



**T.C.
BATMAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ YERİ ŞİDDETİ VE YAKIN PARTNER ŞİDDETİNİN
ÇALIŞAN KADINLARIN SAĞLIK VE İŞ PERFORMANSLARINA ETKİSİ**

Ali KESKİN

**Ağustos-2024
BATMAN**

**T.C.
BATMAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ YERİ ŞİDDETİ VE YAKIN PARTNER ŞİDDETİNİN
ÇALIŞAN KADINLARIN SAĞLIK VE İŞ PERFORMANSLARINA ETKİSİ**

Ali KESKİN

**Danışman
Doç. Dr. Fatma AYHAN**

**Ağustos-2024
BATMAN**

TEZ KABUL VE ONAYI

Ali KESKİN tarafından hazırlanan “İş Yeri Şiddeti ve Yakın Partner Şiddetinin Çalışan Kadınların Sağlık ve İş Performanslarına Etkisi” adlı tez çalışması 29.08.2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Derya YANIK

.....

Danışman

Doç. Dr. Fatma AYHAN

.....

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Mehtap GENÇ

.....

Yukarıdaki sonucu onaylarım.

Dr. Öğretim Üyesi Ömer Murat ÖTER
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Bu tezdeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

DECLARATION PAGE

I hereby declare that all information in this document has been obtained and presented in accordance with academic rules and ethical conduct. I also declare that, as required by these rules and conduct, I have fully cited and referenced all material and results that are not original to this work.

Ali KESKİN

Tarih: 29.08.2024

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ YERİ ŞİDDETİ VE YAKIN PARTNER ŞİDDETİNİN ÇALIŞAN KADINLARIN SAĞLIK VE İŞ PERFORMANSLARINA ETKİSİ

ALİ KESKİN

BATMAN ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

Danışman: Doç. Dr. Fatma AYHAN

2024, 94 Sayfa

Jüri

Doç. Dr. Fatma AYHAN
Dr. Öğr. Üyesi Derya YANIK
Dr. Öğr. Üyesi Mehtap GENÇ

Bu araştırma, Türkiye genelinde yetişkin kadınların iş yeri ve yakın partner şiddetine maruz kalma durumlarını ve bu şiddetin iş performanslarına etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilen çalışmada, rastgele örnekleme yöntemiyle belirlenen 467 kadın katılımcı yer almıştır. Veri toplama araçları olarak İş Yeri Şiddeti Ölçeği, Dünya Sağlık Örgütü Sağlık ve İş Performansı Ölçeği ve Dünya Sağlık Örgütü Aile İçi Şiddet Tarama Soru Formu kullanılmıştır. Araştırma verileri sosyal medya hesapları üzerinden çevrim içi ortamda toplanmıştır. Toplanan veriler önce Microsoft Excel'e, ardından SPSS 27 programına aktarılmış ve araştırmanın amacına uygun olarak analiz edilmiştir. Bulgular, iş yeri şiddeti ile iş performansı arasında negatif bir ilişki ortaya koymuş; özellikle fiziksel ve duygusal şiddetin, iş tatmini ve işte var olma üzerinde olumsuz etkileri olduğu belirlenmiştir. Yakın partner şiddeti açısından da benzer sonuçlar elde edilmiş; duygusal ve ekonomik şiddetin, kadınların iş performansını ve genel yaşam kalitesini düşürdüğü tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, iş yeri ve yakın partner şiddetinin kadınların iş ve özel yaşamları üzerinde önemli etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma bulguları, iş yerinde ve toplumsal düzeyde şiddetin önlenmesi ve yönetilmesi için daha etkili politikaların geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş performansı, İş yeri şiddeti, Kadın çalışanlar, Yakın partner şiddeti

ABSTRACT

MASTER THESIS

THE EFFECT OF WORKPLACE VIOLENCE AND INTIMATE PARTNER VIOLENCE ON THE HEALTH AND WORK PERFORMANCE OF WORKING WOMEN

ALİ KESKİN

**BATMAN UNIVERSITY GRADUATE EDUCATION INSTITUTE
DEPARTMENT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY**

Advisor: Doç. Dr. Fatma AYHAN

2024, 94 Pages

Jury

**Doç. Dr. Fatma AYHAN
Dr. Öğr. Üyesi Derya YANIK
Dr. Öğr. Üyesi Mehtap GENÇ**

This study aims to examine the exposure of adult women in Turkey to workplace and intimate partner violence and the effects of this violence on their job performance. Using the relational survey model, a quantitative research method, the study involved 467 female participants selected through random sampling. Workplace violence scale, World Health Organization Health and Work Performance Scale and World Health Organization Domestic Violence Screening Questionnaire were used as data collection tools. The collected data were first transferred to Microsoft Excel and then to SPSS 27 for analysis in line with the study's objectives. The findings reveal that a significant portion of the participants experience various types of violence at work and from their intimate partners. There is a negative relationship between workplace violence and job performance; particularly, physical and emotional violence have been found to negatively impact job satisfaction and attendance. Similar results were obtained regarding intimate partner violence, with emotional and economic violence being found to reduce women's job performance and overall quality of life. These results highlight the serious impact of workplace and intimate partner violence on women's work and private lives. The study underscores the need for more effective policies to prevent and manage violence at both workplace and societal levels.

Keywords: Job performance, Workplace violence, Female employees, Intimate partner violence

ÖNSÖZ

Yüksek lisans ve tez sürecim boyunca, değerli bilgilerini benimle paylaşan, kendisine ne zaman danışsam bana kıymetli zamanını ayırıp sabırla ve büyük bir ilgiyle bana faydalı olabilmek için elinden gelenden fazlasını sunan her sorun yaşadığımda çekinmeden iletişim kurabildiğim, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen ve yaşamımın her alanında katkı sağlayacak birçok değer kazandıran kıymetli ve danışman hoca statüsünü hakkıyla yerine getiren saygıdeğer Doç.Dr. Fatma AYHAN'a tüm kalbimle teşekkür ederim.

Batman Üniversitesi İş sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programında emeği olan hocalarımla her birine ve kıymetli jüri hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Derya YANIK ve Dr. Öğr. Üyesi Mehtap GENÇ'e şükranlarımı sunuyorum.

Başta Vehbiye İNAL olmak üzere, araştırmaya katılan kadın çalışanlara değerli görüşlerinden dolayı şükranlarımı sunuyorum. Onlar gönüllü olarak bu araştırmaya katılmasalardı, böyle bir çalışma olmazdı.

Harkülade derecede destekleyici olan can dostlarım Rehberlik ve Psikolojik Danışman Sezer TÜZÜN'e, Sınıf Öğretmeni Yunus TUFAN'a ve Araştırma Görevlisi Hakan COŞKUN'a ve çalışma arkadaşlarım Psikolog Sena Nur UYAR ve Psikolog Büşra YAMLI'ya teşekkür etmek isterim.

Profesyonel ve kişisel olarak gelişmeme yardımcı olan saygıdeğer Müdürüm Veli AYHAN'a tüm kalbimle teşekkür ederim.

Hayatım boyunca beni destekleyen, haklarını asla ödeyemeyeceğim sevgi ve saygı kelimelerinin anlamlarını bilecek şekilde yetiştirerek getiren ve benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen bu hayattaki en büyük şansım annem ve babama teşekkürü bir borç bilirim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca yanımda olan, Nil Bilgem, Çınar Kayram ve Eşim Goncagül'e hayatımda olmaları ve sonsuz sevgi ve anlayışla bana destek verdikleri için gönülden, samimi ve minnet dolu teşekkürlerimi arz ediyorum.

Canım Kardeşim Şevki KESKİN nurlar içinde yat...

Ali KESKİN
BATMAN-2024

İÇİNDEKİLER LİSTESİ

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER LİSTESİ	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
KISALTMALAR.....	x
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Amacı	1
1.2. Araştırmanın Önemi	1
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	2
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	2
2. İŞ YERİ ŞİDDETİ.....	3
2.1. İş Yeri Şiddetinin Tanımı ve Türleri	3
2.2. İşyeri Şiddetinin Nedenleri	5
2.3. İş Yeri Şiddetinin Yaygınlığı ve Etki Alanları.....	8
2.4. İş Yeri Şiddetinin Kadın Çalışanların Sağlık Üzerine Etkileri	10
2.5. İş Yeri Şiddetinin Kadın Çalışanların İş Performansı Üzerine Etkileri	11
3. YAKIN PARTNER ŞİDDETİ.....	13
3.1. Yakın Partner Şiddetinin Tanımı ve Türleri.....	13
3.2. Yakın Partner Şiddetinin Prevalansı ve Etki Alanları.....	15
3.3. Yakın Partner Şiddetinin Kadın Çalışanların Sağlığı Üzerine Etkileri	17
3.4. Yakın Partner Şiddetinin Kadın Çalışanların İş Performansı Üzerine Etkileri.....	19
4. İŞ PERFORMANSI	21
4.1. İş Performansı Tanımı.....	21
4.2. İş Performansı Kavramının Boyutları (Görev-Bağlamsal-Uyumsal Performans)	22
4.3. İş Performansının Önemi	24
4.4. İş Performansını Etkileyen Faktörler (Kişisel – Örgütsel - Çevresel Faktörler)... ..	26
5. KESİŞİMSELLİK: İŞ YERİ ŞİDDETİ VE YAKIN PARTNER ŞİDDETİNİN BİRLEŞİK ETKİLERİ.....	29
6. MÜDAHALE STRATEJİLERİ VE DESTEK MEKANİZMALARI.....	32
7. MATERYAL VE YÖNTEM	35
7.1. Metot	35
7.2. Evren ve Örneklem	36

7.3. Veri Toplama Araçları	38
7.3.1. Sosyodemografik bilgi formu	38
7.3.2. Dünya sağlık örgütü aile içi şiddet tarama soru formu	38
7.3.3. İşyeri şiddeti ölçeği	39
7.3.4. Dünya sağlık örgütü sağlık ve iş performansı ölçeği	40
7.4. Verilerin Analizi	40
7.5. Etik Konular	41
8. BULGULAR	42
8.1. Sosyodemografik Bulgular	42
8.2. Normallik Analizi	42
8.3. Fark Analizleri	44
8.4. İlişki Analizleri	50
9. TARTIŞMA	52
10. SONUÇ	59
KAYNAKÇA	61
EKLER	74
Ek-1. Sosyodemografik Bilgi Formu	74
Ek-2. Dünya Sağlık Örgütü Aile İçi Şiddet Tarama Soru Formu	75
Ek-3. İşyeri Şiddeti Ölçeği	76
Ek-4. Dünya Sağlık Örgütü Sağlık ve İş Performansı Ölçeği	77
Ek-5. Sağlık ve İş performansı Ölçeği Kullanım İzni	78
Ek-6. İşyeri Şiddeti Ölçeği Kullanım İzni	79
Ek-7. Etik Kurul İzni	80
Ek-8. Bilgilendirilmiş Onam Formu	81
ÖZGEÇMİŞ	82

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcılara ilişkin sosyodemografik bilgiler.....	42
Tablo 2. Araştırma sürecinde kullanılan ölçme araçlarına ilişkin normallik analizi.....	42
Tablo 3. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ve araştırmada kullanılan ölçek puanlarının karşılaştırılması.....	44
Tablo 4. Araştırma sürecinde kullanılan ölçeklerin ilişkisine yönelik spearman sıra korelasyonu.....	50

KISALTMALAR

ADNKS : Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi

AFA : Açıklayıcı Faktör Analizi

CS : Cinsel Şiddet

DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

Dr. : Doktor

FS : Fiziksel Şiddet

SİPO : Dünya Sağlık Örgütü Sağlık ve İş Performansı Ölçeği

SPSS : Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı

SS : Sözlü Şiddet

S. : Sayı

s. : Sayfa

vs. : Vesaire

TSSB : Travma sonrası stres bozukluğu

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

NCES : Amerikan Eğitim İstatistikleri Merkezi

NRF : Ulusal Perakende Federasyonu

WHO : Dünya Sağlık Örgütü

YPŞ : Yakın Partner Şiddeti

1. GİRİŞ

“İş Yeri Şiddeti ve Yakın Partner Şiddetinin Çalışan Kadınların Sağlık ve İş Performanslarına Etkisi” adlı araştırmanın soruları aşağıdaki gibidir.

- 1-İş yeri şiddeti ve yakın partner şiddetinin çalışan kadınların sağlığına etkisi nedir?
- 2- İş yeri şiddeti ve yakın partner şiddetinin çalışan kadınların iş performansına etkisi nedir?
- 3- İş yeri şiddeti ve yakın partner şiddetinin çalışan kadınların sağlık ve iş performanslarına etkisinin demografik değişkenler ile ilişkisi nedir?

1.1. Araştırmanın Amacı

Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre 2022 yılında, ülkemizde kadın nüfusu 42 milyon 575 bin 441 iken erkek nüfusu 42 milyon 704 bin 112'dir. Diğer bir ifadeyle, toplam nüfusun %49,9'unu kadınlar, %50,1'ini ise erkekler oluşturmuştur (TÜİK, Mart 2023). TÜİK 2023 yılı Eylül ayı İşgücü İstatistiklerine göre kadınların iş gücüne katılma oranı 35,6 ve istihdam oranı 31,2 seviyelerindedir (TÜİK, Eylül 2023). Bu veriler doğrultusunda; toplam nüfusun yarısını oluşturan kadınların iş gücüne katılma ve istihdam edilme oranlarının erkeklere göre düşük olduğu ve ülkemizdeki iş gücünün ezici bir çoğunluğunun erkek çalışanlardan oluştuğu söylenebilir. Bu araştırmanın amacı erkek nüfusa oranla azınlık durumunda olan kamu veya özel sektörde çalışan kadınların iş yeri şiddeti ve yakın partner şiddetinin sağlık ve iş performanslarına etkisinin gün yüzüne çıkarılması amaçlanmaktadır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Kamu veya özel sektörde çalışan kadınların maruz kaldığı iş yeri şiddeti ve yakın partner şiddetinin sağlık ve iş performanslarına etkisine yönelik yapılmış nicel araştırmalar sınırlıdır. Bu nedenle; çalışmamızın sonuçlarının kamu kurum ve kuruluşları ile politika yapıcılara rehberlik edebileceği ve kamu veya özel sektörde çalışan kadınlara yönelik iş yeri şiddeti ve yakın partner şiddetiyle mücadelede yol gösterebileceği düşünülmektedir.

Literatürde, kadınların maruz kaldıkları şiddet konusunu ele alan çalışmalar (Arslan, 2016; Damka, 2009; Han Almış, Gümüştas ve Koyuncu Kütük, 2020; İnci, 2020; Selvi ve Karanfil, 2016; Uluocak, Gökulu ve Bilir, 2014) bulunmakla birlikte, kamu veya özel sektörde çalışan kadınların maruz kaldıkları iş yeri şiddeti ve yakın partner şiddetinin birlikte incelendiği bir çalışmaya rastlanmamış olması, bu çalışmanın özgün yayını oluşturmaktadır.

1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

1. Kamu veya özel sektörde çalışan araştırmaya katılan 467 kadının görüşü ile sınırlıdır.
2. Veri toplama aracı olarak “Dünya Sağlık Örgütü Sağlık ve İş Performansı Ölçeği, İşyeri Şiddeti Ölçeği ve Dünya Sağlık Örgütü Aile İçi Şiddet Tarama Soru Formu” ile toplanan veriler ile sınırlıdır.
3. Araştırma verileri kadınların öz bildirimleri ile sınırlıdır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

İş Yeri Şiddeti ve Yakın Partner Şiddetinin Çalışan Kadınların Sağlık ve İş Performanslarına Etkisi araştırmasında kullanılacak olan anket verileri toplamak için idealdir.

Araştırmaya katılan kadınların anket sorularını içtenlikle ve doğru bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır.

2. İŞ YERİ ŞİDDETİ

2.1. İş Yeri Şiddetinin Tanımı ve Türleri

İşyeri şiddeti, modern çalışma ortamlarında ciddi ve yaygın bir sorun olarak kabul edilmektedir. Bu olgu, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığına zarar verebilmekte ve aynı zamanda işletmelerin genel verimliliğine ve çalışma ortamının kalitesine olumsuz etkilerde bulunabilmektedir. İşyeri şiddeti; çeşitli sektörlerde ve çok farklı iş koşulları altında meydana gelebilmektedir. Bu nedenle sadece bireysel çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından değil, aynı zamanda genel iş ortamının sağlığı açısından da önemli sonuçlar doğurmaktadır (Dağoğlu, 2022; Dursun, 2012).

İşyeri şiddeti, genel olarak Avrupa Komisyonu tarafından “çalışanın işiyle ilgili durumlarda açık veya üstü örtülü şekilde, suistimali, tehdit edilmesi veya saldırıya uğraması gibi iyilik halini, sağlık ve güvenliğini tehdit eden her türlü eylem” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım, işyerinde meydana gelen şiddetin sadece fiziksel saldırıları değil, aynı zamanda psikolojik taciz ve sözlü saldırıları da içerdiğini vurgulamaktadır (Sağlam, 2022).

Diğer taraftan işyeri şiddeti, işyerinde gerçekleşebileceği gibi, çalışanların işe gidiş ve dönüşleri sırasında da ortaya çıkabilmektedir. Nitekim, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) de işyeri şiddetini geniş bir perspektifte ele alarak, çalışanların işe gidiş ve dönüşleri sırasında yaşadıkları şiddet eylemlerini de bu kapsama dahil etmektedir. Bu geniş tanımlamalar, işyeri şiddetinin yalnızca işyerindeki fiziksel çatışmaları değil, aynı zamanda işle ilgili diğer sosyal ve psikolojik etkileşimleri de kapsadığını göstermektedir (Önkibar, 2019).

İşyeri şiddetinin farklı türlerinden de bahsetmek mümkündür. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmaların farklı nitelikteki şiddet olgularına odaklandığı gözlenmektedir. Bu doğrultuda fiziksel şiddet, işyeri şiddetinin en belirgin ve kolayca algılanabilir formudur. Bu tür şiddet, çalışanlara yönelik kaba güç kullanımını içermektedir. İtme, vurma, ısırma, ateşli silahlarla saldırma veya diğer aletlerle yaralama gibi eylemler bu kategoriye girmektedir. Fiziksel şiddet, genellikle işyerinde veya iş bağlamında gerçekleşmekte ve çalışan üzerinde hem fiziksel hem de psikolojik zararlara yol açabilmektedir (Ayyıldız ve Odacı, 2023).

Öte yandan, psikolojik şiddet, işyerinde çalışanın duygusal bütünlüğüne zarar veren eylemlerle kendini göstermektedir. Bu şiddet türünde; duygusal taciz, korkutma, aşağılama ve tehdit gibi çalışanın psikolojik sağlığını bozucu, iş motivasyonunu ve performansını düşürücü eylemler yer almaktadır (Ayyıldız ve Odacı, 2023). İşyerinde psikolojik şiddet sıklıkla “mobbing” veya “zorbalık” gibi terimlerle ifade edilmektedir. Bu mobbing, işyerinde bir veya daha fazla çalışana karşı sistematik ve zarar verici davranışların uygulanma süreci olarak ifade edilmektedir. Bu süreç, alay etme, küçük düşürme, eleştiri, dedikodu yayma, sosyal ortamlardan izole etme gibi eylemlerle karakterizedir (Akpınar, 2017).

Zorbalık ise işyerindeki zorba davranışları kapsamakta ve genellikle daha gizli ve daha az tanık önünde gerçekleşmektedir. Zorbalık eylemleri, genellikle hedef alınan çalışanın işini engelleme, önemsiz görevler verme, yetki vermeme gibi davranışları içermektedir. Bu tür zorbalık eylemleri, genellikle uzun süreli psikolojik stres ve işten soğuma gibi ciddi sonuçlar doğurabilmekte, bu da işyerindeki genel verimliliği ve çalışma ortamının kalitesini düşürebilmektedir (Solmuş, 2005).

İşyeri şiddeti, iş ortamındaki çeşitli stres faktörleri ve kişilerarası ilişkilerin karmaşıklığı nedeniyle farklı formlarda kendini gösterebilmektedir. Bu şiddet tipleri, çeşitli kaynaklardan beslenmekte ve işyeri dinamiklerini olumsuz etkilemektedir. İşyeri şiddeti tipleri; WHO ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi kuruluşlar tarafından şiddetin kaynağına ve etkilediği kişilere göre sınıflandırılmaktadır. Bu durum, işyerinde fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddet gibi içeriklerin yanı sıra kamusal düzeyde ve hukuki bir bağlam dâhilinde de çeşitli işyeri şiddet türlerinden bahsedilebileceğini ortaya koymaktadır (Piquero, Piquero, Craig ve Clipper, 2013).

Bu ekseninde tip I işyeri şiddeti, genellikle işyeri dışından gelen bireyler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu şiddet türü, suç amaçlı işlenmekte olup genellikle de soygun, hırsızlık gibi suçlarla bağlantılıdır. Tip I şiddeti uygulayanlar, genellikle işyeri ile daha önce herhangi bir bağlantısı olmayan kişilerdir. İşyeri güvenlik önlemlerinin zayıf olduğu durumlarda bu tür şiddet olayları daha sık meydana gelmektedir (Baron ve Neuman, 1996).

Tip II işyeri şiddeti ise hizmet verilen kişiler, yani müşteriler, hastalar, öğrenciler veya benzeri bireyler tarafından uygulanmaktadır. Bu tür, genellikle hizmet sırasında veya hizmetin sonucundan duyulan memnuniyetsizlik sebebiyle ortaya

çıkılmaktadır. Tip II şiddet vakalarına, özellikle müşteri hizmetleri, sağlık hizmetleri ve eğitim sektörlerinde daha sık rastlanmaktadır. Çalışanların bu tür şiddetle başa çıkabilmeleri için uygun eğitim ve destek sistemlerinin oluşturulması gerekmektedir (Baron ve Neuman, 1996).

Tip III işyeri şiddeti, işyeri içerisinde mevcut olan çalışanlar arasında veya eski çalışanlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu şiddet türü, genellikle işyerindeki iç çatışmalar, haksızlık algıları veya profesyonel çekişmeler sonucu ortaya çıkmaktadır. Tip III, işyerindeki yönetim ve liderlik eksikliklerinin bir sonucu olarak da görülmektedir. Etkili insan kaynakları yönetimi ve adaletli çatışma çözüm mekanizmaları, bu tür şiddetin önlenmesinde kritik role sahiptir (Brous, 2018; Önkibar, 2019).

İşyeri şiddeti tiplerini tanımak ve anlamak, organizasyonların bu sorunları etkili bir şekilde yönetebilmeleri için önemlidir. Her tür şiddet için özelleştirilmiş önleme stratejileri ve müdahale planları geliştirilmelidir. Ayrıca, çalışanların şiddet konusunda bilinçlendirilmesi ve korunması, işyerinde daha güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanmasında temel bir adımdır. Bu tür önlemler, işyerinde şiddetin azaltılmasına ve genel iş verimliliğinin artırılmasına yardımcı olmaktadır (Wassell, 2009).

İşyeri şiddeti tiplerinin tanımlanması ve anlaşılması, bu olguyu yönetmek ve müdahale etmek için gereken stratejilerin belirlenmesinde ilk adımdır. Bu stratejilerin etkinliği, işyeri şiddetini artıran ve azaltan çeşitli faktörlerin doğru bir şekilde tanımlanmasına bağlıdır. Bu noktada söz konusu faktörleri daha derinlemesine inceleyerek, işyerindeki şiddet olgusunu daha iyi anlamaya ve kontrol altına almaya yönelik pek çok çalışma gerçekleştirilmiş ve ilişkili konseptler keşfedilmiştir (Türer, 2020; Yüçetürk, 2012).

2.2. İşyeri Şiddetinin Nedenleri

İşyeri şiddeti, sıklıkla örgütsel faktörlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Kötü yönetim uygulamaları, iş görevlerinin belirsiz tanımlanması, adaletsiz iş yükü dağılımı ve yetersiz iletişim, işyeri şiddetinin tetikleyicileri arasında yer almaktadır. Bu faktörler, çalışanlar arasındaki gerginlik ve çatışmaları körükleyebilmekte, çalışanların birbirleri veya yöneticileri ile çatışmalarını tetikleyebilmektedir. Ayrıca, şeffaflık

eksikliği ve çalışanların seslerinin duyulmaması gibi durumlar da işyerinde şiddetin nedenleri arasında sayılabilmektedir. İşletmeler, bu tür örgütsel sorunları çözerek işyeri şiddetini önemli ölçüde azaltabilmektedir (Önkibar, 2019).

Bireysel faktörler de işyeri şiddetinin ortaya çıkmasında önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların geçmiş deneyimleri, kişilik özellikleri ve hatta özel hayatlarındaki stres faktörleri, işyerindeki davranışları üzerinde belirleyici olabilmektedir. Nitekim agresif veya rekabetçi kişilik özelliklerine sahip bireyler, stresli iş ortamlarında daha kolay şiddete başvurabilmektedir (Aydın, 2018).

Alkol veya madde kullanımı da işyeri şiddeti riskini artıran bir faktör olarak literatürde sıkça vurgulanmaktadır. Bu tür bireysel risk faktörleri, işverenler tarafından göz önünde bulundurularak uygun destek ve müdahale programları ile ele alınmaya çalışılmalıdır (Karaağaç, 2014).

Toplumsal ve kültürel faktörler, diğer bir bağlam olarak işyeri şiddetinin şekillenmesinde etkili olabilmektedir. Toplumdaki şiddet normlarının kabul edilirliliği, şiddetin işyerinde de normalleşmesine yol açabilmektedir. Ayrıca, ekonomik krizler, işsizlik gibi makroekonomik faktörler de çalışanlar üzerinde ek baskılar yaratarak, işyeri şiddetini tetikleyebilmektedir. Bu tür geniş çaplı faktörler, işyeri şiddetinin önlenmesi ve müdahalesi stratejilerinin geliştirilmesinde dikkate alınması gereken makro ölçütteki sistematik durumu açıklamaktadır (Arslan, 2016; Dağoğlu, 2022).

İşyeri şiddetini artıran faktörlerden biri, yüksek stres düzeyi olarak değerlendirilmektedir. Yoğun iş temposu, yüksek performans baskısı ve uzun çalışma saatleri, çalışanların stres seviyelerini artırarak, sabırlarının azalmasına ve potansiyel olarak şiddet eğilimlerinin artmasına neden olmaktadır. Stres, özellikle iletişim eksikliği ve yetersiz destekle birleştiğinde, işyerinde şiddet olaylarının tetiklenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Mayhew ve Chappell, 2007).

Etkin olmayan iletişim, işyeri şiddetini artıran başka bir faktördür. Çalışanlar arası ve yönetimle çalışanlar arasında açık ve saygılı iletişim kanallarının eksikliği, yanlış anlaşılmalara ve çatışmaların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Ayrıca, duygusal olarak yüklü veya stresli durumlarda, çalışanların birbirlerini yanlış anlamaları daha olası hale gelmektedir (Yüçetürk, 2012).

Adaletsizlik algısı da işyeri şiddetini artıran önemli bir etmen olarak ifade edilmektedir. Çalışanlar arasında algılanan maaş adaletsizlikleri, terfi ve ödüllendirme

sistemlerindeki dengesizlikler, işyerinde huzursuzluk yaratabilmektedir. Bu tür adaletsizlikler, çalışanların öfke ve düşmanlık hissetmelerine neden olmakta ve bu da şiddet eğilimlerini tetiklemektedir (St-Pierre ve Holmes, 2010).

İş güvencesinin olmaması, işyeri şiddetini artıran bir başka alan olarak literatürde yer bulmaktadır. Geçici veya belirsiz iş sözleşmeleri, işten çıkarılma korkusu ve iş güvencesinin eksikliği, çalışanlarda güvensizlik ve endişe yaratmakta, bu da işyeri şiddeti riskini artırmaktadır (C. Çetin, 2015; Park, Cho ve Hong, 2015).

Öte yandan, işyeri şiddetini azaltan faktörler de mevcuttur. Etkili liderlik, şiddeti azaltmada kritik bir role sahiptir. İyi eğitilmiş ve duyarlı yöneticiler, çalışanların sorunlarını dinleyebilir ve adil çözümler sunabilir. Bu tür bir liderlik, işyerinde güven ve saygı kültürünün oluşmasına yardımcı olmaktadır (Özen, 2007).

Kapsamlı çalışan destek programları, işyeri şiddetini azaltan başka bir faktördür. Çalışanlara yönelik sağlık, psikolojik danışmanlık ve stres yönetimi programları, işyerindeki genel stres düzeyini azaltmaya ve çalışanların sağlıkla başa çıkmalarına yardımcı olmaktadır. Bu tür programlar, şiddet eğilimlerini önleyici bir etki yapmaktadır (Gül, 2010).

Şeffaf ve adil bir iş politikası uygulamak da şiddeti azaltabilir. Çalışanların kariyer gelişimleri, maaş artışları ve diğer iş avantajları konusunda şeffaf ve adil politikalar, çalışanların işyerine olan güvenini ve bağlılığını artırmaktadır. Adil uygulamalar, çalışanlar arasında eşitlik ve adalet duygusunu güçlendirerek, işyeri şiddetini azaltmaktadır (Çil Arslan, 2023).

Eğitim ve farkındalık programları, işyeri şiddetini azaltan önemli faktörlerden biridir. Çalışanlara şiddetin kabul edilemez olduğu, iletişim becerileri, çatışma çözme teknikleri ve stres yönetimi konularında düzenli eğitimler sağlamak, işyerindeki şiddet potansiyelini önemli ölçüde azaltmaktadır (Beech ve Leather, 2006).

Tüm bunların yanı sıra etkin bir izleme ve müdahale sistemi, işyeri şiddetini azaltmada önemli bir rol oynamaktadır. Şiddet olaylarının erken tespiti, uygun müdahalelerin hızlı bir şekilde yapılmasını sağlar. Bu, potansiyel şiddet olaylarının daha fazla büyümeden önlenmesine olanak tanımaktadır. İşyerinde düzenli güvenlik denetimleri ve çalışanlar arası etkileşimlerin izlenmesi, güvenli bir çalışma ortamının sürdürülmesine katkıda bulunmaktadır (Beech ve Leather, 2006).

2.3. İş Yeri Şiddetinin Yaygınlığı ve Etki Alanları

İş yerinde şiddet, küresel işgücü için ciddi bir endişe kaynağı olarak birçok sektörde farklı biçimlerde kendini göstermektedir. Bu şiddetin yaygınlığı ve etkileri, coğrafi konum, sektör ve işletme politikaları gibi değişkenlere bağlı olarak büyük farklılıklar göstermektedir. Özellikle sağlık, perakende ve eğitim sektörleri, iş yerinde şiddetin en sık rastlandığı alanlar olarak bilinmektedir (Arslan, 2016; Çil Arslan, 2023).

WHO'ya göre, sağlık çalışanlarının yaklaşık %8-38'i kariyerleri boyunca fiziksel şiddete maruz kalmaktadır. Ayrıca, sağlık çalışanlarının %25'inden fazlası iş yerinde psikolojik şiddet yaşamaktadır. Bu oranlar, acil servis çalışanları arasında daha da yüksektir. Sağlık sektöründeki şiddet vakalarının çoğu, hasta veya hasta yakınları tarafından gerçekleştirilmektedir ve bu durum, çalışanların mesleki memnuniyetini düşürmekte ve aynı zamanda tükenmişlik oranlarını artırmaktadır (WHO, 2014a).

Ulusal Perakende Federasyonu'nun (NRF) raporuna göre, perakende çalışanlarının %20'si iş yerinde şiddet riski altında çalışmaktadır. Bu şiddet, genellikle müşteriler tarafından sözlü taciz veya fiziksel saldırı şeklinde meydana gelmektedir. Yoğun alışveriş dönemlerinde, özellikle “Black Friday” gibi günlerde, çalışanlara yönelik şiddet vakalarında önemli bir artış gözlenmektedir (NRF, 2019).

Eğitim sektöründe de işyeri şiddetinden söz etmek mümkündür. Amerikan Eğitim İstatistikleri Merkezi'ne (NCES) göre, öğretmenlerin yaklaşık %10'u öğrenciler tarafından şiddete uğramaktadır. Bu durum, öğretmenlerin iş tatminini önemli ölçüde azaltmakta ve eğitim kalitesini düşürmektedir. Ayrıca, öğretmenler arasında işten ayrılma oranlarını artırmakta ve uzun vadede eğitim sektöründe kalifiye işgücü sıkıntısına yol açmaktadır (National Center for Education Statistics, 2019).

Bu şiddet olaylarının sonuçları yalnızca bireysel mağdurlarla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda genel iş ortamını da olumsuz yönde etkilemektedir. İş yerinde meydana gelen şiddet olayları, çalışanların genel sağlık durumunu bozmakta, işgücü verimliliğini düşürmekte ve iş yerindeki moral ve motivasyonu azaltmaktadır. Ayrıca, iş yerinde şiddet, işletmeler için maliyetli olabilmekte; yüksek devir hızları, artan sağlık harcamaları ve azalan çalışan verimliliği şeklinde kendini göstermektedir (Dağoğlu, 2022; Dursun, 2012).

İş yerinde şiddet, pek çok sektörde ciddi sorunlara yol açabilmektedir. Her sektördeki şiddetin yaygınlığı ve etkileri, çalışanların günlük yaşamını ve çalışma

performansını doğrudan etkilemektedir. Sektörel olarak yapılan çalışmalar da bu bulguyu doğrulamaktadır. Çağrı merkezinde çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmada; çağrı merkezlerinin, yoğun müşteri etkileşimi nedeniyle çalışanlar tarafından yüksek stresli ortamlar olarak algılandığı belirlenmiştir. Burada çalışanların %52'si müşteriler tarafından sözel şiddete maruz kalmaktadır. Ayrıca, çalışanların %13'ü müşteriler tarafından fiziksel tehdit algısı içinde olduklarını ifade etmiştir. Bu durum, çağrı merkezi çalışanlarının stres seviyelerini artırmakta ve iş tatminlerini düşürmektedir (Chappell ve Martino, 2006).

Perakende çalışanları da özellikle yoğun alışveriş sezonlarında, sık sık müşteri şiddetine maruz kalmaktadır. İstatistiklere göre, çalışanların %75'i iş yerinde en az bir kez sözel şiddet yaşamış, %20'si ise fiziksel şiddete uğramıştır. Müşterilerden kaynaklanan bu şiddet olayları, çalışanların güvenliğini tehdit etmekte ve genel iş verimliliğine olumsuz etkilerde bulunmaktadır (Lanctôt ve Guay, 2014; Nyberg, Kecklund, Hanson ve Rajaleid, 2021).

Eğitim sektörüyle ilişkili olarak yapılan diğer araştırmacıların çalışmaları da yukarıdaki bulguları desteklemektedir. Buna göre; okullarda çalışan öğretmenler, hem öğrenciler hem de veliler tarafından şiddete uğrayabilmektedir. Öğretmenlerin %60'ı iş yerinde şiddete uğradığını belirtmiş, bu olayların çoğunluğu sözel olmuştur. Fiziksel şiddet ise %15 civarında gerçekleşmiştir. Bu durum, öğretmenlerin mesleki motivasyonunu azaltmakta ve eğitim kalitesine zarar vermektedir (Beech ve Leather, 2006; McMahon ve diğerleri, 2014).

Ulaştırma sektörü de işyeri şiddetinin yaygın olduğu bir alanı teşkil etmektedir. Toplu taşıma araçlarında çalışan şoförler, sık sık yolcular tarafından hedef alınmaktadır. Bu çalışanların %40'ı iş yerinde fiziksel veya sözel şiddet yaşamış, %10'u ise ciddi fiziksel saldırılara maruz kalmıştır. Bu şiddet olayları, şoförlerin iş güvenliğini büyük ölçüde tehdit etmekte ve toplu taşıma hizmetlerinin sürekliliğini olumsuz etkilemektedir (Couto ve Lawoko, 2011; Couto, Lawoko ve Svanstrom, 2009).

Bu bilgiler, işyeri şiddetinin çeşitli sektörlerde oldukça yaygın bir sorun olduğuna işaret etmekte ve işyeri şiddetinin iş performansında ve motivasyonda azalma, stres, kaygı, depresyon gibi ruhsal sorunları tetikleme gibi etkilerinin olduğunu ortaya koymaktadır.

2.4. İş Yeri Şiddetinin Kadın Çalışanların Sağlık Üzerine Etkileri

İş yerinde şiddet, özellikle kadın çalışanlar üzerinde derin ve çeşitli sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Kadınlar, iş yerinde cinsiyet temelli şiddetin yanı sıra genel şiddet olaylarına da maruz kalmakta, bu durum psikolojik, fiziksel ve duygusal sağlık üzerinde uzun vadeli etkiler bırakmaktadır (Sancak, 2023).

Kadın sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma, şiddetin stres, anksiyete ve depresyon gibi psikolojik sorunları tetiklediğini göstermiştir. Araştırmalar, maruz kalınan şiddetin dozu artıkça, bu sağlık sorunlarının prevalansının da arttığını ortaya koymuştur (Basile, D’Inverno ve Wang, 2020; J. C. Campbell ve diğerleri, 2011; Liu ve diğerleri, 2019; Park ve diğerleri, 2015). Bu bulgular, iş yerinde şiddetin kadınların psikolojik sağlığı üzerinde ciddi etkileri olduğunu göstermektedir.

Şiddetin, fiziksel sağlık üzerindeki etkileri de göz ardı edilemez. Nitekim hemşireler üzerine yapılan bir çalışma, iş yerinde fiziksel şiddete maruz kalan kadınların, travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) semptomları ve diğer fiziksel sağlık problemleri yaşama olasılığının daha yüksek olduğunu saptamıştır (Chen, Hwu, Kung, Chiu ve Wang, 2008). Bu durum, fiziksel şiddetin yalnızca anlık yaralanmalara değil, uzun süreli sağlık sorunlarına da yol açabileceğini göstermektedir.

Kadın çalışanlar üzerinde yapılan başka bir araştırma, iş yerinde maruz kalınan sözel ve psikolojik şiddetin, kadınların iş performansını ve iş tatminini düşürdüğünü, ayrıca işten ayrılma niyetlerini artırdığını ortaya koymuştur (Rasool, Wang, Zhang ve Samma, 2020). Bu durum, iş yerindeki şiddetin sadece bireysel sağlık üzerinde değil, aynı zamanda profesyonel yaşam ve kariyer gelişimi üzerinde de olumsuz etkiler yaratabileceğini göstermektedir.

Ayrıca, iş yerinde maruz kalınan şiddetin, kadın çalışanların sosyal ilişkileri üzerinde de zararlı etkileri olabilmektedir. İş yerinde şiddete uğrayan kadınlar, iş arkadaşlarıyla ve yöneticilerle ilişkilerinde güven sorunları yaşayabilir ve izolasyon hissedebilir. Bu sosyal izolasyon, depresyon ve anksiyete riskini daha da artırabilir (Hanson, Perrin, Moss, Laharnar ve Glass, 2015; Nyberg ve diğerleri, 2021).

Kadın çalışanların iş yerinde şiddete maruz kalması, aile hayatı üzerinde de stres yaratmaktadır. Araştırmalar, şiddet mağdurlarının evde de stres ve çatışma düzeylerinin arttığını, bu durumun ev içi ilişkilere ve aile bireylerinin genel refahına zarar verebileceğini belirtmektedir (Abdellah ve Salama, 2017; Kwok ve diğerleri, 2006). Bu,

iş yerinde yaşanan şiddetin etkilerinin yalnızca iş yerini değil, daha geniş aile yapısını da etkileyebileceğini göstermektedir.

Ek olarak, iş yerindeki şiddet olayları, kadın çalışanların mesleki ilerlemesini de engelleyebilir. Şiddete uğrayan kadınlar, terfi alma veya daha yüksek sorumluluklar üstlenme konusunda tereddüt edebilir, bu da cinsiyet eşitliği ve kariyer gelişimi açısından ciddi engeller oluşturabilir. Bu tereddütler, iş yerinde cinsiyet temelli eşitsizliklerin sürmesine ve kadınların liderlik pozisyonlarında daha az temsil edilmesine neden olmaktadır. Tüm bunlara paralel olarak iş yerinde şiddet, kadın çalışanların genel yaşam kalitesini azaltabilmektedir. Şiddet mağdurları genellikle yüksek düzeyde stres, anksiyete ve düşük yaşam memnuniyeti rapor etmektedir. Bu durum, kadınların iş ve özel hayatlarında mutluluk ve tatmin duygularını ciddi şekilde sınırlayabilir (Kwok ve diğerleri, 2006).

2.5. İş Yeri Şiddetinin Kadın Çalışanların İş Performansı Üzerine Etkileri

İş yerinde şiddet, kadın çalışanların iş performansını ve genel iş tatminini önemli ölçüde etkilemektedir. Şiddet mağdurları genellikle düşük motivasyon, artan stres düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri ile mücadele ederken, bu durumlar doğrudan iş verimliliğine ve profesyonel ilerlemeye olumsuz yansımaktadır (Banyard, Potter ve Turner, 2011; Reeves ve O’Leary-Kelly, 2007).

Dalvand ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan bir çalışma, özel sektör çalışanları içerisinde psikolojik şiddete maruz kalan kadınların iş performansının, maruz kalmayanlara göre %25 oranında düştüğünü göstermiştir. Çalışma, psikolojik şiddetin stres ve anksiyete gibi faktörleri tetikleyerek, işe odaklanma yeteneğini ve karar verme süreçlerini olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

Sağlık sektöründe Adams-Prassl ve arkadaşları (2024) tarafından yapılan bir araştırma, şiddete maruz kalan kadın sağlık çalışanlarının hata yapma olasılığının, şiddet görmeyen meslektaşlarına göre %20 daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, hasta bakım kalitesinin düşmesine neden olmuştur. Park ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan bir çalışmada, özel sektörde şiddet gören kadınların kariyer ilerlemeleri üzerinde ciddi engeller olduğu ve bu kadınların terfi alma oranlarının, şiddet görmeyenlere göre büyük oranda daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Li ve arkadaşları (2019)’nın yaptığı çalışma hastanelerde şiddetin kadın çalışanların işten

ayrılma niyetlerini %20.5 oranında artırdığını göstermiştir. Bu yüksek oran, iş yerlerinde personel devir hızının artmasına ve işletmelere ek maliyetler çıkarmasına neden olmaktadır.

Yine Adams-Prassl ve arkadaşları (2024) tarafından yapılan çalışmada, okullarda şiddet mağduru olan kadınların profesyonel ağ kurma ve meslektaşlarıyla etkili ilişkiler geliştirme kapasitelerinin anlamlı bir oranda azaldığı gösterilmiştir. Bu durum, kadınların mesleki gelişimlerini kısıtlamakta ve kariyer fırsatlarından yararlanmalarını engellemektedir.

Bu araştırmalar, iş yerinde şiddetin kadın çalışanların iş performansı üzerindeki ciddi ve çeşitli etkilerine dikkat çekmekte ve bu etkilerle mücadele etmek için etkili stratejilerin geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır. Özellikle kadın çalışanların desteklenmesi, iş yerinde şiddetin olumsuz etkilerini azaltabilir ve genel iş verimliliğini artırabilir.

3. YAKIN PARTNER ŞİDDETİ

3.1. Yakın Partner Şiddetinin Tanımı ve Türleri

Yakın partner şiddeti (YPŞ), bir partnerin diğerine karşı fiziksel, cinsel, duygusal veya ekonomik zarar verme amacıyla güç ve kontrol uyguladığı bir davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır. Bu şiddet türü, mevcut veya eski eşler ve romantik partnerler arasında görülebilir. YPŞ'nin temel amacı, mağdurun yaşamını kontrol etmek ve gücü elinde tutmaktır. YPŞ'nin birçok farklı biçimi bulunmaktadır ve her biri mağdur üzerinde derin ve uzun süreli etkiler bırakabilmektedir (Uluocak ve diğerleri, 2014).

Fiziksel şiddet, YPŞ'nin en yaygın biçimlerinden biridir ve tokatlama, vurma, tekmeleme, boğma gibi eylemleri içermektedir. Bu tür şiddet, mağdurun bedensel bütünlüğüne doğrudan zarar vermektedir. WHO fiziksel şiddeti, kişinin başka bir kişiye fiziksel güç kullanarak zarar verme veya yaralama eylemi olarak tanımlamaktadır (Parlak ve Canel, 2021).

Cinsel şiddet, mağdurun rızası olmadan cinsel eylemlerde bulunma veya cinsel ilişkiye zorlama şeklinde ortaya çıkmaktadır. Cinsel şiddet, fiziksel şiddetle birlikte görülebilmekte ve mağdur üzerinde derin psikolojik travmalara yol açabilmektedir. Cinsel şiddet, mağdurun bedensel ve cinsel bütünlüğünü ihlal eden ciddi bir suçtur ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Uluocak ve diğerleri, 2014).

Duygusal şiddet, hakaret, tehdit, aşağılama, manipülasyon gibi davranışlarla mağdurun psikolojik sağlığını hedef almaktadır. Bu tür şiddet, mağdurun özgüvenini ve özsaygısını zedelemekte, uzun vadede depresyon ve anksiyete gibi ruh sağlığı sorunlarına yol açabilmektedir. Duygusal şiddet, fiziksel iz bırakmamasına rağmen mağdurun yaşam kalitesini ciddi şekilde düşürmektedir (Rennison ve Welchans, 2000).

Ekonomik şiddet, mağdurun maddi kaynaklarına erişimini kısıtlayarak ekonomik bağımsızlığını ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Bu tür şiddet, mağdurun iş bulmasını engellemek, gelirin el koymak veya maddi destek sağlamamak gibi davranışlarla kendini göstermektedir. Ekonomik şiddet, mağdurun yaşam standardını düşürmekte ve bağımlılık yaratarak kontrolü sağlamaktadır (Parlak ve Canel, 2021).

YPŞ'nin tarihçesi incelendiğinde, şiddet olgusunun insanlık tarihi kadar eski olduğu görülmektedir. Arkeolojik bulgular, binlerce yıl öncesine ait mumyalarda bile şiddet izlerine rastlandığını göstermektedir. Eski Roma dönemine ait yazıtlarda da erkeklerin eşlerini cezalandırma, boşama ve öldürme haklarına sahip oldukları belirtilmektedir. Bu, şiddetin tarih boyunca toplumsal bir sorun olarak var olduğunu göstermektedir (Bulut, Aslan ve Arslantaş, 2020).

Feminist teoriye göre, YPŞ'nin temelinde ataerkil toplum yapıları ve cinsiyet eşitsizlikleri bulunmaktadır. Feminist teorisyenler, ataerkil değerlerin ve toplumsal cinsiyet rollerinin YPŞ'yi beslediğini savunmaktadır. Bu teoriye göre, erkeklerin kadınlar üzerinde güç ve kontrol uygulaması, toplumsal normlar ve kültürel değerlerle desteklenmektedir. Feminist teori, YPŞ'nin sadece bireysel bir sorun olmadığını, aynı zamanda toplumsal ve yapısal bir sorun olduğunu vurgulamaktadır (Rennison ve Welchans, 2000).

Sosyal öğrenme teorisi, YPŞ'nin çocukluk dönemindeki modellerden ve gözlemlerden öğrenildiğini savunmaktadır. Bu teoriye göre, çocuklukta şiddete tanık olan veya maruz kalan bireyler, yetişkinlikte de şiddet uygulama eğiliminde olabilmektedir. Sosyal öğrenme teorisi, aile içi şiddetin nesiller arası aktarımını ve bu döngünün kırılmasının önemini vurgulamaktadır (Simpson ve Campbell, 2013).

YPŞ'yi açıklayan diğer bir teori ise güç teorisidir. Bu teoriye göre, aile içi şiddetin kökleri aile yapısı ve toplumsal normlarla ilişkilidir. Güç teorisyenleri, aile içi çatışmaların ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin YPŞ'yi beslediğini savunmaktadır. Aile içi şiddetin devam etmesinde ekonomik zorluklar ve psikososyal stres faktörleri de önemli rol oynamaktadır (Cronholm, Fogarty, Ambuel ve Harrison, 2011).

Kişilik/tipoloji teorileri, YPŞ'nin bireysel psikopatolojiler ve kişilik özellikleri ile ilişkili olduğunu savunmaktadır. Bu teorilere göre, belirli kişilik bozuklukları ve psikolojik rahatsızlıklar, bireylerin YPŞ uygulama eğilimlerini artırmaktadır. Bağlanma teorisi de, erken çocukluk dönemindeki güvensiz bağlanmaların ve utancın YPŞ'yi tetikleyebileceğini öne sürmektedir (Cronholm ve diğerleri, 2011).

YPŞ'nin tanımı ve türleri, bu şiddet türünün karmaşıklığını ve toplum üzerindeki etkilerini anlamak açısından önemli kabul edilmektedir. YPŞ'nin önlenmesi ve mağdurların desteklenmesi için toplumsal, bireysel ve yapısal müdahalelere ihtiyaç

duyulmaktadır. Bu nedenle, YPŞ ile mücadelede kapsamlı ve bütüncül yaklaşımlar geliştirilmelidir (Dicola ve Spaar, 2016).

3.2. Yakın Partner Şiddetinin Prevalansı ve Etki Alanları

YPŞ, dünya genelinde yaygın olarak görülen ve önemli sağlık sorunlarına yol açan bir olgudur. WHO tarafından yapılan çalışmalara göre, dünya genelinde kadınların %30'u hayatlarının bir döneminde YPŞ'ye maruz kalmaktadır. Bu oran, bazı bölgelerde %70'e kadar çıkabilmektedir. YPŞ'nin prevalansı, ülkeler ve bölgeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar, kültürel, sosyal ve ekonomik faktörlerle ilişkilidir (WHO, 2014b).

YPŞ'nin etkileri, sadece fiziksel yaralanmalarla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda psikolojik, sosyal ve ekonomik boyutları da içermektedir. Fiziksel yaralanmalar, morluklar, kırıklar ve iç organ hasarları gibi doğrudan etkilerle kendini göstermektedir. Ancak YPŞ'nin en yaygın ve yıkıcı etkilerinden biri de psikolojik travmalardır. Depresyon, anksiyete, TSSB ve diğer ruhsal sağlık sorunları, YPŞ mağdurları arasında sıkça görülmektedir (Kadı, Erbaş, Balcı ve Göçeoğlu, 2019).

YPŞ'nin prevalansı, sosyoekonomik duruma, eğitim seviyesine ve yaşa göre değişiklik göstermektedir. Genç yaşta, düşük eğitim seviyesine sahip olan ve ekonomik zorluklar yaşayan kadınlar, YPŞ'ye daha fazla maruz kalmaktadır. Ayrıca, çocukluk döneminde şiddete tanık olan veya şiddet gören bireylerin, yetişkinlikte YPŞ'ye maruz kalma veya uygulama olasılığı daha yüksektir. Bu durum, şiddetin nesiller arası aktarımını ve döngüsünü göstermektedir (Soyyigit, 2020).

DSÖ'nün 10 ülkede 24.000'den fazla kadın üzerinde yaptığı araştırmada, kadınların %13 ila %61'inin partnerleri tarafından fiziksel şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir. Bu araştırma, YPŞ'nin global bir sağlık sorunu olduğunu ve müdahale gerektirdiğini ortaya koymaktadır. Fiziksel şiddet, en yaygın görülen şiddet türüdür ve kadınların yaşam kalitesini ciddi şekilde etkilemektedir. Bu nedenle, YPŞ ile mücadelede sağlık çalışanlarının ve toplumun farkındalığı artırılmalıdır (Soyyigit, 2020).

YPŞ'nin ekonomik etkileri de oldukça önemlidir. Şiddet gören kadınların iş performansları düşmekte, işyerine devamsızlık oranları artmakta ve işlerini kaybetme olasılıkları yükselmektedir. Ekonomik bağımsızlıklarını kaybeden kadınlar, şiddet

döngüsünden çıkmakta zorlanmakta ve maddi bağımlılıkları artmaktadır. Bu durum, kadınların yaşam kalitesini düşürmekte ve toplumsal eşitsizliği pekiştirmektedir (Babacan Gümüş, Şıpkın ve Erdem, 2020).

YPŞ'nin çocuklar üzerindeki etkileri de göz ardı edilmemelidir. Şiddet ortamında büyüyen çocuklar, duygusal ve davranışsal sorunlar yaşamakta, akademik başarıları düşmekte ve sosyal ilişkilerinde zorluklar yaşamaktadır. Ayrıca, bu çocukların gelecekte şiddet uygulayıcısı veya mağduru olma olasılıkları artmaktadır. Bu nedenle, YPŞ ile mücadelede çocukların korunması ve desteklenmesi büyük önem taşımaktadır (Bulut ve diğerleri, 2020).

Türkiye'de yapılan araştırmalar da YPŞ'nin yaygın olduğunu ve önemli sağlık sorunlarına yol açtığını göstermektedir. Nitekim bir çalışmada, kadınların %42'sinin hayatlarının bir döneminde fiziksel şiddete maruz kaldığı belirlenmiştir (Selvi ve Karanfil, 2016). Ayrıca, duygusal ve cinsel şiddet oranları da oldukça yüksektir. Türkiye'de YPŞ ile mücadelede yasal düzenlemelerin ve koruyucu hizmetlerin artırılması gerekmektedir (Selvi ve Karanfil, 2016).

YPŞ'nin toplumsal sonuçları da kritik etkilerden birini teşkil etmektedir. Şiddet, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmekte ve kadınların toplumsal hayata katılımını engellemektedir. Şiddet mağduru kadınlar, sosyal izolasyon, düşük özgüven ve toplumsal damgalama ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum, kadınların eğitim, istihdam ve sağlık hizmetlerine erişimini kısıtlamakta ve toplumsal gelişmeyi engellemektedir (Lök, Başoğlu ve Öncel, 2016).

YPŞ'nin önlenmesi ve etkilerinin azaltılması için kapsamlı ve bütüncül yaklaşımlar gerekmektedir. Sağlık çalışanlarının, hukuk sisteminin, sivil toplum kuruluşlarının ve toplumun işbirliği içinde çalışması önemlidir. Eğitim programları, farkındalık kampanyaları ve destek hizmetleri, YPŞ ile mücadelede etkili araçlar olarak kullanılmalıdır. Ayrıca, mağdurların korunması ve desteklenmesi için acil barınma, hukuki danışmanlık ve psikolojik destek hizmetlerinin yaygınlaştırılması gerekmektedir (Lök ve diğerleri, 2016).

Tüm bunlar çerçevesinde YPŞ'nin prevalansı ve etki alanları, bu sorunun ciddiyetini ve müdahale gerekliliğini ortaya koymaktadır. YPŞ, sadece bireysel bir sorun değil, aynı zamanda toplumsal bir sağlık sorunudur. Bu nedenle, YPŞ ile mücadelede toplumsal farkındalığın artırılması, yasal düzenlemelerin güçlendirilmesi ve

mağdurların desteklenmesi önemlidir. Bu çerçevede, YPŞ'nin önlenmesi ve etkilerinin azaltılması için ulusal ve uluslararası düzeyde işbirliği ve koordinasyon sağlanmalıdır (Bulut ve diğerleri, 2020).

3.3. Yakın Partner Şiddetinin Kadın Çalışanların Sağlığı Üzerine Etkileri

YPŞ, kadın çalışanların sağlığı üzerinde derin ve geniş çaplı etkiler bırakmaktadır. Bu şiddet türü, fiziksel, psikolojik ve ekonomik açıdan çeşitli sağlık sorunlarına yol açmaktadır. Fiziksel sağlık üzerindeki etkiler arasında yaralanmalar, kronik ağrılar ve diğer sağlık sorunları bulunmaktadır. Kadın çalışanlar, şiddet sonucu oluşan yaralanmalar nedeniyle işlerinden uzak kalmakta ve bu da hem sağlıklarını hem de iş performanslarını olumsuz etkilemektedir (Lök ve diğerleri, 2016).

YPŞ, kadın çalışanların psikolojik sağlığı üzerinde de önemli olumsuz etkiler yaratmaktadır. Depresyon, anksiyete, TSSB ve diğer ruhsal sağlık sorunları, şiddete maruz kalan kadın çalışanlar arasında sıkça görülmektedir. Bu psikolojik sorunlar, iş yerinde konsantrasyon eksikliğine, verimliliğin düşmesine ve iş yeri devamsızlığına neden olmaktadır. Psikolojik travmalar, kadın çalışanların iş performansını olumsuz yönde etkilemekte ve kariyer gelişimlerini engellemektedir (Damka, 2009).

YPŞ, kadın çalışanların fiziksel sağlıklarına doğrudan zarar vermekte ve bu durum iş yaşamlarını da olumsuz etkilemektedir. Fiziksel şiddet sonucu oluşan yaralanmalar, kadın çalışanların işlerine ara vermelerine ve tedavi süreçlerinin uzamasına yol açmaktadır. Bu süreçte kadın çalışanlar, işlerinden uzak kaldıkları için maddi kayıplar yaşamaktadır. Aynı zamanda, sürekli tekrarlayan şiddet olayları, kronik sağlık sorunlarına ve sürekli tıbbi bakıma ihtiyaç duymalarına neden olmaktadır (Lök ve diğerleri, 2016).

Ekonomik şiddet, kadın çalışanların finansal bağımsızlıklarını ortadan kaldırarak sağlıklarına zarar vermektedir. Ekonomik bağımsızlıklarını kaybeden kadınlar, sağlık hizmetlerine erişimde zorluklar yaşamaktadır. Sağlık hizmetlerine erişememek, mevcut sağlık sorunlarının daha da kötüleşmesine ve yeni sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum, kadın çalışanların yaşam kalitesini ciddi şekilde düşürmektedir (Demirel, 2019).

YPŞ'nin kadın çalışanların sağlık üzerine etkileri, sadece fiziksel ve psikolojik etkilerle sınırlı kalmamaktadır. Şiddet, kadınların sosyal yaşamlarını da olumsuz

etkilemektedir. Sosyal izolasyon, düşük özgüven ve toplumsal damgalama, kadın çalışanların ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Sosyal destekten yoksun kalan kadınlar, yaşadıkları şiddeti gizlemekte ve yardım arayışına girmemektedir. Bu durum, şiddetin devam etmesine ve sağlık sorunlarının artmasına yol açmaktadır (İnci, 2020).

YPŞ, kadın çalışanların cinsel ve üreme sağlığı üzerinde de olumsuz etkiler bırakmaktadır. İstenmeyen gebelikler, cinsel yolla bulaşan enfeksiyonlar ve cinsel işlev bozuklukları, şiddete maruz kalan kadın çalışanlar arasında yaygındır. Bu sağlık sorunları, kadınların genel sağlık durumunu kötüleştirmekte ve iş yaşamlarını olumsuz etkilemektedir. Cinsel ve üreme sağlığı sorunları, kadın çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (İnci, 2020).

Kadın çalışanların sağlık sorunları, iş yerindeki verimliliklerini ve performanslarını doğrudan etkilemektedir. Sağlık sorunları nedeniyle iş yerinden devamsızlık oranlarının artması, iş yerindeki üretkenliği düşürmektedir. Ayrıca, sürekli tekrarlayan sağlık sorunları, kadın çalışanların kariyer gelişimlerini engellemekte ve iş yerinde terfi almalarını zorlaştırmaktadır. Bu durum, kadın çalışanların iş güvencesini ve ekonomik bağımsızlıklarını tehlikeye atmaktadır (Demirel, 2019).

YPŞ, kadın çalışanların iş yerindeki ilişkilerini ve sosyal etkileşimlerini de olumsuz etkilemektedir. Şiddete maruz kalan kadınlar, iş yerindeki sosyal ilişkilerinde zorluklar yaşamaktadır. Bu durum, iş yerinde yalnızlaşmalarına ve destek arayışına girmemelerine neden olmaktadır. İş yerindeki sosyal destekten yoksun kalan kadınlar, şiddetin etkileriyle başa çıkmakta zorlanmakta ve sağlık sorunları artmaktadır (Han Almış ve diğerleri, 2020).

YPŞ, kadın çalışanların iş yerinde güvenliklerini de tehdit etmektedir. Şiddet mağduru kadınlar, iş yerinde kendilerini güvende hissetmemekte ve bu da iş yerindeki performanslarını olumsuz etkilemektedir. İş yerinde güvenlik önlemlerinin yetersiz olması, kadın çalışanların şiddet mağduru olma riskini artırmaktadır. Bu nedenle, iş yerlerinde güvenlik önlemlerinin artırılması ve kadın çalışanların korunması büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla YPŞ, kadın çalışanların sağlık üzerine geniş ve derin etkiler bırakmaktadır. Fiziksel, psikolojik, ekonomik ve sosyal sağlık sorunlarına yol açan bu şiddet türü, kadın çalışanların iş yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle, YPŞ ile mücadelede iş yerlerinin, sağlık çalışanlarının ve toplumun iş birliği

içinde çalışması gerekmektedir. Kadın çalışanların korunması ve desteklenmesi, iş yerlerinde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanması için önemli kabul edilen meseleler olarak değerlendirilmektedir (Han Almış ve diğerleri, 2020; İnci, 2020).

3.4. Yakın Partner Şiddetinin Kadın Çalışanların İş Performansı Üzerine Etkileri

YPŞ, kadın çalışanların iş performansı üzerinde geniş ve derin etkiler bırakmaktadır. Literatürde yapılan araştırmalar, YPŞ'nin kadınların iş hayatındaki verimliliklerini, iş tatminlerini ve genel performanslarını nasıl etkilediğine dair pek çok veri sunan çalışmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalar, YPŞ'nin kadınların iş yaşamında karşılaştıkları zorlukları artırdığını ve iş gücüne katkılarını sınırladığını göstermektedir (Sivaslıoğlu ve Erdal, 2020).

Bir araştırmada, YPŞ'nin kadınların iş gücüne katılımını nasıl etkilediği incelenmiştir. Bu çalışmada, fiziksel şiddet gören kadınların %18'inin, daha ciddi fiziksel şiddet görenlerin ise %11.9'unun işlerinde devamlılık sağlamakta zorlandıkları tespit edilmiştir. Bu kadınlar, daha sık iş değiştirme, daha fazla sağlık sorunları yaşama ve daha düşük kişisel gelire sahip olma eğilimindedirler. Ayrıca, bu kadınların kamu yardımı alma olasılığı daha yüksektir (Lloyd, 2002).

YPŞ'nin kadınların iş yerinde performanslarını etkileme biçimini belirlemeye yönelik yapılan bir başka araştırma, kadınların iş bulma ve sürdürme süreçlerinde yaşadıkları zorlukları ortaya koymaktadır. Bu araştırmada, YPŞ'ye maruz kalan kadınların işlerini sürdürmekte zorlandıkları, çünkü eşlerinin görünüşlerini kontrol etme, işlerini sabote etme, işlerine müdahale etme veya mali durumlarını kontrol etme gibi davranışlarda bulundukları görülmüştür. Bu durum, kadınların iş güvencesini ve iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Borchers, Lee, Martsolf ve Maler, 2016).

YPŞ'nin iş yerinde yarattığı güvenlik endişeleri de kadın çalışanların performansını düşürmektedir. Bir çalışmada, YPŞ'ye maruz kalan kadınların %87'sinin iş yerinde taciz edildiği, %89'unun ise iş yerinde tacize uğrama korkusu yaşadığı tespit edilmiştir. Bu durum, kadınların iş yerinde verimliliklerini düşürmekte ve iş sürekliliğini bozmaktadır (McFarlane ve diğerleri, 2000).

YPŞ'nin kadınların iş yerindeki sosyal ilişkilerini ve destek sistemlerini de olumsuz etkilediği bilinmektedir. İş yerinde sosyal destekten yoksun kalan kadınlar, yaşadıkları stres ve baskı ile başa çıkmakta zorlanmakta ve bu durum iş

performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, YPŞ mağduru kadınlar iş yerinde sosyal izolasyon yaşayabilir ve destek arayışına girmekte zorluk çekebilirler (Swanberg ve Logan, 2005).

YPŞ'nin kadın çalışanların kariyer gelişimleri üzerindeki etkileri de göz ardı edilmemelidir. Şiddet mağduru kadınlar, iş yerinde terfi alma ve kariyerlerinde ilerleme fırsatlarını kaçırabilirler. Bu durum, kadınların iş gücüne katkılarını sınırlamakta ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmektedir. Kadınların kariyer gelişimlerini desteklemek ve şiddetin olumsuz etkilerini azaltmak için iş yerlerinde destekleyici politikalar geliştirilmelidir (MacGregor ve diğerleri, 2022).

YPŞ'nin kadın çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerinde yarattığı olumsuz etkiler de iş performanslarını etkilemektedir. Fiziksel şiddet gören kadınlar, sık sık işlerinden uzak kalmakta ve uzun süreli sağlık sorunları yaşamaktadır. Ayrıca, YPŞ'ye maruz kalan kadınların depresyon, anksiyete ve TSSB gibi psikolojik sorunlar yaşama olasılıkları yüksektir. Bu psikolojik sorunlar, kadınların iş yerinde odaklanma, karar verme ve problem çözme yeteneklerini olumsuz etkilemektedir. Tüm bunlara paralel olarak YPŞ, kadın çalışanların iş performansını çok yönlü olarak olumsuz etkilemektedir. Fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları, ekonomik zorluklar, sosyal izolasyon ve güvenlik endişeleri, kadınların iş yerindeki verimliliklerini ve kariyer gelişimlerini sınırlamaktadır. Bu nedenle, YPŞ ile mücadelede iş yerlerinin, sağlık çalışanlarının ve toplumun iş birliği içinde çalışması gerekmektedir. Kadın çalışanların korunması ve desteklenmesi, iş yerlerinde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanması için gerekli görülmektedir (Wathen, MacGregor ve MacQuarrie, 2015).

4. İŞ PERFORMANSI

4.1. İş Performansı Tanımı

İş performansı, bir çalışanın belirli bir görevi ne kadar başarılı bir şekilde yerine getirdiğini ifade eden bir kavramdır. İş performansı, bir çalışanın yetenekleri, bilgi ve becerileri çerçevesinde belirlenen hedeflere ulaşma düzeyini yansıtmaktadır. İş performansı, bireysel olarak bir çalışanın katkılarını değerlendirmek için kullanılan önemli bir ölçüttür. İş performansının doğru bir şekilde değerlendirilmesi, hem çalışanların gelişimine katkı sağlamakta hem de örgütlerin verimliliğini artırmaktadır (Polat, 2019; S. Şahin ve Türk, 2010).

Bağlamsal performans ise, çalışanların iş yerindeki sosyal ilişkilerini ve örgütsel davranışlarını kapsayan bir performans boyutudur. Bağlamsal performans, iş ile doğrudan ilgili olmayan ancak iş yerindeki genel atmosferi ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri olumlu yönde etkileyen davranışları içermektedir. Nitekim, bir çalışanın iş arkadaşlarına yardımcı olması, takım çalışmalarına katkıda bulunması ve iş yeri kurallarına uyması bağlamsal performansın göstergelerindendir. Bu tür performans, örgütün sosyal ve psikolojik ortamının iyileştirilmesine katkıda bulunmaktadır (F. Çetin ve Varoğlu, 2015; Doğan, 2018).

İş performansı, bireysel ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Performansın ölçülmesi ve değerlendirilmesi, çalışanların güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesine ve bu doğrultuda gelişim planlarının yapılmasına olanak tanımaktadır. Ayrıca, performans değerlendirme süreçleri, çalışanların motivasyonunu artırmakta ve iş tatminini sağlamaktadır. Performansın doğru bir şekilde değerlendirilmesi, çalışanların kariyer gelişimlerini desteklemekte ve örgütsel başarıyı artırmaktadır (Butler ve Skattebo, 2004).

Literatürde iş performansı, çeşitli tanımlarla ele alınmaktadır. Bingöl (2019), iş performansını belirlenen şartlar çerçevesinde çalışanın verilen görevi yerine getirebilme seviyesi olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, performansın hem nicel hem de nitel yönlerini kapsamaktadır. Performans, belirli bir işin miktar, nitelik, zaman ve maliyet etkinliği dikkate alınarak gerçekleştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu tanımlar, iş

performansının çok boyutlu bir kavram olduğunu ve farklı kriterlere göre değerlendirilebileceğini göstermektedir (Smith ve Goddard, 2002).

İş performansının değerlendirilmesi, örgütsel verimliliğin artırılması açısından kritik bir öneme sahiptir. Performans değerlendirme sistemleri, çalışanların iş tatmini, motivasyonu ve genel iş performansını iyileştirmek için kullanılmaktadır. Değerlendirme süreçleri, çalışanların performanslarını sürekli olarak izlemekte ve geri bildirim sağlamaktadır. Bu geri bildirimler, çalışanların performanslarını geliştirmelerine ve iş yerindeki verimliliklerini artırmalarına yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla iş performansı, bir çalışanın belirli bir görevi yerine getirme düzeyini ifade eden çok boyutlu bir kavramdır. Görev ve bağlamsal performans boyutları, iş performansının önemli bileşenleridir. İş performansının doğru bir şekilde değerlendirilmesi, çalışanların gelişimine katkı sağlamakta ve örgütlerin verimliliğini artırmaktadır. Performans değerlendirme sistemleri, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini artırmakta ve örgütsel başarıyı desteklemektedir (Butler ve Skattebo, 2004).

4.2. İş Performansı Kavramının Boyutları (Görev-Bağlamsal-Uyumsal Performans)

İş performansı, çalışanların belirli bir süre içinde görevlerini ne derece etkili ve verimli bir şekilde yerine getirdiğini ifade eden geniş kapsamlı bir kavramdır. İş performansı, genellikle üç ana boyutta incelenmektedir: görev performansı, bağlamsal performans ve uyumsal performans. Bu boyutların her biri, iş performansını farklı açılardan ele alarak, çalışanların iş yerindeki davranışlarını ve katkılarını değerlendirmektedir (Şahin ve Kanbur, 2022).

Görev performansı, çalışanların iş tanımlarında belirtilen görevleri ve sorumlulukları ne derece yerine getirdiğini ifade etmektedir. Görev performansı, işin teknik ve işlevsel gerekliliklerine uygun olarak gerçekleştirilmesini kapsamaktadır. Bu boyut, çalışanların belirli bir işin nicelik ve nitelik açısından ne kadar başarılı olduklarını ölçmektedir. Örneğin, üretim hattında çalışan bir işçinin belirli bir süre içinde ürettiği ürün miktarı ve kalitesi görev performansını yansıtmaktadır. Bu bağlamda görev performansı, işin esas gerekliliklerine odaklanmakta ve çalışanların işin teknik becerilerini ne derece etkin kullandığını ortaya koymaktadır (Şahin, 2018).

Bağlamsal performans, çalışanların iş tanımlarında yer almayan ancak iş yerinin sosyal ve psikolojik ortamını olumlu yönde etkileyen davranışlarını ifade etmektedir. Bağlamsal performans, iş arkadaşlarına yardım etme, iş yerinde olumlu bir atmosfer yaratma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını kapsayan gönüllü davranışları içermektedir. Bu performans türü, işin teknik gerekliliklerinin ötesine geçmekte ve iş yerinde olumlu bir çalışma ortamının sürdürülmesine katkıda bulunmaktadır. Nitekim, bir çalışanın iş arkadaşlarına destek olması, ekip çalışmalarına aktif olarak katılması ve iş yerindeki kurallara uyması bağlamsal performansın göstergelerindendir (Bağcı, 2014).

Uyumsal performans ise, çalışanların değişen iş koşullarına ve gerekliliklerine ne derece uyum sağlayabildiğini ifade etmektedir. Uyumsal performans, çalışanların esneklik gösterme, yeni beceriler edinme ve değişen iş taleplerine hızlı bir şekilde adapte olma yeteneklerini kapsamaktadır. Bu performans türü, iş yerinde meydana gelen değişikliklere ve yeniliklere uyum sağlama kapasitesini değerlendirmektedir (Sürer, 2022).

Literatürde, iş performansının bu üç boyutunun birbirleriyle ilişkili olduğu ve bir bütün olarak çalışanların genel performansını belirlediği belirtilmektedir. Görev performansı, çalışanların işin teknik gerekliliklerini yerine getirme düzeyini ifade ederken, bağlamsal performans iş yerindeki sosyal ilişkileri ve örgütsel davranışları kapsamakta, uyumsal performans ise değişen iş koşullarına uyum sağlama yeteneğini değerlendirmektedir. Bu üç boyut, çalışanların iş yerindeki toplam katkılarını ve verimliliklerini ortaya koymaktadır (Deniz ve Kumru, 2022).

Görev performansı, işin esas gerekliliklerine odaklanarak çalışanların teknik becerilerini ve bilgi düzeylerini değerlendirmektedir. Bağlamsal performans ise, iş yerindeki sosyal etkileşimleri ve olumlu iş ortamını sürdürme çabalarını kapsamaktadır. Uyumsal performans ise, değişen iş taleplerine ve yeniliklere hızlı ve etkin bir şekilde uyum sağlama yeteneğini ölçmektedir. Bu üç boyutun bir araya gelmesi, iş performansının çok yönlü bir değerlendirmesini sağlamaktadır (Dilekçi ve Nartgün, 2020).

Araştırmalar, iş performansının bu boyutlarının çalışanların iş tatmini, motivasyonu ve örgütsel bağlılık gibi önemli iş sonuçlarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Görev performansı yüksek olan çalışanlar, işlerinden daha fazla tatmin

olmakta ve daha yüksek motivasyon göstermektedirler. Bağlamsal performansı yüksek olan çalışanlar ise, iş yerinde olumlu bir atmosfer yaratmakta ve iş arkadaşlarıyla daha güçlü sosyal bağlar kurmaktadır. Uyumsal performansı yüksek olan çalışanlar, değişen iş koşullarına hızla uyum sağlamak ve yeniliklere açık olmaktadır. Bu noktada iş performansı kavramının boyutları olan görev performansı, bağlamsal performans ve uyumsal performans, çalışanların iş yerindeki verimliliklerini ve katkılarını çok yönlü olarak değerlendirmektedir. Bu boyutlar, iş performansının kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını ve çalışanların iş yerindeki başarılarının daha objektif bir şekilde ölçülmesini sağlamaktadır. İş performansının bu boyutları, hem bireysel gelişim hem de örgütsel başarı açısından kritik öneme sahiptir (Dilekçi ve Nartgün, 2020).

4.3. İş Performansının Önemi

İş performansı, çalışanların belirli bir süre içerisinde iş görevlerini ne kadar etkili ve verimli bir şekilde yerine getirdiğini ölçen bir kavramdır. İş performansının önemi, bireysel ve örgütsel düzeyde çeşitli açılardan ele alınmaktadır. Bireysel düzeyde, iş performansı çalışanların kariyer gelişimlerini, iş tatminlerini ve genel refahlarını etkilerken, örgütsel düzeyde ise verimlilik, rekabet gücü ve uzun vadeli başarı üzerinde belirleyici rol oynamaktadır (Correll, Weisshaar, Wynn ve Wehner, 2020).

Literatürde iş performansının iş tatmini ile pozitif bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Pugno (2009), iş performansının iş tatmini ile doğrudan ilişkili olduğunu ve ekonomik teşviklerin her zaman iş performansını artırmada etkili olmadığını belirtmektedir. Bu çalışma, içsel motivasyonların ve özsaygının hem iş tatmini hem de iş performansını artırmada önemli olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, iş performansının artırılması için ekonomik teşvikler dışında daha dostane ve motive edici yaklaşımların benimsenmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

İş performansı, çalışanların işte kalma veya iş değiştirme kararlarını da etkileyen önemli bir faktördür. Jackofsky (1984), iş performansının çalışanların işten ayrılma kararları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ve yüksek performans gösteren çalışanların işlerinde daha uzun süre kalma eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır. İş performansının düşük olması durumunda ise çalışanların iş tatminleri azalmakta ve

işten ayrılma eğilimleri artmaktadır. Bu durum, iş performansının hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir.

Görev performansı ve bağlamsal performans gibi iş performansının boyutları, çalışanların genel performansını belirlemektedir. Motowidlo ve Van Scotter (1994), görev performansı ve bağlamsal performansın genel iş performansına bağımsız katkılar sağladığını ve her iki performans türünün de iş yerinde başarılı olmanın önemli bileşenleri olduğunu belirtmektedir. Görev performansı, çalışanların iş tanımlarında belirtilen görevleri yerine getirme düzeyini ifade ederken, bağlamsal performans ise iş yerindeki sosyal ilişkileri ve örgütsel davranışları kapsamaktadır. Bu iki performans türü, çalışanların iş yerindeki toplam katkılarını ve verimliliklerini ortaya koymaktadır. İş performansının önemi, çalışanların kariyer gelişimlerinde de belirleyici bir rol oynamaktadır. Cappelli ve Conyon (2018), iş performans değerlendirmelerinin çalışanların terfi, maaş artışı ve iş yerinde kalma kararları üzerinde doğrudan etkili olduğunu vurgulamaktadır. Bu değerlendirmeler, çalışanların güçlü ve zayıf yönlerini belirlemekte ve kariyer gelişim planlarının oluşturulmasında önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Performans değerlendirmeleri, çalışanların motivasyonunu artırmakta ve iş tatminini sağlamaktadır.

İş performansı, örgütsel verimlilik ve rekabet gücü açısından da kritik bir öneme sahiptir. Yüksek performans gösteren çalışanlar, örgütün hedeflerine ulaşmasına ve rekabet gücünü artırmasına katkıda bulunmaktadır. Örgütler, yüksek performans gösteren çalışanları elde tutmak ve onların motivasyonunu sürdürmek için çeşitli stratejiler geliştirmektedir. Bu stratejiler arasında eğitim ve gelişim programları, kariyer planlama ve ödüllendirme sistemleri yer almaktadır. İş performansının artırılması, örgütün uzun vadeli başarısını ve sürdürülebilirliğini sağlamaktadır (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

İş performansının ekonomik etkileri de göz ardı edilmemelidir. Yüksek iş performansı, örgütlerin maliyetlerini düşürmekte ve gelirlerini artırmaktadır. Verimli çalışanlar, daha az hata yapmakta ve daha yüksek kalite standartlarına ulaşmaktadır. Bu durum, müşteri memnuniyetini artırmakta ve örgütün piyasa konumunu güçlendirmektedir. İş performansının ekonomik etkileri, örgütlerin karlılığını ve rekabet gücünü artırmaktadır (Selvi ve Karanfil, 2016).

İş performansının sosyal etkileri de literatürde sıkça tartışılmaktadır. Yüksek performans gösteren çalışanlar, iş yerinde olumlu bir çalışma ortamı yaratmakta ve iş arkadaşlarıyla güçlü sosyal bağlar kurmaktadır. Bu durum, iş yerinde takım ruhunu ve iş birliğini artırmakta ve genel iş tatminini sağlamaktadır. Sosyal ilişkilerin güçlü olduğu iş yerlerinde, çalışanların iş tatmini ve motivasyonu yüksek olmakta ve bu durum genel iş performansını olumlu yönde etkilemektedir (Butler ve Skattebo, 2004; Miller, Schooler, Kohn ve Miller, 1979).

Tüm bunların sonucu olarak iş performansının, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde geniş kapsamlı etkileri bulunmaktadır. İş performansı, çalışanların kariyer gelişimlerini, iş tatminlerini ve genel refahlarını belirlerken, örgütsel düzeyde verimlilik, rekabet gücü ve uzun vadeli başarı üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. İş performansının artırılması, hem bireysel gelişim hem de örgütsel başarı açısından kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, iş performansının doğru bir şekilde değerlendirilmesi ve desteklenmesi, örgütlerin sürdürülebilir başarısı için önemli bir dinamiği teşkil etmektedir (Campbell, Campbell ve Kennard, 1994).

4.4. İş Performansını Etkileyen Faktörler (Kişisel – Örgütsel - Çevresel Faktörler)

İş performansı, bireylerin belirli bir süre içinde görevlerini ne kadar etkili ve verimli bir şekilde yerine getirdiğini ifade eden bir kavramdır. İş performansını etkileyen faktörler kişisel, örgütsel ve çevresel olmak üzere üç ana kategoriye ayrılmaktadır. Bu faktörlerin her biri, çalışanların performansını farklı açılardan etkileyerek, genel verimlilik ve iş başarısını belirlemektedir (Tekeli ve Paşaoğlu, 2012).

Kişisel faktörler, bireylerin kendi özellikleri, yetenekleri, bilgi ve becerileri ile ilgili unsurları içermektedir. Bu faktörler, bireylerin işlerini nasıl yaptıklarını ve ne kadar başarılı olduklarını doğrudan etkilemektedir. Nitekim, eğitim seviyesi, mesleki deneyim ve kişisel motivasyon, iş performansını belirleyen önemli kişisel faktörler arasında yer almaktadır. Araştırmalar, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin, görevlerini daha etkili bir şekilde yerine getirebildiklerini ve bu durumun iş performansını artırdığını göstermektedir. Benzer şekilde, mesleki deneyim de bireylerin işlerinde daha başarılı olmalarını sağlamakta ve performanslarını olumlu yönde etkilemektedir (Tekeli ve Paşaoğlu, 2012).

Örgütsel faktörler, iş yerindeki yapısal ve yönetsel unsurları kapsamaktadır. Örgütsel destek, liderlik tarzı, işin niteliği ve örgütsel kültür gibi unsurlar, çalışanların iş performansını önemli ölçüde etkilemektedir. Örgütsel destek, çalışanların iş yerinde kendilerini değerli ve güvende hissetmelerini sağlamaktadır. Bu destek, çalışanların performanslarını artırmakta ve iş tatminlerini yükseltmektedir. Benzer şekilde, liderlik tarzı da iş performansını etkileyen önemli bir örgütsel faktördür. Etkili liderler, çalışanları motive etmekte ve onların performanslarını artırmaktadır (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986).

Çevresel faktörler ise iş yerinin fiziksel koşulları, teknolojik altyapı ve dış çevre ile ilgili unsurları içermektedir. İş yerinin olumlu fiziksel koşulları, çalışanların rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak ve bu durum performanslarını doğrudan etkilemektedir. İyi aydınlatılmış, ergonomik olarak düzenlenmiş ve temiz bir iş yeri, çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini artırmaktadır. Teknolojik altyapı da iş performansını etkileyen önemli bir çevresel faktördür. Güncel ve işlevsel teknolojik araçlar, çalışanların işlerini daha hızlı ve verimli bir şekilde yapmalarını sağlamaktadır (Vischer, 2007).

Araştırmalar, kişisel, örgütsel ve çevresel faktörlerin iş performansı üzerindeki etkilerini detaylı bir şekilde ele almaktadır. Buna paralel olarak Johns (2006) kişisel faktörlerin iş performansı üzerindeki etkisini incelerken, bireylerin kişilik özelliklerinin ve duygusal zekalarının performanslarını nasıl şekillendirdiğini ortaya koymaktadır. Bu çalışma, duygusal zekası yüksek olan bireylerin, iş yerinde daha başarılı olduklarını ve performanslarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, kişilik özellikleri de iş performansını etkileyen önemli bir faktördür. Özellikle, sorumluluk duygusu yüksek olan bireyler, görevlerini daha etkin bir şekilde yerine getirmekte ve yüksek performans sergilemektedir (Johns, 2006).

Örgütsel faktörlerin iş performansı üzerindeki etkilerini ele alan araştırmalar, örgütsel desteğin ve liderlik tarzının önemini vurgulamaktadır. Rhoades ve Eisenberger (2002), algılanan örgütsel desteğin iş performansını artırmada kritik bir rol oynadığını belirtmektedir. Çalışanlar, örgütlerinden aldıkları destek ile kendilerini daha motive hissetmekte ve performanslarını artırmaktadır. Ayrıca, etkili liderlik tarzlarının, çalışanların iş tatminini ve performansını olumlu yönde etkilediği birçok çalışmada ortaya konmuştur (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Çevresel faktörlerin iş performansı üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalar ise, iş yerinin fiziksel koşulları ve teknolojik altyapının önemine dikkat çekmektedir. Vischer (2007), iş yerinin fiziksel düzenlemelerinin çalışanların sağlığı ve verimliliği üzerinde doğrudan etkili olduğunu belirtmektedir. İyi düzenlenmiş bir iş ortamı, çalışanların motivasyonunu artırmakta ve performanslarını iyileştirmektedir. Ayrıca, teknolojik altyapının güncellenmesi ve çalışanların bu teknolojilere erişiminin sağlanması, iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. Bu doğrultuda iş performansını etkileyen faktörler, kişisel, örgütsel ve çevresel olarak üç ana kategoride incelenmektedir. Bu faktörlerin her biri, çalışanların iş yerindeki verimliliklerini ve başarılarını farklı açılardan etkilemektedir. Kişisel faktörler, bireylerin bilgi, beceri ve motivasyonları ile ilgili unsurları içermektedir. Örgütsel faktörler, iş yerindeki yapısal ve yönetsel unsurları kapsamaktadır. Çevresel faktörler ise iş yerinin fiziksel koşulları ve teknolojik altyapı ile ilgili unsurları içermektedir. Bu faktörlerin her biri, iş performansını artırmak için dikkate alınması gereken önemli unsurlardır (Vischer, 2007).

5. KESİŞİMSELLİK: İŞ YERİ ŞİDDETİ VE YAKIN PARTNER ŞİDDETİNİN BİRLEŞİK ETKİLERİ

İş yeri şiddeti ve YPŞ, kadın çalışanların sağlık ve iş performansı üzerinde derin etkiler bırakan ciddi sorunlardır. Bu iki tür şiddetin birleşik etkilerini inceleyen araştırmalar, şiddetin kadınların yaşam kalitesini ve iş yerindeki verimliliklerini nasıl olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Literatürde bu iki şiddet türünün etkileşimini ve birleşik etkilerini ele alan birçok çalışma bulunmaktadır (Duffy, Scott ve O'Leary-Kelly, 2004; Swanberg ve Logan, 2005).

Bir araştırmada, YPŞ mağduru kadınların iş yerinde yaşadıkları stres düzeylerinin arttığı ve bu durumun iş performanslarını olumsuz etkilediği bulunmuştur. Duffy ve arkadaşları (2004), iş yerinde yaşanan şiddetin iş stresi ve genel refah üzerinde önemli etkileri olduğunu belirtmektedir. YPŞ'nin iş yerine yansması, çalışanların psikolojik durumunu bozmakta ve iş yerindeki verimliliği düşürmektedir. Bu araştırma, şiddetin iş yerindeki sosyal ve psikolojik ortamı nasıl olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır.

Wathen ve arkadaşlarının (2015) yaptığı bir çalışmada, aile içi şiddet mağduru olan kadınların iş yerinde karşılaştıkları zorluklar ve bu zorlukların iş performanslarına olan etkileri incelenmiştir. Araştırmada, 8429 katılımcının %35'inin aile içi şiddet yaşadığı ve bu kadınların %50'sinin şiddetin iş performanslarını olumsuz etkilediğini bildirdiği belirtilmektedir. Ayrıca, bu kadınların %33'ü işlerine gitmekte zorlandıklarını ve %66'sı şiddetin iş yerinde devam ettiğini ifade etmiştir. Bu bulgular, YPŞ'nin iş yerinde devam eden bir sorun olduğunu ve iş performansını ciddi şekilde olumsuz etkilediğini göstermektedir.

MacGregor ve arkadaşlarının (2022) yaptığı bir diğer çalışmada, iş ve YPŞ'nin kesişim noktaları ele alınmıştır. Bu çalışmada, 757 kadın üzerinde yapılan 32 nitel araştırma incelenmiş ve kadınların iş deneyimleri ile şiddet arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Çalışma, işin kadınlar için maddi bağımsızlık sağladığını ancak aynı zamanda şiddetin iş yerinde devam etmesi nedeniyle birçok zorlukla karşılaştıklarını ortaya koymaktadır. Bu durum, iş ve aile içi şiddetin birbirini nasıl etkilediğini ve kadınların iş yaşamlarını nasıl zorlaştırdığını göstermektedir.

Adams ve arkadaşlarının (2013) yaptığı bir çalışma, düşük gelirli kadınlar üzerinde YPŞ'nin iş güvencesi ve zihinsel sağlık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma, şiddet gören kadınların iş güvencesinin düşük olduğunu ve bu durumun zihinsel sağlıklarını olumsuz etkilediğini göstermektedir. YPŞ'nin iş güvencesini azalttığı ve bunun sonucu olarak kadınların zihinsel sağlıklarının kötüleştiği belirtilmektedir. Bu durum, şiddetin kadınların ekonomik bağımsızlıklarını ve genel refahlarını nasıl olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Lloyd (2002), düşük gelirli mahallelerde yaşayan kadınlar arasında yaptığı bir araştırmada, aile içi şiddetin iş gücüne katılım üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırmada, şiddet gören kadınların işsizlik oranlarının yüksek olduğu ve daha fazla sağlık sorunu yaşadıkları bulunmuştur. Ayrıca, bu kadınların düşük kişisel gelirleri ve kamu yardımı alma olasılıkları daha yüksektir.

Borchers (2016), aile içi şiddetin kadınların iş bulma ve işte kalma süreçlerindeki zorlukları ele almıştır. Araştırmada, şiddet gören kadınların iş bulma süreçlerinde zorluklar yaşadıkları ve işlerini sürdüremedikleri belirtilmektedir. Şiddet, kadınların iş yerindeki görünüşlerini kontrol etme, işlerini sabote etme ve mali durumlarını kontrol etme gibi davranışlarla iş hayatlarını olumsuz etkilemektedir.

Tiesman ve arkadaşlarının (2012) yaptığı bir çalışma, ABD'de kadınları iş yerinde hedef alan cinayet vakalarının büyük bir kısmının yakın partnerleri tarafından işlendiğini ortaya koymaktadır. Araştırma, 2003-2008 yılları arasında iş yerinde öldürülen kadınların %33'ünün yakın partnerleri tarafından öldürüldüğünü göstermektedir. Bu bulgular, YPŞ'nin iş yerindeki şiddetle nasıl kesiştiğini ve kadın çalışanların güvenliğini nasıl tehdit ettiğini ortaya koymaktadır.

Papageorge ve arkadaşları (2019), aile içi şiddetin sağlık, insan sermayesi ve ekonomik sonuçları üzerine yaptığı araştırmada, şiddetin kadınların sağlık durumlarını ve iş gücüne katılımını olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Araştırma, şiddet gören kadınların sağlık sorunları yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğunu ve bu durumun iş performanslarını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Bu bulgular, şiddetin sağlık ve ekonomik sonuçlarının birbiriyle nasıl ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Bell ve Moe (2002) tarafından yapılan bir araştırma, partner şiddetinin kadınların iş yaşamına olan etkilerini incelemiştir. Araştırma, şiddet gören kadınların iş yerinde yaşadıkları stres düzeylerinin arttığını ve bu durumun iş performanslarını

olumsuz etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, şiddetin kadınların iş yerindeki sosyal ilişkilerini ve genel iş tatminlerini de olumsuz etkilediği belirtilmektedir. Bu bulgular, şiddetin iş yaşamındaki olumsuz etkilerini ve kadınların iş performansını nasıl düşürdüğünü göstermektedir.

Macquarrie ve arkadaşlarının (2020) yaptığı bir çalışma, iş yeri şiddeti ve aile içi şiddetin kesişim noktalarını ele almıştır. Araştırma, iş yerinde yaşanan şiddetin kadınların iş performansını olumsuz etkilediğini ve şiddetin devam ettiği iş yerlerinde kadınların daha fazla zorlandığını belirtmektedir. Ayrıca, iş yeri şiddeti ile aile içi şiddetin birleşik etkilerinin kadınların genel sağlık durumunu da olumsuz etkilediği vurgulanmaktadır. Bu bulgular, iki tür şiddetin birleşik etkilerinin kadın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini göstermektedir. Bu ekseninde, iş yeri şiddeti ve YPŞ'nin birleşik etkileri, kadınların sağlık ve iş performansı üzerinde ciddi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Literatürde bu iki şiddet türünün kesişimini inceleyen birçok çalışma, şiddetin kadınların yaşam kalitesini, iş güvencesini ve genel refahını nasıl olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, şiddetin önlenmesi ve kadınların korunması için kapsamlı ve bütüncül yaklaşımlar geliştirilmelidir.

6. MÜDAHALE STRATEJİLERİ VE DESTEK MEKANİZMALARI

İş yeri şiddeti ve YPŞ, kadın çalışanların sağlık ve iş performansı üzerinde ciddi ve karmaşık etkiler yaratmaktadır. Bu iki şiddet türüyle başa çıkmak için literatürde önerilen çeşitli stratejiler bulunmaktadır. Bu stratejiler, hem bireysel düzeyde hem de örgütsel düzeyde uygulanabilir yöntemler sunmaktadır.

Widiss (2019), iş yeri şiddeti ve YPŞ ile başa çıkmak için iş yerlerinde politikalar geliştirilmesini önermektedir. Bu politikalar, şiddet mağduru olan çalışanlara yönelik destek mekanizmalarını içermelidir. İş yerlerinde, şiddet mağdurlarının güvenliğini sağlamak ve onlara psikolojik destek sunmak için rehberlik hizmetleri ve kriz müdahale ekipleri oluşturulmalıdır. Ayrıca, şiddet mağdurlarının iş yerinde güvende hissetmeleri için gizlilik ve mahremiyetin korunması önemlidir.

Fleming ve Harvey (2002), iş yerlerinde şiddetin önlenmesi ve yönetilmesi için kapsamlı eğitim programlarının uygulanmasını önermektedir. Bu programlar, çalışanların şiddetle başa çıkma becerilerini geliştirmeye ve şiddet olaylarına doğru tepkiler vermelerini sağlamaya yönelik olmalıdır. Eğitimler, hem çalışanların hem de yöneticilerin şiddeti tanıma, önleme ve müdahale etme konularında bilinçlenmesini amaçlamaktadır. Ayrıca, şiddet mağdurlarına yönelik destek hizmetlerinin tanıtılması ve erişilebilirliğinin artırılması da eğitim programlarının bir parçası olmalıdır.

Beecham (2014), kadın çalışanların şiddetle başa çıkmalarında iş yerindeki sosyal destek ağlarının önemini vurgulamaktadır. İş yerlerinde, şiddet mağdurlarının güvenebilecekleri destek grupları ve mentorlar oluşturulmalıdır. Bu sosyal destek ağları, mağdurların duygusal ve psikolojik olarak güçlenmelerine yardımcı olmanın yanı sıra, iş performanslarını da olumlu yönde etkilemektedir. İş yerinde sağlanan destek, kadınların şiddetin olumsuz etkilerinden korunmalarını ve iş yerinde başarılı olmalarını sağlamaktadır.

Duffy ve arkadaşları (2004), iş yerinde şiddetin etkilerini azaltmak için erken müdahale ve bystander (seyirci) eğitimi programlarının önemine dikkat çekmektedir. Bu programlar, çalışanların şiddet olaylarına müdahale etmelerini ve mağdurlara destek olmalarını teşvik etmektedir. Bystander eğitimi, şiddet olaylarının erken aşamalarında müdahale edilmesini sağlayarak, şiddetin yayılmasını ve mağdurların daha fazla zarar görmesini önlemektedir.

Macgregor ve arkadaşlarının (2022) yaptığı araştırma, şiddet mağduru kadınların iş yerinde kendilerini güvende hissetmeleri için güvenlik önlemlerinin artırılması gerektiğini göstermektedir. İş yerlerinde güvenlik kameraları, acil durum butonları ve güvenlik personeli gibi fiziksel güvenlik önlemleri alınmalıdır. Ayrıca, şiddet mağdurlarının iş yerinde koruma emirleri alabilmeleri ve bu emirlerin uygulanması için iş yerinde gerekli düzenlemelerin yapılması önemlidir.

Perrin ve arkadaşları (2011), şiddet mağduru kadınların iş yerinde kendilerine uygun destek türlerini belirlemek ve bu destekleri sağlamak için yöneticilerin eğitim alması gerektiğini önermektedir. Yöneticiler, çalışanların şiddetle başa çıkma süreçlerinde onlara nasıl destek olabileceklerini öğrenmelidir. Bu destek, duygusal destek, izinler, esnek çalışma saatleri ve gizlilik gibi farklı alanlarda olabilir. Yöneticilerin, şiddet mağduru çalışanlarla empati kurmaları ve onların ihtiyaçlarına duyarlı olmaları, iş performanslarını artırmada önemli bir rol oynamaktadır.

Cox ve arkadaşları (2015), şiddet mağduru çalışanların iş yerinde sosyal destek ve adaptif başa çıkma stratejileri geliştirmelerinin önemini vurgulamaktadır. Sosyal destek, şiddet mağdurlarının iş yerinde kendilerini güvende hissetmelerine ve stresle başa çıkmalarına yardımcı olmaktadır. Adaptif başa çıkma stratejileri, çalışanların stresle daha etkili bir şekilde başa çıkmalarını ve iş performanslarını sürdürmelerini sağlamaktadır.

Lassiter ve arkadaşlarının (2021) yaptığı bir araştırma, iş yerinde şiddet olaylarına erken müdahale etmek için bystander eğitim programlarının geliştirilmesini önermektedir. Bu programlar, çalışanların şiddet olaylarına tanık olduklarında nasıl müdahale edeceklerini ve mağdurlara nasıl destek olacaklarını öğretmektedir. Bystander eğitim programları, iş yerinde şiddetin yayılmasını önlemek ve mağdurların korunmasını sağlamak için etkili bir stratejidir.

Macquarrie ve arkadaşlarının (2020) çalışması, iş yeri şiddeti ve YPŞ'nin kesişim noktalarını ele alarak, şiddet mağdurlarının iş yerinde korunmaları için stratejiler önermektedir. İş yerlerinde şiddet mağdurlarının güvenliklerini sağlamak için koruma emirlerinin uygulanması, gizlilik politikalarının oluşturulması ve destek hizmetlerinin sunulması önemlidir. Ayrıca, iş yerinde şiddet olaylarının raporlanması ve bu olaylara hızlı bir şekilde müdahale edilmesi gerekmektedir.

Zhou ve arkadaşlarının (2017) yaptığı araştırma, iş yerinde şiddet mağdurlarının ve tanıklarının başa çıkma stratejilerini incelemektedir. Araştırma, şiddet mağdurlarının ve tanıklarının formal, paraformal ve informal yardım türlerinden nasıl yararlandıklarını ortaya koymaktadır. Formal yardımlar, profesyonel destek hizmetlerini içerirken, paraformal yardımlar iş yerindeki destek gruplarını ve mentorları kapsamaktadır. İnfomal yardımlar ise iş arkadaşlarının ve aile üyelerinin desteğini içermektedir. Bu stratejiler, şiddet mağdurlarının ve tanıklarının iş yerinde daha güvende hissetmelerine ve iş performanslarını sürdürmelerine yardımcı olmaktadır.

Tüm bunların sonucu olarak iş yeri şiddeti ve YPŞ'nin etkileriyle başa çıkmak için çeşitli stratejiler geliştirilmiştir. Bu stratejiler, iş yerinde güvenlik önlemlerinin artırılmasını, sosyal destek ağlarının oluşturulmasını, eğitim programlarının uygulanmasını ve erken müdahale yöntemlerinin kullanılmasını içermektedir. Literatürdeki çalışmalar, bu stratejilerin şiddet mağdurlarının iş yerinde kendilerini güvende hissetmelerine, stresle başa çıkmalarına ve iş performanslarını sürdürmelerine yardımcı olduğunu göstermektedir.

7. MATERYAL VE YÖNTEM

7.1. Metot

Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesine olanak tanıyan ve bu ilişkilerin doğasını inceleyen bir yöntemdir. Bu model, birden fazla değişkenin aynı anda analiz edilmesini sağlayarak, değişkenler arasındaki korelasyonları ve neden-sonuç ilişkilerini ortaya koymaktadır (Karasar, 2013). Bu nedenle, mevcut çalışmada tercih edilen bu yöntem, elde edilen verilerin derinlemesine analiz edilmesini ve anlamlı sonuçların elde edilmesini sağlamaktadır.

İlişkisel tarama modelinin tercih edilmesinin birkaç önemli avantajı bulunmaktadır. İlk olarak, bu model, büyük veri setleri üzerinde çalışmaya ve bu verilerin kapsamlı bir şekilde analiz edilmesine olanak tanımaktadır. Bu sayede, çalışmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler daha güvenilir ve geçerli sonuçlar vermektedir. İkinci olarak, bu model, değişkenler arasındaki olası neden-sonuç ilişkilerini belirleyerek, araştırmanın amacına ulaşmasını kolaylaştırmaktadır. Bu durum, özellikle sosyal bilimler araştırmalarında, karmaşık ilişki ağlarının anlaşılmasında büyük bir öneme sahiptir (Karasar, 2013).

İlişkisel tarama modelinin bir diğer önemli avantajı, elde edilen sonuçların genellenebilirliğidir. Bu model, geniş katılımcı grupları üzerinde uygulanabilir ve sonuçlar, daha geniş popülasyonlar için geçerli olabilir. Bu durum, araştırma sonuçlarının daha geniş bir kitleye hitap etmesini ve politika yapıcılar, eğitimciler ve diğer ilgililer tarafından kullanılabilirliğini artırmaktadır. Ayrıca, ilişkisel tarama modeli, değişkenler arasındaki ilişkileri istatistiksel olarak test etme olanağı sunduğundan, çalışmanın bilimsel geçerliliğini ve güvenilirliğini artırmaktadır (Çavuş ve diğerleri, 2017).

Buna ek olarak bu model, araştırmacının veri toplama sürecini sistematik bir şekilde planlamasına ve uygulamasına olanak tanımaktadır. İlişkisel tarama modelinde kullanılan istatistiksel analiz yöntemleri, verilerin doğru bir şekilde işlenmesini ve yorumlanmasını sağlamaktadır. Bu da, araştırmacının elde edilen bulguların doğruluğundan emin olmasına ve araştırmanın amacına uygun sonuçlara ulaşmasına yardımcı olmaktadır (Çavuş ve diğerleri, 2017). Dolayısıyla bu çalışmada ilişkisel

tarama modelinin kullanılması, araştırmanın bilimsel değerini artırmakta ve elde edilen sonuçların güvenilirliğini sağlamaktadır.

7.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'nin 81 ilin tamamını temsil eden yedi coğrafi bölgede yaşayan 18-59 yaş arası kadınlar (genç ve orta yaşlı yetişkinler) oluşturmuştur. Evren, araştırmanın sonuçlarının genellenmek istendiği tüm bireyleri kapsamaktadır. Bu çalışmada, yetişkin kadınlar arasında iş yeri şiddeti ve YPŞ'nin etkilerini incelemek amacıyla, Türkiye'de çalışan kadınlar çalışmanın evrenini oluşturmuştur.

Örneklem, evreni temsil eden ve araştırma kapsamında veri toplanan bireylerden oluşmaktadır. Bu çalışmada, evli (eş) veya evlilik dışı (nişanlısı, erkek arkadaşı vb.) ilişkisi olan ve araştırmaya katılmayı kabul eden toplamda 467 kadından veri toplanmıştır. Örneklem büyüklüğü, araştırmanın amacı ve istatistiksel analizlerin gereklilikleri göz önünde bulundurularak yeterli düzeyde belirlenmiştir. Yeterli büyüklükte bir örneklem, elde edilen sonuçların geçerliliğini ve güvenilirliğini artırmakta ve sonuçların evren geneline genellenebilirliğini sağlamaktadır (Kaptan, 1998).

Evrenin belli olmadığı bir popülasyonda, örneklem büyüklüğünün yeterliliğini belirlemek için genellikle güven aralığı (confidence interval) ve hata payı (margin of error) gibi faktörler dikkate alınmaktadır. Yaygın olarak kullanılan formüllerden biri, basit rastgele örnekleme için kullanılan Cochran formülüdür. Cochran formülü şu şekildedir (Nanjundeswaraswamy ve Divakar, 2021):

$$n_0 = (Z^2 * p * (1-p)) / e^2$$

Bu formülde:

- n_0 : Örneklem büyüklüğü
- Z : Güven seviyesine karşılık gelen Z-skoru (örneğin, %95 güven seviyesinde $Z = 1.96$)
- p : Popülasyon oranı (önceden bilinmiyorsa genellikle 0.5 alınır, bu en muhafazakar değerdir)
- e : Hata payı (örneğin, %5 hata payı için $e = 0.05$)

Bu doğrultuda sağlıklı olabilecek örneklem büyüklüğü şu şekildedir:

Varsayılan değerlerle hesaplama şu şekilde yapılmıştır:

- %95 güven seviyesi ($Z = 1.96$)
- Popülasyon oranı ($p = 0.5$)
- %5 hata payı ($e = 0.05$)

$$\begin{aligned} n_0 &= (1.96^2 * 0.5 * (1-0.5)) / (0.05)^2 \\ &= (3.8416 * 0.25) / 0.0025 \\ &= 0.9604 / 0.0025 \\ &= 384.16 \end{aligned}$$

Minimum örneklem büyüklüğü 385 olarak hesaplanmış ve veri kayıpları olabileceği göz önünde bulundurularak çalışmaya 467 kişi dâhil edilmiştir. Araştırmada, rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Rastgele örnekleme, her bireyin örnekleme dahil edilme olasılığının eşit olduğu bir yöntemdir ve bu sayede örneklemin evreni temsil etme olasılığı artırılmaktadır. Bu yöntem, örnekleme hatalarının minimize edilmesine yardımcı olmakta ve elde edilen verilerin güvenilirliğini artırmaktadır. Rastgele örnekleme, çalışmanın bulgularının evren geneline genellenebilirliğini sağladığı için tercih edilmiştir (Karasar, 2013).

Veri toplama süreci, Türkiye'nin farklı bölgelerinden katılımın sağlanabilmesi için çevrim içi olarak gerçekleştirilmiştir. Online veri toplama yöntemi, geniş bir coğrafi alanda yaşayan bireylerden veri toplanmasına olanak tanımakta ve katılımcı sayısını artırmaktadır. Bu yöntem, zaman ve maliyet açısından da avantajlı olup, katılımcıların kolayca erişim sağlamalarını ve verilerin hızlı bir şekilde toplanmasını mümkün kılmaktadır. Çalışan ve yakın partneri bulunan kadınlar, sosyal medya platformları (örn. WhatsApp, Instagram ve Twitter) aracılığıyla çalışmaya davet edilmiş ve hepsine bilgilendirilmiş onam formunun yanı sıra çalışma ve amacına ilişkin kısa ayrıntıları içeren bir çevrim içi anket bağlantısı gönderilmiştir. Katılımcılardan, anket bağlantısına tıkladıktan sonra açılan ilk sayfada yer alan bölümde, evli veya evlilik dışı ilişkide olan kadın olduklarını, 18-59 yaşları arasında olduklarını ve kamu ya da özel sektörde çalıştıklarını onaylamaları istenmiştir.

Bu çerçevede araştırmada kullanılan rastgele örnekleme yöntemi ve çevrim içi veri toplama süreci, geniş bir katılımcı kitlesine ulaşılmasını sağlamıştır. Türkiye genelindeki yetişkin kadınlardan toplanan 467 veri, çalışmanın amacına uygun ve

yeterli büyüklükte bir örneklem oluşturmakta ve elde edilen bulguların evren geneline genellenebilirliğini sağlamaktadır.

7.3. Veri Toplama Araçları

7.3.1. Sosyodemografik bilgi formu

Sosyodemografik bilgi formu, katılımcıların eğitim durumu, medeni durum, aile tipi, aylık gelir durumu, çalışma yılı gibi temel özelliklerini kapsamaktadır. Bu bilgiler, bireylerin sosyoekonomik ve demografik yapılarının analiz edilmesine olanak sağlamaktadır. Formda yer alan eğitim durumu, bireyin hangi eğitim seviyesine kadar eğitim aldığıyla ilgili bilgi sunmaktadır. Medeni durum ise bireylerin evli, bekâr, boşanmış ya da dul olup olmadığını ifade etmektedir.

Bunun yanı sıra, katılımcıların aile tipi ve evlilik süreleri de formda yer almaktadır. Aile tipi, çekirdek ya da geniş aile gibi aile yapısını belirtmektedir. Aylık gelir durumu ve katılımcının çalışma yılı, ekonomik ve mesleki geçmişi hakkında bilgi vermektedir. Evlilik süresi, bireyin kaç yıldır evli olduğunu belirtirken, eşin eğitim durumu da katılımcının eşinin eğitim seviyesini yansıtmaktadır. Evlenme şekli, bireyin nasıl evlendiğini (görücü usulü, aşk evliliği vb.) ve yaşayan çocuk sayısı, katılımcının sahip olduğu çocuk sayısını içermektedir (Ek-1) .

7.3.2. Dünya sağlık örgütü aile içi şiddet tarama soru formu

Verilerin karşılaştırılabilirliğini ve kalitesini sağlamak amacıyla çalışmada, Türkiye'de ulusal çapta gerçekleştirilen Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması (2015) ve DSÖ'nün (2005) “Çoklu Ülke Kadın Sağlığı ve Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırmaları (Multi-country Study on Women's Health and Domestic Violence against Women)” çalışmalarındaki sorularla aynı olan standartlaştırılmış ve yapılandırılmış şiddet tanımları kullanılmıştır. Anket fiziksel (altı madde), cinsel (üç madde), psikolojik (dört madde) ve ekonomik şiddeti (üç madde) ölçmektedir. Sorular kadınların eşleri veya partnerleri (nişanlı, erkek arkadaş, vb.) tarafından maruz bırakıldıkları şiddeti tanımlanmaktadır. Bir şiddet eylemine bir kez maruz kalınması, söz konusu şiddet biçiminin meydana geldiğini göstermektedir. Fiziksel şiddetle ilgili sorular tokat atma, itme, vurma, tekmeleme, boğma veya silah kullanmaya

odaklanırken; cinsel şiddetle ilgili sorular fiziksel güç kullanarak veya kadının isteği dışında cinsel ilişkiye girme ve cinsel aşağılamaya odaklanmıştır. Psikolojik şiddetle ilgili sorular küçümseme, hakaret, tehdit ve korku salmaya; ekonomik şiddetle ilgili sorular ise kadınların çalışmasını engellemeye odaklanmıştır (DSÖ, 2005; Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması, 2015) (Ek-2).

7.3.3. İşyeri şiddeti ölçeği

İşyeri Şiddeti Ölçeği, Chen ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilen ve Shi ve arkadaşları (2019) tarafından İngilizceye çevrilen bir ölçektir. Ölçek, işyerinde şiddete maruz kalma durumlarını değerlendirmek amacıyla kullanılmıştır. Türkçeye uyarlama çalışması Beaton ve arkadaşları (2000) tarafından önerilen beş aşamalı metodoloji ile gerçekleştirilmiştir. Uyarlama sürecinde, ölçeğin dilsel ve kültürel eşdeğerliği sağlanmış, ardından ölçeğe Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanarak geçerliliği ve güvenirliği test edilmiştir.

İşyeri Şiddeti Ölçeği, üç ana boyuttan ve toplam dokuz maddeden oluşmaktadır:

- Sözlü Şiddet (SS): 2 madde
- Fiziksel Şiddet (FS): 4 madde
- Cinsel Şiddet (CS): 3 madde

Her bir madde, katılımcıların son 12 ay içinde karşılaştıkları şiddet türlerine dair soruları içermektedir. Örneğin, sözlü şiddet boyutunda yer alan maddelerden biri, katılımcının azarlanma veya hakarete maruz kalıp kalmadığını sorgulamaktadır. Ölçek, işyerinde şiddete maruz kalma durumlarını kapsamlı bir şekilde değerlendirmekte ve katılımcıların yaşadığı şiddet türlerini belirlemeyi amaçlamaktadır.

İşyeri Şiddeti Ölçeği'nin iç tutarlılığı, Cronbach Alfa katsayısı ile belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach Alfa katsayıları, sözlü şiddet için 0.778-0.894, fiziksel şiddet için 0.793-0.817 ve cinsel şiddet için 0.766-0.822 arasında değişmektedir. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı ise 0.760-0.842 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin iç tutarlılık güvenirliğinin yeterli olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, ölçeğin yapı geçerliliği Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiştir. AFA sonuçları, ölçeğin üç faktörlü yapısının

korunduğunu göstermektedir. DFA sonuçları ise ölçeğin orijinal yapısının doğrulandığını ve ölçeğin kültürel olarak uygun olduğunu ortaya koymaktadır (Ek-3).

7.3.4. Dünya sağlık örgütü sağlık ve iş performansı ölçeği

Dünya Sağlık Örgütü Sağlık ve İş Performansı Ölçeği (SİPÖ), Kessler ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilmiş ve iş performansının çeşitli boyutlarını ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Kısa formu, çalışanların işe devamsızlık ve işte var olmama durumlarını değerlendirmek üzere tasarlanmıştır. Türkçeye uyarlama çalışmasında, ölçeğin 11 maddesi çevrilerek psikometrik özellikleri araştırılmıştır.

SİPÖ, toplamda 11 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, iki ana alt boyuta ayrılmaktadır:

- İşe Devamsızlık: 3 madde
- İşte Var Olmama: 3 madde

Bu maddeler, katılımcıların son 4 hafta içinde işte bulunma durumlarına ilişkin sorular içermektedir. Örneğin, "Son 4 haftada (28 gün) yaklaşık toplam kaç saat çalıştınız?" gibi sorularla katılımcıların iş performansları değerlendirilmektedir.

SİPÖ'nün iç tutarlılık güvenirliği, Cronbach Alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin tüm maddeleri için Cronbach Alfa katsayısı 0.82, işe devamsızlık alt ölçeği için 0.81 ve işte var olmama alt ölçeği için 0.67 olarak bulunmuştur. Test tekrar test güvenirlik katsayıları ise .70 ve üzeri değerler ile yeterli düzeyde olduğu saptanmıştır. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile yapı geçerliliği test edilmiştir. DFA sonuçları, ölçeğin mükemmel uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir (Ek-4).

7.4. Verilerin Analizi

Excel'de düzenlenen veriler SPSS 27 programına aktarılmıştır. Araştırma kapsamında, verilerin normallik dağılımı analiz edilmiştir. Normallik analizi, verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını belirlemek için yapılmıştır. Normallik testleri sonucunda, verilerin çoğunluğunun normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle, parametrik olmayan testler tercih edilmiştir.

Verilerin analizinde, parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis H testi ve Spearman sıra korelasyonu kullanılmıştır. Mann-Whitney U testi, iki bağımsız grup arasındaki farkları değerlendirmek için kullanılmıştır. Kruskal-Wallis H testi, üç veya daha fazla bağımsız grup arasındaki farkları değerlendirmek amacıyla tercih edilmiştir. Spearman sıra korelasyonu ise, iki sürekli değişken arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için kullanılmıştır. Bu testler, normal dağılım varsayımını gerektirmediği için, araştırma verilerine uygun analiz yöntemleridir.

7.5. Etik Konular

Araştırma için bir üniversitenin etik kurulundan etik kurul onayı alınmıştır (sayı: 2024/02-18; tarih: 13.03.2024) (Ek-7). Katılımcılara çevrim içi ortamda katılımın gönüllülük esası, hakları ve çalışmanın amacı hakkında bilgi verilmiştir. Kadınlar, katılmayı kabul etmeleri durumunda çevrimiçi anketin ilk sayfasındaki bilgilendirilmiş onam bölümünü onaylamışlardır (Ek-8).

8. BULGULAR

8.1. Sosyodemografik Bulgular

Tablo 1. Katılımcılara ilişkin sosyodemografik bilgiler

Değişken	Seçenekler	Frekans	Yüzde	
Eğitim Durumu	Lise ve Altı	25	5.41	
	Üniversite ve Üzeri	437	94.59	
Medeni Durum	Bekâr	207	45.10	
	Evli	252	54.90	
Aile Tipi	Çekirdek Aile	401	86.61	
	Geniş Aile	52	11.23	
	Parçalanmış Aile	10	2.16	
Aylık Gelir Durumu	Gelirim Giderimden Az	140	30.24	
	Gelirim Giderime Eşit	213	46.00	
	Gelirim Giderimden Fazla	110	23.76	
Çalışma Yılı	1-5 Yıl	212	45.49	
	6-10 Yıl	121	25.97	
	11-15 Yıl	45	9.66	
	16-20 Yıl	34	7.30	
	21 Yıl ve Üzeri	54	11.59	
Evlilik Süresi	1-5 Yıl	151	32.40	
	6-10 Yıl	61	13.09	
	11-15 Yıl	32	6.87	
	16-20 Yıl	24	5.15	
	21 Yıl ve Üzeri	198	42.49	
Eşinizin Eğitim Durumu	Lise	42	14.63	
	Lisans ve Üzeri	245	85.37	
Evlenme Şekliniz	Görücü Usulü	1	0.35	
	Severek/Anlaşarak	286	99.65	
Yaşayan Sayınız	Çocuk	0	282	60.65
		1	70	15.05
		2	96	20.65
		3	17	3.66

Katılımcıların büyük çoğunluğunu lisans ve üzerinde eğitim alan (%94.59), evli (%54.90), evlilik süresi 21 yıl ve üzerinde (42.49), severek veya anlaşarak evlenen (%99.65), çekirdek aile yapısında (%86.61), geliri giderine eşit (%46.00), 1-5 yıl arası çalışma tecrübesine sahip (%45.49), çocuğu olmayan (%60.65) kadınların oluştuğu görülmektedir (Tablo 1).

8.2. Normallik Analizi

Tablo 2. Araştırma sürecinde kullanılan ölçme araçlarına ilişkin normallik analizi

Değişken	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum	Çarpıklık	Basıklık
----------	----------	------------	---------	----------	-----------	----------

İşyeri Sözlü Şiddet	2.68	1.2	2	8	2.1	4.68
İşyeri Fiziksel Şiddet	4.12	0.74	4	12	8.45	78.07
İşyeri Cinsel Şiddet	3.15	0.77	3	10	6.42	45.26
Yakın Partner Fiziksel Şiddeti	0.33	1.09	0	6	3.85	15.02
Yakın Partner Cinsel Şiddeti	0.15	0.58	0	3	4.1	16.05
Yakın Partner Duygusal Şiddeti	0.64	1.1	0	4	1.78	2.25
Yakın Partner Ekonomik Şiddeti	0.15	0.53	0	3	4.05	17.25
Aile İçi Kontrol Davranışları	1.17	1.72	0	6	1.48	1.15
Mutlak Devamsızlık	65.12	149.43	0	1440	5.59	38.37
Bağıl Devamsızlık	1.69	2.11	0	17.5	3.8	19.14
Mutlak İşte Var Olmama	76.56	21.71	0	100	-1.39	2.06

Araştırma sürecinde kullanılan ölçme araçlarının normallik analizine ilişkin sonuçları incelendiğinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin çoğunun +2 ve -2 aralığının dışında kaldığı görülmektedir. Bu durum, verilerin normal dağılım göstermediğini ve dolayısıyla parametrik olmayan testlerin kullanılması gerektiği görülmektedir (George ve Mallery, 2009) (Tablo 2).

8.3. Fark Analizleri

Tablo 3. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ve araştırmada kullanılan ölçek puanlarının karşılaştırılması

Değişkenler	İşyeri Sözlü Şiddet (Ort ± SS)	İşyeri Fiziksel Şiddet (Ort ± SS)	İşyeri Cinsel Şiddet (Ort ± SS)	Yakın Partner Fiziksel Şiddeti (Ort ± SS)	Yakın Partner Cinsel Şiddeti (Ort ± SS)	Yakın Partner Duyusal Şiddeti (Ort ± SS)	Yakın Partner Ekonomik Şiddeti (Ort ± SS)	Yakın Partner Kontrol Davranışları (Ort ± SS)	Mutlak Devamsızlık (Ort ± SS)	Bağlı Devamsızlık (Ort ± SS)	Mutlak İşte Var Olmama (Ort ± SS)
Medeni Durum											
Bekâr	229.86	227.02	226.91	198.95	209.32	223.27	213.55	205.86	179.37	168.25	201.22
Evli	219.26	216.98	219.86	198.18	205.33	198.37	204.80	196.62	187.58	197.00	231.97
Test Değeri (Z/U/p)	-1.042 / 23528 / 0.297	-1.981 / 23080 / 0.048*	-1.469 / 23678 / 0.142	-0.124 / 19015.5 / 0.901	-0.828 / 20358 / 0.407	-2.488 / 18731.5 / 0.013*	-1.403 / 20232 / 0.161	-0.882 / 18587.5 / 0.378	-0.754 / 15819.5 / 0.451	-2.637 / 14039.5 / 0.008**	-2.568 / 20096.5 / 0.010**
Eğitim Durumu											
Lise ve Altı	172.88	229.42	213.50	189.93	197.50	192.67	199.77	147.93	200.90	185.97	262.59
Lisans ve Üzeri	229.51	223.69	226.15	201.61	210.10	212.59	211.09	205.86	185.37	186.52	218.82
Test Değeri (Z/U/p)	-2.498 / 23528 / 0.012*	-0.51 / 23080 / 0.609	-1.174 / 23678 / 0.243	-0.834 / 19015.5 / 0.402	-1.135 / 20358 / 0.259	-0.909 / 18731.5 / 0.364	-0.818 / 20232 / 0.413	-2.412 / 18587.5 / 0.016*	-0.563 / 15819.5 / 0.573	-0.018 / 14039.5 / 0.984	-1.599 / 20096.5 / 0.111
Eş Eğitim Durumu											
Lise	153.78	138.62	142.42	138.13	140.99	146.73	143.88	136.81	111.97	108.45	140.94
Lisans ve Üzeri	140.00	140.24	142.51	129.75	137.51	135.47	136.41	132.32	119.56	120.71	141.01
Test Değeri (U/p)	1.483 / 0.223	0.089 / 0.765	0 / 0.985	1.296 / 0.255	0.414 / 0.520	0.979 / 0.322	1.135 / 0.287	0.142 / 0.706	0.367 / 0.545	0.948 / 0.330	0 / 0.996
Gelir Düzeyi											
Gelirim	228.78	230.19	229.86	203.15	207.87	216.95	214.46	206.17	197.78	186.60	222.16

Giderimden Az											
Gelirim	236.07	223.94	225.86	198.27	210.18	212.08	210.07	198.60	186.93	189.04	219.06
Giderime Eşit											
Gelirim	211.60	222.49	225.49	212.03	218.76	212.10	214.71	216.38	176.51	187.72	229.43
Giderimden											
Fazla											
Test Değeri	3.633 /	1.561 /	0.640 /	3.038 /	3.019 /						0.477 /
(H/p)	0.163	0.458	0.726	0.219	0.221	0.196 / 0.907	0.529 / 0.768	1.851 / 0.396	2.055 / 0.358	0.037 / 0.982	0.788
Çalışma Süresi											
1-5 Yıl	235.36	221.83	231.25	200.45	208.38	212.31	209.08	212.21	187.89	180.85	207.30
6-10 Yıl	231.87	238.12	227.77	195.71	213.25	207.18	213.03	194.33	190.71	181.83	216.99
11-15 Yıl	234.07	228.48	231.00	213.86	209.13	237.41	225.52	209.68	183.17	209.67	239.84
16-20 Yıl	182.87	213.00	216.00	212.31	212.44	193.85	210.58	209.76	176.36	214.53	273.19
21 Yıl ve Üzeri	222.92	225.58	220.39	212.83	221.48	223.54	214.53	193.22	197.57	201.07	264.44
Test Değeri	7.065 /	9.163 /	3.936 /	4.687 /	3.022 /						13.991 /
(H/p)	0.132	0.057	0.415	0.321	0.554	4.360 / 0.359	2.499 / 0.645	2.652 / 0.618	0.746 / 0.946	5.142 / 0.273	0.007 **
Evlilik Süresi											
1-5 Yıl	243.03	227.23	228.39	203.68	211.33	203.81	213.49	205.51	183.32	181.12	213.30
6-10 Yıl	234.85	220.81	230.95	195.38	199.50	214.56	213.42	189.31	209.50	207.42	247.73
11-15 Yıl	211.63	220.44	216.00	233.82	212.85	217.81	238.76	221.31	186.04	227.37	267.21
16-20 Yıl	217.31	222.08	216.00	229.07	236.20	241.91	220.36	227.50	182.61	212.66	274.81
21 Yıl ve Üzeri	220.64	229.21	230.15	195.92	212.08	216.80	205.45	204.06	185.07	178.74	209.48
Test Değeri	4.778 /	1.742 /	3.550 /	13.542 /	9.329 /						12.999 /
(H/p)	0.311	0.783	0.470	0.009 **	0.053	3.161 / 0.531	7.756 / 0.101	2.963 / 0.564	2.699 / 0.609	7.767 / 0.100	0.011 *
Çocuk Sayısı											
0	225.69	226.49	226.69	194.32	209.33	211.15	207.99	202.61	183.19	186.23	208.62
1	237.62	224.09	226.05	204.02	204.18	211.65	209.72	195.16	203.21	202.45	219.24
2	221.80	215.91	223.23	214.62	215.41	213.55	216.37	208.86	189.64	177.66	255.83
3	218.73	227.58	213.50	219.55	197.50	203.08	220.50	207.33	149.95	193.08	249.25
Test Değeri	0.988 /	2.848 /	1.073 /	7.881 /	2.925 /	0.129 / 0.988	1.533 / 0.675	0.655 / 0.884	3.003 / 0.391	1.868 / 0.600	10.474 /

Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre, iş yeri ve YPŞ’de bazı değişkenler arasında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. İşyeri sözlü şiddet puanlarında bekâr ve evli katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p = 0.297$). İşyeri fiziksel şiddet puanlarında bekâr ve evli katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p = 0.048$). Bekâr katılımcılar, evli katılımcılara göre daha yüksek ortalama sıraya sahiptir. Yakın partner fiziksel ($p = 0.901$) ve cinsel şiddet ($p = 0.407$) puanlarında bekâr ve evli katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yakın partner duygusal şiddet puanlarında bekâr ve evli katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmuş olup bekâr katılımcılar, evli katılımcılara göre daha yüksek ortalama sıraya sahiptir ($p = 0.013$). İş performansı ile ilgili değişkenler incelendiğinde, mutlak devamsızlıkta bekâr ve evli katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmamış ($p = 0.451$) ancak bağıl devamsızlık ($p = 0.008$) ve mutlak işte var olmama ($p = 0.010$) puanlarında anlamlı farklar bulunmuştur. Bekâr katılımcılar, evli katılımcılara göre daha yüksek devamsızlık ve daha düşük işte var olma puanlarına sahiptir (Tablo 3).

İşyeri sözlü şiddet puanları, lise ve altı eğitim seviyesine sahip katılımcılar ile lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip katılımcılar arasında anlamlı bir fark göstermektedir ($p = 0.012$). Lise ve altı eğitim seviyesindeki katılımcılar, iş yeri sözlü şiddet puanları açısından daha düşük ortalama sıraya sahiptir. İşyeri fiziksel şiddet puanlarında eğitim seviyeleri açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p = 0.609$). YPŞ açısından bakıldığında, fiziksel, cinsel ve duygusal şiddet puanlarında eğitim seviyeleri arasında anlamlı farklar bulunmamıştır. Yakın partner kontrol davranışları puanlarında ise eğitim seviyeleri arasında anlamlı farklar bulunmuştur ($p = 0.016$). Lise ve altı eğitim seviyesindeki katılımcılar daha düşük ortalama sıraya sahip olup, lisans ve üzeri eğitim seviyesindeki katılımcılar daha yüksek kontrol davranışlarına maruz kalmıştır. İş performansı ile ilgili değişkenler incelendiğinde, mutlak devamsızlık, bağıl devamsızlık ve mutlak işte var olmama puanlarında eğitim seviyeleri arasında anlamlı farklar bulunmamıştır (Tablo 3).

İşyeri sözlü şiddet puanları, eşlerinin eğitim durumu lise olan katılımcılar ile lisans ve üzeri olanlar arasında anlamlı bir fark göstermemektedir ($p = 0.223$). İşyeri fiziksel şiddet puanları incelendiğinde, eşlerinin eğitim durumu lise olan katılımcılar ile lisans ve üzeri olanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p = 0.765$). YPŞ’nin türlerinde de benzer sonuçlar gözlemlenmiştir. Fiziksel, cinsel ve duygusal şiddet

puanlarında eşlerinin eğitim durumlarına göre anlamlı farklar bulunmamıştır. Yakın partner ekonomik şiddeti ve kontrol davranışları puanlarında da anlamlı farklar bulunmamaktadır. İş performansı ile ilgili değişkenler incelendiğinde, mutlak devamsızlık, bağıl devamsızlık ve mutlak işte var olmama puanlarında eşlerinin eğitim durumlarına göre anlamlı farklar bulunmamıştır. Eşlerin eğitim seviyesinin iş yerinde ve yakın partnerden maruz kalınan şiddet türleri ile iş performansı üzerinde belirgin etkilerinin bulunmadığı gözlemlenmiştir. Hem lise hem de lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip eşler, katılımcıların şiddet deneyimlerini ve iş performanslarını benzer şekilde etkilemektedir ($p > 0.05$). İş yeri şiddeti ve YPŞ ile iş performansı arasında belirgin farklar bulunmamaktadır (Tablo 3).

İşyeri sözlü şiddet puanları, geliri giderinden az, geliri giderine eşit ve geliri giderinden fazla olan katılımcılar arasında anlamlı bir fark göstermemektedir ($p = 0.163$). İşyeri fiziksel şiddet puanları incelendiğinde de benzer bir tablo ortaya çıkmaktadır ($p = 0.458$). Geliri giderinden az, geliri giderine eşit ve geliri giderinden fazla olan katılımcılar arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. YPŞ türleri göz önüne alındığında, fiziksel, cinsel ve duygusal şiddet puanlarında gelir düzeyleri arasında anlamlı farklar bulunmamıştır. Yakın partner ekonomik şiddeti ve kontrol davranışları puanlarında da gelir düzeyleri arasında anlamlı farklar bulunmamıştır. İş performansı değişkenleri açısından bakıldığında, mutlak devamsızlık, bağıl devamsızlık ve mutlak işte var olmama puanlarında gelir düzeyleri arasında anlamlı farklar bulunmamaktadır (Tablo 3).

Kruskal-Wallis H testi sonuçlarına göre, iş yeri şiddeti ve YPŞ ile iş performansı arasında belirgin farklar bulunmaktadır. İşyeri sözlü şiddet puanları, çalışma süreleri 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olan katılımcılar arasında anlamlı bir fark göstermemektedir ($p = 0.132$). İşyeri fiziksel şiddet puanlarında ise çalışma süresine göre anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir ($p = 0.057$). Çalışma süreleri farklı olan katılımcılar arasında fiziksel şiddete maruz kalma oranları benzerdir. YPŞ türleri incelendiğinde, fiziksel, cinsel ve duygusal şiddet puanlarında da çalışma süreleri arasında anlamlı farklar bulunmamaktadır. Yakın partner ekonomik şiddeti ($p = 0.645$) ve kontrol davranışları puanlarında da ($p = 0.618$) çalışma süreleri açısından anlamlı fark bulunmamıştır (Tablo 3).

İş performansı değişkenleri açısından incelendiğinde, mutlak devamsızlık ($p = 0.946$) ve bağıl devamsızlık ($p = 0.273$) puanlarında çalışma süreleri arasında anlamlı farklar bulunmamaktadır. Mutlak işte var olmama puanlarında anlamlı bir fark gözlemlenmiştir ($p = 0.007$). İşyeri sözlü şiddet puanları, evlilik süreleri 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olan katılımcılar arasında anlamlı bir fark göstermemektedir ($p = 0.311$). İşyeri fiziksel şiddet puanlarında da benzer bir durum gözlemlenmektedir ($p = 0.783$). YPŞ türleri incelendiğinde, fiziksel şiddet puanlarında evlilik süresine göre anlamlı farklar bulunmaktadır ($p = 0.009$). Bu bulgu, uzun süreli evliliklerin yakın partner fiziksel şiddetinde farklılık yarattığını göstermektedir. Ancak cinsel ($p = 0.053$) ve duygusal şiddet ($p = 0.531$) puanlarında evlilik süresine bağlı anlamlı farklar bulunmamaktadır. Yakın partner ekonomik şiddeti ($p = 0.101$) ve kontrol davranışları ($p = 0.564$) puanlarında evlilik süreleri arasında anlamlı farklar gözlemlenmemiştir (Tablo 3).

İş performansı değişkenleri açısından değerlendirildiğinde, mutlak devamsızlık ($p = 0.609$) ve bağıl devamsızlık ($p = 0.100$) puanlarında evlilik süreleri arasında anlamlı farklar bulunmamaktadır. Mutlak işte var olmama puanlarında anlamlı bir fark gözlemlenmiştir ($p = 0.011$). Aile türüne göre ölçek skorları karşılaştırıldığında, işyeri sözlü şiddet puanları, çekirdek aile, geniş aile ve parçalanmış aile yapısına sahip katılımcılar arasında anlamlı bir fark göstermemektedir ($p = 0.183$). İşyeri fiziksel şiddet puanları da aile tipine göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($p = 0.629$). YPŞ türleri açısından, fiziksel ($p = 0.341$) ve cinsel şiddet ($p = 0.209$) puanlarında aile tipine göre anlamlı farklar bulunmamaktadır. Duygusal şiddet puanlarında geniş ve parçalanmış aile yapısına sahip katılımcılar arasında anlamlı farklar olduğu görülmektedir ($p = 0.066$). Yakın partner ekonomik şiddeti ve kontrol davranışları puanlarında aile tipi ile anlamlı farklar bulunmaktadır. Parçalanmış aile yapısına sahip katılımcılar, ekonomik şiddet ve kontrol davranışları açısından daha yüksek puanlar almıştır. İş performansı değişkenleri açısından değerlendirildiğinde, mutlak devamsızlık ($p = 0.425$) ve mutlak işte var olmama ($p = 0.97$) puanlarında aile tipine göre anlamlı farklar bulunmamaktadır. Bağıl devamsızlık puanlarında aile tipi ile anlamlı farklar olduğu gözlemlenmektedir ($p = 0.056$).

Katılımcıların işyeri sözlü şiddet puanları ($p = 0.804$) ve işyeri fiziksel şiddet puanları ($p = 0.416$) çocuk sayısına göre anlamlı bir fark göstermemiştir. YPŞ türleri

açısından, fiziksel şiddet puanlarında çocuk sayısına göre anlamlı farklar bulunmuştur ($p = 0.049$). Cinsel ($p = 0.403$) ve duygusal şiddet ($p = 0.988$) puanlarında çocuk sayısına bağlı anlamlı farklar bulunmamıştır. Yakın partner ekonomik şiddeti ($p = 0.675$) ve kontrol davranışları ($p = 0.884$) puanlarında çocuk sayısına göre anlamlı farklar gözlemlenmemiştir. İş performansı değişkenleri açısından değerlendirildiğinde, mutlak devamsızlık ($p = 0.391$) ve bağıl devamsızlık ($p = 0.600$) puanlarında çocuk sayısına göre anlamlı farklar bulunmamıştır. Mutlak işte var olmama puanlarında anlamlı bir fark gözlemlenmiştir ($p = 0.015$) (Tablo 3).

8.4. İlişki Analizleri

Tablo 4. Araştırma sürecinde kullanılan ölçeklerin ilişkisine yönelik spearman sıra korelasyonu

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
İşyeri Sözlü Şiddet	1.00	.318**	.239**	.153**	.183**	.323**	.287**	.280**	.010	.027	-.036
İşyeri Fiziksel Şiddet	-	1.00	.305**	.232**	.170**	.232**	.236**	.245**	.136**	-.019	-.195**
İşyeri Cinsel Şiddet	-	-	1.00	.304**	.173**	.235**	.218**	.177**	-.017	-.076	-.087
Yakın Partner Fiziksel Şiddeti	-	-	-	1.00	.523**	.465**	.534**	.370**	.066	.033	-.076
Yakın Partner Cinsel Şiddeti	-	-	-	-	1.00	.361**	.562**	.340**	.079	.006	-.067
Yakın Partner Duygusal Şiddeti	-	-	-	-	-	1.00	.529**	.535**	.056	.035	-.092
Yakın Partner Ekonomik Şiddeti	-	-	-	-	-	-	1.00	.392**	.062	.039	-.063
Yakın Partner Kontrol Davranışları	-	-	-	-	-	-	-	1.00	.019	.009	-.068
Mutlak Devamsızlık	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00	.296**	-.023
Bağıl Devamsızlık	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00	.128*
Mutlak İşte Var Olmama	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00

Tablo 4 araştırma sürecinde kullanılan ölçeklerin ilişkilerini incelemek amacıyla Spearman sıra korelasyonu sonuçlarını göstermektedir. Bu tabloda, iş yeri ve YPŞ türleri ile iş performansı değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkileri değerlendirilmektedir. Korelasyon katsayıları anlamlılık düzeylerine göre işaretlenmiştir.

İşyeri sözlü şiddet ile işyeri fiziksel şiddet arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon bulunmuştur ($\rho = 0.318$, $p < 0.01$). Benzer şekilde, işyeri sözlü şiddet ile işyeri cinsel şiddet arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir ($\rho = 0.239$, $p < 0.01$). YPŞ türleri arasında da güçlü pozitif korelasyonlar bulunmaktadır. Yakın partner fiziksel şiddeti ile yakın partner cinsel şiddeti arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur ($\rho = 0.523$, $p < 0.01$). Ayrıca, yakın partner duygusal şiddeti ile ekonomik şiddet arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\rho = 0.529$, $p < 0.01$). İş performansı değişkenleri açısından değerlendirildiğinde, mutlak devamsızlık ile bağıl devamsızlık arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon bulunmuştur ($\rho = 0.296$, $p < 0.01$). Ayrıca, bağıl devamsızlık ile mutlak işte var olmama arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir ($\rho = 0.128$, $p < 0.05$) (Tablo 4). YPŞ türlerinin iş performansı üzerindeki etkileri incelendiğinde, yakın partner duygusal şiddeti ile mutlak işte var olmama arasında negatif bir korelasyon bulunmuştur ($\rho = -0.092$, $p < 0.10$). Ayrıca, yakın partner ekonomik şiddeti ile mutlak işte var olmama arasında da negatif bir ilişki gözlemlenmiştir ($\rho = -0.063$, $p < 0.20$) (Tablo 4).

9. TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı, iş yeri şiddeti ve YPŞ'nin kadın çalışanların sağlık ve iş performansı üzerindeki etkilerini değerlendirmektir. İlk olarak, iş yeri şiddeti ile medeni durum arasındaki ilişkiye bakıldığında, bekâr bireylerin evli bireylere kıyasla daha fazla fiziksel şiddete maruz kaldığı görülmektedir. Bu durum, iş yerinde evli bireylerin daha fazla korunuyor olabileceği veya fiziksel şiddeti rapor etmede daha temkinli olabileceği ihtimalini düşündürmektedir. Cowan ve Fox (2015) de bu noktada evli bireylerin/kadınların iş yerinde daha fazla korunuyor olabileceklerini ve fiziksel şiddeti rapor etmede daha temkinli davranabileceklerini ifade etmektedir. Aynı şekilde, Hogh, Mikkelsen ve Hansen (2011) yaptıkları çalışmada medeni durumun iş yeri şiddeti üzerindeki olumsuz etkilerini vurgulamıştır.

Literatürdeki çalışmalar, bekâr bireylerin sosyal destek ağlarının daha zayıf olabileceği ve duygusal şiddeti daha fazla rapor edebileceği ihtimalini ortaya koymaktadır (Devries ve diğerleri, 2013). Bu durum, aynı zamanda, bireylerin partnerleriyle olan ilişkilerinde yaşadıkları güç dinamiklerinin de bir göstergesi olabilir (Johnson, 2006). Nitekim mevcut çalışmada da YPŞ açısından değerlendirildiğinde, bekâr bireylerin evli bireylere kıyasla daha fazla duygusal şiddete maruz kaldığı ortaya çıkmaktadır.

Elde edilen bulgulara eğitim seviyesi ile iş yeri şiddeti arasındaki ilişki incelendiğinde, daha yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin iş yerinde daha fazla sözlü şiddetle karşılaştığı görülmektedir. Bu bulgu, eğitilmiş bireylerin iş yerinde daha fazla sorumluluk üstlenmeleri ve bu nedenle daha fazla hedef haline gelmeleri olasıdır (Christensen, 2013). Eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin iş yerindeki rolleri ve sorumlulukları, onları daha fazla eleştiriye açık hale getirebilir (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2011).

Son olarak, iş performansı değişkenleri incelendiğinde, bekâr katılımcıların evli katılımcılara göre daha yüksek devamsızlık ve daha düşük işte var olma puanlarına sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, bekâr bireylerin iş performansının evli bireylere göre daha olumsuz olduğunu göstermektedir (Ford, 2011). İş yerinde şiddete maruz kalan bireylerin iş tatmini ve motivasyonlarının düşük olduğu, bu nedenle iş performanslarının olumsuz etkilendiği literatürde sıkça vurgulanmaktadır (Tuckey,

Bakker ve Dollard, 2012). Araştırma bulgularımız, iş yeri şiddeti ve YPŞ'nin kadın çalışanların sağlık ve iş performansı üzerindeki etkilerini anlamak için önemlidir. Ayrıca, medeni durum ve eğitim seviyesinin bu etkiler üzerinde nasıl farklılıklar yarattığını ortaya koymaktadır. İlerleyen çalışmalarda, bu faktörlerin daha derinlemesine incelenmesi ve şiddetin önlenmesine yönelik stratejilerin geliştirilmesi gerekmektedir.

Diğer taraftan yapılan analizler sonucunda eşin eğitim seviyesi ile iş yeri şiddeti arasındaki ilişki incelendiğinde, daha yüksek eğitim seviyesine sahip eşlerin, katılımcıların iş yerinde daha fazla sözlü şiddetle karşılaşmadığı görülmektedir. Ancak bazı araştırmalar, eğitim seviyesinin iş yerinde şiddet türleri üzerinde farklı etkileri olduğunu göstermektedir. Nitekim, Einarsen ve arkadaşları (2011), daha yüksek eğitim seviyesine sahip çiftlerin iş yerinde daha fazla sorumluluk üstlenmelerinin ve bu nedenle daha fazla hedef haline gelmelerinin olası olduğunu ifade etmektedir. Aynı şekilde, Kalikote (2023) tarafından yapılan araştırma, eğitim seviyesinin iş yerinde sözlü şiddet üzerindeki etkilerini vurgulamaktadır. YPŞ açısından değerlendirildiğinde, eşin eğitim seviyesinin fiziksel, cinsel ve duygusal şiddet üzerinde belirgin bir etkisi olmadığı gözlemlenmiştir. Bu sonuç, eğitim seviyesinin YPŞ üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu göstermektedir. Bonnes (2016) tarafından yapılan bir çalışma, eşin eğitim seviyesinin şiddet türleri üzerindeki etkisini incelemiş ve benzer sonuçlar elde etmiştir. Ayrıca, Shrestha (2022) tarafından yapılan bir diğer araştırma da, eşin eğitim seviyesinin şiddet üzerindeki sınırlı etkisini vurgulamaktadır.

Gelir düzeyi ile iş yeri şiddeti ve YPŞ arasındaki ilişki incelendiğinde, farklı gelir düzeylerindeki katılımcılar arasında belirgin farklar gözlenmemiştir. Sun ve arkadaşları (2017), gelir düzeyinin iş yerinde fiziksel şiddete maruz kalma riskini değiştirmediğini belirtmiştir. Benzer şekilde, Li ve arkadaşları (2019) da farklı gelir düzeylerindeki katılımcıların benzer seviyede fiziksel şiddetle karşılaştığını bulmuştur. YPŞ açısından değerlendirildiğinde, gelir düzeyinin şiddet türleri üzerinde belirgin bir etkisi olmadığı gözlemlenmiştir. Bu bulgu, gelir düzeyinin YPŞ üzerindeki sınırlı etkisini göstermektedir. Urquhart ve arkadaşları (2023) tarafından yapılan bir çalışma, gelir düzeyinin şiddet üzerindeki etkisini incelemiş ve benzer sonuçlar elde etmiştir. Ayrıca, Afzal (2019) tarafından yapılan bir diğer araştırma da, gelir düzeyinin şiddet üzerindeki sınırlı etkisini vurgulamaktadır. Tüm bu içerikler, mevcut çalışma

bulgularıyla literatürdeki bulguların birbiriyle önemli oranda örtüştüğünü ortaya koymaktadır.

Çalışmalarda gelir durumunun iş yeri şiddeti üzerinde sınırlı etkisi olmasının birkaç nedeni olabileceği düşünülmektedir. Buna göre; iş yeri şiddeti, gelir düzeyinden bağımsız olarak tüm çalışanları etkileyebilen yaygın bir sorun iken şiddetin temelinde genellikle bireysel veya kurumsal dinamiklerin yer alması, bu durumun ekonomik farklılıklardan ziyade güç ve kontrol ilişkileriyle ilgili olabileceğine işaret etmektedir. Gelir düzeyi ne olursa olsun, çalışanlar iş yerinde benzer türde baskı ve zorbalıkla karşılaşabilir. Ancak gelir düzeyinin şiddetin raporlanmasına yönelik bir farklılık oluşturması, bu sonucun ortaya çıkmasını sağlıyor olabilir. Diğer bir deyişle gelir düzeyinin yükselmesi, şiddetin daha kolay ifade edilebilmesini beraberinde getiriyor olabilir.

Diğer taraftan, iş performansı değişkenleri incelendiğinde, katılımcıların eğitim seviyeleri ve gelir düzeyleri arasında iş performansı üzerinde belirgin farklar gözlenmemiştir. Ahmed ve arkadaşları (2022), iş performansı üzerinde eğitim seviyesinin etkilerini incelemiş ve anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna varmıştır. Ayrıca, Bibi ve Akhtar (2020) tarafından yapılan bir diğer araştırma da, eğitim seviyesinin iş performansı üzerindeki sınırlı etkilerini vurgulamaktadır. İlerleyen çalışmalarda, bu faktörlerin daha derinlemesine incelenmesi ve şiddetin önlenmesine yönelik stratejilerin geliştirilmesi gerekmektedir.

Çalışma süresine göre iş yeri şiddeti ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Bu durum ele alındığında, daha önce yapılan çalışmaların da mevcut bulguları desteklediği görülmektedir. Nitekim, Mateen (2014), sağlık profesyonelleri arasında çalışma süresine göre iş yerinde maruz kalınan sözlü ve fiziksel şiddetin değişkenlik gösterebileceğini belirlemiştir. Kim ve Yun (2012) ise, dağıtım sektöründe çalışan işçilerin, çalışma süresine bağlı olarak sözlü ve fiziksel şiddet deneyimlerinde farklılıklar yaşadıklarını vurgulamış ancak bu farklılıkların lineer bir şekilde gerçekleşmediğini belirtmiştir. Bu çalışmalar, çalışma süresine göre farklı kurum kültürlerinde farklı sonuçların ortaya çıkabileceğini örneklendirmektedir.

İş performansı değişkenleri açısından bakıldığında, mutlak işte var olmama puanlarının, çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermesi dikkat çekicidir. Lesuffleur ve arkadaşları (2014), psikososyal iş faktörlerinin devamsızlık üzerinde

önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Willert ve arkadaşları (2021), kısa süreli çalışanların cinsel tacize maruz kalma olasılığının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Chen ve arkadaşları (2010), iş yerinde fiziksel şiddetin sağlık çalışanlarının yaşam kalitesini olumsuz etkilediğini ve bu durumun devamsızlık oranlarını artırabileceğini göstermektedir.

Bu bulgular, çalışma süresi, iş yeri şiddeti ve iş performansı arasındaki ilişkileri anlamak için önemlidir. İş yerinde şiddetin önlenmesine yönelik stratejilerin geliştirilmesi ve bu faktörlerin daha derinlemesine incelenmesi gerekmektedir.

İşyeri ve YPŞ türleri açısından, evlilik süresine göre anlamlı farklar gözlenmiştir. Uzun süreli evliliklerde fiziksel şiddet oranlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu bulgu, uzun süreli ilişkilerde şiddetin artabileceği ihtimalini desteklemektedir. Bazı çalışmalar, uzun süreli evliliklerde partnerler arasındaki çatışmaların ve şiddetin artabileceğini göstermektedir. Nitekim, McHugh ve Frieze (2006), uzun süreli evliliklerde fiziksel şiddetin daha yaygın olduğunu bulmuştur.

Yakın partner cinsel ve duygusal şiddet puanlarında ise evlilik süresine bağlı olarak anlamlı farklar bulunmamaktadır. Bu sonuçlar, evlilik süresinin bu tür şiddet üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir. Tjaden ve Thoennes (2000), kısa süreli evliliklerde cinsel şiddet oranlarının daha yüksek olabileceğini vurgulamışlardır. Ekonomik şiddet ve kontrol davranışları açısından değerlendirildiğinde, evlilik süresine göre anlamlı farklar gözlemlenmemiştir.

İş performansı değişkenleri açısından bakıldığında, mutlak devamsızlık ve bağlı devamsızlık puanlarında evlilik süreleri arasında anlamlı farklar bulunmamaktadır. Ancak mutlak işte var olmama puanlarında anlamlı bir fark gözlemlenmiştir. Uzun süreli evliliklerde işte var olmama oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Lesuffleur ve arkadaşları (2014), psikososyal iş faktörlerinin devamsızlık üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Chen ve arkadaşları (2010) ise, iş yerinde fiziksel şiddetin sağlık çalışanlarının yaşam kalitesini olumsuz etkilediğini ve devamsızlık oranlarını artırabileceğini bulmuşlardır.

Aile tipine göre iş yeri şiddeti ve YPŞ türleri açısından anlamlı farklar gözlemlenmiştir. Çekirdek, geniş ve parçalanmış aile yapısına sahip katılımcılar arasında iş yeri şiddeti ve YPŞ deneyimleri farklılık göstermekte, özellikle parçalanmış ailelerden gelen kadınların iş yeri şiddeti ve YPŞ'nin daha yüksek skorlara sahip olduğu

görülmektedir. Ancak bazı araştırmalar, aile yapısının şiddet üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu göstermektedir. Kim ve Yun (2012), iş yerinde şiddetin daha çok kurumsal ve çevresel faktörlerden etkilendiğini belirtmişlerdir. Lafta ve Falah (2019) da benzer şekilde, aile yapısının iş yeri şiddeti üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu bulmuşlardır.

Yakın partner ekonomik şiddeti ve kontrol davranışları açısından parçalanmış aile yapısına sahip katılımcıların daha yüksek puanlar aldığı gözlemlenmiştir. Bu bulgu, parçalanmış aile yapısının ekonomik şiddet ve kontrol davranışları üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu göstermektedir. Sutton ve Dawson (2021), parçalanmış aile yapısının duygusal şiddet üzerinde farklı etkiler yarattığını bulmuşlardır.

İş performansı değişkenleri açısından değerlendirildiğinde, mutlak devamsızlık ve bağıl devamsızlık puanlarında aile tipi ile anlamlı farklar gözlemlenmemiştir. Ancak mutlak işte var olmama puanlarında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Uzun süreli evlilikler ve parçalanmış aile yapısının işte var olmama üzerinde farklı etkiler yaratabileceği görülmektedir. Bu bulgular, aile yapısının iş performansı üzerindeki karmaşık etkilerini ortaya koymaktadır.

İş yeri şiddeti açısından, çocuk sayısının iş yerinde sözlü ve fiziksel şiddet deneyimlerini etkilemediği görülmüştür. Benzer şekilde, cinsel şiddet puanlarında da çocuk sayısına göre anlamlı farklar bulunmamaktadır. Bu bulgular, çocuk sayısının iş yerindeki şiddet türleri üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir. Ancak, Chen ve Ngoubene-Atioky (2019) çalışmalarında, daha fazla çocuk sahibi olmanın kadınların maruz kaldığı fiziksel şiddeti artırabileceğini belirtmişlerdir.

YPŞ açısından, fiziksel şiddet puanlarında çocuk sayısına göre anlamlı farklar bulunmuştur. Bu bulgu, daha fazla çocuk sahibi olmanın fiziksel şiddeti artırabileceğini göstermektedir. Barakati (2022), çocuk sayısının YPŞ üzerindeki etkilerini incelediği çalışmada benzer sonuçlar elde etmiştir. Ancak, cinsel ve duygusal şiddet puanlarında çocuk sayısına bağlı anlamlı farklar bulunmamaktadır.

Ekonomik şiddet ve kontrol davranışları açısından da çocuk sayısına göre anlamlı farklar gözlemlenmemiştir. Nabirye ve diğerleri (2011), çocuk sayısının ekonomik şiddet ve kontrol davranışları üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Tüm bunlara paralel olarak çocuk sayısının iş yeri şiddeti ve YPŞ ile iş performansı üzerindeki etkileri karmaşık ve değişkendir. Çocuk sayısına bağlı olarak

fiziksel şiddet noktasında farklılıklar yaşanırken, diğer değişkenlerde anlamlı bir farklılığın olmadığını gösteren sonuçlar elde edilmiştir. Bu bulgular, çocuk sayısının bireylerin iş ve özel hayatlarındaki şiddet deneyimleri ve iş performansları üzerinde değişken ve karmaşık etkiler yarattığını göstermektedir. Gelecekteki araştırmalar, çocuk sayısının iş yeri şiddeti, YPŞ ve iş performansı üzerindeki etkilerini daha iyi anlamak için daha geniş kapsamlı çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Sonuçlar, iş yeri ve YPŞ türlerinin iş performansı ile ilişkisini anlamak için Spearman sıra korelasyonunu kullanarak analiz edilmiştir. İşyeri sözlü şiddet ile işyeri fiziksel şiddet ve işyeri cinsel şiddet arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Benzer şekilde, YPŞ türleri arasında da güçlü pozitif korelasyonlar gözlemlenmiştir. İş performansı değişkenleri açısından değerlendirildiğinde, mutlak devamsızlık ile bağıl devamsızlık arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon bulunmuştur.

Bu bulgular, iş yeri ve YPŞ türlerinin iş performansı üzerinde karmaşık ve çok yönlü etkiler yarattığını göstermektedir. Örneğin, işyerinde sözlü şiddet yaşayan bireylerin, aynı zamanda fiziksel şiddet yaşama olasılığı da yüksektir (Niraki, 2023). Aynı şekilde, yakın partner fiziksel şiddeti yaşayan bireylerin cinsel şiddet yaşama olasılığı da yüksektir (Bahrami_Vazir ve diğerleri, 2020). Bu sonuçlar, şiddet deneyimlerinin iş ve özel hayat üzerindeki karmaşık ve çeşitli etkilerini ortaya koymaktadır.

Bu bulgulara göre, iş yeri ve YPŞ türlerinin önlenmesi ve yönetimi için daha kapsamlı ve etkili stratejiler geliştirilmelidir. İş yerlerinde ve evlerde şiddetin azaltılması, bireylerin iş performansını ve genel yaşam kalitesini olumlu yönde etkileyecektir (Qaralleh, Rahim ve Richardson, 2023). Ayrıca, iş performansı değişkenleri açısından, mutlak devamsızlık ve bağıl devamsızlık düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunması, işte var olma süresi düşük olan bireylerin, devamsızlık düzeylerinin de yüksek olduğunu göstermektedir. Bu, iş performansını artırmak için devamsızlık oranlarını azaltmaya yönelik stratejilerin önemini vurgulamaktadır (Corbeanu ve Iliescu, 2023).

Çalışma süresi ve evlilik süresi gibi diğer demografik faktörler de işyeri ve YPŞ ile iş performansı üzerindeki etkileri açısından incelenmelidir. Bu faktörlerin şiddet ve iş performansı üzerindeki etkilerini daha iyi anlamak, hedeflenen müdahale

stratejilerinin geliştirilmesine yardımcı olabilir (Nursalam, Fardiana, Asmoro, Fadhillah ve Efendi, 2018).

10. SONUÇ

Bu çalışma, iş yeri ve YPŞ'nin kadın çalışanların sağlık ve iş performansı üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma bulguları, iş yeri şiddeti ve YPŞ'nin kadın çalışanlar üzerinde önemli etkiler yarattığını göstermektedir. Medeni durum, eğitim seviyesi, eşin eğitim seviyesi, gelir düzeyi, çalışma süresi, evlilik süresi, aile tipi ve çocuk sayısı gibi demografik değişkenlerin iş yeri şiddeti ve YPŞ ile iş performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir.

İlk olarak, bekâr bireylerin evli bireylere göre daha fazla fiziksel ve duygusal şiddete maruz kaldığı belirlenmiştir. Bu durum, bekâr bireylerin daha az sosyal destek alabileceği ve bu nedenle daha fazla şiddet yaşadığını göstermektedir. Ayrıca, yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin iş yerinde daha fazla sözlü şiddetle karşılaştığı tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin iş yerinde daha fazla sorumluluk üstlenmeleri, onları daha fazla hedef haline getirebilmektedir.

Eşin eğitim seviyesi ile iş yeri ve YPŞ arasında belirgin farklar bulunmamıştır. Gelir düzeyinin iş yeri şiddeti ve YPŞ üzerinde sınırlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Çalışma süresi ve evlilik süresi gibi değişkenlerin bazı şiddet türleri üzerinde anlamlı etkiler yarattığı tespit edilmiştir. Örneğin, uzun süreli evliliklerde fiziksel şiddet oranlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aile tipi açısından parçalanmış aile yapısına sahip katılımcıların daha fazla ekonomik şiddet ve kontrol davranışlarına maruz kaldığı gözlemlenmiştir.

Çocuk sayısının iş yeri ve YPŞ üzerinde sınırlı etkileri olduğu belirlenmiştir. Ancak, daha fazla çocuk sahibi olan bireylerin fiziksel şiddete maruz kalma olasılığının arttığı tespit edilmiştir. İş performansı değişkenleri incelendiğinde, bekâr bireylerin evli bireylere göre daha yüksek devamsızlık ve daha düşük işte var olma puanlarına sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgular, iş yeri şiddeti ve YPŞ'nin iş performansı üzerindeki olumsuz etkilerini göstermektedir.

Spearman sıra korelasyonu sonuçlarına göre, iş yeri ve YPŞ türleri arasında güçlü pozitif ilişkiler bulunmuştur. Bu, bir şiddet türünü yaşayan bireylerin diğer şiddet türlerini de yaşama olasılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, iş performansı değişkenleri arasında da anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgular, iş yeri ve YPŞ'nin bireylerin iş performansını nasıl etkilediğini anlamak için önemlidir.

Bu çerçevede gelecekteki araştırmacılara ve politika uygulayıcılara aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

1. İş yerlerinde ve evlerde şiddeti azaltmaya yönelik kapsamlı eğitim programları uygulanmalıdır.
2. Çalışanların iş yerinde ve evde maruz kaldığı şiddeti rapor edebilecekleri güvenli mekanizmalar oluşturulmalıdır.
3. Sosyal destek ağları güçlendirilerek, bekâr bireylerin daha fazla destek alması sağlanmalıdır.
4. Yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin iş yerinde daha fazla korunması için politikalar geliştirilmelidir.
5. Çalışma süresi ve evlilik süresi gibi değişkenler göz önünde bulundurularak, kişiselleştirilmiş şiddet önleme stratejileri oluşturulmalıdır.
6. Parçalanmış aile yapısına sahip bireylerin ekonomik şiddet ve kontrol davranışlarına maruz kalma riskini azaltacak destek mekanizmaları geliştirilmelidir.
7. Çocuk sayısının iş yeri şiddeti ve YPŞ üzerindeki etkileri daha derinlemesine incelenerek, bu konuda farkındalık artırılmalıdır.
8. İş performansını artırmak için devamsızlık oranlarını azaltmaya yönelik stratejiler uygulanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abdellah, R. F. ve Salama, K. M. (2017). Prevalence and Risk Factors Of Workplace Violence Against Health Care Workers İn Emergency Department İn Ismailia, Egypt. *Pan African Medical Journal*, 26(1), 1-8. Doi:10.11604/Pamj.2017.26.21.10837
- Adams, A. E., Bybee, D., Tolman, R. M., Sullivan, C. M. ve Kennedy, A. C. (2013). Does Job Stability Mediate The Relationship Between İntimate Partner Violence and Mental Health Among Low-İncome Women? *American Journal Of Orthopsychiatry*, 83(4), 600-608. Doi:10.1111/Ajop.12053
- Adams-Prassl, A., Huttunen, K., Nix, E. ve Zhang, N. (2024). Violence Against Women At Work*. *The Quarterly Journal Of Economics*, 139(2), 937-991. Doi:10.1093/Qje/Qjad045
- Afzal, M. H. B. (2019, 11 Haziran). The Correlations Between Microfinance Participation and Intimate Partner Violence (IPV) İn Rural Bangladesh: Economic Disempowerment and Deteriorating Social Health İn Rural Women. APSA Preprints. Doi:10.33774/Apsa-2019-Xwc4c
- Ahmed, T., Chaojun, Y., Hongjuan, Y. ve Mahmood, S. (2022). The İmpact Of Empowering Leadership On Job Performance Of Higher Education İstitutions Employees: Mediating Role Of Goal Clarity and Self-Efficacy. *Psychology Research and Behavior Management*, 15. Doi:10.2147/PRBM.S357083
- Akpınar, E. N. (2017). Hastane Halkla İlişkiler Biriminin Mobbing Üretme Potansiyeli: Nitel Bir Analiz. *The Journal Of International Lingual Social and Educational Sciences*, 3(1), 44-54.
- Arslan, E. (2016). *Otel İşletmelerinde İşyeri Şiddeti Üzerine Bir Araştırma*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Eskişehir.
- Aydın, N. (2018). Sağlık Sektöründe İşyerinde Şiddet ve Toplam Kalite Yönetimi. *İmgelem*, 2(3), 5-26.
- Ayyıldız, K. ve Odacı, N. (2023). Hemşirelere Yönelik İş Yeri Şiddetinin Önlenmesi: Literatür Derlemesi (S. 443). II. Uluslararası III. Ulusal Kadın Sağlığı Hemşireliği Kongresi, Sunulmuş Bildiri. <https://Avesis.Lokmanhekim.Edu.Tr/Yayin/C960c98e-1658-426a-9fbd-E7b29ce2364c/Hemsirelere-Yonelik-Is-Yeri-Siddetinin-Onlenmesi-Literatur-Derlemesi> [Erişim Tarihi: 27 Nisan 2024].

- Babacan Gümüş, A., Şıpkın, S. ve Erdem, Ö. (2020). The Prevalence Of İntimate Partner Violence Against Women and Women’s Methods Of Coping With Partner Violence*. *Journal Of Psychiatric Nursing*, 11(2), 79-87. Doi:10.14744/Phd.2020.58561
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş Doyumunun Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi. *Journal Of Management and Economics Research*, 12(24), 58-72. Doi:10.11611/JMER534
- Bahrami_Vazir, E., Mohammad-Alizadeh-Charandabi, S., Kamalifard, M., Ghelichkhani, F., Mohammadi, A. ve Mirghafourvand, M. (2020). The Correlation Between Sexual Dysfunction and İntimate Partner Violence İn Young Women During Pregnancy. *BMC International Health and Human Rights*, 20(1), 24-33. Doi:10.1186/S12914-020-00245-9
- Banyard, V., Potter, S. ve Turner, H. (2011). The İmpact Of İnterpersonal Violence İn Adulthood On Women’s Job Satisfaction and Productivity: The Mediating Roles Of Mental and Physical Health. *Psychology Of Violence*, 1(1), 16-28. Doi:10.1037/A0021691
- Barakati, S. I. B. (2022). Measuring The Saudi Society’s Awareness Of Verbal Violence’s Contribution To Low Self-Esteem, Feelings Of Psychological Loneliness and Depression İn Children. *Advances İn Social Sciences Research Journal*, 9(8), 156-173. Doi:10.14738/Assrj.98.12810
- Baron, R. A. ve Neuman, J. H. (1996). Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence On Their Relative Frequency and Potential Causes. *Aggressive Behavior*, 22(3), 161-173. Doi:10.1002/(SICI)1098-2337(1996)22:3<161::AID-AB1>3.0.CO;2-Q
- Basile, K. C., D’Inverno, A. S. ve Wang, J. (2020). National Prevalence Of Sexual Violence By A Workplace-Related Perpetrator. *American Journal Of Preventive Medicine*, 58(2), 216-223. Doi:10.1016/J.Amepre.2019.09.011
- Beech, B. ve Leather, P. (2006). Workplace Violence İn The Health Care Sector: A Review Of Staff Training and İntegration Of Training Evaluation Models. *Aggression and Violent Behavior*, 11(1), 27-43. Doi:10.1016/J.Avb.2005.05.004
- Beecham, D. (2014). An Exploration Of The Role Of Employment As A Coping Resource For Women Experiencing Intimate Partner Abuse. *Violence and Victims*, 29(4), 594-606. Doi:10.1891/0886-6708.VV-D-12-00086

- Bell, M. P., Moe, A. ve Schweinle, W. (2002). Partner Violence and Work: Not Just A “Domestic Issue”. *Academy Of Management Proceedings*, 2(1), 1-6. Doi:10.5465/Apbpp.2002.7519496
- Bibi, N. ve Akhtar, M. (2020). Relationship Between Organizational Structure and Job Performance Of Teaching Faculty At Higher Education Level. *Journal Of Research and Reflections In Education*, 80(1), 113-122.
- Bingöl, D. (2019). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Bonnes, S. (2016). Education and Income Imbalances Among Married Couples İn Malawi As Predictors For Likelihood Of Physical and Emotional Intimate Partner Violence. *Violence and Victims*, 31(1), 51-69. Doi:10.1891/0886-6708.VV-D-14-00016
- Borchers, A., Lee, R. C., Martsolf, D. S. ve Maler, J. (2016). Employment Maintenance and Intimate Partner Violence. *Workplace Health & Safety*, 64(10), 469-478. Doi:10.1177/2165079916644008
- Brous, E. (2018). Workplace Violence. *AJN The American Journal Of Nursing*, 118(10), 51. Doi:10.1097/01.NAJ.0000546381.04422.55
- Bulut, M., Aslan, R. ve Arslantaş, H. (2020). Kabul Edilmemesi Gereken Toplumsal Bir Gerçek: Yakın Partner Şiddeti. *Sakarya Tıp Dergisi*, 10(2), 334-347. Doi:10.31832/Smj.681134
- Butler, A. B. ve Skattebo, A. (2004). What İs Acceptable For Women May Not Be For Men: The Effect Of Family Conflicts With Work On Job-Performance Ratings. *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), 553-564. Doi:10.1348/0963179042596478
- Campbell, D. J., Campbell, K. M. ve Kennard, D. (1994). The Effects Of Family Responsibilities On The Work Commitment and Job Performance Of Non-Professional Women. *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 67(4), 283-296. Doi:10.1111/J.2044-8325.1994.Tb00568.X
- Campbell, J. C., Messing, J. T., Kub, J., Agnew, J., Fitzgerald, S., Fowler, B., ... Bolyard, R. (2011). Workplace Violence: Prevalence and Risk Factors İn The Safe At Work Study. *Journal Of Occupational and Environmental Medicine*, 53(1), 82. Doi:10.1097/JOM.0b013e3182028d55
- Cappelli, P. ve Conyon, M. J. (2018). What Do Performance Appraisals Do? *ILR Review*, 71(1), 88-116. Doi:10.1177/0019793917698649
- Chappell, D. ve Martino, V. D. (2006). *Violence At Work*. International Labour Organization.

- Chen, L. ve Ngoubene Atioky, A. (2019). Does Number Of Children Moderate The Link Between Intimate Partner Violence and Marital Instability Among Chinese Female Migrant Workers? *Sex Roles*, 80(1), 747-757. Doi:10.1007/S11199-019-1017-X
- Chen, W.-C., Huang, C.-J., Hwang, J.-S. ve Chen, C.-C. (2010). The Relationship Of Health-Related Quality Of Life To Workplace Physical Violence Against Nurses By Psychiatric Patients. *Quality Of Life Research*, 19(8), 1155-1161. Doi:10.1007/S11136-010-9679-4
- Chen, W.-C., Hwu, H.-G., Kung, S.-M., Chiu, H.-J. ve Wang, J.-D. (2008). Prevalence and Determinants Of Workplace Violence Of Health Care Workers In A Psychiatric Hospital In Taiwan. *Journal Of Occupational Health*, 50(3), 288-293. Doi:10.1539/Joh.L7132
- Christensen, K. (2013). Annette Kamp and Helge Hvid (Ed.): Elderly Care In Transition: Management, Meaning and Identity At Work. A Scandinavian Perspective. Copenhagen Business School Press, 2012. *Nordic Journal Of Working Life Studies*, 3(2), 113-119. Doi:10.19154/Njwls.V3i2.2553
- Corbeanu, A. ve Iliescu, D. (2023). The Link Between Work Engagement and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal Of Personnel Psychology*, 22(3), 111-122. Doi:10.1027/1866-5888/A000316
- Correll, S. J., Weisshaar, K. R., Wynn, A. T. ve Wehner, J. D. (2020). Inside The Black Box Of Organizational Life: The Gendered Language Of Performance Assessment. *American Sociological Review*, 85(6), 1022-1050. Doi:10.1177/0003122420962080
- Couto, M. T. ve Lawoko, S. (2011). Burnout, Workplace Violence and Social Support Among Drivers and Conductors In The Road Passenger Transport Sector In Maputo City, Mozambique. *Journal Of Occupational Health*, 53(3), 214-221. Doi:10.1539/Joh.L10102
- Couto, M. T., Lawoko, S. ve Svanstrom, L. (2009). Violence Against Drivers and Conductors In The Road Passenger Transport Sector In Maputo, Mozambique: Research and Theory. *African Safety Promotion*, 7(2), 17-36. Doi:10.10520/EJC93120
- Cowan, R. ve Fox, S. (2015). Being Pushed and Pulled: A Model Of U.S. HR Professionals' Roles In Bullying Situations. *Personnel Review*, 44(2), 24-35. Doi:10.1108/PR-11-2013-0210
- Cox, C. B., Johnson, J. ve Coyle, T. (2015). Coping Styles Moderate The Relationships Between Exposure To Community Violence and Work-Related Outcomes. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 20(3), 348-358. Doi:10.1037/A0038556

- Cronholm, P. F., Fogarty, C. T., Ambuel, B. ve Harrison, S. L. (2011). Intimate Partner Violence. *American Family Physician*, 83(10), 1165-1172.
- Çavuş, Ş., Köse, E., Yeşil, R., Genç, S. Z., Özerbaş, A., Özkan, H. H., ... Özbek, R. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (R. Y. Kıncal, Ed.) (5. Baskı.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çetin, C. (2015). Zabıta Çalışanlarında İş Güvencesizliği ile Tükenmişlik İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(02), 73-96.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113. Doi:10.18394/İid.61996
- Çil Arslan, I. (2023). İşyerinde Taciz ve Şiddet Farkındalığı Rehberi. İstanbul: Yanındayız Derneği. <https://Dspace.Ceid.Org.Tr/Xmlui/Handle/1/2289> [Erişim Tarihi: 25 Mayıs 2024].
- Dağoğlu, N. P. (2022). Sağlık Çalışanlarının Yaşadığı İş Yeri Şiddeti. *Sağlık ve Yaşam Bilimleri Dergisi*, 4(2), 252-259. Doi:10.33308/2687248X.202242255
- Dalvand, S., Gheshlagh, R. G., Najafi, F., Zahednezhad, H. ve Sayehmiri, K. (2018). The Prevalence Of Workplace Violence Against Iranian Nurses: A Systematic Review and Meta - Analysis. *Shiraz E-Medical Journal*, 19(9). 32-44. Doi:10.5812/Semj.65923
- Damka, Z. (2009). *Sığınma Evinde Kalan Şiddet Mağduru Kadınlar: Anksiyete Duyarlılığı, Travmaya Bağlı Suçluluk, Travma Sonrası Stres Bozukluğu ve Psikolojik Belirtiler*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Ankara.
- Demirel, M. Y. (2019). *Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet: İzmir İli Örneği*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Sakarya.
- Deniz, M. ve Kumru, S. (2022). İş Performans Ölçeği Geliştirme Çalışması: Özel Bir Hastane Uygulaması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(2), 549-562.
- Devries, K. M., Mak, J. Y. T., García-Moreno, C., Petzold, M., Child, J. C., Falder, G., ... Watts, C. H. (2013). The Global Prevalence Of Intimate Partner Violence Against Women. *Science*, 340(6140), 1527-1528.
- Dicola, D. ve Spaar, E. (2016). Intimate Partner Violence. *American Family Physician*, 94(8), 646-651.
- Dilekçi, Ü. ve Nartgün, S. (2020). Öğretmenlerin Algıladıkları Uyumsal Performans Ölçeği'nin Türk Kültürüne Uyarlanması: Geçerlik-Güvenirlilik ve Betimsel Analiz. *Hacettepe University Journal Of Education*. 35(2), 448-465.

- Doğan, H. (2018). Örgütsel Adalet Algısı ile İş Performansı Arasındaki İlişki. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 26-46.
- Duffy, M. K., Scott, K. L. ve O'Leary-Kelly, A. M. (2004). The Radiating Effects Of Intimate Partner Violence On Occupational Stress and Well Being. P. L. Perrewe ve D. C. Ganster (Ed.), *Exploring Interpersonal Dynamics* İçinde, Research In Occupational Stress and Well Being 4(1), 67-92.
- Dursun, S. (2012). İşyeri Şiddetinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(1), 105-115.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C. (2011). The Concept Of Bullying and Harassment At Work: The European Tradition. *Bullying and Harassment In The Workplace. Developments In Theory, Research, and Practice*, 11(2), 3-39.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eren Gümüştekin, G. ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Fleming, P. ve Harvey, H. D. (2002). Strategy Development In Dealing With Violence Against Employees In The Workplace. *Journal Of The Royal Society For The Promotion Of Health*, 122(4), 226-232.
- Ford, M. T. (2011). Linking Household Income and Work–Family Conflict: A Moderated Mediation Study. *Stress and Health: Journal Of The International Society For The Investigation Of Stress*, 27(2), 144-162.
- George, D. ve Mallery, P. (2009). *SPSS For Windows Step By Step: A Simple Study Guide and Reference, 17.0 Update* (10th Edition.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gül, H. (2010). Saldırgan Davranışlar ve Örgütsel Mağduriyet Üzerine Kavramsal Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(1), 91-98.
- Han Almış, B., Gümüştas, F. ve Koyuncu Kütük, E. (2020). Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetin Kadın ve Çocukların Ruh Sağlığına Etkileri. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(2), 232-242.
- Hanson, G. C., Perrin, N. A., Moss, H., Laharnar, N. ve Glass, N. (2015). Workplace Violence Against Homecare Workers and Its Relationship With Workers Health Outcomes: A Cross-Sectional Study. *BMC Public Health*, 15(1), 11-20.

- Hogh, A., Mikkelsen, E. G. ve Hansen, Å. M. (2011). Individual Consequences Of Workplace Bullying/Mobbing. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf ve C. L. Cooper (Ed.), *Bullying and Harassment In The Workplace* İçinde (Ss. 107-128). CRC Press.
- İnci, R. (2020). Çalışan Kadınlarda Şiddet Algısı ve Bu Algıda Ekonomik Şiddetin Yeri. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 3(1), 189-206. Doi:10.33712/Mana.594761
- Jackofsky, E. F. (1984). Turnover and Job Performance: An Integrated Process Model. *The Academy Of Management Review*, 9(1), 74-83.
- Johns, G. (2006). The Essential Impact Of Context On Organizational Behavior. *Academy Of Management Review*, 31(10), 68-81. Doi:10.5465/AMR.2006.20208687
- Johnson, M. P. (2006). Conflict and Control: Gender Symmetry and Asymmetry İn Domestic Violence. *Violence Against Women*, 12(11), 1003-1018. Doi:10.1177/1077801206293328
- Kadı, G., Erbaş, M., Balcı, Y. ve Göçeoğlu, Ü. Ü. (2019). Muğla'da Gençlik Yaş Grubunda Flört/Partner Şiddeti. Doi:10.5336/Forensic.2018-62289
- Kalikote, B. (2023). Workplace Violence Among Nurses. *Journal Of Nursing Education Of Nepal*, 14(1), 101-105.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*. İstanbul: Kişisel Yayınlar.
- Karaağaç, H. (2014). Sağlık Çalışanlarına Yönelik İşyerinde Şiddet: Nedenler, Politikalar, Öneriler. *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*, (3), 18-22.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kim, S. Y. ve Yun, S.-N. (2012). Conditions Of Workplace Violence Experience Among Workers İn The Distribution Industry. Doi:10.12799/Jkachn.2012.23.2.212
- Kwok, R. P. W., Law, Y. K., Li, K. E., Ng, Y. C., Cheung, M. H., Fung, V. K. P., ... Leung, W. C. (2006). Prevalence Of Workplace Violence Against Nurses İn Hong Kong.
- Lafta, R. K. ve Falah, N. (2019). Violence Against Health-Care Workers İn A Conflict Affected City. *Medicine, Conflict and Survival*, 35(1), 65-79.
- Lancôt, N. ve Guay, S. (2014). The Aftermath Of Workplace Violence Among Healthcare Workers: A Systematic Literature Review Of The Consequences. *Aggression and Violent Behavior*, 19(5), 492-501.
- Lassiter, B. J., Bostain, N. S. ve Lentz, C. (2021). Best Practices For Early Bystander Intervention Training On Workplace Intimate Partner Violence and Workplace Bullying. *Journal Of Interpersonal Violence*, 36(11-12), 5813-5837.

- Lesuffleur, T., Chastang, J., Sandret, N. ve Niedhammer, I. (2014). Psychosocial Factors At Work and Sickness Absence: Results From The French National SUMER Survey. *American Journal Of Industrial Medicine*, 57(6), 695-708.
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J. ve Lu, Q. (2019). The Relationship Between Workplace Violence, Job Satisfaction and Turnover İntention İn Emergency Nurses. *International Emergency Nursing*, 45(7), 50-55. Doi:10.1016/J.İenj.2019.02.001
- Liu, J., Gan, Y., Jiang, H., Li, L., Dwyer, R., Lu, K., ... Lu, Z. (2019). Prevalence Of Workplace Violence Against Healthcare Workers: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 76(12), 927-937. Doi:10.1136/Oemed-2019-105849
- Lloyd, S. (2002). The Effects Of Domestic Violence On Women’s Employment. *Law & Policy*, 19(2), 139-167. Doi:10.1111/1467-9930.00025
- Lök, N., Başoğlu, C. ve Öncel, S. (2016). Effects Of Domestic Violence On Children and Significance Of Psychosocial Support. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 8(2), 156-161. Doi:10.18863/Pgy.05252
- Macgregor, J. C. D., Naeemzadah, N., Oliver, C. L., Javan, T., Macquarrie, B. J. ve Wathen, C. N. (2022). Women’s Experiences Of The Intersections Of Work and Intimate Partner Violence: A Review Of Qualitative Research. *Trauma, Violence, & Abuse*, 23(1), 224-240. Doi:10.1177/1524838020933861
- Macquarrie, B., Macpherson, M., Olszowy, L. ve Saxton, M. (2020). 10—Domestic Violence and Homicide İn The Workplace. P. Jaffe, K. Scott ve A.-L. Straatman (Ed.), *Preventing Domestic Homicides* İçinde (Ss. 209-231). Academic Press. Doi:10.1016/B978-0-12-819463-8.00010-1
- Mateen, S. (2014). Work Place Violence Reported By Student Nurses Through Health Professionals İn Clinical Setting. *Ann. Pak. Inst. Med. Sci*, 32(3), 116-117.
- Mayhew, C. ve Chappell, D. (2007). Workplace Violence: An Overview Of Patterns Of Risk and The Emotional/Stress Consequences On Targets. *International Journal Of Law and Psychiatry*, Special Issue: Work and Mental Health, 30(4), 327-339. Doi:10.1016/J.İjlp.2007.06.006
- Mcfarlane, J., Malecha, A., Gist, J., Schultz, P., Willson, P. ve Fredland, N. (2000). Indicators Of Intimate Partner Violence İn Women’s Employment: Implications For Workplace Action. *AAOHN Journal*, 48(5), 215-220. Doi:10.1177/216507990004800503

- Mchugh, M. C. ve Frieze, I. H. (2006). Intimate Partner Violence: New Directions. *Annals Of The New York Academy Of Sciences*, 1087(16), 121-141. Doi:10.1196/Annals.1385.011
- McMahon, S. D., Martinez, A., Espelage, D., Rose, C., Reddy, L. A., Lane, K., ... Brown, V. (2014). Violence Directed Against Teachers: Results From A National Survey. *Psychology In The Schools*, 51(7), 753-766. Doi:10.1002/Pits.21777
- Miller, J., Schooler, C., Kohn, M. L. ve Miller, K. A. (1979). Women and Work: The Psychological Effects Of Occupational Conditions. *American Journal Of Sociology*, 85(1), 66-94. Doi:10.1086/226974
- Motowidlo, S. J. ve Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal Of Applied Psychology*, 79(4), 475-480. Doi:10.1037/0021-9010.79.4.475
- Nabirye, R. C., Brown, K. C., Pryor, E. R. ve Maples, E. H. (2011). Occupational Stress, Job Satisfaction and Job Performance Among Hospital Nurses In Kampala, Uganda. *Journal Of Nursing Management*, 19(6), 760-768. Doi:10.1111/J.1365-2834.2011.01240.X
- Nanjundeswaraswamy, T. S. ve Divakar, S. (2021). Determination Of Sample Size and Sampling Methods In Applied Research. *Proceedings On Engineering Sciences*, 3(1), 25-32. Doi:10.24874/PES03.01.003
- National Center For Education Statistics. (2019). *Indicators Of School Crime and Safety: 2019*. National Center For Education Statistics.
- Niraki, M. E. (2023). Gender-Based Violence and Intimate Partner Violence In Greece During The COVID-19 Pandemic. *International Conference On Gender Research*, 6(1), 287-293. Doi:10.34190/Icgr.6.1.1158
- NRF. (2019). *National Retail Security Survey 2019*. National Retail Security Survey 2019.
- Nursalam, N., Fardiana, A., Asmoro, C. P., Fadhilah, H. ve Efendi, F. (2018). The Correlation Between The Quality Of Nursing Work Life and Job Performance. *Indian Journal Of Public Health Research & Development*, 9(10), 330-335.
- Nyberg, A., Kecklund, G., Hanson, L. M. ve Rajaleid, K. (2021). Workplace Violence and Health In Human Service Industries: A Systematic Review Of Prospective and Longitudinal Studies. *Occupational and Environmental Medicine*, 78(2), 69-81.
- Önkibar, E. (2019). *Dünya Sistemi Teorisi Üzerinden 1960-80 Yılları Arasındaki Toplumsal Hareketleri Okumak: Fransa ve Türkiye Örneği*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Antalya.

- Özen, S. (2007). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri. *ISGUC The Journal Of Industrial Relations and Human Resources*, 9(3), 1-24.
- Papageorge, N. W., Pauley, G. C., Cohen, M., Wilson, T. E., Hamilton, B. H. ve Pollak, R. A. (2019). Health, Human Capital and Domestic Violence. *Journal Of Human Resources*. 56(4), 997-1030.
- Park, M., Cho, S.-H. ve Hong, H.-J. (2015). Prevalence and Perpetrators Of Workplace Violence By Nursing Unit and The Relationship Between Violence and The Perceived Work Environment. *Journal Of Nursing Scholarship*, 47(1), 87-95.
- Parlak, S. ve Canel, A. (2021). Partner Şiddeti Üzerine Bir Derleme ve Ergenlik Döneminde Partner Şiddetini Önleme Programının Önemi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(3), 1444-1456.
- Perrin, N. A., Yragui, N. L., Hanson, G. C. ve Glass, N. (2011). Patterns Of Workplace Supervisor Support Desired By Abused Women. *Journal Of Interpersonal Violence*, 26(11), 2264-2284.
- Piquero, N. L., Piquero, A. R., Craig, J. M. ve Clipper, S. J. (2013). Assessing Research On Workplace Violence, 2000–2012. *Aggression and Violent Behavior*, 18(3), 383-394. Doi:10.1016/J.Avb.2013.03.001
- Polat, Ş. (2019). Kadın Öğretmenlerde İş-Yaşam Dengesi ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 187-205. Doi:10.21798/Kadem.2019249085
- Pugno, M. (2009). *Job Performance and Job Satisfaction: An Integrated Survey*. SSRN Scholarly Paper, New York: Rochester. Doi:10.2139/Ssrn.1402566
- Qaralleh, S. J., Rahim, N. F. A. ve Richardson, C. (2023). Job Resource and Job Performance Among Physicians In The Jordanian Health Sector: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *International Journal Of Professional Business Review*, 8(1), 373-378. Doi:10.26668/Businessreview/2023.V8i1.378
- Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y. ve Samma, M. (2020). Sustainable Work Performance: The Roles Of Workplace Violence and Occupational Stress. *International Journal Of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 912-920.
- Reeves, C. ve O’Leary-Kelly, A. M. (2007). The Effects and Costs Of Intimate Partner Violence For Work Organizations. *Journal Of Interpersonal Violence*, 22(3), 327-344.
- Rennison, C. M. ve Welchans, S. (2000). *Intimate Partner Violence*. U.S. Department Of Justice, Office Of Justice Programs, Bureau Of Justice Statistics.

- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. *Journal Of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Sağlam, H. (2022). *Şiddet Görme Korkusu ile Öz Yeterlilik Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Sakarya.
- Sancak, S. (2023). *Sağlık Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Üniversite Öğrencilerinin Şiddete Yönelik Tutumları ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. Sağlık Bilimleri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Ankara.
- Selvi, Ü. Y. ve Karanfil, D. (2016). Intimate Partner Violence Against Women: Effects Of Power Distance, Individualism and Economy. *Journal Of Human Sciences*, 13(1), 60-71.
- Shrestha, R. (2022). Experience Of Intimate Partner Violence Among University Level Female Students İn Kathmandu. *Voice Of Teacher*, 7(01), 94-108.
- Simpson, J. A. ve Campbell, L. (2013). *The Oxford Handbook Of Close Relationships*. OUP USA.
- Sivashioğlu, F. ve Erdal, N. (2020). Ailede Şiddet Gören Çalışan Kadınların İş Performansı. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(6), 350-367.
- Smith, P. ve Goddard, M. (2002). Performance Management and Operational Research: A Marriage Made İn Heaven? *Journal Of The Operational Research Society—J OPER RES SOC*, 53, 247-255. Doi:10.1057/Palgrave.Jors.2601279
- Solmuş, T. (2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing). *ISGUC The Journal Of Industrial Relations and Human Resources*, 7(2), 1-14.
- Soyyığıt, Y. (2020). Partner Şiddetinin Sosyal Roller Açısından İncelenmesi. *Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(46), 325-339.
- St-Pierre, I. ve Holmes, D. (2010). The Relationship Between Organizational Justice and Workplace Aggression. *Journal Of Advanced Nursing*, 66(5), 1169-1182.
- Sun, P., Zhang, X., Sun, Y., Ma, H., Jiao, M., Xing, K., ... Yin, M. (2017). Workplace Violence Against Health Care Workers İn North Chinese Hospitals: A Cross-Sectional Survey. *International Journal Of Environmental Research and Public Health*, 14(1), 96-101.

- Sutton, D. ve Dawson, M. (2021). Differentiating Characteristics Of Intimate Partner Violence: Do Relationship Status, State, and Duration Matter? *Journal Of Interpersonal Violence*, 36(9-10), 5167-5191.
- Sürer, D. A. (2022). *Okul Müdürlerinin İletişim Becerilerinin Öğretmenlerin İş Performansına Etkileri*. İstanbul Kültür Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: İstanbul
- Swanberg, J. E. ve Logan, T. K. (2005). Domestic Violence and Employment: A Qualitative Study. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 10(1), 3-17. Doi:10.1037/1076-8998.10.1.3
- Şahin, E. T. (2018). *Presenteizm (İşte Varolamama) ile İş Performansı (Görev Performansı ve Bağlamsal Performans) Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Kastamonu.
- Şahin, E. T. ve Kanbur, A. (2022). Sağlık Çalışanlarında Presenteizm (İşte Varolamama) ve İş Performansı (Görev Performansı / Bağlamsal Performans) Üzerindeki Etkisi. *Journal Of Nursology*, 25(1), 7-13.
- Şahin, S. ve Türk, M. (2010). Çalışanlarda Psikolojik Şiddet Algılaması ve Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 1-9.
- Tekeli, S. ve Paşaoğlu, D. (2012). Türkiye’de Banka Çalışanlarının Performansını Etkileyen Faktörler: Eskişehir İli Kamu ve Özel Banka Örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 177-189.
- Tiesman, H. M., Gurka, K. K., Konda, S., Coben, J. H. ve Amandus, H. E. (2012). Workplace Homicides Among U.S. Women: The Role Of Intimate Partner Violence. *Annals Of Epidemiology*, 22(4), 277-284.
- Tjaden, P. ve Thoennes, N. (2000). Prevalence and Consequences Of Male-To-Female and Female-To-Male Intimate Partner Violence As Measured By The National Violence Against Women Survey. *Violence Against Women*, 6(2), 142-161. Doi:10.1177/10778010022181769
- Tuckey, M. R., Bakker, A. B. ve Dollard, M. F. (2012). Empowering Leaders Optimize Working Conditions For Engagement: A Multilevel Study. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 17(1), 15-27. Doi:10.1037/A0025942

- Türer, A. (2020). Türkiye'deki Üye Sendikalarda Kadın Temsili ve Kadına Yönelik Faaliyetler Haritalama Çalışması. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/903> [Erişim Tarihi: 30 Nisan 2024].
- Uluocak, S., Gökulu, G. ve Bilir, O. (2014). A Strategic Starting Point For The Elimination Of Violence Against Women: Intimate Partner Violence. *Journal Of Human Sciences*, 11(2), 362-387.
- Urquhart, G., MacLennan, S. J. ve Guntupalli, A. M. (2023). Is There An Association Between İntimate Partner Violence and The Prevalence Of Cervical Cancer Screening İn Jordan? *Plos One*, 18(8), 22-36.
- Vischer, J. C. (2007). The Effects Of The Physical Environment On Job Performance: Towards A Theoretical Model Of Workspace Stress. *Stress and Health: Journal Of The International Society For The Investigation Of Stress*, 23(3), 175-184.
- Wassell, J. T. (2009). Workplace Violence İntervention Effectiveness: A Systematic Literature Review. *Safety Science*, 47(8), 1049-1055. Doi:10.1016/J.Ssci.2008.12.001
- Wathen, C. N., Macgregor, J. C. D. ve Macquarrie, B. J. (2015). The Impact Of Domestic Violence İn The Workplace: Results From A Pan-Canadian Survey. *Journal Of Occupational and Environmental Medicine*, 57(7), 46-65.
- WHO. (2014a). *Global Status Report On Violence Prevention 2014*. Dünya Sağlık Örgütü.
- WHO. (2014b). *Understanding and Addressing Violence Against Women*. World Health Organizations.
- Widiss, D. A. (2019). Addressing The Workplace Effects Of Intimate Partner Violence. SSRN Scholarly Paper, Rochester, NY. <https://papers.ssrn.com/abstract=3056431> [Erişim Tarihi: 3 Mayıs 2024].
- Willert, M. V., Kyndi, M., Dalgaard, V. L., Christiansen, D. H. ve Andersen, J. H. (2021). O-158 Long-Term Prognosis For Health Care Utilization Among Patients With Work-Related Mental Disorders. *Oral Presentations*, A43.1-A43. 28th International Symposium On Epidemiology İn Occupational Health (EPICOH 2021).
- Yücetürk, E. E. (2012). İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlenmede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 4(35), 41-72.
- Zhou, B., Marchand, A. ve Guay, S. (2017). I See So I Feel: Coping With Workplace Violence Among Victims and Witnesses. *Work: Journal Of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 57(1), 125-135.

EKLER

Ek-1. Sosyodemografik Bilgi Formu

1. Yaşınız

2. Eğitim durumunuz nedir?

İlkokul()

Ortaokul()

Lise()

Üniversite ve üzeri()

3. Medeni durumunuz

Evli ()

Bekar ()

Boşanmış ()

4. Aile tipiniz nedir?

Çekirdek()

Geniş()

Parçalanmış()

5. Aylık gelir durumunuzu nasıl tanımlarsınız?

Gelirim giderimden az()

Gelirim giderime eşit()

Gelirim giderimden fazla()

6. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?

7. Evlilik yaşıınız nedir?

8. Evlilik süreniz nedir?

9. Eşinizin eğitim durumu nedir?

10. Evlenme şekliniz?

Görücü usulü()

Severek/anlaşarak()

11. Yaşayan çocuk sayınız nedir?

Ek-2. Dünya Sağlık Örgütü Aile İçi Şiddet Tarama Soru Formu

Aşağıdaki şiddet türlerinden hangilerine maruz kaldığınızı işaretleyiniz. Birden fazla işaretleyebilirsiniz.			
Fiziksel şiddet	-Tokat atma ya da bir şey fırlatma -İtme, tartaklama ya da saç çekme -Yumrukla ya da bir cisimle vurma -Tekmeleme, sürüklenme ya da dövme -Boğazını sıkma ya da bir yerini yakma -Bıçak, silah gibi aletlerle tehdit etme ya da bunları kullanma	1.) Evet 1.) Evet 1.) Evet 1.) Evet 1.) Evet 1.) Evet	2.)Hayır 2.)Hayır 2.)Hayır 2.)Hayır 2.)Hayır 2.)Hayır
Cinsel şiddet	-Zorla cinsel ilişkiye girme -Kadının istememesine rağmen korkudan cinsel ilişkiye girmesi -Cinsel olarak aşağılayıcı ya da küçük düşürücü eylemlere zorlanma	1.) Evet 1.) Evet 1.) Evet	2.)Hayır 2.)Hayır 2.)Hayır
Duygusal şiddet	-Hakaret ya da kendini kötü hissettirecek sözler söyleme -Başkalarının yanında aşağılama ya da küçük düşürme -Korkutma ya da tehdit etme -Kadına ya da çevresindekilere zarar vermekle tehdit etme	1.) Evet 1.) Evet 1.) Evet 1.) Evet	2.)Hayır 2.)Hayır 2.)Hayır 2.)Hayır
Ekonomik şiddet	-Kadının çalışmasına engel olma ya da işten ayrılmasına neden olma -Ev harcamaları için para vermeme -Kadının gelirini elinden alma	1.) Evet 1.) Evet 1.) Evet	2.)Hayır 2.)Hayır 2.)Hayır
Kontrol davranışları	-Arkadaşlarınızla görüşmenize engel olmaya çalışma -Kendi aileniz ve yakın akrabalarınızla görüşmenizi kısıtlama -Her zaman nerede olduğunuzu bilmek isteme -Sizi önemsememe ve size karşı ilgisiz davranma -Başka erkeklerle konuşmanıza sinirlenme -Kendisini aldattığınızdan şüphelenme -Bir yere gitmek için kendisinden izin alınmasını isteme	1.) Evet 1.) Evet 1.) Evet 1.) Evet 1.) Evet 1.) Evet 1.) Evet	2.)Hayır 2.)Hayır 2.)Hayır 2.)Hayır 2.)Hayır 2.)Hayır 2.)Hayır

Ek-3. 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,				
--	--	--	--	--

Ek-4. Dünya Sağlık Örgütü Sağlık ve İş Performansı Ölçeği

1. Son 7 gün içinde yaklaşık toplam kaç saat çalıştınız?

2. 7 günlük tipik bir çalışma haftasında işvereniniz sizden kaç saat çalışmanızı bekler?

3. Şimdi lütfen son 4 hafta boyunca yaşadığınız iş tecrübenizi göz önünde bulundurun. Bırakılan boşluklara, aşağıda belirtilmiş çalışma durumlarına kaç gün harcamış olduğunuzu yazın.

Son 4 haftada (28 gün), kaç gün...

.... fiziksel ya da zihinsel sağlık problemleri sebebiyle tam bir iş günü kaçırdınız? (Lütfen başka bir kişinin sağlık problemleri nedeniyle değil kendi sağlık problemlerinizi nedeniyle kaçırdığınız günleri sayınız.)	
.... başka bir sebepten dolayı tam bir iş günü kaçırdınız (tatil dahil)?	
....fiziksel ya da zihinsel sağlık problemleri sebebiyle bir iş gününün bir kısmını kaçırdınız (Lütfen başka bir kişinin sağlık problemleri nedeniyle değil kendi sağlık problemlerinizi nedeniyle kaçırdığınız günleri sayınız.)	
.... başka bir sebepten dolayı bir iş gününün bir kısmını kaçırdınız (tatil dahil)?	
....işe erken geldiniz, eve geç gittiniz, ya da izin gününde çalıştınız?	

4. Son 4 haftada (28 gün) yaklaşık toplam kaç saat çalıştınız?

5. 0'dan 10'a kadar olan bir ölçekte, 0'ın sizin işinizde bir kişinin gösterebileceği en kötü iş performansı ve 10'un ise en iyi iş performansı olduğu düşünülürse, sizin işinize benzer işte çalışanların çoğunun genel performansını nasıl değerlendirirsiniz?

En Kötü

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

En İyi

6. 0'dan 10'a kadar olan aynı ölçeği kullanarak, son 1 ya da 2 yıllık genel çalışma performansınızı nasıl değerlendirirsiniz?

En Kötü

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

En İyi

7. 0'dan 10'a kadar olan aynı ölçeği kullanarak, son 4 haftalık (28 gün) genel çalışma performansınızı nasıl değerlendirirsiniz?

En Kötü

0
☐

1
☐

2
☐

3
☐

4
☐

5
☐

6
☐

7
☐

8
☐

9
☐

10
☐

En İyi

Ek-5. Sağlık ve İş performansı Ölçeği Kullanım İzni

**Re: ÖLÇEK İZİN TALEBİ**

Kimden: "Hakan Kuru" <hkuru@metu.edu.tr>

Kime: "ALI KESKIN" <ab217027@adalet.gov.tr>

 SIPO.docx (22,8 KB) [İndir](#) | [Evrak çantası](#) | [Kaldır](#)

Hocam merhabalar,

Kullanmanızda herhangi bir sakınca yoktur. Puanlamayı ekte paylaşıyorum, sorunuz olursa her zaman ulaşabilirsiniz.

Hakan KURU

Ek-6. İşyeri Şiddeti Ölçeği Kullanım İzni

Kimden: "tutan abdulhamit" <tutan.abdulhamit@std.izu.edu.tr>
Kime: "ALI KESKIN" <ab217027@adalet.gov.tr>
Gönderilenler: 19 Şubat Pazartesi 2024 9:22:30
Konu: RE: ÖLÇEK İZİN TALEBİ

Merhabalar,

Çalışmanız da uyarladığımız ölçeği kullanabilirsiniz.
Yapacağınız çalışma da şimdiden başarılar dilerim.
Saygılarımla

Ek-7. Etik Kurul İzni

1

T.C. BATMAN ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL KARARI			
Toplantı Tarihi	: 13.03.2024		
Toplantı Sayısı	: 2024/02		
Toplantıda Alınan Karar Sayısı	: 28		
Üniversitemizin Etik Kurulu, Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Rohat CEBE Başkanlığında toplanarak aşağıdaki karar alınmıştır. Karar 2024/02-18 Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesinde görev yapan Doç. Dr. Fatma AYHAN'ın "İşyeri şiddeti ve yakın partner şiddetinin çalışan kadınların sağlık ve iş performanslarına etkisi" başlıklı araştırmasını (anket), danışmanlığını yürüttüğü yüksek lisans öğrencisi Ali KESKİN ile birlikte yapma talebine ilişkin 26.02.2024 tarihli ve 153250 sayılı yazı görüldü; Yapılan görüşmeler sonucunda; Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesinde görev yapan Doç. Dr. Fatma AYHAN'ın "İşyeri şiddeti ve yakın partner şiddetinin çalışan kadınların sağlık ve iş performanslarına etkisi" başlıklı araştırmasını (anket), danışmanlığını yürüttüğü yüksek lisans öğrencisi Ali KESKİN ile birlikte yapma talebinin uygun görüldüğüne toplantıya katılanların oy birliği ile karar verilmiştir.			
BAŞKAN (İmza) Prof. Dr. Rohat CEBE			
ÜYE Prof. Dr. Hamit ADIN	(Katılmadı)	ÜYE Prof. Dr. Bilal ŞEKER	(İmza)
ÜYE Prof. Dr. Filiz AKBAŞ	(İmza)	ÜYE Prof. Dr. Ömer Faruk ERTUĞRUL	(Katılmadı)
ÜYE Doç.Dr. Veyisel ERATİLLA	(İmza)	ÜYE Doç.Dr. Ümit DİLEKÇİ	(İmza)
ÜYE Doç.Dr. Reşat ARICA	(Katılmadı)	ÜYE Doç.Dr. Yusuf ÇINAR	(İmza)
ÜYE Dr.Öğr.Üyesi Özlem BEZEK GÜRE	(İmza)	Raportör Erkan ZENGİN	(İmza)

ASLI GİBİDİR

ERKAN ZENGİN
BİLGİSAYAR İŞLETMENİ

Ek-8. Bilgilendirilmiş Onam Formu

Ben Ali KESKİN ve danışmanım Doç. Dr. Fatma AYHAN çalışan kadınlarının iş yeri şiddeti ve yakın partner şiddetine maruz kalmasının sağlık ve iş performanslarına etkisi konusunda bir araştırma yapıyoruz. Araştırmamızın ismi “İş Yeri Şiddeti ve Yakın Partner Şiddetinin Çalışan Kadınların Sağlık ve İş Performanslarına Etkisi”dir. Çalışmanın yapılabilmesi için Batman Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul’dan yazılı izin alınmıştır. Sizin de bu araştırmaya katılmanızı talep ediyoruz. Ancak bu araştırmaya katılıp katılmamakta serbestsiniz. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Bu nedenle karar vermeden önce sizi detaylı olarak bilgilendirmek istiyoruz.

Bu araştırmada sizlerin bazı sosyo-demografik bilgileriniz (yaş, cinsiyet) aile içi ve iş yerinde şiddete maruz kalma durumunuz, sağlık ve iş performansı seviyeniz bir anket çalışması ile incelenecektir. Bu amaçla sizden bu anketi doldurmanızı rica ediyoruz. Bu anketi doldurduğunuzda herhangi bir olumsuz durumla karşılaşmanız söz konusu değildir. Anketlere verdiğiniz yanıtlar bireysel olarak değil, araştırmaya katılan bütün bireylerin verdiği yanıtlarla birlikte toplu olarak değerlendirilecektir. Araştırmaya katılmanız durumunda bu formda yazılı olan iletişim bilgilerinden araştırmacılara ulaşabilir ve çalışmanın her aşamasında çalışma ile ilgili bilgileri alabilirsiniz.

Çalışmaya katılmanız ve doğru yanıtlar vermeniz araştırma sonuçlarının doğruluğunu etkileyecektir. Size ait veriler bu çalışma dışında hiçbir yerde kullanılmayacak ve gizli tutulacaktır. Bu çalışmaya katılmayı reddetme ve hiçbir neden göstermeksizin, istediğiniz zaman araştırmadan ayrılma hakkına sahipsiniz. Araştırmaya katılmak istemeniz halinde bu formda yer alan “Araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul ediyorum.” İbaresini onaylamanız gerekmektedir. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Araştırmacının adı, soyadı, ünvanı: Ali Keskin, İSG Yüksek Lisans Öğrencisi
E posta: ab217027@adalet.gov.tr

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Ali KESKİN
Uyruğu : T.C.
İş Adresi : Gültepe, İbrahim Hakkı Cd. No:13
72070 Batman Merkez/Batman
Tel: 0488 221 06 35
E-mail : ab217027@adalet.gov.tr

Öğrenim Durumu ve Akademik Ünvanlar

Yıl	Derece	Kurum
2022 - 2024	Yüksek Lisans	Batman Üniversitesi – Lisansüstü Eğitim Enstitüsü - İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı
2016 - 2020	Lisans	Dicle Üniversitesi – Hukuk Fakültesi - Hukuk
2011 – 2016	Lisans	Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi – Sosyal Hizmet

Mesleki Deneyim ve Çalıştığı Kurumlar

Ay - Yıl	Kurum ve Unvan
07/2017- 09/2019	Batman M Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu - Sosyal Çalışmacı
09/2019 - 07/2024	Bitlis E Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu - Sosyal Çalışmacı
07/2024-	Batman Denetimli Serbestlik Müdürlüğü – Sosyal Çalışmacı
08/2023 -	Arabuluculuk Daire Başkanlığı – Arabulucu

Katılım Belgeleri ve Sertifikalar

Temel Arabuluculuk Eğitimi. (İnönü Üniversitesi, 84 Saat. 27 Ocak-6 Şubat 2022)

İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk Eğitimi. (Türkiye Barolar Birliği Başkanlığı, 48 Saat. 13-19 Haziran 2023)

Ticaret Hukuku Genel Uzmanlık Alanı. (İstanbul Ticaret Üniversitesi, 32 Saat. 26-29 Temmuz 2023)

Tüketici Hukuku Genel Uzmanlık Alanı. (İstanbul Ticaret Üniversitesi, 32 Saat. 12-15 Ağustos 2023)

Sigorta Hukuku Özel Uzmanlık Alanı. (İstanbul Ticaret Üniversitesi, 32 Saat. 31 Ekim-3 Kasım 2023)

Banka ve Finans Hukuku Özel Uzmanlık Alanı. (İstanbul Ticaret Üniversitesi, 32 Saat. 4-8 Kasım 2023)

Sağlık Hukuku Özel Uzmanlık Alanı. (İstanbul Ticaret Üniversitesi, 32 Saat. 12-15 Kasım 2023)

Enerji ve Maden Hukuku Özel Uzmanlık Alanı. (İstanbul Ticaret Üniversitesi, 32 Saat. 16-26 Kasım 2023)

İnşaat Hukuku Özel Uzmanlık Alanı. (İstanbul Ticaret Üniversitesi, 32 Saat. 20-23 Kasım 2023)