

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI
ADLİ PSİKOLOJİ PROGRAMI

BİR ŞİRKET ÖRNEKLEMİNDE
PSİKOŞİDDETE MARUZ KALMA İLE
PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TANER TAŞ

08 11 11 103

İstanbul, Şubat 2011

**T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI
ADLİ PSİKOLOJİ PROGRAMI**

**BİR ŞİRKET ÖRNEKLEMİNDE
PSİKOŞİDDETE MARUZ KALMA İLE
PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TANER TAŞ

08 11 11 103

**Danışman Öğretim Üyesi:
Prof. Dr. Nursel TELMAN**

İstanbul, Şubat 2011

TEZ ONAY SAYFASI

TARİH: .../.../.....

T.C. MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

..... ait Bir Şirket Örneğinde
Psiko Şiddete Maruz Kalma İle Psikolojik İhtiyaçlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
adlı çalışma, jürimiz tarafından
Anabilim Dalı'nda YÜKSEK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

(İmza)

Başkan

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı (Danışman)

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

(İmza)

ÖNSÖZ

Tezin danışmanlığını üstlenen, bilimsel katkılarını ve desteklerini esirgemeyen sayın hocam Prof. Dr. Nursel Telman'a ve manevi desteklerinden dolayı sevgili eşime, özenli ve özverili davranışlarıyla hep yanımda olan canım anneme ve teze emeği geçen tüm meslektaş ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

ÖZET

Bu araştırma; psikoşiddete maruz kalma ile psikolojik ihtiyaçlar arasındaki ilişkileri incelemek ve çalışanların psikoşiddete maruz kalma durumları ve psikolojik ihtiyaçlarının demografik özelliklerine göre farklılaşmasını bir şirket çalışanları üzerinde belirlemek amacıyla yapılmıştır. Amaç doğrultusunda hazırlanan uygulama formu; İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel bir şirketin 86 çalışanına uygulanmıştır.

Araştırma sonuçları bilgisayar ortamında SPSS 15.0 istatistik paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Hipotez testlerinin analizinde t testi, anova testi, Pearson Korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda; şirket çalışanlarının iletişim engellerine dair psikoşiddete maruz kalma durumları ile psikolojik ihtiyaçları arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı, aşağılanmaya ve ayrımcılığa dair psikoşiddete maruz kalma durumlarıyla ilişki ve başatlık ihtiyaçları arasında, cinsel tacize maruz kalma durumlarıyla ilişki ve başatlık ihtiyaçları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada ayrıca; şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaçlarının yaş, medeni durum ve çalışma süresine göre farklılaşmadığı, cinsiyet, eğitim durumu ve çalışma pozisyonlarına göre psikolojik ihtiyaçlarının farklılaştığı sonucu ortaya konulmuştur.

Œirket alıŒanlarının psikoŒiddete maruz kalma durumları demografik özelliklerine göre farklılaŒmadığı sonucuna da varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: PsikoŒiddet, Mobbing, Psikolojik ihtiyaçlar,

ABSTRACT

This research has been done to examine the perception of mobbing on the employees of a company and the relation between their psychological needs as well as to determine the demographical ratings of the related issue on each member. The inquiry has been applied on 86 employees working for a private company in the city of İstanbul to serve the purpose of this research .

The results of the resarch were analysed through SPSS 15.0 statistics programme on the computer systems. During the evaluation, complementary statistical methods (frequency,rate,average,standart shifting) have been used. As for the Hypothesis test analysis ; T-test, Anova test, Pearson Correlation Analysis were applied.

As the conclusion of the research, related to the communicational obstacles of the company employees , no meaningful evidence of relation was observed on their perceiving mobbing and their need to the psychological factors. But on the contrary, some distinctive results were achieved between the relations of their need for dominance and receiving sexual abuse, mobbing and getting abased at work.

In this study, no significant variations have been observed on the psychological needs of the company employees related to age, marital status, the duration of working hours but some significant indications observed that the sex, education, department and the position at work effect the psychological needs. No significant

indications were observed on the relation of receiving sexual abuse or mobbing, and the variables outside the department they work for.

Key words: Mobbing and psychological needs

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Psikoşiddet	2
1.1.1. Psikoşiddet Kavramı	2
1.1.2. Psikoşiddet İle İlişkili Kavramlar.....	7
1.1.2.1. Stres.....	7
1.1.2.2. Çatışma.....	9
1.1.3. Psikoşiddetin Ortaya Çıkma Nedenleri ve Bileşenlerinin Açıklanması	11
1.1.3.1. Kurban.....	12
1.1.3.2. Zorba	15
1.1.3.3. Örgüt	17
1.1.3.4. Sosyal Sistem	19
1.1.4. Psikoşiddet Sürecinin Aşamaları	21
1.1.5. Psikoşiddetin Doğurduğu Sonuçlar.....	22
1.1.5.1. Kurban Açısından Sonuçlar	23

1.1.5.2. Örgüt Açısından Sonuçlar	25
1.1.6. Psikoşiddet ile Mücadele ve Önleme Çalışmaları.....	28
1.1.6.1. Kurban Boyutunda	29
1.1.6.2. Örgüt Boyutunda.....	33
1.1.6.3. Sosyal Sistem ve Hukuk Boyutunda	37
1.2. Psikolojik İhtiyaçlar	39
1.2.1. Kavram Olarak İhtiyaç	40
1.2.2. İhtiyaçlarla İlgili Kuramsal Açıklamalar	41
1.2.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Teorisi.....	41
1.2.2.2. David McClelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi.....	45
1.2.2.3. Henry A. Murray'a Göre İhtiyaç.....	47
1.2.2.4. Özerklik Kuramı ve İhtiyaç.....	49
1.3. Araştırmanın Amacı	52
1.4. Araştırmanın Önemi.....	54
İKİNCİ BÖLÜM.....	56
2. YÖNTEM.....	56
2.1. Evren ve Örneklem	56
2.2. Veri Toplama Araçları	56
2.2.1. Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği.....	57
2.2.2. Psikoşiddet Ölçeği.....	58
2.2.3. Kişisel Bilgi Formu	58
2.3. Verilerin İstatistiksel Analizi	58
2.4. İşlem.....	59
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	60
3. BULGULAR.....	60

3.1.	Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	60
3.2.	Örneklem Grubunun Psikoşiddete Maruz Kalma Durumları ve Psikolojik İhtiyaç Düzeylerine Dair Bulgular	62
3.3.	Örneklem Grubunun Psikoşiddete Maruz Kalma Durumlarının Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşmasına Dair Bulgular	63
3.4.	Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaçlarının Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşmasına Dair Bulgular	72
3.5.	Örneklem Grubunun Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutlarının Aralarındaki İlişkiler	80
3.6.	Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeği Alt boyutlarının Aralarındaki İlişkiler	82
3.7.	Örneklem Grubunun Psikoşiddete Maruz Kalma Durumları Psikolojik İhtiyaçları Arasındaki ilişkiler	83
3.8.	Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaçlarının Psikoşiddete Maruz Kalma Durumlarına Etkileri	87
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM		90
4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER		90
4.1.	Sonuç ve Tartışma	90
4.2.	Öneriler	97
KAYNAKÇA		98
EKLER.....		104
ÖZGEÇMİŞ.....		108

TABLULAR LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1.1. Psikolojik Şiddet Tanımları (Akgeyik ve diğerleri, 2010)	5
Tablo 1.2. Çatışma ve Psikolojik Şiddet Ortamları Arasındaki Farklılıklar (Tınaz, 2006).....	10
Tablo 1.3. Maslow'un Saptadığı Üst Düzey Psikolojik İhtiyaçlar ve İhtiyaç İfadeleri (Deveci, 2007).....	44
Tablo 1.4. McClelland'ın Öğrenilmiş İhtiyaçlar Teorisinde Saptadığı Psikolojik İhtiyaçlar ve İhtiyaç İfadeleri (Deveci, 2007)	45
Tablo 1.5. Murray'ın Saptadığı Bazı Psikolojik İhtiyaçlar ve İhtiyaç İfadeleri (Deveci, 2007).....	50
Tablo 1.6. Özerklik Kuramında Temel Psikolojik İhtiyaçlar ve İhtiyaç İfadeleri (Deveci, 2007).....	52
Tablo 3.1. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı.....	60
Tablo 3.2. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	60
Tablo 3.3. Örneklem Grubunun Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	61
Tablo 3.4. Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	61
Tablo 3.5. Örneklem Grubunun Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı	61
Tablo 3.6. Örneklem Grubunun İşyerindeki Çalışma Pozisyonlarına Göre Dağılımı	62
Tablo 3.7. Araştırmaya Katılan Şirket Çalışanlarının Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutlarının Ortalamaları	62

Tablo 3.8. Araştırmaya Katılan Şirket Çalışanlarının Psikolojik İhtiyaçları	
Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutlarının Ortalamaları.....	63
Tablo 3.9. Örneklem Grubunun Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutları ile Yaş Değişkeni	
Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (Anova).....	64
Tablo 3.10. Örneklem Grubunun Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutları ile Cinsiyet	
Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (T-testi).....	65
Tablo 3.11. Örneklem Grubunun Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutları ile Eğitim	
Durumu Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (T-testi)....	66
Tablo 3.12. Örneklem Grubunun Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutları ile Medeni	
Durumu Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (T-testi)....	68
Tablo 3.13. Örneklem Grubunun Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutları ile Çalışma Süresi	
Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (Anova).....	69
Tablo 3.14. Örneklem Grubunun Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutları ile Çalışma	
Pozisyonu Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (T-testi)	70
Tablo 3.15. Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeği Alt	
Boyutları ile Yaş Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi	
(Anova).....	72
Tablo 3.16. Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeği Alt	
Boyutları ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi	
(T-testi).....	74
Tablo 3.17. Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeği Alt	
Boyutları ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu	
İlişkisi (T-testi).....	75

Tablo 3.18. Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ile Medeni Durumu Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (T-testi).....	76
Tablo 3.19. Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ile Çalışma Süresi Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (Anova).....	77
Tablo 3.20. Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ile Çalışma Pozisyonu Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (T-testi).....	79
Tablo 3.21. Örneklem Grubunun Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi	81
Tablo 3.22. Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi	82
Tablo 3.23. Örneklem Grubunun Psikoşiddet ve Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi.....	84
Tablo 3.24. Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutlarından Aşağılanma Boyutunun Psikolojik İhtiyaçlardan Etkilenmesinin Regresyon Analizi İle İncelenmesi	87
Tablo 3.25. Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutlarından Ayrımcılık Boyutunun Psikolojik İhtiyaçlardan Etkilenmesinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi	87
Tablo 3.26. Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutlarından Cinsel Taciz Boyutunun Psikolojik İhtiyaçlardan Etkilenmesinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi	88
Tablo 3.27. Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutlarından İletişim Engelleri Boyutunun Psikolojik İhtiyaçlardan Etkilenmesinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi.....	88

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bazı konular vardır ki, çalışma yaşamının var oluşundan bugüne yaşanmaktadır; ancak, üzerinde fazla düşünülmemiş, düşünülse bile olağan bir şey olarak görülmüş, gereken önem verilmemiştir. İşte çalışma yaşamında psikoşiddet de geçmişten bugüne kadar var olan, ancak insan doğasının gereğinden ötürü açığa çıkarmaktan kaçınılan, adeta bilinmezden gelen karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir konudur. Psikoşiddet konusuna şimdi gereken önemin verilmesinin temel nedeni, psikoşiddetin sebepleri ve etkilerinin değişen dünyanın sunduğu farklı bakış açılarıyla daha açık bir şekilde ortaya çıkması ve zararlarının, modern yaşamın getirdikleriyle daha da artmasıdır. Psikoşiddet, mobbing, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamlarında kullanılmaktadır.

Psikoşiddet işyerinde çatışmanın, verimsizliğin ve motivasyon eksikliğinin kaynağı olarak görülmekte ve çalışanların performansları, iş tatminleri ve bağlılıkları üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Diğer taraftan bireylerin yaşamlarını sürdürmeleri fizyolojik olarak ihtiyaçlarının karşılanmasına bağlıken, mutlu bir yaşam sürmeleri psikolojik olarak ihtiyaçlarının karşılanması ile ilişkilidir. Temel psikolojik ihtiyaçlar; cinsiyetleri, grupları ya da kültürleri ne olursa olsun tüm insanları ilgilendirmektedir. Eğer bireylerin bu ihtiyaçları karşılanırsa, tam olarak fonksiyonda bulunabilirler ve gelişim

gösterebilirler. Ancak ihtiyaçların karşılanması engellenirse, bireylerin ruh sağlıkları bozulur ve tam olarak fonksiyonda bulunamazlar. İhtiyaçların karşılanma düzeyi, doğrudan insanların iyi olma düzeyleri ile ilişkilidir (Cihangir Çankaya, 2009).

Bu araştırmada örgütlerin varlıklarını sürdürmelerinde çalışanlarının verimlilikleri üzerinde etkili olan psikoşiddete maruz kalma durumları ile bireylerin mutlu şekilde varlıklarını sürdürmelerinde etkili olan psikolojik ihtiyaçları arasındaki ilişkiler incelenmektedir.

1.1. Psikoşiddet

Çalışma hayatında kişilerarası çatışmalarla oldukça fazla karşılaşmaktadır. Bu tür çatışmalar hem çalışanlar, hem de örgüt üzerinde çeşitli olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Bu tür çatışma ve taciz türlerinden birisi olan, işletmelerde yaşanan psikolojik şiddet olayları her geçen gün artmakta ve pek çok çalışmanın da konusunu oluşturmaktadır (Aydın ve Özkul, 2007).

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında araştırma yapan bilim adamları, işyeri bağlantılı psikolojik bir sorundan kaynaklanan yeni bir işyerinden uzaklaşma olgusu saptamışlardır. Başlangıçta işyerinde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak varlığı ve boyutunun önemi daha önce fark edilmeyen ve özellikle istifa ederek işyerlerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen bu olguya, “psikoşiddet (mobbing)” adı verilmektedir (Tınaz, 2006).

1.1.1. Psikoşiddet Kavramı

Psikoşiddet sözcüğü, ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz tarafından 1960’lı yıllarda kullanılmıştır. Lorenz, bu sözcüğü, büyük bir hayvanın

tehdidine karşı, daha küçük hayvan gruplarından gelen karşı saldırılar olarak tanımlamıştır. Daha sonra bu terim, Peter-Paul Heinemann tarafından çocuklardan oluşan küçük grupların, yine tek bir çocuğa karşı giriştiği zarar verici davranışları tanımlamada kullanılmıştır (Davenport, 2003). Leymann, 1984'te İsveç'teki iş yerlerinde psikoşiddet davranışını ilk defa tanımlarken, bu davranışların bir tür iş yeri terörü olduğunu vurgulamıştır (Çobanoğlu, 2005).

1988'de İngiliz gazeteci Andrea Adams, BBC'de yaptığı programlarla bu olguya kamuoyunun dikkatini çeken ilk isimdir. 1998'de Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino'nun hazırladığı "İş Yerinde Şiddet" adlı rapor, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanmıştır. Bu raporda, daha çok bilinen şiddete yönelik davranışlar tartışılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1999'da yayınladığı raporda ise, iş yerindeki şiddet, fiziksel ve psikolojik yönleri ile ele alınmıştır. Bu rapor ile iş yerindeki pasif ve psikolojik saldırılar, çalışanlara yönelik şiddet kapsamına dahil edilerek, çalışanlara yönelik şiddetin kapsamı genişletilmiş ve konuya uluslararası boyutta dikkat çekilmiştir (Yüçetürk, 2006).

Psikoşiddet (mobbing), zorbalık (bullying) veya taciz (harrassment) kavramları ile ifade edilmeye çalışılmakta, çalışanların memnuniyetsiz, stres altında ve işyerlerini terk etmelerine kadar gidebilen ciddi bir örgütsel sorun olarak son zamanlarda karşımıza sıkça çıkmaktadır. Konu ile ilgili yerli ve yabancı literatürde psikoşiddet farklı kavramlarla ifade edilmeye çalışılmaktadır. Bunun nedeni işyerlerinde yaşanan psikoşiddetin çok yönlü ve kapsamlı olmasıdır. Çoğu araştırmacı iş yerinde yaşanan psikolojik şiddeti tanımlamak için bir karşılık bulmak yerine doğrudan "mobbing" kavramını kullanmayı tercih etmektedirler (Çobanoğlu,2005). Bununla birlikte araştırmacıların işyerlerinde yaşanan psikoşiddet kavramını ifade edebilmek için

kullandıkları farklı kavramları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Aydın ve Özkul, 2007):

- Psikolojik şiddet
- Mobbing
- Yıldırma
- İşyeri terörü
- Duygusal yıldırma
- Zorbalık
- Duygusal taciz
- Duygusal zorbalık
- Taciz
- Psikolojik terör

Bu konu üzerinde çalışan araştırmacı yazar ve akademisyenler birbirinden farklı terimler kullanırken aynı zamanda farklı tanımlamalar da yapmaktadırlar. Ancak bu araştırmada yapılan tüm kavramları kapsadığı düşünölen psikoşiddet kavramı kullanılmıştır. Aşağıdaki tabloda farklı araştırmacıların kullandıkları kavram ve tanımlara yer verilmektedir. Tablo incelendiğinde yapılan tanımlamalardan bazılarının birbirleriyle örtüştüğü, bazılarının ise yakın anlamlar içerdii görölmektedir.

Tablo 1.1. Psikolojik Şiddet Tanımları (Akgeyik ve diğerleri, 2010)

Yazar	Terim	Tanım
Brodsky (1976)	Taciz (Harassment)	Bir kişinin, bir başkasını yıpratmak, engel olmak veya eziyet etmek için sürekli ve tekrar eden davranışlarda bulunmasıdır. Bu davranışa karşı provoke eder, üzerinde baskı yaratır, korkutur ve sindirir ya da diğer bir anlatımla rahatsız eder.
Leymann (1990, 1996)	Psikolojik Şiddet/ Psikolojik Terör (Mobbing/ Psychological Terror)	İş hayatında psikolojik terör veya psikolojik şiddet, bir veya birkaç kişinin genellikle bir kişiye karşı sistematik bir şekilde uyguladıkları agresif ve etik olmayan davranışları içerir. Bu durum kişiyi savunmasız ve çaresiz bir pozisyona iter ve devam eden taciz davranışlarıyla da bu durumdan kurtulması engellenir. Söz konusu davranışlar oldukça sıklıkla yinelenir (istatistiksel tanım: en az haftada bir kez) ve belirli bir süreçte (istatistiksel tanım: en az altı ay) devam eder.
Wilson (1991)	İşyeri Travması (Workplace Trauma)	Bir amirin, algılanan veya gerçek olan, sürekli ve kasti kötü muamelesi sonucu çalışanın öz benliğinin parçalanmasıdır.
Bjorkqvist, Osterman & Hjelt (1994)	İş Tacizi (Work Harassment)	Psikolojik acı vermek amacıyla, herhangi bir nedenden ötürü kendisini savunamayacak olan bir veya birden fazla kişiyi hedef alarak tekrarlanan davranışlar.
Einarsen & Skogstad (1996)	Psikolojik Taciz (Bullying)	Psikolojik taciz, bazı işyerlerinde ve bazı çalışanlar için bir problemdir. Bir durumu psikolojik taciz olarak niteleyebilmek için; belirli bir suredir belirli bir sıklıkta meydana geliyor olması ve bu duruma maruz kalan kişinin kendisini savunma konusunda bir takım sıkıntıları olması gerekmektedir. Her iki tarafın da eşit güce sahip olduğu çatışmalar veya bir defaya mahsus meydana gelmiş münferit olaylar psikolojik taciz olarak nitelendirilemez.
Keashly, Ttrott & MacLean (1994), Keashly (1998)	Kötü Muamele / Duygusal Taciz (Abusive Behaviour/ Emotional Abuse)	Bir veya birden fazla kişi tarafından, bir kişiye karşı, diğerlerinin rızasını temin etmek için, onu gizli baltalamak amacıyla yöneltilen, cinsel ya da etnik bir muhtevaya sahip olmayan, sözlü olan ya da olmayan davranışlar.
O'Moore, Seigne,	Psikolojik Şiddet	Psikolojik şiddet yıkıcı bir davranıştır. Bir kişi veya grup tarafından diğerlerine karşı geliştirilen, süreklilik arz eden sözlü, psikolojik ve fiziksel saldırılardır. Birbirinden bağımsız olarak meydana gelen saldırılar, katlanabilir olmasa da psikolojik şiddet olarak tanımlanmamalıdır. Sadece sistematik bir şekilde kasıtlı olarak gerçekleştirilen uygunsuz davranışlar psikolojik şiddet olarak kabul edilir.
Hoel & Cooper (2000)	Psikolojik Taciz (Bullying)	Bir veya birden fazla kişinin, belirli bir zamandan beri sürekli olarak, bir veya birden fazla kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz bırakılması ve tacize maruz kalan kişinin kendisini savunamaz hale gelmesi durumudur. Bir defaya mahsus meydana gelen vakalar psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir.
Zapf (1999)	Psikolojik Taciz (Mobbing)	İşyerinde psikolojik taciz, bir kişiye, olumsuz bir konuma düşmesiyle sonuçlanacak şekilde, kötü muamelede bulunma, taciz etme, incitme, dışlama anlamına gelmektedir.
Salin (2001)	Psikolojik Taciz (Bullying)	Bir veya daha fazla kişiye yönelik, düşmanca bir çalışma ortamı yaratan, sürekli ve tekrar eden olumsuz davranışlardır. Psikolojik tacizin eşit güce sahip taraftar arasında gelişen bir çatışma olmaması dolayısıyla hedef alınan kişi kendisini korumakta zorluk çeker.

Onur kırıcı ve saldırgan tavırların, ısrarlı eleştiriciliğin, personel suistimalinin ve hatta fiziksel suistimal ve tehditlerin hakim olduğu düşmanca bir iş çevresi, hem kamu, hem de özel organizasyonlarda çalışan pek çok işgören için bir gerçekliktir. Psikoşiddet terimi, bu çevrede meydana gelen iş ilişkileriyle ilgili psikososyal sorunların pek çok biçimini tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır. Basit bir tanımla psikoşiddet, işyerinde çalışan kişi ya da kişiler üzerinde sistemli şekilde baskı yaratarak bunaltma, korkutma ve tehdit gibi taktiklerle işten istifa etmelerini sağlama sürecidir (Asanakutlu ve Safran, 2006).

Mobbing anlamında kullanılan “psikoşiddet” kavramı, çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda, çalışanların birbirlerini rahatsız ve huzursuz edici davranışlarla taciz etmeleri, birbirlerine kötü davranmaları; kısaca, kişilerarası psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanılmaktadır. İşyerinde psikolojik şiddet, örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur. Bu durum uzun bir süre devam ettiği takdirde bireyin, örgüt ve çalışma yaşamının dışına itilmesi kaçınılmazdır. Psikoşiddet, kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir (Acar ve Dündar, 2008). Tanımlardan da anlaşıldığı gibi, örgüte ve bireylere zarar veren ve örgüte dolaylı maliyetler yükleyen psikoşiddet davranışları önlenmeli ve yönetilmelidir (Kırel, 2007).

1.1.2. Psikoşiddet İle İlişkili Kavramlar

Psikoşiddetin meydana gelmesi için uygun şartların bulunması gerekmektedir. Örgüt içinde hüküm süren iklimden, psikoşiddet sürecindeki rol sahiplerinin kişilik özelliklerine kadar pek çok etken bu durumu etkilemektedir. Bu etkenler, psikoşiddetin etki seviyesini (psikoşiddetin derecesi), etki alanını (mağdur sayı ve kişisel özellikleri) ve psikoşiddetin nitel davranış kalıplarını da belirler.

Psikoşiddet çok şekillerde tanımlanabiliyorsa da, gerçek içeriği ve özelliklerini anlayabilmek için bazı kavramlarla olan ilişkilerinin açıklanması gerekmektedir. Bu bölümde psikoşiddet olgusunun stres ve çatışma ile olan ilişkileri incelenecektir (Karyağdı, 2007).

1.1.2.1. Stres

Çağın hastalığı olarak adlandırılan stresin tanımını yapmak oldukça güçtür. Stres çağdaş insanın yaşamını olumsuz etkileyen bir hastalıktır. Stres kısaca; bireyin kişisel benlik duygusunu, başarı duygusunu, etkililiğini ve onun profesyonel rolünde başarılı olmasını sınırlandıran, bireyin kendinden, işletmeden ve toplumdaki gelen güçler bütünü olarak tanımlanabilmektedir (Balcı, 2000).

Stres, işletmelerde gerek yönetici davranışını, gerekse işgören davranışını olumsuz yönde etkilemekte, işletmenin verimsiz ve çalışan bireyin mutsuz olmasına neden olmaktadır (Pehlivan, 2000). İş stresi çalışma ortamında ortaya çıkmakta ve çalışanlar için potansiyel bir zorlanma durumu olmaktadır. İş stresi çalışma yaşantısında kaçınılmaz bir deneyim olmakla birlikte, iş stresinin sıklığı ve süresi bireyin baş edebilme gücünden fazla olduğunda sorunlar ortaya çıkmaktadır. İş stresi bireyi çok yönlü etkilemesinin yanında, kurumu da etkileyerek kurumda deneyimli

personel kaybına ve buna bağı kurumsal sorunlara neden olabilmektedir (Demirel, 2009).

Stres ve psikoşiddet ilişkili kavramlar olmakla birlikte, stresin mi psikoşiddetin bir sonucu yoksa psikoşiddetin mi stresin bir sonucu olduğu konusunda bir netlik yoktur. Stres kaynakları günlük ve az veya çok gerçekleşirken psikoşiddet, operasyonel tanımdan hareketle, sistematik ve süreklilik göstermektedir. Ayrıca, stres örgütteki eşit veya eşit olmayan güç yapısından kaynaklanırken, yine psikoşiddet, daha çok eşit olmayan güç dengelerinden kaynaklanmaktadır. Stres kaynakları bir örgütteki bütün çalışanları etkileyebilirken psikoşiddet yalnızca belli bir kişiyi hedef almaktadır (Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2006).

Almanya'daki psikoloji tabanlı araştırmalara göre, psikoşiddet sosyal stresin yaygın ve daha tehlikeli şekli olarak görülmektedir. Değişik ülkelerdeki değişik terminoloji kullanımı ayrıca bir problem oluşturmaktadır. İskandinav araştırmalarda, psikoşiddet, aşırı sosyal stres faktörlerinin tetiklediği bir olgu olarak görülmekte, ruhsal ve biyolojik tepkilere yol açmaktadır. Fakat Leymann'ın araştırmalarında kullandığı terminolojiye göre, psikoşiddet, yaygın olarak bir stres kaynağı olarak incelenmektedir. Bunun da insan davranışlarını değiştirecek şekilde biyolojik ve ruhsal etkileri bulunmaktadır. Örneğin, çok zayıf psikososyal şartlara sahip bir örgüt, aşırı adrenalin üretimi gibi biyolojik stres tepkilerine yol açabilmektedir. Bu da kişide engellenme ve hayal kırıklığı duygularına sebep olabilmektedir. Özellikle çalışanların işyerlerinde sosyal stresörleri nasıl analiz edeceklerini bilmedikleri durumlarda, bu şekil boşa çıkmış ve dışlanmış çalışanlar birbirlerini suçlamaya başlar ve birbirlerinin stres kaynakları olurlar. Bu davranışlar da psikoşiddeti

tetikleyen hareketler olarak ortaya çıkmış olur. Böylece psikoşiddet, çok büyük ölçüde işyerinde stres kaynağı durumuna gelmiş olur (Leymann, 1996).

İngiltere’de 1997’de, stres ve stres nedenli hastalıkların endüstriye ve vergi ödeyenlere maliyeti yılda 12 milyar sterlin. Tüm stresle ilişkili hastalıkların yarısının işyerinde zorbalığa maruz kalma nedeniyle olduğu tahmin ediliyor. Daha vahim sonuçlar ve maliyetler ise sağlık alanında. Zorbalık kurbanlarının %41’ i bunalıma giriyor, kadınların %31’i, erkeklerin %21’i Travma Sonrası Stres Bozukluğu (PTSD) teşhisiyle bir kez daha işyerine dönemez, çalışamaz oluyorlar. Tam anlamıyla çalışanın kuruma ve topluma olan katkısı sıfırlanıyor, kendisi büyük bir yük haline geliyor (Arpacıoğlu, 2006).

1.1.2.2. Çatışma

Örgütsel ve sosyal yaşamın bir gerçeği olarak görülen çatışma, hem bireylerin hem de grupların kendi içlerinde veya birbirleriyle olan ilişkilerinde; amaç, duygu, düşünce ve inançlarında uyumsuzlukların olduğu veya zıtlıkların yaşandığı her durumda karşımıza çıkan bir kavramdır. Çatışma tanımı pek çok farklı anlama gelmesine rağmen ortak bazı tanımlar geliştirilmeye çalışılmıştır. Her şeyden önce çatışmanın olup olmadığı kişiler tarafından algılanmasına bağlıdır (Kırel, 1997).

Türkiye yönetim literatüründe de birçok çalışmada yer verilen çatışma, iki veya daha fazla birey ya da grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlık, zıtlaşma, uyumsuzluk veya birbirine ters düşme olarak tanımlanmaktadır (Asanakutlu ve Safran, 2006).

Eğer kişi çatışmanın farkında değilse, aslında bir çatışma yoktur. Psikoşiddet kavramı içeriği açısından çatışma kavramı ile karıştırılabilmektedir. Ancak

çatışmada, psikoşiddette sergilenen davranışlardaki sıklık ve uzun sürelilik söz konusu değildir. Psikoşiddetin abartılı bir çatışma olduğu söylenebilmektedir.

Çatışma, örgütler için olumlu ve itici bir güç olarak görülebileceği gibi amaçlara ulaşmayı engelleyen ve ciddi olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olan bir süreç gibi de görülebilmektedir (Çakır, 2006).

Psikoşiddet (mobbing)'in uygulandığı işyerlerinde; örgüt iklimi karmaşık, ilişkiler belirsiz ve davranışlar düşmancadır. Tablo 1.2'de sağlıklı bir çatışmanın yaşandığı bir işyeri ile psikolojik şiddet (mobbing)'in yaşandığı bir işyerinin özellikleri karşılaştırılmaktadır (Tınaz, 2006a).

Tablo 1.2. Çatışma ve Psikolojik Şiddet Ortamları Arasındaki Farklılıklar (Tınaz, 2006)

Sağlıklı Çalışma Ortamı	Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ortamı
Roller ve iş tanımları açıktır.	Roller belirsizdir.
İşbirlikçi ilişkiler vardır.	İşbirlikçi olmayan ilişkiler hakimdir.
Hedeşer ortak ve paylaşılmıştır.	İleriye görmek olanaksızdır.
İlişkiler açıktır.	İlişkiler belirsizdir.
Sağlıklı bir örgüt yapısı vardır.	Örgütsel aksaklıklar vardır.
Bazen çatışma ve sürtüşmeler olabilir.	Uzun süreli ve etik olmayan tepkiler gözlenir.
Stratejiler açık ve samimidir.	Stratejiler anlamsızdır.
Çatışmalar ve tartışmalar açıktır.	Çatışmanın varlığı reddedilir ve gizlenir.
Doğrudan iletişim vardır.	Dolaylı ve baştan savma bir iletişim vardır.

1.1.3. Psikoşiddetin Ortaya Çıkma Nedenleri ve Bileşenlerinin Açıklanması

Çağdaş iş yaşamında, işletmenin zararına olacak her türlü davranışı, işletmeler çalışmalar yaparak ortadan kaldırmaya çalışmaktadırlar. Buna rağmen psikoşiddet eylemleri işletme içinde olabilmektedir. Genelde, psikoşiddet eylemlerinin ortaya çıkması ve devam etmesi çeşitli nedenler ve bunların etkileşimi ile mümkün olmaktadır (Çalışkan ve Tepeci, 2008).

İşyerinde psikoşiddet kamu ve özel örgütlerde bir örgütsel fenomendir. Mağduru aşağılama veya kötü isimle çağırma, alay etme, hafife alma, laf dokundurma, negatif eleştiri yapma, takip etme, ilişkileri dondurma, dışta bırakma, tehdit etme, anlamsız görevler verme, aşırı iş yükü altında ezme, sorumluluk verip yetki vermeme, yetkilerini ve imkânlarını elinden alma, kasıtlı olarak yanlış bilgi verme, formalitelere mecbur bırakma, iftira atma, yeteneklerini ve başarısını küçümseme, dinlememe gibi davranışlarla ortaya çıkmaktadır (Tutar, 2004).

Örgütte, psikoşiddet eylemlerinin çeşitli nedenlerden kaynaklandığı savunulmakta ve nedenleri olarak farklı görüşler ileri sürülmektedir. Mağdurun ve psikoşiddet uygulayanların kişisel faktörleri, sosyal ve örgütsel faktörler psikoşiddete neden olmaktadır. Leymann (1993) ise, örgütteki liderlik sorunları ve çalışma ortamından kaynaklanan sorunların psikoşiddete neden olan faktörler olduğunu savunmuştur (Akt. Gündüz ve Yılmaz, 2008).

Psikoşiddetin nedenleri araştırıldığında, birden çok psikoşiddet nedeni olduğu gözlenmektedir. Örgütlerde yaşanan psikoşiddet eylemlerine bakarak, psikoşiddetin nedenlerini ve etkilerini kanıtlamanın zor olduğu bilinmesine rağmen, bu bilgiler, psikoşiddetin nedenleri ile ilgili tek taraflı açıklamalar değil de birçok nedene bağlı

olduğunu göstermektedir. Bazı bilim adamları psikoşiddetten, kurbanın sorumlu olduğunu ifade etmektedirler. İşgörenler de bazen bu pozisyonu paylaşırlar, ancak anlatılan birçok anekdottan da bilinmektedir ki, örgütleri terk etmeye zorlananlar failer değil de kurbanlardır (Cemaloğlu, 2007).

Psikoşiddet davranışları çok çeşitli, doğrudan ve dolaylı olacak tarzda ama planlı, bilinçli, güdülenmiş olan saldırgan davranışları kapsamaktadır. Mağdurun ve psikoşiddet davranışında bulunanların kişisel faktörleri kadar sosyal ve örgütsel faktörler de bu sürecin nedenlerindedir. Leymann, zayıf iş örgütlenmesi ve liderlik sorunlarının psikoşiddete yol açtığını gösteren birçok durumu bildirmektedir. Zapf tarafından psikoşiddet süreci sonrası tedavi edilerek sağlıklarına kavuşan mağdurlar ve kontrol grupları üzerinde yapılan araştırma ve diğer çalışmalara dayanarak psikoşiddet sürecinin başlıca nedenleri şöyle sıralanmıştır (Gül, 2009):

1.1.3.1. Kurban

Psikoşiddet sürecinde kurban olarak seçilen kişi ya da kişilere yönelik eylemler küçük çaplı olarak başlamakta, giderek korkutucu davranışlara ve açık suiistimale dönüşmektedir. Kişinin çalıştığı kuruluş bu davranışları sona erdirmeyecek, hatta bunları planlayıp hoş görecektir olursa, kurban kendini giderek daha çaresiz durumda bulmaktadır. Sonuçta kişi artan sıkıntı, hastalık ve sosyal sorunlar yaşamaya başlamakta, verimliliği düşmektedir. Kişi, üzerindeki baskı ve eziyeti dengelemek ve azaltmak için hastalık raporu kullanmaya başlamaktadır. Süreç içinde kazalar olabilmekte ve bazı durumlarda kişi depresyona girebilmektedir. Bunları da çoğunlukla istifa, işine son verme, erken emeklilik ya da anlaşmalı veya anlaşmasız işten çıkarma izlemektedir. Kurban için psikoşiddetin sonu hastalık veya intihar yoluyla ölüm bile olabilmektedir (Asnakutlu ve Safran, 2006).

Psikoşiddete hedef olma riski, tüm işyerlerinde ve tüm kültürlerde herkes için geçerlidir. Psikoşiddet sürecinin mekanizması, farklı işyerlerinde farklı şekilde gelişse de, genelde süreç içerisinde çok tipik, benzer bir yol izlenir. Psikoşiddet olgusunda kurban rolünü oynamaya aday bir kişilik tiplmesi mevcut değildir. Ancak işyerlerinde dört farklı tipteki kişi, kurban olma tehlikesiyle karşı karşıyadır (Tınaz, 2006b).

Yalnız bir kişi: Bu kişi, erkeklerin yoğun olduğu bir ofiste çalışan tek bir kadın veya kadınların çok sayıda olduğu bir işyerinde çalışan tek bir erkek olabilir.

Acayip bir kişi: Bir şekilde diğerlerinden farklı ve başkalarıyla kaynaşmayan herhangi bir kişi söz konusudur. Bu, farklı tarzda giyinen bir birey olabileceği gibi, engelli veya yabancı bir kişi de olabilir. Bazen, sırf evlilerin bulunduğu bir ofiste tek bekar veya sadece bekarların çalıştığı bir ofiste tek evli kişi olmak dahi, psikoşiddete maruz kalmaya yeterli nedendir. Azınlık bir gruba dahil olan kişinin psikoşiddete uğrama olasılığı çok yüksektir.

Başarılı bir kişi: Önemli bir başarı göstermiş, amirinin veya doğrudan yönetimin takdirini kazanmış ya da bir müşterinin övgüsünü almış bir kişi, kolayca çalışma arkadaşları tarafından kıskanılabilir. Bireyin arkasından her türlü oyunlar oynanır, söylentiler çıkarılır ve çalışması sabote edilebilir.

Yeni gelen kişi: Daha önce o pozisyonda çalışan kişinin çok seviliyor olması veya yeni gelenin, orada çalışanlardan daha fazla bir takım özelliklerinin bulunması, Psikoşiddet kurbanı olma riskini artırır. Kişi, daha kaliteli olabilir veya hatta sadece daha genç ya da güzel olabilir.

Yapılan araştırmalarda psikoşiddete maruz kalan kurbanlar ile demografik özellikleri arasında ilişkilerde araştırılmıştır. Özellikle kurbanların yaşları, eğitim düzeyleri ve medeni durumları ile psikoşiddete maruz kalma durumları arasındaki ilişkiler sorgulanmıştır. Ancak farklı araştırmalardan farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

Rayner'ın çalışmasına göre (1997) erkeklerin kadınlar tarafından daha az psikoşiddete maruz kaldığı, kadınların ise hemcinslerinden ve erkeklerden aynı oranda psikoşiddete maruz kaldığı grlmektedir. Orta ğretim öğretmenleri üzerinde yapılan bir araştırmada erkek öğretmenlerin ve 25 yaş altındakilerin daha çok psikoşiddete maruz kaldığı belirtilmektedir (Koç ve Bulut 2009). Yapılan diğer bir araştırmada ise kadın ğretmelerin sosyal ilişkiler ve mesleki durumlarına yönelik, erkeklerin ise kişisel psikoşiddete uğradıkları göstermiştir (Toker Gökçe, 2006).

Leymann, Gustavsson, (1996) ise yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre daha fazla psikoşiddete maruz kaldıklarını belirtmektedirler. İstanbul'da faaliyet gösteren bazı hastanelerde, yıldırma davranışına maruz kalma bakımından genç ve bekr çalışanların risk grubu olduğu, boşanan/ayrılanların ise, başta cinsel taciz olmak üzere yıldırmanın ahlaki boyutlarını anlamlı düzeyde daha fazla yaşadığı ortaya çıkmıştır (Aksoy, 2008).

Türkiye'de faaliyet gösteren ve merkezi İstanbul'da bulunan özel havayolu şirketleri çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada da psikoşiddete maruz kalma sıklığı açısından cinsiyet ve eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır (Acar ve Dündar, 2008). Demirçivi (2008) alışmasında yüksek okul mezunlarının psikoşiddet eylemlerine daha çok maruz kaldıklarına ilişkin sonuçlara ulaşmıştır.

Yapılan araştırmalarda farklı sonuçları elde edilmesi, psikoşiddete uğramada demografik özellikler açısından genel bir yargı oluşturmanın yanlış olduğu görölmektedir. Dolayısıyla her şirket, kendi içerisinde değerlendirilmelidir.

Psikoşiddet olgusundan en büyük zararı gören bireyin kendisidir. Kasıtlı ve sistemli olarak tekrarlanan psikolojik baskıların etkileri, birey üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Psikoşiddet kurban üzerinde yaptığı zararları, öncelikle ekonomik ve sosyal olmak üzere iki grupta ele almak gerekmektedir. Konuya ekonomik açıdan yaklaşıldığında, gitgide yitirmekte olan ruhsal sağlığın ardından fiziksel sağlığın geri getirilmesi amacıyla hastanelere ödenen paralar düşünölmelidir. Bireyin işten ayrılmak zorunda kalması veya işten çıkarılması sonucunda ise düzenli bir kazancın yok olması söz konusudur. Olgunun getirdiği sosyal sonuçlar incelendiğinde ise, bireyin sosyal imajı zedelenmiştir. Kurbanın depresif bir tarzda konuşması ve davranmasından sıkılan iş arkadaşları veya özel arkadaşları, yavaş yavaş onu terk etmektedirler. İşyerinde dışlanmış ve mesleki kimliğini yitirmiş birey, artık sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de yitirmektedir (Gündüz ve Yılmaz, 2008).

1.1.3.2. Zorba

Araştırmacılar arasında zorbalığın tanımıyla ilgili tam bir birlik yoktur. Kimileri zorbalığı diğerlerine yönelik kasıtlı saldırgan davranışlar olarak tanımlarken, kimileri bu tür davranışların zorbalık olarak kabul edilmesi için düzenli olarak tekrar edilmiş olması gerektiğini ifade etmektedir (Kartal ve Bilgin, 2007).

Zorbaların psikolojik durumları üzerine yapılmış deneysel bir araştırma yoktur. Ancak bireylerin neden psikoşiddete başvurdukları üzerine yapılan araştırmalarda,

çoğu kez yıldırıacıların psikolojik durumları ve eylemleri temel alınmakta ve genellikle bu kişilerin kendi eksikliklerini gidermek amacıyla psikoşiddete başvurdukları görülmektedir (Tınaz, 2006b).

Zorbalar çevrelerindeki bireylere fiziksel veya psikolojik sıkıntılar veren saldırgan davranışlara kasıtlı olarak başvuran kişilerdir. Saldırganca davranışlarda bulunarak çeşitli kazanımlar elde etmeyi çocukluk yıllarında öğrenden yıldırıacılar, yetişkinlik dönemlerinde de istediklerine ulaşmak için benzer davranışlara yönelmektedirler. Psikoşiddet ile ilgili davranışlarda kişilik ve ortamla ilgili özellikler rol oynamaktadır (Torun, 2004).

Psikolojik şiddet eylemcilerinin, genellikle bunu bir alışkanlık haline getirdiği, her zaman psikolojik şiddet uygulayabileceği bir kişi bulabileceği savunulmaktadır. Bu yaklaşıma göre, hedef nokta farklılık göstermemekte ancak hedef tahtası sürekli bir yenisiyle değiştirilmektedir. Psikolojik şiddetin uygulanma nedeninin önemli veya önemsiz olması ise; tacizci için önemli değildir. Onun için önemli olan yaralı egosunu tatmin etmektir; bu nedenle küçük nedenlerden büyük kavgalar çıkarmaya her zaman hazırdır (Tutar, 2004).

Psikoşiddet, kişisel faktörlerin yanı sıra sosyal ve durumsal faktörlerden de kaynaklanmaktadır. Sosyal faktörler arasında örgüt içindeki adaletsiz uygulamalar, bireyleri hayal kırıklığına uğratan olaylar, işgücü çeşitliliğinin artması, normlara dayalı davranışlar ve kurallara sıkı sıkıya bağlılık ve örgüt içi güç mücadeleleri; durumsal faktörlerin arasında ise, modern çalışma koşulları ve çevresel faktörler yer almaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

Uygulanan psikoşiddetin türü ne olursa olsun, zorbaların genel bir görüntüsünü çizmek mümkündür. Zorbalar kendilerini başkalarından çok üstün görmekte, özel ve mükemmel olduklarını düşünmektedirler. Bunun altında ise, başkaları tarafından beğenilme arzusu yatmaktadır. İstedikleri ilgi ve takdiri göstermeyenlere düşmanca davranırlar. Kimi tacizciler ise; etrafındakilere bağırp çağırarak korku verme ve psikoşiddet davranışı içine girerler. Amaçları çalışanları kontrol altında tutmaktır. Çok çabuk öfkelenen ve kısa bir süre sonra sanki hiçbir şey olmamış gibi davranan zorba, duygularını yoğun biçimde dışarı yansıtmaktadır. Davranışları fevridir ve değişen duygu yoğunlukları nedeniyle biraz sonra neler olacağını kimse bilemez (Tınaz, 2006a).

1.1.3.3. Örgüt

Kendilerine psikoşiddet uygulandığını belirten mağdurların bakış açılarına göre, psikoşiddetin en önemli nedenlerinden biri, örgüt iklimi ve örgütsel işleyişle ilgili sorunlardır. Psikoşiddet aktörleri, toplumsal geleneklerin ve ev sahipliği yapan örgütsel kültürün ürünleridir. Aktörleri neyin teşvik ettiğine bakıldığında cevabın “rekabetçi örgütler” olduğu görülecektir. Çünkü, rekabet, toplamı sıfırlı bir oyundur. Biri kazanır, diğeri kaybeder. Bilinmektedir ki, pek çok psikoşiddet aktörü basit olarak “fırsatçı” olarak tanımlanabilmektedir. Psikoşiddet üzerine çalışan araştırmacıların önemli bir tespiti şudur: “Psikoşiddeti yapanların kişiliklerini değiştiremeyiz. Psikoşiddeti önlemek için aktörleri teşvik eden sistemi değiştirmek zorundayız”. Bu nedenle psikoşiddet konusundaki araştırmaların önemli bir bölümü örgütsel nedenlere yönelmiştir (Bayrak Kök, 2006).

Örgütün yapısı, iş yerinde psikoşiddet yaşanmasında önemli rol oynamaktadır. Katı hiyerarşik yapıya sahip örgütlerde, psikoşiddeti ortaya çıkaracak bir kültürel yapı

mevcuttur. Çünkü böyle yerlerde insan faktörü göz ardı edilir. Diğer yandan, büyük örgütlerde, küçük olanlara oranla daha sık psikoşiddet yaşanmaktadır. Çünkü geniş örgütlerde olumsuz ve saldırgan davranışlar, küçük olanlara göre daha kolay gizlenebilmektedir. Psikoşiddet ile iş atmosferi ve işin tipi de ilişkilidir. İdari işlerde ve hizmet sektöründe çalışanlar, araştırma, öğretim veya üretim sektöründe yaşayanlara oranla daha fazla yıldırılmaktadır. İşin yetersiz örgütlendiği örgütlerde ve iş doyumunu olmayan örgütlerde psikoşiddetin gelişmesi daha büyük bir olasılıktır (Toker Gökçe, 2010).

Organizasyonlarda psikoşiddete sebep olan başlıca unsurlar şunlardır (Tanoğlu, 2006):

- Kötü yönetim,
- Yoğun iş ortamı,
- Monotonluk,
- Yöneticilerin psikoşiddete inanmaması ve inkarı,
- Yönetilemez olarak düşünülmesi,
- Ahlakdışı davranışlar,
- Küçülme, yeniden yapılanma, şirket evlilikleri,
- Günah keçisi ilan etme ve taciz kültürü,
- Günah keçisi ilan etme ve taciz kültüründen gurur duyma,
- Duygusal zekadan yoksun lider ve iş arkadaşları.

Örgütteki yeniden yapılanma ve kriz gibi değişiklikler ve rol çatışması da psikoşiddeti tetikleyici unsurlardır.

Hangi davranışların kabul edildiğini, hangi davranışların reddedildiğini örgütün kültürü ve iklimi belirlemektedir. Örgüt ikliminin iyi olmadığı işyerlerinde, çalışanlar arasındaki iletişim ve sosyal ilişki düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır(Gül, 2009). Örgüt yöneticilerinin eşit ve adaletli oldukları, liderlik özelliklerini taşıdıkları örgütlerde, psikoşiddet eylemleri kontrol altına alınabilir. Psikoşiddet sürecini önleyebilmek için, örgütteki belirsizliğin giderilmesi gerekmektedir. Görev tanımları açıkça yapılmalı, sorumluluklar belirlenmelidir. Yönetimde saydamlık sağlanmalı, bunu gerçekleştirmek için çalışanları kararlara katmaya özen gösterilmeli ve gerekli ortam yaratılmalıdır (Gül, 2009)

1.1.3.4. Sosyal Sistem

Toplumda genel olarak sosyal değişimin etkileri sosyolog ve tarihçiler tarafında köklü etkileri olan değişimler olarak tanımlamaktadır. Örneğin, yaşam tarzındaki değişimler, teknolojik değişim, şirketlerin güçlerinin artması, değerlere bağlılığın zayıflaması bunlar arasında sayılmaktadır. Bu etkiler iş yerlerindeki sosyal iklimle ilişkilendirildiğinde, artan sosyal bozulma, endişe, belirsizlik ve bilinçsizliğin varlığı rahatlıkla anlaşılabilir. Başka bir deyişle, örgüt-çevre etkileşimi içerisinde değişen sosyal sistemin ve yeni yaşam değerlerinin psikoşiddet davranışlarını besleyen bir zemini oluşturduğu görülecektir (Bayrak Kök, 2006).

Bir ülkenin felsefesi, inançları, insana verilen değer, o ülkede konuşlanmış şirketlere de yansımaktadır. İnsanların bir ürün ve sarf malzemesi gibi görüldüğü toplumlarda Psikoşiddet sendromu daha yaygın olarak görülmektedir.

Özellikle Amerika, İngiltere, Almanya gibi batı toplumlarında varolan tipik özellikler duygusal saldırı sendromunu tetiklemektedir. Bu özelliklerin bir kısmını ve yol açtıkları fiziksel ve duygusal tahribatı şu şekilde açıklayabiliriz (Konuk, 2010):

- 1. Bireysellik:** Aşırı bireyselleşen kurumlarda, siz bir çalışan olarak kendi davranışlarınızdan sorumlusunuzdur. İşyerine uyum sağlayamıyorsanız ayrılmak ta sizin sorunuz olacaktır. Bir başka deyişle, her koyun kendi bacağından asılacaktır.
- 2. Yenilikçilik:** bir işyerinde yönetim değişiklikleri sonucu bazı yenilikler getirilebilir. Yapılacak sık ve anlamsız değişiklikler psikoşiddet ortamını desteklemektedir.
- 3. Verimlilik:** Verimli olabilmek için insanlardan çok çalışmaları beklenir. Bazı çalışanlar bu doğrultuda hareket ederken, bir kısım insanlar işleri olurlarına bırakmaktadırlar. Çok çalışan insanlar vasat iş görenler için bir tehdit olarak algılanmaktadır.
- 4. Rekabet:** Kimi durumlarda insanlar ve kurumlar arası rekabet acımasızlığa dönüşebilir. Bunun sonucu olarak çalışanların birbirine kıyması ve saldırması gündeme gelebilir.
- 5. Sınırsız Özgürlük:** Yöneticiler verimli olabilmek ve rekabet koşullarında ayakta kalabilmek için kendilerinde sınırsız bir özgürlük hissine kapılabilmektedirler. Yani kim ne derse desin bildiklerini okumakta hür olduklarına inanmaktadırlar. İş gücü motorlardaki beygir gücü gibi alınıp satılan, el değiştiren bir nesne olarak görülmektedir

Sonuç olarak işyerindeki olumsuz çalışma koşulları, hem örgüt, hem de sosyal sistem yönünden psikoşiddete sebep olmaktadır. İşteki yoğun stres sosyal sistemi etkilemektedir (Paksoy, 2007).

1.1.4. Psikoşiddet Sürecinin Aşamaları

İşyerinde mobbing olarak nitelendirilen psikoşiddet, çeşitli aşamaları içeren bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Psikoşiddet, devam etmesine izin verildiği kadar sürdürülür. Psikolojik şiddete maruz kalan birey açısından, zarar verici bir uygulama şeklinde başlayan süreç, en ağır sonuca ulaşmadan önce, kendi içinde çeşitli aşamalarda da son bulabilmektedir (Tınaz, 2006a).

Deneysel çalışmalara göre, psikolojik şiddet aniden ortaya çıkan bir durumdan ziyade bir süreci ifade etmektedir. İlk aşamalarda kişi, dolaylı yollardan saldırganın davranışlarına maruz kalırken, daha sonra doğrudan saldırgan davranışlarla karşılaşmaktadır. Kişileri en fazla etkileyen psikoşiddetin sıklığı ve süresidir. Psikolojik şiddet yoğunlaştıkça ve süresi uzadıkça etkisi şiddetlenir. Her bireyin dayanma sınırı farklıdır, birisi için dayanılabilir olan bir durum, diğer kişiye fazlasıyla zarar verebilmektedir (Einarsen ve Skogstad, 1996).

Psikoşiddet sendromu genel olarak; çalışanların şerefi, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğe saldırı ile başlar. Psikolojik şiddette insanların imajını, meslek ahlakını ve yeterliğini küçültücü davranışlar vardır. Mesleki yeterlilik sorgulandığı zaman, bu durum aynı zamanda, uygulanan kişinin mesleki kişiliğini tartışmalı hale getirir ve onun çevresinde bir güvensizlik halkası oluşturulur. Psikoşiddet uygulanan kişinin algılamasına göre, eğer ona güvenilmiyorsa, yaptığı iş değersizdir ve kendileri de değersiz hale getirilmelidir (Tutar, 2010)

Psikoşiddetin ortaya çıkışından sonra, süreç zaman geçtikçe acı veren rahatsız edici davranışlar ve yıkıcı etkide artan psikoşiddet çabaları olarak devam etmektedir. Süreç fark edilmeden başlamakta ve çok hızlı bir şekilde ilerlemektedir. Leymann, Psiko şiddet sürecinde beş aşama belirlemiştir (Aydın, Şahin ve Uzun, 2007) :

- 1. Tanımlama Aşaması:** Bu aşama çok önemlidir. Çünkü kurban; “zor”, “asi”, “muhalif”, “öteki” veya “psikolojik sorunları olan biri” olarak damgalanır. Yönetimin yanlış yargısı ve taraşı tutumu, bu negatif döngüyü hızlandırır.
- 2. Anlaşmazlık Aşaması:** Kritik bir olayla, bir anlaşmazlıkla karakterize edilir. Henüz psikoşiddet mevcut değildir ancak her an şiddet davranışına dönüşebilir.
- 3. Saldırganlık Aşaması:** Bu aşamada saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar, psikoşiddet dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.
- 4. Kurumsal Güç Aşaması:** Yönetim, ikinci aşamada doğrudan yer almamışsa da, durumu yanlış yargılayarak, bu negatif döngüde işin içine girer ve kurban, örgütlü ve kurumsal bir güçle baş etmek zorunda bırakılır.
- 5. İşine Son Verilme Aşaması:** Psikoşiddet sarsıntısı, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler. Kovulmadan sonra, duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder. Mağdur işini bırakmakla da psikolojik şiddet baskısından kurtulamaz.

1.1.5. Psikoşiddetin Doğurduğu Sonuçlar

Globalleşme hızının artması ve rekabetin kızışması, değişimi gerekli kılmış ve bunun bir parçası olarak da örgütler, yeniden yapılanmaya ve küçülmeye gitmişlerdir (Sheehan v.d., 1999). Tüketicilere daha iyi hizmet sunabilmek, örgütsel hayatın

devamlılığının sağlanması için en önemli koşul olmuştur. Aratan rekabet, stokları azaltmak zorunda bırakmış, teslim sürelerini kısaltmıştır. Hızla değişen ve gelişen şartlara ayak uydurma zorunluluğu da yönetici ve çalışanlar üzerindeki baskıyı arttırmıştır. Yoğun iş baskısına maruz kalan bazı çalışanlar ise; mevkilerini korumak için psikolojik şiddetten medet ummaktadır.

Değişim baskısıyla birlikte, ekonomik krizlerin ortaya çıkması çalışma ortamının iyice gerginleşmesine neden olmuştur. İstihdam sorunlarının yaşandığı, işi kaybetmenin kolay, yeni bir iş bulmanın ise; çok zor olduğu böylesi bir dönemde, psikolojik şiddet olaylarının da artması kaçınılmaz bir sonuç olarak görülmektedir. Yeteneği sınırlı, iş yaparak başarılı olamayacak yöneticiler, kurbanlar ve günah keçileri bularak başarısızlıklarını gizlemek istemektedir. Hatta örgütte psikolojik şiddet, yönetici tarafından çalışan sayısını masrafsız bir şekilde azaltma ve işten çıkarma tazminatından kurtulma aracı olarak görülüyorsa tacizci aranan kişi haline dahi gelmektedir. Psikoşiddet bir örgüte girmişse, oradan ayrılması da pek mümkün olmamaktadır (Baykal, 2005).

1.1.5.1. Kurban Açısından Sonuçlar

Psikoşiddet mağdurlarına ilişkin sonuçları üç farklı grupta ele almak gerekir (Tınaz, 2006b).

1. Ekonomik Sonuçlar:

- Ruhsal ve fiziksel sağlığın iyileştirilmesi amacıyla yapılan tedavi harcamaları
- İşin yitilmesi sonucunda düzenli gelirin kaybı

2. Sosyal Sonuçlar:

- Sosyal imajın zedelenmesi;
- Depressif davranışları nedeniyle arkadaşları tarafından terk edilmesi;
- Mesleki kimliğini yitirmesi;
- Aile içinde de zamanla “başarısız, elindekileri kaçırmış bir birey” olarak algılanması

3. Ruhsal ve Fiziksel Sağlığa İlişkin Sonuçlar:

- Depresyon,
- Anlamsız korkular ve heyecanlar,
- Yüksek tansiyon, taşikardi,
- Dikkati toplayamama,
- Ellerin terlemesi ve titremesi,
- Baş ve sırt ağrıları,
- Mide-bağırsak rahatsızlıkları,
- Terkedilmişlik duygusu,
- İştahsızlık, zayıflama,
- Özgüven ve özsaygının yitilmesi,
- Deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar vb.
- Daha ağır olgularda, travma sonrası stres bozukluğu.

Psikoşiddet sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve işinden istifa etmeye kadar gidebilir. Örgüt içinde iş doyumunu ve örgüte bağlılıkta azalma yaşanır. Psikotaciz olgusundan zarar gören kişilerde;

uykusuzluk, iştahsızlık depresyon, sıkıntı, endişe, hareketsizlik, a.lama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önce sevdiği şeylerden doyum almama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenebilir. Hatta şiddet ve tacizin çok yoğun yaşandığı durumlarda psikolojik taciz mağdurunda intihar düşünceleri dahi ortaya çıkabilmektedir (Bozbel ve Palaz, 2007).

Birey bozulan ruhsal sağlığını tedavi edebilmek için sık sık doktora gidecektir, ilaç alacaktır belki de hastaneye yatacaktır. Bunlara ödenen miktarlar bireyi ekonomik açıdan etkileyecektir. Bireyin işten ayrılmak zorunda olması veya işten çıkarılması bireydeki düzenli gelirin kaybı olmaktadır. Ruh sağlığı bozulan bireyin, sosyal hayatı da bozulmaya başlayacaktır. Bireydeki depresif hareketler çevresindekilerin rahatsız olmasına neden olacaktır. Zamanla bireyden uzaklaşacaklardır. İşyerinde dışlanmış, özel arkadaşları tarafından terk edilen birey, aile içinde de huzursuzluklara yol açacaktır. Psikoşiddetin birey üzerinde yarattığı ekonomik etkiden daha çok bireyin ruhsal veya fiziksel sağlığının bozulması önemlidir. Birey günden güne daha da kötüleşmektedir. Sağlığındaki bozulmalar, tansiyon bozuklukları, depresyon, dikkat kaybı, panik ataklık, yersiz korku ve heyecana kapılma, ellerde titreme veya terleme gözükmesi, şiddetli baş ağrıları, sırt ağrıları, bağışıklık sisteminin zayıflaması, iştahsızlık, kilo kaybı vs. şeklinde görülmektedir (Yılmaz, 2009).

1.1.5.2. Örgüt Açısından Sonuçlar

Psikoşiddeti, şişirilmiş bir çatışma durumu olarak nitelendiren Leymann (1996), örgütte oluşan bir çatışmanın çözülememesinin psikososyal iş çevresini daha da kötüleştirceğini ve böylelikle örgütsel zorbalığın ortaya çıkacağını belirtmiştir. Psikolojik saldırı harekâtının sonucu, örgüte, yükselen üretim maliyetleri, daha da

artmış bir personel devir hızı, motivasyon hızının düşmesi olarak geri dönmektedir. Çalışanlar dikkatlerini şirketin amaçları ve kendi görevlerinden çekip, hayatta kalma taktikleri ve karşı tepkiler geliştirmeye verdikleri için ekip çalışması da zorlaşmaktadır (Davenport v.d, 2003).

Kurbanlaştırılan çalışanın, psikoşiddetten dolayı yaşadığı stres ile işinde kaza yapma eğilimi de artmaktadır. Ek olarak, mağdurun örgüte düşmanlık besleyerek, örgütün aleyhine çalışması da mümkündür (Akat, Budak ve Budak, 2002). Strese bağlı rahatsızlıklar yaşayan kurbanın işe devamsızlığı artmakta, psikolojik saldırılar sonucu düşen moral ve motivasyonu da, yaptığı işin kalitesini düşürmektedir (Thomas, 2005).

Çalışma hayatına ve örgüt barışına olumsuz etkiler yapan psikoşiddet uygulamaları, yol açtığı işe devamsızlık, işten soğuma gibi olgular nedeniyle iş başarısını ve verimliliği önemli ölçüde düşürmektedir. Kimi zaman, çalışanların istifa ederek ya da işten çıkarılarak örgütten ayrılmasına neden olan psikolojik saldırılar, yetişmiş personelin kaybedilmesinin yanı sıra geride kalanlar üzerinde yarattığı olumsuz psikolojik etkiler nedeniyle örgütsel bağlılığın da azalmasına yol açmaktadır. Örgüt çalışanlarının, taciz edici davranışlara maruz kalmaktan dolayı içinde buldukları çalışma koşullarından memnun olmamaları, işyerinde yaşananları dışarıda anlatma olasılığını doğurmaktadır. Örgüt içindeki birliktelik ruhu ile daha önce de belirtildiği gibi ekip çalışmasının bozulması, iş sonuçlarındaki başarının düşmesine neden olmakta; firmanın saygınlığının ve adının lekelenmesi kaçınılmaz sonuç olarak görülmektedir.

Örgütler, psikoşiddet sonucunda kilit çalışanları yitirebilirler, işgücü devir oranı aniden artar, çalışanların morali bozulur. Motivasyonlarında ciddi bir düşüş yaşanır

ve bu da performanslarında olumsuz etkilere neden olur. Sorunların temeline inilmeden birtakım çalışmalar yapılması, örgüt yapılarının karmaşık bir hal almasına ve örgütün zayıf düşmesine neden olur. Psikoşiddetin işletmelere verimlilik ve çalışanların morali açısından çok olumsuz etkileri olabilmektedir. Süreç içinde zarar gören çalışanların, işletmelere maddi yük getirmeleri olanaksızdır. Yaşanan psikoşiddet nedeniyle çalışanın dikkati, kurumun amaçlarından ve kendi taşıdığı önemden uzaklaşır.

Yalnız psikoşiddete maruz kalan çalışanlar değil, sürece tanık olan çalışanlar da örgüte olan güvenlerini yitirirler. İşletmede sık sık hastalık izinlerinin alındığı görülür. Psikoşiddet nedeniyle işyerinden kaçış olarak kabul edilen hastalık izinleri maliyetleri arttırır; buna karşılık verimliliği düşürür. Psikoşiddete maruz kalanların, istifaya zorlandıkları veya işlerine son verildiğini kanıtlamak ve haklarını elde etmek amacıyla girişecekleri yasal mücadelenin de, işverenlere daha fazla mali yük getirmesi beklenen bir sonuçtur(Tınaz, 2006a).

Psikoşiddet, bir kurumun güçlenmesini engelleyen, çözümlenmesi mümkün olmayan kalıcı sorunlar yaratan ve ödenmesi gereken bedeli son derece ağır olan bir olgudur. Psikoşiddetin örgüte getirdiği psikolojik ve ekonomik maliyetlerin bazıları şu şekilde özetlenebilmektedir(Tınaz, 2006a):

- Kişilerarası anlaşmazlık ve çatışmalar
- Olumsuz örgüt iklimi
- Örgüt kültürü değerlerinde çöküş
- Güvensizlik ortamı
- Hastalık izinlerinin artması
- İşten ayrılmaların artması nedeniyle yeni çalışan alımının getirdiği maliyet

- Genel performans düşüklüğü
- İş kalitesinde düşüklük
- Çalışanlara ödenen tazminatlar
- Yasal işlem masrafları
- İşsizlik maliyetleri
- Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları

1.1.6. Psikoşiddet ile Mücadele ve Önleme Çalışmaları

İşyerinde herkesin psikoşiddete karşı korunması gerekir. Tacize uğrayan kişinin en sık geliştirdiği tepkilerden biri öncelikle bu durumu yok saymasıdır. Bu kısmen kişinin tacize uğradığını kendisine bile itiraf edememesinden kaynaklanır. Daha ileri aşamalarda bu durumdan ötürü kişi kendisini suçlamaya başlar ve özgüvenini yitirir. Bu oldukça yanlış bir tutumdur. Mağdur ilk olarak tacizin kendisinden kaynaklanan bir durum olmadığını, olağan bir durum olmadığını ve çözülmesi gereken bir problem olduğunu kabul etmelidir. Bu kapsamda çeşitli bireysel taktikler geliştirilebilir. Bunlar arasında sözlü saldırılar söz konusu olduğunda buna hemen tepki vermek, psikotacizi yönelten kişiye boyun eğmemek, kişisel mücadele gücünü korumak, psikotacizi yapan kişi ile yalnız kalmaktan kaçınmak ve yönetimi konudan haberdar etmek bulunmaktadır. Ayrıca, psikolojik tacize uğrayan kişinin bu durumu mutlaka güvendiği arkadaşları veya kişilerle paylaşması, iş performansını düşürmemesi uygulanması gereken diğer mücadele taktikleridir. Ancak tacizin devam etmesi halinde yapılması gereken en önemli şey konuyu kurum veya insan kaynakları yönetimine rapor etmektir (Akgeyik & diğerleri, 2010).

Bireysel mücadelenin ilk adımı “hedef koyma” ile başlar. Kurban “olmak istediği, çalışmak istediği işyeri ortamıyla ilgili“ bir hedef belirler. Bu hedefe ulaşabilmesi

için atılması gereken adımları, yani stratejik eylem planını belirler. Eyleme geçen mağdur, ilişki yönetiminden, stres yönetimine dek pek çok kişisel gelişim konusunda eksikliklerini fark edebilir, etki ve ilgi alanları arasında daha belirgin farkındalıklar yaşar. Sınırlarını, olanaklarını SWOT analizi yaparak keşfetmeye başlar.

Örgütsel mücadele, sendikal örgütlenme mekanizmalarının harekete geçirilmesi ve aynı işyerinde aynı sendikaya kayıtlı çalışanların durum hakkında bilgilendirilerek, psikoşiddeti birlikte yenmek için gerekli adımların atılması ile mümkün olabilir. Eğer sendikal örgütlenme yoksa Novartis örneğinde olduğu gibi girişim düzeyinde örgütlenme söz konusu olabilir. Novartis çalışanları yurtdışında benzer bir örgütlenme gerçekleştirdiler. Bu ne bir dernek, ne bir sendika idi. Bir girişim oluşturarak önce bir haberleşme ağı kurdular, sonra yaşanan tüm psikoşiddet olayları ve üretilen çareler hakkında birbirlerini internet üzerinden anında haberdar etmeye başladılar (Çabuk, 2009).

1.1.6.1. Kurban Boyutunda

Yapılan araştırmalarda, kurbanların etkili olmayan başa çıkma stratejileri kullandıkları tespit edilmiştir. Bu çerçevede en çok aldırmama, sözel ve fiziksel saldırganlık, kaçma gibi stratejileri kullandıkları ve duygusal destek arama, bilişsel yeniden yapılandırma, araçsal ve duygusal müdahale gibi etkili olan stratejileri çok az kullandıkları kaydedilmiştir (Acun Kapıkıran ve Fiyakalı, 2006).

İşyerinde psikoşiddetle bireysel başa çıkmada uygulanacak bazı taktik adımlar vardır. Psikoşiddetle bireysel başa çıkmak için kurban öncelikle kendi kişiliğini geliştirecek, direncini arttıracak çabalar içinde olmalıdır. Bu amaçla atılabilecek bazı adımlar şunlar olabilir (Tutar, 2004):

- **Öz-saygının geliştirilmesi:** Herkesin psikoşiddete dayanma katsayısı farklıdır. Söz konusu katsayı bireyin “uyum düzeyi”ni ve “direnme sınırları”nı belirler. Psikoşiddete karşı direnç gösterip onunla başa çıkmak için, başvurulacak yollardan biri, özsaygının geliştirilmesidir. Herkesin kişiliğine göre, değişen bir mücadele stratejisi vardır. Olayın özü şudur; ne kadar kendiniz olabiliyorsanız, psiko-teröre karşı koyma yeteneğiniz o oranda yüksek olacaktır.
- **Denge bölgeleri oluşturmak:** Psikoşiddetin varlığı, insanı rahatsız eder. Kurbanın istikrarını ve yaşam düzenini bozar. Söz konusu istikrarsızlığa karşı “denge bölgeleri” psikolojik şiddetle başa çıkmaya yardımcı olur. Denge bölgesi, her tür istikrarsızlığın ve güvensizliğin ortadan kalktığı, kurbanın kendini güven ve esenlik içinde hissettiği bir ortamdır. Denge bölgesi, kurbanın istemediği değişimlerin olmadığı veya çok sınırlı olduğu güvenilir bir limandır.
- **Mesleki beceri ve nitelikleri geliştirmek:** Psikoşiddetin oluşturduğu psikolojik gerilimi azaltmanın bir başka yolu, kişisel ve mesleki nitelikleri, mümkün olduğu kadar hatalardan arındırarak geliştirmektir. Bu tavır, kurbanın kendisine karşı duyduğu güveni ve özsaygısını yükseltir. Özgüveni yüksek bir insan, her tür gerilime karşı daha yüksek direnç gösterir.
- **Ruh sağlığını korumak:** Gerilim azaltıcı önlemlerden bir diğeri, ruh sağlığıdır. Geliştirilen güçlü psikolojik uyum, kurbanın psikolojik yaralanmasını engeller ve psikoşiddet karşısında onu daha donanımlı kılar. Ruh sağlığı yerinde olan birinin psiko-teröre direnci daha yüksek olur.
- **Algılama stratejilerini güçlendirmek:** Her tür psikoşiddet faktörü insanın kişilik süzgecinden geçer ve bu kişilik onun psikoşiddete tepkisinin ne kadar

güçlü olacağını belirler. Kimileri psikoşiddete karşı oldukça güçlü bir direnç gösterebilirken, kimileri çok basit psiko-terör karşısında bile yıkıma uğrar. Kurbanın direncinin ölçüsü, psikolojik şiddeti tolere etme katsayısıdır.

- **Değerleri açıklamak:** Kişisel değerlerin bilincine varmak ve yaşamın bu değerlerle doğal bir uyum içinde olduğundan emin olmak, psikoşiddete karşı direnç göstermede etkin bir yoldur. Kurban değerleri nedeniyle kurban seçildiğini unutmamalıdır. İşgale uğramış vatan topraklarının ancak değerlere sarılarak kurtarıldığı gibi, psikoşiddete maruz kalan biri değerlerinden vazgeçerek, bu saldırıyı ortadan kaldıramaz. Kurban kendini kurtaracak en güçlü silahın, sahip olduğu değerleri olduğunu bilmelidir.

Kurbanın yaşamı gerçek değerleriyle uyum içinde olduğu oranda psikoşiddet karşısında güç ve direnç kazanır. Kurbanı zayıf düşürecek en büyük yanlışlık, psikoşiddet karşısında kendini yargılamak ve kendini yadsımaktır. Bu tutum onun ele geçirilmesinden başka türlü sonuçlanmaz.

Psiko-terör ortamında kurbanın yaşamı, yaşanılır kılmak için; kendine göre uygun bir bakış açısı geliştirmesi, risk almaktan korkmaması, güçlü ve yetenekli olduğu alanlarda yoğunlaşması, rekabetçi duygulardan ve kendisiyle yarışmaktan vazgeçmesi, aşırı zihinsel ve psikolojik yük getirecek her tür faaliyetten uzak durması, güçlü inançlar ve idealler geliştirmesi, kişiliğini yeniden daha güçlü bir şekilde kurgulaması, psikoşiddetle bireysel başa çıkmada takip edilecek taktiklerden bazılarıdır.

Zorbanın taktiklerinden biri de, kurbanı yalnızlığa ve sosyal izolasyona itmek olduğu için, bu gibi durumlarda sosyal desteğin önemi artar. Sosyal destek, bireyin

ait olma, sevgi, takdir ve kendini gerçekleştirme gibi temel ihtiyaçlarının, başka bireylerle kurduğu etkileşim sonucunda tatmin edilmesini sağlar ve onu yalnızlıktan kurtarır. Yeterli sosyal desteğe sahip olmak, psikoşiddet kurbanına “güven hissi” verir.

Şurası belirtilmelidir ki, izole edilmiş bir yalnızlık arzu edilen bir durum olmasa da, kişinin kendi seçimi sonucu yaşadığı yalnızlık, kendine yönelmesi, kendi güvenlik bölgelerini oluşturmak bakımından yararlı bir stratejidir.

Psikoşiddetle mücadele geriye dönme davranışı göstermek yanlış bir stratejidir. Geriye dönük kişi, önceden programlanmış kararlara ve alışkanlıklara, tutucu bir biçimde bağlanır. Kendini geçmişte başarılı kılan değerleri ve kuralları, temel veri olarak kabul eder. Geriye dönük kişilerin sosyal görüşü, geriye dönüktür ve geçmişteki düzene isterik bir bağlılık gösterirler. Oysa onu psikoşiddet baskısından kurtaracak olan bir zamanlar gösterdiği başarısı değil, bugün kendini yeniden kurgulamada gösterebileceği başarısıdır.

Kurban psikoşiddetle mücadele ederken asla “engellenme” hissine kapılmamalıdır. Engellenme hissiyle hayal dünyasına kaçarak kendine hayali bir dünya yaratmamalıdır. Ara sıra hayal dünyasına kaçış gerginliği gidererek günlük yaşamdaki sorunlarla daha etkin biçimde uğraşmaya yardımcı olsa da, bu bir yöntem olarak seçilmemelidir. Aksi halde kişinin gerçekle ilgisini keser, hayal dünyasıyla gerçek dünya birbirine karışır. Böyle bir dünya kurbanın günlük yaşamına uyumunu daha çok zorlaştırır. Psikoşiddetle mücadele azmini kırar.

İşyerinde psikoşiddetle mücadelede bir başka yanlışlık da, olayları aşırı basite indirgeyen bir kişilik tipi çizmektir. Söz konusu kişi, her düşüncüyü kapıp, her

düşünceye yatırım yapar. Basite indirgeyen kişi için genellemeler geçerlidir. Belli bir durumun, her yerde herkes için geçerli olduğunu düşünmeye başlar. Genelleme yapan kişiler, bütün ile parça arasındaki farklılığı gözden kaçırmaları (Dökmen, 1999). Ağaca bakar, ormanı göremezler. Genellemeci kişilik tipine sahip bireyler, esnek tutum ve davranış gösteremedikleri için “herkes”, “her zaman”, “daima”, “asla” gibi kesin kavramlarla konuşurlar.

Genellemeci yaklaşım, sadece gerçeğin saptırılmasına yarar. Zira, olaylar ne “her zaman”, ne de “hiçbir zaman” meydana gelir. Genellemeci yaklaşım, psikolojik şiddetle mücadele için gerekli azim ve çabayı gösterme yerine, mevcut durumu kabul etmekten başka bir işe yaramaz. Genelleme kişinin seçici algısını öldürür ve farkındalığını ortadan kaldırır. Ayırt etme, genellenin karşıtıdır. Genelleme benzerliklere yapılan bir tepkidir, ayırt etme ise varlıklara yapılan bir tepkidir. Ayırt etme kurbanı güçlü bir sağduyu kazandırır. Sağduyusu güçlü olan birinin psikoşiddetle mücadelesi daha kolay olacaktır.

1.1.6.2. Örgüt Boyutunda

Psikoşiddetin tespiti konusunda yapılan araştırmalar için “örgütteki problemlerin baskı yaratması”, “örgütün diğer programlarıyla rekabet yaratması” ve “psiko şiddet konularının olumsuz imajı” gibi nedenlerden doğan çeşitli kısıtlılıklar bulunmaktadır. Örgütteki problemlerin baskı yaratması açısından ele alındığında; örgütte bulunan bazı problemlerin baskı aracı olarak kullanılması Psikoşiddeti önleme yöntemlerinin uygulanmasını engellemektedir. Bu duruma örnek olarak, örgütteki yönetim stratejisinin kasıtlı olarak psikoşiddet uygulaması, bu durumun nedeni olarak ekonomik gerekçeler ya da bir çalışanı işten çıkarma isteği öne sürülmektedir. Örgütün diğer programlarıyla rekabeti açısından ele alındığında; örgütte psikoşiddeti

önleme çalışmaları genellikle çalışanları korumak ve çalışanlara yardımcı olmak için yapılmaktadır. Psikoşiddeti önleme programları ile yönetimin hazırladığı programlar çoğu zaman rekabet halindedir. Çünkü bu tür programları uygulamanın maliyet, sorunları açığa çıkaracağı için güvensizlik yaratması gibi durumlar öne sürülerek önleme çalışmaları reddedilebilmektedir. Psikoşiddet konularının olumsuz imajı açısından ele alındığında; örgütte psikoşiddetin olması, örgüt için olumsuz bir imaj yaratmaktadır. Örgüt çalışanları ve yöneticiler, örgütün imajı açısından bu sorunun duyulmasını istemeyebilir. Bu kısıtlayıcılar, örgütlerde psikoşiddet önleme yöntemlerinin uygulanmasını ve geliştirilmesini engelleyebilmektedir (Kırel, 2007).

Psikoşiddeti engellemek için öncelikle psikoşiddetin tespit edilmesi gerekmektedir. Bu tespiti sağlayacak bazı erken uyarılar bulunmaktadır. Kurum yöneticilerinin, Psikoşiddeti hissedebileceği bu uyarılar aşağıdaki sorulara yanıt aramakla başlamaktadır (Kırel, 2007):

- Örgütte bir sorun çıktığında, sorumluluk hep aynı kişiye mi yükleniyor?
- Önemli görevleri üstlenen çalışanlarda ani işten ayrılmalar var mı?
- Genel olarak işgücü devir hızı yüksek mi?
- Çalışanlar sık sık izin kullanıyorlar mı?
- Örgütte çalışanlarda genel olarak bir mutsuzluk gözleniyor mu?
- Bugün sorun çıkardığı düşünülen çalışanın daha önceki performansı yüksek miydi?
- Özellikle yöneticiler buldukları mevki için yeteneksiz ve deneyimsiz mi?

- Çalışanlar arasında iletişim ve işbirliği eksikliği var mı?

Davenport, Distler ve Elliott'a (2003) göre; Özenli ve destekleyici bir ortam yaratmak için on iki ilke aşağıda sıralanmıştır:

- Kuruluşun amaçlarını ve çalışanlara nasıl davranılacağını açıklayan bir hedef saptanması. Bütün çalışanları aynı safta tutan bir görüş ve değerler saptaması gerekmektedir.
- Kuruluşun yapısı: Açıkça tanımlanmış raporlama düzeyleri olmalıdır.
- İş tanımları: Görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olmalıdır.
- Personel politikaları: Beklenen davranışları ve ahlaki standartları da içeren, kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalıdır.
- Disiplin konuları: Hızlı, tarafsız ve kalıcı olmalıdır.
- Çalışanlar da örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş, bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olmalıdır.
- İşe yeni girenler, sadece teknik özelliklerine göre değil, çeşitlilikle basa çıkabilme, sorun çözebilme ve kendini yöneten bir ekip içinde çalışabilme gibi niteliklerle duygusal zekâları da göz önüne alınarak seçilmiş olmalıdır.
- İş eğitimi ve personel gelişimi: Bütün çalışanlar için çok önemli ve değerlidir.
- Sistem, değişen çevrenin ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Eğitimde teknik bilgiler ile insan ihtiyaçlarına da önem verilmelidir.
- İletişim: Açık, dürüst ve zamanında olmalıdır.

- Katılım, ekip çalışması, yaratıcılık, karar verebilme, güven, yetkilendirme: Örgüt hedeflerine ulaşmada personel katılımını mümkün olan en üst düzeye çıkaracak yapılar bulunmalıdır.
- Sorun çözme ve aracılık: Her düzeydeki sorunu çözmek için bir mekanizma olmalıdır. Sorunların gerçekten çözülüp çözülmediği izlenmelidir.
- Çalışanlara yardım programları: Firmada çalışanlara yardımcı olabilecek programlar olmalıdır. Bunun yokluğunda, davranışsal risk tayini ve yönetimi içeren bir eşdeğeri bulunmalıdır.
- Örgüt psikoşiddete fırsat verecek şartları en aza indirdikten sonra yöneticilerini de psikoşiddet konusunda bilgilendirmeli ve onları duyarlı bir hale getirmelidir.

Yöneticinin psikoşiddeti ortadan kaldırmak için atması gereken bazı adımlar vardır (İmirlioğlu, 2006):

Kaçınma: Yönetici, zorbaya destek sağlamamakta ve engel de olmamaktadır. Çözüm için etkisizdir.

Dondurma: “Sular duruluncaya kadar beklemek” adı altında vurgulanmakta ve kurban ve zorba tarafının yumuşamasını beklemek olarak belirtilmektedir.

Psikoşiddeti Çözme Yaklaşımı: Yöneticinin, kurban ve zorbaları yüz yüze getirerek tartışma ortamı sağlaması olarak belirtilmekte ve etkili bir yöntem olduğu ifade edilmektedir.

Güç ve Otorite Kullanma: “Burada yönetici benim; bu iş böyle olacak!” ifadesiyle yöneticinin olayı sonlandıracağı bir durumdur ve olumsuz bir yaklaşım olarak belirtilmektedir. (Zaten dikkat edilirse güç ve otorite şiddet unsurları arasındadır.)

Ödün Verme: Tarafların özveride bulunarak ve taviz vererek anlaşmalarının sağlanması olarak açıklanmakta ve bir galibinin olmadığı ifade edilmektedir.

Kişileri Değiştirme: Psikoşiddet tarafları olan kurban ve zorbaları ayrı birimlere sevk etmek olarak açıklanmıştır.

Cezalandırma: Disiplin yöntemlerinin devreye girmesi olarak açıklanmıştır.

İşbirliği: Herkesin kazançlı çıkmasını sağlayacak çözümler aramak olarak açıklanmıştır.

1.1.6.3. Sosyal Sistem ve Hukuk Boyutunda

Psikoşiddet mağdurlarının yasalar önünde ne gibi haklarının olduğu konusu iyi bilinmemektedir. Psikoşiddet sürecinin insanların kişisel bütünlüklerine zarar vermemesi için her şeyden önce, patronların, yöneticilerin ve diğer görevlilerin iş etiği ve insan ilişkileri konusunda duyarlı olmaları beklenir (Çobanoğlu,2005).

Psikoşiddet, basında yeni bir kavram olarak ele alınmıştır. Adli makamlarca da ilk kez incelenip karara bağlanmış bir konu gibi işlenmiş olmasına rağmen, çok uzun yıllardır “taciz”, “rahatsız edici davranışlar”, “hakaret” ve benzeri isimler altında incelenip karar bağlanmakta olan bir konudur. Psikoşiddet hukuk sistemimizde, özellikle Türk Ceza Kanunu, iş kanunu ve borçlar kanunu çerçevelerinde incelenmelidir. Ceza hukuku açısından öncelikle rahatsız edici davranışların Türk Ceza Kanunu’nda düzenlenmiş olan suçlardan olup olmadığı belirlenmeli, iş hukuku çerçevesinde rahatsız edici davranış nedeniyle feshedilen iş akdinin feshinin haklı fesih sayılıp sayılmayacağı incelenmelidir (Akaydın, 2009).

ABD'nin 50 eyaletinin hiçbirinde psikoşiddet başlı başına ele alınmıyorsa da, özellikle Medeni Kanun yasaları gibi bazı yasalar, psikoşiddet kurbanlarının haklarını aramada başarıyla uygulanmaktadırlar. Amerikan hukukunda son yıllarda iş ilişkisinden kaynaklanan ve tazminatlara neden olan kavram kasıtlı olarak duygusal zarara yol açan uygulamalardır. Son yıllarda haksız feshe uğradığını düşünen işçilerin, bu sebebe dayalı olarak işverenlerinden tazminat talep ettikleri; bunun içinde işverenin davranışının kasıtlı olarak ve duygusal zarara yol açtığını ispatlama yoluna gittikleri sıkça görülmektedir. Bu konuda oluşan doktrine göre, her fesih kasıtlı olarak duygusal zarara yol açmamakta; zararın normal günlük yaşam koşulları çerçevesinde tüm sınırları aşan ve olağanüstü duygusal çöküntü yaratan bir zarar olması aranmaktadır. Bir olayda, bir üst yöneticinin süregelen tacizkar, sindirici, utandırıcı, müstehcen ve kaba davranışları, işverenin kasıtlı olarak duygusal zarara yol açan davranışlar sebebiyle sorumluluğunu gerektirmiştir. Buna karşılık, sendika üyesi olmaması sebebiyle sözleşmesi yenilenmeyen işçinin talebi, zararın başka yollarla telafi edilebileceği ve kasıtlı olarak duygusal zarara yol açan bir hal olmadığı için reddedilmiştir (Kırel, 2007).

Türkiye şartlarında psikoşiddet, hukuki yönden daha bilinen bir kavram değildir. Medeni kanun ve iş kanunu içerisinde bazı maddeleri psikoşiddeti kapsayabilmektedir. İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz (iş kanunu madde 5 “eşit davranma ilkesi” kanun no 4857: 2003). İşveren, iş göreni isten çıkarma, yeni iş arama izni belirleme gibi durumları belirli kıstaslara koymaktadır. İşveren haklı nedenlerle sözleşmeyi fesih edebilir. Sağlık nedenleri; işçinin hastalığının niteliğinden dolayı tedavi edilemeyecekse, içki bağımlılığından dolayı gibi nedenler ve ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri durumlarında işveren

sözleşmeyi fesih edebilmektedir (İş kanunu madde 25 işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı kanun no 4857: 2003). Bu madde de işçinin başka çalışana cinsel tacizde bulunması, gerçeğe uygun olmayan bilgiler beyan etmesi, çalışanın, diğer çalışana veya diğer çalışanın ailesine sataşması gibi durumlar belirtilmiştir. Ayrıca insan hakları evrensel beyannameyi temel alındığında işyerlerinde duygusal taciz ortamları bir suç unsuru olabilmektedir. Cinsel taciz, kısmen bir psikoşiddet eylemi olarak sayıldığına göre, hukuki anlamda psikoşiddet kısmen hukuka girmiş durumdadır. Ama verilen kararlar kişinin zihinsel ve fiziksel zararları dikkate alınarak uygulanmıştır. Yine işyerlerinde fiziksel tehdit ve saldırılar bir suç teşkil etmektedir. Ancak yine de Türkiye’de psikoşiddet kanunlarda tam anlamıyla yer almamaktadır. Yine işyerlerinde yapılan psikoşiddet bir suç teşkil etmemektedir. Bu suçu işletmenin mi yoksa Psikoşiddeti uygulayan kişilerin mi ödeyeceği ise belirtilmesi gereken bir diğer konudur. İnsan hakları temeline dayalı tüm psikoşiddet eylemleri bir suçtur. İş hukukuna indirgenecek olursa çalışanın performansını ve iş tatminini etkilediği için suç teşkil etmelidir. Yine cinsel taciz, eşitlik ilkesine ters düşen bir davranış biçimidir. Türk iş hukuku açısından işyerinde cinsel tacizin, kişilik hakları, ahlak ve iyi niyet kurallarının ihlali olarak kabul edilmesi daha uygundur (Baypınar, 2003).

1.2. Psikolojik İhtiyaçlar

Psikolojik ihtiyaçlar, zihin ve duygularla ilgili bir insandan diğerine değişebilen ihtiyaçlardır. Ait olma, ilişki, saygınlık kazanma, özerklik, bilme, yeterlilik, şefkat gösterme gibi ihtiyaçlardır (Deveci, 2007).

Psikolojik ihtiyaçlar (sevme, ait olma vb.) fizyolojik ihtiyaçlar karşılandıktan sonra ortaya çıkarak varlıklarını hissettirirler. Psikolojik ihtiyaçlar, varlığın korunması, yaşamın sürdürülmesi ile doğrudan ilişkili değildir. Toplumsal ya da ikincil ihtiyaçlar

olarak adlandırılan insanın psikolojik ihtiyaçlarını tanımlamak fizyolojik ihtiyaçlarda olduğu gibi kolay değildir. Birincil ihtiyaç bazı durumlarda biyolojik bir gereksinimin karşılığı olan psikolojik uyarılmışlık veya gerilim durumu yaratır, bu da davranışı başlatıp yönlendirir. Açlık, susuzluk ve cinsellik gibi birincil dürtüler, organizmanın biyolojik varlığını veya cinsellikte olduğu gibi türünün varlığını korumasına yönelik biyolojik bir parçasıdır (Çelikkaleli, 2004).

1.2.1. Kavram Olarak İhtiyaç

İhtiyaç kavramı, güdü, motivasyon, istek, gereksinim, arzu, mit ve benzeri birkaç kelimedenden biridir. İhtiyaç insanlara özgü, başarma isteği gibi yüksek dürtülere denir. Bugün psikologlar tarafından kullanılan Şekli ile ihtiyaç; iten ya da dıştan meydana gelen bir hareketle beyin bölgesinde oluşan bir baskı olarak belirtilir ve itici bir g ya da gereksinim hissi olarak da açıklanır.

Gereksinme veya ihtiyaç olarak ta ifade edilebilen gereksinim, doyurulmamış bir arzunun, isteğin ya da organik bir yoksunluğun yarattığı içsel bir gerilim durumudur. Bu ihtiyaçlar hava, su, yiyecek, uyku, cinsellik v.b. ihtiyacı fizyolojik ya da sevgi, Şefkat, korunma, başarı, öğrenme, dostluk vb. ihtiyacı gibi psikolojik de olabilir (Budak, 2003).

İnsan davranışlarının temelinde onların ihtiyaçları vardır. İhtiyaçların yeterince karşılanamaması bireylerde gerginliğe neden olur. Psikolojik açıdan insanı anlamak, bir anlamda onun davranışlarının temelindeki ihtiyaçları anlamaya bağlıdır (Kuru ve Güven Karahan, 2008).

Morgan (1984) ihtiyacı, bireyin içindeki fizyolojik ve sonradan edinilmif eksiklik ya da yetmezlik olarak tanımlamakta ve genellikle dürtü ve gdyle eř anlamda

kullanılması gerektiğini ileri sürmektedir. İhtiyaç kavramı psikolojide, insanın gelişimi ve çevresiyle bir ilişki kurabilmesi için gereken önemli koşulların eksikliği olarak tanımlanmaktadır. İnsanın tüm davranışları bir gerilimi, bir sıkıntıyı gidereceği düşünülen bir hedefe yöneliktir (Çelikkaleli ve Gündoğdu, 2005).

İhtiyaç kavramı psikolojide, insanın gelişimi ve çevresiyle bir ilişki kurabilmesi için gereken önemli koşulların eksikliği olarak tanımlanmaktadır (Kuzgun, 2000).

İhtiyaç adı verilen organizmada bazen bir yoksunluktan bazen de fazlalıktan kaynaklanan bu gerginlik ve sıkıntı, uygun objenin elde edilmesi ile biter ve organizma dengesine kavuşur (Kuru ve Güven Karahan, 2008).

1.2.2. İhtiyaçlarla İlgili Kuramsal Açıklamalar

1.2.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Teorisi

Tarihsel olarak bakıldığında ihtiyaçların farklı bakış açılarıyla ele alındığı görülmektedir. İhtiyaçları ele alan her bir yaklaşım, insanların davranışlarının altında yatan ihtiyaçların neler olduğunu incelemektedir. Bu yaklaşımlardan birisi, Maslow'un ihtiyaçlara ilişkin görüşleridir. Maslow'un ihtiyaçlar teorisine göre, nasıl tüm ağaçların güneşe, suya ve çevreden edinecekleri besinlere ihtiyacı varsa, tüm insanların da kendi çevrelerinden edinecekleri güvenliğe, sevgiye ve statüye ihtiyacı vardır. Her insan bu ihtiyaçlarını kendi amaçları doğrultusunda, kendine özgü bir biçimde doyurmaktadır. Diğer bir ifadeyle insanlar dünyaya bu ihtiyaçlarla donatılmış olarak gelmekte ve onları davranışları yoluyla doyurmayı öğrenmektedirler (Cihangir Çankaya, 2009).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde, çalışanları işyerlerinde çalışmaya teşvik eden temel unsur çalışanların sahip oldukları ancak karşılanmayan ihtiyaçları olarak

açıklanmaktadır. Bu teoriye göre yöneticinin temel işi, çalışanlarının karşılanmamış olan bu ihtiyaçlarını belirlemek ve bu ihtiyaçlarını karşılamaya olanak sağlayacak imkanları sağlayarak çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda yapılacak olan işleri daha istekli olarak yapmalarını sağlamaktır. Kendisine verilen iş nedeniyle karşılanmayan ihtiyacını karşılamış olan çalışan ise yaptığı işten memnun olacaktır. Ancak ihtiyaçlar durgun olmayıp değişkendir ve karşılanan bir ihtiyacın yerini karşılanması gereken bir başka ihtiyaç alacaktır (Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı, 2005).

Maslow'un İhtiyaçlar Kuramına göre insanlar ihtiyaçlarını gidermek amacıyla davranışlarına yön ve yoğunluk vermektedir. Bu ihtiyaçlar önem sırasına göre şöyle sıralanabilmektedir (Keskin, 2010):

- 1. Fizyolojik İhtiyaçlar:** Bunalar, insanın yaşabilmesi için mutlaka karşılanması gereken, hayat boyu çeşitli aralıklarla ortaya çıkan ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar diğer ihtiyaçlara nazaran öncelik taşır. Örneğin, açlık endişesi içinde olan bir insan için yemek ihtiyacını gidermeyen davranışlar ikinci planda kalır.
- 2. Güvenlik İhtiyaçları:** Birey fizyolojik ve biyolojik ihtiyaçlarını yeterli oranda giderdikten sonra güvenlik ihtiyaçlarını gidermeye yönelir. Örneğin sağlık güvencesi, geleceğe yönelik sosyal güvence vb.
- 3. Sevme ve Sevilme İhtiyaçları:** Sevme ve sevilme insanın doğasından kaynaklanan evrensel bir ihtiyaçtır. İnsanlar sosyal bir varlık olmaları itibarı ile diğer insanlarla gruplar halinde bir arada yaşamak, birileri tarafından sevilirken, birilerini de sevmek ister.

- 4. Aile Kurma:** Her insan normal şartlar altında eşi ve çocukları ile beraber bir ailesinin olmasını, kendisiyle dertleşeceği ve gerektiğinde yardımlaşabileceği, sevinçlerini ya da sıkıntılarını paylaşabileceği yakınlarının olmasını ister.
- 5. Takdir Edilme İhtiyacı:** İnsanlar kendi kendilerini takdir etmeden önce özellikle çevrelerindeki dikkat ve ilgisini çekerek, onların takdirini kazanmayı isterler. Statü ihtiyacı, farkına varılma ihtiyacı, takdir edilme ve iş arkadaşlarından daha üstün bir başarı sağlama ihtiyacı örnek olarak verilebilir.
- 6. Yeteneklerini Ortaya Koyabilme İhtiyacı:** Yeteneklerini ortaya koyabilme ihtiyacı, insanların kendi kişilik yapılarında doğal ve potansiyel olarak mevcut olan maharetlerini, yeteneklerini analiz ederek, pratik olarak uygulamaya yönelmesidir. Örneğin birey müzik sahasında kendini yetenekli buluyorsa, imkan bulup bunu sergilemeye yönelebilmektedir.

Bu basamağa kadar ihtiyaçlar tam veya tama yakın giderilen birey, kendine özgü kişiliği olan, güveni tam, yere sağlam basan insan haline gelir.

Maslow, motivasyon teorisini mertebeli bir düzende ortaya koymuş ve insanoğlunda birçok ihtiyacın görüldüğünü belirtmiştir. Maslow'un saptadığı üst düzey psikolojik ihtiyaçlar ve ihtiyaç ifadeleri tablolaştırılarak Tablo 1.3'de gösterilmiştir;

Tablo 1.3. Maslow'un Saptadığı Üst Düzey Psikolojik İhtiyaçlar ve İhtiyaç İfadeleri (Deveci, 2007)

Psikolojik İhtiyaç	Psikolojik İhtiyacın İfadesi
Doğruluk	Dürüst, gerçek, açıklık, kolaylık, zenginlik, gereklilik, güzellik, temizlik ve saflıkla ilgili bütün kelimeler
İyilik	Doğruluk, arzu edilebilirlik, "gereklilik", adaletlilik, hayırseverlilik, dürüstlük
Güzellik	Doğruluk, canlılık, kolaylık, zenginlik, bütünlük, mükemmellik, tamamlama, eşsizlik, dürüstlük
Bölünme-Üstünlük	Kabul edilme, kararlılık, bütünleşme ya da bölünmenin üstünlüğü, birlikte çalışma
Canlılık	Süreç, spontan, kendini ayarlama, tam fonksiyon, devamlı değişiklik, kendi özünü ifade etme
Eşsizlik	Kişilik, karşılaştırılmama, yenilik, dünyada başka hiçbir şey gibi nitelikli olma
Mükemmellik	"Sadece doğruluk", bütünleşme, ötesinde hiçbir şeyin olmadığı durum, gereksiz hiçbir şey, eksikliğin olmadığı hiçbir şey
Zorluk	Kaçınılmazlık, onun tamamen var olduğu gibi bir şeye gereksinim duymak
Tamamlama	Bütünlük, sonuç, kesinlik, yerine getirme
Adalet	Dürüstlük, "gereklilik", zorluk, kaçınılmazlık
Düzen	Yasalara uygunluk, doğruluk, uzlaşmanın mükemmelliği
Kolaylık	Dürüstlük, gereklilik, ekstra ya da gereksiz hiçbir şeyin olmadığı durum
Zenginlik	Farklılık, güçlük, karışıklık, hiçbir şeyin eksilmediği ya da gizlenmediği ve her şeyin eşit derecede önemli olduğu durum
Gayretsizlik	Rahatlık, gayretin azalması, zarafet, mükemmel ve güzel kalma
Şakacılık	Neşe, zevk, eğlence, şenlik, mizah, taşkınlık
Kişisel yeterlilik	Özerklik, bağımsızlık, onun kendisini yönetmesinden diğer herhangi bir şeye ihtiyacın olmadığı nitelik, kendini keşfetme, kendi kuralları ile yaşama

1.2.2.2. David McClelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi

McClelland psikolojik ihtiyaçlardan başarı üzerinde yoğunlaşmış ve başarı ihtiyacı teorisini geliştirmiştir. Bu teoriye göre, bazı bireyler sadece başarı için çalışırlar. Çünkü onlar başarıdan zevk alır, en iyisini yapmak için yüksek motivasyon içerisine girerler ve onun daha da iyisini yapmaya çalışırlar. Başarılı bireylerin özellikleri arasında; yüksek hırs, yüksek kişisel standartlar, bir önceki başarıyı aşmaktan zevk almak ve yüksek bir başarı düzeyine tekrar ulaşmak sayılabilmektedir (Kesici, 2008).

McClelland'ın belirlediği ilişki kurma, güç kazanma ve başarıma ihtiyaçlarının ifadeleri Tablo 1. 4'de sunulmuştur;

Tablo 1.4. McClelland'ın Öğrenilmiş İhtiyaçlar Teorisinde Saptadığı Psikolojik İhtiyaçlar ve İhtiyaç İfadeleri (Deveci, 2007)

Psikolojik İhtiyaç	Psikolojik İhtiyacın İfadesi
Başarı İhtiyacı	Bireylerin kendi ilgi alanlarında en iyi olmak istemeleri ve mükemmelliğe erişme arzusu
Güç Kazanma İhtiyacı	Güç kazanma güdüsü kontrolü elde bulundurma ve sağlama güdüsüdür. Diğer insanlara oranla daha fazla risk yüklenirler
Bağlılık (İlişki Kurma) İhtiyacı	Bireyin diğer kişilerle sıcak, dostça ve sadık ilişkiler içeren ihtiyaçlarını tanımlar.

Kazanılmış ihtiyaçlar teorisi adıyla da bilinen bu teoride McClelland, insanların ihtiyaçlarını öğrenme yoluyla sonradan kazandıklarını savunmuş ve kazanılan bu ihtiyaçları sınıflamıştır. Bu modelin temeli üç temel güdünün (Başarı, güç ve arkadaşlık) oluşması için insan davranışlarıyla çevresel etmenleri nasıl birleştirilebileceği konusundadır. Yapılan sınıflandırmaya göre (Yıldırım, 2007);

- 1. İlişki (Bağlılık) Kurma İhtiyacı:** İnsan yaşamını yalnız basına sürdüremeyen ve toplumsal bir niteliğe sahip olduğundan hareketle diğer kişi ve gruplarla ilişki içinde bulunma, çatışmalardan kaçınma ve sıcak dostluklar kurma ihtiyacı vardır. Ancak bu durum kuskusuz insandan insana farklılık gösterir. Kimi insanlar dost ve arkadaş edinmek ve onlarla bir arada olmaktan hoşlanırlar. Bazı insanlarda çoğu sorunlarını yalnız başlarına çözümlenmek ailesi ve çok yakın akrabaları dışında fazla dostluk bağları kurmaktan kaçınırlar.
- 2. Güçlü Olma İhtiyacı:** Glasser'e (2003) göre insana özel bir ihtiyaç varsa, o da güçtür. Hayatta kalma ihtiyaçlarının bir sonucu olarak bazı üstün türlerden olan kimi canlılar sevgi peşindedir. Pek çoğu özgürlük ister. Ayrıca, en azından küçükken pek çoğu oynar ve öğrendikleri ve eğlendikleri görüntüsünü verirler, fakat insan türünün istediği manadaki güç, sadece insan türüne özgü birseldir. Hayvanlar tehdit altındayken saldırgan olurlar, cinsel ilişkiye girmek isterler, yiyecek ihtiyacındadırlar fakat bütün bunlar güçten değil, hayatta kalma güdüsünden kaynaklanır. Hayvanlar örneğin, yiyeceğe sahip olduklarında saldırgan değildirler. Güçten yola çıkan tek tür insanlardır. Bu ihtiyaç, hayatta kalma ihtiyacının yerini alabilmektedir. İnsanın çevresine egemen olma isteklerinin bir sonucudur. Kuvvetli olan kişi güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altında tutma, gücünü koruma, başkalarını etkileme, kontrol etme, başkalarından sorumlu olma davranışlarını gösterecektir. Üstün olmak ve başkalarının iş ve faaliyetlerini kontrol altına almak için başvurulacak tüm çabalar bireyleri başka insanlarla çatışmaya itebilir. Bu tehlike insanın güçlü olma arzusunu belli ölçüde frenlemektedir. O, yüzden bu ihtiyacın şiddeti insandan insana oldukça farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır.

3. Başarma İhtiyacı: Zor bir şeyi başarma, yüksek başarı standardına ulaşma, karmaşık görevleri yerine getirme ve diğerlerini geçme arzusu göstererek kendisine ulaşılması güç ve çalışma gerektiren, anlamlı amaçlar seçecek, bunları gerçekleştirmek için gerekli yetenek ve bilgiyi elde edecek ve bunları kullanacak davranışı gösterecektir.

1.2.2.3. Henry A. Murray'a Göre İhtiyaç

Psikolojik ihtiyaçlarla ilgili en ayrıntılı ve kapsamlı açıklamalar Modern Gereksinim Kuramı'nın babası Henry A. Murray tarafından yapılmıştır. Murray, ihtiyaçları, organizmada algılama, zihinsel etkinlik ve eylemi doyurucu bir yöne dönüştürme gibi belli bir güç yaratan yapılar olarak değerlendirmektedir. Kuramında, ihtiyaçların bazen belli içsel süreçler tarafından, ancak sıklıkla çevresel güçler tarafından yönlendirilmekte olup, organizmada belli bir baskıya karşı tepki oluştuğunda ortaya çıktığını savunmaktadır. Ayrıca ihtiyaçların belli bir duygu ile belirginleştiğini, belli bir eğilim gösterdiğini, bu eğilimlerin genellikle ısrarlılık göstererek belli bir davranışa neden oluşturduğunu ve organizmayı doyurabilecek bir durum yaratacak değişikliklere neden olduklarını belirtmektedir (Güngör, 2008).

Murray ihtiyacı memnuniyetimizi artırma veya memnun edici olmayan durumu değiştirme gibi durumlarda, algılarımızı ve davranışlarımızı organize eden güç olarak ele almaktadır. Murray kişilik değerlendirmesinde kullandığı ihtiyaç kavramını, biyolojik ya da psikolojik olabilen, giderilmesi gereken bir gerginlik durumu olarak tanımlamaktadır. Bir ihtiyaç yeme-içme gibi içsel süreçleri içerebildiği gibi, çevrenin etkisiyle de oluşabilmektedir. Başarma, uyarlılık, düzen, gösteriş, özerklik, yakınlık, duyguları anlama, ilgi görme, başatlık, kendini suçlama, şefkat gösterme, değişiklik, sebat, cinsellik, saldırganlık, alçalma, açıdan kaçınma, aşağılanmaktan kaçınma,

oyun, anlaşılma olmak üzere yirmi adet ihtiyaç tanımlamıştır. Her bir ihtiyaç belirli bir duyguyla nitelenmekte ve belli bir davranışın ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bu davranışlar aracılığıyla da ihtiyaçlar doyurulmaktadır (Cihangir Çankaya, 2009).

Murray'a göre ihtiyaç anlayış, düşünce ve hareketle ilgili bir varolma ve hoşagitmeyen şartları değiştirmek olarak sayılan çeşitli süreçleri kapsar. Bir ihtiyaç iç bir süreç tarafından desteklenebilir bunun yanında da ihtiyaçlar genelde çevresel faktörler tarafından etkilenir. Tipik olarak bir ihtiyaç spesifik bir duygu ya da heyecan yaşamaya ve kendi kendini ifade etmedeki engelleri ortadan kaldırmaya eşlik eder.

Bir ihtiyacın varlığını ortaya çıkaran altı kriter vardır. Bunlar (Sünbül, Kesici, Üre ve Bozgeyikli, 2003);

1. Bireyin davranışlarının nihai sonucu
2. Davranışlardaki özel olgu
3. Bireyin özel bir tepki sınıflamasında bulunması ve bu tepkiye karşılık verme gerçeği
4. Bireyin özel coşkularını ifade etmesi
5. Bireyin doyumunun ya da duyumsuzluğunun ifadesi
6. Bireyin hislerinin, amaçlarının ve hedeflerinin öznel olarak anlatılması

Murray'a göre bütün ihtiyaçlar bir şekilde birbirleriyle ilişkilidir. Önceliği olan ihtiyaçlar doyurulmalıdır, örneğin bir kişi acı ve ümitsizlik içinde aç ya da susuzluk

içindeyken, muhtemelen ihtiyaçları doyurmaya çabalayacaktır. Bir ihtiyaç diğer bir ihtiyaç ile uyuşmayabilir.

Murray'a göre 20 adet temel ihtiyaç vardır. Bunlar birbirinden daha güçlü olmayıp her bir kişiye ve ortamına göre başatlık kazanabilir ve davranışın o andaki belirleyicisi olabilirler. Murray'ın saptadığı ihtiyaçlardan bazıları Tablo 1. 5'te açıklanmaktadır.

Murray'a göre, bu ihtiyaçların tümü tek bir kişide bulunmamakta ve şiddetleri kişiden kişiye değişmektedir. Murray, ihtiyaçların mertebeli (hiyerarşik) bir sırası bulunduğunu ve bunlardan bazılarının diğerlerine göre şiddetli olduğunu savunmaktadır. Ayrıca iki veya daha fazla ihtiyacın çatıştığı zaman en yoğun olanın karşılandığını ileri sürmektedir. Murray'a göre bazı insanlar, bu ihtiyaçların tümünü yaşamının en az bir döneminde yaşarlar; ancak bazı insanlar ise bu ihtiyaçlardan bir kısmını hiç yaşamazlar. Bu ihtiyaçlardan bir kısmı diğerleriyle bağdaşım içinde ya da bir diğerini desteklerken, bir kısmı diğerinin zıttıdır (Cloninger, 2000).

1.2.2.4. Özerklik Kuramı ve İhtiyaç

Özerklik, bireyin kendi eylemlerini başlatması ve seçim yapması olarak ele alınmaktadır. Diğer bir deyişle, bireyin kendi davranışlarını tamamıyla kabul etmesi, onaylaması ve davranışlarının arkasında durmasıdır. Özerklik ihtiyacı, kişinin etkinliklerini kendisinin yönlendirmesini sağlamaktadır. Özerkliğin psikolojik ihtiyaç arasında daha çok öneme sahip olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Cihangir Çankaya, 2009).

Tablo 1.5. Murray'ın Sapladığı Bazı Psikolojik İhtiyaçlar ve İhtiyaç İfadeleri (Deveci, 2007)

Psikolojik İhtiyaç	Psikolojik İhtiyacın İfadesi
Alçalma	Dış güçlere pasifçe boyun eğme.
Başarı	Zor işlerin üstesinden gelme.
Birlikte olma (ilişki)	Başkalarına yakın davranmak birlikte olma ve çalışmaktan veya iş birliği yapmaktan hoşlanma.
Saldırganlık	Engelleri şiddetle yenme.
Özerklik	Özgür olma ve engellerden kurtulma.
Karşıt tekide bulunma	Yetersizliğe karşı önlem alma.
Savunuculuk	Kendini eleştiri ve suçlamalara karşı savunma.
Uyarlık	Üstlerini destekleme ve takdir etme.
Başatlık	Başkalarının davranışını kontrol etme.
Gösteriş	Başkalarının üzerinde bir etki bırakma.
Acıdan kaçınma	Acı fiziksel yaralanma, hastalık ve ölümden kendini koruma.
Aşağılanmaktan kaçınma	Küçük düşmekten alçalmaktan kaçınma.
Şefkat gösterme	Zayıf, sakat, yorgun, yalnız, hasta veya üzgün gibi yardıma ihtiyacı olanlara şefkat gösterme ve ihtiyaçlarını giderme.
Düzen	Eşyaları düzene sokma, dengeli, intizamlı hareket etme.
Oyun	Eğlence için hareket etme.
Cinsellik	Cinsel çekiciliğe sahip olma, cinsel ilişki kurma ve sürdürme.
Kendini Suçlama	Pasif bir şekilde dış güçlere bağlanmak aşağılık duygusunu, hatayı yenilgiyi itiraf etme; kendine zarar vermek ya da suçlama
Anlaşılma	Genel sorular sorma ve teori ile ilgilenme.
Duyguları Anlama	Başkalarının duygu ve davranışlarını inceleme, kendini başkalarının yerine koyma, başkalarının davranışlarını analiz etmeye çalışma ve belli bir durumda nasıl davranacaklarını kestirebilmeyi isteme
İlgi görme	Başkaları tarafından ihtiyaçlarının giderilmesi, bakılmak desteklenmek, sevilme, korunmak.

Özerklik kuramı, insan davranışlarının üç temel ihtiyaç tarafından idare edildiğini ileri sürmektedir. Birincisi; bireyi ilgilendiren konular üzerinde kendi seçimlerini yapma anlamına gelen “otonomi-özerklik” ihtiyacı, ikincisi; yeteneklerinizi kullanma ve onları geliştirme anlamına gelen “yeterlilik” ihtiyacı ve üçüncüsü; diğer insanlarla birleşme ve sosyal yönden değerli hissetme demek olan “ilişki” ihtiyacıdır (Ryan ve Deci, 2000).

Otonomi-özerklik ihtiyacı, Kişisel iradeyle, kendi kendine kararlar alabilme, kendi benlik duygusuyla hareket edebilme ve davranabilme duygusuna işaret etmektedir. Özerklik kuramına göre otonomi, bireylerin sosyal yapılarla uyumu ve özgür olma tecrübesi ile ilişkilidir. Kişilerarası ilişkilerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için gereklidir. Kişi kendisiyle ilgili kararlar alırken ya kararı kendisi alacak ya da insiyatifi başkalarına bırakacaktır. Ailenin, arkadaşların ve toplumun kişi adına alacağı kararlar özerklik duygusunun gelişmemesine ve bağımlılığa yol açacaktır (Güngör, 2008).

Yeterlilik ihtiyacı, bireyin çevresini iyi bir şekilde etkileme isteği ve çevreyle etkili bir biçimde etkileşimde bulunma kapasitesidir. Bireyin çevreyle etkileşiminin, öğrenmelerinin ve gösterdiği uyumun toplamıdır. İstenilen sonuçlara ulaşmada etkili olmak ve çevreyle baş ederken kendini yeterli hissetmektir. Yeterlilik duygusunu yaşayan bireyler, amaçlarına başarılı bir şekilde ulaşacaklarına inanmaktadırlar.

İlişkili olma ihtiyacı, bireyin başkaları ile bağlantılı olma ihtiyacıdır. İçinde bulunduğu sosyal çevrede ait olma duygusunu yaşamasıdır ve insanlara özen göstermektir. İlişkili olma ihtiyacı karşılıklı saygıyı, özeni ve başkalarına ilişkin güven duygusunu gerektirmekte ve duyarlılığı, sıcaklığı ve duygusal kabulü içermektedir. Bu ihtiyaç, bireyin yaşamındaki önemli kişilerle yakın ve bağlantılı

olmasını ve ilişkilerinde desteği ve doyumunu sağlamaktadır (Cihangir Çankaya, 2009).Özerklik kuramında belirtilen temel psikolojik ihtiyaçlar ve ifadeleri Tablo 1.6’ da gösterilmiştir;

Tablo 1.6. Özerklik Kuramında Temel Psikolojik İhtiyaçlar ve İhtiyaç İfadeleri (Deveci, 2007)

Psikolojik İhtiyaç	Psikolojik İhtiyacın İfadesi
Özerklik	Bireyi ilgilendiren konular üzerinde kendi seçimlerini yapma.
Yeterlilik	Yeteneklerinizi kullanma ve onları geliştirmek.
İlişkili olma	Diğer insanlarla birleşme ve sosyal yönden değerli hissetme.

1.3. Araştırmanın Amacı

İşyerinde psikolojik yıldırma (psikoşiddet), gelişmiş ülkelerde bir sorun olarak ortaya çıkmış ve bir sorun olarak ele alınmaya başlanmıştır. Konu ile ilgili birçok araştırma yapılmış, yıldırmanın kapsamı, sınırları, hangi sektörlerde daha çok görüldüğü, örgüt yapısının, kişisel özelliklerin yıldırma mağduru olmada bir etkisi olup olmadığı, yıldırma ile nasıl başa çıkılabileceği gibi konular araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde incelenmiştir (Demir, 2009).

Psikoşiddetle ilgili araştırmalarda araştırmacılar, psikoşiddetin nedenlerini anlamaya çalışmış, psikoşiddetle demografik özellikler arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bununla beraber, psikoşiddetin yaygınlığını, mücadele yöntemleri anlamaya, psikoşiddetin çatışma ve stresle ilişkisi incelemeye çalışılmıştır. Literatüre bakıldığında, psikoşiddetin yapısını anlamaya yönelik çalışmalarda mevcuttur. Ancak literatür taramasından elde edilen bilgiye göre psikoşiddetle psikolojik ihtiyaçlar arasındaki ilişkiyi araştıran herhangi bir çalışma yoktur.

Bu çalışma, psikolojik ihtiyaçların psikoşiddete maruz kalma üzerinde ne derece etki etkili olduğunu incelemek amacıyla yapılmıştır. Daha açık bir ifadeyle bu araştırmanın amacı; psikoşiddete maruz kalma ile psikolojik ihtiyaçlar arasındaki ilişkileri bir şirket çalışanları üzerinde incelemektir. Ayrıca çalışanların psikoşiddete maruz kalma durumları ve psikolojik ihtiyaçlarının demografik özelliklerine göre farklılaşmasını incelemekte araştırmanın diğer amacını oluşturmaktadır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda araştırmanın hipotezi:

Şirkette çalışan elemanların psikoşiddete maruz kalma durumlarının, onların demografik özellikleri ve psikolojik ihtiyaçları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmada aşağıdaki soruların yanıtları aranmaktadır:

- Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddete maruz kalma durumları yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddete maruz kalma durumları cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddete maruz kalma durumları eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddete maruz kalma durumları medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddete maruz kalma durumları çalışma sürelerine göre farklılaşmakta mıdır?

- Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddete maruz kalma durumları çalışma pozisyonlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaçları yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaçları cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaçları eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaçları medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaçları çalışma sürelerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaçları çalışma pozisyonlarına göre farklılaşmakta mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Psikoşiddet ve psikolojik ihtiyaçlar üzerine ilgili literatür incelendiğinde psikoşiddetin psikolojik ihtiyaçlara göre daha fazla inceleme alanı olan bir konu olduğu söylenebilir ve bu doğrultuda psikoşiddetin nedenleri, psikoşiddete ilişkin görüşler, psikoşiddete maruz kalma gibi konular literatürde yerini almıştır. Ancak psikolojik ihtiyaçlara ilişkin araştırmaların azlığı dikkat çekmektedir. Yapılan

araştırmaların da daha çok sporcuların, öğretmenlerin veya lise ğrencilerinin psikolojik ihtiyaçlarına yönelik olarak yapıldığı gözlenmiştir. Şirket alışanları üzerinde psikolojik ihtiyaçlara yönelik yapılmış bir araştırmayla karşılaşılmazken, psikoşiddete maruz kalma ile psikolojik ihtiyaçlar arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir araştırmanın yapılmadığı da dikkat çekmektedir. Bu konuda literatürde eksiklik bulunduğu gerekçesiyle bu konunun araştırılması ile psikoşiddet konusunda önemli bir destek sağlayacağı beklenilmektedir.

Adli psikolojideki yeni yeni tanınan ve önemli kavramlardan biri haline gelen şiddet olgusu işyerindeki hali ile psikoloji bilimi içerisinde ilgi görmeye başlamıştır. Bu çalışmada psikoşiddet ile psikolojik ihtiyaçlar arasındaki ilişkisi sorgulamaktadır. Çalışma, psikoşiddet mağduru birisinin yaşamış olduğu adli bir olayda, mağdurun psikolojik ihtiyaçlarının tespiti hem o kişinin içinde bulunduğu psikolojik olguların anlaşılması açısından hem de çalıştığı iş yerinde yaşanmış olan şiddet olgusunun tespiti ve psikolojik ihtiyaçlar boyutunda diğer olası psikoşiddet mağdurlarını ortaya çıkmaması için önleyici tedbirlerin alınmasına yardımcı olması açısından önemlidir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmalarda incelenen konularda ana kitlenin tümünü incelemek çok zaman alıcı ve maliyeti çok yüksek olduğu için ana kitleyi temsil etme yeteneği olan bir örnek kitlenin belirlenmesi tercih edilir. Bu araştırmada da evreni temsil ettiği düşünülen bir örnekleme çalışılmıştır.

Bu araştırmanın evrenini İstanbul ilinde faaliyet gösteren 50'nin üzerinde çalışanı bulunan firmalar, örneklemini ise; özel bir giyim firmasının 86 çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların 40'ı kadın, 46'sı erkektir. Araştırmaya katılanların 30'u 20-29 yaş arasındadır, 32'si 30-39 yaş arasındadır, 24'ü de 40 yaş ve üstüdür. Katılımcıların 14'ü lise ve altı, 72'si ise üniversite ve üstü eğitim durumuna sahiptir. Katılımcıların 48'i bekar, 38'i evlidir. Araştırmaya katılanların 32'si 1-3 yıl, 26'sı 4-6, 6'sı 7-9, 22'si ise 10 yıl ve üstü sürede işyerinde çalışmaktadır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç aşamalı bir form kullanılmıştır. Üç ayrı bölümden oluşan formun birinci bölümü şirket çalışanlarının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Formun ikinci bölümünde

yeni psikolojik ihtiyaçları değerlendirme ölçeği, üçüncü bölümünde ise psikoşiddet ölçeği yer almaktadır.

2.2.1. Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği

Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği Heckert ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilmiş Kesici (2008) tarafından Türkçeye çevrilmiş ve geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucu ölçeğin faktör yapıları ideal olarak modeli desteklememekle beraber, uyum indeksleri orijinal ölçeğe yakın olarak bulunmuştur. Ölçeğin güvenirliği için madde analizine bağlı olarak hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları başarı faktörü için .77, ilişki faktörü için .62, özerklik faktörü için .72 ve başatlık faktör için .77 ve ölçeğin bütünü için ise .80 olarak bulunmuştur.

Ölçek; başarı, ilişki, özerklik, başatlık olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Başarı alt boyutu 5, ilişki alt boyutu 5, özerklik alt boyutu 5 ve başatlık alt boyutu 5 maddeden oluşmaktadır. Başarı ihtiyacı, bireyin önceki performansını daha ileriye taşımak için üstün olma ve teşebbüste bulunmayı ifade eder. İlişki ihtiyacı, sosyal olarak etkileşimde bulunma arzusunu ve diğerleri tarafından kabul edilmeyi ifade eder. Özerklik ihtiyacı, diğerlerinden ziyade kendisi için bir şey yapma arzusunu ifade eder. Başatlık ihtiyacı ise güçlü olma ve diğerleri üzerinde etkin olma arzusunu ifade eder.

Ölçeğin başarı, ilişki, özerklik ve başatlık alanlarındaki psikolojik ihtiyaçları ölçtüğü varsayılmaktadır. Ölçek toplam puan üzerinden değerlendirilemez. Değerlendirme alt boyutlar üzerinden yapılır.

2.2.2. Psikoşiddet Ölçeği

Araştırmada Yaman'ın (2009) geçerlik ve gúvenilirlik çalışmasını yaptığı Psikoşiddet leđi kullanılmıştır. Ölçek yapılan faktör analizi sonucunda dört alt boyuttan oluşmuştur. Bu alt boyutlar sırasıyla aşağılanma, ayrımcılık, cinsel taciz ve iletişim engelleridir. Ölçeđin faktör yúkleri .77 ile .91 arasında değişmektedir. İç tutarlılık gúvenirlik katsayıları aşağılanma için .91, ayrımcılık için .77, cinsel taciz için .79 ve iletişim engelleri için .79 olarak hesaplanmıştır. Ölçeđin test tekrar test gúvenirlik katsayıları ise aşağılanma için .91, ayrımcılık için .78, cinsel taciz için .82 ve iletişim engelleri için .82 olarak bulunmuştur. Madde analizi sonucunda alt ölçeklerin madde toplam puan korelasyonlarının .54 ile .78 arasında değiştiği görülmüştür. Bu bulgulara dayanarak psikoşiddet leđinin iş yerlerinde kullanılabilir, geçerli ve gúvenilir bir lme aracı olduğu söylenebilir.

2.2.3. Kişisel Bilgi Formu

Çalışanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Bu form ile katılımcıların; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve çalışma süresi bilgilerinin elde edilmesi amaçlanmıştır. Bu bilgilere ek olarak formda olmayan ancak araştırmacının katılımcılardan uygulama sırasında istediği çalışma pozisyonuna ilişkin bilgide formun úzerinden elde edilmiştir.

2.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Araştırma sorularının testlerinin analizinde t testi, anova testi, Pearson Korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Sonuçlar % 95 gúven aralığında, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir.

2.4. İşlem

Çalışmaya öncelikle tezin konusuyla alakalı kaynak taraması yapılarak başlanmıştır. Kaynakla ilgili bilgiler toplandıktan sonra tezin amacına uygun olan ölçekler belirlenmiştir. Bu ölçeklerin kullanımı için gerekli izinler alınmıştır. Veri toplanacak şirketten gerekli izinler alındıktan sonra veri toplama işlemine geçilmiştir. Şirket çalışanlarına tezin konusu ve elde edilen bilgilerden yönetimin haberdar olmayacağı konusunda bilgiler verildikten sonra ölçekler bütün çalışanlara aynı zamanda uygulanmıştır. Bu esnada çalışmacıya yardımcıları eşlik etmiştir. Verilerin elde edilmesi sonucu verilerin analizi aşamasına geçilmiştir. Analizden elde edilen bulgular literatürde önceden elde edilmiş bilgiler ile karşılaştırılarak çalışma tamamlanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

3.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 3.1. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
20-29 yaş	30	34,9
30-39 yaş	32	37,2
40 yaş ve üstü	24	27,9
Toplam	86	100,0

Örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımı Tablo 3.1’de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan şirket çalışanlarının 30’u (% 34,9) 20-29 yaş, 32’si (% 37,2) 30-39 yaş, 24’ü (% 27,9) 40 ve üstü yaş aralığındadır.

Tablo 3.2. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	40	46,5
Erkek	46	53,5
Toplam	86	100,0

Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 3.2’de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan şirket çalışanlarının 40’ı (% 46,5) kadın, 46’sı (% 53,5) erkektir.

Tablo 3.3. Örneklem Grubunun Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Lise ve altı	14	16,3
Üniversite ve üstü	72	83,7
Toplam	86	100,0

Örneklem grubunun eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 3.3’de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan şirket çalışanlarının 14’ü (% 16,3) lise ve altı, 72’si (% 83,7) üniversite ve üstü mezundur.

Tablo 3.4. Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Bekar	48	55,8
Evli	38	44,2
Toplam	86	100,0

Örneklem grubunun medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 3.4’de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan şirket çalışanlarının 48’i (% 55,8) bekar, 38’i (% 44,2) evlidir.

Tablo 3.5. Örneklem Grubunun Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
1-3 yıl	32	37,2
4-6 yıl	26	30,2
7-9 yıl	6	7,0
10 yıl ve üstü	22	25,6
Toplam	86	100,0

Örneklem grubunun çalışma sürelerine göre dağılımı Tablo 3.5’de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan şirket çalışanlarının 32’sinin (% 37,2) 1-3 yıl, 26’sının

(% 30,2) 4-6 yıl, 6'sının (% 7,0) 7-9 yıl, 22'sinin (% 25,6) 10 yıl ve üstü çalışma süresi bulunmaktadır.

Tablo 3.6. Örneklem Grubunun İşyerindeki Çalışma Pozisyonlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Yönetici	34	39,5
Sorumlu Çalışan	52	60,5
Toplam	86	100,0

Örneklem grubunun işyerindeki çalışma pozisyonlarına göre dağılımı Tablo 3.6'da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan şirket çalışanlarının 34'ü (% 39,5) yönetici, 52'si (% 60,5) sorumlu çalışan pozisyonunda çalışmaktadır.

3.2. Örneklem Grubunun Psikoşiddete Maruz Kalma Durumları ve Psikolojik İhtiyaç Düzeylerine Dair Bulgular

Tablo 3.7. Araştırmaya Katılan Şirket Çalışanlarının Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutlarının Ortalamaları

	N	Min.	Max.	Ort	S.s
Aşağılanma	86	1,000	3,000	1,336	0,423
Ayrımcılık	86	1,000	3,000	1,211	0,424
Cinsel taciz	86	1,000	1,333	1,008	0,051
İletişim engelleri	86	1,000	3,000	1,457	0,561

Tablo 3.7'de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği alt boyutlarının ortalamaları incelendiğinde, iletişim engelleri alt boyutunun ortalamasının en yüksek, cinsel taciz alt boyutunun ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 3.8. Araştırmaya Katılan Şirket Çalışanlarının Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutlarının Ortalamaları

	N	Min.	Max.	Ort	S.s
Başarı	86	3,000	5,000	4,465	0,424
İlişki	86	3,200	4,600	3,760	0,391
Özerklik	86	2,200	4,800	3,521	0,540
Başatlık	86	2,200	4,600	3,473	0,565

Tablo 3.8’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği alt boyutlarının ortalamaları incelendiğinde, başarı alt boyutunun ortalamasının en yüksek, başatlık alt boyutunun ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.

3.3. Örneklem Grubunun Psikoşiddete Maruz Kalma Durumlarının Demografik Özelliklerine Göre Farklaşmasına Dair Bulgular

- **Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddete maruz kalma durumları yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?**

Tablo 3.9’da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği aşagılanma alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,933; p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,593; p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,930; p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,149; p>0.05$).

Tablo 3.9. Örneklem Grubunun Psiko Şiddet Ölçeği Alt Boyutları ile Yaş Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (Anova)

	Grup	N	Ort	Ss	S.Hata	F	P
Aşağılanma	20-29 yaş	30	1,273	0,380	0,069	0,933	0,397
	30-39 yaş	32	1,415	0,536	0,095		
	40 yaş ve üstü	24	1,311	0,277	0,057		
Ayrımcılık	20-29 yaş	30	1,139	0,229	0,042	2,593	0,081
	30-39 yaş	32	1,344	0,615	0,109		
	40 yaş ve üstü	24	1,125	0,221	0,045		
Cinsel taciz	20-29 yaş	30	1,022	0,085	0,015	1,930	0,152
	30-39 yaş	32	1,000	0,000	0,000		
	40 yaş ve üstü	24	1,000	0,000	0,000		
İletişim engelleri	20-29 yaş	30	1,427	0,696	0,127	0,149	0,861
	30-39 yaş	32	1,500	0,556	0,098		
	40 yaş ve üstü	24	1,438	0,359	0,073		

- Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddete maruz kalma durumları cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 3.10. Örneklem Grubunun Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutları ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (T-testi)

	Grup	N	Ort	S.s	t	P
Aşağılanma	Kadın	40	1,291	0,318	-0,925	0,358
	Erkek	46	1,375	0,496		
Ayrımcılık	Kadın	40	1,238	0,396	0,534	0,595
	Erkek	46	1,188	0,449		
Cinsel taciz	Kadın	40	1,017	0,074	1,538	0,128
	Erkek	46	1,000	0,000		
İletişim engelleri	Kadın	40	1,393	0,489	-0,994	0,323
	Erkek	46	1,513	0,616		

- Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddete maruz kalma durumları cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 3.10'da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği aşağılanma alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,925; p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,534; p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,538; p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psiko şiddet ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,994; p>0.05$).

- Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddete maruz kalma durumları eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 3.11. Örneklem Grubunun Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutları ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (T-testi)

	Grup	N	Ort	S.s	t	P
Aşağılanma	Lise ve altı	14	1,299	0,722	-0,360	0,719
	Üniversite ve üstü	72	1,343	0,344		
Ayrımcılık	Lise ve altı	14	1,071	0,117	-1,356	0,179
	Üniversite ve üstü	72	1,238	0,456		
Cinsel taciz	Lise ve altı	14	1,000	0,000	-0,625	0,534
	Üniversite ve üstü	72	1,009	0,055		
İletişim engelleri	Lise ve altı	14	1,229	0,501	-1,684	0,096
	Üniversite ve üstü	72	1,501	0,564		

Tablo 3.11’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psiko şiddet ölçeği aşağılanma alt boyutu puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir

farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,360$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psiko şiddet ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,356$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psiko şiddet ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,625$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,684$; $p>0.05$).

- **Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddete maruz kalma durumları medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?**

Tablo 3.12 'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği aşağılanma alt boyutu puanlarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı

bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,627; p>0.05$).

Tablo 3.12. Örneklem Grubunun Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutları ile Medeni Durumu Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (T-testi)

	Grup	N	Ort	S.s	t	P
Aşağılanma	Bekar	48	1,402	0,510	1,627	0,107
	Evli	38	1,254	0,260		
Ayrımcılık	Bekar	48	1,201	0,387	-0,241	0,810
	Evli	38	1,224	0,471		
Cinsel taciz	Bekar	48	1,014	0,067	1,270	0,207
	Evli	38	1,000	0,000		
İletişim engelleri	Bekar	48	1,510	0,689	0,993	0,323
	Evli	38	1,389	0,332		

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,241; p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,270; p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,993$; $p>0.05$).

- Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddete maruz kalma durumları çalışma sürelerine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 3.13. Örneklem Grubunun Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutları ile Çalışma Süresi Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (Anova)

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Aşağılanma	1-3 yıl	32	1,261	0,371	0,548	0,651
	4-6 yıl	26	1,378	0,279		
	7-9 yıl	6	1,424	0,094		
	10 yıl ve üstü	22	1,372	0,642		
Ayrımcılık	1-3 yıl	32	1,177	0,235	0,239	0,869
	4-6 yıl	26	1,212	0,546		
	7-9 yıl	6	1,333	0,342		
	10 yıl ve üstü	22	1,227	0,505		
Cinsel taciz	1-3 yıl	32	1,021	0,082	1,144	0,336
	4-6 yıl	26	1,000	0,000		
	7-9 yıl	6	1,000	0,000		
	10 yıl ve üstü	22	1,000	0,000		
İletişim engelleri	1-3 yıl	32	1,375	0,588	0,626	0,600
	4-6 yıl	26	1,523	0,497		
	7-9 yıl	6	1,667	0,547		
	10 yıl ve üstü	22	1,441	0,608		

Tablo 3.13'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği aşağılanma alt boyutu puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, çalışma süresi gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,548$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, çalışma süresi gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,239; p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, çalışma süresi gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,144; p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, çalışma süresi gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,626; p>0.05$).

- **Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddete maruz kalma durumları çalışma pozisyonlarına göre farklılaşmakta mıdır?**

Tablo 3.14. Örneklem Grubunun Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutları ile Çalışma Pozisyonu Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (T-testi)

	Grup	N	Ort	S.s	t	P
Aşağılanma	Yönetici	34	1,262	0,312	-1,320	0,190
	Sorumlu Çalışan	52	1,385	0,479		
Ayrımcılık	Yönetici	34	1,162	0,443	-0,874	0,384
	Sorumlu Çalışan	52	1,244	0,412		
Cinsel taciz	Yönetici	34	1,000	0,000	-1,153	0,252
	Sorumlu Çalışan	52	1,013	0,065		

İletişim engelleri	Yönetici	34	1,415	0,447	-0,563	0,575
	Sorumlu Çalışan	52	1,485	0,627		

Tablo 3.14’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği aşağılanma alt boyutu puanlarının işyerindeki çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,320$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının işyerindeki çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,874$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının işyerindeki çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,153$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının işyerindeki çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,563$; $p>0.05$).

3.4. Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaçlarının Demografik Özelliklerine Göre Farklaşmasına Dair Bulgular

- Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaçları yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 3.15. Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ile Yaş Değişkeni Arasındaki Farklaşma Durumu İlişkisi (Anova)

	Grup	N	Ort	Ss	S.Hata	F	P
Başarı	20-29 yaş	30	4,587	0,360	0,066	2,813	0,066
	30-39 yaş	32	4,338	0,507	0,090		
	40 yaş ve üstü	24	4,483	0,338	0,069		
İlişki	20-29 yaş	30	3,693	0,355	0,065	1,455	0,239
	30-39 yaş	32	3,741	0,413	0,073		
	40 yaş ve üstü	24	3,871	0,396	0,081		
Özerklik	20-29 yaş	30	3,653	0,490	0,089	3,153	0,048
	30-39 yaş	32	3,338	0,541	0,096		
	40 yaş ve üstü	24	3,600	0,553	0,113		
Başatlık	20-29 yaş	30	3,342	0,571	0,104	1,610	0,206
	30-39 yaş	32	3,488	0,547	0,097		
	40 yaş ve üstü	24	3,617	0,568	0,116		

Tablo 3.'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başarı alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,813; p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği ilişki alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,455; p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği özerklik alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,153; p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, 20-29 yaşlarındaki şirket çalışanlarının özerklik düzeyi, 30-39 yaşlarındaki şirket çalışanlarının özerklik düzeyinden yüksektir.

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başatlık alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,610; p>0.05$).

- **Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaçları cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?**

Tablo 3.'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başarı alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,631; p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, kadın şirket çalışanlarının başarı düzeyi, erkek şirket çalışanlarının başarı düzeyinden yüksektir.

Tablo 3.16. Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (T-testi)

	Grup	N	Ort	S.s	t	P
Başarı	Kadın	40	4,590	0,283	2,631	0,010
	Erkek	46	4,357	0,495		
İlişki	Kadın	40	3,723	0,350	-0,838	0,404
	Erkek	46	3,793	0,425		
Özerklik	Kadın	40	3,560	0,616	0,623	0,535
	Erkek	46	3,487	0,469		
Başatlık	Kadın	40	3,470	0,635	-0,044	0,965
	Erkek	46	3,475	0,505		

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği ilişki alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,838$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği özerklik alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,623$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başatlık alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,044$; $p>0.05$).

- Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaçları eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 3.17. Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (T-testi)

	Grup	N	Ort	S.s	t	P
Başarı	Lise ve altı	14	4,114	0,596	-3,611	0,001
	Üniversite ve üstü	72	4,533	0,349		
İlişki	Lise ve altı	14	3,743	0,396	-0,183	0,855
	Üniversite ve üstü	72	3,764	0,393		
Özerklik	Lise ve altı	14	3,286	0,530	-1,803	0,075
	Üniversite ve üstü	72	3,567	0,534		
Başatlık	Lise ve altı	14	3,257	0,480	-1,574	0,119
	Üniversite ve üstü	72	3,515	0,574		

Tablo 3.'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başarı alt boyutu puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-3,611$; $p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, eğitim durumu üniversite ve üstü olan şirket çalışanlarının başarı düzeyi, eğitim durumu lise ve altı olan şirket çalışanlarının başarı düzeyinden yüksektir.

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği ilişki alt boyutu puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,183$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği özerklik alt boyutu puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,803; p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başatlık alt boyutu puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,574; p>0.05$).

- **Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaçları medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?**

Tablo 3.18. Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ile Medeni Durumu Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (T-testi)

	Grup	N	Ort	S.s	t	P
Başarı	Bekar	48	4,517	0,452	1,270	0,207
	Evli	38	4,400	0,383		
İlişki	Bekar	48	3,769	0,400	0,220	0,827
	Evli	38	3,750	0,384		
Özerklik	Bekar	48	3,500	0,626	-0,402	0,689
	Evli	38	3,547	0,415		
Başatlık	Bekar	48	3,497	0,571	0,447	0,656
	Evli	38	3,442	0,564		

Tablo 3.'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başarı alt boyutu puanlarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen

bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,270; p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği ilişki alt boyutu puanlarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,220; p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği özerklik alt boyutu puanlarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,402; p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başatlık alt boyutu puanlarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,447; p>0.05$).

- **Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaçları çalışma sürelerine göre farklılaşmakta mıdır?**

Hata! Yer işareti başvurusu geçersiz.'da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başarı alt boyutu puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, çalışma

süresi gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,174; p>0.05$).

Tablo 3.19. Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ile Çalışma Süresi Değişkeni Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (Anova)

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Başarı	1-3 yıl	32	4,450	0,410	1,174	0,325
	4-6 yıl	26	4,585	0,412		
	7-9 yıl	6	4,400	0,179		
	10 yıl ve üstü	22	4,364	0,492		
İlişki	1-3 yıl	32	3,688	0,352	1,302	0,280
	4-6 yıl	26	3,865	0,380		
	7-9 yıl	6	3,617	0,457		
	10 yıl ve üstü	22	3,782	0,432		
Özerklik	1-3 yıl	32	3,675	0,512	2,182	0,096
	4-6 yıl	26	3,385	0,483		
	7-9 yıl	6	3,733	0,845		
	10 yıl ve üstü	22	3,400	0,509		
Başatlık	1-3 yıl	32	3,338	0,578	2,493	0,066
	4-6 yıl	26	3,426	0,586		
	7-9 yıl	6	3,933	0,450		
	10 yıl ve üstü	22	3,600	0,486		

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği ilişki alt boyutu puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, çalışma süresi gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,302; p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği özerklik alt boyutu puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, çalışma süresi gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,182; p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başatlık alt boyutu puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, çalışma süresi gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,493; p>0.05$).

- Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaçları çalışma pozisyonlarına göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 3.20. Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ile Çalışma Pozisyonu Arasındaki Farklılaşma Durumu İlişkisi (T- testi)

	Grup	N	Ort	S.s	t	P
Başarı	Yönetici	34	4,482	0,362	0,303	0,763
	Sorumlu Çalışan	52	4,454	0,464		
İlişki	Yönetici	34	3,721	0,390	-0,763	0,448
	Sorumlu Çalışan	52	3,787	0,393		
Özerklik	Yönetici	34	3,294	0,462	-3,329	0,001
	Sorumlu Çalışan	52	3,669	0,540		
Başatlık	Yönetici	34	3,576	0,482	1,381	0,171
	Sorumlu Çalışan	52	3,405	0,609		

Tablo 3.'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başarı alt boyutu puanlarının işyerindeki çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,303; p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği ilişki alt boyutu puanlarının işyerindeki çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,763$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği özerklik alt boyutu puanlarının işyerindeki çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-3,329$; $p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, işyerindeki çalışma pozisyonu sorumlu çalışan olan şirket çalışanlarının özerklik düzeyi, işyerindeki çalışma pozisyonu yönetici olan şirket çalışanlarının özerklik düzeyinden yüksektir.

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başatlık alt boyutu puanlarının işyerindeki çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,381$; $p>0.05$).

3.5. Örneklem Grubunun Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutlarının Aralarındaki İlişkiler

Tablo 3.'de anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği ayrımcılık alt boyutu ile aşağılanma alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. ($R=0,518$; $p<0.05$)

Tablo 3.21. Örneklem Grubunun Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Boyutlar	Boyut	N	r	P
Ayrımcılık	Aşağılanma	86	0,518	0,000
Cinsel taciz	Aşağılanma	86	0,043	0,691
Cinsel taciz	Ayrımcılık	86	0,106	0,332
İletişim engelleri	Aşağılanma	86	0,775	0,000
İletişim engelleri	Ayrımcılık	86	0,528	0,000
İletişim engelleri	Cinsel taciz	86	0,040	0,717

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği cinsel taciz alt boyutu ile aşağılanma alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. ($R=0,043$; $p>0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği cinsel taciz alt boyutu ile ayrımcılık alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. ($R=0,106$; $p>0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği iletişim engelleri alt boyutu ile aşağılanma alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. ($R=0,775$; $p<0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği iletişim engelleri alt boyutu ile ayrımcılık alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan

korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. ($R=0,528$; $p<0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği iletişim engelleri alt boyutu ile cinsel taciz alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. ($R=0,040$; $p>0.05$)

3.6. Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeği Alt

Boyutlarının Aralarındaki İlişkiler

Tablo 3.15. Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Boyutlar	Boyut	N	r	P
İlişki	Başarı	86	0,138	0,206
Özerklik	Başarı	86	0,109	0,318
Özerklik	İlişki	86	0,397	0,000
Başatlık	Başarı	86	0,147	0,176
Başatlık	İlişki	86	0,250	0,020
Başatlık	Özerklik	86	0,229	0,034

Tablo 3.15’de anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği ilişki alt boyutu ile başarı alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. ($R=0,138$; $p>0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği özerklik alt boyutu ile başarı alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. ($R=0,109$; $p>0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği özerklik alt boyutu ile ilişki alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. ($R=0,397$; $p<0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başatlık alt boyutu ile başarı alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. ($R=0,147$; $p>0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başatlık alt boyutu ile ilişki alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. ($R=0,250$; $p<0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başatlık alt boyutu ile özerklik alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. ($R=0,229$; $p<0.05$)

3.7. Örneklem Grubunun Psikoşiddete Maruz Kalma Durumları ile Psikolojik İhtiyaçları Arasındaki İlişkiler

Tablo 3.16'de anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği aşagılanma alt boyutu ile psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başarı alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. ($R=-0,011$; $p>0.05$)

Tablo 3.16. Örneklem Grubunun Psikoşiddet ve Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Boyutlar	Boyut	N	r	P
Aşağılanma	Başarı	86	-0,011	0,917
Aşağılanma	İlişki	86	0,304	0,004
Aşağılanma	Özerklik	86	0,208	0,055
Aşağılanma	Başatlık	86	0,239	0,027
Ayrımcılık	Başarı	86	-0,084	0,442
Ayrımcılık	İlişki	86	0,060	0,584
Ayrımcılık	Özerklik	86	0,117	0,285
Ayrımcılık	Başatlık	86	0,266	0,013
Cinsel taciz	Başarı	86	0,196	0,071
Cinsel taciz	İlişki	86	0,254	0,018
Cinsel taciz	Özerklik	86	0,080	0,463
Cinsel taciz	Başatlık	86	0,309	0,004
İletişim engelleri	Başarı	86	-0,057	0,600
İletişim engelleri	İlişki	86	0,076	0,488
İletişim engelleri	Özerklik	86	0,097	0,373
İletişim engelleri	Başatlık	86	0,191	0,078

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği aşağılanma alt boyutu ile psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği ilişki alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. ($R=0,304$; $p<0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği aşağılanma alt boyutu ile psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği özerklik alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. ($R=0,208$; $p>0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği aşağılanma alt boyutu ile psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başatlık alt boyutu arasındaki ilişkiyi

belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. ($R=0,239$; $p<0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği ayrımcılık alt boyutu ile psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başarı alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. ($R=-0,084$; $p>0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği ayrımcılık alt boyutu ile psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği ilişki alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. ($R=0,060$; $p>0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği ayrımcılık alt boyutu ile psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği özerklik alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. ($R=0,117$; $p>0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği ayrımcılık alt boyutu ile psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başatlık alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. ($R=0,266$; $p<0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği cinsel taciz alt boyutu ile psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başarı alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. ($R=0,196$; $p>0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet leği cinsel taciz alt boyutu ile psikolojik ihtiyaç değerlendirme leği ilişki alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. ($R=0,254$; $p<0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet leği cinsel taciz alt boyutu ile psikolojik ihtiyaç değerlendirme leği zerklik alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. ($R=0,080$; $p>0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet leği cinsel taciz alt boyutu ile psikolojik ihtiyaç değerlendirme leği başatlık alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. ($R=0,309$; $p<0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet leği iletişim engelleri alt boyutu ile psikolojik ihtiyaç değerlendirme leği başarı alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. ($R=-0,057$; $p>0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet leği iletişim engelleri alt boyutu ile psikolojik ihtiyaç değerlendirme leği ilişki alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. ($R=0,076$; $p>0.05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet leği iletişim engelleri alt boyutu ile psikolojik ihtiyaç değerlendirme leği zerklik alt boyutu arasındaki

ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. ($R=0,097$; $p>0,05$)

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddet ölçeği iletişim engelleri alt boyutu ile psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği başatlık alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. ($R=0,191$; $p>0,05$)

3.8. Örneklem Grubunun Psikolojik İhtiyaçlarının Psikoşiddete Maruz Kalma Durumlarına Etkileri

Tablo 3.17. Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutlarından Aşağılanma Boyutunun Psikolojik İhtiyaçlardan Etkilenmesinin Regresyon Analizi İle İncelenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	T	p	F	Model (p)	R^2
Aşağılanma	Sabit	0,101	0,237	0,814	8,548	0,004	0,082
	İlişki	0,329	2,924	0,004			

Aşağılanma düzeyinin psikolojik ihtiyaçlar boyutlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=8,548$; $p=0,004<0,05$). İlişki 1 birim arttığında Aşağılanma 0,329 birim artmaktadır. ($\beta=0,329$; $t=2,924$; $p=0,004<0,05$). Aşağılanmanı etkileyen faktörler içerisinde İlişki Aşağılanmanı 0,082 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,082$).

Tablo 3.18. Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutlarından Ayrımcılık Boyutunun Psikolojik İhtiyaçlardan Etkilenmesinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
Ayrımcılık	Sabit	0,520	1,875	0,064	6,377	0,013	0,059
	Başatlık	0,199	2,525	0,013			

Ayrımcılık düzeyinin psikolojik ihtiyaçlar boyutlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (F=6,377;p=0,013<0,05). Başatlık 1 birim arttığında Ayrımcılık 0,199 birim artmaktadır ($\beta=0,199$; $t=2,525$; $p=0,013<0,05$). Ayrımcılığı etkileyen faktörler içerisinde Başatlık Ayrımcılığı 0,059 oranında açıklamaktadır($R^2=0,059$).

Tablo 3.19. Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutlarından Cinsel Taciz Boyutunun Psikolojik İhtiyaçlardan Etkilenmesinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Cinsel Taciz	Sabit	0,912	27,950	0,000	8,891	0,004	0,085
	Başatlık	0,028	2,982	0,004			

Cinsel taciz düzeyinin psikolojik ihtiyaçlar boyutlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (F=8,891; $p=0,004<0,05$). Başatlık 1 birim arttığında Cinsel_taciz 0,028 birim artmaktadır ($\beta=0,028$; $t=2,982$; $p=0,004<0,05$). Cinsel_tacizini etkileyen faktörler içerisinde Başatlık Cinsel_tacizini 0,085 oranında açıklamaktadır($R^2=0,085$).

Tablo 3.20. Psikoşiddet Ölçeği Alt Boyutlarından İletişim Engelleri Boyutunun Psikolojik İhtiyaçlardan Etkilenmesinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	T	p	F	Model (p)	R ²
İletişim Engelleri	Sabit	1,053	1,251	0,214	1,026	0,399	0,001
	Başarı	-0,124	-0,850	0,398			
	İlişki	0,028	0,160	0,874			
	Özerklik	0,059	0,478	0,634			
	Başatlık	0,186	1,645	0,104			

İletişim engelleri düzeyinin psikolojik ihtiyaçlar boyutlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir (F=1,026; $p=0,399>0,05$). Başarı İletişim_engellerini istatistiksel olarak

etkilememektedir($t=-0,850;p=0,398>0,05$). İlişki İletişim_engellerini istatistiksel olarak etkilememektedir($t=0,160;p=0,874>0,05$). Özerklik İletişim_engellerini istatistiksel olarak etkilememektedir ($t=0,478;p=0,634>0,05$). Başatlık İletişim_engellerini istatistiksel olarak etkilememektedir($t=1,645; p=0,104>0,05$).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç ve Tartışma

Çalışanların psikoşiddete maruz kalma durumları ile psikolojik ihtiyaçları arasındaki ilişkileri ve çalışanların psikoşiddete maruz kalma ve psikolojik ihtiyaçlarının demografik özelliklerine göre farklılaşma durumunu belirlemek için yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda tartışılarak sunulmuştur:

Örneklem grubunun psikoşiddete maruz kalma durumları ve psikolojik ihtiyaç düzeylerine ilişkin sonuçlar:

Araştırmaya katılan şirket çalışanları psikolojik şiddet ölçeğinde yer alan aşağılanma alt boyutundan 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre 1,336 ortalama puan, ayrımcılık alt boyutundan 1,211, cinsel taciz alt boyutundan 1,008 ve iletişim engelleri alt boyutundan 1,458 puan almışlardır. Sonuçlar değerlendirildiğinde şirket çalışanları en fazla iletişim engellemesine dair psiko şiddete maruz kalmakta, en az maruz kaldıkları psiko şiddet ise cinsel taciz olduğu söylenebilir. Psikoşiddetle ilgili yapılan ve farklı ölçekler ve örneklemeler üzerinde gerçekleştirilen çalışmalarda benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Dündar ve Şahin (2010) Bolu İl merkezinde faaliyette bulunan Sağlık Bakanlığı'na bağlı bir hastane ile bir üniversite ve iki özel hastane olmak üzere toplam dört hastanede çalışan 514 sağlık personeli üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında;

Çalışanların en fazla iletişim, en az fiziksel sağlık ile ilgili psikolojik şiddete maruz kaldıkları, şahin (2006) İstanbul ilinde faaliyet gösteren 7 bankanın 271 çalışanı üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında ise çalışanların en fazla kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna yönelik saldırılar ile, en az kişinin sağlığına yönelik doğrudan saldırılara maruz kaldığı sonuçlarına ulaşmışlardır.

Araştırmaya katılan şirket çalışanları psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeğinde yer alan başarı alt boyutundan 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre 4,465 ortalama puan, ilişki alt boyutundan 3,760, özerklik alt boyutundan 3,521 ve başatlık alt boyutundan 3,473 puan almışlardır. Sonuçlar değerlendirildiğinde şirket çalışanları en fazla başarıya ihtiyaç duyarlarken, en az başatlık ihtiyacında oldukları söylenbilir. Literatürde psikolojik ihtiyaçları değerlendirmeye yönelik farklı ölçeklerle ve farklı örneklemler üzerinde yapılan araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalarda araştırma bulgularına benzeyen ve farklılık gösteren bulgulara ulaşılmıştır. Çelikkaleli (2004) Mersin ilinde 4 farklı lisenin 396 ğrencisi üzerinde gerekletirliği araştırmasında öğrencilerin en fazla yakınlık ihtiyacı, en az uyarlık ihtiyacında oldukları sonucuna ulaşırken; Kuru ve Baştuğ (2006) yaşları 18 ile 26 arasında değişen Türkiye Bayanlar Futbol Liginde oynayan toplam 80 bayan ve 2. Amatör Ligde futbol oynayan toplam 40 futbolcu üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında futbolcuların en fazla karşı cinsle ilişki, en az özerklik ihtiyacında olduklarını saptamışlardır. ıkan sonuçlar değerlendirildiğinde farklı demografik özelliklerdeki bireylerin ihtiyaçlarının öncelik sırasının farklılık gösterebileceği ifade edilebilir.

Örneklem grubunun psikoşiddete maruz kalma durumunun demografik özelliklerine göre farklılaşmasına ilişkin sonuçlar:

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikoşiddete maruz kalma durumları, demografik özellikleri kapsamında ele alınan yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim durumları, çalışma süreleri ve çalışma pozisyonlarına göre istatistiksel açıdan farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifade ile şirket çalışanlarının psikoşiddete maruz kalma durumları demografik özelliklerinden bağımsızdır. Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda sonucumuzu destekleyen ve desteklemeyen araştırmalar bulunmaktadır.

Hoel ve arkadaşları (1999) psikoşiddete maruz kalan çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmanın sonuçlarına dayanarak cinsiyet, yaş, meslek ve organizasyonel pozisyon gibi demografik özelliklerin psikoşiddete maruz kalma açısından farklılığa neden olmadığını belirtmektedir.

Aydın ve Özkul (2007) Adana, Ankara, Antalya, Bursa, İstanbul, İzmir ve Muğla illerinde bulunan 35 turistik işletme belgeli dört ve beş yıldızlı otelin 482 çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanların yaş ve eğitim durumlarına göre psikoşiddete maruz kalma durumlarının farklılaşmadığı, ancak kadın çalışanların erkek çalışanlara göre, evli çalışanlarında bekar ve dul çalışanlara göre daha fazla psikoşiddete maruz kaldıkları saptanmıştır.

Acar ve Dündar (2008) sadece yaş ve pozisyon ile psikoşiddete maruz kalma sıklığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu, cinsiyet, eğitim ve hizmet yılı ile psikoşiddete maruz kalma arasında bir ilişkinin olmadığını saptamışlardır.

Şahin (2006) cinsiyete göre banka çalışanlarının psikoşiddete maruz kalma durumlarının farklılaşmadığı, yaş, eğitim düzeyi, görev ve kıdem özelliklerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Genel olarak araştırma sonuçları değerlendirildiğinde psikoşiddete maruz kalmanın belirli bir nedeni olduğunu söylemek mümkün değildir. Psikoşiddetin ortaya çıkışının çoğunlukla bireyin içinde bulunduğu durumun koşullarından etkilendiği söylenebilir.

Örnekleme grubunun psikolojik ihtiyaçlarının demografik özelliklerine göre farklılaşmasına ilişkin sonuçlar:

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeğinde yer alan başarı, ilişki ve başatlık ihtiyaçları yaşlarına göre istatistiksel açıdan farklılaşmadığı, özerklik ihtiyaçlarının ise yaşlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Buna göre; 20-29 yaşlarındaki şirket çalışanlarının özerklik ihtiyaçları 30-39 yaşlarındakilerden fazladır.

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeğinde yer alan ilişki, özerklik ve başatlık ihtiyaçları cinsiyetlerine göre istatistiksel açıdan farklılaşmadığı, başarı ihtiyaçlarının ise cinsiyetlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Buna göre; kadın çalışanların başarı ihtiyaçları erkek çalışanlardan yüksektir.

Kuru ve Baştuğ'un (2006) farklı boyutları olan bir ölçekle futbolcular üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında başatlık, şefkat gösterme, değişiklik, karşı cinsle ilişki ve saldırganlık özelliklerinde cinsiyete bağlı anlamlı farklılıklar tespit etmişlerdir. Kadın futbolcularda şefkat gösterme özelliği erkek sporculara göre daha

fazla olduğu bulunmuştur. Karşı cinsle ilişki ihtiyacı ve saldırganlık ihtiyaçlarının ortalama değerleri erkek sporcularda daha yüksek bulunmuştur. Deveci (2007) Ağrı İli Doğubeyazıt ilçesi Merkez okullarında görev yapan farklı branşlardan 36 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında bayan ve erkek öğretmenlerin psikolojik ihtiyaçlarının farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonuçlarından çıkan farklılığın araştırma yapılan sektörün, katılımcıların farklı özelliklerinden ve kullanılan farklı ölçeklerden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeğinde yer alan ilişki, özerklik ve başatlık ihtiyaçları eğitim durumlarına göre istatistiksel açıdan farklılaşmadığı, başarı ihtiyaçlarının ise eğitim durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Buna göre; üniversite ve üstü eğitim durumuna sahip şirket çalışanlarının başarı ihtiyaçları lise ve altı eğitim durumunda olan şirket çalışanlardan yüksektir.

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaçlarının medeni durumlarına ve çalışma sürelerine göre istatistiksel açıdan farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Buna göre farklı medeni durumdaki ve çalışma süresine sahip şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaçları benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeğinde yer alan başarı, ilişki ve başatlık ihtiyaçları çalışma pozisyonlarına göre istatistiksel açıdan farklılaşmadığı, özerklik ihtiyaçlarının ise çalışma pozisyonlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Buna göre, sorumlu pozisyonunda çalışan şirket çalışanlarının özerklik ihtiyaçları, yönetici olarak çalışanlardan yüksektir.

Örneklem grubunun psikoşiddet ölçeği alt boyutlarının aralarındaki ilişkilere dair sonuçlar:

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psiko şiddete maruz kalma durumlarından ayrımcılık ve aşağılanma arasında ve iletişim engelleri ve aşağılanma ve ayrımcılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olduğu, diğer ihtiyaçlar arasında ise anlamlı ilişkilerin olmadığı sonucuna varılmıştır. Buna göre ayrımcılığa maruz kalan şirket çalışanları aşağılanmaya da maruz kalmakta, iletişim engellerine dair psiko şiddete maruz kalan şirket çalışanları aşağılanma ve ayrımcılığa da maruz kalmaktadırlar.

Örneklem grubunun psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeği alt boyutlarının aralarındaki ilişkilere dair sonuçlar

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının psikolojik ihtiyaçlarından özerklik ve ilişki arasında, başatlıkla ilişki ve özerklik arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olduğu, diğer ihtiyaçlar arasında ise anlamlı ilişkilerin olmadığı sonucuna varılmıştır. Buna göre şirket çalışanlarının özerklik ihtiyaçları arttığında veya eksildiğinde ilişki ihtiyaçları da aynı doğrultuda artmakta veya eksilmektedir. Aynı şekilde başatlık ihtiyaçları arttığında veya eksildiğinde ilişki ve özerklik ihtiyaçları da artmakta veya eksilmektedir.

Örneklem grubunun psikoşiddete maruz kalma durumları ile psikolojik ihtiyaçları arasındaki ilişkilere dair sonuçlar:

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının aşağılanmaya dair psikoşiddete maruz kalma durumları ile başarı ve özerklik ihtiyaçları arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı, ilişki ve başatlık ihtiyaçları ile aşağılanmaya maruz kalma durumları arasında istatistiksel

açından pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifade çalışanların aşağılanmaya maruz kalma durumları arttıkça veya eksildikçe aynı doğrultuda ilişki ve başatlık ihtiyaçları da artmakta veya eksilmektedir.

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının ayrımcılığa dair psikoşiddete maruz kalma durumları başarı, özerklik ve ilişki ihtiyaçları arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı, ayrımcılığa maruz kalma durumları ile başatlık ihtiyaçları arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifade ile çalışanların ayrımcılığa maruz kalma durumları arttıkça veya eksildikçe aynı doğrultuda başatlık ihtiyaçları da artmakta veya eksilmektedir.

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının cinsel tacize maruz kalma durumları ile başarı ve özerklik ihtiyaçları arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı, cinsel tacize maruz kalma durumları ile ilişki ve başatlık ihtiyaçları arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifade ile çalışanların cinsel tacize maruz kalma durumları arttıkça veya eksildikçe aynı doğrultuda ilişki ve başatlık ihtiyaçları da artmakta veya eksilmektedir.

Araştırmaya katılan şirket çalışanlarının iletişim engellerine dair psikoşiddete maruz kalma durumları ile psikolojik ihtiyaçları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olmadığı sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifade ile iletişim engellerine dair psikoşiddete maruz kalma durumlarından psikolojik ihtiyaçları bağımsızdır.

Araştırma sonucunda çalışanların psikoşiddete maruz kalma durumları ile psikolojik ihtiyaçları arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Aşağılanmaya ve ayrımcılığa dair psikoşiddete maruz kalma durumlarıyla ilişki ve başatlık ihtiyaçları arasında, cinsel tacize maruz kalma durumlarıyla ilişki ve başatlık ihtiyaçları arasında anlamlı ilişkilerin elde edilmesi araştırma hipotezini desteklemiştir (tablo 3.23). Ancak

sonuçlardan genelleme yapılabilmesi ve daha somut verilere ulaşmak için farklı örneklemeler üzerinde konu ile ilgili daha fazla araştırmanın yapılması gerekli görülmektedir.

4.2. Öneriler

Yapılan bu çalışma psikoşiddet ile psikolojik ihtiyaçların ve demografik özelliklerin ilişkisini araştırmaktadır. Araştırma tek bir şirket örneklemiyle sınırlıdır. Yapılacak yeni çalışmalarda en az iki şirket örnekleminde veriler elde edilerek karşılaştırmalar yapılabilir. Çalışmada 86 bireyden elde edilen sonuçlar daha büyük örneklemelerle tekrarlanabilir ve böylece daha doğru sonuçlara ulaşılabilir.

Her şirketin kendine özgü bir yapısı vardır. Bu nedenle bu çalışma başka şirketlerde tekrarlanarak elde edilen sonuçların şirketten şirkete değişip değişmeyeceği anlaşılabilir. Aynı şekilde bölgeden bölge değişen kültürel öğelerin sonuçlar üzerindeki etkisinin anlaşılabilmesi için çalışma farklı bölgelerde yapılarak daha anlaşılabilir sonuçlar elde edilebilir.

Psikoşiddet pratik olarak çalışması güç bir olgudur. Kültürel olarak birçok engel teşkil eder. Psikoşiddet çalışma hayatında daha fazla tanınır hale gelmesi ile bu olgunun çalışılmasını kolaylaştıracaktır. Ayrıca kişilerin, şiddetin tanımlanabilmesi çok zor olan bu şekli ile ilgili haklarının farkına varması ile çalışmalarda elde edilecek verilerin güvenilirliği yükselmiş olacaktır.

KAYNAKÇA

Acar, A. B. & Dündar, G. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırma (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111–120.

Acun Kapıkıran, N., & Fiyakalı, C. (2006). Lise öğrencilerinde akran baskısı ve problem çözme. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 16- 25.

Ağırbaş, İ., Çelik, Y., & Büyükkayıkçı, H. (2005). Motivasyon araçları ve iş tatmini: sosyal sigortalar kurumu başkanlığı hastane başhekim yardımcılarını üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8 (3), 325-348.

Akat, İ., Budak, G., & Budak, G. (2002); *İşletme yönetimi*. İzmir: Şafak Matbaacılık San. Tic.Ltd. Şti.

Akaydın, C. (2009). Hukukçu gözüyle mobbing ve ötesi. http://www.cio-club.net/Makaleler/PDF/Hukukcu_Gozuyle_Haziran_2009.pdf, 75- 77.

Akgeyik T. & diğerleri (2010). İşyerinde psikolojik taciz olgusu: niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 56. Kitap.

Aksoy, F. (2008). *Psikolojik şiddet'in (mobbing) sağlık çalışanlarına etkisi*. Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yöneticiliği Anabilim Dalı.

Altunışık, R., ve diğerleri. (2002). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı*. 2. Basım, Sakarya: Sakarya Kitabevi Yayınları.

Arpacıoğlu, G.(2006). İşyerindeki stresin gizli kaynağı: zorbalık ve duygusal taciz. <http://www.ikademi.com/roportajlar/514-isyerindeki-stresin-gizli-kaynagi-zorbalik-ve-duygusal-taciz.html>, mart 2006.

Asunakutlu, T. & Safran, B. (2006). Örgütlerde yıldırma uygulamaları (mobbing) ve çatışma arasındaki ilişki. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 111-129.

Aydın, Ş. & Özkul, E. (2007). İş yerinde yaşanan psikolojik şiddetin yapısı ve boyutları: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2),169-186.

Aydın, Ş., Şahin, N., & Uzun, D. (2007). Örgütlerde yaşanan psikolojik şiddet sorunlarının konaklama işletmeleri açısından değerlendirilmesi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2),61- 74.

Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanlarının iş stresi kuram ve uygulama*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Baykal A. N. (2005).*Yutucu, rekabet: kanuni devrindeki mobbing'den günümüze*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Baypınar, B.(2003). İşyerinde cinsel taciz. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2).

Bayrak Kök, S. (2006).İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Erzurum 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 25-27, 433- 448.

Bozbel, S., & Palaz, S. (2007). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve hukuki sonuçları. *Tisk Akademi*, (1), 66- 81.

Budak, S. (2003). *Psikoloji sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: yıldırma. *Bilig*, (42), 111-126.

Cihangir Çankaya, Z. (2009). Öğretmen adaylarında temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve iyi olma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 7 (3), 691- 711.

Cloninger, S. C. (2000). *Theories of personality: understanding persons*. Third Edition, New Jersey: Prentice Hall, Upper Saddle River.

Çabuk, Ç. (2009). Mağdurun mobbinge mücadelesi ve çözüm üretme süreci. *Ceza Hukuku Dergisi*, (11), 1- 5.

Çakır, B. (2006). *İş yerindeki yıldırma eylemlerinin (mobbing) işten ayrılmalara etkisi üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çalışkan, O., & Tepeci, M. (2008). Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(2), 135-148.

Çelikkaleli, Ö. (2004). *Lise öğrencilerinde sosyal yetkinlik beklentisi ve psikolojik ihtiyaçlar*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çelikkaleli, Ö., & Gündoğdu, M. (2005). Eğitim fakültesi öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (9), 43–53.

Çobanoğlu, Ş.(2005). *İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.

Davenport, N., Schwarts, R. D., & Eliot, G. P. (2003). *Mobbing, işyerinde duygusal taciz*. (Çeviren: O. Cem ÖnerToy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Demirçivi, B. M. (2008). *Otel işletmelerinde yıldırma eylemlerinin iş gören verimliliğine etkisi ve insan kaynakları yönetimi açısından değerlendirilmesi*. Gazi Üniversitesi.

Demirel, Y. (2009). Psikolojik taciz davranışının kamu kurumları rasıda karşılaştırılması üzerine bir araştırma. *Tisk Akademi*, 1, 118- 136.

Deveci, H. (2007). *Öğretmenlerin psikolojik ihtiyaçlarına ilişkin görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dündar, T. & Şahin, B. (2010). Sağlık çalışanlarının yıldırma (mobbing) maruz kalma durumlarının incelenmesi: Bolu ili hastanelerinde bir araştırma. *II. Uluslar Arası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi*. Ankara: Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü.152-164

Einarsen S., & Skogstad, A.. (1996). Prevalence and risk groups of bullying and harassment at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 97-194.

Glasser, W. (2003). *Kişisel özgürlüğün psikolojisi*. (M. İzmirli, Çev.). İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Gül, H. (2009). İş sağlığında önemli bir psikososyal risk: mobbing-psikolojik yıldırma. *Taf Prev Med Bull*, 8(6), 515-520.

Gündüz, H. B. & Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim kurumlarında mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri (Düzce il örneği). *Millî Eğitim*, (179), 269- 282.

Güngör, E. (2008). Özel eğitime muhtaç çocukların anne ve babalarının psikolojik ilişki ihtiyaçları ile durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri arasındaki ilişkiler.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hipotez Testleri,

<http://web.sakarya.edu.tr/~adurmus/statistik/acikogretim/unite09.pdf>, mayıs 2010.

Hoel, H., Rayner, C. ve Cooper, C.L. (1999). Workplace bullying. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 14, 189-230.

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:q6EI37bTBtgJ:tef.selcuk.edu.tr/salan/sunbul/g/g11.pdf+Henry+A+%22Murray+a+%22+G%C3%B6re+%C4%B0htiya%C3%A7+filetype:pdf&cd=4&hl=tr&ct=clnk&gl=tr>, mayıs 2003.

İmirlioğlu, İ. (2006). İş yaşamında psikolojik şiddet (mobbing). *Anahtar Dergisi*, 18 (210), 8-9.

Karacaoğlu, K., & Revhanoğlu, M. (2006). Kıbrıs Türkü ve Türkiyeli ayrımı bağlamında işyerinde yıldırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61 (4), 145- 176.

Kartal, H., & Bilgin, A. (2007). İlköğretim öğrencilerine yönelik bir zorbalık karşıtı program uygulaması: okulu zorbalıktan arındırma programı. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 3(2), 207-227.

Karyağdı, A. (2007). *Örgütlerde yıldırma (mobbing) ve bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kesici, Ş. (2008). Yeni psikolojik ihtiyaç değerlendirme ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması: doğrulayıcı faktör analizi sonuçları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 493- 500.

Keskin, A. (2010). Motivasyon ve dikkatin öğrenme üzerine etkisi. <http://egitim.aku.edu.tr/motivasyondikkat1.pdf>, mayıs 2010.

Kırel, Ç. (1997). Örgütsel çatışma ve güç ilişkisi. *Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 1-2.

Kırel, Ç. (2007). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 317-334.

Kocı, M., & Urasoğlu Bulut, H. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1 (1), 64 – 80.

Konuk, R. (2010). Ortaya çıkış nedenleri. <http://ramazankonuk.com/UserFiles/File/MyMakMobbing.html>, 2007.

Kuru, E. & Baştuğ, G. (2006). Bayan ve erkek futbolcuların psikolojik ihtiyaçlarının cinsiyet değişkenine göre incelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, IV (3), 117- 126.

Kuru, E. & Güven Karahan, B. (2008). Tekerlekli sandalye ve koşan basketbol oyuncularının psikolojik ihtiyaçları. *S.Ü. BES Bilim Dergisi*, 10 (2), 23–30.

Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı, uygulamalar, kuramlar*. Ankara: Nobel Yayınları.

Leymann, H. (1996).The content and developement of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Journal of Psychology*, 5 (2).

Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996).Development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2),251–275.

Özdevecioğlu M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikler ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin

belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Ü.İktisadi ve İdari Bil. Fakültesi Dergisi*, (20), 117-135.

Paksoy, N. (2007). *İşyerinde psikolojik taciz -yıldırma (mobbing)*. Yüksek Lisans Projesi, Kahramanmaraş: T.C. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, SBE İşletme Anabilim Dalı.

Pehlivan, İ.(2000), *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegema Yayıncılık.

Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7, 199–208.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation. *Social Development, and Well- Being. American Psychologist*, 55, 68–78.

Sheehan, M. (1999). Workplace bullying: responding with some emotional intelligence. *International Journal of Manpower*, 20 (1–2).

Sünbül, A. M., Kesici, Ş., Üre, Ö., & Bozgeyikli, H. (2003). Temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği, VII. *Ulusal PDR Kongresinde Sunulan Bildiri*, Malatya.

Şahin, E. S. (2007). *Psikolojik ihtiyaçları farklı lise öğrencilerinin saldırganlık düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şahin, N. (2006). Duygusal taciz (mobbing) ve Organizasyonel sonuçlar üzerindeki Etkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Davranış Bilimleri Bilim Dalı.

Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). *İşletmelerde yıldırmanın (mobbing) değerlendirilmesi ve bir yüksek öğrenim kurumunda uygulama*. Konya: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi.

Thomas, M. (2005). Bullying among support staff in a higher education institution. *Health Education*, 105 (4), 273 -288.

Tınaz, P. (2006b). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum*, <http://www.calismatoplum.org/sayi11/tinaz.pdf>, nisan 2006, (4), 13- 28.

Tınaz, P.(2006a). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Toker Gökçe, A. (2009). Mobbing: iş yerinde yıldırma kavramsal çerçeve, http://www.universite-toplum.org/pdf/pdf_UT_393.pdf, haziran 2009.

Toker Gökçe, A. (2006). *İşyerinde yıldırma: özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*, Yayımlanmış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı.

Torun, A. (2004). İş yerinde zorbalık. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 6 (22), 186-190.

Tutar, H. (2010). Genel olarak işyerinde psikolojik şiddet (mobbing). <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/sureci.htm>, eylül 2005.

Tutar, H.(2004).*İşyerinde psikolojik şiddet*. 3. Baskı, Ankara: Platin Yayınları.

Yaman,E.(2009). Psikoşiddet (mobbing) ölçeği:geçerlikve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9(2),968-988.

Yıldırım, S. (2007). *Motivasyon ve çalışma yaşamında motivasyonun önemi*. Yüksek Lisans Projesi, Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, N. (2009). *Çalışma ilişkilerinde psikolojik şiddet (mobbing) ve özel sektörde çalışanlara yönelik bir uygulama*. Sivas: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yüçetürk, E. (2006). Örgütlerde durdurulamayan yıldırma uygulamaları: düş mü? Gerçek mi? <http://www.ikademi.com/orgut-sosyolojisi/511-orgutlerde-durdurulamayan-yildirma-uygulamalari-dus-mu-gercek-mi-i.html>, mart 2006.

EKLER

Ek-1 Anket Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Yaş:

Cinsiyet:

Eğitim durumu:

Medeni durum:

Departman:

Çalışma süresi:

3.9. İHTİYAÇLARI DEĞERLENDİRME ANKETİ

Lütfen aşağıdaki cümlelerin her birinin kendi yaşamınızla ne kadar ilgili olduğunu düşünerek dikkatlice okuyunuz ve sizin için ne kadar doğru (gerçek) olduğunu belirtiniz. Cevap vermek için aşağıdaki ölçeği kullanınız.

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Verilen işte, elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışırım.	1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. İnsanlarla konuşmak için çok zaman harcarım.	2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Denetimin çok az olduğu bir meslekte çalışmak isterim.	3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Bir projede yetkili olmaktan zevk alırım.	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ben çalışkan bir kişiyim.	5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ben hümanist(insanları düşünen)bir kişiyim.	6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Kendi kendime çalışma planı yapabileceğim bir iş isterim.	7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Emir vermektense almayı tercih ederim.	8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Benim için mümkün olan en iyi işi yapmak önemlidir.	9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Seçme imkanım varsa, yalnız olmaktansa grup halinde çalışmayı tercih ederim.	10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Kendi işimin patronu olmaktan hoşlanırım.	11	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Grup liderliğinde aktif rol almaya çabalarım.	12	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Kendimi olabileceğimin en iyisi olmaya zorlarım.	13	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.Kendi işimi yapmayı tercih ederim ve diğerlerinin kendi işlerini yapmasına izin veririm.	14	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Görev dağılımında kendi stratejimi kendim belirleyerek çalışmak isterim.	15	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Ben kendimi, diğerklerinin işlerini organize eden ve yöneten olarak buluyorum.	16	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. İşteki geçmiş performansımı geliştirmek için çok sıkı çalışıyorum	17	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Verilen bir işte yalnız çalışmak için, elimden gelenin en iyisini yaparım.	18	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Bir projede çalıştığımda, kendi patronum olmaya çabalarım.	19	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Ben bir grup içerisinde çalıştığım zaman “grubu kontrol altında tutmaya” çabalarım.	20	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

PSİKOŞİDDET ÖLÇEĞİ

			Asla	Nadiren	Ara sıra	Sıklıkla	Her zaman
1	İş yerimde kişisel özelliklerim alay konusu olur.	1	()	()	()	()	()
2	İş yerimde korku kültürü oluşturulmuş durumdadır.	2	()	()	()	()	()
3	İş yerimde gruptan dışlanarak izole edilirim.	3	()	()	()	()	()
4	Toplantılarda iş arkadaşlarımda önünde küçük düşürülürüm.	4	()	()	()	()	()
5	İş yerimde cinsel içerikli davranışlara maruz kalırım.	5	()	()	()	()	()
6	İş yerimde özel yaşantıma müdahalede bulunulur.	6	()	()	()	()	()
7	İş yerimde bana iğneleyici sözler söylenir.	7	()	()	()	()	()
8	İşyerimde açık vermeye ve suçlu duruma düşürülmeye tahrik edilirim.	8	()	()	()	()	()
9	Beden diliyle (el/kol işaretleri, jest/mimikler) tehdit edilirim.	9	()	()	()	()	()
10	İş yerimde ideolojik/siyasi görüşlerimden dolayı ayrımcılık yapılır.	10	()	()	()	()	()
11	Cinsel nitelikli jestlerle ve açık saçık şakalarla cinsel tacize uğrarım.	11	()	()	()	()	()
12	İş arkadaşlarımla sağlıklı bir iletişim kuracak örgüt atmosferi sunulmaz.	12	()	()	()	()	()
13	İş yerimde iyi niyetli bütün çabalarım rağmen küçük görülürüm.	13	()	()	()	()	()
14	İş arkadaşlarıma verilmeyen angarya işler bana verilir.	14	()	()	()	()	()
15	İş yerimde küçük düşürücü bakışlarla dışlanırım.	15	()	()	()	()	()
16	İş yerimde bazı yasal haklarım tarafıma verilmez.	16	()	()	()	()	()
17	Cinsel içerikli teklif, kariyerimin ön koşulu olarak ima edilir.	17	()	()	()	()	()
18	İş yerimde benimle ilgili dedikodular dolaşır.	18	()	()	()	()	()
19	İş arkadaşlarımda yanımda hakarete uğrarım.	19	()	()	()	()	()
20	İş arkadaşlarımda bana uygulanan psikolojik şiddet karşısında haz duyar.	20	()	()	()	()	()
21	İş yerimde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılır.	21	()	()	()	()	()
22	İş yerimdeki sosyal faaliyetlerden haberdar edilmem.	22	()	()	()	()	()
23	İş yerimde yaptığım işler sürekli eleştirilir.	23	()	()	()	()	()

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı	Taner Taş
Doğum Yeri ve Yılı	ERZURUM/ 1982
Yabancı Dili	İngilizce
İlköğretim	Sarıgazi 60. Yıl İlköğretim Okulu
Lise	Mehmetçik Lisesi
Lisans	Mersin Üniversitesi Fen- Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü