TİDİSAD

Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi
The Journal of Turk & Islam World Social Studies

Mobbing ve Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri

Mobbing and Dark Triad Personality Traits

Sultan OKUMUŞOĞLU*

Geliş/Submitted: 21.11.2021

Kabul/Accepted: 23.12.2021

Yayın/Published: 27.12.2021

Citation / Atıf

Okumuşoğlu, S. (2021). Mobbing ve Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (31), 1-10.

Okumuşoğlu, S. (2021). Mobbing and Dark Triad Personality Traits. *The Journal of Turk & Islam World Social Studies*, 8 (31), 1-10.

Makale Türü:

Değerlendirme (Derleme)

Article Information:

Review Article

10.29228/TIDSAD.54694

This article was checked by Intihal.net. Bu makale İntihal.net tarafından taranmıştır.
This article is under the Creative Commons license. Bu makale Creative Commons lisansı altındadır.

*Doç. Dr., Lefke Avrupa Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Lefke 99728, KKTC. ORCID: 0000-0001-6155-2325.e-mail: ssehitoglu@eul.edu.tr

TİASAD

Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi
The Journal of Turk & Islam World Social Studies

Mobbing ve Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ¹

Mobbing and Dark Triad Personality Traits

Doç. Dr. Sultan OKUMUŞOĞLU

Öz: Bu makalede ilgili literatür aracılığıyla dünya çapında küresel bir olgu olan “işyeri şiddeti” diğer bir ifadeyle “mobbing” konusunun önemine işaret edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, ilgili literatür aracılığıyla, mobbing uygulamak ile karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olma arasındaki ilişkinin açıklığa kavuşturulması hedeflenmiştir. Çeşitli biçimlerde gerçekleşebilen işyeri şiddeti, hedefteki kişinin yaşam kalitesini, sağlığını, iş verimini ve genel iyi olma halini olumsuz etkilemektedir. Mobbingin hedefteki kişide psikolojik, fizyolojik ve sosyal sorunların gelişmesine yol açabilen önemli bir insan hakkı ihlali, etik bir ihlal olduğu açıktır. Mobbingin varlığı, farklı biçimleri ve etkileri konusunda farkındalığın artırılmasının önemi anlaşılmalıdır. Ayrıca, önleyici müdahale planlamalarına ve gelecek araştırmalara ihtiyaç olduğu açıktır. Her türlü şiddeti meşrulaştıran ve artmasına yol açan tutumların değiştirilmesi çalışmalarından başlayarak birçok önleyici müdahale planları geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, karanlık üçlü, psikopati, makyavelizm, narsisizm.

Abstract: In this article pointing out the importance of “mobbing” in other words “workplace violence” which is a global problem has been aimed. Also clarification of the relationship between conducting mobbing and having dark triad personality traits via related literature has been targeted. The workplace violence which could be conducted in many different forms could affect the targeted individual's life quality, health, work efficiency, and general wellbeing negatively. It is obvious that mobbing is an important ethic and human right violation which could leads to development of serious psychological, physiological and social problems. The importance of creating awareness regarding existence, various ways and effects of mobbing must be understood. Besides, the need for future intervention plans and research is obvious. By starting with changing the attitudes which leads to justification and increase of every kind of violence, lots of intervention plans to prevent mobbing must be developed and conducted.

Keywords: Mobbing, Dark Triad, Psychopathy, Machiavellianism, Narcissism.

¹ “COPE-Dergi Editörleri İçin Davranış Kuralları ve En İyi Uygulama İlkeleri” beyanları: Bu çalışma için herhangi bir çıkar çatışması bildirilmemiştir. Bu çalışma için etik kurul onayı gerekmemektedir.

Statements of “COPE-Code of Conduct and Best Practices Guidelines for Journal Editors”: No conflicts of interest were reported for this article. Ethics committee approval is not required for this article.

Giriş

Mobbing'in zaman zaman "işyerinde psikolojik şiddet" şeklinde ifadelerle alanyazında yer aldığı görülse de çoğunlukla birçok farklı dilde (Türkçe dahil) işyeri şiddeti ifadeleri yerine "mobbing" sözcüğünün yaygın bir terim olarak kullanıldığı görülmektedir. Dolayısıyla bu makalede de mobbing terimi kullanılacaktır. Bu olgu hakkında çoğunluğun hem fikir olduğu diğer bir konu da mobbing olgusunun iş yerinde gerçekleşen şiddetle ilgili bir durum oluşudur (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008; Warshaw, 2006).

Dünya genelinde birçok çalışmada mobbinge uğramanın insan sağlığına, genel iyilik haline olumsuz etkilerinin ya da gerçekten önlenemez bir problem olup olmadığının araştırılıp tartışılmakta olduğu görülmekte ve mobbingin oldukça yaygın bir şiddet türü olarak ifade edildiği dikkat çekmektedir (örn. Klein, ve Bentolila, 2019; International Labour Organization [ILO], 2012; Milczarek ve ark., 2010; ILO, 2004; Khalef, 2003). İnsan hakları temelinde düşünülebildiği zaman, her türlü şiddetin tanınması ve önlenmesi çabalarının önemli olduğu açıktır.

İlginç olan diğer bir konu da mobbingi önleme hedefiyle kurulmuş olan kimi kuruluşların içinde dahi mobbing vakalarının yaşanabiliyor olmasıdır. Ayrıca dünya üzerindeki neredeyse tüm kuruluşların kendi içindeki mobbing vakalarını önleme söyleminin eksik olmadığı görülmektedir. Buna rağmen mobbingin henüz önlenemediği de diğer bir gerçektir. Fiziksel bir saldırı kadar gözle görülür ve kolayca tespit edilir olmayışı saptanmasını ve dolayısıyla önlenmesini zorlaştırmaktadır.

Psikolojik şiddetin formal tanımı göz önüne alındığı zaman, herhangi bir diğer bireyin psikolojik bütünlüğüne zarar veren ve kasıtlı olarak gerçekleştirilen, niyet edilmiş olan her türlü davranışı kapsadığı anlaşılmaktadır (Council of Europe, 2011). Psikolojik şiddet - ki mobbing genellikle bu formda gerçekleşmektedir- fiziksel şiddet gibi kolayca fark edilemeyen bir şiddet türü olsa da, psikolojik şiddetin de en az fiziksel olan şiddet kadar hatta bazen daha da fazla etkili olabildiği, hedeflenen kişiye çok ciddi zararlar verebildiği açıktır.

Kimi çalışmalarda (örn. Bowling, Beehr, Bennett, ve Watson, 2010) mobbingin hedefindeki kişinin sahip olduğu kimi kişilik özelliklerinin araştırılmasına yönelik makalelerin ele alınarak incelendiği görülmektedir. Ancak bu çalışmalarda sözü edilen mobbinge uğramış kişilerde örneğin düşük özgüven görülmesinin mobbinge uğramalarının nedeni mi sonucu mu olduğunun belirlenemeyeceğine işaret edildiğine de vurgu yapılmaktadır.

Mobbingin hedefi olan kişinin uğradığı bu şiddetin sonucu olarak özgüveninde azalma olması, ruh hali değişiklikleri, tutum ve davranış değişiklikleri yaşamalarının uğradığı şiddetin sonuçları olarak değerlendirilmesi pekala mümkündür.

Literatürde psikolojik şiddet, hedef kişide ortaya çıkan çeşitli psikopatolojilerle (örneğin TSSB, Depresyon) ilişkilendirilmektedir. Mobbinge uğradıktan sonra terapi almak için başvurmak zorunda kalan kişilerin yaşantılarının nasıl olumsuz etkilendiğine dikkat çekilmektedir (örn. Tambur ve Vadi, 2009)

Diğer yandan, zaman zaman mobbinge -diğer bir ifadeyle iş yerinde şiddete- uğrayan kişinin bile aslında şiddete maruz kaldığının tam olarak farkına varamadığı da görülmektedir.

Psikolojik şiddet diye bir şeyin varlığından haberdar olanlar dahi bunun birçok farklı biçimde gerçekleşebileceğinden habersiz olabilmektedir. Genellikle bu kişiler sözlü istismarın, psikolojik şiddetin bağırıp-çağırma, aşağılama, isim takma gibi davranışlardan oluştuğunu var sayarlar ve dolayısıyla eğer fiziksel olmayan psikolojik istismara, mobbinge uğrarlar ise bunu fark edeceklerini düşünürler. Evet, mobbingde bunlar vardır. Ancak aslında bundan daha fazlası vardır. Mobbing yapanlar bazen sözel şiddetin daha açık biçimleri olan kimi yöntemleri kullanırken bazen de daha sinsi metotları kullanmaktadırlar. Bazen de sözü edilen metotların çeşitli kombinasyonlarını kullanabilmektedirler. Örneğin, mobbing yapan çeşitli yollarla bunu gerçekleştirirken; hedefindeki kişiyi sürekli eleştiriye maruz bırakır, aslında yapılmamış hataların yapıldığını ileri sürer, önemsiz hataları olağandışı biçimde büyütüp gündeme getirir, ya da hedefteki kişinin fikirlerini azımsar. Bir işin yapılmasını isterken o işle ilgili gerekli bilgileri (ya da çok önemli bir bilgi parçasığını) esirger, böylece hedefteki bireyin iş arkadaşlarının aklında da o kişinin işini yeterli biçimde yapamadığı algısı oluşturmaya çalışır. Zaman zaman mobbing yapan kişi uygulamalarını daha da ileri götürür; hedefindeki kişinin neredeyse kendi yeterliğinden, algısından, hafızasından kuşku duymasına yol açacak şekilde kasıtlı olarak yanlış bilgi ve geribildirim verir (Dåderman, ve Ragnestål-Impola, 2019; Nielsen ve Einarsen, 2018; ILO, 2012).

Literatürde mobbingin türlü biçimlerini ustaca uygulayan kişilerin belirli kişilik özellikleri olabileceği konusu gündeme gelmiştir ve bu yönde araştırmalar giderek artmıştır (örn. Dåderman, ve Ragnestål-Impola, 2019). Bu araştırmalara göre, mobbing yapanlarda karanlık üçlü kişilik özelliklerinin (Dark triad personality traits) öne çıktığı görülmektedir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri bilindiği gibi psikopati, narsissizm, Makyavelizm kişilik özelliklerini içermektedir (Zhao, Zhang ve Xu, 2016; Egan, Hughes, Palmer, 2015; Paulhus ve Williams, 2002). Bu kişilik özelliklerinin ayrıca yozlaşmayla ilişkilendirilmeleri de (Egan, Hughes, Palmer, 2015) ayrıca düşündürücüdür.

Sözü edilen bu karanlık üçlü kişilik özelliklerinin üçü de, şiddetle bağlantısı açıkça görülen saldırganlıkla ilişkilendirilmektedirler (Baughman ve ark., 2012).

Kurumlardaki üst düzey yöneticilerin «karanlık üçlü kişilik özelliklerine» sahip olması ile o kurumdaki mobbing uygulamalarının fazlalığı arasında korelasyon olduğu çeşitli çalışmalarla gösterilmiştir (örn. Baughman ve ark., 2012; Boddy, 2011).

Karanlık üçlüyü oluşturan kişilik özellikleri kimi ortak paydalara sahiptir ve bunlar;

Diğer insanlara merhamet duymamak,

Manipülatif olmak,

Acımasız olmak gibi olumsuz özelliklerdir (Paulhus, 2014).

Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Gözden Geçirilmesi

Aşağıda karanlık üçlü kişilik özellikleri olarak tanımlanan narsisizm, psikopati ve Makyavelizm kişilik özelliklerine sahip kişilerin özelliklerinden daha ayrıntılı biçimde söz edilecektir. Tabii ki «Karanlık Üçlü» kişilik özelliklerinden söz ederken *subklinik*, diğer bir ifadeyle klinik dışı narsisizm, psikopati ve Makyavelizm kişilik özelliklerinden söz edildiği akılda tutulmalıdır (Paulhus ve Williams, 2002).

Makyavelizm Karanlık Üçlü Kişilik Özelliği

Makyavelizm kişilik özelliğine sahip olanlar, stratejik planlar yapan, bunları dikkatle uygulayan, çıkar temelli koalisyonlar oluşturabilen, görünürde iyi bir ün edinebilen ancak iş arkadaşlarını kısacası diğer insanları kendi yararına kullanmaktan kaçınmayan, her şekilde kendi hedeflerine -genellikle daha fazla güç, kontrol ve para elde etmekle ilgili hedefler- ulaşmaya odaklı kişilerdir. Bu hedeflere ulaşırken yalan söylemeye, etik dışı akla gelebilecek herşeyi yapmaya hazırđırlar. Ayrıca tüm bunları yaparken açıkça öfke göstermemeyi başarabilen, manipülatif kişiler olmaları ayrıca vurgulanmak suretiyle tarif edilebilecek kişilerdir (Djeriouat ve Tremoliere, 2014).

Narsisizm Karanlık Üçlü Kişilik Özelliği

Narsist kişilik özelliği olan bireyler ise, şişirilmiő bir kendilik algısı olan, ilişkilerinde daima kendini merkeze koyan, bencilce davranan, empati yoksunu, kendi çıkarları için diğer insanları kullanan kişilerdir. Ayrıca özgüvenini sürdürmede başkalarının takdirine gereksinim duyan, sürekli onay ihtiyacı içinde olan ve duygusal düzensizliklerle mücadele eden kişilerdir (Ronningstam ve Weinberg, 2013; Jones ve Paulhus, 2011).

Bu kişilerin kimi zaman fonksiyonel tepkisellik veya hızla olaya girebilme benzeri ilk bakışta iyi özellik gibi görünen ancak aslında diğer insanları manipüle etmelerine yarayacak becerilere sahip olmaları ayrıca dikkat çekmektedir (Ronningstam ve Weinberg, 2013; Jones ve Paulhus, 2011).

Narsist kişilik özelliği gösteren kişilerin manipölasyon, merhametsizlik, empati eksikliği gibi özellikleri, Makyavelizm ve psikopati şeklindeki karanlık kişilik özelliklerini gösterenler ile paylaştıkları görölmektedir (Dåderman ve Ragnestål-Impola, 2019).

Diğer yandan, Narsist özellik gösterenlerin diğerleri kadar (Makyavelizm ve psikopati şeklindeki karanlık kişilik özelliklerini gösterenler kadar) kötü olmayabilecekleri şeklinde bir görüş de ileri sürölmektedir (Dåderman ve Ragnestål-Impola, 2019).

Şöyle ki, aslında narsist kişilik özelliği gösterenlerin gerçekten daha iyi oldukları için değil de daha çok kendilerine odaklanıyor olmaları nedeniyle -eğer işlerine yarayacaksa insanlara zarar verebilecekleri- ancak Makyavelizm ve psikopati özelliği yüksek olanlar kadar işyeri şiddeti ile uğraşmayabilecekleri de ileri sürölmektedir. Diğer iki kişilik özelliğindekilerin sırf kötölük olsun diye ve sırf yapabiliyorlar diye kötölük yapan kişilikler olması şeklinde farkın altı çizilmektedir (Dåderman ve Ragnestål-Impola, 2019).

Psikopati Karanlık Üçlü Kişilik Özelliği

Psikopati kişilik özelliği olan kişiler; merhametsizce davranmaya eğilimli, vicdanı olmayan, sığ ya da yüzeysel duygulara sahip, davranışları kronik biçimde dengesiz ve tutarsız, asla suçluluk ya da empati hissedemeyen kişiler olarak tarif edilmektedirler (Boddy, 2011).

“Kurumsal psikopat” tanımı ise bir kurumda yüksek konuma tırmanmış yıkıcı ve etik olmayan davranışlara sahip kişiler için kullanılmaktadır. Kimi çalışmalarda “kurumsal psikopati” ile diğer bir ifadeyle yönetici kadroların psikopatisi ile o kurumda çalışanların mobbing deneyimleri arasında %90’ ın üzerinde yüksek korelasyon ilişkisi bildirilmiştir (örn. Boddy, 2011).

Kurumsal psikopatlar onları daha da tehlikeli kılacak biçimde hem neredeyse klinik psikopat tanısına yakın özellikleri taşımaktadırlar, hem de Makyavelizmdeki eksikliklerden kimilerini (Makyavelizm'in empati, merhamet ve vicdan eksikliği gibi özelliklerini) paylaşan kişilikler olarak tarif edilmektedirler. Aslında bu da sözü edilen iki karanlık kişilik tipinin çokça kesişen özellikleri paylaştığına dikkat çekmektedir ve zaten bu durum literatürdeki kimi çalışmalarda açıkça vurgulanmıştır (örn. Murris, Merckelbach, Otgaar ve Meijer, 2017).

Diğer yandan her ne kadar psikopatinin işlevsel olmayan tepkisellik yönüne vurgu yapan kimi çalışmalar varsa da (örn. Jones ve Paulhus, 2014) aslında bunun tüm psikopati özelliği taşıyan kişiler için geçerli olmayabileceğine işaret eden çalışmalar da vardır (Dåderman ve Kristiansson, 2004). Dolayısıyla bu kişilerin işlevsel davranışlarla yüksek mevkilere tırmanmalarının mümkün olduğu ve güce ulaştıkça daha da fazla şiddet uygulayabilir oldukları anlaşılmaktadır.

Bütün bunlar işlevsel psikopati özelliğindeki kişilerin çok daha fazla zarar verici olabilmeye ve yükselebilmeye potansiyeli taşıdıklarına dikkat çekmektedir.

Ayrıca, psikopati kişilik özelliğine sahip bireyler ile Makyavelizm kişilik özelliğine sahip olanların şiddetin kimi kombinasyonlarını ustaca karıştırdıkları, daha sinsî, daha zor tespit edilebilir mobbing uygulamaları yapma «becerisi» gösterebildikleri dikkat çekmektedir (Dåderman ve Ragnestål-Impola, 2019).

Mobbingin hedefteki kişinin iş güvencesini bozduğu, daha sık hastalık izni almak zorunda kalacağı biçimde çeşitli olumsuz etkiler yarattığı, işi terk etme niyetinin oluşmasına yol açtığı, işle bağlantılı sosyalleşmelerin dışına itilerek izole olmasına yol açtığı, iyi olma halini, yanısıra iş doyumunu, öz güvenini ve iş yapma hevesini önemli ölçüde azalttığı birçok çalışmada bildirilmektedir (örn; Glambek ve ark., 2018; Nielsen ve Einarsen 2018; Theorell ve ark., 2015; Verkuil ve ark., 2015; Nielsen ve Einarsen, 2012).

Mobbingin hedefteki kişiye verdiği zararlar göz önüne alındığı zaman, ciddiyetle üzerine eğilmesi gereken bir şiddet davranışı olduğu açıkça anlaşılmaktadır.

Tartışma ve Öneriler

Literatür incelendiğinde, karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olmakla mobbing uygulama, diğer insanlara zarar verebilme ve buna aldırmamaya yol açan kişilik özelliklerine sahip olmanın birbiriyle ilişkili olduğu açıkça anlaşılmaktadır (örn. Dåderman, ve Ragnestål-Impola, 2019; Zhao, Zhang ve Xu, 2016; Baughman ve ark., 2012; Boddy, 2011). Karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında olan Makyavelizm, psikopati ve narsisizmin saldırganlıkla özellikle ilişkilendirilmesi (örn. Baughman ve ark., 2012) ve ayrıca karanlık üçlü kişilik özelliklerinin manipülatif olmak, acımasız olmak ve diğer insanlara merhamet duymamak gibi özellikleri ortak payda olarak paylaşıyor olması (Paulhus, 2014), ayrıca yozlaşmayla ilişkilendirilmesi de (Egan, Hughes, Palmer, 2015) tabii ki bununla tutarlı bulgulardır.

Kimi zaman mobbing gibi görünen davranışları gerçekleştiren kişinin arka planda kalan ve manipülasyonla bunların yapılmasını sağlayan (karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip) bir diğer kişinin etkisiyle hareket etmesi de söz konusu olabilmektedir. Bu düşünlüğünde, iş ortamında açık iletişimin bu gibi manipülatif etkilerle ortaya çıkabilen do-

laylı mobbinge ilişkin bir önleme önerisi olabileceği akla gelmektedir.

Ayrıca, güç elde bulunduran pozisyonlardaki bireylerin kişilik özelliklerinin görevlendirme öncesinde göz önüne alınması da faydalı bir mobbing önleme yolu olarak düşünülebilir. Bunun mobbingi önlemeyi hedefleyen tüm kuruluşlara önerilebilecek olan bir önceden önleme yolu olarak değerlendirilmesi mümkündür.

Diğer yandan, şiddetin algılanması ve tanımlanmasının, toplumların, kurumların ve bireylerin kültürel değerleri üzerinde şekillendiği açıktır. Toplum, birey ve kurumlarda şiddeti meşrulaştırıcı normlara izin verildiğinde, bu normlarla biçimlenen ve bunları da besleyen bir kısır döngü oluşturan kimi tutumlar adeta beslenip büyütülmektedirler.

Şiddeti meşrulaştırma diğer bir deyişle haklı çıkarma normlarının varlığı söz konusu olduğunda, şiddet hem şiddeti uygulayan kişinin, hem de kurbanın gözünde meşrulaştırılmaktadır. Dolayısıyla haklı çıkaran tutumların varlığında kimi zaman şiddete uğrayanın dahi -zararlı sonuçlarını yaşasa bile- gerçeği anlayamaması söz konusu olabilmektedir (Sidanius, Pratto, Van Laar ve Levin, 2004; Kağıtçıbaşı, 2000; Cüceloğlu, 1999).

Diğer yandan literatürde (Sidanius ve Pratto, 1999; Sibley ve Duckitt, 2009) şiddetin herhangi bir türünü haklı çıkarma tutumlarının kişinin sosyal baskınlık yönelimleriyle de ilişkili olduğuna işaret edilmektedir.

Kişi diğer bireyi neredeyse insan değil, en azından dengi değil, adeta aynı insan haklarına sahip değil gibi düşünebildikçe şiddetin daha kolay uygulanır ve daha çok haklı çıkarılır olduğu ifade edilmektedir (Okumuşoğlu, 2017; 2016). Böylesi bir iklim sürdükçe, mobbing dâhil her türlü şiddetin sürüp gitmesine zemin hazırlanacağı açıktır.

Özellikle karanlık üçlü kişilik özelliği taşıyan ve gücü elinde bulunduran mevkilere gelmiş '*kurumsal psikopatların*' kendini diğer insanlardan daha önemli görebilmesi, egoistlik ve merhametsizliğin yanı sıra hileyle yönlendirme ve sinsilik '*becerileri*' düşünüldüğünde mobbingin böylesi bir sistemde -şiddeti haklı çıkarma kültürünün ve tutumlarının ortadan kaldırılamadığı bir sistemde- ne kadar ileriye taşınabileceği anlaşılmaktadır.

Yaygın olan meşrulaştırıcı tutumların her konudaki şiddette olduğu gibi işyeri şiddetinin sürüp gitmesine etkisinin göz önüne alınmasının, bu konuda müdahaleler ve gelecek araştırmalar planlanmasının önemli olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla gücü elinde bulunduran kadroların seçiminde kimi kişilik özelliklerine dikkat edilmesinin yanı sıra, diğer bir önleme önerisi olarak, meşrulaştırma tutumlarını değiştirme hedefli bir işyeri kültürü ve önleyici farkındalık yaratma konusunda çeşitli müdahalelerin planlanması konusu değerlendirilmelidir.

Okumuşoğlu' nun (2016) vurguladığı gibi "Şiddetin azaltılabilmesi için, şiddeti bir biçimde beslememeyi sağlayacak koşulların sağlanmasına ihtiyaç vardır". İnsanların eşitlikçi olmayan, çeşitli gizli ya da açık biçimlerde ayrımcılık içeren tutumlarının olumlu yönde değiştirilmesine yönelik müdahale planlarına duyulan ihtiyaç önceliklidir. Diğer bir ifadeyle mobbing dahil her türlü şiddetin önleyici müdahalelerinin başarılı olabilmesi için öncelikle norm ve tutum değişikliklerini hedefleyen müdahale planlarına ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Böylece karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olup da gücü elinde tutan mevkiler-

deki kişilerin mobbing uygulamasının o kadar da kolay olmadığı bir iklimin sağlanması umulabilecektir.

Sonuç olarak mobbingin hedefteki kişide psikolojik, fizyolojik ve sosyal sorunların gelişmesine yol açabilen önemli bir insan hakkı ihlali, etik bir ihlal olduğu açık bir gerçek olduğuna göre, mobbingin varlığı, farklı biçimleri ve etkileri konusunda farkındalığın artırılmasının belki de en önemli önleyici müdahalelerden biri olduğunun anlaşılması büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKLAR

- Baughman, H. M., Dearing, S., Giammarco, E., & Vernon, P. A. (2012). Relationships between bullying behaviours and the Dark Triad: A study with adults. *Personality and Individual Differences*, 52(5), 571-575.
- Boddy, C.R. (2011). The Corporate Psychopaths Theory of the Global Financial Crisis. *Journal of Business Ethics*, 102, 255-259. 10.1007/s10551-011-0810-4.
- Bowling, N.A., Beehr, T.A., Bennett, M.M., & Watson, C.P. (2010) Target personality and workplace victimization: A prospective analysis. *Work and Stress*, 24(2), 140-158.
- Council of Europe (2011). *Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*. (Istanbul, 11.V.2011). Council of Europe Treaty Series - No. 210. Retrieved from <https://rm.coe.int/168008482e>
- Cüceloğlu, D. (1999). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dåderman, A., & Kristiansson, M., (2004). Psychopathy-related personality traits in male juvenile delinquents: An application of a person-oriented approach. *International Journal of Law and Psychiatry*, 27, 45-64. 10.1016/j.ijlp.2003.12.006.
- Dåderman, A. M., & Ragnestål-Impola, C. (2019). Workplace bullies, not their victims, score high on the Dark Triad and Extraversion, and low on Agreeableness and Honesty-Humility. *Heliyon*, 5(10), e02609. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e02609>
- Djeriouat, H., & Tremoliere, B. (2014). The Dark Triad of personality and utilitarian moral judgment: The mediating role of Honesty/Humility and Harm/Care. *Pers. Individ. Dif*, 67, 11-16. doi: 10.1016/j.paid.2013.12.026
- Egan, V., Hughes, N. & Palmer, E. (2015). Moral disengagement, the dark triad, and unethical consumer attitudes. *Personality and Individual Differences*. 76. 0.1016/j.paid.2014.11.054.
- Glabek M., Skogstad A., & Einarsen S. (2018). Workplace bullying, the development of job insecurity and the role of laissez-faire leadership: A two-wave moderated mediation study. *Work Stress*, 32, 297-312.
- ILO (2012). *SOLVE: Integrating Health Promotion into Workplace OSH Policies*. Geneva, 2nd edition by the International Labour Office. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_178397/lang--en/index.htm
- ILO (2004). *ILO code of practice: Work-related violence in services sectors and measures to*

- combat this phenomenon*. Geneva: International Labour Office.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3): A brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.1177/1073191113514105>
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2011). The role of impulsivity in the Dark Triad of personality. *Personality and Individual Differences*, 51(5), 679–682. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.04.011>
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). *Yeni insan ve insanlar*. İstanbul: Evrim yayınevi.
- Khalef, A. (2003). Is work-related violence inevitable? Geneva, Bureau for Workers' Activities of the International Labour Organization, in: *Labour Education* 2003/4, 133.
- Klein, J. & Bentolila, A. (2019). Principals bully teachers at schools: Causes, examples, and consequences. *International Journal of Leadership in Education*, 22(6), 651-669.
- Milczarek, M. and European Agency for Safety and Health at Work (2010). Work-related violence and Harassment: a European Pictures. Luxembourg, European Risk Observatory Report, European Agency for Safety and Health at Work.
- Murris, P., Merckelbach, H., Otgaar, H., & Meijer, E. (2017). The malevolent side of human nature: A meta-analysis and critical review of the literature on the dark triad (narcissism, Machiavellianism, and psychopathy). *Perspect. Psycholog. Sci.*, 12, 183-204.
- Nielsen, M., & Einarsen, S.V. (2012). Outcomes of workplace bullying: A meta-analytic review. *Work Stress*. 26, 309-332.
- Nielsen M., & Einarsen S.V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression & Violent Behav.*, 42, 71-83.
- Okumuşoğlu, S. (2017). Sosyal baskınlık yöneliminin kişilik özellikleriyle ilişkisi. *Ulakbilge*, 5, 12, 881-895.
- Okumuşoğlu, S. (2016). *Üniversite öğrencilerinin kadına yönelik evlilik içi şiddete ve şiddetin meşrulaştırılmasına ilişkin tutumları*, (s. 443-452). İçinde Ş. Uluşan ve S. Kayhan (Ed.) *Türk Dünyasında Kadın Algısı*. Ankara, Celal Bayar Üniversitesi Atatürk İlke ve İlkeleri Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayınları.
- Paulhus, D. L. (2014). Toward a taxonomy of dark personalities. *Current Directions in Psychological Science*, 23(6), 421–426. <https://doi.org/10.1177/0963721414547737>
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556–563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Ronningstam, Elsa & Weinberg, Igor. (2013). Narcissistic Personality Disorder: Progress in Recognition and Treatment. Focus: The Journal of Life-Long Learning in Psychiatry. 11. 167-177. 10.1176/appi.focus.11.2.167.
- Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H.(2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınevi.

- Sibley, C., & Duckitt, J. (2009). The ideological legitimization of the status quo: Longitudinal tests of a social dominance model. *Political Psychology*, 31(1), 109-137
- Sidanius, J. & Pratto, F. (1999). *Social dominance theory: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sidanius, J., Pratto, F., Van Laar, C., & Levin, S. (2004). Social Dominance Theory: Its Agenda and Method. *Political Psychology*, 25(6), 845-880.
- Tambur, M., & Vadi, M. (2009). Bullying at work: Research in Estonia using the Negative Acts Questionnaire Revised (NAO-R). *Review of International Comparative Management*, 10(4), 791-805.
- Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Träskman, B. L., Grape, T., & Hogstedt, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*, 15, 738. doi.org/10.1186/s12889-015-1954-4
- Warshaw, L. J. (2006). *Violence in the Workplace*. Geneva, in the 4th edition of the International Labour Organization's Encyclopaedia of Occupational Health and Safety.
- Verkuil B., Atasayi S., & Molendijk M.L. (2015). Workplace bullying and mental health: A meta-analysis on cross-sectional and longitudinal data. *PLoS One*. 2015;10(8)
- Zhao, H., Zhang, H., & Xu, Y. (2016). Does the Dark Triad of Personality Predict Corrupt Intention? The mediating role of belief in good luck. *Frontiers in psychology*, 7, 608.doi.org/ 10. 3389/ fpsyg.20 16.00608