel tacizi (şiddeti);**

- Yaygın şekilde yapılan cinsiyet ayrımı ve davranışları,
- Uygun olmayan ve saldırgan cinsel asılmalar,
- Cinsel eylemi ısrarla isteme ve cinsel bağlantılı davranışlarda bulunma (mükâfat olarak),
- Korkutma yoluyla cinsel eyleme zorlama ve
- Fiili cinsel saldırı olarak adlandırmaktadır.

### **Daha sonra Till'in 5 boyutlu modelini Fitzgerald vd (1988)'de;**

- Toplumsal cinsiyet tacizi (Till'in 1. kategorisi, cinsiyetçi sözler ve davranışlar),
- İstenmeyen cinsel ilgi (Till'in 2. ve 5. kategorileri, cinsel ilgi ve zorlama),
- Cinsel baskı (Till'in 3. ve 4. kategorileri, tehditler ve para yedirmek) olarak 3 boyutlu halde alanyazına kazandırmıştır.

### **Türkiye'de Cinsel Şiddet Davranışı Polat (2021)'a göre;**

- Kişinin rızası olmadan bir kişiye karşı yapılan eylem,
- Yasalarda belirtilen yaş gruplarının altında olma,
- Bilişsel ve fiziksel hastalığından yararlanma,
- Zor kullanma, kişiyi alkol ve uyuşturucu madde kullanılarak eylemde bulunma ve
- Cinsel şiddetin hile ve kandırma yolu ile gerçekleştirilmesi olarak sıralanmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı üzere cinsel şiddetin toplumlar üzerinde ciddi sorunlar teşkil ettiği ve kişinin rızasının alınmadığı görüşünün hâkim olduğu yönündedir. Bir cinsel şiddet eyleminden bahsedebilmek için, öncelikle düşüncelerin davranışa dönüşmesi, sonrasında ise mağdurun bu eylem sırasında olumsuz etkilenmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, cinsel şiddetin kişisel bir sorun olmaktan ziyade toplumsal bir sorun haline geldiği görüşü genel kabul görmektedir.

### 2.3. İşe Yabancılaşma

Örgütler, insanların var olduğu ortamlarda faaliyetlerini sürdürmektedir. Belirlenen hedeflere ulaşmak için örgütler, çalışanların bilgi ve deneyimlerinden faydalanmaktadır. Kâr amacı gütsün ya da gütmesin, örgütleri teşkil eden kurum ve kuruluşların kendi içinde birbirleriyle etkileşimde bulunmaları doğaldır. Bunlardan bazıları iletişim, ekonomi, kişiler arası ilişkiler ve belirlenen hedeflere ulaşmaktır. Bu etkileşimler arasında istenilen düzeyde denge sağlanamadığı takdirde yabancılaşmanın kaçınılmaz olduğu düşünülmektedir.

Yabancılaşma, 19. ve 20. yüzyıllarda insan emeğinin modern toplumların gelişimdeki etkisi ve sosyal ilişkiler düzeninde yaşanan aksaklıkları tanımlamak için, Georg Hegel tarafından kendini gerçekleştirme çabasını açıklayan felsefi bir terim olarak ortaya çıkmıştır. Hegel, karşıtlık ve olumsuzluk kavramlarını kullanarak insanların kendi yaptıkları faaliyetlerde bile, kendilerini dışardan biri olarak gördüklerini belirlemiştir. İnsanların, işlerinde eksik olduklarını ve tam olarak kendilerini geliştirmediklerini bu kavramda açıklamıştır. Hegel'den sonra, yabancılaşma kavramını daha da sistematik hale getiren Ludwig Feuerbach ve Marx'ın çalışmaları, yabancılaşma teorisinin başlangıç noktasını oluşturmuştur. Ludwig Feuerbach, Hıristiyanlığın Özünü (The Essence of Christians) adlı kitabında yabancılaşmayı dini bir yaklaşımla ele almıştır. Öncelikle, gerçek dünyada dinden başka bir hakikat olmadığını belirterek, Hegel'in felsefi görüşüne karşı çıkmıştır. İkinci olarak, gerçeklik ve deneyim kavramlarının yanlış anlaşıldığından, bu iki kavramın felsefe ve din arasındaki bağlantıyı sağlayan kavramlar olduğundan ve birbirinden ayrılamayacağından bahsetmiştir. Üçüncü olarak ise, maddecilikten bahsederek yabancılaşmayı ekonomik açıdan değerlendirmiş ve Marx'ın yabancılaşma kavramına hazırlık yapmıştır (Morrison, 2006). Dolayısıyla yabancılaşma kavramının, kapitalist sistemin üretim faktörlerini değiştirerek toplumsal bir dönüşümü gerçekleştirme arzusu ile ortaya çıktığı görülmüştür.

Marx'ın yabancılaşması, Hegel'in yabancılaşmasına göre daha geniş bir alanı kapsamaktadır. Hegel'e göre, insan önce maddeyi yaratmakta, daha sonra o maddeye yabancılaşarak kendinden uzaklaşmaktadır. Marx'ın yabancılaşmasında ise, toplumu ilgilendiren olayların tümü bu kapsamında değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, ekonomiyi ve toplumun genelini ilgilendiren olaylar arasındaki bağlantıyı gözden kaçırmamak önemlidir (Sezer, 2007).

Yabancılaşma, Latince bir kelime olup “alienare” isminden türetilmiştir. Kelime başkasına ait olmak, arayı açmak ve uzaklaşmak anlamına gelmektedir. İsim olarak “alienare” ise “alienus” köküne dayanan “başka” anlamında kullanılmıştır. Günümüze kadar geçerliliğini “Alienate” ve “Alineation” olarak korumuştur. İkinci bir anlam olarak, bilinçsiz olma durumunu belirtirken; üçüncü olarak, sevimsiz hale gelmek ve ilişkilerin bozulması olarak ifade edilmiştir (Schacht, 2015).

Yabancılaşma, kişinin örgütsel ve çevresel koşullara bağlı olarak işi ile ilgili gelişmeleri anlamsız bulması, işinde kendisini güçsüz ve yetersiz hissetmesi, bulunduğu çalışma ortamında iş arkadaşlarından ayrışması, çalışma arkadaşları arasındaki ilişkilerinin kötü olması ve işe karşı negatif duygular beslemesi olarak kendini göstermektedir. Yabancılaşmanın ilk olarak din ve felsefe ilişkisine bağlı olarak putların kutsallaştırılıp, kişilerin onların egemenliği altına girmesi ile başladığı varsayılmaktadır. Kişi, putlara taparak kendi öz yeterliliğini kaybetmekte ve kendi iradesini kullanamamakta, duygu ve düşüncelerine karşılık bulamamakta ve sonuçta yabancılaşmaya uğramaktadır. Karl Marx, Hegel’den sonra yabancılaşma kavramına somut anlamlar yükleyerek yabancılaşmanın kişinin hayatını idame ettirebilmesi için gerekli olan bir ekonomik tutum olarak ele almıştır. Kişi, hayatta kalabilmek için bir gelir elde etmek durumunda, bu gelir elde edilemezse yabancılaşma gündeme gelmektedir (Bedük ve Öztürk, 2020). Buna bir tür sermaye ve emek arasındaki çatışma da denmektedir. İnsanlar önce üretmekte, sonra da ürettikleri madde ve malzemelere karşı yabancılaşmaktadır. Yaşanan yabancılaşmanın ise, toplumların tüm dünya ile etkileşimini ve iletişimini olumsuz etkilediği gerçeğini değiştirmemektedir (Healy, 2020).

Marx, ürün yabancılaşmasının bireyin ürettiği mallarla ve doğal dünyayla arasındaki toplumsal ilişkiyi değiştirdiğini savunmaktadır. Modern toplumlarda üretilen ürünler doğrudan kullanım için değil, değişim için yapılır ve işçinin ürettiği ürünler piyasa denilen değişim aracına girmek zorundadır. İşçi, bu anlamda emeğinin sonucu olan ürün üzerindeki kontrolünü kaybetmekte, ürünle olan bağı kopmakta; ürün, alım satım amacıyla dolaşıma sokulduğu üretim araçlarının sahibine ait olmakta ve böylece ürüne yabancılaşma başlamaktadır. (Morrison, 2006). Marx'ın kavramlaştırdığı yabancılaşma, sadece işçileri kapsasa da Marx'tan

sonra gelen bilim insanları, bu fikri reddederek yabancılaşmanın her alanda yaşanabileceğinden bahsetmişlerdir (Minibaş, 1993).

Marx, Hegelci anlayışın aksine yabancılaşmanın ekonomik koşullardan kaynaklandığı yönünde açıklamalarda bulunmasına rağmen, Seeman (1959) ve Blauner (1964); Marx'ın görüşünün aksine, onlar yabancılaşmayı psikolojik ve sosyal yönlerden ele almışlardır (Kaya ve Serçeoğlu, 2013).

Yabancılaşma, iş ortamındaki teknolojik değişimler ve modernleşme nedeniyle en alt düzey çalışandan, en üst düzey yöneticiye kadar, herkesin ortamdan uzaklaşmasına neden olan sosyal ve psikolojik bir kavramdır (Kirel ve Ağlargöz, 2019). Günümüzde, teknolojik gelişmelerin hızlanması ile yeniliklere uyum sağlamak zorlaşmaktadır. Çalışanların, yeni durum karşısında yaşadıkları alıştırmaya sorunu hayal kırıklığına, güçsüzlüğe ve dolayısıyla yabancılaşmaya yol açmaktadır (Atıcı, 2007; Inkson ve Simpson, 1975).

İşe yabancılaşma, üretilen malzemeden yönetim ilişkilerine, çalışma biçiminden kurumsal yapının işleyişine ve teknolojik yapılara kadar her alanda ortaya çıkmaktadır. Yabancılaşma, iş yerinde yaşanan ilişkilerden memnun olmama, özünü kaybetme, beklentileri karşılayamama ve kendini işe yaramaz görme gibi durumlarda görülür (Elma, 2003).

İşe yabancılaşma, çalışanların mesleki hayatında belirlenen standartlara uymaması ve kariyerinde ilerleyememesi sonucu oluşan hayal kırıklığını da kapsamaktadır. Çalışanların, iş arkadaşları ve yöneticiler ile olan beşerî ilişkileri de yabancılaşma kapsamında ele alınmaktadır. Bu ilişkiler arasında, işin çalışanlar tarafından yapıp yapılmaması ve yöneticilerin çalışanlara karşı tutumları belirleyici rol oynamaktadır (Aike ve Hage, 1966).

Yabancılaşmada kişinin başkalarına mı yabancılaştığı yoksa her şeyi kendine mi yabancılaştırdığı önemli bir sorun olarak görülmektedir. Marx, Sermayenin Üç Cildi adlı eserinde, yabancılaşmanın insan doğası tarafından gelecekte düzenli olarak yaratıldığından ve modern toplumlarda ortaya çıkacağından bahsetmektedir. Bu yabancılaşma emeğe, inanca ve ruhani değerlere olduğu kadar kişinin kendisine yabancılaşması olarak da değerlendirilmektedir. Yabancılaşma, kişinin kendisine, diğer insanlara ve üretimde yer aldığı her duruma karşı olabilmektedir. Tüm bunlardan yola çıkarak Marx ürünlere, insandan insana, üretime ve son olarak

insanın özüne yönelik yabancılaşmadan bahsederek yabancılaşmayı dört bölüme ayırmıştır (Petrović, 1963). Bunlar doğadan, kişinin kendinden, çeşitsel varlıklarından, diğer insanlardan kaynaklanan yabancılaşma diye adlandırılmıştır (Çelik ve Uslu, 2019). İşe yabancılaşmada genel olarak kişi, kendini dönüştürmek istemediği ancak elinde olmayan nedenlerden dolayı dönüştürdüğü ya da benzediği bir nesne olarak görmektedir. Bu açıdan bakıldığında, kişinin bilinçaltında oluşan her türlü olumsuz ve değersiz duygu yabancılaşma olarak nitelendirilmektedir.

Melvin Seeman güçsüzlük (powerlessness), anlamsızlık (meaninglessness), normsuzluk (normlessness), soyutlanma (isolation) ve kendine yabancılaşma (self-estrangement) olarak beş boyutta (Seeman, 1959); Seeman'ın etkisinde kalan Middleton (1963) güçsüzleşme (powerlessness), normsuzluk (normlessness), anlamsızlık (meaninglessness), toplumsal yabancılaşma (social estrangement), işten yabancılaşma (estrangement from work) ve kültürel yabancılaşma (cultural estrangement) olarak altı boyutta ele almıştır. Daha sonraki dönemlerde, Blauner (1964) yabancılaşmayı güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma olarak dört boyutta; Mottaz ise güçsüzlük, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma olarak üç boyutlu olarak ele almıştır (Mottaz, 1981).

Yabancılaşmayı kavramsal boyutta ilk ele alan kişi, Melvin Seeman olmasına rağmen, alanyazın taraması sonucunda Mottaz'ın yabancılaşma kavramının birbirini tamamlaması ve diğer bilim insanlarının yabancılaşma ayrımlarına göre daha kapsayıcı olması bakımından, Clifford Mottaz modeli tercih edilmiştir.

### **2.3.1. Anlamsızlaşma**

Anlamsızlaşma kavramı bir şeyin anlamını, amacını ve önemini yitirdiği durumları ifade etmek için kullanılırken; güçsüzlük ise fiziksel ve duygusal zayıflık durumunu belirtmek için kullanılmıştır. Bu nedenle anlamsızlığı, güçsüzlüğün bir sonucu olarak ortaya çıkan davranışları kontrol etmedeki zorluk ve davranışların başkaları tarafından yönlendirilmesi olarak tanımlamıştır (Tutar, 2010). Durkheim, anlamsızlığı sosyolojik açıdan “anomik” olarak tanımlamaktadır. Anomik, kişilerin toplumla bir bağlantısının olmaması ve çevreye karşı ilgisiz kalma durumu olarak ifade etmiştir. Bu durumda oluşan düzen değiştirilemez ve öngörülemez ise kişi bunu anlamsız olarak görmüştür (Seeman, 1972).

Anlamsızlaşma, kişinin ait olduğu örgütteki olayları anlayıp anlamamasıyla ilgili bir durumdur. Örgütler, işlerinde uzmanlaşmak, yüksek kaliteli ürünler ortaya koymak ve belirlenen hedeflere ulaşmak için iş bölümünü hızlandırmak zorundadır. Bu durum, işlerin daha düzgün yapılmasını sağlayacaktır. Planlanan ve tasarlanan işler, karar aşamasına gelen bireyin en küçük bir ihtiyacı karşılanmadığında, alternatifleri arasında seçim yapamadığında ve parça ile bütün arasında ilişki kuramadığında anlamsızlık duygusu hâkim olacaktır. Sadece belirlenen durum doğrultusunda hareket etmek ve istenilen sonuçlara ulaşmamak anlamsızlığı artırsa da kişi istediği sonuçlara ulaştığında tatmin oluyorsa anlamsızlık durumu azaltılmış olacaktır (Seeman, 1959).

Meslekleri ile ilgili işlerde tatmin olmayan çalışanların, daha fazla yabancılaşmaya maruz kaldığı gözlemlenmektedir (Singh ve Rathore, 1992). Kişinin işe olan bağlılığı, iş farklılaştırmasına gitmesi, iş düzenlemesi yapması ve iş zenginleştirmesi yaparak anlamsızlık duygusunu hafifleteceği anlaşılmaktadır (Özdemir ve Cemaloğlu, 2021). Yaşam tarzı, sosyal faaliyetler ve olumlu düşüncelerdeki değişikliklerin anlamsızlığı azaltarak kişisel gelişime yardımcı olduğu bilinmektedir.

Çalışan ile iş yeri arasındaki belirsizliğin temel kaynağının maaş, birimde yer değiştirme, güvencesiz iş ve gelecek hakkındaki belirsizliklerin oluşturduğu ve bu durumun anlamsızlaşmaya tetiklediği düşünülmektedir. Ayrıca, iş yerinde belirlenen hedeflere giden yolda olumlu ya da olumsuz herhangi bir durumda çalışanların fikirlerinin alınmaması anlamsızlığın diğer bir nedeni olarak görülmektedir. Kişi, görevini bilir ve görevini yerine getirirse anlamsızlıktan kurtulmuş olur. Anlamsız hissetmek ile güçsüz hissetmek arasında bir ilişki olsa da bunların iki farklı kavram olduğu anlaşılmıştır (Minibaş, 1993).

### **2.3.2. Güçsüzleşme**

Multidisipliner bir kavram olan güçsüzlük; siyasetten psikiyatriye, ekonomiden sosyolojiye kadar pek çok alanda kullanılmaktadır. Marx, güçsüzlük kavramını verilen hizmetin karşılığını alamama, kendini özgürce ifade edememe, kendini kontrol edememe gibi fiziksel ve bilişsel gücün tam olarak kullanılmadığı durumları anlatmak için ortaya atmıştır (Özdemir ve Cemaloğlu, 2021).

Güçsüzlüğün kişilikle değil, ırk ve gerçek yaşamla ilgili olduğunu belirtmek için kullanan Seeman, kişinin başarıya ulaşmak için sergilediği davranışın önemli olmadığını, önemli olanın kişinin kendisini alternatif davranışlar sergileyen kişilerle kıyaslayarak değerlendirmesi olduğunu ve buna göre oluşan beklentilerin sonuçlarının bulunduğunu belirtmiştir (Seeman, 1975). Dikkat edilirse yaptığı işi anlamlandıramayan kişinin, yetkinliğini kullanamaması ve kendini yetersiz olarak görmesi güçsüzlükte ana tema olarak görülmüştür.

Yabancılaşma kavramının alanyazında en sık kullanılan türlerinden birisi güçsüzlük olarak kabul edilmekte, hatta yabancılaşma kavramını tek başına karşıladığı belirtilmektedir. Yöneticilerin, çalışanların haklarına ve kazanımlarına yönelik olarak sergiledikleri davranışlar sonucunda güçsüzlük olarak ortaya çıkmıştır. İnsandan insana olabileceği gibi, kişinin bir eşya gibi algılanması da yabancılaşmanın bir nedeni olarak görülmüştür. Güçsüzlükte, bireylerin beklentileri ile sonuçları arasında bir uyumsuzluk yaşanmakta ve bireyler kontrolü ellerinde tutmakta zorlanmaktadır. Böylelikle istenilen davranış sergilemediği gibi istenilen ödüle de ulaşamamaktadır (Seeman, 1959).

Güçsüzlüğün temel ilkesi, iş yerinin kendi elinde olmayan nedenlerle çalışma koşullarında yarattığı işgücünün başkaları tarafından belirlenmesidir. Kişi, asıl işi yapmasına rağmen söz sahibi olamamaktadır (Minibaş, 1993).

Çalışanlar hem yaşam alanlarında hem de işlerinde kontrol duygusunu yitirmekte ve kendilerini eksik hissederek güçsüzleşmektedir. Kendini güçsüz hissedenler, iş aidiyetlerinde, değer yargılarında ve benimsemek zorunda oldukları kurallarda zorlanarak kendilerine tamamen yabancılaştırmaktadır (Tutar, 2010; Usta, 2016).

Yöneticilerin ya da ait olunan kurumun güçsüzlük hissi üzerinde önemli bir etkisi olduğu bilinmektedir. Kişinin yapısına uygun olmayan bu iki durum söz konusu ise yabancılaşma yaşanmaktadır (Elma, 2003). Liderlik gösterememek, karar alma süreçlerine katılamamak, iletişim kuramamak ve çalışanların kendilerini güçsüz hissetmeleri bu etkilere örnek olarak verilebilir.

Yöneticiler ve kurumlar, güçsüzlük hissini azaltmak ve güçlü bir çalışma ortamı yaratmak için çeşitli stratejiler ve politikalar benimseyebilir. Bunlar arasında yöneticilerin liderlik becerilerinin geliştirilmesi, açık iletişimin teşvik edilmesi, çalışanların katılımının artırılması ve örgütsel stratejilerin güçlendirilmesi

sayılabilir. Ancak akademik personelin çalıştığı üniversite ortamında alınan kararlara katılamaması ya da ilgili rektörün çalışanı dikkate almaması güçsüzlük yaşamasına neden olarak gösterilebilir.

### **2.3.3. Kendine Yabancılaşma**

İnsan olmanın gereği topluma ve çevreye uyumdan geçmektedir. Uyum sağlayamayan insanlar yabancılaşma yaşamaktadır. Daha önce yabancılaşma yaşayan kişiler, bu duyguyla karşılaştıklarında kontrol duygularını kaybederler, karşılıklı ilişkilerin oluşmasına olumlu katkı sunamazlar ve böylece kendilerini geri plana iterek kendilerine yabancılaşırlar. Yabancılaşma iş yaşamına odaklanmalı ve “kendinden beklenen davranışlar”, “günlük hakikatler” ve “olası ihtimaller” üzerinde durmalıdır (Twining, 1980). Kendine yabancılaşan kişi çalışamaz hale gelir ve yaptığı işin anlam ve özünü kaybeder (Seeman, 1959).

Kişi, sadece ürettiği ürüne verdiği hizmetten dolayı değil, içinde yer aldığı üretim sürecinden dolayı da kendine yabancılaşmaktadır. Sorunun temel nedeni incelendiğinde, kişinin kendisini doğaya ait görmemesi ve kendisini dışsal bir saik olarak konumlandırması yatmaktadır (Çelik ve Uslu, 2019; Tutar, 2010).

Bireyi birey yapan özellikler, kendini ve toplumu anlamaktan geçmektedir. Kişi içinde bulunduğu durumu anlamlandıramaz ve belirlediği hedeflere ulaşmakta zorlanırsa çatışma kaçınılmaz hale gelmekte ve bu çatışma hali kendine yabancılaşma olarak baş göstermektedir (Demirgöl, 2021).

Marx'a göre yabancılaşmada asıl önemli olan özne ve nesnedir. Burada özne gerçek kişiler, nesne ise gerçek kişilerin ürettikleri, üretime katkıda buldukları ya da duygusal bağ kurdukları herhangi bir varlıktır. Kişinin ürettiği nesnenin tutsağı olma duygusu bu nedenle kendine yabancılaşmanın bir aracı olarak görülür (Elma, 2003).

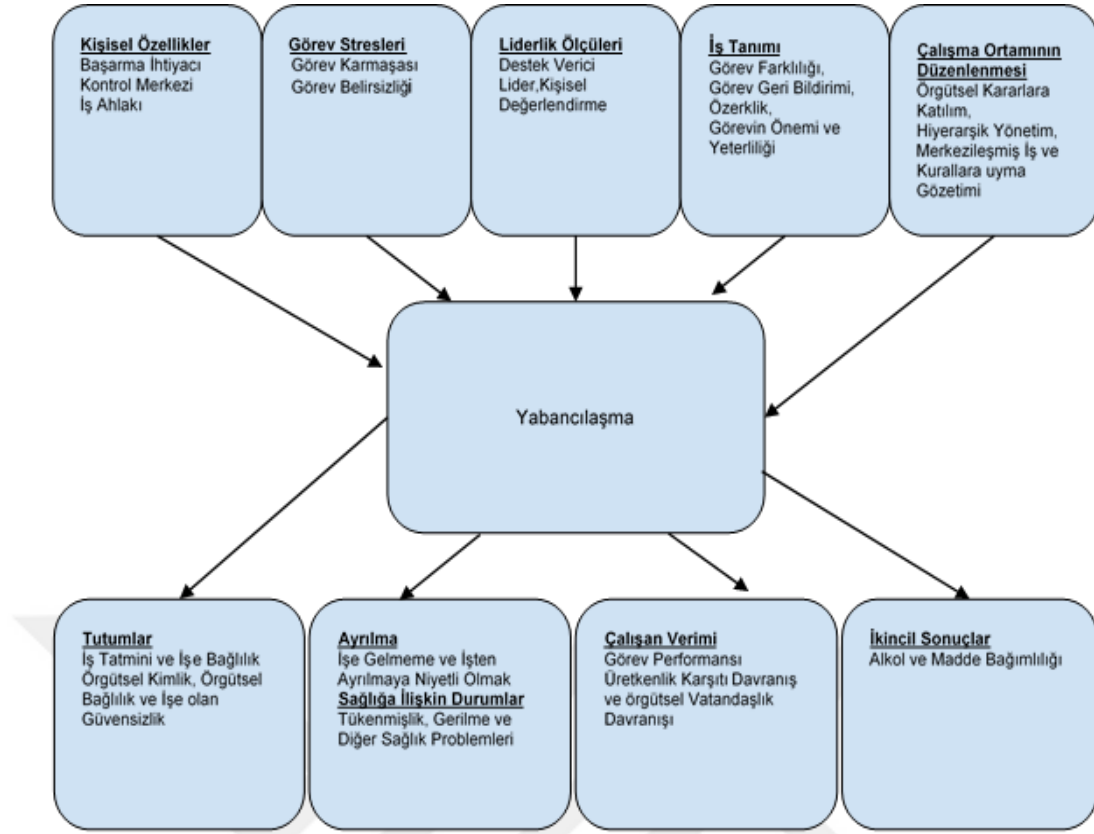
Bürokratik yapıların çalışanlara karşı katı ve insan odaklı olmaması, yetersizlik ve anlamsızlık duygusuyla hareket ederek kendilerine yabancılaşmış hissetmelerine sebep olmaktadır. İşten atılma korkusu ve ürettiği ürünlere ulaşamama duygusu bu durumu tetiklemektedir (Aktouf, 1992; Sarros vd., 2002). İşe yabancılaşmada kişi emeği üzerindeki hakkını alamamakta, yetki ve sorumluluklarına tam olarak yerine getirememektedir. Merkezîyetçi yönetim anlayışı, katı ast-üst ilişkileri ve mekanik organizasyonların varlığı işe yabancılaşmada etken olarak görülmektedir. Özellikle

bilgi iletişim çağının yaygınlaşması bu süreci daha da hızlandırmaktadır (Tutar, 2010).

Bir çalışan sadece maaşı için iş yapıyorsa, yabancılaşma açısından içsel doyum sağlayamamakta, fakat dışsal doyum sağlamaktadır (Özdemir ve Cemaloğlu, 2021). Kendine yabancılaşan bireylerin kendilerini dışlanmış hissettikleri için iş yerlerine katkı sağlayamadıkları ve buldukları ortama zarar verecekleri bilinmektedir. Bu olumsuz ortamlar ileride oluşabilecek psikolojik ve sosyal rahatsızlıkların da habercisi sayılabilir.

Çalışanlara yaptıkları iş hakkında geri bildirim verilmesi, yabancılaşmayı diğer iş tasarımı değişikliklerine (görevin önem derecesinin artması) göre büyük ölçüde azaltmaktadır. Uygun liderlik (destekleyici liderler, bireysel değerlendirme) anlayışı bu durumu daha da belirgin hale getirmektedir. Daha geniş bir açıdan bakıldığında çalışanlarla kişisel ilişkiler, sosyal olma ve onları destekleyici programlar yabancılaşmayı azaltmaktadır. İşe veya iş içeriğine kişisel olmayan müdahale biçimlerinin yabancılaşma üzerinde çok az etkisi olduğuna ve merkezileştirme uygulamalarının ise yabancılaşmayı arttırabileceğine işaret edilmektedir. Yabancılaşmış çalışanlar, görevlerini yeterince yerine getirememekte, çalışma arkadaşlarına ve kuruma daha az yardımcı olmakta ve hatta daha da ileri giderek işi sabote edebilmektedir. Yaratılan bu ortam bireyi, çevresini ve doğal olarak iş yerini etkilemektedir. Bunlardan birinde yaşanan yabancılaşma diğerini tetiklemektedir. Çalışma ortamından veya örgütlerden dolayı yaşanan kopukluklar yabancılaşmanın sebep ve sonuçları arasındaki ilişkiyi belirlemek açısından önemlidir. Kişisel özellikler, görev esnasında yaşanan stres, liderlik durumları, iş tanımı ve çalışma ortamının düzenlenmesi gibi durumları yabancılaşmanın sebepleri olarak görülmekte; tutumlar, işten ayrılma ve sağlığı etkileyen ikincil durumlar yabancılaşmanın sonuçları olarak değerlendirilmektedir (Chiaburu, 2014).

Muttar vd (2019), tıpkı Chiaburu gibi işe yabancılaşmanın sebebi olarak örgütsel yapı, liderlik, kontrol odağı, iş özellikleri, iş yeri stresi ve örgütsel adalet olarak belirtirken; işe yabancılaşmanın sonuçlarının ise örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışının oluşturduğunu belirtmektedir. Bu açıklamalardan yola çıkarak yabancılaşmanın sebepleri ve sonuçları aşağıdaki gibi şematize edilmiştir.



**Şekil 2.1:** Yabancılaşmanın Sebepleri ve Sonuçları

**Kaynak:** Chiaburu vd., 2014

#### 2.4. Stres ve İş Stresi

Stresin günümüz koşulları itibariyle ele alınması gereken önemli bir konu olduğu ve çağımızın bir hastalığı olarak nitelendirildiği görülmektedir. İnsan için zorluklar (maddi, manevi, fiziksel ve psikolojik) her geçen gün birçok farklı alanda artarak devam etmekte ve oluşturulan bu zorlu durumlar yeni sorunları da beraberinde getirmektedir. Buna bağlı olarak işin doğası da değişmektedir. Meydana gelen bu değişimlerden dolayı hastalıkların sayısı artmış, ahlaki ve insani yönler önemini kaybetmiş ve her geçen gün yeni olumsuz durumların ortaya çıkması hızlanmıştır. Tüm bu yaşananlar stresin genel olarak olumsuz bir anlam taşıdığına işaret etmektedir.

Genel bir yayılım şeklinde hayatın tüm alanını kapsayan stres, batı toplumların genelinde görülmektedir. Stres, iyi oluş halinin ve sağlığın bozulmasıyla beraber modern toplumların iş yerindeki sonuçlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Çoğu zaman iş-aile hayatı arasındaki çatışmalar ve bireylere aşırı görevler yüklenmesi stres nedeni olarak görülmektedir. Herkesin dilinde bir stres

kelimesinin dolaşması anlam karmaşasına yol açmaktadır. Bu anlam karışıklığından dolayı stresin ortak bir tanımı yapılamamaktadır (Cooper ve Quick, 2017).

Stres, kişilerin başa çıkmakta zorlandıkları, sahip oldukları kaynakları verimli bir şekilde kullanamadıkları ve kendilerini zora sokacak durumlarla ilişkili olan bütün koşullar olarak tanımlanmaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984). Stres, fiziksel ve zihinsel süreçleri içerecek şekilde, kişiyi baskı ve sıkıntı altına sokacak durumların kişi üzerinde ne kadar değişiklik yarattığına bölünmesiyle oluşmaktadır (Sığırı ve Gürbüz, 2017). Stresin; sinirsel bir hastalık olmadığı, stresten tamamen kurtulunamadığını (ölüm hariç), ondan kaçışın olmadığını ve stres ile her an karşı karşıya kalabileceğimiz göz ardı edilmemelidir (Tutar, 2021).

Stres, herhangi bir uyarıcıya karşı vücudun verdiği özel bir tepki, yani bir çeşit yaşam temposu olarak bilinmektedir. Şehirleşme, rekabet, yoğun iş temposu, trafik ve teknolojik değişimler bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Bu durumdan tüm canlıların olumlu ya da olumsuz şekilde stres altında olduğu anlaşılmaktadır. Hayatın yoğunluğunu hızlandıran sevimli ve sevimli olmayan her şey, geçici olarak stresin ve vücuttaki tahribatların artmasına neden olmaktadır. Örnek olarak acı verici bir davranış olabildiği gibi, tutkulu bir öpücük de eşit derecede stres yaratabilmektedir (Serban, 1976). Yalnız kişi bir duygudan olumsuz etkilenirken diğerinden haz duymaktadır. Bu durumda kastedilen farklı iki duygunun eşit etkiye sahip olduğundan başka bir şey değildir.

Stres, yeni bir duruma uyum sağlamanın, ilk başta bir tehdit olarak algılandığı, fakat tamamen olumsuz bir süreç olarak görülmediğini, tehdidin üstesinden gelmenin kişisel gelişim ve öğrenme için faydalı olduğu anlaşılmaktadır (Di Martino, 1992). Stresin yaratıcısı olarak bilinen Hans Selye, stresten kurtulmanın çaresini ölüm olarak görmektedir. Stresin her zaman kötü olmamasına rağmen, örgütsel anlamda karşı karşıya kalınan en büyük sorun olarak görülmektedir. Stres, örgüt açısından fiziksel, psikolojik ve davranışsal sapmalara yol açan etkilere karşı vücudun geliştirdiği bir tepki olarak bilinmektedir (Luthans, 2010). Bu durum bir çeşit zorluklarla mücadele etme şekli olarak görülebilir.

İş stresi, bireyin iş yaşamındaki zorluklara, baskılara veya belirsizliklere verdiği yanıt olarak ortaya çıkar. İş stresi, iş hayatında yerine getirilmesi gereken ya da

belirsizlik içeren görevlerin veya sorumlulukların, çalışma ortamından kaynaklanan gerilim hali olarak tanımlanır (Yenilmez, 2019). İş yeri stresini büroda uygulanan politikalar, sıkı mevzuatlar (bürokrasi) ve mesleki kariyerinde ilerleme imkânının olmaması olarak ifade edilmektedir (Luthans, 2010).

İş stresi, kişinin olumsuz koşullarda çalışması, fazla çalışma saatleri, ast-üst ilişkileri, iş yerinde çalışanın fikirlerine başvurulmaması, maddi olanakların yetersizliği, iş aile yaşantısındaki sorunlar ve kişilere yapamayacağı işlerin verilmesi gibi birçok kavram iş yeri stresi olarak adlandırılmaktadır (Biricik, 2019).

İş stresi, çalışılan ortamdaki zorluklardan kaynaklanmaktadır. Kariyer yapamama, işsizlik veya iş değişiklikleri gibi durumlarda iş yeri stresi ortaya çıkmaktadır. İş yerlerindeki küçülmeler, kişilerin daha iyi işler bulmasının aksine daha stresli günlerin başlamasına neden olmaktadır. ABD’de telekomünikasyon ve bilgisayar ağlarının gelişmesiyle toplumda gözle görülür bir değişim yaşanmaktadır. Yaşanan bu değişiklik bilginin hızla yayılmasına ve ekip çalışmasına yeni bir boyut kazandırmıştır. Kazanılan bu yeni boyut çalışanların iş-aile yaşamlarında kargaşaya neden olmakta bu da çalışanların iş yeri stresi durumlarını olumsuz etkilemektedir (Crouter ve Manke, 1994).

İş stresi; üretkenliğin, yaratıcılığın ve yenilikçiliğin azalması, işe devamsızlık oranlarının artması ve kişinin kendini işine ait hissetmemesi sorunudur (Eurofound, 2014). İş stresi kavramı genellikle zorluklarla mücadele etme kavramı ile karıştırılmaktadır. Oysaki birbirinden tamamen farklı kavramlardır. Zorluklarla mücadele eden kişi, kendini ruhsal ve bedensel olarak enerjik ve güçlü hissetmektedir. Bu da hedefe ulaşmak isteyen kişiyi çalışkan ve üretken bir konuma getirmiş olmaktadır. Dolayısıyla, "biraz stres iyidir" derken anlatılmak istenenin tam da bu olduğu rahatlıkla ifade edilmiş olacaktır (National Institute for Occupational Safety and Health, 2023).

İnsanlar, dünyanın en zeki varlıkları olmasına rağmen yine de örgütleri ve kurumları tarafından yaratılan stresin mağduru olmaktadır. Yaşanılan aşırı stres, işten ayrılmalarının temel sebeplerden birine dönüşmektedir. Çalışanların stres düzeyleri yüksekse, organizasyondaki stresli ortamdan kaçınmak için çalışanların işe devamsızlığı söz konusu olmaktadır. Bu durum örgüt ve organizasyonlar için de tehlike yaratmaktadır (Panigrahi, 2016).

İş stresi sıradan vatandaştan başlayarak üniversitedeki öğretim elemanına kadar uzanan ruhsal bir süreci kapsamaktadır. Stres, günümüz koşulları düşünüldüğünde hızla geçen zaman, değişen teknoloji ile paralel olarak yaşantımızın bir parçası haline gelmektedir. İçinde bulunan ortama ve duruma uyumun zorlaştığı anlarda stres ortaya çıkmaktadır. Kişi, fiziki ve sosyal çevreden gelen tehditlere karşı, vücudun dengeye gelmesini beklemekte, vücut dengeye gelene kadar sağladığı uyum stresin nedeni olarak bilinmektedir. İş stresi, kişinin iş hayatından ve bulunduğu ortamdan etkilenmekte, söz konusu ortama uyum sağlamak için vücut tarafından salgılanan hormonlarla, vücudu ruhsal ve bedensel olarak harekete geçirmektedir. Bu da insanların aşırı baskı sonucu gösterdiği tepkilerin bir bütünü temsil etmektedir. Psikolojik anlamda stres asabiyet, yorgunluk, iş odaklanamama ve kişiye itimatsızlık olarak karşımıza çıkmaktadır. Tepkiler, kişinin dış çevreden veya kendisinden kaynaklanan sorunları ile oluşmaktadır. Stres, ne şekilde ortaya çıkarsa çıksın vücut mutlaka bir tepki geliştirmek zorundadır. Tepki, kişiden kişiye değişmekle birlikte, bazılarında başarı ve mutluluk getirirken, bazılarında mutsuzluk ve başarısızlık getirmektedir (Tutar, 2021). Stresin kişilerde oluşturduğu rahatsızlıklar vücudun herhangi bir organını etkilediği gibi kişinin kendine de ciddi zararlar vermektedir. Stresin baş ağrısı, diş sıkma, eklem ve boyun ağrıları, unutkanlık, terlemeler, midede yanma şikâyetleri, unutkanlık, kaygı, kızgınlık, yeme içme alışkanlıklarında artmalar ve azalmalar, kendini yalnız hissetme, depresyon, sürekli uyku hali, kötü madde kullanımında artışlar ve intihara kadar sürükleyen etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler, stresin insan vücudunda neden olduğu hasarı da göstermektedir. Sinir sisteminin fiziksel ve psikolojik olarak stres altında kaldığı zaman vücudun ani olarak bir tepki geliştirdiği bilinmektedir. Algılanan tehditlere karşı vücut enerji kaynaklarını değiştirerek stres ile mücadele etmeye başlamakta ve adrenalin bezlerinden adrenalin ve kortizon salgılanmaktadır. Salgılanan bu hormonlar, kalp atım hızını arttırmakta ve kan basıncını yükseltmektedir. Stresin seviyesi azalmaya başladığından itibaren vücut normal durumuna dönmeye başlayacaktır. Kas-İskelet sisteminde ise stres, bireydeki gerilimi arttırdığından baş ağrısı ve mide ağrısı gibi rahatsızlıklara neden olacaktır. Solunum sisteminde ise stres, hızlı nefes alıp vermeye neden olurken ilerleyen aşamalarda bazı bireylerde panik atağa sebebiyet vermiş olacaktır. Kardiyovasküler sistemde ise stres; kalpteki kasılmalara, kan pompalama miktarındaki artışlara, kalp damarlarında genişlemelere ve ileri aşamalarda kalp

yetmezliğine neden olacaktır. Gastrointestinal sistemde ise stres; diş sıkma ile başlayacak, alkol ve benzeri ürünlerin tüketimini artıracak, gastrit ve reflüyü tetikleyecek şekilde karşımıza çıkmış olacaktır. Üreme sisteminde stres; erkelerin sperm sayılarında azalma yaratırken, kadınlarda ise regl düzensizliklerine neden olacaktır (The American Institute of Stress, 2022).

Cox vd (2000), stres etkenini işin kapsamı ve işin kaynağı olarak iki grupta ele almaktadır. Birinci grupta; görev tasarımı, iş yükü, çalışma hızı, çalışma programı ve iş ekipmanlarına atıfta bulunmakta; ikinci grupta, örgüt kültürü ve işlevi gibi stresörlerin organizasyonlardaki rolü, kariyer gelişimi, karar verme özgürlüğü ve kontrolü, ev işleri ve çalışılan yerdeki kişiler arası ilişkiler yer almaktadır. Kişilerarası ilişkiler, iş yerinde başkalarıyla olumsuz etkileşimleri sağlayan bir stres etkeni görülmekle beraber şiddet, taciz ve zorbalık gibi davranışları da içermektedir. Bunlar şiddetin öncülleri olarak da görülmektedir.

Strese kişisel ilişkiler ve ailesel koşulların dışındaki iş faktörlerinin etkisinin olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Örneğin, bir kişinin ev hayatındaki olumsuz bir gelişme, onu iş yerindeki baskılara karşı daha savunmasız hale getirerek aile hayatının olumsuz etkilenmesine vesile olacaktır. Gelişmiş ülkelerde, çalışan nüfusun üçte birinin yüksek veya aşırı strese maruz kaldığı, yüksek stres seviyesine sahip bireylerin genellikle işten sık sık izin aldıkları ve üretime daha az katıldıkları görülmüştür (Hoel vd., 2000).

Cox vd (2000), iş yeri stresini hem çalışanları hem de çalışanların kurumlarını etkileyen, iş tehditlerine karşı çalışanı savunmasız bırakan, savunmasızlık karşısında oluşan işgücü kaybına neden olan bilişsel ve duygusal bir süreç olarak adlandırmaktadır.

İş yeri stresi, çalışanların fizyolojik ve psikolojik iyilik hallerinde önemli bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda kuruluşların üretkenliğini ve performansını da etkilemektedir. Fiziksel problemler, zihinsel rahatsızlıklar, duygusal dengesizlikler, yaşam tarzı bozuklukları ve davranış sorunları gibi iş yeri stresinin çeşitli sonuçları, organizasyonun iklimini bozan koşullar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorunlar kişilerarası çatışmalar, azalan üretkenlik, düşük örgütsel bağlılık, artan devamsızlık ve daha fazla yıpranma şeklinde sıralanmaktadır. İşte stres içsel ve dışsal nedenler olarak ikiye ayrılmaktadır: İçsel nedenler; bireyin içinden gelmekte, ruh haline göre

şekillenmekte ve kişinin düşünce tarzına bağlı olarak değişmektedir. Çevrede herhangi bir tehdit olmamasına rağmen tehdit var gibi algılanması bireyin strese girme nedeni olarak bilinir. Dışsal nedenler; bireyin kendisinden kaynaklanmayıp, çalıştığı kurumdan kaynaklanan ve bireyin performansını olumsuz yönde etkileyen faktörlerdir. Dışsal olarak çalışma saatleri, güvencesiz iş, yönetim tarzı, iş yeri kontrolü, iş yükü ve çalışanların doğal olarak davranamamaları stresin dışsal nedenleri olarak görülmektedir (Panigrahi, 2016).

Modern topluluklar, stres açısından uygun ortamları içerisinde barındırmaktadır. Sanayileşmenin getirdiği hızlı değişim; bireyselliğin ön plana çıkmasını, insanların daha çok yalnızlaşmasını ve yeni teknolojik gelişmelere uyum sağlayamamasını beraberinde getirmektedir. Oluşturulan bu koşullar, insan sağlığını tehdit eder bir boyuta taşımaktadır. İnsan sağlığını tehdit eden hastalıkların %75'i stresten kaynaklanmaktadır. Stresin her zaman olumsuzluk yaratmayacağı, normal düzeyde kaldığı sürece insan için faydalı olduğu da bilinmektedir. Hafif stres durumunda kişi kendi gücünün farkına varmakta ve performansı artmaktadır. Aşırı stres durumlarında ise; endişe hali hâkim olup kişi kabiliyetlerini kullanamamakta ve mücadele yeteneğini kaybetmektedir. Kötü stres, iyi stresin yönetilememesinden ve gerekli dayanma gücü gösterememesinden kaynaklanmaktadır. İyi yönetilemeyen stres, kişinin motivasyon gücünü azaltmakta, kişiye işe yaramadığı duygusunu hissettirerek onu iş yapamaz hale getirmektedir. Louise Hay stresi hafif, orta, ağır ve en panik hali olarak dört kısımda ele almakta iken; Jessie Bernard stresi, Eustress (endişe vermeyen stres), Distress (endişe verici stres) olarak iki bölümde ele almıştır (Tutar, 2021).

Eustress, kişinin yeteneklerini geliştirmekte, kişiye iş yerinde mücadele etme yeteneği kazandırmakta ve kişinin kendini keşfetmesini sağlayarak işe olan bağlılığını artırmaktadır. Distress ise, kişiyi aşırı miktarda strese maruz bırakmakta ve bireye ciddi zararlar vermektedir. Endişe verici stres, bireyin fiziksel ve aklı üzerinde negatif etkilere neden olmaktadır. Bu tür stres depresyon, kalp krizi, yüksek tansiyon gibi kişi sağlığını derinden etkileyen rahatsızlıklara davetiye çıkarmaktadır (Panigrahi, 2016).

Stresin ne olduğunu anlamak için sadece olumsuzluklarından değil bir de ne olmadığından da bahsetmek gerekmektedir.

- Stres, kaygı değildir. Kaygı duygusal ve psişik olarak değerlendirilirken, stres fizyolojik alanları da kapsamaktadır. Bu bağlamda stres, kaygıya eşlik etmekte ve aynı şey olmadıklarını kanıtlar nitelikte olduğunu göstermektedir.
- Stres, sinirsel gerginlik değildir. İnsanlar gerginlik için hazırdır ve zamanı geldiğinde serbest bırakılmaktadır.
- Stres zararlı, kötü ya da kaçınılması gereken bir şey değildir. İnsanların araması gereken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Luthans, 2010).

Stres; bazen öğrencinin notu iken, bezende çalışanın iş yerinde üretime ne kadar katıldığı ile alakalıdır. Bir çeşit gerçekleri idrak etme şeklidir. Kişi, ne kadar hayali işlerle uğraşırsa stres düzeyi de o kadar etkilenmektedir. Stres, organizmanın yaşamsal ihtiyaçlarını gideremediği zaman ortaya çıkmaktadır. Bir tehlike anında vücut bütünlüğünü korusa da psikolojik olarak ilerleyen yıllarda veya dönemlerde aynı tehlike ile karşılaşılması kişinin stresini etkilemektedir. Dolayısıyla, endişe vermeyen stres, amacına uygun yönetilmezse endişe veren strese dönüşmektedir (Sıgır ve Gürbüz, 2017). Dilimizdeki “bana dokunmayan yılan bin yıl yaşasın” sözü günümüzü kurtarsa da gelecekte benzer bir durumla rast geldiğimizde stresörlerle baş etmemizi zorlaştırabilecektir.

Stresin kendiliğinden meydana gelmediği kişiyi etkileyen olay ve durumlara bağlı olarak ortaya çıktığı bilinmektedir. Oluşturulan bu durumlarda kişi stresi yönetebilirse kişiye faydası dokunmaktadır. Stresi yönetmekten kasıt, stresin hiç olmaması değil, kontrol altında tutulmasıdır. İş yeri stresinin sadece çalışılan ortamdan kaynaklandığı düşünülmemektedir. Kişinin yaşadığı toplum, özel hayatı, ekonomik göstergeleri ve çevresel şartları iş yeri stresinin kaynağı sayılmaktadır. İnsanın olduğu her ortamda iş yeri stresi de kaçınılmaz hale gelmektedir (Yücel, 2022). İş yeri stresi etkenleri, işin miktarındaki aşırılığın ve elverişsizliğin olup olmadığı, gösterilen performans karşısında takdir edilmenin ve mükâfatın yetersizliği, sorumluluk derecesi, işin tehlike boyutu, çalışanlara uygulanan duygusal baskı, psikolojik şiddet ve iş-aile yaşamı arasındaki zayıf denge olarak sayılmaktadır (Tomei vd., 2012). Kaybolan dengenin tekrar normal düzeyine gelmesi stresin varlığının kanıtı sayılmaktadır. Denge bozucu herşey stres yaratmaktadır. Walter Canon ise “savaş-kaç” tepkisinin stres içerdiğinden

bahsetmiştir. Daha sonra Hense Selye stres kavramını “Genel uyum sendromu” olarak ele almıştır (Sığrı ve Gürbüz, 2017). Selye, fareler üzerinde yaptığı çalışmada farelerin mide rahatsızlıkları, organ yetersizlikleri gibi biyolojik değişimler sergilediklerini gözlemlemiştir ve farelerin hepsinin aynı rahatsızlıklardan muzdarip olduğunu belirterek stresin varlığından bahsetmiştir. Bu çalışmasını insanlar üzerine uyguladığında ise “Genel Uyum Sendromu” olarak tanımlayarak alarm, direnme ve tükenme tepkisi olarak stresin üç tür dönemi olduğunu belirtmiştir (Biricik, 2019).

- **Alarm Tepkisi:** Alarm tepkisi, kişiyi etkileyen herhangi bir dış uyaran karşısında vücudun kendini koruma altına alması ile gerçekleşmektedir. Bir çeşit ters yüz olmaya karşı verilen yanıt olarak açıklanmaktadır. Vücut alarm durumunda “savaş ya da kaç” tepkisi vermektedir. Organizmanın normal seyreden stres durumundan çıkmaya başladığı dönem olarak adlandırılmaktadır (Biricik, 2019). İlk etapta stres insanın dayanma gücünü azaltsa da sonradan vücut stres durumunu dengelemeye başlamakta ve stresin insan vücuduna olan zararlı etkisi yok edilmiş olmaktadır (Yenilmez, 2019). Vücut, meydana gelmek üzere olan olumsuz koşullara karşı enerji depolaması yapmaktadır (Panigrahi, 2016).
- **Direnme (Direnç) Tepkisi:** Direnme aşamasında, vücut stres ile başa çıkmaya çalışmakta ve belli bir aşamada onu dengede tutmaya çalışmaktadır. Bu aşamada olumlu gelişmeler izlenmekte, vücut fonksiyonları normal düzeye inene kadar mücadele devam etmektedir. Kişi, karşı uyum sağlayamazsa stres seviyesi en yüksek noktaya ulaşmaktadır (Biricik, 2019). İnsan, direnç aşamasında kaynakları aşırı derece tüketme eylemine girdiği için strese karşı dayanma gücü azalmaktadır. Azalan direnç seviyesi, psişik ve fizyolojik rahatsızlıkların oluşmasına ortam sağlamaktadır. İnsan, stres ile baş etme yeteneğine sahip olamaz ve bütün enerjisini harcarsa, tükenme evresine geçilecektir (Yenilmez, 2019). Vücut artık zırhını kuşanmakta ve tehditlere karşı kendini koruma altına alacaktır (Panigrahi, 2016).
- **Tükenme Tepkisi:** Tükenme aşaması, vücut artık tepki veremez hale gelmekte, uyum ve direnme tepkisini gerçekleştirememektedir. Kişinin enerjisi tükenir ve iş yerinde iyi bir performans sergilenemez hale gelinir

(Biricik, 2019). Kısaca, vücut artık yorgun düşmekte ve ilerleyen aşamalarda strese karşı tepki gösterememekte (Panigrahi, 2016) ve sonucunda ölümcül sonuçlarla karşılaşmaktadır (Yenilmez, 2019)

Günlük hayatımızın kaçınılmaz bir parçası haline gelen stres, birçok faktörün etkisi altında kalabilir. Bu faktörler bireysel, çevresel ve kurumsal olarak üç boyutta incelenebilir.

- **Bireysel Faktörler:** Stresin kişisel düzeyde nasıl algılandığını, işlendiğini ve başa çıkıldığını belirleyen önemli faktörlerdir. Kişilik (A Tipi ve B Tipi) tipleri, psikolojik dayanıklılık durumu, öğrenilmiş çaresizlik, hayal kırıklıkları, amaç çatışması, kişisel rollerden kaynaklanan çatışmalar ve belirsizlikler bireysel stres faktörleri olarak ele alınmaktadır (Luthans, 2010). Çoğu zaman kişiler, stresin kendilerinin sebep olmadığı olaylardan kaynaklandığını varsaymaktadırlar. Oysaki, kişi kendi kendine de stres yaratabilmektedir. Rosenman ve Friedman tarafından gerçekleştirilen A ve B tipi kişilik özellikleri, bireysel stresi açıklamada öncü olmuştur.

**Tablo 2.2: A ve B Tipi Kişilik Özellikleri**

A Tipi Kişilik Özellikleri	B Tipi Kişilik Özellikleri
Yerinde Duramama	Tahammüllü
Yemek Yemede Acele Etme	Eğlenceli
Sabırsız Davranma	Takım Ruhuna Sahip
Anti sosyal	Dinç ve Net Konuşan
İşkolik	Örgüte Uyum Sağlayan
Sinirli	İtiraz Etmeyen
Sabredememe	Acele Etmeyen, İlmli, Böhürlenmeyen
Mevcut Konumuyla Yetinmeme	
Telaşlı, Rekabetçi ve Hassas Olma	

**Kaynak:** Luthans, 2010

A tipi kişilik özelliğine sahip bireyin, B tipine göre stres seviyesinin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Kişinin yaşamında önemli değişimlerin olması stres altında kalmasına neden olmaktadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi düşünüldüğünde en alttan başlayarak fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygınlık ve kendini gerçekleştirme aşamalarından oluştuğu görülmüştür. Kişi, hiyerarşinin en üstünde bulunan

özelliğinde olup, kendini gerçekleştiremezse stres kaçınılmaz bir hal almaktadır (Duyan ve Duyan, 2018). A Tipi kişilerin asabiyet durumları, B Tipi kişilere göre daha yüksek düzeyde seyretmektedir. Bu kişilik özellikleri düşünüldüğünde A Tipi kişilerin iş yeri stresi ile mücadele etme, başa çıkma ve stresten kurtulma mücadeleleri zorlaşabilmektedir. Çünkü, A Tipi kişiler yaşanan sorunu büyütüp özümsemekte, dolayısıyla işe bağımlı hale gelmektedir (Şahin vd., 2011). Düşük zekâ seviyesine sahip bireylerin stres yaşamaları daha kolay görülmektedir. A Tipi kişilerin stres ile mücadele etmeleri, B Tipi kişilere göre daha zorlu olmaktadır. A Tipi kişilik özelliğinde olan insanların karşısındakini anlamama, saldırganlık ve tahammül sınırlarının yetersiz olduğu bilinmektedir (Şahin vd., 2009). A tipi kişilik özelliğine sahip bireyler ile B tipi kişilik özelliğine sahip bireyler birbirinin zıttı kişilik özelliklerine sahip oldukları saptanmıştır. A tipi kişiler, B tipi kişilere göre stres seviyelerini kontrol etmekte daha fazla zorluk çekmişlerdir (Luthans, 2010). İş stresine benzer bir ayırmda Luthans'ın çevresel ve kurumsal faktörler bağlamında ele alması, konunun ele alınması açısından önem arz etmektedir.

- **Çevresel Faktörler:** Çevresel faktörler denince kişinin doğumundan başlayıp hayatını idame ettirdiği ve çalışmak zorunda olduğu bütün süreçleri kapsamaktadır. Çalışma ortamı, sosyal ilişkiler ve ekonomik durum gibi dış faktörlerden kaynaklanabilir. Toplumsal baskıların ilk sırayı aldığı faktörleri içinde barındırmaktadır. Örnek olarak neden boşandın, niçin evlenmiyorsun, sınavları geçemedin gibi durumlar stres yaratan çevresel faktörler olarak ele alınmaktadır (Duyan ve Duyan, 2018).
- **Kurumsal Faktörler:** Kurumsal faktörler denince de kişinin aktif olarak çalıştığı iş yeri süreçlerini içinde barındırmaktadır. İş yeri politikaları, yönetim tarzı ve iş güvenliği gibi unsurları içerir. Kişinin yaptığı iş statüsü açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda düşünüldüğünde uzun çalışma saatleri, tehditler ve zorbalıklar stres kaynağı olarak görülmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2002).

NIOSH modeline göre iş yeri stresine öncülük eden koşullar;





- **Görevlerin Planlanması:** Planlama yapmak, öncelikleri belirlemek, iş birliği yapmak, mola ve dinlenme saatlerini riayet etmek görevlerin

planlamasını belirlemede önem arzeden konulardır. Doğası gereği çok az anlam ifade eden, çalışanların becerilerini kullanmasına imkân vermeyen, kontrol duygusu barındırmayan ağır ve sıradan görevler; uzun ve vardiyalı çalışma saatleri, iş yükünün ağırlığı ve istirahat sürelerinin azlığı iş yerlerinde görev planı yapmanın hayati bir konu olduğunu göstermektedir.

- **Yönetim Tarzı:** Çalışanların karar alma süreçlerine katılmamaları, aileyi önceleyen politikaların eksikliği ve iletişimin zayıflığı bu kapsamda değerlendirilmektedir. Her organizasyonun yapısı gereği birbirinden farklı olduğu bilinmektedir. Organizasyonlara uygun liderlik ve takımlar arası iş birlikleri geliştirmek stres ile mücadele etmede önemli aşamalar kaydedilmesine vesile olacaktır.
- **Kişilerarası İlişkiler:** Yönetimin destek ve yardımının eksikliği, sosyal çevre ve mesai arkadaşlarından yeterli destek alınamaması kişiler arası ilişkiler grubunda yer almaktadır. İyi iletişim, aktif liderlik, ekip çalışması ve adil uygulamalar iş yeri ilişkilerini güçlendirebilmekte ve çalışanların stresle başa çıkmalarına yardımcı olabilmektedir.
- **İş Roller:** Bir kuruluş içindeki bireyler, birimler veya ekipler tarafından üstlenilen görev ve sorumlulukları ifade etmektedir. Herbir birim içinde bulunduğu iş rolünü yerine getirmektedir. Bu birimler insan kaynakları, yönetim ve liderlik, teknik ve finansal roller gibi her biri ait oldukları bir iş rolüne hizmet etmektedir. Dolayısıyla, çalışanın sorumluluğun fazlalığı, birbiriyle çelişen ve belirsiz iş yükümlülükleri iş rollerini açıklamada yaygın olarak kullanılan kavramlar olmuştur.
- **Kariyer Kaygıları:** Burada özellikle çalışanların iş güvencesinin olmaması, beklemedikleri problemler yaşamaları, onlara ilerleme ve yükselme fırsatının verilmemesi çalışanların kariyer kaygılarını açıklamakta yeterli olacağı düşünülmektedir. İletişimin kolaylıkla sağlandığı ve çalışanların beklentilerinin karşılandığında kariyer kaygılarının azaldığı izlenmektedir.
- **Çevresel Faktörler:** Uygun olamayan tehlikeli ve fiziki koşullar (deprem, sel ve kaza riski), rahatsız edici derecede kalabalıklar ve hava kirliliği gibi faktörler çevresel faktörler açısından değerlendirilmektedir (National

Institute for Occupational Safety and Health, 2023). Özellikle, ergonomik koşullar açısından fiziki çevrenin daha etkin olduğu unutulmamalıdır.

**Tablo 2.3: İş Stresi Kaynakları**

<b>YÖNETİM POLİTİKALARI VE TAKTİKLERİ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Küçülen Yapı, Aşırı Rekabet, Maaş,</li><li>• Liyakat</li><li>• Vardiya Sistemi, Bürokratik Yapı</li><li>• Teknolojik İlerlemeler</li></ul>		<b>İŞ STRESİ</b>
<b>ÖRGÜTLERİN BÜNYESİ VE DİZAYNI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Merkezilik ve Biçimselleştirme</li><li>• Çalışanlar Arası Çatışma</li><li>• Rol Karışıklığı ve Uzmanlaşma</li><li>• Gelişme Fırsatının Olmaması</li><li>• Güven Vermeyen ve Kısıtlanan Kültür</li></ul>		
<b>ÖRGÜTLERİN AŞAMALARI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sıkı kontroller</li><li>• İletişimin Astlara Doğru Olması</li><li>• Performans Geri Bildirimlerinin Az Olması</li><li>• Kararların Merkezden Alınması</li><li>• Kararlara Katılımın Az Olması</li><li>• Cezai Gerektiren Sistemler</li></ul>		
<b>ÇALIŞMA ŞARTLARI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Çalışma Alanının Gürültülü ve Kalabalık Olması</li><li>• Ortamın Soğuk ve Sıcaklığı</li><li>• Havanın Kirli Olması, Pis Kokular</li><li>• Güvenilmeyen Tehlikeli koşullar</li><li>• Yetersiz Aydınlatma</li><li>• Fiziki ve Zihinsel Tökezlemeler</li><li>• Radyasyon ve Zehirli Maddeler</li></ul>		

**Kaynak:** Luthans, 2010

NIOSH ve Luthans, stresi iki farklı açıdan ele almış olmalarına rağmen, birbirini tamamlar nitelikte oldukları görülmektedir. Sadece, kavramlar farklı isimlerle adlandırılmakta ve varılan sonuç strese neden olan kaynakların mevcut olup olmadığıyla ilişkilendirilmektedir. Bu da göstermektedir ki, çalışanların iş yerinde stres yaşamaları kaçınılmaz görülmektedir. Burada asıl önemli olan ise, stres ile baş edebilmektir.

Düzenli egzersiz yapmak, sağlıklı beslenmek ve rahatlamak için zaman ayırmak, bireylerin stresi azaltmanın yollarından bazılarıdır. Kuruluşlar da iş yerinde destekleyici bir iklim oluşturarak, işlerin iyi tasarlanmasını sağlayarak, rol çatışmasını ve belirsizliğini azaltarak stresin azaltılmasına katkı sunmaktadır (Sparks vd., 1997).

Azaltılan stresin olumsuz sonuçlara yol açmaması için iş yeri stresinin sebepleri, oluştuğundaki maliyeti ve nasıl kontrol edilmesi gerektiği hakkında çalışanlarda farkındalık oluşturmak, yönetici desteğini hissettirmek, çalışanların katılımını sağlamak ve son olarak gerek görüldüğü takdirde uzmanlardan yardım almak iş yeri stresini önlemede anahtar bir rol oynamaktadır (National Institute for Occupational Safety and Health, 2023).

İnsanların yaklaşık 1/4'ü hayatlarını çalışarak geçirmektedir. İşinizi severek yaparsanız motivasyonunuz ve verimliliğiniz artmaktadır. İşinizi severek yapmazsanız, iş yeri stresi vücudunuza ve beyninize ciddi zararlar vermektedir (American Psychological Association, 2022a). Stres, kas-iskelet sistemi, kardiyovasküler, gastrointestinal, sinir, solunum ve vücudun diğer tüm sistemlerini etkisi altına almaktadır.

Stresin bireylerin sağlığı üzerinde önemli derecede etkisi olmasına rağmen, bu durum bireylerde endişe yaratmamaktadır. Bunun içindir ki düzenli uyku, spor egzersizleri ve sosyal çevre stresörlerden uzaklaşma açısından önem arz etmektedir. Özellikle de covid-19 pandemisi sonrası hizmet sektöründe ve eğitim sektöründe çalışanların stres seviyeleri daha da artmış durumdadır (American Psychological Association, 2022b).

APA, 2021 yılında 1501 kişi ile yaptığı çalışmada, çalışanların %71'inin iş yerinde stres ile karşılaştığını belirtmiştir. Bu oran, 2019 yılı ile karşılaştırıldığında %38'e varan bir artış olduğunu göstermiştir (Abramson, 2022).

Covid-19 pandemisinin, tüm Dünyada yıkıcı etkilerinden biri de çalışanların iş alışkanlıklarında yaptığı değişikliklerdir. Yapılan araştırmada, uzaktan çalışma ile kişilerin işe bağlılıkları artmakta ve kişilere bireysel bağlamda destek verildiğinde işe uyum sağlamaları kolaylaşarak stres altında kalmamaları sağlanmaktadır (Mäkikangas vd., 2022).

Günümüz şartlarında oluşan rekabetçi yapı, ekonomik yetersizlikler, çalışanlardan beklenen üst düzey performanslar iş ortamında stres oluşumunu artırmaktadır. İş yerinde çalışan kişilerin stresten etkileme biçimleri birbirlerinden farklılık göstermektedir. Bazı çalışanların biraz stres altındaki çalışmaları başarıyı artırırken, diğer tarafta çalışanın sorunlarla başa çıkamaması stresten olumsuz etkilendiğinin göstergesi olarak görülmektedir. Buda örgütlerin ve bireylerin olumlu ya da olumsuz anlamda harekete geçemiş olmasına bağlanmaktadır. Dolayısıyla, iş yeri stresinin bireysel ve örgütsel olarak iki sonucu bulunmaktadır.

Her bireyin farklı bir kişilik yapısı, idealleri ve yaşam tarzı vardır. Bu özellikler kişinin olaylara tepkisini, stresle başa çıkma yöntemini ve genel yaşam deneyimini etkiler. Beslenmeye ilişkin alışkanlıklar, uykuya ilişkin düzen ve kişinin egzersiz düzeyi gibi faktörler bireyin genel sağlığını ve yaşam enerjisini belirler.

Bireylerin ve örgütlerin, eğitsel ve umutsal yaklaşımları da bu durumu desteklemektedir (Yenilmez, 2019). Kişisel gelişim planları, probele çözüme yeteneği ve sürekli öğrenme yeteneği eğitsel yaklaşım açısından değerlendirilirken; Risk alma, yenilikçilik, iş birliği, kendini geliştirme ve kendine yatırım ise umutsal yaklaşım olarak değerlendirilebilir. Hem bireylerin hem de kuruluşların değişen koşullara uyum sağlamasına, rekabet avantajı elde etmesine ve sürdürülebilir başarıya ulaşmasına yardımcı olabilir.

Açıklamalardan yola çıkarak, stresin bireysel ve örgütsel yaklaşımları Yenilmez (2009)'den esinlenerek, araştırmacı tarafından aşağıdaki tablo (2.4)'da sunulmuştur.

**Tablo 2.4: İş Stresinin Sonuçları**

İş Stresinin Bireysel Sonuçları				İş Stresinin Örgütsel Sonuçları
Stresin Biyolojik ve Fizyolojik Sonuçları	Psikolojik Sonuçları	Davranışsal Sonuçları	Sosyal Sonuçları	
<u>İlk Tepkiler</u> Stres Hormonunun Salgılanması <u>Kısa Dönemli Etkiler</u> Çarpıntı, Tansiyon, Baş Dönmesi, Hızlı Nefes Alıp Verme, Kaşıntı, Terleme, İçer Kapanma, Sık Sık Tuvalet İhtiyacı, İçer Kapanma ve Uyuyama gibi Durumlar sayılabilir. <u>Uzun Dönemli Etkiler</u> Psikosomatik ve Sinir Sistemi Hastalıkları, İdrar Yolları ve Cilt Hastalıkları, Kas, Kalp-Damar ve Solunum Yolu Hastalıkları	Depresyon, Kaygı, Uykusuzluk, Tükenmişlik	Kaba ve Sinirli Ses Tonu İş Aksiliği İşe Gelmeme İşten Ayrılma Düşünmeden Hareket Etme Bağımlılık Yapan veya Keyif Verici Maddeler	Aile ve Sosyal İlişkilerde Bozulmalar Sosyal Olamama İletişim Kuramama	Performans ve Maddi Kayıplar Verimliliğin Azalması İşe Devamsızlık, Yüksek İşgücü Devri, Mal ve Hizmetlerin Kalitesinin Bozulması İş Kazalarının Artması Artan Sağlık Giderleri İşe Yabancılaşma, Yetersiz İş Doyumu

**Kaynak:** Yenilmez, 2019

## 2.5. İş Tutkunluk ve Türleri

Örgütlerin ve yönetimlerin değerli insanları elde tutmak için insan kaynaklarına verilen önem hızlı bir şekilde artmaktadır. Sürdürülebilir bir rekabet, sosyo-ekonomik koşulların değişkenliğinden dolayı işle ilgili yeni kavramların ortaya çıkmasını zorunlu hale getirmiştir. İnsanların sürekli gelişen bir yapıya sahip olması, işletmelerin birden çok alanda mücadele etmesini gerektirmektedir. İşte insan kaynakları yönetimi; iş organizasyonlarında, iş tasarımlarında ve

organizasyonlardaki sosyal ortamların oluşması için olumlu çalışma ortamlarına ihtiyaç duymaktadır (Imperatori, 2007). Önceleri insanların iş rol performanslarında fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak değişen derecelerde benliklerini nasıl kullanabileceklerini açıklamak için kullanılan kavram bağlılık (engagement) iken (Kahn, 1990), bugün artık organizasyonlar süratle değişmekte olan bir dünyada başarılı olabilmek için tutkulu (passion) ve duygusal bağları olan insanlara ihtiyaç duymaktadır. “İşi doğru yapmak” artık yeterli görülmemekte ve yalnızca “doğru işi yapanlar” fark yaratmaktadır. Yapılan çalışmalar her ne kadar bağlılığın (engagement) önemini anlatsa da ulaşılan sonuçlar çalışanların artık bağlılıktan uzaklaştığına işaret etmektedir (Imperatori, 2007). Yapılan araştırmalar, bağlılık kavramının aşağıdaki kavramlarla eşdeğer olarak kullanıldığı belirlemiştir. Bu kavramlar sırasıyla en çok araştırılan kavram olarak (Google ve Google Scholar) yerini almıştır.

**Tablo 2.5: Bağlılığın Yerine Kullanılan Eşdeğer Kavramlar**

İşe Bağlılık (Job Engagement)
İnsan Bağlılığı (People Engagement)
Çalışmaya Bağlılık (Work Engagement)
Müşteri Bağlılığı (Customer Engagement)
Çalışan Bağlılığı (Employee Engagement)
Ortak Bağlılığı (Stakeholder Engagement)

**Kaynak:** Imperatori, 2007

Bağlılık (engagement) herhangi bir durumun olumsuz yanından çok olumlu yanını anlatan ve kişiye enerji, hoş gitme, karşılıklı olarak bağlanma duygusu aşıl原因 bir tasavvur olarak görülmektedir. Bağlılık (engagement) aynı zamanda farklı alanlarda (eğitim, teknoloji ve müşteri bağlılığı) çeşitli şekillerde (ailesel bağlılık, romantik olarak bağlılık ve din bağlılığı) tanımlanan çok yönlü bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavramının açıklanması ve benzer yapılardan ayrılması kolay görülmemektedir. Çalışan bağlılığı (employee engagement) genellikle iş

tatmini, söz verme, fazladan rol yüklenme gibi diğer tutum ve davranışlarla ilişkilidir (Imperatori, 2017). Tutkunun, uzun yıllardan itibaren motivasyon ve başarının önemli bir parçası olduğu kabul edilmektedir. Tutku, kişiyi harekete geçiren bir güç olarak tanımlanmaktadır. Harekete geçirilen tutku herhangi bir nesne düşünce veya kişiye karşı geliştirilen sevgi olarak bilinmektedir (Hoseininezhad ve Rasouli, 2022).

Tutkulu olmak için, herhangi bir iş için çaba sarf etmek ve işin sonuçlarını görmek gerekir. Ancak, bazı insanların doğuştan gelen yetenekleri vardır. Bu yetenekleri geliştirmek ve kullanmak için gerekli çaba gösterilmezse başarısız olunur. Böyle bir durumda olan kişilerden tutkulu olmaları beklenmemelidir (Dweck, 2022).

İşlerinde makul şekilde bencil olan çalışanların, motivasyon dereceleri yüksek olmaktadır. Motivasyonları yüksek olan çalışanların kurumu büyütmek ve onu kârlı hale getirmeleri, işe tutkun olmalarına bağlanmaktadır. Tutku, fırsatların farkında olunmasını, ele geçen fırsatların değerlendirilmesini, uygulanmasını ve yeni fikirlerin geliştirilmesini kolaylaştıran hissiyat şeklinde tanımlanmaktadır (Shame, vd., 2003). Tutku, Almanca “leidenschaft” aşırı istek; Fransızca ise duygu durumunda hafif değişim olarak adlandırılmaktadır (Winnen, 2005).

Smilor (1997), girişimci açısından tutkuyu değerli, mücadeleci ve heyecan verici bir amacın devamlı bir şekilde sürdürülmesinden kaynaklanan coşku, neşe ve gayret olarak tanımlamaktadır. Benzer bir tanımı da Bird (1989), uzun ve yorucu çalışma saatlerine karşı kişilerin yüksek enerjiye sahip, heveskâr ve dinamik bir yapıya sahip olmaları ve karşılaşılan olumsuz durumlarla başa çıkma şekli olarak tanımlamıştır.

Tutku, genellikle aşkı ve sanatsal çalışmalarını anlatmak için kullanılan bir kavramdır. Teknolojik gelişmelerin yaşanmaya başlaması ve çalışma koşullarının değişmesiyle birlikte iş hayatında da kullanılır hale gelmiştir. Tutku, insanların hayatlarından memnun olmalarına ve iyi bir yaşama öncülük etmelerine vesile olmuştur. Spor yapmak için sabah yüzündeki mutlulukla uyanan ve belli bir amaçları olan kişilerin, yaşamlarını değerli kılan duygunun tutku olduğu görülmektedir. Etkinliğin seçimi, etkinliğe duyulan sevgi ve etkinlik için harcanan zaman tutkuyu anlamada önem arz eden noktalarlardır. Tutku, zihinle etkileşime giren ve bireysel davranış üzerinde yüksek motive edici etkiye sahip bir duygu olarak

kabul edilmiştir. Tutkunun kaynağının bir faaliyete (piyano çalmak, bir projede çalışmak), bir kişiye (kişinin duygusal ilişkileri) veya bir nesneye (pul koleksiyonu) yönelik olabileceğinin göz önünde bulundurulması gerekir (Stoia, 2018). Weber, tutku kavramını iş kararlarını etkileyen değerler sisteminin bir parçası olarak görmüştür. İş kararlarında, düşüncenin yansımaları olarak akılcılığı kullanmıştır (Winnen, 2005). İş hayatında tutkuların, değerlerin ve akılcılığın bir araya geldiği karmaşık bir sistemde, iş kararlarının nasıl şekillendiğini anlamak Weber'in sosyolojik bakış açısına dayanmaktadır.

Solomon, tutkunun hem memnuniyet, coşku, dostluk, minnettarlık, sevgi, gurur, saygı, umut, pişmanlık ve kendini sevmeye gibi olumlu duyguları kapsadığını hem de kızgınlık, kaygı, korku, öfke, acıma, nefret ve umutsuzluk gibi çok sayıda olumsuz duyguyu barındırdığını savunmaktadır. Bu duyguların, ruhun yaşam gücü olduğunu ve insanlar bunları kendi amaçlarına hizmet etmek için kullandıklarında tutkunun ortaya çıktığını söylemektedir (Winnen, 2005). Kısaca, kişinin yaşadığı yoğun bir aktivite olarak tutkuyu işaret etmektedir (Rosaldo, 1980).

Çalışan bağlılığının (work engagement) teorik kısmı genellikle iş faktörlerine bağlanırken, uygulayıcı literatür kısmı örgütsel faktörlere bağlanmaktadır. Bağlılık, çalışanların işi sahiplenmeleri hakkında bilgi vermemekte ve örgütsel değişimlerin nasıl olması hakkında planlama yapılmasını zorlaştırmaktadır, dolayısıyla bu durumu açıklayacak yeni bir kavrama ihtiyaç duyulması üzerine işe tutkunluk kavramının ortaya çıktığı görülmektedir (Zigarmi vd., 2011).

İş tutkusu (work passion) ile ilgili çalışmalar Vallerand ve Houliort'un 2003 yılında yaptıkları çalışma ile başlamış olup, günümüze kadar sürekli araştırılan bir konu haline gelmiştir. Çalışanların ve kuruluşların nasıl daha iyi performans gösterebilecekleri konusunda yıllardır araştırmalar yapılmasına rağmen, çalışanların ve örgütlerin tam kapasite ile çalışmalarını ve başarılı olmalarını sağlayan kavramın iş tutkusu olduğu anlaşılmıştır. Tutkulu çalışanlar, kendilerini tamamen işlerine kaptırır ve işlerine yüksek düzeyde bağlılık gösterirler (Stoia, 2018).

İş tutkusu, iş yerindeki faaliyetlerin yarattığı sonuçlarla ilgilidir. İş tutkusundaki değişimlerin, kişinin öz kimliği ve koşulların dinamik yapısıyla yakından ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Örneğin, bir kişi sanat konusunda ne kadar deneyimli olursa

olsun, bu konuda giderek daha tutkulu hale gelememiştir. Çevresel faktörlerin, bireysel iş performansı gibi durumların buna neden olduğu söylenmektedir. İş tutkusu (Work Passion) diğer iş tutumlarından (engagement, commitment), kişilerin işlerine tüm benlikleri ile katılım sağlamaları açısından farklılık göstermektedir (Liao vd., 2022).

Zigarmi vd (2009), çalışan iş tutkusunun (employee work passion) hem bireyin iş koşullarına hem de örgütsel koşullara ilişkin algılarından kaynaklandığını öne sürmekte ve çalışan bağlılığına (work engagement) ilişkin, teorik ve uygulama açısından farklılık olduğunu belirtmek için iş tutkusu (work passion) terimini kullanmıştır. İş tutkusu, bireyin duygusal değerlendirmelerinden kaynaklanan tutarlı ve yapıcı davranışları sonucu ortaya çıkan iş ve yönetsel etkileri olan bir refah hali olarak tanımlanmıştır. Schaufeli vd (2006), çalışanların işe tutkun olmalarını, işlerini severek ve heyecanla yapmalarına bağlamıştır.

İş tutkusu kavramının altında yatan ilk unsur duygusal nitelikte olup, işe duyulan güçlü, yoğun sevgi ve zevki ifade eder; ikinci unsur ise bilişsel nitelikte olup, işin birey için algılanan önemini veya anlamını yansıtır. Böylece, iş benlikte içselleşir ve bireyin kim olduğunu tanımlar (Cardon vd., 2009; Vallerand vd., 2003).

Alanyazında, çoğunlukla birbirinin yerine kullanılsa da tutkunluğun (passion) ve bağlılığın (engagement) birbirinden farklı kavramlar olduğu bilinmektedir. Bağlılık, çoğunlukla insan kaynakları yönetiminin konusu olmakla birlikte; tutkunluk, insan kaynakları faaliyetlerinin bireysel ve örgütsel özelliklerine olan etkileri ile ilgilenmektedir. Bu bağlamda, aşağıdaki tablo (2.6)'da bağlılık ve tutkunluk arasındaki farklar belirtilmiştir.

**Tablo 2.6: Bağlılık ve Tutkunluk Arasındaki Farklar**

BAĞLILIK (Engagement)	TUTKU (Passion)
Kısa Dönem Aralığında Gerçekleşir	Uzun Dönem Aralığında Gerçekleşir
Öncelik Dışsal Motivasyon	Öncelik İçsel Motivasyon
Mutlulukla Sonuçlanır	Performans Geliştirme Sonuçlanır
Şirket veya Role Bağlılık	Bir Sektöre veya Bir Alana Bağlılık
Örgütsel İlişkiler	Tüm Ekosistem

**Kaynak:** Deloitte University Press, 2013

Bağlılıkta niyet ve davranışlar, iş gereklerini yerine getirme konusunda ısrarcı olmayı, örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeyi ve işteki sorunları çözmek için sorumluluk almayı kapsamaktadır. Tutku, çalışanların anlamlı buldukları ve gerçekleştirebilecekleri faaliyetlere yönelik kararlı, dengeli ve arzu edilen bir davranış olarak kendini göstermektedir. Kendi istekleriyle yapılan işler, çalışanların işlerinde motivasyon duygusunu artırır ve yaptıkları işin kendileriyle birlikte içselleştirilmesini sağlar. Yüksek seviyede tutkulu çalışanlar, bir engelle karşılaştıklarında kendilerini izole edilmiş hissederler ve bu nedenle strese girerek şiddet içeren davranışlar sergilerler (Perrewé vd., 2014). İş tutkusunun; işe bağlılık, işe angaje olma ve iş tatmini gibi yapılardan farklı olduğu ortaya konmuştur (Ho ve Astakhova, 2018; Lajom vd., 2018; Liu vd., 2011).

İnsanların önemsedikleri, zevk aldıkları, enerjilerini ve zamanlarını harcadıkları ve böylece kendilerini tanımladıkları alanlar tutkunun kendisi olarak görülmektedir (Strongman, 1991; Vallerand vd., 2003). Bir kişinin bir faaliyeti sevmesi, önemli bulması ve üzerinde zaman harcaması, o kişinin faaliyetler konusunda tutkulu davrandığını göstermektedir (Ratelle vd., 2004).

Özerk bir içselleştirme, tüm eylem ve davranışlar herhangi bir koşul olmaksızın kişinin kendi faaliyeti olarak görüldüğünde gerçekleşir. Tutkulu faaliyetler ile

yaşamsal olaylar arasında bir çatışma yaşanmamaktadır. Böylece pozitif duyguların yaşamsal alanda ön planda olması sağlanmaktadır. Tutkulu insanlar, en sevdikleri etkinlik olduğunda kendilerini o etkinliğe katılım göstermekten alıkoymamaktadır (Donahue vd., 2009). Bu olumlu duygular, hayatın her alanında kendini belli edecektir.

Tutkunluk kişilerin becerilerinin, yetkinliklerinin ve kimliklerinin oluşmasında önemli rol oynamaktadır. Rollerin, kişilerin kariyerlerinin geliştirmelerinde yol gösterici olduğu belirlenmiştir. Bu da kişinin tutkulu olmasının kariyeri ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Hatcher, 2008).

Olsen vd (2022) tutkuyu, insanların kendi arzuladıkları nesnelere tam anlamıyla bağlanma eğilimi olarak tanımlamakta; dolayısıyla bir hayran müziğe tutkuyla bağlı ise, müziği tamamen içselleştirerek üstünlük deneyimi yaşadıklarından bahsetmektedir. Vallerand (2003) ise tutkuyu, kişinin yaşam biçimi ve kimliği olarak adlandırarak, uyumlu ve takıntılı tutku olarak iki boyutta ele almıştır.

### **2.5.1. Uyumlu Tutku**

Yüksek bir performansa ve mutlu bir hayata ulaşmanın yolu, uyumlu tutkudan geçmektedir. Uyumlu tutkunluğa sahip kişiler, iletişim içinde oldukları kişilere kendi sahip oldukları tutkunluğu aşılayarak yüksek performanslı işlerin yapılmasını sağlamaktadır (Vallerand, 2008).

Uyumlu tutku, bireyleri sürekli çaba göstermeye sevk etmekte, yeni beceriler edinmelerini ve geliştirmelerini sağlamakta, yetkinlik duygularını ve bireysel etkinliklerini artırmakta ve insanların işlerinden keyif almalarına katkıda bulunmaktadır (Curran vd., 2015).

Uyumlu tutku, acı ve üzüntü hissedilen herhangi bir olay karşısında pes etmemek ve aynı heyecanla işini bağlanarak devam ettirmeyi gerektirir. Bir çeşit güdülenme olarak da adlandırılır. Tutkunluk, tek bir alanla sınırlı olmayıp, tüm yaşantımızın içerisinde yer almaktadır. Uyumlu tutku, kişinin kimliğinde önemli bir yer etse de öteki yaşam alanlarının da kimliğinde yer almasını istemektedir. Burada önemli olan kişinin kendi iradesi ve bağımsız olarak faaliyeti istemesi ve bu durum diğer yaşam alanlarını kısıtlamadan, aksine onlara yer açarak katkılar sunmasından geçmektedir. Herhangi bir istenmeyen durum oluştuğunda, kişi doğrudan vazgeçebilmektedir. Uyumlu tutku evlilikte mutluluk, iş yerinde psikolojik uyum

ve futbolcularda olumlu duygulardaki artışla yakından ilişkilidir. Tüm bunlar kontrolün bireyin elinde olduğunu gözler önüne sermektedir (Rip vd., 2006). Dans eden bir balerinin yanlış bir hareketten dolayı düşüp acı içinde kalması, sonrasında dansın bedeninin bir parçası olduğunu düşünerek dansa devam etmesi uyumlu tutkuyu örneklendirmektedir (Rip vd., 2006; Wainwright, 2005). Uyumlu tutku, motive edici özelliği nedeniyle bireyleri tutkulu bir faaliyete katılmaya motive ederek onlara katkıda bulunur (Ratelle vd., 2004).

Uyumlu tutkulu kişi, işi kendi kimliklerinin bir parçası olarak görmekte, işi özgürce seçmekte ve işin sorumluluklarını gönüllü bir şekilde yerine getirmektedir. İş, onlar için zorlayıcı olsa da anlamlı hale gelmektedir. Takıntılı tutkulu kişiler, işlerinde zorlansalar ya da baskı altında olsalar bile bu durumu kontrollü bir şekilde içselleştirebilirler. Kaygı, tükenmişlik gibi olumsuz duyguların ortaya çıkması kontrollü duyguların baskılanması ile oluşmaktadır. Tutkulu bireylerin işe girdiklerinde, işin gereklerini yerine getirdikleri sırada ve sonrasında duygularının olumlu ve canlı seyrettiği izlenmiştir. Çalışanların psikolojik olarak olumlu tutum ve davranışlar sergilemeleri başarı elde etmek ve yükselmek için gereklidir (Pollack vd., 2020). Bununla birlikte, oluşturulan kurumsal kültürün daha motive edici özelliği olduğu göz ardı edilmemelidir.

### **2.5.2. Takıntılı Tutku**

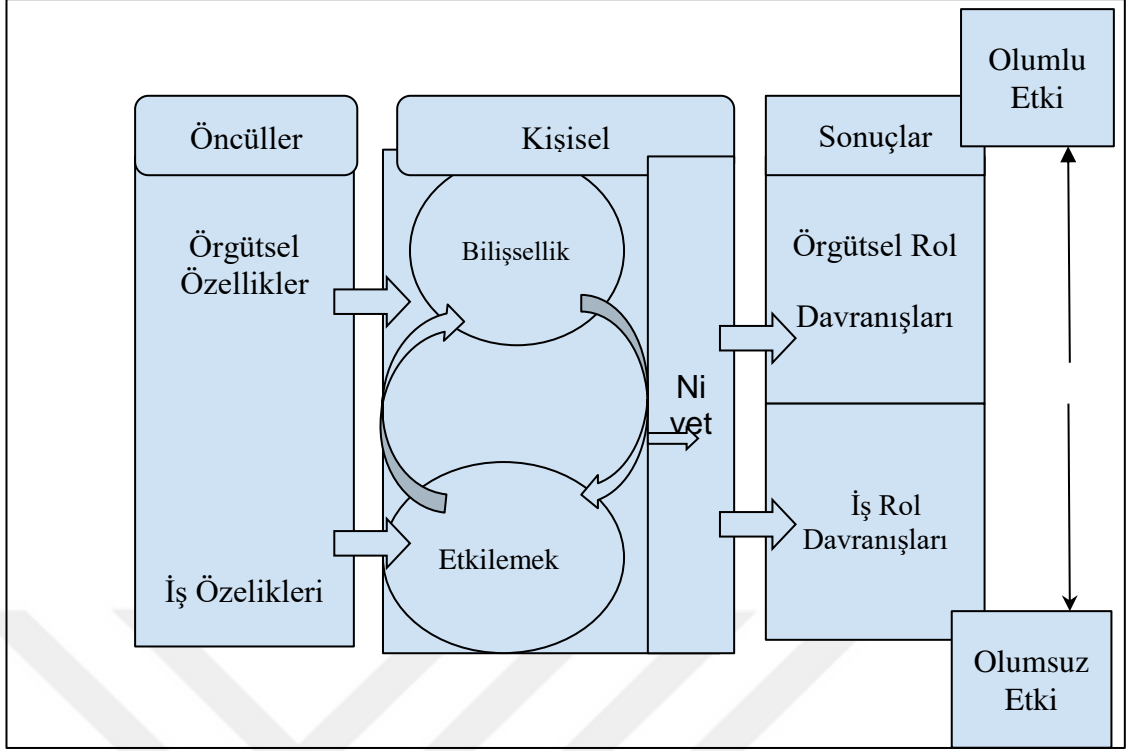
Faaliyetler kişinin kişiliğini kontrol edici bir şekilde etkiliyorsa takıntılı tutkunun varlığından söz edilmektedir. Kontrol den kasıt, kişiler arası baskı ve beklenmedik olaylar karşısında kişinin coşkusunu kaybetmesidir (Donahue vd., 2009; Rip vd., 2006). Takıntılı tutkuya sahip kişiler; elindeki göreve tam olarak odaklanamamakta, üstlendiği görevde paradoksal sorunlar yaşamakta, yaptığı faaliyetler heyecan uyandıramamakta ve işleri yapamadıklarından içsel baskı altında kalarak hayal kırıklığına uğramaktadır (Winnen, 2005).

Yapılan faaliyetlere aşırı bağlanmanın söz konusu olduğu durumlarda takıntılı tutkunun belirginleştiği izlenmiştir. Bu durum kişinin zihnini tüketmekte ve benliğini ele geçirmektedir. Kişi, takıntılı tutku faaliyetini diğer tüm yaşam alanlarının ve uğraşlarının üstünde tutmaktadır. Bu tutkuda, birey kendini içsel bir baskı altında hissetmekte, faaliyetlerini kontrol edememekte, böylece yaşam alanlarında ve hedeflerinde çatışmalar yaşamaktadır. Kişi, tutkulu olmadığına

olumsuz düşüncelere kapılmakta ve bu düşüncelerde ısrar etmektedir. Aşırı ısrarın bir sonucu olarak kişi, kişisel ve kişilerarası bedeller ödemek zorunda kalmaktadır (Rip vd., 2006).

Uyumlu tutku, bireylerin sevdikleri aktiviteye katılmaları için özerk bir yapı sergilemelerini sağlamakta; takıntılı tutku, olumsuz duyguları ve dirençli hisleri açığa çıkararak bunu engellemektedir (Vallerand vd., 2003). Korku ve güvensizlik sorunu yaşayan bireylerin takıntılı tutkulu olması kuvvetle muhtemeldir. Çünkü kendilerine olan güvenleri kırılğan, değişime ve belirsizliğe karşı savunmasız halde olmaları çalışanların katılıklarını daha da belirgin hale getirmiştir. Takıntılı tutkulu olarak nitelendirilen çalışanların azim düzeyleri yüksek olsa da bu kişiler düşük yetkinlik, düşük performans, artan depresif duygular ve yüksek derecede işten ayrılma niyeti yaşamaktadır (Houfort vd., 2014). Bu tür tutkulara, bireyin kontrolü altında olmayan bir faaliyette bulunmak için güçlü bir istek duyulmaktadır. İçselleştirme özellikle içsel ve/veya kişiler arası baskıdan (örneğin sosyal kabul, öz saygı, performans vb. duygular) kaynaklanmaktadır (Stoia, 2018).

İş tutkusu, bireyin işini ve örgütsel sonuçları etkileyen olumlu ve yapıcı iş davranışları tarafından biliş, etki ve niyet aracılığıyla dönüştürülen bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda iş tutkusunun duygusal yönden gerekli, mantığa dayalı karar verme yönleri dikkate alınarak oluşan iş ve örgütsel davranış şekillerinin aşağıdaki (Şekil 2.2) gibi olması düşünülmektedir (Zigarmi vd., 2009).



**Şekil 2.2: İş ve Örgütsel Davranış Şekilleri**

**Kaynak:** Zigarmi vd., 2009

İş tutkusu, işin ve kurumun özelliklerini dikkate alarak, çalışanın bilişsel durumunu etkileyerek kişinin isteğinin taşıdığı anlamı ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu bağlamda anlatılmak istenen niyetin duygusal olarak iş ve örgütlerin isteğine bağlı çaba ve yüksek performans göstermelerini garanti altına almaya çalışmaktadır. Oluşan bu güdülenme, davranışlara dönüşerek çalışanın işini tutkulu bir şekilde içselleştirmesini sağlamaktadır. Bütünsel açıdan bakıldığında kavramların (biliş, etki ve niyet) birbirinden bağımsız olmadığı, çalışanın tecrübesine ve kurduğu anlamsal bütünlüğe bağlı olduğunu göstermektedir. Çalışanın belirlediği öncelikler neyi öngörüyorsa, o değişken devreye girmektedir. Aynı zamanda bu yaklaşım, çalışanın kişisel özelliklerinin veya vasıflarının, bu özelliklerden kaynaklanan algıları ve niyetleri nasıl etkileyebileceğini dikkate almıştır. Kısacası, çalışanın ruh hali olumlu ise yapıcı davranışların ve organizasyona olan katkısının en üst düzeyde olduğu düşünülmektedir. Unutulmamalıdır ki bu duyguların tam tersi de yaşanabilmektedir (Zigarmi vd., 2009).

Yapılan herhangi bir faaliyet her iki tutkunun da var olduğunu göstermiştir. Faaliyetlerin orta ve olumlu düzeyde olması hem uyumlu hem de takıntılı tutku arasındaki ilişkinin pozitif şekilde olduğunu kanıtlamıştır. Genelde uyumlu tutku

olumlu durumları ifade ederken; takıntılı tutku ise, uyumlu tutkuya göre daha az pozitif duygular içermektedir (Vallerand, 2008).

## **2.6. İş Yeri Şiddeti, İş Stresi, İşe yabancılaşma ve İşe Tutkunluk İle İlgili Çalışmalar**

Bu bölümde, Dünya’da ve Türkiye’de iş yeri şiddeti, iş yeri stresi, işe yabancılaşma ve işe tutkunluk ile ilgili yapılan çalışmalar ve bu çalışmaların birbiriyle olan ilişkileri ele alınmıştır.

### **2.6.1. İş Yeri Şiddeti ve İş Stresi İle İlgili Çalışmalar**

Dünyada, iş yeri şiddetiyle ilgili çalışmanın en fazla yapıldığı ülkeler ABD, Çin, Avustralya, Kanada, İtalya ve Türkiye olarak sıralanmaktadır (Seyran, 2020). Amerika Birleşik Devletleri’ndeki şiddetin yaklaşık %10’u ile %15’i iş yerinde meydana gelmektedir (Elliott, 1997). Amerika’da (ABD, Meksika, Brezilya ve Peru) meydana gelen iş yeri şiddeti olaylarının; Asya’ya (Çin, Irak, İran, Lübnan, Ürdün ve Türkiye) oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Şiddetin bölgeler arasında değişiklik göstermesinin temel nedeni kültürlerin ve toplumsal koşulların birbirinden tamamen farklı olmasıdır (Ramzi, vd., 2022). İş yerinde meydana gelen şiddet vakaları Asya ülkelerinde, Kuzey Amerika ülkelerinde ve Avustralya’da Avrupa ülkelerindekinden çok daha yüksek düzeydedir (Liu, vd., 2019). Çin’de 14.264 psikiyatri ve psikiyatri hemşiresinin yaklaşık %81’inin iş yerinde şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir. Çin’deki psikiyatri hastanelerinde çalışan psikiyatri uzmanlarının ve hemşirelerin yaşam kalitesini, sağlık durumunu, işten ayrılma niyetini ve mesleki memnuniyetini olumsuz yönde etkileyen en yaygın şiddet türünün sözlü ve fiziksel şiddet olduğu görülmüştür (Han vd., 2022). Ruh sağlığı çalışanlarıyla yapılan bir başka araştırmada, çalışanların yaklaşık yüzde 19’u iş yerinde şiddet türlerinden herhangi birine maruz kaldıklarını belirtmiş olmakla birlikte, bunların yaklaşık yüzde 16’sı sözlü şiddete, yüzde 8’inden biraz fazlası ise fiziksel şiddete maruz kaldıklarını ifade etmiştir. İş yeri şiddetinin ruh sağlığı uzmanları arasında yaygın olduğu ve bu durumun yaşam kalitelerini etkilediği belirlenmiştir. Eğitim seviyesi yüksek ve çalışma yılı fazla olan sağlık çalışanlarının, genç meslektaşlarına göre daha fazla iş yeri şiddetine maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak, daha karmaşık vakaların daha kıdemli sağlık

çalışanları tarafından tedavi edilmesi bu durumun nedeni olarak görülmüştür (Xie vd., 2021). Çocuk Esirgeme Kurumlarında çalışanların yaklaşık %15'i son 6 (altı) ay içinde fiziksel şiddete, %19'u ise sözlü şiddete maruz kaldığı belirlenmiştir. İş yerinde 6 aydan uzun süredir yaşanan şiddet bulguları analiz edildiğinde, sözlü şiddetin %70'e, fiziksel şiddetin ise %28'e ulaştığı görülmüştür. Ayrıca, hiç şiddete maruz kalmayanlar ile üç veya daha fazla kez şiddete maruz kalanlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Parveen vd., 2022). 2007 yılında T.B.M.M (Türkiye Büyük Millet Meclisi) Araştırma Komisyonu tarafından yapılan şiddet konulu çalışmada 261 kurumda 26667 öğrenciye ulaşılmış ve istatistiki analizler sonucu 26009 kişinin anketinin kullanılabilir olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin en fazla sözlü şiddetle karşılaştığı (%53), %48,7'sinin sözlü şiddet uyguladığını; %15,8'i cinsel şiddet ile karşılaştığını, %11,7'si ise cinsel şiddet uyguladığını ve son olarak ise %22'si fiziksel şiddet ile karşılaştığını, %35,5'i fiziksel şiddet uyguladığını belirtmiştir (Özcebe vd., 2008). Bu bağlamda düşünüldüğünde öğrencilerin hem şiddet uyguladıkları hem de şiddete uğradıkları belirlenmiştir.

Türkiye'de 67 hekimle yapılan bir çalışmada, çalışanların yaklaşık %80'i şiddete maruz kaldığını bildirmemiş olsa da kadınların şiddet mağduru olma riski, erkeklerin şiddet mağduru olma riskinden daha fazla olduğu izlenmiştir (Buran ve Altın, 2021). Şiddetin en çok yaşandığı illerin başında, İstanbul gelmektedir. Şiddetin sebepleri arasında yetersiz iletişim ve alınan hizmetten memnun kalmama yer almaktadır. Şiddetin yıllara göre dağılımı incelendiğinde, fiziksel şiddetin 2015 yılına kadar arttığı, 2015 yılından sonra ise azaldığı izlenmiştir. Araştırmada, 2018 yılı içinde 9108 şiddet olayının %77,53'ü sözlü, %18,72'si hem fiziksel hem de sözlü, %3,75'inin ise fiziksel şiddetten oluştuğu ortaya konmuştur. 2018'de şiddet olaylarının mağduru hekimler olurken (%46,99), %35,36'sı ise hekim dışındaki sağlık çalışanı, %8,52'si devamlı işçi, %4,92'i idari çalışanlar, %3,82'ü hizmet alımı çalışanları oluşturmuştur (Torun, 2020). Dolayısıyla, hastalarla direkt ilişki içinde olan çalışanların şiddet eylemine uğrama olasılıklarının daha fazla olduğu görülmüştür. Bu çalışma, 1339 sağlık çalışanını (635 kişi hekim, 704'ü ise ebe ve hemşire) kapsamaktadır. Şiddete uğrayanların çoğunluğunu hemşireler (%85) oluştururken, kadro unvanları profesör ve doçent olan akademisyenlerin ise daha az şiddete uğradığı tespit edilmiştir. Ayrıca kadro unvanına bakılmaksızın bütün sağlık çalışanlarının meslek hayatları boyunca en az bir kere şiddete uğradıkları

izlenmiştir (Çuvadar ve Ekuklu, 2020). 199 sağlık çalışanın katıldığı bu çalışmada, erkeklerin kadınlardan daha fazla şiddete maruz bırakıldıkları, gençlerin şiddetten daha fazla etkilendikleri ve en yaygın şiddet türünün sözlü şiddet (%75,8) olduğu belirtilmiştir (Iqbal vd., 2020). Diğer bir araştırmada, kadınların iş yerinde erkeklerden daha fazla şiddete maruz kaldığı ortaya konmuştur (Harrell vd., 2022; Jia vd., 2022). 1992-2019 yılları arasında tamamlanan bu çalışmada 17865 kişinin iş yerinde şiddet olaylarından etkilendiği tespit edilmiştir. 37210 ölümcül olmayan şiddet vakasının %65'inin kadınlara yönelik olduğu izlenmiştir. Uygulanan fiziksel şiddet itilip kakılma, tekmeleme ve dövme şeklinde gerçekleşmiştir. Dünya çapında yaklaşık 1,6 milyon iş yeri şiddeti vakası vuku bulmuştur. İş yeri şiddeti mağdurlarının %15'i psikolojik açıdan yıkıma uğramıştır. Kamu sektörü çalışanlarının, özel sektör çalışanlarına nazaran üç kat daha fazla iş yeri şiddetine maruz kaldığı belirlenmiştir. İş yeri şiddeti 2015 yılına (%7,4) göre, 2019 yılında (%9,2) dörtte bir oranında artış göstermiştir (Harrell vd., 2022).

Duan vd (2019), Çin'in farklı bölgelerinde 1257 hekim üzerinde yaptıkları bir araştırmada, hekimlerin yüzde 66,19'u (832) bir yıl içinde en az herhangi bir şiddet eylemiyle karşı karşıya kaldıklarını belirtmişlerdir. Hekimlerin %65,31'i (821) sözlü şiddete, %12,57'si (158) fiziksel şiddete ve %0,88'i (11) cinsel şiddete uğradığından bahsetmiştir. Hasta yakınları ve hastalar tarafından şiddete maruz kaldıklarını belirten hekimlerin oranı sırasıyla %54,2 (451) ve %26,4 (220) olarak tespit edilmiştir.

Eskişehir'de, 2004 yılında 195 sağlık çalışanın katılımı ile yapılan çalışmada, çalışanların %72,3'ü son bir yılda şiddetin herhangi bir türüyle karşı karşıya kaldığını, çalışanlar bu şiddetin %69,5'i sözlü/duygusal şiddet, %8,5'i fiziksel şiddet olduğunu belirtmiştir (Ayrancı, 2005). Çin'de 2010-2020 yılları arasında yapılan araştırmalarda, iş yeri şiddetinin 2016 yılından sonra azalmaya başladığı görülmüştür. Güvenlik personelinin, fiziksel ve sözlü olarak doktor ve hemşirelerden daha fazla iş yeri şiddetine maruz kaldığı belirtilmiştir. Şiddetin genellikle genç ve orta yaşlı hasta yakınları tarafından uygulandığı belirlenmiştir (Jia vd., 2022). Son bir yıl içinde iş yeri şiddeti fiziksel, cinsel ve zorbalık olarak ortaya çıkmıştır. İş yerinde şiddet, en basit olan zorbalıktan başlayarak cinayete kadar uzandığı tespit edilmiştir. Cinsel şiddetin mağdurları arasında en sık genç ve orta yaştaki kadınlar yer almasına rağmen, fiziksel şiddetin çoğunlukla genç ve orta

yaş erkeklerde görüldüğü tespit edilmiştir. Maaş karşılığı çalışan erkeklerin fiziksel şiddete, kadınların ise cinsel şiddete uğradığı ortaya çıkmıştır. Genç erkekler arasında zorbalığın en fazla halkla ilişkiler, reklam, otomobil işçileri ve muhasebe işiyle uğraşan kişilerde görüldüğü izlenmiştir. Özellikle güvenlik görevlileri, itfaiyeciler, taksi şoförleri gibi meslek gruplarında fiziksel şiddete sıklıkla rastlanmıştır. Kadın şoförlerin ise sıklıkla zorbalık yaşadıkları belirlenmiştir. Cinsel şiddet oranı en çok düğün işlerini yapanlarda, güvenlik görevlilerinde ve otobüs şoförü olan kadınlarda izlenmiştir. Taksi ve otobüs şoförleri, plastik ürün operatörleri ve bakıcılar, kadınlar arasında fiziksel şiddetin başlıca mağdurları arasında sayılmıştır (Hong, vd., 2019). Taksi sürücüleriyle yapılan çalışmada, sürücüler karşısındaki kişiye bağlı olarak fiziksel saldırganlık içeren davranışlar sergilediği ortaya konmuştur. Erkek sürücülerin kadınlara kıyasla öfkelerini kontrol edemedikleri ve saldırgan tutum içinde oldukları görülmüştür (Krahe, 2005).

Şiddet ile stres arasında da yakın bir ilişki olduğu açık bir şekilde görülmektedir. Stres altında bulunan pek çok insan, karşısındaki kişiye iyi sayılmayacak hareketlerde bulunmakta ve bu durum tahrik edici boyuta ulaşmaktadır (International Labour Organization, 2012). İş yerinde şiddet, özellikle sağlık hizmetleri sunan merkezlerde yaygın olarak görülmekte ve sağlık çalışanları üzerinde olumsuz etkiler ve sonuçlar yaratmaktadır. İş yerinde şiddete uğrayan hastane çalışanlarının sağlık ve zihinsel durumlarında bozulmalar yaşanmakta; bu bozulmalar şiddete uğrayanların stres seviyesini, şiddete uğramayanlara göre 3-4 kat daha fazlalaştırmaktadır (Stahl-Gugger ve Hämmig, 2022). Çinli 1080 hemşire ile yapılan çalışmada, hemşire eksikliği ve yoğun iş temposu en önemli stres faktörü olarak görülmekte ve bu durum iş yerinde şiddeti tetiklemektedir (Li, vd., 2020). Çin'de 758 hekimle 9 farklı hastanede yapılan başka bir çalışmada, iş yeri şiddet ile iş yeri stresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Budd vd., 1996, Yao, vd., 2014). Hemşirelerin (psikiyatri hemşireleri ve psikiyatri dışı hemşireler) üstlerinden ve çalışma arkadaşları tarafından sözlü şiddete maruz kalmaları iş memnuniyetlerinin yeterli düzeyde olmamasına neden olmuştur. Bu olumsuz durum her iki grup hemşirede de stresi artırmakta ve şiddeti tetiklemektedir (Merecz, D. vd., 2006). Çin'de sağlık çalışanlarının 1371 (%77)'si iş yeri şiddetine uğramaktadır. Böylece, iş yeri stresinin iş yeri şiddetini doğrudan etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bir diğer sonuç ise, iş yeri şiddetinin iş

yeri stresi aracılığıyla psikolojik iş talepleri ve sosyal kabul üzerinde kısmi bir etkiye sahip olmasıdır (Sun, vd., 2021). Öte yandan, Ürdün'de 227 hemşireyle yapılan bir başka çalışmada, hemşirelerin yüzde 75'i iş yerinde şiddetten etkilendiğini bildirmektedir. Bunu azaltmanın yolu ise, iş yeri güvenliğini artırmak ve iş yeri stresini azaltmaktan geçmektedir (ALBashtawy ve Aljezawi, 2016). İran'da 2017-2018 yılları arasında üç farklı hastanede yapılan bir araştırmada, en yaygın olarak sözlü şiddet, ardından taciz ve son olarak da fiziksel şiddet yaşandığı görülmüştür. Özellikle, erkek çalışanların daha fazla şiddete, tacize ve sözlü şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir. Öğretim elemanlarından bazıları iş yeri stresinin iş yeri şiddetinden sonra geldiğini dile getirirken, bazıları da iş yeri ortamının stresi arttırdığını öne sürmüştür. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi halinde iş yeri stresinin azalacağı, iş yeri stresinin azalmasıyla da iş yeri şiddetinin azalacağı sonucuna ulaşılmıştır (Saleh vd., 2020). Kapadokya bölgesinde, bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde 237 sağlık çalışanı ile yapılan başka bir çalışmada, şiddete maruz kalan çalışanların bunalım, endişe ve stres seviyelerinin arttığı izlenmiştir. Birden fazla kez şiddete maruz kalanların stres ve kaygı düzeyleri, bir kez şiddete maruz kalanlara kıyasla daha düşük olduğu bulunmuştur. Kendilerini zihinsel olarak şiddete hazır hissetmeleri ve alanında uzman kişilerden yardım almaları, oluşan bu durumun nedeni olarak görülmektedir (Biçkes vd., 2017). Hemşirelerin üçte biri, iş yerinde şiddet nedeniyle işten ayrılmak istemektedir. Doktorlar, hemşirelere oranla daha az şiddete maruz kalmaktadır. Hemşireler en çok sözlü şiddete uğradıkları ve bu durumun hemşirelerde stresi artırdığı görülmüştür (Roh ve Yoo, 2012). Doktorluk kariyerinin ilk yıllarında olan erkek hekimler, şiddet olaylarıyla daha sık karşılaşmaktadır. İlerleyen yıllarda ise şiddet eylemleriyle daha az sayıda karşılaşır olduklarını belirtmişlerdir. Genç erkek hekimlerin daha fazla şiddete maruz kalmaları, stres durumlarındaki artıştan kaynaklanmaktadır (Noland vd., 2021). İş yerinde çalışan ruh sağlığı hemşireleri, yüksek düzeyde şiddete maruz kalmaları halinde bunun kendilerinde strese yol açacağını belirtmişlerdir (Yao vd., 2021). İş yerinde şiddete maruz kalmak ve tanık olmak, mesleki stres düzeyini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir (Yao vd., 2014). Benzer şekilde psikiyatri personeli üzerinde yapılan araştırmada, iş yeri şiddetinden sonra psikiyatri personelinin stres altında olduğu anlaşılmıştır (Al Ali vd., 2021). Suudi Arabistan'da Kral Abdülaziz Hastanesinde 130 yönetici ile yapılan çalışmada, iş yeri şiddetinin, (sözlü ve fiziksel) performans düşüklüğüne yol açtığı ve bu

durumun iş yeri stresini artırdığı izlenmiştir (Omrani, 2022). Nijerya Federal Üniversitesi'nde 389 çalışan personel üzerinde yapılan araştırmada, iş yeri şiddetinin, çalışanların performansını olumsuz yönde anlamlı olarak etkilediği ve iş yeri stresinin bu duruma aracılık ettiği görülmektedir (Godbless, 2022). Stres ve şiddet, grup çalışmasını ve personel güçlendirmesini olumsuz yönde etkilemektedir. ABD'de 764 belediye çalışanı ile yapılan çalışmada, stresli ve problemlili çalışma arkadaşları, çalışma ortamını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu da stresi tetikleyen temel sebep olarak belirlenmiştir (Bennett ve Lehman, 1999). ABD'de artan nüfus çeşitliliği okullarda eğitim gören öğrencilerin birbirinden çok farklı olmalarına yol açmıştır. Bu nüfus çeşitliliği de şiddeti, dolayısıyla da kronik stresi beraberinde getirmektedir. Örneğin, ABD'nin kuzey doğusundaki bir sanayi kentinde, bir çocuğun öğretmenine çok çalışmasına rağmen yatacak yeri olmadığını söylemesi, çocuğun kötü (kronik) stres yaşamasına neden olacaktır (Debbie Zacarian vd., 2017). Çocuklara uygulanan cinsel, sözlü ve fiziksel şiddet olaylarının çocukların stres seviyelerini etkilediği bilinmektedir. Çocuğun stres seviyesi ise ben bu işi sevmiyorum ve bunu yapamıyorum şeklinde ortaya çıkmaktadır (Hyman vd., 2003). Türkiye'de çeşitli kurumlarda 240 kişi ile yapılan çalışmada, iş yeri şiddetini önleme ortamı ile stres arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur (Aytaç ve Dursun, 2012). Her ne kadar oluşturulan ortam ile stres arasında negatif ilişki olsa da oluşturulan ortamın olumlu olması kişiler arası ilişkileri geliştirerek stresin azalmasına katkı sunacaktır. Caillier (2020) yaptığı çalışmada iş yeri şiddetinin, iş yeri stresini ve işin anlamlılık durumundan duyulan memnuniyeti azalttığından bahsetmektedir. Daha açık bir ifade ile iş yerindeki herhangi bir şiddet eylemi çalışanların stres durumunu arttırmakta ve işten ayrılmalarını kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla, şiddet ile iş yeri stresi arasında olumlu bir ilişkinin olduğu açığa çıkmıştır (Çavuş, 2009; Dursun vd., 2012; Karakaş ve Okanlı, 2013). Bütün bu açıklamalar iş yerinde şiddetin olumsuz sonuçlarının büyük ölçüde stres ile ilişkili olduğunu kanıtlamaktadır (Lanctôt ve Guay, 2014; Ng vd., 2009).

### **2.6.2. İş Stresi ve İş Tutkunluk İle İlgili Çalışmalar**

Çalışanlar, işlerinde arzu ettikleri tutkuya sahip olamadıklarında hem kendileri rahatsız olmakta hem de ahlâki olmayan davranışlar sergilemektedir (Brown ve Brockner, 2018). Bu tip olumsuz vakalar kurumlara ciddi zararlar verebilmektedir. Bunu önlemenin yolu ise uyumlu tutkunluğu artırarak takıntılı tutkunluğu

azaltmaktan geçmektedir (Kong, 2016). Bireysel düzeyde stres etkenlerinin ekip üyeleri üzerine yapılan araştırmada, stresin nedeninin farklı nedenlerden kaynaklandığı görülmektedir. Örnek olarak, iş yükü ve zaman baskısının en belirgin stres kaynağı (Razinskas ve Hoegl, 2020) olduğu; bireysel düzeydeki stresin ise, kişinin refahını ve iş tatmini olumsuz olarak etkilediğı (Jex ve Thomas, 2003) benzer çalışmalar ile desteklenmiştir.

Göreve yeni başlayan öğretmenlerin, mesleğın ilk yıllarındaki tutku durumlarının incelendiğı araştırmada, takıntılı tutkunun bazı öğretmenlerin tükenmişlik duygularını arttırdığı, uyumlu tutkunun ise bazı öğretmenlerin duygularını canlı tuttuğunu göstermektedir. Ayrıca, işte özerk bir yapı sergileyen çalışanların uyumlu tutkunluğun özerkliğe etkisi olumlu yönde olurken, takıntılı tutkunluğun özerkliğe etkisi olumsuz yönde olmuştur (Fernet vd., 2014). Diğer taraftan işkolikliğin, işe bağlılığın olumlu etkilerini ortadan kaldırdığı için takıntılı tutku ile benzerlik gösterdiği (Gillet vd., 2018); işe adanmışlıkta ise, kişiler kendilerini kanıtlamak için yapılan işlere karşı güçlü bir isteklendirme sergilediklerinden uyumlu tutku ile benzerlik gösterdiği doğrulanmıştır (van Beek vd., 2012). Rusya'da 233, Çin'de 193 çalışan ile iş tatmini, iş performansı, örgütsel vatandaşlık ve işten ayrılma niyeti üzerine yapılan araştırmada, uyumlu tutku ile örgütsel vatandaşlık arasında Rusya'da negatif bir ilişki olduğu; Çin'de ise, uyumlu tutku ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif ilişki olduğu ortaya konmuştur. Uyumlu tutkunun pozitif yönde olması, iş yerinde uyumu kolaylaştırmaktadır. Takıntılı tutku yönünden bakıldığında, Çin'de iş süreçleri (performans, işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık) açısından anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Rusya'da da benzer sonuçlar bulunmuştur. Rus çalışanlar, işlerinden daha memnun ve mesleklerine daha bağlıyken, Çinli çalışanlar için böyle bir durumun söz konusu olmadığı anlaşılmıştır (Burke vd., 2015). Güneydoğu Amerika Birleşik Devletleri'nde, kâr amacı gütmeyen orta düzey bir işletmede, 101 farklı sektördeki (evlat edinme, resepsiyon ve veterinerlik hizmeti sunan) çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, gayri resmi ilişkilerde güven duygusunun uyumlu tutkuya benzediğı, takıntılı tutkunun ise, güven duygusu ile daha az benzer tarafının olduğu izlemiştir (Ho vd.,

2021). Kısaca, güvenin tutkunun yayılmasında ana etkenlerden biri olarak görülebilir.

Kuzeybatı İtalya'daki bir hastanede 270 hemşire üzerinde yapılan bir araştırma, uyumlu tutkunun işteki hareket kabiliyetini artırdığını ve hemşirelerin yorgunluğunu azalttığını göstermektedir. Takıntılı tutkunun ise, iş yerindeki akış üzerinde bir etkisinin olmadığı, ancak tükenmişlik duygusunu artırdığı belirlenmiştir. Uyumlu tutkunun ise, tükenmişlik üzerinde bir etkisi bulunamamıştır. Kısacası, uyumlu tutkunun hemşirelerin duygusal sıkıntılarını azalttığı; takıntılı tutkunun ise hemşirelerin sıkıntılı hislerini artırdığı ortaya konmuştur (Zito vd., 2022).

İspanya'daki farklı hastanelerin yoğun bakım ünitelerinde 53 sağlık çalışanını ile yapılan çalışmada; iş yeri stresi ile takıntılı tutkunluk arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ve uyumlu tutkunluk arasında ise negatif bir ilişkinin olduğu bulunmuştur (Moreno-Jiménez vd., 2020). Depo ve lojistik hizmetlerinin sunulduğu bir işletmede iş yeri stresi ile işe tutkunluk arasında olumsuz bir ilişki olduğu ortaya konmuştur (Tülle, 2020). Takıntılı tutkulu çalışanların stres algılarının yüksek olacağı varsayımının aksine, uyumlu tutkulu çalışanların bulunduğu ortamlarda bunalmışlık hissini azalacağı, çalışma ortamının kontrol edilebileceği ve bunun da stres algılarını azaltabileceği düşünülmektedir (Lavigne vd., 2014).

Uyumlu tutkunun hem bireysel hem de organizasyonel boyutta iyileştirici etkilerinin olduğu görülmektedir. Çalışanların tutkuyla çalıştıklarında, fiziksel yorgunlukları yüksek olsa bile iş yerinde daha fazla memnuniyet duydukları gözlemlenmiştir. Eğer çalışan işine karşı tutkulu hissediyorsa hem iş arkadaşlarıyla hem de işle ilgili stres yaşadığında işteki memnuniyeti değişmeyecektir. Kısacası, işte tutkulu olmanın stresi azaltacağı ifade edilmektedir. Yüksek stresli durumlarda bile uyumlu bir iş tutkusuna sahip olmak olumsuz durumlardan kurtulmaya yardımcı olacaktır (Benitez vd., 2023). Yüksek tutkulu çalışanlar bir engelle karşılaştıklarında kendilerini tamamen yalnız hissetmekte ve bu nedenle strese girmektedir. Yüksek stres altında çalışanların şiddet içeren davranışlar sergilemeleri de bu bağlamda değerlendirilebilir (Perrewé vd., 2014).

### 2.6.3. İş Yeri Şiddeti ve İşe Yabancılaşma İle İlgili Çalışmalar

İş yerinde şiddet ve üretkenlik karşıtı davranışların bireyin refahı ve örgütlerin işleyişleri üzerinde ciddi olumsuz etkileri bulunmaktadır. Mısırdaki bir Devlet Üniversitesinde yapılan araştırmada, psikolojik şiddete maruz kalan bir kişinin önemsizlik (kendini ve görevlerini anlamsız) ve çaresizlik (mesleki yetersizlik) hissettiği için işine yabancılaştığı gözlemlenmiştir (Elbatt, 2019). Hissedilen duygu olumlu ise yabancılaşma azalmakta, şayet hissedilen duygu olumsuz ise yabancılaşma artmaktadır (İlhan ve Çakıcı, 2022). Adana'da kamu ve özel kurumlarda 310 çalışan üzerinde yapılan çalışmada psikolojik şiddetin yabancılaşmayı pozitif yönde etkilediği görülmüştür (Kara ve Çelik, 2021). Aynı şekilde (Güler, 2019; Sarı, 2018; Kazoğlu, 2014) benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Aile içi şiddeti, kişilerin sosyo-kültürel olarak mutsuz olma, bir yere ait olamama, kendini dışlanmış hissetme ve ortak bir yaşam alanı bulamama gibi sorunlara sebep olmakta ve bu durumlar çocukların ebeveynlere karşı yabancılaşmalarını sağlamaktadır (Chen vd., 2020). Ailelerin ve öğretmenlerin çocuğu baskı altında tutmak amacıyla şiddet uyguladıkları bilinmektedir. Ailede şiddet gören çocuk, okulda şiddet eylemine başvurmakta, okulda öğretmeninden şiddet gören çocuk ise okula yabancılaşmaktadır (Bulut, 2008). Güney Kore'de farklı sektörlerdeki 60 güvenlik görevlisi ile yüz yüze görüşülerek bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen araştırmada, güvenlik görevlilerinin halkın kendilerine karşı olumsuz tutum sergilediklerini belirlemişlerdir. Güvenlik görevlilerinin yüzde 10'u haftada bir, yüzde 8,3'ü ayda bir veya iki kez, yarısından fazlası ise yılda bir kez sözlü şiddete maruz kaldığını ifade etmiştir. Tüm bu sektörler (perakende ve fabrika satış mağazaları) dikkate alındığında, güvenlik görevlilerinin yüzde 20'sinin sözlü şiddete maruz kaldığını belirtmiştir. Şiddete maruz kalan güvenlik görevlilerinin düşük ücretler ve uzun çalışma saatleri nedeniyle işlerinde yabancılaşma yaşadıkları belirlenmiştir (Button ve Park, 2009). Öğretmenlerin çocuklara uyguladıkları ödev yapmama cezası ve kötü muamele çocuk tarafından yanlış anlaşılakta ve çocuğun öğretmenine karşı olan güven duygusunu azaltmaktadır. Azalan bu güven duygusu çocuğun okula, aileye ve öğretmenlerine karşı yabancılaşmasına sebep olmaktadır (Hyman vd., 2003). Çin'de 272 çalışan ile yapılan çalışmada, bırakınız yapsınlar liderlik tarzı çalışanları daha çok yabancılaştırmaktadır. Buna sebep olarak liderlerin çalışanlara yardımcı olmamaları ve herhangi bir konu hakkında dönütte bulunmamaları gösterilmiştir

(Usman vd., 2020). Dönüşümcü liderlik tarzına sahip kişilerin yabancılaşma düzeyi düşük olmakla birlikte, etkileşimci liderlik tarzına sahip kişilerde yabancılaşma düzeyi daha yüksek bulunmuştur (Sarros vd., 2002). Sosyal adalet liderliği ile yabancılaşma arasında da negatif bir ilişki ortaya konmuştur (Canlı ve Demirtaş, 2022). Sezonluk tatil yapanların yaz aylarındaki artışları, Marmaris'teki otel çalışanlarının, İstanbul'daki otel çalışanlarına göre daha çok yabancılaşma yaşamalarında temel sebep olarak görülmüştür (Tanrıverdi ve Kahraman, 2016). Aşık (2018), 345 otel çalışanı ile yaptığı çalışmada, medeni durum ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunmamasına rağmen, eğitim seviyesi düşük olanların ve çalışma süreleri yıllık bazda az olan çalışanların daha fazla yabancılaşma yaşadıklarını belirtmiştir. Kökalan ve Anaş (2016), 284 akademik ve idari personelle yaptıkları çalışmada örgütsel sinizmin (duyuşsal, bilişsel ve davranışsal) boyutlarının yüksek olduğunu ve bu boyutların işe yabancılaşma düzeylerini arttırdığını bulmuşlardır. Otel işletmelerinde çalışanların, sinizm ve işe yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki olduğu (Demir vd., 2018; Özer ve Güllüce, 2019) görülmektedir. Durrah (2020) tarafından Umman'daki özel sağlık kuruluşlarında 306 hemşire ile yapılan bir çalışmada, adaletsizlik algısının sinizm ve yabancılaşmayı doğrudan etkilediğini belirtmiştir. Dolayısıyla, sinizm arttığında yabancılaşmanın da arttığını gözlemlemiştir. Özçelik vd (2020) tarafından Türkiye'de 52 kamu hastanesinde 1000 hemşire ile yapılan çalışmada, hemşirelerin kurumlarına olan bağlılıkları, işte tatmin olma düzeyleri, sinizm ve işe yabancılaşmaları orta düzeyde bulunmuştur.

Akademisyenler, bireysel özellikleri nedeniyle iletişimlerinin yeterli olmadığını ve bu durumun ortak bir hedefe ulaşmak için kullanılmaması nedeniyle yabancılaşma yaşadıklarını belirtmişlerdir (Gizir, 2005). Yaşanan bu yabancılaşmanın ücret adaletsizliğinden kaynaklandığı düşünülmüştür (Süngü, 2013; Yıldız ve Gizir, 2018).

Flannery Jr (1996) tarafından yapılan çalışma, beş önemli noktaya işaret etmektedir. İş yeri şiddetinin var olduğunu, psikolojik travmalara yol açtığını, çalışanlarda derin izler bıraktığını, üst yönetimden destek almak gerektiğini ve son olarak daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğunu belirtmiştir. Bu noktalar dikkate alınmadığı takdirde yabancılaşmanın önüne geçilemeyeceğinden bahsetmiştir.

#### 2.6.4. İş Stresi ve İşe Yabancılaşma İle İlgili Çalışmalar

İşe yabancılaşma, iş yerinde stresin oluşmasında en etkili faktörlerden biri olarak bilinmektedir (Tutar, 2010). Kadınların, erkeklere oranla daha fazla stres altında oldukları izlenmiştir (Göksel ve Tomruk, 2016; Göksoy vd., 2015; Ski Hunter ve Shannon, 1987). Stres ile tükenmişlik düzeylerinin araştırıldığı çalışmalarda, stres ile tükenmişlik düzeylerinin birbirlerini anlamlı yönde etkilediği (Arslan ve Dönmez, 2017; Aydın ve Cavuş, 2017; Camci ve Kavuran, 2021; Demirezen ve Şenol, 2020; Güner vd., 2016; Işık, 2016; Kasap vd., 2013; Kıdak vd., 2019; Yıldız ve Güneş, 2017; Yılmaz ve Güven, 2021) çalışmalara rastlanmıştır. Stres düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır. Öğretim elemanları üzerinde yapılan bir başka çalışmada ise, iş yeri stresinin yüksek olmasına rağmen tükenmişlik düzeylerinin düşük olması dikkat çekkici bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır (Yıldırım ve Taşmektepligil, 2011). Ayrıca, yapılan bazı çalışmalarda çalışanların iş yerinde etkinlikleri ve birbirlerine yardımcı olmaları durumunda iş yeri streslerinin ve tükenmişlik düzeylerinin azaldığı izlenmiştir (Cao vd., 2020; Keinan ve Malach-Pines, 2007; Lavy, 2022). Motivasyon ile stres arasında pozitif bir ilişkinin olduğu (Çelik ve Tepe, 2021; Öcal vd., 2015), bazı çalışmalarda ise ters ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır (Türkseven ve Ege, 2021; Uludağ, 2019). İzmir’de 115 akademisyen üzerinde yapılan çalışmada, akademisyenlerin atama ve yükseltme dönemlerinde, performans değerlendirme aşamalarında ve değişime direnç göstermeleri durumunda akademisyenlerin yüksek derecede stres yaşadıkları izlenmiştir (Beger ve Türker, 2018). Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde 120 akademisyen ile yapılan başka bir çalışmada ise aşırı ders yükü, bilimsel araştırmaları takip edememe, kalabalık sınıflar ve iş yoğunlukları en büyük stres sebebi olarak görülmüştür (Göksel ve Tomruk, 2016). Araştırmaya 468 muhasebe çalışanı yardımcılarını katılmış ve iş yeri stresi yüksek olan muhasebe yardımcılarının yabancılaşma oranlarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir (Yıldırım, 2021).

İstanbul Bahçelievler Hastanesi ve Esenler Kadın Doğum Hastanesi’nde 330 sağlık çalışanı üzerinde yapılan diğer bir çalışmada, iş yerinde yaşanan stres arttığında iş yerinde yaşanan yabancılaşma düzeyinin de en üst seviyeye ulaştığı belirlenmiştir (Anıl, 2017). İstanbul’daki Kent İçi Raylı Sistem Hatlarında yer altında çalışan personelin iş yeri yalnızlığı, yabancılaşma ve stres seviyeleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada, işe yabancılaşma ve stres arasında pozitif bir ilişki olduğu

(İlhan, 2019) ve bu durumun çalışanların adalet kavramını sorgulamalarına sebep olduğu tespit edilmiştir. Adaletsizlikten bahsetmeye başladıklarında ise yöneticilere olan güven azalmakta, iş barışı bozulmakta ve bu durum strese, yabancılaşmaya, dolayısıyla da işten ayrılmaya sebep olarak görülmüştür (Sulu, 2010). Yaşı genç olan sınıf öğretmenlerinin, ileri yaştaki sınıf öğretmenlerine oranla yabancılaşma düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Stres düzeyi ile yabancılaşma düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu anlaşılmıştır (Şimşek ve Can, 2022). Akademik personel üzerindeki gözetimin sürekli olması onların streslerinin artmasına neden olmuştur (Örücü ve Kutlugün, 2022). Öğretim üyelerinin iş ortamındaki yabancılaşmaları, zorlukları, bıkkınlıklar ve aşırı bürokratik yapılar öğretim üyelerinin stres seviyelerini etkileyen durumlar olarak belirlenmiştir (Al-Zou'Bi, 2012). Dolayısıyla öğrenci, öğretmen, akademisyen ve tüm çalışanlarının performanslarının istenen düzeye ulaşamamasında stres ve yabancılaşmanın yadsınamaz etkisinin olduğu söylenebilir.

#### **2.6.5. İş Yeri Şiddeti ve İşe Tutkunluk İle İlgili Çalışmalar**

İş yeri şiddetinin, tükenmişlik duygusunu artıran (Duan vd., 2019; Liu vd., 2019), işte başarıyı azaltan (Zhao vd., 2018) çalışmalara rastlanmaktadır. İş yeri şiddetinin iş tatmini ile negatif ilişkili (Budd vd., 1996; Li vd., 2019; Sabbar ve Kassim, 2022; Stafford vd., 2022; Yao vd., 2014; Zhao vd., 2018) olduğu ve iş yeri şiddetinin işten ayrılmayla pozitif ilişkili olduğu çalışmalara rastlanmıştır (Li vd., 2019). İran'da 684 kişi ile yapılan bir araştırmada, kadınların erkeklere göre daha az tutkulu olduğu gözlemlenmiştir. Burada öne çıkan nokta ataerkil yapının İran'da baskın bir şekilde hissediliyor olmasıdır. Bu durumdan kurtulmak için kadınların daha fazla güç, çaba ve enerji harcamaları gerekmektedir (Hoseininezhad ve Rasouli, 2022). Hawaii'de, 19. ve 20. yüzyıl arasında uyuşturucu madde ve şiddet yanlısı gençlerin çoğunlukta olduğu görülmüştür. Gençleri bu olumsuz davranışlardan kurtarmak için gerekli olacak ahlaki yeterliliği yaratan farkındalığın dikkate alınmadığı izlenmiştir. Gençlerin yok olma tehlikesiyle karşı karşıya olan olumlu ahlaki birikimlerinin farkına varmaları tükenmişliklerini azaltarak özgüvenlerini artırmıştır. Böylece, gençlerin işlerini tutkuyla yapmaları ve yüksek bir refah düzeyine ulaşmaları sağlanmıştır. (Akeo vd., 2008). Tayvan'da hemşireler iş yeri şiddetini süregelen bir kâbus, günlük yaşamın bir parçası ve doğrudan bir tehdit olarak görmekte, bu durum acil bakım hemşirelerinin iş tutkusu üzerinde olumsuz

(fiziksel, psikolojik, sosyal, kişisel ve mesleki) bir etki oluşturduğundan bahsetmekte ve oluşan bu etki şiddeti hemşirelerin hayatlarının bir parçası haline getirmelerinde aracı olarak saymışlardır (Han vd., 2017). Bazen de aşırı takıntılı tutkuya sahip kişilerin tıpkı ABD'deki gibi şiddeti bir çözüm aracı (silah kullanmak ve taşımak) olarak görebilmelerini sağlamaktadır (Olson, 1994). 145 psikoloji öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmada, şiddet içeren müzik dinleyicilerinin duygularında bir değişme olmadığı gibi merak ve huzur gibi duyguların ön plana çıkması ile uyumlu tutkularının geliştiği görülmüştür. Takıntılı tutkuya sahip kişilerin ise, şiddet içeren müzik dinlediklerinde öfke, korku ve gergin olabilmeye duyguları açığa çıkmıştır. Takıntılı tutkuya sahip kişilerin olumsuz duygularının biraz daha ağır bastığı saptanmıştır. Uyumlu ve takıntılı tutkuya sahip kişilerin kendilerini daha üstün görmeleri de bu araştırmanın bir diğer şaşırtıcı sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada önemli olan, tutkunun uyumlu ve takıntılı olup olmaması değil, oluşan diğer duyguların olumlu ya da olumsuzluk (üzüntü, mutluluk gibi) barındırıp barındırmadığı ile ilişkili olmasıdır (Olsen vd., 2022). Takıntılı tutkuya sahip kişilerin aşırı şiddet içeren eylemler gerçekleştirme ihtimallerinin de yüksek olduğu gözden kaçırılmamalıdır (Bélanger vd., 2022; Bélanger vd., 2021).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SÖZLÜ VE FİZİKSEL ŞİDDETİN İŞE YABANCILAŞMA VE İŞE TUTKUNLUK ÜZERİNE ETKİSİNİ BELİRMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

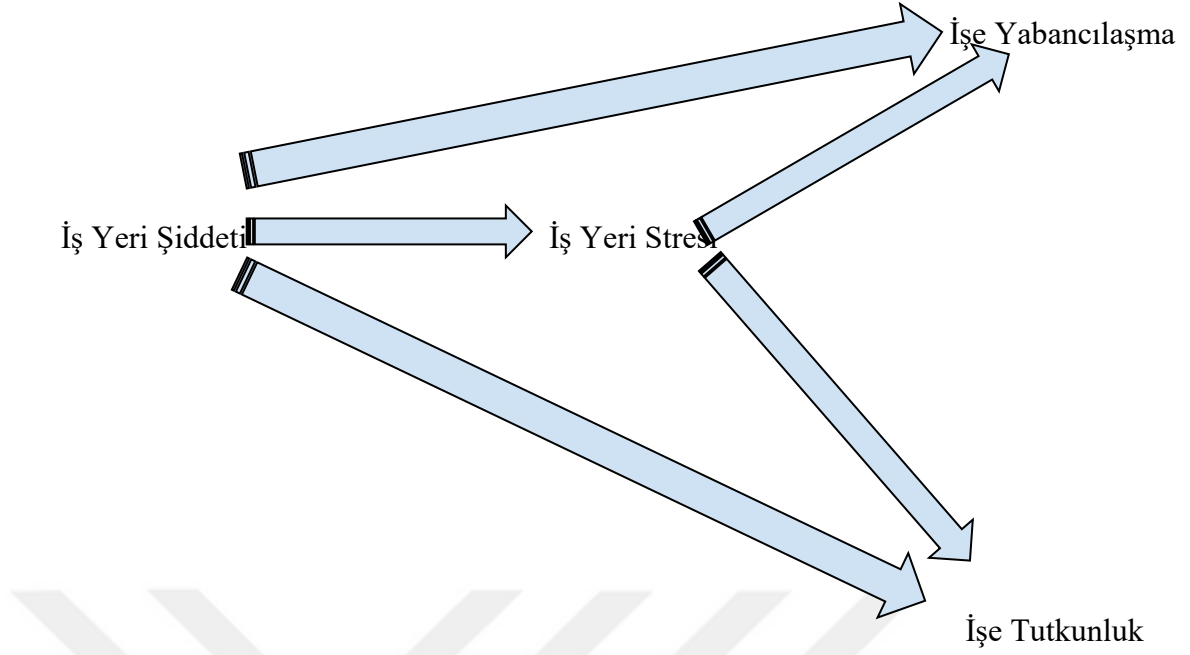
Tezin bu bölümünde, sözlü ve fiziksel şiddetin işe yabancılaşma ve işe tutkunluk üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırmaya ilişkin bilgilere yer verilecektir. Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, ölçüm modeli, elde edilen verilerin analizi ve bulgulara değinilecektir.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Çalışma nicel bir araştırma olup, desen olarak ilişkiisel tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplama yöntemi ise; olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

Kolayda örnekleme yöntemi ile istenilen örnekleme büyüklüğüne basit ve hızlı bir şekilde ulaşılması hedeflenmektedir. Diğer örnekleme yöntemleriyle karşılaştırıldığında zamandan ve maliyetten oldukça tasarruf sağlamaktadır. Her ne kadar evreni temsil etme sorunu olsa da sosyal bilimlerde en çok tercih edilen yöntemlerden biri olarak bilinmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Yapılan alanyazın çalışmasında geçerliliği kanıtlanmış olan ölçekler kullanılmıştır. Sözlü ve fiziksel şiddetinin işe yabancılaşma ve işe tutkunluk üzerine etkisi, iş yeri stresi aracı değişkenin rolü adlı çalışmada yapısal eşitlik modeli (YEM) temel alınmıştır. İstatistiki araştırma modellerinden SPSS ve AMOS programları kullanılmıştır. Sözlü ve fiziksel şiddetinin (bağımsız değişken), işe yabancılaşma ve işe tutkunluk (bağımlı değişken) üzerine etkileri incelenerek iş yeri stresinin (aracı değişken) aracılık görevine bakılmıştır. Tüm bu değişkenler kullanılarak oluşan model aşağıda şematize edilmiştir.



**Şekil 3.1: Araştırma Modeli**

### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Akademik Personel Yüksek Öğretim Kurumlarında görevli Profesör, Doçent, Doktora Öğretim Üyesi olarak adlandırılırken; Araştırma Görevlisi ve Öğretim Görevlileri öğretim elemanları olarak tanımlanmaktadır (YÖK, 1981). Araştırmada anlam karışıklığı önlemek için bütün akademik unvanlar öğretim elemanı olarak nitelendirilmiştir. Araştırmanın ana kütlesini, İstanbul ilinde faaliyetlerini sürdüren özel ve kamu kurumlarındaki/kuruluşlarındaki üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. İstanbul genelinde 55 tane üniversite (iki yıllık yüksekokullar hariç) bulunmaktadır. Bu sayının öğretim elemanları hakkında geçerli bir örneklemi oluşturacağı düşünülmüştür. Bu üniversitelerin 11'ini Devlet Üniversiteleri, 44'ünüde Vakıf Üniversiteleri oluşturmaktadır. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi'nden 31.08.2022 tarihli ve 2022/07 sayılı toplantıda araştırma için Etik Kurul izni alınmıştır.

Yapılan alanyazın taramasında 384 örneklem sayısının evreni temsil edeceği görülmüştür (Büyüköztürk vd., 2008:101; Gürbüz ve Şahin, 2018:130; Yıldırım, 2017:91). Dolayısıyla, %95 güven aralığında ve %5 örnekleme hatası ile bu

araştırmanın örneklemini için 418 kişiden toplanan anketin yeterli olduğu varsayılmaktadır. Kısaca, İstanbul ilindeki araştırma kapsamına dâhil olan üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarından toplanan veriler araştırmanın örneklemini temsil etmektedir. Ayrıca, İstanbul'daki ana kütleyi oluşturan toplam akademik personel sayıları aşağıda belirtilmiştir.

**Tablo 3.1: İstanbul İli Öğretim Elemanı Sayıları**

Devlet Üniversitesi/11 Adet	Profesör	Doçent	Doktora Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	Toplam
Erkek	2993	1532	1766	892	2518	9701
Kadın	2061	1255	1643	1617	2849	9425
Devlet Üniversitesi Toplam	5054	2787	3409	2509	5367	19126
Vakıf Üniversitesi/44 Adet	Profesör	Doçent	Doktora Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	
Erkek	2395	865	3315	1544	1453	9572
Kadın	1182	833	3646	2916	2250	10827
Vakıf Üniversitesi Toplam	3577	1698	6961	4460	3703	20399

Kaynak: YÖK, 2021

Sanatta yeterlilik yapan öğretim elemanları Doktor (Dr) unvanı alamamaktadır. Dolayısıyla bu unvanı alamayanların sayıları tam olarak bilinmemektedir. Bu tablodaki sayılar Doçent Doktor, Profesör Doktor olarak karma bir şekilde değerlendirilmiştir. Fakat kişisel bilgi formu hazırlanırken Doçent ve Doçent Doktor; Profesör ve Profesör Doktor ayrı olarak düzenlenmiş ve ayrı şekilde analiz edilmiştir.

### 3.3. Demografik Bulgular

Mevcut olan başlık adı altında, yürütülen alan araştırması sonucunda elde edilen bulgular analiz edilecektir. Araştırmada öncelikle katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin veriler analiz edilmiş, ardından araştırmanın ana sorunsalıyla

ilgili veriler ele alınmıştır. Çalışmaya dâhil olan öğretim elemanlarının demografik bulgularına ait frekans ve yüzde dağılımları aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 3.2: Öğretim Elemanlarının Demografik Bulguları Frekans ve Yüzde Değerleri**

Faktör	Kategori	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Erkek	191	45.7	45.7
	Kadın	227	54.3	54.3
Medeni hal	Evli	269	64.4	64.4
	Bekar	149	35.6	35.6
Yaş	30-39yaş	219	52.4	52.4
	40-49yaş	100	23.9	23.9
	50-59yaş	78	18.7	18.7
	60+yaş	21	5.0	5.0
Kıdem	1-5yıl	102	24.4	24.4
	6-10yıl	92	22.0	22.0
	11-15yıl	81	19.4	19.4
	16-20yıl	43	10.3	10.3
	21+yıl	100	23.9	23.9
Unvan	Arş gör	90	21.5	21.5
	Arş. Gör. Dr.	27	6.5	6.5
	Öğr. Gör.	41	9.8	9.8
	Öğr. Gör. Dr	15	3.6	3.6
	Dr.	7	1.7	1.7
	Dr. Öğr.Üye	112	26.8	26.8
	Doç. Dr	50	12.0	12.0
	Doç.	11	2.6	2.6
	Prof. Dr.	55	13.2	13.2
Prof.	10	2.4	2.4	

Tablo 3.2’de katılımcılara ait betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Tablo 3.2 incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların 191(%45,7)’i erkek 227(%54,3)’si ise kadındır. Katılımcıların 269 (%64,4)’ü evli, 149(%35,6)’u ise bekârdır. Katılımcıların 219(%52,4)’u 30-39 yaş aralığında, 100(%23,9)’ü 40-49 yaş aralığında, 78(%18,7)’i 50-59 yaş aralığında, 21(%5)’i ise 60 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Meslekte kıdemleri açısından incelendiğinde ise, 102(%24,4) kişinin 1-5 yıl, 92(%22) kişinin 6-10 yıl, 81(%19,4) kişinin 11-15 yıl, 43(%10,3) kişinin 16-20 yıl ve 100(%23,9) kişinin 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların %26,8 (112)’i Dr. Öğr.Üyesi, %21,5(90)’i araştırma görevlisi, %13,2(55)’si Prof. Dr., %12(50)’si Doç. Dr., %9,8(41)’i Öğr.

Gör., %6,5(27)'i Dr. Arş. Gör., %3,6(15)'i, Öğr. Dr., %2,6(11)'sı Doç., %2,4(10)'ü Prof., %1,7(7) Dr, ünvanında olduğu görülmektedir.

### **3.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları**

Veri toplama araçları kişisel bilgi formu, iş yeri şiddeti, iş yeri stresi, işe yabancılaşma ve işe tutkunluk anket formları olmak üzere dört aşamada gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, cevaplayıcıların anketleri doldurma konusunda herhangi bir endişe duymamaları için verdikleri bilgilerin gizliliğine riayet edilmiştir. Çoğu zaman bireyler kendi fikirlerini ya da düşüncelerini araştırma amacıyla da paylaşmayı reddedebilmektedir. Bu durum, başarılı ve kaliteli bir araştırma yürütmek isteyen araştırmacılar için bir engel teşkil etmektedir. Bu çerçevede, öğretim elemanlarına yönelik gerçekleştirilen verilerin toplanması sürecinde kayda değer bir çaba harcanmıştır. Araştırmada yer alan anket soruları toplam beş form şeklinde oluşturulmuştur. Oluşturulan form bir bütün şeklinde cevaplayıcılara sunulmuştur. Araştırma modeli incelendiğinde toplam dört değişkenden oluştuğu görülmektedir. Kullanılan değişkenlerin güvenilir bir yapıda oldukları ve yerli ve yabancı birçok araştırmada kullanıldıkları görülmüştür.

Anket formunun ilk bölümünü öğretim elemanlarının demografik bilgileri yer almaktadır. Demografik bilgiler Ek-1'de gösterilmiştir. Anket formunun ikinci kısmını iş yeri şiddeti ile ilgili ifadelerinin bulunduğu, Chen vd (2004) tarafından geliştirilen, Shi vd (2009) İngilizceye çevrildikten sonra, Tutan ve Kökalan (2023) tarafından geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılarak Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Toplam 9 maddeden oluşan ölçek sözlü, fiziksel ve cinsel şiddet olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. İş yeri şiddeti ölçeği Ek-2'de gösterilmiştir. Anketin üçüncü bölümünü De Bruin, G. P. (2018) tarafından oluşturulmuş olan genel iş yeri stresi ölçeği oluşturulmuş olup, Teleş, M. (2021) tarafından geçerlik ve güvenilirliği analizleri yapılarak Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek toplam 9 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Genel İş yeri stresi ölçeği Ek-3'te gösterilmiştir. Anketin dördüncü bölümünü işe yabancılaşma ölçeği oluşturmaktadır, Mottaz (1981) tarafından oluşturulmuş olup, Erbaş (1993) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Toplam 21 maddeden ve üç boyuttan (güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma) oluşmaktadır. İlk 1 ile 7. madde güçsüzleşme boyutunu, 7 ile 14 nolu maddeler anlamsızlaşma boyutunu ve

son olarak 14 ile 21 kendine yabancılaşma boyutunu oluşturmaktadır. Güçsüzleşme boyutunun 2, 3, 5, 6 numaralı soruları; anlamsızlaşma boyutunun 9, 11, 12 numaralı soruları; kendine yabancılaşma boyutunun 16, 18 ve 20 numaralı soruları negatif içeriklidir. İşe yabancılaşma ölçeği Ek-4'te gösterilmiştir. Anketin beşinci ve son bölümünü işe tutkunluk ölçeği oluşturmaktadır. Vallerand vd (2003) tarafından oluşturulmuş olup, Kamanlı, A. İ. (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek Toplam 14 maddeden oluşmaktadır. İlk yedi madde uyumlu tutkuyu, son yedi madde takıntılı tutkuyu temsil etmektedir. İşe tutkunluk ölçeği Ek-5'te gösterilmiştir. Anketin ikinci bölümünde ve sonrasında 5'li likert tipi ölçekler kullanılmıştır. Ankette toplam 58 madde bulunmaktadır. Demografik bilgilerin yer aldığı sorular cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem yılı ve unvandan oluşmaktadır.

### **3.5. Araştırma Verilerinin Toplanması**

Ölçekler, Google-forms aracılığı ile İstanbul ilindeki yedi (7) Üniversitenin öğretim elemanlarına ulaştırılmıştır. Bu Üniversiteler İstanbul Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul Beykent Üniversitesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul Aydın Üniversitesi ve İstanbul Esenyurt Üniversitesi'nden oluşmaktadır. Verilerin hepsine ulaşılama maliyet, zaman, soruları cevaplamama gibi sınırlılıklar ve kısıtlamaları bulunmasına rağmen toplam 418 öğretim elemanından dönüt sağlanmıştır. Cevaplanan anketler SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) kodlama programı kullanılarak veriler analiz ve test edilmeye başlanmıştır.

### **3.6. Araştırma Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması**

Çalışma ilk olarak, çevrim içi (Google-forms) toplanan veriler kodlanarak istatistiksel paket programına aktarılmıştır. Aktarılan veriler SPSS ve AMOS programı kullanılarak analiz edilmiştir. İlk olarak sosyo-demografik değişkenler tanımlanarak istatistiki analizler yapılmıştır. Daha sonra Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler OLS (Sıradan En Küçük Kareler Yöntemi) kullanılarak incelenmiş ve raporlanmıştır. Değişkenler arasında ilişkilerin incelenmesinde,  $\alpha=0,95$  olarak alınmıştır. Ayrıca, bootstrap örnekleme yöntemi (5000) kullanılarak, elde edilen katsayıların %95 olasılıkla hangi aralıklarda olduğu incelenmiş olup, sıfır değerini alan değişkenler işleme tabi tutulmamıştır. Son olarak kurulan model YEM modeli kullanılarak test edilmiştir.

İngilizce adıyla Structural Equation Modeling (SEM), Türkçe olarak Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) olarak anılmaktadır. Ekonomiden pazarlamaya; sosyal bilimlerden eğitim bilimlerine veya davranış bilimlerine kadar hemen hemen her alanda YEM modeli yaygın olarak kullanılmaktadır. Kullanımı pratik olduğu kadar, çoklu değişkenleri açıklamak için kullanılan en geçerli yöntemlerden biridir (Raykov ve Marcoulides, 2006). Araştırmada kullanılacak uyum ölçütleri Tablo 3.3'te sunulmuştur.

**Tablo 3.3: Uyum Ölçütlerinde Mükemmel, İyi ve Kabul edilebilir Uyum Değerleri**

Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum	İyi uyum	Kabul Edilebilir Uyum
$X^2/df$	$0 \leq X^2/df \leq 2$	$2 \leq X^2/df \leq 3$	$3 \leq X^2/df \leq 5$
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	$0.85 \leq GFI \leq 0.90$
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	$0.80 \leq AGFI \leq 0.85$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.5$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	$0.08 \leq RMSEA \leq 0.90$

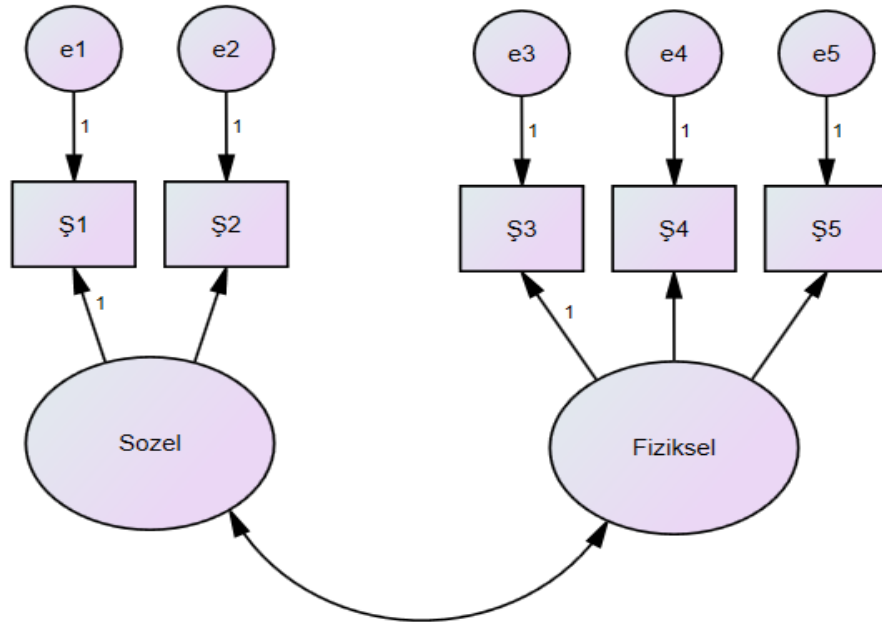
**Kaynak:** Meydan ve Şeşen, 2015

### 3.7. Ölçüm Modeli

Bu modelde Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılarak YEM modeli için ön hazırlık yapılmıştır. Modeldeki her bir değişkenin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılarak son faktörlere ulaşılmıştır. Modelde güvenilirlik analizi Cronbach's Alpha değeri ile kontrol edilmiştir. Cronbach alfa değerinin .6 ve üzerinde olması kabul edilebilir bir güvenilirlik değerinin olduğunu ve bu değer 1'e yaklaştıkça mükemmele doğru yaklaştığı söylenebilir (van Griethuijsen vd., 2014).

#### 3.7.1. İş Yeri Şiddeti Ölçeği Ölçüm Modeli (İlk Durum)

İş yeri şiddeti ölçeği kapsamında fiziksel ve sözlü şiddet alt boyutlar olarak analiz edilmiştir. Sözlü şiddetin Cronbach's Alpha değeri 0.701, fiziksel şiddetin Cronbach's Alpha değeri 0.724 olarak bulunmuştur. Bu durum değişkenler arasında içsel tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. AMOS programı kullanılarak yapılan analizler sonucunda, ölçüm modeli oluşturulmuş (Şekil 3.2) ve geçerliliği test edilmiştir.

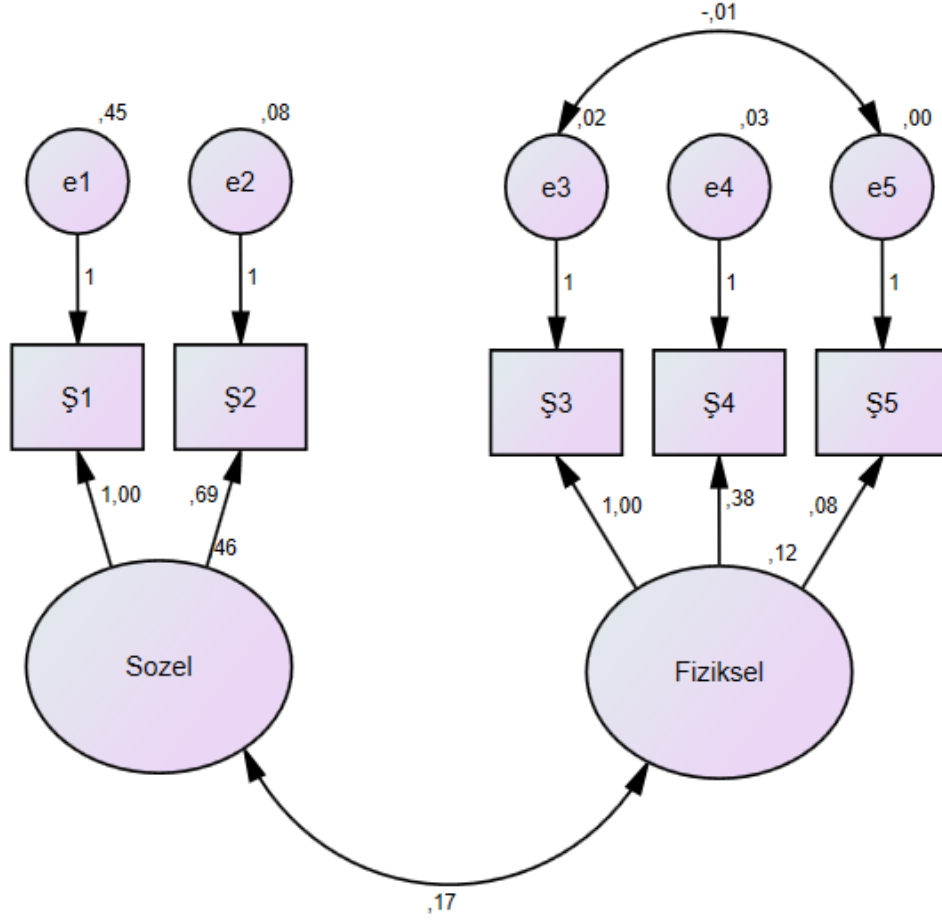


**Şekil 3.2: İş Yeri Şiddeti Ölçeği Ölçüm Modeli (İlk Durum)**

Elde edilen ilk sonuçlara göre ortaya çıkan uyum indeksleri Tablo 3.4'te gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre normlu ki-kare değeri, AGFI, CFI, RMSEA değerleri kabul edilebilir uyum seviyesi sınırlarının dışında olduğu görülmüştür.

**Tablo 3.4: İş Yeri Şiddet Ölçeği Modeline Ait Uyum İndeksleri (İlk Durum)**

İndeks	Değer	Uyum Seviyesi
$\chi^2/df$	21.057	Uyumlu değil
GFI	.931	İyi uyum
AGFI	.742	Uyumlu değil
CFI	.875	Uyumlu değil
RMSEA	.219	Uyumlu değil



**Şekil 3.3: İş Yeri Şiddeti Ölçeği Ölçüm Modeli (Son Durum)**

Bu aşamada, değişkenlere ait faktör yükleri ve hata terimleri kontrol edilmiş ve Ş3-Ş5 değişkenleri arasında modifikasyon yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir. Uygulanan modifikasyon sonrasında elde edilen yeni uyum indeksleri Tablo 3.5’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.5: İş Yeri Şiddet Ölçeği Modeline Ait Uyum İndeksleri (Son Durum)**

İndeks	Değer	Uyum Seviyesi
$\chi^2/df$	1.81	Mükemmel uyum
GFI	.976	Mükemmel uyum
AGFI	.881	İyi uyum
CFI	.964	İyi Uyum
RMSEA	.096	Kabul edilebilir uyum

Elde edilen yeni uyum indekslerine göre, normlu ki-kare ve GFI değerinin mükemmel uyum seviyesine, AGFI ve CFI değerinin iyi uyum seviyesine ve

RMSEA değerinin kabul edilebilir uyum seviyesine geldiği görülmüştür. Bu sonuçlara göre, i yeri Şiddeti için regresyon ağırlıkları Tablo 3.6’da sunulmuştur.

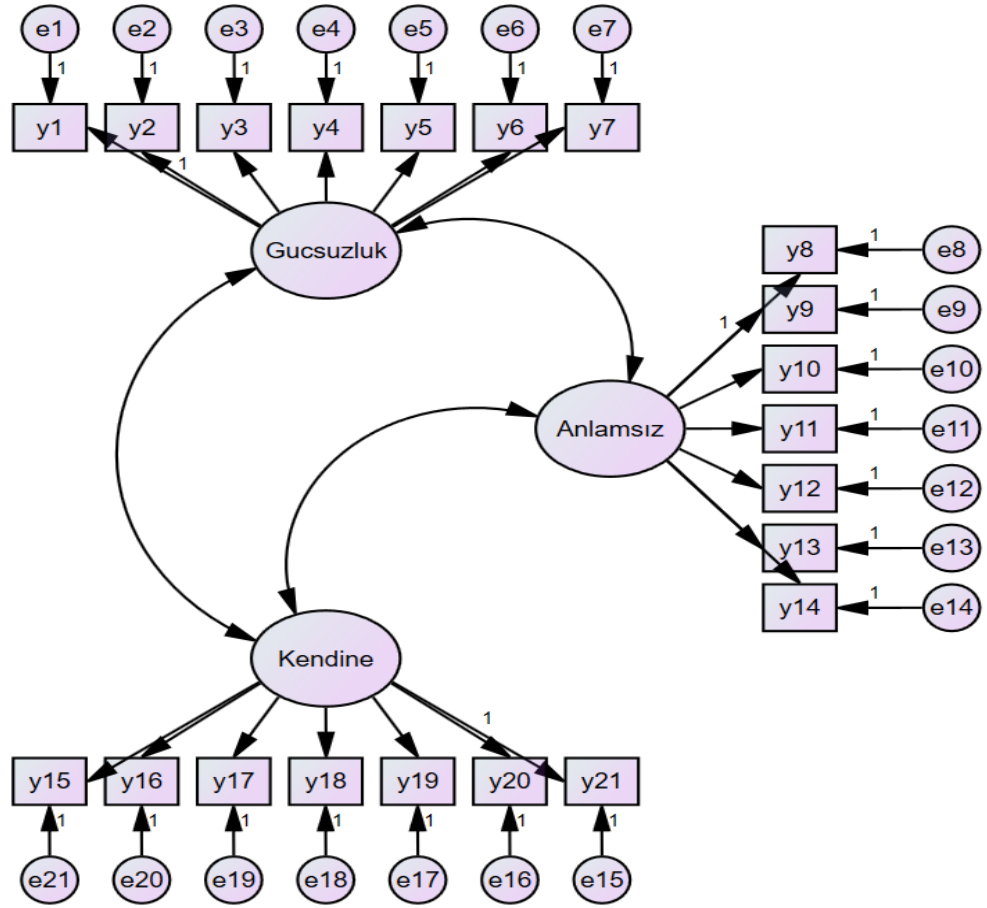
**Tablo 3.6: İ Yeri Şiddeti leği İlişkileri ve Katsayıları**

İlişkiler	Tahmin	Standart Hata	C.R.	p
1 <--- Sozel	1.000			
2 <--- Sozel	.693	.054	12.907	***
3 <--- Fiziksel	1.000			
4 <--- Fiziksel	.382	.038	9.977	***
5 <--- Fiziksel	.084	.014	6.174	***

p<0.001

### 3.7.2. İ Yeri Yabancılaşma leği lm Modeli (İlk Durum)

İe Yabancılaşma altındaki gizil değişkenler anlamsızlık, güçsüzlük ve kendine yabancılamadır. Bu aşamada yapılan yabancılaşma güvenirlik analizine ait Cronbach’s Alpha değeri 0.70’in çok üzerinde 0.904 olarak bulunmuştur. Ayrıca Cronbach’s Alpha değerleri anlamsızlık değişkeninin 0.851, güçsüzlük değişkeninin 0.753 ve son olarak kendine yabancılaşma değişkeninin 0.846 olarak bulunmuştur. Bu değer değişkenler arasında içsel tutarlılık bulunduğunu ortaya koymaktadır. Gerçekleştirilen bu analizler sonrasında AMOS programı kullanılarak ölçüm modeli oluşturulmuş (ekil 3.4) ve modelin geçerliliği test edilmiştir.

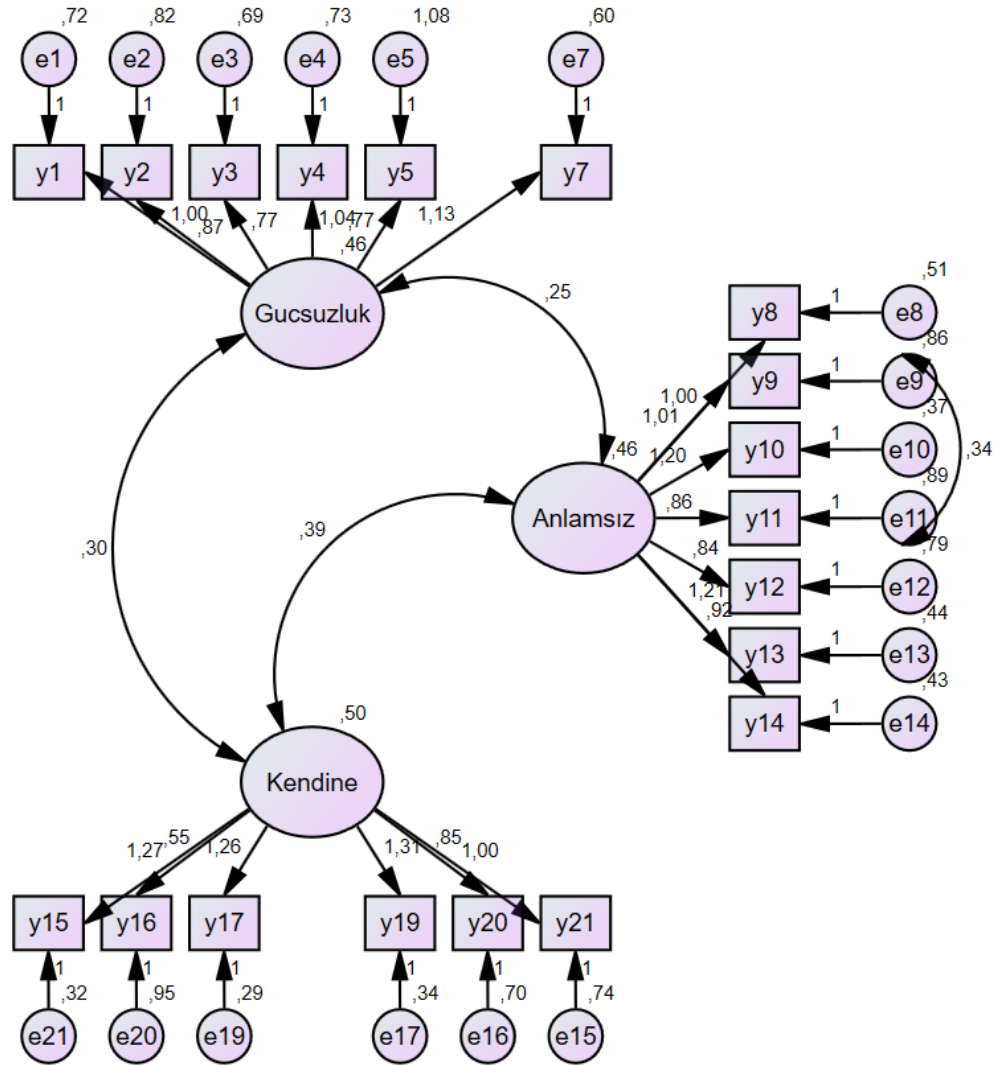


**Şekil 3.4: İş Yeri Yabancılaşma Ölçeği Ölçüm Modeli (İlk Durum)**

Elde edilen ilk sonuçlara göre ortaya çıkan uyum indeksleri Tablo 3.7’de sunulmuştur. Bu sonuçlara göre GFI, AGFI ve CFI değerleri kabul edilebilir uyum seviyesi sınırlarının dışında kaldığı görülmüştür.

**Tablo 3.7: Yabancılaşma Ölçeği Modeline Ait Uyum İndeksleri (İlk Durum)**

İndeks	Değer	Uyum Seviyesi
$\chi^2/df$	4.22	Kabul edilebilir uyum
GFI	0.82	Uyumlu değil
AGFI	0.78	Uyumlu değil
CFI	0.84	Uyumlu değil
RMSEA	0.088	Kabul edilebilir uyum



**Şekil 3.5: İş Yeri Yabancılaşma Ölçeği Ölçüm Modeli (Son Durum)**

Bu aşamada, değişkenlere ait faktör yükleri ve hata terimleri kontrol edilmiş olup, y6 ve y18 maddeleri ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca, e9-e11 değişkenleri arasında modifikasyon yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir. Uygulanan modifikasyon sonrasında elde edilen yeni uyum indeksleri Tablo 3.8’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.8: Yabancılaşma Ölçeği Modeline Ait Uyum İndeksleri (Son Durum)**

İndeks	Değer	Uyum Seviyesi
$\chi^2/df$	3.58	Kabul edilebilir uyum
GFI	.88	Kabul edilebilir uyum
AGFI	.84	Kabul edilebilir uyum
CFI	.90	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	.077	İyi uyum

Elde edilen yeni uyum indekslerine göre, GFI, AGFI ve CFI değerleri kabul edilebilir uyum seviyesine ve RMSEA değerinin iyi uyum seviyesine geldiği görülmüştür. Bu sonuçlara göre, yabancılaşma için regresyon ağırlıkları Tablo 3.9'da gösterilmiştir.

**Tablo 3.9: Yabancılaşma Ölçeği İlişkileri ve Katsayıları**

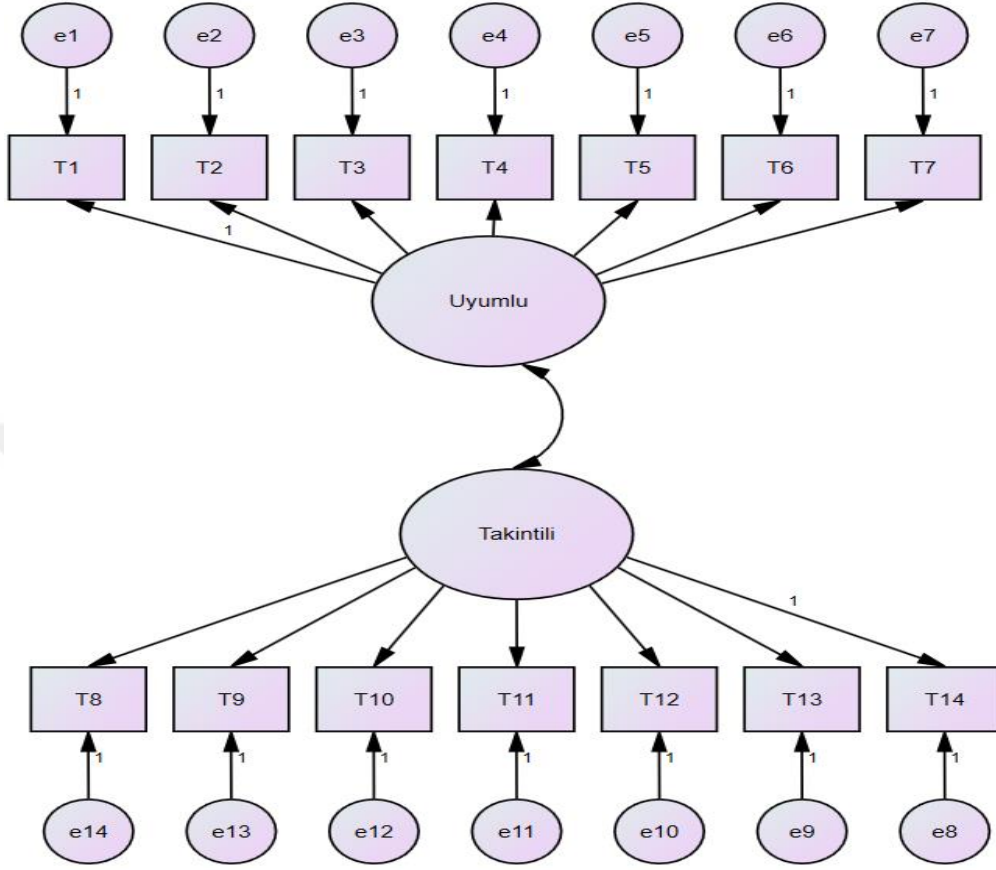
	İlişkiler		Tahmin	Standart Hata	C.R.	p
y1	<---	Gucsuzluk	1.000			
y2	<---	Gucsuzluk	.871	.098	8.917	***
y3	<---	Gucsuzluk	.772	.088	8.765	***
y4	<---	Gucsuzluk	1.043	.104	10.000	***
y5	<---	Gucsuzluk	.773	.102	7.609	***
y7	<---	Gucsuzluk	1.126	.106	10.659	***
y8	<---	Anlamsız	1.000			
y9	<---	Anlamsız	1.013	.091	11.095	***
y10	<---	Anlamsız	1.201	.082	14.558	***
y11	<---	Anlamsız	.855	.087	9.812	***
y12	<---	Anlamsız	.839	.083	10.126	***
y13	<---	Anlamsız	1.211	.085	14.195	***
y14	<---	Anlamsız	.921	.072	12.764	***
y21	<---	Kendine	1.000			
y20	<---	Kendine	.852	.081	10.537	***
y19	<---	Kendine	1.310	.093	14.109	***
y17	<---	Kendine	1.257	.089	14.196	***
y16	<---	Kendine	.554	.079	7.029	***
y15	<---	Kendine	1.275	.091	14.082	***

p<0.001

### 3.7.3. İşe Tutkunluk Ölçeği Ölçüm Modeli (İlk Durum)

İşe tutkunluk kapsamında değerlendirmeye alınan gizil değişkenler uyumlu tutku ve takıntılı tutkudur. İç tutarlılık güvenilirliği 14 değişkenin Cronbach's Alpha değerinin 0.70 üzerinde olup 0.915 olarak bulunmuştur. Uyumlu tutku boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0.923 iken, takıntılı tutku boyutunun 0.869 olarak

bulunmuştur. AMOS programı kullanılarak şekil 3.6’da belirtilen ölçüm modeli oluşturmuştur.

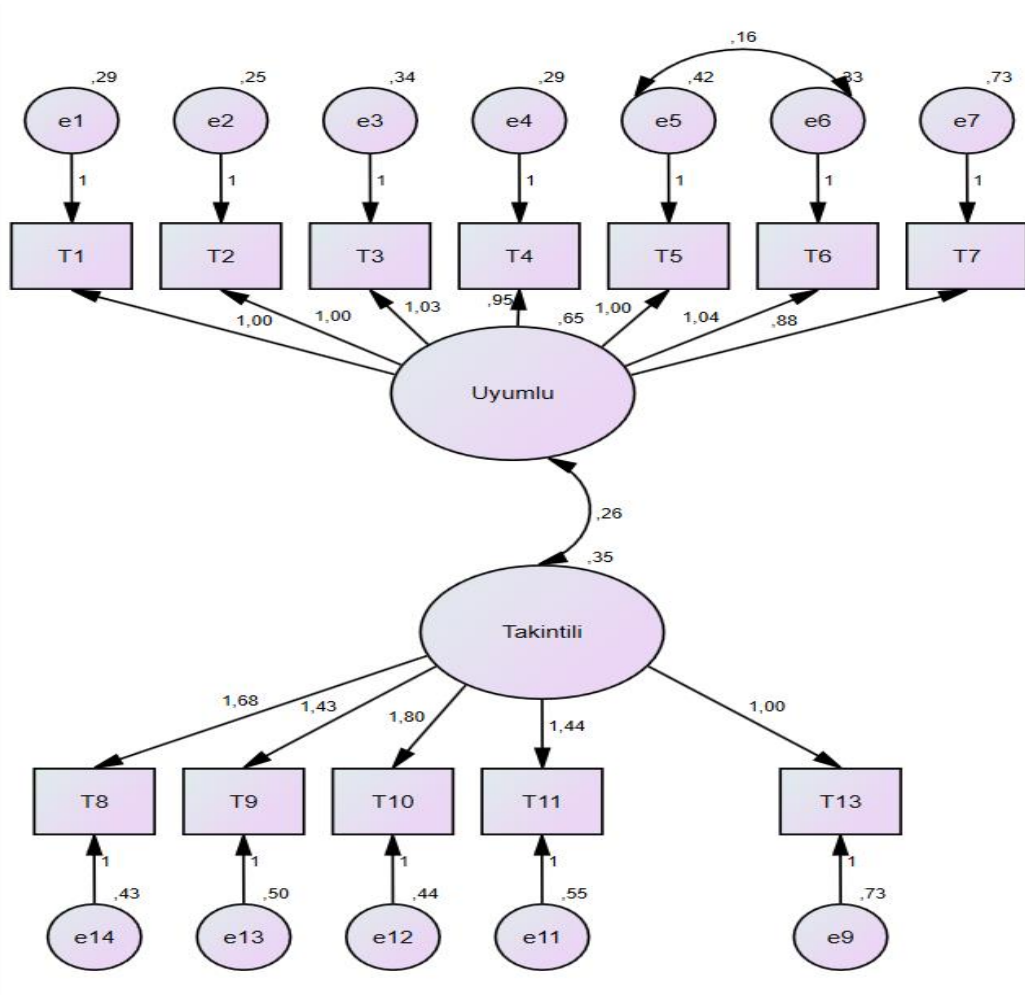


**Şekil 3.6: İşe Tutkunluk Ölçeği Ölçüm Modeli (İlk Durum)**

Elde edilen ilk sonuçlara göre ortaya çıkan uyum indeksleri Tablo 3.10’da gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre norm ki-kare, GFI, AGFI, CFI ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir uyum seviyesi sınırlarının dışında kaldığı görülmüştür.

**Tablo 3.10: İşe Tutkunluk Ölçeği Modeline Ait Uyum İndeksleri (İlk Durum)**

İndeks	Değer	Uyum Seviyesi
$\chi^2/df$	7.36	Uyumlu değil
GFI	0.84	Uyumlu değil
AGFI	0.76	Uyumlu değil
CFI	0.82	Uyumlu değil
RMSEA	0.124	Uyumlu değil



**Şekil 3.7: İşe Tutkunluk Ölçeği Ölçüm Modeli (Son Durum)**

Bu aşamada, değişkenlere ait faktör yükleri ve hata terimleri kontrol edilmiş ve T12 ve T14 maddeleri ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca, e5-e6 değişkenleri arasında modifikasyon yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir. Uygulanan modifikasyon sonrasında elde edilen yeni uyum indeksleri Tablo 3.11’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.11: İşe Tutkunluk Ölçeği Modeline Ait Uyum İndeksleri (Son Durum)**

İndeks	Değer	Uyum Seviyesi
$\chi^2/df$	4.99	Kabul edilebilir uyum
GFI	.87	Kabul edilebilir uyum
AGFI	.81	Kabul edilebilir uyum
CFI	.91	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	.099	Kabul edilebilir uyum

Elde edilen yeni uyum indekslerine göre, norm ki-kare, GFI, AGFI, CFI ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir uyum seviyesine geldiği görülmüştür. Bu sonuçlara göre, işe tutkunluk için regresyon ağırlıkları Tablo 3.12’de verilmiştir.

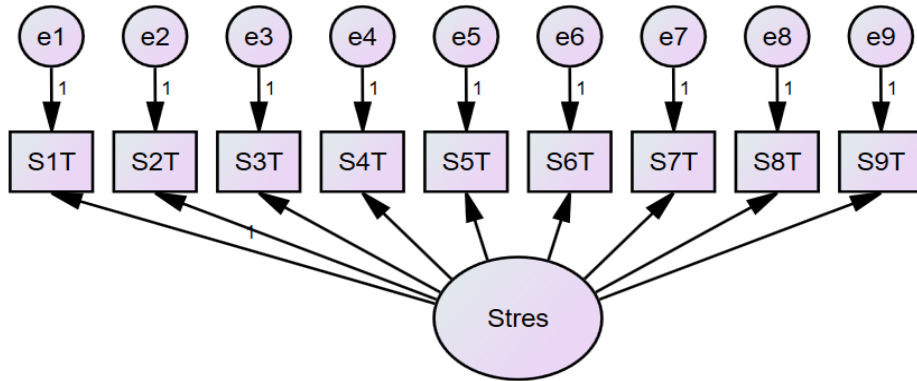
**Tablo 3.12: İşe Tutkunluk Ölçeği İlişkileri ve Katsayıları**

	İlişkiler	Tahmin	Standart Hata	C.R.	p	
T1	<---	Uyumlu	1.000			
T2	<---	Uyumlu	1.002	.047	21.259	***
T3	<---	Uyumlu	1.034	.052	20.004	***
T4	<---	Uyumlu	.950	.047	20.018	***
T5	<---	Uyumlu	1.002	.054	18.608	***
T6	<---	Uyumlu	1.035	.051	20.209	***
T7	<---	Uyumlu	.881	.062	14.198	***
T13	<---	Takintili	1.000			
T11	<---	Takintili	1.442	.128	11.275	***
T10	<---	Takintili	1.803	.150	12.015	***
T9	<---	Takintili	1.434	.126	11.396	***
T8	<---	Takintili	1.684	.141	11.930	***

p<0.001

#### 3.7.4. İş Yeri Stres Ölçeği Ölçüm Modeli (İlk Durum)

İş stresi ölçeği herhangi bir alt boyutu bulunmakta olup, tek boyutlu olarak Analiz edilmiştir. Cronbach’s Alpha değeri 0.70’in çok üzerinde 0.941 olarak bulunmuştur. Bu durum değişkenler arasında içsel tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. AMOS programı kullanılarak yapılan analizler sonucunda, ölçüm modeli oluşturulmuş (Şekil 3.8) ve geçerliliği test edilmiştir.

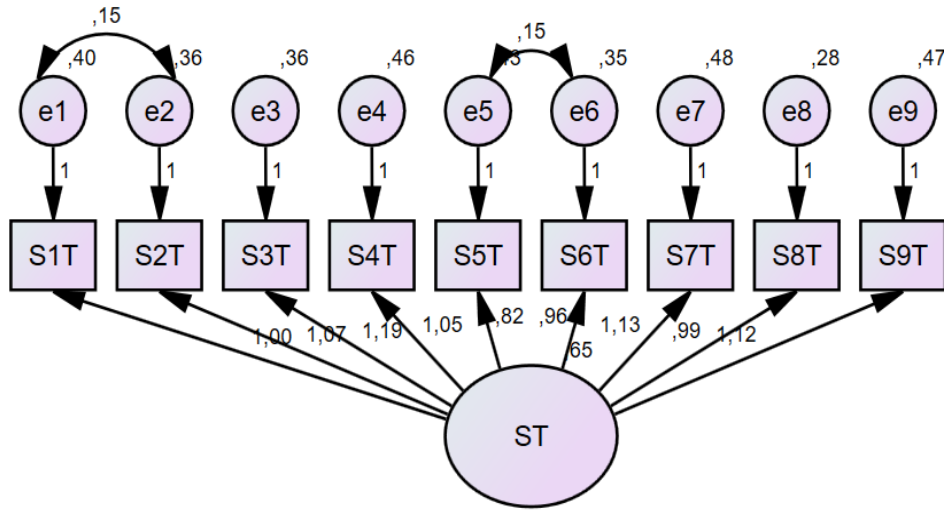


**Şekil 3.8: İş Yeri Stres Ölçeği Ölçüm Modeli (İlk Durum)**

Elde edilen ilk sonuçlara göre ortaya çıkan uyum indekleri Tablo 3.13’de gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre norm ki-kare ve RMSEA kabul edilebilir uyum seviyesi sınırlarının dışında kaldığı görülmüştür.

**Tablo 3.13: Stres Ölçeği Modeline Ait Uyum İndeksleri (İlk Durum)**

İndeks	Değer	Uyum Seviyesi
$\chi^2/df$	8.35	Uyumlu değil
GFI	0.89	Kabul edilebilir uyum
AGFI	0.82	Kabul edilebilir uyum
CFI	0.93	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	0.123	Uyumlu değil



**Şekil 3.9: İş Yeri Stres Ölçeği Ölçüm Modeli (Son Durum)**

Bu aşamada, değişkenlere ait faktör yükleri ve hata terimleri kontrol edilmiş, e1-e2 ve e5-6 değişkenleri arasında modifikasyon yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir. Uygulanan modifikasyon sonrasında elde edilen yeni uyum indekleri Tablo 3.14’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.14: Stres Ölçeği Modeline Ait Uyum İndeksleri (Son Durum)**

İndeks	Değer	Uyum Seviyesi
$\chi^2/df$	4.25	Kabul edilebilir uyum
GFI	.95	Mükemmel uyum
AGFI	.91	Mükemmel uyum
CFI	.97	Mükemmel uyum
RMSEA	.088	Kabul edilebilir uyum

Elde edilen yeni uyum indekslerine göre, norm ki-kare ve RMSEA kabul edilebilir uyum, GFI, AGFI ve CFI değerleri mükemmel uyum seviyesine geldiği görülmüştür. Bu sonuçlara göre, stres için regresyon ağırlıkları Tablo 3.15’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.15: Stres Ölçeği İlişkileri ve Katsayıları**

İlişkiler	Tahmin	Standart Hata	C.R.	p
S1T <--- ST	1.000			
S2T <--- ST	1.067	.045	23,960	***
S3T <--- ST	1.186	.061	19,388	***
S4T <--- ST	1.048	.060	17,464	***
S5T <--- ST	.825	.053	15,535	***
S6T <--- ST	.961	.054	17,786	***
S7T <--- ST	1.131	.063	17,925	***
S8T <--- ST	.993	.052	18,947	***
S9T <--- ST	1.122	.063	17,878	***

p<0,001

**Tablo 3.16. Ölçeklere Ait Temel İstatistikler**

	n	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık		
			Statistic	İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
Stres	418	2.0194	.86974	.869	.119	.343	.238
SozelŞiddet	418	1.3756	.67949	2.238	.119	5.338	.238
Fiziksel Şiddet	418	1.0638	.18227	3.352	.119	12.594	.238
İşeTutku	418	3.2551	.77296	-.229	.119	.029	.238
Uyumlu Tutku	418	3.6251	.83505	-.607	.119	.412	.238
Takıntılı Tutku	418	2.8852	.92864	.023	.119	-.472	.238
Yabancılaşma	418	2.3446	.64445	.386	.119	-.002	.238
Güçsüzlük	418	2.6986	.72793	.059	.119	.238	.238
Anlamsızlık	418	2.1439	.75816	.475	.119	-.082	.238
KendineYa	418	2.1914	.80113	.668	.119	.000	.238

Stres ölçeğinin ortalaması yaklaşık 2,02 olarak elde edilmiştir. Sözlü şiddet ve fiziksel şiddetin ortalaması ise sırasıyla 1,38 ve 1,06 olarak elde edilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük puanın ve en yüksek puanın 1 olduğu göz önüne alındığında bu ölçeklerden elde edilen puan ortalamalarının düşük düzeyde olduğu söylenebilir. İşe tutku, uyumlu tutku, takıntılı tutku ve güçsüzlük boyutlarından elde edilen ortalamalar sırasıyla 3,25, 3,62, 2,89 ve 2,70 olarak elde edilmiştir. Bu ortalamaların ise ölçeğin orta noktasına yakın olduğu göz önüne alınarak puan ortalamalarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Yabancılaşma, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutlarından elde edilen ortalamalar sırasıyla yaklaşık 2,34, 2,14 ve 2,19 olarak kestirilmiştir. Bu ortalama puanların ise yine düşük düzeyde olduğu görülmüştür.



**Tablo 3.17: Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi**

		Stres	Sozel Siddet	Fiziksel Siddet	İse Tutku	Uyumlu Tutku	Takintili Tutku	Yabancılasm	Gücsüzlük	Ankamsizlik	KendineYa
Stres	PC	1									
	Sig.										
	N	418									
SozelSiddet	PC	.467**	1								
	Sig.	.000									
	N	418	418								
FizikselSiddet	PC	.311**	.597**	1							
	Sig.	.000	.000								
	N	418	418	418							
İseTutku	PC	-.424**	-.262**	-.119*	1						
	Sig.	.000	.000	.015							
	N	418	418	418	418						
UyumluTutku	PC	-.494**	-.271**	-.122*	.862**	1					
	Sig.	.000	.000	.012	.000						
	N	418	418	418	418	418					
TakıntılıTutku	PC	-.262**	-.192**	-.088	.890**	.535**	1				
	Sig.	.000	.000	.073	.000	.000					
	N	418	418	418	418	418	418				
Yabancılasm	PC	.585**	.358**	.158**	-.616**	-.727**	-.372**	1			
	Sig.	.000	.000	.001	.000	.000	.000				
	N	418	418	418	418	418	418	418			
Gücsüzlük	PC	.543**	.431**	.216**	-.334**	-.446**	-.156**	.783**	1		
	Sig.	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000			
	N	418	418	418	418	418	418	418	418		
Anlamsızlık	PC	.477**	.204**	.057	-.543**	-.635**	-.332**	.861**	.476**	1	
	Sig.	.000	.000	.242	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	418	418	418	418	418	418	418	418	418	
KendineYa	PC	.466**	.280**	.131**	-.670**	-.749**	-.443**	.887**	.530**	.698**	1
	Sig.	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	418	418	418	418	418	418	418	418	418	418

\*\*p<0.01 (2-tailed).

\*p<0.05 level (2-tailed).

**Tablo 3.18: Kolerasyon Katsayıları**

<b>Korelasyon Katsayılarının İlişki Düzeyi</b>	<b>Değer</b>
Kuvvetli (-)	$-1 \leq r < -0.7$
Orta (-)	$-0.7 \leq r < -0.3$
Zayıf (-)	$-0.3 \leq r < 0$
Zayıf (+)	$0 < r \leq 0.3$
Orta (+)	$0.3 < r \leq 0.7$
Kuvvetli (+)	$0.7 < r \leq +1$

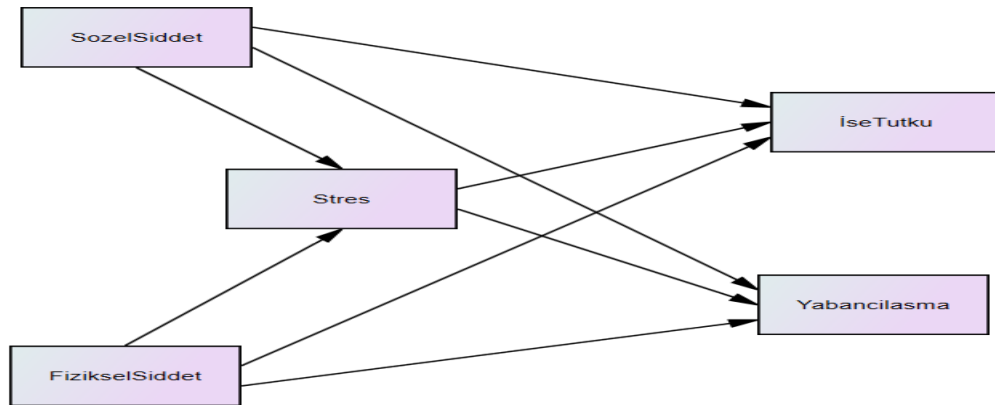
Sözlü şiddet ile stres arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,467$ ;  $p<0,05$ ). Benzer şekilde, fiziksel şiddet ile stres arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,311$ ;  $p<0,05$ ). Stres ile işe tutku arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,424$ ;  $p<0,05$ ). Stres ile uyumlu tutku arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,494$ ;  $p<0,05$ ). Stres ile takıntılı tutku arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,262$ ;  $p<0,05$ ). Stres ile yabancılaşma arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,585$ ;  $p<0,05$ ). Stres ile güçsüzlük arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,543$ ;  $p<0,05$ ). Stres ile anlamsızlık arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,477$ ;  $p<0,05$ ). Stres ile kendine yabancılaşma arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,466$ ;  $p<0,05$ ). Fiziksel şiddet ile sözlü şiddet arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,597$ ;  $p<0,05$ ). Sözlü şiddet ile işe tutku arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,262$ ;  $p<0,05$ ). Sözlü şiddet ile uyumlu tutku arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,271$ ;  $p<0,05$ ). Sözlü şiddet ile takıntılı tutku arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,191$ ;  $p<0,05$ ). Sözlü şiddet ile yabancılaşma arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,358$ ;  $p<0,05$ ). Sözlü şiddet ile güçsüzlük arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,431$ ;  $p<0,05$ ). Sözlü şiddet ile anlamsızlık arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,204$ ;  $p<0,05$ ). Sözlü şiddet ile kendine yabancılaşma arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde

ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,280$ ;  $p<0,05$ ). Fiziksel şiddet ile işe tutku arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,119$ ;  $p<0,05$ ). Fiziksel şiddet ile uyumlu tutku arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,122$ ;  $p<0,05$ ). Fiziksel şiddet ile yabancılaşıma arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,158$ ;  $p<0,05$ ). Fiziksel şiddet ile güçsüzlük arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,216$ ;  $p<0,05$ ). Fiziksel şiddet ile kendine yabancılaşıma arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,131$ ;  $p<0,05$ ). İşe tutku ile uyumlu tutku arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,862$ ;  $p<0,05$ ). İşe tutku ile takıntılı tutku arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,890$ ;  $p<0,05$ ). İşe tutku ile yabancılaşıma arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,616$ ;  $p<0,05$ ). İşe tutku ile güçsüzlük arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,335$ ;  $p<0,05$ ). İşe tutku ile anlamsızlık arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,543$ ;  $p<0,05$ ). İşe tutku ile kendine yabancılaşıma arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,670$ ;  $p<0,05$ ). Uyumlu tutku ile takıntılı tutku arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,535$ ;  $p<0,05$ ). Uyumlu tutku ile yabancılaşıma arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,727$ ;  $p<0,05$ ). Uyumlu tutku ile güçsüzlük arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,446$ ;  $p<0,05$ ). Uyumlu tutku ile anlamsızlık arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,635$ ;  $p<0,05$ ). Uyumlu tutku ile kendine yabancılaşıma arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,749$ ;  $p<0,05$ ). Takıntılı tutku ile yabancılaşıma arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,372$ ;  $p<0,05$ ). Takıntılı tutku ile güçsüzlük arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,156$ ;  $p<0,05$ ). Takıntılı tutku ile anlamsızlık arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,332$ ;  $p<0,05$ ). Takıntılı tutku ile kendine

yabancılaşma arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,443$ ;  $p<0,05$ ). Yabancılaşma ile güçsüzlük arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,783$ ;  $p<0,05$ ). Yabancılaşma ile anlamsızlık arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,861$ ;  $p<0,05$ ). Yabancılaşma ile kendine yabancılaşma arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,887$ ;  $p<0,05$ ). Güçsüzlük ile anlamsızlık arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,476$ ;  $p<0,05$ ). Güçsüzlük ile kendine yabancılaşma arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,530$ ;  $p<0,05$ ). Anlamsızlık ile kendine yabancılaşma arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,680$ ;  $p<0,05$ ).

### 3.8. Araştırmanın Aracılık Modelleri

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler OLS (Sıradan En Küçük Kareler Yöntemi) kullanılarak incelenmiş ve raporlanmıştır. Değişkenler arasında ilişkilerin incelenmesinde,  $\alpha=0,95$  olarak alınmıştır. Ayrıca, bootstrap örnekleme yöntemi (5000) kullanılarak, elde edilen katsayıların %95 olasılıkla hangi aralıklarda olduğu incelenerek, ilgili katsayıların anlamlılıklarını değerlendirmede dikkate alınmıştır. Bu aralıkların sıfır değerini içermesi durumunda ilgili değişkenlerin diğer değişkenler üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır.



Şekil 3.10: Model 1. Sözlü ve Fiziksel Şiddet, İşe Tutku, Yabancılaşma ve Stres

**Tablo 3.19: Sözlü ve Fiziksel Şiddet, İşe Tutku, Yabancılaşma ve Stresin Doğrudan Etkileri**

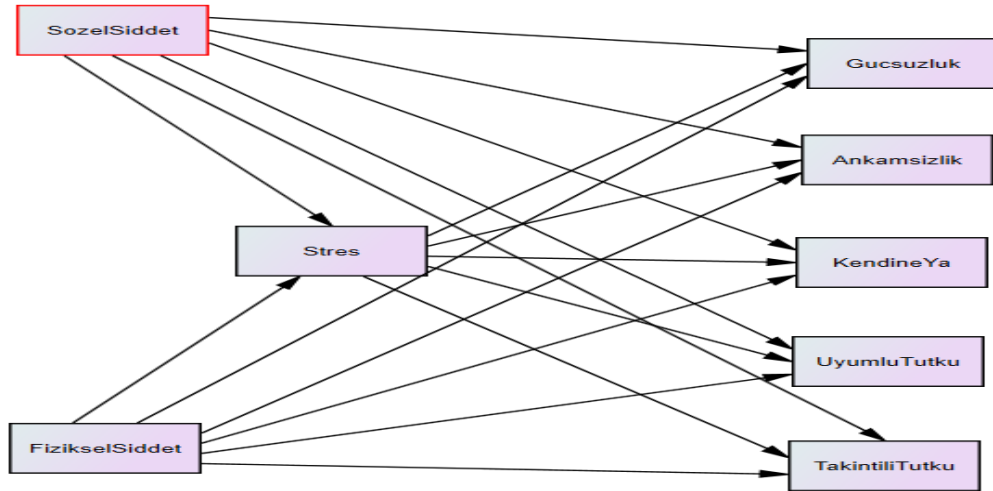
Yordanan değişken	Yordayıcı değişken	Katsayı	Standart Hata	t	p	Alt Sınır G.A.	Üst Sınır G.A.
Stres	<--- SözlüŞiddet	.560	.069	8.093	***	.535	1.454
Stres	<--- FizikselŞiddet	.239	.257	.926	.355	-.268	.745
İşeTutku	<--- Stres	-.346	.044	-7.771	***	-.433	-.258
Yabancılaşma	<--- Stres	.399	.033	12.095	***	.334	.464
İşeTutku	<--- SözlüŞiddet	-.143	.067	-2.125	.034	-.276	-.010
Yabancılaşma	<--- SözlüŞiddet	.165	.050	3.308	***	.067	.264
Yabancılaşma	<--- FizikselŞiddet	-.402	.173	-2.320	.021	-.743	-.061
İşeTutku	<--- FizikselŞiddet	.329	.234	1.403	.161	-.1317	.789

\*\*\*p<0,001

**Tablo 3.20: Sözlü Şiddet, Stres, İşe Tutku ve Yabancılaşmanın Dolaylı Etkileri**

Dolaylı Etki	Etki	Hata	Alt Sınır G.A.	Üst Sınır G.A.
Sözlü Şiddet-> Stres-> İşe Tutku	-.193	.037	-.269	-.123
Sözlü Şiddet-> Stres-> Yabancılaşma	.223	.035	.156	.295

Modelde yer alan değişkenler incelendiğinde, fiziksel şiddetin aracı değişken olan stres üzerindeki doğrudan etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, fiziksel şiddetin yabancılaşma boyutu üzerinde negatif yönde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu durumdan yola çıkarak, fiziksel şiddetin yabancılaşma üzerindeki etkisinde stresin aracılık etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sözlü şiddetin, stres üzerindeki doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamlı tespit edilmiştir. Ayrıca, sözlü şiddetin işe tutku ve yabancılaşma boyutları üzerindeki doğrudan etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, sözlü şiddetin yabancılaşma ve işe tutku boyutları üzerinde stresin kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilir. Sözlü şiddetin stres aracılığı ile işe tutku üzerindeki dolaylı etkisi negatif yönde olup, yabancılaşma üzerindeki dolaylı etkisi pozitif yöndedir.



**Şekil 3.11: Model 2. Sözlü ve Fiziksel Şiddet, İşe Tutku ve Alt Boyutları, Yabancılaşma ve Alt Boyutları ve Stres**

**Tablo 3.21: Sözlü ve Fiziksel Şiddet, İşe Tutku ve Alt Boyutları, Yabancılaşma ve Alt Boyutları ve Stresin Doğrudan Etkileri**

Yordanan değişken	Yordayıcı değişken	Katsayı	Standart Hata	t	p	Alt Sınır GA	Üst Sınır GA
Stres	<--- SozelSiddet	.560	.069	8.093	***	.423	.695
Stres	<--- FizikselSiddet	.239	.257	.926	.355	-.268	.745
Gucsuzluk	<--- SozelSiddet	.297	.057	5.186	***	.185	.410
Anlamsızlık	<--- SozelSiddet	.053	.064	.823	.411	-.073	.179
KendineYa	<--- SozelSiddet	.146	.068	2.139	.033	.012	.281
UyumluTutku	<--- SozelSiddet	-.124	.070	-1.771	.077	-.262	.014
TakintiliTutku	<--- SozelSiddet	-.163	.086	-1.880	.061	-.333	.007
Gucsuzluk	<--- FizikselSiddet	-.348	.199	-1.749	.081	-.738	.043
Anlamsızlık	<--- FizikselSiddet	-.517	.222	-2.324	.020	-.955	-.079
KendineYa	<--- FizikselSiddet	-.342	.237	-1.442	.149	-.808	.124
UyumluTutku	<--- FizikselSiddet	.390	.243	1.605	.109	-.087	.868
TakintiliTutku	<--- FizikselSiddet	.267	.300	.889	.374	-.323	.857
Gucsuzluk	<--- Stres	.369	.038	9.751	***	.294	.443
Anlamsızlık	<--- Stres	.430	.042	10.165	***	.347	.513
KendineYa	<--- Stres	.398	.045	8.828	***	.309	.487
UyumluTutku	<--- Stres	-.455	.046	-9.831	***	-.545	-.364
TakintiliTutku	<--- Stres	-.238	.057	-4.172	***	-.350	-.125

p<0.001

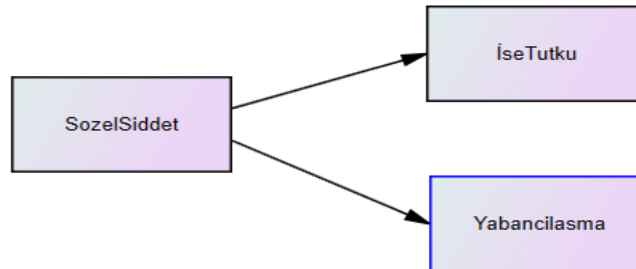
Modelde yer alan değişkenler incelendiğinde, fiziksel Şiddetin stres üzerindeki doğrudan etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, ayrıca fiziksel Şiddetin güçsüzlük, kendine yabancılaşma, uyumlu tutku ve takıntılı tutku boyutları üzerindeki doğrudan etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, sadece anlamsızlık boyutu üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, fiziksel Şiddetin anlamsızlık üzerinde aracılık etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Sözlü Şiddetin, stres, kendine yabancılaşma ve güçsüzlük boyutları üzerindeki doğrudan etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, sözlü Şiddetin, güçsüzlük ve kendine yabancılaşma boyutları üzerinde, stresin kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilir.

**Tablo 3.22: Sözlü Şiddet, Stres, Güçsüzlük ve Kendine Yabancılaşmanın Dolaylı Etkileri**

Dolaylı Etki	Etki	Hata	Alt Sınır G.A.	Üst Sınır G.A.
Sözlü Şiddet-> Stres-> Güçsüzlük	.206	.037	.139	.284
Sözlü Şiddet-> Stres-> Kendine Yabancılaşma	.223	.039	.148	.304

Fiziksel Şiddetin stres üzerindeki doğrudan etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı göz önünde bulundurulduğunda, bağımlı değişkenler üzerindeki dolaylı etkilerinin de istatistiksel olarak anlamlı olmadığı daha önce belirtilmişti. Sözlü Şiddetin ise stres üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı olduğu dikkate alındığında, sözlü Şiddetin güçsüzlük ve kendine yabancılaşma boyutları üzerindeki stres aracılığıyla dolaylı etkisinin de istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.



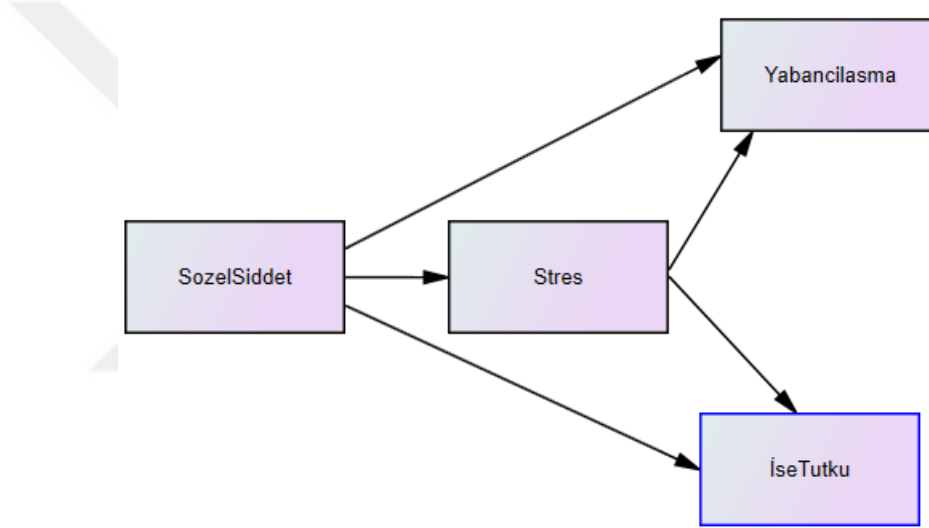
**Şekil 3.12: Model 3. Sözlü Şiddet, İşe Tutku ve Yabancılaşma**

**Tablo 3.23: Sözlü Şiddet, İşe Tutku ve Yabancılaşmanın Doğrudan Etkileri**

			Tahmin	Std. H	t	p
İşeTutku	<---	SozelSiddet	-.298	.054	-5.540	***
Yabancilasma	<---	SozelSiddet	.340	.043	7.834	***

P<0,001

Sözlü şiddetin işe tutku ve yabancılaşma üzerindeki etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu, sözlü şiddet arttıkça işe tutkunun azaldığı ve yabancılaşmanın arttığı tespit edilmiştir.

**Şekil 3.13: Model 4. Sözlü Şiddet, İşe Tutku, Yabancılaşma ve Stres****Tablo 3.24: Sözlü Şiddet, İşe Tutku, Yabancılaşma ve Stresin Doğrudan Etkileri**

Yordanan değişken	Yordayıcı değişken	Katsayı	Standart Hata	t	p	Alt Sınır GA	Üst Sınır GA	
Stres	<---	SozluSiddet	.598	.055	10.775	***	.489	.707
İşeTutku	<---	SozluSiddet	-.093	.057	-1.624	.105	-205	.019
Yabancilasma	<---	SozluSiddet	.103	.042	2.431	.015	.019	.186
İşeTutku	<---	Stres	-.343	.044	-7.706	***	-431	-256
Yabancilasma	<---	Stres	.396	.033	11.939	***	.330	.461

P<0,001

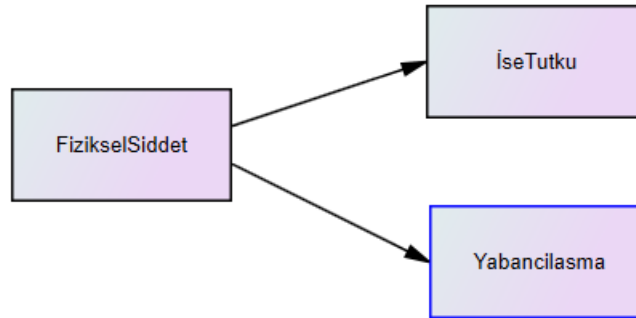
Sözlü şiddet ile işe tutkunluk ve yabancılaşma arasındaki ilişkide stresin aracı değişken rolü incelendiğinde, sözlü şiddetten işe tutku boyutuna giden yolun istatistiksel olarak

anlamli olmadigi, dolayısıyla stres üzerinden dolayli etkisinin olduğu göz önüne alınarak tam aracılık etkisinin olduğu görülmektedir. Sözlü şiddet ile yabancılaşma üzerindeki etkisi ve stresin yabancılaşma üzerindeki etkisi anlamlı olduğu için ise sözlü şiddetin yabancılaşma üzerindeki etkisinde stresin kısmi aracılık rolünün olduğu söylenebilir.

**Tablo 3.25: Sözlü Şiddet, Stres ve Yabancılaşmanın Dolaylı Etkileri**

Dolaylı Etki	Etki	Hata	Alt Sınır G.A	Üst Sınır G.A.
Sözlü Şiddet-> Stres-> Yabancılaşma	.206	.037	.139	.284

Tablo 4.22 incelendiğinde, sözlü şiddetin ise stres üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı olduğu dikkate alındığında, sözlü şiddetin yabancılaşma boyutu üzerindeki stres aracılığıyla dolayli etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

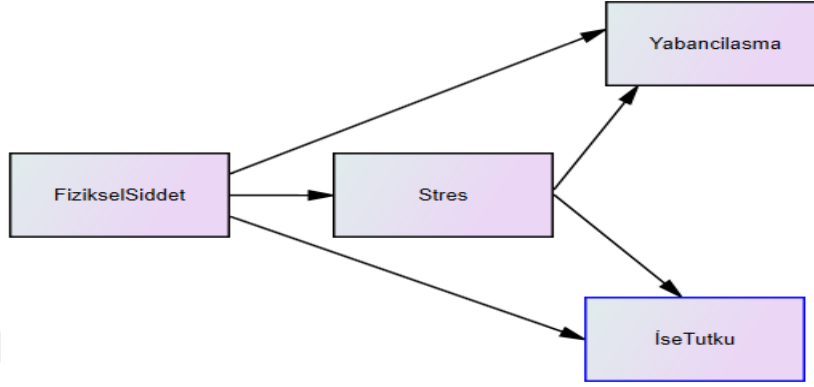


**Şekil 3.14: Model 5. Fiziksel Şiddet, İşe Tutku ve Yabancılaşma**

**Tablo 3.26: Fiziksel Şiddet, İşe Tutku ve Yabancılaşmanın Doğrudan Etkileri**

		Tahmin	Std. H.	t	p
İşeTutku	<--- FizikselSiddet	-.504	.206	-2.445	.014
Yabancılaşma	<--- FizikselSiddet	.558	.171	3.263	.001

Fiziksel şiddetin işe tutku ve yabancılaşma üzerindeki etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu, fiziksel şiddetin arttıkça işe tutkunun azaldığı ve yabancılaşmanın arttığı tespit edilmiştir.



**Şekil 3.15: Fiziksel Şiddet, İşe Tutku, Stres ve Yabancılaşma**

**Tablo 3.27: Fiziksel Şiddet, İşe Tutku, Stres ve Yabancılaşmanın Doğrudan Etkileri**

Yordanan değişken		Yordayıcı değişken	Katsayı	Standart Hata	t	p	Alt Sınır GA	Üst Sınır GA
Stres	<---	Fiziksel Şiddet	1.484	.222	6.673	***	1.047	1.921
İşe Tutku	<---	Fiziksel Şiddet	.061	.198	.309	.758	-.328	.451
Yabancılaşma	<---	Fiziksel Şiddet	.094	.148	-.638	.524	-.385	.197
İşe Tutku	<---	Stres	-.381	.042	-9.167	***	-.463	-.299
Yabancılaşma	<---	Stres	.439	.031	14.161	***	.378	.500

Fiziksel şiddet ile işe tutkunluk ve yabancılaşma arasındaki ilişkide stresin aracı değişken rolü incelendiğinde, fiziksel şiddetten hem işe tutku boyutuna hem de yabancılaşmaya boyutuna giden doğrudan yolların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, ayrıca stresin işe tutku ve yabancılaşma boyutlarında doğrudan etkisinin olduğu göz önüne alındığında, stresin tam aracılık etkisinin olduğu söylenebilir.

**Tablo 3.28: Fiziksel Şiddet, Stres, İşe Tutku ve Yabancılaşmanın Dolaylı Etkiler**

Dolaylı Etki	Etki	Hata	Alt Sınır G.A	Üst Sınır G.A.
Fiziksel Şiddet-> Stres-> İşe tutku	-.565	.132	-.844	-.327
Fiziksel Şiddet-> Stres-> Yabancılaşma	.652	.136	.405	.941

Tablo 3.28 incelendiğinde, fiziksel şiddetin işe tutku boyutu üzerindeki stres aracılığıyla dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde ve yabancılaşma boyutu üzerindeki stres aracılığıyla dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

**Tablo 3.29: Araştırmanın Ana ve Alt Hipotez Sonuçları**

Araştırmanın Ana ve Alt Hipotezleri	Teori	Kabul/red durumu
H1: İş yeri şiddetinin iş yeri stresi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	+	-
H1a: Sözlü şiddetin iş yeri stresi üzerine etkisi vardır.	+	Kabul
H1b: Fiziksel şiddetin iş yeri stresi üzerine etkisi vardır.	+	Red
H2: İş yeri şiddetinin işe yabancılaşmaya üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	+	-
H2a: Sözlü şiddetin anlamsızlaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	+	Red
H2b: Sözlü şiddetin güçsüzleşme üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	+	Kabul
H2c: Sözlü şiddetin kendine yabancılaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	+	Kabul
H2d: Fiziksel şiddetin anlamsızlaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	+	Kabul
H2e: Fiziksel şiddetin güçsüzleşme üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	+	Red
H2f: Fiziksel şiddetin kendine yabancılaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	+	Red
H3: İş yeri şiddetinin işe tutkunluk üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	+	-
H3a: Sözlü şiddetin uyumlu tutku üzerinde anlamlı bir etkisi vardır	+	Red
H3b: Sözlü şiddetin takıntılı tutku üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	+	Red
H3c: Fiziksel şiddetin uyumlu tutku üzerinde anlamlı bir etkisi vardır	+	Red
H3d: Fiziksel şiddetin takıntılı tutku üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	+	Red
H4: İş yeri stresinin işe yabancılaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	+	-

H4a: İş yeri stresinin anlamsızlaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	+	Kabul
H4b: İş yeri stresinin güçsüzleşme üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	+	Kabul
H4c: İş yeri stresinin kendine yabancılaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır	+	Kabul
H5: İş yeri stresinin işe tutkunluk üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	+	-
H5a: İş yeri stresinin uyumlu tutku üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	+	Kabul
H5b: İş yeri stresinin takıntılı tutku üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	+	Kabul
H6: İş yeri şiddetinin işe yabancılaşma ve işe tutkunluk üzerine etkisinde iş yeri stresi aracı değişkeninin ile anlamlı bir etkisi vardır.	+	-
H6a: Sözlü şiddetinin işe yabancılaşma ve işe tutkunluk üzerine etkisinde iş yeri stresi aracı değişkeninin anlamlı bir etkisi vardır.	+	Kabul
H6b: Fiziksel şiddetinin işe yabancılaşma ve işe tutkunluk üzerine etkisinde iş yeri stresi aracı değişkeninin anlamlı bir etkisi vardır.	+	Kabul

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Öğretim elemanlarının iş yaşamlarında karşılaştıkları zorlukların ve risklerin anlaşılması için önemli bir adım olan bu çalışmada, sözlü ve fiziksel şiddetin işe yabancılaşma ve işe tutkuyla bağlanma düzeyleri üzerindeki etkileri incelenmiş ve iş yeri stresinin bu etkilerin şekillenmesindeki olası rolü değerlendirilmiştir. Hızla değişen eğitim ortamlarında, öğretim elemanları üzerindeki bu faktörlerin anlaşılması, eğitim kurumlarının daha sağlıklı ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı yaratmasına yardımcı olacaktır. Dolayısıyla bu çalışmanın sonuçları, üniversitelerde çalışan tüm personele ve yönetim faaliyetleri alanındaki çalışmalara rehberlik edecek nitelikte sonuçlar ortaya koymaktadır. Çalışma 6 ana hipotez ve 17 alt hipotez olmak üzere toplam 23 hipotezden oluşmaktadır. Öğretim elemanlarına kişisel bilgi formu, iş yerinde şiddet ölçeği, işe yabancılaşma ölçeği, iş yeri stresi ölçeği ve işe tutkunluk ölçeği olmak üzere toplam beş ölçekten yararlanılmıştır. Ölçekler, Google-forms aracılığı ile çevrim içi toplanmıştır. Çalışma nicel bir araştırmadır ve desen olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. SPSS ve AMOS programları kullanılarak, sözlü ve fiziksel şiddetin (bağımsız değişken), işe yabancılaşma ve iş tutkusunun (bağımlı değişken) belirlenmesindeki rolü, iş yeri stresinin (aracı değişken) bu değişkenler arasındaki aracılık görevi değerlendirilmiştir. Öğretim elemanlarından toplanan veriler, YEM modeli ile analiz edilmiştir.

Üniversitelerin bir toplumun gelişmesinde ve Dünya ile rekabet etmesinde önem arz eden kurumlar/kuruluşlar olduğu bilinmektedir. Üniversitelerin kurumsallaşmalarını sağlayan en önemli faktörlerden biri insandır. Üniversitelerin var olma sebebi ise öğretim elemanları, idari personel, yöneticiler ve öğrencilerdir. Öğretim elemanları kendilerini ne kadar özgür ve özgün hissederse kurumlarına da bir o kadar bağlanmış olacaklardır. Üniversitelerde oluşturulan ortamın ve çalışma şartlarının olumsuz olması ise akademik hayatta şiddet, stres ve yabancılaşma gibi kavramların oluşmasına zemin hazırlamaktadır. İşle ilgili zihinsel hastalıkların yaygınlığı, küresel ölçekte kuruluşları ve öğretim elemanlarını etkileyen önemli bir sorun haline gelmektedir. 21.yüzyıldaki olumsuz şartlar öğretim elemanları için adeta içinden

çıkılmaz bir hal almaktadır. Öğretim elemanlarının hayatlarını daha kolay, huzur ve uyum içinde sürdürebilmeleri için çalışma koşullarının yanı sıra, çalışanın kendi ihtiyaçlarını karşılayabileceği ortamların da olması gerekmektedir. İş yerinde şiddet hem öğretim elemanlarını hem de öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumları olumsuz yönde etkileyen ve giderek büyüyen bir endişe kaynağıdır.

21.yüzyılda, iş yerleri giderek daha zorlu hale gelmekte ve çalışanlar oldukça zorlayıcı durumlarla baş etmek zorunda kalmaktadır. Çalışanların sağlığı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olan iş yeri stresi, hedeflere ulaşmada engel teşkil etmektedir. Ulaşılmak istenen hedeflerin zor ve kaçınılmaz olması, negatif örgütsel davranışları da beraberinde getirmektedir (Kumar ve Kumar, 2014). Günümüz iş yerleri artan iş yükü, zaman kısıtlamaları ve kaynak yetersizliği gibi diğer zorlukların yanı sıra, genel anlamda sağlıklı yaşam tarzını etkileyecek şekilde değişmektedir. Öğretim elemanları ve üniversitelerdeki diğer personel, iş beklentilerindeki bu değişimlerden etkilenmektedir (Kolomitro vd., 2020). Çalışanların, işlerini daha verimli yapabilmeleri için ihtiyaç duydukları desteği ve iyi çalışma koşullarını sağlayan bir iş anlayışı, üniversitelerin ne kadar önem arz ettiğinin bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunu yapmak için, çalışanlara eğitimler verilmekte ve çeşitli imkânlar sunulmaktadır. Çalışanlar arasında karşılıklı iş birliğinin ve karşılıklı bağlılığın desteklenmesi ve teşvik edilmesi, güvenli bir iş yeri sağlamak ve iş yerinde şiddeti gündemden çıkarmak için yeterli olacaktır (Keim ve McDermott, 2010). Öğretim elemanları yaşanan değişimlerden olumsuz etkilenmemek için çalışma arkadaşlarının, yönetimin ve üst yönetimin desteğine ihtiyaç duymaktadırlar. Öğretim elemanlarının yetiştirilmesi ve üniversitelerde kalıcı bir şekilde istihdam edilmeleri yükseköğretim açısından bir zorunluluktur.

İş yerinde şiddet, çalışanların emniyetini, sağlığını ve refah düzeyini olumsuz etkileyen bir durumdur. Mobbing, zorbalık, tehditler, taciz, fiziksel ve sözlü şiddet gibi davranışlar, iş yerinde şiddet kapsamında değerlendirilmektedir. Yaşanan bu tür şiddet olayları, çalışanların işe bağlılık ve işe yabancılaşma gibi işle olan ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir. İş yeri stresi, bir kişinin iş yerinde yaşadığı psikolojik, duygusal ve fiziksel zorlukları ifade eden bir kavramdır. İş yeri stresi hem kişisel yaşam hem de iş performansı üzerinde, zarar verici etkilere sahip olabilmektedir. İş yerindeki şiddetin, işe tutkunluk ve işe yabancılaşma üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır.

İş stresinin aracı değişken rolünü, öğretim elemanlarının davranışları üzerindeki etkisini anlamak açısından oldukça değerlidir.

Öğretim elemanlarının kendilerini güvende hissettiklerinde ve çalışmaya devam edebileceklerini düşündüklerinde, stres yaşama olasılıkları azalmakta; motivasyonları, iş tutkuları ve verimlilikleri de artmaktadır (Zengin ve Moç, 2023).

İş yerinde stres, baskı, zorlu çalışma koşulları veya işle ilgili diğer faktörlerin neden olduğu ruhsal hastalıkların yaygınlığı, küresel ölçekte kuruluşları ve çalışanları etkileyen önemli bir sorun olarak görülmektedir. Bu bağlamda, stresin ve sözlü şiddetin bir tümöre benzetilmesi yanlış olmayacaktır. Sözlü şiddetin bireylerin üretkenliğinden, kişilerin kişilik özelliklerine kadar pek çok etkisi bulunmaktadır. Sözlü şiddetin yaygınlığının hemen hemen her sektörde baş göstermesi bu tanımlı destekler mahiyetindedir. Her çağın kendine özgü modern bir dönemi olduğu düşünüldüğünde, hiyerarşik olarak yükselmek, iş yerlerindeki rekabet ve daha iyisini elde etme isteği stres ile sonuçlanmaktadır. Sözlü şiddetin en önemli sonuçlarından bir tanesi iş yeri stresine neden olmasıdır (Cassum, 2014). İş yeri stresi akademisyenleri etkileyen en yaygın faktörlerden biri (Luzipho, 2023) olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretim elemanları üzerinde yapılan çalışmada, sözlü şiddet ile iş yeri stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (H1a). Sözlü şiddet artınca iş yeri stresi artmaktadır. Hekimler arasında yapılan benzer bir çalışmada yaşanan sözlü şiddetin iş yeri stresini artırdığı (Toska, vd., 2023), hemşireler üzerinde yapılan diğer bir çalışmada hemşirelerin iş yerinde şiddetten sonra, stres yaşadıkları izlenmiştir (Al Muala vd., 2022; Hong vd., 2022; McMahan, 2022). Hizmet sektöründe yapılan diğer bir çalışmada ise, iş yerinde şiddete uğrayanların stres seviyelerinde artış görülmektedir (Baek ve Lee, 2023). Öğretmenlerin sözlü şiddet sonucu yüksek derecede stres yaşadıkları belirlenmiştir (American Psychological Association, 2022; Bounds ve Jenkins, 2018;). Otel çalışanları üzerinde yapılan başka bir çalışmada, çalışanların iş yeri stresi seviyelerinin orta düzeyde (Oflaz ve Polat, 2023) olduğunu, Firman vd (2022) öğretim elemanları üzerinde yaptıkları bir başka çalışmada ise, örgütsel çatışmanın iş yeri stresini artırmada doğrudan bir etkisinin olmadığını saptamışlardır. Tüm bu çalışmalar göstermektedir ki sözlü şiddet, stresi yaygın bir şekilde etkilemekte ve stres çalışılan her ortam da ister istemez az da olsa ortaya çıkabilmektedir. Bu durumun sebepleri arasında yüzü yüze iletişimin olmaması, sağlıklı bir ortamın oluşturulamaması ve örgütsel desteğin sağlanmaması sayılabilir. Kısaca, aşırı

derecede stresi artan kişilerin, şiddet uygulamaları muhtemel görünmektedir (Colligan ve Higgins, 2006; Beattie vd., 2019).

Öğretim elemanları üzerine yapılan çalışmada, fiziksel şiddetin iş yeri stresi üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir (H1b). Bu çalışmada böyle bir sonuca ulaşılmış olması, öğretim elemanlarının empati kurabilmelerine, iletişim becerilerinin yüksek olmasına, üst yönetimin şiddet olaylarına sıfır tolerans göstermesine, güvenlik önlemlerinin caydırıcı etkisine ve öfkelerini iyi kontrol edebilmelerine bağlanabilir. Öğretim elemanlarının işlerinden memnun olmaları, eğitim-öğretimi insan merkezli yapılması, stresle başa çıkma konusunda psikolojik olarak dayanıklı olmaları ve şiddet olaylarıyla çok sık karşılaşmamaları da bir başka neden olarak gösterilebilir. Fakat, genel alanyazın incelemesinde ortaya çıkan bulgular doğrultusunda, fiziksel şiddetin iş yeri stresini artırdığı görülmektedir (American Psychological Association, 2022; Bounds ve Jenkins, 2018; Gråstén ve Kokkonen, 2021; Hilton vd., 2021; McMahan, 2022; Shi vd, 2017; Us ve Erdem, 2016; Wilson vd., 2011).

Öğretim elemanları üzerine yapılan çalışmada, sözlü şiddetin yabancılaşmanın alt boyutlarından olan anlamsızlaşma üzerinde anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır (H2a). Bu sonucun ortaya çıkması, ilk olarak farklı kurumlarda çalışanların birbirinden farklı duygular geliştirebileceğinin bir göstergesi olabilir. Çalışma koşulları, iş güvencesi, ayarlanabilir çalışma saatleri, yöneticilerin tutumları, maaş seviyeleri ve kurum kültürünün çalışanların duygu durumlarını etkilemesi örnek olarak gösterilebilir. Diğer bir neden ise, şiddet içeren ifadelerle düzenli olarak karşılaşılması ve bu olguların sürekli gözler önüne serilmesi halinde toplumun değerlerinin aşınacağı için anlamsızlık duygusunun yaşanmaması olasıdır. Bu durum, öğretim elemanlarının anlamsızlık hissine karşı dirençli olduklarına işaret ediyor olabilir. Oysaki Altay ve Ceyhan'ın (2019) çalışmasında, şiddet ve yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bunu destekleyen Yumruksuz (2017)'a göre, şiddetin yaygınlaşması duyarsızlaşmayı da beraberinde getirmektedir. Bayram vd (2023), olumsuz duygu ve davranışlara neden olan sözlü şiddet, çalışanların işlerini anlamsızlaştırmakta ve onları çalışamaz hale getirdiği yönünde görüş bildirmektedir.

Öğretim elemanları üzerine yapılan çalışmada, sözlü şiddetin yabancılaşmanın alt boyutlarından olan güçsüzleşme üzerinde etkisi olduğu görülmüştür (H2b). Benzer bir çalışmayı Cassum (2014) hemşireler üzerinde yapmış, güçsüzleşmenin nedenlerinden

birinin yıkıcı davranışlar olduğunu ifade etmiştir. Kardam ve Yüksel-Kaptanoğlu (2009), çalışan kadınlara yeterince destek verilmediğinde, şiddet karşısında kadınların güçsüzleştikleri görülmüştür. Ayrıca Turkmenoglu (2022), çalışanın işiyle olan anlamsız ilişkisinin, işe yabancılaşmayı tetikleyen temel bir güç olduğunu belirtmiştir.

Sözlü şiddetin yabancılaşmanın alt boyutlarından olan kendine yabancılaşma ile arasında anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur (H2c). Mottaz (1981) iş özelliklerinin kendine yabancılaşmada ana etken olduğunu, Fettahoğlu ve Tatlı (2015) iş yerindeki her türlü olumsuz gelişmenin, öğretim elemanlarında yabancılaşmaya neden olduğunu belirtmişlerdir. Sachdeva vd (2019) ise, doktor ve hemşirelerin çoğunluğunun sözlü şiddet nedeniyle iş tatminsizliği yaşadığını bildirmiştir. İnandı ve Büyükoğuzkan (2022), Mersin'deki ilkokul öğretmenlerin psikolojik şiddet sonrası yabancılaşma yaşadıklarını ortaya koymuş, aynı şekilde Reijntjes vd (2010) tarafından yapılan diğer bir çalışmada ise, yabancılaşan öğrencilerin şiddet eylemine başvurdukları görülmüştür. Bu durum, yabancılaşmanın insanların kendilerini sağlıksız hissetmelerine neden olabileceğini ve gelecekte becerilerin geliştirilmesinin önünde büyük bir engel olarak görülebileceğini gösterebilir.

Öğretim elemanları üzerine yapılan çalışmada, fiziksel şiddetin anlamsızlaşma üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır (H2d). Cimen (2022)'de öğrencilerin yabancılaşmada yordayıcı olarak sosyal dışlanma ve şiddet eğilimi üzerine yaptığı çalışmada benzer bir sonuç bulmuştur. Abbas vd (2017), kişinin işe yabancılaşmasında düşmanca bir ortamın var olduğunu ve oluşturulan bu ortamın kişinin işine karşı anlamsız duygular yaşamasına neden olduğundan bahsetmektedir. Macmillan ve Gartner (1999) ise, fiziksel şiddetle sonuçlanan olaylar yaşandığında anlamlandırma sorunları yaşandığını belirtmiştir. Aydın ve Özeren (2019)'e göre, öğretim elemanlarının anlamsızlaşma yaşadıkları belirlenmiştir. Kurt (2022)'a göre öğretmenin öğrencilere karşı sözlü şiddette (ses yükseltme gibi) buldukları, aksine fiziksel şiddette bulunmadıkları belirlenmiştir. Diğer bir araştırmada da Hellzen vd (2004), çalışanların fiziksel şiddetten sonra anlamsızlaşma yaşamalarının mümkün olduğundan bahsetmektedir. Bu bağlamda, fiziksel şiddet sonrası anlamsızlaşma yaşanmasının nedeni, çalışanların işi itici olarak nitelendirmeleri olarak görülebilir. Buna bağlı olarak, toplumların normları ve değer yargıları zaman içinde değişebilir. Öğretim elemanlarının anlamsızlaşma yaşamalarının nedenlerinden biri de kadro taleplerindeki adaletsizlikler ve sonuçta oluşan güvensizlikler yer alabilir. Özellikle

basın ve sosyal medya aracılığıyla şiddet içeren görüntüler ve hikâyeler geniş kitlelere ulaşabilmektedir. Bu durum, şiddetin normalleşmesine veya anlamsız hale gelerek şiddet kullanımının giderek sistematik bir hal almasına neden olabilir.

Öğretim elemanları üzerine yapılan çalışmada, fiziksel şiddetin güçsüzleşme (H2e) ve kendine yabancılaşmayla arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (H2f). İrdem (2021) tarafından yönetici ve yönetici olmayan öğretim elemanları üzerine yaptığı benzer bir çalışmada, öğretim elemanlarının yabancılaşma durumlarında farklılık yaşanmadığını belirtmiştir. Böyle bir neticenin ortaya çıkmasının sebebi, kişisel faktörlerin olabileceği gibi, eylemin şiddet unsuru içermediğine inanmaları da olabilir. Öğretim elemanları toplumun önde gelen değerleri olması nedeniyle, öğrenciler ve diğer bireyler şiddet içeren davranışlardan uzak durmuş olabilirler. Öğretim elemanlarının iş tatmini, yapılan işin anlamlı olması ve öğretim elemanlarına sağlanan teknolojik destek, kendine yabancılaşmada engel teşkil etmiş olabilir. Ayrıca, kültürel farklılıkların da etkili olduğu unutulmamalıdır. İç ve dış çevrede, birbirinden farklı toplumlarla temas halinde olan insanların, şiddeti ifade etme biçimleri ve toplumsal rol yargıları burada belirleyici olabilir. Oysaki alanyazın incelendiğinde, şiddetin bireylerin yabancılaşmasında başlıca etkenlerden biri olduğu tespit edilmiştir. Aydın vd (2016)'a göre, yabancılaşma şiddete, şiddet de yabancılaşmaya yol açmaktadır.

Öğretim elemanları üzerine yapılan çalışmada, sözlü ve fiziksel şiddet ile uyumlu ve takıntılı tutku arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (H3a, H3b, H3c ve H3d). Kişinin tutkusu, kendi geçmişi, karakter özellikleri, sosyal ve kültürel etmenler ve öğretim elemanlarının tecrübesinin diğer çalışanlardan tamamen farklı olması, böyle bir sonuca yol açmış olabilir. Uyumlu ve takıntılı tutkular birbirinden farklıdır. Uyumlu tutkular, bir kişinin istekleri ve hedefleri doğrultusunda yapmaktan hoşlandığı aktiviteleri içerirken; takıntılı tutkular, genellikle dış baskılar veya zorlamalar nedeniyle birtakım davranışlarda bulunma arzusu olarak ortaya çıkar. Her iki tutku türünün farklı kaynaklardan besleniyor olması, bir anlamda ilişkisizliğe yol açmış olabilir. Aktay ve Akın (2021) ise, yapılan araştırmanın aksine, uyumlu tutkunun motive edici bir yönü olsa da aşırısının ciddi sorunlar yarattığını belirtmiştir. Dere ve Türen (2020), spor taraftarları üzerine yaptıkları çalışmada, takıntılı bir tutkuyla bağlı oldukları takımı destekleyen hayranların, fiziksel şiddete başvurduklarını belirtmiştir. Benzer şekilde, Yıldırım ve Doğutaş (2021), bilgisayar oyunlarına tutku ile bağlanan çocukların fiziksel şiddet uyguladıklarını ifade etmiştir.

Öğretim elemanları üzerine yapılan çalışmada iş yeri stresinin, işe yabancılaşma (anlamsızlık, güçsüzlük ve kendine yabancılaşma) üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır (H4a, H4b ve H4c). Manderscheid vd (1975) tarafından yapılan çalışmada, bu çalışmanın bulgularını desteklemektedir. Li vd (2023) ise, iş yeri stresi ile yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki olduğunu, Wolff, R. (1969) tarafından yapılan diğer bir çalışmada ise, insanların bağlı oldukları örgütle kendilerini özdeşleştiremediklerinde yabancılaşma yaşadıklarını belirtmişlerdir. Yıldırım vd (2023) tarafından okul yöneticileri üzerinde yaptığı benzer bir çalışmada, yöneticilerin iş yeri stresleri arttığında, işe yabancılaşma düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. Ecarius ve Bilstein (2023) ise, yabancılaşmanın tek başına var olmadığını, bu kavramı anlamlı kılacak olan unsurun diğer kavramlarla olan ilişkisine bağlı olduğundan bahsetmektedir. Özellikle, üstlenilen görevlerin dikkate alınması ve iş yaşamında huzurlu bir ortam yaratılması hem stresin hem de yabancılaşmanın hafifletilmesinde önemli rol oynayabilir. Bireyin işe yönelik tutumlarını ve duygusal bağını zayıflatan iş yükü, işle baş edememe, kendini değersiz hissetme ve işe yönelik olumsuz duygulara sahip olması bu açıdan değerlendirilebilir. Ayrıca, Ofluoğlu ve Büyükyılmaz (2008) tarafından Türkiye Taş Kömürü Kurumu'nda işçi ve mühendisler ile yaptıkları bir çalışmada, güçsüzlük boyutunun yüksek, kendine yabancılaşma boyutunun düşük, anlamsızlık boyutunun ise normal seviyede olduğunu belirtmişlerdir. Büber (2019) ise, Türkiye genelinde akademisyenler özelinde yaptığı çalışmada, bireyin kuruma uyumu ile yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Öğretim elemanları üzerine yapılan çalışmada, iş yeri stresinin iş tutkusu (uyumlu tutku ve takıntılı tutku) üzerinde önemli bir etkisi olduğu saptanmıştır (H5a ve H5b). Benitez vd (2023), hizmet sektöründeki (ticaret, konaklama ve turizm) kuruluşlarda yürüttükleri benzer bir çalışmada, olumsuzlukların çalışanların işe olan tutkularını azaltmadığını bulmuşlardır. Ayrıca, yüksek stresli ortamların bile uyumlu çalışma tutkusunun gelişmesine katkıda bulunduğunu saptamışlardır. Doğan ve Fırat (2018), yöneticilerin olumlu ve destekleyici yaklaşımlarının, iş tutkusunu artırmada önemli olduğunu belirtmiştir. Shing vd (2023), öğretim üyelerinin yüksek derecede iş memnuniyeti yaşamalarının temel nedeninin, işe duydukları tutku olduğunu belirtmiştir. Graça vd (2021) ise, öğretim elemanları üzerinde yaptığı çalışmada benzer bir sonuç bulmuştur. Farklı organizasyonlar incelendiğinde, olumsuz örgütsel davranışların çalışanların tutkularında bir değişiklik yaratmadığı görülmektedir.

Zhang vd (2022), çalışanlar arasındaki rekabetin yarattığı stresin, takıntılı tutkuyu körüklediğini öne sürmüşlerdir. Takıntılı tutkunun zararlı etkilerinden korunulduğunda, uyumlu tutkuya dönüştüğü söylenebilir. Bu durumun nedenleri incelendiğinde, çalışanların işlerini sevmeleri, yönetici desteği ve mesleklerine olan bağlılıkları gösterilebilir. Ayrıca, Drawbaugh (2017) takıntılı iş tutkusu ile iş yeri stresi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu, ancak uyumlu tutku ile iş yeri stresi arasında bir ilişki olmadığını belirtmektedir. Öte yandan Lee ve Hwang (2023), iş yeri stresinin sosyal girişimcilerin tutkularıyla negatif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Graça vd (2021) tarafından yapılan çalışmada, öğretim elemanlarının kendi mesleklerini yerine getirmelerinin işe bağlılıklarını artırarak daha verimli çalışmalarına katkı sunduğu ortaya çıkmıştır. Kısaca tatmin edilen iş, çalışanın bağlılığını artırmaktadır. Oysaki Liu vd (2023) yaptıkları diğer bir çalışmada, öğretim elemanlarının daha fazla öğretme arzusuna sahip olmalarının iş yeri streslerini azalttığını belirtmişlerdir. Öğretim elemanlarının kurumlarında yaşadıkları memnuniyetsizlikler stres yaşamalarına neden olmaktadır. Kendilerini stresli hisseden akademisyenler, eğitim faaliyetlerini yerine getirirken zorlanmaktadır. Bu bağlamda, iş yeri şiddeti ile işe tutkunluk ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin anlaşılması, çalışanların sağlığı, refahı ve performansı açısından önemlidir. Üniversite yönetiminin, iş yeri şiddetiyle mücadele etmek, çalışanların stres düzeylerini azaltmak ve işe tutkularını ve bağlılıklarını artırmak için uygun politikalar ve önlemler uygulamaları önemlidir.

Öğretim elemanları üzerine yapılan çalışmada, sözlü ve fiziksel şiddetin işe yabancılaşma ve işe tutkunluk üzerine etkisinde iş yeri stresi aracı değişkeninin anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir (H6a ve H6b). Koçoğlu (2014) iş yeri stresi, sinizm ve yabancılaşma arasında bir ilişki olduğunu, bu ilişkide sinizmin iş yeri stresi ve işe yabancılaşma arasında kısmi aracılık etkisi olduğunu belirlemiştir. Wu vd (2022) iş yeri stresinin, dönüşümcü liderlik ve iş tatminine aracılık etkisinin olduğunu bulmuşlardır. İş yeri stresi, yaşanan deneyimlerin yarattığı psikolojik, duygusal ve iş performansı boyutlarını etkileyebilir. İş yeri stresinin etkisi çalışanların bireysel özellikleri, çalışma ortamı ve yaşanan şiddetin düzeyi bakımından farklılık gösterebilir. Ancak, Çivilidağ ve Durmaz (2022) çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada, iş yeri stresinin aracı değişken rolünün olmadığını vurgulamışlardır.

Öğretim elemanları üzerinde yapılan araştırmada çıkan sonuç, fiziksel şiddetin iş yeri stresi üzerinde, sözlü şiddetin yabancılaşmanın alt boyutu olan anlamsızlaşma üzerinde, fiziksel şiddetin güçsüzleşme ve kendine yabancılaşma üzerinde fiziksel ve sözlü şiddet boyutunun işe tutkunluğun alt boyutu olan; uyumlu ve takıntılı tutku üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Fiziksel ve sözlü şiddetin, işe tutkunluk ve işe yabancılaşma üzerindeki etkileri incelendiğinde, iş yeri stresinin aracı değişken rol oynadığı görülmektedir. İş yerinde yaşanan şiddet olaylarının artması, çalışanların işe olan tutkusunu olumsuz yönde etkileyebilmekte ve aynı zamanda işe yabancılaşma hissini de artırabilmektedir. İş tutkusu, öğretim elemanlarının işlerine güçlü bir biçimde bağlanmalarını, heyecan duymalarını ve işe dâhil olmalarını sağlayan bir durumdur. İş yerinde şiddet, öğretim elemanlarının motivasyonunu ve memnuniyetini olumsuz yönde etkileyerek, işe olan tutkuyu azaltabilir. Şiddetin etkisiyle, öğretim elemanlarının arasında olumsuz bir çalışma ortamı oluşabilir, güven kaybı yaşanabilir ve iletişim kopuklukları ortaya çıkabilir. Bu durumda, öğretim elemanları işe karşı kayıtsızlaşabilir ve işe yabancılaşma hissi yaşayabilir. Şiddete maruz kalan öğretim elemanlarının duygusal ve fiziksel sağlıklarını olumsuz etkileyebilir. Artan stres düzeyi ise, öğretim elemanlarının hem işe tutkunluk düzeyini düşürebilir hem de işe yabancılaşma hissini artırabilir.

Öğretim elemanları üzerinde yapılan araştırmadaki diğer bir sonuç, iş yeri şiddetinin işe tutkunluk ve işe yabancılaşma üzerindeki etkileri iş yeri stresi aracılığıyla gerçekleşmektedir. İş yerinde şiddetin artması öğretim elemanlarının işe olan tutkularını azaltmakta ve aynı zamanda işe yabancılaşma hissini artırmaktadır. İş yeri stresi ise, bu ilişkide bir aracı rolü üstlenerek şiddetin öğretim elemanları üzerindeki etkilerini güçlendirmektedir. Bu nedenle, iş yerlerinde şiddetin önlenmesi ve öğretim elemanlarının stres düzeyinin yönetilmesi, işe tutkunluğun ve işe yabancılaşmanın olumsuz etkilerini azaltmak için önemli bir faktördür.

Alanyazın incelendiğinde, öğretim elemanlarının fiziksel ve sözlü şiddete maruz kalması ile iş tutkusu ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin iş yeri stresi aracı değişkeni üzerindeki aracılık rolüne ait çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmaların genellikle sağlık personeli üzerinde yapıldığı görülmüştür. Çünkü, sağlık sektörü çalışanları hastaların veya hasta yakınlarının sağlık durumuyla ilgili endişeleriyle başa çıkmak zorunda oldukları için, risk grubunda değerlendirilmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin ve hizmet sektörü çalışanların da yer aldığı çalışmalar mevcut olmasına

rağmen; iş yeri şiddeti (fiziksel ve sözlü), iş yeri stresi, işe tutkunluk ve işe yabancılaşma değişkenlerinin bir arada olduğu çalışmaya rastlanmamıştır.

Çalışmanın en belirgin kısıtlılığı, İstanbul'da ikisi devlet, beşi vakıf üniversitesi olmak üzere toplam yedi (7) üniversitede gerçekleştirilmiş olmasıdır. İş yeri şiddetinin fiziksel, sözlü ve cinsel boyutu olmasına rağmen; cinsel boyut cevaplayıcılar tarafından cevaplanmadığı için araştırma bulgularında yer almamıştır. Ayrıca, cevaplayıcıların gönüllü olduğu düşünüldüğünde, yanlış davranmış olma riskinin olduğu unutulmamalıdır. Bu araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, gelecekte araştırmacılara yardımcı olması için aşağıdaki önerilere yer verilmiştir.

### ***Yöneticiler İçin Öneriler:***

- Yöneticiler, kendi çalışanlarına eşit mesafede durmalı ve onlara moral vermelidir.
- Yöneticilere yönelik olarak, liderlik vasıflarına uygun davranışlar sergileme ve etkili iletişim konularında eğitimler verilebilir.
- Yöneticiler, ekip çalışmasına teşvik etmelidir ve ekiplerinin verimliliğini artırmak için bir birlikte çalışma kültürü geliştirilebilmelidir.
- Yöneticiler atanırken, şiddet ve stres konusunda testlere tabi tutularak, liyakatle atanmaları sağlanabilir.
- Yöneticiler, iş yerindeki zorluklarla sakince mücadele etmeli ve bunlara yönelik çözümler bulabilmelidir.
- Kültürel farklılıkların yarattığı tutkunun analizi ve bunun liderlik tarzları ile olan bağlantısı incelenebilir.
- Yöneticiler, çalışanların psikolojilerini güçlendirmek için danışmanlık hizmetleri veya program önerileri sunabilirler. Yöneticiler, böylece çalışanların stresle başa çıkmalarına ve yabancılaşma yaşamalarını azaltmaya yardımcı olabilirler.
- Yöneticiler, olağanüstü durumlarda iş yerinde şiddet veya stresle nasıl başa çıkılacağına ilişkin bir kriz yönetimi planı hazırlayabilir. Bu plan tüm çalışanlara dağıtılarak belirli aralıklarla güncel tutulabilmelidir.
- Yöneticiler, çalışanların geri bildirimlerini düzenli olarak değerlendirmeli ve bu geri bildirimlere dayanarak gerekli iyileştirmeleri yapmalıdır. Çalışanların

düşüncelerini ve yaşadıklarını ciddiye almak, iş yeri kültürü üzerinde olumlu bir etki yaratabilir.

### ***Çalışanlar İçin Öneriler:***

- Öğretim elemanlarının iş yerinde yaşadıkları zorluklar ve hissettikleri bıkkınlıkların en aza indirilmesi için psikolojik destek almaları önerilebilir.
- Çalıştığınız yerde, sendika veya iş yeri temsilcileri bulunuyorsa, kendileriyle iletişime geçilebilir ve yaşadığınız sorunları paylaşarak destek istenebilir.
- Sizi rahatsız eden veya endişelendiren durumlarla karşılaştığınızda, kendinizi cesaretle ve etkili bir şekilde savunabilirsiniz.
- Kişisel sınırlar koyarak ve sınırlarınıza saygı gösterilmesini talep ederek, kendinizi koruyabilirsiniz.
- İş yoğunluğunu azaltmak için zamanı yönetme yeteneğinizi güçlendirin.
- Fiziksel aktivite, sağlıklı beslenme ve yeterli uyku yabancılaştırma, stres ve şiddetle başa çıkmak için son derece gereklidir.
- İş arkadaşlarınızla birlikte sosyal etkinliklere katılarak kişisel, sosyal bağlarınızı güçlendirebilirsiniz.

### ***Araştırmacılar İçin Öneriler:***

- Bu tür çok değişkenli çalışmalar psikoloji, sosyoloji, iş sağlığı ve güvenliği, insan kaynakları gibi farklı disiplinlerden uzmanların bir arada çalışması sonucunda daha kapsamlı ve derinlemesine sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilir.
- İş yerinde şiddet, stres, tutku ve yabancılaştırma gibi konular iş yeri politikaları, yönetim yaklaşımları ve iş güvenliği ile yakından ilişkilidir. Bu faktörlerin birbirleriyle nasıl etkileşime girdiğini ve bunların çalışanların yaşam deneyimlerini nasıl etkilediğini anlamak için bu konular ele alınabilir.
- Araştırılan kavramlar sosyo-psikolojik kavramlar olduğu için, tüm Türkiye'deki öğretim elemanlarına uygulanabilir.
- İş yerinde şiddeti azaltmak için eğitim ve farkındalık programlarının etkilerini ölçmeye yönelik çalışmalar yapılabilir.
- İş yerinde şiddet, işe bağlılık ve yabancılaştırma arasındaki karmaşık bağlantıları daha iyi anlamak ve iş yerlerinde daha sağlıklı çalışma koşulları yaratmak için nitel ve nicel olarak karma bir araştırma yapılabilir.
- İş yerinde yaşanan şiddet ve dedikodunun birbirleriyle ilişkileri incelenebilir.

- Üniversiteler arasında, iş yeri şiddetinin sosyo-politik yönleri bakımından bir karşılaştırma yapılabilir.
- Üniversitelerde çalışan öğretim elemanları ile hizmet sektörü çalışanlarının, iş yeri şiddeti açısından karşılaştırılması yapılabilir.
- İş yeri şiddetinin, toksik iş yerleri ve iş yeri kültürü arasındaki ilişkileri incelenebilir.
- İş yeri şiddetinin olumsuz etkilerini azaltan veya ortadan kaldıran önleyici faktörlerin, ayrıca incelenmesi de önemlidir. Örneğin, toplumsal destek, insan kaynakları veya organizasyonel düzenlemeler gibi faktörler iş yeri şiddetinin etkilerini azaltabilir.
- İş yerinde şiddet ile işe tutkunluk, iş yeri stresi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkilerin zaman içinde nasıl değiştiğini anlamak için, uzun dönemli izleme ve veri toplama süreçleri kullanılarak araştırmalar yapılabilir. Böylece kısa vadeli etkilerin yanı sıra, uzun vadeli sonuçları da değerlendirebilir. Ayrıca, kendini kontrol etme duygusu ve iletişim becerilerinin geliştirilmesi, çalışanın işe karşı anlamsızlaşmasını ortadan kaldırabilir.
- Türk toplumuna uygun bir iş yeri şiddeti ölçeği geliştirilebilir.

## KAYNAKÇA

- Abbas, A. A., Hussein, A. A. A., & Khali, H. H. (2017). The effect of hostile work environment on organizational alienation: the mediation role of the relationship between the leader and followers. *Asian Social Science*, 13(2), 140-158.
- Abramson, A. (2022, January). Burnout and stress are everywhere. *Monitor on Psychology*, 53(1). <https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stress>.
- Adak, N. (Ed.). (2016). *Sosyal problemler sosyolojisi: Dünyadan ve Türkiye'den Örnekler*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Afşar, S. T. (2015). Türkiye'de şiddetin kadın yüzü. *Istanbul Journal of Sociological Studies/Sosyoloji Konferansları*, 52 (2), 715-753.
- Agnew, R., & White, H. R. (1992). An empirical test of general strain theory. *Criminology*, 30(4), 475-500.
- Aiken, M., & Hage, J. (1966). Organizational alienation: A comparative analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Aktay, Y. & Akın, M. H. (Ed.). (2021). *Bir müslüman cinsellik ve Aşk'a nasıl bakmalı?* İstanbul: Beyan Yayınları.
- Akeo, N. P., Bunyan, E. S., Burgess, K. N., Eckart, D. R., Evensen, S. L., Hirose-Wong, S. M., ... & Vasconcellos, C. G. (2008). Hui Malama o ke Kai: mobilizing to prevent youth violence and substance use with passion, common goals, and culture. *American journal of preventive medicine*, 34(3), 67-71.
- Akın, U., Baloğlu, M., & Karlı, M. (2014). The examination of stress and anxiety levels of the female university administrators in Turkey. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 160-172. doi:http://dx.doi.org/10.15390/EB.2014.2136
- Aktouf, O. (1992). Management and theories of organizations in the 1990s: Toward a critical radical humanism? *Academy of Management Review*, 17(3), 407-431.
- Al Ali, S., Pihl-Thingvad, J., & Elklit, A. (2021). Does acute stress disorder predict posttraumatic stress disorder following workplace violence? A prospective study of psychiatric staff. *International Archives of Occupational and*

*Environmental Health*, 94(3), 359–366. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01586-7>

ALBashtawy, M., & Aljezawi, M. E. (2016). Emergency nurses' perspective of workplace violence in Jordanian hospitals: A national survey. *International emergency nursing*, 24, 61-65.

Alhabib, S., Nur, U., & Jones, R. (2010). Domestic violence against women: Systematic review of prevalence studies. *Journal of Family Violence*, 25(4), 369-382. <https://doi.org/10.1007/s10896-009-9298-4>

Al-Qadi, M. M. (2021). Workplace violence in nursing: A concept analysis. In *Journal of Occupational Health*, 63(1), e12226. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12226>

Al Muala, I., Al-Ghalabi, R. R., Alsheikh, G. A. A., Hamdan, K. B., & Alnawafleh, E. A. T. (2022). Evaluating the effect of organizational justice on turnover intention in the public hospitals of Jordan: mediated-moderated model of employee silence, workplace bullying, and work stress. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 7(3), 1-23.

Altay, C. A., & Ceyhan, E. (2019). Lise öğrencilerin yabancılaşma düzeyleri ile şiddete yönelik tutumları arasındaki ilişki. *İlköğretim Online*, 18(4), 1902-1918.

Alves, AG, Cesar, FCR, Barbosa, MA, Oliveira, LMDAC, Silva, EASD, & Rodríguez-Martín, D. (2022). Dimensions of student violence against the teacher. *Ciência & Saúde Coletiva*, 27(3), 1027-1038.

Al-Zou'Bi, D. M. (2012). The effect of regulations and instructions on the work alienation of faculty members-Jordanian universities. *Journal of Organizational Psychology*, 12(1), 93-112.

Anıl, Ş. (2017). *Örgütsel Stres ve Yabancılaşma ile Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Hastane Örneği* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Annalakshmi, N., Roshni, P., Abhirami, S., & Udita, P. (2022). The consequence of workplace incivility among IT employees: Workplace stress or organizational

- citizenship behavior? *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 19(1), 51–66.
- Antai-Otong, D. (2001). Critical incident stress debriefing: A health promotion model for workplace violence. *Perspectives in Psychiatric Care*, 37(4), 125–132. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6163.2001.tb00644.x>
- American Psychological Association. (2022, September 12). Learn How to Manage your Workplace Stress. <http://www.apa.org/healthy-workplaces/workplace-stress>.
- American Psychological Association. (2022, September 12). Stress Effects on the Body. <http://www.apa.org/topics/stress/body>.
- American Psychological Association. (2022, March 17). *Teachers, other school personnel, experience violence, threats, harassment during pandemic* [Press release]. <https://www.apa.org/news/press/releases/2022/03/school-staff-violence-pandemic>
- American Psychological Association, (2023, January 1). Dictionary of psychology. [www.https://dictionary.apa.org/violence](https://dictionary.apa.org/violence).
- Arslan, M. A., & Dönmez, L. (2017). Tıp fakültesi öğrencilerinde stres düzeyi ve stresle başa çıkma becerilerinin tükenmişliğe etkisi. *Akdeniz Tıp Dergisi*, 3(3), 149-157.
- Artuk, M. E. ve Alşahin, M. E. (2020). Kriminolojinin tanımı, konusu, diğer bilim dalları ile ilişkisi, E. Çetintürk (Dr.), *Kriminoloji*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 3-21.
- Aslan, D. (1998). *Aile içi kadına yönelik şiddet ve istanbul kadın misafirhanesi* (Yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, C., & Cavuş, S. (2017). Kuşadası konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(5), 79-95.
- Aydın, E., & Özeren, E. (2019). Akademide işe yabancılaşma olgusu: Araştırma görevlileri üzerine nitel bir alan çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 12(22), 159-178.

- Aydin, S., Çiçek, A. C., Artunay, M. Ç., & Certel, A. B. (2016). An essay on the phenomenon of violence and alienation originate in the context of the symbolism and signification process. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(5), 402-407.
- Ayranci, U. (2005). Violence toward health care workers in emergency departments in west Turkey. *The Journal of Emergency Medicine*, 28(3), 361-365. <https://doi.org/10.1016/j.jemermed.2004.11.018>
- Aytaç, S., & Dursun, S. (2012). The effect on employees of violence climate in the workplace. *Work- A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 41(1), 3026-3031.
- Aytaç, S., Bayram, N. (2011). *İşyerinde Şiddet*. (1.bs). İstanbul: Beta Yayınevi
- Backstein, K., & Mitra, A. (1992). *Blind Men Grades 1 & 2™*
- Baek, E. M., & Lee, B. (2023). Implementation of a workplace protection system and its correlation with experiences of workplace violence: A cross-sectional study. *BMC public health*, 23(1), 1241. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16112-w>.
- Baron, R. A., & Richardson, D. R. (1994). *Human aggression*. Springer Science & Business Media.
- Barling, J., Clegg, S. R., & Cooper, C. L. (Eds.). (2008). *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume Two: Macro Approaches (Vol. 2)*. Sage.Thousand Oaks, CA: SAGE. <http://dx.doi.org/10.4135/9781849200448.n26>.
- Bayram, A., Özsaban, A., & Torun Kiliç, Ç. (2023). Verbal violence and missed nursing care: A phenomenological study. *International nursing review*, 1-8. <https://doi.org/10.1111/inr.12882>.
- Beattie, J., Griffiths, D., Innes, K., & Morphet, J. (2019). Workplace violence perpetrated by clients of health care: A need for safety and trauma-informed care. *Journal of clinical nursing*, 28(1-2), 116-124.
- Bedük, A., & Öztürk, M. (Eds.). (2020). *Farklı Boyutlarıyla Örgütsel Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Beger, G. A., & Türker, D. (2018). Değişime direnç ve algılanan stres ilişkisi: Sistematik literatür taraması ve nicel bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 241-272.
- Bektaş, U., & Çetin, M. (2020). Pandemi sürecince sağlık çalışanlarında iş tutkusu, duygusal emek ve iş aile zenginleşmesi ilişkisinin incelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 15(6), 189-204.
- Bélanger, J. J., Adam-Troian, J., Nisa, C. F., & Schumpe, B. M. (2022). Ideological passion and violent activism: The moderating role of the significance quest. *British Journal of Psychology*, 113(4), 917-937.
- Bélanger, J. J., Schumpe, B. M., Nisa, C. F., & Moyano, M. (2021). When countermessaging backfires: The role of obsessive passion in psychological reactance. *Motivation Science*, 7(1), 83-95.
- Benitez, M., Orgambidez, A., Cantero-Sánchez, F. J., & León-Pérez, J. M. (2023). Harmonious passion at work: personal resource for coping with the negative relationship between burnout and intrinsic job satisfaction in service employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1010. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph20021010>
- Bennett, J. B., & Lehman, W. E. K. (1999). The relationship between problem co-workers and quality of work practices: A case study of exposure to sexual harassment, substance abuse, violence and job stress. *Work & Stress*, 13(4), 299-311.
- Biçkes, D. M., Çizmeçi, B., Göver, H., & Pomak, I. (2017). Investigation of health care workers' stress, depression and anxiety levels in terms of work-related violence. *Journal of Human Sciences*, 14(3), 2628-2642. <https://doi.org/10.14687/jhs.v14i3.4495>
- Bird, B. J. (Ed.). (1989). *Entrepreneurial Behavior*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Biricik, Y. S. (Ed.). (2019). *Akademik Personelin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi*, (1.bs). Ankara: Gazi Kitabevi.

- Black, D. (1983). Crime as social control. *American Sociological Review*, 48(1), 34-45.
- Blauner, R. (Ed.). (1964). *Alienation and freedom the factory worker and his industry*, (1nd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Bodur, N., & Toprakcı, E. (2021). Basının Gözüyle Öğretmene Yönelik Şiddet. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(2), 1–19.
- Bounds, C., & Jenkins, L. N. (2018). Teacher-directed violence and stress: The role of school setting. *Contemporary school psychology*, 22, 435-442.
- Breuer, J., & Elson, M. (Eds.). (2017). *Frustration-aggression theory*. Wiley Blackwell.
- Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological models of human development. *Readings on the Development of Children*, 2(1), 37–43.
- Brown, Z., & Brockner, J. (2018). Passion gaps cause unethical pro-organizational behavior by increasing self-threat. *Academy of Management Proceedings*, 2018(1), 12670. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.1267>.
- Budd, J. W., Arvey, R. D., & Lawless, P. (1996). Correlates and consequences of workplace violence. *Journal of occupational health psychology*, 1(2), 197-210.
- Bulut, S. (2008). Öğretmenlerden öğrenciye yönelik olan fiziksel şiddet: Nicel bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 105-118.
- Buran, F., & Altın, Z. (2021). Burnout among physicians working in a pandemic hospital during the covid-19 pandemic. *Legal medicine (Tokyo, Japan)*, 51, 101881. <https://doi.org/10.1016/j.legalmed.2021.101881>
- Burke, R. J., Astakhova, M. N., & Hang, H. (2015). Work passion through the lens of culture: Harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 457-471.
- Button, M., & Park, H. (2009). Security officers and the policing of private space in South Korea: Profile, powers and occupational hazards. *Policing and Society*, 19(3), 247–262. <https://doi.org/10.1080/10439460903145668>.

- Büber, F. D. (2019). *Birey-örgüt uyumu ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide örgütsel politikanın düzenleyici rolü* (Yüksek lisans tezi), Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (Eds.). (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (23.bs). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyükyılmaz, O., & Coşkunoglu Kaya, H. (2022). İş stresini azaltmada kadınların ve erkeklerin sosyal destek kaynakları değişir mi? Araştırma görevlileri üzerine bir inceleme. *Journal of Economy Culture and Society*, 65, 1–21.
- Caillier, J. G. (2020). The impact of workplace aggression on employee satisfaction with job stress, meaningfulness of work, and turnover intentions. *Public Personnel Management*, 50(2), 159–182.
- California/Occupational Safety and Health. (1995). *California occupational safety and health administration guidelines for workplace security*, San Francisco, CA: State of California department of industrial relations, division of occupational safety and health.
- Cambridge Dictionary. (2023, February 06).  
<https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6z%C3%BCk/ingilizce/violence>
- Canadian Centre For Occupational Health and Safety. (2022, September 19).  
Violence and Harassment in the Workplace.  
<https://www.ccohs.ca/oshanwers/psychosocial/violence>.
- Canlı, S., & Demirtaş, H. (2022). The correlation between social justice leadership and student alienation. *Educational Administration Quarterly*, 58(1), 3-42.
- Cao, C., Shang, L., & Meng, Q. (2020). Applying the job demands-resources model to exploring predictors of innovative teaching among university teachers. *Teaching and Teacher Education*, 89, 103009.
- Capozzoli, T. K., & McVey, R. S. (Eds.). (1996). *Managing violence in the workplace*. CRC Press.
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of management Review*, 34(3), 511-532.

- Carol S. D. (Ed.). (2017). *Mindset: Changing the way you think to fulfil your potential*, London: Little, Brown Book Grup.
- Carroll, A., Houghton, S., Hattie, J., & Durkin, K. (1999). Adolescent reputation enhancement: differentiating delinquent, nondelinquent, and at-risk youths. *Journal of child psychology and psychiatry, and allied disciplines*, 40(4), 593–606.
- Cassum, L. A. (2014). Verbal violence at workplace: A reality from Pakistani context. *Journal of Nursing Education and Practice*, 4(8), 19-25.
- Chappell, D., & Di Martino, V. (Eds.). (2006). *Violence at Work* (3. bs). International Labour Organization, Geneva.
- Chen, F.-L., Hou, W.-H., Chen, J.-H., Tung, T.-H., & Wu, J.-C. (2022). Organizational factors are key predictors of physicians' confidence in handling workplace violence. *Healthcare*, 10(4), 637. <https://doi.org/10.3390/healthcare10040637>
- Chen, H., Lin, X., Heath, M. A., & Ding, W. (2020). Family violence and oppositional defiant disorder symptoms in Chinese children: The role of parental alienation and child emotion regulation. *Child & Family Social Work*, 25(4), 964-972.
- Chen. Z.-H., Wang. S.-Y., Lu. Y.-C, & Jing. C.-X. (2004). Analysis on the epidemiological features and risk factors of hospital workplace violence in guangzhou. *Zhonghua Liu Xing Bing Xue Za Zhi*, 25(1), 3-5.
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, 32(1), 24-36.
- Cimen, L. K. (2022). Social exclusion and tendency to violence as predictors of alienation from school among high school students in Turkey. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 20(1), 93-108.
- Cogito (2018). *Şiddet (sayı 6-7 Kış- Bahar)* (9 bs). Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- Cohen, Z. P. ve Yavuz, M. F. (2018). Fiziksel-sözel şiddet davranışı ve dürtüsellik arasında öfkenin aracılık etkisinin incelenmesi. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 4 (2), 99-125. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aitdergi/issue/43705/536161>

- Colligan, T. W., & Higgins, E. M. (2006). Workplace stress: Etiology and consequences. *Journal of workplace behavioral health, 21*(2), 89-97.
- Cooper, C. L., & Quick, J. C. (Eds.). (2017). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118993811>.
- Cox, T., Griffith, A. & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on work-related stress*. Luxembourg: European agency for safety and health at work.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 18*(2), 159-180.
- Crouter, A. C., & Manke, B. (1994). The changing american workplace: Implications for individuals and families. *Family Relations, 43*(2), 117-124. <https://doi.org/10.2307/585312>
- Cruz, K. S., & Pil, F. K. (2011). Team design and stress: A multilevel analysis. *Human Relations, 64*(10), 1265-1289. <https://doi.org/10.1177/0018726711409264>
- Curran, T., Hill, A. P., Appleton, P. R., Vallerand, R. J., & Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion, 39*, 631-655.
- Çavuş, Y. D. M. F. (2009). Mobbing'in kişisel ve örgütsel etkileri üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2*(1), 13-23.
- Çelik, M., & Tepe, M. (2021). Stres ve motivasyon ilişkisi: Kadın sağlık çalışanları örneği. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 6*(1), 43-61.
- Çelik, S. ve Uslu, S. (Ed.). (2019). *Modern felsefe II*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Çiçek, B., ve Türkmenoğlu, M. A. (2020). Otantik liderliğin işe yabancılaşmaya etkisi ve lider-üye etkileşiminin bu ilişkideki düzenleyici rolü. *Beykoz Akademi Dergisi, 8*(2), 41-59.

- Çivilidağ, A. & Durmaz, Ş. (2022). Üniversite idari personeli üzerinde iş stresi, sanal kaytarma ve örgütsel adalet'in incelenmesi, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 13(49), 823-846
- Çoban, S. (2012). *Sosyal Çevrenin Etkilerinin Çocukların Suç ve Problemleri Davranışları ile İlişkileri* (Doktora tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Çögenli, M. Z., ve Asunakutlu, T. (2016). Akademide Mobbing: Adım Üniversiteleri Örneği. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 17-32.
- Debbie Zacarian, Lourdes Alvarez-Ortiz, & Judie Haynes. (Eds.). (2017). *Teaching to strengths: Supporting students living with trauma, violence, and chronic stress*. ASCD; eBook Collection (EBSCOhost).
- Deloitte. (2013, September 17). *Unlocking the passion of the explorer*. Report 1 of the 2013 shift index series. Deloitte University Press.
- Demir, M., Ayas, S., & Yıldız, B. (2018). Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 231–254
- Demirezen, M., & Şenol, Y. (2020). Mermer sektöründe çalışan işçilerde stres düzeyi ve tükenmişliği etkileyen faktörler: Bir fabrika Örneği. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 21(2), 157-161.
- Demirgül, Y. (2021), *Çatışmanın örgütsel yabancılaşma ve makyavelizm üzerindeki etkisi: bir kamu kuruluşunda araştırma* (Doktora tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Dennen, J. M. G. V. D. (2005). Theories of aggression: Frustration-aggression (F-A) theory. *Default Journal*.
- Dere, G., & Türen, U. (2020). Sporda taraftar şiddeti ve saldırganlığı açıklayan kuramlara bütüncül bir bakış. *Journal of Management & Labor/Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 4(1), 113-136.
- Di Martino, V. (1992). Occupational stress: A preventive approach. *In ILO Conditions of Work Digest*, 11/2, (p3-21) Geneva: ILO.

- Drawbaugh, M. L. (2017). *What affects perceived job stress? Influence of work passion and goal orientation* (Acceptance of senior honors thesis), Honors Program of Liberty University, ABD.
- Doğan, M. Y., & Fırat, N. Ő. (2018). Ortaokul öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Turkish Studies*, 13(4), 1361-1383.
- Doğan, Ü., & Aslan, M. (2022). Öğretmenlerin kaotik liderlik, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 23(1), 460–485.
- Dollard, J. (1939). Culture, society, impulse, and socialization. *American Journal of Sociology*, 45(1), 50-63.
- Dollard, J., Doob, L.W., Miller, N.E., Mowrer, O.H. ve Sears, R.R. (Eds.). (1939). *Frustrations and aggression*, New Haven: Yale University Press.
- Dolu, O. (2012). *Suç teorileri: teori araştırma ve uygulamada kriminoloji* (4. bs). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Donahue, E. G., Rip, B., & Vallerand, R. J. (2009). When winning is everything: On passion, identity, and aggression in sport. *Psychology of sport and exercise*, 10(5), 526-534.
- Donovan, J. E., Jessor, R., & Costa, F. M. (1991). Adolescent health behavior and conventionality-unconventionality: An extension of problem-behavior therapy. *Health Psychology*, 10(1), 52-61.
- Dönmezer, S. (2011). Çağdaş toplumda Şiddet kollokyumuna giriş. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 48 (1-4), 439-442
- Duan, X., Ni, X., Shi, L., Zhang, L., Ye, Y., Mu, H., Li, Z., Liu, X., Fan, L., & Wang, Y. (2019). The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout, and turnover intention: The mediating role of social support. *Health and Quality of Life Outcomes*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.1186/s12955-019-1164-3>.
- Durna, U. (2004). Stres, a ve b tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), 191-206.

- Durrah, O. (2020). Injustice perception and work alienation: Exploring the mediating role of employee's cynicism in healthcare sector. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 811–824.
- Dursun, S., Aytaç, S., & Akıncı, F. (2012). İşe Bağlı Şiddet ve Stres: Taksi Sürücülerine Yönelik Bir Uygulama. *Journal of Social Policy Conferences*, 61, 1-20.
- Dusselier, L., Dunn, B., Wang, Y., Shelley II, M. C., & Whalen, D. F. (2005). Personal, health, academic, and environmental predictors of stress for residence hall students. *Journal of American College Health*, 54(1), 15-24. <https://doi.org/10.3200/JACH.54.1.15-24>
- Duyan, C. ve Duyan G. (Ed.). (2018). *Stres savaşı* (1.bs), Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Edleson, J. L. (1999). Children's witnessing of adult domestic violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 14(8), 839-870.
- Ecarius, J., & Bilstein, J. (Eds.). (2023). *Violence – Reason – Fear: Interdisciplinary approaches and theoretical approaches*. Springer: Wiesbaden.
- Efeoğlu, D. İ. E., & Özgen, P. D. H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254
- Elbatt, S. E. (2019). *Explorer l'impact de la violence psychologique et la perception des sentiments d'impuissance et d'insignifiance sur l'aliénation dans le travail. Étude appliquée dans une université publique en Égypte* (Doctoral dissertation), Université de Poitiers.
- Elliott, P. P. (1997). Violence in health care. What Nurse Managers Need to Know. *Nursing Management*, 28(12), 38–42
- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği)*, (Doktora tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Emeksiz, F. (2019). *Hizmet sektöründe sözel müşteri saldırganlığının çalışanlar üzerine etkileri: Bir AVM Örneği* (Yüksek lisans tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

- Emler, N. (1984). Differential involvement in delinquency: toward an interpretation in terms of reputation management. *Progress in Experimental Personality Research*, 13, 173-239.
- Ersöz, A. G. (2018). Toplumsal yaşamda şiddet: Trafikte yol vermeme nedeni ile yaşanan şiddet olaylarının nedenlerine multidisipliner bir bakış. *Journal of Turkish Studies*, 13(15), 495-508. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.13551>.
- Eurofond (2014). Stress and burnout prevalent in the workplace. [www.eurofound.europa.eu/publications/article/2014/stress-and-burnout-prevalent-in-the-workplace](http://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2014/stress-and-burnout-prevalent-in-the-workplace).
- Fernet, C., Lavigne, G. L., Vallerand, R. J., & Austin, S. (2014). Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, 28(3), 270-288.
- Fettahlıoğlu, Ö., & Tatlı, H. (2015). Psikolojik şiddet ve yabancılaşmanın destekleyici örgüt iklimine etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 55-72.
- Fineman, S. (Ed.). (2008). *The Emotional Organization: Passions and Power*. USA: Blackwell Publishing.
- Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., ... & Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of vocational behavior*, 32(2), 152-175.
- Flannery Jr, R. B. (1996). Violence in the workplace, 1970–1995: A review of the literature. *Aggression and Violent Behavior*, 1(1), 57-68.
- From, E. (1992). *Sevgi Şiddetin Kaynağı*, Çev: İçten, N., Salman Y., Ankara: Öteki Yayınevi.
- Frone, M. R. (1999). Work Stress and Alcohol Use. *Alcohol Research & Health*, 23(4), 284-291.
- Garrick, J., & Buck, M. (2020). Whistleblower retaliation checklist: A new instrument for identifying retaliatory tactics and their psychosocial impacts after an

- employee discloses workplace wrongdoing. *Crisis, Stress, and Human Resilience: An International Journal*, 2(2), 76-93.
- Gråstén, A., & Kokkonen, M. (2021). Physical education teachers' perceived sexual and physical violence and work-related stress. *Journal of school violence*, 20(1), 62-75.
- Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Santos, N. R. D., Ferraro, T., & Berger, R. (2021). Decent work and work engagement: A profile study with academic personnel. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 917-939.
- Griethuijsen, R.A.L.F., Eijck, M.W., Haste, H. et al. (2014). Global patterns in students' views of science and interest in science. *Research in Science Education*, 45(4), 581–603. doi:10.1007/s11165-014-9438-6.
- Gillet, N., Morin, A. J. S., Sandrin, E., & Houle, S. A. (2018). Investigating the combined effects of workaholism and work engagement: A substantive-methodological synergy of variable-centered and person-centered methodologies. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 54-77.
- Gizir, S. (2005). *Türk yükseköğretim kurumlarında iletişim sürecini olumsuz etkileyen faktörlerin incelenmesi* (Doktora tezi). Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Gizir, S. (2014). A qualitative case study on the organizational identity of faculty members. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(4), 1309-1324. <https://doi.org/10.12738/estp.2014.4.2064>.
- Godbless, E. E. (2022). Workplace violence, university staff job performance, and mediation. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 28(1), 2022. <https://doi.org/10.47750/cibg.2022.28.01.027>.
- Göksel, A., & Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde stres kaynakları ile stresle başa çıkmada ve stres durumunda gösterilen davranışların ilişkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 20(2), 315-343.
- Göksoy, S., Arıcan, K., & Merve Eriş, H. (2015). Birleştirilmiş sınıflı ilkokullarda görevli öğretmenlerin stres düzeyleri. *Asya Öğretim Dergisi*, 3(1), 92–106. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aji/issue/1540/18856>.

- Gökulu, G. (2019). Suç kuramları: Biyolojik ve psikolojik yaklaşımlar: Eleştirel bir değerlendirme. *Turkish Studies-Social Sciences*, 14(4), 1471-1488. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.23004>.
- Güner, F., Çiçek, H., & Can, A. (2016). Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş doyumu ve yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3), 59-76.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (Ed.). (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (5.bs). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürel, E. B. (2016). Duygusal tükenmişlik, iş stresi ve işe bağlılığın iş-aile çatışması üzerindeki etkisi: ampirik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 48, 349-364.
- Gürhan, N., Erdoğan, G., & Seyran, F. (2020). Cinsel şiddet. *MEYAD Akademi*, 1(1), 59-65.
- Hahn, S., Zeller, A., Needham, I., Kok, G., Dassen, T., & Halfens, R. J. (2008). Patient and visitor violence in general hospitals: A systematic review of the literature. *Aggression and Violent Behavior*, 13(6), 431-441.
- Halverson, T. F., Mann, A. J., Zelkowitz, R. L., Patel, T. A., Evans, M. K., Aho, N., ... & Kimbrel, N. A. (2022). Nonsuicidal self-injury in veterans: prevalence, clinical characteristics, and gender differences from a national cohort. *Psychiatry Research*, 315, 114708
- Han, C. Y., Lin, C. C., Barnard, A., Hsiao, Y. C., Goopy, S., & Chen, L. C. (2017). Workplace violence against emergency nurses in Taiwan: A phenomenographic study. *Nursing outlook*, 65(4), 428-435.
- Han, X., Jiang, F., Shen, L., Liu, Y., Liu, T., Liu, H., Wang, P., Yang, Z., Tang, Y.-L., & Zhu, J. (2022). Workplace violence, workforce stability, and well-being in China's psychiatric hospitals. *American Journal of Preventive Medicine*, 62(4), e265-e273. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2021.09.013>
- Harrell, E., Langton, L., Petosa, J., Pegula, S., Zak, M., Derk, S., Hartley, D., and Reichard, A. (2022). *Indicators of Workplace Violence, 2019* (NCJ 250748; NIOSH 2022-124). Bureau of Justice Statistics, Office of Justice Programs, U.S. Department of Justice; Bureau of Labor Statistics, Office of Safety,

- Health, and Working Conditions, U.S. Department of Labor; and National Institute for Occupational Safety and Health, Centers for Disease Control and Prevention, U.S. Department of Health and Human Services. Washington, DC.
- Hawton, K., Kingsbury, S., Steinhardt, K., James, A., & Fagg, J. (1999). Repetition of deliberate self-harm by adolescents: The role of psychological factors. *Journal of Adolescence*, 22(3), 369-378.
- Healy, M. (Ed.). (2020). Theories of alienation – Seeman and Marx. *In Marx and digital machines: Alienation, Technology, Capitalism* (pp. 7–26). University of Westminster Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv199tdf0.5>.
- Hegney, D., Tuckett, A., Parker, D., & Eley, R. M. (2010). Workplace violence: Differences in perceptions of nursing work between those exposed and those not exposed: A cross-sector analysis. *International journal of nursing practice*, 16(2), 188-202.
- Heise, L. L. (1998). Violence against women: An integrated, ecological framework. *Violence against women*, 4(3), 262-290.
- Hellzen, O., Asplund, K., Sandman, P. O., & Norberg, A. (2004). The meaning of caring as described by nurses caring for a person who acts provokingly: an interview study. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 18(1), 3-11.
- Hirschi, T., Stark, R. (1969). Hellfire and delinquency. *Social Problems*, 17(2), 202-213.
- Hisar, K. M. (2018). Klinik uygulama yapan tıp fakültesi öğrencilerinin sözel şiddet ve atılganlık durumlarının belirlenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(4), 19-26.
- Hilton, N. Z., Ricciardelli, R., Shewmake, J., Rodrigues, N. C., Seto, M. C., & Ham, E. (2021). Perceptions of workplace violence and workplace stress: A mixed methods study of trauma among psychiatric workers. *Issues in mental health nursing*, 42(9), 797-807.
- Ho, V. T., & Astakhova, M. N. (2018). Disentangling passion and engagement: An examination of how and when passionate employees become engaged ones. *Human Relations*, 71, 973–1000.

- Ho, V. T., Garg, S., & Rogelberg, S. G. (2021). Passion contagion at work: Investigating formal and informal social influences on work passion. *Journal of Vocational Behavior, 131*, 103642.
- Hoel, H.; Sparks, K.; Cooper, C. (2000). The cost of violence and stress at work and the benefits of a violence and stress- free working environment, University of Manchester Institute of Science and Technology. ILO: Geneva.
- Hong, Kimyong, Kyoung-Mu Lee, & Sook -rang Jang. (2019). Violence experience among wage workers in the workplace and related factors in Korea. *Health and Social welfare review, 39(3)*, 506-534. <https://doi.org/10.15709/HSWR.2019.39.3.506>.
- Hong, S., Kim, H., Choi, E. K., & Park, C. G. (2022). Workplace bullying and different levels of post-traumatic stress symptoms of nurses: A quantile regression approach for effective coping strategies. *Journal of Nursing Management, 30(6)*, 1445-1453.
- Horne, O., & Csipke, E. (2009). From feeling too little and too much, to feeling more and less? A nonparadoxical theory of the functions of self-harm. *Qualitative health research, 19(5)*, 655-667.
- Hoseininezhad, N., & Rasouli, R. (2022). The psychometric properties of the passion scale. *New Ideas in Psychology, 67*, 100947. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2022.100947>.
- Houlfort, N. Philippe, F., Vallerand, R., and Ménard, J. (2014). On passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology, 29(1)*, 25-45. doi: 10.1108/JMP-06-2013-0155.
- Howard, J. L. (2001). Workplace violence in organizations: An exploratory study of organizational prevention techniques. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 13(2)*, 57-75.
- Hussain, M. A. M. (2009). *A Case Of Academic Staffs at University Utara Malaysia (UUM)* (Degree of master thesis), Human Resource Management University, In *University Utara Malaysia*.
- Bilgin, H., ve Kutlu, F. Y. (2010). *Kişiler Arası Şiddet Yönetimi*. İstanbul: Açık ve Uzaktan Eğitimi Fakültesi, Hemşirelik Lisans Tamamlama Programı.

- Hyman, I., Cohen, I., & Mahon, M. (2003). Student Alienation Syndrome: A Paradigm for Understanding the Relation Between School Trauma and School Violence. *The California School Psychologist*, 8(1), 73-86. <https://doi.org/10.1007/BF03340897>.
- Ike, N., Baldwin, C., & Lathouras, A. (2020). Tertiary students housing priorities. *Canadian Journal of Urban Research*, 29(1), 55–69.
- ILO, ICN, WHO, PSI. (2002). *Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector*. Geneva: ILO.
- Imperatori, B. (Ed.). (2017). Engagement and disengagement at work: Drivers and organizational practices to sustain employee passion and performance. In *Springer briefs in business*. Milan, Italy.
- İnandı, Y., & Büyüközkan, A. S. (2022). The relationship between mobbing, alienation and burnout among teachers in Mersin, Turkey. *South African Journal of Education*, 42(1), 1-12.
- International Labour Office. (2012). Trainer’s guide SOLVE: Integrating Health Promotion into Workplace OSH Policies. First published. Edited by Valentina Forastieri. Geneva.
- International Labour Organization (ILO, 2022). ILO, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_857915.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_857915.pdf) [02.11.2022].
- International Labour Organization. (ILO, 2019). *Violence and Harassment Convention* (No. 190), Geneva.
- Iqbal, A., Liaqat, N., Ain, Q. U., Bashir, F., Reham, W. U., & Hashim, İ. (2020). Violence and its factors towards health care workers. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(2), 230-239. <https://doi.org/10.26453/otjhs.468863>.
- Işık, Ö. G. (2016). Duygusal tükenmişlik ve kurumsal adalet ilişkisi: özel bir hastanede görev yapan hemşireler üzerine bir araştırma. *Intermedia International E-journal*, 2(2), 372-391.
- Işık, Ş. (Ed.). (2021). Psikolojiye giriş. Ankara: Pagem Akademi.

- İrdem, Ş. (2021). Üniversite personelinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 274-287.
- İlhan, F. (2019). *İstanbul'daki kent içi raylı sistem hatlarında yer altında çalışan personelin iş yeri yalnızlığı, yabancılaşma ve stres seviyeleri arasındaki ilişkinin analizi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İlhan, S., & Çakıcı, A. C. (2022). İş yerinde yaşanan duygulanımın örgütsel yabancılaşmaya etkisi: istanbul'daki seyahat acentaları çalışanları üzerinde bir araştırma. *Journal of Hospitality and Tourism Issues*, 4(1), 1–16.
- Jadambaa, A., Thomas, H. J., Scott, J. G., Graves, N., Brain, D., & Pacella, R. (2019). Prevalence of traditional bullying and cyberbullying among children and adolescents in Australia: A systematic review and meta-analysis. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 53(9), 878-888. <https://doi.org/10.1177/0004867419846393>
- Jeon, M.-K., Yoon, H., & Yang, Y. (2022). Emotional dissonance, job stress, and intrinsic motivation of married women working in call centers: The roles of work overload and work-family conflict. *Administrative Sciences*, 12(1), 27. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/admsci12010027>.
- Jex, S. M., & Thomas, J. L. (2003). Relations between stressors and group perceptions: Main and mediating effects. *Work & Stress*, 17(2), 158-169. <https://doi.org/10.1080/0267837031000146804>
- Jia, C., Han, Y., Lu, W., Li, R., Liu, W., & Jiang, J. (2022). Prevalence, characteristics, and consequences of verbal and physical violence against healthcare staff in Chinese hospitals during 2010–2020. *Journal of Occupational Health*, 64(1), e12341. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12341>
- Kacmar, K. M., & Ferris, G. R. (1991). Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51(1), 193–205. <https://doi.org/10.1177/0013164491511019>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.

- Kaplan, H. B., Martin, S. S., & Robbins, C. (1984). Pathways to adolescent drug use: self-derogation, peer influence, weakening of social controls, and early substance use. *Journal of health and social behavior*, 25(3), 270–289.
- Kara, E., & Çelik, C. (2021, 5-6 Kasım). "Psikolojik Şiddet ile işten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Yabancılaşmanın Aracılık Rolünün Belirlenmesi" 8. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*.
- Karababa, B., Kurudirek, M. A., Kurudirek, & Irfan, M. (2022). Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personellerin psikolojik sermayeleri ile iş stresi ilişkilerinin incelenmesi. *Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 24(1), 29–36.
- Karakaş, S. A., & Okanlı, A. (2013). Hemşirelik ve mobbing. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(4), 562-576.
- Kardam, F., & Yüksel-Kaptanoğlu, İ. (2009). Kadına Yönelik Şiddet Konusunda Erkeklerin Görüşleri/Deneyimleri/Algıları-Men's Thoughts/ Experiences/ Perceptions on Violence against Women. *Kadın/Woman 2000*, (10)1, 55-78.
- Karman, P., Kool, N., Poslawsky, I. E., & van Meijel, B. (2015). Nurses' attitudes towards self-harm: A literature review. *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 22(1), 65-75.
- Kasap, B. B., Taysı, K., & Canbaz, S. (2013). Banka çalışanlarında tükenmişlik sendromu üzerinde kırklareli ilinde bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 33-46.
- Kaya, U., ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1(36), 311-346.
- Kazak, E., & Buldu, M. (2021). Okul yöneticilerinin psikolojik şiddet içeren söz tutum ve davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*, 40(1), 206-230.
- Keim, J., & McDermott, J. C. (2010). Mobbing: Workplace violence in the academy. *In The Educational Forum*. 74(2), 167-173.
- Keinan, G., & Malach-Pines, A. (2007). Stress and burnout among prison personnel: sources, outcomes, and intervention strategies. *Criminal Justice and Behavior*, 34(3), 380-398.

- Kıdak, L. B., Yıldırım, G., & Yurdabakan, İ. (2019). Sağlık çalışanlarında ikincil travmatik stres, sinizm ve tükenmişliğe etki eden faktörlerin incelenmesi. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 13(2), 196-202.
- Kılıç, R., Yumuşak, S., & Yıldız, H. (2013). Banka çalışanlarının maruz kaldıkları bireysel ve örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 71-92.
- Kırel, Ç. (2019). Örgütsel stres kaynakları ve yönetimi. Ç. Krel, O. Ağlargöz (Dr.), *Örgütsel davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2019, 144-167.
- Kırel, S. (1995). Erich Fromm'un şiddete yaklaşımı ve bir örnek film, falling down-sonun başlangıcı. *Marmara İletişim Dergisi*, 9(9), 259-284.
- Kızmaz, Z. (2006). Şiddetin sosyo-kültürel kaynakları üzerine sosyolojik bir yaklaşım. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 247-267.
- Klandermans, B. (2013). Frustration-aggression. *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Social and Political Movements*.
- Koay, K-Y., Soh, P. C-H., & Chew, K. W. (2017). Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress. *Management Research Review*, 40(9), 1025-1038.
- Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a Mediator of relations between job stress and work alienation: A study from a developing country-Turkey. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 24-36.
- Kohn, M. L. (1976). Occupational structure and alienation, *American Journal Of Sociology*, 82(1), 111-130.
- Kolomitro, K., Kenny, N., & Sheffield, S. L. M. (2020). A call to action: Exploring and responding to educational developers' workplace burnout and well-being in higher education. *International Journal for Academic Development*, 25(1), 5-18.
- Kong, D. T. (2016). The pathway to unethical pro-organizational behavior: Organizational identification as a joint function of work passion and trait mindfulness. *Personality and Individual Differences*, 93, 86-91. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.08.035>

- Kökalan, Ö., & Anaş, K. (2016). Çalışanların Örgütsel Sinizm Tutumlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi: Vakıf Üniversiteleri Üzerine Bir Çalışma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 11(2), 97-109.
- Krahe, B. (2005). Predictors of Women's Aggressive Driving Behavior. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 31(6), 537-546.
- Krug, E. (1999). *Injury*. A leading cause of the global burden of disease. Geneva: World Health Organization. WHO/HSC/PVI/99.11.
- Kumar, V., & Kumar, S. (2014). Workplace spirituality as a moderator in relation between stress and health: An exploratory empirical assessment. *International Review of Psychiatry*, 26(3), 344-351, DOI: 10.3109/09540261.2014.924909
- Kurt, H. (2022). Okul sosyal hizmeti bağlamında dışsal davranış problemi olarak şiddet: sakarya'da bir araştırma. *Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 4(2), 87-107
- Kurtyılmaz, Y. (2005). *Öğretmen adaylarının saldırganlık düzeyleri ile akademik başarıları, iletişim ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkiler: Anadolu üniversitesi ve osmangazi üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi), Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Lajom, J. A. L., Amarnani, R. K., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2018). Dualistic passion for work and its impact on career outcomes: Scale validation and nomological network. *Journal of Career Assessment*, 26, 631-648.
- Lancôt, N., & Guay, S. (2014). The aftermath of workplace violence among healthcare workers: A systematic literature review of the consequences. *Aggression and Violent Behavior*, 19(5), 492-501.
- Lavigne, G. L., Forest, J., Fernet, C., & Crevier-Braud, L. (2014). Passion at work and workers' evaluations of job demands and resources: A longitudinal study. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(4), 255-265.
- Lavy, S. (2022). A meaningful boost: effects of teachers' sense of meaning at work on their engagement, burnout, and stress. *Aera Open*, 8(1), 1-14.

- Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Lee, Y. J., & Hwang, H. (2023). Keep the fire burning: Social entrepreneurs' motives, role stress, perceived work competence and passion. *Journal of General Management*, 48(3), 307-319.
- Leonard, K. E., & Blane, H. T. (Ed.) (1999). *Psychological theories of drinking and alcoholism* (2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Li, M., Shu, Q., Huang, H., Bo, W., Wang, L., & Wu, H. (2020). Associations of occupational stress, workplace violence, and organizational support on chronic fatigue syndrome among nurses. *Journal of advanced nursing*, 76(5), 1151-1161.
- Li, N., Li, Y., Wang, J., Kong, C., Qin, Y., & Liu, J. (2023). The mediating role of job stress between organizational climate and work alienation among nurses in emergency departments: A cross-sectional study. *Western Journal of Nursing Research*, 01939459231189926.
- Liao, E., Wong, Y. S. N., & Kong, H. (2022). Inherent or context-dependent? Untangling the dynamic nature of work passion from a latent growth modeling approach. *Journal of Vocational Behavior*, 138, 103770. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2022.103770>
- Liu, D., Chen, X., & Yao, X. (2011). From Autonomy to Creativity: A Multilevel Investigation of The Mediating Role of Harmonious Passion. *Journal of Applied Psychology*, 96, 294–309.
- Liu, J., Gan, Y., Jiang, H., Li, L., Dwyer, R., Lu, K., ... & Lu, Z. (2019). Prevalence of workplace violence against healthcare workers: A systematic review and meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 76(12), 927-937.
- Liu, J., Zheng, J., Liu, K., Liu, X., Wu, Y., Wang, J., & You, L. (2019). Workplace violence against nurses, job satisfaction, burnout, and patient safety in Chinese hospitals. *Nursing outlook*, 67(5), 558-566.
- Liu, Y., Yi, S., & Siwatu, K. O. (2023). Mediating roles of college teaching self-efficacy in job stress and job satisfaction among Chinese university teachers. In *Frontiers in Education*, 7, 1073454.

- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior: An evidence-based approach* (12th edition). McGraw-Hill Education. New York
- Luzipho, N., Joubert, P. A., & Dhurup, M. (2023). Job stressors, work tension and job satisfaction of academics at a university in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, 13-23.
- Macmillan, R., & Gartner, R. (1999). When she brings home the bacon: Labor-force participation and the risk of spousal violence against women. *Journal of Marriage and the Family*, 61(4), 947-958.
- Madero, J. N., & Schanowitz, J. (2007). An Overview of Workplace and School Violence Prevention. *Journal of Emotional Abuse*, 4(3-4), 13-22.
- Mahmoud, J. S. R., Staten, R. "Topsy", Hall, L. A., & Lennie, T. A. (2012). The relationship among young adult college students' depression, anxiety, stress, demographics, life satisfaction, and coping styles. *Issues in Mental Health Nursing*, 33(3), 149-156.
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Mäkinen, J. P., Sjöblom, K., & Oksanen, A. (2022). Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view. *Work & Stress*, 36(4), 392-416.
- Manderscheid, R. W., Silbergeld, S., & Dager, E. Z. (1975). Alienation: A response to stress, *Journal of Cybernetics*, 5(1), 91-105, DOI: 10.1080/01969727508546083.
- McMahon, S. D., Anderman, E. M., Astor, R. A., Espelage, D. L., Martinez, A., Reddy, L. A., & Worrell, F. C. (2022). Violence against educators and school personnel: Crisis during COVID. Technical report. *American Psychological Association*.
- Merecz, D., Rymaszewska, J., Mościcka, A., Kiejna, A., & Jarosz-Nowak, J. (2006). *Violence at the workplace—a questionnaire survey of nurses*. *European Psychiatry*, 21(7), 442-450.
- Mertoğlu, M. (2021). *Aile, Okul, İşyeri, Spor, Cezaevleri ve Yaşamın Diğer Alanlarında Öfke Kontrolü*, (7.bs). Ankara: Pegem Akademi.
- Middleton, R. (1963). Alienation, race, and education. *American Sociological Review*, 28(6), 973-977.

- Miller, J. (Ed.). (2009). *21st Century criminology: A Reference Handbook*.
- Minibaş, J. (1993). *Yabancılaşma kavramının incelenmesi ve banka sektörüne yönelik bir araştırma* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Moreno-Jiménez, J. E., Blanco-Donoso, L. M., Rodríguez-Carvajal, R., Chico-Fernández, M., Montejo, J. C., & Garrosa, E. (2020). The moderator role of passion for work in the association between work stressors and secondary traumatic stress: A cross-level diary study among health professionals of intensive care units. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *12*(3), 907-933.
- Morlan, G. K. (1949). A Note on the Frustration-Aggression Theories of Dollard and his Associates. *Psychological Review*, *56*(1), 1-8.
- Morrison, K. (2006). *Marx, Durkheim, Weber: Formations of modern social thought* (1.eds), London: Sage Publications.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, *22*(4), 515-529.
- Muttar, A. K., Keir, M. Y. A., Mahdi, O. R., & Nassar, I. A. (2019). Antecedents and consequences of work alienation—a critical. *Journal of Statistics Applications & Probability*, *8*(3), 279-288.
- Neugebauer, R. (2000). Research on intergenerational transmission of violence: the next generation. *The Lancet*, *355*(9210), 1116-1117.
- Ng, K., Yeung, J., Cheung, I., Chung, A., & White, P. (2009). Workplace violence-A Survey of diagnostic radiographers working in public hospitals in Hong Kong. *Journal of Occupational Health*, *51*(4), 355-363.
- National Institute for Occupational Safety and Health (2022, September 17). *Occupational Violence / NIOSH / CDC*. CDC. <https://www.cdc.gov/niosh/topics/violence>.
- Noland, S. T., Taipale, H., Mahmood, J. I., & Tyssen, R. (2021). Analysis of career stage, gender, and personality and workplace violence in a 20-year nationwide cohort of physicians in Norway. *Jama Network Open*, *4*(6), e2114749-e2114749.

- Oflaz, M., & Polat, E. (2023). İşyeri zorbalığı ve iş tatmininin iş stresi üzerindeki etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 258-280.
- Ofluoğlu, G., ve Büyükyılmaz, O. (2008). Türkiye taşkömürü kozlu işletme müessesinde yabancılaşmanın boyutları üzerinde etkili olan nedenlerin araştırılması. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(4), 135-178.
- Oğuzhan, Y. S., Aslan, M., ve Karakuş Uysal, Ş. (2021). Otantik liderlik- lider üye etkileşimi – yabancılaşma arasındaki ilişkilerin kuramsal olarak incelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 43–52.
- Olsen, K. N., Powell, M., Anic, A., Vallerand, R. J., & Thompson, W. F. (2022). Fans of violent music: The role of passion in positive and negative emotional experience. *Musicae Scientiae*, 26(2), 364–387. <https://doi.org/10.1177/1029864920951611>
- Olson, N. K. (1994). Workplace violence: theories of causation and prevention strategies. *AAOHN journal*, 42(10), 477-482.
- Omrani, G. (2022) The Effects of workplace bullying on task performance and job stress in Saudi Arabia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10, 315-333.
- Orhan, A. T., (2022). İşe yabancılaşmanın akademisyenler bağlamında incelenmesi: Bir literatür çalışması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14 (2): 135-154.
- Öcal, D., Tekin, K., & Kürklu, S. (2015). Bir eğitim ve araştırma hastanesi cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin stres ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2(3), 147-154.
- Öcal, H., ve Barın, N. (2016). Örgütlerde otantik liderlik davranışının işe yabancılaşma ile ilişkisi: bursa ili dericilik sektöründe bir araştırma. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(2), 63–94.
- Örücü, D. ve Kutlugün, H.E. (2022). Navigating the Covid-19 turbulence in higher education: Evidence from Turkish faculty members. *Research in Educational Administration & Leadership*, 7(3), 597-631. DOI: 10.30828/real.1159121

- Özabacı, N. Ş. (Ed.). (2020). *Çağımızın çözüm arayan sorunu şiddet*. Ankara: Pegem Akademi.
- Özaşçılar, M. (2016). Şiddet davranışının nedenlerini açıklamada biyolojik temelli kuramların rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19, 16-28.
- Özcebe, H., Ulukol, B., Mollahaliloğlu, S., Yardım, N., & Karaman, F. (2008). *Sağlık hizmetlerinde okul sağlığı kitabı*, T.C. Sağlık Bakanlığı, Ankara.
- Özçelik, S. K., Öztürk, H., & Bahçecik, A. N. (2020). Effects of organisational restructuring of hospitals on nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1740–1747.
- Özdemir, S., ve Cemaloğlu, N. (Ed.). (2021). *Örgütsel Davranış ve Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Özer, S., ve Güllüce, A. Ç. (2019). Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi ve etkisi: Trb1 bölgesi otel işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 37–47.
- Özkılıç, R. (2012). Bullying toward teachers: An example from turkey. *Eğitim Araştırmaları Eurasian Journal of Educational Research*, 47, 95–112.
- Özüdoğru, M. & Yıldırım, Y. T. (2020). Sanal kaytarma ve işgören performansı ilişkisinde iş stresinin düzenleyici etkisinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22 (2), 467-490. DOI: 10.32709/akusosbil.532359
- Palma, A., Ansoleaga, E., & Ahumada, M. (2018). Workplace violence among health care workers: systematic review. *Medical Journal of Chile*, 146(2), 213–222. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872018000200213>.
- Panigrahi, C. M. A. (2016). Managing stress at workplace. *Journal of Management Research and Analysis*, 3(4), 154-160.
- Parsons, K., Gaudine, A., Patrick, L., & Busby, L. (2022). Nurse leaders' experiences of upwards violence in the workplace: A qualitative systematic review. *JBI Evidence Synthesis*, 20(5), 1243-1274. <https://doi.org/10.11124/JBIES-21-00078>.

- Parveen, S., Nielsen, M. B., Reme, S. E., & Finne, L. B. (2022). Exposure to client-perpetrated violence in the child welfare service: Prevalence and outcomes using two different measurement methods. *Journal of Interpersonal Violence*, 0(0), 1–30. <https://doi.org/10.1177/08862605221127216>.
- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Mcallister, C. P., & Harris, J. N. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 145–150. <https://doi.org/10.1002/job.1902>
- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Mcallister, C. P., & Harris, J. N. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 145–150. <https://doi.org/10.1002/job.1902>.
- Petrović, G. (1963). Marx's theory of alienation. *Philosophy and Phenomenological Research*, 23(3), 419–426. <https://doi.org/10.2307/2105083>.
- Pınarbaşı, E. (2020). Siyaset ile ahlak arasındaki gerilimi yumuşatma çabası olarak 'kirli eller' kavramı. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 1-13.
- Pınar, T., Pınar, G. (2013). Sağlık çalışanları ve iş yerinde şiddet. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 12(3), 315-326.
- Polat, O. (2018). *Kriminoloji ve kriminalistik üzerine notlar*. (4. bs). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Polat, O. (2021). *Şiddet*. (3.bs). Ankara: Seçkin yayıncılık.
- Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A Meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41, 311–331.
- Pompeii, L., Benavides, E., Pop, O., Rojas, Y., Emery, R., Delclos, G., ... & Levine, N. (2020). Workplace violence in outpatient physician clinics: A systematic review. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(18), 6587. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186587>.
- Pompeii, L., Dement, J., Schoenfisch, A., Lavery, A., Souder, M., Smith, C., & Lipscomb, H. (2013). Perpetrator, worker and workplace characteristics associated with patient and visitor perpetrated violence (Type II) on hospital

- workers: A review of the literature and existing occupational injury data. *Journal of Safety Research*, 44, 57-64.
- Quick, J. C., & McFadyen, M. (2017). Sexual Harassment: Have we made any progress? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 286-298.
- Ramzi, Z. S., Fatah, P. W., & Dalvandi, A. (2022). Prevalence of workplace violence against healthcare workers during the covid-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in psychology*, 13, 896156. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896156>.
- Ratelle, C. F., Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Rousseau, F. L., & Provencher, P. (2004). When passion leads to problematic outcomes: A look at gambling. *Journal of gambling studies*, 20, 105-119.
- Razinskas, S., & Hoegl, M. (2020). A Multilevel Review of Stressor Research in Teams. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2), 185-209. <https://doi.org/10.1002/job.2420>.
- Reijntjes, A., Thomaes, S., Bushman, B. J., Boelen, P. A., de Castro, B. O., & Telch, M. J. (2010). The outcast-lash-out effect in youth: Alienation increases aggression following peer rejection. *Psychological Science*, 21(10), 1394-1398.
- Reiss, A. J., Jr. (1965). Social organization and socialization: Variations on a theme about generations. *Working paper 1, Center for Research on Social Organization, University of Michigan, Ann Arbor, MI*.
- Rip, B., Fortin, S., & Vallerand, R. J. (2006). The relationship between passion and injury in dance students. *Journal of Dance Medicine & Science*, 10(1-2), 14-20.
- Robert 1, P. (1986). *Dictionnaire de la langue française*.
- Roh, Y. H., & Yoo, Y. S. (2012). Workplace violence, stress, and turnover intention among perioperative nurses. *Korean journal of adult nursing. Korean Society of Adult Nursing*. 24(5), 489-498. <https://doi.org/10.7475/kjan.2012.24.5.489>.
- Rosaldo, M. Z. (1980). *Knowledge and passion* (Vol. 4). Cambridge University Press.

- Rosenthal, B. S., & Wilson, W. C. (2006). Adolescents' psychological response to the experience of community interpersonal violence: a cross-national and a cross-cultural comparison. *Adolescence*, 41(163), 417-433.
- Rugala, E. A., & Isaacs, A. R. (2003). *Workplace violence: Issues in response*. Critical incident response group, national center for the analysis of violent crime, FBI Academy, Quantico, Virginia.
- Sabbar, D. K., & Kassim, W. J. (2022). Relationship between workplace related violence and job satisfaction among nurses staff. *Pakistan Journal of Medical & Health Sciences*, 16(03), 1018-1018.
- Sachdeva, S., Jamshed, N., Aggarwal, P., & Kashyap, S. R. (2019). Perception of workplace violence in the emergency department. *Journal of emergencies, trauma, and shock*, 12(3), 179-184.
- Safe Work Australia (2022, November 2). <https://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/default/files/2021-06/Guide%20for%20preventing%20workplace%20violence%20and%20aggression.pdf>.
- Saines, J. C. (1999). Violence and aggression in A&E: Recommendations for action. *Accident and Emergency Nursing*, 7(1), 8-12.
- Saleh, L. A., Niroumand, S., Dehghani, Z., Saleh, T. A., Mousavi, S. M., & Zakeri, H. (2020). Relationship between workplace violence and work stress in the emergency department. *Journal of Injury and Violence Research*, 12(2), 183–190.
- Sargin, N., Avşaroğlu, S., ve Ünal, A. (Ed.). (2016). Eğitim ve Psikolojiden Yansımalar. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. c., & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.
- Savaş, T., & Yurtman, İ. Y. (2008). Hayvan davranış bilimi ve zootekni: Tanım ve izlem. *Hayvansal Üretim*, 49(2), 36-42.
- Schacht, R. (2015). *Alienation*. Psychology Press.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716
- Seçkin, Ş. N. (2018). Yapılan işin anlamlılığı ve işe tutkunluk ilişkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 143-160.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791. <https://doi.org/10.2307/2088565>
- Seeman, M. (1975). Alienation Studies. *Annual Review of Sociology*, 1, 91–123. <http://www.jstor.org/stable/2946041>
- Semahegn, A., & Mengistie, B. (2015). Domestic violence against women and associated factors in Ethiopia; systematic review. *Reproductive Health*, 12(78), 1-12 <https://doi.org/10.1186/s12978-015-0072-1>
- Semahegn, A., Torpey, K., Manu, A., Assefa, N., Tesfaye, G., & Ankomah, A. (2019). Are interventions focused on gender-norms effective in preventing domestic violence against women in low and lower-middle income countries? A systematic review and meta-analysis. *Reproductive Health*, 16(93), 1-31. <https://doi.org/10.1186/s12978-019-0726-5>
- Senechal De La Roche, R. (1996). Collective violence as social control. *Sociological Forum*, 11(1), 97–128. <https://doi.org/10.1007/bf02408303>
- Serban, G. (Ed.). (1976). *Psychopathology of human adaptation*. Springer: Boston, MA. [https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2238-2\\_9](https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2238-2_9)
- Seyran, F. (2020). İşyeri şiddeti çalışmalarının bibliyometrik analizi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(36), 2868–2889.
- Sezer, İ. C. (2007). *Endüstri ilişkileri ve yabancılaşma* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Shane, S., Locke, E. A., & Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review*, 13(2), 257-279.

- Shi, L., Duan, X., Ni, X., Zhang, L., & Li, Z. (2019). The impact of workplace violence on job satisfaction. Job burnout and turnover intention: The mediating role of social support. *Health Qual Life Outcomes*, 17,2-10
- Shi, L., Wang, L., Jia, X., Li, Z., Mu, H., Liu, X., ... & Fan, L. (2017). Prevalence and correlates of symptoms of post-traumatic stress disorder among Chinese healthcare workers exposed to physical violence: a cross-sectional study. *BMJ open*, 7(7), e016810.
- Sıgır, Ü., & Gürbüz, S. (Ed.). (2017). *Örgütsel Davranış*, (4.bs) İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Singh, R., Singh, G., Kumar, K., Khatri, S., & Malik, A. (2023). Determinants of job satisfaction among faculty members of a veterinary university in India: An empirical study. *Current Psychology*, <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04902-9>
- Ski Hunter, M., & Shannon, C. (1987). Women in academia: career orientation, satisfactions, and stress. *Affilia-Feminist Inquiry In Social Work*, 2(1), 39–49.
- Smilor, R. W. (1997). Entrepreneurship: Reflections on a subversive activity. *Journal of Business Venturing*, 12(5), 341-346.
- Sparks, K., Cooper, C.L., Fried, Y., & Shirom, A. (1997). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 391-408.
- Stafford, S., Avsar, P., Nugent, L., O'Connor, T., Moore, Z., Patton, D., & Watson, C. (2022). What is the impact of patient violence in the emergency department on emergency nurses' intention to leave? *Journal of Nursing Management*, 30(6), 1852-1860.
- Stahl-Gugger, A., & Hämmig, O. (2022). Prevalence and health correlates of workplace violence and discrimination against hospital employees – a cross-sectional study in German-speaking Switzerland. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07602-5>
- Stoia, E. (2018). Employee Work Passion: A Theoretical Review.
- Strongman, K. (Ed.). (1991). The duration of affective phenomena or emotions. New York: International Review of Studies on Emotion.

- Sulu, S. (2010). *Örgütsel adaletsizlik-iş davranışları ilişkisinde iş tutumlarının rolü* (Doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Sun, X., Qiao, M., Deng, J., Zhang, J., Pan, J., Zhang, X., & Liu, D. (2021). Mediating effect of work stress on the associations between psychological job demands, social approval, and workplace violence among health care workers in sichuan province of china. *Frontiers in Public Health*, 9, 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.743626>
- Süngü, H. (2013). Akademisyen ücretlerine ilişkin karşılaştırmalı bir analiz. *Journal of Turkish Studies*, 8(8), 1187-1187.
- Şahin, H. N., Basım, H. N., & Akkoyun N., (2011). A-tipi kişilik ve stres ilişkisinde üç önemli bileşen: Öfke, etkisiz başa çıkma ve iş saplantısı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(68), 31-51.
- Şahin, H. N., Güler, M., & Basım, H. N. (2009). A tipi kişilik örüntüsünde bilişsel ve duygusal zekânın stresle başa çıkma ve stres belirtileri ile ilişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(3), 243-254.
- Şahin, Y. (2013). Çatışma kuramları ve kimlik temelli çatışmalar: Teorik bir giriş. *Bariş Araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi*, 1(1), 32-55.
- Şimşek, Ö., & Can, N. (2022). Örgütsel stresin sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 575-589.
- Tanrıverdi, H., & Kahraman, O. C. (2016). 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Lider-Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma İlişkisi Marmaris ve İstanbul Destinasyonlarında Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(3), 463–493.
- Tatlıoğlu, S. S. (2021). Öğrenmeye sosyal-bilişsel bir bakış: albert bandura a social-cognitive view of learning: albert bandura. *Sosyoloji Notları*, 5(1), 15–30.
- Tavara, L. (2006). Sexual violence. *Best Practice & Research Clinical Obstetrics & Gynaecology*, 20(3), 395-408.
- TDK, (2023). Türk Dil Kurumu Sözcükleri. www. <https://sozluk.gov.tr/>. (Erişim Tarihi, 01.01.2023).

- The American Institute of Stress. (2022, September 12). The Effects of Stress. <https://www.stress.org/stress-effects>.
- National Institute For Occupational Safety And Health (2023, January 01). Stress at Work, <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/#What%20Is%20Job%20Stress?> [31.01.2023].
- Till, F. (1980) *Sexual harassment: A report on the sexual harassment of students*. Washington: National Advisory Council on Women's Educational Programs
- Tohumcu, G. (2020). *Kendine zarar verme davranışı olan kişilerde sorun çözme becerisinin etkililiğinin değerlendirilmesi* (Doktora tezi). Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Tomei, G., Casale, T., Tomei, F., Nieto, H. A., Prenna, A., Schifano, M. P., Sinibaldi, F., Rosati, M. V., Fiaschetti, M., Nardone, N., Pimpinella, B., & Caciari, T. (2012). From alienation to burnout. The psyche and the technical universe. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 34(4), 400-409.
- Torun, N. (2020). Şiddete yönelik beyaz kod verilerin değerlendirilmesi. *Cukurova Medical Journal*, 45(3), 977–984. <https://doi.org/10.17826/cumj.726340>
- Toska, A., Saridi, M., Christakis, A., Gotsi, S., Fradelos, E. C., Papageorgiou, G., & Souliotis, K. (2023). Frequency and impacts of verbal abuse on healthcare workers in a secondary healthcare structure in Greece. *Cureus*, 15(2). 35406. DOI 10.7759/cureus.35406
- Turkmenoglu, Mehmet Ali, Cicek, Berat and Erdur, Duygu Acar (2022) Addressing leader-member exchange and self-regulation as remedies for work alienation: insights from private and public sectors in Turkey. *Journal of East European Management Studies*, 27 (2), 311-347. doi:10.5771/0949-6181-2022-2-311.
- Tutar, H. (2010). İş gören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204
- Tutan, A., Kökalan, Ö. (2023). İşyeri şiddeti ölçeğinin türkçeye uyarlanması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (2), 1504-1516.
- Tutar, H. (2021). *Kriz ve Stres Yönetimi*, (5.bs), Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.

- Tüllef, E. (2020). *İş Stresinin İşe Tutkunluğa Etkisinde Örgüt Temelli Öz-Saygının Düzenleyici Rolü* (Doktora tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Türkseven, Y. Ç., & Ege, Z. (2021). Otel işletmelerinde ön büro çalışanlarının örgütsel stres kaynaklarının motivasyonlarına etkileri. *Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 1(2), 15-33.
- Türk Tabipler Birliği. (2023, Ocak 11). Şiddet sempozyumu, <https://www.ttb.org.tr/835yddf>.
- Twining, J. E. (1980). Alienation as a social process. *The Sociological Quarterly*, 21(3), 417-428. <http://www.jstor.org/stable/4106303>
- Ulrich, R. S., Simons, R. F., Losito, B. D., Fiorito, E., Miles, M. A., & Zelson, M. (1991). Stress recovery during exposure to natural and urban environments. *Journal of Environmental Psychology*, 11(3), 201-230.
- Uludağ, G. (2019). İş stresi ve motivasyon ilişkisine yönelik bir alan araştırması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 411-439
- Ulusoy, H. (1988). Sanayi örgütü işçileri ve işe yabancılaşma. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 32(1-2), 77-84.
- Us, N. C., ve Erdem, R. (2016). Şiddet ve sağlık. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(1), 16-30.
- Usman, M., Ali, M., Yousaf, Z., Anwar, F., Waqas, M., & Khan, M. A. S. (2020). The relationship between laissez-faire leadership and burnout: Mediation through work alienation and the moderating role of political skill. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 37(4), 423-434.
- Usta, Ç. (2022). Türkiye'de Kadına Yönelik Dilsel Şiddet. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22 (2), 612-619. DOI: 10.11616/asbi.1093242
- Usta, I. (2016). *Liderlik davranışının çalışanların öznel iyi oluşları ve işe yabancılaşmaya etkisi: Bir Alan Araştırması* (Doktora tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Ünlü, S. (Ed.). (2019). *Sosyal psikoloji-1*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

- Vallerand, R. J. (2010). Chapter 3- on passion for life activities: the dualistic model of passion. *Advances in Experimental Social Psychology* (C. 42, pp. 97-193). Academic Press.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767.
- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Dumais, A., Demers, M. A., & Rousseau, F. (2008). Passion and performance attainment in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 9(3), 373-392.
- van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. J. (2012). For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? *Applied Psychology*, 61(1), 30-55.
- Vasta, R. (Ed.). (1989). *Annals of child development* (Vol. 6). Greenwich, CT: JAI Press.
- Vigoda, E. (2002). Stress-related aftermaths to workplace politics: the relationships among politics, job distress, and aggressive behavior in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 571–591. <http://www.jstor.org/stable/4093666>
- Wainwright, S. P., Williams, C., & Turner, B. S. (2005). Fractured identities: injury and the balletic body. *Health*: 9(1), 49-66.
- Wang, X., Zhang, Z., & Chun, D. (2022). How does mobile workplace stress affect employee innovative behavior? The role of work–family conflict and employee engagement. *Behavioral Sciences*, 12(1), 2.
- Whitmore, L., & Kleiner, B. H. (1999). Violence in the workplace. *Management Research News*, 22(8), 12–17. <https://doi.org/10.1108/01409179910781760>
- Williams, K. S. (2012). *Textbook on criminology*. Oxford University Press.
- Williams, S. (2007). *Young Women's Experiences of Self-Harm: An Interpretive Phenomenological Analysis* (Doctoral Thesis), City University of London.

- Wilson, C. M., Douglas, K. S., & Lyon, D. R. (2011). Violence against teachers: Prevalence and consequences. *Journal of interpersonal violence*, 26(12), 2353-2371.
- Winnen, C. J. (2005). *To be or not to be: The role of passion and obsession in the entrepreneurial process* (Doctoral Dissertation). University of St. Thomas Minnesota.
- Wolff, R. P. (1969). On violence. *The Journal of Philosophy*, 66(19), 601–616. <https://doi.org/10.2307/2024177>
- World Health Organization, (2002). *World report on violence and health*.
- World Health Organization (1996). WHO global consultation on violence and health. *Violence: a Public Health Priority*. Geneva, (document WHO/EHA/SPI.POA.2).
- Wu, J., Huang, Y., & Zhou, X. (2022). Leading to enhance university faculty members' positive working attitudes: the mediating roles of research self-efficacy and job stress. *Asia Pacific Journal of Education*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/02188791.2022.2113762>
- Xie, X.-M., Zhao, Y.-J., An, F.-R., Zhang, Q.-E., Yu, H.-Y., Yuan, Z., Cheung, T., Ng, C. H., & Xiang, Y.-T. (2021). Workplace violence and its association with quality of life among mental health professionals in China during the COVID-19 pandemic. *Journal of Psychiatric Research*, 135, 289-293. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2021.01.023>
- Yao, X., Shao, J., Wang, L., Zhang, J., Zhang, C., & Lin, Y. (2021). Does workplace violence, empathy, and communication influence occupational stress among mental health nurses? *International Journal of Mental Health Nursing*, 30(1), 177-188. <https://doi.org/10.1111/inm.12770>
- Yao, Y., Wang, W., Yao, W., & Wang, F. (2014). General self-efficacy and the effect of hospital workplace violence on doctors' stress and job satisfaction in China. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 27(3), 389-399.
- Yenilmez, Ç. (Ed.). (2019). *Çatışma ve stres yönetimi II*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

- Yıldırım, E. (2021). *Algılanan iş stresinin tükenmişlik ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi: muhasebe yardımcı personellerine yönelik bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). İstinye Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, İ. E. (2017). *İstatistiksel araştırma yöntemleri* (3. bs.). Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, M. İ., Yılmaz, S. Ö., Karakoç, S., Şahin, S., Yücel, E., Düzgün, H., & Görkem, A. (2023). Okul yöneticilerinde iş stresinin işe yabancılaşma üzerine etkisi. *Sosyal Gelişim Dergisi*, 1(1), 20-25
- Yıldırım, S. Ve Doğutaş, A. (Eds.) (2021). *Kadın, medya ve sosyal medya*. Ankara: Eğiten Kitap.
- Yıldırım, Y., & Taşmektepligil, M. Y. (2011). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki görevli akademisyen personelin örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(4), 131-140.
- Yıldız, N. Ç., & Güneş, M. Ş. (2017). Örgütsel stresin, örgütsel sessizlik ve tükenmişlik ölçeği üzerine etkisi: eczane çalışanları üzerinde bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 45-66
- Yıldız, S., & Gizir, S. (2018). Öğretim üyelerinin üniversite, akademisyenlik ve bilimsel araştırma kavramlarına ilişkin algılarının metaforlar aracılığıyla incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 743-762.
- Yılmaz, S., & Güven, G. D. (2021). Çocuk sahibi çalışan kadınların stres düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 313-335.
- Yılmazlar, O. ve Camadan, F. (2019). Psikolojik danışmanların yabancılaşması üzerinde algıladıkları okul müdürlerinin liderlik stillerinin rolünün incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(53), 411-449.
- Yüksek Öğretim Kurumu. (1981, April 20). *2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu*. [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr).
- Yumrukuz, Ö. (2017). Şiddete karşı duyarsızlaşma ve sosyal medya ilişkisi üzerine bir inceleme. *Marmara İletişim Dergisi*, (28), 89-106.

- Yücel, Y. (2022). İşyeri Stresi. *Çalışma ve Toplum*, 3 (74), 1959-1988
- Zhang, Q., Wang, X. H., Nerstad, C. G., Ren, H., & Gao, R. (2022). Motivational climates, work passion, and behavioral consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 43(9), 1579-1597.
- Zhao, S. H., Shi, Y. U., Sun, Z. N., Xie, F. Z., Wang, J. H., Zhang, S. E., ... & Fan, L. H. (2018). Impact of workplace violence against nurses' thriving at work, job satisfaction and turnover intention: A cross-sectional study. *Journal of clinical nursing*, 27(13-14), 2620-2632.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300–326.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2011). A preliminary field test of an employee work passion model. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 195–221. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20076>
- Zito, M., Emanuel, F., Bertola, L., Russo, V., & Colombo, L. (2022). Passion and flow at work for the reduction of exhaustion at work in nursing staff. *SAGE Open*, 12(2), 1–10.

## EKLER

### EK-1 Veri Toplama Araçları

#### Ek-1.1.Kişisel Bilgi formu

Cinsiyetiniz

Erkek  Kadın

Medeni Durumunuz

Evli  Bekâr

**Yaşınız**

29 ve altı  30-39  40-49  50-59  60  
ve üstü

Kıdem Yılıınız

0-5 Yıl  5-10 Yıl  10-15 Yıl  15-20 Yıl  20  
Yıl ve üstü

Unvanınız

Arş. Gör.  Arş. Gör. Dr.  
 Öğretim Görevlisi  Öğretim Görevlisi Dr.  
 Doktor  Doktor Öğretim Üyesi  
 Doçent Doktor  Doçent  
 Profesör Doktor  Profesör

### Ek-1.2. İş Yeri Şiddeti Ölçeği

Lütfen bağlı bulunduğunuz kurumun çalışma ortamını dikkate alarak aşağıdaki ifadelerin size ne derece uygun olduğunu değerlendiriniz. İş yaşamınıza ilişkin düşünceleriniz doğrultusunda “Hiç”, “1 Kere”, “2-3 Kere”, “4-5 Kere”, “6 ve daha fazla” şeklinde sıralanan ölçeğe uygun olan kutucuk üzerini “X” ile işaretleyiniz		Hiç	1 Kere	2-3 Kere	4-5 Kere	6 ve daha fazla
1	Son altı ay içerisinde, hakaret, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya bireyin onurunu zedeleyici ve benzeri sözlere (yüzyüze, telefon, mektup veya broşürler, mikro ağ vb,) maruz kaldım.					
2	Son altı ay içerisinde, tehditlere (can ve mal güvenliği ile ilgili tehditler, tehdit şikâyetleri, takip ve benzeri tehditler) maruz kaldım					
3	Son altı ay içerisinde, bedensel zarara neden olmayan fiziksel şiddete maruz kaldım.					
4	Son altı ay içerisinde, hafif yaralanmaya sebep olan fiziksel şiddete (ağrı, sıyrık/kesik, çizik, morartı vb,) maruz kaldım					
5	Son altı ay içerisinde, ağır yaralanmaya sebep olan fiziksel şiddete (yaralanma, çatlak veya kırık, iç organların veya kafatasının zedelenmesi) maruz kaldım,					
6	Son altı ay içerisinde ciddi yaralanmaya sebep olan fiziksel şiddete (işlev kayıpları veya kalıcı engelliliğe sebep olan saldırılar) maruz kaldım.					
7	Son altı ay içerisinde, sözel cinsel saldırı ve tahrike (sözel taciz veya taciz amaçlı harekete geçme, cinsel organların sergilenmesi yoluyla rahatsız etme vb, davranışlar) maruz kaldım.					
8	Son 12 ay içerisinde, karşı cinsin hassas bölgeleri çekmesi, tutması, öpmesi veya dokunması gibi fiziksel cinsel saldırıya maruz kaldım.					
9	Son altı ay içerisinde, tecavüz veya tecavüze teşebbüse maruz kaldım.					

### Ek-1.3. İş Stresi Ölçeği

Lütfen bağlı bulunduğunuz kurumun çalışma ortamını dikkate alarak aşağıdaki ifadelerin size ne derece uygun olduğunu değerlendiriniz. İş yaşamınıza ilişkin düşünceleriniz doğrultusunda “Hiçbir zaman” (1) dan “Her zaman (5) a kadar sıralanan ölçek doğrultusunda uygun olan rakamın üzerini “X” ile işaretleyiniz	1-Hiçbir zaman	2-Nadiren	3-Bazen	4-Çoğunlukla	5-Her zaman
1.İşiniz, farklı bir iş sahibi olmayı dileyecek kadar sizi stresli kılıyor mu?	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
2.İstifa etmeyi isteyecek kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
3.Sabahları kalkıp işe gitme konusunda kaygı duyuyor musunuz?	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
4.İşinizle ilgili kaygı duyduğunuz için geceleri uyumakta zorluk yaşıyor musunuz?	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
5.Önemli görevleri yapmayı unutacak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
6.Görevlerinize odaklanmayı zorlaştıracak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
7.İşiniz için kaygılanarak çok zaman harcıyor musunuz?	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
8.Artık işinizle baş edemeyeceğinizi düşünüyor musunuz?	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
9.İşiniz öfkelenecek kadar sizi strese sokuyor mu?	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )

#### Ek-1.4. İşe Yabancılaşma Ölçeği

Lütfen bağlı bulunduğunuz kurumun çalışma ortamını dikkate alarak aşağıdaki ifadelerin size ne derece uygun olduğunu değerlendiriniz. İş yaşamınıza ilişkin düşünceleriniz doğrultusunda “Hiç Katılmıyorum” (1) dan “Tamamen Katılıyorum” (5) a kadar sıralanan ölçek doğrultusunda uygun olan rakamın üzerini “X” ile işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyor Biraz Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1- Günlük görevimi yerine getirirken oldukça serbest davranma imkânına sahibim.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
2- Görevimi yerine getirirken kendi düşüncelerimi uygulama imkânım çok az.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
3- Günlük işlerimi yoluna koyup düzenlemede benim yapacağım fazla bir şey yok.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
4- İş hayatımda öncelikle amirlerimi danışmadan birçok kararları kendim alırım.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
5- İş hayatımda gerektiği zaman değişiklik yapabilme imkânına sahip değilim.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
6- Günlük hayatta yaptığım işlerin çoğu başkaları tarafından tespit edilir.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
7- İş yerimde işimi yaparken kararların tamamını kendim veririm.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
8-Yaptığım iş çalıştığım kuruluşun başarısı için önemli bir yere sahiptir.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
9- Yaptığım işlerin gerçek amacını anlamakta zaman zaman güçlük çekerim.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
10- Yaptığım iş gerçekten önemli ve değeri olan bir iştir.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
11- Yaptığım işin öneminin gerçekten ne olduğunu sık sık merak ederim.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
12- “Sık sık işimin çevrem için fazla bir önemi olmadığını hissederim.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )

13-Çalıştığım kuruluş açısından yaptığım işin önemini biliyorum.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
14- Yaptığım işin, iş yerimdeki diğer işçilerin yaptığı işlerle ilgisinin ne olduğunu bilirim.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
15- İş hayatımda yaptığım iş bir iş başarmanın zevkini veriyor.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
16- İş hayatımda elde ettiğim tek ve en büyük ödül aldığım paradır.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
17- İş hayatımda yaptığım iş bana kişisel başarı duygusunu sağlamaktadır.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
18- İş hayatımda yaptığım işler için bütün hüner ve kabiliyetlerimi kullanmama gerek yok.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
19- İşim bana kendimi gerçekleştirme imkânı verir.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
20- Yaptığım iş yaratıcılık istemeyen sıkıcı ve monoton (tek tip) bir iştir.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
21- Yaptığım iş her yönüyle ilginç bir iştir.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )

**Ek-1.5. İşe Tutkunluk Ölçeği**

Lütfen bağlı bulunduğunuz kurumun çalışma ortamını dikkate alarak aşağıdaki ifadelerin size ne derece uygun olduğunu değerlendiriniz. İş yaşamınıza ilişkin düşünceleriniz doğrultusunda “Hiç Katılmıyorum” (1) dan “Tamamen Katılıyorum” (5) a kadar sıralanan ölçek doğrultusunda uygun olan rakamın üzerini “X” ile işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyordum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1-İşim farklı deneyimler yaşamamı sağlar	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
2-İşim ile keşfettiğim yeni şeyler, ona daha fazla değer vermeme sağlar.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
3-İşim unutulmaz deneyimler yaşamamı sağlar.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
4-İşim kendimle ilgili beğendiğim özellikleri yansıtır.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
5-İşimi yönetmek hayatımdaki diğer aktivitelerle uyumludur.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
6-İşim benim için hala kontrol edebildiğim bir tutkudur	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
7-İşime tamamen kendimi kaptırmışım	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
8-İşim olmadan yaşayamam	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
9-Çalışma şevkim o kadar kuvvetlidir ki, işimi yapmaktan kendimi alıkoyamam.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
10-Hayatımı işim olmadan hayal etmekte zorlanırım	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
11-İşime duygusal olarak bağımlıyım	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
12-Aktivitemi yapmaya olan ihtiyacımı kontrol etmekte zorlanırım	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
13-İşime karşı neredeyse takıntılı duygularım vardır.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
14-Ruh halim işimi yapabilmeme bağlıdır.	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )

## ÖZGEÇMİŞ

Ufuk BEKTAŞ

### A. EĞİTİM

Doktora: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü / İşletme, 2023, İstanbul

Yüksek Lisans: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü / Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi, 2013, İstanbul

Lisans: Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi / İşletme, 2008, Eskişehir

Önlisans: Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak Meslek Yüksekokulu / İşletme Yönetimi, 2003, Zonguldak

Lise: İspir Sağlık Meslek Lisesi/Sağlık Memurluğu, 1998, İspir-Erzurum

### B. YAYINLARI

Bektaş, U., & Çetin, M. (2020). Pandemi sürecince sağlık çalışanlarında iş tutkusu, duygusal emek ve iş aile zenginleşmesi ilişkisinin incelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 15(6), 189-204.