

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/341054738>

Şiddet Önleme İklimi Ölçeğinin Türkçe Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Article · April 2020

DOI: 10.26650/JECS2019-0104

CITATIONS

0

READS

13

3 authors, including:



Oguz Basol

Kirklareli University

33 PUBLICATIONS 106 CITATIONS

SEE PROFILE



Serpil Aytaç

Uludag University

68 PUBLICATIONS 582 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



İSG açısından metal sanayiinde çalışan kadınlarda risk algısı [View project](#)



Employment effects of green jobs [View project](#)

Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Araştırma Makalesi / Research Article

Şiddet Önleme İklimi Ölçeğinin Türkçe Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Validity and Reliability Study of the Violence Prevention Climate Scale

Salih DURSUN¹ , Oğuz BAŞOL² , Serpil AYTAÇ³ 

¹Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Trabzon, Türkiye

²Kırklareli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli, Türkiye

³Bursa Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Bursa, Türkiye

ORCID: S.D. 0000-0002-8597-3340;
O.B. 0000-0002-7523-4544;
S.A. 0000-0001-6659-4639

Corresponding author:

Oğuz BAŞOL,
Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli, Türkiye
E-mail: oguzbasol@klu.edu.tr

Submitted: 05.12.2019

Revision Requested: 09.03.2020

Last Revision Received: 12.03.2020

Accepted: 12.04.2020

Published Online: 30.04.2020

Citation: Dursun, S., Basol, O. & Aytac, S. (2020). Validity and reliability study of the violence prevention climate scale. *Journal of Economy Culture and Society*. Advance online publication. <https://doi.org/10.26650/JECS2019-0104>

öz

İşyerinde şiddete maruz kalmak bir yandan çalışanların stres, depresyon, kaygı ve tükenmişlik düzeylerini arttırmakta diğer yandan ise örgütün verimini düşürmektedir. Şiddet önleme iklimi, işyerinde şiddet veya saldırganlığın ortadan kaldırılması ve kontrol edilmesine yönelik, örgütsel politika, prosedür ve uygulamalarla ilgili çalışanların algıladır. Şiddet önleme iklimi gerek işyerinde farklı şiddet türlerinin ortaya çıkmasında gerekse de çalışanlar üzerindeki etkileri nedeniyle önemli bir kavramdır. İş ortamında şiddet önleme ikliminin ölçülmesi bu açıdan oldukça önemlidir. Bu bağlamda mevcut araştırma Kessler ve diğerleri tarafından geliştirilen şiddet önleme iklimi ölçeğinin Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışmasını gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır. 279 özel sektör çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre, ölçekte bulunan maddelerin faktör yükleri 0,671 ile 0,846 arasında değişmektedir ve açıklanan toplam varyans %72,45 olarak tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, şiddet önleme iklimi ölçeği (Ki-kare/serbestlik değeri: 3,78; RMSEA: 0.073; NFI: 0.95; NNFI: 0.96; CFI: 0.96; GFI: 0.90 ve AGFI: 0.85) orijinal ölçekte olduğu gibi 18 madde ve 3 faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin içsel tutarlığı 0,924 olarak hesaplanmıştır ve madde-toplam korelasyonlarının 0,375 ile 0,752 arasında değiştiği görülmüştür. Sonuç olarak analizler, şiddet önleme iklimi ölçeğinin bu alandaki araştırmalarda, araştırmacılar tarafından kullanılabilir ve geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Şiddet, şiddet önleme iklimi, ölçek, geçerlik, güvenirlik

ABSTRACT

Exposure to workplace violence increases employees' levels of stress, depression, anxiety and burnout and decreases the productivity of the organization. The violence prevention climate refers to the perceptions of employees about organizational policies, procedures and practices relevant to eliminating and controlling violence or aggression in the workplace. The violence prevention climate is an important concept both in the emergence of different types of violence in the workplace and its

effects on employees. Therefore, it is important to measure the violence prevention climate. In this context, this research aims to adapt the Violence Prevention Climate Scale, developed by Kessler et. al., into the Turkish language. According to the results of the research conducted with the participation of 279 private-sector employees, the total explained variance was determined as 72.45%. According to the confirmatory factor analysis results, the scale consists of 18 items and 3 factors as in the original (Chi-square/df: 3.78; RMSEA: 0.073; NFI: 0.95; NNFI: 0.96; CFI: 0.96; GFI: 0.90 and AGFI: 0.85). The internal consistency of the scale was calculated as 0.924 and item-total correlations ranged between 0.375 and 0.752. As a result, it was concluded that the violence prevention climate scale is valid and reliable for Turkish society.

Keywords: Violation, violence prevention climate, scale, validity, reliability

EXTENDED ABSTRACT

One of the reflections of the concept of violence, which is as old as the history of humanity, is workplace violence. Workplace violence, defined as all kinds of actions or events aimed at physical or psychological harm (Wiskow, 2003, p. 7), affects employees negatively. Workplace violence affects not only those who are exposed to violence but also the ones who witness workplace violence. Workplace violence also causes significant problems for organizations. The main organizational consequences of violence are the increase of illness-related absences, job turnover rates, insurance costs and the reduction of productivity (Di Martino, Hoel and Cooper, 2003, p. 63). Moreover, workplace violence affects employees' motivation and commitment, quality and timely production and competitiveness, corporate loyalty, creativity, working climate and causes indirect costs on organizations (Di Martino, 2002, p. 27). The main social cost of workplace violence is the increase in health/treatment costs, early retirement and loss of production (Hoel, Sparks and Cooper, 2001, p. 51).

As can be seen, workplace violence causes serious costs for employees, organizations and society. Therefore, it is important to identify organizational factors to reduce violence. One of the important organizational factors for reducing or preventing violence is the climate of preventing violence (Spector, Yang and Zhou, 2015, p. 325-326).

The violence prevention climate is the perception of employees about organizational policies, procedures and practices for eliminating and controlling violence or aggression in the workplace (Spector, Coulter, Stockwell and Matz, 2007, p. 119-120). A positive violence climate is the establishment of policies and procedures to manage and prevent physical violence and verbal aggression in the workplace by the organization. In this respect, having a positive violence climate helps to eliminate and identify the main risk factors related to violence and aggression in the workplace as well as reducing existing violence and aggression (Kessler, Spector, Chang and Parr, 2008, p. 110)

In this context, this research aims to adapt the Violence Prevention Climate Scale developed by Kessler et. al. in 2008 into the Turkish language. The research was conducted voluntarily with a total of 279 people working in different companies operating in the service sector in Bursa, Turkey. There are 2 sections in the questionnaire form used in the research. The first part aims to determine the demographic characteristics of the participants (gender, marital status, educational age and work experience). In the second part, the Violence Prevention Climate Scale, which was developed by Kessler et. al. (2008), consisting of 18 items and 3 factors (policies and procedures, practices and response, pressure for unsafe practices) has been conducted. In the evaluation of the scale, a 6-point Likert-type assessment was used (1: strongly disagree; 6: strongly agree) and SPSS 22, LISREL 8.71 programs were used for data analysis.

According to the results, 53.8% of the participants were female, 55.2% were single and 45.5% had a high school education. The ages of the participants ranged between 17 and 54 and the mean age was

28±6.43. The duration of the work experience of the participants ranged from 1 to 35 years and the average experience duration was 5±5.33 years.

After the analysis, the data set was found to be suitable for explanatory factor analysis (KMO: 0.899; Barlett's p: 0.00). According to the results of the exploratory factor analysis (the Extraction method was principal component analysis, the rotation method was Varimax with Kaiser Normalization), 18 items with factor loads ranging from 0.671 to 0.846 were collected in the 3 factors and these factors explained 72.45% of the total variance. In this case, the items on the scale exactly matched the factor structure in the original study.

According to confirmatory factor analysis, all paths between the item and the factor were significant ($t > 1.96$) and the standardized factor loadings of all items were greater than 0.50. When the goodness of fit statistics are examined (Chi-square / freedom value: 3.78; RMSEA: 0.073; NFI: 0.95; NNFI: 0.96; CFI: 0.96; GFI: 0.90 and AGFI: 0.85), all of the values are above the acceptable goodness of fit statistics, so it is appropriate to say that the scale is validated with 3 sub-factors. In other words, it can be said that the scale for violence prevention scale is valid.

Cronbach's Alpha was used for the reliability of the violence prevention climate scale. As a result of the analysis, the Cronbach's Alpha value of the policy and procedures factor was 0.91; the applications and response factor was 0.93; the pressure factor for insecure practices was 0.91 and finally, the whole scale was 0.92. These values indicate that the scale is reliable.

According to the results of the analysis, the internal consistency coefficient does not decrease significantly if any of the items in the scale are deleted. Therefore, the 18-item scale was found to have a high level of reliability. Furthermore, item-total correlations were greater than 0.30 (item-total correlations ranged from 0.375 to 0.752).

1. Giriş

İnsanlık tarihi kadar eski olan şiddet olgusunun günümüzde yaygın olduğu alanlardan biri de çalışma hayatıdır. Çalışana yönelik, fiziksel veya psikolojik zarar verme amaçlı her türlü eylem veya olay (Wiskow, 2003, s. 7) olarak tanımlanan işyerinde şiddet kavramıyla ilgili son yıllarda yapılan araştırmaların sayısında önemli bir artış dikkati çekmektedir. Son yıllarda konuya olan ilginin artmasının önemli nedenlerinden biri, yapılan araştırmaların şiddetin bireysel, örgütsel ve toplumsal olarak olumsuz etkileri olabileceğini ortaya koymasıdır. Şiddetin çalışanlar üzerindeki etkileri ile ilgili yapılan araştırmalar, işyerinde şiddet veya saldırganlığa maruz kalmanın çalışanların, stres, depresyon, kaygı düzeylerinin artmasına (Aytaç ve ark., 2011; Biçkes, Çizmeci, Göver ve Pomak, 2017; Dursun ve Aytaç, 2011; Gökçe ve Dündar, 2008; Hegney, Tuckett, Parker ve Eley, 2010), tükenmişlik seviyesinin yükselmesine (Dursun, 2012; Roldán, Salazar, Garrido ve Ramos, 2013) ilişkilerin bozulmasına, aile problemlerine, özgüvenin azalmasına, özel yaşamda izolasyon ve yalnızlığa, işine konsantre olamamaya, intihar eğilimine (Di Martino, Hoel ve Cooper, 2003; Kaukiainen ve ark., 2001; Yıldız ve Kaya, 2009) korkuya ve güvensizliğe (Di Martino ve ark., 2003; Schat ve Kelloway, 2003) neden olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan şiddetin ortaya çıkardığı bu psikolojik veya ruhsal rahatsızlıkların yanı sıra, baş, bel ve mide ağrıları, uykusuzluk, kalp rahatsızlıkları, yeme problemleri, panik atak, yorgunluk gibi fiziksel rahatsızlıklara da neden olduğu görülmektedir (Kaukiainen ve ark., 2001). Ayrıca, işyerinde şiddete maruz kalmak, çalışanların işlerinden sağladıkları tatmin düzeyinin düşmesine, kurumdan ayrılma niyetlerinin artmasına (Duan ve ark., 2019; Hershcovis ve Barling, 2009) ve iş kazalarına (Hintikka ve Saarela, 2010) neden olabilmektedir.

Diğer taraftan, işyeri şiddeti yalnızca şiddete maruz kalanları etkileyen bir sorun değildir. İşyeri şiddetine tanık olan çalışanlar da bu durumdan negatif etkilenmektedir. İşyerinde herhangi bir şiddet olayına tanık olmak, çalışanlarda gelecekte bu tür şiddet olaylarının kendi başlarına da gelebileceği endişesine neden olabilmektedir. Nitekim araştırmalar, gelecekte şiddete uğrama korkusu ile duygusal iyilik hali ve somatik sağlık arasında negatif ilişki olduğunu göstermektedir (LeBlanc ve Kelloway, 2002; Schat ve Kelloway, 2003).

İşyeri şiddeti, örgütler üzerinde de önemli sorunlara yol açmaktadır. Şiddetin başlıca örgütsel sonuçları, hastalığa bağlı devamsızlıkların artması, iş gücü devir hızının yükselmesi, verimliliğin azalması ve sigorta giderlerinin artması (Di Martino ve ark., 2003, s. 63) olarak kendini göstermektedir. Ayrıca, işyeri şiddeti çalışanların motivasyon ve bağlılığını, kalite ve zamanında üretimi ve rekabet edebilirliği, kurumsal sadakati, yaratıcılığı, çalışma iklimini olumsuz etkileyerek örgütler üzerinde dolaylı maliyetlere de sebep olmaktadır (Di Martino, 2002, s. 27). İşyeri şiddetinin başlıca toplumsal maliyeti ise, sağlık/tedavi giderlerinin artması, erken emeklilik ve üretim kaybıdır (Hoel, Sparks ve Cooper, 2001, s. 51).

Görüldüğü üzere işyeri şiddeti çalışanlar, örgütler ve toplumsal açıdan ciddi maliyetlere neden olmaktadır. Bu nedenle, şiddeti azaltmaya yönelik örgütsel faktörleri belirlemek oldukça önemlidir. Şiddeti azaltmaya veya önlemeye yönelik önemli örgütsel faktörlerden biri de şiddet önleme iklimidir (Spector, Yang ve Zhou, 2015, s. 325-326).

Şiddet önleme iklimi kavramı, güvenlik iklimi kavramıyla yakından ilişkili ve bu kavramın doğrudan bir uzantısı olarak kabul edilmektedir (Kessler, Spector, Chang and Parr, 2008, s. 110). Güvenlik iklimi, çalışma çevresinde güvenliğe yönelik bireysel değer algıları olarak görülmekte (Neal, Griffin ve Hart, 2000, s. 100) ve işyerinde güvenlikle ilgili politikalar, prosedürler ve uygulamalarla ilgili algıyı ifade etmektedir (Neal ve Griffin, 2002, s. 69). Güvenlik iklimi kavramıyla ilgili ilk ampirik araştırmalara öncülük eden Zohar'a (1980) göre güvenlik iklimi, işyerinde

güvenlik hakkında çalışanların sahip olduğu algı ve inançların bir özetidir (Williamson, Feyer, Cairns ve Biancotti, 1997, s. 16). Bu açıdan, olumlu güvenlik iklimi, örgütlerde iyi düzeyde güvenlik politika ve prosedürlerine sahip olunan ve örgütte anahtar konumda bulunan (örneğin yöneticiler) kişilerin, çalışanları bu politikalara katılmaları konusunda teşvik ettiği bir durumu ifade etmektedir (Kessler ve ark., 2008, s. 109).

şiddet önleme iklimi ise, işyerinde şiddet veya saldırganlığın ortadan kaldırılması ve kontrol edilmesine yönelik, örgütsel politika, prosedür ve uygulamalarla ilgili çalışanların algılarıdır (Spector, Coulter, Stockwell ve Matz, 2007, s. 119-120). şiddet önlemede olumlu iklim, örgütün işyerinde fiziksel ve sözlü şiddeti yönetme ve önlemeye yönelik olarak politika ve prosedürleri oluşturmasıdır. Bu açıdan şiddet önlemede olumlu bir iklimin olması, var olan şiddeti azaltmasının yanında, işyerindeki diğer şiddetle ilgili temel risk faktörlerinin ortadan kaldırılması ve tanımlanmasına yardım etmektedir (Kessler ve ark., 2008, s. 110). Ayrıca, şiddeti önlemede olumlu iklim, çalışanları diğer insanları kızdırmaması muhtemel davranışlardan kaçınmaya, diğerlerine karşı nezaket ve saygıyla davranmaya, şiddet ve sözlü tacizleri en aza indirecek davranışlarda bulunmaya teşvik etmektedir (Spector, Yang ve Zhou, 2015, s. 327).

İşyerinde şiddet olaylarına karşı açıkça ve yeterince düzenlenmiş politika, prosedür ve uygulamaların olmaması durumunda (örneğin, hangi tür davranışların şiddet kapsamında değerlendirileceği veya bu tür davranışların nasıl cezalandırılacağı yönünde kurumsal düzenleme vb.), bu tür davranışlara kurum içinde müsamaha gösterildiği yönünde algılara neden olacaktır. Bu algılama ise, mevcut şiddet olaylarının devam etmesine ve yeni şiddet olaylarının ortaya çıkmasına zemin hazırlayacaktır.

İşyerinde şiddet olaylarını önleyen bir çalışma çevresinin olması, hem şiddetin ortaya çıkarılması muhtemel olumsuz sonuçlarını azaltabilecek hem de yeni bir şiddet veya şiddet tehdidinin ortaya çıkmasını engelleyici bir rol oynayabilecektir. Bir çok araştırma, fiziksel şiddet ve sözlü taciz gibi işyeri şiddeti türleri ile şiddet önleme iklimi arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir (Chang, Eatough, Spector ve Kessler, 2012; Gazica ve Spector, 2016; Kessler ve ark., 2008; Spector, Yang ve Zhou, 2015; Spector ve ark., 2007). Emmerick, Euwema ve Bakker (2007) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, güvensiz bir çalışma iklimi ile şiddet tehdidi arasında doğru yönlü, sosyal destek ile şiddet tehdidi arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde Cole, Grubb, Sauter, Swanson ve Lawless (1997) tarafından yürütölen araştırmada da, işyerinde şiddet tehdidi ve taciz davranışları ile çalışma arkadaşlarından destek arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel desteğin, şiddetin ortaya çıkardığı olumsuz etkileri azaltmada önemli bir rol oynadığını gösteren çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Gillespie, Gates, Margaret ve Howard, 2010; Schat ve Kelloway, 2003; Whittington ve Wykes, 1989). Bu çalışmalardan da göröldüğu gibi, şiddet olaylarının ortaya çıkışında veya olumsuz sonuçlarının ortadan kaldırılmasında destekleyici bir çalışma iklimi önemli bir faktördür.

Ayrıca şiddet iklimi ile ilgili olumsuz algılar, önemli bir iş stresörü olarak kabul edilmektedir (Chang ve ark., 2012, s. 660). Araştırmalar şiddet önleme ikliminin çalışanların duygu ve düşünceleri üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Kessler ve ark., (2008) tarafından yapılan çalışmada şiddet önleme iklimi ile kızgınlık, stres, anksiyete arasında negatif ilişki, şiddet önleme iklimi ile iş tatmini arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Aytac ve Dursun'un (2011) çalışmasında şiddet önleme ikliminin iş tatminini olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Bir diğer çalışmada ise şiddet önleme iklimi ile depresyon arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aytac ve Dursun, 2012). Gazica ve Spector (2016) tarafından yapılan araştırmada ise, şiddet önleme ikliminin, kişiler arası çatışma, kazalar ve kas iskelet sistemi bozukluğu gibi sorunlarla ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Diğer taraftan şiddet önleme ikliminin aracılık etkisi de araştırmalara konu olmuştur. Yang ve Caughlin (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, şiddet önleme ikliminin, saldırganlığı önlemeye yönelik yönetici davranışları ile çalışanların iş arkadaşının saldırganlığına maruz kalması, iş tutumları ve fiziksel semptomlar arasındaki ilişkilere aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Görüldüğü üzere şiddet önleme iklimi, gerek işyerinde farklı şiddet türlerinin ortaya çıkması gerek çalışanlar üzerindeki etkileri nedeniyle önemli bir kavramdır. İş ortamında şiddet önleme ikliminin ölçülmesi bu açıdan oldukça önemlidir. İlgili literatürde şiddet önleme iklimini ölçmeye yönelik farklı ölçeklerin kullanıldığı görülmektedir. Bu ölçekler içerisinde yaygın olarak kullanılanlardan biri Kessler ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen 18 maddeden oluşan şiddet önleme iklimi ölçeğidir. Bu ölçek “politikalar”, “uygulamalar ve tepki” ve “güvensiz uygulamalara yönelik baskı” olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır ve ölçeğin ilgili literatürde yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir (Aytaç ve Dursun, 2011; Aytaç ve Dursun, 2012; Chang ve ark., 2012; Gazica ve Spector, 2016; Kessler ve ark., 2008; Spector ve ark., 2015). Şiddet önleme iklimini ölçmeye yönelik bir diğer araç Halletta, Huberc, Sixsmith ve Dickensa (2018) tarafından geliştirilmiştir. Halletta ve ark. (2018) bu ölçeği, ruh sağlığı hastanelerinde çalışan personelin şiddet önleme iklimi ile ilgili algılarını ölçmek için geliştirilmiştir. Hazırlanan ölçekle ilgili yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışması sonucunda 14 sorudan oluşan ve “çalışan eylemleri” ile “hasta eylemleri” olmak üzere iki boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Şiddet önleme iklimi ile ilgili bir diğer ölçüm aracı Björkdahl, Hansebo ve Palmstierna (2013) tarafından geliştirilen şiddet önleme ve yönetimi ölçeğidir. 13 maddeden ve tek boyuttan oluşan ölçek psikiyatri bölümünde çalışan hemşirelerin şiddet önleme ve yönetimi algılarını ölçmektedir.

Türkiye’de farklı sektörlerde ve farklı meslek grupları üzerinde yapılan araştırmalarda işyeri şiddetinin yaygın olduğunu gösteren çok sayıda araştırmanın olduğu görülmektedir (Akça, Yılmaz ve Işık, 2014; Ayrancı, 2005; Aytaç ve ark., 2011; Bayer ve Dal, 2018; Çöl, 2008; Dursun, 2012). Türkiye’de önemli bir problem olan işyeri şiddetinin önlenmesinde ve şiddetin yol açtığı zararın azaltılmasında şiddet önleme ikliminin önemli bir katkısı olacağı düşünülmektedir. Yapılan literatür incelemesinde son yıllarda literatürde yaygın olarak kullanılmaya başlanan şiddet önleme iklimi ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasının yapılmadığı görülmüştür. Bu çalışmanın amacı da Kessler ve ark. (2008) tarafından geliştirilen Şiddet Önleme İklimi Ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasının yapılmasıdır.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma, Türkiye’nin önemli ekonomik merkezlerinden biri olan Bursa ilinde gerçekleştirilmiştir. Bursa ili, hem sanayi hem de hizmetler sektöründe Türkiye’deki önemli istihdam piyasalarından biridir. Bu bağlamda araştırma, Bursa ili sınırları içinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren değişik firmalarda çalışan toplam 279 kişi ile gönüllülük esasına dayalı olarak yürütülmüştür. Anket uygulaması Temmuz 2019 ile Ekim 2019 tarihleri arasında kent merkezinde kolayda örnekleme tekniği ile seçilen özel sektör çalışanlarına uygulanmıştır. Belirtilen tarihler arasında 300 anketin başarılı bir şekilde uygulandığı görülmüştür. Daha sonra yapılan incelemelerde ise 21 anketin hatalı ya da eksik bilgi içerdiği görülmüş ve değerlendirme dışı bırakılmıştır. Böylece araştırma 279 kişinin katılımıyla tamamlanmıştır.

Geçerlik-güvenirlik çalışmalarındaki örnekleme büyüklüğünün yeterliği ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, bazı araştırmalarda anket formundaki madde sayısının 10 katı (Costello ve Osbourne, 2005, s. 4), bazı araştırmalarda ise anket formundaki madde sayısının 20 katı kadar örnekleme ulaşılmamasının tavsiye edildiği görülmüştür (Kline, 2013, s. 179). Mevcut araştırmada

kullanılan ölçeğin 18 madde olduğu düşünöldüğünde örneklem büyüklüğünün 180 ile 360 arasında olması gerektiği tespit edilmiştir. Eksiksiz olarak tamamlanan 279 anketin olması, Costello ve Osbourne (2005) tarafından yapılan önerileri karşıladığı için yeni anket toplanmasına ihtiyaç duyulmadığına karar verilmiş ve analizler geçerli 279 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında veri toplamak için kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Veri toplama formunun ilk bölümü demografik özellikleri belirlemeyi hedeflemektedir ve bu bölümde cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu yaş ve iş deneyimini içeren 5 soru vardır. Veri toplama formunun ikinci bölümünde ise Kessler ve arkadaşları (2008) tarafından örgütlerde şiddet önleme iklimi düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilen ve 18 madde ve üç boyuttan oluşan *Şiddet Önleme İklimi Ölçeği (Violence Prevention Climate Scale)* kullanılmıştır. Ölçeğin *politika ve prosedürler* boyutu 6 sorudan oluşmakta ve bir çalışanın örgütün şiddeti ve saldırganlığı önleme konusunda sahip olduğu resmi düzenlemeler hakkındaki farkındalığını ifade etmektedir. Bu boyut, resmi iletişim kanalları (örneğin, el kitapları) ve eğitim yoluyla şiddetin ve saldırganlığın önlenmesi ile ilgili bilgilerin yayılmasını değerlendirir (Örnek soru: Çalıştığım örgütte yönetim, şiddet olaylarına çabuk tepki verir). 6 sorudan oluşan *uygulamalar ve tepki* boyutu ise, yönetimin şiddet ve saldırganlık önleme politikalarına bağlı kalma derecesi ve yönetimin işyerinde şiddet ve saldırganlık olaylarına nasıl tepki verdiğinin ölçüsüdür (Örnek soru: Benim işverenim şiddet önleme konusunda gerekli eğitimi sağlar). Son olarak, *güvensiz uygulamalara yönelik baskı* boyutu da 6 sorudan oluşmakta, çalışanın şiddet ve saldırganlık önleme politikalarını görmezden gelme baskısına yönelik deneyimlerini ifade etmektedir (Örnek soru: Benim birimimde işin yapılması için bazı şiddet önleme politikalarını görmezden gelmek gerekir). Bu baskı, grup normlarına uymaya yönelik baskı ve üretkenlik gibi diğer taleplerin çalışanları resmi örgütsel politikaları görmezden gelmeye teşvik ettiğinde ortaya çıkmaktadır (Chang ve ark., 2012: 659-660). Ölçeğin değerlendirilmesinde 6'lı likert tipi değerlendirmeye yer verilmiştir (1: kesinlikle katılmıyorum; 6: kesinlikle katılıyorum).

2.3. Verilerin Analizi

Mevcut araştırmada iki ayrı paket program kullanılmıştır. Bu programlardan ilki SPSS 22 programıdır ve bu program ile demografik özelliklerinin analizi, açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi işlemleri gerçekleştirilmiştir. İkinci program ise LISREL 8.71 programıdır ve bu program ile de doğrulayıcı faktör analizi işlemleri gerçekleştirilmiştir.

3. Bulgular

Araştırmanın bulguları kısmında, katılımcıların demografik özelliklerine, ölçeğin dil ve yapı geçerliğine son olarak da güvenilirlik sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde, katılanların %53,8'inin kadın, %55,2'sinin bekar ve %45,5'inin lise düzeyinde eğitime sahip olduğu görölmüştür. Katılımcıların yaşları 17 ile 54 arasında değişmekte olup ortalama yaş 28 ± 6.43 'dür (ortalama \pm standart sapma). Ayrıca katılımcıların işteki deneyim süreleri 1 ile 35 yıl arasında değişmekte ve ortalama deneyim süresi $5 \pm 5,33$ yıldır.

3.1. Dil Geçerliği

Araştırmada kullanılan şiddet önleme iklimi ölçeği dil geçerliği için üç aşamalı bir yol izlenmiştir. İlk olarak, ilgili bilim alanında bilimsel çalışmaları yürüten ve hem Türkçe diline hem de İngilizce diline hâkim olan 2 akademisyen tarafından ölçek İngilizceden, Türkçeye çevrilmiştir. Sonrasın-

da, Türkçe ölçek yine ilgili bilim alanında bilimsel çalışmalar yürüten ve İngilizce diline hâkim bir akademisyene gönderilmiş ve Türkçeden İngilizceye tekrar çeviri işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada ölçeğin orijinal hali ile tekrar çevirisi yapılan İngilizce hali karşılaştırılmış ve uygun olduğu görülmüştür. Son olarak ise ölçeğin yapılan ilk Türkçe çevirisi, deneme amaçlı 30 çalışana uygulanmış, maddelerin anlaşıldığı görüldükten sonra anketin uygulanması aşamasına geçilmiştir.

3.2.Yapı Geçerliği

Mevcut araştırma kapsamında uygulanan şiddeti önleme iklimi ölçeğinin yapı geçerliği için önce açıklayıcı faktör analizi, sonrasında ise doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Veri setinin açıklayıcı faktör analizine uygunluğunun tespit edilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Testi ve Bartlett Küresellik Testi (Bartlett Test of Sphericity) gerçekleştirilmiştir (Kalaycı, 2010, s. 321).

Tablo 1. KMO ve Barlett's testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçülmesi		0,899
Barlett's Testi	Ki-kare	4134
	Serbestlik derecesi	153
	p	0,00

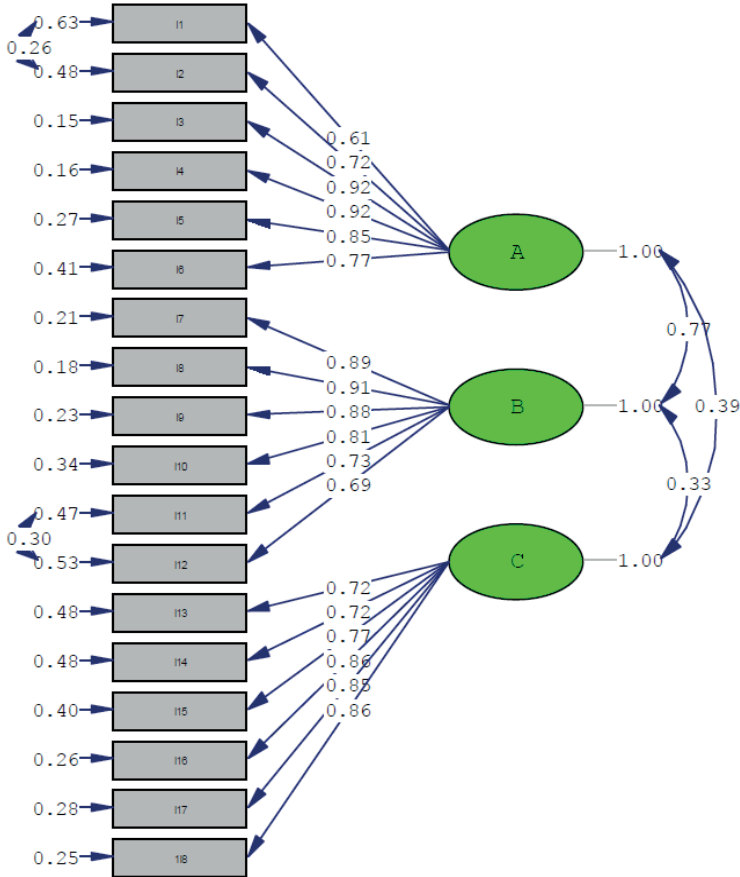
Tablo 1, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği ve Bartlett's Küresellik Testi sonuçlarını göstermektedir. Gerçekleştirilen analiz sonrasında veri setinin açıklayıcı faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir (KMO: 0.899; Barlett's p:0.00). Açıklayıcı faktör analizi çalışmasında faktör türetme yöntemi olarak temel bileşen analizi, döndürme yöntemi olarak da Kaiser Normalleştiricili Varimax kullanılmıştır. Ayrıca, en düşük faktör yükünün 0,45 olmasına karar verilmiştir (Bayram, 2004, s. 136).

Tablo 2. Varimax döndürme yöntemiyle elde edilen faktör yükleri

Maddeler	Faktör Yükleri		
	A	B	C
I3	0,837		
I2	0,810		
I4	0,783		
I1	0,743		
I6	0,742		
I5	0,671		
I11		0,846	
I12		0,840	
I10		0,802	
I9		0,785	
I8		0,740	
I7		0,715	
I18			0,844
I16			0,841
I15			0,827
I17			0,826
I14			0,815
I13			0,778
Özdeğer	4,33	4,46	4,24
Açıklanan Varyans	%24,06	%24,80	%23,58
Açıklanan Toplam Varyans		%72,45	

Tablo 2, Varimax döndürme yöntemiyle elde edilen faktör yüklerini göstermektedir. Gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçek, faktör yükleri 0,671 ile 0,846 arasında değişen 18 maddeden oluşmakta ve bu maddeler 3 faktörde toplanmaktadır. İlk faktör varyansın %24,06'sını, ikinci faktör varyansın %24,80'ini ve son faktör de varyansın %23,58'ini açıklamakta ve bu faktörler toplam varyansın %72,45'ini açıklamaktadır. Bu hali ile ölçekteki maddeler orijinal çalışmadaki faktör yapısıyla tam olarak örtüşmektedir.

Açıklayıcı faktör analizi sonrasında elde edilen 3 faktörlü modelin doğrulayıcı faktör analizi için LISREL 8.71 paket programı kullanılmıştır. Bu programda, maddelerin anlamlılık durumunun tespiti için 2 değer incelenmektedir. Bir maddeye ilişkin "t" değerinin 1.96'nın üzerinde olması, ikinci olarak ise standartlaştırılmış faktör yükü değerinin 0,50'nin üzerinde olması ilgili maddenin anlamlı olduğunu göstermektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010, s. 708; Şimşek, 2007, s. 86; Taşkın, 2008, s. 140).



Şekil 1: Şiddeti önleme iklimi ölçeği standartlaştırılmış katsayı çözümleri.

Şekil 1, şiddeti önleme iklimi ölçeğine ilişkin standartlaştırılmış katsayı çözümlerini göstermektedir. Buna göre, gerçekleştirilen analiz sonrasında madde ve faktör arasındaki tüm yolların anlamlı olduğu ($t > 1.96$) ve tüm maddelerin standartlaştırılmış faktör yüklerinin 0.50'den büyük olduğu görülmüştür (faktör yükleri 0,61 ile 0,92 arasında değişmektedir). İlaveten, birbirine yakın algılanan maddeler arasındaki hataların dikkate alınmaması için “Set the Covariance Error Free” komutu çalıştırılarak ki-kare değeri en düşük hale getirilmiştir, nitekim bu işlem Lisrel programı tarafından önerilmektedir (Dülgeroğlu, 2012, s. 122). Program, araştırmaya katılanların birbirine yakın anlamlı madde olarak gördükleri maddeleri saptamakta ve araştırmacıya ilgili maddeyi değerlendirme dışı bırakma ya da kovaryans hatalarını dikkate almama seçeneği sunmaktadır (Şimşek, 2007). Bu bağlamda araştırmada orijinal ölçeğe uygun olarak maddeyi çıkarmak yerine maddeler arasında kovaryans hatasının dikkate alınmaması tercih edilmiştir. Buradan hareketle II “Çalıştığım örgütte yönetim, şiddet olaylarına çabuk tepki verir” ile I2 “Çalıştığım örgütte yönetim, her yöneticinin kendi departmanındaki şiddet olaylarının azaltılmasını talep eder” değişkenleri arasında ve III “Benim birimde, şiddet önleme politikaları ve süreçleri üzerine eğitim vardır” ile I12 “Benim birimde, şiddetin önlenmesi ile ilgili bilgiler düzenli olarak dağıtılır” değişkenleri arasında hataların dikkate alınmaması sağlanmıştır.

Tablo 3. Şiddeti önleme iklimi ölçeğine ilişkin uyum iyiliği indeksi değerleri

Uyum iyiliği indeksi	Kabul edilebilir uyum iyiliği indeksi değeri	Şiddeti önleme iklimi ölçeği uyum iyiliği indeksi değerleri
X^2/sd	<5	492,13/130=3,78
RMSEA	<0.08	0,073
NFI	>0.90	0,95
NNFI	>0.95	0,96
CFI	>0.95	0,96
GFI	>0.90	0,90
AGFI	>0.85	0,85

Kaynak: Şimşek, 2007; Çelik ve Yılmaz 2013, Çömlekçi ve Başol, 2019

Tablo 3, şiddeti önleme iklimi ölçeğine ilişkin uyum iyiliği indeksi değerlerini göstermektedir. Gerçekleştirilen analiz sonrasında Ki-kare/serbestlik değeri: 3,78; RMSEA: 0.073; NFI: 0.95; NNFI: 0.96; CFI: 0.96; GFI: 0.90 ve AGFI: 0.85 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen değerlerin tümü kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerinin üzerindedir, buradan hareketle ölçeğin 3 alt faktör ile doğrulandığını söylemek yerinde olacaktır.

Ölçeğin yakınsak geçerliği (convergent validty) için ise çıkarılan ortak varyans (AVE) değerinin 0.50'den yüksek olması (Bagozzi ve Yi, 1988, s. 82) ve çıkarılan ortak varyans değerinin karekökünün ilgili sütundaki korelasyon değerlerinden yüksek olması (Fornell ve Larcker, 1981, s. 47) gerekmektedir. Ölçeğe ilişkin yakınsak geçerlik değerleri Tablo 4'de incelenebilir.

Tablo 4. Yakınsak Geçerlik Değerleri

Faktörler	Yakınsak geçerlik	A	B	C
	AVE			
A	0,7017	0,8376*	0,7005	0,3387
B	0,7378	0,7005	0,8589*	0,2627
C	0,6951	0,3387	0,2627	0,8337*

*; Çıkarılan ortak varyans değerinin karekökünü göstermektedir.

Tablo 4, ölçeğe ilişkin yakınsak geçerlik değerlerini göstermektedir. Buna göre çıkarılan ortak varyans değerlerinin (AVE) 0.50'den yüksek olduğu (Bagozzi ve Yi, 1988, s. 82) ve çıkarılan ortak varyans değerlerinin ilgili sütundaki korelasyon değerlerinden yüksek olduğu (Fornell ve Larcker, 1981, s. 47) tespit edilmiştir. Buna göre araştırma kapsamında Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışması yapılan şiddeti önleme iklimi ölçeğinin geçerli bir ölçek olduğu söylenebilir.

Analiz sonucunda elde edilen faktörleri incelemekte fayda bulunmaktadır. Buna göre, ilk faktör *politika ve prosedürler* (A) olarak orijinal ölçekteki gibi adlandırılmıştır ve bu faktörde 6 madde bulunmaktadır. Bu faktör katılımcıların resmi iletişim kanalları (örneğin, el kitapları) ve eğitim yoluyla şiddetin ve saldırganlığın önlenmesi ile ilgili bilgilerin yayılmasını ölçmektedir ve ilgili ölçeğin içsel tutarlık değeri 0,913 olarak hesaplanmıştır. Herhangi bir ters madde içermeyen ölçekte, ilgili 6 maddenin ortalaması alınmaktadır ve en düşük puan 1, en yüksek puan ise 6 olarak ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların politika ve prosedürler puanı arttıkça, şiddet önleme ikliminde uygulanan politika ve prosedürlerin etkinlik derecelerinin de arttığını söylemek mümkündür.

Analiz sonucunda elde edilen ikinci faktör *uygulamalar ve tepki* (B) olarak orijinal ölçekteki gibi adlandırılmıştır. Bu faktör katılımcıların, yönetimin şiddet ve saldırganlık önleme politikalarına bağlı kalma derecesini ve yönetimin işyerinde şiddet ve saldırganlık olaylarına tepki verme düzeyini göstermektedir ve ilgili ölçeğin içsel tutarlık değeri 0,929 olarak hesaplanmıştır. Herhangi bir ters madde içermeyen ölçekte, ilgili 6 maddenin ortalaması alınmaktadır ve en düşük puan 1, en yüksek puan ise 6 olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, katılımcıların uygulamalar ve tepki puanı arttıkça, şiddet önleme ikliminde uygulamalarının ve örgütsel tepki düzeyinin de arttığı söylenebilir.

Analiz sonucunda elde edilen son faktör ise *güvensiz uygulamalara yönelik baskı* (C) olarak yine orijinal ölçekteki gibi adlandırılmıştır. Bu faktör katılımcıların, çalışanın şiddet ve saldırganlık önleme politikalarını görmezden gelme baskısı düzeyini göstermektedir ve ilgili ölçeğin içsel tutarlık değeri 0,910 olarak hesaplanmıştır. Bu faktördeki tüm maddeler ters kodlanmakta ve ilgili 6 maddenin ortalaması alınmaktadır ve en düşük puan 1, en yüksek puan ise 6 olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, katılımcıların güvensiz uygulamalara yönelik baskı puanı arttıkça, şiddet önleme ikliminde güvensiz uygulamalara yönelik baskı düzeyinin de arttığı söylenebilir.

Şiddet önleme iklimi ölçeği bir bütün olarak değerlendirilebilmektedir. 18 maddenin tümünü içeren ölçeğin içsel tutarlık değeri 0,924 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin değerlendirilmesi için politikalar, uygulamalar ve tepki ve güvensiz uygulamalara yönelik baskı faktörlerinin ortalaması alınmaktadır ve ölçeğin en düşük puanı 1 en yüksek puanı 6 olarak şekilde hesaplanmaktadır. Katılımcıların şiddet önleme iklimi puanı arttıkça, örgütün şiddet önleme iklimi seviyesinin de arttığı söylenebilir. Şiddet önleme iklimi ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon matrisi Tablo 5'de incelenebilir.

Tablo 5. Şiddeti önleme iklimi ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon matrisi

Faktörler	Ortalama± Standart Sapma	Cronbach's Alpha	Korelasyonlar	
			A	B
A. Politika ve prosedürler	4,14±1,30	0,913	-	-
B. Uygulamalar ve tepki	3,88±1,28	0,929	0,7005**	-
C. Güvensiz uygulamalara yönelik baskı	4,30±1,86	0,910	0,3387**	0,2627**

**; p<0,01

Tablo 5, şiddeti önleme iklimi ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon matrisini göstermektedir. Buna göre politika ve prosedürler faktörü ortalamasının $4,14 \pm 1,30$, uygulamalar ve tepki faktörü ortalamasının $3,88 \pm 1,28$ ve güvensiz uygulamalara yönelik baskı faktörü ortalamasının $4,30 \pm 1,86$ olduğu tespit edilmiştir. Faktörlerin tümünün Cronbach's Alpha değerleri 0,70'den yüksektir. Ayrıca, politika ve prosedürler ile uygulamalar ve tepki faktörü arasında ($r: 0,7005$; $p < 0,01$), politika ve prosedürler ile güvensiz uygulamalara yönelik baskı faktörü arasında ($r: 0,3387$; $p < 0,01$) ve son olarak uygulamalar ve tepki ile güvensiz uygulamalar yönelik baskı faktörü arasında ($r: 0,2627$; $p < 0,01$) anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

3.3. Güvenirlik

Şiddeti önleme iklimi ölçeğinin güvenirliliği için içsel tutarlık (Cronbach's Alpha) testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda politika ve prosedürler faktörünün içsel tutarlık değerinin 0,91; uygulamalar ve tepki faktörünün içsel tutarlık değerinin 0,93; güvensiz uygulamalara yönelik baskı faktörünün içsel tutarlık değerinin 0,91 ve son olarak şiddet önleme iklimi ölçeğinin bütünü için içsel tutarlık değerinin 0,92 olduğu görülmüştür. Bahsi geçen değerler ölçeğin içsel tutarlığa sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 6. Şiddeti önleme iklimi ölçeğine ilişkin güvenirlik sonuçları

	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha değeri	Madde-toplam korelasyonları
I1	0,922	0,529
I2	0,919	0,639
I3	0,917	0,732
I4	0,916	0,752
I5	0,917	0,748
I6	0,918	0,673
I7	0,917	0,727
I8	0,917	0,732
I9	0,917	0,716
I10	0,919	0,647
I11	0,920	0,622
I12	0,921	0,565
I13	0,923	0,475
I14	0,925	0,375
I15	0,923	0,470
I16	0,922	0,528
I17	0,921	0,542
I18	0,922	0,504

Tablo 6, ölçeğe ilişkin güvenirlik sonuçlarını göstermektedir. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, ölçekteki maddelerin herhangi birinin silinmesi durumunda içsel tutarlık katsayısı anlamlı şekilde azalmamaktadır. Dolayısıyla, 18 maddelik ölçeğin bu haliyle yüksek güvenirlik düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca, madde-toplam korelasyonlarının 0,30'dan büyük olduğu (madde-toplam korelasyonları, 0,375 ile 0,752 arasında değişmektedir) tespit edilmiştir. Bu değerler maddelerin ayırt edicilik gücünün yüksek olduğunu göstermektedir (De Vaus, 2002: 187).

4. Sonuç ve Tartışma

İşyeri ortamı içerisinde zaman zaman kişiler arası çatışmaların ve şiddet olaylarının yaşanması muhtemeldir. Örgüt yönetiminin bu şiddet olaylarını önleyici politika, prosedür ve uygulamala-

rı oluşturması ve bu araçların etkin bir şekilde işlemesini sağlaması gerekmektedir. Örgütlerin bunu sağlayamadığı durumlarda ise, çalışanların sözel ve fiziksel şiddet olaylarına maruz kalması veya şiddet tehdidinin varlığı, çalışanların sağlık ve güvenliğini olumsuz yönde etkileyecektir. Bu çalışmada şiddeti azaltmaya veya önlemeye yönelik önemli örgütsel faktörlerden biri olan şiddet önleme iklimini ölçmek için geliştirilmiş şiddet önleme iklimi Ölçeği'nin Türkçe geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi amaçlanmıştır.

şiddet önleme iklimi ölçeğinin geçerliliği için dil ve yapı geçerliğine bakılmıştır. Dil geçerliği için ilgili bilim alanında bilimsel çalışmalar yürüten akademisyenlere müracaat edilmiştir. Dil geçerliliğinin sağlandığı görüldükten sonra ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak için açıklayıcı ve doğrulamayı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda toplam varyansın %72,45'ini açıklayan 18 madde ve 3 alt boyuttan oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir ve alt boyutlarda yer alan maddelerin orijinal ölçekteki maddelerle (Kessler ve ark., 2008) birebir örtüştüğü görülmüştür. Kessler ve arkadaşlarının (2008) ölçeği geliştirdiği çalışmalarında ölçeğin açıklanan varyansı %78 olarak bulunmuştur. Doğrulamayı faktör analizi sonucunda uyum iyiliği indeksleri (Ki-kare/serbestlik değeri: 3,78; RMSEA: 0.073; NFI: 0.95; NNFI: 0.96; CFI: 0.96; GFI: 0.90 ve AGFI: 0.85) kabul edilebilir sınırlar içinde bulunmuş ve ölçeğin orijinal faktör yapısının Türkçe formun faktör yapısıyla uyuluştuğu görülmüştür.

Güvenirlik analizi sonucunda politika ve prosedürler aktörünün içsel tutarlık değerinin 0,91; uygulamalar ve tepki faktörünün içsel tutarlık değerinin 0,93; güvensiz uygulamalara yönelik baskı faktörünün içsel tutarlık değerinin 0,91 ve son olarak şiddet önleme iklimi ölçeğinin bütününün içsel tutarlık değerinin 0,92 olduğu görülmüştür. Bu değerlerin sosyal bilimlerde kabul edilebilir sınırlarda olduğu söylenebilir (De Vaus, 2002: s.184). Kessler ve ark. (2008) çalışmasında, politika ve prosedürler, uygulamalar ve tepki ve güvensiz uygulamalara yönelik baskı boyutlarına ilişkin güvenilirlik değerleri sırasıyla, 0,95, 0,90 ve 0,90 olarak tespit edilmiştir. Diğer araştırmalarda da bu boyutlara ait güvenilirlik değerlerinin 0,88 ile 0,93 arasında değiştiği görülmektedir (Chang ve ark., 2012).

Sonuç olarak elde edilen sonuçlar şiddet önleme iklimi Ölçeğinin (Ek 1) Türk toplumu için geçerli ve güvenilir olduğu göstermektedir. Ölçeğin ilgili alanda çalışmalar yürüten araştırmacılara faydalı olacağı düşünölmektedir. Ayrıca ölçek, işletmelerinde şiddet iklimini iyileştirmek isteyen kuruluşlara da yol gösterici olacaktır. Çünkü, bir organizasyondaki politikalar, prosedürler ve baskılar şiddeti öngörmede kritik unsurlardır. Kapsamlı şiddet önleme politikaları olan bir çalışma ortamında, işyerinde şiddete tanık olan çalışanlar, örgütsel politikaların hem kendilerini hem de şiddete maruz kalan bireyleri koruyacağına inanma eğilimindedir (Chang ve ark., 2019, s. 2178). Nitekim, Chang ve arkadaşları (2019) tarafından gerçekteşirilen araştırma sonuçları, iyi bir şiddet önleme politikasının yokluğunda, güçlü bir profesyonel iş ahlakına sahip çalışanlarda bile, işten ayrılma niyetinin arttığını göstermektedir.

Diğer taraftan mevcut araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle araştırma özel sektörde ve tek bir ilde gerçekteşirilmiştir. Bu nedenle elde edilen sonuçlar tüm sektörlere veya illere genelleştirilememektedir. Diğer önemli bir kısıt ise şiddet kavramının doğasından kaynaklanmaktadır. şiddet kapsamında değerlendirilen bazı davranışlar -özellikle duygusal veya psikolojik şiddet kapsamında olan bazı eylemler (örneğin, lakap takmak, takipçilik, dışlamak vb.)- çalışanlar tarafından şiddet olarak algılanmayabilmektedir.

Gelecekte yapılacak araştırmalarda bu ölçeğin farklı örnekleme grupları üzerinde uygulanması ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine katkı sağlayacaktır. Ayrıca şiddet önleme ikliminin ilişkili olduğu stres, depresyon, anksiyete, tükenmişlik vb. psikolojik olgularla veya şiddet önleme iklimi ile işyerinde farklı şiddet türleri arasındaki ilişkileri araştıran çalışmaların yapılması ölçeğin yapı geçerliliğine katkı sağlayacaktır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Akça, N., Yılmaz, A. ve Işık, O. (2014). Sağlık çalışanlarına uygulanan şiddet: Özel bir tıp merkezi örneği. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 13(1), 1-11.
- Ayrancı, Ü. (2005). Violence toward health care workers in emergency departments in west Turkey. *The Journal of Emergency Medicine*, 28(3), 361-365.
- Aytaç, S. ve Dursun, S. (2011). The effect of job satisfaction and stress of the perceptions of violence climate in the workplace. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2(3), 70-77.
- Aytaç, S. ve Dursun, S. (2012). The effect on employees of violence climate in the workplace. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 41, 3026-3031.
- Aytaç, S., Bozkurt, V., Bayram, N., Yıldız, S., Aytaç, M., Akıncı F. S. ve Bilgel N. (2011). Workplace violence: a study of Turkish workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 17(4), 385-402.
- Bagozzi, R.P. & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Bayer, E. ve Dal, A. (2018). Hemşirelerde psikolojik şiddet ve verilen tepkiler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 459-481.
- Bayram, N. (2004). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Biçkes, D. M., Çizmeçi, B., Göver, H. ve Pomak, İ. (2017). Investigation of health care workers' stress, depression and anxiety levels in terms of work-related violence. *Journal of Human Sciences*, 14(3), 2628-2642.
- Björkdahl, A., Hansebo, G. & Palmstierna, T. (2013). The influence of staff training on the violence prevention and management climate in psychiatric inpatient units. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 20, 396-404.
- Chang, C.-H., Eatough, E. M., Spector, P. E., & Kessler, S. R. (2012). Violence-prevention climate, exposure to violence and aggression, and prevention behavior: A mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 657-677.
- Chang, Y-P., Lee, D-C., Chang, S-C., Lee, Y-H. & Wang, H-H. (2019). Influence of work excitement and workplace violence on professional commitment and turnover intention among hospital nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 8, 2171-2180.
- Cole, L. L., Grubb, P. L., Sauter, S. L., Swanson, N. G., & Lawless P. (1997). Psychosocial correlates of harrasment, threats and fear of violence in the workplace. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 23, 450-457.
- Costello, A. B. & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7), 1-9.
- Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2013). *Lisrel 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çöl, S. Ö. (2008). İşyerinde psikolojik şiddet: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 4, 107-134.
- Çömlekçi, M. ve Başol, O. (2019). Sosyal medya haberlerine güven ve kullanıcı teyit alışkanlıkları üzerine bir inceleme. *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, (30), 55-77.
- De Vaus, D. A. (2002). *Surveys in social research*. Australia: Allen & Unwin.
- Di Martino V. (2002). *Workplace violence in the health sector: Country case studies*. World Health Organization Publication.

- Di Martino, V., Hoel, H. & Cooper, C. L. (2003). *Preventing violence and harrassment in the workplace*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Duan, X., Ni, X., Shi, L., Zhang, L., Ye, Y., Mu, H., Li, Z., Liu, X., Fan, L. & Wang, Y. (2019). The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout, and turnover intention: The mediating role of social support. *Health Qual Life Outcomes* 17(1), 93.
- Dursun, S. (2012). İşyeri şiddetinin çalışanların tükenmişlik düzeyi üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(1), 105-115.
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2011). İşyerinde şiddet davranışlarının çalışanlar üzerine etkisi: Bir uygulama. *TİSK Akademi*, 6(11), 6-29.
- Dülgeroğlu, İ. (2012). Marka kişiliği, hizmet kalitesi, hizmete duyulan güven ve sadakat ilişkisi üzerine yapısal eşitlik modellemesi analizi. (Doktora tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Emmerik, H. V., Euwema, M. C., & Bakker, A. B. (2007). Threats of workplace violence and the buffering effect of social support. *Group & Organization Management*, 32(2), 152-175.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gazica, M. W., & Spector, P. E. (2015). A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 1-10.
- Gillespie, G. L., Gates, D. M., Margaret M., & Howard, K. P. (2010). Workplace violence in healthcare settings: Risk factors and protective strategies. *Rehabilitation Nursing*, 35(5), 177-184.
- Gökçe, T. ve Dündar, C. (2008). Samsun ruh ve sinir hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerde şiddete maruziyet sıklığı ve kaygı düzeylerine etkisi. *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 15, 25-28.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E (2010). *Multivariate data analysis a global perspective* (7th Ed.). USA: Pearson.
- Halletta, H., Huberc, J., Sixsmith, J. & Dickensa, G. L. (2018). Measuring the violence prevention climate: Development and evaluation of the VPC-14. *International Journal of Nursing Studies*, 88, 97-103.
- Hegney, D., Tuckett, A., Parker, D. & Eley, R. (2010). Workplace violence: Differences in perceptions of nursing work between those exposed and those not exposed: A cross-sector analysis. *International Journal of Nursing Practice*, 16, 188-202.
- Hershcovis, M. S. & Barling, J. (2009). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 24-44.
- Hintikka, N. & Saarela, K. L. (2010). Accidents at work related to violence-analysis of Finnish national accident statistics database. *Safety Science*, 48, 517-525.
- Hoel, H. & Cooper, C. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology.
- Hoel, H., Sparks, K. & Cooper, C. (2001) *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*. Report Commissioned by the International Labour Organization, University of Manchester, Manchester.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Kaukiainen, A., Salmivalli, C., Björkqvist, K., Österman, K., Lahtinen, A., Kostamo, A. & Lagerspetz, K. (2001). Overt and covert aggression in work settings in relation to the subjective well-being of employees. *Aggressive Behavior*, 27, 360-371.
- Kessler, S. R., Spector, P. E., Chang, C. H. & Parr, A. D. (2008). Organizational violence and aggression: Development of the three-factor violence climate survey. *Work & Stress*, 22(2), 108-124.
- Kline, R. B. (2013). Exploratory and confirmatory factor analysis. In Y. Petscher ve C. Schatsschneider, (Ed.), *Applied quantitative analysis in the social sciences* (p. 171-207). New York: Routledge.
- LeBlanc, M. M., & Kelloway, E. K. (2002). Predictors and outcomes of workplace violence and aggression. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 444-453.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). Safety climate and safety behaviour. *Australian Journal of Management*, 2, 67-76.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behaviour. *Safety Science*, 34(1-3), 99-109.

- Roldán, G. M., Salazar, I. C., Garrido, L. & Ramos, J. M. (2013), Violence at work and its relationship with burnout, depression and anxiety in healthcare professionals of the emergency services. *Health*, 5(2), 193-199.
- Schat, C. H. A & Kelloway, E. K. (2003) Reducing the adverse consequences of workplace aggression and violence: The buffering effects of organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(2), 110-122.
- Spector, P. E., Coulter, M. L., Stockwell, H. G., & Matz, M. W. (2007). Perceived violence climate: A new construct and its relationship to workplace physical violence and verbal aggression, and their potential consequences. *Work & Stress*, 21(2), 117-130.
- Spector, P. E., Yang, L-Q., & Zhou, Z. E. (2015). A longitudinal investigation of the role of violence prevention climate in exposure to workplace physical violence and verbal abuse. *Work & Stress*, 29(4), 325-340.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş*. Ankara: Ekinoks.
- Taşkın, Ç. (2008). Pazarlama stratejilerinin oluşturulmasında marka değerinin etkisi ve bir uygulama. (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Whittington, L. E. & Wykes, T. (1989). Invisible injury. *Nursing Times*, 84(42), 30-32.
- Williamson, A. M., Feyer, A. M., Cairns, D. & Biancotti, D. (1997). The development of a measure of safety climate: The role of safety perceptions and attitudes. *Safety Science*, 25(3), 15-27.
- Wiskow, C. (2003). *Guidelines on workplace violence in the health sector: comparison of major known national guidelines and strategies: United Kingdom, Australia, Sweden, USA*. World Health Organization Publication.
- Yang, L. Q. & Caughlin, D. E. (2017). Aggression-preventive supervisor behavior: Implications for workplace climate and employee outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 1-18.
- Yıldız, A. N. ve Kaya, M. (2009). İşyerinde şiddet. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 28(3), 1-6.

Ek 1: Kessler ve ark. (2008) tarafından geliştirilen, Türkçe geçerlik-güvenirlilik çalışması yapılan şiddet önleme iklimi ölçeğinin uygulamaya hazır hali

Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Çalıştığım örgütte yönetim, şiddet olaylarına çabuk tepki verir.	1	2	3	4	5	6
2. Çalıştığım örgütte yönetim, her yöneticinin kendi departmanındaki şiddet olaylarının azaltılmasını talep eder.	1	2	3	4	5	6
3. Yönetim çalışanların fiziksel şiddeti rapor etmesini destekler.	1	2	3	4	5	6
4. Yönetim çalışanların sözel şiddeti rapor etmesini destekler.	1	2	3	4	5	6
5. Çalışanlardan gelen "işyerinde şiddet" raporları yönetim tarafından ciddiye alınır.	1	2	3	4	5	6
6. İstismar edilen davranışlar işyerinde hoş karşılanmaz.	1	2	3	4	5	6
7. Benim işverenim şiddeti önleme konusunda gerekli eğitimi sağlar.	1	2	3	4	5	6
8. Benim işverenim şiddeti önleme süreçlerini sağlar.	1	2	3	4	5	6
9. Benim birimimde, şiddet önleme yöntemleri ayrıntılı olarak açıklanmıştır.	1	2	3	4	5	6
10. Benim birimimde çalışanlar, potansiyel şiddetin zararları konusunda bilgilendirilir.	1	2	3	4	5	6
11. Benim birimimde, şiddet önleme politikaları ve süreçleri üzerine eğitim vardır.	1	2	3	4	5	6
12. Benim birimimde, şiddetin önlenmesi ile ilgili bilgiler düzenli olarak dağıtılır.	1	2	3	4	5	6
13. Benim birimimde işin yapılması için bazı şiddet önleme politikalarını görmezden gelmek gerekir.	1	2	3	4	5	6
14. Benim birimimde şiddeti önlemede taviz vermek pahasına bile olsa, baskı arttığında en kısa süre içinde işin yapılması öncelik taşır.	1	2	3	4	5	6
15. Benim birimimde, insan kaynaklarının kısıtlı olması, şiddeti önleme standartlarını önemsememeyi gerektirmektedir.	1	2	3	4	5	6
16. Benim birimimde, şiddet önleme politikaları ve prosedürleri göz ardı edilir.	1	2	3	4	5	6
17. Benim birimimde, şiddet önleme politikaları ve prosedürleri, hukuki sorunları önlemek için sadece bir ört bas yöntemidir.	1	2	3	4	5	6
18. Benim birimimde, şiddet önleme prosedürlerinin göz ardı edilmesi kabul edilebilir.	1	2	3	4	5	6

1-6: Politikalar, 7-12: Uygulamalar ve tepki; 13-18: Güvensiz uygulamalara yönelik baskı faktörüne ilişkin maddelerdir. 13-18 arasındaki maddeler ters kodlanmaktadır.

