

**İŞYERİNDE MOBİNG:MAĞDURUN KİŞİLİK YAPISI VE
KARPMAN'IN ÜÇLÜ DRAMASI**
**WORKPLACE MOBBING:PERSONALITY OF VICTIM AND
KARPMAN'S TRIANGLE DRAMA**

Gülsüm Ançel¹

ÖZET

Mobing, birini sistematik bir biçimde, agresif ve tekrarlayıcı eylemlerle, fiziksel veya psikolojik açıdan yıldırma süreci olarak tanımlanmaktadır. İş ortamında mobing ve nedenleri son 30 yıldır ele alınmaktadır. Mobinge yol açan etkenler, organizasyonun psikososyal özellikleri ve yapısı ile bireylerin kişilik yapısı ve özellikleri olmak üzere temel olarak iki ana çerçevede incelenmektedir. Bu çalışmada mobinge uğrayan bireyin/mağdurun kişilik yapısını incelemek ve bu yolla mağduru güçlendirmenin önemini vurgulamak amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Mobing, mağdur, kişilik yapısı, Karpman'ın Draması*

ABSTRACT

Mobbing is described as the activity of repeated, aggressive behavior intended to hurt someone physically or mentally. Workplace mobbing and the reasons of it have been examining for the last 30 years. Research has focused on two main explanations for workplace mobbing, namely psychosocial work environment and organizational climate factors and personality and the individual characteristics. In this study, it is aimed to examine the personality and the individual characteristics of victim and to highlight the importance of empowering of victim

Key Words: *Mobbing, victim, personality, Karpman's Drama.*

¹ Doç.Dr. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, ancel@medicine.ankara.edu.tr

GİRİŞ

Mobbing, ast veya üst pozisyonda olan bir meslektaşısı, sistematik bir biçimde, agresif ve tekrarlayıcı eylemlerle yıldırma süreci olup ciddi sosyal, psikolojik ve psikosomatik sorunlara yol açan bir fenomen olarak tanımlanmaktadır. İşyerinde mobbingin nedenlerine yönelik araştırmalar, psiko-sosyal iş ortamı ile kişilik ve bireysel özellikler olmak üzere iki ana konuya odaklanmaktadır (Einarsen, 1999). Kimi psikologlar, mobbingden mağdurların davranışlarını sorumlu tutarken, kimileri de örgütü, örgütteki yapılanmayı, liderlik sistemini ve çalışma ortamının psiko-sosyal yapısını sorumlu tutmaktadırlar (Leymann, 1996; Zapf, 1999). Mobbingin nedenlerinin ve ilişkili etkenlerin araştırıldığı çalışmalarda, mobbingi tam olarak açıklamak için iş ortamının psiko-sosyal koşullarının yanı sıra zorba ve mağdurun kişilik yapıları olmak üzere iki etkeni aynı anda ele almak gerektiği vurgulanmaktadır (Coyne, vd., 2000). Ancak, mobbingle mücadelede öncelikle mağduru güçlendirmek ya da mağdurun kendisini güçlendirmesine destek olmak, hem organizasyondan hem de kişilik ve kişisel özelliklerden kaynaklanan mobbinge karşı kalkan oluşturmada daha etkili bir yol gibi gözükmektedir. Mağdurun pasif-kurban rolünden, aktif ve mücadeleci role geçmesini sağlamak, organizasyonun yapısını ve sosyal ortamı değiştirmekten ya da zorbayı değiştirmeye çalışmaktan daha gerçekçi ve mobbingle baş etmede daha etkili bir yol olacağı düşünüldüğü için bu yazıda kurbanın özellikleri incelenecektir.

Mobbing kavramının tanımı, mobbing davranışları ve mobbing süreci

“Mobbing”, İngilizcede, yasadışı şiddet uygulayan veya çete anlamına gelen ‘mob’ sözcüğünden türetilmiştir. Türkçe literatürde, mobbing karşılığı olarak kuşatma, yıldırma, sıkıntı verme ve bezdirme sözcüklerinin kullanıldığı, ilgili araştırmalarda ise psikolojik şiddet, zorbalık, duygusal zorbalık, işyerinde taciz, işyeri terörü, gibi farklı terimlerin benimsendiği görülmektedir (Tınaz, 2006). Bu yazıda Türkçe karşılıkların sözcüğün çok boyutlu etkilerini tam olarak yansıtmadığı düşünüldüğü ve Türkçe’de yaygın kullanımı nedeniyle mobbing sözcüğü aynen kullanılmış, mobbinge uğrayan kişiler için “mağdur” mobbing uygulayıcısı için ise “zorba” terimleri tercih edilmiştir.

Mobbing kavramının ilk tanımı, Avusturyalı hayvan davranışları uzmanı Konrad Lorenz tarafından 1960’larda yapılmıştır (aktaran, Leymann, 1996). Konrad Lorenz kuşların davranışını araştırırken kazların bir tilkiye karşı atağa geçtiğini ve onu taciz edip uzaklaştırdığını, benzer şekilde kargaların aralarına katılan yabancı

hayvanlara karşı birlikte hareket ettiklerini görmüş ve mobingi saldırarak uzaklaştırma anlamında kullanmıştır. Lorenz'in mobing tanımında verdiği hayvan örneklerinde saldırganlığın, aslında işlevsel, tepkisel ve koruyucu bir özellik taşıdığı düşünülebilir. Oysa işyerinde şiddet anlamında kullanılan ve mobing sözcüğünün karşılığı olan saldırganlıkta, başka birini koruma amacı bulunmamakta, tersine bezdirici, tüketici davranışlarla karşıdakine zarar verme amaçlanmaktadır.

Mobing kavramının iş ortamı ile ilişkilendirilmesi, 1984 yılında İsveç'te Heinz Leymann tarafından yapılmıştır (Leymann, 1990). Leymann, mobingi bir veya birkaç kişinin, diğer kişi veya kişilere, sistematik biçimde, düşmanca, yıldırıcı ve etik olmayan tarzda uygulanan söz ve davranışları olarak tanımlamıştır. Leymann, ayrıca mobing kriterleri, mobing davranışlarının sınıflandırılması, mobingin nedenleri başta olmak üzere pek çok konuda 60'dan fazla makale ve kitap yazarak kavramın literatürde popüler hale gelmesini sağlamıştır.

Leymann (1996), bir eylemin mobing olarak tanımlanabilmesi için, zarar verme eyleminin gerçekleşmiş olması, etkileşim veya sürecin en az haftada bir kez olmak üzere belli aralıklarla tekrarlıyor olması ve altı ay gibi bir süredir devam ediyor olmasını ölçüt olarak belirlemiştir. Mobing davranışlarının neler olduğu da Leymann tarafından araştırılmış ve kırk beş ayrı mobing davranışı tanımlanmıştır. Bu davranışlar, bireyin kendisini göstermesi ve iletişimine, sosyal ilişkilerine, itibarına, mesleki konumuna ve sağlığına yönelik saldırılar olmak üzere beş kategoride toplanmaktadır. Bireyin kendisini göstermesi ve iletişimine yönelik mobing davranışları, azarlama, sözünü kesme, bağırma gibi bireyin kendisini ifade etmesini ve iletişimini etkileyen tepkilerdir. Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar grubunda, birey orada değilmiş gibi davranılması, konuşulmaması, itibara saldırılar kapsamında, kişi hakkında asılsız söylentiler çıkarma, gülünç duruma düşürme, arkasından konuşma davranışları yer almaktadır. Bireyin mesleki konumuna yönelik mobing davranışları içinde ise, kişiye verilen işlerin geri alınması, görev verilmemesi ya da anlamsız işler verilmesi ve dolayısıyla bireyin yaşam kalitesi ve mesleki yaşantısına saldırı davranışları bulunmaktadır. Kişinin sağlığına doğrudan saldırı içeren fiziksel şiddet tehdidi, cinsel taciz, ağır işler yapmaya zorlanma, fiziksel zarara yol açma gibi davranışlar kişinin sağlığına yönelik saldırılar grubunda yer almaktadır.

Mobing süreci, agresif davranışlar, yıldırma, stigmatizasyon ve ciddi travma dönemi olmak üzere dört aşamalı olarak

tanımlanmaktadır (Einarsen, vd., 1994). Başka bir sınıflandırmada mobingin açıkça gerçekleşmediği birinci aşama ile travma sonrası stres bozukluğu ve psikosomatik hastalıkların gelişebildiği beşinci aşama arasında beş aşamalı bir mobing süreci tanımlanmıştır(Leymann, 1996). Mağdurun gücünü yitirmiş olduğu, tükendiği ve savunma yapacak gücü bulamadığı bu son aşama, intihar girişimlerinin görülebildiği, dolayısıyla mobingin ciddi yıkıcı etkilerinin ortaya çıktığı bir aşamadır. İntihar girişimleri, zorbanın mağduru yaşamaktan uzaklaştırması ve doğrudan olmayan öldürme eylemi olarak ta yorumlanmaktadır.

Mobingin nedenleri

Mobing konusu ortaya çıktığından bu yana mobingin nedenleri araştırılmaktadır. Zorbaların aşağıda sıralanan üç nedenle mobing uyguladıkları ortaya konmuştur (Zapf, vd.,1996; Zapf ve Einarsen, 2003):

- Benliğine yönelik tehdit algılayan ve statüsünün onaylamasını bekleyen bireyler mobing davranışı göstermektedirler. Çünkü, zorbalar bu davranışlarıyla benlik saygılarını korumaya çalışmaktadırlar.

- Sosyal beceri eksikliği yaşayan bireyler, bu açıklarını kapatmak amacıyla mobinge yönelmektedirler. Öğrenme güçlüğü yaşayan çocuklarda bu davranışlar daha açıkça tanımlanmıştır (Olweus, 1993). Sosyal beceri eksikliğine bağlı olarak başkasının açısından bakamayan yani empatik olamayanlar, kendini ifade etme güçlüğü olanlar ya da öfke kontrolünü yapamayanlar mobing davranışlarıyla kendilerini kabul ettirmeye çalışmaktadırlar. Mobing uygulayan vakaların %46 sında düşüncesizlik ve karşıdakini anlamama ile karşıdakinin perspektifini anlamama olduğu ortaya konmuştur (Einarsen vd.,1994). Coyne vd. (2000), tarafından yapılan bir çalışmanın bulguları da zorbaların duygusal dengelerinin değişken olduğunu ve yaptıkları davranışları mobing olarak değerlendirmediklerini göstermiştir. Zorbalar, davranışlarının başkaları üzerindeki etkilerini değerlendirememekte, davranışlarının sonucunu öngörememekte ve empatik davranmamaktadırlar. Zorba ayrıca, hangi davranışı neden yaptığı konusunda mağdura gerçekçi açıklamalar yapmadığı ve mağdurla sınırlı bir iletişim kurduğu için, mağdur zorbanın davranışlarının nedenini anlayamamakta, bir süre için zorbanın davranışlarına katlanmakta ancak daha sonraları bu davranışların mobing olduğunu anlayabilmektedir. Bu süreç içerisinde zorba, davranışlarının mağdur üzerinde yaratmış olduğu etkiyi zulüm olarak algılayamadığı için mağdurun tepkilerine şaşırılmaktadır.

• Mobing uygulamak, bireyin işyerinde karar vermeye katılmasını sağlaması nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Çünkü, işyerlerinde bir rekabet ortamı bulunmakta ve çalışanlar kararlarını karşdakine kabul ettirmek için koalisyonlar oluşturarak rekabeti yönetmeye çalışmaktadırlar. Bu rekabet ortamında bireyin kendi statüsünü korumasında mobing davranışları, oldukça etkili bir araç olarak rol oynamaktadır. Bu noktada kabul edilebilir güç ve otorite ile mobing arasında çok ince bir çizgi bulunmaktadır.

Mobing ve mağdurun kişilik özellikleri

Mağdurun kişilik yapısına yönelik çalışmalarda, belirgin bir mağdur kişiliği çizilemeyeceği (Coyne, vd., 2000) belirtilmekle birlikte mağdurlarda görülen ayırt edici kişilik özellikleri ve farklı tipte mağdur grupları tanımlanmıştır (Glaso, vd., 2007). Bollmer vd.(2006), tarafından geliştirilen zorba ve mağdurluğun teorik modelinde, mağdurun kişilik özellikleri zorbanın kişilik özellikleri ile benzeşmekte ve nörotizm içermektedir. Aynı modelde, mağdur rolünü kolaylaştıran affektif ve kognitif durumlar içinde psikolojik uyarılma, duygusal değişkenlik, görünür olma korkusu ve olumsuz duygulanım yer almaktadır. Yetersizlik, kendini alt düzeyde hissetme, aşağılanma duygularını kapsayan utanç duygusunun içselleştirilmesi ile mağdur olma arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Pontzer, 2010).

Mobbinge maruz kalan ve kalmayan kişilerin kişilik analizlerinin yapıldığı bir araştırmada, mağdurların kontrol grubuna göre daha nörotizm eğilimli, daha uzlaşmacı, daha vicdanlı, duygusal dengelerinin daha değişken olduğu ve daha az dışa dönük oldukları belirlenmiştir (Glaso, vd., 2007). Bu çalışmada mağdurların korku ve endişe düzeylerinin yüksek olduğu, çatışmadan kaçtıkları, kendilerini savunamadıkları ve içe kapandıkları vurgulanmaktadır. Dışadönüklük, yeni deneyimlere açıklık, uyumluluk, sorumluluk ve duygusal denge olmak üzere kişilikte ele alınan beş boyut ile mobinge uğrama arasındaki ilişkinin araştırıldığı başka bir çalışmada kendini savunamayan ya da o durumdan kaçamayanların daha çok mağdur oldukları ortaya çıkarılmıştır (Lind, vd., 2009). Niedl (1996), kendini savunamamanın nedenini, bireyin yaşamış olduğu bağımlılık ilişkilerine dayandırmakta ve bağımlılık ilişkilerinin bireyin benlik saygısını azalttığını, kişilik ve bilişsel yeterliliğini sınırladığını öne sürmektedir. Başka araştırmalarda mağdurların diğer insanlara göre daha duyarlı, şüpheli, kendilerine güvenleri az ve sosyal olaylarda endişeli kişiler olduğu belirtilmektedir (Einarsen, 1999; Leymann, 1990). Benlik saygısı düşüklüğü ile birlikte utangaçlık ve çatışma çözmede yetersizlik, mobinge uğramanın önemli iki nedeni olarak

değerlendirilmektedir. O'Moore ve Kirkham (2001), tarafından yapılan bir çalışmada, benlik saygısı yüksekliğinin mobingi önlediği vurgulanmış ve benlik değeri ile mobinge uğrama arasında, kişiliğe saldırı boyutu kapsamında ilişki bulunmuştur. Bu bulgu, benlik değeri düşük olanların daha fazla kişiliğe saldırı yaşadıklarını ya da davranışları saldırı olarak algıladıklarını düşündürmektedir. Kuşkusuz, benlik saygısı düşüklüğü sadece mağdurda değil zorbada da bireyi belirli tip davranışlara yönlendirici işlev görmektedir. Zorba, benlik saygısını yükseltmek amacıyla mobinge yönelmekte çünkü, çalışanın olumlu kişilik özellikleri, zorbanın düşük benlik saygısı için tehdit olarak algılanmakta, mağdur ise benlik saygısı düşüklüğü nedeniyle zorbaya karşı çıkamamaktadır.

Olweus (1993), mağdurları provokatif ve pasif olmak üzere iki kategoride toplamıştır. Başkalarına karşı duyarsız olan, sosyal beceri eksikliği olan ve göz önünde olmaktan kaçınmayanlar provokatif, güvensiz bağlanan, anksiyeteli olan ve kendini gizleyenler ise pasif mağdur olarak nitelendirilmişlerdir. Olweus (1993), Zapf ve Einarsen (2003) provokatif sözcüğünü mobingin devam etmesine ve zorbanın harekete geçmesine yol açan uyarınları(trigger) işaret etmek için kullanılmaktadırlar. Provokatif mağdurlar, daha önce mobinge uğrayan ve benlik saygılarını korumak amacıyla agresyonlarını kullanan kişilerdir. Mağdurun karşıya yönlendirilmiş agresyonu uyarıcı işlevi göstermektedir. Provokatif mağdur, mağdur olup ta aynı zamanda karşıdakini yıldırma davranışı gösteren kişiler olarak ta tanımlanmaktadır(Mathiessen ve Einarsen, 2007). Einarsen(1999), farklı tipte kişilik özelliği olan her mağdurun farklı provokatif davranışlar sergilediğini ve bu ilişkinin bir döngü oluşturduğunu öne sürmektedir. Örneğin mağdurun anksiyetesi ve içe dönük hali, zorbanın saldırgan davranışları için uyarıcı görevini görmekte, zorbanın saldırgan davranışları mağdurun yaralanabilirliğini/hassasiyetini arttırarak daha da anksiyeteli ve içe kapanık olmasına yol açmakta ve bu döngü sürüp gitmektedir. Bu noktada, provokatif mağduru suçlamaktan özellikle kaçınılması gerektiği de vurgulanmaktadır.

Literatürde mağdurlar, iş ortamında çalışkan ve başarılı kişiler olarak tanımlanılmaktadırlar. Zapf vd. (1996), mağdurların, işini çok iyi yapan, çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam olan ve bunlardan ödün vermeyen, dürüst, güvenilir ve işleriyle özdeşleşen kişiler olduğunu belirtmektedirler. Mobing mağdurları zeka, yeterlilik, üreticilik, dürüstlük, başarı ve kendini adama gibi birçok olumlu özellik gösteren, duygusal zekası yüksek, güvenilir, ilkeli ve kendi kendilerini

yönlendiren kişiler olarak ta tanımlanmaktadır (Davenport, vd., 2003). Davenport vd(1999), bu şekilde olumlu özelliklere sahip olmanın, yaratıcı ve yenilikçi olmanın ya da diğerlerinden farklı olmanın(cinsel, ırksal vs) zorba tarafından tehdit olarak algılanması nedeniyle mobinge uğrama riski yarattığını öne sürmektedirler. Aynı şekilde, mağdurun sosyal yönden korunmasız bir durumda olması da mobinge uğramasında etkili bulunmuştur.

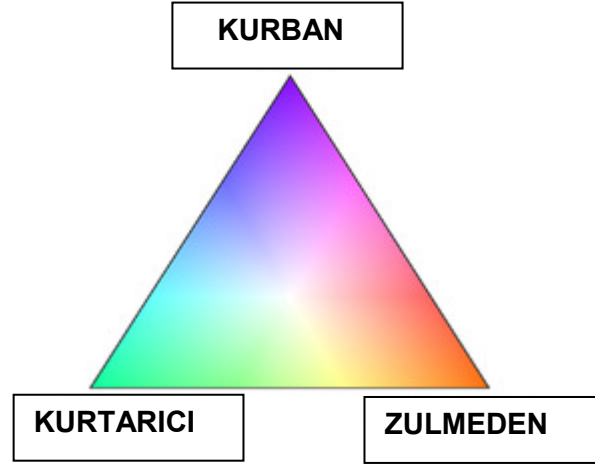
Mobingle karşılaşma ile kişilik yapısı arasındaki bağlantının araştırıldığı bir çalışmada, A Tipi kişilerin saldırganlık, ihtiras, iş tutkusu, sabırsızlık, acelecilik gibi özelliklerine karşılık, B Tipi kişilerin, dinginlik, hoşgörü, tolerans, ağırdan alma ve önemsememe gibi kişilik özelliklerine sahip oldukları ve sahip olunan bu farklı kişilik özelliklerinin de mobingin hedefi olma veya mobinge karşı çıkma davranışlarında belirleyici olduğu ortaya konmuştur (Can, 2007).

Mağdur rolünde olma, bireylerin kurdukları ilişkide kendilerini eşit algılayıp algılamadıkları ve sahip oldukları güçlerle de ilişkili görülmektedir. Eğer kişiler arası ilişkide iki taraf eşit düzeyde ise ve güçleri dengede ise yaşanan süreç mobing değil, çatışma olarak nitelendirilmektedir (Einarsen, vd., 2003). Dolayısı ile mobingin gerçekleşmesi için alt/ezilen/kurban/mağdur ve üst/ezen/zulmeden/zorba pozisyonları ve güç farklılıklarının olması gerekmektedir. Bu pozisyonlar Karpman'ın 'kurban/mağdur' olmanın çeşitli yüzleri olarak tanımladığı üçlü drama modelindeki rolleri çağrıştırmaktadır. Kişilerarası ilişkileri açıklayan üç rol ve roller arası geçişin olduğu bir yapı olarak Karpman'ın modeli, kurban/mağdur ve zulmeden/zorba rollerini barındıran bir modeldir ve mobingin kişilerarası ilişkide eşitsizliğe dayalı olarak ortaya çıktığını açıklamaktadır.

Karpman'ın Üçlü Drama Modeli

Üçlü Drama Modeli Transaksiyonel analist olan Karpman tarafından tanımlanmıştır. Modelde, kurban, kurtarıcı ve zulmeden olmak üzere üç rol bulunmakta ve bu rolleri gösteren kişiler arasında işlevsel olmayan bir ilişkiden söz edilmektedir (Karpman, 1968). Şekil

1.



Sekil 1.Karpman'ın Üçlü Drama Modeli

Bu ilişki biçimi, işlevi bozuk (disfonksiyonel) gösteren ailelerde, gelişimsel süreç içinde öğrenilmekte ve bireyler bu ilişki içinde bir rolden diğer role geçebilmekte, bazen bu geçiş aynı gün içinde bile gerçekleşebilmektedir. Üçlü drama modeline göre bu rollerden herhangi birinin olmadığı durumda döngü oluşmamakta veya sonlanmaktadır. Modelin “kurtarıcı” rolü, ailenin gereksindiği “süper sorumlu” bireyin gösterdiği roldür. Bu kişi, herkesin gereksinimlerini gidermeye, kahramanca kendini ortaya koymaya odaklanmıştır. Modelde tanımlanmış olan kurban rolündeki birey, başkalarını kendi gereksinimleri doğrultusunda yöneten, açık ve doğrudan iletişim kurarak kendi duygularını ifade etmek yerine suçlayan pozisyonundadır. Kurban, kendisine olanların sorumluluğunu başkalarına yüklemekte ve kurban olduğunu başkalarının da kabullenmesi için uğraşmaktadır. “Zulmeden” rolü, gereksiz katı kurallar koyan, suçlayan, eleştiren, ebeveyn davranışlarıyla kurbanı baskı altında tutan, kızgın ve otoriter tavırlarla hareket eden bireyin rolü olarak tanımlanmaktadır.

Üçlü dramada rol alan bireyler, bu ilişki içinde enerjilerini gerçek bir olgunlaşma ve büyüme yerine boşa harcamakta ve birbirlerine zarar vermektedirler. Bu döngüde bireylerin özgürce düşünmesi, duygularını ifade etmesi ya da davranması mümkün değildir ve ortamda daima anksiyete ile birlikte genel bir tepkisellik vardır. Döngüdeki üç rol de bireylerin birbiri karşısında eşit duruma gelmelerini engelleyicidir ve bireyler bu rolün yol açtığı güçsüzlük

algılarıyla baş etmek için sürekli çaba göstermek zorunda kalmaktadırlar.

Karpman'a göre (1968), her üç rolde de bireyin içinde incinebilir bir çocuk bulunmakta ve her üç rol kurban olmanın farklı görünüşleri olarak yansıtılmaktadır. Bu nedenle, birey bir dönem zulmeden iken, daha sonra kurban ya da kurtarıcı rolüne girebilmektedir. Bu rol değişimi tıpkı zorbanın geçmişte mağdur olmuş olması ya da mağdurun zorba rolüne geçmesi gibidir. Oysa kişisel gelişimlerini sürdüren, olgunlaşmış ve eşit ilişkiler kurabilen kişiler arasındaki ilişkide ne mağdur, ne de zorba rolü yoktur.

Mobing uygulayan kişi olarak zorba, Karpman'ın modelinde zulmeden, mağdur ise, kurban ve kurtarıcı rollerinin bileşimi olarak karşılık bulmaktadır. Zorbaların, geçmiş öykülerinde mobinge uğramış oldukları, ya da mağdurların daha sonra zorba rolüne geçebiliyor oldukları gerçeği literatürde tanımlanmakta (Pontzer, 2009; Einarsen, vd., 2003) ve Karpman'ın modelindeki üç rol arasındaki geçiş ile aynı doğrultuda bir yapıyı işaret etmektedir. Ancak, her üç rolü kişilerarası eşitliğin olmadığı, olumsuz bir yapı olarak tanımlayan Karpman'ın tersine, mobing literatüründe mağdur rolü çalışkan, titiz, başarılı vb olumlu özelliklerle tanımlanmakta ve mağdurluk süreklilik gösteren bir durummuş gibi ele alınmaktadır. Oysa araştırmalar, böyle bir sürekliliğin olmadığını göstermekte, örneğin Pontzer'in (2009) 527 üniversite öğrencisinin kişilik yapısı ve aile yapılarını incelediği çalışmada öğrencilerin %9.6' sının son birkaç ay içinde ayda en azından iki-üç kez hem mağdur hem de zorba davranışları gösterdikleri gösterilmektedir. Kuşkusuz, zorbalık kabul edilemez bir davranıştır ancak mağdurluk konusunda ortaya konan tutumdan farklı olarak zorbalıkla, zorbanın kişilik özellikleri kapsamlı bir biçimde araştırmakta, olumsuz özellikler vurgulanmakta ve zorbalar, antipatik, narsist, ben merkezci, önyargılı, kişisel kural ve normlarını örgüte taşıyan kişiler olarak çeşitli kişilik bozuklukları sınıflaması içinde değerlendirilmektedirler (Davenport, vd., 2003). Buna karşın mağdurlar için kişilik özellikleri ile mobinge uğrama arasında bir ilişki kurmanın etik olmayacağı belirtilmekte ve mağdurların mobinge uğradıkları için eleştirilebilecekleri savıyla bundan kaçınılmaktadır. Hatta, araştırma sonuçları tartışılırken mağduru kendini koruyamadığı gibi bir gerekçeyle suçlamaktan kaçınılması gerektiği önemle vurgulanmaktadır. Literatürde yer alan ve pozitif ayrımcılık kapsamında değerlendirilebilecek bu durum, mağdurun mobinge uğramış olmayı bir ayrıcalık olarak gündeme getirmesi gibi bir tehlike de taşımaktadır. Çünkü, bu yaklaşımla mağdur olmak demek, çalışkan olmak, mükemmel iş yapmak ve sorumluluk sahibi olmakla

eşdeğer görülmektedir. Mağdurun mobingden kurtulmak yerine, 'güçsüzlüğün gücü' olarak nitelendirilebilecek böyle bir tutum içinde, mağdurluk rolünü ikincil kazanç olarak sürdürmesi desteklenmektedir. Bu noktadan sonra mağdurun mağdur rolünden kurtulmak yerine, mağduriyet sürecini devam ettirme, pasif bir açıklamayı benimseyerek yaşadıklarını kendi dışındaki nedenlere bağlama ve hatta üstün nitelikleri ile kendini zorbadan üstün bir pozisyona yerleştirme davranışlarıyla karşılaşmak mümkündür.

Bilinmelidir ki mağdur ve zorba arasındaki ilişki, Kapman'ın tanımladığı zulmeden/zorba ve kurban/kurtarıcı arasındaki ilişkinin benzeridir, birbirini tamamlayan iki roldür ve hem zorbanın hem de mağdurun değişimi başarabilmeleri için yardıma gereksinimleri vardır. Zorbayı da mağduru da suçlamak yerine mobingle baş etmeleri için sorumluluk almaları, aktif çaba göstermeleri için desteklemek gerekmektedir. Bunun için, hem mağdurun hem de zorbanın kendilerini tanımaları, rollerinin sonuçları hakkında bilinçli olmaları ve hem mağdurun hem de zorbanın damgalanmadan, suçlanmadan ele alınmaları çok önemlidir.

KAYNAKÇA

- Bollmer, J.M., Harris, M.J., Milich, R.(2005). Reactions to bullying and peer victimization: Narrative, physiological arousal, and personality. *Journal of Research in Personality*, 40, 803-828.
- Can, Y. (2007). A tipi ve B tipi kişilikler bakımından mobbing kişilik ilişkisinin incelenmesi ve bir uygulama. Master Tezi (Basılmamış), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Coyne, I., Seigne, E. and Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9, 335–349.
- Davenport, N., Distler-Schwartz, R.D. and Pursell-Elliott. G.P. (1999). *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*, Civil Society Publishing, Ames, IA.
- Davenport, N., Distler, R. and Elliot, G. (2003). *Mobbing işyerinde duygusal taciz*. (Çev: Osman Cem ÖnerToy), 1. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Einarsen, S., Raknes, B.I. and Matthiesen, S.M. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality : An exploratory study, *European Work and Organizational Psychologist*, 4, 381-401.
- Einarsen, S.(1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20; (1/2), 16-27.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. Cooper, C.L. (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. Taylor and Francis, London.
- Glaso, L., Matthiesen, S.B., Nielsen, M.B., Einarsen, S. (2007). Do targets of workplace bullying portray a general victim personality profile. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 313–319.
- Karpman, S. (1968). *Fairy Tales and Script Drama Analysis*. *Transactional Analysis Bulletin* 1968;7(26):39-43.
- <http://www.itaa-net.org/TAJNet/articles/karpman01.html>. Erişim Tarihi:13.07.2012
- Leymann, (1996). H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5,165-84.

- Leymann, H.(1990). Mobbing and Psychological Terror at workplaces. *Violence and Victims*, 190; 5 , 119-126.
- Lind, K., Glaso, L., Pallesen, S., Einarsen, S.(2009). Personality Profiles Among Targets and Nontargets of Workplace Bullying. *European Psychologist*, 14(3), 231-237.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239-249.
- Olweus, D. (1993). *Bullying at school:What we know and what we can do*. Malden, MA: Blackwell Publishers, Oxford.
- O'Moore, M. and Kirkham, C.(2001). Self-esteem and its relationship to bullying behaviour. *Aggressive Behavior*, 27, 269–83.
- Pontzer, D.(2010). A theoretical test of bullying behavior: Parenting, personality, and the bully/victim relationship. *Journal of Family Violence*, 25 (3), 259-273.
- Tınaz P.(2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. Beta Yayınları, İstanbul:
- Zapf, D., Einarsen, S. (2003). Individual antecedents of bullying: The Victim (Ed. S. Einarsen, H.Hoel, D.Zapf, and C. L. Cooper) *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. Taylor & Francis,p.186-195 London.
- <http://www.sistem.com.tr/tanim.asp?sid=V6B442UC10IXMTJSU36T>.
Erişim Tarihi:24.08.2012.
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing / bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 70-85.
- Zapf, D., Knorz, C. Kulla, M.(1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 215-237.