

UOT 159.9

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

## **MOBBİNG – GÜNÜMÜZÜN ƏSAS SOSIAL-PSIXOLOJİ PROBLEMLƏRİNDƏN BİRİ KİMİ**

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

## **МОББИГ – КАК ОДНА ИЗ ГЛАВНЫХ СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ СОВРЕМЕННОСТИ**

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

### **MOBBING – AS ONE OF THE MAIN SOCIO-PSYCHOLOGICAL PROBLEMS TODAY**

**Xülasə.** Məqalədə günümüzün əsas sosial-psixoloji problemlərindən olan mobbingin mahiyyəti açıqlanmış və geniş təhlil olunmuşdur. Məqalədə, eyni zamanda, mobbing probleminə mütəxəssislərin münasibəti diqqətə çatdırılmış, mobbing davranışlarının əsas cəhətləri analiz edilmişdir.

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

**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.

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

**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 behavior.

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

Müəssisələrdə bir psixoloji təzyiq prosesi olan mobbing günümüzdə tez-tez rast gəlinən sosial-psixoloji problemlər sırasındadır. Mobbingin üzvü olduğumuz bütün sosial sistemlərdə meydana gəlməsi mümkündür. Mobbing, çətin isbat edilən, gizli psixoloji təzyiq forması olması səbəbindən rastlaşdığı mənfi münasibət və haqsızlıqlar qarşısında çarəsiz qalan insan tərəfindən müdaxilə edilməsi və qarşısının alınması çətin bir proses kimi ortaya çıxır. Bu sahədə

aparılan müxtəlif araşdırmalara görə, daha çox tibb, təhsil və özəl sektor sahələrində müşahidə edilən mobbing, insanların əmək fəaliyyətlərinin səmərəsini aşağı salan, sosial həyata mənfi təsir göstərən, psixoloji və fizioloji sağlamlığa təhlükə yaradan önəmli bir sosial-psixoloji problemidir. Eyni zamanda, günümüzdə işsizlik probleminin ciddi şəkildə artdığı bir şəraitdə buna bağlı olaraq mobbingə məruz qalanların sayının da artması elmi araşdırmalarla sübut olunmuşdur.

Araşdırmalar mobbinq davranışının müşahidə edilmədiyi qurumlarda daha səmərəli fəaliyyət və rahat bir çalışma mühitinin olduğunu göstərir. Buna görə də, istər mobbinqə məruz qalan insanlara, istər müəssisələrə, istərsə də cəmiyyətdə mənfi təsir edən mobbinqlə bağlı geniş elmi araşdırmalar aparılmalı, Azərbaycan mühitində mobbinqin xüsusiyyətləri, problemlə bağlı mövcud vəziyyət tədqiq edilməli və aradan qaldırılması üçün gərəkli yollar müəyyənləşdirilməlidir.

Mobbinq anlayışı latınca bir ifadə olub “qərrarsız kütlə” mənasına gələn “mobile vulgus” sözündən yaranmışdır. Mənşə baxımından “mob” anlayışı “qanunsuz təzyiq göstərən”, “dəstə, banda” mənasında işlədilir. “Mob” kökünün ingilis dilində hərəkət forması olan “mobbinq” isə “psixoloji təzyiq”, “narahatlıq vermək”, “əziyyət”, “bezdirmə” və “sıxıntı yaratma” mənasında istifadə edilir.

Mobbinq anlayışı ilk dəfə 1963-cü ildə Avstriyalı zooloq və zoopsixoloq Konrad Lorenz tərəfindən bəzi heyvan davranışlarını təsvir etmək üçün istifadə edilmişdir. Məşhur heyvan davranışlarının tədqiqatçısı olan K. Lorenz xüsusilə kiçik heyvanların qruplaşaraq daha güclü və yalnız olan digər növ heyvana hücum etmələri və onu uzaqlaşdırmaları, ya da eyni növ heyvanlar arasında yaşanan və digər heyvanların aralarında ən zəif və köməksiz olanı qida və sudan uzaqlaşdırması və nəticədə gücsüz vəziyyətə salıb fiziki təsir göstərərək qrupdan kənarlaşdırması hadisəsini izah etmək üçün “mobbinq” anlayışından istifadə etmişdir. K. Lorenz apardığı araşdırmalarda bu vəziyyətin quşlarda daha çox rast gəlinən bir hadisə olduğunu göstərmişdir.

Sonralar bu anlayış İsveçli uşaq həkimi Peter Paul Heineman tərəfindən istifadə edilmişdir. P.P. Heineman 1972-ci ildə “mobbinq” anlayışından bir qrup uşağın tək uşağa qarşı aqressiv və bezdirici davranışlarını ifadə etmək üçün istifadə etmişdir. Beləliklə, o, ilk dəfə olaraq mobbinq davranışının sadəcə heyvanlar arasında deyil, insanlar arasında da meydana gələn bir davranış forması olduğunu göstərmişdir. P.P. Heineman eynilə heyvan davranışlarında olduğu kimi, kiçikyaşlı uşaqların da qrupda gücsüz, zəif bir uşağa qarşı aqressivlik göstərdiklərini müəyyənləşdirmişdir və bu aqressiv davranışları “mobbinq” olaraq adlandırılmışdır.

“Mobbinq” anlayışı müasir dövrümüzdə qurum içində istər rəhbərlərin işçiyə, istərsə də işçilərin bir-birinə qarşı tətbiq etdiyi psixoloji təzyiq mənasında istifadə edilir. “Mobbinq” terminini günümüzdəki anlamı ilə, yəni “iş yerində psixoloji təzyiq” olaraq ifadə edən mütəxəssis isə ilk dəfə anti-mobbinq cərəyanının banisi olan Heinz Leyman olmuşdur. O, 1984-cü ildə İsveçdə “İş həyatında güvənlik və sağlamlıq” adlı məqaləsində bu anlayışın izahını vermişdir. Eyni zamanda, o, 1990-cı ildə “İş yerində mobbinq və psixoloji terror” məqaləsində mobbinqin bir və ya bir neçə insanın digər insana qarşı məqsədli və planlı olaraq qeyri-etik yollarla tətbiq etdiyi “psixoloji təzyiq”, ya da “psixoterror” olduğunu göstərmişdir (3, s. 119-126).

H. Leymana görə, mobbinq “bir və ya bir neçə insan tərəfindən digər insana qarşı yönələn, sistemli həyata keçirilən, düşmən münasibətə əsaslanan və etik olmayan prosesdir”. Bu davranışlar tez-tez (ən az həftədə bir dəfə) və uzun zaman müddətində (ən az altı ay) həyata keçirilməklə psixoloji təzyiqə məruz qalan insan üzərində psixoloji və fizioloji baxımından ciddi problemlərə səbəb ola bilər (3, s. 119-126).

Lakin bəzi araşdırmaçılara (Somers, 2009) görə, çox şiddətli formada özünü göstərən və altı aydan daha qısa müddətdə psixoloji təzyiqə məruz qalan insanın qurbana çevrilməsinə, təslim olmasına və ya işdən ayrılmasına səbəb olan münasibət və davranışların da mobbinq olaraq dəyərləndirilməsi lazımdır.

Bir davranışın və ya münasibətin mobbinq olaraq qəbul edilməsi üçün bu xüsusiyyətləri daşması lazımdır:

1. Mobbinq birbaşa, dolaylı, gizli və açıq olaraq həyata keçirilə bilər. Buradakı təməl meyar mobbinqə məruz qalan insanın hüquqlarının pozulması, nüfuzunun, şərəf və qürurunun zədələnməsidir.

2. Mobbinq qəsdən, məqsədli və sistemli formada həyata keçirilməlidir.

3. Hər hansı bir qurumda, iş yerində həyata keçirilməlidir.

4. Bezdirmə, kollektivdən təcrid etmə, passivləşdirmə və işdən uzaqlaşdırma məqsədi daşmalıdır.

5. Təzyiqə məruz qalanın şəxsiyyətinə, iş yerindəki statusuna, psixoloji və fizioloji sağlamlığına zərər verməlidir.

6. Mobbinq davranışında vəzifədən sui-istifadə etmə vəziyyəti olmalıdır.

7. Mobbinq davranışları mənfi, aqressiv və qarşı tərəfə düşmən münasibət kimi xüsusiyyətləri daşıyan davranışlar olmalıdır. Bu davranışların bir və ya bir neçə dəfə təkrarlanması ilə birlikdə müəyyən bir tətbiq tezliyi olmalıdır.

8. Hədəfdə olan insan və mober arasında güc disbalansı (qeyri-tarazlıq) olmalıdır.

Bir insanın mobbinqə məruz qalmış hesab edilməsi üçün mobbinq davranışlarından ən az ikisinə həftədə bir dəfə, altı ay müddətində məruz qalması lazımdır. Buradan da anlaşıldığı kimi, bir dəfə yuxarıda göstərilən xüsusiyyətlərə sahib olan təsirə məruz qalmaq mobbinq olaraq qəbul edilmir.

Mobbinq insanların özgüvəninə və psixoloji sağlamlığına qarşı şüurlu formada həyata keçirilən psixoloji təzyiqdır. Mobbinq dedikdə sadəcə qurum rəhbərlərinin işçilərə deyil, eyni zamanda müəssisədə hər hansı bir statusda çalışanların bir-birinə tətbiq etdiyi psixoloji təzyiq nəzərdə tutulur. Mobbinq sadəcə mobbinqə məruz qalan və mobbinqi tətbiq edən arasında bir anlaşılmazlıq nəticəsində ortaya çıxan və ancaq prosesə daxil olan tərəfləri maraqlandıran bir problem deyildir. Mobbinq və mobbinqə bağlı olaraq ortaya çıxan problemlər iş yerində mənimşənilməmiş mövcud dəyərlər və normalarla bağlıdır və qarşısı alınmadığı təqdirdə qısa müddət içərisində digər işçilərin də bu vəziyyətdən zərər çəkə biləcəyi bir prosesə çevrilə bilər.

Qurum içindəki etik davranış mədəniyyətinin zəif olması mobbinqin meydana gəlməsinə zəmin hazırlayır. Mütəxəssislərə görə, bu normalar sosial sistemdə hakim rol oynayan avtoritetin sərhədlərini müəyyənləşdirir və nüfuz sahiblərinə istədikləri zaman çətin fərqi nə varılacaq bir formada digər insanlar üzərində psixoloji təzyiq tətbiq etmək imkanı verir. Bu vəziyyətdə bu təzyiqin hədəfindəki insan sadəcə sosial davranış normalarının işlədiyi fikrini qəbul edəcək və əslində xaricdən bir məcburetmə və təzyiqə məruz qaldığını düşünməyəcəkdir.

Mobbinq prosesində mobbinq tətbiq edən insan daha çox “müəyyən normalar daxilində və səssizcə” qarısındaki insana psixoloji təzyiq tətbiq edir və bu davranışı etik sosial normalar baxımından izah edib, davranış normaları ilə əlaqələndirir. Çünki aqressiv, anormal, açıq bir

psixoloji təzyiq xüsusiyyəti daşıyan davranışların göstərilməsi zamanı normal olaraq bu təzyiqi göstərən insanın davranışı sosial çevrədə qəbul edilməz və qınanılan bir davranış olaraq qəbul edilir. Mobbinqin üstü qapalı olaraq həyata keçirilməsi, eyni zamanda, hədəfdə olan insanın özünü müdafiə etməsini və haqlı olduğunu isbat etməsini çətinləşdirir. Dolayısıyla sosial normaların bir qurumda hansı sərhədlər və dəyərlər çərçivəsində qəbul edildiyi o qurumun sağlam bir iş yeri olub-olmaması ilə bağlı bizə məlumat verir.

Mütəxəssislər mobbinqi hədəf seçilən insanın psixolojikal baxımdan bezdirilməsi ilə başlayan və mobbinqə məruz qalan insanın göstərdiyi reaksiyaya görə artaraq davam edən, işdən ayrılma, psixoloji problemlər yaşama, hətta intihara qədər gedən bir proses olaraq ifadə edirlər. Mobbinqi göstərilən tək bir mənfi davranış ilə ifadə etmək düzgün deyildir. Çünki mobbinq davamlılığı olan və uzun müddət təkrarlanan mənfi münasibətə söykənən davranışlar bütünüdür.

Leymana (1990) görə, mobbinq, insanlar arasında rəqabətin yaratdığı fiziki və psixoloji təzyiq vasitəsidir. Lakin bu psixoloji münasibət və davranışları qurumda meydana gələn hər hansı bir psixoloji təzyiq davranışlarından ayırmaq lazımdır. Mobbinq daha çox açıq bir məqsədə uyğun olaraq müəyyən bir dövrdə və davamlı olaraq təkrarlanan qəsdən ortaya qoyulan münasibət və davranışlardır. Mobbinqin son məqsədi hədəf alınan insanı emosional baxımdan bezdirmək, zəiflətmək, davamlı olaraq özünü psixoloji təzyiq altında hiss etməsinə səbəb olmaqdır.

Aparılan araşdırmalar mobbinqin daha çox təhsil və səhiyyə sahəsində yayıldığını göstərmişdir. Eyni zamanda, işsizlik sayının artması səbəbi ilə hər hansı bir müəssisədə çalışan işçilərin mobbinqə məruz qalması getdikcə artır. M.H. Harrisonun ABŞ-da dövlət müəssisəsində çalışan 9000 işçi üzərində apardığı araşdırmaya görə qadın işçilərin 42%-i, kişi işçilərin isə 15%-i son iki ildə mobbinqə məruz qalmışdır. Leyman isə İsveçdə meydana gələn intiharların 15%-nin səbəbinin mobbinq olduğunu araşdırmaları ilə ortaya qoymuşdur.

Mobbinqin əsas səbəbləri arasında bunlar yer alır: mobberə (mobbinqi tətbiq edən şəxsə) bağlı olan səbəblər, mobbinqə məruz qalan insana bağlı olan səbəblər və iş mühitinə bağlı olan

səbəblər. Bu səbəblər içərisində mobbing hallarının əsas səbəbi kimi hər hansı qurum rəhbərinin zəif liderlik xüsusiyyətinə sahib olması və eyni zamanda təşkilati mədəniyyətinin aşağı səviyyədə olması diqqəti cəlb edir.

**Problemin aktuallığı.** Cəmiyyətimizin çətin problemlərə yaradıcı və innovativ yollarla yanaşan, hər bir situasiyada emosiyalarını idarə edə bilən, çoxsahəli komandanın bir hissəsi olub problem həll edən insanlara ehtiyacı var. Pedaqoqlar olaraq şagirdlərimizə problemlərin həllində iştirak etmək və yenilikçi olmaq üçün lazım olan bacarıqları inkişaf etdirməyə kömək edən öyrənmə fəaliyyətlərini tərtib etməyimiz çox vacibdir.

**Ədəbiyyat:**

1. Криста К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и в школе.. -Москва, -2021.
2. Quliyev T. İnsan resurslarının idarə edilməsi. -Bakı,-2013.
3. Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Springer Publishing Company, Violence and Victims, -1990, C. 5, No: 2, s. -119-126.
4. Seyidov S.İ. Menecmentin psixologiyası. -Bakı, -2011.
5. Tutar, H. Mobbing (Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri). -Ankara. -2015

**Problemin elmi yeniliyi.** Məqalədə mobbing probleminin 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.** Məqalədə irəli sürülən fikir və təkliflərdən psixoloqlar, müəssisə rəhbərləri, idarəetmə və menecment psixologiyası üzrə mütəxəssislər faydalanmaqla müasir dövrdə hər hansı bir qurumda mobbing problemi ilə bağlı ümumi qanunauyğunluqlar haqqında məlumat əldə edərək günümüzdə bu problemi yaşayan insanlara gərəkli psixoloji yardım göstərmə imkanına sahib olurlar.

**E-mail:** solmazhasanli@hotmail.com

**Rəyçi:** *psixol.elm.dok., prof. R.İ. Əliyev*

**Redaksiyaya daxil olub:** 01.09.2022.