

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

İŞ YERİ ŞİDDETİNİN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI

DOKTORA TEZİ

Abdulhamit TUTAN

İstanbul
Haziran-2024

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

İŞ YERİ ŞİDDETİNİN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI

DOKTORA TEZİ

Abdulhamit TUTAN

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Özgür KÖKALAN

İstanbul
Haziran-2024

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

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

Danışman Prof. Dr. Özgür KÖKALAN

Üye Dr. Öğr. Üyesi Semiha EKİCİ ŞİMŞEK

Üye Dr.Öğr. Üyesi Tuğçenur EKİNCİ FURTANA

Üye Doç.Dr. Esin ERTEMSİR

Üye Prof.Dr. Yasemin BAL

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Erhan İÇENER
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Doktora tezi olarak hazırladığım “İş Yeri Şiddetinin Öncülleri ve Sonuçları” 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.

Abdulhamit TUTAN

ÖN SÖZ

Tezimizin konusu itibariyle, veri bulma, etik ve yasal sorunlar, duygusal stres gibi zorluklarla karşı karşıya kaldığımız bu çalışmada emeği geçen birçok kişi ve kurum bulunmakta olup, hepsine teşekkür borçluyum.

Öncelikle, tez danışmanım Prof. Dr. Özgür Kökalan'a, tez konum ile ilgili bana verdiği değerli bilgi ve rehberlik için çok teşekkür ederim. Tez sürecinde bana gösterdiği sabır ve anlayış için çok müteşekkirim. Onunla çalışmak benim için büyük bir onur ve ayrıcalıktı.

Ayrıca, juri üyelerim yer alan Dr. Öğr. Üyesi Semiha Ekici Şimşek'e, Dr. Öğr. Üyesi Tuğçenur Ekinci Furtana'ya, Doç. Dr. Esin Ertemsir'e ve Prof.Dr. Yasemin Bal'a bana sundukları fırsat ve geri bildirimler için çok teşekkür ederim.

Çalışmamın paylaşımı için gerekli izinleri veren kurum ve kuruluşlara, yine konusu gereği göstermiş oldukları cesaret ve dürüstlüklerine hayran kaldığım, değerli araştırma katılımcılarıma da çok teşekkür ederim.

Tez çalışmam boyunca verdikleri manevi destek ve motivasyon için sevgili eşime, oğluma ve ikiz kızlarıma sonsuz teşekkürlerimi iletiyorum.

Ömrüm boyunca gurur duyduğum ve her an küçük dokunuşlarla hep yanımda hissettiğim değerli aileme; anneme, babama, kardeşlerime ve yeğenlerime tüm kalbimle teşekkür ederim.

Son olarak, tez çalışmamın tamamlanmasında bana destek veren ve ismini hatırlayamadığım birçok kişiye çok teşekkür ederim.

Abdulhamit TUTAN

ÖZET

İŞ YERİ ŞİDDETİNİN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI

Abdulhamit TUTAN

Doktora, İşletme

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Özgür KÖKALAN

Haziran, 2024- 171 +xvi Sayfa

Bu araştırma iş yeri şiddeti konusunu işleyen üç makaleden meydana gelmektedir. Bütün çalışmalarda nicel yöntemler kullanılmış, analiz için ihtiyaç hissedilen veriler Google Form üzerinden ve yüz yüze yapılan anketlerle toplanmıştır. SPSS 25 ve AMOS 25 uygulama programlarıyla veriler analiz edilmiştir.

Birinci makale, Chen ve arkadaşları tarafından 2004 yılında geliştirilen, 9 sorudan ve 3 alt boyuttan meydana gelen iş yeri şiddeti ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanmasıdır. Beaton ve ark. (2000) tarafından oluşturulan çeviri yöntemine göre Türkçe'ye uyarlanan 9 maddelik ölçek, 303 katılımcıya uygulanmıştır. Yapılan bütün işlemler neticesinde, 3 boyut ve 9 maddeden oluşan özgün ölçek, hiçbir güncellemeye ihtiyaç duyulmadan Türkçeye uyarlanmıştır.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen ikinci makalede, Türkiye'de sağlık sektörü çalışanlarının yaşadıkları iş yeri şiddetinin, iş tatminlerini ve işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediği ve ayrıca çalışanların iş-aile çatışmasının bu etkilerdeki rolünü belirlemeyi amaçlamaktır. Çalışmada, Baron ve Kenny'in geleneksel yaklaşımının aksine, Hayes'in process tekniği, aracılık analizinde kullanılarak modern yaklaşım uygulanmıştır. Araştırma İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kamu hastanesinde çalışan 595 sağlık çalışanı ile yapılmıştır. Kolayda örneklem yöntemiyle katılımcılar seçilmiştir. Yapılan analizler sonucunda iş yeri şiddetinin; çalışanların iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif, işten ayrılma niyetleri ve iş-aile çatışmaları üzerinde ise anlamlı ve pozitif etkileri olduğu belirlenmiştir. Yapılan aracı değişken analizi

sonucunda iş-aile çatışmasının, iş yeri şiddeti ile işten ayrılma niyeti ve iş tatmini arasındaki ilişkilerinde kısmen aracı rolünün var olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya ilişkin son makalede ise özel güvenlik çalışanlarının maruz kaldıkları iş yeri şiddetinin iş stresi üzerindeki etkisinde işe tutulmanın düzenleyici rolünü ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma, yöntem olarak kolayda örneklem yoluyla ve İstanbul ilinde çeşitli sektörlerde iş tutan 2748 özel güvenlik görevlisi üzerinde uygulanmıştır. Veriler, ortak varyans yanlılığı sorununu azaltmak için birer aylık aralıklarla, yedi ay boyunca, üç farklı zamanda toplanmıştır. Yapılan analizin sonucunda, iş yeri şiddetinin işe tutulma ile negatif ve anlamlı, iş stresi ile pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, işe tutulmanın iş yeri şiddetinin ve iş stresinin üzerindeki etkiyi düzenlediği görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: İş Yeri Şiddeti, İş Tatmini, İş-Aile Çatışması, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi, İşe Tutulma, Ölçek Uyarlama

ABSTRACT
ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF WORKPLACE
VIOLENCE

Abdulhamit Tutan

PhD, Business Administration

Supervisor: Prof. Dr. Özgür KÖKALAN

June, 2024- 171 +xvi Sayfa

This research consists of three articles that address the issue of workplace violence. All studies used quantitative methods, and the data needed for analysis were collected through Google Forms and face-to-face surveys. SPSS 25 and AMOS 25 application programs were used to analyze the data.

The first article is the adaptation of the workplace violence scale, which was developed by Chen et al. (2004) and consists of 9 questions and 3 sub-dimensions, to Turkish. According to the scale created by Beaton et al. (2000) and adapted to Turkish, a 9-item scale was administered to 303 participants. As a result of all the procedures carried out, the original scale consisting of 3 dimensions and 9 items was adapted to Turkish without any need for updates. In the second article conducted within the scope of the research, the aim is to determine how workplace violence experienced by healthcare workers in Turkey affects their job satisfaction and intentions to leave their jobs, as well as to identify the mediating role of work-family conflict in these effects. In the study, unlike Baron and Kenny's traditional approach, Hayes' process technique for mediation analysis was applied. The research was conducted with 595 healthcare workers working in a public hospital under the Istanbul Provincial Health Directorate. Participants were selected using the convenience sampling method. The results of the analysis revealed that workplace violence has significant and negative effects on employees' job satisfaction, and significant and positive effects on their intentions to leave their jobs and work-family conflicts. The mediating variable analysis showed that work-family conflict partially plays a mediating role in the relationships between workplace violence, intentions to leave the job, and job satisfaction. In the last article related to the research, the aim was to determine the regulatory role of job engagement

in the effect of workplace violence experienced by private security guards on job stress. The research was conducted with 2748 private security guards working in various sectors in Istanbul using a convenience sampling method. Data were collected at three different times over a seven-month period to reduce common method bias. The results of the analysis showed that workplace violence is negatively and significantly related to job engagement, and positively and significantly related to job stress. Moreover, it was observed that job engagement regulates the impact of workplace violence and job stress.

Keywords: Workplace Violence, Job Satisfaction, Work-Family Conflict, Intention to Leave, Job Stress, Work Engagement, Scale Adaptation



İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖN SÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLO LİSTESİ	xiii
ŞEKİL LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR	xvi
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	1
1.1. Metodoloji	3
1.2. Tezin Analiz Sonuçları	6
1.3. Araştırmanın Kısıtları	7
İKİNCİ BÖLÜM	
İŞ YERİ ŞİDDETİNİN ÖNCÜLLERİ	9
2.1. İş Yeri Şiddeti	9
2.1.1. Şiddet Tanımı	9
2.1.2. Şiddet Tipleri.....	9
2.1.3. Şiddetin Nedenleri.....	10
2.1.4. İş Yeri Şiddeti Tanımı.....	12
2.1.5. İş Yeri Şiddeti Tipleri.....	13
2.1.6. İş Yeri Şiddeti Türleri	13

2.2.	İş Tatmini.....	15
2.2.1.	İş Tatmini Kavramı	15
2.2.2.	İş Tatminini Etkileyen Faktörler	17
2.3.	İş-Aile Çatışması	18
2.3.1.	İş-Aile Çatışması Tanımı	18
2.3.2.	İş-Aile Çatışması Türleri.....	19
2.3.3.	İş-Aile Çatışması Etkileyen Faktörler	20
2.4.	İşten Ayrılma Niyeti.....	23
2.4.1.	İşten Ayrılma Tanımı ve Kavramı	23
2.4.2.	İşten Ayrılma Niyetini ile İlgili Kavramlar.....	24
2.4.3.	İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler.....	25
2.5.	İş Stresi	28
2.5.1.	İş Stresi Tanımı	28
2.5.2.	İş Stresinin Nedenleri.....	30
2.5.3.	İş Stresin Sonuçları	31
2.6.	İşe Tutulma.....	31
2.6.1.	İşe Tutulma Kavramı.....	32
2.6.2.	İşe Tutulmanın Boyutları	32
2.6.3.	İşe Tutulmayı Etkileyen Faktörler	34

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

	İŞ YERİ ŞİDDETİ ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI	36
3.1.	Giriş.....	36
3.2.	Yöntem.....	39
3.2.1.	Evren ve Örneklem	39
3.2.2.	Veri Toplama Aracı.....	40

3.2.3.	Verilerin Analizi.....	41
3.3.	Bulgular	41
3.3.1.	Demografik Bulgular	41
3.3.2.	Dilsel Eşdeğerlik	43
3.3.3.	Ölçeğin Geçerlilik Çalışmaları.....	44
3.3.3.1	İç Tutarlılığa İlişkin Bulgular.....	45
3.3.3.2	Geçerliliğe İlişkin Bulgular	46
3.4.	Sonuç ve Tartışma.....	49

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YERİ ŞİDDETİ'NİN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ AİLE ÇATIŞMASININ ARACILIK ROLÜ: TÜRKİYE'DEKİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA... 51

4.1.	Kavramsal Çerçeve	52
4.1.1.	İş Yeri Şiddeti	52
4.1.2.	İş Tatmini	54
4.1.3.	İş-Aile Çatışması.....	54
4.1.4.	İşten Ayrılma Niyeti.....	55
4.1.5.	Sağlık Çalışanlarının Şiddete Maruz Kalma Durumlarıyla İş Tatmini, İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyetleri.....	56
4.2.	Yöntem.....	58
4.2.1.	Evren ve Örneklem	58
4.2.2.	Veri Toplama Aracı ve Örneklem.....	58
4.2.3.	Verilerin Analizi.....	59
4.2.4.	Etik İlkeler.....	60
4.3.	Bulgular	60
4.3.1.	Demografik Bulgular	60

4.3.2.	İş Yeri Şiddeti, İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Temel İstatistikler	62
4.3.3.	İş Yeri Şiddeti, İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi.....	62
4.3.4.	Hipotezlerin Analizi	63
4.4.	Tartışma	66
4.4.1.	Sınırlılık ve Gelecek Perspektifi	67
4.5.	Sonuç.....	68

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞ YERİ ŞİDDETİNİN, İŞ STRESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE TUTULMANIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: ÖZEL GÜVENLİK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....			70
5.1.	İş Yeri Şiddeti		71
5.2.	İşyeri Stresi.....		72
5.3.	İşe Tutulma.....		73
5.4.	Yöntem.....		75
5.4.1.	Örneklem.....		75
5.4.2.	Araştırmada Kullanılan Ölçekler		76
5.5.	Tanımlayıcı İstatistikler.....		77
5.6.	Hipotezlerin Testi		77
5.7.	Sonuç ve Tartışma		79

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER.....	81
KAYNAKLAR	86
EKLER.....	120
EK-1: İş Yeri Şiddeti Ölçeğinin Türkçe Uyarlanması.....	120

EK-2: İş Yeri Şiddeti'nin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Üzerindeki Etkisinde İş Aile Çatışmasının Aracılık Rolü: Türkiye'deki Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.....	133
EK-3: İşyeri Şiddetinin İş Stresi Üzerindeki Etkisinde İş Tutulmanın Düzenleyici Rolü: Özel Güvenlik Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	145
EK-4 Uyarlanan İş Yeri Şiddeti Ölçeği.....	156
EK-5 Veri Toplama Araçları.....	157
EK-5.1. İkinci Makalede Kullanılan Ölçekler (İş Yeri Şiddeti, İş Tatmini, İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti)	157
Ek-5.2. Üçüncü Makalede Kullanılan Ölçekler (İş Yeri Şiddeti, İş Stresi ve İşe Tutulma).....	159
EK-6 Etik Onaylar ve İzinler	162
EK-7 Tercümeleler.....	169
ÖZ GEÇMİŞ.....	171

TABLO LİSTESİ

İKİNCİ BÖLÜM

Tablo 2.1: İş Tatmini Etkileyen Faktörler.....	18
Tablo 2.2: İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler	26
Tablo 2..3: İş Stresi Kategorisi ve Örnekleri.....	30

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Tablo 3.1: Katılımcılara Ait Demografik Özellikler.....	42
Tablo 3.2: İngilizce ve Türkçe Ölçek Arasındaki Spearman Korelasyon Katsayı Sonuçları	44
Tablo 3.3: İş Yeri Şiddeti Ölçeği İç Tutarlılık Analizi Sonuçları	45
Tablo 3.4: İş Yeri Şiddeti Ölçeğindeki Maddelere İlişkin İstatistikler	46
Tablo 3.5: Birinci Örneklem Grubunun Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	47
Tablo 3.6: İkinci Örneklem Grubunun Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	48
Tablo 3.7: İş Yeri Şiddeti Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	49

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Tablo 4.1: Ölçeklere Ait Uyum Endeks Sonuçları ve Cronbach Alfa Katsayıları	60
Tablo 4.2: Katılımcıların Soyo-Demografik Özellikleri	61
Tablo 4.3: İş Yeri Şiddeti, İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Temel İstatistikler	62
Tablo 4.4: İş Yeri Şiddeti, İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	63
Tablo 4.5: Aracılık Analiz Sonuçları (H1 ve H3)	65
Tablo 4.6: Aracılık Analiz Sonuçları (H2 ve H4).....	65

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tablo 5.1: Tanımlayıcı İstatistikler	77
Tablo 5.2: İşe Tutulmanın Düzenleyici Etki Analizi	78

ŞEKİLLER LİSTESİ

İKİNCİ BÖLÜM

Şekil 2.1: İş Tatmini Etkileyen Faktörler..... 17

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Şekil 3.1: Birinci ve İkinci Örneklemin DFA Yapısı..... 49

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Şekil 4.1: Kavramsal Teori Modeli..... 57

Şekil 4.2: Sonuç Modeli..... 66

BEŞİNCİ BÖLÜM

Şekil 5.1: İş Yeri Şiddeti ile İşe Tutulma Arasındaki Etkileşim..... 78

KISALTMALAR

AGFI	: Adjusted Goodness of Fit Index
AHCI	: Arts and Humanities Citation Index
CFI	: Comparative Fit Index
df	: Degree of Freedom
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DOI	: Digital Object Identifier
FIW	: Family to Work Conflict
GFI	: Goodness of Fit Index
IRB	: Institutional Review Board
IZU	: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
NFI	: Normed Fit Index
PPS	: Pozitif Psikolojik Sermaye
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
SE	: Standart Error
SSCI	: Social Science Citation Index
SCI	: Science Citation Index
TUR	: Türkçe
WPV	: Workplace Violence
diğ.	: diğerleri
İSÖ	: İş Stresi Ölçeği
İŞÖ	: İşyeri Şiddeti Ölçeği
İTÖ	: İşe Tutulma Ölçeği
ILO	: International Labour Organization
ICN	: International Council of Nurses
WHO	: World Health Organization
ENG	: İngilizce
SS	: Sözlü Şiddet
FS	: Fiziksel Şiddet
CS	: Cinsel Şiddet

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

İş yeri şiddeti; çalışanların fiziksel, psikolojik veya cinsel olarak zarar görmesine neden olan her türlü davranış olarak tanımlanmaktadır (World Health Organization, 2003). İş yeri şiddeti; çalışanların iş performansını, motivasyonunu, iş tatminini ve yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyen ciddi bir sorundur (Cooper vd., 2011). İş yeri şiddetinin nedenleri arasında iş stresi, rekabet, iletişim sorunları, örgütsel adaletsizlik, rol çatışması, kişilik farklılıkları gibi faktörler sayılabilir (Zapf ve Gross, 2001).

İş yeri şiddetinin sonuçları ise çalışanların işten ayrılma, depresyon, işe devamsızlık, anksiyete, işten kaçınma, travma sonrası stres bozukluğu, iş-aile çatışması, iş doyumsuzluğu gibi psikolojik ve davranışsal sorunlar yaşaması şeklinde kendini gösterir (Bowling ve Beehr, 2006).

İş yeri şiddeti, her sektörde ve meslekte görülebilen bir olgudur. Ancak bazı sektörlerde ve meslek gruplarında iş yeri şiddeti daha sık ve yoğun olarak yaşanmaktadır. Bu sektörlerden biri de sağlık sektörüdür. Sağlık çalışanları, buldukları kurumun çalışanları, hastalar veya hasta yakınları tarafından fiziksel ve sözel şiddete maruz kalmaktadır (Özkan ve Bilgin, 2012). Sağlık çalışanlarının maruz kaldığı şiddetin nedenleri arasında, sağlık sisteminin yetersizliği, hasta beklentilerinin karşılanmaması, sağlık hizmetlerine erişimde zorluklar gibi faktörler yer almaktadır (Yıldırım ve Yıldırım, 2007). Sağlık çalışanlarının yaşadığı şiddetin sonuçları arasında iş doyumsuzluğu, tükenmişlik sendromu, mesleki yeterlilik düşüklüğü gibi sorunlar sayılabilir (Ergin ve Kaya, 2012).

Sağlık çalışanlarının yanı sıra, sağlık kurumları gibi yerlerde görev yapan özel güvenlik görevlileri de iş yeri şiddetinin mağdurları arasındadır. Özel güvenlik görevlileri, bireyleri korumak için şiddet olaylarına müdahale etmek zorunda kalmakta, bu durum da onların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını olumsuz etkilemektedir (Karaaslan ve Yılmaztürk, 2018). Özel güvenlik görevlilerinin karşılaştığı şiddetin nedenleri arasında, görev tanımının belirsizliği, yetki sınırlarının aşılması gerektiği konusunda bilgi eksikliği gibi faktörler bulunmaktadır. Özel güvenlik görevlilerinin yaşadığı şiddetin sonuçları ise; iş stresi, iş doyumsuzluğu,

tükenmişlik sendromu gibi sorunlara sebebiyet vermektedir (Karaaslan ve Yılmaztürk, 2018).

Tez çalışmamızın amacı iş yeri şiddetinin kaynaklarını ve sonuçlarını en çok bu iki sektör üzerinden araştırmaktır. Çalışma, iş yeri şiddetinin kaynaklarını ve sonuçlarını daha derinlemesine anlamamıza yardımcı olacak üç çeşit alana ait makalelerden derlenmiştir.

Bu makalelerden ilki, “İş Yeri Şiddeti Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması” adlı makaledir. İkinci makale, “İş Yeri Şiddetinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü: Türkiye’deki Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” dir. Son araştırma ise, “İş Yeri Şiddetinin İş Stresi Üzerindeki Etkisinde İşe Tutulmanın Düzenleyici Rolü: Özel Güvenlik Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” adını taşımaktadır.

“İş Yeri Şiddeti Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması” adlı araştırmanın amacı, çalıştığı kurumlarda iş yeri şiddeti ile karşılaşan çalışan için “Sözlü Şiddet”, “Fiziksel Şiddet”, “Cinsel Şiddet” olmak üzere 3 boyuttan ve 9 maddeden oluşan ölçeğin Türkiye örnekleminde geçerlilik ve güvenilirlik araştırmasını yapmaktır.

“İş Yeri Şiddetinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Üzerindeki Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü: Türkiye’deki Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmamızın amacı ise, iş yeri şiddetinin işten ayrılma niyetine ve iş tatminine etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolünün analiz edilmesidir.

“İş Yeri Şiddetinin İş Stresi Üzerindeki Etkisinde İşe Tutulmanın Düzenleyici Rolü: Özel Güvenlik Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” adlı son makalemizde ise, iş yeri şiddetinin iş stresi üzerindeki etkisinde işe tutulmanın düzenleyici rolü ortaya konulup bu rolün analizi amaçlanmıştır. Literatürde iş yeri şiddetiyle ilgili, özellikle sağlık sektörüne dönük, birçok araştırmayla karşılaşmaktayız ama hem farklı kavramlarla ele alınıp aracı ve düzenleyici rollerinin incelenmesi hem de farklı bir örneklem grubunun tercih edilmesi çalışmamızı diğer çalışmalardan farklı kılmaktadır.

Bu çerçevede hazırlanan üç makalenin, işletme literatürüne önemli faydalar sağlayacağı düşünülmektedir. İlk makaleyle, iş yeri şiddetinin yaygın olduğu ülkelerde kullanılan ve Türkçeye çevrilmemiş olan “İş Yeri Şiddeti Ölçeği” Türkçeye aktarılmış ve bu ölçek, ülkemizde bu konuda farklı sektörlerle yönelik çalışma yapmak isteyenlere sunulmuştur. İkinci ve üçüncü makaleler ise iş yeri şiddetini daha iyi kavramamıza

yardımcı olacak, literatürdeki eksikliği gidermeye çalışacak özgün ve değerli çalışmalar içermektedir.

1.1. Metodoloji

Doktora tezi, "Bilimsel Makalelerin Doktora Tezi Olarak Kabul Edilmesine İlişkin Yönerge" doğrultusunda hazırlanmıştır. Bu yönergeye göre; bir doktora öğrencisi, doktora tezi olarak sunulabilecek en az üç yayını doktora tezi olarak sunabilir. Bir doktora tezinin kabul edilebilmesi için bu üç makaleden birinin sosyal bilimler alanında olması gerekmektedir. Bunun yanında bir makalenin uluslararası AHCI, SCI ve SSCI indekslerinde (DOI) numarasıyla yayınlanmış veya kabul edilmiş olması beklenmektedir. Bütün bunlarla birlikte bu makalelerin doktora programına kayıtlı iken yazılmış olması gerekmektedir (IZU, 2023). Bu yönergeye göre,

1. Doktora öğrencisi, tez kapsamında yayınlanan tüm makalelere önemli bir katkı yapmalı ve bu katkı belirgin bir şekilde kendisine ait olmalıdır. Ayrıca, bu yayınlarda öğrenci birinci yazar olarak yer almalıdır.
2. Yayın çalışmalarında tez danışmanının adı, yayınlarda ikinci yazar olarak listelenebilir.
3. Aynı makale veya yayın, başka bir doktora tezi içinde kullanılmamalıdır.
4. Tez olarak gönderilen üç makalenin bir jüriye sunulması gerekir ve makaleyi değerlendiren jüri, bu makalelerin bilimsel açıdan yeterli olup olmadığına karar vermelidir (IZU, 2023).

Yukarıda belirtilen yönergelerin tüm gereksinimleri karşılanmış ve bu yönergeye uygun bir şekilde doktora tezi hazırlanmıştır. Doktora tezinde yer alan “İş Yeri Şiddeti Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması” adındaki makale, <https://doi.org/10.20491/isarder.2023.1662> DOI numarasıyla, TR dizinde bulunan ve hakemli bir yayın olan İşletme Araştırmaları dergisi cilt: 15 sayı: 2’de basılmıştır.

İkinci makale, “İş Yeri Şiddetinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü: Türkiye’deki Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” adlı makale <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1322503> DOI numarası ile 2024 yılında yayınlanmıştır. Yayınlanan dergi Frontiers in Psychology dergisi olup SSCI dizinde Q1 grubunda bulunmaktadır.

Son makale ise “İş Yeri Şiddetinin İş Stresi Üzerindeki Etkisinde İşe Tutulmanın Düzenleyici Rolü: Özel Güvenlik Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” <https://doi.org/10.54860/beyder.1396290> DOI numarası ile 2023 yılı 2. sayısında yayınlamıştır. Yayımlanan dergi, Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi dergisi olup Ebscho, Google Scholar vb. uluslararası dizinlerde yer almaktadır. Yayımlanan makaleler, sıralı hâlde tezin ekinde bulunmaktadır. Bu makalelerin tamamında, doktora öğrencisi ilk yazar olarak, tez danışmanı ise ikinci yazar olarak yer almaktadır. İlgili makaleler, tezin ekler bölümünde sıralamaya göre paylaşılmıştır. Ayrıca, her makalenin sonuna aşağıdaki ifade eklenmiştir:

"Bu makale, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Doktora programı kapsamında Abdulhamit Tutan tarafından gerçekleştirilen 'İş Yeri Şiddeti Öncülleri ve Sonuçları' başlıklı çalışmanın bir parçasıdır."

Bu çalışma hem Türkiye'de hem de dünya genelinde benimsenen, yeni bir yöntem olan makalelerden doktora tezi oluşturma pratiğini yansıtmaktadır. Türkiye'de bu yaklaşımı kabul eden saygın üniversiteler arasında İstanbul Teknik Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi yer almaktadır. Aynı şekilde uluslararası düzeyde Maastricht Üniversitesi gibi tanınmış üniversiteler de bu yöntemi kullanmaktadır. Bu çalışma, bu yöntemle hazırlanan ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi İşletme Fakültesinde uygulanan doktora tezinin ikinci örneğini oluşturmaktadır.

Doktora tezinin makalelerden üretilmesi, çalışmalara bilimsel açıdan büyük bir katkı sağlamasına rağmen bu yaklaşım bazı zorlukları da beraberinde getirmektedir. Öncelikle, bu yöntemle hazırlanan doktora tezine uygun bir başlık koymak sorun teşkil etmektedir.

Üç makaleyle doktora tezi oluşturmak, bu makalelerin hepsini kapsayacak bir başlık bulmayı oldukça zorlaştırabilir. Başlık bir kez seçildiğinde değiştirilmemelidir. Ayrıca her makale sonunda, doktora tezi hakkında ek bilgiler içerir ve bu bölümde doktora tezi başlığına dikkat çekilir.

Doktora tezinin başlığının değiştirilmesi gelecekte sorunlara yol açabilir. Ayrıca, bu yöntemle hazırlanan tezlerdeki makaleler dergilere gönderilerek hakem incelemesine tabi tutulur. Bu durumda yayımlanmış veya kabul edilmiş makalelerin doktora tezini değerlendiren jüri, doktora tezinin yeniden gözden geçirilmesini isteyebilir. Bu da bazı zorluklara neden olabilir. Jüri, bir veya daha fazla makaleyi kabul etmediğinde veya

makalelerin düzeltilmesini talep ettiğinde öğrencinin bu durumu düzeltme şansı oldukça sınırlıdır. Yeni bir makale yazma süreci uzun zaman alabilir ve basılmış bir makalenin düzeltilmesi neredeyse olanaksızdır.

Bu yöntemle yazılan tezlerin formatı da genellikle belirsizdir. Ayrıca, bu tezlerin intihal raporlarında basılan makalelerden kaynaklanan yüksek intihal oranları bulunabilir. Bu tür sorunların çözümü için net kuralların ve yönergelerin belirlenmesi ileride bu yöntemle kaleme alınacak tezler için oldukça önem arz etmektedir.

Bu çalışmaya dâhil edilen üç makale için farklı metodolojiler kullanılmıştır. İlk çalışmada Türkçeye uyarlanan iş yeri şiddeti ölçeği, ikinci çalışmada iş yeri şiddetinin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi ve bu etkide iş-aile çatışmasının aracılık rolü incelenmiştir. Son makalede ise iş yeri şiddetinin, iş stresine etkisinde işe tutulmanın düzenleyici rolü incelenmiştir.

İlk makalede, "İş Yeri Şiddeti Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması" sırasında Beaton ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilen beş aşamalı bir çeviri süreci kullanıldı. Anket formu çevrim içi olarak dağıtıldı ve 303 katılımcı verisi kullanıldı.

Ölçeğin orijinal 9 faktör yapısının test edilmesi amacıyla, önce açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulandı. Ardından, ölçeğin yapısal geçerliğini değerlendirmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirildi. Yapılan DFA sonuçları, ölçeğin faktör yapısının geçerliliğini, uyum indeksleri kullanarak, sınamak için kullanıldı. Ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliği ise Cronbach Alpha testi kullanılarak belirlendi.

"İş Yeri Şiddetinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü: Türkiye'deki Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" adlı makale çalışması, sağlık sektöründe çalışan, farklı görevlerde yer alan 597 sağlık çalışanıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcı seçiminde kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir ve araştırma sürecinde, nicel araştırma tekniği olan anket kullanılmıştır. Makalemizde belirtilen hipotezler, aracı rol model analizi için Hayes (2012) tarafından ortaya konulan PROCESS uygulaması üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bunun yanında hipotezler arasında korelasyon analizleri yapılmıştır.

Üçüncü makaledeki çalışma ise Ocak-Temmuz 2023 tarihleri arasında İstanbul il sınırlarında çalışan özel güvenlik görevlisi 2747 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde kamu kurumlarında, özel kurumlarda, toplu taşıma istasyonlarında, hastanede, bankada, site ve AVM'de çalışan özel güvenlik

çalışanları oluşmaktadır. Araştırmada tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket Google Forms ile hazırlanmış ve anket linki katılımcıların cep telefonlarına gönderilmiştir. Ortak varyans yanlılığı sorununu azaltmak için veri, Podsakoff (2012) ile Matthews vd. (2014) belirtmiş olduğu, birer aylık aralıklarla üç farklı zaman diliminde, yedi ay içinde toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Makalede kullanılan değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon gibi tanımlayıcı istatistik analizi yapılmıştır. Son aşamada ise oluşturulan hipotezlerin analizi yapılarak değişkenler arasındaki etkileşim gösterilmiştir.

Çalışmaların analizi, AMOS 25 ve SPSS 25 programlarından istifade edilerek yapılmıştır. Analizlerde hata payı olarak $p < 0,05$ baz alınmıştır.

1.2. Tezin Analiz Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde “İş Yeri Şiddetinin Türkçeye Uyarlama Çalışması”, “İş Yeri Şiddetinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü: Türkiye’deki Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” ve “İş Yeri Şiddetinin İş Stresi Üzerindeki Etkisinde İşe Tutulmanın Düzenleyici Rolü: Özel Güvenlik Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmalardan elde edilen analiz neticelerine değinilmiştir.

“İş Yeri Şiddeti Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması” adındaki makale, <https://doi.org/10.20491/isarder.2023.1662> DOI numarasıyla, TR dizinde bulunan ve hakemli bir yayın olan İşletme Araştırmaları dergisi cilt: 15 sayı: 2’de yayınlanmıştır. Makalede, Chen (2021) tarafından 3 boyut ve 9 maddeden oluşan özgün ölçeğin Türkçeye uyarlanması yapılmış ve neticede ölçek, hiçbir değişikliğe uğramadan Türkçeye uyarlanmıştır. Makale Ek 1’de yer verilmiştir.

“İş Yeri Şiddetinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü: Türkiye’deki Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” adlı makale <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1322503> DOI numarası ile 2024 yılında yayınlanmıştır. Yayınlanan yer ise, SSCI dizinde Q1 grubunda bulunan Frontiers in Psychology dergisidir. Bu çalışmanın sonucunda iş yerinde şiddet ile WFC arasında pozitif ve anlamlı, iş tatmini arasında ise negatif ve anlamlı, işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Korelasyon analizi ayrıca WFC ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı, WFC ile işten ayrılma niyeti

arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yapılan aracı değişken analizi sonucunda; iş yeri şiddetinin, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde toplam etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Sonuçların H1 ile H2'yi desteklediği görülmüştür. WFC'nin sağlık çalışanlarının karşılaştıkları iş yeri şiddeti ile iş doyumları arasında kısmi aracılık etkisine sahip olduğu ve H3'ü desteklediği varsayılmıştır. Sağlık çalışanlarının karşılaştıkları iş yeri şiddeti ile işten ayrılma niyetleri arasında WFC'nin kısmi aracılık etkisinin olduğu varsayılmıştır. Bu sonuçları H4 de desteklemiştir. Makale Ek 2'de yer almaktadır.

Çalışmada yer alan son makale olan “İş Yeri Şiddetinin İş Stresi Üzerindeki Etkisinde İşe Tutulmanın Düzenleyici Rolü: Özel Güvenlik Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” İşletme Araştırmaları dergisinin 2023 yılının son sayısında <https://doi.org/10.54860/beyder.1396290> DOI numarası ile basılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, iş yeri şiddetinin işe tutulma ile negatif ve anlamlı, iş stresi ile pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, işe tutulmanın iş yeri şiddetinin ve iş stresinin üzerindeki etkiyi düzenlediği görülmüştür. İşe tutulma düzeyi yüksek olan çalışanların işe tutulma düzeyleri düşük olan çalışanlara nazaran iş yeri şiddetinden kaynaklanan iş stresine daha az maruz kaldıkları görülmüştür. Makale Ek 3'te yer almaktadır.

1.3. Araştırmanın Kısıtları

“İş Yeri Şiddetinin Türkçeye Uyarlama Çalışması” adlı makalenin amacı olan ölçek uyarlaması, bir ölçeği farklı bir kültüre veya dil grubuna uyarlamak için önemli bir araştırma adımıdır. Ancak bu süreç bazı kısıtlılıklarla karşılaşabilir. Öncelikle, kültürel farklılıklar ölçeğin geçerliliğini etkileyebilir. Bir kavram veya ifade bir kültürde anlamlı olabilirken başka bir kültürde farklı bir anlama gelebilir. Bu nedenle, ölçeğin hedef kültürde anlamını koruması gereklidir. Başka bir kısıtlılık, örneklem büyüklüğü olarak söyleyebiliriz. Ölçeği uyarlamak için yeterli sayıda katılımcıya sahip olmak, ölçeğin geçerliliğini ve güvenilirliğini artırabilir. Yetersiz örneklem büyüklüğü, ölçeğin etkin bir şekilde uyarlanmasını engelleyebilir.

“İş Yeri Şiddetinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü: Türkiye'deki Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” konulu makalemiz, planlama aşamasında İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kamu hastanelerinin Avrupa Birliği'ne bağlı hastaneleri dikkate alınarak resmî yazışmalara

başlanmış olsa da uygulama ancak izin verilen hastanelerde gerçekleştirilebilmiştir. Bu açıdan bakıldığında çalışmanın sonuçları tüm sağlık sektörüne genellenemez ve sadece çalışmanın uygulandığı hastanelerle sınırlıdır. Aynı şekilde çalışmanın ülkemizdeki tüm sağlık sektörüne yaygınlaştırılması amacıyla çalışmanın daha fazla hastane ve sağlık çalışanı kümesiyle yapılması önerilmektedir. Bu nedenle, daha geniş bir örneklem seçimi veya farklı coğrafi bölgelerden katılımcıların dâhil edilmesi, çalışmanın sonuçlarının daha genel bir perspektiften değerlendirilmesine yardımcı olacaktır.

“İş Yeri Şiddetinin İş Stresi Üzerindeki Etkisinde İşe Tutulmanın Düzenleyici Rolü: Özel Güvenlik Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” konulu çalışmamız özel güvenlik çalışanları üzerinde, ülkemizde yapılmasına rağmen veri setinin seçiminden dolayı sınırlılık bulunmaktadır. Bu anlamda araştırmaya katılan örneklem grubunun sadece İstanbul ili sınırlarında özel güvenlik çalışanı olduğunu göz önünde bulduğumuzda, araştırma sonuçlarını güvenlik sektörünün tümüne genelletemeyiz. Aynı şekilde araştırmanın ülkemizdeki güvenlik sektörünün hepsine genellebilmesi için farklı şehirlerde daha çok kurumda ve güvenlik çalışanı kümeleriyle gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YERİ ŞİDDETİNİN ÖNCÜLLERİ

2. İş Yeri Şiddeti

2.1.1. Şiddet Tanımı

Şiddet kelimesi Arapçada peklik, sıkılık, sertlik; Latince de sert ve acımasız; İngilizcede fiziksel saldırı ve yasa dışı haksızlık; Fransızca da ise başka bir kişiye güç ve baskı uygulama anlamlarına gelmektedir (Işıklı ve Arslan, 2021). Türk Dil Kurumu güncel sözlüğünde ise şiddet kelimesi; bir hareketin, bir gücün derecesi; yeğlilik, sertlik anlamlarına gelmektedir (TDK). Bu anlamlar göstermektedir ki şiddet kavramı temelde fiziksel olarak kaba kuvvet kullanma ve farklı bireylere çeşitli konularda baskı yapma kapsamında değerlendirilmektedir.

Şiddet; bireyin kendisine, başkasına veya topluma karşı ölüm, yaralanma, psikolojik zarar veya yoksunluk gibi sonuçlar doğurabilecek veya doğurma olasılığı bulunan davranışlar olarak Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından tanımlanmaktadır (World Health Organization, 2023). Bu tanıma göre şiddetin sadece fiziksel yönü değil, psikolojik yönü de önemli bir şekilde ele alınmalıdır.

Şiddet, bir olgunun aşırılığını, sertliğini, kaba ve sert davranışı gösteren bir kavram olarak Köknel (1996) tarafından tanımlanmıştır (Akkaş ve Uyanık, 2016). Şiddet aynı zamanda saldırganlıkla ilgili kızgınlık, sinir, nefret, düşmanlık gibi duyguları da kapsamaktadır (Akkaş ve Uyanık, 2016). Şiddet, insanlık tarihi boyunca var olan bir olgudur ve çoğunlukla hissedilen güçle birlikte yaralanma, ölüm veya kayıp gibi sonuçlara neden olmaktadır (Tutan ve Kökalan, 2023). Şiddeti sadece fiziksel etkisiyle değil, bireye ve topluma zarar verici davranışları ve duygu durumlarını içeren bir kavram olarak da anlamak mümkündür (Ersoy, 2020). Şiddet toplumsal bir olgu olarak değerlendirildiğinde her toplumda şiddetin var olduğu ancak toplumun modernlikten post-modernliğe geçiş süreçlerine gösterdiği reaksiyonlara göre sıklığının değiştiği söylenebilir (Yazıcı, 2013).

2.1.2. Şiddet Tipleri

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) şiddeti, bireyin kendisine, başkasına veya topluma karşı ölüm, yaralanma, psikolojik zarar veya yoksunluk gibi sonuçlar doğurabilecek veya

doğurma olasılığı bulunan davranışlar olarak tanımlamaktadır (World Health Organization, 2003). Bu tanıma göre şiddetin üç farklı türü vardır: Kendi kendine şiddet, kişiler arası şiddet ve toplu şiddet.

- i. *Kendi kendine şiddet*, kişinin kendi hayatına son vermesi veya kendi bedenine bilerek zarar vermesi anlamına gelir. İntihar, kişinin kendi isteğiyle yaşamını sonlandırmasıdır (Tatlı, vd., 2020). İntihar ve kendine zarar verme davranışları, bireyin kendisine yönelik şiddet türünü oluşturur (Yiğit, 2017). Kişinin kendisine yönelik şiddetinin nedenleri psikolojik, ekonomik ve sosyal faktörler olabilir.
- ii. *Kişiler arası şiddet*, yakın çevresindeki kişilerle veya toplumda karşılaştığı insanlarla yaşadığı şiddet durumlarını anlatır (Ayyıldız, 2021). Bu bağlamda kişiler arası şiddeti iki kategoride değerlendirmek mümkündür: Aile/partner şiddeti ve toplumsal şiddet (Logar ve Vargová, 2023). Aile/partner şiddeti eşe, çocuğa, yaşlıya, partnere karşı yapılan şiddeti ve çoğunlukla evde görülen şiddet olaylarını kapsar. Toplumsal şiddet ise evin dışında toplumsal alanda ortaya çıkan şiddet olaylarını belirtir. Toplumsal şiddet olayları tanışık veya yabancı kişiler arasında gerçekleşebilir. Şiddet olaylarının görüldüğü toplumsal alanlar içinde cezaevi, bakımevi, huzurevi, okul, iş yeri, çocuk yurtları gibi kurumsal yerler vardır (Ayyıldız, 2021; Logar ve Vargová, 2023).
- iii. *Toplu şiddet*, bir gruba mensup olduğunu iddia eden kişilerin başka gruplara veya kişilere yönelik uyguladıkları şiddet çeşididir (Çuvadar ve Ekuklu, 2020). Terör saldırıları, suç örgütü hareketleri, halka hizmetin engellenmesi, mafya eylemleri gibi geniş kitleleri etkisi altına alan şiddet olayları toplu şiddet kategorisine girer (Ayyıldız, 2021). Toplu şiddet olaylarında çoğunlukla ekonomik, politik ve sosyal şiddet biçimleriyle karşılaşılır (Yıldız ve Örsal, 2023).

2.1.3. Şiddetin Nedenleri

Bronfenbrenner'in Ekolojik Sistem Kuramına göre bireylerin davranışları, çevreleri ve toplumları ile şekillenir (Akçınar, 2017). Bu kuram 1970'lerde geliştirilmiştir (Çuvadar ve Ekuklu, 2020; Çankur, 2021). Buna göre şiddet davranışları çok sayıda sosyal faktörün etkisi altındadır (Turegun ve Efek, 2021). Bireyin biyolojik ve kişisel özelliklerinin yanı sıra; çevresindeki ilişkiler, sosyal yapılar, toplumsal faktörler, kültürel normlar ve ekonomik çevre şiddet davranışlarının nedenleri arasındadır (Polat, 2017).

Bireylerin davranışları üzerinde etkisi olan beş sistem vardır. Bronfenbrenner bunları mikrosistem, mezosistem, ekzosistem, makrosistem ve kronosistem olarak adlandırmıştır (Gönülşen, 2022). Bireylerin içinde bulunduğu sosyal çevre bu sistemlerin oluşturduğu katmanlardan meydana gelir ve bu katmanlar şiddet davranışlarının ortaya çıkışında etkilidir (Çankur, 2021)

- i. *Mikrosistem*, bireyin davranışlarını etkileyen katmanlardan biridir. Bu katmanda bireyin biyolojik ve kişisel özellikleri ile yakın çevresiyle olan ilişkileri bulunur (Polat, 2017). Mikrosistemde genelde çocuklukta, aile ve okul gibi günlük ortamlar vardır (Çankur, 2021). Mikrosistemdeki ilişkilerin kalitesi, bireyin gelişimini ve şiddet davranışlarını etkiler. Sağlıklı ilişkiler bireyi başarılı ve sosyal yapmaktadır (Çankur, 2021). Kalitesiz ilişkiler ise bireyi şiddete maruz bırakır veya şiddete yönlendirir. Şiddetle ilgili bireylerin geçmişinde eğitim, istismar, madde bağımlılığı, psikoloji gibi faktörler rol oynar.
- ii. *Mezosistem*, bireyin davranışlarını etkileyen katmanlardan bir diğeridir. Bu katmanda bireyin mikrosistemler arasındaki ilişkileri yer alır (Körük, 2020) Bu ilişkiler aile, arkadaş, okul, mahalle gibi kişisel ve sosyal ortamları kapsar (Polat, 2017). Bu ortamlarda birey kimliğini ve davranışlarını şekillendirir (Karakaya ve Kubar, 2020). Birey çevresinden şiddeti bir çözüm yolu olarak öğrenirse hayatı boyunca bu davranışı devam ettirme eğilimi gösterir (Turegun Efek, 2021). Bu yüzden aileden ve arkadaşlardan alınan davranışlar birbirine yansır (Ural, vd., 2022). Bu sistemde şiddetli arkadaşlıklar bireyi şiddete maruz bırakır veya şiddet uygulamaya yönlendirir.
- iii. *Ekzosistem*, bireyin davranışlarını etkileyen katmanlardan bir başkasıdır. Bu katmanda bireyin doğrudan ilişki kurmadığı ama etkilendiği sosyal faktörler bulunur (Gönülşen, 2022). Bu faktörler resmî ve idari yapılar, iş yeri, sosyal gruplar gibi ortamları içerir (Polat, 2017). Bu ortamlar bireyin davranışlarını şekillendirir. Toplumsal bağlamların içeriği bireyin şiddete eğilimini belirler.
- iv. *Makrosistem*, bireyin davranışlarını etkileyen katmanlardan en genişidir. Bu katmanda toplumsal faktörler, kültürel normlar, inanç sistemleri, yasalar, yaşam tarzları gibi unsurlar yer alır (Polat, 2017). Makrosistem toplumun kurumsal, politik, dini, ekonomik ve eğitimsel örgütlenmelerini ve yaklaşımlarını temsil eder (Körük, 2020). Toplumun şiddete bakışı, kadına yaklaşımı, insanlar arasındaki

eşitsizlikler, silah kullanım politikaları bireylerin şiddet davranışlarını etkiler (World Health Organization, 2023). Şiddeti çözüm yolu olarak gören ve erkek egemenliğini benimseyen toplum ve kültürlerde şiddet eylemleri daha yaygındır (Turegun ve Efek, 2021). Şiddetle ilgili bireylerde bu toplum ve kültürlerden etkilenmiş makrosistem geçmişleri görülme olasılığı yüksektir.

- v. *Kronosistem*, bireyin davranışlarını etkileyen katmanlardan en kapsamlısıdır. Bu katmanda tüm sistemlerde zamanla olan değişiklikler ve bunların birey üzerindeki etkisi vardır (Gönülşen, 2022). Kronosistemde savaşlar, göçler, ekonomik krizler, ebeveyn ayrılıkları, travmalar gibi unsurlar bulunur (Körük, 2020).

Ekolojik Sistem Kuramı, şiddetin nedenlerini çok yönlü olarak ele almaktadır. Bireyin biyolojik özelliklerinin yanı sıra, bireyin içinde bulunduğu ilişkiler, çevre ve toplum, kültür ve ekonomi gibi faktörler de şiddetin ortaya çıkmasında rol oynamaktadır. Bu faktörler birbirleriyle etkileşim hâlinde olup bireyin şiddet uygulayan ya da şiddete uğrayan olmasını sosyal öğrenme yoluyla etkilemektedir.

2.1.4. İş Yeri Şiddeti Tanımı

Mesleki Güvenlik ve Sağlık Ulusal Enstitüsü'ne (NIOSH) göre, iş yeri şiddeti (WPV), işte veya görevde olan kişilere yönelik sözel tacizden fiziksel saldırılara kadar uzanan şiddet eylemi veya tehditidir (Niosh, 2023).

İş yeri şiddetinin etkisi, psikolojik tacizden fiziksel yaralanmaya hatta ölüme kadar gidebilmektedir (Small ve Gerberich, 2023). Bu terim, Uluslararası Çalışma Ofisi (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Kamu Hizmetleri Enternasyonalisi (PSI) tarafından ortaklaşa yürütülen bir çalışma ile detaylı tanımlanmıştır. Bu çalışma iş yeri şiddetini, çalışanların işleriyle ilgili koşullarda tacize, tehdide veya saldırıya uğradıkları, işe gidip gelmeyi de içeren, güvenlikleri, refahları veya sağlıklarına açık veya örtülü bir meydan okuma içeren olaylar olarak tanımlamaktadır (Di Martino, 2002).

İş yeri şiddeti genel olarak, iş ortamında fiziksel saldırı, duygusal veya sözel taciz; tehdit edici, taciz edici veya zorlayıcı davranış olarak tanımlanır ve fiziksel veya duygusal zarara neden olmaktadır (McGuire, vd., 2023).

İş yeri şiddetini, Geoffrion vd. (2020) “Çalışanların işleriyle ilgili durumlarda kötüye kullanıldığı, tehdit edildiği veya saldırıya uğradığı olaylar güvenliklerine, refahlarına veya sağlıklarına açık veya örtülü bir meydan okuma içerme” olarak tanımlamıştır.

Bu tanımlar, iş yeri şiddetinin çalışanlara yönelik sözel, fiziksel veya duygusal taciz davranışları olduğunu ve kişisel güvenlik kaygısına yol açtığını ortak bir şekilde tanımlamaktadır.

2.1.5. İş Yeri Şiddeti Tipleri

İş yeri şiddeti, failin işyeriyle ilişkisine göre dört türe ayrılabilir (Zhou, vd., 2018);

- i. *Tip I*, iş yerine giren suçlular tarafından işlenen şiddet eylemlerini kapsamaktadır. Şiddet faili, iş yeri veya çalışanla ilgili bir bağlantısı olmayan bir kişidir (Mamacı, 2023). Çalışanlara yönelik şiddet, genelde iş yerinde hırsızlık, soygun, terörizm, ev baskını veya başka bir suç gerçekleştirme niyetiyle ortaya çıkmaktadır (Ayyıldız, 2021; Dominic, vd., 2022).
- ii. *Tip II*, çalışanın hizmet sunduğu kişiler tarafından gerçekleştirilen şiddeti ifade etmektedir. Bu kişiler müşteri, tüketici, hasta, hasta yakını, mahkum, öğrenci, akıl hastası gibi gruplara dahil olabilir (Ayyıldız, 2021; Dursun, vd., 2011b). Bu şiddet tipinde, şiddet faili ile çalışan veya iş yeri arasında bir bağlantı vardır (Dominic vd., 2022). Bu bağlantı, iş veya hizmetin gerçekleştirilmesi aşamasında oluşmaktadır.
- iii. Çalışanlara yönelik şiddetin *tip III'ü*, iş yerinde çalışan veya çalışmış olan kişiler tarafından gerçekleştirilen şiddeti içermektedir (Ayyıldız, 2021). Şiddet faili ile mağdur arasında farklı departmanlarda çalışma ihtimali vardır (ILO, 2023). Bu şiddet tipi, işyeri ortamında yaşanması nedeniyle içsel şiddet olarak da tanımlanmaktadır (Dursun, vd., 2011b)
- iv. Çalışanın faille özel bir bağlantısı olduğu bir şiddet türü olan *tip IV*, failin işyeriyle ilgili olmadığı bir şiddettir (Ayyıldız, 2021). Şiddet faili, çalışanla kişisel bir ilişki içindedir ancak iş yerine ait değildir (Dominic, vd., 2022). Bu şiddet tipi, çoğunlukla aile içi şiddetin işyerinde de devam etmesi şeklinde görülmektedir

2.1.6. İş Yeri Şiddeti Türleri

İş yeri şiddetinin sınıflandırması ile ilgili tanımlamalarda fiziksel ve psikolojik olarak iki kategoriye ayrılan iş yeri şiddeti, tüm sektörlerde ve çalışanlarda görülebilen bir sorun olarak kabul edilmiştir (Dominic, vd., 2022). Daha sonra bu tanımlamaya sözlü ve cinsel şiddet de eklenerek dört kategoride ele alınmıştır. Bunun nedeni, kültürel

farklılıklar şiddetin tanımını ve davranışını etkilemekte bu da iş yeri şiddetine farklı türlerde yansımaktadır (Douglas ve Nkporbu, 2017).

İş yeri şiddetinin türleri farklı isimlerle anılsa da bir arada veya iç içe ortaya çıkabilmektedirler (Ayyıldız, 2021). İş yerinde en çok rastlanan şiddet eylemleri, şunlardır: Öldürme, taciz etme, tecavüze uğratma, mobbing yapma, soygun yapma, yaralama, baskı kurma, hırpalama, tehdit etme, fiziksel saldırıda bulunma, dışlama, tekme atma, saldırgan mesajlar yollama, ısırma, agresif duruş gösterme, yumruklama, kaba davranma, tükürme, iş alet ve ekipmanlarına zarar verme, tırmalama, düşmanca tutum sergileme, sıkma, kıştırma ve benzeri eylemler, küfür etmek, bağırma, taciz etmek, isim takmak, cinsel ve ırksal taciz, ima ve kasıtlı sessizlik şeklindedir (Douglas ve Nkporbu, 2017).

Yukarıda belirtilen şiddet eylemi, davranışın türüne etkisi olduğu alanlara veya davranışa neden olan faktörlere göre farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. Şiddetin en yaygın olarak kullanılan sınıflaması; fiziksel, sözel, psikolojik ve cinsel şiddet şeklindedir (Büyüktaş ve Özçelik, 2021).

- i. *Fiziksel şiddet*, çalışanlara karşı iş yerinde veya işle ilgili güç kullanarak yapılan saldırılardır. Bu saldırılar çalışanların bedensel veya ruhsal sağlığını olumsuz etkilemektedir (ILO, 2023). Fiziksel şiddet, “Vurma, itekleme, ısırma, silahla vurma, yumruklama, aletle yaralama gibi kişinin vücuduna zarar veren davranışlar olarak tanımlanmaktadır” (Coşkun, 2019). Bu şekilde, çalışanlara yapılan eylemler iş yeri şiddeti olarak adlandırılmaktadır.
- ii. İş yerinde şiddet denince akla ilk gelen fiziksel şiddet olsa da psikolojik şiddet de çalışma hayatında sıkça karşılaşılan bir sorundur. *Psikolojik şiddet*, “Çalışma ortamında yaşanan duygusal taciz, korkutma, bağırma, tükürme, tehdit, başkalarının önünde aşağılama gibi psikolojik saldırıları kapsamaktadır” (Coşkun, 2019; Yasar ve Turğut, 2020).

İş yerinde psikolojik şiddet genellikle mobbing olarak da adlandırılır ancak mobbing sadece psikolojik şiddetin bir türüdür ve daha geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Psikolojik şiddet, tehdit (threat), taciz (harrasment) ve yıldırma (mobbing) / zorbalık (bullying) olarak üç gruba ayrılarak incelenebilir (Ayyıldız, 2021).

Ancak bu şiddet türleri birbirinden ayrı olarak gerçekleşebileceği gibi, birbirleriyle iç içe geçerek de gerçekleşebilir.

- iii. *Sözel şiddet*, kişinin ruhsal ve sosyal durumunu olumsuz etkileyen sözler, anlatımlar ve davranışlardır (Oral, vd., 2018). Sözel olarak hakaret etmek, bağırarak, aşağılamak, alay etmek, küfür etmek, tehdit etmek, suçlamak, yıldırım, baskı kurmak, incitmek gibi eylemler sözel şiddetin örnekleridir.
- iv. *Cinsel şiddet*, bireyin başka bir bireyi kendi cinsel istekleri veya beklentileri için cinsel bir nesne gibi görerek kullanması veya kullanılmasına izin vermesidir (Ready, 2022). Cinsel şiddet, pornografi, konuşma ve rızası olmayan davranışlara zorlama gibi cinsel içerikli eylemleri kapsamaktadır. Bu eylemler sözel, psikolojik, fiziksel şiddet de içerebilmektedir (Büyüktaş ve Özçelik, 2021).

2.2. İş Tatmini

2.2.1. İş Tatmini Kavramı

İş doyumunu, günlük yaşamda ve bilimsel araştırmalarda çok yaygın olmasına rağmen bunun ne olduğu konusunda hâlâ genel bir fikir birliği bulunmamaktadır. Gerçekte işin ne olduğuna dair kesin bir tanımlama mevcut değildir. Bu nedenle iş doyumunun ya da tatmininin tanımını oluşturmadan önce evrensel bir insan etkinliği olarak işin doğasını ve önemini dikkate almak gerekir.

İş tatminini tanımlamak konusunda farklı yazarlar, farklı görüşlere sahiptir. İş tatmini ile alakalı en sık alıntı yapılan tanımlardan birkaçı aşağıdaki metinde ele alınmaktadır.

Hopook iş tatminini, kişinin işinden memnun olduğunu dürüstçe söylemesine olanak sağlayan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların birleşimi olarak tanımlamıştır (Anis ve Emil, 2022). Bu bakış açısına göre iş doyumunu, birçok dış faktörden etkilense de çalışanın hissiyatıyla ilgili içsel bir durumdur. Yani iş tatmini memnuniyet hissine yol açan bir faktörler kümesidir.

Vroom, iş tatmini tanımında çalışanın iş yerindeki rolüne vurgu yapmaktadır. Buna göre iş tatmini, bireylerin şu anki iş rollerine yönelik duygusal yönelimleri olarak tanımlanmaktadır (Ardabili, vd., 2022)

İş tatmini ile ilgili en sık alıntı yapılan tanımlardan biri de Spector'un verdiği tanımdır. Spector'a göre iş tatmini, insanların işleri ve işlerinin farklı yönleri hakkında nasıl hissettikleriyle ilgilidir. İnsanların işlerini beğenip beğenmedikleri veya nefret ettikleri

dereceyle ilgilidir. Bu yüzden iş tatmini ve işten hoşnutsuzluk herhangi bir çalışma durumunda görülebilir (Baum ve Kagan, 2015).

İş tatmini, çalışanların işlerine karşı duydukları olumlu veya olumsuz duyguların ve inançların bir ölçüsüdür. İş tatmini, çalışanların ihtiyaçlarını, arzularını ve beklentilerini işin sunduğu ödüllerle karşılaştırdıkları bir süreçtir (Rençber ve Koparal, 2021).

Armstrong'a göre iş tatmini terimi, insanların çalışmaları hakkındaki tutumlarını ve duygularını ifade etmektedir. İşe yönelik olumlu davranışlar ve tutumlar iş tatminini gösterir. İşe yönelik olumsuz davranışlar ve tutumlar ise işten hoşnutsuzluğu gösterir (Jalagat, 2018)

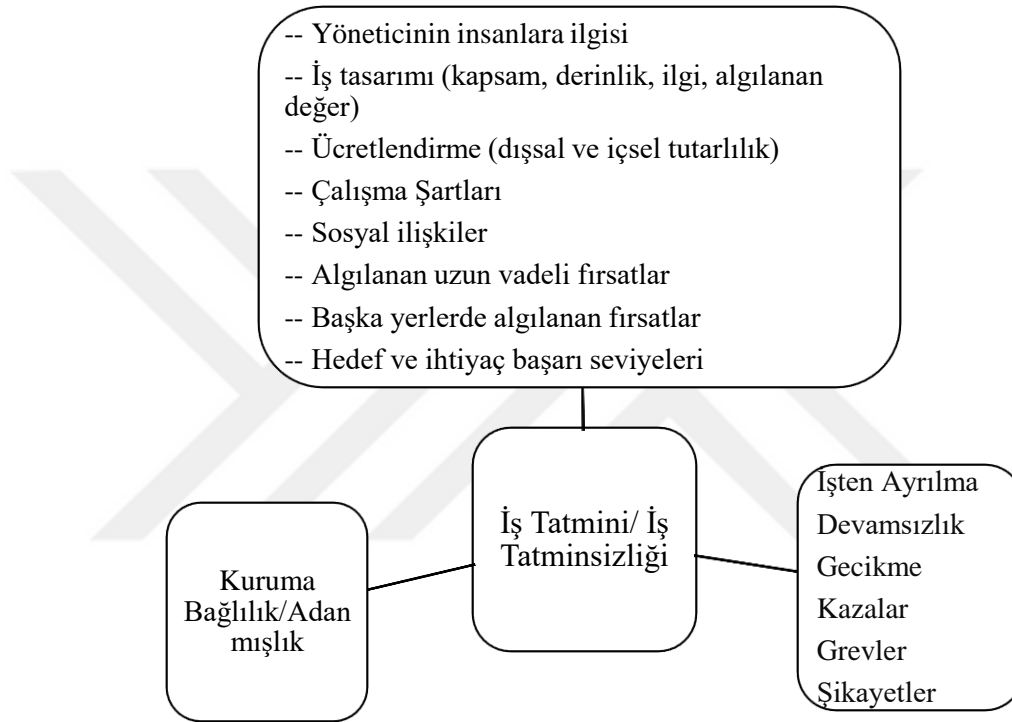
İş tatmini, farklı insanlara farklı anlamlar ifade eden girift ve birçok yönü olan bir kavramdır. İş doyumunu sıklıkla motivasyonla ilişkilendirilir ama bu ilişkinin özü ya da niteliği belirsizdir. Doyum (tatmin) motivasyonla aynı şey değildir. İş tatmini ağırlıklı olarak bir tutum, içsel bir hâldir. İş tatmini, işletmelerin verimliliği ve etkinliği açısından önemli faktörlerden biri olarak görülebilir. Aslında çalışanların öncelikle insan olarak ele alınması ve kendi istekleri, ihtiyaçları, kişisel arzuları olduğu göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulayan yeni yönetsel paradigma, iş tatmininin çağdaş şirketlerdeki öneminin iyi bir göstergesidir. İş tatminini analiz ederken uygulanan mantık, memnun bir çalışanın mutlu bir çalışan, mutlu bir çalışanın ise başarılı bir çalışan olması şeklindedir.

Spector (1997), iş tatmininin üç önemli özelliğini belirtmektedir. Birincisi, kuruluşlar insan değerleriyle yönlendirilmelidir. Böyle kuruluşlar, çalışanlara adil ve saygılı bir şekilde muamele etmeye odaklanacaktır. Bu gibi durumlarda iş tatmini derecelendirmeleri çalışan performansının iyi bir göstergesi olabilir. Yüksek iş tatmini, çalışanlar arasında duygusal ve zihinsel sağlığın iyi olduğunun bir işareti olabilir. İkincisi, çalışan davranışı iş tatminine bağlı olarak kuruluşların örgütsel işleyiş ve faaliyetlerinde etkin rol oynayacaktır. Bundan şu sonuca ulaşılabilir: İş tatmini olumlu davranışa, işten hoşnutsuzluk ise çalışanların olumsuz davranışına yol açacaktır. Üçüncüsü, iş tatmini örgütsel faaliyetin bir göstergesi olarak hizmet vermektedir. İş memnuniyetini veya doyumunu değerlendirmek, farklı organizasyon birimlerindeki memnuniyet düzeyini belirlemenize olanak tanıyabilir ve bunun karşılığında

performansı artıracak değişikliklerin hangi kurumsal birimde yapılması gerektiği konusunda iyi bir ipucu olabilir.

2.2.2. İş Tatmini Etkileyen Faktörler

İş tatmini, işin doğası, maaş, ilerleme fırsatları, yönetim, çalışma grupları ve çalışma koşulları gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. İş tatmini faktörleri hakkında biraz farklı bir yaklaşım Rue ve Byars tarafından sağlanmaktadır, Bu modele göre, iş tatmini faktörleri şunlardır:



Şekil 2.1: İş Tatmini Etkileyen Faktörler

Kaynak: Rue ve Byars, 2003

İş tatmini faktörlerinin işten hoşnutsuzluğa da neden olabileceği gerçeği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle iş tatmini ve işten hoşnutsuzluğun iki zıt ve dışlayıcı olgu mu olduğu sorusu ortaya çıkmaktadır. Bu konuda yazarlar arasında bir uzlaşma yoktur. Herzberg'in İki Faktör Teorisi muhtemelen en sık alıntı yapılan bakış açısidir. Aslında temel fikir, çalışanların çalışma ortamlarında iş tatmini yaratan faktörlerin ve işten hoşnutsuzluk yaratan faktörlerin etkisi altında olduğudur. Bu nedenle, büyük bir ampirik araştırmadan türetilen ve iş tatmini yaratan faktörleri (motivatorlar) ve iş tatminsizliği veya hoşnutsuzluk yaratan faktörleri (hijyen faktörleri) olarak ayıran tüm faktörler Tablo 2.1'de sunulmuştur.

Tablo 2.1: İş Tatmini Etkileyen Faktörler

Hijyen Faktörleri	Motivatörler
Ücret	Başarı duygusu
İş güvenliği	Tanınma
Çalışma koşulları	Sorumluluk
Denetimin düzeyi ve niteliği	İşin kendisi
Şirket politikası ve yönetimi	Kişisel gelişim
Kişiler arası ilişki	Yükselme

Kaynak: Erhan ve Bayrakçı, 2022

2.3. İş-Aile Çatışması

2.3.1. İş-Aile Çatışması Tanımı

Aile yapısındaki ve iş yerindeki değişiklikler, iş-aile çatışmasının artmasına yol açmaktadır. Bununla birlikte araştırmacılar ve uygulamacılar, iş-aile çatışmasını daha iyi anlamak için nedenlerini ve sonuçlarını incelemekte ve çözüm önerileri sunmaya çalışmaktadır (May ve Reynolds, 2018).

İş-aile çatışması, iş ve aile arasındaki rollerin uyumsuzluğundan kaynaklanmaktadır (Vieira, vd., 2014). İş kavramı, insanların maddi kazanç elde etmek için yaptığı görevlerle ilişkilidir. Aynı zamanda, insanların maddi kazanç elde etmeden yaptığı görevleri de içermektedir. Aile ise en az iki kişiden oluşan ve ortak hedeflere ulaşmak için birlikte çalışan bireylerden oluşmaktadır (Vieira, vd., 2014).

Rol kavramı, insanların sahip oldukları ve onlardan beklenen davranış modellerini ifade etmektedir. Bu rol beklentileri, iş ve aile alanlarında farklı olabilmektedir (Lin ve Lin, 2021).

Rol arası çatışma ise iki veya daha fazla alan aynı zamanda; enerji, dikkat, zaman gerektiriyorsa ve kaynaklar sınırlıysa alanlar arasında bir çatışma ortaya çıkmaktadır

(Mukherjee, 2015). İnsanlardan, ailede ve iş yerinde farklı rollerinin olması beklenmektedir. Bu farklı roller uyumsuz olabilir ve bir alan (iş) zaman, enerji ve dikkat gibi sınırlı kaynakları tüketir, bu da diğer alanın (aile) icra edilmesini zorlaştırır. Sonuç olarak iş-aile çatışması ortaya çıkar (Mukherjee, 2015).

Erken dönem çalışmalarda, iş-aile çatışması tek yönlü olarak incelenmiştir ancak daha sonraki çalışmalar, bunun iki yönlü olduğunu ortaya çıkarmıştır. İş-aile çatışması olarak adlandırılan bu iki yönlü çatışma, (a) işin aileyle çatışması ve (b) ailenin işe müdahalesi olarak tanımlanmaktadır (Ioannidi, vd. 2016; Vieira, vd., 2014).

Bu çerçevede en yaygın kullanılan terminoloji Greenhaus ve Beutell tarafından geliştirilmiştir (Lee, vd., 2023). İş-aile çatışmasının iyi dengelenmiş bir tanımı (Greenhaus ve Beutell, 1985) tarafından ortaya konmuş ve (Jianwei ve Liu, 2011) tarafından tekrarlanmıştır. Bu tanım, iş ve aile alanlarından gelen rol baskılarının bir bakımdan karşılıklı olarak uyumsuz olduğu bir rol çatışması biçimi olduğunu belirtir. Bu tanım, iş-aile rol çatışmasının iki yönlü bir ögesi olduğunu göstermektedir; terim ev sorumluluklarının işle ilgili talepler tarafından engellendiği anlamına gelirken, aile-iş rol çatışması işle ilgili sorumlulukların aile ile ilgili talepler tarafından engellendiği anlamına gelmektedir. Bu, bir rolün (örneğin iş alanı) beklenti ve taleplerinin yerine getirilmesinin, diğer bir rolün (örneğin ev alanı) beklenti ve taleplerinin yerine getirilmesini zorlaştıracığı veya tersi anlamına gelmektedir.

2.3.2. İş-Aile Çatışması Türleri

İş ve aile arasında çatışma, bir alanın diğer alanın gereksinimlerini karşılamayı zorlaştırdığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Çatışmanın üç türü bulunmaktadır: zaman, gerilim ve davranış temelli çatışma (Greenhaus ve Beutell, 1985).

- i. *Zaman temelli çatışma*, bir alanın çok fazla zaman istemesi ve diğer alan için yeterli zaman bırakmaması nedeniyle oluşmaktadır. Örneğin; işe gitmesi gereken bir anne çocuğunu okula götürmesi gerektiğinde zaman temelli çatışma yaşar (Sora ve Vera, 2020).
- ii. *Gerilim temelli çatışma*, bir alanın kişide yorgunluk, stres, kaygı gibi duygular uyandırması ve diğer alanın performansını etkilemesi nedeniyle oluşmaktadır. Bu tür çatışma, her iki alanın da aynı tür kaynaklara (bilişsel, duygusal, fiziksel) ihtiyaç duyması durumunda daha belirgindir (Haun ve Dormann, 2016). Örneğin;

müşterilerle ilgilenen bir çağrı merkezi çalışanı, işten sonra partneriyle duygusal sorunlarını çözmekte zorlanabilir (Haun ve Dormann, 2016).

- iii. *Davranış temelli çatışma*, bir alanın diğer alanla uyumlu olmayan davranışlar gerektirmesi nedeniyle oluşmaktadır. Örneğin; işte otoriter, mantıklı, objektif olması beklenen bir çalışan; evde sıcak, duygusal, hassas olması gereken bir partner veya ebeveyn olabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

2.3.3. İş-Aile Çatışması Etkileyen Faktörler

İş-Aile çatışmasını etkileyen faktörler bireysel, iş ve aile ile faktörler olarak üç ana başlıkta ele alınmıştır.

- i. *Bireysel Faktörler*: Şentürk ve Bayraktar'a, (2018) göre bireysel faktörler çatışmanın yönünü ve şiddetini etkileyebilir. Bu faktörler cinsiyet, yaş, kişilik ve medeni durum olarak dört kategoride ele alınmıştır.

Cinsiyet, iş ve sosyal rolleri farklı olduğu için kadınlar ve erkekler arasında çatışma düzeyi farklılık göstermektedir. Çoğu çalışmada erkeklerin işten aileye daha fazla çatışma, kadınların ise aileden işe daha fazla çatışma yaşadığını göstermektedir. Ancak bu konuda ortak bir görüşe varılamamıştır (Shockley ve Allen, 2015).

Yaş, WFC düzeyinin azalmasına etki eden üç nedenle ilişkilendirilmiştir. Birincisi, yaşlandıkça kişinin kaynakları artar ve iş stresi azalır, böylece iş sorumlulukları aile sorumluluklarını daha az etkilenmektedir. İkincisi, yaşlandıkça insanlar iş ve aile hayatını daha profesyonelce ayırmayı öğrenmektedir. Üçüncüsü ise yaşlı bireylerin daha iyi çalışma koşullarına veya daha düzenli çalışma programlarına sahip olmalarıdır (Şentürk ve Bayraktar, 2018).

Kişilik, çevresel olayların algılanmasını şekillendirmede etkili olmaktadır. Hırslı, rekabetçi ve sabırsızlıkla her zaman daha fazlasını yapmak isteyen Tip A kişilikler, yüksek WFC düzeyine sahip olmaktadır. Diğer yandan, sakin, sabırlı ve dengeli olan Tip B kişilikler düşük WFC düzeyine sahip olmaktadır (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020).

Medeni durumun WFC üzerindeki etkisi konusunda araştırmacılar arasında fikir birliği yoktur. Bazı araştırmalar, eşle ilişkinin dinamiklerinin daha önemli olduğunu, eşin varlığından ziyade medeni durumun etkili olduğunu belirtmiştir (Munyon, vd., 2019). Bununla birlikte, evli çalışanlar arasında daha fazla işten

aileye ve aileden işe çatışma olduğunu gösteren çalışmalar da vardır (Zhao X., 2016). Bireysel faktörlerin, çatışmanın yönünü ve şiddetini etkilediği açıkça ortaya çıkmaktadır.

Cinsiyet, yaş, kişilik ve medeni durum faktörleri, çalışanların iş ve aile sorumluluklarını dengelemelerini etkileyebilmektedir. Bu faktörlerin farkında olmak, çalışanları desteklemek ve çatışmayı azaltmak için önemlidir (Şentürk ve Bayraktar, 2018).

- ii. *İşle İlgili Faktörler:* Bu bölümde işle ilgili faktörlerin WFC ile ilişkisine odaklanılmaktadır. Çalışmanın öncülleri olarak çalışma saatleri, çalışma programı, işe bağlılık, iş desteği, iş stresi ve kişi-iş uyumu gibi faktörler görülmektedir.

Yücel (2017), çalışma saatlerinin WFC ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Bir kişi, bir rolde harcadığı zaman arttıkça diğer rolün gerekliliklerini karşılama olasılığının azaldığını ifade etmektedir. Bu nedenle, çalışmaya harcanan saatlerin aileden işe çatışma yaratmaktan ziyade işten aileye çatışma yarattığı söylenebilir.

Çalışma programı da WFC ile ilişkilendirilen bir faktördür. Katı çalışma programı, esnek çalışma programına sahip olanlara göre daha fazla WFC yaşanmasına neden olabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bu durum, esnek olmayan çalışma programına sahip bireylerin diğer yaşam alanlarında gereklilikleri karşılamakta daha da zorlanabileceğini göstermektedir.

İşe bağlılık da WFC ile ilişkili bir faktördür. (Han ve Sears, 2020), bir rolde yüksek düzeyde bağlılık olduğunda, o role harcanan zaman ve çabanın artacağını ve diğer rolün gerekliliklerini karşılamayı zorlaştırabileceğini ifade etmektedir. İşe bağlılık ile WFC arasındaki ilişkiyi bu şekilde açıklayabiliriz.

İş desteği, WFC üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. (Kailasapathy, vd., 2014) tarafından yapılan bir çalışmada iş yerinde yöneticilerden, iş arkadaşlarından ve astandan alınan sosyal destekle WFC arasında bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, (Cowlshaw, vd., 2010) çalışmasında da yöneticilerin iş ve aile sorumluluklarını dengelemeye destek sağlamalarının insanların daha az WFC yaşamalarına yardımcı olduğu belirtilmiştir.

İş stresi de WFC ile bağlantılıdır. (Gareis, vd., 2009) tarafından yapılan bir çalışmada çeşitli iş stresörlerine maruz kalmanın WFC ile ilişkili olduğu görülmüştür. İş baskısı, özerklik eksikliği ve rol belirsizliği gibi stres faktörleri,

kişinin diğer yaşam alanlarındaki gereklilikleri yerine getirmesini zorlaştırabilir ve böylece WFC'ye neden olabilmektedir.

Son olarak, kişi-iş uyumu da WFC ile ilişkilendirilebilen bir faktördür (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020). Kişi-iş uyumsuzluğunun insanların işlerinde yetersiz hissetmeleri, işlerini sevmemeleri veya işleri ile etik değerleri arasında tutarsızlık durumunda ortaya çıktığını belirtmektedir. Bu durumların yarattığı gerilim, WFC'ye katkıda bulunmaktadır.

- iii. *Aile ile ilgili Faktörler:* İş-aile çatışmasının önemli bir kaynağıdır. Bu faktörler, bireyin aile rolünü yerine getirmesini zorlaştıran veya iş rolü ile uyumsuz olan durumları içermektedir. Aileyle ilgili faktörler şu şekilde özetlenebilir:

Çocukların bakımı ve eğitimi, ebeveynler için zaman ve enerji gerektiren bir sorumluluktur. Çocukların okul saatleri veya aktiviteleri, iş saatleri ile çatışabilir. Bu nedenle, küçük çocuk sahibi olan bireylerin, işten aileye çatışma yaşama olasılığı daha yüksektir (Cingöz ve Çolak, 2019).

Eşin de çalışması, aile sorumluluklarının paylaşılmasını ve desteklenmesini etkilemektedir. Çalışan eş, bireyin iş stresini azaltmaya veya aile gerekliliklerini karşılamaya yardımcı olabilir. Ancak eşin de çalışması, aile içindeki rollerin ve beklentilerin değişmesine de neden olmaktadır. Bu durum hem işten aileye hem de aileden işe çatışma yaratmaktadır (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020; Boyar ve Mosley, 2007).

Aile büyüklüğü, aile içindeki ilişkileri ve çatışmaları etkilemektedir. Büyük aileler, daha fazla aile aktivitesi ve sorumluluğu gerektirir. Bu da bireyin işine ayırabileceği zamanı ve enerjiyi azaltmaktadır. Ayrıca büyük aileler, özellikle kadınlar için, aile içindeki rollerin ve beklentilerin çeşitliliğinden dolayı daha fazla çatışmaya neden olabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Aile içindeki gerginlik, anlaşmazlık, öfke veya uyumsuzluk, bireyin aile rolünü yerine getirmesini zorlaştırmaktadır. Aile çatışması, kişi ile ailesi arasındaki rol çatışması, eşler arasındaki farklılıklardan kaynaklanan anlaşmazlıklar, birbirlerinin kariyerlerine ilgisizlik gibi durumlardan kaynaklanmaktadır. Aile çatışması, bireyin iş performansını ve iş tatminini olumsuz etkilemektedir (Han ve Sears, 2020; Çetinceli ve Çarıkçı, 2020).

Eş desteği, aile sorumlulukları için somut yardım ve duygusal destek sağlamaktadır. Eş desteği, bireyin aile stresini azaltmasına ve iş-aile dengesini sağlamasına yardımcı olmaktadır. Düşük eş desteği, bireyin hem aile hem de iş rolünde başarısızlık yaşamasına neden olmaktadır (Şentürk ve Bayraktar, 2018; Noor, 2003).

Aile üyelerinin bireyden bekledikleri davranışlar, iş rolü ile uyumlu olmayabilir. Örneğin, aile üyeleri; bireyden sıcaklık, duygusallık ve yakın temas gibi davranışlar bekleyebilir. Bu durumda, birey ya rol yapmayı seçebilir ya da bir rol çatışması yaşayabilir. Bu da davranış temelli iş-aile çatışmasına yol açmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

2.4. İşten Ayrılma Niyeti

2.4.1. İşten Ayrılma Tanımı ve Kavramı

İşten ayrılma, bir sosyal sistemden bireyin kendi isteğiyle kopma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Gaertner, 1999). İşten ayrılma niyeti ise çalışanların mevcut istihdam şartlarından tatmin olmadıkları zaman ortaya çıkardıkları bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Rusbult, vd., 1988). Çalışanları yetiştirmek şirketler için zorlayıcı ve masraflı bir uğraş olduğundan, her bir çalışanı şirket için değerli bir çalışana dönüştürmek, şirket normlarına göre şekillendirmek ve onları şirket kültürüyle uyumlu hâle getirmek uzun bir süreç almaktadır. Tüm bu uğraşlar, maliyetli ve zaman alıcı olmanın yanı sıra motivasyon ve konsantrasyon da gerektirmektedir. Bu yüzden işten ayrılma, şirketler için sadece önemli bir maliyet unsuru değil aynı zamanda moral bozucu bir durumdur.

Bu sebepten yöneticiler için çalışanların işten ayrılma sebeplerini tespit etmek ve işletmelerin çıkarına olacak stratejileri hayata geçirmek önem arz etmektedir (Meier ve Hicklin, 2007).

İşten ayrılma niyeti, çalışanların işlerinden ayrılmayı düşündükleri veya planladıkları durum olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma niyeti, işten ayrılmanın bir habercisi ve göstergesidir (Tett ve Meyer, 1993). İşten ayrılma ise önemli bir karar olup psikolojik, finansal ve sosyal maliyetleri içermektedir (Allen, vd., 2005).

İşten ayrılma niyetinin oluşmasında en etkili faktör iş tatminidir. İş tatmini ise işin kendisi, ücret, terfi imkânı, yönetim ve iş arkadaşları ve çalışma koşulları gibi beş ana boyuta bağlıdır (Luthans, 2011). Çalışanlar bu boyutlarda beklentilerini

karşılayamadıklarında, işten ayrılma niyetine eğilim göstermektedir (Rusbult, vd., 1988). Bu niyet, işte kalma veya işten ayrılma şeklinde sonuçlanabilir veya daha iyi bir iş aramaya yönelik davranışı tetikleyebilir (Singh ve Sharma, 2015).

2.4.2. İşten Ayrılma Niyetini ile İlgili Kavramlar

İşten ayrılma niyetini doğrudan etkilemese de onunla ilişkili bazı kavramlar olduğunu belirtmek gerekmektedir. İş tatminsizliği, örgüte bağlılık eksikliği ve iş stresi, işten ayrılma niyetini büyük ölçüde etkileyen faktörler olarak belirlenmiştir (Firth, vd., 2004).

- i. *İş tatminsizliği veya memnuniyetsizliği*; birçok sebepten dolayı ortaya çıkan ve işten ayrılma davranışına ve işten ayrılma niyetine neden olan en önemli örgütsel durumlardan biridir (Aggarwal, vd., 2018). Aynı zamanda iş tatminsizliği, işten ayrılma niyetini doğrudan etkileyen bir kavramdır (Breitsohl ve Ruhle, 2016). Çalışanların işten ayrılma düşüncesinin iş tatminsizliğiyle başladığını ve işten ayrılma sürecine yol açtığını belirtmektedir (Hom, vd., 2017).

İş tatminsizliği süreci, işinden memnun olmayan bir çalışanın kabul edilebilir bir alternatif olduğunu düşünmesiyle başlamaktadır. Bu durumda, çalışan başka bir iş aramaya ve mevcut işiyle karşılaştırmaya karar verir. Yapılan karşılaştırma sonucunda yeni işin daha avantajlı olduğu düşünülürse çalışan işten ayrılmaya niyet eder ve işten ayrılmaya karar verir. Dolayısıyla, iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyeti azalırken iş tatmini azaldıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır (Liu ve Raghuram, 2022).

Yapılan araştırmalarda ücret, katılım, rutinleşme, merkezileşme, bütünleşme, adil dağıtım ve terfi fırsatları gibi faktörlerin iş tatminini etkileyen belirleyiciler olduğunu belirtmektedir. İşletmeler, bu faktörlerle iş tatmini arasındaki olumsuz ve olumlu ilişkileri tespit etmeli ve optimize etmelidir (Ferdik, vd., 2014). Bu sayede işletmeler, çalışanlarının tatmin düzeyini arttırabilir ve işten ayrılma niyetini azaltabilir.

- ii. *Örgütsel bağlılık*; çalışanın işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkisi olan faktörlerden biridir (Touma, 2021). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle kurduğu psikolojik bağ ve örgütle bütünleşme düzeyidir. Bu bağlılık arttıkça, işten ayrılma niyetinde bir azalma görülmektedir (Izzati, vd., 2015). Örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanlar, örgütün misyonunu içselleştiremezler ve cazip iş teklifleriyle

karşılaştıklarında örgütten ayrılma eğilimindedirler. İş gücü devir hızının artması yeni personelin eğitim ve tutundurma maliyetlerinin yükselmesine neden olmaktadır (Yılmaz, 2015). Bu nedenle, işletmeler çalışanları örgüte bağlı tutabilmek için örgütsel bağlılığı artırıcı önlemler almalıdır (Ellidört, 2020).

- iii. *İş stresi*; çalışanın iradesi ve kontrolü dışında ortaya çıkan, psikolojik ve fizyolojik sağlık sorunlarına ve örgütsel sorunlara yol açabilen bir durumdur. Araştırmalar, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında doğrudan bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Yapılan araştırmada, iş stresinin örgütsel sorunlara yol açtığı belirtilmiştir. Bu sorunlar arasında tatminsizlik, yabancılaşma, düşük verimlilik, devamsızlık ve işten ayrılma gibi durumlar yer almaktadır (Varga, vd., 2021). Başka bir araştırmada ise iş stresine maruz kalan çalışanların işten ayrılma niyeti geliştirebileceğini ve işten ayrılabilceğini ortaya koymuştur (Wang, vd., 2021). Ancak ara sıra, ılımlı ve kontrol edilebilir düzeydeki stresin çalışanlar ve örgüt için yararlı olabileceği belirtilmektedir. Bu tür stres, iş performansını, motivasyonu artırabilir ve başarıya katkıda bulunabilir. Ancak stresin uzun süre devam etmesi, kronikleşmesi, yanlış zamanda ortaya çıkması ve kontrol edilemez hâle gelmesi durumunda hem çalışanlara hem de kuruma zarar verebileceği belirtilmektedir.

Bu nedenle, iş stresinin yönetimi işletmeler için önemli bir konudur. Adil, katılımcı ve şeffaf yönetim planlarıyla iş stresi azaltılabilir ve kontrol altına alınabilir. Bu sayede çalışanlar ve örgüt üzerindeki olumsuz etkiler en aza indirilebilir.

Sonuç olarak, iş stresi düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır. İş stresi arttıkça çalışanın istifa niyeti de artmaktadır. Ancak, iş stresi azaldıkça işten ayrılma niyeti de azalmaktadır. (Adebayo ve Ogunsina, 2011) tarafından yapılan araştırma da bu ilişkiyi desteklemektedir.

2.4.3. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

İşten ayrılma niyeti, çalışanların iş tatminiyle doğrudan ilişkilidir. Çalışanların, herhangi bir sebepten dolayı işten memnuniyetsizlik dereceleri arttıkça işten ayrılma niyetleri de artmaktadır. Bu durum, çalışanın kendisinden, işin örgütsel yapısından veya çevresel etkilerden kaynaklanabilir (Pettman, 1973). Bu nedenle, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler olmak üzere üç ana perspektiften incelemek mümkündür.

Tablo 2.2: İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Çevresel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Bireysel Faktörler
<ul style="list-style-type: none">• İstihdam Algıları• İşsizlik Oranı• Katılım Oranı• Sendika Varlığı	<ul style="list-style-type: none">• Ücret• İş Performansı• Rol Açıklığı• Görev Tekrarı• İş Tatmini• İşin Kendisi• İş Arkadaşı• Terfi• Örgütsel Bağlılık	<ul style="list-style-type: none">• Yaş• Görev Süresi• Cinsiyet• Biyografik Bilgiler• Eğitim• Medeni Durum• Yetenek ve Beceri• Zeka• Karşılana Beklentiler

Kaynak: Edwards, 2010

- i. *Bireysel faktörler*; işçinin kendi özelliklerinden kaynaklanan kişisel faktörlerdir. (Ertas, 2015) tarafından yapılan bir çalışmada, işten ayrılma niyetiyle ilişkili bireysel faktörlerin yaş, görev süresi, cinsiyet, biyografik bilgiler, eğitim, medeni durum, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, yetenek ve beceriler, zeka ve davranışsal niyetler olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmada, yaş, görev süresi ve bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu, eğitim ve davranışsal niyetler ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Üstelik kadınların erkeklere kıyasla işten ayrılma olasılığının daha yüksek olduğu, evli çalışanların ise bekâr bireylere göre işten ayrılma eğiliminin daha düşük olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, (Li ve Lu, 2014) tarafından sıralanan profesyonellik, referans kaynağı, performans, devamsızlık, kariyer beklentileri ve kişilik yapısı gibi faktörler de bireysel faktörler arasında kabul edilebilir.
- ii. *Örgütsel faktörler*; işletmenin örgütsel yapısıyla ilişkili olan unsurlardır. (Ugboro ve Obeng, 2000)'e göre, işin gereksinimleri hakkında bilgi edinme imkânı, teşvik olanakları, gelişim olanakları, örgütün değerleri, vizyonu ve stratejileri hakkında bilgiye erişme imkânı gibi faktörler, iş tatminini artıran etmenler arasındadır. (Liborius ve Kiewitz, 2022) ise genel iş tatmini, iş performansı, ücret tatmini,

yönetici tatmini, iş arkadaşı tatmini, terfi olanakları tatmini, iş performansı, rol açıklığı, görev tekrarı ve örgütsel bağlılık gibi örgütsel faktörleri sıralamaktadır.

İşten ayrılma niyeti ile doğru orantılı bir ilişki gösteren tek faktörün terfi olanakları olduğu, diğer tüm faktörlerle ters orantılı bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. İş tatmini ve iş tatmini faktörleri için (Ilouga, vd., 2018) ise iş anlamlılığını, iş tatmininin kritik bir öncülü olarak belirtmektedir. İşlerini önemli ve değerli olarak algılayan bireylerin, işlerini daha az değerli olarak algılayanlara göre daha yüksek bir iş tatmini düzeyi yaşadıkları ifade edilmektedir. Aynı şekilde çalışanın iş sonuçlarından kişisel olarak sorumlu hissetme derecesinin de iş tatminini etkileyen bir diğer faktör olduğu vurgulanmaktadır (Ugboro ve Obeng, 2000; Liborius ve Kiewitz, 2022).

- iii. *Çevresel faktörler*; işletme veya bireyden bağımsız olarak işletmenin dışında yer alan faktörlerdir. Bu faktörler işsizlik oranı, iş gücüne katılım oranı, sendika varlığı ve istihdam algıları gibi unsurları içermektedir (Reh, vd., 2021).

Boroş ve Curşeu (2013) tarafından belirtilene göre işsizlik oranı, sendika varlığı ve işten ayrılma niyeti arasında ters bir ilişki bulunmaktadır. Yani işsizlik oranının yüksek olduğu ve sendikanın mevcut olduğu durumlarda işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Öte yandan iş gücüne katılım oranı ve istihdam faktörleri ile işten ayrılma niyeti arasında doğru orantılı bir ilişki mevcuttur. Yani iş gücüne katılım oranı ve istihdamın yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma niyeti artmaktadır.

Bu bağlamda iş gücü arz ve talebinin işten ayrılma niyeti üzerinde belirleyici olduğu söylenebilir (Bangwal ve Tiwari, 2019). Bunun yanı sıra yeni iş alternatiflerinin varlığı da işten ayrılma niyetini etkileyen bir diğer faktör olarak düşünülebilir (Mohr, vd., 2013) Ayrıca sosyal baskılar da işten ayrılma niyetini etkileyen bir dış faktör olarak gösterilebilir. Çalışanın ailesi ve yakınlarıyla olan ilişkileri ve bu ilişkilerin seyri, çalışanın istifa niyetini etkilemektedir (Robinson, vd., 2014).

Sonuç olarak çevresel faktörler işletmenin dışında bulunan unsurlardır ve işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Bu faktörler arasında işsizlik oranı, sendika varlığı, iş gücüne katılım oranı, istihdam algıları, yeni iş alternatiflerinin varlığı ve sosyal baskılar yer almaktadır.

2.5. İş Stresi

2.5.1. İş Stresi Tanımı

Modern toplumlarda üretim ve tüketimdeki hızlı değişimler, insanların çalışma ve sosyal hayatlarında çok hareketli ve hızlı olmalarını gerektirmektedir. Ancak bu durum, insanların sosyal çevrelerine uyum sağlamada zorluk yaşamalarına ve stres altında kalmalarına neden olmaktadır (Güney, 2016).

Stres kavramını sadece kötü bir şey olarak değil, aynı zamanda iyi bir şey olarak da değerlendirilmelidir. Stresin ne kadar büyük ve ne türde olduğu önemlidir. Bazen çok fazla stres bize zihinsel ve bedensel olarak zarar verirken bazen de uygun miktarda stres bizim için faydalı olabilmektedir. Yaşanılan alandan bağımsız olarak ılımlı seviyedeki stres çalışan için motivasyon kaynağı sağlamaktadır. Başka bir ifadeyle stres, bireyi hedefine ulaştırmada ve odaklanmasında destek olmaktadır. Stres; bireyin ilerlemesinde, kazanımlarında, yeni kabiliyetler ve özellikler elde etmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Beger, 2020).

Stres kavramı Latince “Estrica” ve Fransızca “Estrece” sözcüklerinden türemiştir. Stres sözcüğü geçmişte farklı zamanlarda, farklı şekillerde tanımlanmıştır. 17. yüzyılda stres, insanları etkileyen olumsuz durumlar için felaket, bela, sıkıntı ve keder anlamında kullanılırken 18. ve 19. yüzyıllarda bu ifade değişmiş ve zorluk, baskı manasında kullanılmıştır. Böylelikle stres; bireyin zorluk, baskı ve güçlüklerden dolayı mevcut durumunun bozulması ve etkilenmesine karşı direnç göstermesi olarak tanımlanmıştır (Serinikli, 2019).

Günümüz dünyasında stresten sakınmak imkânsıza yakındır. Çünkü günümüz şartları bireylerin bir şekilde belli bir miktarda stresle iç içe yaşamasına neden olmaktadır. Bu nedenle her meslekte stres vardır ve bu stresi yaşayan fertlerin stres seviyeleri birbirinden farklı düzeyde olacaktır. Birtakım meslekler gerektirdikleri görevler nedeniyle daha çok stres kaynağına sahipken bazıları ise daha az stres kaynağına sahiptir. Başka bir deyişle, bazı mesleklerde yaşanan stres, diğer mesleklerde çalışan bireyler için stres kaynağı oluşturmayabilir (Ay ve Yesil, 2021).

İş stresi bireylerin kurumlarda karşılaştığı stres olarak adlandırılmaktadır. Örgütsel çevre, çalışanın gönüllü veya gönülsüz olarak bulunduğu sosyal alandır. Çalışanın çalıştığı iş yeri, onun sosyal ihtiyaçlarını sağlayan ve kişiliğinin gelişmesine destek olan hayati bir yerdir. Bu nedenle kuruluşlar, çalışanlarının hayatında özel bir rol

oynamaktadır. Ancak işin, insan yaşamında merkezi bir konuma sahip olması bazen çeşitli sorunlara ve iş stresine neden olmaktadır (Limon ve Nartgün, 2020).

Literatürde iş stresi ile alakalı farklı betimlemeler mevcuttur. Bu tanımlamadan biri şöyledir: İş stresi, çalışanın yüksek istekler, kısıtlar ve imkânlar nedeniyle duyduğu bir gerilim durumudur (Akinfolarin, 2016).

Diğer bir tanımda iş stresi, bireyin kendisine verilen rolleri ve görevleri yapamadığında yaşadığı psikolojik, fiziksel ve duygusal tepkilerdir (Gencer, 2021).

Ayrıca iş stresi, kurumların istediği davranış kalıpları ile bireylerin yetenekleri arasındaki uyumsuzluk sebebiyle çalışanda meydana çıkan olumsuz fizyolojik ve psikolojik davranış olarak da tanımlanmaktadır (Thomas, vd., 2022).

Seyyar ve Öz, (2007) stresi, çalışanın işle ilgili yapması gerekenlerin nitelikleri, olanakları ve ihtiyaçlarına uymadığı bir durumda veya örgütsel çevre olumsuz olduğunda karşılaşılabileceği fiziksel ve psikolojik hasarlar kümesi olarak tanımlamışlardır.

Erkoç'a (2003) göre ise iş stresi; işle ilgili kaygı, gerilim ve endişelerin bir sonucudur. İş stresi, çalışanın kontrolü dışında olan olumsuz iş süreçlerinin yol açtığı fiziksel ve psikolojik bir durumdur (Lin, vd., 2019). Başka bir deyişle, örgütteki ve çalışma ortamındaki fiziksel ve psikolojik koşullara karşı çalışanın gösterdiği tepki süreci iş stresi olarak tanımlanmaktadır (Syed, vd., 2021).

İş stresi, çalışanlar arasındaki etkileşimlerden ve çalışma koşullarından kaynaklanan hem olumlu hem de olumsuz özellikleri olan bir durum olarak da tanımlanmaktadır. (Teo ve Waters, 2002; Turhan, vd., 2018). Basitçe söylemek gerekirse iş stresi, örgütün istekleriyle uyum sağlamak için oluşan baskı sonucu çalışanların yaşadığı rahatsızlık hâlidir. Diğer bir tanımıyla iş stresi, çalışanın sosyal çevresinin talepleri ile kendi değerleri, inançları, yetenekleri ve ihtiyaçları arasında duygusal olarak uyuşmadığı ve rol çatışması yaşadığı fiziksel ve sosyopsikolojik bir gerilim hâlidir. (Turhan, vd., 2018). Çalışanlar yoğun iş yaşamları ve çalıştıkları örgütten beklentileri nedeniyle çeşitli stresli durumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Kurumlar çalışanlardan, hizmet sunarken gerçek duygularından ziyade örgütsel hedeflere dayalı ve örgüt kurallarına göre davranmalarını beklemektedir. Duygusal emeğin bir boyutu olan hizmet sunumunda yüzeysel davranışlar sergileyen çalışanlar, yoğun duygusal uyumsuzluk ve rol çatışması yaşamaktadır. Bu örgütsel beklentilerin çalışanlar üzerinde

oluşturduğu baskıdan kaynaklanan duygusal gerilim ve çatışma, iş stresi olarak da adlandırılmaktadır (Yıldız, vd., 2021).

2.5.2. İş Stresinin Nedenleri

Fazla baskının olduğu durumlar stresör olarak bilinmektedir. Tek bir stresör büyük bir stres yaratabilir, ancak genellikle stresörler birleşerek çalışmanı çeşitli yönden sıkıştırır ve stres gelişir. Aşağıdaki tabloda iş stresörlerinin kategorileri ve her kategori için örnekler yer almaktadır:

Tablo 2.3: İş Stresi Kategorisi ve Örnekleri

İş Stresörü Kategorisi	Örnekler
Fiziksel Çevre	<ul style="list-style-type: none">• Gürültü,• Isı,• Işık,• Havalandırma,• Kirlilik,• Tehlikeli maddeler
Görev Tasarımı	<ul style="list-style-type: none">• Çok fazla veya çok az sorumluluk,• Monotonluk,• Yetersiz yetki,• Belirsiz beklentiler, vb.
Rol	<ul style="list-style-type: none">• Rol belirsizliği,• Rol çatışması,• Rol yükü, vb.
İnsan İlişkileri	<ul style="list-style-type: none">• İş arkadaşları,• Yöneticiler,• Müşteriler,• Tedarikçiler ile ilişkilerde yaşanan sorunlar,• Çatışmalar,• Tacizler, vb.
Örgütsel Yapı	<ul style="list-style-type: none">• Katılımın az olması,• Karar verme süreçlerine dahil edilmeme,• İletişim eksikliği,• Bürokrasi, vb.
Örgütsel Değişim	<ul style="list-style-type: none">• Teknolojik değişimler,• Yeniden yapılanma,• İş güvencesinin azalması,• Terfi veya iş değiştirme imkanlarının kısıtlı olması, vb.
Kariyer Gelişimi	<ul style="list-style-type: none">• Kariyer beklentilerinin karşılanmaması,• İşsizlik korkusu,• İşten çıkarılma riski,• Emeklilik kaygısı, vb.

Kaynak: Alao vd., 2022

İş stresini etkileyebilecek başka faktörler de vardır. Kişilik tipleri ve cinsiyet farklılıklarının iş stresini etkilediğini gösteren bazı çalışmalar bulunmaktadır. Çalışmalar, sabırsız, hızlı hareket eden, zaman bilincine sahip, rekabetçi ve hırslı olarak nitelendirilen A tipi kişilik sergileyen bireylerin, rahat olan B tipi kişiliklere göre daha fazla stres yaşadığını göstermiştir (Alao, vd., 2022). Cinsiyet de iş stresini etkileyebilecek bir faktördür. Birçok araştırma, kadınların iş-aile çatışması ve çalışan annelerde çift rol stresi gibi çeşitli faktörler nedeniyle stresten olumsuz etkilenme olasılığının erkeklere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir (Zeka ve Alhassan, 2023).

2.5.3. İş Stresin Sonuçları

Örgütsel stresin sonuçlarından biri çalışan devir hızının artmasıdır (Traymbak, vd., 2022). Çalışanlar pozisyonlarından endişe duyarlarsa örgütü terk edebilmektedir. Devir, eğitilmiş personeli kaybetmesi nedeniyle herhangi bir örgüte mali zararlar verebilmektedir. (Traymbak, vd., 2022), sürekli stresin sizi çaresiz bırakması durumunda, çalışanların tükenmişlik yaşayabileceğini iddia etmektedir. İş stresinin sonucu tükenmişlik, devamsızlık ve hastalık; reçete ve tıbbi sigorta planları, iş yeri kazalarının artması ve bunun sonucunda çalışanların tazminat talepleri gibi pek çok şekilde kendini göstermektedir.

Jachens, vd., (2017), örgütsel stresin verimliliği azalttığını, iş performansını ve çalışan devamsızlığını olumsuz etkilediğini belirtmektedir.

Stres; işle ilgili kazaların artmasına, sağlık bakım maliyetlerinin çoğalmasına, nitelikli personelin kaybına, devamsızlığa, çalışan devir hızına, tükenmişliğe ve yanmaya neden olmaktadır (Kılıç, vd., 2013). Alkol, tütün veya kafein kullanımında artışa, teknik hatalara neden olmaktadır (Sweeney, vd., 2018).

2.6. İşe Tutulma

Çalışanların şirkete olan bağlılık düzeyini ve performansını artırmak için "işe tutulma" kavramı önem kazanmıştır. Bu bağlamda hem çalışanlar hem de işverenler için büyük bir önem taşımaktadır. Çalışanların işe olan tutulmaları arttıkça motivasyonları ve performansları da yükselmektedir. Buna karşılık işverenler, tutulmanın çalışanlar üzerinde daha verimli olacağını ve şirketin sürdürülebilir bir şekilde başarılı olmasını sağlayacağını bilmektedir. Ayrıca işe tutulma önemli bir iş tatmini unsuru olarak da görülmekte ve bu da çalışanların şirkette daha uzun süre kalmasını sağlamaktadır.

Bu bölümde işe tutulma kavramından, işe tutulmanın hangi boyutlardan oluştuğundan ve işe tutulmayı etkileyen faktörlerden kısaca bahsedilecektir.

2.6.1. İşe Tutulma Kavramı

İşe tutulma, bir çalışanın işine duygusal olarak bağlı olduğu, işine tutku ve gururla baktığı, işine değer verdiği şeklinde adlandırılmaktadır (Kawauchi, vd., 2017). Bu tanım, çalışanların işlerini yaparken psikolojik olarak hazır oldukları, fiziksel, bilişsel ve duygusal süreçlerini işlerine odakladıkları anlamında da kullanılmaktadır (Kahn, 1990). İşe tutulma, bireylerin işlerine kendilerini tamamen verdikleri, işlerini yaparken kişisel benliklerini ve davranışlarını işlerine yansıttıkları bir durumu ifade etmektedir (Kahn, 1990). İşe tutulma, işe bağlılık, işe angaje olma, çalışanın işe bağlılığı, kendini işe adanmak ve işe tutkunluk gibi çeşitli terimlerle de tanımlanmaktadır (Akkaya ve Polat, 2022).

İşe tutulma, çalışanların işlerinde yüksek performans sergilemelerine; işlerine karşı duygusal bir bağlılık geliştirmelerine, işlerine enerjik, adanmış ve kaptırmış bir şekilde yaklaşmalarına yardımcı olmaktadır (Bellini, vd., 2015). İşe tutulma geçici bir duygu değil, uzun süreli ve genel bir duygusal-bilişsel durumdur (Schaufeli ve Bakker, 2004). İşe tutulma, işle olumlu bir uyum içinde olma durumunu ifade etmektedir (Junça, vd., 2023). İşe tutulma konusunda farklı görüşler olsa da literatürde, işe bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların işlerinde yüksek enerjiye sahip oldukları, işlerine kendilerini adanmak ve kaptırmak konusunda hemfikir oldukları görülmektedir (Junça, vd., 2023). İşe tutulma; canlılık, adanmışlık ve kendini işe kaptırma gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Canlılık, yüksek enerji ve dayanıklılıkla tanımlanırken adanmışlık, kişinin işine güçlü bir şekilde katıldığı, işine önem atfettiği ve coşku duyduğu bir durumu ifade etmektedir (Chen, vd., 2023). Kendini işe kaptırma ise bireyin işine mutlu bir şekilde kendini verdiği, işine daldığı ve zamanın nasıl geçtiğini unuttuğu bir durumu içermektedir (Chen, vd., 2023).

2.6.2. İşe Tutulmanın Boyutları

İşe tutulma, iş görenlerin işlerine karşı duydukları olumlu duygusal bağlılık, enerji ve coşku durumudur. İşe tutulma şu üç alt boyuttan oluşmaktadır: enerjik olma (dinçlik), adanmışlık ve kendini kaptırma (yoğunlaşma). Bu üç boyut, çalışan ve iş sonuçlarının daha iyi anlaşılmasını sağlayan hayati ve kritik kavramlar olarak yaygın şekilde alıntılanmış ve açıklanmıştır (White, vd., 2014; Milliman, vd., 2018).

- i. *Enerjik Olma (Dinçlik)*, enerjik potansiyelle çalışma motivasyonu ile ilgilenme ve potansiyel engellere rağmen işte ısrar etme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca zihinsel esneklik ve çeşitli iş zorluklarıyla yüzleşme isteği olarak da sunulmuştur.

Lo Bue, vd., (2013) enerjik olmayı; iş yönleriyle ilgili yanıtlara, duygusal doğaya ilişkin deneyimler açısından açıklamıştır. Buna göre, enerjik olma terim olarak şöyle tanımlanır: Bir durum olarak ve bireysel bir ruh hâli olarak değil, çalışanın fiziksel olarak enerjik olması, bilişsel ve duygusal enerji olarak yoğunlaşmasıdır. Bu nedenle, enerjik olmanın kavramsallaştırılması, iş yerinin özellikleriyle bağlantılı olan duygusal koşullar nedeniyle bağlılıkla yakından ilgilidir. Bununla birlikte, (Meier ve Cho, 2019), enerjik olmayı duygusal bir durum olarak tanımlamaz, bu da birçok araştırmacının daha kapsamlı bir yaklaşıma doğru ilerlemesine yol açmıştır. Ayrıca devam eden iş etkileşimlerine ve iş özelliklerine duygusal, bireysel yanıtlar; maddi ve sosyal yönler gibi diğer yanıtları da içeren yanıtlar enerjik olmanın oluşturuç parçalarıdır.

Matthews'e, (2021) göre enerjik olma; kişinin duyguları, iş kaynakları ve taleplerin yanı sıra, iş bağlamında başa çıkmak için mevcut olanlarla ilgili bireysel değerlendirmesidir. Bu açıklamada enerjik olmak, çalışanların gelişimleri ve hedeflerine doğru ilerlemeleriyle ilgili bilişsel değerlendirme sunmaktadır.

- ii. *Adanmışlık*, bir şey için güçlü bir şekilde ilgi duymak ve bunun sonucunda değerli olma duygusu, tutku, gurur, şevk ve mücadele gibi olumlu duygular yaşamak olarak açıklanmaktadır (Altıntaş ve Altıntaş, 2023). İşe adanma ise, çalışanların işine sadık, gayretli, işine özen gösteren ve işiyle ilgili olumlu fikirlere sahip olması olarak tanımlanmaktadır (Şahinbaş ve Erigüç, 2019). İşe adanmış çalışanlar; işlerini ilham verici, yenilikçi, amaca uygun ve anlamlı bulmakta, işlerini keyifle yapmakta ve işleri ile gurur duymaktadır (Demirci, 2022). Ayrıca işe adanmışlık, çalışanın yaptığı iş üzerinden kendisini ifade etmesini, performansını, yaratıcılığını ve öğrenme güdülenmesini artırmasını sağlamaktadır (Bostancı ve Ekiyor, 2015). İşe adanmış çalışanlar, kuruma karşı duygusal bağlılık, kurumda bulunma arzusu ve kurumun gelişmesi için enerji harcama gibi davranışlar sergilemektedir (Bostancı ve Ekiyor, 2015). İşe adanmışlık, çalışanların işe yoğunlaşmasını, yeteneklerini kullanmasını, yüksek ve güç vazifeleri beklemesini; sevinç, mutluluk ve hevesli olma gibi pozitif duygular

benimsemesini ve işe bağlı olma duygusunu diğer çalışanlara da öğretmesini sağlamaktadır (Öksüz ve Erkilic, 2022). İşe tutkunluk bireysel ve örgütsel düzeyde pek çok yapıcı neticesi olan bir husustur.

- iii. İşinde derinden, mutlu bir şekilde ve gönüllü olarak kaybolmak olarak tanımlanan *kendini kaptırma (yoğunlaşma)*, işinden kopamama durumudur. Kendini kaptırma, bireyin işteki konsantrasyonudur. Bu durumda çok odaklanmış bireyler işlerinden zorlukla ayrılabilirler, çalışırken zaman hızla geçer. Yoğunlaşma, çalışanların çalışırken zamanın akışını kaybetmelerine yol açabilecek yoğun bir konsantrasyon türüdür (Sarti, 2019). Kendini kaptırma deneyimi, “akış” teriminin deneyimine de benzer görülmektedir (Willmer, vd., 2019). Akışta, insanlar işlerine o kadar yoğunlaşmış ve dâhil olmuşlardır ki, artık hiçbir şeyin onlar için önemi kalmamıştır. Ana fark, kendini kaptırma uzun süreli bir zihin durumu iken, akış çoğunlukla kısa süreli bir zirve deneyimidir (Çapri, vd., 2017).

2.6.3. İşe Tutulmayı Etkileyen Faktörler

- i. *İşin niteliği*: Bireylerin işlerinde kendini geliştirme imkânları, karar verme süreçlerinde görüşlerinin alınması, sorumluluk ve yetki alabilme, motivasyon ve mücadele dereceleri gibi özellikler işin niteliğini belirlemekte ve bireylerin işlerine duydukları tutulmayı etkilemektedir (Okumuş, vd., 2022).
- ii. *Ödüllendirme*: Bireylerin işe olan tutulmalarını etkileyen önemli bir faktördür. İşin kendi içerisinde bulunan unsurlar, içsel ödüller olarak kabul edilirken ücret ve terfi gibi faktörler dışsal ödüllerini oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra bireylerin yöneticilerinden aldığı geri bildirimler de işe tutulmayı etkileyebilmektedir. Yöneticiler tarafından takdir edilen ve desteklenen çalışanların işe olan tutulması pozitif yönde etkilenecektir (Mansuroğlu ve Turhal, 2023).
- iii. *Örgütsel adalet*: İşlem adaleti ve dağıtım adaleti, örgütteki faaliyetlerin algılanan adaletini etkileyen unsurlardır. Örgütler tarafından alınan kararların adil şekilde uygulanması işlem adaleti olarak kabul edilirken maaş, yan haklar ve terfi gibi faaliyetlerin adil bir şekilde gerçekleştirilmesi ise dağıtım adaletini oluşturmaktadır. Bireylerin işlem adaleti ve dağıtım adaleti algıları, tutum ve davranışlarını etkilediğinden bu durum işe tutulmalarına yansımaktadır (Korkmaz ve Koşar, 2023).

- iv. *Kişisel etkenler:* Bireylerin yetenekleri ve zorluklarla baş etme becerileri, işe olan tutkularını etkileyen kişisel faktörlerdir. Yüksek iş talepleriyle karşılaştıklarında bireylerin öz yeterlilikleri, iyimserlikleri ve çabalama yetenekleri motivasyonlarını arttırmaktadır. Bu kaynaklar, bireylere çevrelerini etkileyebilme ve kontrol edebilme gücü vermektedir (Nordhall ve Knez, 2018).
- v. *Rolle alakalı etkenler:* Örgütlerde rol belirsizliği ve rol çatışması, çalışanların işe tutulmalarını önemli ölçüde etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Rol belirsizliği, çalışanların görevlerini yerine getirirken yeterli düzeyde bilgiye sahip olmamaları durumunu ifade ederken (İnce, vd., 2004), rol çatışması ise çalışanlardan beklenen rollerin farklı olması ve bu roller arasında ilişki olması nedeniyle kararsızlık yaşanmasıdır (Ozbozkurt, 2019). Bu durumlar, net bir şekilde belirlenemeyen rollerin, örgütün organizasyon yapısına zarar verdiği gibi çalışanın işe tutulmasını da etkilemektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YERİ ŞİDDETİ ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI¹

3.1 Giriş

Uzun yıllardır ailede, sokakta, iş yerinde var olduğu bilinen ve buna dönük çözüm yolları ortaya konmaya çalışılan şiddet olgusu, son yıllarda dijitalleşmeyle birlikte kamusal alanlara da yayılarak toplumsal huzursuzluk ve stres oluşturmaktadır (Ünsal ve Dönmez, 2011). Dar anlamıyla sadece fiziksel şiddeti kapsayan şiddet kavramının, insanlık tarihi kadar eski olduğunu söyleyebiliriz. İş yeri şiddeti genel anlamda, “Aşırı duygu durumunu, bir olgunun yoğunluğunu, sertliğini, kaba ve sert davranışı, beden gücünün kötüye kullanılmasını, bireye ve topluma zarar veren etkinlikleri” kapsar (Köknel, 2006). Çalışanlarının karşılaştığı şiddet kavramı ise “Müşteri ya da diğer herhangi bir bireyden gelen, çalışan için risk oluşturan; tehdit davranışı, sözel tehdit, ekonomik istismar, fiziksel saldırı ve cinsel saldırıdan oluşan durum” olarak tanımlanmıştır (Saines, 1999). Araştırmalar günümüzde iş yeri şiddetinin artarak önem kazandığını belirtmektedir. Bunun yanında şiddetin artık toplumda ve iş yerinde bir halk sağlığı sorunu olduğu rahatlıkla söylenebilir (Ayrancı, vd., 2002).

İş yerlerinde, çalışanlar şiddet davranışlarının pek çok çeşidi ile karşılaşmaktadır. Karşılaşılan şiddet davranışlarını aşağıdaki gibi gruplamak mümkündür:

- i. *Fiziksel Şiddet (Physical Violence)*, diğer bir kişi veya bir gruba karşı bedensel temas, ruhsal ya da cinsel zarar vermeyle sonuçlanabilen bedensel güç kullanımı olarak tanımlanmaktadır. Bu şiddet çeşidi, bireylerde önemli fiziksel yaralanmalara sebep olan tehlikeli davranışlar ya da fiziksel saldırılar dediğimiz itmek, fırlatmak, tokat atmak, vurmak, ısırma vb. fiziksel temasları içermektedir (Sokullu, 2011).
- ii. *Psikolojik (Duygusal) Şiddet (Emotional Violence)*, kapsamında birden çok davranış ve değişken barındırmaktadır. Bir kişiye veya gruba karşı yapılan duygusal baskı, tehdit veya güç kullanıp ruhsal, fiziksel ya da sosyal gelişimini

¹ Doktora tez konusunun bir parçası olarak yayınlanmıştır. Tutan, A., & Kökalan, Ö. (2023). İşyeri Şiddeti Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 1504–1516. <https://doi.org/10.20491/isarder.2023.1662>

olumsuz anlamda etkileyen davranışları içermektedir. Bu şiddet türü alay etmek, yüksek sesle ya da gizlice öfke ve kinini yöneltmek, sözlü saldırı ya da tehditle bireyi yıldırma, sözle taciz etmek vb. fiilleri kapsamaktadır (Sokullu, 2011).

- iii. *Yıldırma (Bullying/Mobbing)*, (Tınaz, 2006) yıldırma, “Bir kişi veya grubun, işini daha verimli yapabilecek olan kişiye karşı çalışma yaşamını zorlaştırıcı birtakım davranışlar yapması” olarak tanımlamaktadır. Bir çalışana ya da kişiye karşı kindarca, gaddarca, iyi niyetli olmayan, irrite edici ya da küçük düşürücü sistematik ve tekrarlanan davranışların, bir kişi veya çalışan tarafından ya da yönetici tarafından yapılmasını kapsamaktadır (Ekiz, 2009). İş yeri şiddetinin en hızlı büyüyen şeklinin yıldırma olduğu söylenebilir. Yıldırma, işini daha düzgün ve kurumsal yapan bireye karşı iş yaşamını zorlaştırıcı birtakım davranışların sistematik olarak yapılmasıdır (Yavuz, 2007).
- iv. *Cinsel Taciz (Sexual Harrasment)*, bireylerin istemleri dışında karşı cinsleri tarafından cinsel yönelimlerine hedef olma veya cinsel olarak suistimal edilme durumlarını ifade etmektedir (Chen, vd., 2004). Cinsel istismara uğrayanlar her cinsiyetten, her meslek grubundan veya sosyal tabakadan olabilmektedir.
- v. *Irksal Taciz (Racial Harrasment)*, Yeşildal, (2005) “İrk, renk, dil, ulusal köken, din ya da azınlık olma durumu ile ilgili bir farklılığa dayanarak iş yerinde saygınlığı etkileyen ve istenmeyen tehdit etme davranışları olarak tanımlamaktadır”
- vi. *Tehdit (Threat)*, Türk Ceza Kanunu’nun 106. maddesinde "Bir başkasına, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahsetmek" olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifade ile tehdit, fiziksel veya psikolojik olarak sözel bir saldırıda bulunarak hedef birey veya grubun bedensel temas, psikolojik ya da cinsel anlamda zarar görme korkusuyla olumsuz etkilenme durumu diyebiliriz.

Literatür incelendiğinde yukarıda belirtilen şiddet davranışları çerçevesinde şiddeti ölçmeyi amaçlayan ölçeklerin geliştirildiği görülmüştür. Baron ve Neuman, (1996) tarafından geliştirilen ve saldırganlık biçimlerinin algılama şeklini belirlemeyi amaçlayan 40 maddelik ölçekte katılımcılara, saldırganlık biçimlerinin algılanma şeklini (fiziksel-sözel, aktif-pasif, doğrudan-dolaylı) içeren sorular sorulmuştur. Arnetz, (1998) tarafından oluşturulan “Şiddet Olay Formu” şiddetle karşılaşma sıklığı

ve buna bağlı faktörleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu ölçek, katılımcıların tanımlayıcı özelliklerini sorgulayan yedi madde ve şiddet ile ilgili durumları (şiddete uğrama, şiddetin nedeni, bedensel temas yoluyla yaralanma, tıbbi destek alma, olay anında gösterilen tepki ve şiddet durumundan sonra ne hissedildiği, vb.) sorgulayan 33 madde ile toplam 40 maddeden oluşmaktadır. İlgili ölçek, yüksek riskli iş yerlerinin günlük rutinlerine uygulanmak üzere tasarlanmıştır ve hem tehdit edici hem de şiddet olaylarının düzenli olarak kaydedilmesinin çalışanlarının maruz kaldığı şiddetin en gerçekçi tanımını sunacağı teorisi üzerine geliştirilmiştir. ILO/ICN/WHO/PSI tarafından 2003 yılında 7 ülkede uygulanıp geliştirilen iş yeri şiddeti ölçeği, bu alanda en yaygın kullanılan ölçektir. Son dönem literatür çalışmalarında hemen hemen tüm uyarlamalar bu ölçek üzerinden yapılmıştır. Anketin ilk bölümü kişisel bilgiler ve iş yeri bilgilerine ait tanımlayıcı sorular içermektedir. İkinci bölümde ise şiddete maruz kalma çeşidi, iş yeri zorbalığı uygulayan gruplar ve cinsiyetlerine dönük tablo şeklinde soruları içermektedir. Ölçek aynı zamanda katılımcıların meslek hayatları boyunca ve son 12 ay içinde yaşadıkları şiddet olaylarını ve özelliklerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Winstanley ve Whittington, (2004) tarafından iş yerindeki saldırganlık deneyimlerini tespit etmek için geliştirilen ölçek, fiziksel saldırı (yaralanma, agresif temas, vb.) tehdit edici davranış (zarar verici ifadeler ve davranışlar) ve sözlü tacizi (küfür, hakaret) kapsayan üç ana başlıktan oluşmaktadır. Brown, vd. (2015) tarafından geliştirilen ölçeğin ilk kısmında, demografik bilgilerin yanı sıra kişilerin organizasyon şemasındaki konumları, ekonomik durumları, sektör tecrübesi gibi sorular yer almaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise katılımcıların son 2 yılda şiddete uğrama durumları, şiddete uğrayanların maruz kaldığı şiddet olayı, ne sıklıkla şiddete maruz kaldığı, en çok şiddete uğrayanların cinsiyeti ve şiddete maruz kaldıktan sonra kurumların almış olduğu aksiyon gibi sorular sorulmuştur.

Ülkemizde yapılan akademik çalışmalarda bu konuda uygulanan ölçek uyarlamaların çok az olduğunu ve ağırlıklı sağlık sektöründe olduğunu görmekteyiz ve özellikle hemen hemen tüm uyarlamaların Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından oluşturulan iş yeri şiddeti anketinin uygulandığını görmekteyiz. ILO ve WHO tarafından oluşturulan Aytaç, vd., (2009) tarafından Türkçeye çevrilen iş yerinde şiddet ölçeği, çalışanların son bir yılda iş yerinde şiddete maruz kalıp kalmadığını; psikolojik korkutma ve baskı, fiziksel şiddet, sözlü şiddet ve cinsel şiddet olmak üzere dört farklı çerçevede değerlendirmektedir. Calnan ve Gabe,

(2001) tarafından geliştirilen iş yeri şiddet ölçeği Çabuk ve Menteş, (2022), Bahar vd., (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Uyarlanan ölçekte, demografik bilgilerin yanı sıra kişilerin son 2 yılda şiddete uğrama durumları, şiddet türü, şiddete uğrama sıklığı gibi iş yerinde maruz kalınan şiddeti tanımlayan 13 madde bulunmaktadır.

Çamcı ve Kutlu, (2011) tarafından literatür çerçevesinde oluşturulan ve bu alanda uzman kişilerin bilgisine başvurulup düzenlenen iş yeri şiddeti anket formu, sağlık sektörüne dönük olarak oluşturulmuştur. İki kısımdan oluşan ölçeğin ilk kısmı kişisel bilgiler ve iş yeri bilgilerini açıklayıcı 17 sorudan meydana gelmektedir. İkinci kısmı ise şiddet çeşidi, şiddeti gerçekleştiren grup ya da kişiler, sağlık sektöründe hizmet veren kişinin uğradığı şiddete o an ve sonrasında gösterdiği tepki, şiddet sonrası kurum politikasını ölçmeye dönük iş yerinde şiddet bilgilerine ait 33 maddeyi kapsamaktadır.

Chen, vd., (2004) tarafından geliştirilen ve uyarlaması yapılan, İş Yeri Şiddeti Ölçeği; “Sözlü Şiddet”, “Fiziksel Şiddet”, “Cinsel Şiddet” olarak adlandırılan 3 boyuttan ve 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin sözlü şiddet boyutu, azarlama, suistimal etme; küfürlü, küçük düşürücü veya itibar zedeleyici sözler ile tehdidi içermektedir. Ölçeğin fiziksel şiddet boyutu, hafif yaralanma, ağır yaralanma ve yaralanmaya sebep olmayan fiziksel şiddet sorularını içermektedir. Ölçeğin cinsel şiddet boyutu ise, sözlü cinsel taciz, cinsel saldırı, tecavüz ve tecavüz girişimini içermektedir.

Literatür çalışmalarını incelediğimizde iş yeri şiddetiyle ilgili ölçeklerin ağırlıklı olarak sağlık sektörüne dönük olduğunu görmekteyiz. Diğer sektörleri de içine alacak ve bu anlamda kapsayıcı bir ölçek uyarlamasının eksikliğinden söz edebiliriz. (Chen, vd., 2004) tarafından geliştirilen ve uyarlaması yapılan ölçeğin bu eksikliği gideceği ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2 Yöntem

3.2.1 Evren ve Örneklem

Örneklem büyüklüğünün yeterliliği ile alakalı geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını incelediğimizde, kimi araştırmalarda ölçekte yer alan maddelerin 10 katı (Costello ve Osborne, 2005), kimi araştırmalarda ise ölçekte yer alan maddelerin 20 katı kadar örneklem sayısının yeterli olacağı belirtilmiştir (Kline, 2013). Mevcut araştırmada kullanılan ölçeğin 9 madde ile sınırlı olduğunu göz önünde bulundurduğumuzda örneklem büyüklüğünün 90 ile 180 arasında olmasının yeterli olacağı düşünülmektedir. Örneklem sayısı ile ilgili diğer bir çalışmada, eğer faktör yapısı açık

ise 100 katılımcının örneklem için yeterli olduğu, en az 200 katılımcının ise örneklem için daha güvenilir sonuçlar vereceği belirtmiştir (Büyüköztürk, 2002). Bu çerçevede değerlendirdiğimizde çalışmanın örneklemini kamu ve özel sektör çalışanlarından oluşturmaktadır. Google form aracılığıyla çevrim içi olarak oluşturulan ölçek formunun linki katılımcıların maillerine ya da whatsapp hesaplarına gönderilmiştir. Ölçek formunu doğru ve eksiksiz şekilde dolduran 303 katılımcı çalışmaya dâhil edilmiştir.

Çalışmada, kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi kullanılarak çalışma grubu oluşturulmuştur. Bu yöntem, en yakın sosyal çevremizde yer alan ve erişilmesi kolay, elde var olan ve çalışmada yer almak isteyen (gönüllü) kişiler üzerinden gerçekleştirilen bir örnekleme yöntemidir (Creswell, 2005; Erkuş, 2013).

Çalışmada öncelikle ölçeklerin dilsel eş değeri Spearman korelasyon testi kullanılarak belirlenmiştir. Bu tespitin ardından ölçeğe açıklayıcı faktör analizi uygulanarak üç faktörlü yapının orijinal ölçekte test edilmesi sağlanmıştır. Daha sonra ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak yapı geçerliliği test edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık güvenirliği Cronbach alfa testi kullanılarak belirlenmiştir. Bu ölçek 15 gün arayla iki ayrı katılımcı grubuna uygulanmış ve bu iki grubun ölçeğe verdikleri yanıtlar arasındaki ilişki belirlenmiştir. Ölçekle ilgili veri setlerinin analizinde SPSS 25 ve AMOS 25 istatistik yazılım programları kullanılmıştır.

3.2.2 Veri Toplama Aracı

Ölçeğin Türkçe'ye çevrilme aşamalarında, Beaton, vd., (2000) önerdiği yol kullanılmıştır. Çevirinin ilk aşamasında, örgütsel davranış alanına hâkim bir akademisyenden ve alan dışından iki yeminli tercümandan İngilizce olan ölçeği Türkçe'ye çevrilmesi istenmiştir. Çevirinin ikinci aşamasında, çeviriler arasındaki benzerlik ve farklılıkları belirlemek amacıyla üç farklı çeviri, alanında uzman iki akademisyen tarafından incelenmiştir. Çevirinin bir sonraki adımında örgütsel davranış alanında uzman iki akademisyenden Türkçe'ye çevrilen ölçeğin açıklamasını anlaşılabilirlik ve kültürel uygunluk açısından değerlendirmeleri istenmiştir. Bir sonraki adımda, ölçeği tekrar İngilizce'ye çevirerek benzerlik ve farklılıkları belirlemek için orijinal versiyonla karşılaştırılmıştır. Çevirinin bir sonraki aşamasında tüm aşamalar, alanında uzman ve her iki dili de bilen iki akademisyen tarafından yeniden ele alınmıştır. Çevirinin son aşamasında ölçeğin ön test çalışması yapılmıştır. Bu noktada

ölçeğin orijinal İngilizce formu hem İngilizce hem de Türkçe bilen 10 katılımcıya gönderilmiştir. İki hafta sonra Türkçe çeviri gönderilmiş ve katılımcıların İngilizce ve Türkçe yanıtları arasındaki ilişki Spearman korelasyon testi kullanılarak analiz edilmiştir.

İş yerinde şiddet ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması için İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 31 Ağustos 2022 tarih ve 2022/07 sayılı ve E-20292139-050.01.04-34336 numarası ile onay alınmıştır.

Etik onay alındıktan sonraki aşamada, Türkçe ölçek katılımcılara dağıtılmıştır. Bu aşamada oluşturulan formun başında çalışmanın amacı açıkça belirtilmiş ve yalnızca izin veren katılımcılar dâhil edilmiştir.

3.2.3 Verilerin Analizi

Çalışmada, Chen, vd., (2004) tarafından geliştirilen, Shi, vd., (2019) tarafından İngilizce'ye çevrilen ölçeğin 9 maddelik İş Yeri Şiddeti Ölçeği kullanılmıştır. Veri toplamak amacıyla kullanılan ölçek iki kısımdan oluşmaktadır. Demografik özellikleri belirlemeye dönük olan ilk bölümde katılımcıların cinsiyet, iş deneyimi, yaş, eğitim ve medeni durumunu içeren sorular bulunmaktadır. Ölçeğin ikinci bölümü ise 3 alt boyutu bulunan 9 madden oluşmaktadır. Ölçeğin sözlü şiddet boyutu 2 sorudan oluşmakta ve azarlama, suistimal etme; küfürlü, küçük düşürücü veya itibar zedeleyici sözler ile tehdit sorularını içermektedir. Ölçeğin fiziksel şiddet boyutu 3 sorudan oluşmakta olup hafif yaralanma, ağır yaralanma ve yaralanmaya sebep olmayan fiziksel şiddet sorularını içermektedir. Anketin son bölümünde ise cinsel taciz ve şiddet boyutu 3 sorudan oluşmakta olup sözlü cinsel taciz, cinsel saldırı, tecavüz ve tecavüz girişimi sorularını içermektedir. Ölçeğin değerlendirilmesinde 4'lü likert tipi (1: hayır, 2: 1 defa, 3: 2-3 defa, 4: 3 defadan fazla) kullanılmıştır.

Çalışmanın veri analizi bölümünde, ilk olarak örneklem gruplarına ilişkin temel betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Daha sonraki bölümlerde, SPSS 25 ve AMOS 25 programlarıyla gerçekleştirilen geçerlik ve güvenilirlik analizleri yer almaktadır.

3.3 Bulgular

3.3.1 Demografik Bulgular

Araştırmaya katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin temel demografik bilgiler Tablo 3.1'de yer almaktadır.

Tablo 3.1: Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

		Grup (Kamu Sektörü Çalışanları)		Grup (Özel Sektör Çalışanları)	
		Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	77	59.2	91	52.6
	Kadın	53	40.8	82	47.4
	Toplam	130	100.0	173	100.0
Medeni Durum	Bekar	44	33.8	60	34.7
	Evli	86	66.2	113	65.3
	Toplam	130	100.0	173	100.0
Yaş	30 yaş altı	39	30.0	35	20.2
	30-40	52	40.0	73	42.2
	41-50	35	26.9	46	26.6
	50 yaş üzeri	4	3.1	19	11.0
	Toplam	130	100.0	173	100.0
Eğitim Durumu	Lise	21	16.2	11	6.4
	Önlisans	16	12.3	17	9.8
	Lisans	69	53.1	101	58.4
	Lisansüstü	24	18.5	44	25.4
	Toplam	130	100.0	173	100.0
İş Deneyimi	1 yıldan az	26	20.0	20	11.6
	1-5 yıl	33	25.4	53	30.6
	6 -10 yıl	41	31.5	65	37.6
	10 yıl ve üstü	30	23.1	35	20.2
	Toplam	130	100.0	173	100.0

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi, birinci grupta yer alan kamu sektörü katılımcılarının % 40.8’inin kadın, % 59.2’sinin erkek olduğu, % 66’dan fazlasının evli olduğu, yaklaşık % 70’inin en az 30 yaşında olduğu, % 70’inin den fazlasının en az lisans mezunu olduğu ve % 50’sinden fazlasının en az 6 yıllık iş deneyimine sahip olduğu tespit edilmiştir.

İkinci grupta yer alan özel sektör katılımcılarının, % 47.4’ünün kadın, % 52.6’sının erkek olduğu, % 65’ten fazlasının evli olduğu, % 75’ten fazlasının en az 30 yaşında olduğu, % 70’ten fazlasının en az lisans mezunu olduğu ve % 55’ten fazlasının en fazla 6 yıllık iş deneyimine sahip olduğu tespit edilmiştir.

3.3.2 Dilsel Eşdeğerlik

Spearman Korelasyon testi ile orijinal İngilizce form ile Türkçe versiyon arasındaki ilişkiyi belirlenmiştir. Spearman korelasyon testi sonucunun 1’e yakın olması, orijinal ölçek ile uyarlanan ölçekler arasında dilsel eşdeğerliğin sağlandığı anlaşılmaktadır. Bu noktada korelasyon katsayısının minimum 0.70 olması aranmaktadır (Seçer, 2018). Dilsel eşdeğerlilik aşaması, iki dili çok iyi bilen 13 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada ilk önce İngilizce iki hafta sonra ise Türkçe form katılımcılara gönderilmiş ve cevaplamaları istenmiştir. Daha sonra katılımcılardan elde edilen yanıtlar Spearman Korelasyon testi ile yorumlanılmıştır. Ortaya çıkan korelasyon katsayı sonuçları Tablo 3.2’de yer almaktadır.

Tablo 3.2: İngilizce ve Türkçe Ölçek Arasındaki Spearman Korelasyon Katsayı Sonuçları

		Spearman Korelasyon Katsayısı	p değeri
Madde	ING	0.883	0.00
	TUR		
Madde	ING	0.992	0.00
	TUR		
Madde	ING	0.996	0.00
	TUR		
Madde	ING	0.995	0.00
	TUR		
Madde	ING	1.000	0.00
	TUR		
Madde	ING	1.000	0.00
	TUR		
Madde	ING	0.885	0.00
	TUR		
Madde	ING	0.964	0.00
	TUR		
Madde	ING	1.000	0.00
	TUR		

Tablo 3.2’de de görüldüğü gibi, ölçeğin tüm maddelerinde anlamlı, güçlü ve pozitif ilişkiler belirlenmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin korelasyon katsayılarının 0, 883 ile 1.000 arasında değiştiği görülmektedir. Bu sebeple dilsel açıdan iki ölçeğin eşdeğer olduğunu, ölçeğe ilişkin dil geçerlilik şartının yerine getirdiği söylenebilir.

3.3.3 Ölçeğin Geçerlilik Çalışmaları

Ölçeğin geçerlilik çalışmasının ilk aşamasında ölçeğin ve alt boyutlarının iç tutarlılık değerleri Cronbach alfa analizi sonuçları kullanılarak değerlendirilmiştir. Bir sonraki aşamada ölçeğe açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanarak üç alt boyuttan oluşan özgün yapının uyarlanan çalışmada aynı olup olmadığı test edilmiştir. Bir sonraki adım da, örneklemin orijinal yapısının doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ile doğrulanıp doğrulanmadığını değerlendirilmiştir. En son aşamada ise ölçekten elde edilen sonuç ile benzer bir ölçekten elde edilen sonuçlar arasındaki ilişki tespit edilmiş ve çıkan sonuç değerlendirilmiştir.

3.3.3.1 İç Tutarlılığa İlişkin Bulgular

Ölçek uyarlama çalışmalarının önemli bir kısmını, ölçekte bulunan ifadelerin iç tutarlılığının tespiti oluşturmaktadır. Bu aşamada iç tutarlılık genellikle Cronbach Alfa katsayısı ile değerlendirilmektedir. Literatürde, Cronbach Alfa katsayısının en az 0.70 olması gerektiği belirtilmektedir (Gürbüz ve Seçkin, 2018). İşyeri şiddeti ölçeğinin iç tutarlılığı, iki ayrı katılımcı kümesi için tek tek hesaplanmış ve analiz sonuçları Tablo 3.3'te paylaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa katsayılarının her iki katılımcı grup için de 0.760 ile 0.894 arasında değiştiği tespit edilmiştir.

Tablo 3.3: İş Yeri Şiddeti Ölçeği İç Tutarlılık Analizi Sonuçları

	Birinci Katılımcı Grubu	İkinci Katılımcı Grubu
Sözlü Şiddet (SS)	0.778	0.894
Fiziksel Şiddet (FS)	0.793	0.817
Cinsel Şiddet (CS)	0.766	0.822
İş Yeri Şiddeti Ölçeği	0.760	0.842

İç tutarlılık katsayılarının hesaplanmasından sonraki aşamada, ölçeğin dokuz maddesinin düzeltilmiş genel madde korelasyonları her iki katılımcı grubu için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Hesaplamaların sonucunda ölçekte yer alan 9 maddenin korelasyon katsayılarının eşik değer olan 0.70'ten yüksek olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2002). Analiz sonuçları Tablo 3.4'te yer almaktadır. Bu sonuçlar işyeri şiddeti ölçeğinin iç tutarlılığının olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.4: İş Yeri Şiddeti Ölçeğindeki Maddelere İlişkin İstatistikler

No	Birinci Örneklem Sonuçları				İkinci Örneklem Sonuçları			
	Ort.	Std. Sap.	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenilirlik Katsayısı	Ort.	Std. Sap.	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenilirlik Katsayısı
SS 1	1.56	.956	.880	.749	1.49	.919	.884	.811
SS 2	1.12	.466	.800	.751	1.12	.485	.804	.808
FS 1	1.08	.414	.756	.745	1.02	.170	.729	.746
FS 2	1.02	.124	.721	.746	1.02	.185	.722	.785
FS 3	1.02	.175	.722	.769	1.04	.170	.741	.765
FS 4	1.01	.088	.707	.749	1.04	.094	.744	.765
CS 1	1.08	.365	.758	.751	1.05	.320	.756	.735
CS 2	1.01	.088	.705	.745	1.05	.075	.756	.785
CS 3	1.06	.956	.738	.746	1.06	.104	.774	.802

3.3.3.2 Geçerliliğe İlişkin Bulgular

a) Açımlayıcı Faktör Analizi

İş Yeri şiddeti ölçeğinin orijinali 9 maddeden ve 3 altboyuttan oluşmaktadır. AFA'nın ilk aşamasında dataların faktör analizine göre uygunluğunu, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Kuresellik Testi analizi sonucunda elde edilen sonuçlara göre karar verilmiştir. KMO testi ile analizde kullanılan örneklem sayısının AFA yapmak için yeterli olup olmadığına karar verilmektedir. KMO testi sonucunun en az 0.50 olması gerekmektedir (Şeşen ve Meydan, 2017). İki farklı örneklem grubu için ortaya konulan AFA analizi sonucunda ilk grubun KMO değeri 0,921, sonraki grubun değeri ise 0,963 olarak belirlenmiştir. Bu sonuca göre örneklem sayısının faktör analizi uygulamak için

gerekli şartları sağladığı söyenebilir. Elde edilen verilerin normalliğinin tespitinde Bartlett küresellik testi kullanılmış ve verilerin normal dağıldığı belirlenmiştir. Bu Birinci örneklem grubu için yapılan testin sonucu ($\chi^2(36) = 2005,396$; $p < 0,01$), ikinci örneklem grubu için yapılan testin sonucu ($\chi^2(36) = 2312,126$; $p < 0,01$) olarak tespit edilmiştir. Anti image kovaryans matrisindeki diyagonal ilişki katsayılarına göre değerlerin birinci örneklem grubu için (0,541-0,861 arasında), ikinci örneklem grubu için (0,612- 0,876) arasında değiştiği saptanmıştır. Yapılan ön test sonuçlarına göre örneklem veri setlerinin faktör analizine uygun olduğu saptanmıştır. Her iki örneklem grubundan elde edilen AFA sonuçları Tablo 3.5 ve Tablo 3.6’da verilmiştir

Tablo 3.5: Birinci Örneklem Grubunun Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Boyutlar		
	Fiziksel Şiddet	Cinsel Şiddet	Sözlü Şiddet
Özdeğer	2.673	1.750	1.052
Açıklanan Varyans (%)	29.703	19.445	11.686
Maddeler	Faktör Yükleri		
FS4	.970		
FS3	.952		
FS2	.842		
FS1	.778		
CS3		.834	
CS1		.560	
CS2		.512	
SS1			.792
SS2			.693

Birinci örneklem grubundan elde edilen AFA neticesine göre, özdeğeri 1.0’dan büyük olan üç faktör saptanmıştır. Üç faktörün toplam varyansı açıklama oranı %60,834’tür. Analiz sonucunda elde edilen yapı ile orijinal ölçekteki yapı benzer özellikler göstermektedir. Faktörlerin altında oluşan maddelere bakıldığında, maddelerin hepsinin orijinal ankette yer alan faktörlerin altında gruplandığı görülmektedir.

Tablo 3.6: İkinci Örneklem Grubunun Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Boyutlar		
	Fiziksel Şiddet	Cinsel Şiddet	Sözlü Şiddet
Özdeğer	2.260	1.814	1.517
Açıklanan Varyans (%)	25.115	20.153	16.855
Maddeler	Faktör Yükleri		
FS3	.902		
FS4	.827		
FS2	.764		
FS1	.612		
CS3		.675	
CS1		.536	
CS2		.508	
SS1			.956
SS2			.950

İkinci örneklem grubunun AFA sonuçlarına göre, öz değeri 1.0'dan büyük olan 3 faktör tespit edilmiştir. Üç faktörün toplam varyansın açıklama oranı %62,124'tür. Analiz sonucunda elde edilen yapı ile orijinal ölçekteki yapı benzer özellikler göstermektedir. Tıpkı birinci örneklem grubunda olduğu gibi, faktörlerin altında oluşan maddelere bakıldığında, maddelerin hepsinin orijinal ankette yer alan faktörlerin altında gruplandığı görülmektedir.

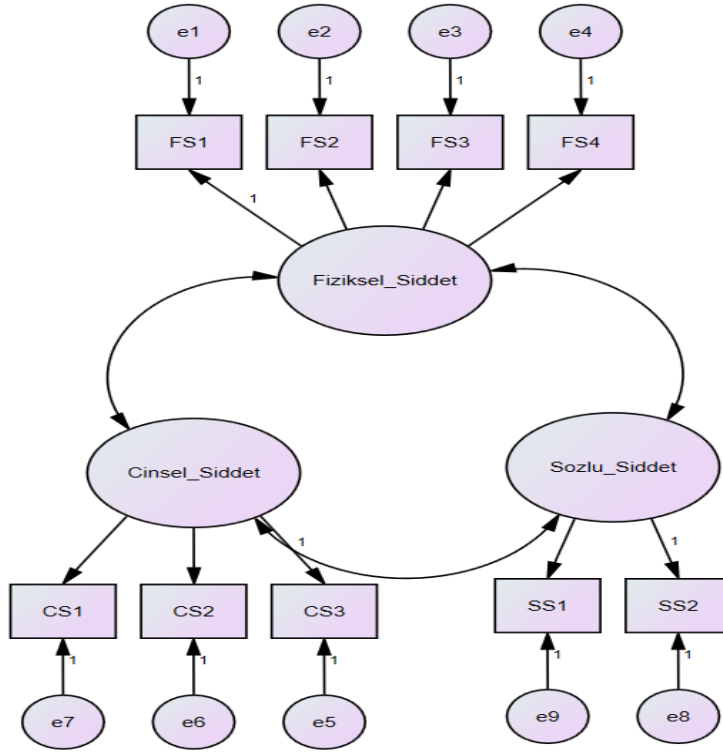
b) Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bir sonraki aşamada, AFA sonucunda belirlenen işyerinde şiddet ölçeğinin üç faktörlü yapısının birinci ve ikinci örneklem gruplarında doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla iki farklı örneklem üzerinde AMOS 25 programından istifade ederek doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA'da kullanılan uyum endeksleri ve bu endekslere ait eşik değerler Tablo 3.7'de verilmiştir (Şeşen ve Meydan, 2017). Her iki örneklem grubu için ayrı ayrı gerçekleştirilen DFA analizlerinin sonuçlarına göre, uyum endeks sonuçlarının kabul edilebilir seviyelerde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.7: İş Yeri Şiddeti Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Rol Stresi Ölçeği	X ² /df	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA
Eşik Değerler	< 5	>0.850	> 0.800	>0.900	>0.900	<0.100
Birinci Örneklem	3.12	0.878	0.826	0.901	0.905	0.076
İkinci Örneklem	3.66	0.902	0.887	0.908	0.912	0.081

Not: χ^2 =Normal Teori Ağırlıklı En Küçük Kareler Ki-Kare, df = Serbestlik Derecesi, RMSEA= Yaklaşım Hatasının Ortalama Karekökü, NFI= Normlaştırılmış Uyum İndeksi, GFI= Uyum İyiliği İndeksi, AGFI= Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi, CFI = Karşılaştırmalı Uyum Endeksi.



Şekil 3.1: Birinci ve İkinci Örneklem DFA Yapısı

Uyarılama sonucunda ortaya çıkan İşyeri şiddeti ölçeği EK4’de verilmiştir.

3.4 Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, Chen ve arkadaşları tarafından 2004 yılında geliştirilen İş Yeri Şiddet Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Ölçeğin Türkçeye çeviri aşamalarında, Beaton vd., (2000) önerdiği yol kullanılmıştır. Çevirinin ilk aşamasında, örgütsel davranış alanına hâkim bir akademisyenden ve alan dışından iki yeminli tercümandan İngilizce olan ölçeği Türkçeye çevrilmesi istenmiştir. Daha sonra çeviri,

alan uzmanları tarafından çevirinin benzerlik ve farklılıkları tespit edilip değerlendirilmiştir. Örgütsel davranış alanında uzman iki akademisyenden Türkçeye çevrilmiş ölçekteki ifadelerin anlaşılabilirliği ve kültürel uyumluluğunu değerlendirerek bir sonraki aşama tamamlanmıştır. Çevirinin son aşamasında hem İngilizce hem de Türkçeye hâkim 13 katılımcıya, orijinal hâli ve Türkçe çevirisi iki hafta aralıkla uygulanarak ön test çalışması tamamlanmıştır. Dilsel eş değerlilik için yapılan Spearman korelasyon testi sonucunda tüm maddelerinde pozitif, anlamlı ve güçlü ilişkiler içinde olduğu saptanmıştır. Bu nedenle dilsel açıdan iki ölçeğin eş değer olduğu, ölçeğe ilişkin dil geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

Dilsel eş değerlilik sağlandıktan sonra ölçek 304 kişiye uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach alfa testi sonuçları kullanılarak ortaya konulmuştur. Analiz sonucunda ölçeğin güvenilir olduğu görülmüştür. Çalışmanın bir sonraki aşamasında ölçeğin ve alt boyutlarının iç tutarlılık değerleri analiz edilmiştir. Her bir durumda gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi (EFA) sonuçlarının, örneklemden alınan veri setinin faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür. Son olarak orijinal yapının doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları hem ilk hem de ikinci örneklem için uyum indeksi sonuçlarının kabul edilebilir seviyede olduğunu ortaya koymuştur. Tüm bu sonuçlara dayanarak İş Yeri Şiddet Ölçeğinin Türkçeye uyarlanarak ölçüm aracı olarak kullanılabilmesi sonucuna varılmıştır. Ek 4'te Türkçeye çevrilmiş ölçek paylaşılmıştır.

Ülkemizde yapılan akademik çalışmalarda bu konuda uygulanan ölçek uyarlamalarının çok az olduğunu ve ağırlıklı sağlık sektöründe olduğunu görmekteyiz ve özellikle hemen hemen tüm uyarlamaların WHO ve ILO tarafından oluşturulan iş yeri şiddeti anketinin uygulandığını görmekteyiz. Güvenirlilik ve geçerlilik çalışması yapılan ölçeğin, sadece sağlık sektöründe değil, birçok farklı sektörde de kullanılabilirliği ile literatürde eksik olan bu ihtiyacı büyük ölçüde karşılayacağı ön görülmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YERİ ŞİDDETİNİN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ AİLE ÇATIŞMASININ ARACILIK ROLÜ: TÜRKİYE’DEKİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA²

İş Yeri Şiddeti (WPV) küresel bir halk sağlığı sorunu ve ciddi bir tehdit oluşturmaktadır. Sağlık sektöründe çalışan bireylerin çalışma koşullarından dolayı iş yeri şiddetine uğrama riski, diğer tüm sektörlerde çalışan bireylerden daha büyük olduğu kabul edilmektedir (Usluoğulları ve Turan, 2023). Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2002 yılında yayınlamış olduğu raporda “Tüm sektörlerdeki şiddet olaylarının %25’inin sağlık sektöründe meydana geldiği, sağlık çalışanlarının %50’sinden fazlasının mesleklerini uyguladıkları herhangi bir zamanda şiddete maruz kaldıkları” bildirilmiştir (Kılıç ve Çolak, 2020). Başka bir ifadeyle dünyadaki her iki sağlık çalışanından birisi iş yeri şiddetine maruz kalmaktadır. Yine aynı raporda sağlık sektöründe çalışanların %10-23’ünün psikolojik, %0,8-2,7’nin etnik, %27-67’nin sözel %3-17’nin fiziksel, %0,7-0,8’inin cinsel içerikli şiddete maruz kaldığı belirtilmiştir (Kılıç ve Çolak, 2020). Türk Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası tarafından yapılan çalışma sonucuna göre, Türkiye’de sağlık personellerinin %87’si meslek hayatı boyunca sözel, psikolojik ya da fiziksel şiddete en az bir kez uğradığını belirtmiştir. Türkiye’de sağlık sektöründe son 12 ay içerisinde en az bir kez sözel, psikolojik ya da fiziksel şiddete uğradığını söyleyenlerin oranı %82 şeklindedir (Aydın, 2018).

Sağlık sektöründe gerçekleşen iş yeri şiddetin kaynağı hasta, hasta yakını ve sağlık çalışanı olabilmektedir (Yıldırım, 2018). İş yeri şiddetinin sağlık çalışanları üzerinde beden ve ruh sağlığı açısından yadsınamaz bir etkisi bulunmaktadır (Giorgi, vd., 2020). Dünya sağlık örgütü bu etkiyi fiziksel ve psikolojik olarak iki boyutta ele almıştır (Wiskow, 2024). Sağlık çalışanlarının şiddete maruz kalma durumu sadece

² Doktora tez konusunun bir parçası olarak yayınlanmıştır. Tutan A and Kökalan Ö (2024) The mediation role of work–family conflict in the effect of workplace violence on job satisfaction and intention to leave: a study on health care workers in Turkey. *Front. Psychol.* 15:1322503. doi: 10.3389/fpsyg.2024.1322503

İlgili çalışanın sağlığını etkilemediği gibi çalışanların iş tatminini, iş-aile yaşantısını ve bunun yanında o kuruma olan bağlılığı gibi pek çok örgütsel unsuru da etkilemektedir (Esen ve Aykal, 2020). Dolayısıyla iş yeri şiddetine maruz kalmaktan dolayı sağlık çalışanlarında iş-aile çatışması ve iş tatminsizliğinde bir artış olması ve buna bağlı olarak ortaya çıkan işten ayrılma niyetindeki artış, yalnızca bir birey olarak sağlık çalışanının değil bunun yanında sağlık mesleğinin kalitesini ve dolaylı bir biçimde sektörün hizmet kalitesini de olumsuz etkileyecektir.

Bu çalışma, Türk sağlık sektöründe çalışanların yaşadıkları iş yeri şiddetinin, iş tatminlerini ve işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğini belirlemeyi ve ayrıca çalışanların iş-aile çatışmasının bu etkiler arasındaki aracı rolünü belirlemeyi amaçlamıştır. İş yeri şiddeti sonucunda sağlık çalışanların iş tatmini ve iş-aile çatışma düzeyleri ile işten ayrılma niyetlerinin saptanması; kurumları, bu alanda politikalar üretmeye ve gerekli iyileştirmeye yönelik motive edici bir potansiyele sahip olmayı sağlayacaktır. Bu konuda meydana getirilecek veri bankası ile sağlık sektöründeki sorunların tanımlanması; bu anlamda farkındalığın sağlanması, böylelikle toplumsal bilincin oturmasına katkı sağlayacak ve gelecekte ortaya konulacak çalışmalara zemin oluşturacaktır.

Ayrıca sağlık çalışanlarının iş yeri şiddetiyle iş-aile çatışması ve iş tatmini düzeylerinin ve işten ayrılma niyetinin belirlenmesinin gerek maddi gerekse manevi kayıpların önüne geçilmesine, sektörün verimlilik ve gelişimine katkı sağlayacağı düşünölmektedir. Literatürde her ne kadar sağlık sektöründe iş yeri şiddeti ile ilgili pek çok çalışmaya rastlanılsa da Türk sağlık sektörü özelinde bu kavramların eksenindeki etkileri bu şekilde bütüncöl olarak inceleyen bir çalışma mevcut değildir. Bu nedenle çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

4.1. Kavramsal Çerçeve

4.1.1 İş Yeri Şiddeti

İş yeri şiddeti ile ilgili yapılan çalışmalarda birçok tanımlama yapılmıştır (Neuman ve Baron, 1998; Whittington, 2002). Bu çalışmaları göz önünde bulundurarak iş yeri şiddeti en genel anlamda; “Aşırı duygu durumunun, bir olgunun yoğunluğunun, sertliğinin, kaba ve sert davranışının, beden gücünün kötüye kullanılmasının, bireye ve topluma zarar veren etkinlikleri” şeklinde ifade edilmiştir (Akkaş ve Uyanık, 2016). Sağlık çalışanlarının karşılaştığı şiddet kavramı ise “Hasta, hasta yakınları ya da diğer

herhangi bir bireyden gelen, sağlık çalışanı için risk oluşturan; tehdit davranışı, sözel tehdit, ekonomik istismar, fiziksel saldırı ve cinsel saldırıdan oluşan durum” olarak tanımlanmıştır (Cenger, vd., 2018).

İş yerinde maruz kalınan veya gerçekleşen şiddet olaylarının türlerine baktığımızda; fiziksel şiddet, psikolojik şiddet, suistimal, yıldırma (mobing), taciz, cinsel taciz, tehdit ve ırksal tacizi kapsadığını görebiliriz (World Health Organization, 2002). İş yeri şiddeti üzerine yapılan bibliyometrik analiz çalışmasına göre ele alınan şiddet türleri arasında en sık karşılaşılan fiziksel şiddet, yıldırma, sözlü şiddet ve cinsel taciz türlerinin olduğu ifade edilmektedir (Seyran, 2021).

Sağlık sektöründe çalışmak diğer sektörlerle göre şiddete uğrama açısından çok daha risklidir. Bu risk sağlık sektöründe yapılan değişik çalışmalarda on altı kat daha yüksek olduğu görülmektedir. Sağlık sektörü içinde sağlık çalışanların maruz kaldığı tüm şiddet olaylarının %80’inini, müşteri (hasta veya hasta yakını) ve hizmet kaynaklı şiddet olayları oluşturmaktadır (Ayyıldız, 2021; Cebrino ve Cruz, 2020).

İş yeri şiddeti üzerine yapılan bir çalışmada, sağlık çalışanlarının son bir yıl içinde yaklaşık %62 oranında şiddete maruz kaldığı ve bu oranın %42,5 fiziksel olmayan şiddeti (sözlü taciz, tehdit ve cinsel taciz) kapsadığı, %24,4 ise fiziksel şiddeti içerdiği belirtilmiştir. Yine aynı çalışmada özellikle Asya ve Kuzey Amerika ülkelerinde, Psikiyatri ve Acil Servis bölümlerinde çalışan hemşire ve doktorlarının şiddete maruz kalma oranının yüksek olduğu belirtilmiştir (Liu, vd., 2019).

Acil servis doktorları ve hemşireler üzerine yapılan başka bir çalışmada ise, sağlık çalışanların %72’sinin sözel şiddete ve %18’inin fiziksel şiddete maruz kaldığı, bunların yaklaşık %37’sinin doktor, %56’sının hemşire ve %7’sinin diğer sağlık çalışanı olduğu belirtilmiştir. Yine aynı çalışmada şiddete maruz kalan en yüksek bölümler Acil Servisler ve Yataklı Servisler olarak belirtilmiştir (Aljohani, vd., 2021).

Sağlık sektörü üzerinde iş yeri şiddeti ile ilgili yapılan çeşitli çalışmaların sonucu, iş yerinde maruz kalınan şiddetin, çalışanın güdülenme ve performansını etkilediği, potansiyel verimliliğini ve yaratıcılığını azalttığını göstermektedir. Bu durum çalışmada depresyona, anksiyeteye, sosyal yabancılığmaya, iş uyumsuzluğu ve işe yabancılığmaya sebebiyet vermekte olup bu da iş tatminsizliğine, örgütsel bağlılığın azalmasına, iş-aile çatışmasına ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Antão, vd., 2020; Duan, vd., 2019).

4.1.2 İş Tatmini

Kavram, “Kişinin işinden duyduğu hoşnutluk” veya “İşine karşı beslediği olumlu duygular” şeklinde literatürde yaygın olarak tanımlanmaktadır. (Roelen, vd., 2008; Davis, 1984). İş tatmini, çalışanın işine ilişkin genel bakış açısıdır (Robbins, 1991). İş tatmini, herhangi bir organizasyonda çalışan davranışını etkileyen en önemli faktörlerden biridir ve genellikle çalışanların iş tanımından duyduğu memnuniyetin bir yansıması olarak ifade edilmektedir (Tutan ve Öztürk, 2020). Şirketlerin sunduğu fırsatlar, çalışanların istek ve ihtiyaçlarının karşılanmasına ve iş tatmininin sağlanmasına önemli katkı sağlamaktadır. İş tatminini ortaya çıkaran faktörler, kişisel faktörler ve işle ilgili faktörler olmak üzere iki grupta sınıflandırılmıştır. Çalışanın kişiliği, çalışma geçmişi, sosyal yaşamı gibi etkenler kişisel faktörler olarak açıklanmaktadır. İşle ilgili faktörler ise işin görünümü ve zorluğu, işin kendine has özellikleri, ücretler, terfi fırsatları, ödül mekanizması, kurum içi ilişkiler, şirketin sosyal duruşu, çalışma koşulları, iş güvenliği vb. olarak belirtilmektedir (Demirbaş, vd., 2022). Ayrıca iş tatminini etkileyen bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma saatleri, medeni durum gibi demografik özellikler olarak sıralanmaktadır (Günday, vd., 2022).

İş tatminini etkileyen faktörlere ilişkin literatürde çeşitli değerlendirmeler bulunsa da en yaygın sınıflandırmanın “Bireysel ve örgütsel faktörler” olduğu anlaşılmaktadır (Nguyen, 2020).

Tüm meslek gruplarına dönük yapılan başka bir araştırmada, sağlık çalışanlarının en düşük iş tatminine sahip meslek grubuna olduğu tespit edilmiştir (Özer ve Bölüktaş, 2022). Hemşireler üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre mobbing ile hemşirelerin iş tatmini arasında orta seviyede ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Kurnaz ve Oğuzhan, 2021).

4.1.3. İş-Aile Çatışması

Sosyal hayatın en önemli öğelerinden biri olan aile, psikolojik ve fiziksel sağlığı yerinde olan bireylerden oluşmalıdır. Bu durum ancak bireylerin gerek iş hayatını gerekse aile hayatını dengede götürmesiyle mümkün olmaktadır (Bojan, vd., 2020). Ancak iş veya aile hayatında yaşanan olumlu ya da olumsuz gelişmeler aile veya iş hayatını etkileyebildiğinden ve hatta çatışmalara yol açtığından bu denge sağlanamamaktadır. Greenhaus ve Beutell bu durumu, iş ve aile yaşamının ön koşulu

olarak sahip olunan farklı roller arasındaki uyumsuzluk çoğaldıkça iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın da arttığı şeklinde açıklamıştır (Adisa ve Gbadamosi, 2021). İş-aile veya aile-iş çatışması, bu iki kavramın birbirinden etkilenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Erer, 2021).

İş-aile çatışmasının üç boyuttan (zaman, gerilim, davranış) meydana geldiği ifade edilmektedir (Chandler, 2021). Zamana dayalı çatışma: Bu, bir role ayrılması gereken zamanın başka bir role ayrılması gereken zaman ile çakışması durumudur (İskender ve Yaylı, 2021). Bu tür çatışmaların işle ilgili nedenleri; çalışma süresinin uzunluğu, çalışma sıklığı, vardiya düzeni, düzensizlikler, esnek olmayan çalışma sistemleridir. (Silva ve Dissanayake, 2017). Gerilime dayalı çatışma: Bir rolde ortaya çıkan huzursuzluğun (zayıflık, kaygı, depresyon, gerginlik, yorgunluk vb.) diğer rolün sorumluluklarını yerine getirmeyi imkânsız hâle getirdiği zamandır. Rol belirsizliği, aşırı iş yükü, yüksek fiziksel ve psikolojik iş talepleri, çalışma ortamındaki değişiklik kaynaklı belirsizlikler, zayıf iş yeri iletişimi ve işe bağlılık gibi faktörleri gerilime dayalı iş-aile çatışmasına sebep olan etkenler olarak söyleyebiliriz (Yang, vd., 2022). Belirli bir tutumun başka bir rol ile uyumsuzluğu davranışsal temelli bir çatışmadır (Ameti ve Abaz, 2023). Davranış temelli çatışma, insanların davranışlarını rollerine göre değiştiremedikleri durumlarda ortaya çıkmaktadır.

4.1.4 İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışma koşullarından memnun olmayan çalışanların sergilediği yıkıcı ve saldırgan bir davranış şeklidir (Uludağ, 2019). Başka bir tanımlamaya göre, çalışanın kurumun çalışma koşullarından duymuş olduğu memnuniyetsizlik sebebiyle işlerini bırakma düşüncesi olarak ifade edilmektedir (Özcan, vd., 2012).

Sağlık çalışanlarını kapsayan çalışmada, işten ayrılma niyetlerinin iş-aile çatışmasıyla pozitif ve iş tatminiyle negatif, anlamlı bir ilişki içinde olduğunu ve bu iki kavramın olumsuz bir etkisinin olduğu belirlenmiştir (Tariq, vd., 2021; Blanco-Donoso, vd., 2021).

İsviçre'de sağlık çalışanları üzerinde yapılan başka bir araştırmada, iş yerinde şiddet ve çalışma ortamındaki ayrımcı davranışların, çalışanların işten ayrılma niyetine yol açtığı, bunun da iş değişikliği veya kariyer sonlandırma ile sonuçlandığı bulunmuştur (Hämmig, 2023).

4.1.5 Sağlık Çalışanlarının Şiddete Maruz Kalma Durumlarıyla İş Tatmini, İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyetleri

Sağlık kurumlarında, toplumsal yaşamın bir parçası hâline gelen şiddet olayları sıkça yaşanmaktadır. Kurumsal ve bireysel boyutta farklı negatif sonuçları olan iş yeri şiddeti, etki olarak sadece depresyon, öfke gibi neticeleri olmayıp bunların yanında kurum içi iletişimi etkilemekte ve örgüt iklimini zedelemektedir. Tüm bu etmenler ise kurum çalışanların iş tatmini azalmakta, dolaylı yoldan iş-aile çatışmasına sebebiyet vermekte, nihayetinde işten ayrılma eğilimleri artmakta ve çalışan devir hızını yükseltmektedir (Ünlüsoy, vd., 2023). Bu çerçevede değerlendirilince iş yeri şiddeti, işten ayrılma eğilimi, iş doyumunu ve iş-aile çatışmasının birbiriyle bir etkileşimde olması söz konusudur. Kurumlarda şiddete maruz kalma durumunun çoğalmasında iş tatminini azaltmakta, dolayısıyla iş-aile çatışmasının artmasına ve nihayetinde işten ayrılma niyetini artırmaktadır (Milet ve Yanık, 2017). Başka bir deyişle şiddete maruz kalma sıklığı ve süresi uzadıkça bir kısır döngü meydana gelmekte, işten ayrılma niyeti artan çalışanın örgütsel bağlılığı azalırken daha fazla çatışma çıkarmakta ve iş tatminini azaltmaktadır (Ersoy, 2020). Sağlık çalışanlarında, çalışan devir oranı çok yüksektir. Bu durum, mesleklerinin profesyonel statüye ulaşmasına engel olabilmektedir. Bu sebeple sağlık çalışanlarında iş yeri şiddeti, iş doyumunu, işten ayrılma eğilimi ve iş-aile çatışması arasındaki etkileşiminin günümüz dünyasını da göz önünde bulundurduğumuzda önemi gittikçe artmaktadır.

Yapılan bir çalışmada, iş yeri şiddetinin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine doğrudan anlamlı bir etkisi bulunurken iş tatmininin, işten ayrılma niyetine negatif anlamlı bir ilişkide olduğu belirtilmiştir (Lia, vd., 2019). Yapılan başka bir çalışmada, iş yeri şiddetinin işten ayrılma niyeti ile pozitif, tükenmişlik ve iş tatmini ile negatif bir ilişkisi olduğu görülmüştür (Duan, vd., 2019). Sağlık çalışanları üzerinde yapılan başka bir araştırmada, işten ayrılma niyetinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında negatif anlamlı yönde, tükenmişliğin işten ayrılma ile pozitif anlamlı bir ilişkide olduğu belirtilmiştir. Yine aynı çalışmada iş yeri şiddetinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif anlamlı bir ilişkide olduğu belirtilmiştir (Liu, vd., 2018). Sağlık çalışanlarının uğramış olduğu iş yeri şiddetinin, iş doyumunu ve işte başarılı olmalarını önemli ölçüde olumsuz etkilediğini, bunun ise işten ayrılma niyetini ciddi anlamda etkilediği belirtilmiştir. Bunun yanında iş tatmini, iş yerinde şiddet ile işte başarılı olma arasında tam aracılığa etki ederken iş yeri şiddetinin, işten ayrılma niyetine kısmen aracılık

etkisi olduğu belirtilmiştir (Zhao. vd., 2018). Yapılan başka bir çalışmada ise hemşirelerin yaşamış olduğu iş yeri şiddetinin tükenmişlik ve işten ayrılma niyetiyle pozitif bir etkisi olduğu belirtilmiştir (Cho ve Lee, 2017).

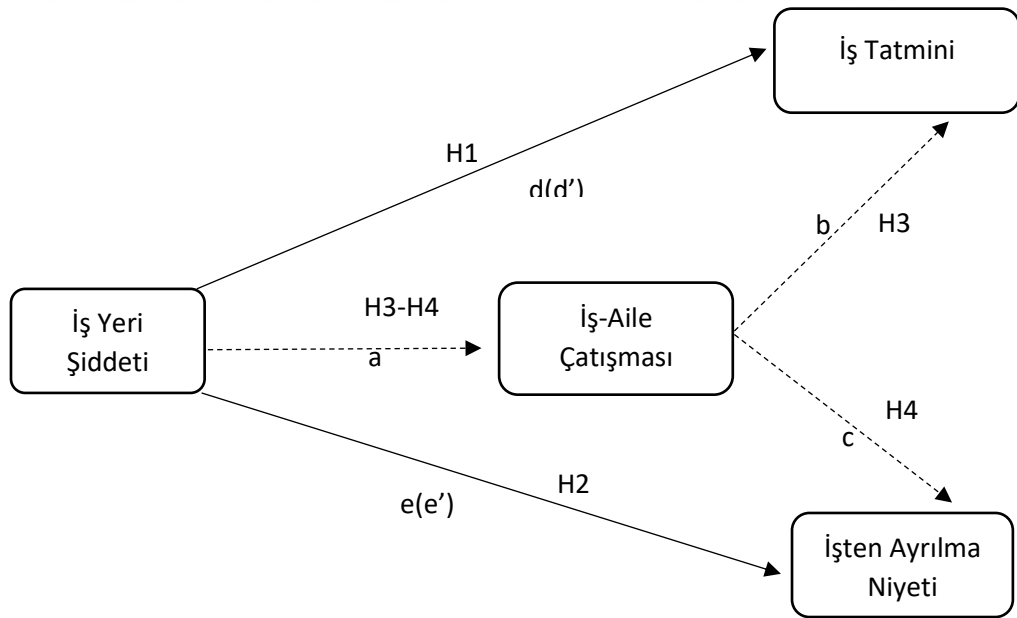
Bu çalışma sağlık sektörü çalışanlarının maruz kaldıkları iş yeri şiddetinin, iş tatminlerini ve işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğini ve bu etkileşim üzerinde iş-aile çatışmasının herhangi bir aracı rol üstlenip üstlenmediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Tüm teorik çalışmalar (Şekil 4.1) incelendiğinde bu çalışmada kullanılacak hipotezler ve araştırma modeli (Şekil 4.1) şu şekilde oluşturulmuştur:

H1: Sağlık çalışanlarının maruz kaldığı iş yeri şiddeti, iş tatminini anlamlı şekilde etkilemektedir.

H2: Sağlık çalışanlarının maruz kaldığı iş yeri şiddeti, işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde etkilemektedir.

H3: İş-aile çatışması, sağlık çalışanlarının yaşadığı iş yeri şiddeti ile iş tatmini arasındaki etkileşime aracılık etmektedir.

H4: İş-aile çatışması, sağlık çalışanlarının maruz kaldığı iş yeri şiddeti ile işten ayrılma niyetleri arasındaki etkileşime aracılık etmektedir.



Şekil 4.1: Kavramsal Teori Modeli

4.2 Yöntem

4.2.1 Evren ve Örneklem

Araştırma kamu hastanelerinde çalışanları 595 sağlık çalışanları üzerinde anket çıktıkları elden dağıtılarak gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler sayısallaştırılarak SPSS uygulamasına aktarılmıştır. Katılımcıların seçiminde kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Etik onay alındıktan sonra veri toplama aşaması Mayıs-Ekim 2022 süresi içerisinde, toplam beş ay boyunca sürmüştür. Ortak yöntem yanlılığı problemini minimize etmek için anket, 45 gün arayla iki farklı zaman noktasında dağıtılmıştır (Podsakoff ve diğerleri, 2012). Hesaplama hatalarının en aza indirilmesi için aracı değişken analizinde en az 200 örneğin kullanılması gerektiği belirtilmektedir (Kline, 2011). Tüm bu referanslar çerçevesinde çalışmada kullanılan örneklem sayısının aracı değişkenlerin analizi için yeterli örneklem sayısına ulaşıldığı tespit edilmiştir.

4.2.2 Veri Toplama Aracı ve Örneklem

Araştırma çerçevesinde uygulanan anket beş kısımdan meydana gelmektedir. Birinci bölüm katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine dönük 7 soru içermektedir. İkinci bölümde, iş yeri şiddeti ölçeğine ait 9 soru bulunmaktadır. Bir sonraki bölümlerde ise, iş-aile çatışmasına dönük 5 soru, iş tatminini ölçmeye dönük 5 soru ve işten ayrılma niyetini belirlemek için 3 soru bulunmaktadır. AMOS 25 ve SPSS 25 programı aracılığıyla araştırma neticesinde ortaya çıkan veriler değerlendirilmiştir.

İkinci bölümde bulunan “İş Yeri Şiddeti” Chen ve arkadaşları tarafından 2004 yılında ölçek olarak oluşturulmuş, 2023 yılında Türkçeye uyarlanması Tutan ve Kökalan tarafından yapılmıştır. Ölçek, 9 soru ve “Sözlü Şiddet”, “Fiziksel Şiddet” ve “Cinsel Şiddet” olarak isimlendirilen üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, “Hiç”, “1 Kere”, “2-3 Kere”, “> 3 ve Daha Fazla” olarak ifade edilen 4'lü likert tipine uygun oluşturulmuştur. Ölçekte, “Son 12 ay içerisinde azarlama, hakaret; aşağılayıcı, küçük düşürücü veya bireyin onurunu zedeleyici ve benzeri sözlere (yüz yüze, telefon, mektup veya broşürler, mikro ağ vb.) maruz kaldım.”, “Son 12 ay içerisinde sözlü cinsel saldırı ve tahrike (sözlü taciz veya taciz amaçlı harekete geçme, cinsel organların sergilenmesi yoluyla rahatsız etme vb. davranışlar) maruz kaldım.” vb. İfadeler yer almaktadır.

Ölçeğin üçüncü bölümde bulunan “İş-Aile Çatışması Ölçeği”, 1996 yılında Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından oluşturulmuş ve 2004 yılında Apaydın tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ölçek aslında iki boyuttan (“İş-Aile Çatışması” ve “Aile-İş Çatışması”) ve 10 ifadeden meydana gelmektedir. Çalışmada sadece “İş-Aile Çatışması” boyutu incelenmiştir. Ölçekte bulunan ifadeler, “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” olarak 5’li likert tipine uygun oluşturulmuştur. Ölçekte, “İşimin yarattığı stres, aileme karşı olan görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırıyor.”, “İşime harcadığım zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.” vb. şekilde tanımlamalara yer verilmiştir.

Ölçeğin dördüncü kısmında “İş Tatmini” ölçeği bulunmaktadır. Ölçek, ilk önce Brayfield ve Rothe (1951) tarafından oluşturulmuş, daha sonra Judge, vd., (1998) tarafından sadeleştirilmiş, Başol ve Çömlekçi tarafından 2020 yılında Türkçeye uyarlanmıştır. 5’li likert tipine göre oluşturulan ölçek, “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde tanımlanmıştır. Ölçek, “Mutluluğu işimdeyken buluyorum.”, “İşimi severek yaparım.” vb. cümleleri kapsamaktadır.

Hazel M. Rosin (1991) tarafından oluşturulan ve 2012 yılında Atay tarafından Türkçeye uyarlanan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” çalışmanın son bölümde yer almaktadır. Ölçek 3 kavram ve tek boyuttan meydana gelmiştir. 5’li likert tipine göre oluşturulan ölçek, “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde tanımlanmıştır. Ölçek, “Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.”, “Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.”, “Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.” ve “İşimden ayrılmayı düşünüyorum.” ifadelerinden oluşmaktadır. Çalışmaya başlamadan önce, ölçekleri geliştiren veya uyarlayan akademisyenlerden ölçeğin kullanımı ile alakalı gerekli izinler alınmıştır.

4.2.3 Verilerin Analizi

Araştırmanın veri analizi nicel yöntemlerle gerçekleştirilmiştir. Aracı değişken analizine değinmeden önce çalışmanın üç ölçeğine ayrı ayrı “Doğrulayıcı Faktör Analizi” (DFA) uygulanmıştır. Tüm ölçeklerin iyi düzeyde uyumlu olduğu DFA sonuçları neticesinde tespit edilmiştir. Bir sonraki aşamada Cronbach alfa katsayısı

kullanılarak üç ölçeğin güvenilirliği tespit edilmeye çalışılmıştır. Ölçeğe ait Cronbach alfa sonuçlarının 0,78 ile 0,91 arasında değiştiği bulunmuştur. Bunun yanında ölçeklerin güvenilirlik değerleri 0,70'in üzerindedir. Bu durum ölçeğin analiz için yeterli güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Meydan ve Şeşen, 2001). DFA sonucunda elde edilen ölçeklerin endeks neticeleri ve Cronbach alfa katsayıları Tablo 4.1'de belirtilmiştir.

Tablo 4.1: Ölçeklere Ait Uyum Endeks Sonuçları ve Cronbach Alfa Katsayıları

	χ^2/df	CFI	AGFI	NFI	GFI	RMSEA	α
Minimum Eşik Değerler	≤ 5	.90	.80	.85	.85	$\leq .10$	$\geq .70$
İş Yeri Şiddeti Ölçeği	4.74	.92	.86	.88	.94	.09	.81
İş Aile Çatışması Ölçeği	4.56	.98	.92	.98	.97	.08	.91
İş Tatmini Ölçeği	3.88	.99	.96	.99	.99	.05	.90
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	3.95	.99	.96	.98	.99	.05	.88

Not: χ^2/df = Chi-Square /Degrees of Freedom, RMSEA= Yaklaşım Hatasının Ortalama Karekökü, NFI= Normlaştırılmış Uyum İndeksi, GFI= İyileştirilmiş Uyum İndeksi, AGFI= Düzeltilmiş ve İyileştirilmiş Uyum İndeksi, CFI = Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, α = Cronbach Alfa

4.2.4 Etik İlkeler

Çalışma kapsamında ilk olarak 29 Nisan 2022 tarihinde İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 2022/04 ve E-20292139-050.01.04-27224 numarasıyla gerekli onay alınmış, daha sonra kamu hastanelerinde kullanılabilmek için İstanbul İl Sağlık Müdürlüğünden 22 Eylül.2022 tarihinde 2022/12411 numara ve E-15916306-604.01.01 sayıyla etik onay alınmıştır. Aynı zamanda katılımcılara anketi doldurmadan önce çalışmanın amacı hakkında bilgi verilmiş ve araştırmaya katılma konusunda onamları alınmıştır.

4.3 Bulgular

4.3.1 Demografik Bulgular

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile ilgili veriler kısaca Tablo 4.2'de belirtilmiştir.

Tablo 4.2: Katılımcıların Soyo-Demografik Özellikleri

		Sıklık	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Kümülatif (%)
Cinsiyet	Erkek	185	31.1	31.1	31.1
	Kadın	410	68.9	68.9	100.0
Medeni Durum	Evli	359	60.3	60.3	60.3
	Bekar	236	39.7	39.7	100.0
Yaş	30 Altı	257	43.2	43.2	43.2
	31-40 Yaş	212	35.6	35.6	78.8
	41-50 Yaş	83	13.9	13.9	92.8
	50 Üstü	43	7.2	7.2	100.0
Eğitim Düzeyi	Lise	54	9.1	9.1	9.1
	Önlisans	46	7.7	7.7	16.8
	Lisans	240	40.3	40.3	57.1
	Lisansüstü	255	42.9	42.9	100.0
İş Tecrübesi	1 Yıldan az	44	7.4	7.4	7.4
	1-5 Yıl	227	38.2	38.2	45.5
	6-10 Yıl	149	25.0	25.0	70.6
	10 Yıl Üstü	175	29.4	29.4	100.0
Meslek Grubu	Doktor	315	52.9	52.9	52.9
	Hemşire	105	17.6	17.6	70.6
	Sağlık Teknisyeni	65	10.9	10.9	81.5
	Tıbbi Sekreter	30	5.0	5.0	86.6
	Yardımcı Personel	27	4.5	4.5	91.1
	Diğer	53	8.9	8.9	100.0
	Çalışılan Birim	Dahili Servisler	113	19.0	19.0
Cerahi Servisler		154	25.9	25.9	44.9
Yoğunbakım		52	8.7	8.7	53.6
Ameliyathane		21	3.5	3.5	57.1
Acil		59	9.9	9.9	67.1
Poliklinik		85	14.3	14.3	81.3
Diğer	111	18.7	18.7	100.0	
Total		595	100.0	100.0	

Tablo 4.2 incelendiğinde, katılımcıların 410 (% 68,9)'unun kadın, 185 (% 31,1)'inin erkek, %60,3'ü evli, % 39,7'sinin bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 43,2'si 30 yaş altında, %35,6'sı 30-40 yaşında %21,1'i 40 yaş üstü olduğu, % 16,8'i en az önlisans, %40,3'ü lisans ve %42,9'u yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 45,6'sı en az 5 yıllık, % 54,4'ü en az 6 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip olduğu, %52,9'u doktor, %17,6'sı hemşire, %10,9'u sağlık teknisyeni, %5'i tıbbi sekreter, %4,5'i yardımcı personel ve %8,9'u diğer meslek

grubuna ait olduğu, %19'u dahili servislerde, %25,9'u cerrahi servislerde, %8,7'i yoğun bakımda, %3,5'i ameliyathanede, %9,9'u acil serviste, %14,3'ü poliklinikte ve %18,7'si diğer birimlerde çalıştığı görülmektedir.

4.3.2 İş Yeri Şiddeti, İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Temel İstatistikler

Çalışmanın bu kısmında iş yeri şiddeti, iş tatmini, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti gibi değişkenlerin basıklık, çarpıklık, standart sapma ve aritmetik ortalama, değerleri hesaplanmış ve elde edilen değerler tablolaştırılmıştır. İlgili veriler kısaca Tablo 4.3'te belirtilmiştir.

Tablo 4.3: İş Yeri Şiddeti, İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Temel İstatistikler

	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İş Yeri Şiddeti	595	1.4256	.42151	1.231	1.829
Sözel Şiddet	595	2.0588	.94899	.600	-.688
Fiziksel Şiddet	595	1.1188	.83458	1.490	1.218
Cinsel Şiddet	595	1.0992	.71954	1.032	1.656
İş Aile Çatışması	595	3.7442	1.04967	-.852	.088
İş Tatmini	595	3.1724	.93047	-.445	-.232
İşten Ayrılma Niyeti	595	2.7605	1.09943	.305	-.658

Tablo 4.3'e baktığımızda, katılımcıların iş yeri şiddeti seviyeleri (M: 1,42; Std: 0,42) düşük, iş aile çatışmasının (M: 3,74; Std: 1,05) yüksek seviyede, iş tatmininin (M:3,17; Std: 0,93) orta seviyede, işten ayrılma niyetlerinin de (M: 2,76; Std: 1,1) orta seviyede olduğunu söylemektedir. Değişkenler için çarpıklık ve basıklık değerleri baktığımızda ise, araştırma çerçevesinde kullanılan dataların normal dağıldığını görülmektedir (Meydan ve Şeşen, 2001).

4.3.3 İş Yeri Şiddeti, İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi

Çalışmanın bu kısmında, iş yeri şiddeti, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve iş-aile çatışması gibi değişkenleri Pearson Korelasyon testi uygulayarak arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışılmıştır. Ortaya çıkan sonuç kısaca Tablo 4.3'te belirtilmiştir.

Tablo 4.4: İş Yeri Şiddeti, İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

		1	2	3	4	5	6	7
1	İş Yeri Şiddeti	1						
2	Sözel Şiddet	.92**	1					
3	Fiziksel Şiddet	.65**	.40**	1				
4	Cinsel Şiddet	.53**	.25**	.34**	1			
5	İş Aile Çatışması	.35**	.35**	.12**	.10**	1		
6	İş Tatmini	-.27**	-.27**	-.12**	-.13**	-.38**	1	
7	İşten Ayrılma Niyeti	.26**	.28**	.12**	.08	.41**	-.61**	1

**p<0.01

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi, iş aile çatışması ile iş yeri şiddeti arasında orta seviyede, anlamlı ve pozitif ($R=0.35$, $p<0.01$), iş yeri şiddeti ile iş tatmini arasında zayıf düzeyde, anlamlı ve negatif ($R=-0.27$, $p<0.01$), işten ayrılma niyeti ile iş yeri şiddeti arasında zayıf düzeyde, anlamlı ve pozitif ($R=0.26$, $p<0.01$) ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucu Ayrıca, iş tatmini ile iş aile çatışması arasında zayıf düzeyde, anlamlı ve negatif ($R=-0.27$, $p<0.01$), işten ayrılma niyeti ile iş aile çatışması arasında zayıf düzeyde anlamlı ve pozitif ($R=0.28$, $p<0.01$) bir ilişkinin olduğu korelasyon analizi sonucunda tespit edilmiştir.

4.3.4 Hipotezlerin Analizi

Önerilen model değerlendirmeleri için PROCESS yazılımı kullanılarak regresyona dayalı bir yol analizi gerçekleştirilmiştir. Bu yazılım, çalışmanın ve denetlenen/yönetilen aracılık modellerinin çalıştırıldığı dolaylı etkilerin tahmin edilerek bir araya getirilmesini ve çalıştırılmalarını sağlamaktadır. Sürekli sonuçlar için model katsayılarını tahmin ederek OLS regresyonunu kullanan ve tek veya çoklu anahtarlarla aracılık etmede doğrudan, dolaylı ve koşullu dolaylı etkiler üreten dolaylı birçok özelliği paylaşmaktadır. Ek olarak PROCESS, iki ve üç yönlü bağlantılara yönelik araçlar sunmaktadır. Koşullu ve koşulsuz dolaylı etkiler için yüzdelik tabanlı önyükleme güven aralıkları oluşturmaktadır. Önyüklemeli güvenlik aralıkları kullanılarak dolaylı etkilerin asimetrisi ve normal olmayan örneklem dağılımları ile ilgili sorunlar azaltılmıştır. Tüm hipotezleri test etmek için 5000 bootstrap (ön yükleme) örneği ile Model 4 uygulanmış ve tüm dolaylı etkiler için %95 yanlılık düzeltilmeli güven aralığı oluşturulmuştur.

Hipotez 1 (H1), iş yerinde şiddetin sağlık çalışanlarının iş tatmini ile olumsuz yönde ilişkili olacağını öne sürmüştür. Sonuçlar iş yerinde şiddetin iş tatmini üzerinde toplam

etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. $B = 0,60$, $SE=0,08$, $t=-6,900$, $p <0,001$, H1 desteklenmiştir.

Hipotez 2 (H2), iş yerinde şiddetin sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetiyle pozitif yönde ilişkili olabileceğini ileri sürmüştür. Sonuçlar iş yerinde şiddetin işten ayrılma niyeti üzerinde toplam etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır, $B = 0.69$, $SE=0.10$, $t= 6.759$, $p <.001$. H2 desteklenmiştir.

Hipotez 3 (H3), işten aileye (WFC) yaklaşımın, sağlık çalışanlarının karşılaştığı iş yeri şiddeti ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık edeceğini öne sürmüştür. İş yerinde şiddetin WFC aracılığıyla iş tatmini üzerinde önemli bir dolaylı etkisi olduğu gözlemlenmiştir, dolaylı etki = $-0,23$, $p <0,001$, %95 GA: $-.332$ ile $-.152$. İş yerinde şiddetin doğrudan etkisinin WFC kontrol edildikten sonra anlamlı kaldığı göz önüne alındığında, $B = -0,36$, $SE=0,08$, $t=-4,180$, $p <0,001$. WFC'nin sağlık çalışanlarının karşılaştıkları iş yeri şiddeti ile iş doyumları arasında kısmi aracılık etkisine sahip olduğu ve H3'ü desteklediği varsayılmıştır.

Hipotez 4 (H4), sağlık çalışanlarının karşılaştığı iş yeri şiddeti ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide işten aileye (WFC) aracılık edeceğini öne sürülmüştür. WFC aracılığıyla iş yerinde şiddetin işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir dolaylı etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Dolaylı etki = $0,31$, $p <0,001$, %95 GA: $0,088$ ila $0,152$. İş yerinde şiddetin doğrudan etkisinin WFC kontrol edildikten sonra anlamlı kaldığı göz önüne alındığında $B = 0,38$, $SE=0,10$, $t= 3,752$, $p <0,001$ 'dir. Sağlık çalışanlarının karşılaştıkları iş yeri şiddeti ile işten ayrılma niyetleri arasında WFC'nin kısmi aracılık etkisinin olduğu varsayılmıştır. H4'te desteklenmiştir.

Analiz sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 4.5 ve Tablo 4.6'da son model ise Şekil 4.2'de verilmiştir.

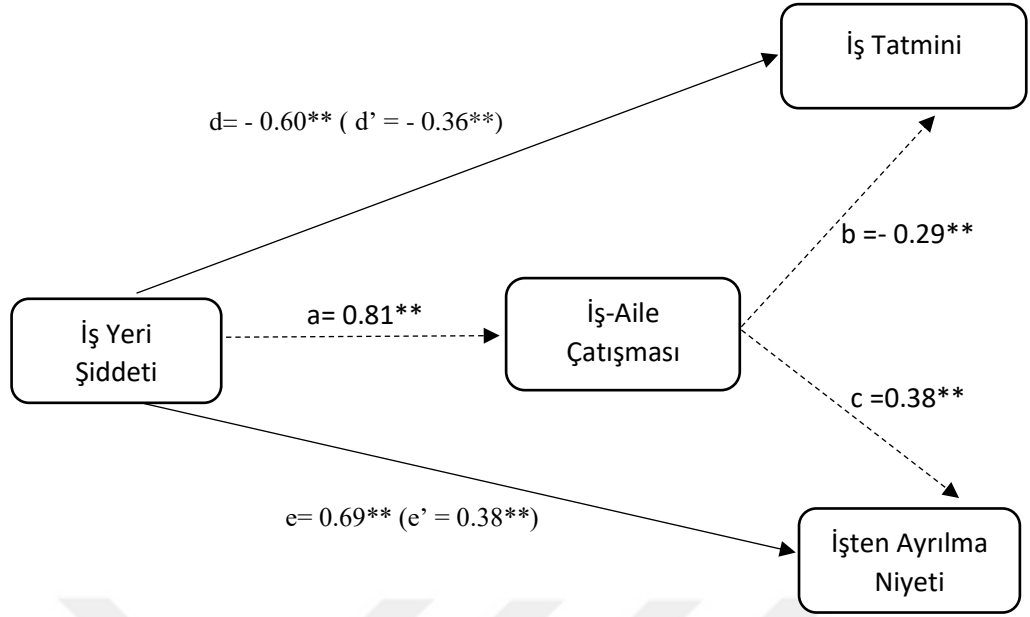
Tablo 4.5: Aracılık Analiz Sonuçları (H1 ve H3)

Adımlar	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	
Doğrudan ve direk etkisi $R^2 = .10, p < .001$					
İş tatmini iş yerinde şiddete göre geriledi (<i>d</i> path)	-0.60	0.08	-6.90	<.001	
WFC iş yerinde şiddet konusunda geriledi (<i>a</i> path)	0.81	0.09	8.42	<.001	
İş tatmini WFC'de geriledi ve iş yerinde şiddet control edildi. (<i>b</i> path)	-0.29	0.03	-8.23	<.001	
İş tatmini iş yeri şiddetin de geriledi, WFC control edildi. (<i>d'</i> path)	-0.36	0.08	-4.18	<.001	
	Standartlaştırılmamış değer	<i>SE</i>	LL 95% CI	UL 95% CI	<i>p</i>
Dolaylı etki için önyükleme sonuçları					
Etki	-0.23	0.45	-.332	-.152	<.001

Tablo 4.6: Aracılık Analiz Sonuçları (H2 ve H4)

Adımlar	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	
Doğrudan ve direk etkisi $R^2 = .10, p < .001$					
İş yerinde şiddet nedeniyle işten ayrılma niyeti geriledi (<i>e</i> path)	0.69	0.10	6.75	<.001	
WFC iş yerinde şiddet konusunda geriledi (<i>a</i> path)	0.81	0.09	8.42	<.001	
WFC'de işten ayrılma niyeti geriledi ve işyerinde şiddet control edildi. (<i>c</i> path)	0.38	0.04	9.47	<.001	
İş yerinde şiddet nedeniyle işten ayrılma niyeti, WFC control edildi. (<i>e'</i> path)	0.38	0.10	3.75	<.001	
	Standartlaştırılmamış değer	<i>SE</i>	LL 95% CI	UL 95% CI	
Dolaylı etki için önyükleme sonuçları					
Etki	0.31	0.05	.088	.157	<.001

Liste bazında $N = 595$. LL = alt sınır. CI = güven aralığı. UP = üst limit. Bootstrap örneklem büyüklüğü = 5000. Tüm yordancı değişkenler ortalama merkezlidir.



Şekil 4.2: Sonuç Modeli

4.4 Tartışma

Bu çalışma, sağlık sektöründe çalışanların yaşadığı iş yerinde şiddetin iş tatminini ve işten ayrılma niyetini nasıl etkilediğini ve bu etkiler arasında çalışanların WFC'sinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş yerinde şiddet düzeylerinin düşük, WFC'nin yüksek, işten ayrılma niyetlerinin ve iş doyumlarının orta seviyede olduğunu söyleyebiliriz.

Araştırmada diğer sonuçlarına göre, iş yeri şiddetinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif, iş aile çatışması üzerinde ise anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçların literatürde yer alan araştırma sonuçları ile paralellik gösterdiği görülmektedir (Öztürk, vd., 2018; Lia, vd., 2019; Duan, vd., 2019; Ersoy, 2020). Bunun yanında, iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif, işten ayrılma niyeti üzerinde ise anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu görülmüştür. İş-aile çatışmasının, iş yeri şiddeti ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerdeki aracı rolü incelendiğinde iş-aile çatışmasının, bu değişkenler arasındaki ilişkilerde kısmi aracı role sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında oluşturduğumuz hipotezlere ilişkin analiz sonuçlarını incelediğimizde H1, H2, H3 ve H4 hipotezlerinin doğrulandığını görmekteyiz.

Araştırmamız, sağlık çalışanların iş yeri ortamında farklı şiddet davranışlarına maruz kaldığını ve bağımsız değişkenlere etkisini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, sağlık kurumlarının iş yeri şiddet olaylarını azaltma ve çalışanların güvenliğini sağlama konusunda görev alması gerektiğini göstermektedir. Önerilen stratejiler arasında sağlık çalışanlarına şiddeti tanıma, önleme ve başa çıkma konusunda kapsamlı eğitimlerin verilmesi, sağlık sektöründeki kurum yönetimlerinin çalışan seçimi ve yerleştirmede cinsiyet dengesine dikkat etmesi, ülkemizde kullanılan “Beyaz kod” uygulamasının etkinliğinin artırılması ve disiplin prosedürlerinin güncellenip iyileştirilmesi, çalışan sağlığı ve güvenliği konusunda yönetmeliklerin iş yeri şiddeti kapsamında güncellenmesi ve “Sıfır tolerans” politikasının katı bir şekilde uygulanması yer almaktadır.

Ayrıca, sağlık çalışanların iş yükünün azaltılması, oluşturulan mesleki örgütlerin sektörde daha aktif olmasının sağlanması, disiplinler arası iş birliğinin teşvik edilmesi, eğitim düzeylerinin yükseltilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi önlemler de iş yeri şiddetinin önlenmesine katkıda bulunabilir. Nöbet tutma, çalışılan birim, eğitim düzeyi, yaş gibi demografik değişkenlerin sağlık çalışanlarının şiddete maruz kalma, iş tatmini, WFC ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri göz önünde bulundurulduğunda kurumların bu faktörlere uygun destek ve çalışma ortamı sağlaması gerekmektedir.

Sonuç olarak bu önerilerin hayata geçirilmesi, sağlık çalışanlarının güvenliğini artırarak şiddet olaylarının azaltılmasına ve sağlık hizmetlerinin genel kalitesinin iyileştirilmesine katkı sağlayacaktır.

4.4.1 Sınırlılık ve Gelecek Perspektifi

Sağlık çalışanlarının yaşadığı iş yerinde şiddetin iş tatmini, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyetini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, benzer araştırma yapacaklara bilimsel açıdan katkı sağlayacaktır. Araştırmanın planlanması aşamasında İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı kamu hastanelerinin Avrupa Birliği'ne bağlı birimleri dikkate alınarak resmî yazışmalara başlanmış olsa da uygulama ancak izin verilen hastanelerde gerçekleştirilebildi. Bu açıdan bakıldığında çalışmanın sonuçları tüm sağlık sektörüne genellenemez ve sadece çalışmanın uygulandığı hastanelerle sınırlıdır. Aynı şekilde çalışmanın ülkemizdeki tüm sağlık sektöründe

yaygınlaştırılması amacıyla çalışmanın daha fazla hastane ve sağlık çalışanı kümesiyle yapılması önerilmektedir.

Son olarak, iş yerinde şiddetle mücadeleyle yönelik etkili çözümlerin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Gelecekteki araştırmalar iş yerinde şiddeti azaltmaya veya önlemeye yönelik stratejileri araştırmalı ve bu alandaki en iyi uygulamaları belirlemelidir.

Temel stratejilerden biri iş yerinde şiddeti önleme programlarının kapsamlı uygulanması olmalıdır. Bu programlar, sağlık profesyonellerine potansiyel şiddet durumlarının nasıl tanınacağı ve yönetileceği konusunda eğitimin yanı sıra şiddet olaylarını bildirme prosedürlerini de içermelidir. Ek olarak, bu programların iş yerinde şiddet mağduru çalışanlara danışmanlık ve hukuki yardım gibi destek ve kaynaklar sağlaması gerekmektedir (Jones, 2021; Rosenbaum, vd., 2023).

Bir diğer önemli strateji ise güvenli ve saygılı bir çalışma ortamı yaratmaktır (IAHSS, 2021). Bu, katı şiddet karşıtı politikaları uygulayarak, ekip çalışmasını ve personel arasında iletişimi teşvik ederek ve yeterli personel ve kaynak sağlayarak başarılabilir. Ayrıca sağlık kurumları, tüm çalışanların kendilerini değerli ve güvende hissedecekleri bir kurum kültürü geliştirmeye çalışmalıdır (Lim, vd., 2022; Somani, vd., 2021).

Sağlık kuruluşları, bu stratejilere ek olarak sağlık çalışanları arasında iş memnuniyetsizliğine ve işten ayrılma niyetine katkıda bulunan önemli bir faktör olarak tanımlanan iş-aile çatışmasını azaltmaya yönelik önlemleri de uygulamayı düşünmelidir. Bu, esnek çalışma programları sunmayı, çocuk bakım hizmetleri sağlamayı veya sağlıklı bir iş-yaşam dengesini teşvik eden politikaları uygulamayı içerebilir (Oğan ve Sercan, 2019; Orellana, vd., 2023).

Son olarak bu strateji ve uygulamaların etkinliğini değerlendirmek için sürekli araştırma ve değerlendirme yapmak çok önemlidir. Bu, sağlık kurumlarının iyileştirilecek alanları belirlemesine ve iş yerinde şiddeti önleme çabalarında gerekli düzenlemeleri yapmasına olanak tanıyacaktır (The Joint Commission, 2022; İLO, 2022).

4.5 Sonuç

Yukarıda belirtilen analiz sonuçları, sağlık çalışanlarının yaşadığı iş yerinde şiddetin sonuçlarının sadece işte geçirilen zamanla sınırlı olmadığını, iş sonrası zamanı da etkilediğini göstermektedir. Bu bağlamda şiddete ilişkin kavramlar ve bunlarla baş

etme yöntemleri, özellikle sağlık çalışanlarına yönelik ve çalışma hayatını kapsayacak şekilde, eğitim olarak planlanmalı, bu anlamda farkındalık ve çeşitlilik artırılmalıdır. Sağlık alışanlarının iş tatmini ve WFC düzeyleri ile işten ayrılma niyetlerinin belirlenmesi; kurumların bu alanda politika üretebilmeleri ve gerekli iyileştirmeleri yapabilmeleri için motive edici bir potansiyele sahip olmalarını sağlayacaktır. Bu konuda oluşturulacak veri tabanı ile sağlık sektöründeki sorunların belirlenmesi bu anlamda farkındalığın artmasına, dolayısıyla toplumsal bilincin oluşmasına katkı sağlayacak ve gelecek çalışmalara temel oluşturacaktır. Ayrıca sağlık çalışanlarının iş yerindeki şiddetin, WFC ve iş doyumunu düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin belirlenmesinin hem maddi hem de manevi kayıpların nlenmesine, sektörün verimliliğine ve gelişmesine katkı sağlayacağı dşnlmektedir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞ YERİ ŞİDDETİNİN, İŞ STRESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE TUTULMANIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: ÖZEL GÜVENLİK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA³

İş yaşamı, özellikle özel güvenlik görevlileri gibi çalışanlar için çeşitli dinamikleri barındıran karmaşık bir süreçtir. Bu süreç içerisinde iş yeri şiddeti, iş stresi ve işe tutulma gibi kavramlar, özel güvenlik görevlilerinin deneyimlediği zorlukları ve iş hayatlarındaki etkileşimleri belirleyen temel faktörler arasında yer almaktadır.

Özel güvenlik görevlileri, günlük rutinlerini yerine getirirken fiziksel ve sözlü saldırılar gibi iş yeri şiddeti biçimleriyle karşılaşmaktadır. Bu durum, sadece fiziksel sağlıklarını değil, aynı zamanda psikolojik ve duygusal dengelerini de olumsuz etkilemektedir. Özellikle güvenlik görevlilerinin mesleki gereksinimleri nedeniyle iş yeri şiddetine maruz kalma riskinin diğer meslek gruplarından daha yüksek olduğunu söylenilebilir (Seyran, 2021).

Özel güvenlik görevlileri, iş yaşamında iş stresi ile de sıklıkla karşılaşabilmektedir. Çalışanların iş gereksinimleri ile bireysel yetenekleri arasındaki uyumsuzluk, fiziksel ve duygusal tepkilere yol açabilmektedir. Özellikle yoğun iş temposu, düzensiz çalışma saatleri ve tehlike ile başa çıkma gibi faktörler, özel güvenlik görevlilerinin iş stresini artırabilmektedir. Bu bağlamda, iş stresini yönetme stratejileri hem bireylerin hem de organizasyonların iş yaşamında başarılı olmaları için önem taşımaktadır.

Özel güvenlik görevlilerinin işlerine duygusal olarak bağlı olmalarını ifade eden işe tutulma; iş tatmini, mesleki bağlılık ve organizasyonla bağlantı gibi faktörleri içermektedir. Özel güvenlik görevlilerinin işe tutulmaları hem kendi performanslarını artırmalarına hem de organizasyonların başarısına olumlu şekilde katkı sağlamaktadır.

³ Doktora tez konusunun bir parçası olarak yayımlanmıştır. Tutan, A., & Kökalan, Ö. (2023).

İşyeri Şiddetinin İş Stresi Üzerindeki Etkisinde İşe Tutulmanın Düzenleyici Rolü: Özel Güvenlik Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 18(2), 125-135. <https://doi.org/10.54860/beyder.1396290>

Bu araştırma, özel güvenlik görevlilerinin iş yaşamındaki özel konumunu vurgulayarak iş yeri şiddeti, iş stresi ve işe tutulma gibi kavramların nasıl bir etkileşim içinde olduğunu ve bu kavramların özel güvenlik görevlileri üzerindeki etkilerini açıklamaktadır.

Sonuç olarak bu çalışma özel güvenlik görevlilerinin iş yaşamındaki önemli konuları ele alarak iş yeri şiddeti, iş stresi ve işe tutulma gibi kavramların arasındaki etkileşimi daha iyi anlamayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda elde edilecek bulguların, özel güvenlik görevlilerinin iş yaşamının iyileştirilmesine yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5.1 İş Yeri Şiddeti

Özel güvenlik sektörü, günümüzde dünyanın pek çok ülkesinde hızla büyüyen ve çeşitlenen bir sektördür. Bu sektörde çalışan özel güvenlik görevlileri, korudukları kişi veya kurumların can ve mal güvenliğini sağlamak için çeşitli görevler üstlenmektedir. Ancak, bu görevler sırasında iş yerinde şiddete maruz kalma riskleri de yüksektir (Leino, vd., 2011). Çalışma hayatında şiddet ve taciz, bir kişinin bedensel, ruhsal, cinsel veya ekonomik olarak zarara uğramasına yol açan veya açabilecek olan istenmeyen herhangi bir davranış, uygulama veya tehdittir (ILO, 2019). Bir çalışanın iş yerinde kendisine karşı saldırgan veya korkutucu bir tutum sergilendiğini hissettiği durumlarda iş yeri şiddeti yaşadığı söylenebilir (Chappell ve Di Martino, 2006). Başka bir ifadeyle iş yeri şiddeti “Çalışana yönelik, fiziksel veya psikolojik zarar verme amaçlı her türlü eylem” şeklinde tanımlanmıştır (Wiskow C. , 2003). Çalışanların karşılaştığı şiddet davranış türleri genellikle fiziksel şiddet, psikolojik şiddet, yıldırma, cinsel taciz, ırksal taciz ve tehdit olarak gruplanmaktadır (Tutan ve Kökalan, 2023).

Özel güvenlik çalışanlarının maruz kaldığı iş yeri şiddeti üzerine yapılan çalışmaları incelediğimizde, şiddetin yaygınlığını ve şiddetle ilişkili faktörleri araştıran (Albadry, vd., 2020) , şiddet sıklığını ve bağlı olduğu faktörleri istatistiksel olarak analiz eden (Raappana, 2018), şiddet, saldırganlık ve cinsel tacizin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileriyle ilgili maruz kalma sıklığını ve sonuçlarını değerlendiren (Alexander, vd., 2022), işle ilgili şiddet karşılaşmalarının yaygınlığını ve bu karşılaşmaların psikolojik sağlık üzerindeki etkisini inceleyen (Leino, 2013), yine benzer olarak iş yerindeki fiziksel olmayan şiddetin güvenlik görevlilerinin ruh sağlığı üzerindeki etkisini araştıran (Lazarevic ve Sanja, 2018), iş yerinde karşılaştıkları şiddet türlerini, sıklığını

ve kimlerin daha çok risk altında olduğunu araştıran (Leino, vd., 2011), (Ramacciati ve Giusti, 2020) çalışmaların olduğunu görmekteyiz.

Sonuç olarak özel güvenlik sektöründe çalışan bireyler için iş yeri şiddeti kaçınılmaz bir gerçektir. Ancak bu şiddetin sebeplerinin ve sonuçlarının iyi anlaşılması ve uygun önlemlerin alınması, bu sektörde çalışanların güvenliği ve sağlığı için hayati önem taşımaktadır.

5.2 İş Yeri Stresi

Stres, genellikle belirli koşullar altında bir tür tükenme şeklinde anlaşılabilen; bilişsel, fiziksel ve duygusal sonuçları olan bir olgudur. Dolayısıyla stres, iş ortamında çalışanları negatif anlamda etkilemektedir (Yüksel, 2014). İş yeri stresi ise, işle ilgili taleplerin bireyin başa çıkma yeteneklerini aştığı durumları tanımlamaktadır (Bauer ve Troesch, 2019).

İş stresinin en önemli nedenleri arasında rol belirsizliği ve rol çatışması sayılmaktadır. Rol belirsizliği, çalışanın ne yapması gerektiğini tam olarak bilmediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Rol çatışması ise, çalışanın farklı kaynaklardan gelen çelişkili taleplerle karşılaştığı durumlarda yaşanmaktadır. Bunun yanında, iş stresinin diğer kaynakları iş yükü, zaman baskısı, denetim eksikliği, yetki yetersizliği, örgüt politikası, değer uyumsuzluğu, iş uygunluğu, çalışma koşulları, iş ilişkileri olarak söylenilebilir (Gürbüz, 2020).

Bunun yanında iş yeri şiddeti sıklığının iş stresini artırdığı, sık şiddete maruz kalan bireylerin daha yüksek stres seviyelerine ulaştığı söylenmektedir (Ofraz ve Polat, 2023). Yücel'in yapmış olduğu çalışma bulguları bu sonucu destekler niteliktedir (Yücel, 2022). Şiddet ve stres arasındaki bu doğrusal ilişki, şiddetin varlığının ve sıklığının bireylerin stres seviyeleri üzerinde direkt bir etkisi olduğunu göstermektedir.

İş stresi konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, çok farklı değişkenlerin konu edildiği birçok çalışmadan bahsedilmiştir. Örneğin, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş tatminini inceleyen (Ning, vd., 2023), yetkilendirme, iş doyum ve iş stresi seviyesi arasındaki ilişkiyi ortaya koyan (Savery ve Lunks, 2001), iş stresinin tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti üzerinde etkisini araştıran (Park, vd., 2020), iş-yaşam dengesi, iş tatmini, işe bağlılık ve iş stresi arasındaki aracılık rolünü değerlendiren (Aruldoss, vd., 2021) ve (Sesen ve Ertan, 2022), iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyum arasındaki ilişkiyi araştıran (Ellinger ve Elmadağ, 2018), iş

stresi, iş memnuniyeti ve iş performansı üzerine analiz yapan (Yang, vd., 2021), iş performansı, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arası ilişkilerde iş stresinin etkisini araştıran (Çamkerten, 2021) çalışmalar ortaya konmuştur.

İş stresi konusunda özel güvenlik görevleri üzerine yapılan araştırmalara baktığımızda ise, (Al-Mulla, 2018) iş stresi ve bu stresin iş performansı üzerindeki etkisi derinlemesine incelenmiştir. (Suginraj, 2016)'ın özel güvenlik çalışanlarının iş stresi seviyesini analiz ettiği çalışmada, stresin depresyon, fiziksel ağrı ve kişisel sorunlara yol açtığı ortaya konulmuştur. (Jovanovic, vd., 2021) çalışmasında ise, iş stresinin sağlık durumu ve iş engelliği üzerindeki etkisini incelenmiştir. Bir başka çalışmada ise, güvenlik görevlileri arasında iş stresi ele alınmıştır (Kiran, 2015). Güvenlik görevlileri üzerine yapılan başka araştırmada ise stres kırılabilirliğinin seviyesi ve sosyodemografik faktörlerle ilişkisi incelenmiştir (Paese, vd., 2014).

Bu bilgilere dayanarak özel güvenlik sektöründeki kuruluşların, çalışanlarını potansiyel stres kaynaklarından korumak için önleyici ve destekleyici tedbirler alması kritik öneme sahiptir. Eğitim, danışmanlık hizmetleri ve daha iyi çalışma koşulları gibi stratejiler, çalışanların stresle başa çıkmalarına yardımcı olacaktır. Ayrıca, şiddeti önlemeye yönelik politika ve uygulamaların geliştirilmesi de büyük önem taşımaktadır. Bu tür tedbirler, hem bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlığını korumak hem de iş yeri verimliliğini artırmak için önemlidir.

5.3 İşe Tutulma

Yoğun rekabetin hâkim olduğu günümüz iş dünyasında, işletmelerin başarısında insan kaynaklarının kalitesi kritik bir rol oynamaktadır. İşletmeler, çalışanlarının işlerine olan bağlılığına artan bir şekilde ihtiyaç duymaktadır. (Kahn W. A., 1992), işe tutulma kavramının hem çalışana hem de kuruma olumlu sonuçlar sağladığını belirtmiş, bu da bu konunun akademisyenler ve yöneticiler tarafından yoğun ilgi görmesine neden olmuştur. İşe tutulmanın bireysel ve kurumsal düzeyde pozitif sonuçlar doğurduğunu vurgulamıştır (Harter, vd., 2002). Literatürde işe tutulma ile ilgili birçok tanım mevcuttur, ancak genellikle (Khan, 1990)'ın tanımı referans alınmaktadır ve tanım, "Çalışanın işine fiziksel, bilişsel ve duygusal katılımı" şeklindedir. (Bakker ve Schaufeli, 2008) bu tanımı daha da detaylandırarak işe tutulmuş bir bireyin enerjik, gururlu ve heyecanlı bir şekilde işini yaptığını belirtmiştir. (Khan, 1990) ve (Schaufeli,

vd., 2002) işe tutulmanın sürekli bir olgu olduğunu ve belli bir nesne veya kişiye bağlı olmadığını vurgulamışlardır.

İşe tutulma konsepti, çalışanların işe olan bağlılıklarını ve orada kalmak isteme durumlarını ele almaktadır. İşte kalma niyetinin ve bağlılığın ne kadar güçlü olduğunu etkileyen faktörler arasında iş yeri şartları, yönetim pratiği, kişisel motivasyon ve iş yeri şiddeti gibi konular yer almaktadır.

İşe tutulma konusunda araştırmalar incelendiğinde, bu alanda farklı değişkenlerin ele alındığı birçok çalışma bulunmaktadır. Örneğin, iş memnuniyetinin işe tutulma üzerindeki etkisini inceleyen (Reissova ve Papay, 2021), iş performansının işe tutulmayla ilişkisini araştıran (Satata, 2021) ve (Abdullahi, vd., 2023), uzaktan çalışmanın işe tutulma düzeyini nasıl etkilediğini ortaya koyan (Blumberga ve Lapkovska, 2021; Amano, vd., 2021; Mehta, 2021), işe tutulma öncül ve sonuç değişkenlerini analiz eden (Khusanova, vd., 2021), örgütsel kimlik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin işe bağlılık üzerindeki rolünü değerlendiren (Çelebi, 2021), pozitif psikolojik sermayelerin, işe yabancılaşma ile işe tutulma arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünü analiz eden (Tutan ve Kökalan, 2023) ve örgütsel güç kaynaklarının işe tutulma ilişkisini inceleyen (Uzun ve Köse, 2021) çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalar, işe tutulma konusunun hem teorik hem de pratik açıdan önemli olduğunu göstermektedir.

Özel güvenlik çalışanları üzerinde yapılan çalışmalara baktığımızda ise, (Dahiya ve Raghuvanshi, 2021) iş değerlerinin iş tükenmişliği ve işe tutulma seviyelerindeki parametrelerin nasıl değiştiğini araştırmaktadır. Bulgular, güvenlik görevlilerinin dışsal iş değerlerine içsel iş değerlerinden daha fazla öncelik verdiğini ve içsel iş değerlerinin iş tükenmişliği ve işe tutulma seviyeleriyle değiştiğini göstermektedir. (Sulistiyani, vd., 2022) yaptıkları çalışmada, algılanan organizasyonel destek ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkide çalışan işe tutulma medyasal etkisini incelenmiştir. Özel güvenlik çalışanların işe tutulma ve iş-yaşam dengesi ile algılanan organizasyonel destek arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Yapılan başka bir çalışmada, özel güvenlik firmasında otantik liderlik, güven ve güvenlik görevlilerinin işe tutulma arasındaki ilişki incelenmektedir. Otantik liderlik, güven ve işe bağlanma arasında önemli bir ilişki tespit edilmiştir (Nduku, 2018).

Sonuç olarak işe tutulma, birçok faktör tarafından etkilenebilmekte ve bu faktörler çalışanın kariyer kararları, motivasyonu ve işteki başarısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Bu araştırma özel güvenlik çalışanlarına uygulanan iş yeri şiddetinin, iş stresini ve işe tutulmayı nasıl etkilediğini ve bu etkileşim üzerinde işe tutulmanın düzenleyici rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır. Kavramsal araştırmaları göz önünde bulundurduğumuzda bu çalışma için oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H₁: İş yeri şiddeti, özel güvenlik çalışanlarının iş stresi düzenini anlamlı olarak etkilemektedir.

H₂: İşe tutulma düzeyi, iş yeri şiddetinin özel güvenlik çalışanlarının iş stresi üzerindeki etkisini düzenlemektedir.

5.4 Yöntem

5.4.1 Örneklem

Araştırma verisi Ocak- Temmuz 2023 döneminde, İstanbul il sınırlarında farklı sektörlerde özel güvenlik görevlisi olarak çalışan 2747 çalışandan toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket Google Forms ile hazırlanmış ve anket linki katılımcıların cep telefonlarına gönderilmiştir.

Ortak varyans yanlılığı sorunu azaltmak için veri, birer aylık aralıklarla yedi ay boyunca üç farklı zamanda toplanmıştır (Podsakoff, vd., 2012; De Meester, vd., 2014). Araştırma çerçevesinde uygulanan anket dört kısımdan meydana gelmiştir. İlk kısımda, ankete katılanların sosyodemografik özelliklerini belirlemeyi ölçmektedir. Anketin ikinci kısmında iş yeri şiddetini ölçen sorular yer almaktadır. Anketin bir sonraki bölümünde, çalışanların işe tutulma düzeylerini ölçen sorular yer almaktadır. Anketin son kısmı ise, iş stresini ölçen sorulardan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan 2747 güvenlik hizmetinde çalışan katılımcının sosyodemografik durumları incelendiğinde 216'sının (%7,9) kadın, 2531'in (%92,1) erkek olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %72'sinin en fazla lise mezunu olduğu, yaklaşık %77'sinin evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların %50'sinin 10 yıl veya daha az iş tecrübesine sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların yaklaşık %23'nün son bir yıl içinde iş yerinde sözlü şiddete, %7'sinin fiziksel şiddete ve %3'nün cinsel şiddete maruz kaldığı saptanmıştır.

5.4.2 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma kapsamında, “İş Yeri Şiddeti Ölçeği (İŞÖ)”, (İşe Tutulma Ölçeği (İTÖ)” ve “İş Stresi Ölçeği (İSÖ)” kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında kullanılan “İş Yeri Şiddeti Ölçeği (İŞÖ)” Chen ve arkadaşları tarafından 2004 yılında üretilmiş, 2023 yılında Kökalan ve Tutan tarafından ölçeğin Türkçeye uyarlanması yapılmıştır. İŞÖ, 9 soru ve “Sözlü Şiddet”, “Fiziksel Şiddet” ve “Cinsel Şiddet” olarak isimlendirilen üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte, “Hiç”, “1 Kere”, “2-3 Kere”, “> 3 Daha Kere” olarak belirlenen 4’li likert tipine uygun bir ölçek kullanılmıştır. İŞÖ, “Son 12 ay içerisinde azarlama, hakaret; aşağılayıcı, küçük düşürücü veya bireyin onurunu zedeleyici ve benzeri sözlere (yüz yüze, telefon, mektup veya broşürler, mikro ağ vb.) maruz kaldım.”, “Son 12 ay içerisinde, sözlü cinsel saldırı ve tahrike (sözlü taciz veya taciz amaçlı harekete geçme, cinsel organların sergilenmesi yoluyla rahatsız etme vb. davranışlar) maruz kaldım.” vb. ifadeleri içermektedir. Ölçeğe ilişkin yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda, ölçeğe ilişkin uyum endeks sonuçları $\chi^2/df = 4.899$, $GFI = 0.940$, $AGFI = 0.847$, $CFI = 0.906$, and $RMSEA = 0.096$, olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin yeterli düzeyde uyumlu olduğunu göstermektedir (Hair, vd., 1998). İŞÖ’nün Cronbach Alpha değeri 0.762 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin yeterli düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

“İşe Tutulma Ölçeği (İTÖ)”, 2002 yılında Schaufeli ve arkadaşları tarafından ortaya konulmuş, 2019 yılında Türkçe uyarlamasını Güler ve ark. tarafından yapılmıştır. İTÖ, 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte “İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim”, “İşim bana çalışma şevki verir” şeklinde tanımlamalar mevcuttur. 5’li likert tipine uygun “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” gibi ölçme tanımları belirlenmiştir. Ölçeğe ilişkin yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda, ölçeğe ilişkin uyum endeks sonuçları $\chi^2/df = 2.244$, $GFI = 0.998$, $AGFI = 0.944$, $CFI = 0.998$, ve $RMSEA = 0.021$, olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin mükemmel düzeyde uyumlu olduğunu göstermektedir (Hair, vd., 1998). İTÖ’nün Cronbach Alpha değeri 0.912 olarak çıkmıştır. Hesaplanan bu değer ölçeğin çok güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma kapsamında kullanılan son ölçek olan “İş Stresi Ölçeği (İSÖ)”, Teleş tarafından 2020 yılında geliştirilmiştir. İSÖ, 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte “İşiniz

hakkında endişelenerek çok zaman harcıyor musunuz?”, “İşinizle ilgili endişeleriniz olduğu için geceleri uyumakta zorluk mu çekiyorsunuz?” şeklinde ifadeler yer almaktadır. Ölçeğe ilişkin yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda, ölçeğe ilişkin uyum endeks sonuçları $\chi^2/df = 3.756$, GFI = 0.950, AGFI = 0.907, CFI = 0.965, and RMSEA = 0.086, olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin iyi düzeyde uyumlu olduğunu göstermektedir (Hair et al., 1998). İSÖ'nün Cronbach Alpha değeri 0.934 olarak çıkmıştır. Hesaplanan bu değer ölçeğin çok güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

5.5 Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin standart sapma, korelasyon ve ortalama gibi betimleyici istatistikler analiz edilmiştir. Bu sonuçlara göre özet bilgi Tablo 5.1'de paylaşılmıştır.

Tablo 5.1: Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Std Sapma	Çarpıklık	Basıklık	AVEMS	CR	1	2	3
1. İş Yeri Şiddeti (İŞ)	1.26	0.446	0.314	-0.646	.53	.48	.76	1	
2. İşe Tutulma (İT)	4.03	0.869	0.218	-0.683	.52	.48	.91	-.389**	1
3. İş Stresi (İS)	2.02	0.949	0.346	-0.342	.54	.47	.93	.489**	-.630** 1

N= 2747 ** p < 0.01

İŞÖ, İTÖ ve İSÖ'lerin ortalamaları sırasıyla 1.26 ± 0.446 , 4.03 ± 0.869 ve 2.02 ± 0.949 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre katılımcıların iş yeri şiddeti ve iş stresi düzeylerinin düşük, işe tutulma düzeylerinin ise yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve tüm değişkenler için çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,96$ arasında olduğunu görülmüştür. Bu nedenle araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterdiği söylenebilir (Meydan ve Şeşen, 2015). Yapılan korelasyon analizine göre iş yeri şiddetinin işe tutulma ile negatif ve anlamlı ($r = -.389$, $p < 0.01$); iş yeri stresi ile pozitif ve anlamlı ($r = .489$, $p < 0.01$) bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır. Ayrıca işe tutulma ile iş yeri stresi arasında negatif ve anlamlı bir ilişki görülmüştür ($r = -.630$, $p < 0.01$).

5.6 Hipotezlerin Testi

Bu araştırma kapsamında iki hipotezin doğrulanması kontrol edilmiştir. H₁'de, iş yeri şiddetinin iş stresi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olması test edilmiştir.

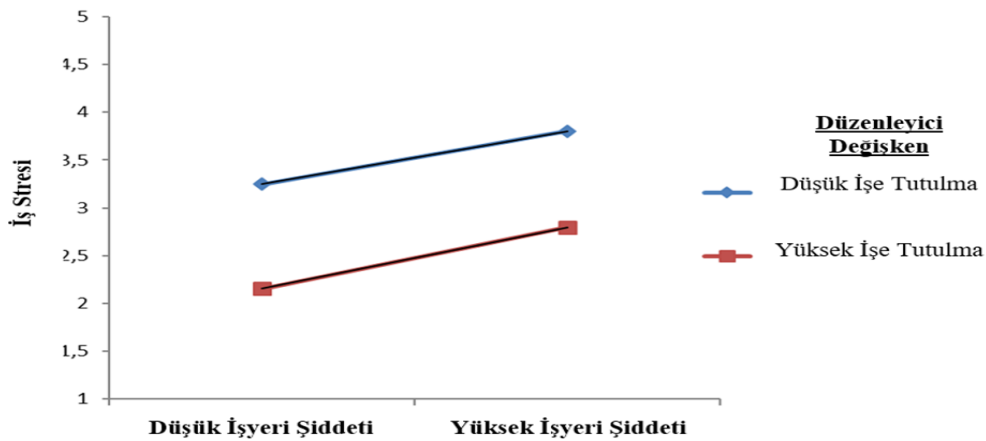
Yapılan analizin sonucunda, iş yeri şiddetinin iş stresini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir ($\beta=0.489$, $SE = 0.017$, $t = 29.389$, $p<.01$). Bu durumda H_1 desteklenmektedir.

H_2 'de, işe tutulmanın, iş yeri şiddetinin iş stresindeki etkiyi düzenleyip düzenlemediği analiz edilmiştir. Yapılan analizin sonucunda, işe tutulmanın, iş yeri şiddetini iş stresindeki etkiyi düzenlediği görülmektedir ($\beta=0,023$, $SE = 0,011$, $t = 2,225$, $p<.05$). Bu sonuca göre, işe tutulma düzeyi yüksek bir çalışanın iş yeri şiddeti olarak yaşadığı iş stresinin, işe tutulma düzeyi düşük olan çalışana göre daha az olduğu kanıtlanmıştır. Diğer bir deyişle, işe tutulma iş yeri şiddeti gibi olumsuz bir durumun çalışan üzerinde oluşturduğu iş stresini anlamlı olarak azaltmaktadır. Tablo 5.2 ve Şekil 5.1 bu etkileşimi göstermektedir. Bu sonuçlara göre çalışmada yer alan H_2 'de desteklenmektedir.

Tablo 5.2: İşe Tutulmanın Düzenleyici Etki Analizi

	İş Stresi (İS)			
	H_1		H_2	
	β	SE	β	SE
Sabit	0.615**	.280	0.669**	.265
İş Yeri Şiddeti (İŞ)	0.426**	.044	0.300**	.017
İşe Tutulma (İT)			-0.524**	.016
İŞ*İT			0.023*	.011
R^2	.489		.684	
F	9.511**		11.126**	

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$



Şekil 5.1: İş Yeri Şiddeti ile İşe Tutulma Arasındaki Etkileşim

5.7 Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, özel güvenlik çalışanlarının iş yeri şiddeti, işe tutulma ve iş stresi düzeyleri üzerine odaklanmıştır. Bulgular, katılımcıların iş yeri şiddeti ve iş stresi düzeylerinin düşük olduğunu, ancak işe tutulma düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, yapılan korelasyon analizi sonucunda iş yeri şiddetinin işe tutulma ile negatif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu, iş stresi ile pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu da iş yeri şiddetinin iş stresini etkileyen bir faktör olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, ikinci hipotez olan işe tutulmanın iş yeri şiddeti ile iş stresi arasındaki ilişkiyi düzenleyip düzenlemediğini test etmek için yapılan analiz sonuçlarına göre, işe tutulmanın iş yeri şiddetinin ve iş stresinin üzerindeki etkiyi düzenlediği görülmektedir. Yani, işe tutulma düzeyi yüksek olan çalışanların iş yeri şiddetiyle yaşadığı iş stresinin, işe tutulma düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha düşük çıktığı görülmüştür. Bu da işe tutulmanın, olumsuz bir durum olan iş yeri şiddetinin çalışanlar üzerindeki etkisini anlamlı şekilde azalttığını göstermektedir.

Bu bulgular ışığında, özel güvenlik sektöründe iş yeri şiddetinin iş stresi üzerindeki etkisinin farkında olunması önemlidir. İş yeri şiddetini önlemek için gerekli önlemler alınmalı ve çalışanların güvende hissedebilecekleri bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Ayrıca işe tutulma düzeyinin yüksek olduğu çalışanların iş yeri şiddeti dolayısıyla yaratılan iş stresinin daha az olduğu durumlarda, işe tutulma düzeyini artırmak için motivasyon ve bağlılığı sağlamaya dönük çalışma yapılmalıdır.

Bu araştırmanın sonuçları, özel güvenlik sektörüne yönelik stratejiler geliştirmeye katkı sağlayabilir. İş yeri şiddetinin azaltılması ve işe tutulmanın artırılması, çalışanların daha sağlıklı ve verimli bir şekilde çalışmasına etki edecektir. Bu nedenle iş yerlerinde, iş yeri şiddeti ve iş stresiyle başa çıkmak için eğitim programları düzenlenmeli ve çalışanların işe tutulmaları artırılmalıdır.

Sonuç olarak özel güvenlik çalışanları üzerinde yapılan bu araştırma, iş yeri şiddetinin iş stresi üzerindeki etkisini ve işe tutulmanın bu etkileyici rolünü açıkça ortaya koymaktadır. Bu bulgular, iş yerlerinde çalışanların sağlık ve refahını iyileştirmek için alınacak önlemleri desteklemektedir. Bu nedenle, iş yeri şiddetini önlemek, işe tutulmayı artırmak ve çalışanların sağlıklarını korumak için ilgili taraflar tarafından yapılan müdahaleleri ve politikaları desteklemek önem arz etmektedir.

Güvenlik çalışanlarının yaşamış olduğu iş yeri şiddetinin işe tutulma ve iş stresine etkisini ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırmanın, bilimsel olarak incelenmesi açısından benzer çalışma yapacak araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmaya katılan örneklem grubu ağırlıklı olarak İBB bağılı güvenlik çalışanı olduğunu göz önünde bulduğumuzda, araştırma sonuçlarını güvenlik sektörünün tümüne genelleyemeyiz ve bu araştırma sadece uygulandığı kurumla sınırlıdır. Aynı şekilde araştırmanın ülkemizdeki güvenlik sektörünün hepsine genelleyebilmesi için daha çok kurumla ve güvenlik çalışanı kümeleriyle gerçekleştirilmesi tavsiye edilmektedir.



ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

İş yeri şiddetiyle alakalı farklı sektörlerde faaliyet gösteren çalışanlar üzerine ortaya konulan araştırmalar incelendiğinde, çalışanların mutlaka belli düzeylerde iş yeri şiddetine maruz kaldığı görülmüştür. Bu alanda yazılmış araştırmalardan yola çıkarak herhangi bir sektörde çalışan bireylerin farklı seviyelerde iş yeri şiddeti yaşadığı veya yaşayacağı söylenebilir. İş yerinde şiddet her zaman çalışma hayatının bir parçası olmuş ve sorunun tahmini olarak çok daha kötü olabileceği için iş yerinde şiddetin henüz yeterince rapor edilmemiş olduğu kanıtlanmıştır (BLS, 2023). Çalışmalardan da anlaşılacağı üzere iş yeri şiddetine maruz kalmayı tamamen ortadan kaldırılabilecek bir sonuç bulunmadığı hem bireysel hem de kurumsal düzeyde yadsınamaz etkileri olduğu görülmektedir.

İş yerinde şiddet kavramının daha derinlemesine anlaşılması için literatür taraması sonucunda elde edilen teorik ve ampirik çalışmaları incelenmiştir. Bu inceleme neticesinde iş yerinde şiddetin öncülleri ve sonuçları olarak tanımlanan değişkenlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

İş yeri şiddetinin öncülleri ve sonuçlarına ilişkin yapılan bu tezin sonucunun, çalışmanın amacına ulaştığı söylenebilir. Araştırmaların incelenmesi sonucunda elde edilen bulgular iş yeri şiddetinin farklı boyutlarına ve bu şiddetin iş tatmini, işten ayrılma niyeti, iş-aile çatışması, iş stresi ve işe tutulma üzerindeki etkilerine dair önemli bir anlayış sağlamaktadır.

İş yeri şiddetinin öncülleri olan iş tatmini, iş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve işe tutulma kavramları tezde ayrı ayrı ele alınmıştır. İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetin bir göstergesidir. İş tatminini etkileyen faktörler arasında örgütsel destek, liderlik tarzı ve çalışma koşulları önemli rol oynamaktadır.

İş-aile çatışması ise çalışanların iş ve aile yaşamları arasında denge sağlama konusunda zorluk yaşadıkları bir durumu ifade etmektedir. İş-aile çatışması türleri arasında zaman çatışması, rol çatışması ve duygu çatışması yer almaktadır. İş-aile çatışması etkileyen faktörler ise çalışma saatleri, esnek çalışma düzeni ve destekleyici politikalar gibi unsurlar olarak öne çıkmaktadır.

İşten ayrılma niyeti, çalışanların mevcut işlerinden ayrılma niyetini ifade eden bir kavramdır. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler arasında iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş güvencesi ve örgütsel adalet gibi unsurlar yer almaktadır. İşten ayrılma niyeti, bir işletmedeki personel devir hızını yükseltebilir ve dolayısıyla birçok olumsuz sonucu beraberinde getirebilmektedir.

İş stresi ise çalışanların iş ortamında maruz kaldıkları zorlayıcı koşulların yol açtığı psikolojik ve fizyolojik tepkilerdir. İş stresini etkileyen faktörler arasında iş yükü, zaman baskısı, rol belirsizliği ve iş ilişkilerindeki çatışmalar gibi unsurlar yer almaktadır. İş stresinin sonuçları ise çalışanların sağlığı, performansı ve genel çalışma memnuniyeti üzerinde etkisi olabilmektedir.

Tezde kullandığımız yöntem, nicel araştırma yöntemidir. İş yeri şiddeti, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, iş-aile çatışması, iş stresi ve işe tutulma gibi değişkenlerin ölçümü için geçerli ve güvenilir ölçekler kullanılmıştır. Bu ölçekler, Türkiye'deki sağlık çalışanları ve özel güvenlik çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Bu tezde, verilerin analizi için SPSS ve AMOS programlarından istifade edilmiştir ve betimsel istatistikler, korelasyon analizi, regresyon analizi, yapısal eşitlik modellemesi ve aracılık ve düzenleyicilik testleri gibi istatistiksel teknikler kullanılmıştır.

Tez çalışması, iş yeri şiddetinin öncülleri ve sonuçları üzerine üç farklı makaleden oluşmuştur. Bu makalelerin ortak amacı, iş yeri şiddetinin çalışanların tutumları, davranışları, sağlıkları üzerindeki etkilerini anlamak, bu etkileri azaltmak için öneriler sunmak ve ortaya çıkan sonuçlarla iş yeri şiddetinin öncülleri ve sonuçlarını tespit etmektir.

Bu amaç doğrultusunda iş yeri şiddetini ana eksene alan üç ayrı makale çalışması yapılmıştır. Bu çerçevede öncelikle İş Yeri Şiddeti Ölçeğini Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır. Çalışma kapsamında, Chen ve arkadaşları tarafından 2004 yılında geliştirilen 9 ifade, fiziksel şiddet (FŞ), sözel şiddet (SŞ), cinsel şiddet (CŞ) olarak adlandırılan 3 alt boyuttan oluşan İş Yeri Şiddeti Ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır. Ön test çalışması tamamlanan ölçeğin, dilsel eş değerlilik için yapılan test sonucunda tüm maddelerinin pozitif, anlamlı ve güçlü bir ilişkisi saptanmıştır.

Analiz sonucunda ölçeğin güvenilir olduğu görülmüştür. Her bir durumda gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonuçları, örneklemdaki veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi

sonuçları hem birinci hem de ikinci örneklem için uyum indeksi sonuçlarının kabul edilebilir düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.

Güvenirlilik ve geçerlilik çalışması yapılan ölçeğin, sadece sağlık sektöründe değil, birçok farklı sektörde de kullanılması öngörülmektedir. Böylece literatüre bu çalışmanın katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bir sonraki çalışmada, Türkiye’de sağlık sektöründe çalışanların yaşadıkları iş yeri şiddetinin, iş tatminlerini ve işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğini belirlemeyi ve ayrıca çalışanların iş-aile çatışmasının bu etkiler arasındaki aracı rolünü belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada, önerilen model değerlendirmeleri için PROCESS yazılımı kullanılarak regresyona dayalı bir yol analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri, kolayda örneklem yöntemiyle, kamuda hastanelerinde çalışan 595 sağlık personelinde yüz yüze toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş yeri şiddeti düzeylerinin düşük, iş-aile çatışmasının yüksek, iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki korelasyon analiz sonuçlarına bakıldığında, iş yeri şiddeti ile iş-aile çatışması arasında pozitif, anlamlı, orta düzeyde; iş yeri şiddeti ile iş tatmini arasında negatif, anlamlı ve zayıf; iş yeri şiddeti ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif, anlamlı ve zayıf ilişkinin olduğu görülmektedir. Bunun yanında, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif, anlamlı ve zayıf; iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif, anlamlı ve zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Araştırmanın diğer sonuçlarına göre iş yeri şiddetinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif, iş-aile çatışması üzerinde ise anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında, iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif, işten ayrılma niyeti üzerinde ise anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu görülmüştür. İş-aile çatışmasının, iş yeri şiddeti ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkideki aracı rolü incelendiğinde, iş-aile çatışmasının, bu değişkenler arasındaki ilişkilerde kısmi aracı role sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamında oluşturduğumuz hipotezlere ilişkin analiz sonuçlarını incelediğimizde H1, H2, H3 ve H4 hipotezlerinin doğrulandığını görmekteyiz.

Doktora tezi kapsamında ortaya konulan son araştırmada özel güvenlik çalışanlarının iş yeri şiddeti, işe tutulma ve iş stresi düzeyleri üzerine odaklanılmıştır. Araştırma verileri İstanbul il sınırlarında özel güvenlik görevlisi olarak çalışan 2747 çalışandan ortak varyans yanlılığını azaltmak için birer aylık zaman diliminde, toplam yedi ayda toplanmıştır.

Bulgular, katılımcıların iş yeri şiddeti ve iş stresi düzeylerinin düşük olduğunu, ancak işe tutulma düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, ikinci hipotez olan işe tutulmanın iş yeri şiddeti ile iş stresi arasındaki ilişkiyi düzenleyip düzenlemediğini test etmek için yapılan analiz sonuçlarına göre, işe tutulmanın iş yeri şiddetinin ve iş stresinin üzerindeki etkiyi düzenlediği görülmektedir. Yani, işe tutulma düzeyi yüksek olan çalışanların iş yeri şiddetiyle yaşadığı iş stresinin, işe tutulma düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha az olduğu belirlenmiştir. Bu da işe tutulmanın, olumsuz bir durum olan iş yeri şiddetinin çalışanlar üzerindeki etkisini anlamlı şekilde azalttığını göstermektedir.

Bu bulgular ışığında, özel güvenlik sektöründe iş yeri şiddetinin iş stresi üzerindeki etkisinin farkında olunması önemlidir. Ayrıca işe tutulma düzeyinin yüksek olduğu çalışanların iş yeri şiddeti dolayısıyla yaratılan iş stresinin daha az olduğu durumlarda, işe tutulma düzeyini artırmak için motivasyon ve bağlılığı sağlamaya dönük çalışma yapılmalıdır.

Özel güvenlik çalışanları üzerinde yapılan bu araştırma, iş yeri şiddetinin iş stresi üzerindeki etkisini ve işe tutulmanın bu etkileyici rolünü açıkça ortaya koymaktadır. Bu nedenle, iş yeri şiddetini önlemek, işe tutulmayı artırmak ve çalışanların sağlıklarını korumak için ilgili taraflar tarafından yapılan müdahaleleri ve politikaları desteklemek önem arz etmektedir. Güvenlik alışanlarının yaşamış olduğu iş yeri şiddetinin işe tutulma ve iş stresine etkisini ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırmanın, bilimsel olarak incelenmesi açısından benzer çalışma yapacak araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünmektedir.

Yabancı kaynaklarda çok fazla yer alan ve ülkemizde henüz yeteri kadar çalışılmamış iş yeri şiddeti, bize bu tez kapsamında şu sonuçları vermektedir: İş yeri şiddeti, iş stresini artırırken işe tutulmayı azaltmaktadır. Bunun yanında iş yeri şiddeti, iş tatmini ve performans gibi müspet davranışları azaltırken üretkenlik karşıtı iş davranışları, iş-aile atışması, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz hareketleri artırmaktadır. Bütün

bunlarla birlikte iş yeri şiddetine maruz kalan çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlık sorunları gibi durumların ortaya çıktığı söylenilebilir.

İş yeri şiddetini azaltmaya dönük aşağıdaki önlemler değerlendirilebilir:

Kurum ve kuruluşların, güvenlik sistemleri kurarak iş yeri şiddetinin azaltmasına katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Örneğin; CCTV kameraları, panik düğmeleri, gözetim videoları ve parlak ışıklar gibi. Bununla birlikte, iş yeri şiddeti ile ilgili kalite politikaları oluşturulup iş yerinde sağlık ve güvenlik uzmanları çalışanlarını bilinçlendirecek eğitimler vermelidir. Böylelikle kurumlarda iş yeri şiddeti kapsamında farkındalığın sağlanmasına katkı sağlayacaktır.

Çalışanların iş yeri şiddet olaylarını raporlayacakları güvenli mekanizmalar kurulmalıdır. Bildiğimiz gibi sağlık sektöründe bu mekanizma “Beyaz kod” olarak her ne kadar kurulmuş olsa da sadece fiziksel şiddet olaylarını kapsamaktadır ve “Sıfır tolerans” ilkesi tam işletilmemektedir. Bu yüzden “Beyaz kod” uygulamasının dayandığı kanun veya yönetmenlik güncellenerek sadece fiziksel şiddet değil, sözlü ve cinsel tacizin de eklenip sıfır tolerans ilkesi katı bir şekilde uygulanmalıdır. Diğer sektörlerde ise şirketlerin bağımsız kuruluşlardan destek alarak “Etik hat” uygulamasını kurması önerilmektedir. Böylelikle çalışanlar yaşamış olduğu her iş yeri şiddet olayını rapor etmekte imtina etmeyip bu anlamda bir baskı hissetmeyecektir.

Bunun yanında, işverenlerin iş güvenliği ve sağlığı mevzuatına uygun olarak tespit ve önerilerde bulunmaları, çalışanların haklarını korumak için gerekli tedbirleri alma, çalışanların eğitim ve gelişimine önem vermeleri, iş ortaklarının katılımını sağlamaları, sosyal medyayı etkili bir şekilde kullanmaları gibi adımlar atılmalıdır. Ayrıca, çalışanların kendilerini ifade etme imkânlarına sahip olmaları, destek gruplarına katılma fırsatları bulmaları, psikolojik danışmanlık alabilmeleri gibi yöntemlerin de iş yerindeki şiddeti azaltmaya yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Kurumlar, iş yeri şiddetini önlemeye dönük risk analizleri yapıp ortaya çıkacak sonuçlara göre kök-neden analizleri yapmalıdır. Bunun neticesinde acil durum eylem planı gibi önlemler alınması önerilmektedir. Yine iş yeri şiddeti ile ilgili gerçekleşen vakalar takip edilmeli, analiz edilmeli ve bu eylemi gerçekleştiren kişiler için önlem alınması önerilmektedir.

Sonuç olarak bu çalışmanın hem mevcut durumu hem de gelecekteki gelişmeler açısından değerli sonuçlar sağladığı görülmektedir. Bu sebeple elde edilen bulgular,

literatürdeki eksiklikleri gidermeye ve yeni araştırmalar için örnekler oluştırmaya yarayacaktır. Bu yüzden, bu çalışmanın temelini oluşturan analizlerin literatürdeki açıklamaları tamamlayabileceği ve yeni araştırmacılara yol gösterebileceği beklenmektedir. Bununla birlikte makalelerde yer alan sınırlılıklar düşünöldüğünde, iş yeri şiddetinin daha ayrıntılı bir şekilde farklı değişkenleri, farklı örneklem gruplarını ve farklı sektörleri de göz önünde bulundurularak incelenmesi gerekmektedir. Bu tür araştırmaların, çalışanların ve örgütlerin yaşadıkları sıkıntıları azaltma konusunda yöneticilere destek sağlayacağı öngörülmektedir.



KAYNAKÇA

- Abdullahi, M. S., Raman, K., Solarin, S. A., & Adeiza, A. (2023). Employee Engagement As A Mediating Variable On The Relationship Between Employee Relation Practice And Employee Performance İn A Developing Economy. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(1), 83-97.
- Abun, D., Magallanes, T., Basilio, G., Encarnacion, M., & Sallong, M. (2021). Examining The Link Between Organizational Citizenship Behavior And Work Performance Of Employees İn The Private Schools, Mediated By The Workplace Environment. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(4), 85-98.
- Adebayo, S. O., & Ogunsina, S. O. (2011). Influence Of Supervisory Behaviour And Job Stress On Job Satisfaction And Turnover Intention Of Police Personnel İn Ekiti State . *Journal of Management and Strategy*, 2(3), 13-20.
- Adisa, T. A., & Gbadamosi, G. (2021). *Work-Life Interface*. London: Springer International Publishing.
- Aggarwal, A., Goyal, J., & Nobi, K. (2018). Examining the Impact of Leader-Member Exchange on Perceptions of Organizational Justice: The Mediating Role of Perceptions of Organizational Politics. . *Theoretical Economics Letters*, 8 , 2308-2329.
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., & Sochalski, J. A. (2001). Nurse's Reports on Hospital Care in Five Countries. *Health Affairs*, 43-53.
doi:<https://doi.org/10.1377/hlthaff.20.3.43>
- Akçınar, B. (2017). Aile Sistemlerinde Şiddetin Döngüsü. *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(4) , 40-64.
- Akinfolarin, C. (2016). Management of Education Resource Centre and Capacity Development in Nigerian Universities. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4, 202-214.
- Akkaş, İ., & Uyanık, Z. (2016). Kadına Yönelik Şiddet. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 6(1), 32-42.

- Akkaya, M. A., & Polat, Ö. (2022). Türkiye’de Halk Kütüphanesi Çalışanlarında İşe Angaje Olma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Sözleşmeli Statüde Mesleğe Başlayan Kütüphanecilere Dair Bir Analiz . *Türk Kütüphaneciliği* , 36 (4) , 423-450 .
- Aktar, S. (2023). The Effect of Training and Development Methods on Employee Satisfaction and Performance in Commercial Banks. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, vol.11, no.1, 30-47.
- Alao, A., Obimakinde, A., & Ogunbode, A. (2022). Effect Of Workplace Stress On The Perceived Health Of Resident Doctors In Nıgeria. *Annals of Ibadan postgraduate medicine*. 20. , 18-25.
- Albadry, A., El-Gilany, A.-H., & Abou El-Wafa, H. S. (2020). Workplace Violence Against Security Personnel At A University Hospital İn Egypt: A Cross-Sectional Study. *F1000Res*. 2020 May 11;9, 347.
doi:doi:10.12688/f1000research.23252.1
- Alexander, H., Seubert, C., & Glaser, J. (2022). Consequences of Exposure to Violence, Aggression, and Sexual Harassment in Private Security Work: A Mediation Model.,. *Interpers Violence*. 2022 Jun;37, 11-12.
doi:doi:10.1177/0886260520984432
- Aljohani, B., Burkholder, J., Tran, K., Chen, C., Beisenova, K., & Pourmand, A. (2021). Workplace Violence in The Emergency Department: a Systematic Review and Meta-Analysis. *Public Health*, 186-197.
doi:10.1016/j.puhe.2021.02.009
- Allen, D. G., Weeks, K. P., & Moffitt, K. R. (2005). Turnover İntentions And Voluntary Turnover: The Moderating Roles Of Self-Monitoring, Locus Of Control Proactive Personality, And Risk Aversion. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 980-990.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health*, 278-308. doi:10.1037//1076-8998.5.2.278

- Al-Mulla, K. I. (2018). Stress Reduction Strategies for Improving Private Security Officer Performance. . *Walden University* , 2-99.
- Altıntaş, B., & Altıntaş, M. (2023). Öz-Yeterlilik ve Çalışmaya Tutkunluk İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Journal Of Socialhumanities And Administrative Sciences*. 9, 2366-2376.
- Altıntaş, N. (2006). *Sağlık Kurumlarında Çalışan Hemşirelere Yönelik Şiddetin Belirlenmesi*.(Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi ,Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Amano, H., Fukuda, F., Shibuya, K. O., & Tabuchi, T. (2021). Factors Associated With The Work Engagement Of Employees Working From Home During The COVID-19 Pandemic İn Japan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. ; 18(19),10495.
- Ameti, H. M., & Abaz, S. (2023). The Relationship Between Workaholism and Workfamily Conflict. *Trends in Economics, Finance and Management Journal*, 5(2), 53-59.
- Anis, M., & Emil, D. (2022). The Impact of Job Stress on Deviant Workplace Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction. *American Journal of Industrial and Business Management*, 12, 123-134.
- Antão, H. S., Sacadura-Leite, E., Manzano, M. J., Pinote, S., Relvas, R., Serranheira, F., & Sousa-Uva, A. (2020). Workplace Violence in Healthcare: A Single-Center Study on Causes, Consequences and Prevention Strategies. *Acta Médica Portuguesa*, 31-37. doi:10.20344/amp.11465
- Apaydın, M. D. (2004). *Çift-Kariyerli Ailelerde İş-Aile ve Aile- İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Düzeyleri ile İlişkisi*.(Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ardabili, T., Chamorro-Premuzic, T., Grover, S., & Furnham, A. (2022). Neuroticism, Materialism, Pay and Job Satisfaction. *Psychology*, 13, 1697-1710.
- Arpacıoğlu, M. S., Baltacı, Z., & Ünübol, B. (2021). Burnout, Fear Of Covid, Depression, Occupational Satisfaction Levels And Related Factors. *Cukurova Medical Journal*, 88-100. doi:10.17826/cumj.785609

- Aruldoss, A., Kowalski, K., & Parayitam, S. (2021). The Relationship Between Quality Of Work Life And Work-Life-Balance Mediating Role Of Job Stress, Job Satisfaction And Job Commitment: *Journal of Advances in Management Research, Vol. 18 No. 1*, 36-62.
- Ataria, J. O., Yusuf, A. A., & Shuaibu, H. (2022). Effect Of Job Stress On Employee Conterproductive Work Behaviour: A Case Study Of Deluxı Nıgerıa Limited. *International Journal of Management, Social Sciences, Peace and Conflict Studies (IJMSSPCS), Vol.5 No.2* , 317- 330.
- Atay, S. E. (2012). *İşyerinde Mobbing ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Ay, M., & Yesil, T. (2021). Investigation of the Relationship Behavioral Tendencies and Perceived Stress Levels of Accounting Professionals in Terms of Demographic Variables. *Selcuk University Journal of Social and Technical Researches Volume:19*,7-21.
- Aydın, N. (2018). Sağlık Sektöründe İşyerinde Şiddet ve Toplam Kalite. *İmgelem*, 1-20. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/imgelem/issue/41832/504882> adresinden alındı
- Ayyıldız, O. (2021). Sağlık Çalışanlarına Yönelik Zorbalık ve Mobbing Davranışları: Bibliyometrik Bir Analiz. *MEYAD Akademi. 2021;2(2)*,126-49.
- B, M., De Meester, L., Jones, C., & Iberlings, B. (2014). Under niche construction: an operational bridge between ecology, evolution and ecosystem science. *Ecological Monographs. 84(2)*, 245–263.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations . *Journal of Organizational Behavior, 29(2)*, 147–154.
- Bangwal, D., & Tiwari, P. (2019). Workplace environment, employee satisfaction and intent to stay. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 31(1)*, 268–284.
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek*

Yükseköğretim Dergisi, 16-29.

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/klusbmyo/issue/59287/8391> adresinden alındı

Bauer, C., & Troesch, L. (2019). Der Lehrberuf als Zweitberuf: Herausforderungen, Bewältigung und Berufsausstieg. *Z f Bildungsforsch* 9, 289–307.

doi:<https://doi.org/10.1007/s35834-019-00253-3>

Baum, A., & Kagan, I. (2015). Job satisfaction and intent to leave among psychiatric nurses: Closed versus open wards . *Archives of Psychiatric Nursing*, 29(4), 213–216.

Beger, G. (2020). Değişime Direnç Ve Çalışan Yaratıcı Davranışı Arasındaki İlişkide Stresin Aracı Rolü . *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , (25) , 34-50.

Bellini, D., Ramaci, T., & Bonaiuto, M. (2015). The Restorative Effect of the Environment on Organizational Cynicism and Work Engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3, 124-135.

Benli, A., Yenihan, B., & Öner, M. (2016). The Relationship Between Job Satisfaction Levels of Family Practitioners and Their Work-Family Conflict: The Case of Kocaeli Province. *Journal of Administrative Sciences*, 415-431. <https://hdl.handle.net/20.500.12428/1545> adresinden alındı

Biaka, F. (2020). Leadership Styles and Employee Performance in Cameroon: The Case of St. Veronica Medical Centre. . *Open Journal of Leadership*, 9, 179-197.

Blanco-Donoso, L. M., Moreno-Jiménez, J., Hernández-Hurtado, M., Cifri-Gavela, J. L., Jacobs, S., & Garrosa, E. (2021). Daily Work-Family Conflict and Burnout to Explain the Leaving Intentions and Vitality Levels of Healthcare Workers: Interactive Effects Using an Experience-Sampling Method. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 1-17. doi:10.3390/ijerph18041932

BLS. (2023, 9 13). *U.S. Bureau of Labor Statistics*. Workplace Homicides: <https://www.bls.gov/iif/factsheets/archive/workplace-homicides-september-2013.htm> adresinden alındı

Blumberga, S., & Lapkovska, L. (2021). Engagement And Involvement Of Personnel During Remote Work. *Proceedings of CBU in Social Sciences*, 2, 48-56.

- Bojan, O., Du, J., Akmal, K., & Muhammad Aamir Shafique, K. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, (11-475), 1-18. doi:10.3389/fpsyg.2020.00475
- Boroş, S., & Curşeu, P. L. (2013). Is it here where I belong? An integrative model of turnover intentions. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(8), 1553–1562.
- Bostancı, H., & Ekiyor, Y. A. (2015). Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisinin İncelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1 (1), 37-51.
- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998-1012.
- Boyar, S. L., & Mosley, D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 265–281.
- Breitsohl, H., & Ruhle, S. A. (2016). The end is the beginning—The role of residual affective commitment in former interns' intention to return and word-of-mouth. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(6), 833–848.
- Budhiraja, S. (2021). Can continuous learning amplify employees' change-efficacy and contextual performance? Evidence from post-merger Indian organization. *International Journal of Manpower*, Vol. 42 No. 6, 1144-1158.
- Bülez, A., Özel, İ., & Gül, K. (2022). Hastane Çalışanlarında Koronavirüs Anksiyetenin İş-Aile Çatışmasına Etkisi. *Karya J Health Sci*, 44-49. doi: 10.52831/kjhs.1027487
- Büyüктаş, G., & Özçelik, Z. (2021). Sağlık Profesyonellerinin Maruz Kaldıkları Fiziksel Şiddetin Demografik Değişkenler İtibariyle Dağılımına Yönelik Bir Araştırma. *Dicle Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(21), 227-253.

- Catlette, M. (2005). A Descriptive Study of the Perceptions of Workplace Violence and Safety Strategies of Nurses Working in Level I Trauma Centers. *Journal Emergency Nursing*, 519-525. doi:10.1016/j.jen.2005.07.008
- Cebrino, J., & Cruz, S. P. (2020). A worldwide bibliometric analysis of published literature on workplace violence in healthcare personnel. *Plos One*, 1-16. doi:10.1371/journal.pone.0242781
- Cenger, C. D., Börtl oğlu, A., Tüzün, B., Göktepe, M. C., & Sezgin, A. U. (2018). Sağlık alışanlarına Yönelik Şiddet: Olgu Serisi. *Adli Tip Bülteni*, 133-137. doi:0.17986/blm.2018238628
- Chandler, K. (2021). Work-family conflict is a public health concern. *Public Health Pract (Oxf)*. 2021 Jun 28;2:100158, 1-2. doi:10.1016/j.puhip.2021.100158
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at Work. In 4*. Geneva: International Labour Office.
- Chen, H., Yang, Y., Yang, N., Li, G., & Wang, X.-H. (2023). Positive effects of leader gratitude expression on employee self-development behaviors: the mediating role of work engagement. *Current Psychology*, 1-15.
- Cho, S.-H., & Lee, H. (2017). Workplace violence against nurses in Korea and its impact on professional quality of life and turnover intention. *Journal of Nursing Management*, 508-518. doi:10.1111/jonm.12488
- ikeş, V., Maşkarin, H., & rnjar, K. (2018). The Determinants and Outcomes of Absence Behavior: A Systematic Literature Review. *Social Sciences*. 7(8), 120.
- Cing z, A., & olak, S. (2019). İş-Aile atışmasının Kariyer Tatmini  zerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Kabin Memurları  zerine bir Araştırma : THY  rneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(53), 203 - 225.
- Cooper, C., Zapf, D., Hoel, H., & Einarsen, S. (2011). The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition. *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Resarch and Praticce*, 3-40.
- Coşkun, S. (2019). An Analysis of The Exposure to Violence and Burnout Levels of Ambulance Staff. *Turkish Journal of Emergency Medicine*. 19, 21-25.

- Cowlshaw, S., Evans, L., & McLennan, J. (2010). Balance between volunteer work and family roles: Testing a theoretical model of work-family conflict in the volunteer emergency services. *Australian Journal of Psychology*, 62(3), 169–178.
- Çankerten, S. (2021). Hemşirelerde İş Performansı, İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu Arası İlişkilerde İş Stresinin Rolü . *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13 (1), 20-39.
- Çankur, M. (2021). Ernesto Sábato'nun Tünel Romanında Saplantı Ve Şiddet. *Uluslararası Dil Edebiyat ve Kültür Araştırmaları Dergisi*. 4, 85 - 95.
- Çapri, B., Gündüz, B., & Akbay, S. E. (2017). Utrecht Work Engagement Scale-Student Forms' (UWES-SF) Adaptation To Turkish, Validity And Reliability Studies, And The Mediator Role Of Work Engagement Between Academic Procrastination And Academic Responsibility. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri/Educational Sciences: Theory & Practice*, 17(2), 411–435.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). Evaluation of Effect of Work Satisfaction and Organizational Commitment on Intention to Leave and Productivity: A Research. *İş, Güç Dergisi*, 153-168. doi:10.4026/1303-2860.2006.0030.x
- Çelebi, M. A. (2021). Örgütsel Kimlik-İş Tatmini İlişkisinde İşe Tutulmanın Aracılık Rolü. *JOEEP, Journal of Emerging Economies and Policy*, 41-51.
- Çetinceli, K., & Çarıkçı, İ. H. (2020). İş-Aile Çatışması Neden ve Sonuçları : Kurumsal bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , (37) ,174-192.
- Çuvadar, A., & Ekuklu, G. (2020). Edirne Merkez İlçede Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hekim Ve Hemşirelere Yönelik Şiddetin Sıklığı Ve Nedenleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 23(2), 212-220.
- Dahiya, R., & Raghuvanshi, J. (2021). Do Values Reflect What Is Important? Exploring The Nexus Between Work Values, Work Engagement And Job Burnout. *International Journal of Organizational Analysis*,
- Davis, K. (1984). *İşletmelerde İnsan Davranışı*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

- Demirbaş, E. Z., Özcan, A., & Erkasap, A. (2022). A Study on Demographic Characteristics, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Opticians. *Journal of Health Systems and Policies*, 34-57.
doi:10.52675/jhesp.1131875
- Demirci, U. (2022). İşbirliği sürecinde iş doyumunu ve işe tutkunluk. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2022; 8(2) , 229-249.
- Di Martino, V. (2002). *Workplace Violence in the Health Sector-Country Case Studies Brazil, Bulgaria, Lebanon, Portugal, South Africa, Thailand, plus an Additional Australian Study: Synthesis Report. Programme conjoint OIT/CII/OMS/ISP sur la violence au trail*. Geneve.
- Dominic, B., Usman, N., Nwankwo, B., Nmadu, A., Omole, N., & Usman, O. (2022). Violence Towards Health Workers In The Workplace: Exploratory Findings In Secondary Healthcare Facilities In Kaduna Metropolis, Northern Nigeria. *Babcock Univ. Med. J.*2022 5(1), 28-36.
- Douglas, K., & Nkporbu, A. (2017). Prevalence and Pattern of Workplace Violence and Ethnic Discrimination among Workers in a Tertiary Institution in Southern Nigeria. *Open Access Library Journal*, 4, 1-16.
- Duan, X., Zhang, L., Ye, Y., Mu, H., Li, Z., Liu, X., . . . Wang, Y. (2019). The Impact Of Workplace Violence On Job Satisfaction, Job Burnout, And Turnover İntention: The Mediating Role Of Social Support. *Health and Quality of Life Outcomes*, 1-13. doi:10.1186/s12955-019-1164-3
- Dubrin, A. J. (1997). *Fundamentals of Organizational Behavior*. Cincinnati,: Ohio:South-Western College Publishing.
- Dursun, S., Aytaç, S., & Sokullu, F. (2011b). Mesleğe İlişkin Şiddet Üzerine bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (5), 59-69.
- Duru, U., Eze, M., Yusuf, A., Udo, A., & Saleh, A. (2022). Influence of Motivation on Workers' Performance at the University of Abuja. *International Journal of Social and Administrative Sciences*. 7, 69-84.
- Edwards, M. R. (2010). An İntegrative Review Of Employer Branding And OB Theory. *Personnel Review*, 39(1), 5–23.

- Ellidört, K. Y. (2020). Koronavirüs Pandemisi Süresince Yiyecek-İçecek , İşletmelerindeki İşgören Memnuniyetinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi*, 1-125.
- Ellinger, A. E., & Elmadağ, A. B. (2018). Lleviating Job Stress To İmprove Service Employee Work Affect: The İnfluence Of Rewarding. *Serv Bus 12*, 121–141.
- Erer, B. (2021). İş-Aile Çatışmasının Bir Öncülü Olarak İşkoliklik. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* , 10 (3), 2796-2811.
doi:10.15869/itobiad.879007
- Ergin, A., & Kaya, N. (2012). Sağlık Çalışanlarının Maruz Kaldıkları Şiddetin Sonuçları Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 3-24.
- Erhan, T., & Bayrakçı, E. (2022). Herzberg'in Çift Faktör Teorisi: Turizm Çalışanları Üzerinde Fenomenolojik Bir Araştırma. *Journal of Empirical Economics and Social Science* 4(1), 78-99.
- Erkoç, Z. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Kalite Yönetim Sistemi Terimler Sözlüğü*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Ersoy, T. (2020). *Hemşirelerin Maruz Kaldığı İş Yeri Şiddeti İle İş Doyumu Ve Motivasyonarasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Ertas, N. (2015). Turnover İntentions And Work Motivations Of Millennial Employees İn Federal Service. *Public Personnel Management*, 44(3), 401–423.
- Esen, H., & Aykal, G. (2020). Assessment of Violence in Health İstitutions: The Case of Training and Research Hospital. *Health Care Academician Journal*, 7(1), 1-9.
- Ferdik, F. V., Smith, H. P., & Applegate, B. (2014). The Role Of Emotional Dissonance And Job Desirability İn Predicting Correctional Officer Turnover İntentions. *Criminal Justice Studies: A Critical Journal Of Crime, Law & Society*, 27(4), 323–343.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How Can Managers Reduce Employee İntention To Quit ? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170-187.

- Formica, a., & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation And Quiet Quitting Paradigm Shifts: An Overview Of Current Situation And Future Research Directions, *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31:8, 899-907.
- Fridchay, J., & Reizer, A. (2022). Fear Of Missing Out (FOMO): Implications For Employees And Job Performance. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 156(4), 257–277.
- Gaertner, S. (1999). Structural Determinants Of Job Satisfaction And Organizational Commitment İn Turnover Models. *Human Resource Management Review*, 9(4), 479-493.
- Gareis, K., Barnett, R., Ertel, K., & Berkman, L. (2009). Work-Family Enrichment And Conflict: Additive Effects, Buffering, Or Balance? *Journal of Marriage and Family*.71, 696-707.
- Gencer, M. (2021). Teachers' Opinions on Their Professional Stress: A Qualitative Study. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi* , 7 (2),251-263 .
- Geoffrion, S., Hills, D., Ross, H., & Pich, J. (2020). Education And Training For Preventing And Minimizing Workplace Aggression Directed Toward Healthcare Workers. . *Cochrane Database Syst Rev*. 2020 Sep 8;9(9).
- Giorgi, G., Leon-Perez, J. M., Pignata, S., Topa, G., & Mucci, N. (2020). Addressing Risks: Mental Health, Work-Related Stress, And Occupational Disease Management To Enhance Well-Being 2019. *BioMed Research International*,1863153, 1-9. doi:10.1155/2020/1863153
- Gönülşen, G. (2022). Sosyal Medyada Siber Zorbalık, Trollük ve Linç Kültürünün Sinemaya Yansıması: The Hater Filmi İncelemesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2105-2134.
- Green, T. (2000). Three Steps To Motivating Employees . *HR Magazine*, 45 (11) November, 155 – 158.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhouse, S., & Geisser, S. (1990). Relationship Between Job Performance And Organizational Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 6, 67-89.

- Guo, W., Dai, R., & Yang, J. (2016). (2016) The Effect of Leadership Task Behavior and Relational Behavior on Job Performance: Investigating the Moderating Role of Work Alienation. *Journal of Service Science and Management*, 9, 97-110.
- Günday, F., Taş, A., Abacıgil, F., & Arslantaş, H. (2022). Factors Affecting Job Satisfaction and Quality of Work Life in Nurses: A CrossSectional Study. *Journal of Adnan Menderes University Health Sciences Faculty*, 216-232. doi:<https://dx.doi.org/10.46237/amusbfd.918747>
- Güney, S. (2016). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Gürbüz, H. (2020). İş Stresi ve Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İdari Personel Üzerine Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi* 9(3), 1716-1730. doi: <https://doi.org/10.33206/mjss.581762>
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1998). *Multivariate Data Analysis. 5th Edition*. New Jersey.: Prentice-Hall.
- Hämmig, O. (2023). Quitting One's Job Or Leaving One's Profession: Unexplored Consequences Of Workplace Violence And Discrimination Against Health Professionals. *BMC Health Services Research*, 23(1), 1251. doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-023-10208-0>
- Han, Y., & Sears, G. J. (2020). The Influence Of Holland's Vocational Interests On Work-Family Conflict: An Exploratory Analysis. *Journal of Employment Counseling*, 57(2), 66–84.
- Hansen, G., & Wernerfelt, B. (1989). Determinants Of Firm Performance: The Relative Impact Of Economic And Organizational Factors. *Strategic Management Journal*, 10(3), 399-411.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *The Journal Of Applied Psychology*. 87, 268-79.
- Haun, S., & Dormann, C. (2016). Disentangling The Process Of Work–Family Conflict: Methodological Considerations And A New Framework Model. *Zeitschrift für Psychologie*, 224(1), 3–14.

- Hayes, A. F. (2012). *PROCESS: A Versatile Computational Tool for Observed Variable Mediation, Moderation, and Conditional Process Modeling*. Guilford Press, 1-39.
- He, W.; Li, S.-L., ;Feng, J. (J.); Zhang, G.; Sturman, M. C. (2021). When Does Pay For Performance Motivate Employee Helping Behavior? The Contextual Influence Of Performance Subjectivity. (2021). *Academy of Management Journal*, 64(1), 293–326.
- Heidari, S., Parizad, N., Goli, R., Mam-Qaderi, M., & Hassanpour, A. (2022). Job Satisfaction And Its Relationship With Burnout Among Nurses Working In COVID-19 Wards: A Descriptive Correlational Study. *Annals of Medicine and Surgery*, 1-6. doi:10.1016/j.amsu.2022.104591
- Hom, P. W., Shaw, J. D., Lee, T., & Hausknecht, J. P. (2017). One Hundred Years Of Employee Turnover Theory And Research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530-545.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*,. New York,: Harper and Brothers, .
- Hussain, O., Ragheb, M., Ghanem, A.-N., & Ragab, A. (2021). The Impact of Emotional Intelligence on Work Stress (Applied Study: Al-Ajami Educational Administration). *Open Access Library Journal*, 8,1-16.
- IAHSS. (2021). *Creating Safer Workplaces A Guide to Mitigating Violence in Health Care Settings*. American Hospital Association.
- Ikonne, C., & Yacob, H. (2014). Influence of Spatial Comfort and Environmental Workplace Ergonomics on Job Satisfaction of Librarians in the Federal and State University Libraries in Southern Nigeria. *Open Access Library Journal*, 1, 1-10.
- ILO. (2019, 7 25). Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). International Labour Organization :
https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711570/lang--en/index.htm adresinden alındı adresinden alındı

- İLO. (2022). 2022. Cenevre: Prodoc. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_857915.pdf adresinden alındı
- ILO, I. L. (2023, 9 19). *Workplace Violence and Harassment. Safe and Healthy Working Environments free From Violence and Harassment:* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf adresinden alındı
- Iouga, S., Mouloungui, A., Arnoux-Nicolas, C., & Bernaud, J. (2018). Do the Meaning of Work and the Coherence between a Person and His Work Environment Express the Same Reality?. *Psychology*, 9, 2175-2193.
- İnce, M., Bedük, A., & Aydoğan, E. (2004). Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(11)* , 423-446.
- Indermun, V., & Bayat, M. (2013). The Job Satisfaction-Employee Performance Relationship: A Theoretical Perspective. *International journal of Innovative Research in Management*, 11(2) , 1-9.
- Ioannidi, D., Nikolatou, I., Sioula, E., Galanakis, M., Chrousos, G., & Darviri, C. (2016). Ioannidi, D. , Nikolatou, I. , Sioula, E. , Galanakis, M. , Chrousos, G. and Darviri, C. (2016) The Implications of the Conflict between Work and Family in Strain Levels: A Review Paper. *Psychology*, 7, 1138-1145.
- İskender, A., & Yaylı, A. (2021). İş Görenlerin İş ve Serbest Zaman Çatışma Düzeyleri İle Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Tahmini İlişkisi : Ankara'daki 4-5 Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama . *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi 6(1)*, 96-112.
- Işıklı, İ., & Arslan, T. (2021). Sağlık Kurumlarında Şiddet: Gazete Haberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 21(50) , 89-128.
- Izzati, U., Suhariadi, F., & Hadi, C. (2015). Personality Trait as Predictor of Affective Commitment. *Open Journal of Social Sciences*, 3 , 34-39.
- Jachens, L., Houdmont, J., & Thomas, R. (2017). Work-Related Stress İn A Humanitarian Context: A Qualitative Investigation. *Disasters*. 42(6), 1-26.

- Jalagat, R. (2018). Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of Their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 1-19.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Organizational Psychology: a Scientist-Practitioner Approach. 2nd ed.* : Hoboken, N.J: John Wiley & Sons,.
- Jianwei, Z., & Liu, Y. (2011). Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect. *International Journal of Business and Management*. 6 (1), 89-103.
- Jones, M. (2021, 5 17). *Preventing Workplace Violence in Healthcare*. American Association of Critical-Care Nurses: <https://www.aacn.org/blog/preventing-workplace-violence-in-healthcare> adresinden alındı
- Jovanovic, Y., Sarac, I., Jovanovic, S., & Sokolovic, D. (2021). The relationship between occupational stress, health status, and temporary and permanent work disability among security guards in Serbia. *Int J Occup Saf Ergon*. 2021 Jun;27(2), 425-441.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects On Job And Life Satisfaction: The Role Of Core Evaluations., *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
doi:doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17
- Junça, A., Caetano, A., & Rueff-Lopes, R. (2023). Daily Work Engagement Is A Process Through Which Daily Micro-Events At Work Influence Life Satisfaction. *International Journal of Manpower*. 44, 1-25.
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-723.
- Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence At Work . *Human Relations* 45(4) , 321–349.
- Kahsay, W. G., Negarandeh, R., Nayeri, N. D., & Hasanpour, M. (2020). Sexual Harassment Against Female Nurses: A Systematic Review. *BMC Nursing*, 1-12. doi:<https://doi.org/10.1186/s12912-020-00450-w>
- Kailasapathy, P., Kraimer, M. L., & Metz, I. (2014). The Interactive Effects Of Leader–Member Exchange, Gender And Spouse's Gender Role Orientation

- On Work İnterference With Family Conflict. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19) , 2681–2701.
- Kappagoda, S. (2018). Self-Efficacy, Task Performance and Contextual Performance:A Sri Lankan Experience. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6, 161-170.
- Karaaslan, E., & Yılmaztürk, N. (2018). Özel Güvenlik Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Şiddetin Nedenleri Ve Sonuçları: Bir Alan Araştırması . *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(1), 1-26.
- Kawauchi, E., Inoue, R., & Ohashi, K. (2017). Relationship Of High Work Engagement Among Staff Midwives With Their Immediate Superiors' Burnout On Maternity And Labor Wards İn Japan. *Open Journal of Nursing*, 7, 39-49.
- Kenny, D. A., & Baron, R. M. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1173-82. doi:10.1037//0022-3514.51.6.1173
- Khan, W. A. (1990). Sychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement of Work. *Academy of Management Journal*, 33 , 692-724.
- Khusanova, R., Kang, K. S., & Choi, S. (2021). (2021). Work Engagement Among Public Employees: Antecedents and Consequences. *Front Psychol.* 22;12, 684495.
- Kılıç, M., & Çolak, H. (2020). *Sağlıkta Şiddeti Önleme Politikasının Mediko-Sosyal ve Yasal Dinamiği*. İstanbul: Seta.
- Kılıç, R., Yumuşak, S., & Yıldız, H. (2013). Banka Çalışanlarının Maruz Kaldıkları Bireysel Ve Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2),71 - 92.
- Kiran, U. (2015). Occupational Stress Among Security Guards. *Journal For Studies İn Management And Planning*. 1, 21-31.
- Kline, R. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Press.

- Korkmaz, Y., & Koşar, D. (2023). Teachers' Views on The Influence Tactics Used By School Administrators. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43(2), 1101 - 1128.
- Körük, S. (2020). *Saldırganlık Ve Şiddeti Açıklayan Yaklaşımlar*. İstanbul: Pegem Akademi.
- Kurnaz, M., & Oğuzhan, G. (2021). Assessment of Mobbing and Job Satisfaction Relationship in Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 775-787.
doi:10.31067/acusaglik.869256
- Lazarevic, S. S., & Sanja, B. (2018). Influence of Workplace Violence on Distress by Security Guards. *International Journal of Current Research*, 10, (07), 71264-71268. doi:<https://www.journalcra.com/article/workplace-violence-distress-security-guards>
- Lee, L., Gan, S., & Chia, Y. (2023). Investigating the Effects of Work-Family Conflict on Turnover Intention of ICT Employees in Malaysia. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 27(1), 1-11.
- Leino, T. (2013, 7 26). *Helda University Of Helsinki Open Repository*.
helda.helsinki.fi: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-283-0> adresinden alındı
- Li, P., & Lu, H. (2014). Research on Initiative Turnover Rate of the Post-90s Workforce—Taking Labor-Intensive Enterprises as an Example. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 12-25.
- Lia, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The Relationship between Workplace Violence, Job Satisfaction and Turnover Intention in Emergency Nurses. *International Emergency Nursing*, 50-55.
doi:10.1016/j.ienj.2019.02.001
- Liborius, P., & Kiewitz, C. (2022). When Leader Humility Meets Follower Competitiveness: Relationships With Follower Affective Trust, Intended And Voluntary Turnover . *Journal of Vocational Behavior*, 135 , 1–14.
- Lim, M., Jeffree, M., Saupin, S., Giloi, N., & Lukman, K. (2022). Workplace Violence In Healthcare Settings: The Risk Factors, Implications And

Collaborative Preventive Measures. *Ann Med Surg (Lond)*. 2022 May, 3-5.
doi:10.1016/j.amsu.2022.103727.

Limon, İ., & Nartgün, S. (2020). Development of Teacher Job Performance Scale and Determining Teachers' Job Performance Level. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 13(3), 564 - 590.

Lin, C.-P., Wang, C.-C., Chen, S.-C., & Chen, J.-Y. (2019). Modeling Leadership And Team Performance: The Mediation Of Collective Efficacy And The Moderation Of Team Justice. *Personnel Review*, 48(2), 471–491.

Lin, I. -H., & Lin, P.-S. (2021). Immigrants' Experiences Of Work-Family Conflict In The U.S.: A Systematic Review. *Community, Work & Family*, 24(2), 155–172.

Liu, J., Gan, Y., Jiang, H., Li, L., Dwyer, R., Lu, K., . . . Xu, H. (2019). Prevalence of Workplace Violence Against Healthcare Workers: a Systematic Review and Meta-Analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 927-937.
doi:10.1136/oemed-2019-105849

Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Liu, X., Duan, X., . . . Lou, F. (2018). Workplace Violence, Job Satisfaction, Burnout, Perceived Organisational Support And Their Effects On Turnover Intention Among Chinese Nurses In Tertiary Hospitals: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 1-11.
doi:10.1136/bmjopen-2017-019525

Liu, X., & Raghuram, S. (2022). The Effects Of Latent Withdrawal Profiles On Employee Turnover, Destinations And Job Performance . *Human Resource Management Journal*, 32(2), 384–405.

Lo Bue, S., Taverniers, J., Mylle, J., & Euwema, M. (2013). Hardiness Promotes Work Engagement, Prevents Burnout, And Moderates Their Relationship . *Military Psychology*, 25(2), 105–115.

Logar, R., & Vargová, B. M. (2023, 8 15). *Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bununla Mücadelede Etkili Çok Kurumlu İş Birliği*. Council of Europe:
<https://rm.coe.int/avrupa-konseysi-ev-ici-siddetle-mucadelede-cok-kurumlu-isbirligi-konusu/1680a2fd4c> adresinden alındı

- Lord, K. R., Sumrall, D., & Sambandam, R. (2011). Satisfaction Determinants In Business Internships. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(10) , 11–22.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach (12th Ed.)* : New York: McGraw-Hill.
- Mamacı, M. (2023). Workplace Aggression And Violence. *Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Dergisi – USBED* 5(8), 187-212.
- Mansuroğlu, C., & Turhal, E. (2023). Müzik Öğretmenlerinin Çalışmaya Tutkunluk Durumlarının Bazı Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi . *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 81-97.
- Matthews, G. (2021). Stress States, Personality And Cognitive Functioning: A Review Of Research With The Dundee Stress State Questionnaire. . *Personality and Individual Differences*, 169, Article 110083.
- May, M., & Reynolds, J. (2018). Religious Affiliation And Work–Family Conflict Among Women And Men. *Journal of Family Issues*, 39(7), 1797–1826.
- McGuire, S., Finley, J., Gazley, B., Mullan, A., & Clements, C. (2023). The Team Is Not Okay: Violence in Emergency Departments Across Disciplines in a Health System. *West J Emerg Med.* 2023 Feb 1;24(2), 169-177.
- Mehta, P. (2021). Work From Home-Work Engagement Amid COVID-19 Lockdown And Employee Happiness. *J Public Aff.* 2021 Nov;21(4), e2709.
- Meier, K. J., & Hicklin, A. (2007). Employee Turnover And Organizational Performance: Testing A Hypothesis From Classical Public Administration . *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 573-590.
- Meier, L. L., & Cho, E. (2019). Work Stressors And Partner Social Undermining: Comparing Negative Affect And Psychological Detachment As Mechanisms. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(3), 359–372.
- Meydan, H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. İstanbul: Detay Yayıncılık.

- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery . *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56–65.
- Mohr, D. C., Bauer, M. S., & Penfold, R. B. (2013). Changes In VA Psychiatrists' Attitudes About Work Environment And Turnover During Mental Health Service Enhancement. *Psychiatric Services*, 64(6), 563–569.
- Mukherjee, S. (2015). Multidimensionality and Complexity of Role Stress: An Empirical Study of the Public and Private Sector Managers in Kolkata. *Open Access Library Journal*, 2, 1-14.
- Munyon, T. P., Madden, L. T., Madden, T. M., & Vigoda-Gadot, E. (2019). (Dys)Functional Attachments?: How Community Embeddedness Impacts Workers During And After Long-Term Unemployment . *Journal of Vocational Behavior*, 112, 35–50.
- Mutlu, Ç. I., Ergün, Y., Aksoy, Z., & Kükçü, A. (2021). The Effect of Work-Family Conflict on Organizational Commitment in Health. *Journal of Health Sciences and Management*, 114-121. doi:10.29228/JOHESAM.4
- Nduku, N. R. (2018). Relationship Between Authentic Leadership, Trust And Work Engagement Of Security Guards In A Private Security Firm Operating In The Western Cape. *Master of Public Administration in Industrial Psychology In the Faculty of Economic and Management Science University of the Western Cape*, 5-89.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410. doi:10.1037/0021-9010.81.4.400
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace Violence And Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, And Preferred Targets. *Journal of Management* 24 (3), 391-419. doi:10.1016/S0149-2063(99)80066-X

- Nguyen, H. T. (2020). Factors Affecting Job Satisfaction of Accountant and Auditors at Hanoi Auditing Firms. *Accounting* 7 (2), 357 - 362.
doi:10.5267/j.ac.2020.11.017
- Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., & Li, M. (2023). The Mediating Role Of Job Satisfaction And Presenteeism On The Relationship Between Job Stress And Turnover İntention Among Primary Health Care Workers. *International Journal for Equity in Health*, 22 (1), 21-31.
- NIOSH. (2022, 11 15). *Centers for Disease Control And Prevention*. Violence: Occupational Hazards in Hospitals: <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2002-101/default.html> adresinden alındı
- Niosh. (2023, 9 12). *Centers for Disease Control and Prevention*. The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH): <https://www.cdc.gov/niosh/topics/violence/default.html> adresinden alındı
- Noor, N. M. (2003). Work- And Family-Related Variables, Work-Family Conflict And Women's Well-Being: Some Observations. *Community, Work & Family*, 6(3), 297–319.
- Nordhall, O., & Knez, I. (2018). Motivation And Justice At Work: The Role Of Emotion And Cognition Components Of Personal And Collective Work İdentity. *Frontiers in Psychology*, 8, Article 2307.
- Obiekwe, O., Obibhunun, L., & Okechukwu, O. (2019). Impact Of Employee Job Satisfaction On Organizational Performance. *Academic Journal of Current Research*, 6(12), 6–12.
- Oflaz, M., & Polat, E. (2023). İşyeri Zorbalığı ve İş Tatmininin İş Stresi Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 258-280. doi:doi:<https://doi.org/10.32572/guntad.1238106>
- Oğan, H., & Sercan, M. (2019). *Şiddetle Başa Çıkmak*. İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları. <https://www.ttb.org.tr/kutuphane/siddetlebasacakmak4.pdf> adresinden alındı
- Okumuş, M., Bakan, İ., & Kutluk, M. (2022). İşe Tutkunluk, Odaklanma Yeteneğinin Kariyer Tatmini ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bir Alan

Çalışması. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 119 - 138.

- Oprea, B. T., Barzin, L., Vîrgă, D., Iliescu, D., & Rusu, A. (2019). (2019) Effectiveness Of Job Crafting Interventions: A Meta-Analysis And Utility Analysis, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28:6,, 723-741.
- Oral, R., Günaydın, H., & Mazı, M. İ. (2018). Çalışan Hakları ve Güvenliği Birimlerinin İşleyişi ile Beyaz Kod Başvurularının Retrospektif Olarak Değerlendirilmesi (Konya ili Örneği). *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 5(2), 142-153.
- Orellana, L., Schnettler, B., Miranda-Zapata, & al., E. e. (2023). Job Satisfaction As A Mediator Between Family-To-Work Conflict And Satisfaction With Family Life: A Dyadic Analysis İn Dual-Earner Parents. *Applied Research Quality Life* 18, 491–520. doi:10.1007/s11482-022-10082-8
- Ozbozkurt, O. Ö. (2019). Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının İş Performansına Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Mersin İlinde Faaliyette Bulunan Özel Hastaneler Üzerine Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 7(4) , 307 - 314.
- Öksüz, S., & Erkıılıç, E. (2022). The Effect Of Quality Work Life And Corporate Social Responsibility On Work Engagement Examination: A Research On Chain Hotel Businesses. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(4), 1492–1511.
- Özaydın, Ö., Vural, A., Balcı, N., & Güdük, Ö. (2022). COVID-19 Salgını Döneminde Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu. *Gümüşhane University Journal of Health Sciences* 11 (1), 54-62. doi:10.37989/gumussagbil.888358
- Özcan, E. D., Vardarlıer, P., Çetin, C., & Konayay, G. (2012). Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü. *Öneri Dergisi* 10 (37), 1-13.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruoneri/issue/17895/187690> adresinden alındı

- Özer, Z., & Bölüktaş, R. (2022). Effect of Compassion Level on Burnout and Job Satisfaction in Health Personnel: Geriatric Care Center Example. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 104-112. doi:10.52880/sagakaderg.1017281
- Özkan, Ö. B., & Bilgin, H. (2012). Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet: Türkiye'deki Durumun Değerlendirilmesi. *Türkiye Klinikleri Tıp Etiği-Hukuku-Tarihi Dergisi*, 20(2) , 107-113.
- Öztürk, Y. E., Kıracı, F. Ç., & Yılmazsoy, B. (2018). Sağlık Çalışanlarında İşyeri Şiddetinin İş Dorumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. 2. *Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi*, 587-597.
- Paese, A., Rissi, V., Ceconello, W., & Costa, C. (2014). Stress among Brazilian Security Guards: Analysis of Vulnerability Factors. . *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 113-120.
- Park, I.-J., Kim, P. B., Hai, S., & Dong, L. (2020). Relax From Job, Don't Feel Stress! The Detrimental Effects Of Job Stress And Buffering Effects Of Coworker Trust On Burnout And Turnover İntention. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 559-568.
- Park, S. (2017). Motivating Raters Through Work Design: Applying The Job Characteristics Model To The Performance Appraisal Context. *Cogent Psychology*, 4(1) , Article 1287320.
- Pennbrant, S., & Daderman, A. (2021). Job Demands, Work Engagement and Job Turnover İntentions Among Registered Nurses: Explained by Work-Family Private Life İnference. *Work-A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 1157-69. doi:10.3233/WOR-213445
- Pettman, O. B. (1973). Some Factors İnfluencing Labour Turnover: A Review Of Research Literature. *Industrial Relations Journal*, 4(3) , 43-61.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., & Podsakoff, N. (2012). Sources Of Method Bias İn Social Science Research And Recommendations On How To Control İt. *Annu Rev Psychol*. 2012;63, 539-69.
- Polat, O. (2017). Şiddet . *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22 (1) , 15-34 .

- Potok, Y., & Littman-Ovadia, H. (2014). Does Personality Regulate The Work Stressor–Psychological Detachment Relationship? . *Journal of Career Assessment*, 22(1), 43–58.
- Raappana, J. (2018, 9 10). *Workplace Violence In Private Security Occupations - A Systematic Literature Review And A Survey Study In Finnish Context*. Malmö universitet/Hälsa och samhälle, 41:
<https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:mau:diva-25168> adresinden alındı
- Rachman, M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance?. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9,339-354.
- Ramacciati, N., & Giusti, G. D. (2020). Workplace Violence İn Emergency Departments: The Health Professionals And Security Personnel Alliance. . *Emergency Medicine Australasia* 32(6), 1074-76.
- Ready, N. (2022, Haziran). *Sağlıkta Şiddet Araştırması*. Ankara: Sağlık-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi Enstitüsü.
- Reh, S., Wieck, C., & Scheibe, S. (2021). Experience, Vulnerability, Or Overload? Emotional Job Demands As Moderator İn Trajectories Of Emotional Well-Being And Job Satisfaction Across The Working Lifespan. *Journal of Applied Psychology*, 106(11), 1734–174.
- Reissová, A., & Papay, M. (2021). Relationship between Employee Engagement, Job Satisfaction and Potential Turnover. *TEM Journal*. 10.
- Rençber, İ., & Koparal, C. (2021). The Mediating Roles of Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Effect of Career Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*,16(2), 276 – 299.
- Robbins, S. R. (1991). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*,. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robinson, R. N., Kralj, A., Solnet, D. J., Goh, E., & Callan, V. (2014). Thinking Job Embeddedness Not Turnover: Towards A Better Understanding Of Frontline Hotel Worker Retention. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 101–109.

- Roelen, C., Koopmans, P., & Groothoff, J. (2008). Which Work Factors Determine Job Satisfaction? *Work* 30 (4), 433-439. doi:18725706
- Rosenbaum, T., Krueger, K., Spradlin, E., Hoffbauer, C., & Loper, P. (2023). Workplace Violence in the Hospital: Strategies for Meaningful Change,. *Journal of Emergency Nursing*, 49(3), 345-351.
- Rosin, H. M., & Korabik, K. (1991). Workplace Variables, Affective Responses, And Intention To Leave Among Women Managers. *Journal of Occupational Psychology*, 64(4), , 317–330. doi:doi.org/10.1111/j.2044-8325.1991.tb00563.x
- Rue, L., & Byars, L. (2003). *Management, Skills and Application, 10 ed.* New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A. G. (1988). Impact Of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty, And Neglect: An Integrative Model Of Responses To Declining Job Satisfaction. *The Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Sabancıoğlu, S., & Doğan, S. (2015). Relationship Between Job Satisfaction, Professional Identity Andintention To Leave The Profession Among Nurses In Turkey. *Journal of Nursing Management*, 1076-85. doi:10.1111/jonm.12256
- Sarti, D. (2019). Balancing Organizational Justice And Leader–Member Exchange To Engage Workforce: Evidence From Social Cooperatives In Italy. *Journal of Workplace Learning*, 31(3) , 231–246.
- Satata, D. B. (2021). Employee Engagement as An Effort to Improve Work Performance: Literature Review . *Ilomata International Journal of Social Science*, 2(1) , 41-49.
- Savery, L. K., & Lunks, A. (2001). The Relationship Between Empowerment, Job Satisfaction And Reported Stress Levels: Some Australian Evidence. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 22 No. 3, 97-101.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Work Engagement: The Measurement of A Concept . *Gedrag En Organisatie*, Vol:17(2).

- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, & Bakker, A. (2002). (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71,92.
- Selin, R., Leino, T., Summala, H., & Virtanen, M. (2011). Work-Related Violence Against Security Guards--Who Is Most At Risk?, *Ind Health*.49(2), 143-50. doi:doi:10.2486/indhealth.ms1208
- Serinikli, N. (2019). İş Stresinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*. 10, 915-928.
- Sesen, H., & Ertan, S. (2022). The Effect Of The Employee Perceived Training On Job Satisfaction: The Mediating Role Of Workplace Stress, *European Journal of Training and Development*, Vol. 46 No. 9, 953-973.
- Seyran, F. (2021). İşyeri Şiddeti Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi. *International Journal of Society Researches* 17(36), 2868-2889. doi:doi:10.26466/opus.885707
- Seyyar, A., & Öz, C. (2007). *İnsan Kaynakları Terimleri*. Sakarya: Değişim Yayınları.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2015). Deciding Between Work And Family: An Episodic Approach. *Personnel Psychology*, 68(2), 283–318.
- Silalahi, M., Simatupang, S., & Manalu, Y. (2021). The Impact of Motivation on The Performance of Employees in Hotel Sapadia Pematangsiantar. *Journal of Social Science*. 2, 59-63.
- Silva, H., & Dissanayake, D. (2017). The Impact of Work Time on Work Family Conflicts: A Study of Nurses in a Leading Hospital in Central Province Sri Lanka. *Journal of Public Administration and Governance*, 7(3), 123-132. doi:10.5296/jpag.v7i3.11706
- Singh, N., & Sharma, L. S. (2015). Process Models Of Employee Turnover During 1975-1995: A Review . *European Academic Research*, 3(2), 2492-2518.
- Small, T. F., & Gerberich, S. G. (2023, 9 12). *Centers for Disease Control and Prevention*. Home Healthcare Workers: A Growing and Diverse Workforce

at High Risk for Workplace Violence: <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2021/09/02/hhc-violence/> adresinden alındı

- Somani, R., Muntaner, C., Hillan, E., Velonis, A., & Smith, P. (2021). A Systematic Review: Effectiveness of Interventions to De-escalate Workplace Violence against Nurses in Healthcare Settings. *Saf Health Work*. 2021 Sep;12(3), 289-295. doi:10.1016/j.shaw.2021.04.004
- Sora, B., & Vera, M. (2020). Emotional Dissonance in the Spanish Services Sector: The Role of Support in the Workplace. *The Spanish Journal of Psychology*, 23, E28, 1-28.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes And Consequences*, Thousand Oaks,CA: Sage Publications, Inc.
- Spector, P. E., Zhou, Z. E., & Che, X. X. (2014). Nurse Exposure to Physical and Nonphysical Violence, Bullying, and Sexual Harassment: A Quantitative Review. *International Journal of Nursing Studies*, 72-84. doi:10.1016/j.ijnurstu.2013.01.010
- Suginraj, M. (2016). A Study On Stress Management Of Security Guards With Special Reference To Trivandrum DISTRICT,. *International Journal of Research – Granthaalayah*, Vol. 4, No. 5, 12-17.
- Sulistiyani, E., Hidayat, Y. A., Setiawan, A., & Suwardi, S. (2022). Perceived Organizational Support, Employee Work Engagement And Work Life Balance: Social Exchange Theory Perspective. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 133-143.
- Sweeney, A., Filson, B., Kennedy, A., Collinson, L., & Gillard, S. (2018). A Paradigm Shift: Relationships In Trauma-Informed Mental Health Services. *BJPsych Advances*. 24, 319-333.
- Syed, F., Naseer, S., & Bouckennooghe, D. (2021). (2021). Unfairness In Stressful Job Environments: The Contingent Effects Of Perceived Organizational Injustice On The Relationships Between Job Stress And Employee Behaviors. *Journal of General Psychology*, 148(2), 168-191.

- Şahinbaş, F., & Erigüç, G. (2019). Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı Ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 15(4), 1201-1225.
- Şentürk, F. K., & Bayraktar, E. (2018). İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9 (1), 24-41.
- Tahir, N., Yousafzai, I. K., Jan, S., & Hashim, M. (2014). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Human Resource Management Academic Research Society, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol. 4(4), 86-98.
- Tariq, I., Asad, S., Majeed, A., & Fahim, U. (2021). Work-Family Conflict, Psychological Empowerment, and Turnover Intentions among Married Female Doctors. *Bangladesh Journal of Medical Science*, 855-863. doi:10.3329/bjms.v20i4.54145
- Tatlı, S., Kabadayi, E., Şan, İ., Şahin, S., & Bekgoz, B. (2020). Ankara İlinde Gerçekleşen İntihar Girişimi Vakalarının Değerlendirilmesi. *Kriz Dergisi*, 28, 33-44.
- Teo, C., & Waters, L. (2002). The Role of Human Resource Practices in Reducing Occupational Stress and Strain. *International Journal of Stress Management*, 9, 207-226.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover İntention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- The Joint Commission, T. (2022, 6 1). *Workplace Violence Prevention*. İnförmatıon on Joint Commission Standards: <https://www.jointcommission.org/resources/patient-safety-topics/workplace-violence-prevention/> adresinden alındı

- Thomas, B., Khalil, T., & AlDarwashi, R. (2022). (2022). Do Occupational Stress Affect Employee Performance? *The Case of Middle East Organizations*. 10., 222-238.
- Touma, J. (2021). Theories X and Y in Combination for Effective Change during Economic Crisis. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9, 20-29.
- Traymbak, S., Kumar, P., & Jha, D. (2022). A Conceptual Study on Role Stressors, their impact and Strategies to manage Role Stressors. *IOSR Journal of Business and Management* , 44-48.
- Turegun, E., & Efek, E. (2021). Analysis Of The Level Of Aggression And Violence Of Students And Other Professional Groups Who Are Fans Of Düzce Sports Football. *African Educational Research Journal*. 9(3), 704-711.
- Turhan, M., Erol, Y., Demirkol, M., & Özdemir, T. (2018). (2018). Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu Ve İş Stresi Arasındaki İlişki. *Turkish Studies (Elektronik)*, 13(27), 1491 - 1507.
- Tutan, A., & Kökalan, Ö. (2023). İşyeri Şiddeti Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 504–1516.
doi:doi:https://doi.org/10.20491/isarder.2023.1662
- Tutan, A., & Kökalan, Ö. (2023). Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma İle İşe Tutulma Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü: Metro İstasyon Amirleri Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 1003–1015.
- Tutan, A., & Öztürk, F. (2020). Job Satisfaction of Employees within the Scope of Quality Management Systems in Landscape Sector. *Al-Farabi International Journal on Social Sciences*, 5(4), 26-40. doi:10.46291/Al-Farabi.050403
- Ugboro, I. O., & Obeng, K. (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, And Customer Satisfaction İn TQM Organizations: An Empirical Study. *Journal of Quality Management*, 5(2) , 247-272.
- Uludağ, G. (2019). Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2043-2056.

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunisosbil/issue/51800/671313> adresinden alındı

- Ural, G., Gülümser, G., & Şepitci, M. (2022). . (2022). Okul Öncesi Çocuklarının Akran Zorbalığına Maruz Kalma Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kalem Uluslararası Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 313-337.
- Usluoğulları, F., & Turan, Y. N. (2023). İşyerinde Hekimlere Yönelik Şiddetin Değerlendirilmesi ve Hekimler Üzerindeki Etkileri. *The Bulletin of Legal Medicine* 2023;28:135-144. 135-144. doi:10.17986/blm.1634
- Uzun, M., & Köse, A. (2021). Örgütsel Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Kendini İşe Vermeleri Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(4), 886 - 898.
- Ünlüsoy, D. N., Görgülü, A., & Boycioğlu, A. (2023). Hemşirelerin İşyeri Şiddetine Maruz Kalma Durumları ile İş Doyumları ve İşten Ayrılma Eğilimleri. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi, Özel Sayı*, 42-54.
- Varga, S., Mistry, T. G., Ali, F., & Cobanoglu, C. (2021). Employee Perceptions Of Wellness Programs In The Hospitality Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10) , 3331–3354.
- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further validation of Work–Family Conflict and Work–Family Enrichment Scales among Portuguese working parents. . *Journal of Career Assessment*, 22(2), 329–344.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Wang, Y., Huang, Q., Davison, R. M., & Yang, F. (2021). Role Stressors, Job Satisfaction, And Employee Creativity: The Cross-Level Moderating Role Of Social Media Use Within Teams. *Information & Management*, 58(3) , 103317.
- Weekley, J. A., Labrador, J. R., Champion, M. A., & Frye, K. (2019). Job Analysis Ratings And Criterion-Related Validity: Are They Related And Can Validity Be Used As A Measure Of Accuracy? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(4), 764–786.
- White, M., Wells, J. S., & Butterworth, T. (2014). The Impact Of A Large-Scale Quality Improvement Programme On Work Engagement: Preliminary Results

From A National Cross-Sectional-Survey Of The 'Productive Ward'.
International Journal of Nursing Studies, 51(12), 1634–1643.

Whittington, R. (2002). Attitudes Toward Patient Aggression Amongst Mental Health Nurses in The 'Zero Tolerance' Era: Associations with Burnout and Length of Experience. *J Clin Nurs*.Nov;11(6), 819-25. doi:10.1046/j.1365-2702.2002.00659.x

Willmer, M., Westerberg, J. J., & Lindberg, M. (2019). Exploratory And Confirmatory Factor Analysis Of The 9-Item Utrecht Work Engagement Scale In A Multi-Occupational Female Sample: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 2771.

Wiskow, C. (2003, 08 15). *Guidelines on Workplace Violence in the Health Sector: Comparison of Major*. World Health Organization: <https://www.who.int/docs/default-source/documents/violence-against-health-workers/wv-comparisonguidelines.pdf> adresinden alındı

Wiskow, C. (2024, 03 11). *Guidelines on Workplace Violence in the Health Sector*. World Health Organization: <https://www.who.int/docs/default-source/documents/violence-against-health-workers/wv-comparisonguidelines.pdf> adresinden alındı

World Health Organization. (2023, 8 12). World Health Organization Europe: <https://www.who.int/europe/home/search?indexCatalogue=eurosearchindex&searchQuery=violence&wordsMode=AnyWord> adresinden alındı

World Health Organization. (2002). *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector*. Geneva: International Labour Organization, International Council of Nurses,.

World Health Organization. (2003). *Framework Guidelines for Adressing Workplace Violence in the health sector: The training manual*. Geneva: World Health Organization.

World Health Organization. (2023, 8 21). Health Topics: <https://www.who.int/europe/health-topics> adresinden alındı

Yang, C., Chen, A., & Sheng, N. (2022). Work–Family Conflict, Organizational Identification, and Professional Identification Among Chinese Nurses From a

Resource Perspective. ,10.1097/jnr.000. *Journal of Nursing Research* 30(5):p e230, 1-11. doi:10.1097/jnr.0000000000000516

- Yang, S. Y., Chen, S. C., Lee, L., & S, L. Y. (2021). Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High-technology and Traditional Industry in Taiwan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 605–618.
- Yasar, O., & Turğut, M. (2020). Unemployment Anxiety of Last Year College Students. *Cypriot Journal of Educational Sciences*. 15, 56-64.
- Yazıcı, M. (2013). Toplumsal değişim durumunun şiddet biçimiyle ilişkisi: ABD/Avrupa- Türkiye karşılaştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(46), 350-369.
- Yiğit, T. (2017). Boşanma Ve Zina İlişkisi: Türkiye Ve Avrupa Birliği Üye Ülkelerin Yasa Uygulama Örnekleri. *The Journal of Academic Social Sciences*. 46., 201-222.
- Yıldırım, A., & Yıldırım, D. (2007). Mobbing İn The Workplace By Peers And Managers: Mobbing Experienced By Nurses Working İn Healthcare Facilities İn Turkey And İts Effect On Nurses. *Journal of clinical nursing*, 16(8) , 1444-1453.
- Yıldırım, H. (2018). Sağlık İş yerinde Şiddet: Kuramsal Bir Çerçeve. *TÜSPE Analiz: 2018/1*, 1-28. <https://files.tuseb.gov.tr/tuspe/files/yayinlar/20221110100504-RanexjJoWCub-.pdf> adresinden alındı
- Yıldız, F., & Örsal, Ö. (2023). On Dating Violence of Tele-Health Interventions Effect: Systematic Review. A. Ak içinde, *Küreselleşen Dünyada Sağlık Bilimleri* (s. 37-62). İzmir: Duvar Design.
- Yıldız, H., & Koçoğlu Sazkaya, M. (2021). Duygusal Emek ile İş Stresi İlişkisinin İncelenmesi: Kamu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma . *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 8 (1), 29-50.
- Yılmaz, S. (2015). Özel Üniversiteler İle Devlet Üniversitelerinde Görevli Akademisyenler Arasındaki Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmasına İlişkin Bir Araştırma . *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 4 (8), 49-62.

- Yorgancıoğlu, G. T. (2020). Hemşirelerin Bireysel zellikleri ile Hastane Bilgi Sistemi Kullanılabilirliğinin İş Doyumuna Etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 41-54.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hacettepesid/issue/53213/706455> adresinden alındı
- Yucel, D. (2017). Work-To-Family Conflict And Life Satisfaction: The Moderating Role Of Type Of Employment. *Applied Research in Quality of Life*, 12(3), 577–591.
- Yücel, Y. (2022). İşyeri Stresi. *Çalışma ve Toplum* , 3 (74), 1959-1988.
doi:doi:10.54752/ct.1142742
- Yüksel, H. (2014). Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı: Durumsal bir Yaklaşım. . *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3) , 109-131.
- Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict Escalation And Coping With Workplace Bullying: A Replication And Extension. *European journal of work and organizational psychology*, 10(4), 497-522.
- Zeka, B., & Alhassan, A. L. (2023). Gender Disparities In Financial Resilience: Insights From South Africa. *International Journal of Bank Marketing*, 2023-0053. .
- Zhao, S.-H., Shi, Y., 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*, 2620-32. doi:10.1111/jocn.14311
- Zhao, X. (. (2016). Work-family studies in the tourism and hospitality contexts. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(11), 2422–2445.
- Zhou, B., Boyer, R., & Guay, S. (2018). Dangers on the road: A longitudinal examination of passenger-initiated violence against bus drivers. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 34(2), 253–265.
- Zhou, X. (2018). A Review of Researches Workplace Loneliness . *Psychology*, 9, 1005-1022.

EKLER

EK-1: İşyeri Şiddeti Ölçeğinin Türkçe Uyarlanması

İŞLETME ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH-TURK
2023, 15(2), 1504-1516
<https://doi.org/10.20491/isarder.2023.1662>



İşyeri Şiddeti Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Turkish Adaptation of Workplace Violence Scale

Abdulhamit TUTAN^a * Özgür KÖKALAN^b

^a İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, tutan.abdulhamit@sazim.edu.tr

^b İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, ozgur.kokalan@izu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: İşyeri Şiddeti Sözlü Şiddet Fiziksel Şiddet Cinsel Şiddet Ölçek Uyarlama	Amaç – Bu çalışma, işyerinde şiddete maruz kalmaya yönelik geliştirilen, “Sözlü Şiddet”, “Fiziksel Şiddet”, “Cinsel Şiddet” olarak adlandırılan 3 boyuttan ve 9 maddeden oluşan “İşyeri Şiddeti Ölçeğinin” Türkiye örneğinde geçerlilik ve güvenirlik çalışmasını yapmayı amaçlamaktadır. İlgili ölçek, çalışanların işyeri şiddetine, maruz kalma durumlarını değerlendirmeye olanak sağlamaktadır. Bu anlamda ülkemiz de güvenirlik ve geçerlilik çalışması yapıp ortaya koran ölçeğe araçlarının sayısının yeterli olduğunu görmekteyiz. Bu nedenle, işyeri şiddeti ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmasının bu ihtiyacı büyük ölçüde karşılayacağı ön görülmektedir. Yöntem – Uyarlanmanın ilk aşaması olan ölçeğin orijinal dilinden Türkçeye çevrilmesinde, (Beaton vd., 2000) tarafından uygulanmış beş kademele çeviri metodu uygulanmıştır. Bu aşamadan sonra Türkçeleştirilen ölçek, 303 katılımcıya uygulanmıştır. Çalışmada ilk önce, ölçeğe ait dilsel eşdeğerlik gerçekleştirilmiştir. Daha sonra ölçeğe Açıklayıcı Faktör Analizi uygulanarak, orijinal ölçekte yer alan 3 faktörlü yapı test edilmiştir. Bir sonraki aşamada ölçeğe Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanarak yapısal geçerliliği test edilmiştir. Ölçeğe ayrıca Cronbach Alpha testi uygulanarak ölçeğe ilişkin iç tutarlılık güvenirliği belirlenmiştir. Bulgular – Yapılan tüm işlemlerin sonucunda, 3 boyut ve 9 maddeden oluşan orijinal ölçek, hiçbir değişikliğe uğramadan Türkçeye uyarlanmıştır. Tartışma – Yapılan işlemlerin sonucunda ölçeğin makale de kullanılan haliyle Türkçeye uyarlanmış bir ölçme aracı olarak kullanılabilmesi neticesine varılmıştır.
Gönderilme Tarihi 1 Nisan 2023 Revizyon Tarihi 18 Haziran 2023 Kabul Tarihi 20 Haziran 2023	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Workplace Violence Verbal Violence Physical Violence Sexual Violence Scale Adaptation	Purpose – This study aims to conduct the validity and reliability study of the “Workplace Violence Scale”, which consists of 3 dimensions and 9 items called “Verbal Violence”, “Physical Violence”, “Sexual Violence”, developed for exposure to workplace violence. The related scale allows to evaluate the exposure of employees to workplace violence. In this sense, it is seen that the number of measurement tools that are reliable and valid in our country is limited. Therefore, it is assumed that the adaptation of the workplace violence scale into Turkish will largely meet this need. Design/Method/Approach – In first stage of adaptation which the translation of the scale from its original language to Turkish, the five-step translation method developed by (Beaton et al., 2000). After this stage, the scale translated into Turkish was applied to 303 participants. First of all, linguistic equivalence of the scale was determined. Then, Exploratory Factor Analysis was applied to the scale, and the 3-factor structure in the original scale was tested. In the next step, the construct validity was tested by applying Confirmatory Factor Analysis to the scale. The internal consistency reliability of the scale was determined by applying the Cronbach Alpha test to the scale. Results – As a result of all the processes, the original scale consisting of 3 dimensions and 9 items was adapted into Turkish without any changes. Discussion – As a result of the procedures, it was concluded that the scale can be used as a measurement tool adapted to Turkish as it is used in the article.
Received 1 April 2023 Revised 18 June 2023 Accepted 20 June 2023	
Article Classification: Research Article	

*Bu makale, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Doktora programı kapsamında Abdulhamit Tutan tarafından gerçekleştirilen “İşyeri Şiddetinin Öncülleri ve Sonuçları” başlıklı çalışmanın bir parçasıdır.

Önerilen Atıf / Suggested Citation

Tutan, A., Kökalan, Ö. (2023). İşyeri Şiddeti Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (2), 1504-1516.

1. GİRİŞ

Uzun yıllardır ailede, sokakta, işyerinde var olduğu bilinen ve buna dönük çözüm yolları ortaya konmaya çalışılan şiddet olgusu son yıllarda dijitalleşmeyle birlikte kamusal alanlara da yayılarak toplumsal huzursuzluk ve stres oluşturmaktadır (Ünsal ve Dönmez, 2011). Dar anlamıyla sadece fiziksel şiddeti kapsayan şiddet kavramı, insanlık tarihi kadar eski olduğunu söyleyebiliriz. İşyeri şiddeti genel anlamda; “aşırı duygu durumunu, bir olgunun yoğunluğunu, sertliğini, kaba ve sert davranışı, beden gücünün kötüye kullanılmasını, bireye ve topluma zarar veren etkileridir” kapsar (Köknel, 2006). Çalışanların karşılaştığı şiddet kavramı ise “müşteri ya da diğer herhangi bir bireyden gelen, çalışan için risk oluşturan; tehdit davranışı, sözel tehdit, ekonomik istismar, fiziksel saldırı ve cinsel saldırıdan oluşan durum” olarak tanımlanmıştır (Saines, 1999). Araştırmalar işyeri şiddetinin günümüzde artan bir şekilde önem kazandığını belirtmektedir. Bunun yanında şiddetin artık toplumda ve işyerinde bir halk sağlığı sorunu olduğu rahatlıkla söylenebilir (Ayrancı vd., 2002).

İşyerlerinde, çalışanlar şiddet davranışlarını pek çok çeşidi ile karşılaşmaktadır. Karşılaşılan şiddet davranışlarını aşağıdaki gibi gruplamak mümkündür:

- **Fiziksel Şiddet (Physical Violence)**, diğer bir kişi veya bir gruba karşı bedensel temas, ruhsal veya cinsel hasarla neticelenebilen bedensel kuvvet kullanımı şeklinde betimlenmektedir. Bu şiddet çeşidi, bireylerde önemli fiziksel yaralanmalara sebep olan tehlikeli davranışlar ya da fiziksel saldırılar dediğimiz itmek, fırlatmak, tokat atmak, vurmak, ısırarak vb, fiziksel temasları içermektedir (Sokullu, 2011).
- **Psikolojik (Duygusal) Şiddet (Emotional Violence)**, kapsamında birden çok davranış ve değişken barındırmaktadır. Bir kişiye veya gruba karşı yapılan duygusal baskı, tehdit veya güç kullanıp, ruhsal, fiziksel ya da sosyal gelişimini olumsuz anlamda etkileyen davranışları içermektedir. Bu şiddet türü, alay etmek, yüksek sesle ya da gizlice öfke ve kinini yöneltmek, sözlü saldırı ya da tehditle bireyi yıldırma, sözle taciz etmek vb, fiilleri kapsamaktadır (Sokullu, 2011).
- **Yıldırma (Mobbing)**, (Tınaz, 2006) yıldırma, “bir kişi veya grubun, işini daha verimli yapabilecek olan kişiye karşı çalışma yaşamını zorlaştırıcı birtakım davranışları yapması” olarak tanımlanmaktadır (Ekiz, 2009). Bir çalışana ya da kişiye karşı kindarca, gaddarca, iyi niyetli olmayan, irite edici ya da küçük düşürücü sistematik ve tekrarlanan davranışların, bir kişi veya çalışan tarafından ya da yönetici tarafından yapılmasını kapsamaktadır. İşyeri şiddetinin en hızlı büyüyen şeklinin yıldırma olduğu söylenebilir. Yıldırma, işini daha düzgün ve kurumsal yapan bireye karşı iş yaşamını zorlaştırıcı birtakım davranışların sistematik olarak yapılmasıdır (Yavuz, 2007).
- **Cinsel Taciz (Sexual Harassment)**, bireylerin istemleri dışında karşı cinsleri tarafından cinsel yönelimlerine hedef olma veya cinsel olarak suiistimal edilme durumlarını ifade etmektedir (Chen vd., 2004). Cinsel istismara uğrayanların her cinsiyetten, her meslek grubundan veya sosyal tabakadan olabilmektedir.
- **Irksal Taciz (Racial Harassment)**, (Yeşildal, 2005) “ırk, renk, dil, ulusal köken, din ya da azınlık olma durumu ile ilgili bir farklılığa dayanarak işyerinde saygınlığı etkileyen ve istenmeyen tehdit etme davranışları olarak tanımlanmaktadır”.
Tehdit (Threat), Ceza Kanunumuz’un 106. Maddesinde “bir başkasına, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahsetmek” olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifade ile tehdit, fiziksel veya psikolojik olarak sözel bir saldırıda bulunarak hedef birey veya grubun bedensel temas, psikolojik ya da cinsel anlamda zarar görme korkusuyla olumsuz etkilenme durumu olarak söylenebilir.

Literatür incelendiğinde yukarıda belirtilen şiddet davranışları çerçevesinde şiddeti ölçmeyi amaçlayan ölçeklerin geliştirildiği görülmüştür. (Baron ve Neuman, 1996) tarafından geliştirilen ve saldırganlık biçimlerinin algılama şeklini belirlemeyi amaçlayan 40 maddelik ölçekte katılımcılara, saldırganlık biçimlerinin algılanma şekli (fiziksel-sözel, aktif-pasif, doğrudan-dolaylı) içeren sorular sorulmuştur. Arnetz tarafından 1998 yılında oluşturulan “Şiddet Olay Formu”, şiddete karşılaşma sıklığı ve buna bağlı faktörleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu ölçek, katılımcıların tanımlayıcı özelliklerini sorgulayan yedi madde ve şiddet ile ilgili durumları (şiddete uğrama, şiddetin nedeni, bedensel temas yoluyla yaralanma, tıbbi destek alma, olay anında gösterilen tepki ve şiddet durumundan sonra ne hissedildiği, vb.) sorgulayan 33 madde ile toplam 40 maddeden oluşmaktadır. İlgili ölçek, yüksek riskli iş yerlerinin günlük rutinlerine uygulanmak üzere tasarlanmıştır ve hem tehdit edici hem de şiddet olaylarının düzenli olarak kaydedilmesinin çalışanların

maruz kaldığı şiddetin en gerçekçi tanımını sunacağı teorisi üzerine geliştirilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN), , Uluslararası Kamu Hizmetleri (PSI) tarafından 2003 yılında 7 ülkede uygulanıp geliştirilen işyeri şiddeti ölçeği, bu alanda en yaygın kullanılan ölçektir. Son dönem literatür çalışmalarında hemen hemen tüm uyarlamalar bu ölçek üzerinden yapılmıştır. Anketin ilk bölüm de kişisel bilgiler ve işyeri bilgilerine ait tanımlayıcı sorular içermektedir. İkinci bölümde ise şiddete maruz kalma çeşidi, işyeri zorbalığı uygulayan gruplar ve cinsiyetlerine dönük tablo şeklinde soruları içermektedir. Ölçek ayrı zamanda katılımcıların iş yaşantısı süresince ve son on iki ayda maruz kaldığı şiddet vakası ve özelliklerini saptamaya dönük düzenlenmiştir. Winstanley ve Whittington tarafından 2004 yılında işyerindeki saldırganlık deneyimlerini tespit etmek için geliştirilen ölçek, fiziksel saldırı (yaralanma, agresif temas, vb.) tehdit edici davranış (zarar verici ifadeler ve davranışlar) ve sözlü tacizi (küfür, hakaret) kapsayan üç ana başlıktan oluşmaktadır. Brown vd tarafından 2015 yılında geliştirilen ölçeğin ilk kısmında, demografik bilgilerin yanı sıra kişilerin organizasyon şemasındaki konumları, ekonomik durumları, sektör tecrübesi gibi sorular yer almaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise katılımcıların son 2 yılda şiddete uğrama durumları, şiddete uğrayanların maruz bırakılıp bırakılmadığı olayı, ne sıklıkla şiddete maruz kaldığı, en çok şiddete uğrayanların cinsiyeti ve şiddete maruz kaldıktan sonra kurumların almış olduğu aksiyon gibi sorular sorulmuştur.

Ülkemiz de yapılan akademik çalışmalarda bu konuda uygulanan ölçek uyarlamaların çok az olduğunu ve ağırlıklı sağlık sektöründe olduğunu görmekteyiz ve özellikle hemen hemen tüm uyarlamaların Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından oluşturulan işyeri şiddeti anketinin uygulandığını görmekteyiz. ILO ve WHO tarafından oluşturulan Aytaç vd tarafından 2009 yılında Türkçeye uyarlanan işyeri şiddeti anketi, çalışanların son on iki ay içerisinde kurumlarda, fiziksel şiddet, psikolojik mobbing, sözel ve cinsel şiddet olarak dört farklı kapsamda şiddete maruz bırakılıp bırakılmadığı ölçmektedir. Calnan ve Gabe tarafından 2001 yılında geliştirilen işyeri şiddet ölçeği Çabuk ve Mentş tarafından 2022 yılında ve Bahar vd tarafından 2015 yılında Türkçeye uyarlanmıştır. Uyarlanan ölçek, demografik bilgilerin yanı sıra kişilerin son 2 yılda şiddete uğrama durumları, şiddet türü, şiddete uğrama sıklığı gibi işyerinde maruz kalınan şiddeti tanımlayan 13 madde bulunmaktadır.

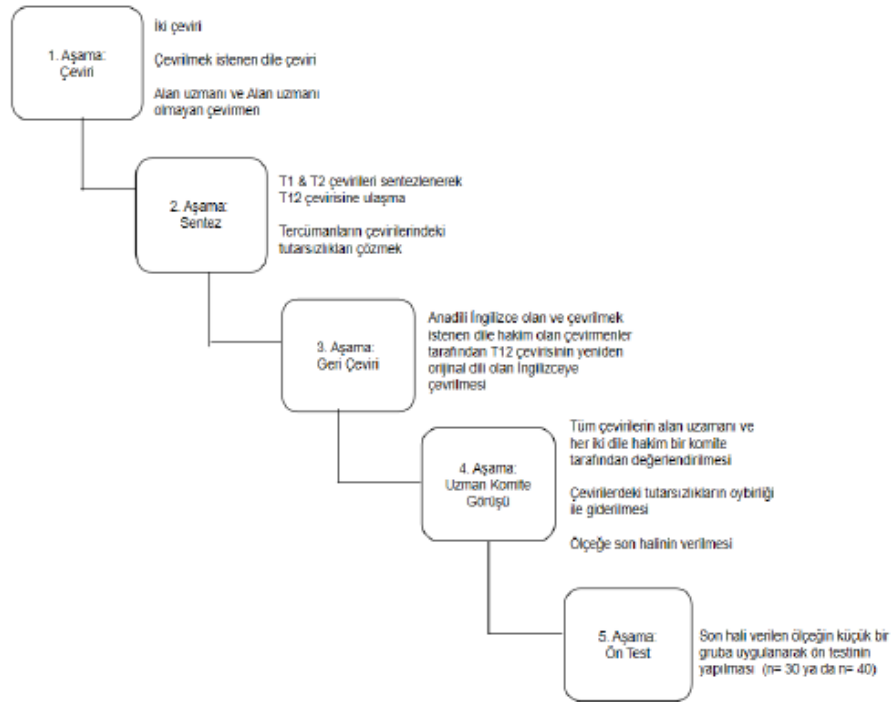
Çamcı ve Kutlu tarafından 2011 yılında literatür çerçevesinde oluşturulan ve bu alanda uzman kişilerin bilgisine başvurulup düzenlenen işyeri şiddeti anket formu sağlık sektörüne dönük olarak oluşturulmuştur. İki kısımdan oluşan ölçeğin ilk kısmı kişisel bilgiler ve işyeri bilgilerini açıklayıcı 17 sorudan meydana gelmektedir. İkinci kısım da ise şiddet çeşidi, şiddeti gerçekleştiren grup ya da kişiler, sağlık sektöründe hizmet veren kişinin uğradığı şiddete o an ve sonrasında gösterdiği tepki, şiddet sonrası kurum politikasını ölçmeye dönük işyerinde şiddet bilgilerine ait 33 maddeyi kapsamaktadır. Chen vd tarafından 2004 yılında geliştirilen ve uyarlaması yapılan, İşyeri Şiddeti Ölçeği; "Sözlü Şiddet", "Fiziksel Şiddet", "Cinsel Şiddet" olarak adlandırılan 3 boyuttan ve 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin sözlü şiddetin de azarlama, suiistimal etme, küfür, küçük düşürücü veya itibar zedeleyici sözler ile tehdidi içermektedir. Ölçeğin fiziksel şiddetin de hafif yaralanma, ağır yaralanma ve yaralanmaya sebep olmayan fiziksel şiddet sorularını içermektedir. Ölçeğin cinsel şiddet boyutun da ise, sözlü cinsel taciz, cinsel saldırı, tecavüz ve tecavüz girişimini içermektedir.

Literatür çalışmalarını incelediğimizde işyeri şiddetiyle ilgili ölçeklerin ağırlıklı sağlık sektörüne dönük olduğunu görmekteyiz. Diğer sektörleri de içine alacak ve bu anlamda kapsayıcı bir ölçek uyarlamasının eksikliğinden söz edebiliriz. Chen vd (2004) tarafından geliştirilen ve uyarlaması yapılan ölçeğin bu eksikliği gideceği ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

Çalışmada ilk önce, ölçeğe ait yapı ve kültürel eşdeğerliğinin sağlanması amacıyla Beaton vd (2000) tarafından önerilen beş aşamalı metot uygulanmış ve elde edilen sonuçlar nüceliksel olarak Spearman Korelasyon testi ile analiz edilip sonuçlar desteklenmiştir. Türkçeleştirilen ölçeğe Açıklayıcı Faktör Analizi uygulanarak, orijinal ölçekte yer alan 3 faktörlü yapı test edilmiştir. Daha sonra ölçeğe Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanarak yapısal geçerliliği test edilmiştir. Cronbach Alpha testi uygulanarak ölçeğe ilişkin iç tutarlılık güvenilirliği belirlenmiştir. Ölçek, her uygulama arasında on beş gün arayla iki farklı katılımcı grubuna uygulanmıştır. Bu iki grubun ölçeğe verdikleri yanıtlar arasındaki ilişki belirlenmiştir. Ölçek ile ilgili veri setinin analizinde, SPSS 25 ve AMOS 25 adında istatistiksel amaçla kullanılan programlardan yararlanılmıştır.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen yapı ve kültürel eşdeğerlik çalışması Beaton vd (2000) önerdiği beş aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar Şekil 1’de kısaca özetlenmiştir.



Şekil 1: Beaton vd (2000) Dil Eşdeğerlilikleri Adımları

Ölçeğin dil eşdeğerliği Beaton vd (2000) belirlediği ve yukarıdaki şekilde belirtilen adımlar izlenerek yapılmıştır. Buna göre:

1. Aşama: Örgütsel davranış alanına hâkim bir akademisyenden ve alan dışından iki yemini tercümandan İngilizce olan ölçeği Türkçeye çevrilmesi istenmiştir,
2. Aşama: Üç farklı tercüme, tercüme benzerliklerinin ve farklılıklarının saptaması için alanın da yetkin iki akademisyen (biri Avustralya’da büyümüş Türk kökenli bir akademisyen, diğeri uzun yıllar Amerika Birleşik Devletleri’nde yaşamış Türk kökenli bir akademisyen) tarafından değerlendirilmiştir. Çeviri sürecinin sonraki aşamasında, çevrilen Türkçe ölçekte kullanılan ifadelerin anlaşılabilirliği ve kültürel uygunluğu değerlendirilmek üzere psikoloji ve örgütsel davranış alanlarında yetkin iki akademisyenden görüş istenmiştir.
3. Aşama: Ölçek yeniden İngilizceye çevrilmiş (ölçek çevirisi İngiltere’de doğup büyümüş ve hem Türkçeye hem de İngilizceye oldukça hâkim bir doktora öğrencisi tarafından yapılmıştır) ve orijinal durumu ile kıyaslanmış, benzerlik ve farklar tespit edilmiştir.
4. Aşama: Çevirideki tutarsızlıkları gidermek için tüm aşamalar, alanında uzman ve her iki dile haiz iki akademisyen tarafından tekrar gözden geçirilmiş ve son hali verilmiştir.
5. Aşama: Ölçeğe ilişkin ön test çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu basamakta hem Türkçeye hem de İngilizceye haiz on üç katılımcıya, birinci olarak ölçeğin orijinal İngilizce formu, iki hafta sonra da Türkçe çevirisi gönderilmiş ve katılımcıların İngilizce ve Türkçe cevapları arasındaki ilişki Spearman Korelasyon testi ile analiz edilmiştir.

Spearman Korelasyon testi ile ölçeğin İngilizce olan orijinal formu ile Türkçeleştirilen formu arasındaki dil eşdeğerliği nicel olarak desteklenmiştir. Spearman korelasyon testi sonucunun 1’e yakın çıkması, orijinal ölçek ile uyarlanan ölçeğin dil eşdeğerliliklerinin sağlandığı anlamına gelmektedir. Bu aşamada korelasyon katsayısının en az 0,70 çıkması beklenmektedir (Seçer, 2018). Dilsel eşdeğerlilik aşaması hem İngilizceye hem

de Türkçeye hâkim 13 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada iki hafta aralıkla önce İngilizce sonra Türkçe form katılımcılara gönderilmiş ve cevaplamaları istenmiştir. Daha sonra katılımcılardan elde edilen yanıtlar Spearman Korelasyon testi analiz edilmiştir. Elde edilen korelasyon katsayı sonuçları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. İngilizce ve Türkçe Ölçek Arasındaki Spearman Korelasyon Katsayı Sonuçları

		Spearman Korelasyon Katsayısı	p değeri
1. Madde	ING	0,883	0,00
	TUR		
2. Madde	ING	0,992	0,00
	TUR		
3. Madde	ING	0,996	0,00
	TUR		
4. Madde	ING	0,995	0,00
	TUR		
5. Madde	ING	1,000	0,00
	TUR		
6. Madde	ING	1,000	0,00
	TUR		
7. Madde	ING	0,885	0,00
	TUR		
8. Madde	ING	0,964	0,00
	TUR		
9. Madde	ING	1,000	0,00
	TUR		

Tablo 1’de de görüldüğü gibi, ölçeğin tüm maddelerinde pozitif, anlamlı ve güçlü ilişkiler saptanmıştır. Ölçek maddelerinin korelasyon katsayılarının 0,883 ile 1,000 arasında değiştiği görülmektedir. Bu nedenle dilsel açıdan iki ölçeğin eşdeğer olduğunu, ölçeğe ilişkin dil geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

2.1. Evren ve Örnekleme

Örnekleme büyüklüğünün yeterliliği ile alakalı geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını incelediğimizde, kimi araştırmalarda ölçekte yer alan maddelerin 10 katı (Costello ve Osborne, 2005), kimi araştırmalarda ise ölçekte yer alan maddelerin 20 katı kadar örnekleme sayısının yeterli olacağı belirtilmiştir (Kline, 2013). Mevcut araştırmada kullanılan ölçeğin 9 madde ile sınırlı olduğu göz önünde bulundurduğumuz da örnekleme büyüklüğünün 90 ile 180 arasında olması yeterli olacağı düşünülmüştür. Örnekleme sayısı ile ilgili diğer bir çalışmada, (Büyüköztürk, 2002) eğer faktör yapısı açık ise 100 katılımcının örnekleme için yeterli olduğu, en az 200 katılımcı örnekleme için ise daha güvenilir sonuçlar elde edileceğini belirtmiştir. Çalışmanın örneklemini kamu ve özel sektör çalışanlarından oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında Google form aracılığıyla çevrimiçi olarak oluşturulan ölçek formunun linki katılımcının maillerine ya da whatsapp hesaplarına gönderilmiştir. Ölçek formunu doğru ve eksiksiz şekilde dolduran 303 katılımcı çalışmaya dâhil edilmiştir. Bu çalışma da kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak çalışma grubu oluşturulmuştur. Bu yöntem, en yakın sosyal çevremiz de yer alan ve erişilmesi kolay, elde var olan ve çalışmada yer almak isteyen (gözümlü) kişiler üzerinden gerçekleştirilen bir örnekleme yöntemidir (Creswell, 2005; Erkuş, 2013).

İşyeri şiddeti ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışma için 31,08,2022 tarihinde 2022 / 07 numara ve E-20292139-050,01,04-34336 sayı ile İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik komisyonundan gerekli onay alınmıştır,

Etik onay alındıktan sonraki aşamada, Türkçe ölçek katılımcılara dağıtılmıştır, bu aşamada oluşturulan formun başında çalışmanın amacı açıkça belirtilmiş ve katılımcılardan sadece açık rızası olanlar dâhil edilmiştir,

2.2. Verilerin Analizi

Çalışmada, Chen vd (2004) tarafından geliştirilen, Shi vd (2019) tarafından İngilizceye çevrilen ölçeğin 9 maddelik İşyeri Şiddeti Ölçeği kullanılmıştır. Veri toplamak amacıyla kullanılan ölçek iki kısımdan oluşmaktadır. Demografik özellikleri belirlemeye dönük olan ilk bölümde katılımcıların cinsiyet, iş deneyimi, yaş, eğitim ve medeni durumunu içeren sorular bulunmaktadır. Ölçeğin ikinci bölümü ise 3 alt boyutu

bulunan 9 madden oluşmaktadır. Ölçeğin sözlü şiddet boyutu 2 sorudan oluşmakta ve azarlama, suiistimal etme, küfür, küçük düşürücü veya itibar zedeleyici sözler ile tehdit ifade etmektedir. Ölçeğin fiziksel şiddet boyutu 3 sorudan oluşmakta olup, hafif yaralanma, ağır yaralanma ve yaralanmaya sebep olmayan fiziksel şiddet sorularını içermektedir. Anketin son bölümünde ise cinsel taciz ve şiddet boyutu 3 sorudan oluşmakta olup, sözlü cinsel taciz, cinsel saldırı, tecavüz ve tecavüz girişimini içermektedir. Ölçeğin değerlendirilmesinde 4'ü likert tipi (1: hayır, 2: 1 defa, 3: 2-3 defa, 4: 3 defadan fazla) olarak yer verilmiştir.

Çalışmanın veri analizi bölümünde, ilk olarak örneklem gruplarına ilişkin temel betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Daha sonraki bölümlerde, SPSS 25 ve AMOS 25 programlarıyla gerçekleştirilen geçerlik ve güvenilirlik analizleri yer almaktadır.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin temel demografik bilgiler Tablo 2'de yer almaktadır

Tablo 2. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

		Grup (Kamu Sektörü Çalışanları)		Grup (Özel Sektör Çalışanları)	
		Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	77	59,2	91	52,6
	Kadın	53	40,8	82	47,4
	Toplam	130	100,0	173	100,0
Medeni Durum	Bekar	44	33,8	60	34,7
	Evli	86	66,2	113	65,3
	Toplam	130	100,0	173	100,0
Yaş	30 yaş altı	39	30,0	35	20,2
	30-40	52	40,0	73	42,2
	41-50	35	26,9	46	26,6
	50 yaş üzeri	4	3,1	19	11,0
	Toplam	130	100,0	173	100,0
Eğitim Durumu	Lise	21	16,2	11	6,4
	Önlisans	16	12,3	17	9,8
	Lisans	69	53,1	101	58,4
	Lisansüstü	24	18,5	44	25,4
	Toplam	130	100,0	173	100,0
İş Deneyimi	1 yıldan az	26	20,0	20	11,6
	1-5 yıl	33	25,4	53	30,6
	6 -10 yıl	41	31,5	65	37,6
	10 yıl ve üstü	30	23,1	35	20,2
	Toplam	130	100,0	173	100,0

Tablo 2 görüldüğü gibi, birinci grupta yer alan kamu sektörü katılımcılarının %40,8'i kadın, %59,2'si erkektir. Kamu sektörü katılımcılarının % 66'dan fazlası evli, yaklaşık %70'i ise 30 yaşından büyüktür. Katılımcıların % 70'den fazlasının en az üniversite mezunu ve %50'sinden fazlasının 6 yıldan fazla iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir.

İkinci grupta yer alan özel sektör katılımcılarından, %47,4'ü kadın, % 52,6'sı erkektir. Özel sektör katılımcılarının % 65'ten fazlası evli ve %75'ten fazlası 30 yaşından büyüktür. Katılımcıların % 70'den fazlasının en az üniversite mezunu ve %55'sinden fazlasının 6 yıldan fazla iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir.

3.2. Ölçeğin Geçerlilik Çalışmaları

Ölçeğe ilişkin geçerlilik çalışmalarında ilk aşamasında ölçeğe ve ölçeğin alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık değerleri Cronbach Alfa analizi sonucunda elde edilen sonuçlarla değerlendirilmiştir. Bir sonraki aşamada ölçeğe, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmış ve 3 alt boyuttan oluşan orijinal yapının uyarılma çalışmasında ayrı şekilde olup olmadığı test edilmiştir. Daha sonraki aşamada Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile örneklemin orijinal yapısının doğrularıp doğrulanmadığına değerlendirilmiştir. En son aşamada ise ölçekten elde edilen sonuç ile benzer bir ölçekten elde edilen sonuçlar arasındaki ilişki tespit edilmiş ve çıkan sonuç değerlendirilmiştir.

3.2.1. İç Tutarlılığa İlişkin Bulgular

Ölçekte yer alan ifadelerin iç tutarlılığının tespiti ölçek uyarılma çalışmalarının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Bu aşamada iç tutarlılık genellikle Cronbach Alfa katsayısı ile değerlendirilmektedir. Literatürde, Cronbach Alfa katsayısının en az 0,70 olması gerektiği belirtilmektedir (Gürbüz ve Seçkin, 2018). İşyeri şiddeti ölçeğinin iç tutarlılığı, iki farklı katılımcı grup için ayrı ayrı hesaplanmış ve analiz sonuçları Tablo 3'te verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa katsayılarının her iki katılımcı grup için de 0,760 ile 0,894 arasında değiştiği tespit edilmiştir.

Tablo 3. İşyeri Şiddeti Ölçeği İç Tutarlılık Analizi Sonuçları

	Birinci Katılımcı Grubu	İkinci Katılımcı Grubu
Sözlü Şiddet (SS)	0,778	0,894
Fiziksel Şiddet (FS)	0,793	0,817
Cinsel Şiddet (CS)	0,766	0,822
İşyeri Şiddeti Ölçeği	0,760	0,842

İç tutarlılık katsayısının hesaplanmasından sonraki aşamada, ölçekte yer alan 9 maddenin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları her iki katılımcı grubu için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Hesaplamaların sonucunda ölçekte yer alan 9 maddenin korelasyon katsayılarının eşik değer olan 0,70'ten yüksek olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2002). Analiz sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır. Bu sonuçlar işyeri şiddeti ölçeğinin iç tutarlılığının olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. İşyeri Şiddeti Ölçeğindeki Maddelere İlişkin İstatistikler

Madde No	Birinci Örneklem Sonuçları				İkinci Örneklem Sonuçları			
	Ort,	Std, Sap,	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenilirlik Katsayısı	Ort,	Std, Sap,	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenilirlik Katsayısı
SS1	1,56	0,956	0,880	0,749	1,49	0,919	0,884	0,811
SS2	1,12	0,466	0,800	0,751	1,12	0,485	0,804	0,808
FS1	1,08	0,414	0,756	0,745	1,02	0,170	0,729	0,746
FS2	1,02	0,124	0,721	0,746	1,02	0,185	0,722	0,785
FS3	1,02	0,175	0,722	0,769	1,04	0,170	0,741	0,765
FS4	1,01	0,088	0,707	0,749	1,04	0,094	0,744	0,765
CS1	1,08	0,365	0,758	0,751	1,05	0,320	0,756	0,735
CS2	1,01	0,088	0,705	0,745	1,05	0,075	0,756	0,785
CS3	1,06	0,956	0,738	0,746	1,06	0,104	0,774	0,802

3.2.2. Geçerliliğe İlişkin Bulgular

3.2.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

İşyeri şiddeti ölçeğinin orijinali 9 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. AFA'nun ilk aşamasında verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığına, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Kuresellik Testi analizi sonucunda elde edilen sonuçlara göre karar verilmiştir. KMO testi ile analizde kullanılan örneklem sayısının AFA yapmak için yeterli olup olmadığına karar verilmektedir. KMO testi sonucunun en az 0,50 olması

gerekmektedir (Şeşen ve Meydan, 2017). İki farklı örneklem grubu için yapılan AFA analizi sonucunda birinci grubun KMO değeri 0,921, ikinci grubun değeri ise 0,963 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuca göre örneklem sayısının faktör analizi yapmak için yeterli olduğu söylenebilir. Elde edilen verilerin normalliğinin tespitinde Bartlett küresellik testi kullanılmış ve verilerin normal dağıldığı belirlenmiştir. Bu Birinci örneklem grubu için yapılan testin sonucu ($\chi^2(36) = 2005,396$; $p < 0,01$), ikinci örneklem grubu için yapılan testin sonucu ($\chi^2(36) = 2312,126$; $p < 0,01$) olarak tespit edilmiştir. Anti image kovaryans matrisindeki diyagonal ilişki katsayılarına göre değerlerin birinci örneklem grubu için (0,541-0,861 arasında), ikinci örneklem grubu için (0,612- 0,876) arasında değiştiği saptanmıştır. Yapılan ön test sonuçlarına göre örneklem veri setlerinin faktör analizine uygun olduğu saptanmıştır, Her iki örneklem grubundan elde edilen AFA sonuçları Tablo 5 ve Tablo 6’de verilmiştir.

Tablo 5. Birinci Örneklem Grubunun Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Boyutlar		
	Fiziksel Şiddet	Cinsel Şiddet	Sözlü Şiddet
Özdeğer	2,673	1,750	1,052
Açıklanan Varyans (%)	29,703	19,445	11,686
Maddeler	Faktör Yükleri		
FS4	0,970		
FS3	0,952		
FS2	0,842		
FS1	0,778		
CS3		0,834	
CS1		0,560	
CS2		0,512	
SS1			0,792
SS2			0,693

Birinci örneklem grubunun AFA sonuçlarına göre, öz değeri 1,0’den büyük olan 3 faktör tespit edilmiştir. Üç faktörün toplam varyansı açıklama oranı %60,834’tür. Analiz sonucunda elde edilen yapı ile orijinal ölçekteki yapı benzer özellikler göstermektedir. Faktörlerin altında oluşan maddelere bakıldığında, maddelerin hepsinin orijinal ankette yer alan faktörlerin altında gruplandığı görülmektedir.

Tablo 6. İkinci Örneklem Grubunun Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Boyutlar		
	Fiziksel Şiddet	Cinsel Şiddet	Sözlü Şiddet
Özdeğer	2,260	1,814	1,517
Açıklanan Varyans (%)	25,115	20,153	16,855
Maddeler	Faktör Yükleri		
FS3	0,902		
FS4	0,827		
FS2	0,764		
FS1	0,612		
CS3		0,675	
CS1		0,536	
CS2		0,508	
SS1			0,956
SS2			0,950

İkinci örneklem grubunun AFA sonuçlarına göre, öz değeri 1,0’den büyük olan 3 faktör tespit edilmiştir. Üç faktörün toplam varyansın açıklama oranı %62,124’tür. Analiz sonucunda elde edilen yapı ile orijinal ölçekteki yapı benzer özellikler göstermektedir. Tıpkı birinci örneklem grubunda olduğu gibi, faktörlerin

altında oluşan maddelere bakıldığında, maddelerin hepsinin orijinal ankette yer alan faktörlerin altında gruplandırıldığı görülmektedir.

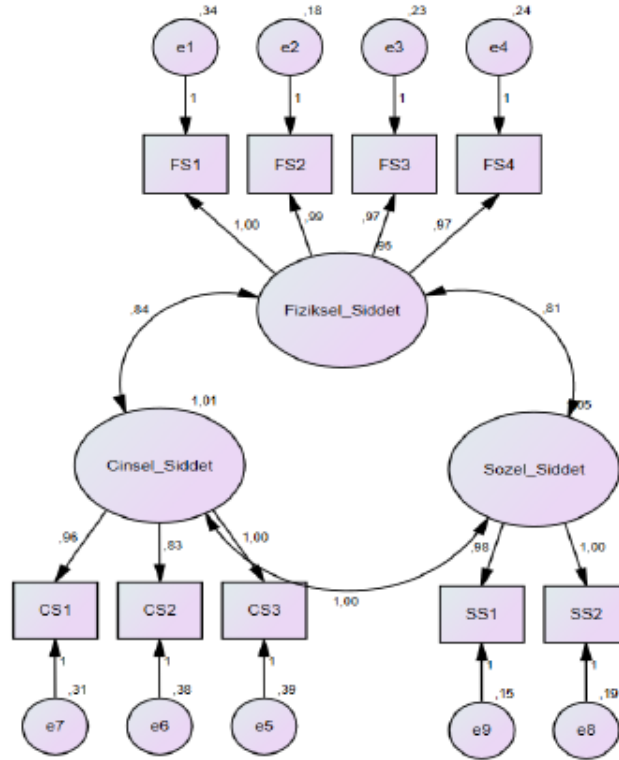
3.2.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

İşyeri şiddeti ölçeğinin AFA neticesinde elde edilen üç faktörlü yapısının iki farklı örneklem grubunun doğruluğunun teyit etmek için bir sonraki adımda, birinci ve ikinci örneklem grubu için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) AMOS 25 programından istifade edilerek uygulanmıştır. DFA'da kullanılan uyum endeksleri ve bu endekslere ait eşik değerler Tablo 7'de verilmiştir (Şeşen ve Meydan, 2017). Her iki örneklem grubu için ayrı ayrı gerçekleştirilen DFA analizlerinin sonuçlarına göre, ilgili sonuçların kabul edilebilir seviye olduğu görülmektedir. Birinci ve ikinci örneklemin DFA yapısı Şekil 2'de verilmiştir.

Tablo 7. İşyeri Şiddeti Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Rol Stresi Ölçeği	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA
Eşik Değerler	< 5	> 0,850	> 0,800	> 0,900	> 0,900	< 0,100
Birinci Örneklem	3,12	0,878	0,826	0,901	0,905	0,076
İkinci Örneklem	3,66	0,902	0,887	0,908	0,912	0,081

Not: χ^2 =Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square, df = Degrees of Freedom, RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation, NFI= Normed Fit Index, GFI= Goodness of Fit Index, AGFI= Adjusted Goodness of Fit Index, CFI = Comparative Fit Index,



Şekil 2 : Birinci ve İkinci Örneklemin DFA Yapısı

Türkçeye uyarlama sonucunda elde edilen işyeri şiddeti ölçeği EK1'de verilmiştir.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, Chen vd tarafından 2004 yılında geliştirilen “İşyeri Şiddet Ölçeği”nin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Ölçeğin Türkçeye çeviri aşamalarında, Beaton vd (2000) önerdiği yol kullanılmıştır. Çevirinin ilk aşamasında, örgütsel davranış alanına hâkim bir akademisyenden ve alan dışından iki yeminli tercümandan İngilizce olan ölçeği Türkçeye çevrilmesi istenmiştir. Daha sonra çeviri, alan uzmanları tarafından çeviri benzerlikleri ve farklılıkları tespit edilip değerlendirilmiştir. Psikoloji ve Örgütsel davranış alanında uzman iki akademisyenden Türkçeye çevrilmiş ölçekteki ifadelerin anlaşılabilirliği ve kültürel uyumluluğunu değerlendirilerek bir sonraki aşama tamamlanmıştır. Çevirinin son aşamasında ise hem İngilizce hem de Türkçeye hâkim 13 katılımcıya, İngilizce orijinal hali ve Türkçe çevirisi iki haftalık aralıkla uygulanarak ön test çalışması tamamlanmıştır. Bu nedenle dilsel açıdan iki ölçeğin eşdeğer olduğunu, ölçeğe ilişkin dil geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

Dil Eşdeğerlilik şartı gerçekleştirildikten sonra ölçek 303 kişiye uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alpha testi sonuçlarına göre belirlenmiştir. Analiz sonucunda ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmanın bundan sonraki aşamasında ölçeğin ve alt boyutlarının iç tutarlılığı değerlendirilmiştir. Ardından peş peşe yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile örneklemin veri setlerinin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Son olarak, orijinal tasarımın korunup korunmadığını değerlendirmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi neticesinde hem birinci hem de ikinci örneklem için uyum indeksi sonuçlarının kabul edilebilecek bir aralıkta olduğu görülmüştür. Tüm bu sonuçlar İşyeri Şiddet Ölçeği'nin kültürel olarak uygun olduğunu ve bir ölçme aracı olarak kullanılabilirliğini göstermektedir. Türkçeye uyarlanan ölçek Ek 1'de verilmiştir.

Ülkemiz de yapılan akademik çalışmalarda bu konuda uygulanan ölçek uyarlamaların çok az olduğu ve ağırlıklı sağlık sektöründe olduğunu görmekteyiz ve özellikle hemen hemen tüm uyarlamaların Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) tarafından oluşturulan işyeri şiddeti anketinden uygulandığını görmekteyiz. Güvenirlik ve geçerlilik çalışması yapılan ölçeğin, sadece sağlık sektöründe değil, birçok farklı sektörde de kullanılabilirliği ile literatür de eksik olan bu ihtiyacı büyük ölçüde karşılayacağı ön görülmektedir.

Çalışma ile uyarlanan ölçeğin birçok sektörde uygulanmasıyla sözlü şiddet, fiziksel şiddet ve cinsel şiddet gibi kavramların incelenmesinin, genel olarak işyeri şiddeti alanındaki çalışmalara katkı sağlayacağı ve farklı bakış açıları geliştirilmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Araştırma çerçevesinde uyarlanan ölçeğin gösterdiği uyum, sadece sağlık sektöründe değil diğer sektörlerde de uygun sonuçlar verme potansiyeli taşıdığını göstermektedir. Bu anlamda değerlendirilecek ölçeğin, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi gibi alanlarda başvurulabilecek bir ölçek olarak değerlendirilebileceği öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

- Arnetz, J. E. (1998). The Violent Incident Form (VIF): A Practical Instrument For The Registration of Violent Incidents in The Health Care Workplace. *Work& Stress*, 12(1), 17-28.
- Ayrançı, Ü., Yerilmez, Ç., Günay, Y., & Kaptanoğlu, C. (2002). Çeşitli Sağlık Kurumlarında ve Sağlık Meslek Gruplarında Şiddete Uğrama Sıklığı. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, (3), 147-154.
- Aytaç, S., Bozkurt, V., Bayram, N., & Bilgel, N. (2009). Violence Against Health Workers at a University Hospital in Turkey. *Journal Of The World Universities Forum*, 2, 35-52.
- Bahar, A., Şahin, S., Akkaya, Z., & Alkayış, M. (2015). . Acil Serviste Çalışan Hemşirelerin Şiddete Maruz Kalma Durumu ve İş Doyumuna Etkili Olan Faktörlerin İncelenmesi.. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*; 6(2), 57- 64.
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22(3), 161-173.
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferras, M. B. (2000). Guidelines For The Process of Cross-Cultural Adaptation of Self-Report Measures. *Spine*, 25 (24), 3186-3191.
- Brown, P., Elston, M. A., & Gabe, J. (2015). From Patient Deference Towards Negotiated and Precarious Informality: An Eliasian Analysis of English General Practitioners' Understandings of Changing Patient Relations. *Soc Sci Med*, 146, 164-172.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. . *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*,32(32), 470-483.
- Calnan, M., & Gabe, J. (2001). From Consumerism to Partnership? Britain's National Health Service at The Turn of The Century. *International Journal of Health Services*, 31(1), 119-131.
- 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*. 2004 Jan;25(1), 3-5.
- Costello, A. B., & Osborne, J. (2005). Best Practices in Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations for Getting The Most From Your Analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7), 1-9.
- Creswell, J. W. (2005). *Educational Research (Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research)*. Boston: Pearson.
- Çabuk, Y. & Menteş, S. A. (2022). Analytical Research of the Effects of Workplace Violence on Workers and Work Life in the Health Sector: With the Turkish Adaptation of the Scale. *Türkiye Klinikleri Journal of Health Sciences*,7(2), 554-564.
- Çamcı, O., & Kutlu, Y. (2011). Kocaeli'nde Sağlık Çalışanlarına Yönelik İşyeri Şiddetinin Belirlenmesi/. *Journal of Psychiatric Nursing*, 2(1), 9-16 .
- Ekiz, D. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Aru Yayıncılık.
- Erkuş, A. (2013). *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci*. Mersin: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., & Seçkin, F. Ş. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Kline, R. (2013). Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. *Applied Quantitative Analysis In The Social Sciences*. 171-207.
- Köknel, Ö. (2006). *Bireysel ve Toplumsal Şiddet*. İstanbul: Altın Yayınları.
- Saines, J. (1999). Violence and Aggression in A&E: Recommendations for Action. *Accid Emerg Nurs*, 7(1), 8-12.
- Seçer, İ. (2018). *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci: SPSS ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Aru Yayıncılık.
- 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.

- Sokullu, F. A. (2011). Increase in the Numbers of Women Victimization and Access to Justice for the Women of Turkey. *Annales de la Faculte de Droit d'Istanbul*,43(60), 169-172.
- Şeşen, H., & Meydan, C. H. (2017). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tınaz, P. (2006). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ünsal, S. A., & Dörmez, S. (2011). Hemşirelere Karşı İşyeri Şiddeti. *Adli Tıp Dergisi*, 25(1), 71-80.
- Winstanley, S., & Whittington, R. (2004). Aggression Towards Health Care Staff in a UK General Hospital: Variation Among Professions and Departments. *J Clin Nurs*,13(1), 3-10.
- Yavuz, H. (2007). Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısuru Etkileyen Faktörler. SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta. Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta. Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 13
- Yeşildal, N. (2005). Sağlık Hizmetlerinde İş Kazaları ve Şiddetin Değerlendirilmesi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4(5), 280 - 302.

EK1

İŞYERİ ŞİDDETİ ÖLÇEĞİ

	Hayır	1 defa	2-3 defa	> 3 defadan fazla
1, Son 12 ay içerisinde, azarlama, hakaret, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya bireyin onurunu zedeleyici ve benzeri sözlere (yüz yüze, telefon, mektup veya broşürler, mikro ağ vb,) maruz kaldım,				
2, Son 12 ay içerisinde, tehditlere (can ve mal güvenliği ile ilgili tehditler, tehdit şikâyetleri, takip ve benzeri tehditler) maruz kaldım,				
3, Son 12 ay içerisinde, bedensel zarara neden olmayan fiziksel şiddete maruz kaldım,				
4, Son 12 ay içerisinde, hafif yaralanmaya sebep olan fiziksel şiddete (ağrı, sıynk/kesik, çizik, morartı vb,) maruz kaldım,				
5, Son 12 ay içerisinde, ağır yaralanmaya sebep olan fiziksel şiddete (yaralanma, çatlak veya kırık, iç organların veya kafatasının zedelenmesi) maruz kaldım,				
6, Son 12 ay içerisinde ciddi yaralanmaya sebep olan fiziksel şiddete (işlev kayıpları veya kalıcı engelliliğe sebep olan saldırılar) maruz kaldım,				
7, Son 12 ay içerisinde, sözlü cinsel saldırı ve tahrir (sözlü 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 12 ay içerisinde, tecavüz veya tecavüze teşebbüse maruz kaldım,				

İşyeri Şiddeti Boyutları ve Boyutları Ölçen Sorular

Boyutlar	Madde No			
Sözlü Şiddet (SS)	1	2		
Fiziksel Şiddet (FS)	3	4	5	6
Cinsel Şiddet (CS)	7	8	9	

EK-2: İşyeri Şiddeti'nin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Üzerindeki Etkisinde İş Aile Çatışmasının Aracılık Rolü: Türkiye'deki Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

 Frontiers in Psychology

TYPE Original Research
PUBLISHED 08 April 2024
DOI 10.3389/fpsyg.2024.1322503

 Check for updates

OPEN ACCESS

EDITED BY
Huanzhong Liu,
Chaohu Hospital of Anhui Medical University,
China

REVIEWED BY
Silvia Lopes,
Universidade de Lisboa, Portugal
Nicola Mucci,
University of Florence, Italy

*CORRESPONDENCE
Abdulhamit Tutan
tutan.abdulhamit@std.izu.edu.tr;
a.tutan@hotmail.com

RECEIVED 20 October 2023
ACCEPTED 25 March 2024
PUBLISHED 08 April 2024

CITATION
Tutan A and Kökalan Ö (2024) The mediation
role of work–family conflict in the effect of
workplace violence on job satisfaction and
intention to leave: a study on health care
workers in Turkey.
Front. Psychol. 15:1322503.
doi: 10.3389/fpsyg.2024.1322503

COPYRIGHT
© 2024 Tutan and Kökalan. This is an open-
access article distributed under the terms of
the [Creative Commons Attribution License
\(CC BY\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). The use, distribution or reproduction
in other forums is permitted, provided the
original author(s) and the copyright owner(s)
are credited and that the original publication
in this journal is cited, in accordance with
accepted academic practice. No use,
distribution or reproduction is permitted
which does not comply with these terms.

The mediation role of work–family conflict in the effect of workplace violence on job satisfaction and intention to leave: a study on health care workers in Turkey

Abdulhamit Tutan^{1*} and Özgür Kökalan²

¹Graduate Education Institute, Istanbul Sabahattin Zaim University, Istanbul, Türkiye, ²Department of Business Administration, Istanbul Sabahattin Zaim University, Istanbul, Türkiye

Background: This study aims to determine how workplace violence experienced by healthcare workers in Turkey affects their job satisfaction and intention to leave. It also examines the mediating role of employees' work-family conflict between these effects.

Methods: The PROCESS method was used in the study. The research was conducted on 595 health workers in three public hospital affiliated with the Istanbul Provincial Health Directorate. The convenience sampling method was used in the selection of the participants.

Results: As a result of the analysis, it was determined that there is a positive, significant, moderate ($R=0.35$, $p<0.01$) relationship between workplace violence and work-family conflict, and a negative, significant and weak relationship between workplace violence and job satisfaction ($R=-0.27$, $p<0.01$), there is a positive, significant, and weak ($R=0.26$, $p<0.01$) relationship between workplace violence and intention to leave. In addition, there is a negative, significant, and weak ($R=-0.27$, $p<0.01$) relationship between work-family conflict and job satisfaction, and a positive, significant, and weak ($R=0.28$, $p<0.01$) relationship between work-family conflict and intention to leave. Workplace violence had significant and negative effects on the employees' job satisfaction and significant and positive effects on the intention to leave and work-family conflicts.

Discussion: As a result of the mediating variable analysis, it was determined that work-family conflict has a partial mediator role in the relationship between workplace violence, job satisfaction, and intention to leave. The results are very important, especially for managers working in the healthcare sector. Reducing workplace violence against healthcare personnel will contribute to increasing productivity in the sector and providing better quality service to the healthcare sector.

KEYWORDS

workplace violence, job satisfaction, work–family conflict, intention to leave, health care

1 Introduction

Workplace Violence (WPV) is a global public health problem and poses a serious threat. It is accepted that the risk of workplace violence among individuals working in the health sector due to their working conditions is greater than that of individuals working in all other sectors (Usluoğulları and Turan, 2023). In the report published by the World Health Organization (WHO) and the International Labor Organization (ILO) in 2002, it was reported that "25% of the violence in all sectors occurs in the health sector, and more than 50% of the healthcare workers are exposed to violence at any time they practice their profession" (Kılıç and Çolak, 2020). According to the same report, when we look at the types of violence experienced by workers in the health sector, 10–23% have encountered psychological violence, 0.8–2.7% ethnic violence, 27–67% verbal violence, 3–17% physical violence, and 0.7–0.8% have been subjected to sexual violence (Kılıç and Çolak, 2020). According to the results of the study conducted by the Turkish Health and Social Workers Union, 87% of the health personnel in Turkey stated that they had been subjected to verbal, psychological, or physical violence at least once during their professional life. The rate of those who say that they have been subjected to verbal, psychological, or physical violence at least once in the last 12 months in the health sector in Turkey is 82% (Aydm, 2018).

The source of workplace violence in the health sector can be the patient, the patient's relative, and the health worker. It undeniably affects health workers in terms of physical and mental health (Giorgi et al., 2020). WHO has addressed this effect in physical and psychological dimensions. The exposure of healthcare professionals to violence affects not only the health of the relevant employee, but also many organizational factors, such as the employee's job satisfaction, work-family life, and commitment to that institution (Esen and Aykal, 2020). Therefore, the increase in work-family conflict (WFC) and job dissatisfaction among health workers due to exposure to workplace violence, and the resulting increased intention to leave, negatively affects not only the health worker as an individual but also the quality of the health profession and indirectly the service quality of the sector will affect.

This study aimed to determine how workplace violence experienced by employees in the Turkish health sector affects their job satisfaction and intention to leave and the mediating role of employees' WFC between these effects. Determination of job satisfaction and WFC levels of health workers as a result of workplace violence and their intention to leave the job; will ensure that the institutions have a motivating potential to produce policies in this area and to make the necessary improvement. In addition, the database to be created in order to identify the problems in the health sector will enable the classification of these problems and their analysis for targeted interventions. Thus, this field will contribute to raising awareness and developing social consciousness. At the same time, it will also form the basis for future studies.

In addition, it is thought that determining the workplace violence, WFC conflict, and job satisfaction levels of health workers and their intention to leave the job will contribute to the prevention of both material and moral losses, and the productivity and development of the sector. Although there are many studies on workplace violence in the health sector in the literature, no study examines the effects of these concepts in a holistic way in the Turkish health sector. For this reason, the study will contribute to the literature.

1.1 Workplace violence

Many definitions have been made in studies on workplace violence. Workplace violence in the most general sense, has been expressed as "excessive mood, intensity, the harshness of a case, rude and harsh behavior, abuse of body power, activities that harm the individual and society" (Akkaş and Uyanık, 2016). The concept of violence faced by healthcare professionals is defined as "coming from the patient, patient relatives or any other individual, which poses a risk to the healthcare worker; threatening behavior, verbal threat, economic abuse, physical assault, and sexual assault" (Cenger et al., 2018).

When we look at the types of violence that are exposed or realized in the workplace, we can see that it covers physical violence, psychological violence, abuse, mobbing, harassment, sexual harassment, threat, and racial harassment (World Health Organization, 2002). According to the bibliometric analysis study on workplace violence, it is stated that the most common types of violence are physical violence, verbal violence, and sexual harassment (Seyran, 2021).

Working in the health sector is much riskier than other sectors in terms of exposure to violence. It is seen that this risk is 16 times higher in various studies conducted in the health sector. Within the health sector, 80% of all violent incidents experienced by healthcare professionals are patient or patient's relative and service-related violence incidents (Cabrino and Cruz, 2020; Ayyıldız, 2021).

In a study examining on workplace violence, it was found that health workers were exposed to violence at a rate of 62% in the last year, and this rate included non-physical violence (verbal harassment, threats, and sexual harassment) by 42.5% and physical violence by 24.4% indicated to include violence. In the same study, especially in Asian and North American countries, Nurses and doctors working in Psychiatry and Emergency Departments have been reported to have a high rate of exposure to violence (Liu et al., 2019).

In another study, article on emergency room doctors and nurses were examined, it was stated that 72% of health workers were exposed to verbal violence and 18% to physical violence, of which approximately 37% were doctors, 56% nurses and approximately 7% other health workers (Aljohani et al., 2021).

As a result of the various studies show that the violence exposed at the workplace affects the motivation and performance of the employee, reducing his potential productivity and creativity. This situation causes depression, anxiety disorder, social alienation, job incompatibility, and work alienation in the employee, which leads to negative consequences such as job dissatisfaction, decreased organizational commitment, WFC, and intention to leave (Duan et al., 2019; Antão et al., 2020).

1.2 Job satisfaction

The concept is generally in the literature; it has also been expressed as "the person's satisfaction with his/her job" or "positive feelings toward his/her job" (Roelen et al., 2008). Job satisfaction is an employee's view of his/her job in general (Robbins, 1991). Job satisfaction, one of the most important factors affecting the behavior of employees in all organizations, is generally expressed as a reflection of the employee's satisfaction with the job description (Tutan and Öztürk, 2020). The opportunities offered by the enterprises can have an important role in meeting the wishes and needs of the employees and ensuring job satisfaction. The factor that

creates job satisfaction is grouped under two groups as factors related to the person and the job. While explaining the employee's personality, work experience, and social life as factors related to the person, The appearance and degree of difficulty of the job, the internal characteristics of the job, the salary, the opportunity for advancement, the reward, the human relations in the enterprise, the social appearance of the enterprise, the working conditions and job security are expressed as the factors related to the job (Demirbaş et al., 2022). In addition, individual factors affecting job satisfaction are listed as demographic characteristics, age, gender, education level, working time, and marital status (Günday et al., 2022).

There are different evaluations regarding the factors affecting job satisfaction in the literature, but it is understood that the most common classification is "individual and organizational factors" (Nguyen, 2020).

The study conducted for all occupational groups, it was determined that health workers are the occupational group with the lowest job satisfaction (Özer and Bölüktaş, 2022). According to the results of study on nurses, a negative and moderate relationship was observed between mobbing and the job satisfaction of nurses (Kurnaz and Oğuzhan, 2021).

1.3 Work–family conflict (WFC)

The family, one of the most important elements of social life, should consist of individuals who are in well psychological and physical health. This is possible when individuals balance both their work and family life (Bojan et al., 2020). However, positive or negative situations in work or family life can affect the others and even lead to conflicts, and for these reasons balance is not achieved. Greenhaus and Beutell explained that as the incompatibility between different roles undertaken in work and family life increases, work–family conflict also increases (Adisa and Gbadamosi, 2021). Work–family or family–work conflict arises as a result of these two concepts being affected by each other (Erer, 2021).

It is stated that work–family conflict consists of three dimensions (time, strain, behavior) (Chandler, 2021). Time-based conflict is when the time to be allocated for one role interferes with the time to be allocated for another role (Iskender and Yaylı, 2021). Work-related causes of this type of conflict include long working hours, frequency of overwork, shift system and irregularity, and inflexible work schedules (Silva and Dissanayake, 2017). Strain-based conflict is the inability to fulfill responsibilities in the other role due to unrest (weakness, anxiety, depression, tension, fatigue, etc.) arising in one of the roles. Factors such as role ambiguity, excessive workload, high physical and psychological work demands, frequent changes in the work environment, poor communication at the workplace, and work commitment are among the causes of Strain-based work–family conflict (Yang et al., 2022). Behavior-based conflict is when the attitude specific to one role is not compatible with the attitude in the other role (Ametti and Abaz, 2023). Behavior-based conflict occurs when the person cannot change his/her behaviors according to his/her roles.

According to the study result, WFC affects job satisfaction, organizational commitment, intention to leave, absenteeism, job performance, career satisfaction, and career success, it has an effect on life satisfaction, marital satisfaction, family performance, and leisure satisfaction in non-work results (Allen et al., 2000).

In studies on healthcare workers, it has been determined that WFC has a negative and significant effect on job satisfaction and

organizational commitment levels, and a positive and significant effect on burnout (Mutlu et al., 2021).

1.4 Intention to leave

Employees' intention to leave is a destructive and active action when they are not satisfied with their working conditions (Uludağ, 2019). According to another definition, it is expressed as the thought of leaving their jobs due to the employee's dissatisfaction with the institution's working conditions (Özcan et al., 2012).

In studies conducted on healthcare workers, it has been determined that the intention to leave work is positively related to WFC and negatively and significantly related to job satisfaction, and these two concepts have a negative effect (Blanco-Donoso et al., 2021; Tartq et al., 2021).

In a study conducted on healthcare workers in Switzerland, it was found that workplace violence and discriminatory behaviors in the work environment lead to employees intending to leave their jobs, resulting in job changes or career terminations (Hämmig, 2023).

1.5 Job satisfaction with exposure to violence, work–family conflict, and intentions to leave the work of healthcare professionals

Violence, which has become a part of social life, is frequently experienced in health institutions. Workplace violence, which has different negative results in institutional and individual dimensions, does not only have consequences such as depression and anger but also affects internal communication and damages the organizational climate. On the other hand, all these factors decrease the job satisfaction of the institution's employees, indirectly cause WFC, ultimately increase the tendency to leave the job, and increase the employee turnover rate (Unlüsoy et al., 2023). When evaluated within this framework, there is an interaction between workplace violence, WFC, job satisfaction, and turnover tendency. Increasing exposure to violence in institutions reduces job satisfaction, thus increasing WFC and ultimately increasing the intention to leave (Milet and Yanık, 2017). In other words, as the frequency and duration of exposure to violence increases, a vicious circle occurs, the employee's organizational commitment, whose intention to leave the job increases, decreases, creates more conflict and reduces job satisfaction (Ersoy, 2020). The employee turnover rate among healthcare workers is very high. This situation may prevent health professionals from reaching professional status. For this reason, workplace violence, WFC, job satisfaction, and turnover intention in healthcare workers are becoming increasingly important when considering today's world.

A study stated that while workplace violence had a direct and significant effect on job satisfaction and intention to leave, job satisfaction was negatively related to intention to leave (Zhao et al., 2018). In another study, it was found that workplace violence has a positive relationship with intention to leave and burnout, while also having a negative relationship with job satisfaction (Duan et al., 2019). In another study conducted with healthcare workers, it was reported that intention to leave is negatively related to job satisfaction and organizational commitment, while burnout has a positive significant relationship with intention to leave (Liu et al., 2019). It has been stated that workplace violence experienced by

healthcare workers significantly negatively impacts their job satisfaction and success at work, and this seriously affects their intention to leave the job. In addition, it has been stated that while job satisfaction is a full mediator between workplace violence and job satisfaction, and partially mediates the intention to leave (Zhao et al., 2018). In another study, it was stated that workplace violence experienced by nurses had a positive effect on and intention to quit (Cho and Lee, 2017). In another study, it was observed that workplace violence experienced by healthcare workers affects job satisfaction, the intention to leave the job, and burnout. Additionally, the same study indicated that workplace violence and job satisfaction mediate the relationship between burnout and the intention to leave the job (Gedik et al., 2023).

This study was conducted to determine how workplace violence experienced by health sector workers affects their job satisfaction and intention to leave, and whether work–family conflict plays a mediating role in this interaction. When all theoretical studies (Figure 1) are examined, the hypotheses and research model (Figure 1) to be used in this study are formed as follows:

H1: Workplace violence experienced by healthcare professionals significantly affects their job satisfaction.

H2: Workplace violence experienced by healthcare professionals significantly affects their intention to leave.

H3: Work–family conflict mediates the interaction between workplace violence experienced by health workers and job satisfaction.

H4: Work–family conflict mediates the interaction between workplace violence experienced by healthcare professionals and their intention to leave.

2 Methods

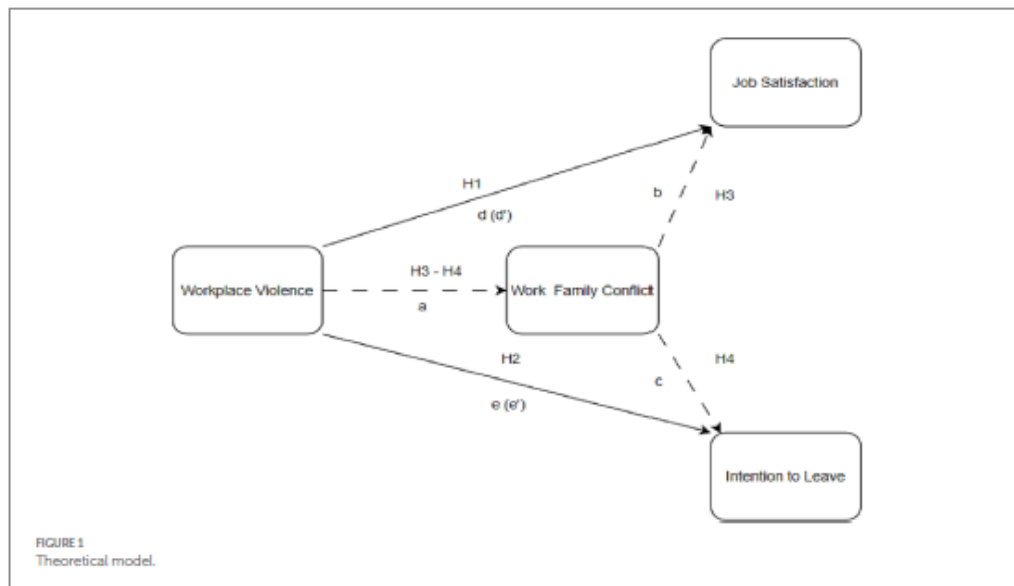
2.1 Design and sample

The research was conducted face to face on 595 healthcare professionals working in 3 public hospitals in Istanbul. The data obtained was digitized and transferred to the SPSS application. The convenience sampling method was used in the selection of the participants. After the ethical approval was obtained, the data collection phase was carried out over 4 months, from May to October 2022. To reduce the common method bias problem, the questionnaire was distributed two times with a 45-day break (Podsakoff et al., 2012). It is stated that at least 200 samples should be used to minimize the calculation errors in mediator variable analysis (Kline, 2011). Within the framework of all references, it is seen that the number of samples used in the research is sufficient for mediator variable analysis.

2.2 Instruments and measures

The questionnaire used in the research consists of five parts. The first part consists of 7 questions aiming to determine the socio-demographic characteristics of the participants. The second part is the workplace violence scale consisting of 9 questions. The work–family conflict scale in the next section consists of 5 questions. The fourth part is a job satisfaction scale consisting of 5 questions. In the last part, there is the intention to quit job scale consisting of 3 questions. The data were analyzed with AMOS 25 and SPSS 25 programs.

Workplace Violence Scale was developed by Chen et al. (2004) and adapted into Turkish by Tutan and Kökalan (2023). The scale consists of 9 questions and three sub-dimensions called “Verbal Violence,” “Physical Violence” and “Sexual Violence.” In the scale, a



4-point Likert-type scale was used, which was expressed as "Never," "1 Times," "2-3 Times," and ">3 More Times." Example items included "In the last 12 months, I have been exposed to scolding, insulting, humiliating, humiliating or damaging the dignity of the individual (face-to-face, telephone, letters or brochures, micro-network, etc.)," "In the last 12 months, verbal I have been subjected to sexual assault and provocation (verbal abuse or acts of harassment, harassment through the display of genitals, etc.). High scores indicated high levels of Workplace Violence.

Work-Family Conflict Scale was developed by Netemeyer et al (1996) and adapted into Turkish by Apaydın (2004). The scale consists of two dimensions called "Work-Family Conflict" and "Family-Work Conflict" and 10 statements. Of these dimensions, only the "Work-Family Conflict" dimension was included in the study. Scale statements were measured with a 5-point Likert-type scale, which was expressed as "Strongly Disagree," "Agree," "I am undecided," "Disagree" and "Strongly Agree." Example items included "The stress of my job makes it difficult for me to fulfill my duties toward my family," "The time I spend on my job makes it difficult for me to fulfill my responsibilities toward my family." High scores indicated high levels of WFC.

Job Satisfaction Scale was developed Brayfield and Rothe developed the scale Brayfield and Rothe (1951), shortened by Judge et al (1998), and adapted into Turkish by Başol and Çömlekçi (2020). Scale statements were measured with a 5-point Likert-type scale, which was expressed as "Strongly Disagree," "Agree," "I am undecided," "Disagree" and "Strongly Agree." Example items included "I find happiness in my job," "I do my job with love." High scores indicated high levels of Job Satisfaction.

The Intention to Leave Scale was developed by Rosin and Korabik (1991) and adapted into Turkish by Atay (2012). The scale consists of one dimension and three statements. Scale statements were measured with a 5-point Likert-type scale, which was expressed as "Strongly Disagree," "Agree," "I am undecided," "Disagree" and "Strongly Agree." Example items included "I would quit my job if I had the opportunity," "I have recently started to think about quitting my job more often." High scores indicated high levels of Intention to Leave.

2.3 Data analyzes

The data analysis of the research was carried out with quantitative methods. Before proceeding to the mediator variable analysis, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was applied separately for the three scales. According to the results obtained in the CFA results, it was seen that all the scales were at a sufficient level. In the next step, the reliability of the three scales was evaluated with the Cronbach Alpha coefficient. It is seen that the Cronbach Alpha results of the scales vary between 0.78 and 0.91. The reliability values of all scales are higher than 0.70. This shows that the scales are reliable enough to analyze (Meydan and Şeşen, 2001). The index results of the scales obtained as a result of CFA and Cronbach's Alpha coefficients are briefly summarized in Table 1.

2.4 Ethical considerations

Within the scope of the study, firstly, the necessary approval was obtained from the İstanbul Sabahattin Zaim University Ethics

Commission with the number 2022/04 and the number E-20292139-050.01.04-27224 on 29.04.2022, then from the İstanbul Provincial Health Directorate on 22.09.2022 to be used in public hospitals. Ethical approval was obtained with the number/12411 and the number E-15916306-604.01.01. At the same time, before filling out the questionnaire, the participants were informed about the purpose of the study, and their consent was obtained about whether or not to participate in the study.

3 Results

3.1 Demographic results

Information about the socio-demographic characteristics of the participants is summarized in Table 2.

In Table 2, it is seen that 410 (68.9%) of the participants are female, 185 (31.1%) are male, 60.3% are married, and 39.7% are single. 43.2% of the participants are under 30 years old, 35.6% are 30-40 years old, 21.1% are over 40 years old, 16.8% are at least an associate degree, and 40.3% are undergraduate and graduate students. It is seen that 42.9% of them have a master's degree. 45.6% of the participants have at least 5 years of work experience, 54.4% have at least 6 years or more work experience, 52.9% are doctors, 17.6% are nurses, 10.9% These are health technicians, 5% are medical secretaries, 4.5% are auxiliary personnel, and 8.9% belong to other professions, 19% are in internal services, 25.9% are in surgical services, 8% are in 0.7% of their work in the intensive care unit, 3.5% in the operating room, 9.9% in the emergency room, 14.3% in the polyclinic and 18.7% in other units.

3.2 Key statistics on workplace violence, work-family conflict, job satisfaction, and intention to leave

In this part of the study, the arithmetic means, standard deviation, skewness, and kurtosis values of the variables of workplace violence, WFC, job satisfaction, and intention to leave are calculated, and the obtained values are briefly summarized in Table 3.

As can be seen in Table 3, the workplace violence levels of the participants (M: 1.42; Std: 0.42) are low, WFC (M: 3.74; Std: 1.05) is high, job satisfaction (M: 3.17; Std: 0.93), while their intention to leave (M: 2.76; Std: 1.1) is moderate. When the skewness and kurtosis values of all variables are examined, it is seen that the data used in the research are normally distributed (Meydan and Şeşen, 2001).

3.3 Correlation analysis between the variables of workplace violence, work-family conflict, job satisfaction, and intention to leave

In this part of the research, the relationships between workplace violence, WFC, job satisfaction, and intention to leave were analyzed with the Pearson Correlation test. The obtained results are briefly summarized in Table 4.

As seen in Table 4, There is positive, significant, moderate between workplace violence and WFC relationship ($r=0.35$, $p<0.01$), and

TABLE 1 Fit index results of scales and Cronbach alpha coefficients.

	χ^2/df	CFI	AGFI	NFI	GFI	RMSEA	Cronbach alfa
Minimum Threshold Values	≤ 5	0.90	0.80	0.85	0.85	≤ 0.10	≥ 0.70
Workplace Violence Scale	4.74	0.92	0.86	0.88	0.94	0.09	0.81
Work-Family Conflict Scale	4.56	0.98	0.92	0.98	0.97	0.08	0.91
Job Satisfaction Scale	3.88	0.99	0.96	0.99	0.99	0.05	0.90
Intention to Leave the Job Scale	3.95	0.99	0.96	0.98	0.99	0.05	0.88

χ^2/df , Chi-Square/degrees of freedom; RMSEA, root mean square error of approximation; NFI, normed fit index; GFI, goodness of fit index; AGFI, adjusted goodness of fit index; CFI, comparative fit index.

TABLE 2 Socio-demographical characteristics of the participants.

		Frequency	Percent (%)	Valid percent (%)	Cumulative percent (%)
Gender	Male	185	31.1	31.1	31.1
	Women	410	68.9	68.9	100.0
Marital status	Married	359	60.3	60.3	60.3
	Single	236	39.7	39.7	100.0
Age	30 under	257	43.2	43.2	43.2
	31-40 age	212	35.6	35.6	78.8
	41-50 age	83	13.9	13.9	92.8
	50 over	43	7.2	7.2	100.0
Education level	High school	54	9.1	9.1	9.1
	Associate degree	46	7.7	7.7	16.8
	Bachelor degree	240	40.3	40.3	57.1
	Graduate	255	42.9	42.9	100.0
Work experience	Less than 1 year	44	7.4	7.4	7.4
	1-5 years	227	38.2	38.2	45.5
	6-10 years	149	25.0	25.0	70.6
	Over 10 years	175	29.4	29.4	100.0
	Doctor	315	52.9	52.9	52.9
Profession group	Nurse	105	17.6	17.6	70.6
	Health technician	65	10.9	10.9	81.5
	Medical secretary	30	5.0	5.0	86.6
	Auxiliary staff	27	4.5	4.5	91.1
	Other	53	8.9	8.9	100.0
	Internal services	113	19.0	19.0	19.0
Worked unit	Surgical services	154	25.9	25.9	44.9
	Intensive care	52	8.7	8.7	53.6
	Operating room	21	3.5	3.5	57.1
	Emergency	59	9.9	9.9	67.1
	Polyclinic	85	14.3	14.3	81.3
	Other	111	18.7	18.7	100.0
	Total	595	100.0	100.0	

negative, significant, and weak relationship between workplace violence and job satisfaction ($r = -0.27, p < 0.01$). It was determined that there is a positive, significant, and weak relationship between workplace violence and intention to leave ($r = 0.26, p < 0.01$).

Correlation analysis also revealed that there is negative, significant, and weak relationship between WFC and job satisfaction ($r = -0.27, p < 0.01$), and positive, significant, and weak relationship between WFC and turnover intention ($r = 0.28, p < 0.01$).

TABLE 3 Key statistics on workplace violence, work–family conflict, job satisfaction, and intention to leave.

	N	Arithmetic mean	Standard deviation	Skewness	Kurtosis
Workplace violence	595	1.4256	0.42151	1.231	1.829
Verbal violence	595	2.0588	0.94899	0.600	-0.688
Physical violence	595	1.1188	0.83458	1.490	1.218
Sexual violence	595	1.0992	0.71954	1.032	1.656
Work–family conflict	595	3.7442	1.04967	-0.852	0.088
Job satisfaction	595	3.1724	0.93047	-0.445	-0.232
Intention to leave	595	2.7605	1.09943	0.305	-0.658

TABLE 4 Results of correlation analysis between variables of workplace violence, work–family conflict, job satisfaction and intention to leave.

		1	2	3	4	5	6	7
1	Workplace violence	1						
2	Verbal violence	0.92**	1					
3	Physical violence	0.65**	0.40**	1				
4	Sexual violence	0.53**	0.25**	0.34**	1			
5	Work–family conflict	0.35**	0.35**	0.12**	0.10**	1		
6	Job satisfaction	-0.27**	-0.27**	-0.12**	-0.13**	-0.38**	1	
7	Intention to leave	0.26**	0.28**	0.12**	0.08	0.41**	-0.61**	1

** $p < 0.01$.

3.4 Hypotheses analysis

In order to evaluate our proposed model, it was conducted a regression-based path analysis employing PROCESS software. This software facilitates the estimation and exploration of interactions and the conditional indirect effects of moderated mediation models (Hayes, 2012). It shares many features with INDIRECT (Preacher and Hayes, 2004) utilizing OLS regression for continuous outcomes to estimate model coefficients and generating direct, indirect, and conditional indirect effects in mediation with single or multiple mediators. Additionally, PROCESS offers tools for investigating two- and three-way interactions and constructs percentile based bootstrap confidence intervals to assess conditional and unconditional indirect effects. By employing bootstrapped confidence intervals, issues related to the asymmetry and non-normal sampling distributions of indirect effects are mitigated (MacKinnon et al., 2004). To test Hypotheses 1 to 4, it was applied Model 4 with 5,000 bootstrap samples and constructed 95% bias-corrected bootstrap confidence intervals for all indirect effects.

Hypothesis 1 (H1) proposed that the workplace violence would be negatively associated with job satisfaction of health care workers. The results revealed that workplace violence had a total effect on job satisfaction, $B = 0.60$, $SE = 0.08$, $t = -6.900$, $p < 0.001$, H1 was supported.

Hypothesis 2 (H2) proposed that the workplace violence would be positively associated with intention to leave of health care workers. The results revealed that workplace violence had a total effect on intention to leave, $B = 0.69$, $SE = 0.10$, $t = 6.759$, $p < 0.001$. H2 was also supported.

Hypothesis 3 (H3) proposed that the work to family (WFC) would mediate the relationship between workplace violence the health care workers face and their job satisfaction. It was observed a significant indirect effect of workplace violence on job satisfaction through WFC, indirect effect = -0.23 , $p < 0.001$, 95% CI: -0.332 to -0.152 . Given the direct effect of workplace violence remained significant after controlling for WFC, $B = -0.36$, $SE = 0.08$, $t = -4.180$, $p < 0.001$. It was assumed that WFC has a partial mediation effect between workplace violence the health care workers face and their job satisfaction, thus supporting H3.

Hypothesis 4 (H4) proposed that the work to family (WFC) would mediate the relationship between workplace violence the health care workers face and their intention to leave. It was observed a significant indirect effect of workplace violence on intention to leave through WFC, indirect effect = 0.31 , $p < 0.001$, 95% CI: 0.088 – 0.152 . Given the direct effect of workplace violence remained significant after controlling for WFC, $B = 0.38$, $SE = 0.10$, $t = 3.752$, $p < 0.001$. It was assumed that WFC has a partial mediation effect between workplace violence the health care workers face and their intention to leave. H4 was also supported.

The results obtained as a result of the analysis are given in Tables 5, 6 and the final model is given in Figure 2.

4 Discussion

This study aimed to determine how the workplace violence experienced by the employees in the health sector affects their job satisfaction and intention to leave, and also to determine the mediating role of the employees' WFC between these effects. According to the

TABLE 5 Results of mediation analysis (H1 and H3).

Steps	B	SE	t	p
Direct and total effects $R^2 = 0.10, p < 0.001$				
Job satisfaction regressed on workplace violence (<i>d'</i> path)	-0.60	0.08	-6.90	<0.001
WFC regressed on workplace violence (<i>a</i> path)	0.81	0.09	8.42	<0.001
Job satisfaction regressed on WFC, controlling for workplace violence (<i>b</i> path)	-0.29	0.03	-8.23	<0.001
Job satisfaction regressed on workplace violence, controlling for WFC (<i>d'</i> path)	-0.36	0.08	-4.18	<0.001

	Unstandardized value	SE	LL 95% CI	UL 95% CI	p
Bootstrap results for indirect effect					
Effect	-0.23	0.45	-0.332	-0.152	<0.001

List wise $N = 595$. LL, lower limit; CI, confidence interval; UL, upper limit. Bootstrap sample size = 5,000. All predictor variables were mean-centered.

TABLE 6 Results of mediation analysis (H2 and H4).

Steps	B	SE	t	p
Direct and total effects $R^2 = 0.10, p < 0.001$				
Intention to leave regressed on workplace violence (<i>e</i> path)	0.69	0.10	6.75	<0.001
WFC regressed on workplace violence (<i>a</i> path)	0.81	0.09	8.42	<0.001
Intention to leave regressed on WFC, controlling for workplace violence (<i>c</i> path)	0.38	0.04	9.47	<0.001
Intention to leave on training for workplace violence, controlling for WFC (<i>e'</i> path)	0.38	0.10	3.75	<0.001

	Unstandardized value	SE	LL 95% CI	UL 95% CI	p
Bootstrap results for indirect effect					
Effect	0.31	0.05	0.088	0.157	<0.001

results of the research, it is seen that the workplace violence levels of the healthcare workers participating in the research are low, WFC is high, and their job satisfaction and intention to leave the job are moderate.

When the results of the correlation analysis between the variables in the research are examined, it is seen that there is a positive, significant, moderate relationship between workplace violence and WFC, and a negative, significant and weak relationship between workplace violence and job satisfaction. There is also a positive, significant, and weak relationship between workplace violence and intention to leave, and a negative, significant, and weak relationship between WFC and job satisfaction. These results are consistent with the results of previous studies in the health sector (Liu et al., 2018; Zhao et al., 2018; Duan et al., 2019).

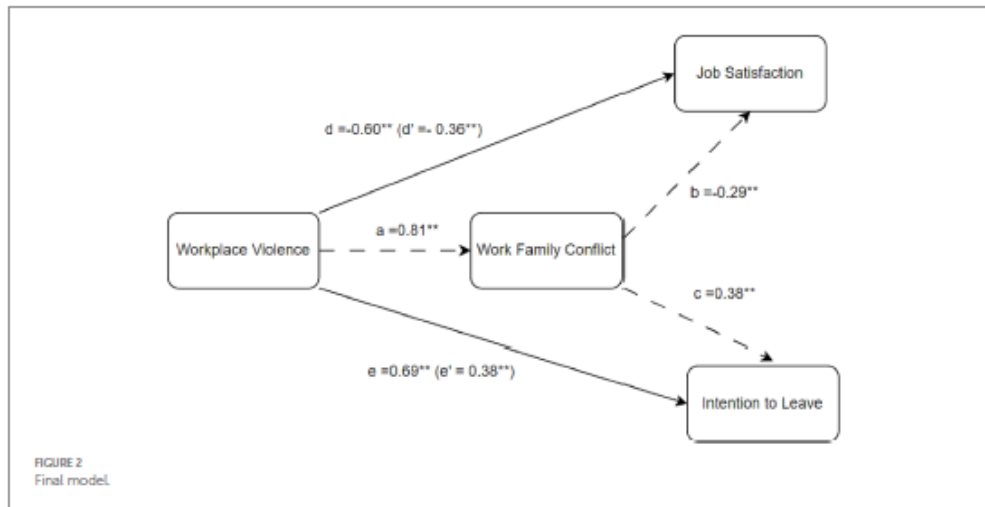
According to other study results, workplace violence has a significant and negative effect on job satisfaction; a significant and positive effect on the intention to leave, and a significant and positive effect on WFC. It is seen that these results are in parallel with the research results in the literature (Li et al., 2019; Tutan and Öztürk, 2020). In addition, it has been observed that WFC has a significant and negative effect on job satisfaction and a significant and positive effect on the intention to leave. When the mediating role of WFC in workplace violence, job satisfaction, and intention to leave the job was examined, it was determined that WFC had a partial mediator role in the relations between these variables. Similar studies in the literature show that the research results support (Ektci et al., 2017; Li et al., 2019; Huaman et al., 2023).

When we examine the analysis results for the hypotheses we created within the scope of the research, we see that the hypotheses H1, H2, H3, and H4 are confirmed.

Our research reveals that healthcare workers are exposed to different violent behaviors in the workplace environment and its effect on independent variables. These findings indicate that healthcare institutions need to take action to reduce workplace violence and ensure the safety of employees. Among the suggested strategies; Providing comprehensive training for health workers on recognizing, preventing and coping with violence, ensuring that institutional managements in the health sector pay attention to gender balance in employee selection and placement, increasing the effectiveness of the "white code" application used in our country and updating and improving disciplinary procedures, regarding employee health and safety. These include updating the regulations within the scope of workplace violence and strictly implementing the "zero tolerance" policy.

In addition, measures such as reducing the workload of nurses, establishing professional organizations and encouraging interdisciplinary cooperation, increasing education levels and improving working conditions can also contribute to the prevention of violence. Considering the effects of variables such as age, marital status, education level, on-call duty and unit of work on nurses' exposure to violence, job satisfaction and tendency to quit, institutions need to provide support and working hours appropriate to these factors.

In addition, measures such as reducing the workload of healthcare workers, ensuring that professional organizations are more active in



the sector, encouraging interdisciplinary cooperation, increasing education levels and improving working conditions can also contribute to the prevention of workplace violence. Considering the effects of demographic variables such as on-call, unit of work, education level, and age on healthcare workers' exposure to violence, job satisfaction, WFC, and tendency to quit, institutions need to provide support and a working environment appropriate to these factors.

As a result, the implementation of these recommendations will increase the safety of healthcare workers, contribute to reducing incidents of violence and improving the overall quality of healthcare services.

4.1 Limitations and future directions

This research, which aims to determine the job satisfaction, work-family conflict, and intention to leave work of workplace violence experienced by healthcare workers, will contribute to those who will conduct similar research in terms of scientific examination. Although official correspondence was started by considering the units affiliated to the European Union of Public Hospitals affiliated to the Istanbul Provincial Health Directorate during the research planning stage, the practice could only be carried out in the hospitals where permission was given. From this point of view, the results of the study cannot be generalized to the whole health sector and are limited only to the hospitals where the study was applied. Likewise, it is recommended that the study be carried out with more hospitals and health worker clusters in order to generalize the study to the whole health sector in our country.

Finally, it is crucial to identify effective solutions for combating workplace violence. Future research should investigate strategies for reducing or preventing workplace violence and determine best practices in this field.

One of the key strategies should be the implementation of comprehensive workplace violence prevention programs. These programs should include training for healthcare professionals on how to recognize and manage potential violent situations, as well as procedures for reporting violent incidents. Additionally, these programs are required to provide support and resources such as counseling and legal assistance for employees who are victims of workplace violence (Jones, 2021; Rosenbaum et al., 2023).

Another important strategy is to create a safe and respectful working environment (IAHSS, 2021). This can be achieved by implementing strict anti-violence policies, encouraging teamwork and communication among staff, and ensuring adequate staff and resources. In addition, healthcare institutions should try to develop a corporate culture in which all employees feel valued and safe (Somani et al., 2021; Lim et al., 2022).

In addition to these strategies, healthcare organizations should also consider implementing measures to reduce work-family conflict, which has been identified as an important factor contributing to job dissatisfaction and turnover intention among healthcare professionals. This may include offering flexible work schedules, providing child care services, or implementing policies that promote a healthy work-life balance (Ogan and Sercan, 2019; Orellana et al., 2023).

Finally, it is crucial to conduct ongoing research and evaluation to evaluate the effectiveness of these strategies and practices. This will allow healthcare institutions to identify areas for improvement and make necessary adjustments in their efforts to prevent workplace violence (ILO, 2022; The Joint Commission, 2022).

5 Conclusion

The results of the above-mentioned analysis indicate that the results of workplace violence experienced by healthcare professionals are not limited to the time spent at work, but also affect the time after work. In this context, concepts related to violence and coping methods

with them should be planned as education for health workers in particular and covering their work life, and they should be raised awareness and diversity in this sense.

Determination of job satisfaction and WFC levels of health workers and their intention to leave; will ensure that the institutions have a motivating potential to produce policies in this area and to make the necessary improvement. Identifying the problems in the health sector with the database to be created in this regard. In this sense, it will contribute to raising awareness, thereby establishing social consciousness, and will form a basis for future studies. In addition, it is thought that determining the workplace violence, WFC, and job satisfaction levels of health workers and their intention to leave the job will contribute to the prevention of both material and moral losses, and the productivity and development of the sector.

Author's note

This study is a part of the doctoral thesis titled "Antecedents and Consequences of Workplace Violence" conducted by Abdulhamit Tutan within the scope of the Istanbul Sabahattin Zaim University Graduate Education Institute Business Doctorate Program.

Data availability statement

The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Ethics statement

The studies involving humans were approved by the Istanbul Sabahattin Zaim University Ethics Commission on 29.04.2022

References

- Adisa, T. A., and Gbadamosi, G. (2021). *Work-life Interface*. London: Springer International Publishing.
- Akkaş, I., and Uyanık, Z. (2016). Kadına Yönelik Şiddet. *Neveştr Hacı Bektaş Veli University Journal of ISS*, 32–42. Available at: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/nevesobilen/issue/19741/211291>
- Aljohani, B., Burkholder, J., Tran, K., Chen, C., Betsenova, K., and Pourmand, A. (2021). Workplace violence in the emergency department: a systematic review and meta-analysis. *Public Health* 196, 186–197. doi: 10.1016/j.puhe.2021.02.009
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., and Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *J. Occup. Health* 5, 278–308. doi: 10.1037/1076-8998.5.2.278
- Ameli, H. M., and Abuz, S. (2023). The relationship between Workaholism and Workfamily conflict. *Trends Econ. Financ. Manag. J.* 5, 53–59.
- Antão, H. S., Sacadura-Lette, E., Manzano, M. J., Pimote, S., Relvas, R., Serranheira, F., et al. (2020). Workplace violence in healthcare: a single-center study on causes, consequences and prevention strategies. *Acta Medica Port.* 33, 31–37. doi: 10.20344/amp.11465
- Apaydın, M. D. (2004). *Çift-Karşılıklı Ailelerde İş-Aile ve Aile- İş Çatışmalarının Kentsel Kuruluşlara Düzeyleri ile İlişkisi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Y. Lisans Tezi.
- Atay, S. E. (2012). *İşyerinde Mobbing ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Y. Lisans Tezi.
- Aydın, N. (2018). Sağlık Sektöründe İşyerinde Şiddet ve Toplum Kalite İmgelem, 1–20 Available at: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ingelem/issue/41832/504882>.

(E-20292139-050.01.04-27224), and the Istanbul Provincial Health Directorate on 22.09.2022 for use in public hospitals. The studies were conducted in accordance with the local legislation and institutional requirements. The participants provided their written informed consent to participate in this study.

Author contributions

AT: Writing – review & editing, Writing – original draft, Validation, Software, Investigation, Formal analysis, Data curation, Conceptualization. ÖK: Writing – review & editing, Supervision.

Funding

The author(s) declare that no financial support was received for the research, authorship, and/or publication of this article.

Conflict of interest

The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's note

All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.

Ayyıldız, O. (2021). Sağlık Çalışanlarına Yönelik Zorbalık ve Mobbing Davranışları: Bibliometrik Bir Analiz. *Meydan Akademik*, 126–149. Available at: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2031959>.

Başol, O., and Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 16–29. Available at: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/klusbmyo/issue/59287/8391>

Blanco-Donoso, I. M., Moreno-Jiménez, J., Hernández-Hurtado, M., Cifri-Gavella, J. L., Jacobs, S., and Garrosa, E. (2021). Daily work-family conflict and burnout to explain the leaving intentions and vitality levels of healthcare workers: interactive effects using an experience-sampling method. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 18:1932. doi: 10.3390/ijerph18041932

Bojan, O., Du, J., Akmal, K., and Shafique Khan, M. A. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: a job performance model. *Front. Psychol.* 11, 1–18. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00475

Brayfield, A. H., and Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307–311. doi: 10.1037/h0055617

Cebirino, J., and Cruz, S. P. (2020). A worldwide bibliometric analysis of published literature on workplace violence in healthcare personnel. *PLoS One* 15:e0242781. doi: 10.1371/journal.pone.0242781

Cenger, C. D., Börtüoğlu, A., Tüzün, B., Göktepe, M. C., and Sezgin, A. U. (2018). Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet: Olgu Serisi. *Adli Tıp Bülteni* 23, 133–137. doi: 10.17986/blm.2018238628

Chandler, K. (2021). Work-family conflict is a public health concern. *Public Health Pract.* 2:100158. doi: 10.1016/j.puhip.2021.100158

- Chen, Z.-H., Wang, S.-Y., Lu, Y.-C., and 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, 3–5.
- Cho, S.-H., and Lee, H. (2017). Workplace violence against nurses in Korea and its impact on professional quality of life and turnover intention. *J. Nurs. Manag.* 25, 508–518. doi: 10.1111/jonm.12488
- Demirbaş, E. Z., Özcan, A., and Erkasap, A. (2022). A study on demographic characteristics, job satisfaction and organizational commitment of opticians. *J. Health Syst Polices* 4, 34–57. doi: 10.52675/jhesp.1131875
- Duan, X., Zhang, L., Ye, Y., Mu, H., Li, Z., Liu, X., et al. (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, 93. doi: 10.1186/s12955-019-1164-3
- Ekcici, D., Cerit, K., and Mert, T. (2017). Factors that influence nurses' work-family conflict, job satisfaction, and intention to leave in a private hospital in Turkey. *Hosp. Pract. Res.* 2, 102–108. doi: 10.15171/hpr.2017.25
- Ezer, B. (2021). İş-Aile Çatışmasının Bir Öncülü Olarak İşçiliklik. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 10, 2796–2811. doi: 10.15869/itobad.879007
- Ersoy, T. (2020). *Hemşirelerin Maruz Kaldığı İş Yeri Şiddetli İle İş Doyumu ve Motivasyon Araştırması* İlişkisi. Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Y. Lisans Tezi.
- Esen, H., and Aykal, G. (2020). Assessment of violence in health institutions: the case of training and research hospital. *Health Care Acad. J.* 7, 1–9.
- Gedik, O., Ülke Şimşir, R., Kıbrıs, Ş., and Sivak, D. K. (2023). The relationship between workplace violence, emotional exhaustion, job satisfaction and turnover intention among nurses during the COVID-19 pandemic. *J. Res. Nurs.* 28, 448–466. doi: 10.1177/17449871231182837
- Giorgi, G., Leon-Perez, J. M., Pignata, S., Topa, G., and Mucci, N. (2020). Addressing risks: mental health, work-related stress, and occupational disease management to enhance well-being 2019. *Biomed. Res. Int.* 2020, 1–4. doi: 10.1155/2020/1863153
- Günday, F., Taş, A., Abacıoğlu, F., and Arslantaş, H. (2022). Factors affecting job satisfaction and quality of work life in nurses: a cross sectional study. *J. Adnan Menderes Univ. Health Sci. Faculty.* 6, 216–232.
- Hämmig, O. (2023). Quitting one's job or leaving one's profession: unexplored consequences of workplace violence and discrimination against health professionals. *BMC Health Serv. Res.* 23:1251. doi: 10.1186/s12913-023-10208-0
- Hayes, A. F. (2012). *PROCESS: a versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling*. New York NY: Guilford Press, 1–39.
- Huaman, N., Morales-García, W., and Castillo-Blanco, B. (2023). An explanatory model of work-family conflict and resilience as predictors of job satisfaction in nurses: the mediating role of work engagement and communication skills. *J. Prim. Care Community Health* 14:215013192311513. doi: 10.1177/21501319231151380
- IAHSS. (2021). *Creating safer workplaces a guide to mitigating violence in health care settings*. American Hospital Association. Available at: <https://www.aha.org/system/files/media/file/2021/10/creating-safer-workplaces-guide-to-mitigating-violence-in-health-care-settings-1.pdf>
- ILO. (2022). *Violence and harassment at work: A practical guide for employers*. Geneva. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/act_emp/documents/publication/wcms_857915.pdf
- İskender, A., and Yaylı, A. (2021). İş Görenlerin İş ve Serbest Zaman Çatışma Düzeyleri İle Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Tahmini İlişkisi: Ankara'daki 4-5 Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi* 6, 96–112.
- Jones, M. (2021). *Preventing Workplace Violence in Healthcare*. Retrieved from American Association of Critical-Care Nurses: <https://www.aacn.org/blog/preventing-workplace-violence-in-healthcare>.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., and Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *J. Appl. Psychol.* 83, 17–34. doi: 10.1037/0021-9010.83.1.17
- Kılıç, M., and Çolak, H. (2020). *Sağlıkta Şiddetli Önemli Politikasının Medikal-Sosyal ve Yasal Dönüşümü*. İstanbul: Setta.
- Kline, R. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Kurnaz, M., and Oğuzhan, G. (2021). Assessment of mobbing and job satisfaction relationship in nurses: a systematic review and meta-analysis. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 12, 775–775. doi: 10.31067/acusaglik.869256
- Li, N., Lichuan, Z., Guangqin, X., Jie, C., and Qian, L. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *Int. Emerg. Nurs.* 45, 50–55. doi: 10.1016/j.ien.2019.02.001
- Lim, M., Jeffrey, M., Saupin, S., Gillet, N., and Lukman, K. (2022). Workplace violence in healthcare settings: The risk factors, implications and collaborative preventive measures. *Ann. Med. Surg. (Lond.)* 3–5. doi: 10.1016/j.amsu.2022.103727
- Liu, J., Gan, Y., Jiang, H., Li, L., Dwyer, R., Lu, K., et al. (2019). Prevalence of workplace violence against healthcare workers: a systematic review and Meta-analysis. *Occup. Environ. Med.* 76, 927–937. doi: 10.1136/oemed-2019-105849
- Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Liu, X., Duan, X., et al. (2018). Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional study. *BMJ Open* 8:e019525. doi: 10.1136/bmjopen-2017-019525
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., and Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: distribution of the product and resampling methods. *Multivar. Behav. Res.* 39, 99–128. doi: 10.1207/s15327906mbr3901_4
- Meydan, C. H., and Şeşen, H. (2001). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*. İstanbul: Detay Yayıncılık.
- Milet, M., and Yanık, A. (2017). SAĞLIK ÇALIŞANLARINA KARŞI İŞYERİ ŞİDDETİ. *Ülusal Araştırma Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi* 3, 25–36.
- Mutlu, Ç. I., Ergün, Y., Aksoy, Z., and Küçük, A. (2021). The effect of work-family conflict on organizational commitment in health. *J. Health Sci. Manag.* 2, 89–93. doi: 10.29228/JOHESAM.4
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., and McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *J. Appl. Psychol.* 81, 400–410. doi: 10.1037/0021-9010.81.4.400
- Nguyen, H. T. (2020). Factors affecting job satisfaction of accountant and auditors at Hanoi auditing firms. *Account. Forum* 7, 357–362. doi: 10.5267/jac.2020.11.017
- Oğan, H. M., and Sercan, M. (2019). *Şiddetli Başa Çıkarak*. İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları. Retrieved from <https://www.tb.org.tr/kutuphane/siddetlebasacikmak.pdf>
- Orellana, L., Schmetler, B., and Miranda-Zapata, E. (2023). Job satisfaction as a mediator between family-to-work conflict and satisfaction with family life: a dyadic analysis in dual-earner parents. *Appl. Res. Qual. Life* 18, 491–520. doi: 10.1007/s11482-022-10082-8
- Özcan, E. D., Vardarlier, P., Çetin, C., and Konayay, G. (2012). Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü. *Onur Dergisi* 10, 1–13.
- Özer, Z., and Bölüktaş, R. (2022). Effect of compassion level on burnout and job satisfaction in health personnel: geriatric care center example. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi* 9, 104–112. doi: 10.52880/sagakaderg.1017281
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., and Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annu. Rev. Psychol.* 63, 539–569. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100452
- Preacher, K., and Hayes, A. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behav. Res. Methods Instrum. Comput.* 36, 717–731. doi: 10.3758/BF03206553
- Robbins, S. R. (1991). *Organizational Behavior: Concepts, controversies and applications*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Roelen, C., Koopmans, P., and Groothoff, J. (2008). Which work factors determine job satisfaction? *Work* 30, 433–439.
- Rosenbaum, T., Krueger, K., Spradlin, E., Hoffbauer, C., and Loper, P. (2023). Workplace violence in the hospital: strategies for meaningful change. *J. Emerg. Nurs.* 49, 345–351. doi: 10.1016/j.jen.2023.01.005
- Rostin, H. M., and Korabik, K. (1991). Workplace variables, affective responses, and intention to leave among women managers. *J. Occup. Psychol.* 64, 317–330. doi: 10.1111/j.2044-8325.1991.tb00563.x
- Seyran, F. (2021). İşyeri Şiddetli Çalışmaların Bibliyometrik Analizi. *Ülusal Araştırma Toplum Araştırmaları Dergisi* 17, 2868–2889. doi: 10.26466/opus.885707
- Silva, H., and Dissanayake, D. (2017). The impact of work time on work family conflicts: a study of nurses in a leading hospital in Central Province Sri Lanka. *Journal Public Adm. Govern.* 7, 123–132. doi: 10.5296/jpag.v7i3.11706
- Somani, R., Muntaner, C., Hillan, E., Velonis, A., and Smith, P. (2021). A systematic review: effectiveness of interventions to de-escalate workplace violence against nurses in healthcare settings. *Saf. Health Work* 12, 289–295. doi: 10.1016/j.shaw.2021.04.004
- Tariq, I., Assad, S., Majeed, A., and Fahim, U. (2021). Work-family conflict, psychological empowerment, and turnover intentions among married female doctors. *Bangladesh J. Med. Sci.* 20, 855–863. doi: 10.3329/bjms.v20i4.54145
- The Joint Commission, T. (2022). *Workplace Violence Prevention*. Retrieved from Information on Joint Commission Standards: <https://www.jointcommission.org/resources/patient-safety-topics/workplace-violence-prevention/>
- Tutan, A., and Kökalan, Ö. (2023). İşyeri Şiddetli Ölçeğinin Türkçe Uyarlanması. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 15, 1504–1516. doi: 10.20491/isarder.2023.1662
- Tutan, A., and Öztürk, F. (2020). Job satisfaction of employees within the scope of quality Management Systems in Landscape Sector. *AI Farabi Intern. J. Soc. Sci.* 5, 26–40. doi: 10.46291/AI-Farabi.050403
- Uludağ, G. (2019). Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 23, 2043–2056.
- Önlüsoy, D. N., Görgülü, A., and Boyoçoğlu, A. (2023). *Hemşirelerin İşyeri Şiddetine Maruz Kalma Durumları İle İş Doyumları ve İşten Ayrılma Eğilimleri*. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, Özel Sayı, 42–54.

Usluoğulları, F., and Turan, Y. N. (2023). İşyerinde Hekimlere Yönelik Şiddetin Değerlendirilmesi ve Hekimler Üzerindeki Etkileri. *Bull. Leg. Med.* 28, 135–144. doi: 10.17986/blm.1634

World Health Organization. (2002). *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector*. Geneva: International Labour Organization, International Council of Nurses.

Yang, C., Chen, A., and Sheng, N. (2022). Work-family conflict, organizational identification, and professional identification among Chinese nurses from a resource perspective. *J. Nurs. Res.* 30, 1–11. doi: 10.1097/jnr.0000000000000516

Zhao, S.-H., Shi, Y., Sun, Z.-N., Xie, F.-Z., Wang, J.-H., Zhang, S.-E., et al. (2018). Impact of workplace violence against Nurses' thriving at work, job satisfaction and turnover intention: a cross-sectional study. *J. Clin. Nurs.* 27, 2620–2632. doi: 10.1111/jocn.14311

EK-3: İşyeri Şiddetinin İş Stresi Üzerindeki Etkisinde İşe Tutulmanın Düzenleyici Rolü: Özel Güvenlik Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

BEYDER / 2023, 18:2 (125-135) Doi: 10.54860/beyder.1396290

İŞYERİ ŞİDDETİNİN İŞ STRESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE TUTULMANIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: ÖZEL GÜVENLİK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Abdülhamit TUTAN*

Özgür KÖKALAN†

Özet

Bu çalışma, Türkiye'de özel güvenlik mesleği yapan çalışanların iş yerinde maruz kaldıkları şiddetin, iş stresine ve işe tutulma düzeyini nasıl etkilediğini amaçlamaktadır. Bunun yanında bu meslekte çalışanların işe tutulma düzeylerinin hem işyeri şiddeti hem de iş stresi üzerinde düzenleyici bir rol oynayabileceğini belirlemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, İstanbul ili sınırlarında çalışmakta olan 2747 özel güvenlik görevlisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, ortak varyans yanlılığı sorunu azaltmak için birer aylık aralıklarla yedi ay boyunca üç farklı zamanda toplanmıştır. Araştırma kapsamında, veri setinin analizinde istatistiksel yazılım programı olan SPSS 25 yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, işyeri şiddetinin işe tutulma ile negatif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu, iş stresi ile ise pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, işe tutulmanın işyeri şiddetinin ve iş stresinin üzerindeki etkiyi düzenlediği görülmüştür. İşe tutulma düzeyi yüksek olan çalışanların işe tutulma düzeyleri düşük olan çalışanlara nazaran işyeri şiddetinden kaynaklanan iş stresine daha az maruz kaldıkları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Şiddeti, İşe Tutulma, İş Stresi, Özel Güvenlik

THE MODERATING ROLE OF JOB ENGAGEMENT IN THE IMPACT OF WORKPLACE VIOLENCE ON JOB STRESS: A STUDY ON PRIVATE SECURITY EMPLOYEES

Abstract

This study aims to investigate how the violence that private security professionals in Turkey are exposed to at work affects their level of job stress and job retention. In addition, it aims to determine whether the retention levels of employees in this profession can play a regulatory role on both workplace violence and work stress. The study was carried out on 2747 private security guards working within the borders of Istanbul province. Data was collected at three different time points over a period of seven months to reduce common method variance. Within the scope of the research, SPSS 25, a statistical software program, was used to analyze the data set. The analysis results revealed that workplace violence had a negative and significant relationship with job engagement, and a positive and significant relationship with job stress. Furthermore, it was observed that job engagement moderated the impact of workplace violence and job stress. It has been observed that employees with high job engagement levels are less exposed to job stress resulting from workplace violence compared to employees with low job retention levels.

Keywords: Workplace Violence, Job Engagement, Job Stress, Private Security

Giriş

İş yaşamı, özellikle özel güvenlik görevlileri gibi çalışanlar için çeşitli dinamikleri barındıran karmaşık bir süreçtir. Bu süreç içerisinde işyeri şiddeti, iş stresi ve işe tutulma gibi kavramlar, özel güvenlik görevlilerinin deneyimlediği zorlukları ve iş hayatlarındaki etkileşimleri belirleyen temel faktörler arasında yer almaktadır.

Özel güvenlik görevlileri, günlük rutinlerini yerine getirirken fiziksel ve sözlü saldırılar gibi işyeri şiddeti biçimleriyle karşılaşmaktadır. Bu durum, sadece fiziksel sağlıklarını değil, aynı zamanda

* Dr. Öğr. İstanbul S. Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme ABD, a.tutan@hotmail.com

† Prof. Dr., İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, ozgur.kokalan@izu.edu.tr

Gönderim/Kabul Tarihi: 26 Kasım 2023/11 Aralık 2023, Submitted/Accepted Dates: November 26, 2023/December 11, 2023

psikolojik ve duygusal dengelerini de olumsuz etkilemektedir. Özellikle güvenlik görevlilerinin mesleki gereksinimleri nedeniyle işyeri şiddetine maruz kalma riski diğer meslek gruplarından daha yüksek olduğunu söylenilebilir (Seyran, 2021).

Özel güvenlik görevlileri, iş yaşamında iş stresi ile de sıklıkla karşılaşabilmektedir. Çalışanların iş gereksinimleri ile bireysel yetenekleri arasındaki uyumsuzluk, fiziksel ve duygusal tepkilere yol açabilmektedir. Özellikle yoğun iş temposu, düzensiz çalışma saatleri ve tehlike ile başa çıkma gibi faktörler, özel güvenlik görevlilerinin iş stresini artırabilmektedir. Bu bağlamda, iş stresini yönetme stratejileri hem bireylerin hem de organizasyonların iş yaşamında başarılı olmaları için önem taşımaktadır.

Özel güvenlik görevlilerinin işlerine duygusal olarak bağlı olmalarını ifade eden işe tutulma; iş tatmini, mesleki bağlılık ve organizasyonla bağlantı gibi faktörleri içermektedir. Özel güvenlik görevlilerinin işe tutulmaları hem kendi performanslarını artırmalarına hem de organizasyonların başarısına olumlu şekilde katkı sağlamaktadır.

Bu araştırma, özel güvenlik görevlilerinin iş yaşamındaki özel konumunu vurgulayarak, işyeri şiddeti, iş stresi ve işe tutulma gibi kavramların nasıl bir etkileşim içinde olduğunu ve bu kavramların özel güvenlik görevlileri üzerindeki etkilerini açıklamaktadır.

Sonuç olarak, bu çalışma özel güvenlik görevlilerinin iş yaşamındaki önemli konuları ele alarak, işyeri şiddeti, iş stresi ve işe tutulma gibi kavramların arasındaki etkileşimi daha iyi anlamayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda elde edilecek bulgular, özel güvenlik görevlilerinin iş yaşamının iyileştirilmesine yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. İşyeri Şiddeti

Özel güvenlik sektörü, günümüzde dünyanın pek çok ülkesinde hızla büyüyen ve çeşitlenen bir sektördür. Bu sektörde çalışan özel güvenlik görevlileri, korudukları kişi veya kurumların can ve mal güvenliğini sağlamak için çeşitli görevler üstlenmektedir. Ancak, bu görevler sırasında işyerinde şiddete maruz kalma riskleri de yüksektir (Selin ve diğ., 2011). Çalışma hayatında şiddet ve taciz, bir kişinin bedensel, ruhsal, cinsel veya ekonomik olarak zarara uğramasına yol açan veya açabilecek olan istenmeyen herhangi bir davranış, uygulama veya tehdittir (ILO, 2019). Bir çalışanın işyerinde kendisine karşı saldırgan veya korkutucu bir tutum sergilendiğini hissettiği durumlarda işyeri şiddeti yaşadığı söylenebilir (Chappell & Di Martino, 2006). Başka bir ifadeyle işyeri şiddeti "çalışana yönelik, fiziksel veya psikolojik zarar verme amaçlı her türlü eylem" şeklinde tanımlanmıştır (Wiskow, 2003). Çalışanların karşılaştığı şiddet davranış türlerini genellikle fiziksel şiddet, psikolojik şiddet, yıldırma, cinsel taciz, ırksal taciz ve tehdit olarak gruplanmaktadır (Tutan & Kökalan, 2023).

Özel güvenlik çalışanlarının maruz kaldığı işyeri şiddeti üzerine yapılan çalışmaları incelediğimizde, şiddetin yaygınlığını ve şiddetle ilişkili faktörleri araştıran (Albadry ve diğ., 2020), şiddet sıklığını ve bağlı olduğu faktörleri istatistiksel olarak analiz eden (Raappana, 2018), Şiddet, saldırganlık ve cinsel tacizin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileriyle ilgili maruz kalma sıklığını ve sonuçlarını değerlendiren (Alexander ve diğ., 2022), işle ilgili şiddet karşılaşmalarının yaygınlığını ve bu karşılaşmaların psikolojik sağlık üzerindeki etkisini inceleyen (Leino, 2013), yine benzer olarak iş yerindeki fiziksel olmayan şiddetin güvenlik görevlilerinin ruh sağlığı üzerindeki etkisini araştıran (Lazarevic, 2018), işyerinde karşılaştıkları şiddet türlerini, sıklığını ve

kimlerin daha çok risk altında olduğunu araştıran (Selin ve diğ., 2011; Ramacciati & Giusti, 2020) gibi çalışmaların olduğunu görmekteyiz.

İşyeri şiddeti konusunda dikkate alınması gereken bir diğer önemli faktör ise işyeri stresidir. Özellikle özel güvenlik gibi yüksek riskli sektörlerde çalışan bireyler, günlük iş yoğunluğu, sürekli tetikte olma durumu gibi etkenler nedeniyle yoğun stres altında çalışmaktadır. Bu durum ise çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz etkileyerek, işyeri şiddeti olaylarının ortaya çıkma riskini artırmaktadır.

1.2. İşyeri Stresi

Stres, belirli koşullar altında bir tür tükenme şeklinde genellikle anlaşılabilen, bilişsel, fiziksel ve duygusal sonuçları olan bir olgudur. Dolayısıyla stres, iş ortamında çalışanları negatif anlamda etkilemektedir (Yüksel, 2014). İşyeri stresi ise, işle ilgili taleplerin bireyin başa çıkma yeteneklerini aştığı durumları tanımlamaktadır (Bauer & Troesch, 2019).

İş stresinin en önemli nedenleri arasında rol belirsizliği ve rol çatışması sayılmaktadır. Rol belirsizliği, çalışanın ne yapması gerektiğini tam olarak bilmediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Rol çatışması ise, çalışanın farklı kaynaklardan gelen çelişkili taleplerle karşılaştığı durumlarda yaşanmaktadır. Bunun yanında, iş stresinin diğer kaynakları iş yükü, zaman baskısı, denetim eksikliği, yetki yetersizliği, örgüt politikası, değer uyumsuzluğu, iş uygunluğu, çalışma koşulları, iş ilişkileri olarak söylenilebilir (Gürbüz, 2020).

Bunun yanında işyeri şiddeti sıklığının iş stresini artırdığını, sık şiddete maruz kalan bireylerin daha yüksek stres seviyelerine ulaştığı söylenmektedir (Ofiaz & Polat, 2023). Yapılan başka bir çalışmanın bulguları, bu sonucu destekler niteliktedir (Yücel, 2022). Şiddet ve stres arasındaki bu doğrusal ilişki, şiddetin varlığının ve sıklığının bireylerin stres seviyeleri üzerinde direkt bir etkisi olduğunu göstermektedir.

İş stresi konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, çok farklı değişkenlerin konu edildiği birçok çalışmadan bahsedilmiştir. Örneğin, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş tatminini inceleyen (Ning ve diğ., 2023), yetkilendirme, iş doyumu ve iş stresi seviyesi arasındaki ilişkiyi ortaya koyan (Savery & Lunks, 2001), iş stresinin tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti üzerinde etkisini araştıran (Park ve diğ., 2020), iş-yaşam dengesi, iş tatmini, işe bağlılık ve iş stresi arasındaki aracılık rolünü değerlendiren (Aruldoss ve diğ., 2021; Sesen & Ertan, 2022), iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi araştıran (Ellinger & Elmadağ, 2018), iş stresi, iş memnuniyeti ve iş performansı üzerine analiz yapan (Yang ve diğ., 2021), iş performansı, iş doyumu ve yaşam doyumu arası ilişkilerde iş stresinin etkisini araştıran (Çamkerten, 2021) gibi çalışmalar ortaya konmuştur.

İş stresi konusunda özel güvenlik görevleri üzerine yapılan araştırmalara baktığımızda ise; (Al-Mulla, 2018), iş stresi ve bu stresin iş performansı üzerindeki etkisini derinlemesine incelenmiştir. (Suginraj, 2016), özel güvenlik çalışanların iş stres seviyesi analiz ettiği çalışmada, stresin depresyon, fiziksel ağrı ve kişisel sorunlara yol açtığı ortaya konulmuştur. (Jovanovic ve diğ., 2021) çalışmasında, iş stresinin sağlık durumu ve iş engelliği üzerindeki etkisini incelenmiştir. Bir başka çalışmada ise, güvenlik görevleri arasında iş stresi ele alınmıştır (Kıran, 2015). Güvenlik görevlileri üzerine yapılan başka araştırmada ise stres kırılganlığının seviyesi ve sosyodemografik faktörlerle ilişkisi incelenmiştir (Paese ve diğ., 2014).

Özel güvenlik sektöründeki kuruluşların, çalışanlarını potansiyel stres kaynaklarından korumak için önleyici ve destekleyici tedbirler alması kritik öneme sahiptir. Eğitim, danışmanlık hizmetleri

ve daha iyi çalışma koşulları gibi stratejiler, çalışanların stresle başa çıkmalarına yardımcı olacaktır. Diğer yandan, işe tutulma, iş stresiyle başa çıkmada da önemli bir rol oynamaktadır. İşe tutulmuş çalışanlar, stresli durumlarda daha az etkilenmekte ve daha fazla başa çıkma yeteneğine sahip olmaktadır. İşe tutulma, çalışanların mücadele ettiği zorluklarla baş etmelerine ve stresli durumları daha iyi yönetmelerine yardımcı olmaktadır.

1.3. İşe Tutulma

Yoğun rekabetin hâkim olduğu günümüz iş dünyasında, işletmelerin başarısında insan kaynaklarının kalitesi kritik bir rol oynamaktadır. İşletmeler, çalışanlarının işlerine olan bağlılığına artan bir şekilde ihtiyaç duymaktadır. (Kahn, 1992), işe tutulma kavramının hem çalışana hem de kuruma olumlu sonuçlar sağladığını belirtmiş, bu da bu konunun akademisyenler ve yöneticiler tarafından yoğun ilgi görmesine neden olmuştur. İşe tutulmanın bireysel ve kurumsal düzeyde pozitif sonuçlar doğurduğunu vurgulamıştır (Harter ve diğ., 2002). Literatürde işe tutulma ile ilgili birçok tanım mevcuttur, ancak Khan (1990) tanımı genellikle referans alınmaktadır: "İşe tutulma, çalışanın işine fiziksel, bilişsel ve duygusal katılımıdır." Bakker & Schaufeli (2008), bu tanımı daha da detaylandırarak, işe tutulmuş bir bireyin enerjik, gururlu ve heyecanlı bir şekilde işini yaptığını belirtmiştir. Khan (1990) ve Schaufeli ve diğ. (2002) işe tutulmanın sürekli bir olgu olduğunu, belli bir nesne veya kişiye bağlı olmadığını vurgulamışlardır.

İşe tutulma konsepti, çalışanların işe olan bağlılıklarını ve orada kalmak isteme durumlarını ele almaktadır. İşte kalma niyetinin ve bağlılığın ne kadar güçlü olduğunu etkileyen faktörler arasında işyeri şartları, yönetim pratiği, kişisel motivasyon ve işyeri şiddeti gibi konular yer almaktadır.

İşe tutulma konusunda araştırmalar incelendiğinde, bu alanda farklı değişkenlerin ele alındığı birçok çalışma bulunmaktadır. Örneğin, iş memnuniyetinin işe tutulma üzerindeki etkisini inceleyen (Reissova & Papay, 2021), iş performansının işe tutulmayla ilişkisini araştıran (Satata, 2021; Abdullahi ve diğ., 2023), uzaktan çalışmanın işe tutulma düzeyini nasıl etkilediğini ortaya koyan (Blumberga & Lapkovska, 2021; Amano ve diğ., 2021; Mehta, 2021), işe tutulma öncül ve sonuç değişkenlerini analiz eden (Khusanova ve diğ., 2021), örgütsel kimlik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin işe bağlılık üzerindeki rolünü değerlendiren (Çelebi, 2021), pozitif psikolojik sermayelerin, işe yabancılaşma ile işe tutulma arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünü analiz eden (Tutan & Kökalan, 2023) ve örgütsel güç kaynaklarının işe tutulma ilişkisini inceleyen (Uzun & Köse, 2021) gibi çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalar, işe tutulma konusunun hem teorik hem de pratik açıdan önemli olduğunu göstermektedir.

Özel güvenlik çalışanları üzerinde yapılan çalışmalara baktığımızda ise, (Dahiya & Raghuvanshi, 2021) iş değerlerinin iş tükenmişliği ve işe tutulma seviyelerindeki parametrelerin nasıl değiştiğini araştırmaktadır. Bulgular, güvenlik görevlilerinin dışsal iş değerlerine içsel iş değerlerinden daha fazla öncelik verdiğini ve içsel iş değerlerinin iş tükenmişliği ve işe tutulma seviyeleriyle değiştiğini göstermektedir. Sulistiyani ve diğ. (2022) yaptığı çalışmada, algılanan örgütsel destek ile iş-yaşam dengesi arasında aracı değişken olarak çalışanın işe tutulma değişkeninin etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda, özel güvenlik çalışanların işe tutulma ve iş-yaşam dengesi ile algılanan organizasyonel destek arasında anlamlı bir ilişki olduğunu görülmüştür.

Yapılan başka bir çalışmada, özel güvenlik firmasında otantik liderlik, güven ve güvenlik görevlilerinin işe tutulma arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Otantik liderlik, güven ve işe bağlanma arasında önemli bir ilişki tespit edilmiştir (Nduku, 2018).

Bu araştırma özel güvenlik çalışanlarına uygulanan işyeri şiddetinin, iş stresine ve işe tutulmayı nasıl etkilediğini ve bu etkileşim üzerinde işe tutulmanın düzenleyici rolünü belirlemek amacıyla

yapılmıştır. Kavramsal araştırmaları göz önünde bulundurduğumuz da bu çalışma için oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H₁: İşyeri şiddeti, özel güvenlik çalışanlarının iş stresi düzeyini anlamlı olarak etkilemektedir.

H₂: İşe tutulma düzeyi, özel güvenlik çalışanlarının işyeri şiddetini ve iş stresini düzenlemektedir.

2. Yöntem

2.1. Örneklem

Araştırma verisi Ocak- Temmuz 2023 döneminde İstanbul il sınırların da çalışan özel güvenlik görevlisi 2747 çalışandan toplanmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde kamu kurumlarında, özel kurumlarda, toplu taşıma istasyonlarında, hastanede, bankada, site ve avm de de çalışan özel güvenlik çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırma tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket Google Forms ile hazırlanmış ve anket linki katılımcıların cep telefonlarına gönderilmiştir.

Ortak varyans yanlılığı sorununu azaltmak için veri, Podsakoff ve diğ.(2012) ile Matthews ve diğ.(2014) belirtmiş olduğu, birer aylık aralıklarla üç farklı zaman diliminde yedi ay içinde toplanmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan anket dört kısımdan oluşmaktadır. Anketin ilk kısmı, katılımcıların sosyodemografik özelliklerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Anketin ikinci kısmında işyeri şiddetini ölçen sorular yer almaktadır. Anketin bir sonraki bölümünde, çalışanların işe tutulma düzeylerini ölçen sorular yer almaktadır. Anketin son kısmı ise, iş stresini ölçen sorulardan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan 2747 güvenlik hizmetinde çalışan katılımcının sosyodemografik durumları incelendiğinde 216'sının (%7,9) kadın, 2531'nin (%92,1) erkek olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %72'sinin en fazla lise mezunu olduğu, yaklaşık %77'sinin evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların %50'sinin 10 yıl veya daha az iş tecrübesine sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların yaklaşık %23'nün son bir yıl içinde işyerinde sözlü şiddete, %7'sinin fiziksel şiddete ve %3'nün cinsel şiddete maruz kaldığı saptanmıştır.

2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma kapsamında, "İşyeri Şiddeti Ölçeği (İŞÖ)", (İşe Tutulma Ölçeği (İTÖ)) ve "İş Stresi Ölçeği (İSÖ)" kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında kullanılan "İşyeri Şiddeti Ölçeği (İŞÖ)" Chen ve arkadaşları tarafından 2021 yılında geliştirilmiş, Tutan ve Kökalan tarafından 2023 yılında Türkçeye uyarlanmıştır. İŞÖ, 9 soru ve "Sözlü Şiddet", "Fiziksel Şiddet" ve "Cinsel Şiddet" olarak isimlendirilen üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte, "Hiç", "1 Kere", "2-3 Kere", "> 3 Daha Kere" olarak ifade edilen 4'lü likert tipi bir ölçek kullanılmıştır. İŞÖ, "Son 12 ay içerisinde, azarlama, hakaret, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya bireyin onurunu zedeleyici ve benzeri sözlere (yüz yüze, telefon, mektup veya broşürler, mikro ağ vb.) maruz kaldım.", "Son 12 ay içerisinde, sözlü cinsel saldırı ve tahrike (sözlü taciz veya taciz amaçlı harekete geçme, cinsel organların sergilenmesi yoluyla rahatsız etme vb. davranışlar) maruz kaldım." vb. ifadeleri içermektedir. Ölçeğe ilişkin yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda, ölçeğe ilişkin uyum endeks sonuçları $\chi^2/df = 4.899$, GFI = 0.940, AGFI = 0.847, CFI = 0.906, ve RMSEA = 0.096, olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeği yeterli düzeyde uyumlu olduğunu göstermektedir (Hair ve diğ., 1998). İŞÖ'nün Cronbach Alpha değeri 0.762 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin yeterli düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

“İşe Tutulma Ölçeği (İTÖ)”, Schaufeli ve arkadaşları tarafından 2002 yılında geliştirilmiş, 2019 yılında Güler ve ark tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. İTÖ, 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte “İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim”, “İşim bana çalışma şevki verir” şeklinde ifadeler yer almaktadır. Ölçek ifadelerini ölçmek için “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” olarak adlandırılan 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda, ölçeğe ilişkin uyum endeks sonuçları $\chi^2/df = 2.244$, GFI = 0.998, AGFI = 0.944, CFI = 0.998, ve RMSEA = 0.021, olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeği mükemmel düzeyde uyumlu olduğunu göstermektedir (Hair ve diğ., 1998). İTÖ’nün Cronbach Alpha değeri 0.912 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin çok güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında kullanılan son ölçek olan “İş Stresi Ölçeği (İSÖ)”, Teleş tarafından 2020 yılında geliştirilmiştir. İSÖ, 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte “İşiniz hakkında endişelenerek çok zaman harcıyor musunuz?”, “İşinizle ilgili endişeleriniz olduğu için geceleri uyumakta zorluk mu çekiyorsunuz?” şeklinde ifadeler yer almaktadır. Ölçeğe ilişkin yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda, ölçeğe ilişkin uyum endeks sonuçları $\chi^2/df = 3.756$, GFI = 0.950, AGFI = 0.907, CFI = 0.965, ve RMSEA = 0.086, olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeği iyi düzeyde uyumlu olduğunu göstermektedir (Hair ve diğ., 1998). İSÖ’nün Cronbach Alpha değeri 0.934 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin çok güvenilir olduğunu göstermektedir.

3. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon gibi tanımlayıcı istatistikler analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Std Sapma	Çarpıklık	Basıklık	AVE	MSV	CR 1	2	3	
1. İşyeri Şiddeti (İŞ)	1.26	0.446	0.314	-0.646	.53	.48	.76	1		
2. İşe Tutulma (İT)	4.03	0.869	0.218	-0.683	.52	.48	.91	-.389**	1	
3. İş Stresi (İS)	2.02	0.949	0.346	-0.342	.54	.47	.93	.489**	-.630**	1

N= 2747

** p < 0.01

İŞÖ, İTÖ ve İSÖ’lerin ortalamaları sırasıyla 1.26 ± 0.446 , 4.03 ± 0.869 ve 2.02 ± 0.949 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre katılımcıların İŞ ve İS düzeylerinin düşük, İT düzeylerinin ise yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin çarpıklık ve basıklık puanları incelendiğinde tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri ± 1.96 arasında bulunmuştur. Bu nedenle araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterdiği söylenebilir (Meydan & Şeşen, 2015). Yapılan korelasyon analizine göre İŞ’nin İT ile negatif ve anlamlı ($r = -.389$, $p < 0.01$); İS ile pozitif ve anlamlı ($r = .489$, $p < 0.01$) bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır. Ayrıca İT ile İS arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -.630$, $p < 0.01$).

4. Hipotezlerin Testi

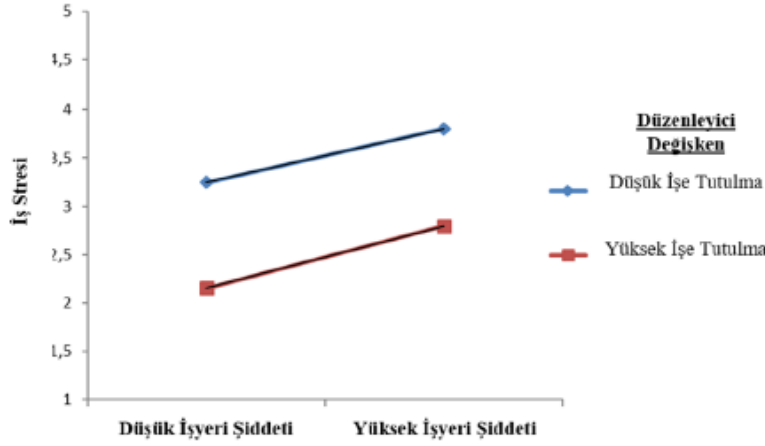
Bu araştırma kapsamında iki hipotez test edilmiştir. H₁’de, İŞ’nin İS üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olması test edilmiştir. Yapılan analizin sonucunda, İŞ’nin İS’ni pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir ($\beta = 0.489$, SE = 0.017, t = 29.389, $p < 0.01$). Bu durumda H₁ desteklenmektedir.

Tablo 2. İşe Tutulmanın Düzenleyici Etki Analizi

	İş Stresi (İS)			
	H ₁		H ₂	
	β	SE	β	SE
Sabit	0.615**	.280	0.669**	.265
İşyeri Şiddeti (İŞ)	0.426**	.044	0.300**	.017
İşe Tutulma (İT)			-0.524**	.016
İŞ*İT			0.023*	.011
R ²	.489		.684	
F	9.511**		11.126**	

** p < 0.01, * p < 0.05

H₂'de, İT'nin, İŞ'nin İS üzerindeki etkiyi düzenleyip düzenlemediği analiz edilmiştir. Yapılan analizin sonucunda, İT'nin, İŞ'nin İS üzerindeki etkiyi düzenlediği görülmektedir ($\beta=0,023$, SE = 0,011, t = 2,225, p<.05).



Şekil 1. İşyeri Şiddeti ile İşe Tutulma Arasındaki Etkileşim

Bu sonuca göre, işe tutulma düzeyi yüksek bir çalışanın işyeri şiddetli olarak yaşadığı iş stresi, işe tutulma düzeyi düşük olan çalışana göre daha az olduğu kanıtlanmıştır. Diğer bir değişle, işe tutulma işyeri şiddeti gibi olumsuz bir durumun çalışan üzerinde oluşturduğu iş stresini anlamlı olarak azaltmaktadır. Tablo 2 ve Şekil 1 bu etkileşimi göstermektedir. Bu sonuçlara göre çalışmada yer alan H₂'de desteklenmektedir.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma, özel güvenlik çalışanlarının işyeri şiddeti, işe tutulma ve iş stresi düzeyleri üzerine odaklanmıştır. Bulgular, katılımcıların işyeri şiddeti ve iş stresi düzeylerinin düşük olduğunu, ancak işe tutulma düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, yapılan korelasyon

analizi sonucunda işyeri şiddetinin işe tutulma ile negatif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu, iş stresi ile ise pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu da işyeri şiddetinin iş stresini etkileyen bir faktör olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, ikinci hipotez olan işe tutulmanın işyeri şiddeti ile iş stresi arasındaki ilişkiyi düzenleyip düzenlemediğini test etmek için yapılan analiz sonuçlarına göre, işe tutulmanın işyeri şiddetinin ve iş stresinin üzerindeki etkiyi düzenlediği görülmektedir. Yani, işe tutulma düzeyi yüksek olan çalışanların işyeri şiddetiyle yaşadığı iş stresinin, işe tutulma düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha az olduğu belirlenmiştir. Bu da işe tutulmanın, olumsuz bir durum olan işyeri şiddetinin çalışanlar üzerindeki etkisini anlamlı şekilde azalttığını göstermektedir.

Bu bulgular ışığında, özel güvenlik sektöründe işyeri şiddetinin iş stresi üzerindeki etkisinin farkında olunması önemlidir. İşyeri şiddetini önlemek için gerekli önlemler alınmalı ve çalışanların güvende hissedebilecekleri bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Ayrıca işe tutulma düzeyinin yüksek olduğu çalışanların işyeri şiddeti tarafından yaratılan iş stresinin daha az olduğu durumlarda, işe tutulma düzeyini artırmak için motivasyon ve bağlılığı sağlamaya dönük çalışma yapılmalıdır.

Bu araştırmanın sonuçları, özel güvenlik sektörüne yönelik stratejiler geliştirmeye katkı sağlayabilir. İşyeri şiddetinin azaltılması ve işe tutulmanın artırılması, çalışanların daha sağlıklı ve verimli bir şekilde çalışmasına etki edecektir. Bu nedenle, işyerlerinde işyeri şiddeti ve iş stresiyle başa çıkmak için eğitim programları düzenlenmeli ve çalışanların işe tutulmaları artırılmalıdır.

Sonuç olarak, özel güvenlik çalışanları üzerinde yapılan bu araştırma, işyeri şiddetinin iş stresi üzerindeki etkisini ve işe tutulmanın bu etkileyici rolünü açıkça ortaya koymaktadır. Bu bulgular, işyerlerinde çalışanların sağlık ve refahını iyileştirmek için alınacak önlemleri desteklemektedir. Bu nedenle, işyeri şiddetini önlemek, işe tutulmayı artırmak ve çalışanların sağlıklarını korumak için ilgili taraflar tarafından yapılan müdahaleleri ve politikaları desteklemek önem arz etmektedir.

Güvenlik çalışanlarının yaşamış olduğu işyeri şiddetinin işe tutulma ve iş stresine etkisini ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırmanın, bilimsel olarak incelenmesi açısından benzer çalışma yapacak araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmaya katılan örneklem grubu sadece İstanbul ili sınırlarında özel güvenlik çalışanı olduğunu göz önünde bulduğumuzda, araştırma sonuçları güvenlik sektörünün tümüne genelleyemeyiz ve sadece uygulandığı il ile sınırlıdır. Aynı şekilde araştırmanın ülkemizdeki güvenlik sektörünün hepsine genelleyebilmesi için daha çok kuruma ve güvenlik çalışanı kümeleriyle gerçekleştirilmesi tavsiye edilmektedir.

Ek Bilgi

Bu çalışma, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Doktora programı kapsamında Abdulhamit Tutan tarafından yürütülen "İşyeri Şiddetinin Öncülleri ve Sonuçları" başlıklı doktora tezinin bir parçasıdır.

Kaynakça

- Abdullahi, M. S., Raman, K., Solarin, S. A., & Adeiza, A. (2023). Employee Engagement as a Mediating Variable on The Relationship between Employee Relation Practice and Employee Performance in a Developing Economy. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(1), 83-97.
- Albadry, A., El-Gilany, A.-H., & Abou El-Wafa, H. S. (2020). Workplace Violence Against Security Personnel at a University Hospital in Egypt: a Cross-Sectional Study. *F1000Res*. 2020 May 11;9, 347. doi:doi:10.12688/f1000research.23252.1
- Alexander, H., Seubert, C., & Glaser, J. (2022). Consequences of Exposure to Violence, Aggression, and Sexual Harassment in Private Security Work: A Mediation Model. *Interpers Violence*. 2022 Jun;37, 11-12. doi:doi:10.1177/0886260520984432
- Al-Mulla, K. I. (2018). Stress Reduction Strategies for Improving Private Security Officer Performance. *Walden University*, 2-99.
- Amano, H., Fukuda, F., Shibuya, K. O., & Tabuchi, T. (2021). Factors Associated with the Work Engagement of Employees Working from Home during the COVID-19 Pandemic in Japan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. ; 18(19),10495.
- Aruldoss, A., Kowalski, K., & Parayitam, S. (2021). The Relationship between Quality of Work Life and work-Life-Balance Mediating Role of Job Stress, Job Satisfaction and Job Commitment. *Journal of Advances in Management Research*, Vol. 18 No. 1, 36-62.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154.
- Bauer, C., & Troesch, L. (2019). Der Lehrberuf als Zweitberuf Herausforderungen, Bewältigung und Berufsausstieg. *Zf Bildungsforsch* 9,, 289-307. doi:https://doi.org/10.1007/s35834-019-00253-3
- Blumberga, S., & Lapkovska, L. (2021). Engagement And Involvement Of Personnel During Remote Work. *Proceedings of CBU in Social Sciences*, 2, 48-56.
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at Work*. In 4. Geneva: International Labour Office.
- Çankerten, S. (2021). Hemşirelerde İş Performansı, İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu Arası İlişkilerde İş Stresinin Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* , 13 (1), 20-39.
- Çelebi, M. A. (2021). Örgütsel Kimlik-İş Tatmini İlişkisinde İşe Tutulmanın Aracılık Rolü. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, , 41-51.
- Dahiya, R., & Raghuvanshi, J. (2021). Do Values Reflect What is Important? Exploring the Nexus between Work Values, Work Engagement and Job Burnout. *International Journal of Organizational Analysis*,.
- Ellinger, A. E., & Elmadağ, A. B. (2018). İleviating Job Stress to Improve Service Employee Work Affect: the Influence of Rewarding. *Serv Bus* 12, 121-141.
- Gürbüz, H. (2020). İş Stresi ve Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İdari Personel Üzerine Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi* 9(3), 1716-1730. doi: doi:https://doi.org/10.33206/mjss.581762
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1998). *Multivariate Data Analysis. 5th Edition*. New Jersey.: Prentice-Hall.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *The Journal of applied psychology*. 87, 268-79.
- ILO. (2019, 7 25). Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). International Labour Organization :: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711570/lang--en/index.htm adresinden alındı adresinden alındı
- Jovanovic, Y., Sarac, I., Jovanovic, S., & Sokolovic, D. (2021). The Relationship between Occupational Stress, Health Status, and Temporary and Permanent Work Disability Among Security guards in Serbia. *Int J Occup Saf Ergon*. 2021 Jun;27(2), 425-441.

- Kahn, W. A. (1992). To be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations* 45(4), 321–349.
- Khan, W. A. (1990). Sychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement of Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Khusanova, R., Kang, K. S., & Choi, S. (2021). (2021). Work Engagement Among Public Employees: Antecedents and Consequences. *Front Psychol.* 22;12, 684495.
- Kiran, U. (2015). Occupational Stress Among Security Guards. *Journal for studies in management and planning.* 1, 21-31.
- Lazarevic, S. B. (2018). Influence of Workplace Violence on Distress by Security Guards. *International Journal of Current Research*, 10, (07), 71264-71268. doi:<https://www.journalcra.com/article/workplace-violence-distress-security-guards>
- Leino, T. (2013, 7 26). *Helda University Of Helsinki Open Repository*: helda.helsinki.fi/<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-283-0> adresinden alındı
- Matthewsi, B., De Meester, L., Jones, C., & Iberlings, B. (2014). Under Niche Construction: an Operational Bridge between Ecology, Evolution and Ecosystem Science. *Ecological Monographs.* 84(2), 245–263.
- Mehta, P. (2021). Work From Home-Work Engagement Amid COVID-19 Lockdown and Employee Happiness. *J Public Aff.* 2021 Nov;21(4), e2709.
- Meydan, H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. İstanbul: Detay Yayıncılık.
- Nduku, N. R. (2018). Relationship between Authentic Leadership, Trust and Work Engagement of Security guards in a Private Security Firm Operating in the Western Cape. *Master of Public Administration in Industrial Psychology In the Faculty of Economic and Management Science University of the Western Cape.*, 5-89.
- Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., & Li, M. (2023). The Mediating Role of Job Satisfaction and Presenteeism on the Relationship Between Job Stress and Turnover Intention Among Primary Health Care Workers. *International Journal for Equity in Health*, 22 (1), 21-31.
- Oflaz, M., & Polat, E. (2023). İşyeri Zorbalığı ve İş Tatmininin İş Stresi Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 258-280. doi:<https://doi.org/10.32572/guntad.1238106>
- Paese, A., Rissi, V., Ceconello, W., & Costa, C. (2014). Stress among Brazilian Security Guards: Analysis of Vulnerability Factors. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 113-120.
- Park, I.-J., Kim, P. B., Hai, S., & Dong, L. (2020). Relax From Job, Don't Feel Stress! The Detrimental Effects of Job Stress and Buffering Effects of Coworker Trust on Burnout and Turnover Intention. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 559-568.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., & Podsakoff, N. (2012). Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on how to Control it. *Annu Rev Psychol.* 2012;63, 539-69.
- Raappana, J. (2018, 9 10). *Workplace Violence In Private Security Occupations - A Systematic Literature Review And A Survey Study In Finnish Context*. Malmö universitet/Hälsa och samhälle, 41: <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:mau:diva-25168> adresinden alındı
- Ramacciati, N., & Giusti, G. D. (2020). Workplace Violence in Emergency Departments: The Health Professionals and Security Personnel Alliance. *Emergency Medicine Australasia* 32(6), 1074-76.
- Reissová, A., & Papay, M. (2021). Relationship between Employee Engagement, Job Satisfaction and Potential Turnover. *TEM Journal.* 10.
- Satata, D. B. (2021). Employee Engagement as An Effort to Improve Work Performance: Literature Review. *Ilomata International Journal of Social Science*, 2(1), 41-49.
- Savery, L. K., & Lunks, A. (2001). The Relationship between Empowerment, Job Satisfaction and Reported Stress Levels: Some Australian Evidence. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 22 No. 3, 97-101.

- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71,92.
- Selin, R., Leino, T., Summala, H., & Virtanen, M. (2011). Work-Related Violence Against Security Guards--Who is Most at Risk ? *Ind Health*, 49(2), 143-50. doi:doi:10.2486/indhealth.ms1208
- Sesen, H., & Ertan, S. (2022). The Effect of The Employee Perceived Training on Job satisfaction: The Mediating Role of Workplace Stress. *European Journal of Training and Development*, Vol. 46 No. 9, 953-973.
- Seyran, F. (2021). İşyeri Şiddeti Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi. *International Journal of Society Researches* 17(36), 2868-2889. doi:doi:10.26466/opus.885707
- Sugiraj, M. (2016). A Study On Stress Management Of Security Guards With Special Reference To Trivandrum District. *International Journal of Research – Granthaalayah*, Vol. 4, No. 5, 12-17.
- Sulistiyani, E., Hidayat, Y. A., Setiawan, A., & Suwardi, S. (2022). Perceived Organizational Support, Employee Work Engagement and Work Life Balance: Social Exchange Theory Perspective. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 133-143.
- Tutan, A., & Kökalan, Ö. (2023). İşyeri Şiddeti Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 504–1516. doi:doi:https://doi.org/10.20491/isarder.2023.1662
- Tutan, A., & Kökalan, Ö. (2023). Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma İle İşe Tutulma Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü: Metro İstasyon Amirleri Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 1003–1015.
- Uzun, M., & Köse, A. (2021). Örgütsel Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Kendini İşe Vermeleri Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(4), 886 - 898.
- Wiskow, C. (2003, 08 15). *Guidelines on Workplace Violence in the Health Sector: Comparison of Major*. World Health Organization: <https://www.who.int/docs/default-source/documents/violence-against-health-workers/wv-comparisonguidelines.pdf> adresinden alındı
- Yang, S. Y., Chen, S. C., Lee, L., & S, L. Y. (2021). Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High-Technology and Traditional Industry in Taiwan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 605–618.
- Yücel, Y. (2022). İşyeri Stresi. *Çalışma ve Toplum*, 3 (74), 1959-1988. doi:doi:10.54752/ct.1142742
- Yüksel, H. (2014). Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı: Durumsal bir Yaklaşım. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 109-131.

EK-4 Uyarlanan İşyeri Şiddeti Ölçeği

	Hayır	1 defa	2-3 defa	> 3 defadan fazla
1. Son 12 ay içerisinde, azarlama, hakaret, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya bireyin onurunu zedeleyici ve benzeri sözlere(yüz yüze, telefon, mektup veya broşürler, mikro ağ vb.) maruz kaldım.				
2. Son 12 ay içerisinde, tehditlere (can ve mal güvenliği ile ilgili tehditler, tehdit şikâyetleri, takip ve benzeri tehditler) maruz kaldım.				
3. Son 12 ay içerisinde, bedensel zarara neden olmayan fiziksel şiddete maruz kaldım.				
4.Son 12 ay içerisinde, hafif yaralanmaya sebep olan fiziksel şiddete (ağrı, sıyrık/kesik, çizik, morartı vb.) maruz kaldım.				
5.Son 12 ay içerisinde, ağır yaralanmaya sebep olan fiziksel şiddete (yaralanma, çatlak veya kırık, iç organların veya kafatasının zedelenmesi) maruz kaldım.				
6.Son 12 ay içerisinde ciddi yaralanmaya sebep olan fiziksel şiddete (işlev kayıpları veya kalıcı engelliliğe sebep olan saldırılar) maruz kaldım.				
7. Son 12 ay içerisinde, sözlü cinsel saldırı ve tahrike (sözlü 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 12 ay içerisinde, tecavüz veya tecavüze teşebbüse maruz kaldım.				

İşyeri Şiddeti Boyutları ve Boyutları Ölçen Sorular

Boyutlar	Madde No			
Sözlü Şiddet (SS)	1	2		
Fiziksel Şiddet (FS)	3	4	5	6
Cinsel Şiddet (CS)	7	8	9	

EK-5 Veri Toplama Araçları

EK-5.1. İkinci Makalede Kullanılan Ölçekler (İşyeri Şiddeti, İş Tatmini, İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti)

<p>Sayın Katılımcı, Sizi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi doktora öğrencisi tarafından yürütülen “İşyeri Şiddeti Bağlamında İş- Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı sağlık personellerinin çalıştığı kurumlarda yaşamış olduğu işyeri şiddetin iş tatminine, aile yaşantısına ve işten ayrılma niyetine etkisini ölçmektir. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Araştırmada Kişisel veri toplanacağından 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca kişisel verileri korumak amacıyla gerekli tüm tedbirler alınacaktır.</p>								
BÖLÜM I- DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER								
1	Cinsiyet : () Erkek () Kadın							
2	Yaşınız: () 30 yaş altı () 31-40 () 41-50 () 50 yaş üzeri							
3	Eğitim Durumunuz : () Lise () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü							
4	Medeni Durumunuz : () Evli () Bekar							
5	Meslekte Çalışma Süreniz : () 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 10 yıl üzeri							
6	Bu Kurum da Çalışma Süreniz: () 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 10 yıl üzeri							
7	Meslek Grubunuz: () Doktor () Hemşire () Sağlık Teknisyeni () Tıbbi Sekreter () Yardımcı Sağlık Personeli () Diğer							
8	Çalıştığınız Bölüm : () Dâhili Servisler () Cerrahi Servisler () Yoğun Bakım () Ameliyathane () Acil Servis () Poliklinik () Diğer							
BÖLÜM 2								
Lütfen bağlı bulunduğunuz kurumun çalışma ortamını dikkate alarak aşağıdaki ifadelerin size ne derece uygun olduğunu değerlendiriniz.				Hiç	1 Defa	2-3 Defa	>3 daha defa	
1	Son 12 ay içerisinde, azarlama, hakaret, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya bireyin onurunu zedeleyici ve benzeri sözlere(yüz yüze, telefon, mektup veya broşürler, mikro ağ vb.) maruz kaldım.							
2	Son 12 ay içerisinde, tehditlere (can ve mal güvenliği ile ilgili tehditler, tehdit şikâyetleri, takip ve benzeri tehditler) maruz kaldım.							
3	Son 12 ay içerisinde, bedensel zarara neden olmayan fiziksel şiddete maruz kaldım.							
4	Son 12 ay içerisinde, hafif yaralanmaya sebep olan fiziksel şiddete (ağrı, sıyrık/kesik, çizik, morartı vb.) maruz kaldım.							
5	Son 12 ay içerisinde, ağır yaralanmaya sebep olan fiziksel şiddete (yaralanma, çatlak veya kırık, iç organların veya kafatasının zedelenmesi) maruz kaldım.							

6	Son 12 ay içerisinde, sözlü cinsel saldırı ve tahrike (sözlü taciz veya taciz amaçlı harekete geçme, cinsel organların sergilenmesi yoluyla rahatsız etme vb. davranışlar) maruz kaldım.				
7	Son 12 ay içerisinde, karşı cinsin hassas bölgeleri çekmesi, tutması, öpmesi veya dokunması gibi fiziksel cinsel saldırıya maruz kaldım.				

Lütfen bağlı bulunduğunuz kurumun çalışma ortamını dikkate alarak aşağıdaki ifadelerin size ne derece uygun olduğunu değerlendiriniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimin yarattığı stres aileme karşı olan görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırıyor					
2	İşime harcadığım zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor					
3	İşimin bana yüklediği sorumluluktan dolayı aileme ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamıyorum.					
4	İşim yüzünden, ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalıyorum					
5	İşimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı olumsuz olarak etkiliyor					
6	İşimi severek yaparım.					
7	Mutluluğu işimdeyken buluyorum					
8	Mevcut işimden memnunum					
9	İşimi keyifli buluyorum.					
10	İş yerinde zaman iyi geçiyor					
11	Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.					
12	Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.					
13	Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.					
14	İşimden ayrılmayı düşünüyorum.					

Ek-5.2. Üçüncü Makalede Kullanılan Ölçekler (İşyeri Şiddeti, İş Stresi ve İşe Tutulma)

<p>Sayın Katılımcı, Sizi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi doktora öğrencisi tarafından yürütülen “İşyeri Şiddetinin İş Performansı, İş Stresi Üzerindeki Etkisinde İşe Tutulmanın Düzenleyici Rolü: Özel Güvenlik Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı özel güvenlik mesleğinin de çalışanların kurumlarda yaşamış olduğu işyeri şiddetinin iş performansı, iş stresi ve işe tutulmanın etkisini ölçmektir. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahiptir. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Araştırmada Kişisel veri toplanacağından 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca kişisel verileri korumak amacıyla gerekli tüm tedbirler alınacaktır.</p>					
BÖLÜM 1- DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER					
1	Cinsiyet : () Erkek () Kadın				
2	Yaşınız: () 25 yaş altı () 25-30 () 31-35 () 36-40 () 40 yaş üzeri				
3	Eğitim Durumunuz : () İlköğretim () Lise () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü				
4	Medeni Durumunuz : () Evli () Bekar				
5	Meslekte Çalışma Süreniz : () 3 yıldan az () 3-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 15 yıl üzeri				
6	Çalıştığınız Alan: () Kamu Kurumlar () Özel Kurumlar () Toplu Taşıma İstasyonu () Hastane () Banka () Site/ Apartman () AVM () Diğer				
7	Çalışma Şekliniz: () Sürekli Gündüz () Gece-Gündüz <u>Vardiya Sistemi</u> () Nöbet Usulü <u>Sürekli Gece</u>				
8	Aylık Ortalama Geliriniz : () 8500 TL () 8500-10000 TL () 11000- 15000 TL () 16000-20000 TL () 20000 TL üzeri				
BÖLÜM 2					
Lütfen bağlı bulunduğunuz kurumun çalışma ortamını dikkate alarak aşağıdaki ifadelerin size ne derece uygun olduğunu değerlendiriniz.		Hiç	1 Defa	2-3 Defa	>3 daha defa
1	Son 12 ay içerisinde, azarlama, hakaret, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya bireyin onurunu zedeleyici ve benzeri sözlere(yüz yüze, telefon, mektup veya broşürler, mikro ağ vb.) maruz kaldım.				
2	Son 12 ay içerisinde, tehditlere (can ve mal güvenliği ile ilgili tehditler, tehdit şikâyetleri, takip ve benzeri tehditler) maruz kaldım.				
3	Son 12 ay içerisinde, bedensel zarara neden olmayan fiziksel şiddete maruz kaldım.				
4	Son 12 ay içerisinde, hafif yaralanmaya sebep olan fiziksel şiddete (ağrı, sıyrık/kesik, çizik, morartı vb.) maruz kaldım.				
5	Son 12 ay içerisinde, ağır yaralanmaya sebep olan fiziksel şiddete (yaralanma, çatlak veya kırık, iç organların veya kafatasının zedelenmesi) maruz kaldım.				

6	Son 12 ay içerisinde, sözlü cinsel saldırı ve tahrike (sözlü taciz veya taciz amaçlı harekete geçme, cinsel organların sergilenmesi yoluyla rahatsız etme vb. davranışlar) maruz kaldım.				
7	Son 12 ay içerisinde, karşı cinsin hassas bölgeleri çekmesi, tutması, öpmesi veya dokunması gibi fiziksel cinsel saldırıya maruz kaldım.				

Lütfen bağlı bulunduğunuz kurumun çalışma ortamını dikkate alarak aşağıdaki ifadelerin size ne derece uygun olduğunu değerlendiriniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
8	İşimin gerektirdiği yetkinliklere sahibim.					
9	Etkili/verimli bir şekilde çalışırım.					
10	İşle ilgili prosedürleri anlar ve yerine getiririm.					
11	Bana tanımlı görevi tam ve zamanında sonuçlandırmak için, planlı ve organize çalışırım.					
12	İşimle ilgili yeni beceriler kazanmak konusunda istekliyim.					
13	Görevimi yaparken ekstra özen gösterir, ilave sorumluluklar alırım.					
14	Kurumumda olumlu bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlıyorum.					
15	Görevin yapılmasına engel bir durumla karşılaşırsam, düzeltilmesi için uğraşırım.					
16	İşlerini tamamlamaları için arkadaşlarıma yardımcı olur, teşvik ederim.					
17	Kurum içi/dışı eleştiriler olsa bile, ben kurumumu savunurum.					
18	Bu kurumun parçası olmaktan gurur duyarım.					
		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her Zaman
19	İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.					
20	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.					
21	İşime karşı istekli ve hevesliyim.					
22	İşim bana çalışma şevki verir.					

23	Çalışırken tamamen işime yoğunlaşıp dalar giderim.					
24	Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum.					
25	İşiniz, farklı bir iş sahibi olmayı dileyecek kadar sizi stresli kılıyor mu?					
26	İstifa etmeyi isteyecek kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?					
27	Sabahları kalkıp işe gitme konusunda kaygı duyuyor musunuz?					
28	İşinizle ilgili kaygı duyduğunuz için geceleri uyumakta zorluk yaşıyor musunuz?					
29	Önemli görevleri yapmayı unutacak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?					
30	Görevlerinize odaklanmayı zorlaştıracak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?					
31	İşiniz için kaygılanarak çok zaman harcıyor musunuz?					
31	Artık işinizle baş edemeyeceğinizi düşünüyor musunuz?					
33	İşiniz öfkeleneyecek kadar sizi strese sokuyor mu?					

EK-6 Etik Onaylar ve İzinler



T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-20292139-050.01.04-34336
Konu : Etik Kurul Kararları

Sayın Abdulhamit TUTAN
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Bilim Dalı Doktora Öğrencisi

"İşyeri Şiddeti Ölçeğinin Türkçe' ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması"
başlıklı araştırmanız kurulumuzun 31.08.2022 tarihli ve 2022/07 sayılı toplantısında değerlendirilerek
etik açıdan uygun bulunduğu katılanların oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Kadir CANATAN
Kurul Başkanı

Ek:34-Abdulhamit TUTAN Etik Onay Belgesi (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : *BSUT8557F* Pın Kodu :89881
Adres: Halkalı Caddesi No: 281 Küçükçekmece/İstanbul
Telefon: 444 97 98 Faks: +90 (212) 693 82 29
e-Posta: bilgi@izu.edu.tr Web: www.izu.edu.tr
Kep Adresi: izu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://ebys.izu.edu.tr/en/Vision/Dogrula/0N3>

Bilgi için: Zeynep Funda TEZ
Unvanı: Yeminli Katip
Tel No: +902126929606



Sayı : E-20292139-050.01.04-27224
Konu : Etik Kurul Kararları

Sayın Abdulhamit TUTAN
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Doktora Programı Öğrencisi

"İşyeri Şiddeti Bağlamında İş- Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı araştırmanız kurulumuzun 29.04.2022 tarihli ve 2022/04 sayılı toplantısında değerlendirilerek etik açıdan uygun bulunduğu katılanların oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Nasuh USLU
Kurul Başkanı

Ek:20-Abdulhamit TUTAN Etik Onay Belgesi (1 sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : *BSFSBVL2L* Pin Kodu :09812
Adres:Halkalı Caddesi No: 281 Küçükçekmece/İstanbul
Telefon:444 97 98 Faks:+90 (212) 693 82 29
e-Posta: bilgi@izu.edu.tr Web:www.izu.edu.tr
Kep Adresi:izu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://ebys.izu.edu.tr/en/Vision/Dogrula/ON3>

Bilgi için: Zeynep Funda TEZ
Ünvanı: Yeminli Katip
Tel No: +902126929606





T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

Sayı : E-15916306-604.01.01
Konu : Abdulhamit TUTAN'ın Doktora İzni
Hk.

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : a) 28/06/2022 tarihli ve 71211201-34555043-100.01.01-E.29332 sayılı yazı.
b) 22/08/2022 tarihli ve 10678112-799-E-10678112-799-9531 sayılı yazı.
c) 01/09/2022 tarihli ve 80929729-604.01.01-01-23078 sayılı yazı.

İlgi (a) sayılı yazınızda konu olan Üniversiteniz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Bilim Dalında başladığı doktora programı eğitimine Doç. Dr. Özgür KÖKALAN danışmanlığında devam eden 6210819042 numaralı Abdulhamit TUTAN'ın "İşyeri Şiddeti Bağlamında İş- Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı doktora çalışmasını, Üniversiteniz tarafından talep edilen Müdürlüğümüze bağlı Başakşehir Çam Ve Sakura Şehir Hastanesi, Kanuni Sultan Süleyman EAH ve Mehmet Akif Ersoy Göğüs Kalp Ve Damar Cerrahisi EAH'inde yapma talebi Birimimize iletilmiştir.

Söz konusu araştırma, Hastanelerin ilgi (b) ve (c) sayılı yazısında belirtilen görüş ile Müdürlüğümüz Sağlık Hizmetleri Başkanlığı Araştırma, Basılı Yayın, Duyuru İçeriği Değerlendirme Komisyonu 08.09.2022 tarih ve 2022 / 17 sayılı kararınca uygun görülmüştür. Çalışmanın bitiminde bir nüshasını elektronik ortamda (CD) halinde Müdürlüğümüze teslim edilmesi gerektiği ve konunun çalışmada adı geçen kişilere tebliği hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Uz. Dr. Hasan Basri VELİOĞLU
Müdür a.
Başkan

Ek:

- 1) Mehmet Akif Ersoy Göğüs Kalp Ve Damar Cerrahisi EAH - Görüş yazısı / İlgi (b)
- 2) Kanuni Sultan Süleyman EAH - Görüş yazısı / İlgi (c)

sir, I am Abdulhamit Tutan, PhD student at Istanbul Sabahattin Zaim University.

I am sending you an e-mail to request permission to use the violence at workplace scale in the study and to make the Turkish version of the scale. I would be very happy if you could help me
I will be glad if you approve my request.

Abdulhamit TUTAN
Istanbul Sabahattin Zaim University
Istanbul

 12955_2019_1164_MOESM1_ESM.docx



██████████ to you

7 days ago

Dear Dr. Abdulhamit Tutan,

Thank you very much for your letter. We allow you to use the Workplace Violence Scale and to make the Turkish version of the scale.

Wish you work successfully.



Southern Medical University

nitla | Sil | Arşivle | Gereksiz | Taşı | Kategorilere Ayır | Ertele

← Re: İşyeri Şiddeti Ölçeği

ⓘ Bu iletiyi 11.08.2022 Per 19:56 tarihinde ilettiniz

YÇ [Redacted] Kime: Siz 11.08.2022 Per 19:18

[Redacted] şunları yazdı (11 Ağu 2022 17:56):

Merhaba. Araştırmamı kaynak göstererek kullanabilirsiniz. Kolaylıklar diliyorum.

Abdulhamit Tutan <[Redacted]>, 8 Ağu 2022 Pzt, 17:10 tarihinde şunu yazdı:

iyi Günler

hocam, ismim Abdulhamit Tutan. İstanbul Sabahattin Zaim üniversitesinde sağlık çalışanlarının yaşamış olduğu İşyeri Şiddeti ile alakalı doktora çalışması yapmaktayım. Bu anlamda literatür taramasında Calnan ve Gabe tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlamasını tarafınızdan yapıldığını görmekteyim. kaynak kullanarak uyarladığınız anketi kullanabilir miyim ?
olumlu dönüşleriniz için şimdiden teşekkür ederim.

iyi Çalışmalar

SA [Redacted] 8.04.2022 Cum 12:06 Kime: Siz

Abdulhamit Bey merhabalar,

Kaynak kullanarak çalışmadan faydalanabilirsiniz, kolaylıklar dilerim.

Selamlarımla,

[Redacted]

8 Nis 2022 Cum 11:57 tarihinde Abdulhamit Tutan <[Redacted]> şunu yazdı:

[Redacted]

Merhaba Hocam, ben Abdulhamit Tutan İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi doktora öğrencisiyim. Danışmanlığını Prof. Dr. Cahide Uyargilin yapmış olduğu yüksek lisans teziniz de türkçeye uyarlayarak kullanmış olduğunuz " İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği"ni, yapacağım çalışmada yayınızı kaynak göstererek kullanabilmemiz için izin istemekteyim.

olumlu dönüşleriniz için şimdiden teşekkür ederim.
Saygılarımla
Abdulhamit Tutan



9.04.2022 Cmt 20:17

Kime: Siz



Merhabalar,

"İş-aile çatışması ölçeğini" yapacağınız çalışmanızda kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar.

Abdulhamit Tutan [REDACTED] 9 Nis 2022 Cmt, 12:04 tarihinde şunu yazdı:

Merhaba Hocam, ben Abdulhamit Tutan İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi doktora öğrencisiyim.

Danışmanlığını Prof.Dr. Gül Canan Ergin'in yaptığı "Çift-kariyerli ailelerde iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama düzeyleri ile ilişkisi" konulu tez de kullanmış olduğunuz "İş-aile çatışması ölçeği"ni, yapacağım çalışmada yayınızı kaynak göstererek kullanabilmemiz için izin istemekteyim.

olumlu dönüşleriniz için şimdiden teşekkür ederim.

--

Psikoloji Bölümü
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi
Toros Üniversitesi

X Kapat Re: İşe tutulma ölçeği

İşe Tutulma Ölçeği UWES-6.d...
16 KB

Merhaba Sayın Tutan,

geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığımız UWES-3 ve UWES-6 ölçeklerinin maddeleri gerek orijinal çalışmada, gerekse bizim çalışmamızda açık olarak yayınlandığı için bilimsel amaçlı çalışmalarınızda kullanabilirsiniz.
Ölçek açıklamalarını ekteki dosyada bulabilirsiniz.

Çalışmanızda başarılar dilerim.

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü / Yönetim ve Organizasyon ABD

Kimden: "Abdulhamit Tutan [REDACTED]"
Kime: [REDACTED]
Gönderilenler: 18 Ocak Çarşamba 2023 13:03:38
Konu: İşe tutulma ölçeği

İyi Günler

Saygıdeğer Hocam, ismim Abdulhamit Tutan, Sabahattin Zaim Üniversitesinde doktora çalışması yapmaktayım. Geliştirmiş olduğunuz işe tutulma ölçeğini izniniz olursa yapacağım çalışma da kullanmak istiyorum. Olumlu geri dönüşleriniz için şimdiden teşekkür ederim.
İyi Çalışmalar

X Kapat Re: İş stresi Ölçeği

MT

Kime: Siz

19.01.2023 Per 14:56

GISÖ-Türkçe Versiyonu.doc
42 KB

GISÖ-Türkçe Özet.docx
44 KB

2 ek (86 KB) Tümünü OneDrive'a kaydet Tümünü indir

Merhaba Abdulhamit bey,

Tarafınca Türkçe geçerlik-güvenirlilik çalışması yapılan "Genel İş Stresi Ölçeğini" çalışmanızda kullanmanızdan memnuniyet duyuyorum.

Ölçeğin Türkçe versiyonunu ve Türkçe Özetini Ek'te gönderiyorum. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi,
Zübeyde Hanım Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sağlık Yönetimi Bölümü

----- Orijinal Mesaj -----

Kimden: "Abdulhamit Tutan"

Kime: [Redacted]

Gönderilenler: 19 Ocak Perşembe 2023 12:38:43

Konu: İş stresi Ölçeği

İyi Günler

Saygıdeğer Hocam, ismim Abdulhamit Tutan, Sabahattin Zaim Üniversitesinde doktora çalışması yapmaktayım. Geliştirmiş olduğunuz iş stresi ölçeğini izniniz olursa yapacağım çalışma da kullanmak istiyorum. Olumlu geri dönüşleriniz için şimdiden teşekkür ederim.

İyi Çalışmalar

EK-7 Tercümelere

Bölüm 2: Son 12 ay içinde hastanede size aşağıdaki davranışlarda bulunan oldu mu?

Şiddetin türü	No	1 defa	2 -3 defa	>3 defadan fazla
Sözlü şiddet				
1. Azarlama, suiistimal etme, küfürlü, aşağılayıcı veya onurunu zedeleyici başka sözler. (yüz yüze, telefon, mektup veya broşürler, mikro ağ vb.)				
2. Tehditler: can ve mal güvenliği ile ilgili tehditler, tehdit şikayetleri, takip vb.				
Fiziksel şiddet (Vurma, tekmeleme, tokat atma, iğneleme, itme, ısırma, fırlatma, kolları bükme, saç çekme vb. dahil olmak üzere fiziksel temas veya herhangi bir şeyle saldırı)				
3. Fiziksel hasara yol açmayan fiziksel şiddet.				
4. Ağrı, sıyrıklar, çizikler veya ekimoz gibi hafif yaralanmalara neden olmak.				
5. Yaralar, iç organ veya kafa yaralanması gibi önemli yaralanmalarla sonuçlanan kırıklar.				
6. İşlev bozukluğu veya kalıcı sakatlık gibi ciddi sonuçlara neden olan Cinsel taciz/şiddet				
7. Cinsel organların dil, hareket veya teşhir edilmesi dahil olmak üzere cinsel taciz veya cinsel tahrik.				
8. Karşı cinsin hassas bölgeleri çekmesi, tutması, öpmesi veya dokunması gibi cinsel saldırı.				
9. Tecavüz veya tecavüz girişimi				

İşbutercüme
aslına uygun olarak
tercüme edilmiştir.

Öz. AYAS



Bölüm 2: Son 12 ay içinde hastanede size aşağıdaki davranışlarda bulunan oldu mu?

Şiddet türleri	Hayır	1 kez	2 -3 kez	>3 kez
Sözel şiddet				
1. Azarlama, hakaret, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya bireyin onurunu zedeleyici diğer sözler (yüz yüze, telefon, mektup veya broşürler, mikro ağ, vb.)				
2. Tehditler: Can ve mal güvenliğine ilişkin tehditler, tehditkâr şikâyetler, takip ve benzeri.				
Fiziksel şiddet (Vurma, tekmeleme, tokat atma, iğneleme, itme, ısırma, fırlatma, kol bükme, saç çekme vb. dahil olmak üzere fiziksel temasla veya bir şeyle saldırı)				
3. Bedensel zarara neden olmayan fiziksel şiddet				
4. Ağrı, sıyrıklar, çizikler veya morluklar gibi hafif yaralanmalara neden olanlar.				
5. Kesiler, kırıklar ile iç organ ve kafa yaralanmaları gibi önemli yaralanmalarla sonuçlananlar				
6. İşlev bozukluğu veya kalıcı sakatlık gibi ciddi sonuçlara yol açanlar				
Cinsel taciz / şiddet				
7. Cinsel taciz veya sözlü, fiili veya cinsel organların teşhiri de dahil olmak üzere cinsel tahrik,				
8. Karşı cins tarafından hassas yerlerin çekilmesi, kavranması, öpülmesi veya bunlara dokunulması gibi cinsel saldırı.				
9. Tecavüz veya tecavüze teşebbüs				

Tercüme edilmek üzere bana verilen
İngilizce dilindeki asıl(fotokopi/tax) belgeyi
Türkçe diline tam ve doğru
olarak çevirdiğimi beyan ederim.

Amber Dereli



ÖZGEÇMİŞ

Abdulhamit TUTAN

A. EĞİTİM

Yüksek Lisans: İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Mühendislik Yönetimi, Fen Bilimleri Enstitüsü, 2019, İstanbul

Lisans: Wirtscharfts Universtiteat, İşletme Enformatiği (Endüstri Mühendisliği) 2013, Avusturya

B. MESLEKİ DENEYİM

07/2023- Halen, THY Destek Hizmetleri A.Ş, Kurumsal Gelişim ve İş Geliştirme Yönetici

01/2020- 03/2023 İBB Ağaç ve Peyzaj A.Ş Kurumsal Gelişim Müdürü

C. YAYINLARI

Öztürk, F. & Tutan, A. (2020). Peyzaj Sektöründe Kalite Yönetim Sistemleri Kapsamında Çalışanların İş Doyumu. Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi,5(4),26-40. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/farabi/issue/58908/845560>

Tutan, Abdulhamit & Kokalan, Ozgur. (2023). İşyeri Şiddeti Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. Journal of Business Research- Turk. 15. 1504-1515., <https://doi.org/10.20491/isarder.2023.1662>

Tutan, A., & Kökalan, Ö. (2023). İşyeri Şiddetinin İş Stresi Üzerindeki Etkisinde İş Tutulmanın Düzenleyici Rolü: Özel Güvenlik Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi, 18(2), 125-135. <https://doi.org/10.54860/beyder.1396290>

Tutan A and Kökalan Ö (2024) The mediation role of work–family conflict in the effect of workplace violence on job satisfaction and intention to leave: a study on health care workers in Turkey. Front. Psychol. 15:1322503. doi: 10.3389/fpsyg.2024.1322503