

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@std.izu.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 güvenilirlik çalışmasını yapmayı amaçlamaktadır. İlgili ölçek, çalışanların işyeri şiddetine, maruz kalma durumlarını değerlendirmeye olanak sağlamaktadır. Bu anlamda ülkemiz de güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapıp ortaya konan ölçme araçlarının sayısının sınırlı olduğunu görmekteyiz. Bu nedenle, işyeri şiddeti ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmasının bu ihtiyacı büyük ölçüde karşılayacağı ön görülmektedir. Yöntem – Uyarlamanın ilk aşaması olan ölçeğin orijinal dilinden Türkçeye çevrilmesinde, (Beaton vd., 2000) tarafından uygulan beş kademeli 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 Doğrulamalı Faktör Analizi uygulanarak yapısal geçerliliği test edilmiştir, Ölçeğe ayrıca Cronbach Alpha testi uygulanarak ölçeğe ilişkin iç tutarlılık güvenilirliği 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 kullanıldığı haliyle Türkçeye uyarlanmış bir ölçme aracı olarak kullanılabilirliği 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 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 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 çeşiti, 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 Harrasment)*, 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 Harrasment)*, (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 söyleyebiliriz.

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 çalışanlarının

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 aynı 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 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.

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 Ayaç 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 Menteş 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.

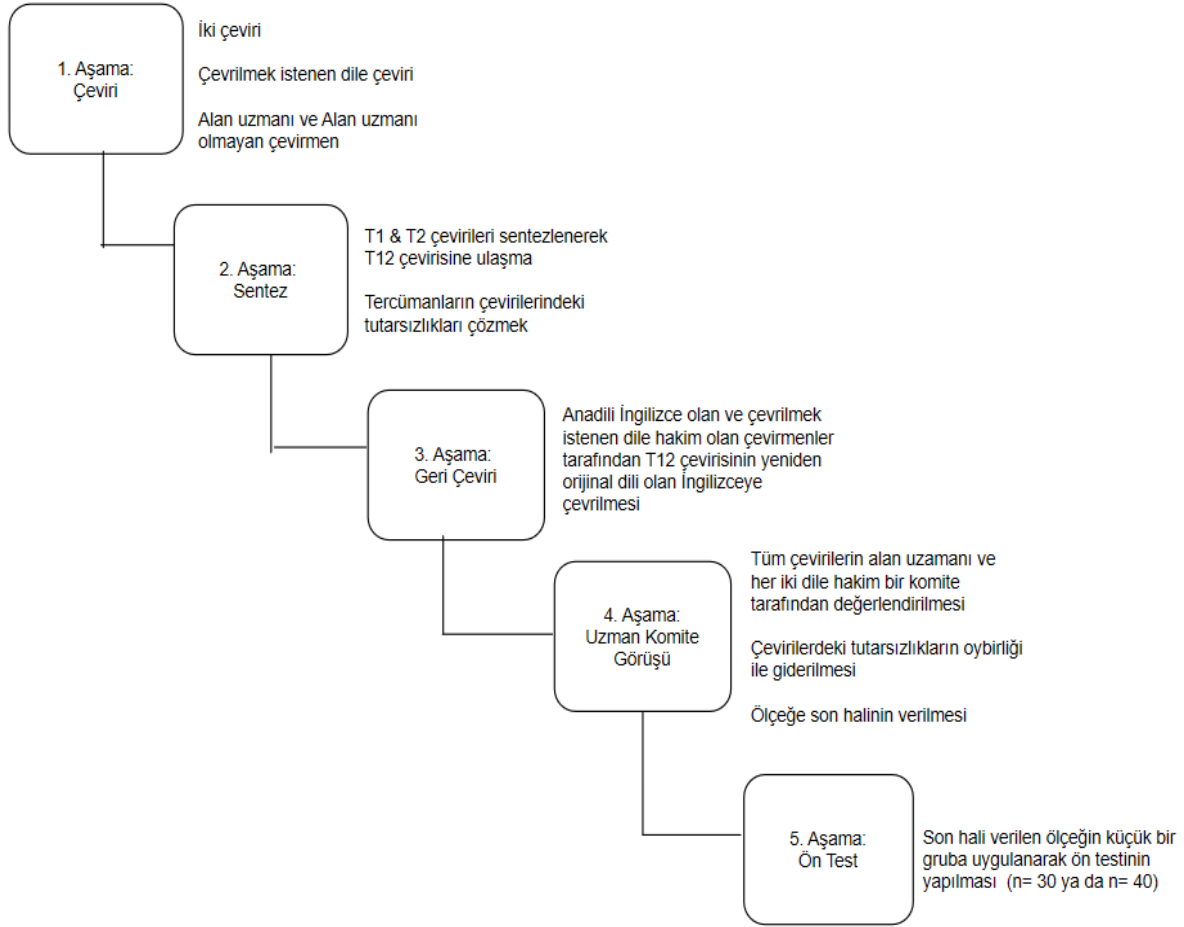
Çamcı ve Kutlu tarafından 2011 yılında literatür çerçevesinde oluşturulan ve bu alanda uzman kişilerin bilgisine başvurulup düzenlenen işyeri şiddeti anket formu sağlık sektörüne dönük olarak oluşturulmuştur. İki kısımdan oluşan ölçeğin ilk kısmı kişisel bilgiler ve işyeri bilgilerini açıklayıcı 17 sorudan 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 metod uygulanmış ve elde edilen sonuçlar niceliksel 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 Doğrulamalı 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 yeminli 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 gerçekleşmiştir. 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 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 olduğu göz önünde bulundurduğumuz da örneklem büyüklüğünün 90 ile 180 arasında olması yeterli olacağı düşünülmüştür. Örneklem sayısı ile ilgili diğer bir çalışmada, (Büyüköztürk, 2002) eğer faktör yapısı açık ise 100 katılımcının örneklem için yeterli olduğu, en az 200 katılımcı örneklemeler 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 (gönüllü) 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, küfürlü, 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 aynı şekilde olup olmadığı test edilmiştir. Daha sonraki aşamada Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile örneklemin orijinal yapısının doğrulanıp 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'nın 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 gruplandığı görülmektedir.

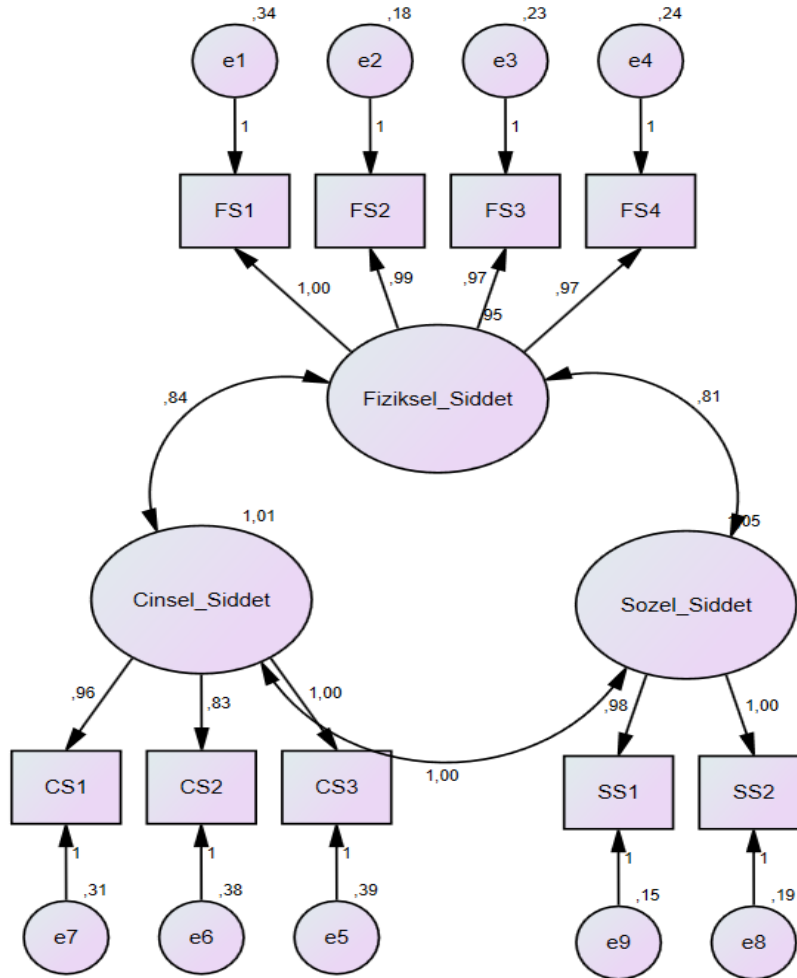
3.2.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

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	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: NX²=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 değerlendirerek 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 gerçekleşikten 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 ölçeğe 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.
- Ayrancı. Ü., Yenilmez. 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: Anı 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: Anı Yayıncılık.
- Shi. L., Duan. X., Ni. X., Zhang. L., & Li. Z. (2019). The Impact of Workplace Violence on Job Satisfaction. Job Burnout. and Turnover İntention: 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., & Dönmez. 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) Algısını Etkileyen Faktörler. SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Isparta. Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. *Yayınlanmış 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, 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	