

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

Abdülhamit TUTAN\* 

Özgür KÖKALAN† 

## Özet

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

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

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

## Abstract

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

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

## Giriş

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

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

\* Dr. Öğr. İstanbul S. Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme ABD, [a.tutan@hotmail.com](mailto:a.tutan@hotmail.com)

†Prof. Dr., İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, [ozgur.kokalan@izu.edu.tr](mailto:ozgur.kokalan@izu.edu.tr)

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

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

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

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

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

## **1. Kavramsal Çerçeve**

### **1.1. İşyeri Şiddeti**

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

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

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

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

## 1.2. İşyeri Stresi

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

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

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

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

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

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

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

### 1.3. İşe Tutulma

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

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

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

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

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

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

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

*H<sub>1</sub>: İşyeri şiddeti, özel güvenlik çalışanlarının iş stresi düzeyini anlamlı olarak etkilemektedir.*

*H<sub>2</sub>: İşe tutulma düzeyi, özel güvenlik çalışanlarının işyeri şiddetini ve iş stresini düzenlemektedir.*

## 2. Yöntem

### 2.1. Örneklem

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

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

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

### 2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

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

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

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

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

### 3. Tanımlayıcı İstatistikler

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

**Tablo 1.** Tanımlayıcı İstatistikler

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

N= 2747

\*\* p < 0.01

İŞÖ, İTÖ ve İSÖ’lerin ortalamaları sırasıyla  $1.26 \pm 0.446$ ,  $4.03 \pm 0.869$  ve  $2.02 \pm 0.949$  olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre katılımcıların İŞ ve İS düzeylerinin düşük, İT düzeylerinin ise yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin çarpıklık ve basıklık puanları incelendiğinde tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri  $\pm 1,96$  arasında bulunmuştur. Bu nedenle araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterdiği söylenebilir (Meydan & Şeşen, 2015). Yapılan korelasyon analizine göre İŞ’nin İT ile negatif ve anlamlı ( $r = -.389$ ,  $p < 0.01$ ); İS ile pozitif ve anlamlı ( $r = .489$ ,  $p < 0.01$ ) bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır. Ayrıca İT ile İS arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $r = -.630$ ,  $p < 0.01$ ).

### 4. Hipotezlerin Testi

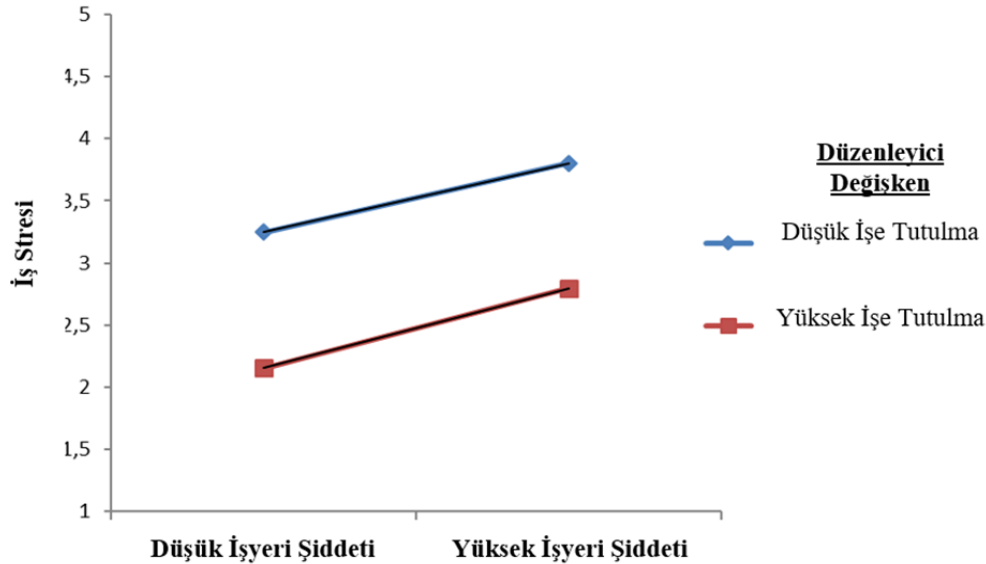
Bu araştırma kapsamında iki hipotez test edilmiştir.  $H_1$ ’de, İŞ’nin İS üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olması test edilmiştir. Yapılan analizin sonucunda, İŞ’nin İS’ni pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir ( $\beta = 0.489$ ,  $SE = 0.017$ ,  $t = 29.389$ ,  $p < .01$ ). Bu durumda  $H_1$  desteklenmektedir.

**Tablo 2.** İşe Tutulmanın Düzenleyici Etki Analizi

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

\*\* p < 0.01, \* p < 0.05

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

**Şekil 1.** İşyeri Şiddeti ile İşe Tutulma Arasındaki Etkileşim

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

### Sonuç ve Tartışma

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

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

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

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

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

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

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

### **Ek Bilgi**

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



## Kaynakça

- Abdullahi, M. S., Raman, K., Solarin, S. A., & Adeiza, A. (2023). Employee Engagement as a Mediating Variable on The Relationship between Employee Relation Practice and Employee Performance in a Developing Economy. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(1), 83-97.
- Albadry, A., El-Gilany, A.-H., & Abou El-Wafa, H. S. (2020). Workplace Violence Against Security Personnel at a University Hospital in Egypt: a Cross-Sectional Study. *F1000Res*. 2020 May 11;9, 347. doi:doi:10.12688/f1000research.23252.1
- Alexander, H., Seubert, C., & Glaser, J. (2022). Consequences of Exposure to Violence, Aggression, and Sexual Harassment in Private Security Work: A Mediation Model. *Interpers Violence*. 2022 Jun;37, 11-12. doi:doi:10.1177/0886260520984432
- Al-Mulla, K. I. (2018). Stress Reduction Strategies for Improving Private Security Officer Performance. *Walden University*, 2-99.
- Amano, H., Fukuda, F., Shibuya, K. O., & Tabuchi, T. (2021). Factors Associated with the Work Engagement of Employees Working from Home during the COVID-19 Pandemic in Japan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. ; 18(19),10495.
- Aruldoss, A., Kowalski, K., & Parayitam, S. (2021). The Relationship between Quality of Work Life and work-Life-Balance Mediating Role of Job Stress, Job Satisfaction and Job Commitment. *Journal of Advances in Management Research*, Vol. 18 No. 1, 36-62.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154.
- Bauer, C., & Troesch, L. (2019). Der Lehrberuf als Zweitberuf: Herausforderungen, Bewältigung und Berufsausstieg. *Zf Bildungsforsch* 9,, 289–307. doi:https://doi.org/10.1007/s35834-019-00253-3
- Blumberga, S., & Lapkovska, L. (2021). Engagement And Involvement Of Personnel During Remote Work. *Proceedings of CBU in Social Sciences*, 2, 48-56.
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at Work*. In 4. Geneva: International Labour Office.
- Çamkerten, S. (2021). Hemşirelerde İş Performansı, İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu Arası İlişkilerde İş Stresinin Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* , 13 (1), 20-39.
- Çelebi, M. A. (2021). Örgütsel Kimlik-İş Tatmini İlişkisinde İşe Tutulmanın Aracılık Rolü. JOEEP: . *Journal of Emerging Economies and Policy* , 41-51.
- Dahiya, R., & Raghuvanshi, J. (2021). Do Values Reflect What is Important? Exploring the Nexus between Work Values, Work Engagement and Job Burnout. *International Journal of Organizational Analysis*, .
- Ellinger, A. E., & Elmadağ, A. B. (2018). İleviating Job Stress to İmprove Service Employee Work Affect: the İnfluence of Rewarding. *Serv Bus* 12, 121–141.
- Gürbüz, H. (2020). İş Stresi ve Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İdari Personel Üzerine Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi* 9(3), 1716-1730. doi: doi:https://doi.org/10.33206/mjss.581762
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1998). *Multivariate Data Analysis. 5th Edition*. New Jersey.: Prentice-Hall.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *The Journal of applied psychology*. 87, 268-79.
- ILO. (2019, 7 25). Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). İnternational Labour Organization :: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS\\_711570/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711570/lang--en/index.htm) adresinden alındı
- Jovanovic, Y., Sarac, I., Jovanovic, S., & Sokolovic, D. (2021). The Relationship between Occupational Stress, Health Status, and Temporary and Permanent Work Disability Among Security guards in Serbia. *Int J Occup Saf Ergon*. 2021 Jun;27(2), 425-441.

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

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