

Mobbinqin inkişaf mərhələlərinin sosial-psixoloji təhlili

Solmaz Qüdrət qızı Həsənlı

*pedaqogika üzrə fəlsəfə doktoru, dosent,
Azərbaycan Dövlət Pedaqoji Universiteti*

E-mail: solmazhasanli@hotmail.com

Rəyçilər: psixol.ü.e.d., prof. R.İ. Əliyev,
psixol.ü.f.d., dos. N.T. Rzayeva

Açar sözlər: mobbinq, qurumlar, mobbinq davranışları, iş yerində psixoloji təzyiq, mobbinqin mərhələləri

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

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

Dünyanın bir çox tədqiqatçıları mobbinqi 21-ci əsrin “sosial xəstəliyi” adlandırırlar. Ümumiyyətlə, bu anlayışın elmi əsasda öyrənilməsinə 1980-ci illərdən başlanılmışdır və günümüzdə bu problem daha geniş araşdırma obyektinə çevrilmişdir. Qərb ədəbiyyatında 21-ci əsrin bu “sosial xəstəliyi” ilə üzləşmiş təşkilatların rəhbərləri və işçiləri üçün davranış normalarına dair məsləhətlər verən çox sayda məqalələr, monoqrafiyalar və praktiki-metodiki tövsiyələr vardır. Qərbi Avropanın bir çox ölkələrində və Amerikada bu problemin mənfi təsirlərini neytrallaşdırmaq üçün tövsiyələr hazırlayan xüsusi institutlar yaradılmışdır. Lakin günümüzdə mobbinqin sistemli nəzəriyyəsi hələ formalaşmayıb.

Yeni bir tədqiqat istiqaməti olaraq mobbinqin öyrənilməsi ötən əsrin 80-90-cı illərində başlamışdır və XX əsrdə Skandinaviya ölkələrində, Qərbi Avropanın bir çox ölkələrində, eləcə də ABŞ, Avstraliya və Cənubi Afrikada sürətlə populyar araşdırma mövzusunə çevrilmişdir. Bu problemlə məşğul olan tanınmış alimlərdən H. Leyman, S. Eynersen, D. Salin, K.L. Kuper, L. Sperri, D. Yamada, P. Cordan, P. Makkartni, S. Meres-Ştaynmanı göstərə bilərik.

Mobbinq problemi psixologiya, sosiologiya, hüquq, tibb, idarəetmə kontekstində öyrənilir, çünki onun mürəkkəb mahiyyətini yalnız elmlərarası kontekstdə müxtəlif elmlərin təhlili metodlarından istifadə etməklə başa düşmək və izah etmək olar. Psixoloqlar və psixoterapevtlər mobbinqin iştirakçısına çevrilmiş şəxsin şəxsi xüsusiyyətlərində psixoloji və psixosomatik dəyişiklikləri nəzərə alırlar; sosioloqlar mobbinq subyektini və obyektini olan insanın inkişaf dinamikasına təsir edən sosial-mədəni, siyasi və sosial-iqtisadi amilləri diqqətə çatdırırlar; menecerlər onun dinamikasının təşkilati aspektlərini ortaya çıxarmağa çalışırlar; hüquqşünaslar iş yerində mobbinqin mənfi nəticələri ilə mübarizə aparmaq üçün hüquqi baza hazırlayırlar.

Mobbinq qurumlarda işçilərə qarşı həyata keçirilən, onların fəaliyyətinin səmərəsini aşağı salan, eyni zamanda insanın digər işçilər arasında nüfuzunun zədələnməsinə səbəb olan psixoloji təzyiq mexanizmidir ki, bunun nəticəsində də insanlar ciddi psixoloji travmalarla qarşı-qarşıya qalırlar.

Mobbinqin qurumlarda işçilər üzərində bir çox mənfi təsiri olduğu ortaya çıxarılmışdır. Bunlar, kollektivə yadlaşma, uyğunlaşa bilməmə, işdən soyuma, işdən ayrılma kimi nəticələndir. Bu nəticələr sadəcə mobbinqə məruz qalan insanlara deyil, eyni zamanda quruma da mən-

fi təsir edir. Bir çox hallarda müəssisələr mobbinq nəticəsində çox qabiliyyətli, savadlı, mütəxəssis kadrlarını itirirlər. Eyni zamanda bu vəziyyət digər işçilərə də mənfi psixoloji təsir göstərir və onların çalışdıqları quruma güvəni, ona bağlılıq hissi azalır.

Mobbinqə məruz qalan insanlar qarşılaşdıqları psixoloji təzyiqlər, keçirdikləri stress və dəyərlik kimi hisslərin təsiri ilə psixoloji, sosial və bəzən hətta fizioloji problemlər yaşayaraq bir çox hallarda əmək fəaliyyətindən uzaqlaşmaq məcburiyyətində olurlar ki, bu da onların daha dərin psixososial çətinliklərlə, fizioloji fəsadlarla qarşılaşmalarına gətirib çıxarır.

Mobbinq prosesinin ilk addımı psixoloji qarşıdurma və təbliğat formasında başlayır. Psixoloji qarşıdurmanın hücum və müdafiə silahı təbliğat və təxribatdır. Vasitələri isə yalan, iftira, böhtan, qurumda var olan imkanlardan məhrum etmə, hədə-qorxu gəlmək, sözlü və ya fiziki sataşma kimi hər cür təhqiredici münasibət və davranışlardır. Mobbinqdə təbliğatın əsas məqsədi, mobbinq hədəfi olan insanı təsir altına almaq, ona nəzarət etmək, “tərbiyə” etmək və tamamilə bir itaət hissi ilə mobbinq tətbiq edən iradəsinə tabe etmək və bunu ona qəbul etdirməkdir. Mobber (mobbinq tətbiq edən) onun iradəsi qarşısında boyun əyməyən mobbinq hədəfi insana qarşı həddən artıq qəzəb və düşmənçilik hissləri bəsləyir. Buna görə də təmələndə daha çox istənilməyi halda ortadan qaldırılma imkanı olan mobbinq mobberin güzəştə getmək kimi bir niyyətinin olmaması səbəbindən müəyyən bir zaman müddətində sistemli bir şəkildə tətbiq edilən mənfi münasibətə çevrilir və mobbinqə məruz qalan insanın çarəsiz vəziyyətə düşdüyü, stressli bir proses halına gətirib çıxarır.

Leyman və Gustafsson mobbinq prosesinin beş mərhələdə tətbiq edildiyini qeyd etmişlər:

1. Anlaşılmazlıq və ya münasibət mərhələsi. Bu mərhələ kritik bir hadisə və ya anlaşmazlıq vəziyyəti olaraq ifadə edilir və bu daha mobbinq olaraq qəbul edilməz. Ancaq anlaşmazlığın, konfliktin davam etməsi halında müəyyən müddətdən sonra vəziyyətin mobbinqə çevrilmə imkanı böyükdür.

2. Təsvir etmə (damğalama). Bu mərhələdə hədəf alınan insan əvvəlcə “çətin”, “üsyankar”, ya da “psixoloji problemləri olan bir insan” kimi damğalanır, olduğu sosial mühitdə bu xüsusiyyətlərlə təsvir edilir. İkinci mərhələ mobbinqin açıq-aşkar başladığı mərhələdir. Bu mərhələdə mobbinqə məruz qalan insana qeyri-etik və düşmən münasibəti bəslənir, o kollektivdən təcrid edilir. Bu səbəbdən insan özünü kollektivdə uğursuz biri kimi görür və özünə güvəni getdikcə azalır. Rəhbərliyin də bu damğalamayı qəbul etməsi nəticəsində həmin insanla bağlı qəsdən yaradılan mənfi münasibət müəssisə içində sürətlə yayılır.

3. Aqressivlik mərhələsi. Bu mərhələdə aqressiv davranışlar, psixoloji təzyiqlər, artıq mobbinq hesab edilən mənfi münasibət və yanaşma sistemli bir formada həyata keçirilir. Mobbinqə məruz qalan insana qarşı açıq aqressiv davranışlar göstərilir.

4. Kollektivin gücündən istifadə etmə mərhələsi. Mobbinq prosesinə rəhbərliyin bütün imkanları ilə qoşulduğu bir mərhələdir. Bu mərhələdə mobbinqə məruz qalan insan qurumda ona qarşı olan digər insanlarla mübarizə aparmaq məcburiyyətində qalır. Qurumda çalışan insanların bu vəziyyətə göz yumduğu və hətta mobber və mobberlərə bir çox hallarda dəstək verdiyi üçün mobbinqə məruz qalan insan digər işçilərin gücünə sığınan mobber qarşısında çətin vəziyyətə düşür.

5. İşdən çıxarılma mərhələsi. Mobbinq travma sonrası stressi meydana gətirir. İşdən çıxarılmadan sonra insanda stress və onu izləyən psixosomatik xəstəliklər ortaya çıxır. Bunun nəticəsində mobbinqə məruz qalan insan işə getməyə belə yaşamış olduğu mühitin ona təsirinə tam olaraq yaxa qurtara bilmir.

Herald Ege Leyman və Gustafssonun modelini daha da inkişaf etdirərək 6 mərhələli Ege modelini ortaya qoymuşdur. Herald Ege ədəbiyyatda mobbinq terminindən istifadə edən ilk

alman psixoloqudur. Onun ortaya qoyduğu mərhələlər bunlardır:

1. Sıfır vəziyyəti. Hələlik vəziyyət mobbing mahiyyəti daşımır. Seçilmiş hər hansı bir hədəf yoxdur. Lakin müəyyən bir zaman müddətində qurumda hər kəsin bir-birinə zidd olduğu bir iş mühiti meydana gəlir.

2. Birinci mərhələ. Əvvəlki mərhələdə müəyyənləşdirilməyən hədəf seçilir. Məqsəd isə hədəfdəki insanı yox etməkdir. Bu səbəblə də mobbing hədəfi seçilən insanın çox vaxt şəxsi həyatına belə qarışıq.

3. İkinci mərhələ. Göstərilən təzyiqlər hələlik psixoloji narahatlığa səbəb olmasa da insan özünü pis hiss edir və artıq bir hədəf olduğunu anlayır.

4. Üçüncü mərhələ. Mobbingə məruz qalan insanda bu mərhələdə artıq bir sıra psixoloji səbəblərə dayanan fizioloji problemlər ortaya çıxır. Buna yuxu problemləri, həzm sistemində meydana gələn narahatlıqlar və baş ağrısı misal göstərilə bilər.

5. Dördüncü mərhələ. Mobbingə məruz qalan insanın müxtəlif səbəbləri bəhanə gətirərək tez-tez icazə alması və iş yerindən mümkün olduğu qədər uzaq olmağa çalışması mərhələsidir. Bu mərhələdə insan özünü getdikcə daha da narahat və gərgin hiss edir, stress yaşayır.

6. Beşinci mərhələ. Mobbingə məruz qalan insan bu mərhələdə fiziki, sosial və psixoloji baxımdan bir çox problemlər yaşayır. Buna görə də o, özünü yaxşı hiss edə bilmək üçün müxtəlif dərmanlardan istifadə edir. Lakin bu keçici tədbirlər onun depressiyaya düşməsinə mane olmur.

7. Altıncı mərhələ. Bu mərhələ əmək fəaliyyətindən uzaqlaşmanın son mərhələsidir. Mobbing hədəfi olan insan işdən uzaqlaşdırılır, ya da məcburən öz ərizəsi ilə işdən ayrılmağa məcbur edilir. Bu vəziyyət bir çox hallarda insanların intihar etməsinə belə səbəb ola bilər.

Məqalənin aktuallığı. Günümüz üçün əsas sosial-psixoloji problemlərdən biri olan mobbingin inkişaf mərhələlərinin elmi baxımdan təhlil edilməsi aktual bir məsələdir. Belə ki, insanların əmək fəaliyyətlərinin səmərəsini aşağı salan, sosial həyata mənfi təsir göstərən, psixoloji və fizioloji sağlamlılıqlarına təhlükə yaradan ciddi bir sosial-psixoloji problemdir. Eyni zamanda inkişaf edən, insan gücünün texnologiya ilə əvəz olunduğu, qurumlarda rəqabətin artdığı müasir dövrdə elmi-psixoloji baxımdan məsələnin aparıldırılması xüsusi aktualıq kəsb edir.

Məqalənin elmi yeniliyi. Məqalədə mobbing probleminin meydana gəlməsinin mərhələli inkişafının sosial-psixoloji təhlili verilmiş, araşdırılan elmi-nəzəri mənbələr əsasında elmi ümumiləşdirmələr aparılmışdır. Məqalədə bu ümumiləşdirmələrə əsaslanaraq problemin təhlil edilməsi elmi yeniliyi müəyyən edir.

Məqalənin praktik əhəmiyyəti və tətbiqi. 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 ilə 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. Quliyev T. İnsan resurslarının idarə edilməsi. Bakı, 2013.
2. Seyidov S.İ. Menecmentin psixologiyası. Bakı, 2011.
3. Tutar H. Mobbing (Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri; Kuramsal Yaklaşım). Detay Yayınları, Ankara, 2015.

4. Çobanoğlu S. İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. Timaş Yayınevi. İstanbul, 2005, s. 21-22.

5. Криста Колодей. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и в школе. Издательство Гуманитарный центр. Москва, 2021.

6. О. Ю. Поликанова, М. Н. Вражнова. Исследование моббинг-процессов в системе межличностных конфликтов среди работников организации. Текст: непосредственный // Молодой ученый, 2011. № 4 (27). Т. 3. с. 78-83.

7. Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Springer Publishing Company, Violence and Victims, 1990, C. 5, No: 2, ss. 119-126.

8. Westhues, K. Workplace mobbing in Academe: Reports from Twenty Universities. Newyork: Edwin Mellen Press, 2004.

С. Г. Гасанлы

Социально-психологический анализ этапов развития моббинга

Резюме

В статье разъясняется и всесторонне анализируется природа моббинга, который является одной из основных социально-психологических проблем современности. В то же время в статье обращается внимание на отношение специалистов к проблеме моббинга, анализируются основные аспекты моббингового поведения.

S.K. Hasanli

Social-psychological analysis of mobbing developmental stages

Summary

In the article, the nature of mobbing, which is one of the main socio-psychological problems of today, is explained and extensively analyzed. At the same time, the article draws attention to the attitude of experts to the problem of mobbing, and analyzes the main aspects of mobbing behaviour.

Redaksiyaya daxil olub: 25.07.2022