

PSIXOLOGİYA, YAŞ FİZİOLOGİYASI VƏ İNKLÜZİV TƏHSİL MƏSƏLƏLƏRİ
ПСИХОЛОГИЯ, ВОЗРАСТНАЯ ФИЗИОЛОГИЯ
И ВОПРОСЫ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ISSUES OF PSYCHOLOGY, AGE PHYSIOLOGY AND INCLUSIVE
EDUCATION

UOT 159.9

Solmaz Qüdrət qızı Həsənli
pedaqogika üzrə fəlsəfə doktoru, dosent
Azərbaycan Dövlət Pedagoji Universiteti

QURUMLARDA MOBBİNG HESAB EDİLƏN DAVRANIŞLAR

Солмаз Гудрат гызы Гасанлы
доктор философии по педагогике, доцент
Азербайджанский Государственный Педагогический Университет

ПОВЕДЕНИЯ, СЧИТАЮЩЕЕСЯ МОББИНГОМ В УЧРЕЖДЕНИЯХ

Solmaz Gudrat Hasanli
doctor of philosophy in pedagogy, associate professor
Azerbaijan State Pedagogical University

BEHAVIORS CONSIDERED MOBBING IN INSTITUTIONS

Xülasə. Mobbing – rastlaşdığı mənfi münasibət və haqsızlıqlar qarşısında çarəsiz qalan insan tərəfindən müdaxilə edilməsi və qarşısının alınması çətin bir prosesdir. Daha çox tibb, təhsil və özəl sektor sahələrində müşahidə edilən mobbing, insanın əmək fəaliyyətinin səmərəsini aşağı salır, sosial həyatına mənfi təsir göstərir, psixoloji və fizioloji sağlamlığına təhlükə yaradır. Günümüzdə işsizlik probleminin artdığı bir zamanda buna bağlı olaraq mobbingə məruz qalanların sayının da artması elmi araşdırmalarla isbat olunmuşdur. Məqalədə günümüzün əsas sosial-psixoloji problemlərindən olan mobbing hesab ediləcək davranışlar təhlil olunmuş, bu davranışların əsas cəhətləri və təsnifatı analiz edilmişdir.

Açar sözlər: mobbing, qurumlar, mobbing davranışları, iş yerində psixoloji təzyiq

Резюме: Моббинг - сложный процесс, в который может вмешаться и предотвратить человек, беспомощный перед лицом негативного отношения и несправедливости. Моббинг, который чаще всего наблюдается в сфере медицины, образования и частного сектора, снижает эффективность труда человека, негативно влияет на его социальную жизнь, создает угрозу его психологическому и физиологическому здоровью. В настоящее время, когда проблема безработицы обостряется, за счет этого увеличилось и количество людей, подвергшихся моббингу, что доказано научными исследованиями. В статье анализируются поведения, которые можно считать моббингом, которые входят в число основных социально-психологических проблем современности, анализируются основные аспекты и классификация этих форм поведения.

Ключевые слова: моббинг, предприятия, моббинговое поведение, психологическое давление на рабочем месте

Summary. Mobbing is a difficult process to intervene and prevent by a person who is helpless in the face of negative attitudes and injustices. Mobbing, which is mostly observed in the fields of medicine, education and private sector, lowers the efficiency of a person's work, has a negative impact on his social life, and poses a threat to his psychological and physiological health. Nowadays, when the problem of

unemployment is increasing, the number of people subjected to mobbing has also increased due to this, it has been proven by scientific research. In the article, behaviors that can be considered mobbing, which are among the main socio-psychological problems of today, are analyzed, the main aspects and classification of these behaviors are analyzed.

Key words: *mobbing, enterprises, mobbing behavior, psychological pressure in the workplace*

Mobbing, güc fərqinə əsaslanaraq sistemli, əvvəlcədən düşünülmüş və davamlı olaraq qarşı tərəfi qorxutmaq, şəxsiyyətini alçaltmaq və qurumda insanlar arasında mobbing obyektinə olan insana qarşı mənfi münasibət, nifrət yaratmaq, kollektivdən təcrid etmək, tənhaləşdirmək, yoxmuş kimi davranmaq və buna bənzər davranışları əhatə edən psixoloji təzyiqli mexanizmi olaraq ifadə edilə bilər.

Heinz Leymann mobbing davranışlarını 5 fərqli qrupda 45 davranış olaraq müəyyənləşdirmişdir. Leymann tərəfindən səciyyələndirilən mobbing davranışları əsasən bunlardır:

• *Birinci qrup:* insanın kollektiv içində ünsiyyətini və özünü ifadə etməsini məhdudlaşdıran davranışlar müşahidə edilir;

• *İkinci qrup:* insanın kollektiv içindəki sosial münasibətlərinə mane olmaq kimi davranışları mövcud olur;

• *Üçüncü qrup:* insanın kollektiv içərisində nüfuzuna xələl gətirən davranışlar özünü göstərir;

• *Dördüncü qrup:* İnsanın həyat şəraiti və peşə statusuna mənfi təsir göstərən davranışlar müşahidə edilir;

• *Beşinci qrup:* insanın fiziki və psixi sağlamlığına birbaşa təsir edən davranışlar mövcud olur (1, s.17-19).

Hər hansı bir müəssisədə çalışan bir işçinin yuxarıdakı davranışlardan hər hansı birinə və ya hamısına məruz qalması, həmin şəxsin yaşadıklarını mobbing olaraq ifadə etməsi üçün kifayət deyil. Bu davranışların sistemli şəkildə davamlı olaraq baş verməsi mobbingin əsas şərtlərindən biridir. Bundan əlavə, bu davranışlara məruz qalan şəxsin bu təsirlərin qarşısını almaqda gücsüz və çarəsiz olması, özünü müdafiə edə bilməməsi başqa bir şərt olaraq göstərilir.

Einarsen və Skoqstad mobbingi son altı ay ərzində baş verən həftədə bir dəfə və ya arada bir təkrarlanan davranış kimi qeyd edir. Leymann görə də davranış həftədə bir dəfə təkrarlanmalı və ən azı altı ay davam etməlidir. (2, s.33-51.)

Gündəlik həyatda mobbingin çox tez-tez baş verdiyini qeyd edən Leymann, belə bir vəziyyətin mütəmadi olaraq ortaya çıxmasının mobbingə məruz qalan insana psixoloji, sosial və hətta fizioloji zərər verəcəyini bildirmişdir. Buna görə də, əsas olan mobbing qurbanına mənfi təsir göstərən davranışın mahiyyəti deyil, bu davranışların tezliyidir. Mahiyyətə məqsədli edilməyən bir davranış kimi görünən bu davranışlar sistemli və qəsdən təkrar edildikdə mobbing qurbanı olan insan üçün təhlükə yaradır.

Mütəxəssislər mobbing davranışlarına daxil olan əsas davranışları aşağıdakı kimi müəyyənləşdirmişlər:

Birinci qrup: İnsanın ünsiyyətini və özünü ifadəsini məhdudlaşdıran davranışlar. Aşağıdakı davranışlar bu kateqoriyaya daxildir:

1. Şəxsin özünü ifadə etmək imkanı rəhbər tərəfindən məhdudlaşdırılır.

2. İnsanın sözü daim kəsilir.

3. Özünü ifadə etmək imkanları həmkarları tərəfindən məhdudlaşdırılır.

4. İnsan qurumda davamlı olaraq danlanır və onunla yüksək səslə, alçaldıcı tonda danışılır.

5. İnsan daima fəaliyyətinə görə tənqid olunur.

6. İnsanın şəxsi həyatı daim kollektiv üzvləri tərəfindən tənqid olunur.

7. İnsan telefonla narahat edilir.

8. İnsan sözlü hədələrə məruz qalır.

9. Həmin şəxsi hədələmək məqsədi ilə yazılı mesajları göndərilir.

İkinci Qrup: İnsanı sosial təcridə yönələn davranışlar. Mobbingdə əsas məqsəd insana psixoloji təzyiqli göstərərək iş yerindən uzaqlaşdırmaqdır. Təzyiqlərdən yorulan zərərçəkmiş ya haqlı olaraq öz istəyi ilə işindən ayrılır, ya da məcbur işdən çıxarılır. Bu kateqoriyaya aşağıdakı davranışlar daxildir:

1. İnsanın ətrafındakı insanlar artıq onunla danışmamağa başlayır.

2. Şəxsin heç kimlə danışmasına və görüşməsinə icazə verilmir.

3. İnsan digər işçilərdən təcrid olunaraq ayrı bir yerdə işləməyə məcbur edilir.

4. Şəxsin həmkarları ilə danışması qadağan edilir.

5. İnsana sanki o yoxmuş kimi davranılır, onun hüquqlarına və şəxsiyyətinə hörmət edilmir.

Üçüncü qrup: İnsanın qurum içindəki nüfuzuna xələl gətirən davranışlar. İnsan mobbinq tətbiq edən şəxs tərəfindən müxtəlif münasibət və davranışlarla kollektiv içərisində utandırılır, daim ələ salınır və alçaldılır. Bu kateqoriyaya aşağıdakı davranışlar daxildir:

1. İnsanın arxasınca mənfi fikirlər söylənilir.

2. Onun haqqında əsassız söz-söhbətlər yayılır.

3. Gülünc vəziyyətə salınaraq məsxərəyə qoyulur.

4. İnsana ruhi xəstəymiş kimi davranırlar.

5. Onu psixoloji müayinədən keçməyə məcbur edirlər.

6. İnsanın hər hansı bir vəziyyətdə üzr istəməsinə istehza ilə yanaşılır.

7. Yerişi və səsi təqlid edilərək məsxərəyə qoyulur.

8. Şəxsin siyasi baxışları və ya dini inancı məsxərəyə qoyulur.

9. Şəxsi həyatı gülüş obyektinə olur.

10. İnsanın milliyyəti ələ salınır.

11. Özünə güvənini mənfi təsir edəcək işlə məşğul olmağa məcbur edilir.

12. İnsanın səyi və uğuru haqsız olaraq mühakimə olunur.

13. İnsanın qərarları daim mühakimə edilir.

14. Şəxs aşağılayıcı adlarla çağırılır.

Dördüncü qrup: İnsanın peşəkarlığına qarşı yönələn davranışlar. Mobbinq prosesində ümumiyyətlə işçilərin şəxsiyyətinə, etibarlılığına və peşəkarlığına məqsədli hücumlar başlayır.

Mobbinqdə insanların peşə bacarıqlarını, imicini və qabiliyyətini alçaldan davranışlar mövcuddur. Bütün bunlar insana olan inamın itməsinə səbəb olur. Bu vəziyyət insanın peşəkarlığına qarşı kollektivdə şübhə yaradır və onun ətrafındakı insanlarda ona qarşı inamsızlıq meydana gətirir. Hər hansı bir qurumda insana qarşı meydana gələn güvənsizlik insanı və onun işini dəyərsiz edir. Bu isə öz növbəsində şəxsin özünü qiymətləndirməsinin aşağı düşməsinə səbəb olur. Bu kateqoriyaya aşağıdakı davranışlar daxildir:

1. İnsana önəmli tapşırıqlar və vəzifələr verilmir.

2. Ona verilən tapşırıqlar geri alınır və şəxsin vəzifələri məhdudlaşdırılır.

3. İnsan mənasız işlərə məcbur edilir.

4. Qabiliyyətindən aşağı olan tapşırıqlar verilir.

5. İnsanın işi daima dəyişdirilir.

6. Onun özünə inamına mənfi təsir edən işlər verilir.

7. İnsana nüfuzunu aşağı salan işlər tapşırılır.

Beşinci qrup: Sağlamlığa birbaşa təsir edən davranışlar. Mobbinqə məruz qalan insan ən çox emosional, fizioloji və psixoloji təsirlərlə qarşılaşır. Psixoloji sarsıntıların səbəb olduğu fizioloji problemlər və xəstəliklər insanı daha da çətin vəziyyətə salır. Bu kateqoriyaya aşağıdakı davranışlar daxildir:

1. İnsan fiziki olaraq ağır işləri görməyə məcbur edilir.

2. Ona fiziki zorakılıq tətbiq edilir.

3. Şəxs qorxudulur.

4. İnsana fiziki olaraq ziyan vurulur.

Bu davranışların hamısı mobbinq hadisəsində özünü göstərməyə bilər. Əsasən bu davranışların sistemli və davamlı şəkildə həyata keçirilməsinə diqqət yetirilməlidir. Çünki iş həyatında insanlar bir çox hallarda yuxarıda bəhs edilən davranışlarla qarşılaşırlar. Əsas odur ki, bu davranışlar qəsdən və davamlı olaraq edilsin.

Mobbinq ixtisas hazırlığı, yaş, irq, cins, inanc, milliyyət və ya başqa hər hansı bir səbəbdən qurban kimi seçilən şəxsin narahat edilməsi ilə başlayan və zorakılığı getdikcə artan sistemli bir prosesdir.

Problemin aktuallığı. Mobbinq işçilərdə ağır fiziki və psixoloji problemlərə səbəb olan və nəticələri həm müəssisəyə, həm də bütövlükdə cəmiyyətə təsir edən vacib sosial-psixoloji problemlərindən biridir. Bunun üçün də mobbinq davranışları ilə bağlı düzgün diaqnozun qoyulması və bu problemlə mübarizə yollarının axtarılması həm müəssisədə işçilərin və həm də qurumun məhsuldarlığı və səmərəli fəaliyyəti baxımından mühüm rol oynayır.

Problemin elmi yeniliyi. Məqalədə qurumlarda mobbinq hesab edilə biləcək davranışların sosial-psixoloji təhlili verilmiş, elmi-nəzəri mənbələr əsasında elmi ümumiləşdirmələr aparılmışdır. Bu elmi ümumiləşdirmələr əsasında problemin təhlil edilməsi elmi yeniliyi müəyyən edir.

Problemin praktik əhəmiyyəti. Məqalədən psixoloqlar, müəssisə və qurumlarda rəhbər vəzifələrdə çalışanlar, eyni zamanda idarəetmə və menecment psixologiyası sahəsində mütəxəssislər və geniş ictimaiyyət faydalanmaqla müasir dövrdə hər hansı

bir qurumda istər rəhbərlə işçi, istərsə də işçi-işçi arasında olan mobbing probleminin sosial-psixoloji təhlili ilə bağlı ümumi qanunauyğunluqlar haqqında məlumat əldə edərək bu problemi yaşayan insanlara gərəkli yardım göstərmə imkanına sahib olurlar.

Ədəbiyyat:

1. Davenport, N., Schwartz, R.D., Elliott, G.P. Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz. (Çeviri: Osman Cem ÖnerToy). -İstanbul: Sistem Yayıncılık, -2003.
2. Helen Cowie, et. al., "Measuring Workplace Bullying", *Agression and Violent Behavior*, 7, -2002
3. Криста Колодей. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и в школе. -Москва: Издательство Гуманитарный центр, -2021.
4. Pelit, N. ve Pelit, E. Mobbing ve Örgütsel Sinizm (Teori-Süreç ve Örgütlere Yansımaları) . -Ankara: Detay Yayıncılık, -2014.
5. Seyidov, S.İ. Menecmentin psixologiyası. / S.İ. Seyidov. -Bakı, -2011.
6. Tutar, H. Mobbing (Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri; Kuramsal Yaklaşım). -Ankara: Detay Yayınları, -2015.
7. Yusifov, E. Konfliktologiya. / E. Yusifov, M. Ramazanov.-Bakı, -2018.

E-mail: solmazhasanli@hotmail.com

Rəyçilər: *psixol.elm.dok., prof. R.İ. Əliyev,*
psixol.ü.fəls.dok. R.T. Rzayeva

Redaksiyaya daxil olub: 23.01.2023.