

QURUMLARDA MOBBİNGİN ARADAN QALDIRILMASI YOLLARI

Solmaz Qüdrət qızı Həsənli

ADPU

p.ü.f.d., dosent

solmazhasanli@hotmail.com

Xülasə

Müəssisələrdə bir təzyiq prosesi olan mobbing günümüzdə çox tez-tez rast gəlinən sosial-psixoloji problemlər sırasındadır. Demək olar ki, üzvü olduğumuz bütün sosial sistemlərdə mobbingin meydana gəlməsi mümkündür. Ən çox tibb, təhsil və özəl sektor sahələrində görülən mobbing, insanların əmək fəaliyyətlərinin səmərəsini aşağı salan, sosial həyatına mənfi təsir göstərən, psixi və fiziki sağlamlığına təhlükə yaradan ciddi bir sosial-psixoloji problemdir.

Tezisdə günümüz üçün aktual bir mövzu olan mobbingin aradan qaldırılması yolları analiz olunmuşdur. Mobbingin aradan qaldırılmasında fərdi, qurum və toplum baxımından həyata keçirilən tədbirlərdən bəhs edilmişdir.

Açar sözlər: mobbing, qurum, toplum, psixoloji təzyiq, maarifləndirmə.

Summary

Mobbing, which is a pressure process in institutions, is one of the most common social-psychological problems today. Mobbing is possible in almost all social systems we are part of. Mobbing is a serious socio-psychological problem, which is seen mostly in the fields of medicine, education and private sector, which reduces the efficiency of people's work activities, negatively affects their social life, and endangers their mental and physical health.

In the thesis, the ways of eliminating mobbing, which is an actual topic for today, were analyzed. The measures implemented in the elimination of mobbing from the point of view of individual, institution and society have been mentioned.

Key words: mobbing, institution, society, psychological pressure, education.

Mobbing tətbiq edildikdən sonra və mərhələləri irəlilədikcə meydana gətirdiyi zərərlərin aradan qaldırılması çox çətinidir. Halbuki mobbing probleminin qarşısının alınması onun sonrakı inkişaf mərhələlərində aradan qaldırılmasından daha asandır. Bu səbəblə mobbing probleminin qurumlarda yaranması və inkişafının qarşısının alınması ilə bağlı şəxslərin və qurumların maarifləndirilməsi bu problemlə bağlı tədbir alınmasının əsas yoludur. Çünki hər hansı bir problemin aradan qaldırılması üçün o problemin mahiyyətinin bilinməsi vacibdir. Ancaq maarifləndirmə sadəcə mobbingə məruz qalanlar üçün deyil, rəhbərlər, kollektivin digər üzvləri və bütün toplum üçün həyata keçirilməlidir.

Mobbing davranışlarına və psixoloji təzyiqlərə qarşı mobbingə məruz qalanan, onun yaxın çevrəsinin və çalışdığı qurumun həyata keçirəcəyi fəaliyyətlərin başında problemi dərin və əhatəli şəkildə analiz etmək gəlir. Problemin varlığı hiss olunduqdan və problem konkret olaraq ifadə edildikdən sonra həll yolları tapmaq daha asan və daha tez olacaqdır. Dünyanın inkişaf etmiş ölkələrində bir qanun pozuntusu olaraq qəbul edilən mobbingə qarşı ölkəmizdə də eyni mahiyyət daşıyan qanunların qəbul edilməsi çox vacibdir. Çünki insanların iş həyatında, peşə fəaliyyətlərində ciddi sosial-psixoloji problem olan mobbing insana qarşı məqsədli psixoloji və fizioloji təzyiq, bəzən isə intihara qədər gedən ciddi qanun pozuntusudur.

Mobbing ilə mübarizə yolları fərdi, qurum və toplum baxımından təhlil edilir. Bu mübarizə yolları əsasən aşağıdakılardır:

Fərdi tədbirlər və mübarizə yolları

İşçilərin qurumlarda mobbingdən qorunmaq üçün ala biləcəkləri tədbirlər əsasən bunlardır:

1. Mobbing problemi ilə bağlı mütəxəssislərlə görüşüb onlardan yardım almalıdır.
2. Qarşılaşdığı mobbinglə bağlı işdən çıxmaq və ya mobbinglə mübarizə aparmaq arasında hansının daha avantajlı olması ilə bağlı vəziyyətə görə seçim edib ona görə də hərəkət etməlidir.

3. Mobinq qurbanının işə gəlməməsi mobberin daha rahat hərəkət etməsinə imkan yaradar. Bunun üçün icazə və ya tibbi arayış alaraq işdən yayınmamalıdır.

4. Hədəf olan insan ona tətbiq olunan mobbinqin digər insanlar tərəfindən görülməsini və lazım gələrsə mövcud vəziyyətə yardım alına biləcək insanlara, qurumlara, mərkəzlərə bildirilməlidir.

5. Özünə qapanaraq bir kənara çəkilməməlidir.

Mobbinqlə mübarizənin ən əsas yolu mobbinqin nə olduğunu bilmək və onun əlamətlərini tanımaqdır. Eyni zamanda çalışdıqları qurumu tanımaq da insanların inamlı davranışlarını təmin edir. İş və şəxsi həyatı bir-birindən ayıra bilmək də mobbinqə qarşı tədbir görmək və mobbinqlə asanlıqla mübarizə aparmaq baxımından önəmlidir. İş həyatında rəqabət və iyerarxiya çox vaxt dostluqdan daha üstündür. Bu səbəbdən dostluq münasibətləri nizamlanmalı, konflikt zamanı digər işçilərə özünün əleyhinə istifadə oluna biləcək bilgilərin verilməsindən qaçınılmalıdır.

Davenportun fikrincə, mobbinqə dözmək üçün əslində nə baş verdiyini anlamaq, təzyiqlərdən qorxmadan özünə güvən hissi ilə bu davranışların qarşısını almağa çalışmaq, qurban olmağı qəbul etməmək, uzunmüddətli mübarizəyə hazır olmaq, yaradıcılığı və enerjini maraqlı sahələrinə sərf etmək və lazım gələrsə o mühiti tərk etmək üçün tədbir almaq lazımdır (Davenport, 2003).

Mobbinqdən əvvəl, gizli münaqişələr olduğu zaman mobbinq tətbiq edən şəxsin problemi daha da dərinləşdirməsi üçün cəsarətlənməsinin və aqressiyasını artırmasının qarşısını almaq üçün tətbiq edilə biləcək ən təsirli üsul özgüvənli davranış sərgiləməkdir. Özgüvənli davranış başqalarının hüquqlarını pozmadan öz hüquqlarını müdafiə etmək, öz hisslərini, düşüncələrini və fikirlərini uyğun formada çatdırmaq, şüurlu və konstruktiv ünsiyyət qurmaq deməkdir.

Xoşagəlməz zarafat, şəxsi həyata müdaxilə kimi davranışlara icazə verməmək, mümkün konfliktlərin qarşısını almaq üçün sərhədləri açıq-aydın çəkərək ünsiyyəti konkret məlumatlar əsasında davam etdirmək, çəkingən və ya aqressiv davranışlar göstərməmək kimi ehtiyat tədbirlərinin görülməsi ilə mobbinqə qarşı qətiyyətli davranış nümayiş etdirilə bilər. Əgər xoşagəlməz davranışlar davamlı xarakter daşımağa başlamışsa, bu davranışların təsirsiz olduğunu göstərmək və mobbinq tətbiq edən şəxsi bezdirmək üçün onu görməməzlikdən gəlmək də faydalı ola bilər.

Mobbinq tətbiq edilməyə başlandığında bu psixoloji təzyiqə məruz qalan insan çox yüksək stress və emosional gərginlik yaşayır. Bu zaman insan öz fiziki və psixoloji sağlamlığını və stress qarşısında soyuqqanlılığını qorumağa çalışmalıdır. Beləliklə o, mobberə onun psixoloji tarazlığını pozmaq və fəaliyyətini azaltmaq məqsədinə çatmasına imkan vermir. Bu səbəbdən stresslə mübarizə və hissləri idarə etmək üsulları kimi ən təsirli vasitələr haqqında məlumatlı olmaq çox önəmlidir.

Hiss və emosiyaları idarə etmək mobbinqə qarşı tarazlığı qorumaqda təsirli bir yoldur. Hisslərini idarə edə bilən insanlar qarşılaşdıqları bütün problemlərə, çətinliklərə baxmayaraq çıxış yolu tapmağı bacarırlar. İnsanın özünün və başqalarının hiss və emosiyalarını duyması, anlaması və idarə etməsi emosional intellekt olaraq ifadə edilir. Hisslərin idarə edilməsi isə hiss, düşüncə və davranış arasındakı əlaqənin fərqləndirilməsi, insanı emosional olaraq çıxılmaz vəziyyətə salan düşüncə sistemini tarazlamaq və davranışı özünə zərər verməyəcək şəkildə dəyişmək deməkdir.

Mobbinq zamanı qəzəb, qorxu və kədər tez-tez görülən hisslərdir. Rasional təfəkkür bu hisslərə qapılmağın qarşısını alır. Rasional təfəkkür subyektiv fikrə deyil, obyektiv hadisəyə əsasən hərəkət etməyə əsaslanır. Məqsəd, rasional düşüncələrdən istifadə edərək günahkar axtarmaq əvəzinə həll yoluna fokuslanaraq hədəfə çatmaqdır.

Qurban olma düşüncəsinə qapılmamaq və qurban rolunu öz üzərinə gətirməmək mobbinqlə fərdi mübarizənin yollarından biridir. Qurban rolu iki formada görünür: “bədbəxt qurban” və “təxribatçı qurban”. “Bədbəxt qurban” öz gücünə inanmır və başqalarını güclü görür və insanların köməyi olmadan nəticə əldə edə bilməyəcəyini düşünür. “Təxribatçı qurban” isə ətrafdakıları münaqişəyə cəlb edir və mövcud durumun məsuliyyətini başqalarının üzərinə ataraq münaqişəni davam etdirir. (4, səh. 87). Hər iki halda zərərçəkən əziyyət çəkir.

Mobbinqə məruz qalan şəxs qurban rolunun neqativliyini dərk etməlidir. Qurbanın səhvi, bu durumda rəğbət qazanacağını və kömək alacağını düşünməsidir. Bu yanaşma mobberin məqsədinə çatmasına və cəsarətini artırmasına kömək edəcəkdir.

Mobbinqə məruz qalan insanların yaşadıkları narahatlıq, gərginlik vəziyyətlərini şüurlu şəkildə

analiz edib məntiqi nəticələr çıxarmaları çox vacibdir. Mobbinqə məruz qalan insana ailə və yaxınlarının verə biləcəyi ən böyük dəstək onu dinləmək, güclü tərəflərini, mobbinqə qarşı mübarizəsini dəstəkləməkdir. Bu, mobbinqə məruz qalan insanın özünə olan itirilmiş güvəninə yenidən geri gəlməsinə yardım edir.

Qurum tərəfindən alınan tədbirlər və mübarizə yolları.

Qurumların mobbinqlə mübarizədə həyata keçirəcəkləri ən önəmli addımlardan biri maarifləndirmədir. Bütün işçilərin bir-birinə hörmətlə davrandığı təşkilati etik davranış mədəniyyətinin yaradılmasının təmin edilməsi mobbinq davranışının ortaya çıxmasının minimuma endirilməsinə kömək edir. Maarifləndirmə fəaliyyətləri zamanı həyata keçiriləcək təşəbbüslərdən biri də mövzu ilə bağlı quruma aid broşurların, məlumat kitabçasının hazırlanmasıdır. İnkişaf etmiş ölkələrdə bu mövzuda maarifləndirmə fəaliyyətlərinin aparılması qurumun ən önəmli vəzifələrindən biri sayılır. Qurumda sağlam fəaliyyət mühitinin yaradılması qurumun səmərəli fəaliyyəti baxımından önəmli cəhət olaraq qəbul edilir.

Qurumda psixoloji təzyiqin ortaya çıxmasına və ya onun aradan qaldırılmasına mane olmaq üçün işçinin işi və iş yeri ilə bütünləşməsi təmin edilməlidir. Mobbinqin həddən artıq çox olduğu qurumlarda işçilər qurum dəyərləri və normalarına qarşı laqeyd olur və bunun nəticəsində quruma yadlaşma yaranır. Qurum bütünləşməsi işçinin qurumun imicini, gözləntilərini özününküləşdirərək, mənimsəyərək qavramasıyla mümkün olur. Qurumun imici insanın içində olduğu qurumla bütünləşməsinin dərəcəsinə təsir edir. Qurumun imici insanın qurumda qavradığı missiya, görüş və mühit kimi dəyərlər çərçivəsində meydana gəlir. Bu qısa olaraq şəxsi qurum imici olaraq adlandırılır. İnsanla qurum arasında münasibətləri müəyyənləşdirən ikinci faktor isə sosial qurum imicidir. Sosial qurum imicinə görə qurum imicini ortaya çıxaran faktor, qurum xaricindəkilərin qurum haqqında düşüncələridir. İnsanın çalışdığı qurumla bütünləşməsi üçün qurumun həm şəxsi imicinin, həm də sosial imicinin insanın tələbatlarını təmin etməsi lazımdır.

Mobbinq sindromunun qarşısının alınması üçün ən önəmli yol qurum içindəki gərginlik və problemləri zamanında müəyyənləşdirmək və doğru addımları atmaqdır. Bununla birlikdə aşağıda sıralanan cəhətlər mobbinq probleminin qarşısının alınması baxımından faydalıdır.

1. Qurumun məqsədlərini, missiyasını və qurumda çalışanlara necə davranılacağını açıqlayan bir hədəf müəyyənləşdirmək.

2. Qurumun strukturu və qurum içindəki statusların açıq olaraq ifadə edilməsi.

3. Qurumdakı çalışanların vəzifə və səlahiyyətlərini təzadlara səbəb olmayacaq formada konkret olaraq ifadə edilmə imkanının təmin edilməsi.

4. Geniş, stabil və ədalətli kadr siyasətinin aparılması.

5. Nəzarət mexanizminin həyata keçirilməsinin ədalətli və qanuni olması.

6. Qurumda çalışacaq olan kadrlar sadəcə bilik və qabiliyyətlərinə görə deyil, problem həll etmə bacarıqları, müxtəlif situasiyalarda doğru davranış göstərmək, emosional intellektə sahib olmaq kimi xüsusiyyətlərə də diqqət edilərək problem yaratmayan insanlardan seçilməlidir.

7. Davamlı olaraq inkişaf edən və dəyişən texnologiya qarşısında işçilərin təkmilləşdirilməsinə diqqət yetirilməsinə önəm verilməlidir.

8. Qurum içində insanlararası münasibətlərdə dürüstlük və səmimiyyət kimi xüsusiyyətlərə diqqət edilməli, bu xüsusiyyətlər zəifdirsə gücləndirilməlidir.

9. Hər səviyyədəki problemləri həll etmək üçün mexanizminin olması, problemin real olaraq həll edilib-edilmədiyinin izlənməsi.

10. Şikayət və təkliflərin dəyərləndirmə mexanizmlərinin mümkün qədər obyektiv həyata keçməsinə diqqət edilməsi.

11. Qurumda psixoloqların fəaliyyətini təmin etmək.

12. Qurumda mobbinqin yaranmasına imkan verməyən müsbət psixoloji iqlimin yaradılması.

13. Psixoloji təzyiq şikayətlərinin diqqətlə təhlil edilib ədalətli həll yollarının tapılması.

14. Psixoloji təzyiqə yol verənlərə və əsassız olaraq psixoloji təzyiqə məruz qaldıqlarını iddia edənlərə qarşı cəza tədbirlərinin müəyyən edilməsi (təhmət, iş yerindəki vəzifəsindən uzaqlaşdırılma, əmək müqaviləsinə xitam verilməsi və s. kimi)

Rəhbər işçilərin mobbingə qarşı tədbirləri həyata keçirə biləcək səviyyədə olması mobbing probleminin qarşısının alınmasında vacib cəhətdir. Rəhbərlərin mobbing prosesinin nə olduğu, mərhələləri haqqında məlumatlı olmaları üçün təlim və seminarlarda iştirak etmələri lazımdır. Qurumda psixoloji təzyiqin açıq olaraq ifadə edilməsi və bu problemin mənfi nəticələri haqqında rəhbərlik işçilərə lazımi məlumat verməlidir. İlk öncə təlim və ya seminarla bütün işçilərə bu problemin mahiyyəti və əsas cəhətləri haqqında bilgi verilməlidir. Eyni zamanda işçilərin də iştirakı ilə qurumda mobbing davranışlarının qarşısının alınması ilə bağlı yazılı şəkildə bir proqram tərtib edilməli, bütün işçilərin bu proqrama uyğun davranmasına nəzarət edilməlidir.

Qurumlarda psixoloji təzyiq- mobbing probleminin təkcə işçilərə və qurumlara deyil, dolayı yolla topluma da mənfi təsir etdiyini söyləmək mümkündür. Mobbing tamamilə sosial-psixoloji bir problemdir. Bu səbəbdən bu problemə qarşı təkcə fərdlərin və ya qurumun mübarizəsi kifayət etmir. Bu məsələ ilə mübarizədə ən mühüm cəhət ondan ibarətdir ki, problemlə bağlı insanların, qurumların və bütün toplumun maarifləndirilməsi təmin edilməlidir.

Kütləvi informasiya vasitələri bu məsələni işıqlandıraraq ekspertlərin mobbinglə bağlı fikirlərini bildirmələri üçün şərait yarada bilər. Bu üsuldən istifadə etməklə cəmiyyəti mobbingdən xəbərdar etmək olar. Mobbinglə əlaqədar ictimaiyyətdə məlumatlılığın artırılması və bu məsələ ilə bağlı insanların maarifləndirilməsi məqsədilə televiziya, radio və sosial media kimi kütləvi informasiya vasitələrindən istifadə etmək problemin həlli üçün önəmlidir.

İstifadə olunmuş ədəbiyyat:

1. Seyidov S.İ. Menecmentin psixologiyası, Bakı, 2011.
2. Davenport N., Schwartz R.D., Elliott G.P. Mobbing: İşyerində Duygusal Taciz. İstanbul 2003.
3. Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims, 1990.
4. Minibaş J.P., İdiğ M.Ç. Psikolojik taciz-İşyerindeki kabus. Nobel yayıncılık. İstanbul, 2009.