

## MESLEĞE İLİŞKİN ŞİDDET ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

Salih DURSUN<sup>2</sup>  
Serpil AYTAÇ<sup>3</sup>  
Füsün SOKULLU-AKINCI<sup>4</sup>

### ÖZET

Çalışma hayatında karşılaşılan en önemli sorunlardan biri de saldırgan davranışlardır. Çalışma İstanbul'da farklı meslek gruplarından 270 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılanların %87,4'ü erkek ve %18,2'si kadındır. Katılımcıların ortalama yaşı, 37,6±9,50 ve ortalama çalışma yılı 10,2±7,85'dir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, en yaygın olan şiddet türlerinin, sözlü şiddet (%75,2) ve fiziksel şiddet (%35,7) olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %33'ü yağmaya/soyguna ve %17,1'i cinsel taciz olaylarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Herhangi bir şiddet türüne maruz kalanların oranı ise %84,1'dir. Diğer taraftan, şiddete maruz kalan çalışanların iş tatmini düzeylerinin daha düşük olduğu, stres, depresyon ve anksiyete düzeylerinin ise daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleğe Bağlı Şiddet, İş Tatmini, Stres, Depresyon, Anksiyete

### A RESEARCH ON VIOLENCE RELATED TO PROFESSION

#### ABSTRACT

One of the most important problems encountered in working life is aggressive behavior. A heterogeneous sample of 270 employees from a variety of professions in Istanbul was used. 87.4% of the participants were male and 18.2% female. Participants' mean age was 37.6 ± 9.50 and 10.2 ± 7.85 years average work. According to the results obtained from the study, the most common types of violence which observed are verbal violence (75.2%) and physical violence (35.7%). In addition, 33% of the respondents stated that they had been subjected to robbery/plundering and 17% to sexual harassment incidents. Rate of those exposed to any type of violence is 84.1%. On the other hand, we found that the job satisfaction levels of those exposed to violence are low and stress, depression and anxiety levels are higher.

**Keywords:** Occupational Violence, Job Satisfaction, Stress, Depression, Anxiety.

<sup>1</sup>Bu çalışma 7-8 Ekim 2011 tarihleri arasında düzenlenen "Suç Önleme Sempozyumu"nda sunulan bildirinin gözden geçirilmiş ve genişletilmiş halidir.

2Dr. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

3Prof. Dr. Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

4Prof. Dr. (E) İstanbul Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Ceza ve Ceza Usul Hukuku Anabilim Dalı

## GİRİŞ

İnsanlık tarihiyle birlikte ortaya çıkmış olan saldırganlık ve şiddet olgusu, birçok bireysel ve toplumsal olgu ile birlikte karmaşık bir yapı sergilemektedir. Bu yüzden, hangi tür davranışların şiddet davranışı kapsamına girdiğini tam olarak ortaya koymak çok kolay değildir. Kendini çok farklı biçimlerde gösterebilen saldırgan davranış ya da şiddet konusu, günümüzde gerek bireysel gerekse de toplumsal boyutta karşılaşılabileceğimiz bir olgudur (Kocacık, 2001:1). Gündelik yaşamda hayatın her alanında kendini gösteren saldırganlık ya da şiddet olgusu, günlük yaşamın önemli bir sorunu haline gelmiştir. Ev, okul, işyerleri, sokaklar gibi insanların olduğu her alanda karşımıza çıkan saldırgan davranış ya da şiddet, insanlık tarihi kadar eskidir. Zaman içerisinde çalışma hayatında da karşılaşılan önemli bir sorun haline gelmiştir (Dursun ve Aytaç, 2011:7).

Şiddetin literatürde pek çok farklı tanımı yapılmaktadır. Literatürde en fazla kabul gören tanımlardan biri olan Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) tanımına göre *şiddet*; fiziksel bir gücün veya baskının kasıtlı olarak bireyin kendisine, başka birine veya bir gruba veya topluma yöneltilmesi ve bunun sonucunda yaralanma, ölüm, psikolojik zarar, gelişim bozukluğu veya yoksunluk durumun ortaya çıkması veya ortaya çıkma olasılığının yüksek olmasına neden olacak şekilde kullanılmasıdır (WHO, 2002:4).

Şiddetin yaygın olarak görüldüğü alanlardan biri de çalışma hayatıdır. Günümüzde pek çok insan işlerini yürüttükleri veya mesleklerini icra ettikleri esnada şiddet davranışlarıyla karşılaşmaktadırlar. Avrupa Komisyonu'nun tanımına göre *işyerinde şiddet*, çalışanın işiyle ilgili durumlarda, açık veya üstü örtülü (gizli) şekilde, suistimali, tehdit edilmesi veya saldırıya uğraması gibi iyilik hali, sağlık ve güvenliğini tehdit eden her türlü eylemdir (Richards, 2003:2). Bir başka tanıma göre işyeri şiddeti, çalışana yönelik, fiziksel veya psikolojik zarar verme amaçlı her türlü eylem veya olay olarak tanımlanmaktadır (Wiskow, 2003:7). Buna göre, işyerinde şiddet, fiziksel şiddeti olduğu kadar, sözlü saldırı, taciz, bullying/mobbing, tehdit, bir kimsenin kasıtlı olarak sözünü kesmek, bağırarak, saldırgan mesajlar yollamak, lakap takmak gibi psikolojik şiddeti de içermektedir (Chappell ve Di Martino, 1999:1; Di Martino, 2002:11).

İşyerinde şiddet farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Wassel (2009) işyeri şiddetini şiddeti uygulayan ve şiddete maruz kalanı dikkate alarak şu şekilde sınıflandırmaktadır:

*Tip I:* Dışsal şiddet adı da verilen bu şiddet türünde şiddeti uygulayan kişinin işyeri ile ilişkisi yoktur. Örneğin soygun sırasında işyeri çalışanlarına uygulanan

şiddet gibi suç eylemi sırasında şiddet uygulanmıştır. Suça niyet ederek şiddete başvurma sözkonusu olduğu için bu tür şiddet kriminal bir şiddettir.

*Tip II:* Müşteriler, tüketiciler veya hastalar ve hasta yakınları tarafından uygulanan şiddet bu tip şiddet içinde yer almaktadır. Bu tür şiddete müşteri odaklı şiddet adı da verilmektedir.

*Tip III:* Aynı işyeri içinde çalışan kişiler arasında oluşan, işyerinde mevcut ilişkilerden kaynaklanan şiddettir. İçsel şiddet adı da verilen bu tür şiddette bireysel ve durumsal pek çok neden rol oynamaktadır.

*Tip IV:* Bireyler arasında özel bir ilişkiBu sınıflandırmadan da anlaşılacağı üzere, bu çalışmada ele alınan şiddet türü daha çok Tip II şiddeti kapsamında ele alınan şiddet türüdür.

Diğer taraftan, şiddet davranışlarının çalışanlar üzerinde birçok olumsuz etkisi bulunmaktadır. Şiddet etkisini ilk aşamada ruhsal olarak göstermektedir. Bu açıdan saldırganlığı yapan kişiyle olan etkileşim önemli bir stres kaynağı olup, uzun dönemde, ruh ve akıl sağlığında bozulmalara ve stresle ilgili somatik semptomlara neden olmaktadır (Merecz, Drabek ve Moscicka, 2009:243). Bu alanda yapılan araştırmaların da ortaya koyduğu üzere herhangi bir şiddet olayına maruz kalma, çalışanların; stres, depresyon, kaygı, tükenme düzeylerinin artmasının yanı sıra, iş tatmini, işe bağlılık, örgütsel bağlılıkta azalma gibi sonuçlara neden olmaktadır (Dierendonck ve Mevissen, 2002; Bedi ve Schat, 2007; Kaya ve Özdevecioğlu, 2008; Herschovis ve Barling, 2009; Merecz ve Drabek ve Moscicka, 2009). Bu çalışmalardan da görüldüğü üzere, şiddete maruz kalma hem bireysel boyutta hem de örgütsel boyutta önemli sorunlara neden olmaktadır.

Her meslek grubundan çalışanın şiddet davranışlarına maruz kalma riski bulunmakla beraber, bazı meslek gruplarının yaptıkları işin doğasından dolayı şiddete maruz kalma riski daha yüksek olmaktadır. İşyerinde şiddete ilişkin başlıca risk faktörlerini belirleyen çalışmalar arasında, sektörün yanı sıra, yapılan iş ve mesleğin de mağdur olmada ve şiddete maruz kalmada oldukça etkili olduğu anlaşılmaktadır (Fourth European Working Conditions Survey, 2008; NIOSH, 1996). Bunlar;

- Kamusal ve sağlık bakım hizmeti sağlayan işlerde çalışanlar, toplum ile iletişim içinde olan bir işte çalışanlar (Hemşireler, ambulans görevlileri, sosyal hizmet uzmanları, öğretmenler, kamu yöneticileri)
- Para ve değerli eşya taşıyanlar, para alıp verenler (Kasiyerler, banka ve postane çalışanları, market çalışanları)

- Güç ve kontrol görevlerine sahip olanlar, savunma hizmetinde çalışanlar (Polisler, güvenlik görevlileri, bekçiler, kondüktörler)
  - Ulaşım ve iletişim hizmetlerinde çalışanlar (Yolcu, mal ya da hizmet taşıyan taksi, otobüs-kamyon şoförleri, gezici işlerde çalışanlar, hostesler)
  - Zihinsel sorunlu, alkolik ve potansiyel şiddet eğilimli kişilerle çalışanlar (psikiyatrist, psikolog, cezaevi çalışanları, barmenler)
  - Yalnız ya da sayıca az kişiyle çalışanlar (vezne görevlileri, ev hizmetlerinde çalışanlar, taşeronlar, tele-çalışanlar, çağrı merkezi çalışanları, küçük dükkanlardaki satıcılar)
  - Oteller ve restoranlarda çalışanlar (resepsiyon görevlileri, kat görevlileri, garsonlar)
  - Gece geç saatlerde ya da sabah erken saatlerde çalışanlar (vardiyalı olarak çalışanlar, fazla mesai yapanlar, benzin istasyonu görevlileri)
  - Suçluluğun yüksek oranlarda olduğu yörelerde/bölgelerde çalışanlar
- Anlaşıldığı üzere şiddete her an maruz kalabilecek riskli meslek ya da işler bulunmaktadır. Bu çalışmada da riskli meslek gruplarına yönelik gerçekleştirilen şiddet ile ilgili bazı bulgular ele alınacaktır.

### 1.Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmanın öncelikli amacı, bazı meslek gruplarının maruz kaldıkları sözel, fiziksel, gasp ve taciz olaylarını ortaya koymaktır. Çalışmanın bir diğer amacı ise, şiddete maruz kalmanın çalışmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Kullanılan anket formunda, katılımcılarla ilgili demografik bilgiler ve maruz kalman şiddet deneyimlerinin yanı sıra, iş tatmini, depresyon-anksiyete-stres soruları yer almaktadır.

*Kişisel Bilgi Formu:* Çalışanların, yaş, cinsiyet, çalışma yılı, eğitim durumu gibi soruların yanında ne sıklıkla sözel ve fiziksel şiddete maruz kaldıkları, istismar, taciz davranışları ve yağma olayına maruz kalma sıklıklarını ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Anketin bu ilk bölümünün geliştirilmesinde, Avustralya'da Liman ve Karayolları Bakanlığı tarafından kurulan Taksi Sürücülerini Güvenliği Komitesi tarafından 1996 yılında uygulanan Taksi Sürücülerini Anketi (Taxi Driver Survey) ile yine Avustralya'da Ulaştırma Bakanlığı için Taverner Araştırma Şirketi tarafından 2007 yılında yapılan bir araştırmada kullanılan "Taksi Sürücüsü Güvenliği Anketi" (Taxi Driver Security Survey) içerisinde yer alan bazı sorulardan faydalanılmıştır. Ayrıca bu bölümdeki soruların oluşturulmasında Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından oluşturulan "İşyeri Şiddeti Anketi"nden yararlanılmıştır. Böylece mesleğe yönelik şiddeti ölçmek üzere 39 sorudan oluşan bir anket formu tarafımızca .

*İş Tatmini Ölçeği*: Katılımcıların iş tatminini ölçmek için, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ve Bilgin (1995) tarafından dilimize uyarlanarak güvenilirliği saptanmış olan *İş Tatmini Ölçeği* kullanılmıştır. Beş maddeden oluşan ölçek “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” arasında değişen beş kategoriden oluşmaktadır.

*DAS (Depresyon-Anksiyete-Stres) Ölçeği*: Katılımcıların duygudurumlarını açıklamak için Lovibond ve Lovibond (1995) tarafından geliştirilen ve Uncu, Bayram ve Bilgel (2006) tarafından dilimize uyarlanarak güvenilirliği saptanmış olan *DAS (Depresyon-Anksiyete-Stres) Ölçeği* kullanılmıştır. Kırkiki (42) duygudurum cümlesinden oluşan ölçek (son hafta içerisinde) depresyon, anksiyete ve stres semptomlarını ölçmektedir. Ölçekte yer alan semptomların her biri on dört madde ile ölçülmektedir. Çalışanlar duygudurumu ile ilgili cümlelere ilişkin yanıtlarını “hiçbir zaman” ile “her zaman” arasında değişen dört kategoriye kullanarak cevap vermişlerdir.

Araştırmanın örneklemini ise farklı meslek gruplarından (taksi sürücüleri, eczacılar, garsonlar, güvenlik görevlileri ve avukatlar gibi) toplam 270 kişi oluşturmaktadır. Hazırlanan anket, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kriminoloji dersi öğrencilerinin katkılarıyla5 önceden belirlenmiş bir günde, İstanbul Taksim Beyoğlu Caddesinde iradi olarak rastgele örneklem yöntemiyle seçilen bazı meslek gruplarına dağıtılmıştır. Katılımcılar anket sorularına gönüllü bir şekilde ve kimlik belirtmeden cevap vermişlerdir. Dağıtılan 500 anket formundan 423 anket geri dönmüştür (Geri dönüş oranı %84,6). 153 anket eksik veri içerdiği için değerlendirme dışında bırakılmış ve analizler 270 kişi üzerinden gerçekleştirilmiştir.

## 2.Bulgular

Çalışmada kullanılan ölçeklerle ilgili, tanımlayıcı bilgiler ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları**

Ölçekler	Madde Sayısı	N	Ortalama	S.Sapma	C. Alpha
İş Tatmini	5	267	15,78	5,00	0,89
Depresyon	14	261	9,61	6,53	0,89
Anksiyete	14	259	9,80	6,05	0,86
Stres	14	256	16,75	6,27	0,83

5Anketin sağlıklı uygulanmasında ve verilerin toplanmasında katkı sağlayan İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kriminoloji dersi öğrencilerine teşekkür ederiz.

Tablo 1'e göre, katılımcıların iş tatmini ortalaması  $15,78 \pm 5,00$ , depresyon ortalaması,  $9,61 \pm 6,53$ , anksiyete ortalaması,  $9,80 \pm 6,05$  ve stres ortalamaları,  $16,75 \pm 6,27$  olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerleri, 0,83 ve 0,89 arasında değişmekte olup, sosyal bilimlerde kabul edilebilir sınırlar içindedir.

Çalışmaya katılan 270 çalışanın %23'ü bekâr, %77'si evli, %29,7'si ilkokul/ilköğretim mezunu, %52'si lise ve %18,2'si üniversite mezunudur. Çalışmaya katılanların %87,4'ü erkek ve %18,2'si kadındır. Ayrıca, katılımcıların ortalama yaşı  $37,6 \pm 9,50$  ve ortalama çalışma yılı  $10,2 \pm 7,85$ 'dir. Katılımcıların meslek gruplarına göre dağılımı ise Tablo 2'de görüldüğü üzeredir.

Tablo 2'ye göre araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu taksi sürücüleri (%38,1), güvenlik görevlileri (%29,6) ve esnaf/prakende satış yerlerinde çalışanlar (%18,5) oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan avukat, eczacı ve garson sayısı ise sınırlı sayıdadır.

Tablo 3, son bir yıl içinde maruz kalınan şiddet türlerini göstermektedir.

**Tablo 2: Katılımcıların Meslek Gruplarına Göre Dağılımı**

Meslekler	N	%
Avukat	14	5,2
Eczacı	14	5,2
Esnaf/Prakende Satış	50	18,5
Garson	9	3,3
Güvenlik Görevlisi	80	29,6
Taksi Sürücüsü	103	38,1
Toplam	270	100,0

**Table 3: Şiddete Maruz Kalma ve Şiddet Türleri**

Şiddet Türü	Maruz Kalma	Maruz Kalmama	Toplam
Fiziksel Şiddet	96 (%35,7)	173 (%64,3)	269 (%100)
Yağma (Gasp)	89 (%33)	181 (%67)	270 (%100)
Sözlü Şiddet	203 (%75,2)	67 (%24,8)	270 (%100)
Cinsel Taciz	46 (%17,1)	223 (%82,9)	269 (%100)
<i>Herhangi Bir Şiddet Türü</i>	<i>227 (%84,1)</i>	<i>43 (%15,9)</i>	<i>270 (%100)</i>

Tablo 3'e göre, en yaygın olan şiddet türünün, sözlü şiddet (%75,2) ve fiziksel şiddet (%35,7) olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %33'ü gasp/soyguna ve

%17,1'i cinsel taciz olaylarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Herhangi bir şiddet türüne maruz kalanların oranı ise %84,1'dir.

**Tablo 4: Maruz Kalınan Şiddet Türü, Saldırı Saati ve Saldırganların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

	Sözlü Şiddet	Fiziksel Şiddet	Taciz	Yağma
<b>Saldırı Zamanı</b>				
24:00-08:00	80 (%42,3)	46 (%52,9)	17 (%43,6)	43 (%57,3)
08:00-16:00	53 (%28)	13 (%14,9)	12 (%30,8)	15 (%20)
16:00-24:00	52 (%27,5)	26 (%29,9)	8 (%20,5)	17 (%22,7)
Günün Her Saati	4 (%2,1)	2 (%2,3)	2 (%5,1)	-
<b>Saldırganın Cinsiyeti</b>				
Erkek	154 (%79,8)	81 (%89)	23 (%56,1)	76 (%93,8)
Kadın	23 (%11,9)	6 (%6,6)	16 (%39)	5 (%6,2)
Her ikisi de	16 (%8,3)	4 (%4,4)	2 (%4,8)	-

Tablo 4 maruz kalınan şiddet türünün gerçekleştiği saatleri ve saldırganların cinsiyetlerine göre dağılımı göstermektedir. Tablo 4'ten görüldüğü üzere şiddet olayları çoğunlukla gece yarısından sonra 24:00-08:00 saat dilimleri arasında gerçekleşmektedir. Ayrıca bütün şiddet türlerinde, saldırganların çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır.

**Tablo 5: Maruz Kalınan Şiddet Türlerinin Polise Bildirilme Sıklığı**

Şiddet Tipi	Polise Bildirme		
	Her zaman	Arasıra	Hiç
Sözel Şiddet	5(%2,6)	35 (%17,9)	155 (%79,5)
Fiziksel Şiddet	19 (%20,4)	49 (%52,7)	25 (%26,9)
Yağma (Gasp)	60 (%73,2)	15 (%18,3)	7 (%8,5)
Cinsel Taciz/ Şiddet	6 (%13,3)	10(%22,2)	29 (%64,4)

Tablo 5, katılımcıların maruz kaldıkları farklı şiddet türlerini ne sıklıkla polise bildirdikleri ile ilgili dağılımı göstermektedir. Buna göre, sözel şiddet olaylarının çok büyük bir kısmının raporlanmadığı (%79,5), fiziksel şiddet olaylarının ise dörtte bir gibi bir kısmının (%26,9) raporlanmadığı görülmektedir. Ayrıca, gasp/yağma olaylarının %73,2'si "her zaman", %18,3'ü "arasıra" raporlanmakta, %8,5'i ise polise bildirilmemektedir. Son olarak, cinsel taciz olaylarının raporlanma sıklığına baktığımızda, %64,4 gibi önemli bir oranının raporlanmadığı dikkati çekmektedir. Genel açıdan değerlendirdiğimizde ise, bu konuda birçok şiddet olayının polise bildirilmediği ve bu yüzden de hiçbir şekilde kayıt altına girmediği söylenebilmektedir. Raporlama konusundaki bu eksikliğin nedenini

tespit etmeye yönelik olarak, katılımcılara raporladıkları olaylarla ilgili memnuniyet düzeyleri de sorulmuştur. Bununla ilgili dağılım aşağıdaki tabloda görülmektedir.

**Tablo 6: Polise Bildirilen Olaylarla İlgili Polisin Çözümünden Memnuniyet Düzeyi**

Memnuniyet Düzeyi	N	%
Çok Memnun	12	6,7
Memnun	49	27,4
Ne Memnun Ne Memnun Değil	37	20,7
Memnun Değil	49	27,4
Hiç Memnun Değil	32	17,9

Araştırmada “Eğer polise bildirdiyseniz, bu olaylarla ilgili polisin tepkisi/çözümlerinden memnuniyet düzeyinizi belirtiniz” şeklindeki soruya (Tablo 6) katılımcıların yalnızca %34,1’inin “çok memnunum” ve “memnunum” cevabını verdiği görülmüştür. “Ne memnun ne memnun değil” cevabını verenlerin oranı %20,7 iken, “memnun değil” ve “hiç memnun değil” cevaplarını verenlerin oranı %45,3’e çıkmaktadır. Buna göre, maruz kalınan saldırıların polise bildirildiği durumlarda da polisin olaya olan tepkisi ve çözümü noktasında katılımcıların yarısından fazlasının memnun olmadığı görülmektedir. Bu durum da gelecekte maruz kalınma ihtimali olan saldırgan davranışların emniyet güçlerine bildirilme ihtimalini azaltmaktadır.

**Tablo 8: t-Testi Sonuçlar**

Ölçekler	Herhangi Bir Şiddete						t	P
	Maruz Kalan			Maruz Kalmayan				
	N	Ortalama	S.Sapma	N	Ortalama	S.Sapma		
İş Tatmini	225	15,32	4,95	43	18,20	4,59	-3,536	<b>,000</b>
Depresyon	225	9,97	6,70	43	7,72	5,19	2,084	<b>,038</b>
Anksiyete	225	10,31	6,22	43	7,16	4,20	3,181	<b>,002</b>
Stres	225	17,11	6,22	43	14,88	6,32	2,150	<b>,032</b>

Tablo 8’e baktığımızda şiddete maruz kalan katılımcıların iş tatmini ortalamasının (15,32), herhangi bir şiddete maruz kalmadığını söyleyen katılımcılara göre (18,20) daha düşük olduğu dikkati çekmektedir. Aradaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Ayrıca, şiddete maruz kalan katılımcıların depresyon (9,97), anksiyete (10,31) ve stres (17,11) düzeyleri, şiddete maruz kalmayan katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. Aradaki bu farklılık istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ( $p<0,05$ ).



## DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

Günümüzde şiddet, insan yaşamının olduğu her yerde az ya da çok karşı karşıya kalınan önemli bir sorundur. Şiddet olaylarının ortaya çıktığı önemli bir alan da çalışma hayatıdır. Çalışma hayatı içerisinde her meslek grubundan çalışanın şiddete uğrama riski bulunmakla beraber özellikle bazı meslek gruplarının şiddete maruz kalma riskinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Sağlık sektöründe çalışanlar (özellikle acil servis çalışanları), güvenlik çalışanları (başta polisler olmak üzere), sosyal hizmet çalışanları, otel ve bar çalışanları ve ulaşım sektöründe çalışan taksi sürücülerinin bunların başında gelmektedir.

Diğer taraftan, araştırma sonuçları risk düzeyi yüksek kabul edilen bu meslek gruplarının bilindiğinden daha fazla oranda sözel, fiziksel, gasp/yağma ve cinsel taciz olaylarına maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca meydana gelen olayların önemli bir kısmının polise bildirilmediği, dolayısıyla kaydedilmediği dikkati çekmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında, gerek Türkiye'nin kendine has raporlama kültüründen kaynaklı eksiklikler, gerekse de etkin bildirim mekanizmalarının ve yasal düzenlemelerin yeterli düzeyde olmaması önemli rol oynamaktadır.

Çalışanların şiddet olaylarıyla ilgili yeterli bilinç düzeyinde olmamaları ve şiddet olaylarının önemli bir kısmını ihbar etmemeleri, şiddeti önlemeye yönelik alınacak olan önlemlerin de yeterli olmayışına neden olmaktadır.

Yaptığı iş nedeniyle suç mağduru olan kişiler için Türk Hukukunda çeşitli hükümler bulunmaktadır. Örneğin T.C. Anayasası, "Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti" başlıklı 48. maddesinde, "Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir. Devlet teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır" demektedir. Çalışma hakkı ve ödevi başlıklı 49. Maddenin ikinci fıkrasında ise "Devlet... çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır" demektedir. Bu hükümler ise iş yerinde her türlü çalışma güvenliğini sağlamayı gerektirir ve devlet çalışanları şiddetten korumak için her türlü tedbiri almak zorundadır.

2005 tarihli Türk Ceza Kanununda da çalışanlara şiddet uygulayanlara yönelik çok sayıda düzenleme bulunmaktadır. Bunlardan bir kısmını belirtilecek olursa, örneğin mesleğe yönelik şiddet uygulayan kişi ölürse (TCK. 86, 87), tehdit edilirse (TCK. 106), cebir uygularsa (TCK. 108), hakaret ederse (TCK.125), görevi kötüye kullanırsa (TCK. 257), cinsel saldırıda bulunursa (TCK. 102), yağma suçunu işlerse (TCK. 148, 149) bunların Türk Ceza Kanununda tanım yapılmış suçlar olduğu bilinmektedir. Ayrıca İş Kanunu ve Borçlar Kanununda da bu konuya

ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır (Sokullu-Akıncı, 2011).

Sonuç olarak, şiddet olaylarının önlenmesi ve en alt düzeye indirilmesi için, yeterli hukuki düzenlemeler bulunmaktadır. Ancak, konuyla ilgili bütün kişi ve kurumların etkin bir işbirliği içinde çalışmaların yürütülmesi gerekmektedir. Aksi takdirde yapılacak olan düzenlemelerin ve alınan önlemlerin çok fazla başarılı olması mümkün gözükmemektedir.

### KAYNAKLAR

Aytaç, S., Bilgel, N. ve Yıldız, S. (2011) “**İşyerinde Şiddet**”, İşyerinde Şiddet, (Ed: S. Aytaç, N. Bayram), Beta Yayınevi, İstanbul.

Bedi, A. ve Schat A. C. H.(2007) “**Customer Aggression: Theoretical And Meta -Analytic Review**”, ASAC 2007, Ottawa, Ontario, pp.115-127.

Bilgin, N. (1995), “**Sosyal Psikoloji’de Yöntem ve Pratik Çalışmalar**”, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Chappell D. ve Di Martino, V. (1999). **Violence at Work**. <http://www.acosomoral.org/pdf/violwk.pdf> [Erişim Tarihi: 17.07.2010].

Di Martino V. (2002). **Workplace Violence in the Health Sector: Country Case Studies**. [http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/activities/workplace/WVsynthesisreport.pdf](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/activities/workplace/WVsynthesisreport.pdf) [Erişim Tarihi: 29.11.2010].

Dierendonck, D. V.; Mevissen, N. (2002), “**Aggressive Behavior of Passengers, Conflict Management Behavior, and Burnout Among Trolley Car Drivers**”, International Journal of Stress Management, Vol: 9, No: 4, pp.345-355.

Dursun, S. ve Aytaç S. (2011), “**İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerine Etkisi: Bir Uygulama**”, TISK Akademi, Cilt 6, Sayı 11, ss.6-29.

Fourth European Working Conditions Survey (2008). **Violence, Bullying and Harassment in the Workplace. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**, [www.eurofond.europa.eu](http://www.eurofond.europa.eu). [Erişim Tarihi: 03.04.2011].

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, pp.24–44.

Kaya, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2008), “**Organizasyonlarda Algılanan Mağduriyetin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma**”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:X, S: 1, ss.19-37.

Kocacık, F. (2001), “**Şiddet Olgusu Üzerine**”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, ss.1-7.

Merecz, D.; Drabek, M. ve Mościcka, A. (2009), “**Aggression At The Workplace —Psychological Consequences of Abusive Encounter With Coworkers And Clients**”International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health;22(3), pp.243 – 260.

**National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). (1996).** Violence in the Workplace Risk Factors and Prevention Strategies.[www.cdc.gov/niosh/violcont.html](http://www.cdc.gov/niosh/violcont.html)[Erişim Tarihi. 29.04.2010].

Richards, J. (2003). Management of Workplace Violence Victims. [http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/interpersonal/en/WVmanagementvictimspaper.pdf](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WVmanagementvictimspaper.pdf). [Erişim Tarihi. 25.05.2012].

Sokullu-Akıncı F. (2011), “**İşyeride Şiddet ile Savaşım ve Hukuki Boyutları**”, İşyerinde Şiddet (ed. S., Aytaç N. Bayram), ss.101-150.

Taxi Driver Security Survey (2007). Ministry of Transport Australia, Taverner research. August 2007 TRC 2581, <http://www.transport.nsw.gov.au/sites/default/file/taxi/taxi-safety-taskforce-final-report-appendix-a.pdf>, [Erişim Tarihi: 01.11. 2010].

Uncu Y.; Bayram, N. ve Bilgel N. (2006), “**Job related affective well-being among primary health care physicians**”, European Journal of Public Health, Vol: 17, No: 5, pp.514-519.

Victorian Taxi Directorate, Taxi Driver Survey 2006. Victoria-Australia, <http://www.taxi-library.org/survey.htm>, [Erişim Tarihi: 01.11. 2010].

Wiskow, C. (2003). Guidelines on Workplace Violence in the Health Sector: Comparison

of Major Known National Guidelines and Strategies: United Kingdom, Australia, Sweden, USA (OSHA and California). [http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/interpersonal/en/WV\\_ComparisonGuidelines.pdf](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WV_ComparisonGuidelines.pdf). [Erişim Tarihi: 17.07. 2010].

World Health Organization (2002), “**World report on violence and health: summary**”[http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/world\\_report/en/summary\\_en.pdf](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_en.pdf) [Erişim Tarihi: 30.06.2010].

